

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä Leena Erholtz	
Työn nimi Näkökulmia itseohjautuvuuteen muutoksessa	
Päiväys 27.3.2017	Sivumäärä/Liitteet 42/2
Ohjaaja(t) Milla Siimekselä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa itseohjautuvuudesta ilmiönä. Tutkimuskysymyksenä on, mistä koostuu yksilön itseohjautuvuus ja miten sitä voidaan tukea. Alakysymyksenä on, miten johtaminen ja organisaatio vaikuttavat itseohjautuvuuteen ja kuinka itseohjautuvuus käyttäytyy muutostilanteessa.</p> <p>Teoriaosuudessa itseohjautuvuutta tarkastellaan yksilön omista lähtökohdista eli oman itsen johtamisen, sisäisen motivaation sekä sisäisen yrittäjyyden ilmenemismuotona. Työssä tarkastellaan organisaation tukea itseohjautuvuudelle johtajuuden, työyhteisön ja osaamisen kehittämisen kautta. Muutosprosessin vaikutusta itseohjautuvuuteen tutkitaan.</p> <p>Itseohjautuva työntekijä profiloituu proaktiivisesti toimivaksi ratkaisukeskeiseksi, hyvät vuorovaikutustaidot omaavaksi henkilöksi, joka on taitava suunnittelemaan ja priorisoimaan työtään. Hän on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä, arvostaa autonomiaa työssään ja pitää huolta oman osaamisensa kehittämisestä.</p> <p>Laadullisen tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Tutkimukseen osallistui kuusi teollisuusalan yrityksessä toimivaa henkilöä. Haastatteluissa kartoitettiin henkilöiden näkemyksiä itseohjautuvuudesta ja sen tukemisesta organisaatiossa sekä selvitettiin heidän kokemuksiaan itseohjautuvuuden ilmenemisestä muutostilanteessa.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että muutoksista huolimatta haastateltavat olivat onnistuneet hyvin säilyttämään itseohjautuvuutensa ainakin jossakin määrin. Tutkimuksesta ilmeni, että itseohjautuvan työntekijän itseohjautuvuus vahvistuu, kun työtehtävät vastaavat osaamista ja työntekijällä on mahdollisuus suunnitella työnsä ja saada palautetta työstään. Haasteet ja tukea vaativat osa-alueet liittyivät työn resursointiin, oman osaamisen kehittämiseen ja yrityksen prosesseista juontaviin asioihin. Työyhteisössä tiedostettiin, että muuttamalla yrityksen toimintatapaa kohti avoimempaa kommunikaatiota ja selkeyttämällä prosesseja annettaisiin paremmin mahdollisuus työssä onnistumiseen ja motivaation säilymiseen.</p>	
Avainsanat itseohjautuvuus, itsensä johtaminen, motivaatio, muutos	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author Leena Erholtz			
Title of Thesis Aspects to self-determination in change			
Date	27.3.2017	Pages/Appendices	42/2
Supervisor(s) Milla Siimekselä			
Client Organisation /Partners			
<p>The objective of this thesis was to provide information about self-direction as a phenomenon. The main research question was set to examine what elements self-direction consists of and to identify ways to support it. The secondary research question was posed to investigate how management and organizational matters influence self-direction and what happens to self-direction during organizational changes.</p> <p>In the theoretical part of this thesis self-direction is approached from the perspective of self-management, motivation and internal entrepreneurship. The importance of organizational support is investigated in the framework of management, work community and improvement of competence. A look into self-direction in processes of organizational change is also provided.</p> <p>A self-directed employee is profiled as a proactive, decision-orientated person with good communication as well as planning and prioritizing skills. He/she is considered to be a motivated, committed, autonomy- appreciative person who constantly aims at improving their competence.</p> <p>The primary data for this qualitative study was collected through thematic interviews. Six white collar industry employees were interviewed. The aim was to survey their views and experiences related to self-direction in the organization and especially in a process of change in the organization.</p> <p>The results of the research indicate that, despite organizational changes, the interviewees have succeeded in maintaining their self-direction to some extent. The research found that self-direction is strengthened when the competence of the employee and requirements placed on them are in balance, and the employee has the possibility to plan their tasks and to get feedback on their performance. Challenges and issues demanding support were related to resource planning, improvement of competence and working processes. The work community was conscious of the fact that changing company procedures in order to add open communication and to streamline work processes would provide a better chance to sustain feelings of motivation and success.</p>			
Keywords self-direction, self-management, motivation, change			