

Juha Halttu

Mentor-koulutuksen tuottama kokemuksellinen muutos itsestä
– fenomenologinen tutkimus

Hallintotiede / Johtamisen
psykologia

Lapin Yliopisto

Syksy 2014

TIIVISTELMÄ

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Mentor-koulutuksen tuottama kokemuksellinen muutos itsestä – fenomenologinen tutkimus

Tekijä: Juha Halttu

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede / Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ_x_Sivulaudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 40

Vuosi: 2014

Tiivistelmä

Tarkastelen tutkimuksessani Mentor-koulutettavien kokemuksellista muutosta itsestä ja sitä, kuinka se vaikuttaa heidän itsensä johtamiseen ja kuinka nämä näyttäytyvät työyhteisöissä työyhteisön jäsenenä toimimisessa. Tutkimuksen olen tehnyt fenomenologisen kokemuksen tutkimuksen metodilla. Olen laatinut yksilökohtaiset merkitysverkostot ja johtanut niistä yleiset sisältöalueet, joita tutkimuksen tuloksina voidaan pitää. Johtopäätökset ovat seuraavat: Mentor-koulutettavien itsetuntemus on muuttunut koulutuksen aikana ja se on johtanut parempaan itsensä johtamiseen. Sekä itsetuntemuksen muuttuminen että itsensä johtaminen näkyvät työyhteisöissä läsnä olevampana, tehokkaampana työntekona ja työyhteisön jäsenenä toimimisena. Tutkimuksen tulokset näyttäytyvät niin, että Mentor-koulutettavien kokemuksellinen muutos itsestä, kehittynyt itsensä johtaminen ja työyhteisössä toimiminen voidaan jakaa kolmeen eri sisältöalueeseen: tunne-elämän muutokset, itsensä hyväksyminen ja suhde muihin.

Avainsanat: itsetuntemus, itsensä johtaminen, työyhteisö, ihmiskäsitys, kokemuksen tutkimus

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

SISÄLLYS	3
1 JOHDANTO.....	4
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	6
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	9
3.1 Aineiston keruu ja tutkimuksen rajaaminen	9
3.2 Analyysi.....	10
3.2.2 Vaihe 2	11
3.2.3 Vaihe 3	12
3.2.4 Vaihe 4	14
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	23
4.1 Tunne-elämän muutokset	24
4.2 Itsensä hyväksyminen.....	25
4.3 Suhde muihin.....	26
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
5.1 Itsetuntemuksen muuttuminen	29
5.2 Itsensä johtaminen	31
5.3 Työyhteisö	32
6 POHDINTA.....	34
LÄHTEET.....	36

1 JOHDANTO

Vuonna 2008 lukiessani soveltavan psykologian pääsykoekirjaa ”Olenko onnellinen? – psykologista tunnustelua suomalaisen aikuisen onnellisuudesta” kiinnostukseni heräsi aikuisen ihmisen, itseni mukaan lukien, itsetuntemukseen. Itsetuntemus on sisäänpäin suuntautunutta omien kokemusten tarkkailua (Goleman 1997, 365). Koulutuksen aikana käyty erilaiset, mielenkiintoiset, kurssit itsensä johtamisesta aikuisen kehitykseen, saivat kiinnostukseni syvenemään ja se johti tämän tutkimuksen tekemiseen fenomenologisena kokemuksen tutkimuksena.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata Mentor-koulutettavien kokemuksia itsetuntemuksensa muuttumisesta, sen yhteydestä oman itsensä johtamiseen ja sen, kuinka nämä kokemukset ja muutokset näkyvät työyhteisöissä. Tutkittaessa kokemusta tutkitaan aina kokemusta jostakin (Perttula 1995, 26). Mitä elämäntilanne ihmiselle tarkoittaa, sitä on kokemus, eli ihmisen kuvatessa kokemustaan, kuvaa hän itse asiassa elämäntilannettaan (Perttula 2011, 150).

Tutkimukseen osallistuneet Mentor-koulutettavat ovat parhaillaan tai ovat olleet koulutuksessa eräässä suomalaisessa yrityksessä, joka kouluttaa Mentoreita kaksi vuotta peruskoulutuksessa ja halukkaita kaksi vuotta jatkokoulutuksessa. Peruskoulutukseen on mahdollista hakea ilman aiempaa koulutusta. Koulutuksen pääteemana on ihmisenä kasvaminen ja sen tukeminen. Koulutus on maksullinen. Mentorilla tarkoitetaan tässä tutkimusjoukossa rinnalla kulkijaa elämän eri tilanteissa, ja kyseisen koulutussuunnan mukaan kirjoitusasu on englanninkielisen version mukaan Mentor.

Tutkimusjoukoksi valikoitui eri vuosikurssit kyseisestä koulutusohjelmasta. Tutkittava joukko koostuu eri-ikäisistä naisista ja miehistä erilaisista elämäntilanteista, yhteisenä nimittäjänä ainoastaan hakeutuminen Mentor-koulutukseen. Päädyin tähän tutkimusjoukkoon siksi, että tiesin heidän koulutuksensa vahvasti liittyvän itsetuntemukseen. Koulutuksen sisältö ja yritys itsessään ovat minulle muutoin tuntemattomat.

Mistä itsetuntemuksessa on kysymys? Itsetuntemus on tärkeä osa ihmisyyttä, erityisesti ihmiselle itselleen. Mutta se on myös tärkeää suhteessa muihin ihmisiin. Ihmiset tekevät matkaa itseensä löytääkseen vastauksia. Vastauksia siihen keitä he ovat, mistä he tulevat ja minne he ovat menossa. (Sydänmaanlakka 2006, 289.) Itsetuntemus on kykyä tunnistaa ja tiedostaa niin persoonallisuuttaan kuin tunteitaan ja se rakentuu ihmisen kehittyessä elämänsä mittaisella matkalla (Salmimies 2008, 43).

Puhutaan itsensä kehittämistä, joka pitää sisällään niin itsetuntemuksen kuin itsensä johtamisen ja se voi olla luonteeltaan henkistä tai fyysistä muutosta aiempiin toimintatapoihin (Tökkäri 2010, 120). Yksilö ohjautuu sisältäpäin jatkuvassa kehittämisessään (Sydänmaanlakka 2006, 283). Tutkittava joukko on lähtenyt tälle itsensä kehittämisen tielle, kukin omana yksilönään, etsien vastausta siihen keitä he ovat, mistä he tulevat ja minne he ovat menossa.

Nämä vastaukset kukin löytää itsestään, mikä näkyy tutkimuksessa yksilökohtaisina merkitysverkostoina. Vastaukset ovat löydettävissä myös yleisellä tasolla, yhdistäen tutkittavan joukon toisiinsa. Tutkimuksen tulokset osoittavat tämän. Itsetuntemuksen muuttuminen johtaa parempaan itsensä johtamiseen ja sitä kautta parempaan vuorovaikutukseen työyhteisöissä.

Fenomenologinen kokemuksen tutkimukseni on tehty laadullisen menetelmän metodilla, jonka keskeisinä tekijöinä ovat tutkittavan ihmisen kokemus ja hänen ilmaisutapansa kokemuksestaan, tutkijan kokemus tutkittavan kokemuksesta ja sen ilmaisusta sekä tutkijan tapa tuoda ilmi oma kokemuksensa tutkittavan kokemuksesta (Perttula 1995, 41).

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Aloittaessani pro gradu-työtäni, minulla oli selkeä käsitys lähteä tekemään tutkimustani fenomenologisena kokemuksen tutkimuksena. Osasyyn tähän oli se, että syventävissä opinnoissani on Kokemuksen tutkimus -kurssi, ja tämä kurssi sai minut kiinnostumaan kokemuksesta ilmiönä. Toisen ihmisen kokemukseen sisälle pääseminen, eläytyminen siihen, tuntui haastavalta mutta äärimmäisen mielenkiintoiselta ja paljon antavalta. Tutkijan henkilökohtaisella, eläytyvällä ajattelulla on tärkeä osansa tutkimuksessa, ja tätä kutsutaan fenomenologiseksi asenteeksi. Tällä asenteella kokemusta on mahdollista tutkia, sillä kokeelliset menetelmät eivät tähän tutkimustapaan sovi. (Dunderfelt, 1997, 42.)

Henkilökohtaisen kiinnostuksen tutkittavaan aiheeseen voisi kuvata tutkimusotteellisesti myös ymmärtävänä: se on eläytymistä tutkittavan ihmisen tai ilmiön henkiseen ilmapiiriin, ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin. Tähän sisältyy psykologinen tuntuma ja intentionaalisuus, eli ymmärrys ja näkökulma kokemuksen merkityksestä, mielensisäisestä ilmiöstä tai ilmiön kokemuksellisuudesta. (Giorgi 1986, 7; Giorgi 2001, 62; Tuomi & Sarajärvi 2006, 27–28; Latomaa 2009, 18.) Elämys on merkityssuhteen ilmentymä, jolloin kokemus on yhtä kuin elämys ja merkitys. Tällä ilmaistaan ymmärtävässä tutkimuksessa sitä, kuka on subjekti ja mikä on objekti. Tutkimuksessani kirjoitettujen kokemusten merkitykset ovat niitä, joita kirjoittaja on kuvailullaan niille tarkoittanut, mutta myös tutkijan, eli itseni, tulkintaa kokemuksesta, jolloin myös tämä tulkinta on subjektiivinen ja siten oikea. (Latomaa 2006, 28–29; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 221.) Kaikkinensa kokemuksellinen totuus on yksilökohtainen, jokaisen ominta henkilökohtaisimmassa mielessä (Perttula 2001, 9, 46).

Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijalla täytyy olla aina ihmiskäsitys, johon hänen tutkimuksensa pohjautuu, ja se tulee tuoda esille (Perttula 1995, 71). Ihmiskäsityksellä tarkoitetaan niitä olettamuksia, joita tutkijalla on tutkimuskohteestaan, kun hän tutkimustaan alkaa tehdä ja valitsee tutkimukselleen sopivan metodin (Rauhala 1993, 32). Ihmiskäsityksiä on useita ja ne voivat pohjautua niin filosofiseen kuin psykologiseen näkemykseen ihmisestä.

Tutkimuksen metodologia perustuu ontologiaan (olemisen tapa) että epistemologiaan (tietämisen mahdollisuus) (Tuomi & Sarajärvi 2006, 12). Tutkimukseni ollessa laadullinen, pohjaan ontologisen näkökulman ihmiskäsitykseen, joka on sekoitus usean eri tutkijan käsityksestä

ihmisestä. Ihmiskäsitykset ovat kokemuksellisia ja yksilöllisiä, jokaisella ihmisellä on siis oma ihmiskäsityksensä, joka yleensä on hyvin muuttumaton (Tökkäri 2012, 39). Epistemologisesti tutkimusaineisto on se, joka tuottaa tuloksen, ja tämä yhdistettynä ihmiskäsitykseen, ne tuottavat yhdessä laadullisen lopputuloksen.

Ihminen etsii itseään, pohtii sitä kuka hän on. Vallalla oleva kulttuurikin (tiedostaen tai tietämättään) pakottaa ihmisen itsensä äärelle. On trendikästä etsiä ja löytää itseään, koettaa tehdä itsestä täydempi. Tässä maailmassa, tämän kulttuurin muutoksessa ihminen asemoi itseään ja käsitystään itsestään (Rauhala 1998, 13).

Kun ihminen havahtuu pohtimaan itseään, kyseessä voi olla vahva intuitio siitä, että hän on todellisuudessa ainutlaatuinen olio (Rauhala 1998, 22). Hänen elämänsä muodostaa ainutlaatuisen yksilöllisen kokonaisuuden (Dunderfelt 1997, 17).

Reijo Wilenius kirjoittaa teoksessaan ”Mitä on ihminen?” (2003) ihmisen ruumiillisuudesta. Hänen mukaansa keho on yhteydessä ihmisen tajunnan toimintaan kolmijäsenoisesti: hermo-aistijärjestelmä kohtaa ajattelun, hengityksen ja verenkierron rytmisen järjestelmä kohtaa tuntemisen sekä aineenvaihdunnan järjestelmä kohtaa tahtomisen (mt. 13–14). Keskeisimpänä ihmiselimestössä hän pitää ihmisen pitkälle kehittynyttä aivorakennetta, joka mahdollistaa tajunnan (sielunelämän perustan). Peilattaessa itseään muihin, on kyse elämän peilistä (tajunta), mutta peilattaessaan itseään itsessään, peiliä voidaan kutsua itsetajunnaksi (mt. 23). Elämänpeili voi vääristää ihmisen maailmankuvaa intressien ja ennakkoluulojen mukaan. Ihmisen totuuspyrkimys pyrkii korjaamaan tuon vääristymän korjaamalla näitä yksilöllisiä ennakkoluuloja (mt. 19–20, 25). Vielä herkemmin vääristyy itsetajunnan peili. Ihminen ei tahdo nähdä itsessään negatiivisia asioita tai kokea tunteita, joita pidetään yleisesti sopimattomina (mt. 25). Itsetajunta on selkeimmin ajattelussa, vähemmän selkeä tunnealueella (mt. 26). Edellä mainitut ruumiillisuus, tajuisuus ja itsetajuisuus toteuttavat ihmisenä olemisen ytimen, ihmisyyden (mt. 27).

Tony Dunderfelt kiteyttää ihmiskäsityksensä sentraaliseen ajattelutapaan, jolloin ihmisen identiteetti on itsessään kokonainen, ainutlaatuinen sisäinen olemus ja arvo, josta voidaan käyttää nimitystä ydinminä, varsinainen minä tai korkeampi minä. Itsensä tuntemuksen arvioinnissa, eli tässä tutkimuksessa, sentraalinen ajattelutapa on välttämätön, kun ihmisen yksilöllisyys pääsee vahvasti esiin. Perifeerisen ajattelutavan mukaan minuudella ei olisi omaa olemusta, vaan se koostuu erilaisista toiminnoista ja piirteistä, ajatuksista ja tunteista. Dunderfelt tekee myös eroa kahden eri minuuden väliillä: opitun ja yksilöllisen minän. Yksilöllinen minä on ihmisen syvin

olemus, eli ydinminä. Opittuun minään taas liittyy vahvasti koko elämän aikana opitut toimintamallit, asenteet, arvot, ajatukset, tunteet. (Dunderfelt 1997, 21–22.)

On helppo yhtyä Wileniuksen sanoihin: ” inhimillisen olemassaolon kokonaisuus on vielä arvoitus” (Wilenius 2003, 21). Ihmiskäsityksen tulisi olla niin kattava, että se sisällyttää kaiken olennaisen ihmisestä (Rauhala 1993, 33). Oma ihmiskäsitykseni koostuu ajatuksesta, jossa ihminen on monen tekijän kokonaisuus. En osaa enkä voi osoittaa suoraan, mikä yksittäinen tai kokonainen ihmiskäsitykseni on, sillä ihmiskäsityksen kirjossa on koko ihmisen spektri, ja näin ollen valinta on vaikea. Olisi helppoa ajatella, että ihminen olisi oman onnensa seppä, eli valitsisi sellaisen elämän, jota haluaa elää (eksistentiaalinen ihmiskäsitys). Mutta uskon myös, että muut ihmiset, vuorovaikutus ja ympäristö muokkaavat vahvasti ihmistä tehden hänestä sen kuka hän on (kulturalistinen ihmiskäsitys).

Tutkimukseni perustuu edellä kirjoitettuun sentraaliseen ihmiskäsitykseen, Wileniuksen käsitykseen ihmisen sielullisuudesta sekä Lauri Rauhalan (1998; 2009) holistiseen ihmiskäsitykseen, jonka mukaan ihmisen olemassaolon perusmuodot koostuvat tajunnallisuudesta, kehollisuudesta ja situationaalisuudesta. Nämä kolme ulottuvuutta ovat yhteydessä keskenään ihmisessä, jonka johdosta ihminen on jatkuvassa muutoksen tilassa.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Aineiston keruu ja tutkimuksen rajaaminen

Aineiston keruu tapahtui kirjoituspyynnöllä. Kirjoituspyynnössä pyysin tutkimukseen osallistuvia kirjoittamaan omakohtaisista kokemuksistaan koskien itsetuntemusta, itsensä johtamista ja työyhteisössä toimimista, niitä yksityiskohtaisesti kuvaten. Kirjoitettua aineistoa voi kutsua joko elämänkerraksi, elämän tarinaksi, päiväkirjaksi tai muisteluksi (Hirsjärvi ym. 2000, 215; Dunderfelt 1997, 43–44). Tässä tutkimuksessa elämänkerraksi siinä mielessä, että tutkittavat saivat kirjoittaa kokemuksistaan vapaasti, mutta päiväkirjaksi siinä mielessä, että olin laittanut kirjoituspyyntöön tueksi muutamia kysymyksiä koskien tutkittavaa ilmiötä. Pyysin tutkittavia pohtimaan syitä koulutukseen hakeutumiseen, mahdollista itsetuntemuksen muuttumista koulutuksen aikana, kuinka tämä on muuttanut heitä työntekijöinä ja kuinka nämä ovat vaikuttaneet heidän itsensä johtamiseen. Tutkimus oli tässä valossa puolistrukturoitu. Kirjallisesti kokemuksiaan kuvaamalla tutkittavilla on mahdollisuus tietyllä tapaa vapaampaan ilmaisuun, koska tutkija ei voi kysymyksillään ohjata heitä (Perttula 1995, 66).

Lähetin kirjoituspyynnön valitsemaani yritykseen, josta koin löytäväni sopivan otannan tutkimukselleni. Minulle osoitettiin yhteyshenkilö, jonka avulla sain kerättyä 17 yksilöllistä, pohtivaa kirjoitelmaa kokemuksista. Aineiston keruuseen meni kaikkiaan kaksi ja puoli kuukautta, koska aluksi kirjoitelmia tuli liian vähän. Laitoin tutkittavalle joukolle useamman pyynnön tutkimukseen osallistumiseen ja loppujen lopuksi ulotin tutkimuksen koskemaan myös jo valmistuneita Mentoreita, jolloin sain kirjoitelmia tämän 17 kappaletta. Syy aineiston pitkään keruu-aikaan on varmasti myös se, että tein tutkimuksen kesällä, jolloin kesälomat saattoivat vaikuttaa kirjoitushaluttomuuteen. Moni otti myös yhteyttä, että koska koulutus on niin rankka, he eivät jaksaneet osallistua tutkimukseen, vaikka kokivatkin sen hyväksi.

Syy, miksi päädyin kirjoitelmiin oli alun perin se, että koin sen antavan tutkimukseen osallistuville anonymiteetin, ja siten mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan avoimesti ja rohkeasti. Näin tapahtuikin, mutta kaikki tutkimukseen osallistuvat laittoivat minulle aineistonsa sähköpostilla, joten näin he tietyllä tapaa välittivät tiedon, että ovat tutkimuksessa mukana omina itsenään. Anonymiteetin kuitenkin säilytin niin, että tallennettuani kirjoitelman, poistin tiedoston

sähköpostistani ja jos kirjoitelmassa oli nimi mukana, poistin senkin. Näin en myöskään itse tiennyt, kuka kirjoittaja on. Säilytin kirjoitelmassa ainoastaan tiedot sukupuolesta, vuosikurssista ja esimies – työntekijäasemasta.

Päätin kuitenkin olla tekemättä tutkimuksessani vertailua sukupuolen, vuosikurssin tai esimies-työntekijäaseman välillä, koska en kokenut niiden olevan merkityksellisiä tutkimusta ajatellen. Fokuksessa ovat yksilöt ja heidän kokemuksensa. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole vertailla kokemuksia, vaan löytää ne kokemukselliset ilmiöt mitkä yksilöillä voivat olla samankaltaisia.

3.2 Analyysi

Analyysissa päädyin amerikkalaisen tutkijan Amedeo Giorgin kehittämään ja siitä mukailtuun Juha Perttulan malliin fenomenologisesta kokemuksen tutkimuksesta. Perttula on kokemuksen tutkimuksen suomalainen uranuurtaja ja fenomenologian asiantuntija. Metodiin päädyin, koska se on minulle tuttu kokemuksen tutkimus-kurssilta ja se on alallansa arvostettu tutkimusmenetelmä. Uskon, että aineisto saa parhaan mahdollisen huomion tällä metodilla, koska fenomenologia on laadullinen menetelmä ja kurinalainen metodi. Metodi omistautuu tutkimaan kokemuksia sellaisina ilmiöinä kuin ne ilmenevät ja nousevat tietoisuuteen. (Giorgi 1986, 6; Perttula 1995, 13–14.) Analyysi jakautuu neljään vaiheeseen ja lopputuloksena esittelen yksilökohtaiset merkitysverkostot.

3.2.1. Vaihe 1

Aineiston analyysivaiheessa tulostin kirjoitelmat paperiversioiksi ja luin aineiston useaan kertaan tullakseni tutuksi niistä ilmiöistä, mitä tutkimukseen osallistuvat olivat kokeneet. Ennen minkäänlaisen analyysin ja tulosten muodostamista on tärkeää omaksua fenomenologinen asenne ja psykologinen näkökulma tutkittavaan aiheeseen (Giorgi 2008, 169). Pysin eläytymään toisten kokemuksiin. Fenomenologisen tutkimuksen ydin, sulkeistaminen (Giorgi 1986, 6; Perttula 1995, 69), oli tutkittavasta aiheesta suhteellisen helppoa, sillä en ollut perehtynyt lainkaan Mentor-koulutukseen, joten en voinut tietää miten koulutus muuttaa itsetuntemusta. Toisaalta minulla oli selkeä ennakkokäsitys siitä, että itsetuntemuksen voidaan olettaa muuttuvan, kun sitä työstitään. Kirjasin ylös myös muita ennako-oletuksiani ja kokemuksiani koskien tutkittavaa aihetta.

Ennakkokäsitykseni ja omat kokemukseni laitoin kuitenkin syrjään, koska halusin antaa aineistolle aidon mahdollisuuden näyttäytyä sellaisena kuin se on, eli pystyä saavuttamaan tutkittavien kokemukset sellaisina kuin he ovat ne kokeneet (Perttula 1995, 71). Aineistoa lukiessa pyrin pitämään avoimen mielen ilman, että olisin pariin ensimmäiseen lukukertaan tehnyt mitään kategorioita kokemuksille, edes mieleni sisäisesti. Tärkeää on myös, että tutkija osaa erottaa tutkittavan kokemuksen omasta kokemusmaailmastaan ja sen merkityssuhteista, mutta kuitenkin niin, että hän tiedostaa olevansa osa empiirisen kokemuksen maailmaa eli tätä tutkimusta (Perttula 2009, 134–135). Tätä prosessia kutsutaan esiymmärrykseksi.

3.2.2 Vaihe 2

Metodin toiseen vaiheeseen kuuluu kokonaiskäsityksen luominen erottamalla merkityksen sisältäviä yksiköitä niin, että ne tuovat julki tutkittavan ilmiön kannalta olennaisen tiedon ja ymmärrettävän merkityksen (Perttula 1995, 72; Giorgi 2008, 70). Kokonaiskäsitys alkoi suhteellisen helposti hahmottua, kiitos rikkaan aineiston, mutta haasteeksi muodostui tutkimusongelman käsite: mikä aineistosta on rajattu tutkimusongelmaksi, mikä kuuluu muuhun aineistoon. Koska tutkimuksen alusta saakka tutkijan on tiedettävä mitä kokemuksia hän haluaa tutkia, mihin tutkittavan elämän kontekstiin hän haluaa paneutua, tiesin olevani oikeilla jäljillä, sillä olin kirjoituspyynnössäni laittanut kirjoitelmien tueksi neljä kysymystä koskien puhtaasti kokemuksia Mentor-koulutuksesta suhteessa itseen. Kysymykset olivat seuraavat:

1. Mikä sai sinut hakeutumaan Mentor-koulutukseen?
2. Onko itsetuntemuksesi muuttunut Mentor-koulutuksen aikana ja jos on, millä tavalla? Jos koet, että itsetuntemuksesi ei ole muuttunut koulutuksen aikana, pohdi sitä miksi ei ja pohdi seuraavia kysymyksiä sen valossa.
3. Onko muuttunut itsetuntemuksesi muuttanut sinua työntekijänä tai työyhteisön jäsenenä? Millaisissa työelämän tilanteissa tämä on tullut esille?
4. Mitä itsensä johtaminen omien kokemustesi perusteella tarkoittaa? Entä miten itsetuntemuksesi muuttuminen on omalla kohdallasi vaikuttanut itsesi johtamiseen?

Jokainen vastaaja vastasi vain näihin neljään kysymykseen, eikä itsenäisesti laajentanut kokemuspäiriään näiden ulkopuolelle. Toisaalta tämä auttoi tutkimuksen rajaamista, toisaalta haittasi tutkimusongelman muodostamista, sillä kaikki kysymykset saivat yhtäläisen huomion vastaajilta. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa tosin on se armollinen puoli, että tutkimusongelma voi muuttua, tai sitä voi muuttaa, tutkimuksen aikana ja sen edetessä useampaankin kertaan. Aineisto on se, joka ohjaa.

Kokonaiskäsityksessä alkoi hahmottua selkeästi yksittäisiä kokemuksia. Tutkimusaineiston kuvaus jaetaan kokonaisuudessaan merkitysyksiköiksi (Perttula 1995, 72; Giorgi 2008, 70). Tein kirjoitelmien sähköisiin versioihin erilaisia värimerkintöjä siitä, mitkä asiat nousivat selkeästi esille kokemuksina ja relevantteina tutkimustani ajatellen. Tässä vaiheessa kirjoitelmat olivat vielä kokonaisia ja etsin kokemuksia kysymysten kohdalta pitäen niitä kaikkia vielä tasapuolisina. Skaalasin myös, että ovatko vastaukset erillisiä tai mahdollisesti toisiaan tukevia.

Tämän jälkeen erotin vastaukset niin, että jätin Mentor-koulutukseen hakeutumisen kokonaan pois, koska en kokenut sen olevan relevanttia tutkimusongelmani kannalta. Tutkimusongelmakseni muodostui itsetuntemuksen muuttuminen ja sitä kautta itsensä johtaminen, ja se kuinka nämä näyttäytyvät työyhteisössä.

Tutkijaa kalvaa ainainen epävarmuus. Toteutuuko metodi annetussa muodossaan, pysyykö tutkija lestissään? Tämä on toisaalta hyväkin asia, sillä epävarmuudessaan tutkija pysyy rehellisenä aineistolleen ja tutkimustuloksilleen. Toki metodia on hyvä kunnioittaa, mutta fenomenologian ydin on siinä, että tutkija on osa metodia, jolloin hänelle jää vapaus päättää, miten tutkimuksensa toteuttaa.

3.2.3 Vaihe 3

Löydetyt merkitysyksiköt tulee kääntää niin kutsutusti tutkijan kielelle – sen tieteenalan kielelle, jolta tutkija tutkimustaan tekee (Perttula 1995, 74). Metodin tähän vaiheeseen saakka tutkittavien kokemukset ovat näyttäytyneet sellaisina, kuin he ovat ne itse kuvanneet (Giorgi 2008, 70). Koska aineistot olivat osittain pitkiä, merkitysyksikköjä löytyi paljon, riippuen tutkittavasta. Tässä kohtaa en etsinyt yhteisiä nimittäjiä tutkittavien kesken, kuten ei metodiin kuulukaan, vaan jokainen tutkittava oli oma yksittäinen tutkimukseni. Tälle vaiheelle ominaista ovat reflektion ja mielikuvatasolla tapahtuvan muuntelun käyttäminen (esim. Perttula 1995, 74).

Tutkimuksen onnistumisen kannalta tämä on tärkeää. Kokemukselle välttämättömät merkitykset nousevat näin esiin ja tekevät näistä kokemuksista ainutlaatuisia. Ainutlaatuisia siinä mielessä, että tutkittavan kokemus on alkuperäinen, ei tutkimuksen tekemisen aikana muuttunut kokemus. Sulkeistaminen on koko tutkimuksen ajan vahvasti käytössä ja se yhdistettynä mielikuvatasolla tapahtuvaan muunteluun luo reduktion (Perttula 2011, 145). Fenomenologinen reduktio on tärkeää, jotta tutkija pystyy kuvaamaan kokemukset sellaisina kuin ne on koettu ja hahmottamaan niistä nousevat sisältöalueet ja siten saavuttamaan tutkimuksellisen tavoitteensa (Giorgi 1986, 8; Perttula 1995, 76).

Esimerkit tutkijan kielelle kääntämisestä ja yksilökohtaisista sisältöalueista:

H2 omin sanoin: *”Ensimmäisen vuoden aikana huomasi todellakin kuinka olen pitänyt sisälläni monia asioita, tapahtumia ja tekemisiä käymättä niitä läpi, en ole purkanut niitä ja enkä hyväksynyt. Olen huomannut kuinka eri tunteet nousevat esille, olen uskaltanut ilmaista ne häpeillen ja häpeilemättä. Pelko ja häpeä- ovat olleet kaksi suurinta estettä itselläni. Prosessi on alkanut toimimaan. Joidenkin asioiden kanssa pitää elää, mutta se, että pystyn niistä keskustelemaan ja tullen hyväksytyksi omana itsenäni, on todella voimakasta.”*

H2 tutkijan kielellä: Hän on kokenut pitäneensä sisällään asioita, tapahtumia ja tekemisiä hyväksymättä ja käymättä niitä läpi. Nyt hän tunnistaa esille nousevat tunteensa ja uskaltaa ilmaista ne häpeilemättä ja häpeillen. Pelon ja häpeän tunteet ovat olleet hänen suurimmat esteensä elämässään. Hän tiedostaa pystyvänsä keskustelemaan asioista, joita hän ei voi muuttaa ja tulevansa kuitenkin hyväksytyksi. Tämä on hänelle todella voimakas tunnekokemus.

H16 sisältöalueet:

Mennyt aika: Hän on miellyttänyt muita ja muiden tarpeita saadakseen arvostusta. Hän on ollut sulkeutunut itselleen. Hän on kokenut olleensa väsynyt, mutta ei ole antanut itselleen mahdollisuutta levätä.

Muutos: Hänen itsetuntemuksensa on lisääntynyt paljon. Hän on avoin itselleen ja tuntemuksilleen: hän on oppinut antamaan itselleen sen, mitä hän tarvitsee. Hänestä on tullut avoimempi tunne-elämässään. Hän on enemmän läsnä.

Oppi: Hän osaa asettaa rajat muille suhteessa itseensä. Myös omalle lapselle on nyt helpompi asettaa rajoja. Hän on oppinut kuuntelemaan itseään ja peilaamaan itseään nykyhetkessä suhteessa menneeseen.

3.2.4 Vaihe 4

Metodin neljännessä vaiheessa tutkijan kielelle käännytyistä kokemuksista ja niistä muodostetuista merkityksen sisältävistä sisältöalueista muodostetaan yksilökohtaisia merkitysverkostoja asettamalla sisältöalueet yhteen (Giorgi 2008, 70; Perttula 1995, 77). Tästä käytetään myös käsitettä merkitystihentymät. (Perttula 1995, 77). Säilytin tutkittavien anonymiteetin yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa muokkaamalla tiedot sukupuolesta ja ammatista tunnistamattomiksi.

Yksilökohtaiset merkitysverkostot:

H1: Hänen ydinkokemuksensa itsestään on, että hän on huono, kelvoton, arvoton, viallinen. Hän ei kokenut lapsuudessaan olevansa näkyvä ja tunsu tarvetta muutokseen. Tiedostamaton kokemus itsestä on rajoittanut hänen elämäänsä monissa eri vaiheissa. Arvottomuuden tunne oli saanut hänet pysymään huonossa parisuhteessa. Hän ei ollut aiemmin ymmärtänyt levon merkitystä elämässään. Hänen elämänsä on muuttunut radikaalisti Mentor-koulutuksen myötä. Hän uskaltaa kohdata itsensä ja muut ihmiset avoimesti. Hän hakeutuu ihmisten pariin, jotka arvostavat häntä hänen itsensä, ei tekojensa kautta. Hän huomioi myös itse itseään. Hän on löytänyt itsestään kehollisuuden sukupuolena ja pyytää myös puolisoiltaan tukea kehittymiselleen. Hän on vanhempana läsnä olevampi ja vastaanottaa lastensa tunteet. Hän luottaa myös omiin tunteisiinsa enemmän ja arvostaa niitä. Hän on oppinut ymmärtämään tiettyjä elämänvalintojaan. Hän uskoo, että tunteet ohjaavat ihmistä parempaan elämään, kunhan vain tunteille annettaisiin tilaa ja aikaa tulla esiin. Hän kokee johtavansa itseään niin, että hän antautuu elämälle. Hän tuntee vahvasti, että vasta nyt hän tietää mitä lepo on. Hän pitää huolen levostaan, antaa aikaa rauhoittumiselle. Hän on oppinut että asioiden

kontrollointi vie valtavasti energiaa. Hän ymmärtää, että elämän virran vietäväksi antautuminen vie aikaa ja siinä on työsarkaa, mutta erityisesti että siinä on toivoa! Hän uskaltaa tuoda mielipiteensä julki työyhteisössään omana itsenään. Hän kokee voivansa vaatia kunnioittavampaa asennetta muilta, ja hän uskaltaa kyseenalaistaa työpaikan ilmapiiriä. Hän ohjautuu itsestään käsin ja tunnistaa, tiedostaa ja hallitsee tunteitaan sopivassa määrin työyhteisön jäsenenä.

H2: Hän ei ollut hyväksynyt tiettyjä sisällään pitämiään, käsittelemättömiä asioita ja tapahtumia. Pelko ja häpeä olivat hänen suurimmat esteensä elämässään. Hän ei ole ollut sinut tunnemaailmansa kanssa, mutta Mentor-koulutuksen myötä hän on tullut tutuksi tunteilleen. Tunteiden noustessa pinnalle, hän ilmaisee ne rohkeasti häpeilemättä ja häpeillen. Hän kokee, että joidenkin asioiden kanssa hänen on vain elettävä. Mutta niistä keskustelemalla hän kokee tulevansa hyväksytyksi, ja se on hänelle todella voimakas tunnekokemus. Hän johtaa itseään inhimillisyyden, niin oman kuin muidenkin, hyväksymisestä käsin. Tämä antaa hänelle rohkeutta käsitellä asioitaan ja puuttua epäkohtiin tarvittaessa. Hän tunnistaa vahvuutensa ja johtaa kehitystään niiden mukaan. Hän tiedostaa tarpeensa, eikä jää muiden jalkoihin. Hän on oppinut antamaan palautetta helpommin. Hän kokee tunneälänsä kehittyneen: hän tunnistaa tunteensa, kohtaa ne. Tämä näkyy kokonaisvaltaisena läsnäolona työyhteisössä. Kohtaamiset ovat aitoja tilanteesta riippumatta. Hän myös kokee tarttuvansa asioihin helpommin ja kokee enemmän kiinnostusta työhönsä.

H3: Hän on lukenut useita kirjoja itsensä kehittämistä, kuitenkin tunnetasolla niistä mitään oppimatta. Hän ei luottanut ja uskonut täysin itseensä. Koulutus on ollut hänelle pitkä ja haastava matka, mutta kokee sen olleen ehdottomasti kannattavaa. Hän on tutustunut itseensä, tietää omat haasteensa ja työstää niitä edelleen. Hänen itsetuntemuksessaan on Mentor-koulutuksen myötä tapahtunut huomattava muutos. Hän hyväksyy itsensä sellaisena kuin on, heikkouksine ja vahvuuksineen. Hän on oppinut, että kaikilla ihmisillä on omat haasteensa. Hänelle kaikki ihmiset ovat yhtä tärkeitä ja hienoja: niin samanlaisia, mutta kuitenkin niin erilaisia. Itsetuntemus on kehittynyt ja hän johtaa paremmin itseään. Hän luottaa ja uskoo itseensä. Hän on oppinut mitä itsetuntemus on ja mistä se koostuu. Hän kokee voivansa olla oma itsensä työssään ja työyhteisön jäsenenä. Hänen tunneälänsä on kehittynyt: hän pystyy hallitsemaan tunteitaan suhteessa muiden tunnetiloihin, mutta myös näyttämään omat tunteensa silloin kun sitä tarvitaan. Hänen vuorovaikutuksensa muiden kanssa on helpottunut ja hän uskaltaa sanoa oman mielipiteensä paremmin.

H4: Hän tiedostaa, ettei ole aidosti elänyt elämäänsä tähän saakka. Hän on ollut eksyksissä, pelokas ja epäluuloinen: syvästi pettynyt tunne-elämässään. Hän on kantanut lapsuudestaan saakka asioita,

joita hän ei koe että ne hänen olisi kuulunut edes kantaa (vanhempien käsittelemättömät asiat). Hän on suojautunut kiltin rooliin, näkymättömäksi: hän on ollut paikalla, mutta ei läsnä. Elämässään hänellä on sattunut haavoittavia asioita, jotka ovat saaneet hänet suojautumaan jopa rakkaudelta. Mutta hän on saavuttanut tasapainon menneisyytensä kanssa. Hän on luonut suhteen itseensä, jonka avulla hän tietää kuka ja millainen ihminen hän on. Hän on saanut vahvistusta omalle aikuisen identiteetilleen. Hän tavoittelee vastuullista aikuisuutta ja kunnioittaa sitä. Hän on myös herännyt sukupuoleensa ja seksuaalisuuteensa ja tämä kokemus on ollut hänelle tunnetasolla voimakas. Hän kantaa vastuun itsestään, tunteistaan, ajatuksistaan ja toiminnastaan. Hänen itsetuntemuksensa on muuttunut hyvin paljon siinä, että hän on riittävästi itselleen kaikkea: hän rakastaa itseään ja pitää itsestään huolta, kuuntelee itseään ja sydäntään. Vapaus valita itse, kyky ajatella mitä haluaa ja toimia sen mukaan, tunteidensa tiedostaminen auttavat häntä kokemaan myös ympäröivää maailmaa ja muita ihmisiä. Hän on oppinut, että hänen tunteensa kertovat paljon hänestä itsestään, mutta myös sen, että tunteet voivat valehdella. Hän tunnustaa itselleen sen tosiasian, että hänkin on hyväksytty ja rakastettu sellaisena kuin hän on. Hän on oppinut mikä kulloinkin on totta ja oikeaa. Hän johtaa itseään elämässä eteenpäin ollen itsensä mentori, rinnalla kulkija, opastaja ja paras ystävä. Hän johtaa itseään armollisesti mutta jämäkästi. Hän on työntekijänä näkyvämpi ja aidompi kuin aikaisemmin, hän uskaltaa olla läsnä.. Hän tekee työtä omalla persoonallaan muiden miellyttämisen sijaan. Hänen kokee saavansa hyväksyntää ilman, että sitä tarvitsee erikseen ansaita tai pyytää. Hänen aikuisen identiteettinsä näkyy työyhteisössä vastuullisena toimimisena. Hän on alkanut arvostamaan itseään työntekijänä ja tämä on johtanut siihen, että muutkin ovat alkaneet arvostaa häntä osana työyhteisöä. Hän pystyy ottamaan rakentavaa palautetta vastaan ilman että hän kokee tarvetta puolustautua. Hän on alkanut näkemään esimiehensäkin inhimillisinä ihmisinä auktoriteetin sijaan.

H5: Aiemmin hänelle vain tapahtui asioita, hän ei tehnyt valintojaan itse. Hän oli sairaasti vahva, heikkouksille ei ollut sijaa. Hän kokee alitajuntansa estäneen itsetiedostuksen, jotta ei paljastuisi heikoksi tai tyhmäksi. Hän luuli omaavansa hyvän itsetunnon, mutta se olikin vain harhaa. Hän oli myös uuvuttanut itsensä työssään. Mentor-koulutuksen ja itsetutkiskelun ansiosta hän on nykyään oma vapaa itsensä sellaisena kuin on. Alitajunta ei enää käytä energiaa hänen suojelemiseensa väärällä tavalla. Hän on muuttunut ulospäin suuntautuneemmaksi. Tarve vuorovaikutukseen on lisääntynyt. Hän on tullut sinuiksi tunnemaailmansa kanssa, löytänyt sen. Hän vastaa omasta elämästään, on omien tunteidensa haltija. Hänestä on tullut tunneälykäs. Hän kuuntelee ja arvostaa itseään. Hän tunnistaa omat vahvuutensa, tietonsa, taitonsa, heikkoutensa, tunteensa ja johtaa itseään paremmin ja aidommin näitä kautta. Hän on oppinut tuntemaan itseään. Hän ei enää uuvuta

itseään, vaan osaa säilyttää työn ilon. Suurimman muutoksen hän kokee tapahtuneen tunne-elämässään, sen löytämisessä. Hän tuntee empatiaa itseään, mutta myös muita kohtaan. Hän tunnustaa itselleen olleensa tunnekylmä ja tunneosaamaton johtaja, eli hän on hyväksynyt menneisyytensä voidakseen uusiutua ihmisenä. Hän kokee nykyisin enemmän tarvetta vuorovaikutukseen ja hän kykenee aiempaa paremmin yhteistyöhön muiden kanssa. Hän kokee olevansa esimiehenä rakentavampi ja kehittävämpi aiemman arvostelun ja vaativuuden sijaan. Hän kokee olevansa levollisempi. Hän kokee, että häneen luotetaan. Hänen tunneälynsä on kehittynyt huomattavasti: hän tunnistaa ja ottaa huomioon tunteensa omassa toiminnassaan. Hän ymmärtää, että johtaminen on ennen kaikkea yhteisön tunteiden johtamista.

H6: Hän on työstänyt itsetuntemustaan jo vuosikymmenien ajan. Hänen itsetuntemuksensa on edelleen vahvistunut ja hänen omanarvontuntonsa on kasvanut. Hän on alkanut haluta elämältä enemmän ja ohjata itseään muuttaakseen elämänsä suuntaa. Hän tiedostaa omat vahvuutensa. Hän on alkanut ilmaisemaan itseään paremmin, rohkeammin. Hänelle itsensä johtaminen on vastuullisuutta oman itsensä tuntemisesta. Hänen mielestään ei voi johtaa ketään, ellei tunne johdettavaansa. Sama koskee myös itseä. Hän ohjautuu itsestään käsin: hän kuuntelee sisintään, tunnistaa tarpeitaan ja tunteitaan ottamalla vastuun niistä ja ilmaisemalla tunteitaan rakentavasti. Hän uskaltaa pyytää apua muilta ollessaan epätietoinen tunteistaan tai asioistaan. Näin hän kokee olevansa yhtä muiden kanssa. Hän huolehtii psyykkisistä, sosiaalisista ja fyysisistä, kehollisista tarpeistaan ja ottaa vastuun omasta hyvinvoinnistaan arvostamalla itseään. Hän tapaa erilaisia ihmisiä ja ymmärtää, ettei yhden ihmisen tarvitse täyttää kaikkia hänen tarpeitaan. Itsensä johtajana hän kiinnittää huomiota ajankäyttöön ja ottaa vastuun siitä. Hänen kokemuksensa mukaan itsensä johtaminen on myös omien ajatuksiensa johtamista. Hän voi itse valita mitä hän ajattelee. Itsensä johtajana hän tajuaa hyvän elämänsä olevan omassa käsissään: se on seurausta hänen ajatuksistaan, teoistaan ja elämän tapahtumista. Hän kokee olevansa vastuullinen aikuinen ja luovansa itselleen hyvää elämää johtamalla ajatuksiaan ja aikaansa. Hän tunnistaa arvonsa ja sen, kuinka ne ohjaavat häntä valinnoissaan. Hänen ihmissuhteensa ovat muuttuneet terveemmiksi ja tasapainoisemmiksi, hän valitsee tarkemmin ihmiset joiden kanssa toimii. Itsetuntemuksen lisääntyminen on tuonut hänelle valtavasti elämäniloa ja hänen elämäänsä on tullut myös hengellinen, rakkaudellinen ulottuvuus. Hänestä on ihanaa olla elossa ja olla hän itse. Hän on uskaltanut hakemaan työtehtäviä vahvuksiensa mukaan, joita hän on tunnistanut itsessään. Hän on kouluttautunut lisää, hän kokee olevansa älykäs ja osaavansa ja oppivansa uutta. Hän ei ole enää auktoriteettikammainen, vaan uskaltaa tuoda mielipiteensä julki ja ymmärtää tarvitsevansa esimiehiä onnistuakseen työtehtävässään. Hänen arvonsa ei perustu työhön, vaan siihen kuka hän on. Hän uskaltaa ilmaista

itseään ja tunteitaan työyhteisön edessä. Hän ei ota itseensä epäonnistumisiaan, vaan ymmärtää työn työnä, ei henkilökohtaisena asiana. Hän pystyy keskittymään tärkeisiin asioihin, osaa tehdä työnsä työajan puitteissa ja hän on tehnyt selkeän rajan työn ja vapaa-ajan välille.

H7: Hän on aiemmin ollut asioista tietävä muiden ohjeistaja. Hänen suhteensa ja suhtautumisensa muihin ihmisiin on Mentor-koulutuksen myötä muuttunut kuuntelevammaksi ja aidommaksi. Hänen itsetuntemuksensa ja ymmärryksensä omasta elämästään on kasvanut. Kuuntelemalla muita hän oppii myös itsestään. Ikä ja elämäkokemus tukevat tätä. Hän on tehnyt tietoisien ratkaisun oman hyvinvointinsa suhteen. Hän on johtanut itseään muun muassa lopettamalla alkoholin käytön. Hän haluaa omalla käyttäytymisellään vaikuttaa myös ympäristönsä hyvinvointiin. Hän kokee, että kaikkien hänen ratkaisujensa tulisi olla kestäviä ja kauniita: hän on omalta osaltaan vastuussa yhteisön hyvinvoinnista. Hän haluaa parantaa maailmaa, oli se sitten vaikeaa tai yksinkertaista. Hän on myös itsetuntemuksen myötä vastuullinen itsensä ja tunteidensa johtamisesta. Kuten hän kirjoittaa: ”Viha on tunne, minä en ole viha”. Itsetuntemuksen lisääntyminen on lisännyt hänen vastuullisuuttaan työasioissa. Hän kokee koulutuksensa antaneen hänelle eväät toimia Mentorina työyhteisössään ja ottaa työnohjauksen osaksi ammattikuntansa työnkuvaa. Hänelle työyhteisön kehittäminen on tärkeää ja hän on hyvin suuntautunut myös tekemään niin.

H8: Hän on pohtinut itseään jo pitkään ja se on tuntunut luontevalta. Hän on myös käsittänyt sen olevan myös keino paeta omia puolustusmekanismejaan. Hän kokee itsetuntemuksensa syventyneen muuttumisen sijaan. Hän kokee olevansa syvästi tunteva ja ajatteleva persoona. Hän tiedostaa oman tunne-elämänsä ja kuinka käsitellä sitä, vaikka se vaikeaa onkin. Hän on hyväksynyt, että matkalla itsen tarvitsee myös muita. Hän on oppinut olemaan itselleen rehellinen – hän uskaltaa kohdata itsensä. Hän on oppinut kuuntelemaan kehoaan, sen tapahtumia. Hän on oppinut, että itsetuntemus ei tule kirjoista vaan itsensä kohtaamisesta yhdessä muiden kanssa. Hän kokee itsensä johtamisen vahvimmin omassa ajankäytössään koskien työtään. Se, kuinka paljon on hänen vastuullaan, on tullut hänelle ymmärrettäväksi. Hän on huomannut keskittymiskykynsä heikenneen, johtuen monen asian yhtäaikaista hallinnasta, mutta hän kokee, että on hänen itsensä vastuulla panostaa keskittymiseen. Hän on myös ymmärtänyt, että itsensä johtamiseen liittyy vahvasti myös se, kuinka hän huolehtii omasta jaksamisestaan. Hän tiedostaa, ettei kukaan muu tee sitä hänen puolestaan. Hän on sisäistänyt itselleen, että tekemällä parhaansa hän riittää sellaisena kuin hän on. Tämä on hänelle itsensä johtamista. Hän kokee olevansa enemmän itsensä työssään, ja uskoo myös esimiehensä näkevän sen. Hän on tutkinut omaa käyttäytymistään ja onnistunut muuttamaan negatiivisina pitämiään asioita, kuten sitä, että hänen olisi aina tuotava mielipiteensä julki ja että hänen olisi aina neuvottava muita. Hän ei enää ilmaise negatiivisia tunteitaan samoin kuin ennen.

Hän pyrkii tiedostamaan, että kuuntelijana todellakin vain kuuntelee ja on läsnä. Hän on myös oppinut olemaan murehtimatta toisten huolia.

H9: Hän on alkoholisti, joka on raitistunut. Menneisyyden pelot, taakat, sukurasitteet ovat ohjanneet hänen käyttäytymistään. Hänellä on ollut paljon käsittelemättömiä asioita elämässään. Nykyään hän kokee tulevansa hyväksytyksi. Tämä mahdollistaa hänelle vaikeidenkin asioiden läpikäymisen. Hän kokee muuttuvansa vähitellen ihmisenä sellaiseksi kuin hän haluaa olla. Hän haluaa vapautua elämään ja käsitellä mieltään painavia asioita. Hän kokee tullessa näkyväksi muille omana itsenään. Hän ei halua palata enää menneeseen tapaansa elää. Hän on oppinut, että ryhmässä on voimaa, myös opetellessaan tuntemaan itseään. Muiden tuki on tärkeää. Itsetutkiskelu on kovaa ja kivuliastakin, mutta palkintona hänen mielestään on hyvä ja tasapainoinen elämä. Omien negatiivisten tunteiden ja toimintatapojen läpikäynti on saanut hänet ymmärtämään, että hänkin on inhimillinen vikoineen päivineen. Hänelle itsensä johtaminen merkitsee itsetuntemusta. Sitä, että hän ymmärtää mitä hänen tunteensa kertovat hänelle. Hän kokee, että jos hän tuntee itsensä paremmin, hän pystyy paremmin ymmärtämään itseään ja tekojaan ja sitä kautta muuttamaan toimintatapojaan. Hän kokee hyväksyvänsä omat epäonnistumisensa paremmin. Erehtymällä ja oppimalla, hän sanoo. Hän kokee nöyryyden olevan rehellisyyttä itseään kohtaan. Hänen päämääränään on itsen, muiden ihmisten ja elämän kunnioittaminen ja niiden kautta hyvä, rehellinen ja merkityksellinen elämä. Hän tuntee, että tämä on hänen tiensä kohti päämääräänsä. Hän on tullut sinuiksi tunteidensa kanssa: hän tunnistaa tunteitaan ja pyrkii ymmärtämään ja käsittelemään niitä. Hän puhuu tunteistaan työpaikallaan ja ymmärtää muiden käytöksen syitä paremmin. Hänestä on tullut rohkeampi työyhteisönsä jäsen ja hän pyrkii olemaan rehellinen, rauhallinen ja rakentavampi työyhteisönsä eri tilanteissa.

H10: Hän ei ole ymmärtänyt aiempia valintojaan ja toistojaan elämässään, eikä sitä mistä ne johtuvat. Hän on siirtänyt asioita lapsilleen, hänellä on ollut useita riippuvaisuuksia ja hänen käyttäytymisensä on ollut hänelle itselleenkin ymmärryksen ulkopuolella. Nyt hän ymmärtää masennusalttiutensa, äitisuhteensa problematiikan, avioliittonsa vaikeudet omalta kohdaltaan, pelkonsa ja monia muita asioita. Hänen itsetuntemuksensa on muuttunut paljon Mentor-koulutuksen ansiosta. Hän kohtaa menneisyytensä suhteessa nykypäivään ja hän ymmärtää tästä johtuvat syy- ja seuraussuhteet. Hänelle itsensä johtaminen on sitä, että ymmärtää valintojensa syyt, faktat ja olosuhteet ja niiden seuraukset, vaikka se ei helppoa olisikaan. Itseään johtaen hän on tehnyt elämässään vaikeita valintoja, jotka ovat muuttaneet hänen elämänsä kokonaisvaltaisesti. Työyhteisössä oman itsetunnon löytäminen on ollut hänelle todella vaikeaa, mutta hän on nöyrä itsensä tuntemisen ja oppimisen edessä. Hänestä on tullut rauhallisempi, levosta käsin työtä tekevä

työyhteisön jäsen: hän ei ole enää kova, vaativa, eikä pelokas. Hän on vaihtanut työtehtäväänsä vähemmän vaativaan, jotta jaksaisi paremmin ja voisi helpommin vetää rajan siihen, mitkä asiat kuuluvat työyhteisön ja mitkä oman yksityisyyden piiriin. Hän kokee oppineensa ottamaan vastuun aikatauluistaan ja työmäärästään. Hän on oppinut puhumaan ongelmista työpaikallaan ja osaa myös pyytää muita puhumaan.

H11: Hän on kokenut itsensä läheisriippuvaiseksi, vaillinaiseksi ihmiseksi. Hän kokee Mentor-koulutuksen muuttaneen ja kohentaneen itsetuntemustaan. Hän kokee tuntevansa elämänsä ensimmäistä kertaa onnellisuuden tunteita. Hän on kohdannut omia pelkojaan, altistanut itsensä heikkouksineen muiden nähtäväksi. Hän on armollisempi itseään kohtaan. Hän ei hae täyttymystä enää muista ihmisistä, eikä tavaroista, vaan itsestään. Hänen rajansa itsen ja muiden välillä ovat hahmottuneet. Hän on ymmärtänyt hakea tilaa itselleen, jotta voisi kasvaa kokonaiseksi. Hän on oppinut hyväksymään omat heikkoutensa ja sitä kautta reaktionsa tiettyihin asioihin. Hänen itsetuntonsa on vahvistunut ja hän uskaltaa sanoa mielipiteensä paremmin työssään.

H12: Hän on käynyt terapiassa aiemmin, joten hän oli jo työstänyt itsetuntemustaan. Mentor-koulutus on lisännyt ja syventänyt hänen itsetuntemustaan. Hän tiedostaa ja tunnistaa tunteitaan ja tarpeitaan. Ennen kaikkea hän tiedostaa asiat, joita hän ei elämäänsä halua. Hänen omanarvontuntonsa on lisääntynyt valtavasti: hän kokee olevansa arvokas ihminen, jolla on paikkansa ja tehtävänsä maailmassa. Parisuhteessaan hän tiedostaa ja tunnistaa omat rajansa, ja eritoten sen, että hän on erillinen puolisoistaan ja hän hyväksyy samat asiat myös puolisosissaan. Koulutuksen ansiosta hän hyväksyy itsensä sellaisena kuin on. Kuten myös muut ihmiset sellaisina kuin he ovat. Hän johtaa itseään ja tekemisiään ottamalla itsestään kaiken vastuun. Hän hallitsee tunteitaan pysähtymällä miettimään syitä tunnetilaansa, eikä anna tunteiden hallita häntä. Hän kokee olevansa oman elämänsä johtaja: hän voi vaikuttaa valinnoillaan elämäänsä ja hän on itse vastuussa valinnoistaan. Hän kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä. Hän on muuttunut varmemmaksi, rennommaksi, positiivisemmaksi ja itsenäisemmäksi työyhteisön jäseneksi. Hänellä on arvo, rajat ja mielipiteitä, eivätkä muut voi kohdella häntä kuin ilmaa.

H13: Hänellä ei ole ollut aiempaa tietämystä itsetunnon syventämisestä. Mentor-koulutus on muuttanut hänen itsetuntemustaan erittäin paljon. Lapsuuden asioiden kohtaaminen suhteessa vanhempiin, on ollut voimakas tunnekokemus ja se on opettanut hänet kohtaamaan itsensä ja ymmärtämään miksi hän on sellainen kuin on. Kipukohtiensa tunnistaminen ja niiden työstäminen on ollut raskasta. Itsetuntemus on lisääntynyt myös sivupersonien työstämisen kautta. Hän on oppinut syventämään itsetuntemustaan ja kohtaamaan menneisyytensä peilaten siihen, kuka hän on

nyt. Hän on oman itsensä johtaja, eikä sitä voi kukaan muu määritellä. Hän kuuntelee sisintään ja kulkee unelmiaan kohden. Hän uskaltaa olla oma itsensä toisten joukossa. Hän antaa muillekin tilaa, koska hän kokee saaneensa myös muilta tilaa, turvallisuutta ja hyväksyntää. Hän on yleensä ollut työyhteisön hauskuuttaja ja äänekäs persoona, mutta nykyisin hän on hiljaisempi. Hän kokee nyt olevansa oma itsensä, taka-alalla. Pätemisen tarve on poistunut ja hän keskittyy työhönsä. Hän kokee, että hänet ymmärretään joskus väärin ja hänen avoimuuttaan vastaan hyökätään. Hän kokee herättävänsä muissa paljon tunteita, mikä hämmentää häntä.

H14: Hän toteutti aiemmin muiden ihmisten unelmia ja odotuksia hänestä. Hän oli armoton suorittaja ja toisten miellyttäjä. Hän ei osannut sanoa ei. Kaikki piti tehdä täydellisesti tai hän koki olevansa epäonnistunut. Mentor-koulutus on muuttanut hänen elämänsä. Hän tietää kuka hän on, mikä on juuri hänelle tärkeää ja hän tekee valintoja itsensä hyväksi. Hän osaa rakastaa, vastaanottaa rakkautta ja olla oikeasti läsnä kanssaihmisilleen. Hän tekee itselleen tärkeitä valintoja omassa elämässään, ei enää toteuta muiden unelmia ja odotuksia. Hän johtaa itseään kantamalla vastuun omista tunteistaan, haavoistaan ja suhteistaan muihin ihmisiin. Hän tekee itse päätökset omasta elämästään ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Ihmissuhteet ovat hänelle osa itsensä johtamista onnelliseksi tulemisessa. Nyt hän kokee olevansa täysin eri työntekijä kuin ennen ja hän on saanut siitä myös palautetta esimieheltään. Hän uskaltaa olla oma itsensä ja luottaa siihen, että se riittää. Hän kokee olevansa arvostettu työyhteisössä sellaisena kuin hän on. Hän antaa täyden panoksensa työyhteisölle itsestään käsin, eikä mieti mitä muut haluavat. Hän viihtyy paremmin työssään ja on tasapainoinen. Hänet on myös ylennetty työssään. Hänen ihmissuhteensa työssään ovat erittäin hyvät, ja hän ja hänen esimiehensä kokevat koulutuksen olleen positiivinen asia koko työyhteisön kannalta.

H15: Työ, ihmissuhteet ja muu koulutus ovat vaikuttaneet hänen itsetuntemukseensa jo ennen Mentor-koulutusta. Hän kokee muutoksen olevan kuin veteen piirretty viiva. Hän tajuaa paremmin miten hän reagoi ja toimii eri yhteyksissä. Hän ei vertaa itseään enää toisiin, vaan hyväksyy oman persoonansa paremmin. Koulutuksen aikana käydyt psykodraamat ovat syventäneet hänen itsetuntemustaan merkittävästi. Hän kuuntelee itseään ja jaksamistaan ja luottaa siihen, mikä on hänelle itselleen parhaaksi. Itsensä hyväksyminen ja ymmärtäminen auttavat häntä itsensä johtamisessa. Hän tiedostaa alueet, joissa on vielä oppimista, kuten ajanhallinta. Hän luottaa itseensä ja yhteistyöhön muiden kanssa. Hän kuuntelee muita paremmin. Hän malttaa odottaa asioiden tapahtumista, eikä puske niitä väkisin eteenpäin. Hänen työtehtävänsä ovat lisääntyneet koulutusta vastaavaan suuntaan.

H16: Hän on aiemmin miellyttänyt muita ja muiden tarpeita saadakseen arvostusta. Hän on ollut sulkeutunut itselleen. Hän on kokenut olleensa väsynyt, mutta ei ole antanut itselleen mahdollisuutta levätä. Mentor-koulutuksen myötä hänen itsetuntemuksensa on lisääntynyt paljon. Hän on avoin itselleen ja tuntemuksilleen: hän on oppinut antamaan itselleen sen, mitä hän tarvitsee. Hänestä on tullut avoimempi tunne-elämässään. Hän on enemmän läsnä. Hän osaa asettaa rajat muille suhteessa itseensä. Myös omalle lapselle on nyt helpompi asettaa rajoja. Hän on oppinut kuuntelemaan itseään ja peilaamaan itseään nykyhetkessä suhteessa menneeseen. Mitä paremmin hän tuntee itsensä, sitä paremmin hän osaa johtaa itseään. Vain hän voi tietää, mikä hänen oma panoksensa työhönsä on ja kuinka hän pystyy tekemään työnsä parhaalla tavalla. Hän on oivaltanut myös muiden tarpeellisuuden työssään. Hän on oppinut olemaan itselleen armollisempi ja opetellut tarvittaessa vain olemaan tekemättä mitään. Hän kokee roolinsa työyhteisössä olevan muovautumassa uuteen. Hän taipuvaisuutensa perfektionismiin on vähentynyt, hän on itselleen ja mahdolliselle kritiikille armollisempi. Hän tuo näkemyksensä helpommin esille ja tiedostaa omat vahvuutensa määritellessään työtehtäviään. Hän pystyy asettamaan helpommin rajoja, joista pitää kiinni. Muut eivät kokeile hänen rajojaan samoin kuin ennen.

H17: Hän on tarkastellut itseään ja elettyä elämäänsä: onko se ollut hänen vai jonkun muun? Lapsuuden turvattomuus ja oma äitisuhte ovat olleet hänelle problemaattisia. Hän on löytänyt oman sisäisen lapsensa. Hän on käsitellyt elämäänsä, saavuttanut tasapainon menneen kanssa. Oman elämänsä jakaminen muille on ollut hänelle hieno kokemus, vaikkakin se on satuttanut. Mutta se on ollut aitoa ja eheyttävää. Hänelle katseen merkitys ihmisten välisessä kanssakäymisessä on tärkeää ja merkityksellistä: yksinkertaista mutta vaikeaa itseään ja muita kohtaan. Hän kuuntelee itseään ja näkee itsensä – tämä on hänelle itsensä johtamista. Hän johtaa itseään myös konkreettisesti: pitämällä päiväkirjaa omista tunteistaan ja tarpeistaan. Hän ei ainoastaan kirjoita, vaan myös lukee päiväkirjaansa ja viettää aikaa itsensä kanssa. Itsensä johtamisella on ollut myös eheyttävä vaikutus hänen parisuhteeseensa. Hän on oppinut arvostamaan itseään ja taitojaan työssä. Hän myös jakaa taitojaan palkattuaan itselleen työntekijän toimittuaan vuosia yksityisyrittäjänä. Hän on saanut kiitettävää palautetta työntekijältään, mikä on kannustanut häntä jakamaan tietoaan ja oppejaan myös koulutuksellisesti eteenpäin. Hän kokee vuorovaikutuksensa muuttuneen rohkeammaksi.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tuloksina esittelen Giorgin mallin mukaisen analyysin (vaihe 5), jossa nousee esiin kolme sisältöaluetta yhdistäväksi kokemuksen ilmiöksi. Sovellan tähän analyysiini Perttulan jatkettua mallia metodista. Sisältöalueet kattavat kaiken sen kokemustiedon, mikä tutkittavilla nousi aineistosta yhteiseksi. Vaikka sisältöalueet ovat yleisiä, niiden sisällön muodostaa jokaisen tutkittavan subjektiivinen maailmankuva, joka koostuu tunteista, uskosta, tahdosta (Rauhala 1998, 30–31). Tutkimustulokset ovat tutkittavien alkuperäisten kokemusten kuvausta tutkijan, eli itseni toimesta. Tätä kutsutaan deskriptioksi (Perttula 1995, 43; Perttula 2014, 79). Olen pyrkinyt kuvaamaan kokemukset sellaisina ilmiöinä, kuin ne tutkittavien kirjoituksista näyttävät portaittaisen analyysin jälkeen. Johtopäätöksissä tarkastelen näitä sisältöjä suhteessa tutkimusongelmaani.

Perttula (2011) jakaa kokemuslaadut neljään kategoriaan: tunne, intuitio, tieto ja usko. Tutkimuksessa näistä näyttävät vahvimmin tunnekokemukset. Tunteet ovat ihmisellä aina hetkessä koettuja, eritoten jos ne ovat auttaneet ihmistä tilanteessaan eteenpäin. Tutkittavat ovat kokemuksia kuvatessaan palanneet siis menneeseen. Me rakennamme menneisyyttämme siinä missä menneisyys rakentaa meitä (Ojanen 2011, 44).

Toinen näyttävä kokemuslaatu on intuitio. Intuitiolla käsitetään elävä kokemus, joka on ihmiselle tosi, joskin ei kielellisesti helposti kuvattavissa. Intuitio on ohjannut tutkittavat itsetiedostuksen myötä itsensä tutkimiseen ja mahdollisesti sitä kautta Mentor-koulutukseen vahvistaakseen ja vahvistuakseen itsessään. Intuitio vaikuttaa ylittävän persoonien rajat ja liittävänsä ihmiset yhteen inhimillisesti, intuitiiviset kokemukset kuvaavat koettujen ilmiöiden yleistä rakennetta. (Perttula 2014, 84.) Intuitio on erittäin tärkeä itsetuntemukselle ja sitä voidaan sanoa myös työelämän tärkeimmäksi vaikuttajaksi ihmisten kesken (Goleman 2006, 71-72).

Vaikka yksilökohtaiset merkitysverkostot kuvaavat vain kyseessä olevan yksilön merkityssuhteiden sisältöjä, ja kokemukset ovat yksilöllisiä ja henkilökohtaisia, oli niistä mahdollisuus löytää samankaltaisuutta, jota voidaan yleiseksi kutsua. Koska tutkimukseni käsittää itsetuntemuksen muuttumisen, ja aineisto selkeästi nosti muutoksen esiin niin itsetuntemuksessa, itsensä johtamisessa kuin työyhteisön jäsenenä toimimisessa, päädyin analyysissäni tarkastelemaan muutos-sisältöaluetta, joka yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa vahvasti kaikilla esiintyy. Tätä

vaihetta kutsutaan yksilökohtaisten rakenteiden yleisten ominaisuuksien havaitsemiseksi (Perttula 1995, 85). Tein sen niin, että yhdistin kaikkien muutos-verkostot samaan tiedostoon. Tarkastelin, mitä yksilölliset muutokset pitivät sisällään ja mikä niissä on yhteistä tutkittavien kesken. Tätä kutsutaan kokemuksen tutkimuksessa yksilöiden vertaamiseksi (Perttula 1995, 86). Koska kaikilla tutkittavilla oli tapahtunut muutos yksilötasolla, oli kokemus kaikille yhteinen, ja niistä nousi sisältöalueiksi muutoksen sisällä tapahtuneet kokemukset.

Tässä vaiheessa analyysia tapahtuu mielikuvan tasolla tapahtuva muuntelu (Perttula 1995, 87). Kaikkien tutkimukseen osallistuvien itsetuntemus, itsensä johtaminen ja tapa olla työyhteisön jäsen on muuttunut koulutuksen aikana. Muutokseen on vaikuttanut jokin kokemus jo eletyssä elämässä, siis menneisyydessä. Nämä kokemukset ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että henkilö on hakeutunut Mentor-koulutukseen, mikä taas on edesauttanut muuttumista entisestään. Voi sanoa, että yksi tai useampi elämäntilanteessa koettu kokemus on johtanut uuteen merkittävämpään kokemukseen itsestä koulutuksen myötä. Itsetuntemus on muuttunut kaikilla tutkittavilla merkittävästi: kokemus on ollut mielenkiintoinen, syvä, voimakas, haastava, rankka - muutamia kuvailuja mainitakseni.

Yleisiin sisältöalueisiin jaottelu on tutkijalta tietoinen päätös muotoilla käsitys tutkittavien yhteisistä kokemuksista, mutta se ei merkitse koettujen maailmojen samanlaisuutta (Perttula 1995, 89). Kokemukset ovat aina yksilöllisiä, vaikka niissä ilmenisikin samankaltaisuutta. Tutkimuksessa nousi kolme selkeää kokemuksen ja kokemisen samankaltaisuutta, jotka esittelen tutkimuksen yleisinä tuloksina. Näitä ovat tunne-elämän muutokset, itsensä hyväksyminen ja suhde muihin ihmisiin.

4.1 Tunne-elämän muutokset

Perttula (2011, 125–126) kirjoittaa tunnetihentymistä, jotka käsittävät useampia tunteita, jotka koetaan joko samanaikaisesti tai peräkkäin. Tunnetihentymä on elämyksellisesti ehyt ja se voi johtaa kokemukselliseen itsensä tarkasteluun, havahtumiseen. Näin voi sanoa tutkittaville käyneen. Mentor-koulutettavat ovat koulutuksen myötä päässeet käsiksi omaan tunne-elämäänsä, tulleet sinuiksi sen kanssa. Jokainen vastaajista koki tunne-elämänsä muuttuneen, tosin kokemuslaadut ovat erilaisia. Osa tutkittavista kertoi myönteisistä tunteistaan, osa vaikeista, mutta kaikki kokivat tunnemuutoksen positiivisena. He tiedostavat oman tunne-elämänsä laajuuden ja hyväksyvät sen

tiedostamalla ja tunnistamalla tunteitaan. He ymmärtävät että tunteet kertovat heistä itsestään, mutta myös sen, että tunteet voivat myös valehdella. Tietoisuus omista tunteistaan, ei pelkkä tunnekokemus tai rikas tunne-elämä, voi johtaa parempaan itsetuntemukseen (Lambie 2009, 272). Tietoisuus omista tunteista kokemushetkellä, on tunneällyn perusydin (Goleman 1997, 69).

Rakkauden kokemus esiintyi monella vastaajista vahvana: uskallus rakastaa ja vastaanottaa rakkautta. Yksi vastaajista koki tuntevansa onnellisuuden tunnetta ensimmäistä kertaa elämässään. Mielestäni tämä kertoo kokemuksen syvyydestä ja itsetuntemuksen valtavasta muutoksesta. Osa vastaajista koki myös itsetuntemuksen ja tunne-elämän muutoksen kehossaan: he ovat löytäneet itsestään sukupuolisuutensa ja seksuaalisuutensa ja sitä kautta uskalluksen tunnustaa ja tunnistaa tarpeensa. Tämä on ollut heille voimakas tunnekokemus.

Myös vaikeat tunteet kohdataan: pelot, häpeät, kipukohdat. Mentor-koulutus ja itsetuntemuksen muuttuminen ovat vaatineet rohkeutta tunne-elämän puolella: itsensä avaaminen muille ja eritoten itselleen on ollut monelle vastaajista raskas kokemus, joskin antoisa ja kokonaisvaltainen.

Tunteita uskalletaan myös näyttää rohkeasti, vaikka se tuntuisikin osin hävettävältä. Selkeä itsevarmuus huokuu vastaajien teksteistä: he ovat avoimia tunne-elämässään ja jakavat tämän kokemuksen mielellään. Uskallus avautua myös satuttavista kokemuksista kertoo omaa tarinaansa siitä, mitä itsetuntemuksen ja tunne-elämän muutos on tuonut tullessaan.

Tutkittavien itsensä johtamiseen liittyy vahvasti tunteet. He tunnistavat tunteensa ja antavat niille mahdollisuuden näyttäytyä sellaisina kuin ne ovat niin itselleen kuin muille. He johtavat itseään avoimempaan tunneilmaisuun, mutta toisaalta myös rajatumpaan, hallitumpaan tunnekäyttäytymiseen.

Tutkittavilla on vahvasti lisääntynyt tunteiden ymmärtäminen ja käyttö työyhteisöissään, koskivat ne sitten häntä itseään tai muita työyhteisön jäseniä. He tunnistavat tunteitaan, osaavat käsitellä niitä ja ymmärtävät myös muiden tunteita tekojen takana. Voisi sanoa, että tutkittavien tunneäly on kehittynyt huomattavasti itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen myötä.

4.2 Itsensä hyväksyminen

Suurin muutos Mentor-koulutettavien itsetuntemuksessa nousee tutkimuksessa selkeästi esille ja se on vastaajien itsensä hyväksyminen. Vastaajat hyväksyvät itsensä sellaisina kuin he ovat,

heikkouksineen ja vahvuuksineen. He ovat tutustuneet itseensä, tunnistavat ja hyväksyvät omat haasteensa ja työstävät niitä edelleen. He ovat tulleet tietoisiksi itsestään ihmisinä. He tunnustavat olevansa rakastamisen arvoisia, mutta eivät hae rakkautta muilta vaan kokevat tulleen nähdyiksi ihmisten keskellä sellaisinaan.

Menneen kanssa saavutettu tasapaino auttaa itsetuntemuksessa ja tulevaisuuden hahmottamisessa. Eräs tutkittavista totesi, että hän on erityisesti tiedostanut asiat, joita hän ei elämäänsä halua. Mielestäni tässä on mielenkiintoinen näkökulma oman elämänsä nykytilanteen ja tulevaisuuden kartoittamisessa: ei pelkästään ohjaa itseään niitä asioita kohden, joita haluaa, vaan myös niistä asioista pois päin, joita ei elämäänsä halua. Tämä on mielestäni loistava oivallus ja ohjenuora elämänsä suuntaa etsiville.

Yksi tutkittavista kirjoitti, ettei hae enää täyttymystä muista ihmisistä tai tavaroista, vaan itsestään. Tässä kiteytyy mielestäni itsetuntemuksen täysi olemus: olla itselle tosi ja hyväksyä itsensä sellaisena kuin on.

Tutkittavien kokemus siitä, miten tunne-elämän muutokset näkyvät työyhteisössä työyhteisön jäsenenä, on vahvasti sidonnainen oman itsensä hyväksymisen kautta siihen, että he kokevat muidenkin hyväksyvän heidät sellaisena kuin he ovat. He uskaltavat olla oma itsensä työssään ja uskaltavat tuoda mielipiteensä julki.

4.3 Suhde muihin

Tutkittavien suhde muihin ihmisiin on muuttunut. Se on läsnä olevampaa, kuuntelevampaa ja aidompaa. Ulospäin suuntautuneisuus on kasvanut. He ymmärtävät, että itsensä tuntemisessa, matkalla omaan itseensä, tarvitsee myös muita ihmisiä. Osa vastaajista kirjoittaa, kuinka uskaltavat kohdata ei vaan itsensä, vaan muutkin ihmiset rohkeasti ja avoimesti. Tarve vuorovaikutukseen on lisääntynyt usealla vastaajalla, mutta niin, että se on tietyllä tapaa hallitumpaa: ei ole enää vertaamista muihin, vaan myös niin, että tiedostaa omat rajansa suhteessa muihin, tai pikemminkin muiden rajat suhteessa itseensä. Voi antaa heikkoutensa nähtäville, muttei antaa käyttää sitä hyväksi. Itsensä ja oman elämänsä jakaminen muille on ollut satuttavaa, mutta sitä kautta aitoa ja eheyttävää. Tämä nousi selkeänä oppina suhteessa muihin ihmisiin. Itsearvostus on myös muokannut suhdetta muihin: hakeudutaan sellaisten ihmisten seuraan, jotka arvostavat ihmistä itsensä, ei tekojensa kautta.

Työyhteisöissään tutkittavat kokevat, että heitä kuunnellaan. He myös pystyvät vastaanottamaan palautetta, myös rakentavaa, ilman että heidän itsetuntonsa saisi kolhua. He kokevat olevansa tasapainoisempia työssään ja osaavansa laittaa rajat työn ja yksityiselämän välille. Ja siihen, mitkä asiat kuuluvat itselle ja mitkä muille työyhteisön jäsenille. Rajan vetämiseen kuuluu myös vahvasti ajankäyttö. Tutkittavat ymmärtävät ja pyrkivät tekemään työnsä työajan puitteissa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätökset perustuvat laatimiini synteeseihin, eli tässä tutkimuksessa yksilöllisiin merkitysverkostoihin ja kolmeen sisältöalueeseen yleiseksi, yhteiseksi kokemusilmiöksi (Hirsjärvi ym. 2000, 222). Johtopäätöksistä käy ilmi, että tutkimus vastaa tutkimusongelmaan ja osoittaa miten Mentor-koulutus on muuttanut vastaajien itsetuntemusta ja sitä kautta heidän itsensä johtamista. Tämä kaikki näkyy muutoksena työyhteisöissä, työyhteisön jäsenenä.

Tutkimukseen osallistuneet kirjoittivat tarpeestaan löytää itsensä ja hyväksyä itsensä sellaisina kuin ovat: ainutkertaisina. Kokemukset ovat samankaltaisia, mutta eivät koskaan samoja. Yksilö voi tiedostaa vain oman tiedostamattomuutensa kokemustason, ei toisten (Rauhala 1998, 38).

Minäkäsitys kuvaa sitä, millainen ihminen on koettuna tosiasiana (Jaari 2007, 75). Minuus ja identiteetti rakentuvat ihmisen oman elämänsä kertomukseen, jossa menneisyys on identiteetin olennainen osa (Ojanen 2011, 22). Ihmisen koko elämä on elävää tarinaa, jossa ovat vahvasti läsnä niin menneisyys, nykyhetki kuin tulevaisuuskin (Jaari 2007, 201).

Wilenius (2003, 13) puhuu ruumiillisesta itsetunnosta: siitä laadullisesta kokemuksesta, jonka ihminen kokee omasta ruumiillisuudestaan. Tämä kokemus nousi ominaisuuksiltaan tutkimuksessa esiin, erityisesti osan tutkittavien suhteessa omaan kehoonsa, sukupuoleensa ja seksuaalisuuteensa.

Wilenius käyttää tajunnasta filosofista merkitystä sielullisuus. Sielullisuus toimii hänen mukaansa ihmisen ympäristön ja hänen ruumiillisuutensa elämän peilinä. Tutkimukseeni osallistuneet kokivat vahvasti ympäristön vaikuttaneen itseensä ja ajatuksiinsa ja tunteisiinsa: peilatessaan omaa ainutkertaisuuttaan ympäristöön vahvistaen samalla omaa sieluelämänsä. Sielullinen voima näyttäytyy vahvimmin ajatuksissa ja erilaisissa tunne-elämän aallokoissa. (Wilenius 2003, 20.) Voi sanoa, että sielullinen voima on ollut vahva tutkittavien kokemuksissa.

Tietoisuuden kokemus omasta itsestä voi olla upea kokemus, mutta se voi tuoda mukanaan myös toivottomuutta. Mitä tietoisemmaksi ihminen itsestään tulee, sitä enemmän hän tarvitsee rohkeutta kohdatakseen tietoisuutensa tuottamia kokemuksia. (Ojanen 2011, 20.) Monelle vastaajalle kokemus itsetuntemuksen muuttumisesta on ollut raskas ja ahdistava, mutta loppujen lopuksi antoisa ja tasapainottava. Se, mikä tutkimuksessani näyttäytyy tutkimusjoukkoni päämääränä, on se, mikä Wileniuksen mukaankin on tärkeintä: löytää tasapaino tajunnan ja itsetajunnan välillä (Wilenius 2003, 27).

Tutkimusongelmaksi rajautui kolme teemaa: itsetuntemuksen muuttuminen, itsensä johtaminen ja työyhteisö. Tutkimusongelmaan tutkimus osoitti selkeät tulokset, jotka seuraavaksi avaavat.

5.1 Itsetuntemuksen muuttuminen

Tutkimuskysymykseeni Mentor-koulutuksen vaikutuksesta itsetuntemuksen muuttumiseen tämä tutkimus antaa yksiselitteisen vastauksen. Itsetuntemus muuttuu koulutuksen aikana ja/tai sen ansiosta. Tutkimukseen osallistuneiden itsetuntemus oli kaikilla muuttunut; osa käytti muutoksesta nimitystä syventynyt, eheytynyt, tulla kokonaiseksi. Yhdenkään tutkittavan itsetuntemus ei ollut säilynyt muuttumattomana. Suurin syy siihen on varmasti se, että koulutuksessa kiinnitetään huomiota itsetuntemukseen ja sen kehittämiseen. Itsetuntemuksen mahdollistaa ajatuksien ja tunteiden tietoisuuteen saattaminen (Wilson & Dunn 2004, 495).

Tutkimukseen osallistujien voidaan sanoa harjoittaneen introspektiota, eli he havainnoivat ydinminäänsä tiedostaen psyykensä sisältöä ja toimintoja (Dunderfelt 1997, 4; Ojanen 2011, 62, 85). Introspektio, eli oman sisäisen maailman tutkiminen, laajentaa ymmärrystä itsestä ja muista ihmisistä ja siinä tulee ottaa huomioon ajatusten lisäksi myös tunteet ja tahto (Wilson & Dunn 2004, 505; Ojanen 2011, 62). Tässä valossa tutkittavani tekivät introspektiota hyvinkin vahvasti, jonka myös tutkimustulokset osoittavat.

Tutkittavien tunne-elämässä on tapahtunut suuri muutos, niin suhteessa itseen kuin muihin. Itsetuntemus on pohja tietoisuudelle omista tunteista, itsearvioinnille ja itseluottamukselle (Goleman 2006, 73). Tutkittavat kirjoittivat tunnetietoisuutensa kasvaneen. He pystyvät arvioimaan itseään rakentavasti ja oppimaan onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan. Heille on selkeästi kehittynyt vahvempi itseluottamus, mikä näyttäytyy muun muassa työyhteisöissä täysivaltaisena jäsenenä.

Tärkeä huomio on, joka nousee myös tutkimuksessani vahvasti esille, se, että ihminen kasvaa ja kehittyy vain, jos hän kokee olevansa täydellisesti hyväksytty sellaisena kuin hän on (Jaari 2007, 225). Tutkittavat kirjoittivat itsetuntemuksensa muutoksen johtaneen itsensä hyväksymiseen. Mutta myös niin, että he ovat ymmärtäneet muidenkin hyväksyvän heidät sellaisina kuin ovat. Hyväksyminen on itsensä ja muiden ihmisten hyväksymistä ja tunnustamista yhdessä valitsevien olosuhteiden kanssa. Muutos on mahdollinen tämän jälkeen. (Jaari 2007, 137.) Muutos ja hyväksyminen ovat lähteneet ihmisestä itsestään, mikä on tuonut mukanaan myös muiden

hyväksynnän. Muutos on selkeä, minkä tutkimuskin osoittaa. Olennaista on kantaa vastuu tästä muutoksesta kohtaamalla itsensä yhä uudelleen, olla rehellinen itselleen ja arvostaa todellisuuden kohtaamista. Tätä kutsutaan empaattiseksi itsensä kohtaamiseksi. (Young ym. 2010, 296.)

Yksi keskeisimmistä tutkimustuloksista on se, että matkalla itsensä tuntemiseen tarvitsee muita ihmisiä. Ihminen ei voi tulla kokonaiseksi ilman muiden tukea. Muut toimivat peileinä itsetuntemuksen synnyssä (Ojanen 2011, 95). Ja jotta voi tulkita muita, ihmisen tulee tietää kuka hän on: hänen tulee tunnistaa arvonsa ja uskomuksensa ja kuinka nämä vaikuttavat hänen tulkintaansa ympäröivästä maailmasta ja muista ihmisistä (Hayes 2002, 34). Jotta ihminen voisi hyvin itsessään, ei riitä, että hän hyväksyy itse itsensä, vaan hänen on voitettava kanssaihmiensä hyväksyntä myös. Kanssaihmiisiä ovat ne, joiden kanssa yksilö toimii, kuten perheenjäsenet, työkaverit jne. Yksilön tulee kiinnittää huomiota itsensä lisäksi myös ympäristöönsä, jotta hän saa kestäviä muutoksia aikaan. Tämä ei ole helppoa, koska ihmisten sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ovat usein kompleksisia. (Swann 1999, 151.) Tähän peilatessa voi myös vetää karkean johtopäätöksen, että itsetuntemusoppaita itsekseen lukemalla ei voi aidosti tulla itselleen tutuksi, tai ainakaan niin, että itsetuntemus niistä juurikaan muuttuisi, vaan ihminen tarvitsee aidosti toista ihmistä muuttuakseen. Itsetuntemusta arvioidaan vertaamalla ihmisen omaa käsitystä muiden käsitykseen (Ojanen 2011, 117).

Itsearvioon vaikuttaa vahvasti persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti. Sosiaalinen identiteetti on yhtä kuin suhde ryhmän muihin jäseniin, persoonallinen kuvaa omaa paikkaa ryhmän sisällä. (Ruohotie 2006, 118; Ojanen 2011, 86.) Yksilön ja ympäristön vuorovaikutus rakentavat ihmisen käsitystä itsestään (Jaari 2007, 75). Tutkimukseni osoittaa vahvasti sen, että ilman muita on vaikea arvioida itseään. Tutkittavat ovat työstäneet persoonallisen identiteettinsä löytääkseen sosiaalisen identiteettinsä ja päinvastoin. Vertaistuella on erittäin suuri merkitys itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen saralla, ja tämä näyttäytyy vahvasti myös työyhteisöissä.

Itsetuntemuksen muuttumisesta voi sanoa, että kaikilla tutkittavilla on tapahtunut inhimillistä kasvua. Tutkittavat ovat ottaneet oman elämänsä ohjaketkä käsiinsä, ja halunneet kehittää itseään ja kehittyä itsessään, he ovat alkaneet johtamaan itseään. Inhimilliseen kasvuun liittyy vahvasti itsetuntemuksen kehittäminen: uusien persoonallisuuspiirteiden kokeilua, tuttujen toimintatapojen uudelleenarviointia ja sosiaalisten suhteiden uudelleen luomista yhdessä muiden kanssa. Tämän he ovat voineet tehdä Mentor-koulutuksessaan laaja-alaisesti. Inhimilliseen kasvuun liittyy usein myös henkinen kehitys, joka pitää sisällään sen, että ihminen pyrkii tietoisesti henkisen ulottuvuuden yhteyteen. Tämä voi olla sidoksissa uskoon tai olla uskonnosta vapaa, esimerkiksi meditaatio.

(Dunderfelt 1997, 194.) Osa tutkittavista toi esille henkisen kasvun yhteyden uskontoon (Jumala) ja osa tutkittavista kertoi meditoivansa. Tämä kuriositeettina, sillä kaikki tutkittavat eivät kirjoittaneet henkisen kehityksen kokemuksesta.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ihminen tarvitsee muita tunteakseen itsensä. Ihmisen tarvitsee tuntea itsensä, jotta hän voi johtaa itseään ja muita.

5.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on itsensä jatkuvaa tutkiskelua, itsetuntemuksen kehittämistä. Se on elämänmittainen oppimisprosessi, jossa ihminen pyrkii vaikuttamaan tietoisesti omiin tunteisiinsa, ajatuksiinsa ja tekoihinsa. (Sydänmaanlakka 2012, 24.) Se on ennen kaikkea vastuun ottamista itsestä ja toisista (Salmimies 2008, 21; Sydänmaanlakka 2006, 284). Itsensä johtaminen on taito, joka kattaa koko ihmisen elämänkaaren (Perttula 2012, 154). Tutkittavien itsensä johtaminen on kehittynyt itsetuntemuksen muutoksen myötä. He ovat ottaneet vastuun omasta elämästään ja ymmärtäneet vastuunsa myös kanssaihmisistään. He ovat ymmärtäneet mitä itsensä johtaminen on ja he ovat ”lähteneet” tälle elämänmittaiselle matkalle itseensä. Tutkittavien päämääräksi voidaan määritellä tasapainoinen elämä. Sitä voitaisiin kutsua myös hyväksi elämäksi, johon itsensä johtaminen tähtää (Sydänmaanlakka 2006, 273).

Tutkittavat kirjoittivat aikuisuudesta ja siihen kasvamisesta. Tällä he eivät todennäköisesti tarkoittaneet ikäänsä, vaan he kirjoittivat kehittymisestään ihmisenä ja vastuullisena aikuisena. Itsensä johtamista voidaan sanoa aikuisuuden asiaksi, aikuisen kokevaksi kehittymiseksi. Itsensä johtaminen on ymmärrystä omasta yksilöllisyydestään, mutta myös yksilöitymisestään. Tutkittavat ovat hahmottaneet ja asettaneet rajojaan suhteessa muihin, näin johtaen itseään. (Perttula 2012, 139–147). Tähän liittyy vahvasti myös vastuu omasta itsestä.

Tutkimus osoittaa kuinka muuttunut itsetuntemus johtaa parempaan itsensä johtamiseen, joka näkyy selkeästi myös työyhteisön dynamiikassa. Itsetuntemus tuottaa tehokkuutta työyhteisössä (Hayes 2002, 32). Itsensä johtamisesta tehdyt tutkimukset osoittavat, että kehittynyt itsensä johtaminen johtaa parempaan työsuoritukseen (Stewart & Courtright & Manz 2011, 185). Ei ainoastaan yksilöllä itsellään, vaan myös työyhteisön muilla jäsenillä (Hauschildt & Konradt 2012, 146). Itsensä johtaminen hyödyntää siten koko työyhteisöä (Stewart ym. 2011, 195).

5.3 Työyhteisö

Työelämässä itsetuntemuksella on suuri merkitys, se on jopa välttämätön taito. Työyhteisön jäsenien itsetuntemuksella on mahdollisuus saavuttaa toisensa hyväksyvä, kunnioittava ilmapiiri, sekä rakentaa turvallinen palautekulttuuri. (Paasivaara 2012, 62.) Tutkittavilla on vahvasti lisääntynyt tunteiden ymmärtäminen ja käyttö työyhteisöissään, koskivat ne sitten häntä itseään tai muita työyhteisön jäseniä. He tunnistavat tunteitaan, osaavat käsitellä niitä ja ymmärtävät myös muiden tunteita tekojen takana. Voisi sanoa, että tutkittavien tunneäly on kehittynyt huomattavasti itsetuntemuksen ja itsensä johtamisen myötä.

Koska koettu maailma on sosiaalisesti muotoutunut ja sen todellisuus on tärkeä ihmisen kokemukselle, tämä näyttäytyy tutkimuksessa niin, että tutkittavien kokemus suhteesta muihin rakentaa heidän itsetuntemustaan ja itsensä johtamistaan (Perttula 1995, 26). Tietoisuus itsestä on läheisesti linkittynyt siihen, kuinka me tulkitsemme muita ihmisiä (Hayes 2002, 32). Tutkittavien kokemus on vahvasti sidonnainen oman itsensä hyväksymisen kautta siihen, että he kokevat muidenkin hyväksyvän heidät sellaisena kuin he ovat. He uskaltavat olla omia itseään työssään ja uskaltavat tuoda mielipiteensä julki. He kokevat, että heitä kuunnellaan. He myös pystyvät vastaanottamaan palautetta, myös rakentavaa, ilman että heidän itsetuntonsa saisi kolhua.

Tutkittavat ovat enemmän läsnä työyhteisön arjessa, he ovat kokonaisvaltaisia työyhteisön jäseniä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen työyhteisössä voidaan sanoa perustuvan siihen, että jokainen yksilö etsii vuorovaikutuksen ja itsensä kannalta tyydyttävää lopputulosta (Hayes 2002, 5). Itsensä johtaminen on tärkeää työelämässä, jotta voisi toimia myös toisten hyväksi (Perttula 2012, 154).

Ennen itsetuntemuksen muuttumista ja itsensä johtamisen kehittymistä moni vastaajista ei tuntenut työyhteisöään omakseen, he kokivat olevansa ulkopuolisia. Yksilön identiteetti saattaa murentua, jos hän kokee vieraantumisen tunnetta työyhteisössään (Pietiläinen & Kesti 2012, 170). Matka itse on kuitenkin johtanut parempaan työelämään ja työyhteisössä olemiseen. Työ on ollut tuottavampaa, ei ainoastaan taloudellisessa mielessä, vaan enemmän henkisellä tasolla. Voidaan sanoa, että kokemuksellinen muutos itsestä on tuottanut tutkittaville kykyä selviytyä työelämässä ja rakentaa tulevaisuuttaan osana työyhteisöä (Syväjärvi & Vakkala 2012, 219).

He kokevat olevansa tasapainoisempia työssään ja osaavansa laittaa rajat työn ja yksityiselämän välille. Ja siihen, mitkä asiat kuuluvat itselle ja mitkä muille työyhteisön jäsenille. Rajan vetämiseen

kuuluu myös vahvasti ajankäyttö. Tutkittavat ymmärtävät ja pyrkivät tekemään työnsä työajan puitteissa. Rajojen asettamista voisi kutsua sosiaaliseksi älykkyydeksi: ymmärrys siitä, että työyhteisö toimii eri pelisäännöillä kuin henkilökohtaiset elämänpiirit (Paasivaara 2012, 71).

6 POHDINTA

Suurimman työn olen tehnyt yksilökohtaisten merkitysverkostojen analyysissa. Kokemuksiin syvällisesti perehtyminen ja ankara itsensä sulkeistaminen tuottivat erinomaisen oppimiskokemuksen ja tutkimuksen tulokset ovat itseäni tutkijana tyydyttäviä. Tutkimuksen olisi voinut rajata koskemaan vain yksilöllisiä koettujen asioiden ja tapahtumien merkityksiä, mutta koska otanta on sen verran laaja, mielestäni tutkimus vaatii yleisemmän otteen tutkimusongelmaan. Koska aineisto tuotti yhteneväisiä, samankaltaisia kokemuslaatuja, mielestäni oli perusteltua jatkaa analyysia yleisiin sisältöalueisiin saakka. Itsetuntemus ei muutu ilman työstöä, ja tämän tutkimuksen mukaan ei myöskään ilman ulkopuolista tukea. Itsensä johtaminen vaatii itsetuntemusta. Kuten eräs tutkimukseen osallistuneista kirjoittaa: ”Ei voi johtaa ketään jos ei tunne johdettavaansa.”.

Tein tutkimuksen tietoisesti tutkien kirjoitettuja kokemuksia. Tutkimuksen olisi voinut tehdä haastattelututkimuksena, jolloin tutkittavia olisi mahdollisesti ollut enemmän. Osa kirjoituspyynnön saaneista olisi osallistunut haastattelututkimukseen, koska heidän voimavaransa eivät riittäneet kirjoittamiseen. Myös moni tutkimukseen osallistunut ilmaisi, että olisi mielellään ollut haastateltavana, jos siihen olisin nähnyt tarvetta. Kirjoituksissa halusin antaa mahdollisuuden syvään introspektioon, ilman että olisin tutkijana heitä ohjaillut. Toisaalta jatkokysymyksillä olisi ollut mahdollisuus päästä kokemuksiin syvemmälle. Fenomenologisen psykologian tavoite kuitenkin täyttyy siinä mielessä, että tutkijana en ole vaikuttanut kuvattuihin kokemuksiin, vaan tutkittavat ovat kuvanneet välittömiä kokemuksiaan tutkimusaiheesta sellaisina kuin he ovat ne kokeneet (Perttula 1995, 65).

Tutkittavat ovat työstäneet itsetuntemustaan eripituisen ajan ja ohjatusti Mentor-koulutuksessa. Tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että koulutus johtaa parempaan itsetuntemukseen. Tämä tutkimus ei kuitenkaan ota kantaa siihen, kuinka paljon itse koulutus suhteessa yksilön omaan itsetutkiskeluun on vaikuttanut itsetuntemuksen muuttumiseen, itsensä johtamiseen ja muutokseen työyhteisön jäsenenä toimimisessa.

Kokemuksien samankaltaisuus voi johtua mahdollisesti koulutuksen suuntauksesta itsetuntemukseen ja vahvasti oman tunne-elämänsä käsittelyyn. Näin ollen olisi miltei mahdotonta ettei muutosta ihmisessä tapahtuisi. Ihminen ei ole kone. Mutta kuten tutkimus osoittaa,

itsetuntemus ei synny yksin, joten on vaikeaa ottaa kantaa siihen, minkä verran juuri koulutus ja vertaistuki ovat heihin vaikuttaneet verrattuna siihen, minkä verran vastaajat ovat syventyneet itse itseensä. Tutkittavat ovat kirjoittaneet kokemuksistaan itsestään käsin, joten tutkimus pohjautuu tähän. Jatkotutkimusta ajatellen olisi mielenkiintoista keskittyä siihen, kuinka paljon suhde muihin vaikuttaa yksilön itsetuntemukseen ja voiko itsetuntemusta ohjalla ihmisestä ulkoa käsin.

Kokemuksen tutkimus metodina on mielenkiintoinen, haastava ja hämmentävä. Tutkija itse on metodi, joten tutkimus vaatii itseluottamusta, jotta tietäisi, tai edes tuntisi olevansa oikealla tiellä kuvatessaan toisten kokemuksia. Varmuus siitä, ettei tulkitse tai ohjaa itse tutkimusta haluamaansa suuntaan, täytyy tutkijalla olla. Siksi olenkin pyrkinyt noudattamaan metodin tutkimustapaa, joskin hieman soveltaen. Tutkimuksellisesti soveltamani metodi tuotti kuitenkin laadukkaan ja tyydyttävän lopputuloksen.

Aineisto oli hyvin rikas, ja olen kiitollinen tutkittaville heidän avoimuudestaan ja osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimus on ollut matka myös itselleni, ei pelkästään tutkijana, mutta myös ihmisenä.

LÄHTEET

Dunderfelt T. 1997. Elämänkaaripsykologia. Porvoo: WSOY.

Giorgi A. 1986. Theoretical Justification for the Use of Descriptions in Psychological Research. Teoksessa Qualitative Research in Psychology. Pittsburgh: Duquesne University Press. 3-22.

Giorgi A. 2001. The Search for the Psyche. A Human Science Perspective. Teoksessa The Handbook of Humanistic Psychology. Leading Edges in Theory, Research and Practise. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc. 53-64.

Giorgi A & Giorgi B. 2008. Phenomenological Psychology. Teoksessa The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology. London: SAGE Publication Ltd. 165-176.

Goleman D. 1997. Tunneäly – lahjakkuuden koko kuva. Keuruu: Otava.

Goleman D. 2006. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otava.

Hauschildt K. & Konradt U. 2012. The effect of self-leadership on work role performance in teams. Leadership 2012 8: 145. Luettu 16.08.2014.

<<http://lea.sagepub.com/login.ezproxy.ulapland.fi/content/8/2/145.full.pdf+html>>

Hayes, J. 2002. Interpersonal skills at work. New York: Routledge.

Jaari A. 2007. Kylliksi itselleni. Helsinki: Edita.

Juuti, P. 2006. Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Keuruu: Otava.

Lambie J. 2009. Emotion experience, Rational Action, and Self-Knowledge. *Emotion Review* 2009 1:272. Luettu 06.02.2014. <<http://emr.sagepub.com/content/1/3/272>>

Latomaa T. 2009. Ymmärtävä psykologia: psykologia rekonstruktivisena tieteenä. Teoksessa *Kokemuksen tutkimus: Merkitys – Tulkinta – Ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 17–88.

Ojanen M. 2011. *Minä ja muut – itsetuntemuksen kirja*. Helsinki: Markku Ojanen, Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.

Paasivaara L. 2012. Yksilöistä työyhteisöksi. Teoksessa Perttula J. & Syväjärvi A. (toim.) *Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. Jyväskylä: PS-kustannus. 55–89.

Perttula J. 1995. Kokemus psykologisenä tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Suomen fenomenologinen Instituutti.

Perttula J. 2001. Olenko onnellinen? Psykologista tunnustelua suomalaisen aikuisen onnellisuudesta. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Perttula J. 2011. *Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 115- 162.

Perttula J. 2012. Itsensä johtaminen. Teoksessa Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. 125–156.

Perttula J. 2014. Fenomenologia aikuisen kehityksessä. Teoksessa Kokemuksen tutkimus 4. Annan kokemukselle mahdollisuuden. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 73–90.

Pietiläinen V. & Kesti M. 2012. Johtamisen tilanneherkistyminen ja asiantuntijuus. Teoksessa Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. 157–194.

Rauhala L. 1993. Humanistinen psykologia. Helsinki: Yliopistopaino.

Rauhala L. 1998. Ihmisen ainutlaatuisuus. Helsinki: Yliopistopaino.

Rauhala L. 2009. Henkinen ihminen. Henkinen ihmisessä ja ihmisen ainutlaatuisuus. Tampere: Gaudeamus.

Salmimies R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Juva: WSOY.

Stewart Greg L. & Courtright Stephen H. & Manz Charles C. 2011. Self-Leadership: A Multilevel Review. Luettu 09.08.2014.

<<http://jom.sagepub.com/login.ezproxy.ulapland.fi/content/37/1/185.full.pdf+html>>

Sydänmaanlakka P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Liettua: Talentum Media Oy.

Syväjärvi A. & Vakkala H. 2012. Psykologinen johtamisorientaatio – positiivisuuden merkitys ihmisten johtamisessa. Teoksessa Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. 195-225.

Swann W. 1999. Resilient Identities: Self, Relationships, and the Construction of Social Reality. New York: Basic Books.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tökkäri V. 2012. Kokemuksellinen organisaatio. Teoksessa Perttula J. & Syväjärvi A. (toim.) Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. 19–53.

Tökkäri V. & Perttula J. 2010. Itsensä kehittäminen johtajien kertomuksissa. Luettu 03.02.2014. <<http://elektra.helsinki.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/se/a/0358-6197/30/2/itsensak.pdf>>

Wilenius R. 2003. Mitä on ihminen? Filosofiaa ihmisestä ja inhimillisestä kasvusta. Helsinki: Dialogia Oy.

Wilson T.D. & Dunn E.W. 2004. SELF-KNOWLEDGE: Its Limits, Value, and Potential for Improvement. *Annu.Rev.Psychol.* 2004. 55: 493–518. Luettu 18.08.2014.

<<http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.55.090902.141954>>

Young J.E. & Klosko J.S. 2010. *Avaa tunnelukkosasi – vapaudu elämään täydesti*. Saarijärvi: Kansanvalistusseura.