



YKSILÖTASON TIETOPÄÄOMA

Mallintava tutkimus tietotyöntekijöistä ja tunnepääoman liittäminen yksilötason aineettomaan pääomaan

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT

Kauppatieteiden pro gradu -tutkielma

2022

Sanna Mari Alppivuori

Tarkastajat: Professori Aino Kianto

Tutkijaopettaja Mika Vanhala

TIIVISTELMÄ

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT

LUT-kauppakorkeakoulu

Kauppatieteet

Sanna Mari Alppivuori

Yksilötason tietopääoma – Mallintava tutkimus tietotyöntekijöistä ja tunnepääoman liittäminen yksilötason aineettomaan pääomaan

Kauppatieteiden pro gradu -tutkielma

2022

136 sivua, 19 kuvaa, 12 taulukkoa ja 7 liitettä

Tarkastajat: professori Aino Kianto ja tutkijaopettaja Mika Vanhala

Avainsanat: Tietopääoma, yksilötason tietopääoma, yksilöllinen tietopääoma, yksilötason aineeton pääoma, tunteet, tunnepääoma, inhimillinen pääoma, rakennepääoma, suhdepääoma, uudistumis pääoma, tietopääoman strateginen johtaminen

Aineeton pääoma on kirinyt aineellisten resurssien ohi vaikuttavuudessa, ja yritysten on kyettävä muuttumaan yhä älykkäämmiksi. Merkittävä osa tietopääomasta on sitoutunut yksilöihin, mutta yksilötason tietopääomaa on tutkittu hyvin vähän ja sen rakenteesta ei ole tehty kokoavaa esitystä. Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustehtävänä on selvittää, miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa ja millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa teorian ja empirian pohjalta.

Tutkielma koostuu yksilötason tietopääomaa koskevasta teoreettisesta kirjallisuuskatsauksesta sekä laadullisesta tutkimuksesta, jonka havaintoyksikkönä ovat tietotyöntekijät. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina ja litteroidulle aineistolle on tehty laaja sisällönanalyysi, jossa on hyödynnetty temaattista koodausta sekä kvantifiointia.

Tutkimustehtävän ratkaisemiseksi tutkielmassa esitetään ensin teoriaan pohjautuva alustava malli yksilötason tietopääomasta. Teorian, empirian ja tutkimusajattelun vuorovaikutuksessa syntyy päätuotoksena uusi malli yksilötason tietopääomasta. Mallin viisi osa-alueita ovat inhimillinen pääoma, suhdepääoma, rakennepääoma, uudistumis pääoma ja tunnepääoma, joissa on yhteensä 30 osatekijää. Osa-alueista tunnepääoma on tietopääoman kentässä kokonaan uusi, mikä asemoi tunteet osaksi yksilön aineetonta resurssikonaisuutta ja luo rajapinnan tietopääomaan ja tunteisiin liittyvien akateemisten keskustelujen välille. Tämä tutkielma on todennäköisimmin ensimmäinen tässä laajuudessa toteutettu suomenkielinen yhteenveto aiheesta. Aihepiiri tarjoaa runsaasti teoreettisia jatkotutkimusmahdollisuuksia ja yksilötason tietopääomamallia on mahdollista soveltaa yritysten tietopääoman johtamiseen ja kehittämiseen sekä yksilötasolla oman tietopääoman reflektointiin ja vahvistamiseen.

ABSTRACT

Lappeenranta–Lahti University of Technology LUT

School of Business and Management

Business Administration

Sanna Mari Alppivuori

Individual intellectual capital – Modeling research on knowledge workers, and the integration of emotional capital into individual-level intangible capital

Master's thesis

2022

136 pages, 19 figures, 12 tables ja 7 appendices

Examiners: Professor Aino Kianto and Associate professor Mika Vanhala

Keywords: intellectual capital, intangible capital, individual intellectual capital, emotions, emotional capital, human capital, structural capital, relation capital, renewal capital, strategic management of intellectual capital

Intellectual capital has overtaken tangible resources in terms of effectiveness and companies need to be able to become increasingly intelligent. A significant part of knowledge capital is committed to individuals, but very little research has been done on individual intellectual capital and its structure has not been summarized. The research task of this master's thesis is to find out how knowledge workers perceive their own intellectual capital and what kind of view of individual intellectual capital can be formed based on theory and empiricism.

The study consists of a theoretical literature review of individual intellectual capital and a qualitative study. The observation unit is knowledge workers. The research was carried out in the form of semi-structured thematic interviews. Extensive content analysis has been performed on the transcribed material, utilizing thematic coding and quantification.

To solve the research task, the study first presents a preliminary model of individual-level intellectual capital based on theory. A new model of individual intellectual capital emerges as the main output in the interaction of theory, empiricism, and research thinking. The five components of the model are human capital, relational capital, structural capital, renewal capital, and emotional capital, with a total of 30 components. Of the sub-areas, emotional capital is completely new in the field of intellectual capital, which positions emotions into the intangible whole of the individual and creates an interface between academic discussions related to intellectual capital and emotions. This study is most likely the first Finnish-language summary of the topic in this extent. The topic offers theoretical opportunities for further research, and the model of individual intellectual capital can be applied to the management and development of companies' intangible capital and at the individual level to reflect on and strengthen one's own knowledge capital.

ALKUSANAT

On ollut upeaa saada opiskella aikuisena ja työkokemusta hankkineena. Työelämä vetää usein katseen akuutteihin kohteisiin, kun yliopisto-opiskelu taas kutsuu nostamaan sen horisonttiin ja katsomaan eri suuntiin. Ajatus siitä, että mahdollisimman monien olisi hyvä päästä tiedon äärelle, vahvistui entisestään. Kiitos LUT ja suomalainen koulutusjärjestelmä.

Tutkielmani ja opintoni eivät olisi valmistuneet ilman tukijoukkoja. Haluan sydämestäni kiittää puolisoani ja poikiani ymmärryksestä opintojen tahdittamaa ajankäyttöäni kohtaan. Toivon, että saatoin sivutuotteena antaa lapsilleni esimerkkiä opiskeluiden käytännön toteuttamisesta ja oppimisen ilosta. Ohjaajaani professori Aino Kiantoa kiitän lämpimästi arvokkaista ohjeista ja motivoivasta kannustuksesta. Haastatteluihin lupautuneet informantit mahdollistivat tietotyöntekijöiden näkemyksen ja kiitän heitä osallistumisesta sekä liiketoimintayksikön johtajaa avusta. Kiitos kuuluu myös arjessa joustaneille työkavereilleni. Laajan opinnäytetyön tekeminen on yksinäistä, ja kokonaisuudessaan korona-aikana toteutuneiden opintojeni aikana yhteydenpito kurssitovereihin tapahtui virtuaalisesti. Ryhmän olemassaolo ja vinkkien vaihtaminen keskusteluryhmissä muodostivat minun opiskelijayhteisökokemukseni tietojohdamisen ja johtajuuden maisteriohjelmassa. Kiitos TIJO-20.

Löydän itseni usein ihmisen ääreltä. Tutkielmani aiheena on yksilötason tietopääoma, joka innosti ja kiinnosti minua alusta loppuun saakka. Pro gradu -tutkielma on suuritöinen urakka, ja kiitän itseäni sen sitkeästä työstämisestä työn ohessa. Uskon, että olen tämän uteliaan matkan aikana kartuttanut tietämystä valitsemastani aiheesta, ja toivon sen tukevan minua arvojeni mukaisessa jatkuvassa kehittämisessä ja hyvän aikaansaamisessa tulevissa toimintaympäristöissäni. Meillä kaikilla on tietopääomaa!

Espoossa 5.7.2022

Sanna Mari Alppivuori

Sisällysluettelo

Tiivistelmä

Abstract

Alkusanat

1. Johdanto.....	8
1.1. Tutkielman tausta ja tarve	9
1.2. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	10
1.3. Tutkielman rajaukset.....	12
1.4. Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet	13
1.5. Tutkielman rakenne.....	15
2. Teoreettinen tausta.....	17
2.1. Tietopääoma	17
2.1.1. Tietopääoman rakenne ja tasot	18
2.1.2. Dynaaminen lähestymistapa tietopääomaan	19
2.1.3. Tietopääoman kartoittaminen ja johtaminen	21
2.2. Yksilötason tietopääoma	22
2.2.1. Kirjallisuuskatsaus yksilötason tietopääomaan	23
2.2.2. Yksilötason tietopääoman rakenne kirjallisuudessa	28
2.2.3. Alustava esitys yksilötason tietopääomasta	39
3. Empiirinen tutkimus	56
3.1. Tutkimusstrategia ja menetelmävalinta.....	56
3.2. Tutkimusaineiston hankinta – kysymyksenasettelu	58
3.3. Tutkimusaineiston hankinta – kohdejoukko ja kohdeorganisaatio	60
3.4. Tutkimusaineiston hankinta – haastatteluiden toteutus.....	61
3.5. Aineiston analyysi ja käsittely	63
3.6. Aineiston reliabiliteetin ja validiteetin arviointi	69

4.	Tutkimustulokset	72
4.1.	Tulosten esittely	72
4.1.1.	Vastaajien taustatiedot	73
4.1.2.	Yksilötason inhimillinen pääoma	74
4.1.3.	Yksilötason suhdepääoma.....	80
4.1.4.	Yksilötason rakennepääoma	87
4.1.5.	Yksilötason uudistumispääoma	95
4.1.6.	Yksilötason tunnepääoma	99
4.2.	Tulosten yhteenveto ja pohdinta	103
4.2.1.	Tulosten yhteenveto	103
4.2.2.	Yksilötason tietopääoman uusi malli	108
5.	Johtopäätökset	115
5.1.	Tutkimustehtävän lopputulos	115
5.2.	Tutkimuksen teoreettinen kontribuutio	124
5.3.	Tulosten käytännön hyödynnettävyys.....	125
5.4.	Rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet	129
	Lähteet	130

Liitteet

Liite 1. Taulukko valituista yksilöllistä tietopääomaa tarkastelevista artikkeleista

Liite 2: Geneven tunnepyörä

Liite 3: Haastattelukysymykset

Liite 4: Kalenterikutsun saateteksti haastatteluun osallistuville

Liite 5: Tietosuojailmoitus

Liite 6: Kuvakaappaus, toisen vaiheen koodaustulos

Liite 7: Kuvakaappaus, kolmannen vaiheen koodaustulos

Kuvaluettelo

- Kuva 1: Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset
- Kuva 2: Yksilötason tietopääoma, tutkielman teoreettinen viitekehys
- Kuva 3: Pro gradu -tutkielman päävaiheet
- Kuva 4: Yksilötason tietopääoman rakenne
- Kuva 5: Alustava esitys - Yksilötason tietopääoman rakenne ja osatekijät
- Kuva 6: Aineistolähtöisen laadullisen analyysin päävaiheet
- Kuva 7: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet tässä tutkielmassa
- Kuva 8: Kuvakaappaus, esimerkki haastattelulitteroinnin käsittelystä
- Kuva 9: Kuvakaappaus, esimerkki analyysitaulukosta, jossa pelkistettyjä ilmauksia
- Kuva 10: Empiirinen tulos inhimillisen pääoman osatekijöistä
- Kuva 11: Empiirinen tulos suhdepääoman osatekijöistä
- Kuva 12: Empiirinen tulos rakennepääoman osatekijöistä
- Kuva 13: Empiirinen tulos uudistumis pääoman osatekijöistä
- Kuva 14: Empiirinen tulos tunnepääoman osatekijöistä
- Kuva 15: Osatekijöiden kvantifioitu esiintyvyys tietotyöntekijöiden haastatteluissa
- Kuva 16: Yksilötason tietopääoman osatekijämainintojen kokonaisjakauma osa-alueittain
- Kuva 17: Osatekijöiden mainintojen ja esiintymisen vertailua
- Kuva 18: Yksilötason tietopääoman uusi malli
- Kuva 19: Yksilötason tietopääoman mallin rakenne

Taulukkuuettelo

- Taulukko 1: Tietopääoman organisaatiotason rakenteen ja jaottelun yhteenveto
- Taulukko 2: Yksilötason tietopääoman määrittely, kooste artikkeleista
- Taulukko 3: Artikkelien näkemys yksilötason tietopääoman rakenteesta
- Taulukko 4: Tietopääoman viitekehysten komponentit eliittiruuhijalle muokattuna
- Taulukko 5: Kooste yksilötason tietopääoman rakenteesta ja osatekijöistä
- Taulukko 6: Haastattelun kysymysryhmät
- Taulukko 7: Haastattelujen ajankohta, kesto ja litteroinnin pituus
- Taulukko 8: Koodausosiot ja pelkistettyjen ilmauksien määrät
- Taulukko 9: Taustatietokysymykset
- Taulukko 10: Haastateltujen työkokemusvuodet
- Taulukko 11: Tietopääomamallin osatekijöiden evoluutio tutkimustyön aikana
- Taulukko 12: Yhteenveto yksilötason tietopääoman osatekijöistä

1. Johdanto

Mitä tuot meille mukanas, kun palkkaamme sinut? Yksilöt yritysten työntekijöinä ovat vaihdannassa työnantajansa kanssa, kun yritys hankkii ja hyödyntää yksilöiden voimavaroja, osaamista ja taitoja. Aineeton pääoma kiinnittyy vahvasti yksilöihin, joista organisaatio muodostuu (esim. Roslender & Fincham 2001, 384; Vetrenko, Chernysheva, Levitina, Voronkova & Mikheeva 2017, 569–570; Wang, Cui, Cai & Ren 2021, luku 6.2). Arvonluontiprosesseiltaan yhä monimutkaisemmaksi muuttuvassa kilpailukentässä työntekijöiden potentiaalinen täysimittaisesta hyödyntämisestä on suoraa ja välillistä taloudellista hyötyä yritykselle. Menestyminen on kestävyyslaji, johon tarvitaan resursseja, pääomaa ja kestäväää kilpailukykyä. Tietoyhteiskunnan elinpiirissä aineeton pääoma, jota myös *tietopääomaksi* (intellectual capital) kutsutaan, on kirinyt vaikuttavuudeltaan perinteisten aineellisten resursien ohi (Edvinsson & Sullivan 1996, 363; Bontis, Dragonetti, Jacobsen & Roos 1999, 392–393; Drucker 1988, 3–4; Roos, Pike & Fernström 2005, 1; Kianto, Andreeva & Pavlov 2013, 112; Mura & Longo 2013, 436; Wang, Liu & Cai 2019, 899). Samoin kuin edelliset, myös Roslender & Fincham (2001, 383–384) korostavat tietopääoman merkitystä ja näkemystä siitä, kuinka tärkeää myös aineettoman pääoman arviointi ja mittaaminen on. Merkittävä osa tietopääomasta on sitoutunut yksilöihin, mutta yksilötason tietopääomaa on tutkittu vasta hyvin vähän ja sen rakenteeseen ei ole juurikaan pureuduttu (esim. Roslender & Fincham 2001, 384; Vetrenko et al. 2017, 569–570; Aprile, Nicolliello & Durst 2021, 3). Tämä tutkielma ottaa osaa tietopääomakeskusteluun yksilön näkökulmasta ja on mitä todennäköisimmin ensimmäinen tässä laajuudessa toteutettu suomenkielinen yhteenveto aiheesta. Tuloksena on yksilötason tietopääoman uusi mallinnus.

Johdantoluvussa esitellään ensin tämän pro gradu -tutkielman tausta, tutkimustehtävä ja rajaukset. Tämän jälkeen käydään lyhyesti läpi teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet. Johdannon lopuksi todetaan tutkielman rakenne.

1.1. Tutkielman tausta ja tarve

Tietopääomaa on yleisimmin tarkasteltu organisaatiotasolta (Lönnqvist, Kujansivu & Antola, 2005, 14–15; Edvinsson Sullivan 1996, 356–357). Alueellinen tai kansallinen taso on myös saanut jonkin verran huomiota (esim. Inkinen, Kianto, Ritala & Vanhanen 2017; Palacios & Galván 2006; Jardon & Martos 2012). Yksilötaso on jäänyt toistaiseksi selkeästi vähimmälle huomiolle. Tämän toteavat myös Aprile, Nicoliello ja Durst (2021, 3) tutkimus-
hetkellä tuoreessa eliittuurheilijoiden yksilöllistä pääomaa luotaavassa tutkimuksessaan. Tutkielmatyön alkaessa esimerkiksi hakusanat ”*individual intellectual capital*” tai ”*individual-level intellectual capital*” tuottavat erittäin niukkoja tuloksia, ja suomeksi ”*yksilötason tietopääoma*” tai ”*yksilötason aineeton pääoma*” eivät tuota lainkaan löydöksiä. Organisaatiokirjallisuudessa yksilöt ja heihin sitoutunut tietopääoma nähdään hallittavana resurssina ja käytännöllisenä tavoitteena on tyypillisesti tarjota johdolle ja esimiehille työkaluja resurs-sien ja tiedon hallintaan ja kehittämiseen. Koska yksilöillä on merkittävä rooli tietopääoman säiliöinä ja toiminnallisina toteuttajina, kirjallisuus on esittänyt yhteneviä näkemyksiä siitä, että työntekijöiden rooli ja osallisuus tietopääomaan on sinänsä hyvin merkittävä, ja henki-löstöstä ja sen osaamisesta ja verkostoista on syytä huolehtia (esim. Tomé, Naidenova & Oskolkova 2014; Naidenova, Parshakov, Zavertiaeva & Tomé 2015; Vetrenko et al. 2017). Yksilöille itselleen tietopääomalla on ratkaiseva merkitys työmarkkinoilla menestymisessä (sovellettu luentomateriaalia, Kianto 2021, luento 21.11.2021). Aiemmassa tutkimuksessa työntekijöiden näkökulma on kuitenkin ollut esillä huomattavan vähäisessä määrin, mikä muodostaa selkeän tutkimusaukon. Tämä tutkimus osallistuu olemassa olevaan akateemi-seen keskusteluun kartoittamalla ja painottamalla yksilötason ja tietotyöntekijän näkökul-maa.

Tietopääoman mallintamisesta on esitetty lukuisia näkemyksiä. Tässä tutkielmassa tietopää-oman teoreettisen tarkastelun taustana on ns. nouseva standardi, joka erottelee tietopää-omaan kolmeen päälohkoon: inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma (esim. Roos et al. 2005, 19, Lönnqvist et al. 2005, 31). Jaottelu on synnytetty ja siihen liittyvä tarkastelu on kuitenkin tehty organisaation näkökulmasta ja tämän tutkimuksen tutkimus-tehtävänä on selvittää, miten työntekijät hahmottavat oman tietopääomansa. Keskiöön nou-see yksilötason tietopääoma ja sen rakenteen ymmärtäminen.

Vuodesta toiseen yrityksissä pohditaan, kuinka kulloistakin strategiaa jalkautetaan ja henkilöstö saadaan toimimaan tavoitteiden ja arvontuotannon eteen. Henkilöstö ja sen voimavarat nähdään usein valtaosin resurssipohjaisesta näkökulmasta. Näkemykseni mukaan yrityksissä ei edelleenkään olla erityisen edistyneitä työntekijöiden mukaan ottamisessa. Sekä sitoutumisen tukemiseksi että työntekijöiden potentiaalin täydeksi hyödyntämiseksi olisi tehtävissä lisää. Aiemmin paljon tutkitun organisaationäkökulman lisäksi yksilötason näkemyksen ymmärtäminen tukee yrityksen ohjaamista ja strategian suuntaista toimintaa. Yrityksen näkökulmasta yksilötason tietopääoman hahmottaminen on olennaista sekä tietopääoman strategisen ohjaamisen että kehittämisen osalta (Lönnqvist et al. 2005, 101). Käytännön esimerkkitalanteita yrityksen kannalta ovat rekrytointi sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Yksilöiden osalta lähtötilanne määräytyy sen mukaan, mitä yksilö tuo mukanaan rekrytoinnin yhteydessä. Tämän jälkeen osaamista ja tietopääomaa voidaan kehittää yhteistyössä. Yksilön näkökulmasta oman yksilötason tietopääoman tunnistaminen on reflektointia, jolla on positiivinen yhteys suorituskyykyyn (Wang, Cai, Liu, Liu (sic) & Meng 2020). Yksilötason tietopääoman tunnistamisen jatkumona voidaan myöhemmin tuottaa mittareita ja näkemys itsessään auttaa kiinnittämään aiheen yrityksen strategiseen tietopääoman johtamiseen. Johtamisen tuki syntyy sen kautta, että tiedetään, mitä johdetaan. Tämä yhdistettynä ilmiselvään tutkimusaukkoon innoittaa minua tutkimaan yksilötason tietopääomaa. Aihepiiri on sovellettavissa laajasti monille toimialoilla ja erityisesti aloille, joissa työsuorituksia tehdään yhteistyössä sisäisten ja ulkoisten verkostojen kanssa.

1.2. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustehtävänä on selvittää, millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa sen pohjalta, mitä teoria on tähän mennessä aiheesta sanonut ja miten tietotyöntekijät hahmottavat yksilötason tietopääomansa. Tutkimustehtävän taustalla on selkeä tutkimusaukko, sillä tietopääomaa on käsitelty yksilönäkökulmasta varsin niukasti akateemisessa keskustelussa ja tutkimuksessa.

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustehtävän pääkysymykset ovat:

1) Miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa ja 2) millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa teorian ja empirian pohjalta?

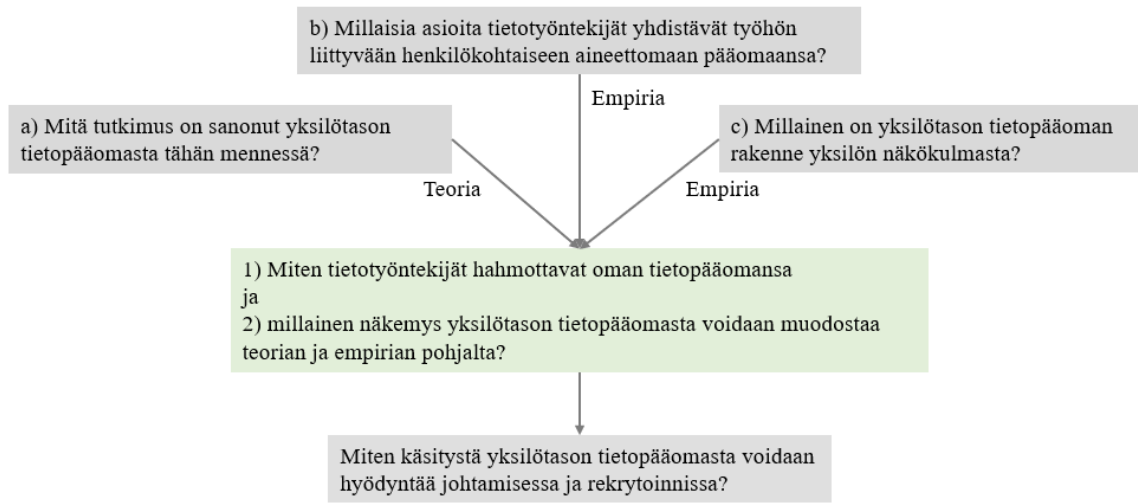
Tutkimustehtävän ratkaisemista tukevat seuraavat kolme alakysymystä:

- a) Mitä tutkimus on sanonut yksilötason tietopääomasta tähän mennessä?*
- b) Millaisia asioita tietotyöntekijät yhdistävät työhön liittyvään henkilökohtaiseen aineettomaan pääomaansa?*
- c) Millainen on yksilötason tietopääoman rakenne yksilön näkökulmasta?*

Ensimmäinen alakysymys kiinnittää tutkimustehtävän olemassa olevaan teoriapohjaan. Saatavilla olleen aineiston rajallisuus perustelee edelleen tutkimuksen aiheen pohjustamisen aikana löydettyä tutkimusaukkoa. Toinen alakysymys liittyy tutkimuksen empirian vaiheeseen ja pyrkii suoraan lähestymään sitä, miten yksilöt itse hahmottavat tietopääomaansa ja selvittää, mitä annettavaa yksilöillä on tutkimustehtävän selvittämiseksi. Kolmas yksilötason tietopääoman rakennetta koskeva apukysymys on tarkoitettu auttamaan olemassa olevan rakenneteorian ja empirian tuottaman aineiston yhdistämistä. Sen avulla voidaan haastaa tai vahvistaa olemassa olevia tietopääoman rakennetta koskevia näkemyksiä tai luoda uutta näkemystä. Tutkimuksen käytännön hyötyjä tarkastellaan lopuksi myös seuraavan apukysymyksen kautta.

- *Miten käsitystä yksilötason tietopääomasta voidaan hyödyntää johtamisessa ja rekrytoinnissa?*

Seuraavassa kuvassa 1 esitetään tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten ja apukysymysten jaottelu ja suhde empiriaan ja teoriaan kuvana.



Kuva 1: Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

1.3. Tutkielman rajaukset

Tutkielman aihe yksilötason tietopääoma sijoittuu tietopääoman strategisen johtamisen kenttään ja sen käsitteet liittyvät vahvasti tietojohdajuus ja johtaminen -koulutusohjelman kokonaisuuteen. Olemassa oleva teoriakenttä tutkielman aiheen ympärillä on laava ja kosketuspinta ylittää useisiin koulukuntiin, kuten strategiseen johtamiseen, tietopääoman johtamiseen, tietojohdajuuteen, henkilöstöresurssien johtamiseen, organisaation sekä yksilön oppimiseen, sosiaalipsykologiaan ja työhyvinvointiin sekä tunteisiin liittyvään tutkimukseen. Tutkielma keskittyy yksilön näkökulmaan, yksilön tietopääoman tunnistamiseen ja sen potentiaalın täydellisempään hyödyntämiseen. Organisaation johtamisen ja arvonaluonnin näkökulmasta aiheetta lähestytään organisaation resurssipohjaisesta näkökulmasta (resource based theory) ja sen kapeammasta johdannaisesta eli tietopohjaisesta näkökulmasta (knowledge based theory). Mainitut lähestymistavat tarkastelevat erityisesti organisaatioiden aineettomia voimavaroja. (Sovellettu osin luentomateriaalia, Kianto 2021, luento 5.11.2021). Teoreettisessa taustoituksessa käytetyt lähteet edustavat myös organisaatiopsykologisia näkökulmia, koska kauppatieteellinen tutkimusalue edustaa ihmistieteitä. Näitä lähteitä käytetään tietojohdajuuden kirjallisuuden tukena yksilönäkökulman vahvan läsnäolon vuoksi, vaikka tutkielma kokonaisuutena keskittyykin tietojohdajuuteen ja organisaation menestymistä tukeviin teemoihin.

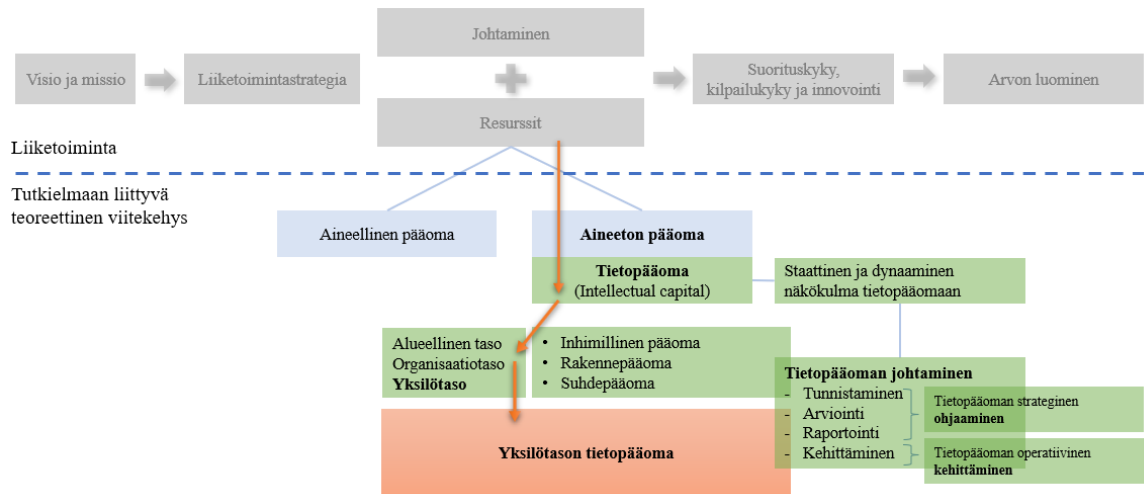
Tutkielma ei käsittele yksilöidysti työntekijöiden tai yksilöiden kykyprofiileja, kognitiivista tai psykologista olemusta, persoonallisuustyyppejä tai yksilön minäkäsitystä (esim. Gagné & Deci 2005; Felin, Foss, Heimeriks, Madsen 2012; Roberson 2016; Mahmoud, Ahmad & Poespowidjojo 2020). Edelliseen liittyen en myöskään perehdy osaamisen kehittämiseen tai henkilöstöressurssien johtamiseen (esim. Guest 2011; Sheehan 2014), vaikka tutkielman tuloksesta voikin olla hyötyä näihin tarkoituksiin. Tutkielma ei etene tarkastelemaan yksilötason tietopääoman vaikutusta tai suhdetta erilaisiin tekijöihin, kuten luovuuteen, innovatiivisuuteen, itsetutkiskeluun ja työntekijän tai yrityksen menestymiseen (esim. Hussinki, Ritala, Vanhala & Kianto 2017; Wang, Bu & Cai 2018). Aihepiirin ulkopuolelle jäävät myös tietopääoman mittaamiseen ja taloudelliseen arvostukseen liittyvät asiat. Tutkielmaan tehdessä oli selvää, että yksilötason tietopääoma liittyy kiinteästi yksilön työmarkkina-arvoon sekä esimerkiksi tulevaisuuden työelämätaitoihin. Näistä kumpaankaan en perehdy tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa esiin nousevat tunteet ja tunnepääoma käsitellään teorian osalta tiiviisti ja osatekijätasolla rajaten se yhdeksi elementiksi tietopääomamallissa.

Tietopääoma on käsitteenä tunnistettu kauemmin organisaatiotasoon ja alueelliseen tasoon liittyen. Organisaatiotasoinen tietopääoma esitellään teoriaosuuden alussa, mutta päähuomio kohdistuu yksilötason tietopääomasta julkaistuun artikkeliaineistoon, ja sekä näistä että emperiasta tehtyyn malliin ja synteisiin. Tuoreimmat tutkielmaan mukaan otetut julkaisut ovat vuoden 2021 lopulta ja sitä uudempia ei teoreettisen viitekehysten vaiheessa ollut saatavilla. Myöhemmin mahdollisesti julkaistuja uudempia artikkeleita en enää hakenut mukaan tähän tutkielmaan projektiaikataulun pitämiseksi.

1.4. Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

Tässä aluvussa esitellään tutkielman aiheeseen liittyvä teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet. Tutkimuksessa on hyödynnetty kuvassa 2 esitettyä viitekehystä ja keskeisiä käsitteitä. Oranssit nuolet kuvaavat polkua kohti tämän tutkielman keskiötä. Kuvaan on tarkoituksellisesti liitetty myös ylätasoon kuvaus liiketoimintaprosessista, jossa lähdetään liikkeelle visiosta ja strategiasta ja edetään tulosten ja arvon luontiin suorituskyvyn, kilpailukyvyn ja

innovoinnin toteuttamisen kautta. Kuvan jälkeen esittelen lyhyesti tutkielman teoriassa ilmenevät keskeiset pääkäsitteet.



Kuva 2: Yksilötason tietopääoma, tutkielman teoreettinen viitekehys

Aineeton pääoma, tietopääoma

Aineeton pääoma (intellectual capital), josta on käytössä tässä tutkielmassa käännoimuoto *tietopääoma*, kattaa kaiken sen, mikä ei ole organisaation fyysistä tai taloudellista omaisuutta (Lönnqvist et al. 2005, 12). Tietopääoma on kokoelma aineettomia resursseja, tietoa, kokemusta ja tieto-omaisuutta, jota organisaatiolla, yhteisöllä, maalla tai yhteiskunnalla on, ja jota se käyttää luodakseen taloudellista, sosiaalista arvoa tai ympäristö- tai käyttöarvoa (Dumayn 2016, 169). Tietopääoma jaetaan laajalle levinneen käsityksen mukaan kolmeen osaan: inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma. Tietopääomaa tarkastellaan alueellisen tason, organisaatiotason tai yksilötason kautta.

Yksilötason tietopääoma

Tämä nimenomainen käsitealue sisältöineen oli tutkielman tutkimustehtävän ratkaistavana. Yksilötason tietopääoman määritelmänä käytän synteisiä Wangin tutkijaryhmien määritelmistä: Yksilötason tietopääoma on yksilön hallussa oleva monipuolinen erityisesti työhön ja toimintaan liittyvä tietämyksen ja taitojen kokonaisuus, jota hän itse hallitsee ja käyttää hyväkseen menestyäkseen työssään ja muissa yhteisöissään (mukaillen Wang et al. 2020, 1107;

Wang et al., 2019, 896; Wang et al. 2018, 1204). Esitän tutkielmassa viisiosaisen mallin yksilötason tietopääoman rakenteesta ja osatekijöistä.

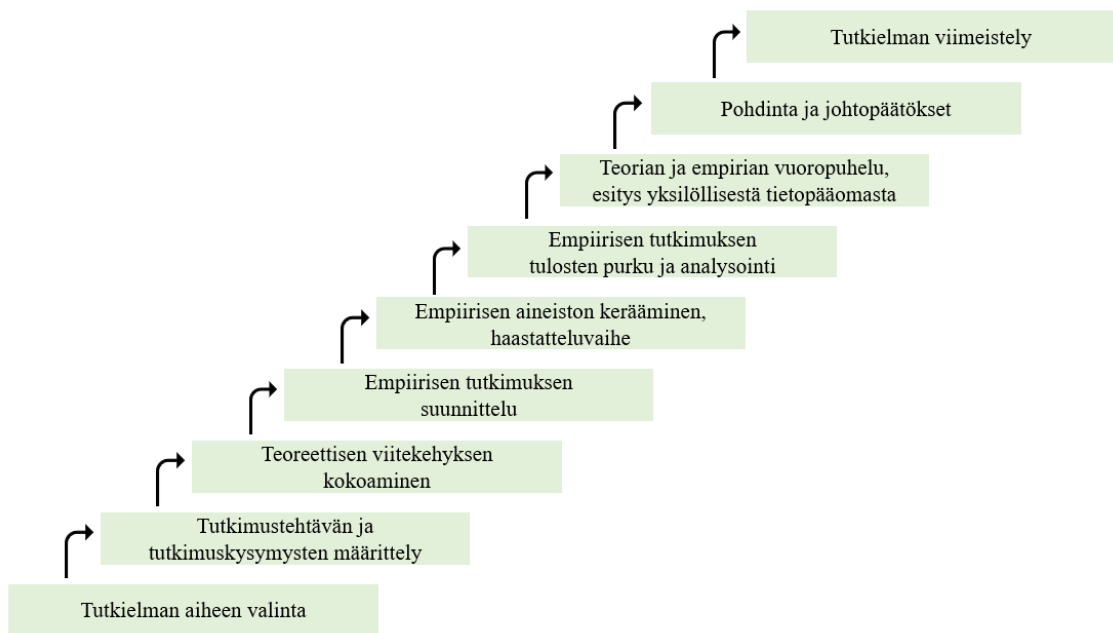
Tietopääoman johtaminen

”Tietopääoman johtaminen on tietopohjaiseen omaisuuteen liittyvää strategista suunnittelua ja toimenpiteitä, joiden tähtäimenä on parantaa yrityksen arvonluontikyvykkyyttä” (Kianto, Andreeva ja Pavlov (2013, 114). Tietopääoman johtaminen koostuu strategisesta ja operatiivisesta tasosta ja jakautuu *ohjaamiseen* ja *kehittämiseen* (Lönnqvist et al. 2005, 99–101).

1.5. Tutkielman rakenne

Tämä pro gradu -tutkielma koostuu johdannosta, teoriaosuudesta, metodi- ja materiaaliluvusta, tulosten analysoinnista ja pohdinnasta, sekä johtopäätöksistä. Johdannossa esitellään tutkimuksen taustaa, tutkimustehtävä, käytetty viitekehys ja keskeisimmät käsitteet sekä tutkimuksen rakenne. Tämän jälkeen seuraa kirjallisuuskatsauksesta koostuva teoriaosuus, joka jakautuu tietopääoman ja yksilötason tietopääoman osuuksiin ja alustavaan esitykseen yksilötason tietopääoman rakenteesta. Seuraavaksi esitellään laadullisen empiirisen tutkimuksen menetelmät ja tulokset. Synteesinä edellisistä luvuista esitän teorian ja empirian tulosten pohjalta yksilötason tietopääoman uuden viisiosaisen mallin. Työn lopussa ovat johtopäätökset ja näkemykset tutkimuksen kontribuutiosta ja jatkotutkimusaiheista. Empiirisen tutkimuksen havaintoyksikkönä on yksilö ja kohteena työsuhteessa olevat tietotyöläiset. Tutkielman tekstissä vuorottelevat ja keskustelevat aiempi tutkimus, oma ääneni ja näkemykseni sekä empiirinen aineisto ja siitä nousevat löydökset ja havainnot (Svinhufvud 2009, 113).

Kokonaisuutena pro gradu -tutkielman valmistaminen eteni suunnitelman mukaisesti kuvassa 3 esitettyjen vaiheiden kautta ja valmistui noin seitsemässä kuukaudessa. Suurimmat panostukset kohdistuivat teoreettisen viitekehyksen kokoamiseen, oman yksilötason tietopääoman esityksen luomiseen, empiiriseen tutkimukseen vaiheineen sekä tutkimustehtävän lopputuloksen kokoamiseen.



Kuva 3: Pro gradu -tutkielman päävaiheet

2. Teoreettinen tausta

Luvussa kaksi käydään läpi tietopääoman teoreettinen tausta. Luku jakautuu kahteen osaan, joista ensimmäisessä esitellään yleinen lähinnä organisaatiotason tietopääomaan liittyvä teoria kattaen tietopääoman hyödyt, rakenne ja tietopääoman kartoittamiseen ja johtamiseen liittyvä sisältö. Toisessa osassa syvennyttään tarkemmin yksilötason tietopääomaan ja siitä tehtyihin tutkimuksiin.

Teoreettisen taustan kokoamisen metodina käytin perinteisiä akateemisia tiedonhakumenetelmiä ja aihesanahakuja. Etsin tietoa myös koulutusohjelman aikana kertyneistä opetusmateriaaleista ja artikkelilinkeistä sekä hyödynsin opiskelijoille tarjottavaa henkilökohtaista tiedonhakuopastusta. Toteutin aihesanahakuja myös Google Scholarin sekä muiden yleisten hakukoneiden kautta. Hakusanaesimerkkejä ovat individual intellectual capital, individual-level intellectual capital, yksilöllinen tietopääoma, yksilötason tietopääoma. Lukemisen yhteydessä annoin artikkeleiden johdattaa seuraavan tiedon äärelle lähdeluetteloiden kautta. Artikkelien julkaisualustojen arvioinnissa hyödynsin Julkaisuforumia (JUFO). Merkittävimpänä kirjallisuuslähteenä toimi LUT:n Primo-verkkokirjastopalvelu ja lisäksi hankin käyttööni kirjallisuutta myös Aalto-yliopiston kirjastosta, Helmet-kirjastosta sekä ostamalla.

2.1. Tietopääoma

Tässä luvussa käyn läpi melko tiiviisti tietopääoman yleisen määrittelyn, sen tyypillisesti organisaatiotasoon liitetyn rakenteen sekä tietopääoman kartoittamiseen ja johtamiseen liittyviä seikkoja. Läpikäynti on perusteltua siksi, että yksilötason tietopääoman olemassa olevat rakennekäsitykset ammentavat suoraan aiemmasta organisaatiotasoisesta käsittelystä. Lisäksi tämän tutkielman näkökulmasta sekä organisaatiotasoisesta tietopääomasta yksilötason tietopääoman strategisen johtamisen tavoite on yhtenevä: yrityksen kilpailukykyyn ja menestymisen tukeminen.

Organisaatio tarvitsee resursseja ja pääomaa voidakseen toimia ja menestyä. Pääoma voi olla aineellista tai aineetonta. Tiivistetysti voidaan esittää, että aineeton pääoma kattaa kaiken sen, mikä ei ole organisaation fyysistä tai taloudellista omaisuutta. (Lönqvist et al. 2005, 12). Tässä tutkielmassa aineettomasta pääomasta (intellectual capital) käytetään käsitettä tietopääoma. Tietopääomaa ei ilmiönä ole uusi vaan siitä on mainintoja jo varhaisessa johtamis- ja taloustutkimuskirjallisuudessa. Tietopääomasta on esitetty useita samantyyppisiä määritelmiä, joista nostan tähän kaksi esimerkkiä: “*Yrityksen hallussa oleva tietämys, sovellettu kokemus, organisatorinen teknologia, asiakassuhteet ja ammatilliset kyvyt, jotka tarjoavat yritykselle kilpailuetua markkinassa*” (Edvinsson & Malone, 1997) ja Dumayn (2016, 169) mukaan tietopääoma on *kokoelma aineettomia resursseja, tietoa, kokemusta ja tietoomaisuutta, jota organisaatiolla, yhteisöllä, maalla tai yhteiskunnalla on, ja jota se käyttää luodakseen taloudellista, sosiaalista arvoa tai ympäristö- tai käyttöarvoa*. Edvinsson & Malonen (1997) määritelmä on tehty enemmän yrityksen näkökulmasta, kun taas Dumayn (2016, 169) näkökulma on laajempi, mutta sekään ei mainitse yksilöä.

2.1.1. Tietopääoman rakenne ja tasot

Tietopääoman määritelmän lisäksi käsittely edellyttää sen koostumuksen kuvaamista. Tietopääoman rakennetta kuvaavia malleja on lukuisia ja mallit tuottavat erilaisia painotuksia. Tämän tutkielman teoreettisen tarkastelun pohjana on malli, joka erottelee tietopääoman kolmeen päälohkoon (esim. Lönqvist et al. 2005, 12; Roos et al. 2005, 12; Hussinki et al. 2017, 905). Tämän mallin ensimmäinen elementti on *inhimillinen pääoma*, kuten osaaminen, henkilöominaisuudet, asenne, hiljainen tieto, koulutustaso, kokemustausta ja henkilökohtaiset verkostot. Toinen elementti on *rakennepääoma*, joka pitää sisällään arvot, kulttuurin, ilmapiirin, prosessit, järjestelmät, teknologiat, kodifioidun tiedon ja immateriaalioikeudet. Kolmas elementti on *suhdepääoma*. Se kattaa suhteet asiakkaisiin, toimittajiin, jälleenmyyjiin, mediaan, potentiaalisiin kumppaneihin, yhteisöön ja muihin sidosryhmiin, sekä yhteistyösopimukset, imagon ja brändin (esim. Roos et al. 2005, 73–81; Lönqvist et al. 2005, 31). Työn empirisen tutkimusvaiheen suunnittelussa hyödynsin myös Inkisen, Kiannon, Vanhalan ja Ritalan (2017) luomaa laajennettua tietopääoman mallia, jossa on kuusi elementtiä: henkilöstön osaaminen, rakenteellinen osaaminen, sisäinen suhdepääoma, ulkoinen suhdepääoma, uudistumiskyky, luottamuspääoma ja yrittäjyyispääoma. Marr (2005, 5) on korostanut, ettei

aineettomilla pääomilla ole yhä ainoa oikeaa määritelmää ja luokittelua, minkä kirjallisuudessa rakenteesta käyty ja edelleen käytävä keskustelu todistaa. Laadin teoreettisen viitekehysten tueksi yhteenvedon organisaatiotason tietopääoman rakenteesta ja osatekijöistä mukailen Roos et al. (2005, 73–81), Lönnqvist et al. (2005, 31) ja Hussinki et al. (2017, 919) ja esitän sen seuraavassa taulukossa 1.

Taulukko 1: Tietopääoman organisaatiotason rakenteen ja jaottelun yhteenveto (mukailen Roos et al. 2005, 73–81; Lönnqvist et al. 2005, 31; Hussinki et al. 2017, 919).

Tietopääoma		
Inhimillinen pääoma	Rakennepääoma	Suhdepääoma (ulkoinen ja sisäinen)
<ul style="list-style-type: none"> - Osaaminen - Henkilöominaisuudet - Asenne - Hiljainen tieto - Koulutustausta - Kokemustausta - Henkilökohtaiset verkostot 	<ul style="list-style-type: none"> - Arvot - Kulttuuri - Ilmapiiri - Prosessit - Järjestelmät - Teknologiat - Kodifioitu tieto - Immateriaalioikeudet 	<ul style="list-style-type: none"> - Suhteet asiakkaisiin, toimittajiin, jälleenmyyjiin, potentiaalisiin kumppaneihin - Suhteet yhteisöön ja muihin sidosryhmiin - Suhteet mediaan - Yhteistyösopimukset - Imago - Brändi
<p>Uudistumiskyky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uuden tiedon hankkiminen - Oppiva organisaatio - Luovuus ja aloitteellisuus <p>Luottamuspääoma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luottamuksen ilmapiiri - Lupausten ja sopimusten pitäminen (johdonmukainen toiminta) - Muiden osapuolien etujen huomioiminen toiminnassa (hyväntahtoisuus, eettisyys) - Asiantuntemus <p>Yrittäjyyspääoma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen - Työntekijöiden aloitteellisuus - Työntekijöiden päätöksentekokyky 		

2.1.2. Dynaaminen lähestymistapa tietopääomaan

Tietopääoma ei ole staattista vaan muuntuvaa ja elävää jo siksi, että merkittävä osa siitä on organisaatiotasoltakin tarkasteluna sitoutuneena ihmisiin. Kianto (2007, 344) toteaa, että jos tietopääomaa pidettäisiin yksinomaan staattisena yrityksen omaisuutena, sen tunnistaminen,

sijoittaminen ja siirtely olisi melko yksinkertaista. Kianto jatkaa tiedostamalla, että jos jo nyt monitulkintaisesti esitettyyn tietopääomaan lisätään vielä dynaamisen tarkastelun näkökulma, on kokonaisuuden akateeminen ja selväpiirteinen haltuunotto edelleen vaikeampaa (Kianto 2007, 352–353), mutta tästä huolimatta tietopääoman dynaamisen luonteen käsittely puolustaa mielestäni paikkaansa tämän tutkielman aiheen osalta, koska erityisesti aktiviteettinäkökulmassa ja muutосkyvykkyyšnäkökulmassa yksilön toiminta ja aktiivisuus on sisäänrakennettuna. Tämän vuoksi esittelen Kiannon jaottelun seuraavassa tekstikappaleessa.

Tietopääoman dynaamisuus voidaan Kiannon (2007) mukaan ymmärtää kolmella tavalla, jotka ovat *arvonluontiprosessi* (value creation process), *aktiviteetti* (activity) tai *muutoskyvykyys* (change capability). Arvonluontiprosessi tarkoittaa yrityksen valmiuksia suorittaa toistuvasti jokin arvoketjuun suoraan tai välillisesti liittyvä tuottava tehtävä, joka muuttaa panokset tuotoksiksi. Arvonluontinäkemysessä olennaista on, kuinka resurssit ovat vuoro vaikutuksessa keskenään arvon luomista varten, ja miten niitä koordinoidaan tätä varten (Kianto 2007, 348). Tähän liittyen totean, että puhuttaessa organisaatiotason ja yksilötason tason tietopääomasta, on nämä saatava toimimaan polysynkronisesti yhteen. Toimintoihin painottuvassa näkemysessä tietopääoma nähdään dynaamisena aktiviteettina. Näkemys korostaa organisaatioissa tapahtuvaa toimintaa ja käytäntöjä ja aineettoman pääoman ajassa muuttuvaa olemusta. Tässä tietopääomalla on aktiviteetteihin liittyvä ja kontekstisidonnainen luonne, jossa aineettomia resursseja hankitaan, käytetään ja kehitetään. (Kianto 2007, 349–350). Huomaan aktiviteettinäkökulmalla olevan liitospintaa esimerkiksi 2001 toteutettuun eurooppalaiseen Meritum-projektiin (Meritum 2001; Lönnqvist et al. 2005, 151–154), jonka ytimessä on toteuttaminen nimenomaan käytännössä, mitä ilman mistään resurssista ei ole hyötyä. Vahva sanoma on, että tietopääoman on toteuduttava käytännössä ja tietämys todentuu vain toiminnassa.

Kolmas näkökulma on dynaaminen tietopääoma muutосkyvykkyytenä. Tämä näkemys keskittyy organisaation kykyyn tuottaa ja hallita muutosta. Se on vastaus muuttuvaan markkinaan ja kehitykseen, jossa dynamiikka viittaa muutokseen. Korkean suorituskyvyn ylläpitämiseksi nopeasti muuttuvissa ympäristöissä, yritysten on jatkuvasti opittava ja innovoitava säilyttääkseen, sopeuttaakseen ja luodakseen uudelleen tietonsa, ideaaliksi nousee innovoiva

ja oppiva organisaatio, joka muuttuu koko ajan. (Kianto 2007, 351–352). Tähtäimessä on kestävä kilpailuedun saavuttaminen, jonka osalta on syytä huomata liitos esimerkiksi Barney (1991) näkemyksiin kestävästä kilpailuedusta.

Dynaamisen lähestymistavan liittäminen tietopääoman teeman kokonaisymmärrykseen on tälle tutkielmalle olennainen, sillä tietopääomalla on aktiviteetteihin liittyvä ja kontekstisidonnainen luonne (Kianto 2007, 349–350). Mielestäni tämä vain korostuu yksilötason tarkastelussa, jossa kohteena on oppivia, kehittyviä ja toimivia yksilöitä.

2.1.3. Tietopääoman kartoittaminen ja johtaminen

Tietopääoman johtamisesta toteavat Kianto et al. (2013, 114) seuraavasti: *“tietopääoman johtaminen on tietopohjaiseen omaisuuteen liittyvää strategista suunnittelua ja toimenpiteitä, joiden tähtäimenä on parantaa yrityksen arvonluontikyvykkyyttä.”* Lönnqvist et al. (2005, 99–101) esittävät tietopääoman johtamisen koostuvan strategisesta ja operatiivisesta tasosta ja jakautuvan siten *ohjaamiseen ja kehittämiseen*. Strategisen tason tehtäviä ovat resurssien ja toiminnan arvioiminen ja ohjaaminen. Operatiivinen taso on resurssien ja toiminnan kehittämistä käytännössä.

Tietopääoman kartoittamiseen ja arviointiin on kehitetty runsaasti malleja. Tunnetuimpia näistä ovat esimerkiksi Skandia (1994), Meritum-malli (2001), Grimaldi et al. (2012), Secundo et al. (2016, 2018) sekä Saksassa kehitetty Wissensbilanz –johtamis- ja raportointimalli (Lönnqvist et al. 2015). Myös ISO-järjestelmän standardi 30401 keskittyy tietojohdamiseen. Varhaisempien mallien rinnalle nousee tutkimuksesta myös tuoreempia lähestymistapoja ja tietopääoman jaotteluja, kuten Inkinen et al. (2017) tarkastelussa, joka luotaa tietopääoman koostumusta seitsemän eri ulottuvuuden kautta maiden välisenä vertailuna. Mallien syvyys ja painotukset vaihtelevat, vaikka kaikki etenevät jossain määrin tunnistamisen, kartoittamisen ja arvioinnin vaiheiden kautta. Marr ja Schiuma (2001) jaottelevat tietopääoman auditoinnin neljän vaiheen sykliin: 1) tärkeimpien aineettomien tekijöiden määrittäminen, 2) tärkeimpien aineettomiin tekijöihin liittyvien prosessien määrittäminen, 3) toiminnan

suunnittelu prosessien kehittämiseksi ja 4) implementointi ja aineettoman pääoman kasvun seuranta. Tietopääomaa mittaamisen tulee joka tapauksessa koostua seuraavista vaiheista: Mittareiden suunnittelu, mittareiden käyttöönotto ja mittareiden käyttäminen. Arvioinnin lopputuloksen tulisi tukea sekä aineettoman pääoman/tietopääoman ohjaamista että kehittämistä strategian suuntaan.

Tietopääoman kartoittaminen kiinnittyy osaksi tätä tutkielmaa yksilötason tietopääoman arvioinnin kautta. Yksilötason tietopääoman arviointi tarvitsee taustakseen yksilötason tietopääoman mallin tai rakenteen, jota voidaan myöhemmin soveltaa empiirisessä tutkimusvaiheessa tai mittauksessa. Tämä tutkielma vastaa tähän tarpeeseen.

2.2. Yksilötason tietopääoma

Lähestyin yksilöllistä tietopääomaa koskevaa teoreettista selvitystä tutkimustehtäväni apukysymyksen ”*Mitä tutkimus on sanonut yksilötason tietopääomasta tähän mennessä?*” kautta. Käytännössä selvitystyön tuloksena syntyi kattava kirjallisuuskatsaus olemassa olevaan akateemiseen kirjallisuuteen, jossa yksilötason tietopääoma on mukana otsikossa tai asiasanana. Täydellisenä tai aukottoman systemaattisena kirjallisuuskatsausta ei voi pitää, mutta saavutin sitä tehdessä saturaation, jossa täydentävää kirjallisuutta ei enää löytynyt tai se ei enää tuonut lisäarvoa tämän tutkielman sisältöön. Yksilötason tietopääomaa koskevan kirjallisuuskatsauksen yhteydessä suoraan yksilön tietopääomaa tutkivia ja tarkastelevia lähteitä löytyi hyvin rajallisesti, mikä vain vahvistaa yksilötason tietopääoman tutkimuksen tarvetta. Suomenkielisiä lähteitä ei tiedonhakuajaksi aikana löytynyt lainkaan. Tuoreimmat mukaan otetut julkaisut ovat vuoden 2021 lopulta ja sitä uudempia en enää hakenut mukaan tähän tutkielmaan. Tiedonhaun lopputuloksena nostin tarkempaan tarkasteluun yhteensä kaksitoista artikkelia, joista 8–9 artikkelin katson varsinaisesti käsittelevän yksilötason tietopääomaa. Selvitin jokaisen artikkelin taustaa JUFO-luokittelun avulla. Artikkelien julkaisut ajoittuvat vuoden 2013 ja 2021 välille, ja niillä on yhteensä 32 eri kirjoittajaa jakautuneena artikkelien määrän mukaan kymmeneen tutkijaryhmään.

Eräänlaisena yliedustuksena Kiinalaiset Zhining Wang ja Shaohan Cai ovat olleet mukana yhteensä neljässä itsetutkiskeluun, innovatiivisuuteen ja yksilötason tietopääomaan liittyvässä artikkelissa ja Dandan Liu (sic, pieni l-kirjain) sekä Xing Bu kahdessa aihepiiriin liittyvässä artikkeliryhmässä. Nämä ryhmät viittaavat runsaasti toistensa tuloksiin. Portugalilainen Eduardo Tomé ja venäläinen Iuliia Naidenova ovat osallistuneet kahteen tutkimukseen. Kaikki muut kirjoittajat ovat osallistuneet yhteen artikkeliin tämän tutkimuksen artikkeliotannassa.

Kiinalaiset tutkimukset muodostavat itsetutkiskeluun, innovatiivisuuteen ja luovuuteen keskittyvän klusterin ja 4/5 heidän tutkimuksistaan on toteutettu samantyyppisellä työtekijä-esimies –dyadikyselymenetelmällä. Kiinalaisten tutkijaryhmien tutkimuslinjojen ulkopuolelle jäävät artikkelit muodostavat jokseenkin hajanaisen kokonaisuuden, vaikka useimmat niistä pohjaavat organisaatiotasaisen tietopääoman kolmiosaisen jaotteluun. Artikkeleissa on jonkin verran ristiin viittauksia, mistä on pääteltävissä, että kirjoittajat ovat löytäneet saman kokonaisuuden äärelle kuin minäkin. Muraan ja Longoon (2013) viittaavat lähes kaikki, ja heitä sekä Arenas, Griffiths ja Freraut (2013) tutkijaryhmää pidetään vuoroin yksilötason tietopääoman (individual intellectual capital, IIC) nimikkeen ensimmäisenä esittäjänä. Mura ja Longo julkaisivat elokuussa 2013 ja Arenas et al. lokakuussa 2013, joten tältä osin järjestys on selvä. Olen laatinut artikkeleista lukijalle yhteenvedon liitteeseen 1 (Liite 1: Taulukko valituista yksilötason tietopääomaa tarkastelevista artikkeleista). Lopuksi totean, että omaksumassa tekstissäni käyttöön sanan yksilötaso, joka on symmetrinen aiemmin käytettyjen tarkastelutasojen alueellinen taso ja organisaatiotaso kanssa ja palvelee nimenomaan teoreettisen rakenteellisen tarkastelun yhteydessä. Toinen vaihtoehto olisi voinut olla yksilöllinen tietopääoma, joka jää nyt tarkoittamaan yksittäisen henkilön hallussa olevaa uniikkia tietopääomakokonaisuutta.

2.2.1. Kirjallisuuskatsaus yksilötason tietopääomaan

Esittelen tässä alaluvussa valitsemieni yksilötason tietopääoma käsittelevien artikkelien ja tutkimusten tulokulmat ja päätuotokset. Ensimmäisiä mainintoja yksilönäkökulmasta ja yksilötason tietopääomasta löytyy Muran ja Longon (2013) ja seminaariryhmän

muodostaneiden Arenas, Griffiths ja Frerautin (2013) julkaisuista. Katsauksen aluksi esitän kaikkien käsittelemieni artikkeleiden käyttämät yksilötason tietopääoman määritelmät koosteena seuraavassa taulukossa 2 ja etenen sen jälkeen artikkelikohtaiseen käsittelyyn.

Taulukko 2: Yksilötason tietopääoman määrittely, kooste artikkeleista

Tutkijat	Julkaisu-vuosi	Yksilötason tietopääoman määrittely
Mura & Longo	2013 (August)	Ei esitä erillistä määritelmää yksilötason pääomalle, muovaa tietopääoman rakenteen sisältöä yksilöille. Hyödyntää organisaatiotasolle tehtyä määritelmää: "Aineeton pääoma määritellään kaiken sen tietämyksen summaksi, jota yritykset hyödyntävät saavuttaakseen kilpailuetua" (Muran ja Longon viitteenä sivulla 437 Subramanian & Youndt, 2005)
Arenas, Griffiths & Freraut	2013 (October)	"Tietopääoma on henkilökohtaisen liiketoiminnan menestyksen resepti, jonka yksilö suunnittelee hyödyntämällä tietämystään, taitojaan, verkostojaan ja innovaatiotajuaan kestävien etujen saavuttamiseksi" (sivu 47).
Tomé, Naidenova & Oskolkova	2014	Ei esitä erillistä määritelmää yksilötason pääomalle, vaikka muovaa tietopääoman sisältöä yksilöille. Hyödyntää organisaatiotasolle tehtyä määritelmää: "Tietopääoma määritellään yleensä moniulotteiseksi käsitteeksi, joka kattaa inhimillisen pääoman (kompetenssit), suhdepääoma (brändit ja ulkosuhteet) ja rakenteellisen pääoman (rutiinit ja sisäiset suhteet) (Tomé et al. viitteenä sivulla 190 Edvinsson ja Malone, 1997).
Naidenova, Parshakov, Zaveritiaeva & Tomé	2015	Ei esitä määritelmää yksilötason tietopääomasta. Toteaa sen tarkoittavan esimerkiksi tietämystä, taitoja ja kompetenssia (sivu 58).
Vale, Branco & Ribeiro	2016	Käyttää sanaa yksilötason tietopääoma (IIC), mutta ei liitä käsitettä henkilöön vaan yksittäiseen organisaatioon. Puhuu kollektiivisesta tietopääomasta, collective individual capital (IIC+IIC+IIC=CIC).
Vetrenko, Chernysheva, Levitina, Voronkova & Mikheeva	2017	Ei esitä määritelmää yksilötason tietopääomasta. Nimeää kuitenkin yksilön tietopääoman ja kompetenssipääoman (sivu 569-570).
Wang, Bu & Cai	2018	"Yksilötason tietopääoma on yksilön hallussa oleva dynaaminen tietämyksen kokonaisuus, jonka hän omistaa tai jota hän itse hallitsee ja joka muodostaa hänen kilpailuetunsa hänen organisaatiossaan" (sivu 2014).
Wang, Liu & Cai	2019	"Yksilötason tietopääoma on yksilön hallussa oleva työhön liittyvän tietämyksen kokonaisuus, joka on dynaamisesti kertynyt yksilön työssään toteuttaman tiedollisen toiminnan kautta ja joka muodostaa hänelle kilpailuetua" (sivu 2014) tai lyhyemmin "henkilön yksilötason työhön liittyvän tietämyksen kokonaisuus" (sivu 896).
Wang, Cai, Liu, Liu & Meng	2020	"Yksilötason tietopääoma viittaa yksittäisen työntekijän omistaman tai hallitseman tietämyksen ja taitojen kokonaisuuteen" (sivu 1107).
Wang, Cui, Cai, Ren	7/2021	Nojaa Wang et al. 2018 määritelmään ja rakenteeseen.
Bu, Zhang, Li, Zhang	8/2021	Nojaa Wang et al. 2018 määritelmään ja rakenteeseen.
Aprile, Nicolliello & Durst	10/2021	Ei esitä erillistä määritelmää yksilötason pääomalle, keskittyy rakenteeseen ja muovaa sitä huippu-urheilijoille.

Julkaisullaan ensimmäiseksi ehdineet Mura ja Longo (2013, 436) kehittivät työkalun tietopääoman arviointia ja arvostamista varten sekä tutkivat tietopääoman ja suorituskyvyn suhdetta. Samalla he tarkastelivat yksilön suorituskyvyn vaikutusta myös työntekijäpitoon,

työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Heidän tutkimusyksikkönään on yksittäinen työntekijä maatalouselintarvikealalta. Tutkimus ei kuitenkaan tutki yksilön näkemystä ja kokemusta vaan keskiössä on yrityksen suorituskyky yksilön performanssin toimiessa tulosten välikapaleena (mediator). Hypoteesin kehittämissä viitataan inhimillisen pääoman teorioihin, tietopohjaiseen teoriaan (KBT) ja sosiaalisen pääoman teorioihin (Mura & Longo 2013, 437). Tuotoksena syntynyt työkalu on nimetty IGIA- indexiksi (Internally Generated Intangible Assets Index) ja se on tarkoitettu johtajien avuksi yksilötason tietopääoman mittaamista ja seuranta varten (Mura & Longo 2013, 445).

Arenas, Griffiths ja Freraut tutkivat yksilöllistä inhimillistä pääomaa telecom-alalla toimivien koulutettujen chileläisten miesten parissa ja julkaisivat seminaaripaperin. Tutkimusyksikkönä oli yksilö ja tutkimuskysymyksillä selvitettiin, miten yksilötason tietopääoma määritellään ja johtaako oman tietopääoman hallitseminen ja tunnistaminen yksilön osalta henkilökohtaisiin hyötyihin. (Arenas et al. 2013, 46–47). Jatkan Muran ja Longon sekä Arenas et al. yksilötason tietopääoman rakenteen käsittelyä alaluvussa 2.2.2.

Vuosina 2014 ja 2015 kaksi venäläisportugalilaista tutkimusryhmää, joiden yhteisinä nimitäjinä ovat tutkijat Tomé ja Naidenova, julkaisivat kaksi tutkimusta, joissa keskitytään todistamaan yksilötason tietopääoman vaikutus tietyssä tavoitteessa menestymiseen. Molemissa tutkimuksissa viitataan yksilötason tietopääoman kolmiosaiseen jaotteluun. Tomé et al. (2014) keskittyvät tutkimaan miljonäärien ja tarkemmin jalkapallovalmentajien vaurauden suhdetta heidän yksilötason tietopääomaansa. Tutkimusyksikkönä on 60 Euroopan jalkapalloliigan (UEFA) valmentajaa.

Ryhmä luo viitekehyksen ja välittäjäindikaattorit, joiden avulla voidaan analysoida jalkapallovalmentajien vaurauden ja yksilötason tietopääoman (IIC) suhdetta. Yksilötason tietopääoma jaetaan osiin inhimillinen pääoma eli kompetenssit, suhdepääoma eli yksilön imago ja verkostot ja rakennepääoma, jolla tarkoitetaan yksilön hallussa olevia tekijänoikeuksia ja patenteja. Tuloksena esitetään, että korkea tai vahva yksilötason tietopääoma edistää jalkapallovalmentajan vaurautta ja menestystä. Käytännön hyötynä todetaan, että henkilön ICTekijöiden kodifiointi mahdollistaa niiden ydinosaamisten analysoinnin, jotka ovat tärkeitä

tietyissä toiminnassa tai ammatissa menestymiseen. Hyvinvointiin johtavien tekijöiden tunnistaminen antaa myös mahdollisuuksia tasa-arvoisuuden lisäämiseen. (Tomé et al. 2014, 189).

Naidenova et al. (2015) ryhmä jatkaa yksilötason tietopääoman vaikuttavuuden ja merkityksen tutkimista kohteenaan 85 venäläistä osakerahastoa ja niiden rahastonhoitajat. Tarkoituksena on selvittää, vaikuttaako osakerahaston hoitajan yksilöllinen tietopääoma siihen, että sijoitusrahasto ylittää markkinat. Ryhmä rinnastaa yksilötason tietopääoman koulutukseen ja työkokemusvuosiin ja toteaa selvityksensä tuloksena, että koulutus ja työkokemus yhdeksään vuoteen saakka parantavat sijoitustuloksia. Tekijöiden tunnistaminen antaa myös mahdollisuuksia tasa-arvoisuuden lisäämiseen.

Kaksi seuraavaksi julkaissutta tutkijaryhmää menevät sisältöineen jossain määrin tämän tutkielman ohi, mutta liittävätkin itse itsensä aiheeseen ja annan heidän siksi esitellä näkemyksensä osana yksilötason tietopääoman kirjallisuuden kehityskaarta. Vuonna 2016 yksilötason tietopääoman käsitettä käyttivät Vale, Branco ja Ribeiro artikkelissaan ”*Individual intellectual capital versus collective intellectual capital*”. Artikkelin nimestä huolimatta he eivät tutki tietopääomaa työntekijäkohtaisella yksilötasolla vaan organisaatio- ja metaorganisaatiotasolla. Heidän tutkimusyksikkönään on metaorganisaatio-case Aveiron satama Portugalissa ja siihen kuuluvat itsenäiset organisaatiot. Tietopääoman rakenteena he käyttävät kolmijakoa inhimillinen pääoma, suhdepääoma ja rakennepääoma ja omaksuvat sanastoonsa yksilötason tietopääoman (individual intellectual capital, IIC) tarkoittamaan metaorganisaation osana toimivien yritysten yrityskohtaista tietopääomaa ja kollektiivisen tietopääoman (collective intellectual capital, CIC) tarkoittamaan metaorganisaation yhteistä. (Vale et al. 2016). Heidän tutkimuksensa ei tuota löydöksiä tätä tutkielmaa varten, mutta totean sen lyhyesti heidän käyttämänsä IIC-käsitteen vuoksi. Esimerkki kuvastaa sitä, että yksilötason tietopääoman käsite ja sisältö ei ole ollut vakiintunut vielä 2010-luvun puolivälissä.

Vuonna 2017 julkaisseet Vetrenko, Chernysheva, Levitina, Voronkova ja Mikheeva tarkastelevat yritysten keskimääräisiä koulutusmääriä maakohtaisesti Euroopassa. Teksti puhuu tietopääomasta yleensä, eikä esimerkiksi ota kantaa sen rakenteeseen, vaikka mainitsee

käsitteitä tietopääoma ja kompetenssipääoma (knowledge capital, competence capital). Venäläisten tutkijoiden artikkeli on ilman JUFO-luokitusta olevassa julkaisussa *European Research Studies*. Artikkelin ponsi vaikutti olevan perustella, miksi venäläisten yritysten kannattaisi panostaa työntekijöiden työsuhteen aikaiseen kouluttamiseen. Lisäksi todetaan, että erityisesti potentiaalisimmille yksilöille tulee taata mahdollisuudet kompetenssipääoman kasvattamiseen (Vetrenko et al. 2017, 575).

Modernissa kilpailussa ja olosuhteissa pärjääminen edellyttää tiedon tason nousua. Lähtökohdiana on yritysten paine muuntua teollisista yrityksistä älykkäiksi yrityksiksi (Vetrenko et al. 2017, 568) eli Morganin organisaatiometaforaan lainatakseni *koneesta aivoiksi* (Örtenblad, Putnam & Trehan 2016, 877; 873), joissa tieto, tietämys ja työntekijöiden luovuus ovat keskeisiä. Muutoksen yhteydessä on ratkaistava työvoiman älyllistämisen (intellectualization) haaste ja artikkelin mukaan tämä tapahtuu kehittämällä yksilötason tietopääomaa. Kirjoittajat toteavat, että työntekijät, jotka koulutautuvat systemaattisesti, pystyvät hankkimaan uusia osaamisia ja piirteitä, kuten luovuutta, älykkyyttä ja vuorovaikutustaitoja (Vetrenko et al. 2017, 575). Johtoa suositellaan luomaan alueelliset verkostot eli sosiaalista pääomaa, jolla yhdistetään tieteen, koulutuksen, liiketoiminnan ja julkiset sektorin organisaatiot kehittämään älyllistymistä ja sen kautta yksilöllistä tietopääomaa (Vetrenko et al. 2017, 575). Vetrenko et al. tutkimus tunnustaa vahvasti yksilötason pääoman ja sen kehittämisen tarpeen. Yksilötason tietopääoma typistetään kuitenkin tiedolliseksi osaamiseksi ja kouluttamalla ja opiskelemalla kehitettäväksi asioiksi. Artikkelin sivuuttaa sen, mitä kaikkea yksilötason tietopääoma yksilön näkökulmasta todella on.

Sivuhuomiona on pakko mainita, että heidän mukaansa Euroopan alin koulutuspäivien määrä per henkilö oli Suomessa: neljä päivää, mutta toisaalta 82 % suomalaisista yrityksistä sisällyttää koulutusta ja harjoittelua työntekijöilleen (Vetrenko et al. 2017, 570–571). Vientiyrietykset kouluttavat tutkimuksen mukaan poikkeuksetta (Vetrenko et al. 2017, 571).

Seuraavat viisi tutkimusta ovat kiinalaisten tutkijaryhmien esityksiä yksilötason tietopääomasta. Ensimmäiset aiheet ovat yksilötason tietopääoman suhde ja vaikutus luovuuteen (Wang, Bu & Cai 2018), sekä yksilötason tietopääoman, luovuuden, itsetutkiskelun ja

häpeähuolen (concern for face) väliset vaikutukset (Wang, Liu & Cai 2019). Sarjaa jatkavat Wang, Cai, Liu, Liu & Meng (2020) tutkimalla yksilötason tietopääoman vaikutusta yksilön suorituskykyyn ja Wang, Cui, Cai, Ren (2021) tarkastelemalla itsetutkiskelun ja suorituskyvyn suhdetta tiimin refleksiivisyyteen ja innovatiivisuuteen. Viimeisenä Bu, Zhang, Li, Zhang (2021) perehtyvät yksilötason tietopääoman ilmenemisen yksilökohtaisiin profiileihin. Yksilötason tietopääoman Wang et al. (2018) määrittelevät seuraavasti: *”Yksilötason tietopääoma on summa siitä yksilön omistamasta ja kontrolloimasta dynaamisesta tietämyksestä, joka muodostaa hänelle kilpailuedun hänen organisaatiossaan.”* Lisäksi he toteavat, että *”yksilön yleistä tietämystä heijasteleva yksilötason tietopääoma on vahvasti kytköksissä työntekijän suorituskykyyn”* (Wang et al. 2018, 1204). Huomio painottuu yritykselle tuotettavaan hyötyyn. Kaikki kiinalaistutkimukset nojaavat Wang et al. (2018) tuottamaan yksilötason tietopääoman rakenteeseen, johon palaan tarkemmin alaluvussa 2.2.2.

Tämän kirjallisuuskatsauksen viimeisessä ja samalla tuoreimmassa artikkelissa Aprile, Nicoliello ja Durst (2021) tekevät konseptiehdotuksen yksilötason tietopääoman hyödyntämisestä eliittuurheilijoille. He esittävät viitekehyksen, jossa perinteinen kolmiosainen tietopääoman rakenne inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma muokataan muotoon *luonnollinen pääoma* (natural capital), *urheilupääoma* (sports capital) ja *mediapääoma* (media capital). He käyttävät Inkinen et al. (2017) artikkelia perustelemaan, että jo olemassa olevia tietopääoman luokitteluja on joskus syytä säätää tapauksen mukaan. Sekundääriaineiston tapauksena ja samalla havaintoyksikkönä on huipputason yksilöurheilija, pikajuoksija Usain Bolt Yhdysvalloista. Artikkelitoteaa, että tietopääomakonseptilla on hyödynnettävyyttä organisaatioyhteyksien lisäksi myös yksilötasolla ja yksilötason tietopääoman tarkastelu soveltuu esimerkiksi eliittuurheiluun ja muille aloille, joissa imagolla ja julkisuudella on merkitystä.

2.2.2. Yksilötason tietopääoman rakenne kirjallisuudessa

Tähän mennessä julkaistut artikkelit ovat lähestyneet yksilöllistä tietopääomaa lähtökohtaisesti aiemmin organisaatiotasolle luodun kolmiosaisen jaottelun eli inhimillisen pääoman, rakennepääoman ja suhdepääoman pohjalta (Mura & Longo 2013; Arenas et al. 2013; Tomé

et al. 2014; Naidenova et al. 2014; Vale et al. 2016; Wang et al. 2018; Wang et al. 2019; Wang et al. 2020; Wang et al. 2021; Bu et al. 2021; Aprile et al. 2021). Esitetyissä yksilötason tietopääoman malleissa ja konsepteissa on kuitenkin myös omia piirteitään ja rakennetta on saatettu rikastaa tai muuntaa. Käyn tätä kokonaisuutta läpi seuraavissa tekstikappaleissa. Tutkielmani kannalta olennaista sisältöä yksilötason tietopääomaan rakenteeseen on mallinnettu seitsemässä tutkimuksessa (Mura & Longo 2013; Arenas et al. 2013; Tomé et al. 2014; Naidenova et al. 2015; Wang et al. 2018; Wang et al. 2019; Aprile et al. 2021) ja keskityn erityisesti niihin. Kooste näiden artikkelien rakennänäkemyksistä on esitetty taulukossa 3 seuraavalla sivulla. Tämän ohella esittelen tässä luvussa lukijalle samalla yksilötason tietopääoman uusimpien artikkelien tuloksia sekä akateemisen keskustelun ja rakenteen äärellä tehtyjä huomioita.

Taulukko 3: Artikkelien näkemys yksilötason tietopääoman rakenteesta

Tutkijat	Julkaisu- vuosi	Näkemys yksilötason tietopääoman rakenteesta
Mura & Longo	2013 (August)	Kolmiosainen jaottelu inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma sekä niiden osatekijät, joita on yhteensä yhdeksän (Mura & Longo 437-438). Inhimillinen pääoma: innovointi, sisäinen työn reflektointi ja käytännön soveltaminen Rakennepääoma: ryhmäkoheesio, viestintä, luottamus ja kontribuutio Suhdepääoma: verkostoituminen sekä työntekijöiden käsitys asiakkaista ja kuluttajista
Arenas, Griffiths & Freraut	2013 (October)	Pohjana kolmijako inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma, jota täydennetty. Lopputuloksena viisiosainen rakenne (Arenas et al. sivu 48-49). Suhdepääoma Inhimillinen pääoma Uudistumis- ja kehittämispääoma (~rakennepääoma) Suhdepääoma Onnellisuus
Tomé, Naidenova & Oskolkova	2014	Pohjana kolmijako inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma (Tomé et al. sivu 190-191). Inhimillinen pääoma: kompetenssi Suhdepääoma: imago ja verkostot Rakennepääoma: yksilön tieto-omaisuus, IPR:t (tekijänoikeudet, kirjat, patentit)
Naidenova, Parshakov, Zavertiaeva & Tomé	2015	Pohjana kolmijako inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma (Naidenova et al. sivu 58-59). Inhimillinen pääoma: kompetenssi Suhdepääoma: imago ja verkostot Rakennepääoma: yksilön tieto-omaisuus, IPR:t (tekijänoikeudet, kirjat, patentit)
Wang, Bu & Cai	2018	Pohjana kolmijako inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma (Wang et al. 2018, 1205-1207). Yksilötason inhimillinen pääoma: objektiivinen tietämys, joka on kertynyt oppimisen ja työskentelyn tuloksena, kokemus, taidot, asenne, lahjakkuus, älyllinen ketteryys Yksilötason suhdepääoma: kyky hankkia ja vaihtaa tietoa sidos- ja viiteryhmien kanssa, henkilön verkostossa olemassa oleva ja potentiaalinen mahdollisuus hankkia tietoa Yksilötason rakennepääoma: subjektiivinen tietämys, joka henkilölle on kertynyt ajattelun ja kognitiivisten prosessien kautta, yksilön periaatteet, standardit, metodit
Wang, Liu & Cai	2019	Pohjana kolmijako inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma (Wang et al. 2019, 899: 916-917). Yksilötason inhimillinen pääoma: - Sopiva ja riittävä osaaminen - Ammatillinen kyvykkyys - Akateeminen kyvykkyys - Ongelmanratkaisukyky Yksilötason rakennepääoma: - Hyvä ongelmanratkaisumetodologia - Kypsä ajattelu ongelmien äärellä - Selkeä päätöksentekologiikka muutosten kohtaamiseen - Tehokkaat operatiiviset käytänteet Yksilötason suhdepääoma: - Hyvä yhteistyövalmiudet ongelmanratkaisuun muiden kanssa - Tottumus muilta oppimiseen työpaikalla - Hyvät suhteet viiteryhmiin - Hyvät kommunikointitaidot erilaisten ihmisten kanssa - Sopivien suhteiden ylläpitäminen erilaisiin ihmisiin
Aprile, Nicolliello & Durst	10/2021	Pohjana kolmijako inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma, mutta josta luodaan uudelleen nimetty huippu-urheilijoille sovellettu kolmiosainen malli, jossa jokaisessa osa-alueessa lukuisia osatekijöitä (Aprile et al. 2019, 10-12). Inhimillinen pääoma --> luonnollinen pääoma Rakennepääoma --> urheilupääoma Suhdepääoma --> mediapääoma

Mura ja Longo (2013) näkevät yksilötason tietopääoman yksilön suorituskykyyn liittyvänä välittäjä ja tarjoavat IGIA-mittarinsa avuksi ja työkaluksi kehityksen seuraamiseen. He konseptoivat yksilötason tietopääoman käyttämällä kolmijakoista ja yhdeksänsäsaista rakennetta, jonka päälohkoina toimivat organisaatiotasolta tutut inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma. He kiinnittävät näiden alle osatekijöitä seuraavasti (Mura & Longo 2013, 437–438):

- Inhimillinen pääoma: innovointi, sisäinen työn reflektointi ja käytännön soveltaminen (innovation, intrinsic work reflection, practical application).
- Rakennepääoma: ryhmäkoheesio, viestintä, luottamus ja kontribuutio (group cohesiveness, communication, trust, contribution).
- Suhdepääoma: verkostoituminen sekä työntekijöiden käsitys asiakkaista ja kuluttajista (networking, employees' perception of customers and consumers).

Arenas et al. (2013) soveltavat samoin yksilötason tietopääoman rakenteen määrittelyn pohjana nousevan standardin mukaista kolmijakoa, mutta muokkaavat sitä vaihtamalla rakennepääoman uudistumis- ja kehityspääomaksi ja lisäämällä kokonaisuuteen onnellisuuden. Jokaiselle neljälle osa-alueelle on määritetty 3–5 osatekijää (Arenas et al. 2013, 48–50). Onnellisuuden lisäämistä yksilötason tietopääoman osatekijäksi he perustelevat sillä, että se on selkeä tuntemus kokonaisvaltaisesta subjektiivisesta tyytyväisyydestä, jota ruokkivat kestävät asiat, kuten oma tietämys, ja joka on kytköksissä itseen, perheeseen, ammattiin ja yhteisöön (Arenas et al. 2013, 49). Onnellisuuden lisäämisen taustaa ei avata, mutta yksilöllisyyttä korostavasta Euroopasta katsottuna sen taustalla saattaa mielestäni vaikuttaa paikallinen perheen ja yhteisöllisyyden kulttuurinen korostuminen. Merkillepantava ja kulttuuria heijastava yksityiskohta on myös urheiluseurojen mainitseminen erikseen suhdepääoman tekijänä (Arenas et al. 2013, 50). Tutkimuksessa inhimillinen pääoma on rinnastettu melko suoraviivaisesti yksilön tietämykseen ja opiskeluvuosiin, mutta tutkijat toteavat, että asenteella ja muutoskyvykkyydellä on myös osuutta asiaan (Arenas et al. 2013, 50).

Yksilötason tietopääoman rakenne Arenas et al. (2013, 50) mukaan:

- Inhimillinen pääoma: kompetenssit, asenne, älyllinen ketteryys (competencies, attitude, intellectual agility).
- Suhdepääoma: työnhakukanavat, sosiaalisen verkon asenne, urheiluseurojen jäsenyydet, sähköpostin kohdennettu käyttö, ihmisten välinen viestintä (job search channels, acctitud socailes networks [sic], membership sports teams, objective use e-mail [sic], interpersonal communication).
- Uudistumis- ja kehittämispääoma: sisäinen, henkilökohtainen liiketoiminta, nykyinen kehitystyö (internal, personal business, current development work).
- Onnellisuus: sisäinen, perhe, sosiaalinen, ammatillinen (internal, family, social, professional).

Arenas et al. julkaisun kiinnostavana löydöksenä todetaan, että yksilöt eivät jäsennä suhdepääomaa mukaan tietopääomaan vaan pitävät sitä erillisenä asiana. Edellistä sivuten yksilöt eivät hyödynnä omaa suhdepääomaansa organisaation tavoitteita tai omaa suoritusta parantaakseen. Tähän liittyen ehdotetaan jatkotutkimusta. Heidän mukaansa inhimillinen pääoma korreloi positiivisesti tietopääoman kanssa ja onnellisuus ja tietopääoma ovat yhteydessä toisiinsa. Tai toisin sanoen inhimillinen pääoma edistää suotuisasti tietopääoman kertymistä ja vaikuttaa sekä suoraan että epäsuorasti onnellisuuteen, joka on vahvasti mukana tuloksissa (Arenas et al. 2013, 50–52).

Jalkapallovalmentajien vaurautta ja rahastonhoitajien sijoitusmenestystä koskeneet tutkimukset (Tomé et al. 2014; Naidenova et al. 2015) keskittyvät erityisesti siihen, miten yksilötason tietopääoman vaikuttaa tiettyyn suoritukseen. Tietopääoman rakenne saa huomioita vain jonkin verran ja tutkimukset tukevat perinteistä kolmiosaista jaottelua. Tomé et al. (2014) artikkeli toteaa, että tietopääoman ja vaurauden suhdetta on vaikea tutkia, ja eri toimialoilla ja sovellusalueilla tarvitaan erilaista yksilötason pääomaa ja lahjakkuutta tai kykyjä. He toteavat esimerkiksi, että matemaattiset kyvyt tukevat huipputeknologiauralla ja muotigenressä arvostetaan kauneutta ja kehon kieltä (Tomé et al. 2014, 193). Heidän näkökulmansa on tarkastella yksilötason tietopääomaa yksilön menestystekijöinä, jolloin a)

yksilön menestys työmarkkinoilla riippuu hänen kompetensistaan ja siten inhimillisestä pääomasta. He viittaavat tueksi tutkimuksiin, jotka osoittavat, että koulutus vaikuttaa palkkaan ja työllistymiseen. Toisena menestystekijänä on b) suhdepääoma eli imago ja verkostot. Yksilön imago yrityksen ulkopuolella ja yhteisössä määrittelee menestystä, etenkin miljonäärien keskuudessa. Imagolla voi tehdä liiketoimintaa suoraan ja epäsuorasti. Lisäksi suhteet (suhdepääoma) ovat välttämättömiä liiketoiminnassa. (Tomé et al. 2014, 190–191). Rakennepääoma (individual intellectual property) sivuutetaan ja todetaan, että yritystasolla mainitut ohjeet, tietokannat ja patentit nähdään vaikeasti sovellettavina ja mitattavina yksilötasolla, mutta tekijänoikeuksia, kirjoja ja patenteja voi olla myös yksilöiden hallussa (Tomé et al. 2014, 190–191). Mittarit on heidän mukaansa laadittava tehtäväkohtaisesti. He itse laativat välittäjäindikaattorit (proxy indicators) jalkapallovalmentajia varten (Tomé et al. 2014, 193–195) todeten kuitenkin itsekin (Tomé et al. 2014, 199), että indikaattorit voivat olla osin kyseenalaisia. Yksilötason tietopääoman tekijöitä ilmentäviksi välittäjäindikaattoreiksi he valitsevat esimerkiksi seuraavat väitteet: jos valmentajan tietopääoma on korkea, hänen joukkueensa menestyy hänen kaudellaan ja tarkasteluun tulee ottaa erityisesti kansallinen taso, jossa pelejä on enemmän. Tällä välittäjällä tarkastellaan inhimillistä pääomaa, jonka pääelementti on kompetenssi. Lisäksi todetaan, että huippuvalmentajat ovat karismaattisia ja kuuluisia ja koska heillä on medianäkyvyyttä ja faneja, voidaan medianäkyvyydellä mitata yksilötason suhdepääoman eli imagon ja verkostojen osuutta. Myös valmentajan aiempi oma peliura tukee suhdepääoma, joten sitä käytetään välittäjäindikaattorina, ja se saa erityisen painoarvon, jos valmentaja on kehittynyt oman kasvattajaseuransa valmentajaksi. (Tomé et al. 2014, 193–195). Heidän tutkimuksestaan otan mukaan tietopääoman kolmijajolle osoitetun kannatuksen sekä osatekijät kompetenssi, imago ja verkostojen merkitys.

Naidenova et al. (2015) tutkimuksessa yksilötason tietopääoman tekijöinä esitetään joukko rahastonhoitajan henkilökohtaisia kokemukseen ja koulutukseen liittyviä tekijöitä. Nämä ovat a) koulutus, joka erotellaan tekniseen koulutukseen, taloudelliseen koulutukseen ja muuta maata arvostetumpana pidettyyn koulutukseen Moskovassa sekä b) CFA-sertifikaatteihin (The Chartered Financial Analyst) ja c) työkokemusvuosiin. Taustalla on toteamus, että moni rahastonhoitaja on kouluttamaton tai itseoppinut (Naidenova et al. 2015, 60–61). Tutkimus tarjoaa käytäntöön ratkaisuksi sitä, että sijoittaja voi tutkia rahastonhoitajan taustat ja sijoitusyhtiöiden henkilöstöhallinto voi kohdistaa rekrytointeja koulutettuihin, sillä

tutkimuksen mukaan taloudellinen koulutus ja erityisesti moskovalainen koulutus näyttivät johtavan parempiin rahoitustuottoihin. Työkokemus puolestaan ensin kartuttaa sijoitustuloksia, mutta alkaa yhdeksän vuoden jälkeen heikentää niitä; suurimmat riskit otetaan 10–11 vuoden työkokemuksella ja sen jälkeen eräänlainen ammatillinen paikallaanpolkeminen ja konservatiivisuus alkavat tutkimuksen mukaan kääntää tuloksia heikommiksi (Naidenova et al. 2015, 69). Olennaisena tälle tutkielmalle he päätyvät tutkimuksessaan nostamaan koulutuksen mukaan yksilötason tietopääoman osatekijäksi. Tämä vahvisti omaa näkemystäni sen läsnäolosta, vaikka päädyinkin itse sijoittamaan sen rakennepääoman alle.

Tuoreimmissa suoraan työntekijätasoiseen yksilölliseen tietopääomaan liittyvissä kiinalaisissa tutkimuksissa on perehdytty kvantitatiivisella tutkimusotteella yksilötason tietopääoman merkitykseen ja yhteyksiin eri tekijöiden kanssa. Tietopääoman rakenteena on käytössä jako inhimilliseen pääomaan, rakennepääomaan ja suhdepääomaan. Wang et al. (2018) määrittävät käyttöönsä käsitteen yksilötason tietopääoma (individual intellectual capital, IIC) sekä käsitteet yksilötason inhimillinen pääoma (individual human capital, IHC), yksilötason rakennepääoma (individual structural capital, ISC) ja yksilötason suhdepääoma (individual relational capital, IRC) koskemaan nimenomaan työntekijä- ja yksilötasoista yksittäisellä henkilöllä olevaa aineetonta pääomaa (esim. Wang et al. 2018, 1203; Wang et al. 2020, 1107). Pidän Wang et al. 2018 antamia nimikkeitä eräänlaisena kulminaatiopisteenä ja yrityksenä vakiinnuttaa näitä käsitteitä akateemiseen keskusteluun. Käytän niitä myös omassa tutkielmassani. Wang et al. (2018, 1206) mukaan:

- Yksilötason inhimillinen pääoma: Objektiiivinen tietämys, joka on kertynyt oppimisen ja työskentelyn tuloksena, kokemus, taidot, asenne, lahjakkuus, älyllinen ketteruus.
- Yksilötason rakennepääoma: subjektiivinen tietämys, joka henkilölle on kertynyt ajattelun ja kognitiivisten prosessien kautta, yksilön periaatteet, standardit, menetelmät
- Yksilötason suhdepääoma: kyky hankkia ja vaihtaa tietoa sidos- ja viiteryhmien kanssa, henkilön verkostossa olemassa oleva ja potentiaalinen mahdollisuus hankkia tietoa

Wang et al. 2018 tekemä tutkimus *“Core Self-Evaluation, Individual Intellectual Capital and Employee Creativity”* tutkii yksilötason tietopääoman suhdetta luovuuteen. Luovuuden jaetaan tarkastelussa radikaaliin ja inkrementaaliin luovuuteen (Wang et al. 2018, 1204). Tutkimuksen teoreettisena taustana ovat persoonallisuuden ydintulkintateoria (CSE, Core self-evaluation) sekä luovuusteoriat. Tutkimusyksikkönä ovat yksittäiset kiinalaiset työntekijät, jotka HR-yksiköt ovat valinneet tutkimukseen. Yrityksiä on yhteensä 129 ja toimialoista ovat edustettuina tietoteknologia, pankki- ja vakuutus, koulutus sekä valmistava teollisuus. Tutkijat esittävät näkemyksensä IIC:n pääelementeistä ja luovat niille kvantitatiivisen skaalan. Tutkimuksessa mitataan IIC:n välittävää roolia yksilön persoonallisuuden ydintulkinnan (CSE) ja luovuuden välillä. Löydöksenä Wang et al. esittävät, että yksilötason tietopääoma (IIC) tukee persoonallisuuden ydintulkintaa (CSE) ja CSE edistää luovuutta. Tämän pohjalta esitetään, että esimiesten kannattaa tukea työntekijöiden itsetutkistelua. Esimerkiksi positiivinen palautekulttuuri ja vertaistuki tukevat persoonallisuuden ydintulkinnan olosuhteita (Wang et al. 2018, 1214).

Wang et al. vuoden 2019 ryhmä tutkii itsetutkiskelun, yksilötason tietopääoman, häpeähuolen ja työntekijän luovuuden suhdetta. Yksilötason tietopääoman rakenteen osalta tutkimus pohjaa Wang et al. (2018) työhön ja täydentää sitä ehdottamalla IIC-konseptia. Tässä artikkelissa haastetaan Vale et al. (2016) toteamalla, että he eivät onnistuneet selkeästi esittämään IIC-konseptia ja kehittämään mittaristoa IIC:lle (Wang et al. 2019, 910). Tutkimus päättyy siihen, että IIC koostuu kolmesta pääluokasta: inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma ja tuottaa mittariston näiden mittaamiseen. Huomioitavaa on, että kysymyspatteri, josta osatekijät on poimittu, on kokonaisuutena melko niukka. Tietopääoman rakenne Wang et al. (2019, 916–917) mukaan:

- Yksilötason inhimillinen pääoma: Sopiva ja riittävä osaaminen, ammatillinen kyvykkyys, akateeminen kyvykkyys, ongelmanratkaisukyky
- Yksilötason rakennepääoma: Hyvä ongelmanratkaisumetodologia, kypsä ajattelu ongelmien äärellä, selkeä päätöksentekologiikka muutosten kohtaamiseen, tehokkaat operatiiviset käytänteet

- Yksilötason suhdepääoma: Hyvä yhteistyövalmiudet ongelmanratkaisuun muiden kanssa, tottumus muilta oppimiseen työpaikalla, hyvät suhteet viiteryhmiin, hyvät kommunikointitaidot erilaisten ihmisten kanssa, sopivien suhteiden ylläpitäminen erilaisiin ihmisiin

Työntekijät ja heidän esimiehensä kattaneessa dyaditutkimuksessa löydetään tulos, jossa itsetutkiskelu tukee luovuutta ja IIC toimii välittäjänä. Häpeän tai kasvojen menettämisen pelko estää luovuutta, ja reflektointikyvykkyyttä tulisi korostaa rekrytointikriteerinä (Wang et al. 2019, 911).

Vuonna 2020 Wang, Cai, Liu, liu (sic) ja Meng perehtyivät yksikön kykyyn reflektoida omaa tietopääomaansa. Tutkimuskohteena on itsetutkiskelun (sefl-reflection) ja IIC:n välinen suhde. Tutkimusyksikkönä on yksittäinen työntekijä ja tälläkin kertaa vastaajina ovat HR-yksiköiden valitsevat kiinalaiset työntekijät 150 yrityksestä samoilta toimialoilta kuin edellisessä tutkimuksessa. Tutkimus pohjautuu sosiaaliseen kognitiiviseen teoriaan, psykologiseen itsetutkiskelun käsitteeseen sekä jo aiemmin esiteltyyn tietopääomaan. Artikkelin otsikko on *“The effects of self-reflection on individual intellectual capital”*. Työn tavoitteena on laatia mittari IIC:lle. Kirjoittajat viittaavat Muran ja Longon 2016 luomaan mittaristoon, mutta toteavat sen heikosti kehittyneeksi. Tulosten mukaan itsetutkiskelun kolme komponenttia vaikuttavat IIC:n kolmeen alueeseen. Itsetutkiskelun komponentit ovat tarve itsetutkiskeluun, sitoutuminen itsetutkiskeluun ja näkemys (need for self-reflection, engagement, insight). Itsetutkiskelu yhdistettynä oman toiminnan reflektointiin ja suorituksesta saatuun palautteeseen tuottaa vahvempaa suorituskykyä kuin pelkkä palaute yksin. (Wang et al. 2020, 1108).

Edellä esitetty Wang et al. (2020) tutkimus tarjoaa tälle tutkielmalle syötteen nostamalla esiin itsetutkiskelun perustavanlaatuisen välinemerkitsevän lähtökohtana sille, että yksilö ylipäättään kykenee arvioimaan ja havainnoimaan omaa tietopääomaansa. Toisin sanoen, jotta minkäänlaista näkemystä asiasta on mahdollista antaa, on yksilön kyettävä tunnistamaan yksilötason tietopääomansa osa-alueita ja tekijöitä joko spontaanisti tai avustetusti. Tätä pääsen koestamaan haastatteluvaiheessa.

Kiinalaistutkijoiden huomio kiinnittyi seuraavaksi yksilötason tietopääoman ja tiimin väliin yhteyksiin. Wang et al. (2021) osoittavat, että tiimin refleksiivisyys voi helpottaa työntekijöiden innovatiivista käyttäytymistä tiimeissä parantamalla jäsenten IIC:tä. ICC toimii välittäjänä innovatiivisuuden suuntaan. Käytännön ehdotelma on, että tiimien refleksiivisyyttä tulee tukea ja johtajuutta edistää. Näiden lisäksi Wang et al. (2021) antaa suosituksensa siitä, että yksilötason tietopääoman merkitys innovatiivisuudelle tulisi tuoda esimiesten toimesta koko tiimin tietoon, minkä näen tarkoittavan myös yksilöiden osaamisen esiin nostamista ja arvostamista. Tämän korostamisella voi olla erityinen tarve aasialaisessa työ- kulttuurissa. Yksityiskohtana tässä tutkimuksessa viitataan Arenas et al. (2013) esittäneen IIC:n ensimmäisenä.

Bu et al. (2021) tutkimuksen aiheena on piilevä profiilianalyysi, joka yhdistää yksilön henkisen pääoman radikaaliin ja inkrementaaliseen luovuuteen. Heidän ilmeisen kiinakeskeisen näkemyksensä mukaan yksilötason tietopääoman tutkimus on keskittynyt siihen, kuinka työntekijät hyödyntävät tietopääoman kolmea dimensiota (IHC, ISC ja IRC) luovuuteen. Artikkelin perustelee paikkansa sillä, että yksilötason tietopääoman rakenteen yksilöllisiä painotuseroja ei ole huomioitu riittävästi. Yksilötason tietopääoman osatekijöiden suhde vaihtelee henkilöiden välillä ja työntekijöiden joukossa on alaryhmiä ja luonteita. Työ rakentuu kolmiosaisen yksilötason tietopääoman rakenteen päälle ja artikkelissa viitataan, että kolmijako IHC, ISC ja IRC olisi Wang et al. (2018) tutkijaryhmän esittämä. Yksilön lisääminen sanojen eteen voi omankin näkemykseni mukaan olla heidän tuotoksensa, mutta tietopääoman kolmijaon historia ulottuu huomattavasti kauemmas.

Ryhmä toteutti kaksi piilevää profiilitutkimusta (latent profile analysis) kiinalaisten opiskelijoiden parissa ja päätyi neljään erilaiseen IIC-profiiliin: *excellence*, *self-absorption*, *social interaction general*, jotka olen itse kääntänyt seuraavasti: huippuprofiili, sulautujaprofiili, sosiaalinen profiili ja perusprofiili. Henkilöt omaksuvat ja käyttävä tiettyä itselleen ominaista pääomaprofiilia. (Bu et al. 2021, artikkelista puuttuvat sivunumerot). Sivuhuomiona esitän heidän tutkimuksestaan yhden mielestäni latautuneen löydöksen: *"Naimisissa olevat työntekijät kuluttavat paljon tietoresursseja tasapainottaakseen työn ja perheen, mikä johtaa heikkoon toimintaan"* (Bu et al. 2021, artikkelista puuttuvat sivunumerot). Näen tässä itse

vahvaa kytköstä aasialaiseen kulttuuriin ja esimerkiksi varhaiskasvatuspalveluiden saataavuuteen. Tutkijat esittävät, että vanhemmat työntekijät ovat useammin sosiaalisesti painotuneita kuin huippuprofiilia edustavat. Praktikaliteetin osalta tutkimus kannustaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden osaamisesta iästä ja elämäntilanteesta huolimatta, jotta osaaminen ei laske.

Aprile et al. (2021, 1–2) kohteena oli yksilötason tietopääoman ja eliittuurheilun yhdistäminen. Tutkimuksessa perinteiset, tässä vaiheessa jo klassiseksi nimetyt, kolme tietopääoman aluetta nimetään uudelleen ja niihin on sovitettu mielenkiintoisella tavalla huippu-urheilijan piirteitä. Löydöksenä Aprile et al. ehdottavat, että perinteistä tietopääoman jaottelua on tarve soveltaa eliittuurheilijoille ja tutkimus esittää tätä varten erityisen viitekehyksen, joka sisältää *luonnollisen pääoman* (natural capital), *urheilupääoman* (sports capital) ja *mediapääoman* (media capital) (katso taulukko 4: Tietopääoman viitekehyksen komponentit eliittuurheilijalle muokattuna). Yksi tämän artikkelin olennaisia havaintoja on muistutus siitä, että eliittuurheilijoiden tapauksessa aika, jossa uran ja siten myös yksilötason tietopääoman tulos ja tuottavuus ulosmitataan, on rajallinen. Bolt kehitti kutakin tietopääoman aluettaan uransa eri vaiheissa (Aprile et al. 2021, 14). Eliittuurheilijayksilö työstää ja kehittää tietopääomansa eri osa-alueita jossain määrin eri painoituksin riippuen uran vaiheesta ja niiden äärellä tapahtuu evoluutiota. Luontainen pääoma alkaa karttua jo ennen menestystä ja ammatillisuutta, ja uran alussa korostuvat lahjakkuuteen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät seikat (natural capital). Tämä tulee yhdistää sitkeään harjoitteluun ja itselle sopivien työmuotojen löytämiseen (sports capital), mikä mielestäni lähenee yksilötason rakenpääoman kerryttämistä. Urheilupääoman kartuttaminen tekee urheilusta ammatin ja mediapääoma on kuin lopullinen sinetti. Varsinaisen ammatillisuuden alkaessa suhdet pääomaan rinnastettava mediapääoma nousee erityiseen arvoon ja mahdollistaa urheilijan tapauksessa uran taloudellisen ulosmittaamisen. (Aprile et al. 2021, 10–13). Aprile et al. näkemyksen mukaan yksilötason tietopääoman kehitys on yksilön kasvuun ja urakehitykseen sidottu. Venäläiset tutkijat ovat omalla tavallaan samalla tiellä kannustaessaan työnantajia kouluttamaan työntekijöitään työsuhteen aikana (Vetrenko et al. 2017). Pidän Aprile et al. (2021) tuotoksen arvona myös luonnollisten, perimään liittyvien piirteiden, kuten kehollisen estetiikan, esiin nostamista, vaikka niiden esillä pitäminen saattaakin olla joissain olosuhteissa moraalisesti tai eettisesti hankalaa. Urheilun ja fyysisen lahjakkuuden osalta asia on kuitenkin hyvin ymmärrettävä.

Taulukko 4: Tietopääoman viitekehyyksen komponentit eliittuurheilijalle muokattuna (Aprile et al. 2013, 11).

Luonnollinen pääoma (Natural capital)	Urheilupääoma (Sports capital)	Mediapääoma (Media capital)
<ul style="list-style-type: none"> • Luonnolliset aspektit <ul style="list-style-type: none"> - Luontaiset piirteet - Henkinen vahvuus/hauraus - Lahjakkuus - Tekniset taidot - Esteettiset ominaisuudet • Kehittävät aspektit <ul style="list-style-type: none"> - Harjoitteluaktiviteetit - Kokemus 	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatilliset valinnat • Tekniset valinnat • Muut aspektit • Tulokset <ul style="list-style-type: none"> - Kilpailuvalinnat - Tekninen henkilöstö - Ammatillinen johto - Harjoittelu (paikka, tyyppi jne.) - Valmentaja - Joukkuevalinta - Harjoittelupaikka - Lepokausi - Elämäntyyli - Suhteet joukkueovereihin - Voitot - Urheilumenestys 	<ul style="list-style-type: none"> • Luonnolliset aspektit • Ammatilliset valinnat • Muut aspektit <ul style="list-style-type: none"> - Maine - Julkiset suhteet - Sponsori - Lehdistösuhteet - Sosiaalinen media - Medianäkyvyys - Suosio - Sympaattisuus - Empaattisuus - Karisma - Ulkonäkö - Juorut

Tässä luvussa kävin läpi olemassa olevan kirjallisuuden tähän mennessä yksilötason tietopääomasta esittämät rakenteet sekä aiheesta tehtyjen tutkimusten päätuloksia ja löydöksiä. Luku toimii yhdessä aiemmin tietopääomasta esitetyn luvun kanssa taustana seuraavassa osassa kuvaamaan alustavaan esitykseen yksilötason tietopääomasta ja sen rakenteesta.

2.2.3. Alustava esitys yksilötason tietopääomasta

Tässä alaluvussa teen yhteenvetoa tietopääoman ja yksilötason tietopääoman teoriaosuuksista ja esitän oman alustavan mallini yksilötason tietopääomasta. Myöhemmässä vaiheessa koestan mallia tutkimukseni empiirisen vaiheen haastattelun aineiston pohjalta ja esitän tutkielman tulosten käsittelyssä lopullisen versionini.

Tietopääoman nousevassa standardissa tietopääoma jaetaan kolmeen osaan, jotka ovat inhimillinen pääoma, rakenne pääoma ja suhdepääoma. Tekemäni teoreettisen tarkastelun pohjalta yksilötason tietopääoman rakenteeseen on liitetty näiden lisäksi eri tutkijoiden toimesta viisi muuta eri osa-aluetta, jotka ovat luonnollinen pääoma (Aprile et al. 2021 11), urheilupääoma (Aprile et al. 2021 11), uudistumis- ja kehittämispääoma (Arenas et al. 2013),

mediapääoma (Aprile et al. 2021 11) ja onnellisuus (Arenas et al. 2013, 49). Kokonaisuutena perinteiset osa-alueet saavat kuitenkin merkittävimmän painoarvon.

Jatkoin oman mallini muodostamista käyttämällä hyväksi laajempaa ja tarkempaa koostetta jo olemassa olevista yksilötason tietopääoman osatekijöistä (Taulukko 5: Kooste yksilötason tietopääoman rakenteesta ja osatekijöistä [yhdistellen Arenas et al. 2013, 49; Mura & Longo 2013, 437–438; Tomé et al. 2014, 190–191; Naidenova et al. 2015, 61; Wang et al. 2018, 1206; Wang et al. 2019, 916–917; Aprile et al. 2021, 11.]). Kirjatessani osatekijöitä laajempaan taulukkoon yhdistin ensimmäisessä vaiheessa vain hyvin selkeästi samaa tarkoittavat asiat, enkä suorittanut minkäänlaista karsintaa. Osatekijöitä oli yhteensä 72. Taulukon sarakkeissa myös ilmaistaan, mitkä tutkijat ovat osatekijää esittäneet ja rastilla ilmaisen, löytyykö osatekijä sivulla 19 esitetystä (organisaatiotasaisen) tietopääoman taulukosta (Taulukko 1: Tietopääoman organisaatiotason rakenteen ja jaottelun yhteenveto mukaillen Roos et al. 2005, 73–81; Lönnqvist et al. 2005, 31; Hussinki et al. 2017, 919).

Taulukko 5: Kooste yksilötason tietopääoman rakenteesta ja osatekijöistä (yhdistellen Arenas et al. 2013, 49; Mura & Longo 2013, 437–438; Tomé et al. 2014, 190–191; Naidenova et al. 2015, 61; Wang et al. 2018, 1206; Wang et al. 2019, 916–917; Aprile et al. 2021, 1)

YKSILÖTASON TIETOPÄÄOMAN OSATEKIJÄT		
Rakenteen osa-alue	Osatekijä	Mainitsee osatekijän omassa mallissaan
x = esiintyy sovellettuna organisaatiotason tietopääomarakenteen kuvauksissa		
Inhimillinen pääoma (12)		
x	Kyvykkyydet (ammattilinen ja akateeminen)	Arenas et al. 2013
x	Asenne	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019; Tomé et al. 2014
x	Älyllinen ketteryyden Wang et al. 2018	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2018
x	Innointi	Arenas et al. 2013
	Sisäinen työn reflektointi	Mura & Longo 2013
	Käytännön soveltaminen	Mura & Longo 2013
x	Objektiivinen tietämys oppimisen ja työskentelyn tuloksena	Mura & Longo 2013
x	Kokemus	Wang et al. 2018
x	Taidot, osaaminen	Wang et al. 2018; Tomé et al. 2014
	Lahjakkuus	Wang et al. 2018; Wang et al. 2019; Aprile et al. 2021
	Ongelmanratkaisukyky	Wang et al. 2018; Aprile et al. 2021
	Koulutus ja sen laatu	Wang et al. 2019
		Naidenova et al. 2015
Luonnollinen pääoma (3)		
x	Alkuperäiset ominaisuudet (esim. perimä)	Aprile et al. 2021
	Henkinen vahvuus/hauraus	Aprile et al. 2021
	Esteettiset ominaisuudet	Aprile et al. 2021
Rakennepääoma (12)		
	Ryhmäkoheesio	Mura & Longo 2013
	Viestintä	Mura & Longo 2013
x	Luottamus	Mura & Longo 2013
	Kontribuutio	Mura & Longo 2013
x	Subjektiivinen tietämys, kertynyt ajattelun ja kognition kautta	Wang et al. 2018
x	Yksilön periaatteet	Wang et al. 2018
x	Standardit	Wang et al. 2018
x	Metodit	Wang et al. 2018
	Hyvä ongelmanratkaisumetodologia	Wang et al. 2019
	Kypsi ajattelu ongelmien äärellä	Wang et al. 2019
x	Selkeä päätöksentekologiikka muutosten kohtaamiseen	Wang et al. 2019
x	Tehokkaat operatiiviset käytännöt	Wang et al. 2019
Urheilupääoma (inhimillisen pääoman ja rakennepääoman muoto) (14)		
	Ammatilliset valinnat	Aprile et al. 2021
	Tekniset valinnat	Aprile et al. 2021
	Kilpailuvalinnat	Aprile et al. 2021
	Tekninen, avustava henkilöstö	Aprile et al. 2021
	Ammatillinen johto (urheilijan itse valitsema)	Aprile et al. 2021
	Harjoittelutavat ja -olosuhteet	Aprile et al. 2021
	Valmentaja	Aprile et al. 2021
	Joukkuevalinnat	Aprile et al. 2021
	Harjoituspaikat	Aprile et al. 2021
	Lepokaudet	Aprile et al. 2021
	Elämäntyyli	Aprile et al. 2021
	Suhteet joukkueen jäseniin	Aprile et al. 2021
	Voitot	Aprile et al. 2021
	Urheilumenestys	Aprile et al. 2021
Uudistumis- ja kehittämisspääoma (3)		
	Sisäinen uudistumiskyky	Arenas et al. 2013
x	Henkilökohtainen liiketoiminta	Arenas et al. 2013
x	Nykyinen kehitystyö	Arenas et al. 2013
Suhdepääoma (12)		
	Työnhakukanavat	Arenas et al. 2013
x	Sosiaalisen verkon asenne	Arenas et al. 2013
	Urheiluseurojen jäsenyydet	Arenas et al. 2013
	Sähköpostin kohdennettu käyttö	Arenas et al. 2013
x	Ihmisten välinen viestintä, hyvät kommunikointitaidot erilaisten ihmisten kanssa	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019
x	Verkostoituminen, sopivien suhteiden ylläpitäminen erilaisiin ihmisiin	Mura & Longo 2013; Wang et al. 2019; Tomé et al. 2014
	Käsitys asiakkaista ja kuluttajista	Mura & Longo 2013
x	Kyky hankkia ja vaihtaa tietoa sidos- ja viiteryhmien	Wang et al. 2018
	Henkilön verkostossa olemassa oleva ja potentiaalinen mahdollisuus hankkia tietoa	Wang et al. 2018
	Hyvät yhteistyövalmiudet ongelmanratkaisuun muiden kanssa	Wang et al. 2019
x	Tottumus muilta oppimiseen työpaikalla	Wang et al. 2019
x	Hyvät suhteet viiteryhmiin	Wang et al. 2019
Mediapääoma (12)		
	Maine	Aprile et al. 2021
x	Julkkiset suhteet	Aprile et al. 2021; Tomé et al. 2014
x	Sponsorit	Aprile et al. 2021
x	Suhteet toimittajiin, lehdistösuhteet	Aprile et al. 2021
	Sosiaalinen media	Aprile et al. 2021
	Medianäkyvyys	Aprile et al. 2021
x	Suosio, suosittuus	Aprile et al. 2021
	Sympaattisuus	Aprile et al. 2021
	Empatia	Aprile et al. 2021
	Karisma	Aprile et al. 2021
	Ulkoniäkö	Aprile et al. 2021
	Juurut	Aprile et al. 2021
Onnellisuus (4)		
	Sisäinen onni	Arenas et al. 2013
	Perheonni	Arenas et al. 2013
	Sosiaalinen onnellisuus	Arenas et al. 2013
	Ammatillinen onnellisuus	Arenas et al. 2013

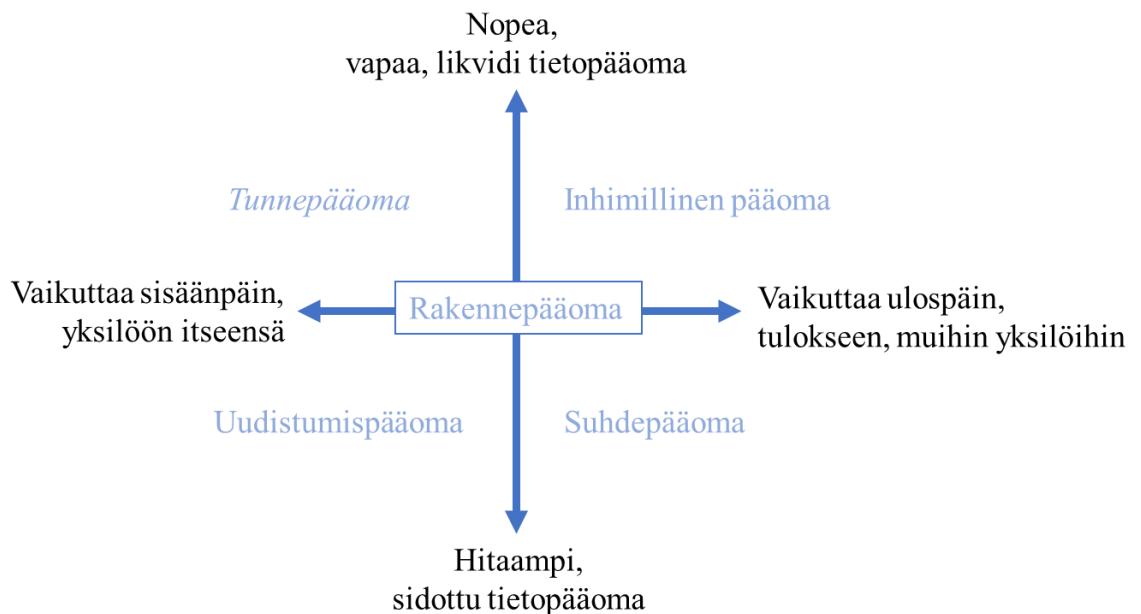
Laajasta aikajärjestyksessä täytetystä yhteenvedostani ja kirjallisuudesta ilmenee, että Mura ja Longo (2013) ja Arenas et al. (2013) ovat luoneet pohjan yksilötason tietopääoman osalueiden tarkastelulle. Muralle ja Longolle (2013) kelpasi perinteinen kolmijako, jota myös Wangin eri tutkimusryhmät myöhemmin käyttivät. Hyvin samaan aikaan Arenas et al. hylkäsivät kokonaan rakennepääoman ja korvasivat sen uudistumis- ja kehittämispääomalla ja lisäsivät mukaan onnellisuuden. Molemmat heistä ryhmineen ovat kuitenkin lisänneet omia osatekijöitään pääosa-alueiden alle. Aprile et al. (2021) on venyttänyt mallia Arenas et al. jälkeen eniten tuomalla mukaan kokonaan uusia luokkia, tai vähintään niiden nimityksiä, kuten luonnollisen pääoman, urheilupääoman ja mediapääoman ja samalla laajentaen osatekijöiden määrää. Mielenkiintoinen havainto on, että koulutus mainitaan osatekijänä organisaation tasoisien tietopääoman malleissa, mutta vain yhdessä yksilötason tietopääoman rakennekuvauksessa (Naidenova et al. 2015). Tämä siitä huolimatta, että sekä Arenas et al. (2013) että Vetrenko et al. (2017) typistivät käsittelyissään osaamisen vahvasti opintotaustaan liittyväksi.

Seuraavassa vaiheessa suoritin laajan osatekijätaulukon uudelleen käsittelyn yhdistelemällä minulle muodostuneen käsityksen mukaan samaa tai samantapaista tarkoittavia ilmaisuja sekä karsimalla pois osatekijöitä, jotka eivät liity tämän tutkielman kontekstiin ja tutkimuskohteena oleviin tietotyöntekijöihin. Käytännössä tämä tarkoitti, että karsimisen kohteena oli paljon Aprile et al. (2021) eliittuurheilijoihin liittämiä osatekijöitä sekä Arenas et al. (2013) käyttämiä onnellisuuden tekijöitä. Toisaalta päädyin yhdistämään esimerkiksi Aprile et al. esittämän henkisen vahvuuden ja Arenas et al. (2013) onnellisuustekijät inhimillisen pääoman alle tasapainoisuudeksi ja hyvinvoinniksi, jotka osatekijätasolla ovat relevantteja yksilön toimintakentästä tai alasta riippumatta. Siirsin käsittelyn yhteydessä joitain osatekijöitä mielestäni yksilötarkasteluun paremmin sopiviin osa-alueisiin. Päädyin myös yhdistämään inhimillisen pääoman ja luonnollisen pääoman osa-alueet toisiinsa, sillä tietotyöläisiä koskevassa kontekstissani niiden alle liitetyt osatekijät vaikuttavat kuuluvan samaan kokonaisuuteen.

Luokittelutyön yhteydessä haastoin itseäni, omaksuttua tietoa ja taulukon aineistoa erilaisin kysymyksin. Tämän tuloksena ja tiivistymänä synnytin työkalun, joka sai nelikentän

hahmon (Kuva 4: Yksilötason tietopääoman rakenne). Nelikentän avulla sain ensin ratkaistua alustavan käsitykseni yksilötason tietopääoman rakenteesta sekä tämän jälkeen kunkin asian tai ominaisuuden sijainnin tässä rakenteessa. Taulukon synnyttäneet pääkysymykset olivat:

- Onko kyseinen tietopääoman laji välittömästi ja vapaasti yksilön käytettävissä? Onko sen käyttäminen ja kerryttäminen yksilön näkökulmasta dynaamista ja nopeaa?
- Onko kyseinen tietopääoma laji sidoksissa tai sitoutunut johonkin, ja vapautuuko se jossain määrin hitaasti tai hankalammin ja kestääkö sen hankkimisessa tai saavuttamisessa kauemmin?
- Mihin kyseisen tietopääoman vaikutus suuntautuu? Suuntautuuko vaikutus ja käyttö suoraan yksilöön itseensä ja hänen tietopääomaansa vai pikemminkin ulospäin ja hänen suoritukseensa ja tuloksiinsa tai muihin yksilöihin?

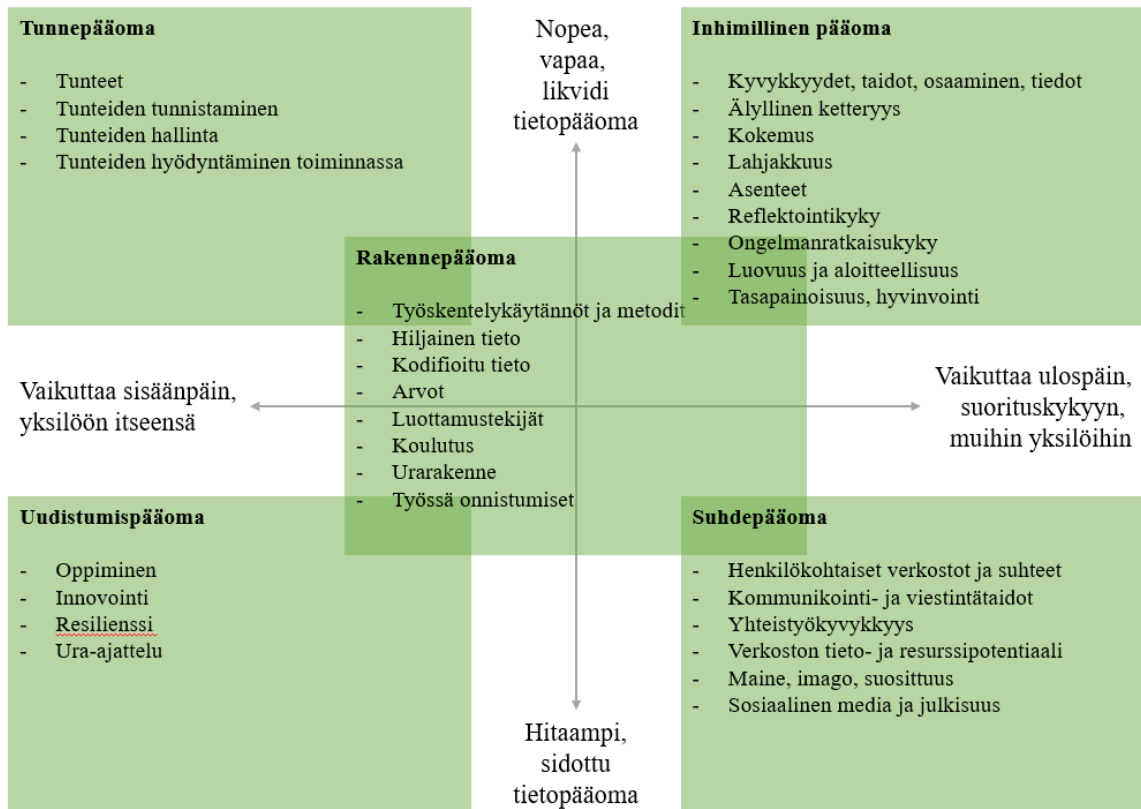


Kuva 4: Yksilötason tietopääoman rakenne

Nelikentän avulla paikkansa löysi inhimillinen pääoma likvidinä ja ulospäin ja tuloksiin vaikuttavana pääomana. Yksilö käyttää tätä pääomaa dynaamisesti toimiessaan. Suhdepääoma taas on ulospäin suuntautuvaa ja muihin ihmisiin vaikuttavana ja verkostoon sitoutuneena pääomana sen paikka on kentän oikeassa alakulmassa. Totesin myös, että yksilön osalta suhdepääoma suuntautuu aina joko toimintana (esim. verkostoituminen) tai vaikuttaa (esim. imago, maine) hänestä ulospäin ja on siten aina ulkoista. Uudistumispääoma on yksilöön itseensä ja hänen toimintaansa ja suoritukseensa jonkinlaisella viiveellä vaikuttava tekijä ja kuuluu siten kuvion vasempaan alakenttään. Rakennepääoma tuntui vaikuttavan useisiin suuntiin, minkä lisäksi se sisälsi sekä sitoutuneita ja vapaammin liikkuvia elementtejä. Tämän vuoksi sen sijainniksi vahvistui kentän keskiö. Rakennepääoma on yksilön toiminnan eräänlainen alusta, jonka päälle yksilö rakentaa ja jonka varassa ja välineillä hän toimii.

Erittäin mielenkiintoinen oli saamani oivallus sitä, että aluksi yksi kenttä jäi tyhjäksi. Kysymyksessä oli vapaa, nopea ja sisäänpäin vaikuttava yksilötason pääoma. Tämä tuntematon tekijä vaivasi jonkin aikaa suuresti, kunnes tajusin, että kysymyksessä saattavat olla tunteet. Ne ovat yksilössä ja yksilön omia, ne ovat vapaita ja nopeita ja ne vaikuttavat yksilöön sisältä päin. Tästä syntyi ajatus yksilötason tunnepääoman läsnäolosta osana yksilötason tietopääomaa. Organisaatioilla ei ole omia tunteita, mutta yksilöillä on, mikä selkeästi erottaa organisaatiot ja yksilön toisistaan. Tunteita ei voida myöskään irrottaa yksilöstä. Tunteilla on merkittävä vaikutus esimerkiksi organisaatiotason rakennepääoman ilmapiiriin, ja yritys ja työntekijät ovat epäilemättä myös tunteiden osalta vuoropuhelussa ja dynaamisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Nousevista johtajuustrendeistä esimerkiksi tilajohtamisessa on todettu, että (yritysten) fyysiset tilat vaikuttavat tunteisiin (Uolamo & Ropo 2015). Yksilötason tunnepääoma nouseekin tutkielmassa luodun uuden yksilötason tietopääoman rakenteen ohella kiinnostavaksi kohteeksi. Otin tämän äärimmäisen kiinnostavan uuden osa-alueen tarkasteluun sekä teorian että empiirisen haastattelututkimuksen kysymysten osalta.

Uudelleenluokittelun ja synteesini lopputuloksena päädyin viiteen yksilötason tietopääomaan osa-alueeseen ja 31 osatekijään. Tämä kokonaisuus yhdessä yksilötason tietopääoman rakenteesta laatimani esityksen kanssa (kuva 4, sivu 43) muodostavat oman alustavan näkemykseni yksilötason tietopääomasta. Malli on esitetty seuraavassa kuvassa 5.



Kuva 5: Alustava esitys - Yksilötason tietopääoman rakenne ja osatekijät

Seuraavissa tekstikappaleissa käsitelen yksitellen jokaisen yksilötason tietopääoman viidestä osa-alueesta.

Yksilötason tietopääoma - inhimillinen pääoma

Inhimillinen pääoma sijaitsee yksilötason tietopääomamallin kentässä, jossa pääoma on nopeasti ja vapaasti käytettävää ja sen käyttö näkyy ja vaikuttaa yksilöstä ulospäin hänen suorituskykyynsä ja tuloksiinsa. Inhimillisen pääoman osatekijöitä on mallissa yhdeksän. Osatekijät on muodostettu edellä aluvussa 2.2.3. kuvatulla tavalla vertailemalla ja yhdistelemällä aiemmin akateemisessa kirjallisuudessa yksilötason inhimillisestä pääomasta esitettyjä näkemyksiä. Koontivaiheesta on liitteenä erillinen yhteenvetotaulukko (Taulukko 5, sivu 41), jossa lukijan saatavilla ovat kootusti kaikkien osa-alueiden osatekijät lähteineen.

Yksilötason inhimillisen pääoman ensimmäinen osatekijä ovat *kyvykkyudet, taidot, osaaminen ja tiedot*. Ne ovat elimellinen osa yksilöillä olevaa aineetonta pääomaa ja niiden tarve ja läsnäolo mallissa on hyvin selvä ja osatekijä mainitaan niin organisaatiotason kuin yksitasonkin aiemmissa malleissa. Osatekijään on yhdistetty kuuden lähdeartikkelin ilmaisemia samankaltaiseen pääomatekijään liittyviä sanoja (Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019, Tomé et al. 2014; Mura & Longo 2013; Wang et al. 2018, Aprile et al. 2021) ja osatekijöitä on lisäksi peilattu organisaatiotason tekijöihin. Osa sanoista on ollut suoraan toisiaan vastaavia ja siten yksinkertaisesti yhdistettävissä ja näiden lisäksi ilmaiset *käytännön soveltaminen* (Mura & Longo 2013) ja *objektiivinen tietämys oppimisen ja työskentelyn tuloksena* (Wang et al. 2018) on yhdistetty tähän taitoja ja osaamista kokoavaan osatekijään. Osatekijällä on vahva linkitys myös työssä oppimiseen (esim. Grönfors 2010). Kyvykkyudet ovat tyypillisesti myös organisaatiotasolla mainittuja osatekijöitä.

Toinen osatekijä on älyllinen ketteryys, jonka ovat esittäneet Arenas et al. (2013) ja heitä seuraten Wang et al. (2018). Älyllinen ketteryys näyttäytyy omana erillisenä osatekijänään ja täysin samaa tarkoittavia muita ilmaisuja ei ole esitetty tämän tutkielman yksilötason lähteissä lukuun ottamatta Aprile et al. (2012) luonnollisen pääoman osatekijää ”alkuperäiset ominaisuudet”, jonka voidaan laveasti tulkita kattavan myös älyllinen kapasiteetti ja potentiaali. Kolmas osatekijä on kokemus (Wang et al. 2018), jonka otin malliin mukaan sen yksilötason olennaisuuden vuoksi. Kokemus väistämättä kartuttaa yksilön aineetonta pääomaa ja se on mukana organisaatiotasossa malleissa (ks. esim. kuva 4, sivu 17). Neljäs tekijä on lahjakkuus (Wang et al. 2018; Aprile et al. 2021), joka osin on haltijansa kehitettävissä ja osin perimän säätelemää. Sisällytän tähän Aprile et al. (2021) esittämät alkuperäiset ominaisuudet. Lahjakkuus on yksilöihin liittyvää ja organisaatiotason inhimillisen tietopääoman osatekijöiden joukossa se on sulautunut henkilöominaisuuksiin.

Viides osatekijä ovat asenteet, joka on mukana myös organisaatiotason malleissa, joko arvot tai asenteet nimikkeellä, ja jota ovat yksilötasolle esittäneet Arenas et al. (2013) ja Wang et al. (2018). Kuudentena tekijänä on reflektointikyky, jonka uranuurtajat Mura ja Longo (2013) esittäneet osana yksilötason inhimillisen tietopääoman malliaan. Vaikka Wang et al. (2019) eivät ottaneet reflektointikykyä mukaan malliinsa, he tutkivat sen tärkeää merkitystä

osana yksilötason suorituskykyä. Mielestäni oli luonnollista ottaa tämä tärkeä erillinen kyvykkyys mukaan mallin osatekijäksi; avustaahan reflektointi itsessään eräänlaisena metakyvykkyytensä yksilöä arvioimaan ja työstämään omaa tietopääomaansa. Seitsemäs tekijä on ongelmanratkaisukyky (Wang et al. 2019), joka ei esiinny osana organisaatiotason inhimillistä pääomaa, mutta joka näyttäytyy yksilötasolla merkittävänä resurssina. Kahdeksantena tekijänä on luovuus ja aloitteellisuus, johon olen yhdistänyt Muran ja Longon (2013) esittämän innovoinnin ja organisaatiotason uudistumis pääomassa esitetyn, mutta tässä mallissa yksilötasolla ilmenevän luovuuden ja aloitteellisuuden (Hussinki et al. 2017). Yhdeksäs ja viimeinen osatekijä on tasapainoisuus ja hyvinvointi, joka kokoaa yhteen erityisesti Arenas et al. (2013) ajatukset onnellisuudesta sekä soveltaa huippu-urheilijoiden mallista henkistä vahvuutta tai haurautta, elämäntyylejä ja lepokausia (Aprile et al. 2021). Tasapainoisuus ja hyvinvointi ovat yksilölle olennaisia positiivisvaikuttavia aineettoman pääoman osatekijöitä.

Yksilötason inhimillisen tietopääoman pohdinnan aikana huomasin joutuvani pysähtymään erityisesti yhden käsitteen äärelle eettisiksi luonnehdittavista syistä. Pohdin voiko inhimillisen pääoman osatekijänä kirjallisuudessa esitetyt esteettiset ominaisuudet ottaa mukaan malliin (Aprile et al. 2021 mukaan luonnollisen pääoman aspekti). On kiistatonta, että ulkonäkö on erottamaton osa yksilöä ja tutkimuksin on todistettu, että ulkoisilla ominaisuuksilla on merkitystä työ- ja urakonteksteissa. Ulkonäkö ei kuitenkaan ole aineetonta pääomaa vaan käsinkosketeltavaa habitusta eikä liity esimerkiksi kognitiivisiin kyvykkyyksiin. Ensimmäiseksi ei-aineettoman olemuksen perusteella jätin osatekijän pois mallistani.

Yksilötason tietopääoma – rakenne pääoma

Yksilötason rakenne pääoma sijaitsee mallin keskiössä ja vaikuttaa kaikkiin suuntiin. Se muodostaa yksilön tapauksessa eräänlaisen alustan, jonka tekijöiden varassa yksilö voi vahvistaa ja käyttää muita tietopääoma-alueitaan. Tunnistin aiemmassa kirjallisuudessa 13 yksilötason rakenne pääoman osatekijää, joista muovautui yhteensä kahdeksan tekijää omaan malliini. Ensimmäinen nimeämäni osatekijä on työskentelykäytännöt ja menetelmät, jotka vastine organisaatiotasolla ovat prosessit, järjestelmät ja teknologiat (esim. Roos et al. 2005, 73–81; Lönnqvist et al. 2005, 31). Yksilötason rakenne pääoman julkaisuissa lähikäsitteitä

olivat standardit, metodit (Wang et al. 2018) sekä hyvä ongelmanratkaisumetodologia, kypsä ajattelu, päätöksentekologiikka ja tehokkaat operatiiviset käytänteet (Wang et al. 2019). Toisena osatekijänä on hiljainen tieto, joka jo itsessään on yksilöihin sitoutunutta ja jonka Wang et al. (2018) ottivat mukaan subjektiivisen tietämyksen nimikkeellä. Palautan kuitenkin itse käsitteen hiljaiseen tietoon, joka on yleisesti käytetty organisaatiotason mallissa ja siten sitoo eri tasojen tarkastelu yhteen. Yksilötason rakennepääoman kolmas osatekijä on kodifioitu tieto. Vaikka sen määrä saattaa yksilötasolla jäädä huomattavasti organisaatiotasoa vähäisemmäksi, on se syytä mainita osana rakennepääomaa. Samoin kuin hiljainen tieto, tämä osatekijä periytyy mallissani organisaatiotason rakennepääomasta yksilötasolle (esim. Lönnqvist et al. 2005, 31).

Neljäntenä osatekijänä mukaan otetaan arvot, jossa olen yhdistänyt Wang et al. (2018) esittämät yksilön periaatteet sekä organisaatiotason tietopääomassa yleisesti käytetyn arvokäsitteen. Viides osatekijä liittyy luottamukseen, jonka toivat esiin jo Mura ja Longo (2013) ensimmäisessä yksilötasoa koskevassa julkaisussa ja josta käytän käsitettä luottamustekijät. Yksilötason luottamustekijöitä ovat esimerkiksi johdonmukainen toiminta ja hyväntahtoisuus yhdistettynä osaamiseen (esim. Blomqvist 1997, 282). Kuudes yksilöön sitoutunut rakennepääoman osatekijä, jonka hankkimiseen kuluu tyypillisesti yksilöltä sekä aikaa että energiaa, ja jonka vaikutusta vapautuu useisiin suuntiin, on koulutus. Koulutuksen sellaiseenaan on aiemmin nostanut yksilötasolla esiin Naidenova et al. (2015) sekä urheiluun liittyvän tavoitteellisen harjoittelutoiminnan kautta Aprile et al. (2021). Organisaatiotason pääomassa yksilöihin sitoutunut koulutustausta on ollut tyypillisesti mukana (esim. Lönnqvist et al. 2015, 31) ja koulutuksen sisällyttäminen yksilötason rakennepääomaan oli lähes itsentään selvää.

Seitsemäs tekijä eli urarakenne muodostui yhdistämällä ammatilliset valinnat, joukkuevalinnat, kilpailuvalinnat (Aprile et al. 2012) ja soveltamalla se tietotyöntekijän taustaan soveltuvaksi käsitteeksi. Viimeisenä ja kahdeksantena osatekijänä ovat työssä onnistumiset. Tämä yksilölle kertyvää positiivista ja motivoivaa kokemuspohjaa ilmaiseva osatekijä sai voimakaimmin vaikutteita Aprile et al. (2021) mainitsemista voitoista ja urheilumenestyksestä, jotka siivittävät huippu-urheilijaa eteenpäin. Tekijä on sujuvasti liitettävissä myös

tietotyöntekijöiden arkeen. Valintaani heijastelivat myös Arenas et al. (2013) käyttämät onnellisuustekijät, kuten sisäinen onni ja ammatillinen onnellisuus, jotka näkyvät kuitenkin vahvemmin inhimillisen pääoman puolella osatekijässä tasapainisuus ja hyvinvointi.

Yksilötason tietopääoma – suhdepääoma

Seuraava yksilötason tietopääomamallin osa-alue on suhdepääoman. Suhdepääoma vaikuttaa yksilöstä ulospäin ja sen muodostumiseen ja sen potentiaalisen vapauttamiseen tarvitaan aikaa. Tämän vuoksi suhdepääoma sijoittuu mallin oikeaan alakulmaan (ks. kuva 5 sivulta 43). Suhdepääoman osatekijöitä on mallissa kuusi.

Suhdepääoman ensimmäinen osatekijä on henkilökohtaiset verkostot ja suhteet, joiden läsnäoloa voidaan pitää lähes kiistattomana. Verkosto kattaa esimerkiksi nykyiset ja entiset työtoverit, asiakkaat, toimittajat ja erilaiset yhteisöt. Suhteita ja verkostoja osaksi suhdepääomaa ovat esittäneet useimmat yksilötason tietopääomasta kirjoittaneet (Arenas et al. 2013; Mura & Longo 2013; Tomé et al. 2014; Wang et al. 2018; Wang et al. 2019). Suhteet ovat vahvasti esillä myös lukuisissa organisaatiotason suhdepääoman malleissa (esim. Roos et al. 2005; Lönnqvist et al. 2005; Hussinki et al. 2017). Toinen yksilötason suhdepääoman osatekijä ovat kommunikointi- ja viestintätaidot. Niitä voitaisiin pitää myös inhimilliseen pääoman osa-alueeseen kuuluvana kyvykkyytenä, mutta koska ne vaikuttavat niin voimakkaasti yksilöstä ulospäin, vaativat toteutuakseen vastaanottajan tai toisen osapuolen ja mahdollistavat suhdepääoman synnyttämisen, olen sijoittanut ne suhdepääoman osaksi. Käsitys on yhtenevä myös aiempien yksilötason suhdepääomaa pohtineiden kanssa (esim. Arenas et al. 2013; Wang et al. 2018; Wang et al. 2019).

Kolmantena tekijänä esittelen yhteistyökyvykkyyden, joka periytyy Wang et al. (2019) esiin nostamasta tekijästä hyvät yhteistyövalmiudet ongelmanratkaisuun muiden kanssa. Suhdepääoman hyöty ulosmitataan yhteistyössä muiden kanssa ja ratkottavana on usein erilaisia haasteita ja ongelmia. Kommunikointi ja viestintä yksin eivät riitä, vaan tarvitaan lisäksi yhteistyökykyä. Verkoston tieto- ja resurssipotentiali on suhdepääoman neljäs osatekijä. Se sisältää uuden tiedon mahdollisuudet ja kuvaa jo itsessään verkoston arvoa sen haltijalle.

Yksilö voi saada verkostosta monenlaisia hyötyjä ja tyydytystä erilaisille tarpeilleen, mutta tässä tutkielmassa keskiössä ovat erityisesti liike-elämän ja tietotyöläisen kontekstissa tarvittavat tiedot ja resurssit. Tässä osatekijässä yhdistyvät esimerkiksi Arenas et al. (2013) esittämät työnhakukanavat ja jäsenyydet ja Wang et al. esittämät mahdollisuudet tiedonhankintaan ja tiedonvaihtoon (Wang et al. 2018; Wang et al. 2019). Lisäksi laajemmin tulkittuna mukaan nousee uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen, jota Hussinki et al. (2019) esittivät osaksi yrittäjyyspääomaa. Viidentenä osatekijänä nostan yksilötason suhdetopääomaan *maineen, imagon ja suosittuuden* ja kuudentena ja viimeisenä *sosiaalisen median ja julkisuuden*. Erityisesti Aprile et al. (2021) toivat maineeseen, julkisiin suhteisiin ja mediaan liittyvät asiat voimakkaasti esiin yksilötason aineettomina resursseina. Heidän lisäkseen maineen liittäminen yksilötason tietopääomaan esitti Tomé et al. (2014). Kuten aiemmin esitin, tiivistin omassa mallissani runsaasti tätä osuutta, mutta erottelen henkilöön liitettävän ansaitun tai annetun mielikuvan (maine, imago, suosittuus) hänen näkyvyydestään erilaisessa julkisuudessa (sosiaalinen media ja julkisuus). Yksilöillä on myös erilaiset mahdollisuudet ja keinot vaikuttaa näihin kahteen osatekijään.

Yksilötason tietopääoma – uudistumispääoma

Yksilötason uudistumispääoma tarkoittaa yksilön kykyä uudistua, kehittyä ja muuntua. Uudistumispääoma vaikuttaa yksilöön itseensä ja hänen tietopääomansa muihin osa-alueisiin. Uudistumispääoman osatekijöiden, kuten oppimisen ja kehittymisen, kerryttäminen, vapauttaminen ja toteuttaminen vaatii tyypillisesti aikaa. Nämä seikat kirkastuvat mallin rakentamisessa käyttämieni apukysymysten (ks. sivu 38–39) avulla. Uudistumispääoma sijoittuu mallin (kuva 5, sivu 43) vasempaan alakenttään.

Uudistumispääoman ensimmäinen osatekijä on *oppiminen*, jonka on esittänyt jo varhain Arenas et al. (2013) kehitystyön nimellä. Myös Wang et al. (2019) viittaavat muilta oppimisen tekijään. Toinen osatekijä on *innovointi*, jonka Mura ja Longo (2013) esittivät osaksi inhimillistä pääomaa. Innovointi on kyky luoda uutta ja viedä se käytäntöön. Mielestäni sen vaikuttavuuden vuoksi oikeampi rakenteellinen sijainti on kuitenkin uudistumispääomassa. Kolmas osatekijä on *resilienssi*, jonka juuret ovat Arenas et al. (2013) esittämässä sisäisessä uudistumiskyvyssä ja joka on nimetty lähemmäs aiheeseen nykyisin liittyvää sanoitusta.

Resilienssi tarkoittaa henkistä joustavuutta, jota tarvitaan erityisesti muutos- ja sopeutumistilanteissa ja niistä palautumisessa. Neljäntenä osatekijänä on yksilön toteuttama *ura-ajattelu*. Sen taustalla vaikuttaa suorimmin Arenas et al. (2013) esittämä henkilökohtainen liiketoiminta, jolla he kuvasivat uraan liittyvää kunnianhimoa, pyrkimistä ja oman potentiaalin taloudellisesta ulosmittaamista. Vastaavaa kuvasi useiden osatekijöiden kautta Aprile et al. (2021) huippu-urheilijoiden osalta. Näistä näkökohdista sekä laajemman osatekijöiden kokonaistarkastelun pohjalta päädyin nimeämään tämän osatekijän tietotyöntekijöille ja yleisemminkin sovellettavaksi ura-ajatteluksi.

Yksilötason tietopääoma – tunnepääoma

Tämä osuus on muita yksilötason tietopääoman mallin osa-alueita esitteleviä osuuksia laajempi, koska tarkastelen sen alussa tunteiden ja tunteiden johtamisen aluetta yleensä. Näin siksi, että osa-alue nousi mukaan vasta mallin kehittämisen vaiheessa ja sen taustoitusta ei ole esillä aiemmassa tietopääomaa koskevassa teoreettisessa käsittelyssä.

”Ihmisyys ei ole tällä hetkellä suosiossa työelämässä” toteavat Juuti ja Salmi (2014, 21) ja kysyvät *”ovatko tunteet työelämässä tabuja”* (2014, 24). Heille ovat kuitenkin jo vastanneet esimerkiksi Ashforth ja Humphrey (1995, 97) todeten, että tunteet ovat erottamaton osa organisaatioelämää ja tunteet ovat usein hyödykkäitä organisaatiolle. Tunteiden esiinmarssi ei kuitenkaan tapahtunut erityisen nopeasti. Organisaatioteoreetikot aloittivat tieteellisen liikkeenjohton tuotantotehokkuudesta ja byrokratiasta 1800- ja 1900-lukujen taitteessa, sosiaaliset suhteet nousivat mukaan ihmissuhdekoulukunnan myötä ja 1900-luvun jälkipuolisko pohti päätöksentekoa, valtaa, toimintaympäristöä, strategiaa, kulttuuria ja innovaatioita (Peltonen 2010, 53–56; Harisalo 2021, 21–25). Rationaalisuus on ollut voimallisesti läsnä teorioissa koko tämän kaaren ajan (Ashforth & Humphrey 1995, 102). Sen vastapainona on esitetty tyypillisesti epärationaalisuus, ei tunteita. Esimerkiksi päätösteoria nosti esiin organisaation epärationaalisuuden ja monimutkaisuuden (Harisalo 2021, 22) ja McCaben ihme-maametafora kuvailee organisaatioiden osin jopa absurdia olemusta (Örtenbald et al. 2016). 1980-luvulla teoria organisaatiokulttuureista alkoi tehdä tietä tunteille ja avasi organisaatioihin näkökulmaa, jossa organisaation toimintaan vaikuttavat sen syvät näkymättömät rakenteet, jotka ohjaavat ajattelua, valintoja ja toimintaa (Harisalo 2021, 23). Tämän jälkeen noin

1990-luvulla tunnejohtaminen alkoi nousta esiin johtajuusoppien puolella (esim. Ashforth & Humphrey 1995; Mayer & Salovey 1997; Goleman 1999; Goleman 2003; Sydänmaalakka 2006, 175).

Yllä olevaan ja yleiseen elämäkokemukseenkin viitaten tutkielmani ei missään nimessä keksi tunteiden vaikutusta työelämään ja työntekijöihin. Tutkielmani ja yksilötason tietopääoman osalta erityinen arvo tulee siitä, että tunteiden ja tunnepääoman läsnäolo yksilötason tietopääomassa tunnustetaan, nostetaan esiin ja huomioidaan osana yksilön kokonaisuutta. Mallin rakenteen avulla tunnepääoman osa-alue avaa portin jo olemassa olevaan tunteisiin ja tunteiden johtamiseen liittyvään tietämykseen ja kytkee näihin liittyvät konseptit toisiinsa. Tämä mahdollistaa jatkossa yhä holistisemman ja monipuolisemman keskustelun ja yksilötason tietopääoman johtamisen. Kyse on siten enemmän asemoinnista ja siitä, että organisaation resurssipohjaisessa tietopääoma-ajattelussa tunteet on aiemmin jätetty huomiotta.

Seuraavaksi käyn lyhyesti läpi mitä tunteet ovat. Tunteille ei ole yksiselitteitä standardia määritelmää. Käytän itse tämän tutkielman yhteydessä Sydänmaalakan määritelmää, jossa on mukana aihepiirilleni olennainen toimintaan vaikuttaminen. Sydänmaalakka määrittelee tunteen seuraavasti: *”Tunne on elämys ja siihen liittyvä ajatus sekä psykologinen ja biologinen tila, joka sisältää ylläkkeen toimintaan. Emootio tulee latinankielisestä sanasta emotere, jossa ”motere” tarkoittaa liikkumista ja etuliite ”e” pois päin. Tunne on siis liikuttamista ja liikkuttamista. Tunteilla on sekä biologinen että psykologinen perusta.”* (Sydänmaalakka 2006, 301).

Melko vakiintuneen käsityksen mukaan on esitetty, että on olemassa kuusi perustunnetta, jotka tunnustetaan ympäri maailman kulttuurista riippumatta ja joille on omat kasvoilta tunnustettavat signaalinsa. Nämä perustunteet ovat onnellisuus, yllättyneisyys, pelko, surullisuus, kiukku ja inho (Ekman 1992, 550). Tunnetuntemusten kirjo on kuitenkin laajempi ja esimerkiksi Fontaine, Scherer ja Soriano ovat laatineet Geneven tunnepyörä -työkalun, johon on kerätty eri kulttuureissa samalla tavalla tulkittuja tunnesanoja. Työkalussa on 20 tunnesanaa, mukaan lukien perustunteet, ja työkalua voidaan hyödyntää sekä tunteiden nimeämiseen että niiden voimakkuuden kuvaamiseen. Ympyrän tunnesanat ovat: kiinnostus,

huvittuneisuus, ylpeys, ilo, mielihyvä, tyytyväisyys, rakkaus, ihailu, helpotus, myötätunto, suru, syyllisyys, katumus, häpeä, pettymys, pelko, inho, halveksunta, viha ja suuttumus. (Fontaine, Scherer & Soriano 2013, 281–284; 296). Geneven tunnepyörä esitetään lukijalle lisätiedoksi liitteenä 2: Geneven tunnepyörä.

Organisaatioissa tunteita esiintyy useilla tasoilla. Esimerkiksi Ashkanasy ja Humphrey (2011, 215–216) esittävät viisi ilmenemistasoa: Yksilössä tilannekohtaisesti, yksilöiden välisinä eroina tunteissa, yksilöiden välisessä kanssakäymisessä, tiimi- ja ryhmätasolla sekä organisaation laajuisesti. Yksilöstä organisaatiotasolle siirryttäessä tunteiden käytännön ilmentymä muuntuu yksilön fyysisesti ja psyykkisesti aistimista tunteista organisaatiotasolla toteutuvan tunneilmaston (emotional climate) muotoon. (Ashkanasy & Humphrey 2011, 215–216). Tunteiden tarttuminen tuottaa tämän ilmiön (esim. Volmer 2012, 203; 214). Tässä tutkielmassa keskitytään yksilötasoihin.

Tunteilla on tutkitusti vaikutusta yksilöiden työsuoritukseen ja työhön sitoutumiseen. Positiiviset tuntemukset pääsääntöisesti parantavat suoritusta ja sitoutuneisuutta, joskin on myös esitetty, että esimerkiksi ankaran esimiehen aiheuttamat negatiiviset tunteet voivat joissain tapauksissa parantaa suoritusta. (Ashkanasy & Humphrey 2011, 216–218; Volmer 2012, 214). Tunteiden johtaminen (Emotion Management Ability, EMA) tarkoittaa prosessia, jossa yksilö ilmaisee, tunnistaa ja aktiivisesti säätelee omia tunteitaan (Kluemper, DeGroot ja Choi 2013, 878–879). Tunteiden johtamiseen liittyy läheisesti tunneälyn käsite (Emotional Intelligence, EI), jonka luomiseen liitetään usein Mayer ja Salovey (1997) sekä Daniel Goleman, joka jatkoi edellisten jäljissään tekemällä tunneälyä tunnetuksi myös akateemisen kirjallisuuden ulkopuolella (esim. Goleman 1999; Goleman 2003). Tunneäly rinnastuu jossain määrin yleisen älykkyyden kanssa, mutta erityyppiset ihmiset voivat olla enemmän tai vähemmän ja eri tavoin tunneälykkäitä (Mayer & Salovey 1993, 435; 440). Sekä Mayer työryhmineen että Goleman ovat jalostaneet tunneälyn malleja ja ne lähestyvät toisiaan. Mayerin työryhmä käytti tunneälystä neliosaista jakoa: 1) Omien ja muiden tunteiden tunnistaminen 2) tunteiden hyödyntäminen 3) tunteiden ymmärtäminen ja tulkitseminen ja 4) tunteiden johtaminen (Mayer, Salovey, Caruso 2004, 199). Golemanin (1999) jako taas on viisiosainen ja hän täydentää Mayer et al. (2004) mallia omien tunteiden hallinnalla.

Golemanin tekijät ovat: 1) kyky tunnistaa omia ja tunteita niiden vaikutuksia, 2) kyky säädellä omia tunteita, 3) kyky motivoitua omien tavoitteidensa saavuttamiseksi, 4) kyky ymmärtää muiden tunteita ja näkökulmia ja tulkita niitä ja 5) kyky vaikuttaa ja saada aikaan haluttuja reaktioita muissa (Goleman 1999).

Tässä tutkielmassa käytän tunnepääoman muodostaminen pohjana yhdistelmää ja tiivistelmää Mayer et al. (2004) ja Golemanin (1999) luokitteluista ja tiivistän tunnepääoman kattaamaan yksilön *tunteet* ja tunneälyn ja jaan tunneälyn kolmeen osaan, jotka ovat *tunteiden tunnistaminen* (omien ja muiden), *tunteiden hallinta* ja *tunteiden hyödyntäminen toiminnassa*. Havaitsin jälkikäteen koosteeni olevan hyvin lähellä Sydänmaanlakan määritelmää tunneälylle: ”Tunneäly on kykyä tunnistaa ja tulkita omia ja muiden tunteita sekä käyttää tätä tietoa hyväksi omassa ajattelussa ja toiminnassa sekä vuorovaikutuksessa muiden kanssa” (Sydänmaanlakka 2006, 301).

Tunteet ja niiden kokeminen itsessään ovat yksilön aineetonta omaisuutta ja siten osa yksilötason tunnepääomaa. Pelkät tunteet sellaisenaan eivät kuitenkaan riitä tietopääomatasoisen tarkastelun kohteeksi, ja tunneälyn liittäminen tunnepääomaan on olennaista. Tämä korostaa yksilön mahdollisuutta myös vaikuttaa oman tunnepääomansa sisältöön ja sen hyödyntämiseen. Jos tunnepääoma typistettäisiin pelkäksi tunneälyksi, voidaan kysyä, miksi sitä ei voitaisi yhdistää yksilötason inhimilliseen (kyvykkyys/älykkyys) pääomaan. Pysyn kuitenkin kanssani siitä, että koska tunteet vaikuttavat ensin sisäänpäin, on tunnepääoman erillinen oma läsnäolo ja sijainti mallissa perusteltu; erityisesti kun myös yksilön omien tunteiden läsnäolo otetaan huomioon mallissa. Tunnepääoma sijaitsee mallin kentässä, jossa yksilön tietopääoma on vapaata ja nopeaa ja vaikuttaa primääristi ja välittömästi ensin yksilöön itseensä. On selvää, että yksilön tunteiden aiheuttaessa toimintaa, ne vaikuttavat sekundääristi myös muihin eli tämän tutkielman raameissa toisiin työyhteisön jäseniin. Käyttäytyminen luo käyttäytymistä. (Juuti & Salmi 2014, 97–99). Koska tunteet johtavat erilaisiin reagoiteihin, ne vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti myös yksilön tilannekohtaiseen kyvykkyteen käyttäen muita hänen yksilötason tietopääomansa osatekijöitä ja resursseja.

Yksilötason tunnepääoma koostuu mallissani seuraavista osista:

- Tunteet
- Tunteiden tunnistaminen (omien ja muiden)
- Tunteiden hallinta
- Tunteiden hyödyntäminen toiminnassa

Tässä luvussa olen esittänyt kirjallisuuskatsauksen yksilötason tietopääomasta ja vastannut tutkimustehtäväni avustavaan tutkimuskysymykseen *Mitä tutkimus on sanonut yksilötason tietopääomasta tähän mennessä?* Sen jälkeen etenin tutkimustehtäväni toiseen pääkysymykseen: *millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa tämän (ensimmäisen apukysymyksen vastauksen) pohjalta?* Vastasin siihen yksilötason tietopääoman osatekijöistä tekemälläni synteesillä ja siitä muodostamalla alustavalla mallilla yksilötason tietopääomasta. Malli on yksi tämän tutkielman päätuotoksista ja kontribuutioni akateemiseen keskusteluun. Seuraavaksi etenen empiiriseen tutkimukseen, joka liittyy tietotyöntekijöiden äänen teoriasta kehittämäni malliin. Käytän teoreettisen mallin rakennetta empiirisen osuuden aineiston läpikäynnissä, ja vastaavasti empiirinen aineisto voi vaikuttaa yksilötason tietopääomamallin lopulliseen hahmotukseen, jonka esitän alaluvussa 4.2.2.

3. Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa kuvataan, kuinka tutkielman empiirinen laadullisen tutkimuksen osuus toteutettiin. Esittelen menetelmävalinnan taustan, kysymysten laatimisen, kohdeorganisaation ja kohdejoukon valinnan, aineiston hankinnan sekä analysoinnin. Tutkimuksella ei ollut tilaajaa vaan aihe pohjautuu itse asettamaani tutkimustehtävään ja työn motiivi oli löytämäni tutkimusaukko yhdistettynä omaan kiinnostukseeni aihepiiriä kohtaan. Tutkimuksella oli kuitenkin kohdeorganisaatio, jonka HR-osasto oli tietoinen tutkimuksesta, ja tutkittavia tietotyöntekijöitä edustavan liiketoimintayksikön johtaja antoi suostumuksen työntekijöiden haastatteluun ja auttoi heidän valitsemisessaan.

3.1. Tutkimusstrategia ja menetelmävalinta

Yksilötason tietopääoman aiheesta oli saatavilla vain rajallisesti olemassa olevaa tutkimusta, kirjallisuutta ja sisältöä. Tämän vuoksi tutkielman prosessi oli vähintään osittain perustutkimusta, joka pyrkii tarkentamaan kuvaa käsiteltävästä ilmiöstä ja sen rakenteesta sen sijaan, että ratkaistaisiin ongelmaa. Laadullisen empiirisen tutkimusmenetelmän valinta perustui erityisesti siihen, että halusin tutkielmassani selvittää, mitä yksilöt ajattelevat ja mikä on heidän näkemyksensä tietopääomasta, jotta voin vertailla sitä teorian pohjalta muodostamaani malliin. Tällaiseen tarkoitukseen käytetään tyypillisesti haastattelututkimuksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 185; Hirsjärvi & Hurme 2010, 34–34). Haastattelututkimus soveltui tarpeeseeni saada primääriaineistoa suoraan kohdejoukolta eli tässä tapauksessa tietotyöntekijöiltä. Empirian menetelmävalintani oli tämän vuoksi puolistrukturoitu teema-haastattelu yksilöhaastattelutoteutuksena (Hirsjärvi et al. 2009, 210–211).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan ongelman sijaan asettaa *tutkimustehtävä*, mikä menettely soveltui hyvin tämän tutkimuksen käyttöön (Hirsjärvi et al. 2009, 126). Tutkimukseni luonne on sekä kartoittava, selvittäen aiheeseen liittyvää aineistoa ja yksilöiden näkemyksiä, että kuvaileva dokumentoidessaan tutkimuskohteen keskeisiä piirteitä ja rakenteissaan siitä mallin (Hirsjärvi et al. 2009, 138–139). Kvalitatiivinen tutkimusmetodi sisältää

joustonvaraa, joka oli tarpeen tämälntyyppisen tutkimustehtävän osalta (Hirsjärvi et al. 2009, 81, 204). Tietopääomasta ja etenkin sen yksilötason ilmentymästä ei ole esitetty varsinaista teoriaa vaan mallikonstruktioita. Tämä tutkimus osallistuu keskusteluun mallikonstruktioista tavoitteenaan syventää aihetta ja tulosten pohjalta myös täydentäen sitä. Mallien hyödyllisyys syntyy kokonaisuuksien hahmottamisesta, osien keskinäisten suhteiden määrittelystä ja mahdollisesti puuttuvien osien päättelämisestä. (Hirsjärvi et al. 2009, 145–146).

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa yksilöiden omaa näkemystä heidän tietopääomastaan ja verrata sitä olemassa oleviin malleihin ja konstruktioihin sekä tutkielman tekijän itse muodostamaan käsitykseen. Tarkoitus oli siten selvittää tätä vielä vähän tunnettua ilmiötä ja mahdollisesti löytää siihen uusia näkökulmia ja testata tekemäni mallin kestävyyttä. Tutkimusstrategiana oli kvalitatiivinen lähestyminen ja yhteen kohdeorganisaatioon kohdistuva kenttätutkimus (survey) (Hirsjärvi et al. 2009, 134; 138). Kvalitatiivisen tutkimustyyppin valinnan taustalla olivat tutkimustehtävään liittyvät säännönmukaisuuksien etsiminen ja elementtien tunnistaminen sekä ryhmittely sekä havaintoyksiköiltä itseltään kysyminen. Nämä johdattivat grounded-teorian ja fenomenografian kaltaisten tutkimustyyppien äärelle ja molempia hyödynnetään tässä tutkimuksessa. (Hirsjärvi et al. 2009, 166). Fenomenologisessa tutkimuksessa tarkastelussa on ihmisen suhde omaan elämistodellisuuteensa ja ymmärtäminen yksilön näkökulmasta. Menetelmävalintana haastattelu on luonteva valinta silloin, kun halutaan tietää, mitä ihminen jostain asiasta ajattelee (Tuomi & Sarajärvi 2009b, 34; 72).

Tutkimusstrategian osalta tutkimustehtävää lähestyttiin induktiivisen päättelyn kautta, jossa empiirisesti hankitun aineiston avulla kehitetään aihetta koskevaa rakennetta ja teoriaa. Abduktiivisen päättelynkään läsnäoloa ei täysin suljeta pois, sillä abstrahoinnin vaiheessa aineistoa tullaan myös vastaan aiemmin esitetyllä alustavalla konseptilla. Laadullinen tutkimus pyrkii myös kuvailemaan (deskriptiivinen) ja ymmärtämään (Tuomi & Sarajärvi 2009b, 27–28). Tutkimus osallistuu tietopääoman malleja ja niiden sisältöä koskevaan keskusteluun. Laadullisen tutkimuksen menetelmänä oli käytössä grounded-teoria, koska nykytutkimus ei vielä kuvaile laajasti yksilötason tietopääomaa ja sen rakenteesta on tarjolla vain vähän malleja tai niiden osia ja ne eivät ole vakiintuneita. Lisäksi kysymys on myös tulkinnasta ja yksilöiden näkemyksestä heitä koskevassa asiassa (esim. Tuomi & Sarajärvi 2009b, 35).

Tutkimuksen kohdejoukon valinta tehtiin tutkimustehtävän tarkoituksen mukaisesti ja kuvataan tarkemmin alaluvussa 3.3. (Hirsjärvi et al. 2009, 164). Koska tutkimuksen empiriassa käytettiin kohteena tietotyöntekijöitä, jotka edustivat yhtä kohdeorganisaatiota, tutkimus sai myös soveltavan tutkimuksen piirteitä joutuessaan kohdentamaan tutkimushuomion vain rajalliseen joukkoon kohderyhmän edustajia pro gradu -tutkielmalle asetetussa rajallisessa ajassa ja laajuudessa. (Hirsjärvi et al. 2009, 133).

3.2. Tutkimusaineiston hankinta – kysymyksenasettelu

Valittu tutkimusmenetelmä eli puolistrukturoitu yksilöhaastattelu edellytti tutkimustehtävää palvelevien kysymysten valmistelua. Tässä alaluvussa kuvaan, miten etenin tämän osalta. Haastattelukysymysten valmistelussa hyödynsin aihepiiristä jo olemassa olevien tutkimusten kysymys- ja konseptisisältöä. Tämä testaa osaltaan aiempien tutkimusten reliabiliteettia, lisää tämän tutkielman reliabiliteettia, tuo jonkinasteista vertailtavuutta ja tukee tutkimuksen liittymistä aiempaan akateemiseen keskusteluun. Huomioin taustalla myös organisaatiotason tietopääoman luokittelusta ja mittaamisesta olevia näkemyksiä. Haastattelukysymysten valinnassa ja muotoilussa oli keskeistä muodostaa kysymyksiä, joiden vastaukset kertoisivat haastateltavien ajatuksia heidän itseensä liittämistä tietopääoman osatekijöistä ja joiden pohjalta saataisiin uutta tietoa. Tämän vuoksi haastateltavia ei pyydetty esimerkiksi arvioimaan valmiiksi määriteltyjen tai heidän itsensä nimeämien osatekijöiden nykytilaa omalta tai työnantajansa osalta. Vältin suorien syötesanojen käyttöä ja osatekijöiden nimeämistä kysymyksissä, mutta kokonaan tältä ei voinut välttyä. Suurin osa etukäteen laadituista haastattelukysymyksistä oli avoimia kysymyksiä. Haastattelutilanteiden aikana tein keskustelun kuluessa tarvittaessa tarkentavia tai täydentäviä lisäkysymyksiä, minkä valittu puolistrukturoitu menetelmä mahdollistaa.

Kysymysten sisältörakenteeseen vaikutti tutkielman teoreettisen kirjallisuuskatsauksen yhteydessä aiemman tutkimuksen pohjalta muodostamani alustava rakenne ja malli yksilötason tietopääomasta sekä muiden tutkijoiden käyttämät kysymykset. Tavoitteena oli kattaa kysymyksillä sekä jo aiemmissa tutkimuksissa tunnistettuja yksilötason tietopääoman rakenteen elementtejä tai potentiaalisia sellaisia että jättää tilaa mahdollisille uusille haastateltavilta

nouseville näkökulmille. Aiemmistä tutkimuksista kysymysten aseteluun vaikutti eniten tutkijaryhmä Hussinki, Ritala, Vanhala ja Kianto (2017) käyttämä tietopääoman rakenteen laajentaminen kattamaan inhimillisen pääoman, rakennepääoman ja sisäisen ja ulkoisen suhdetopääoman sekä luottamus-, uudistumis- ja yrittäjäyyspääoman. Laadullisen haastattelun kysymyksiä laatiessani peilasin heidän kvalitatiivisessa tutkimuksessaan käyttämiä kysymyksiä hakien niistä iteraatioita tämän tutkimuksen kysymyksiin (Hussinki et al. 2017, 919). Aprile et al. (2021, 9; 11) eliittuurheilijoita koskeva tutkimus vaikutti kysymysten laatimiseen nostamalla mukaan nykyaikana jo merkittävästi suhteisiin ja suhdetoimintaan vaikuttavan sosiaalisen median ja julkisuuden näkökulman. Wang et al. (2019, 916–917) tutkimuksen kysymysten avulla tein ristiin tarkastamista jo laatimieni kysymysten parissa siten, että kolme tyypillisintä tietopääoman luokkaa saisivat huomiota vastauksissa. Kysymyksissä en kuitenkaan ensisijaisesti antanut vastaajille suoria vaihtoehtoja tietopääoman sisällöistä. Lopullisessa kysymyslistassa kysymysten määrä per osa-alue mukaillee jossain määrin laatimani mallin osatekijöiden määrää. Kokonaisuutena kysymykset kattavat taustakysymykset, laatimani yksilötason tietopääoman mallin viisi osa-aluetta, kokoavat kysymykset sekä lopun avoimen kysymyksen. Kysymykset jakautuvat tämän mukaisesti kahdeksaan ryhmään, jotka on esitetty seuraavassa taulukossa 6.

Taulukko 6: Haastattelun kysymysryhmät

Haastattelun kysymysryhmät	
A1 - A3	Taustakysymykset
B1 – B6	Inhimillinen pääoma
C1 – C6	Rakennepääoma
D1 – D6	Suhdepääoma
E1 – E3	Uudistumispääoma
F1 – F2	Tunnepääoma
G2 – G3	Yksilötason tietopääoma, kokoava
H1	Avoin lisäkommenttimahdollisuus

Kokonaisuudessaan puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden toteuttamista varten kertyi yhteensä 30 kysymystä, joista kolme (3) koski taustatietoja, 26 liittyi suoraan tutkittavaan aiheeseen ja viimeinen kysymys jätti haastateltavalle mahdollisuuden tehdä lopuksi

haluamiaan lisäyksiä tai kommentteja. Kysymyksiä ei lähetetty etukäteen haastateltaville. Kysymykset on esitetty liitteessä 3 (Liite 3: Haastattelukysymykset).

3.3. Tutkimusaineiston hankinta – kohdejoukko ja kohdeorganisaatio

Tämän tutkielman empiirisen tutkimuksen kohteena on yksilöiden subjektiiviseen arviointiin ja reflektointiin perustuva käsitys heidän yksilötason tietopääomansa rakenteesta ja osatekijöistä. *Havaintoyksikkönä* on työssäkäyvä yksilö (Saukkonen 2006). Tarkemmin kohderyhmäksi on määritelty konsultoivaa tietotyötä tekevät työsuhteiset henkilöt informaatioteknologian toimialalta. Valittu ja tutkimukseen mukaan lähtenyt havaintoyksikköjä työllistävä yritys esiintyy tutkimuksessa anonymisti; huomio ei ole yrityksessä vaan yksilöissä. Kohdeorganisaatio on suomalaisomisteinen noin 800 työntekijän IT-palveluyritys, jolla on toimintaa Suomessa ja Ruotsissa. Yritys palvelee yritysasiakaskuntaa ja tarjoaa konsultointia ja jatkuvia palveluita. Tarjoama koostuu datanhallinnan, integraatioiden, kapasiteetti- ja pilvipalveluiden, tietoturvan ja loppukäyttäjäpalveluiden ratkaisuista.

Kohdeorganisaatio on tutkielman tekijän työnantaja. Aihepiiri ei kuitenkaan aseta erityisiä rajoituksia sensitiivisyyden tai liian likeisen suhteen osalta haastateltaviin, minkä vuoksi oman työnantajan valintaa kohdekentäksi ei ole nähty esteeksi. Tietopääoma on organisaatiosidonnaista ja tuttu organisaatio voi tarjota tutkimustehtävän ja aineiston käsittelyssä etua sen kautta, että haastateltavien konteksti ja sanasto on tuttu. Oman organisaation piirissä toimimisesta oli myös käytännöllisiä hyötyjä esimerkiksi haastatteluiden kalenterointien toteuttamisessa jaettujen kalenteritietojen avulla. Suljin jo heti kohderyhmän pohdinnan alkuvaiheessa kohderyhmäpotentiaalista pois omat alaiseni, suorat päivittäiset kontaktit sekä muut henkilöt, joihin omalla asemallani voitaisiin katsoa olevan liian suoraa vaikutusta.

Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista, että informanteilla on kokemusta ja näkemyksiä tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009a, 85–86)). Saavuttaakseni halutun kohderyhmän edustajia eli konsultoivaa tietotyötä tekeviä henkilöitä otin yhteyttä yhteen kohdeyrityksen data- ja analytiikka -liiketoiminnon johtajista huhtikuussa 2022. Esittelin hänelle

lyhyesti tutkimukseni aiheen ja pyysin sekä lupaa haastatteluihin että apua tutkimukseen soveltuvien tietotyöntekijöiden kohderyhmän muodostamiseen. Kohdeyrityksen HR-toiminnolle olin jo aiemmin vienyt tiedoksi, että laadin opinnäytetyötä kohdeyrityksessä. Liiketoimintajohtaja suhtautui tutkimukseeni hyvin myönteisesti ja toimitti minulle listan tutkimukseen soveltuvista ja käytettävissä olevista henkilöistä, yhteensä 16 henkilöä. Osa listan henkilöistä toimi esimiestehtävissä ja rajasin heidät pois kohderyhmästä pitääkseni otoksen erityisesti ja pääasiassa konsultatiiviseen tietotyöhön keskittyvissä henkilöissä. Lisäksi tarkastelin henkilölistaa siten, että otos edustaisi toimialalle tyypillistä mies-nais-sukupuolijakaumaa 70/30 ja mukana olisi sekä kokeneempia että jonkin verran nuorempia tekijöitä, kuitenkin niin, että työuraa on sen verran, että henkilöillä on mahdollisuus tarkastella kokemustaan ja tietopääomaansa kokonaisvaltaisesti pidemmältä jännteeltä. Edellisen vuoksi karsin listalta uransa alkutaipaleella olevat juniorikonsultin nimikkeellä olevat henkilöt. Kaikki haastateltavat on valittu yrityksen Suomessa toimivasta liiketoimintayksiköstä. Lopputuloksena muodostui kahdeksan henkilön ryhmä. Haastateltavien tarkkaa tehtävää tai asemaa yrityksessä ei tietosuojasyistä esitetä, jotta haastateltavien anonymiteetti voidaan säilyttää. Heidän nimikkeenään oli joko seniorikonsultti tai johtava konsultti (principal consultant). Haastateltavilta ei kerätty henkilötietoja, kuten nimeä tai ikää. Koulutustaustaa kysyttiin yksilötason rakennepääomaan liittyvässä osuudessa. Kaikilla haastateltavilla oli vähintään alempi korkeakoulututkinto. Haastateltavista neljällä oli diplomi-insinöörin tutkinto, kahdella kauppatieteiden maisterin tutkinto, kahdella tradenomin tutkinto, kahdella maisterin tai kandidaatin tutkinto tietojenkäsittelytieteestä. Kahdella haastateltavista oli kaksi korkeakoulututkintoa.

3.4. Tutkimusaineiston hankinta – haastatteluiden toteutus

Kohdejoukon määrittelyn jälkeen etenin haastatteluiden toteuttamiseen. Tämän osuuden ensimmäisessä vaiheessa kontaktoin potentiaaliset haastateltavat henkilökohtaisesti ja tiedustelin osallistumishalukkuutta ja -mahdollisuutta. Kaikki henkilöt ilmoittivat olevansa käytettävissä. Tämä jälkeen toimitin haastateltaville kalenterikutsun ja saatetekstin, jossa kerrettiin haastattelun tarkoitus (Liite 4: Kalenterikutsun saateteksti haastatteluun osallistuville) sekä tietosuojailmoituksen (Liite 5: Tietosuojailmoitus). Haastateltavista viisi (5) oli miehiä ja kolme (3) naisia, mikä mukailee kohdeorganisaatiolle ja toimialalle tyypillistä 70/30-

sukupuolijakaumaa. Tutkimusaineiston hankinta toteutettiin yksilöllisinä puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Aiheen käsittely ei edellyttänyt vastaajien tunnistetietojen käsittelyä ja taustatietona kysyttiin vain heidän tehtävänsä organisaatiossa, palvelusvuodet nykyisellä työnantajalla sekä työkokemusvuodet yhteensä. Haastattelut toteutti tutkielman tekijä yksin ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin eli purettiin kirjoitetuksi tekstiksi sekä tulosten käsittelyä että analysointia varten. Haastattelukielenä oli suomi. Haastattelut toteutettiin verkon kautta Microsoft Teams –sovelluksessa, jonka kautta haastattelut myös tallennettiin. Haastatteluiden kestoksi arvioitiin etukäteen noin yksi tunti ja toteutuneet kestot vaihtelivat 34 ja 81 minuutin välillä. Näkemykseni mukaan haastatteluiden keston melko suureen vaihteluun vaikutti eniten haastateltavien persoonaan kytkeytyvä puheliaisuuden määrä ja ilmaistapa. Kysymyslistan runko oli yhtenäinen kaikissa haastatteluissa. Haastattelut toteutettiin huhtikuun ja toukokuun 2022 aikana.

Toteutuneiden haastatteluiden määrä oli kahdeksan ja haastatteluprosessin aikana aineisto alkoi oman näkemykseni mukaan saturoitua kuuden tai seitsemän haastattelun jälkeen. Kokonaisuutena saavutin haastatteluilla tutkimustehtävän kannalta riittävän aineistosisällön (Hirsjärvi et al. 2009, 181–182). Haastattelujen kestot, päivämäärät ja litteroinnin sivumäärä on esitetty seuraavassa taulukossa 7.

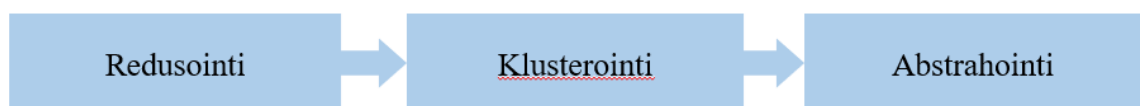
Taulukko 7: Haastattelujen ajankohta, kesto ja litteroinnin pituus

Haastateltava	Haastattelu-päivä	Haastattelun kesto	Litteroinnin sivumäärä	Litteroinnin sanamäärä pyöristettynä lähimpään sataan
H1	to 28.4.	60 min	17	6300
H2	pe 29.4.	81 min	21	10400
H3	ma 2.5.	57 min	17	6700
H4	ma 2.5.	69 min	20	9400
H5	ti 3.5.	50 min	14	6000
H6	ti 3.5.	34 min	12	4100
H7	ti 3.5.	41 min	14	4400
H8	ke 4.5.	79 min	18	8800

3.5. Aineiston analyysi ja käsittely

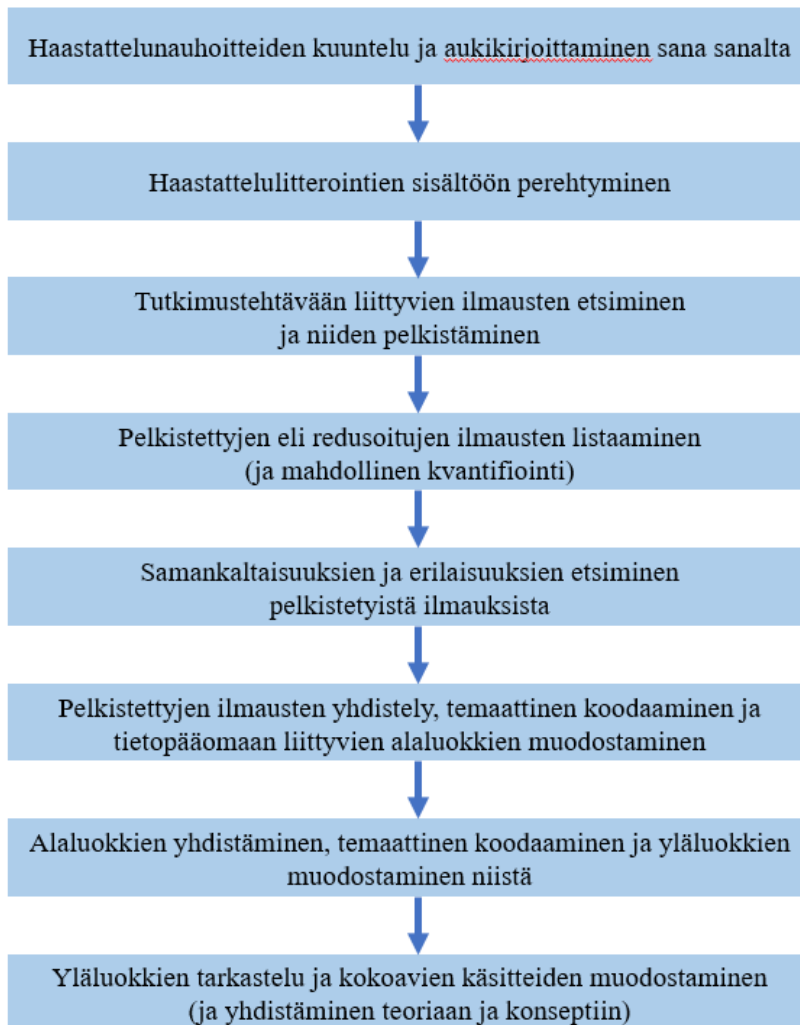
Aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysin menetelmillä. Sisällönanalyysissä kerätty aineisto jäsennetään tutkimuskysymyksen ja tutkimustehtävän tarpeet huomioiden ja vastaajilta saatu informaatio säilyttäen. (Tuomi & Sarajärvi 2009a, 77). Käytin hyväksi myös redusoitujen ilmausten ja aihe sanojen kvantifiointia, jolloin kokonaisaineistosta oli mahdollisuus suodattaa näkemystä tärkeimpinä pidetyistä yksilöllisistä tietopääoman tekijöistä ja toisaalta jättää vähemmälle huomiolle vain vähän mainintoja tai painoarvoa saaneita tekijöitä (Kananen 2017, 170–172). Kvantifiointi selkeytti laadullisen aineiston kokonaisuutta ja hyödynsin sitä tulosten analysoinnissa ja esittelyssä. Kvantifioinnin osalta on huomioitava, että laadullisen aineiston käsittely ei yllä kvantitatiivisen tutkimuksen tarkkuuteen. (Hirsjärvi & Hurme 2021, 180–183).

Kokonaisuutena aineiston käsittely eteni haastatteluaineistosta nousevien ilmaisujen pelkistämisen (reduointi) jälkeen tutkimusongelmaan liittyvien ilmausten klusterointiin ja tämän jälkeen tulosten ja havaintojen kokoavaan tarkasteluun ja takaisin teorian suuntaan liittämiseen eli abstrahointiin. Kuva 6 vaiheista alla.



Kuva 6: Aineistolähtöisen laadullisen analyysin päävaiheet (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2009b, 108–111).

Haastatteluaineiston käsittelyprosessi on tarkemmin esitetty seuraavassa kuvassa 7: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet tässä tutkielmassa. Peilasin haastatteluaineiston ilmaisuja ja havaintoja aiemmin alaluvussa 2.2.3 *Alustava esitys yksilötason tietopääomasta* kuvattuun malliin.



Kuva 7: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet tässä tutkielmassa (mukailten Tuomi & Sarajärvi 2009b, 108–109)

Ensimmäisessä vaiheessa kuuntelin läpi kaikki haastattelunauhoitteet ja korjasin Microsoft Teamsin tuottamassa transkriptiossa olleita virheitä tai epäselviä kohtia. Tämä tekninen vaihe mahdollisti samalla haastattelulitterointien sisältöön perehtymisen. Seuraavassa vaiheessa loin taulukon, jonka runkona olivat haastattelukysymykset ja niiden vierellä sarake jokaiselle haastattelulle. Taulukkoa työkaluna käyttäen siirryin seuraavaan työvaiheeseen eli tutkimustehtävään liittyvien ilmausten etsimiseen ja niiden pelkistämiseen eli ensimmäinen koodaukseen (Kananen 2017, 131–132; Tuomi & Sarajärvi 2009; 107–112). Luin jokaisen haastattelulitteroinnin läpi kysymys kysymykseltä, etsin avainsanoja ja ilmauksia ja kirjasin ne ylös analyysitaulukkooni kyseisen haastattelun kohdalle samalla pelkistäen ilmaisut. Merkitsin poimimani ja taulukkoon tiivistämäni ilmaukset litterointeihin keltaisella

korostuksella, jotta voin tarvittaessa palata niihin helpommin. Alla kuvakaappausena (kuva 8) esimerkki litteroidun haastatteluaineiston käsittelystä aineistoon perehtymisen ja ilmausten etsimisen vaiheessa. Esimerkin tekstikohdasta olen poiminut tutkimustehtävään liittyvinä ja yksilötason inhimillistä tietopääomaa ilmaisevina käsitteinä *ongelmanratkaisun*, *oppimisen* ja *asiakashyödyn tuottamisen*, joista viimeinen eli asiakashyödyn tuottaminen yhdistettynä keskustelukokonaisuuteen haastateltavan kanssa johdatti pitämään sitä esimerkkinä myös *työssä onnistumisesta*.

Haastateltava 1
 Millaiset asiat kiinnostaa? Kyllä siis. **Teknisten ongelmien ratkaisu** ja uusien tällaisten teknologioiden **oppiminen** kyllä ne edelleen edelleen ilmenee, niin mä tulinkin joskus tuota... Tai niitä myös mainitsin siinä työhaastattelussa ja kyllä ne edelleen on ihan samat, samat kyllä edelleen, että tuota... se kiinnostaa tällainen **ongelmien ratkaiseminen**. **Niin niin ja sitten kun siitä niin kuin asiakastyössä vielä, niin näkee sen hyödyn sitten, että joku pääsee käyttämään jotain raporttia pystyy sen pohjalta tekemään sitten noin ehkä parempia päätöksiä.** Toivottavasti niin kyllä se se on sellainen mikä innostaa ja kiinnostaa.

Kuva 8: Kuvakaappaus, esimerkki haastattelulitteroinnin käsittelystä

Haastatteluaineistosta etsityistä ilmauksista syntyi 256 tietosolua käsittävä analyysitaulukko, joka sisälsi kaikkien kahdeksan haastattelulitteroinnin kaikista vastauksista kerätyt tutkimustehtävään liittyvät ilmaisut, jotka oli pelkistetty keskimäärin 1–3 sanan mittaisiksi. Yhdessä vastaussolussa oli 1–11 ilmaisua haastateltavan vastauksen laajuuden mukaan (esim. Kananen 2017, 166–167). Alla kuvakaappaus analyysitaulukosta (kuva 9) osoittamaan lukijalle käsittelyn muotoa, tasoa ja tapaa.

Kysymys ja apukysymykset	H1	H2	H3
Millaiset asiat työssäsi kiinnostavat sinua? Tai millaiset asiat työssäsi ilahduttavat ja motivoivat sinua?	Teknologia Ongelmanratkaisu Uuden oppiminen Asiakashyödyn tuottaminen (työssä onnistuminen)	Uuden oppiminen Haasteet Ongelmanratkaisu Osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen, asiakashyöty Intuitio, hiljainen tieto	Uuden oppiminen Oivalluksien tekeminen Kehittyminen
Mitkä itseesi liittyvät asiat tai piirteet ovat sellaisia, joita ilman työtehtäväsäsi ei voi onnistua? - Millaista työnantajan hyödyttävää osaamista sinulla on? - Millaista luovuutta tai aloitteellisuutta voit käyttää työssäsi? - Millaiset sinuun itseesi liittyvät asiat ovat mielestäsi auttaneet sinua menestymään työntekijänä? - Mihin menestyksesi perustuu?	Looginen päättelykyky Ongelmanratkaisuhalu- ja kyky Periksiantamattomuus Yhteistyökyky Laaja näkemys (kokemus) Kehitysideat (luovuus)	Insinööriluonne Systemaattisuus Tarkkuus Laadullinen kunnianhimo Periksiantamattomuus Kokemus Rauhallisuus Kommunikointitaidot Yhteistyökyky Kehitysideat	Looginen päättelykyky Tarkkuus Asiakkaan kuuntelu Asiakkaan liiketoiminnan ymmärtäminen Teknistä tietotaitoa Kokonaisvaltaista ymmärrystä Osaamista Kehitysideat

Kuva 9: Kuvakaappaus, esimerkki analyysitaulukosta, jossa pelkistettyjä ilmauksia

Tämän lisäksi poimin tässä työvaiheessa erilliseen työpaperiin osuvimpia sitaatteja eri kysymyksiin ja osa-alueisiin liittyen ja merkitsin sitaatit litterointeihin punaisella jäljitettävyyden varmistamiseksi (Ks. Kuva 8 edellisellä sivulla). Sitaattityöpaperin pituus oli tämän työvaiheen lopussa 13 sivua. Käytän tulosten esittelyn yhteydessä runsaasti suoria lainauksia haastatteluista, jotta voin tarjota myös lukijalle ikkunan haastatteluiden sisältöön ja niistä tekemiini tulkintoihin. Haastateltavien ilmaisun suoraviivaisuudessa oli luonnollisesti eroja ja haastatteluiden puhekielessä erilaisten täytesanojen määrä on jopa yllättävän suuri. Poistin esitetyistä sitaateista turhia sanoja tai lauseen osia, joilla ei ole sitaatin sisällön kannalta merkitystä, koska tavoitteena on välittää haastateltavien ajatus kirkkaana ja heidän pohdintaansa kunnioittavana sekä pitää teksti ymmärrettävänä. Olen tarvittaessa myös lisännyt hakasulkeisiin [xxx] sitaattia selventäviä tai haastateltavalta lausumatta jääneitä sanoja. Seuraavassa esimerkki tekemästani melko runsaasti puhekielisiä täytesanoja sisältäneen sitaatin käsitte-lystä: Alkuperäinen sanasta sanaan litterointi kuuluu:

”No ihan niinku uni uni myös että se on niinku tosi iso että jos mä en en nuku tarpeeksi itsekin niinku huomaa heti ettei niinku ei niinku yhtään samalla tavalla toimi ajatus” (H8).

Ja tästä ottamani sitaatti on esitetty näin:

”Jos mä en nuku tarpeeksi niin itsekin huomaa heti, ettei yhtään samalla tavalla toimi ajatus” (H8).

Analyysitaulukon kokoamista seuraava työvaihe oli pelkistettyjen eli redusoitujen ilmaisujen listaaminen. Aineiston melko suuren koon vuoksi päädyin toteuttamaan tämän osissa. Muodostin työvaihetta varten Exceliin koodausosioita, johon kopioin kysymysryhmien pelkistetyt ilmaisut. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 8: Koodausosiot ja pelkistettyjen ilmauksien määrät) ovat nähtävissä toisen vaiheen koodauksen yhteydessä käsitellyt kysymykset tai kysymysryhmät ja niihin liittyvät pelkistettyjen ilmaisujen määrät. Kokonaisuudessaan haastatteluaineisto tuotti 552 ilmaisua.

Taulukko 8: Koodausosiot ja pelkistettyjen ilmauksien määrät

	Kysymysryhmä	Ilmaisujen määrä
Koodaussivu 1	B1-B3	107
Koodaussivu 2	B4	21
Koodaussivu 3	B5	35
Koodaussivu 4	B6	16
Koodaussivu 5	C1-C4	90
Koodaussivu 6	C5	23
Koodaussivu 7	C6	18
Koodaussivu 8	D1-D6	84
Koodaussivu 9	E1-E3	39
Koodaussivu 10	F1-F2	59
Koodaussivu 11	G1-G3	60
		552

Tämän jälkeen toteutin toisen vaiheen temaattisen koodauksen, jossa liitin haastateltavien antamat ilmaisut yksi kerrallaan joko suoraan johonkin yksilötason tietopääoman osatekijään tai jos sopivaa ei löytynyt, annoin ilmaisulle uuden koodauksen. Muutamia kertoja palasin litteroituun tekstiin varmistaakseni, että ensimmäisen koodauksen tulkintani oli ollut johdonmukainen. Korjauksiin ei ilmennyt tarvetta. Käytössäni oli myös kommenttirivi, johon merkitsin tarvittaessa lisätietoa seuraavaa vaihetta varten. Tässä vaiheessa aineistosta alkoi muodostua alustavia tietopääomaan liittyviä alaluokkia.

Seuraavassa vaiheessa kokosin kaikki 552 koodattua pelkistettyä ja temaattisesti koodattua ilmaisua samaan taulukkoon siten, että jätin näkyviin ensimmäisen vaiheen koodauksen eli löydettyjen ilmaisujen pelkistykset ja toisen vaiheen temaattisen koodauksen eli ryhmittelyn osatekijöiden tai uusien osatekijöiden alle. Tarkastelin aineiston kokonaisuutena ja poistin aineistosta 7 riviä, jotka eivät olleet relevantteja käsittelyn kannalta. Tämän jälkeen aineistossa oli 545 osatekijää, jotka jakautuivat 45 ryhmään (ks. Liite 6: Kuvakaappaus, toisen vaiheen koodaustulos). Tämän jälkeen etenin laadullisen analyysin työvaiheeseen, jossa temaattista koodausta jatketaan edelleen ja ilmaisujen muodostamia ryhmiä tai alaluokkia yhdistellään. Tämän aineiston käsittelyssä kyseessä oli kolmas koodaus. Päättely oli tässä vaiheessa edelleen induktiivista ja aineistolähtöistä, vaikka käytin pelkistettyjen ilmaisujen ryhmittelyssä hyväkseni teoriaosuudessa esitettyjä yksilötason tietopääoman mallin osatekijöiden nimityksiä, jos ne spontaanisti soveltuivat. Samaan aikaan annoin aineiston vahvasti

vaikuttaa ja mukaan nousi myös aineistosta generoituneita nimikkeitä, joiden vaikutus ulottuu lopputulokseen asti. (Tuomi & Sarajärvi 2009a, 108–119). On myös huomioitava, että haastattelukysymykset oli laadittu palvelemaan teoreettisen yksilötason tietopääoman mallin testaamista.

Aineiston käsittely siirtyi tämän jälkeen abstrahoinnin vaiheeseen, jossa lähestymiseni aineistoon muuttui teorialähtöisemmäksi. Tämä tarkoittaa, että nyt käytin tietoisesti jäljellä olevien 45 koodatun ilmaisun luokittelun työvälineenä ja analyysirunkona aiemmin esittämiäni 31:tä yksilötason tietopääoman osatekijää. Yhdistettynä edelliseen vaiheeseen kävin vielä läpi kunkin osatekijän liittymisen tekemäni yksilötason tietopääoman mallin osa-alueisiin, joita on viisi (inhimillinen pääoma, suhdepääoma, rakennepääoma, uudistumispääoma ja tunnepääoma). Tässä tulostenkäsittely- ja analyysityövaiheessa yläluokkien tarkastelu, kokoavien käsitteiden muodostaminen ja teoriaan ja konseptiin yhdistäminen sulautuivat toisiinsa. Intensiivinen aineiston käsittely ja perehtyminen haastatteludataan johti holistiseen ajatustyöhön, jossa yhdistin aineistoa, teoriaa ja ajatustyötä. Subjektiivisuutta ei voida poistaa laadullisesta sisällönanalyysistä, mitä voitaneen pitää sekä kvalitatiivisen aineistokäsittelyn ja tutkimuksen joustavuutena että haasteena. Kolmannen temaattisen koodauksen ja yhdistelyn jälkeen tietotyöntekijöiden mainitsemia yksilötason tietopääoman osatekijöitä oli jäljellä yhteensä 30; sisältäen joitain muutoksia teorian pohjalta laadittuun malliin verrattuna. Katso liite 7 (Liite 7: Kuvakaappaus, kolmannen vaiheen koodaustulos).

Tässä alaluvussa 3.5. on kuvattu, millaisia työvaiheita noudattaen ja miten olen käsitellyt empiirisen tutkimukseni aineiston. Tutkimuksen toteutus ja tulosten käsittely etenivät tutkielman valmisteluvaiheessa laaditun suunnitelman mukaisesti. Haastatteluaineiston sisällönanalyysin lopputuloksena muodostui viisi yksilötason tietopääoman osa-alueita kattava kooste, joka sisälsi 30 osatekijää. Varsinaiset tulokset esitän tarkemmin luvussa 4: Tutkimustulokset, jossa ei enää käydä läpi tässä kuvattuja analyysimenetelmiä. Alaluvussa 4.2. pohdin empiirisen tutkimuksen tuloksia suhteessa teoriaan ja esittämäni malliin ja esitän tietotyöntekijöiden haastatteluiden tukemana laaditun näkemyksen yksilötason tietopääoman rakenteesta.

3.6. Aineiston reliabiliteetin ja validiteetin arviointi

Tässä osuudessa käsittelen tutkimukseni reliabiliteettia ja validiteettia eli tutkimukseen luotettavuutta. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen ja tulosten toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimus tulee periaatteessa olla jonkun muunkin toistettavissa ja reliabiliteetti arvioi kuinka samanlaisiin tuloksiin näissä toistotutkimuksissa päästäisiin, jos tutkimus tehtäisiin uudelleen samoja menetelmiä hyödyntäen tai toisen henkilön toimesta. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä sen on ollut tarkoituskin tutkia. (Hirsjärvi et al., 2009, 231; Tuomi & Sarajärvi 2009b, 136–137).

Reliabiliteetin saavuttamiseksi olen pyrkinyt alusta asti kuvaamaan käytetyt työtavat, kysymykset ja metodit mahdollisimman tarkasti. Koska kysymyksessä on laadullinen tutkimus, jonka empiirisen aineiston käsittely sisältää alusta alkaen pelkistämistä ja ilmaisujen subjektiiviseen harkintaan perustuvaa yhdistelyä, jää mahdolliseksi, että toinen tutkija tekisi samasta aineistosta ainakin jossain määrin erilaisia havaintoja ja yhteenvetoja. Reliabiliteettiin voi vaikuttaa myös se, että tein tutkielman oman työnantajani yritykseen ja olen itse sisällä yrityksen kulttuurissa, yhteisössä ja toimialassa ja saatan tulkita aineistoa tämän värittämänä tai hyödyttämänä. Aineistoa tulkitessani olen kuitenkin pyrkinyt mahdollisimman kliiniseen ja neutraaliin käsittelyyn, tulkintoihin ja johtopäätöksiin. Tutkimuskulku sellaisenaan on mahdollista toistaa muidenkin toimesta samoja kirjallisuuslähteitä, vastaavia menetelmiä ja samoja haastattelukysymyksiä hyödyntäen. Tämä voisi olla jopa erittäin mielenkiintoista nähdä. Puolistrukturoitu haastattelumuoto jättää haastattelutilanteisiin elämisen varaa tarkentavien kysymysten ja keskustelun polveilun muodossa. Liiallisen polveilun välttämiseksi pyrin toistamaan haastattelut mahdollisimman samantyyppisinä ja pidättäydyin niin pitkälle kuin mahdollista kysymyksen esittäjän ja kuulijan eli haastattelijan roolissa. En siis käynyt haastateltavieni kanssa aiheista varsinaisesti pidempää keskustelua joitain heitä kuunnellessa tekemiäni tarkennuksia tai ymmärryksen varmistavia yhteenvetoja lukuun ottamatta.

Validiteetin osalta totean, että tutkimustehtävän ollessa selvitysluontoinen, oli esimerkiksi haastattelukysymysten asettelulla huomattava merkitys siihen, tuottiko tutkimus vastauksia asetettuun tutkimustehtävään. Alue oli minulle uusi ja valmiita kysymyslistoja ei ollut

käytettävissä. Tämän vuoksi pyrin hyödyntämään mahdollisimman laajasti olemassa olleiden lähinnä kvantitatiivisten kysymysten listoja ja muokkasin niiden pohjalta yksilölliseen tietopääomaan liittyviä kysymyksiä, jotka sekä antaisivat tietoa aiheesta, mutta toisaalta eivät johdattelisi haastateltavia liiaksi. Vuorovaikutteinen haastattelumuoto antoi haastateltaville mahdollisuuden myös kysyä, jos he eivät ymmärtäneet kysymystä. Tätä haastetta ei kuitenkaan laajasti ilmennyt haastatteluiden yhteydessä. Kysymykset: *”Millaiset työn ulkopuoliset sinuun liittyvät asiat vahvistavat sinua ammattilaisena ja työntekijänä?”* ja *”Millaisia omia, ei työnantajan tarjoamia, menetelmiä, välineitä tai tarpeistoa käytät työssäsi?”* tuntuivat kirvoittavan joitakin tarkennuspyyntöjä, joissa tuin haastateltavia apukysymysten ja täydentämisen avulla. Jälkikäteen voidaan arvioida, että mainituissa kysymyksissä pyrkimys pysyä avoimen kysymyksen muodossa tuotti lavean ja aluksi ehkä vaikealtakin tuntuvan kysymyksen. Molempiin kysymyksiin kertyi kuitenkin hyvin vastaussisältöä. Totesin redusointivaiheessa, että aineiston käsittely litteroituna tekstinä auttaa ottamaan etäisyyttä haastateltavien persoonaan, joka haastattelutilanteessa on selvästi läsnä. Tämä helpotti huomion keskittämistä asiaan liittyvien ilmausten ja käsitteiden seulontaan ja siten edisti objektiivisuutta.

Kohderyhmäksi valittujen tietotyötä tekevien henkilöiden löytäminen oli helppoa, koska toimin heidän kanssaan samassa organisaatiossa. Vastaajien suostumiseen saattoi vaikuttaa myös halu auttaa tutkielman valmistumisessa. Haastateltavia valitessa ja kutsuessa suljin pois henkilöt, jotka raportoivat minulle tai joihin asemani olisi voinut liiaksi vaikuttaa. Täysin tuntemattomia haastateltavat eivät kuitenkaan minulle olleet, vaan olen saattanut kohdata heitä työkontekstissa. Haastateltavat osallistuivat vapaaehtoisesti ja he eivät saaneet osallistumisesta korvausta. Tähän tutkimukseen tarvittua haastattelumenetelmällä toteutettua aineistonkeruuta ei olisi ollut mahdollista toteuttaa täysin anonymisti. Vaikka haastattelun aihepiiri koski yksilöä ja hänen osaamisiaan, se liikkui kuitenkin melko yleisellä tasolla ja uskon annettuihin vastauksiin liittyvien häveliäisyystekijöiden jääneen melko vähäiseen merkitykseen. Haastateltavat oli kokonaisuutena kiinnostuneita ja hyvin läsnä haastattelutilanteissa, ja käytännössä kaikki heistä kokivat tilanteen sellaisenaan hyödyllisenä reflektointimahdollisuudeksi myös itselleen. Tätä kuvastavat esimerkiksi seuraavat haastateltavien kommentit:

”Hyvä kysymys taas. ... on mukava olla haastattelussa. Näistä saa aina tällaista reflektointia itsellekin paljon.” (H1).

”Erittäin hyviä kysymyksiä! Ilo oli osallistua haastatteluun”. (H1).

”Tosi mielenkiintoinen oli tämä haastattelu ja tästä saa itse ihan hirveästi. Kun siitä reflektointitakin just puhuttiin.” (H3).

”Tää on ollut kyllä tosi mielenkiintoinen. Mielenkiintoisia kysymyksiä ja sitten sellaisia, joita itse olen osittain vähän miettinytkin.” (H4).

”Hyviä kysymyksiä sinulla oli. Sai kyllä tosissaan miettiä. Hyvää reflektointia.” (H5).

”Oli kyllä mielenkiintoisia kysymyksiä ja varmaan ihan vois pitempääkin pohtia aihetta.” (H6).

”Tää oli ihan hauska kokemus. Oli mukava näihin vastailla ja pohdiskella, että ihan ei tule silleen yleisesti monesti mietittyä tällaisia asioita. Kiva tässä oli vastailla.” (H8).

Arvioin edellä tutkimukseni reliabiliteettia ja validiteettia, joista molemmista on esitetty kuvaukset. Validiteetin arvioinnin yhteydessä nousi haastateltavien kiinnostuneen palautteen pohjalta ajatus siitä, että kysymyslistaa voisi mahdollisesti jalostaa muuhunkin kuin tutkimuskäyttöön, kuten työntekijöiden kehittämisen, yhteisen tai itsenäisen reflektoinnin tai kehityskeskusteluiden välineeksi. Tarkastin työni kokonaisuuden tieteellisyyttä myös Jorma Kanasen laatiman tarkistuslistan avulla (Kananen 2017, 182) ja pystyin toteamaan jokaisen 16 kohdan osalta, että asiaa on toteutettu. Toisaalta esimerkiksi Kanasen kysymykset *”analyysit on tehty oikein ja ne on varmistettu”* tai *”johtopäätökset ovat oikeat”*, jättävät laadullisessa tutkimuksessa aina varmasti jonkin verran varaa debatille.

4. Tutkimustulokset

Tässä luvussa 4 esittelen ja käyn läpi empiirisen tutkimukseni tulokset haastatteluvastausten pohjalta vastausryhmä ja yksilötason tietopääoman osa-alue kerrallaan. Tulosten analysoinnin pohjana ovat olleet tutkimuskysymykseni, joiden selvittämiseen empiirisellä tutkimuksella pyrittiin. Empiiristä osuutta koskevat tutkimuskysymykset olivat ensimmäinen päätutkimuskysymys, *miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa* sekä seuraavat alakysymykset: *millaisia asioita tietotyöntekijät yhdistävät työhön liittyvään henkilökohtaiseen aineettomaan pääomaansa ja millainen on yksilötason tietopääoman rakenne yksilön näkökulmasta?*

Pyydän lukijaa huomioimaan, että vaikka haastattelukysymykset oli alustavasti ryhmitelty tuottamaan tietoa erityisesti tietystä yksilötason tietopääoman malliin liittyvästä osa-alueesta, jättää haastattelussa käytetty kysymysrunko ja kysymysten avoin muoto tilaa sille, että haastateltavat ovat voineet esittää vastauksissaan asioita, joiden paikka tulosten käsittelyssä on jonkin toisen osa-alueen alla. Tämän vuoksi pyrin haastatteluaineiston tulosten analysoinnissa ja klusteroinnissa muodostamaan jäsenyneitä kokonaiskäsitteitä ja hyödyntämään annettuja vastauksia myös ristiin koko vastausaineiston laajuudelta.

Tulosten esittelyn jälkeen palaan tämän luvun viimeisessä alaluvussa 4.2. *Tulosten yhteenvedo ja pohdinta* tarkastelemaan yhteenvedonomaaisesti, miten empiirinen tutkimus vaikutti aiemmin esittämään malliin yksilötason tietopääomasta.

4.1. Tulosten esittely

Tässä luvussa esittelen empiirisen tutkimuksen tulokset. Luvun varsinainen tulossisältö on jaettu yksilötason teoreettisen tietopääoman mallini mukaisesti viiteen osaan ja esitysjärjestys noudattaa tätä rakennetta. Lisäksi luvun alussa todetaan lyhyesti vastaajien taustatietoihin liittyvät asiat. Tutkimusdatan analysoinnin tapa on kuvattu aiemmin alaluvussa 3.5.

Aineiston analyysi ja käsittely. Käytän tulosten esittelyssä sisältöanalyysin pohjalta muodostamani nimikkeitä tietopääoman osatekijöistä, ja osa niistä eroaa hieman aiemmin esittämästäni teorian pohjalta laaditusta nimikkeistöstä, koska empiirinen tutkimus on tuonut osatekijöihin syvyyttä ja sisältöpainotuksia. Esitän yhteenvedon kokonaisuudesta luvussa 4.2.

4.1.1. Vastaajien taustatiedot

Käsittelen ensimmäisenä lyhyesti vastaajilta kerätyt taustatiedot. Taustatietoja koskevia kysymyksiä oli kolme ja ne on esitetty alla olevassa taulukossa 9.

Taulukko 9: Taustatietokysymykset

A1	Tausta	Millaisessa työtehtävässä toimit tällä hetkellä?
A2	Tausta	Kuinka kauan olet ollut tämän työnantajan palveluksessa?
A3	Tausta	Kuinka monta vuotta yhteensä sinulla on työkokemusta?

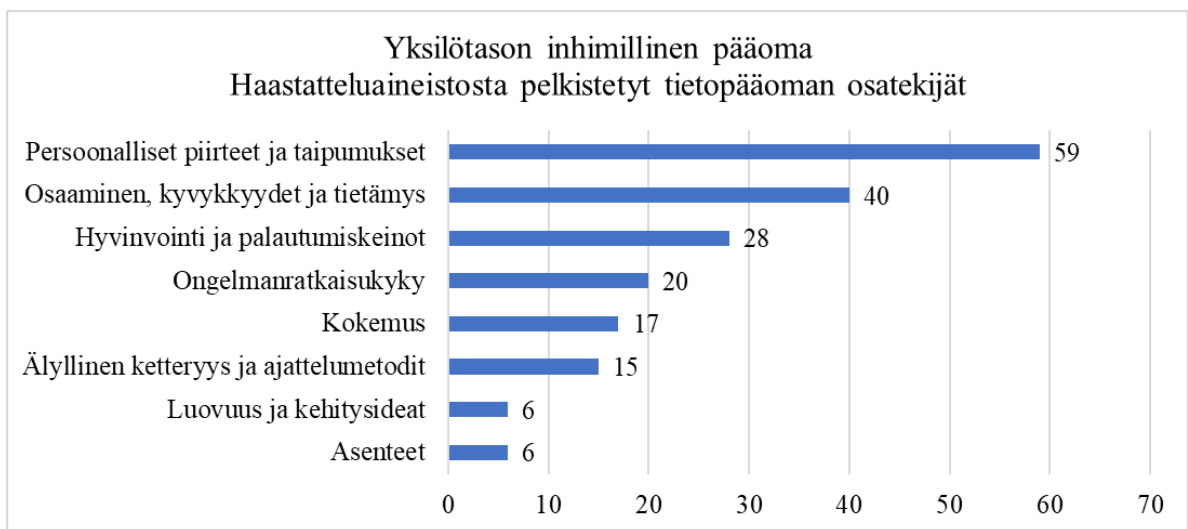
Haastateltavien nimikkeenä oli joko seniorikonsultti tai johtava konsultti (principal consultant) ja he kertoivat työtehtäviensä asemoituvan tietovarastoinnin, analytiikan, raportoinnin, tietomallinnuksen, ETL:n, tietokantojen ja integraatioiden aluille. Kaikki heistä tekivät laskeutettavaa työtä suoraan asiakastoimeksiantoihin ja -hankkeisiin liittyen. Haastateltavilta ei kerätty henkilötietoja, kuten nimeä tai ikää ja haastateltavien anonyymiteetin varmistamiseksi yksittäisten haastateltavien kokemusvuosia, titteliä tai koulutusta ei esitetä tuloksissa eriteltyinä. Taustansa ja tehtävänsä perusteella kaikki haastateltavat edustivat selkeästi tutkimukseen haluttua konsultatiivista tietotyötä tekevää havaintoyksikköä. Haastateltujen työkokemusvuodet on esitetty alla olevassa taulukossa 10.

Taulukko 10: Haastateltujen työkokemusvuodet

Taustatieto	Vaihteluväli	Keskiarvo
Työsuhteen kesto nykyisellä työnantajalla	4 – 11 vuotta	6,7 vuotta
Työkokemusvuodet yhteensä	6 – 27 vuotta	14,6 vuotta

4.1.2. Yksilötason inhimillinen pääoma

Ensimmäinen varsinainen kysymysryhmä B1–B6 koski inhimillistä pääomaa. (Liite 3: Haastattelukysymykset). Tämä kysymysryhmä tuotti laajan aineiston, josta on erottavissa sekä kaikki yksilötason tietopääoman mallissa esittämäni osatekijät että joitain erityisiä painotuksia. Osa-alueeseen kohdistuneita ilmaisuja kertyi kaikkiaan 191 ja ne on esitetty seuraavassa kuvassa 10. Muistutan edelleen, että vaikka etenin sekä haastattelussa että aineiston analyysissä kysymysryhmä kerrallaan ja vaiheittain systemaattisuuden varmistamiseksi, on eri kysymysryhmien vastauksista voinut nousta ilmaisuja täydentämään toisia alueita ja tässä esiteltävässä lopputuloksessa huomioin koko aineiston sisältöä.



Kuva 10: Empiirinen tulos inhimillisen pääoman osatekijöistä

Persoonalliset piirteet ja taipumukset

Heti haastattelun alussa oli nähtävissä kysymysten toimivuus, sillä vastauksiin sisältyi runsaasti spontaaneja mainintoja tietopääoman erilaisista osatekijöistä. Haastateltavien työssään hyödyntämiä piirteitä ja potentiaalia kartoittaneet kysymykset (B1–B3) olivat hyvin tuottavia. Työssä tarvittavat ja sitä hyödyttävät *persoonalliset piirteet ja taipumukset* saivat kvantifioinnissa yhteensä 59 mainintaa, mikä oli ylivoimaisesti suurin määrä koko aineistossa. Haastateltavat toivat esiin tietotyön tekemistä suosivina piirteinä periksiantamattomuuden,

sitkeyden, järjestelmällisyyden ja tarkkuuden kaltaisia ominaisuuksia ja yhdistivät niitä ongelmanratkaisukykyyn.

” Istuinlihaskestävyys. Pitää olla relienssiä, että jaksaa istua aloillaan. Tämä on maratonlaji, että tuloksia ei tietovarastoon esimerkiksi koskaan tule nopeasti. Ne on vuosien juttuja aina ja se on loputonta muutoshallintaa ja loputtomia uusia ongelmia, että monesti vaatii sellaista sitkeyttä.”(H4).

” Mä oon todella analyttinen ihminen, vähän sellainen pilkunviilaaja ja se sopii aika hyvin kyllä tällaiseen konsulenttimaailmaan, kun täytyy osata myös kyseenalaistaa asioita.” (H7).

”No varmaan sellainen ongelmienratkaisuhaluukkuus. Elikkä jos heittää helposti hanskat tiskiin niin sitten ei kyllä välttämättä kauhean kauaa viihdy näissä hommissa.” (H1).

Persoonallisiin piirteisiin ja taipumuksiin sisältyi esimerkiksi myös avuliaisuus, avoimuus, helppo lähestyttävyyys, sosiaalisuus, hauskuus, positiivisuus, tunnollisuus ja karisma. Lisäksi vastaajat pohtivat haastattelukeskusteluissa ihmisyyden uniikkia luonnetta ja yksilön arvoa sellaisenaan, vaikka korvaamattomana itseä ei pidettykään.

” - - mistä tahansa tiimistä lähtee henkilö, joka on ollut pitkäaikainen ja muuta, niin kyllä hän se aina tietynlaisen aukon jättää. Mutta sitten näitä aukkoja täytetään ja mä ehkä pyrin siihen, että missään näissä tiimeissä, missä tehdään juttuja niin kukaan ihminen ei olisi korvaamaton, vaan että jaetaan tietoja. Eli mä toimin myös itse samoin eli jaan tietoa.” (H2).

Teorian pohjalta koostamassani mallissa persoonallisia piirteitä ja taipumuksia kuvaavan osatekijän nimikkeenä oli lahjakkuus (Wang et al. 2018; Aprile et al. 2021). Empiiristen tulosten vaikutuksesta päädyin vaihtamaan tämän tekijän lahjakkuutta laajemmaksi yksilön kokonaisuuden huomioivaksi osatekijäksi. Samalla se palautui lähemmäs organisaatiotason tietopääomassakin käytettyä *henkilöominaisuudet* ilmaisua ja nimikkeenä on nyt persoonalliset piirteet ja taipumukset.

Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys

Seuraavaksi eniten mainintoja eli 40 kappaletta sai osatekijä *osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys*. Empiiriset tulokset muuttivat koodausvaiheessa tämän tekijän nimikettä, joka oli vielä teoreettisessa mallissa *kyvykkyydet, taidot, osaaminen ja tiedot*. Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys tulivat esiin läpi koko haastattelun monien kysymysten yhteydessä. Haastateltavien ilmaisut olivat hyvin samantyyppisiä ja vastauksista muodostui helposti näkemys

tarvittavasta asiantuntemuksen, teknisen ja teoreettisen tietämyksen ja osaamisen kokonaisuudesta.

” - - - tietysti teknistä tietotaitoa Microsoftin eri tuotteista ja sitten sellaista kokonaisvaltaista ymmärrystä ja osaamista koko tästä aihealueesta.” (H3).

Esiin tuli myös halukkuus oman tietämyksen jakamiseen.

”Sitä osaamista on pyritty jakamaan muillekin.” (H6).

” Toivon että, näille uudemmmille aloittajille, ketä on auttanut, jäisi sitä tietämystä, mitä on niille [antanut]. (H8).

Mukaan lähti samassa yhteydessä vahvasti nousemaan myös suhdepääoman alue, johon liitettiin edelleen myös ongelmanratkaisukykyä.

”No tietenkin se tekninen osaaminen, mitä vaaditaan niiden järjestelmien rakentamiseen, mutta sitten myöskin sosiaaliset taidot, että voi asiakkaan kanssa kommunikoida ja sitten ryhmätyöskentelyn sosiaaliset taidot. Ja teknisellä puolella sitten loogista päättelykykyä tai ongelmanratkaisutaitoja.” (H6).

Hyvinvointi ja palautumiskeinot

Kolmanneksi eniten ilmaisia kohdistui osatekijään, jonka nimeksi annoin koodausvaiheessa *hyvinvointi ja palautumiskeinot*. Mainintoja oli yhteensä 28. Tietotyöntekijät pitivät palautumista ja lepoa ensiarvoisen tärkeänä itselleen ja korostivat esimerkiksi aivojen tarvitsemaa lepoaikaa ongelmanratkaisua sisältävän työn vastapainona. Erityisesti liikunta, mutta myös muut monipuoliset harrastukset toivat haastateluille hyvinvointia.

” Ehdottomasti vaikea nähdä, että miten jaksaisi tehdä energisesti töitä, jos ei olisi paljon harrastuksia ja sellaista vapaa-ajan tasapainoa.” (H5).

” - - - hyvä erottaa sitä työminää ja vapaa-aikaminää ja irrottautua siitä työstä.”(H4).

” - - - työ on fyysisesti paikallaan ja päällä tekee töitä, mutta sitten vapaa-ajalla pyrkii taas, että liikkuu. - - - se täytyy olla jotain ihan muuta - - - harrastus kyllä tämän vastapainoksi.” (H6).

” Jos mä en nuku tarpeeksi niin itsekin huomaa heti, ettei yhtään samalla tavalla toimi ajatus.” (H8).

”Jos mä en pääse liikkumaan tai urheilemaan niin mä olen kyllä tosi paljon vähemmän jotenkin hyvä tyyppi.” (H3).

Tärkeänä tekijänä mukaan nousivat myös perhe, ystävät ja sosiaaliset suhteet.

”Ja sitten ihan semmoinen, että on ihmisiä, kenen kanssa voi vaikka purkaa asioita ja vaikka vaan sanoa, että hitto mikä päivä. Tärkeä juttu, että voi jollekin tietyllä tavalla ihan ulkopuoliselle sanoa. Ja johan helpotti.”(H3).

Harrastuksista voi myös suoraan saada antia työn suuntaan ja oppia uutta, kuten esimerkiksi nämä kaksi haastateltavaa kuvaavat.

” - - - mä kävin ihan sellaisella kurssilla ja se oli siis ihan hirveän hauskaa. Mä en kokenut sitä ammatillisena laisinkaan, mutta mä oon saanut siitä ihan älyttömästi lisää siihen konsultointiin ja esiintymisen asiakkaiden edessä - - -.” (H4).

” Kaiken tyyppisiä juttuja..., että se on ehkä oma tapa palautua, kun on monipuoliset harrastukset ja aina hauska käydä oppimassa jotain uutta. Se toimii tasapainona sille läppäarin ääressä kököttämiselle.” (H5).

Ja suomalaisten tietotyöntekijöiden ollessa kyseessä, ei mökkeilykään jäänyt mainitsematta.

” - - - mökille kun pääsee, niin siellä unohtuu kaikki. Ja sitten käy vaikka saunaa lämmittämään tai mitä tahansa, niin se on mulle se rentoutuminen. Tavallaan siitä työstä pääsee saman tien pois ja kaupungista vähän muualle.”(H8).

Ongelmanratkaisukyky

Tietotyöntekijöitä koskeneessa tutkimuksessani jopa yllätti, kuinka yhtenevästi ja spontaanisti haastateltavat nostivat työtä koskevan kiinnostuksensa kärkeen *ongelmanratkaisukyvyn*, jonka ilmaisi heti ensimmäisen kysymyksen yhteydessä jokainen haastateltava ja joka sai koko aineistossa eri muodoissa yhteensä 20 mainintaa. Yhteneviä mainintoja saivat myös asiakashyödyn tuottaminen sekä myös myöhemmissä vastauksissa korostunut halu jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen ja yhteistyöhön asiakkaiden ja kollegoiden kanssa. Seuraavassa otteita haastateltavien vastauksista ensimmäiseen kysymykseen *millaiset asiat työssäsi kiinnostavat sinua tai millaiset asiat työssäsi ilahduttavat ja motivoivat sinua*.

”- - - pääsee ratkomaan haastaviakin asioita ja oppimaan kauheasti, ettei tule sellaista monotonista toistoa ihan hirveän paljon - - -.” (H5).

”Mua kiinnostaa, kun on erilaisia asiakkaita ja heillä on erilaisia ongelmia, ja ehkä parasta tässä työssä on just sekä asiakkaan kanssa ja kollegojen kanssa tekeminen.” (H6).

”Ongelmienratkaisu on se ykkösjuttu ja sitten vieläpä sellaiset ongelmat, joita voi tietsikan [tietokoneen] puitteissa ratkaista. Eli ne on tällaisia teknisiä pähkinöitä, mitkä kiinnostaa.” (H7).

”- - - ongelmanratkaisu, että pääsee pohtimaan semmoisia vähän haastavampiakin ongelmia.” (H8).

Ongelmanratkaisun ja oivallusten kohteen eli asiakkaan hyödyt toivat työhön merkityksellisyyttä.

”Niin ja sitten kun asiakastyössä vielä näkee sen hyödyn, että joku pääsee käyttämään jotain raporttia ja pystyy sen pohjalta tekemään sitten ehkä parempia päätöksiä.” (H1).

Kokemus

Kokemus oli vahvasti läsnä haastatteluisissa eri kysymysten yhteydessä ja sisällönanalyysissä siihen kohdistui 17 mainintaa. Seuraava sitaatti kuvaa haastateltavan ajatusta sen kautta, mitä talosta lähtisi hänen mukanaan.

” Lähtee 17 vuotta kokemusta - - - itse näen sen näin, että ihminen voi olla 3 vuoden työkokemuksella aivan helkkarin hyvää tekemään teknisiä ratkaisuja, siis aivan siis jäätävän hyvä siinä hommassa. - - - mutta ei sillä noviisilla ole sellaista kokemusta.” (H4).

Kokemuksen kertymistä ja intuitiota haastateltavat kuvasivat esimerkiksi näin:

”Se tulee sitten tietysti myös kokemuksen kautta. - - - Muilta työkavereilta saa vinkkejä, mutta se, että näkee sen, mikä toimii, tavallaan kehittyy koko ajan. Se tieto, että näin se kannattaa [tehdä].” (H8).

”Tai sitten on joku semmoinen ongelma, mitä kukaan ei ole saanut ratkaistua ja sitten, kun oppoo siihen ja keksii siihen ratkaisun, - - - mun pitkällä osaamisella ja kokemuksella ja sillä, että on tehnyt monenlaisissa jutuissa - - - vaikka ei itse osaisi sillä välineellä tehdä, millä he tekee, niin ollaan yhdessä saatu ratkaistua sitten. Eli tavallaan sen kokemuksen kautta on tullut tietynlainen lähestymistapa asioihin ja intuitio et osaa joistain asioista ehkä epäillä jotain oikeansuuntaista” (H2).

”- - - oon tavallaan monipuolisesti tehnyt erilaisia hommia, että on näkemystä myös liiketalouden eri osa-alueista, että sitä mä ehkä pitäisin isoimpana vahvuutena.” (H5).

Yhteenvedon toteaminen, että kokemuksen merkitys nähtiin selkeänä ja lisäksi se liitettiin tiedon jakamiseen ja mestari-oppipoika – asetelmiin.

Älyllinen ketteryys ja ajattelumetodit

Jo aiemmin kuvatun ongelmanratkaisukyvyyn lisäksi haastateltavat toivat esiin *älylliseen ketteryyteen ja ajatteluun liittyviä metodeja*, jotka saivat analyysissä 15 kohdistusta. Tähän osatekijään liitettiin looginen päättelykyky, analyttisyys, kyseenalaistaminen, akateeminen ajattelutapa, alitajunnan hyödyntäminen ja kokonaisuuksien hallinta. Aineistosta piirtyi vaikutelma, että ilman näitä tekijöitä tietotyöntekijän olisi vaikea onnistua työssään.

”Pitää olla semmoista loogista päättelykykyä ja pitää pystyä näkemään niitä ketjuja, mitkä liittyvät toisiinsa.” (H3).

”Se on sellaista todella ison tai pitkäkestoisen ja monimutkaisen sudokun tekemistä, vähän sellaista loogista päättelyä - - -.” (H1).

”Mä oon myös vähän semmoinen pohdiskelija. Eli jos mä jään jossain jutussa jumiin - - - niin nyt etätyöjutuissa toimii ihan hyvin se, että mä otan tuosta täyden roskiksen ja vien sen tuonne roskikselle ja kävelen siinä, niin välillä sinne kävellessä - - - saa vähän etäisyyttä ja saattaa löytyä [ajatus], että ei vitsit, mä koitan tuotakin [ratkaisua]. (H2).

Myös koulutuksen antia inhimilliseen pääomaan ja erityisesti metodeihin tuotiin esiin:

”Kyllä siellä on oppinut korkeakouluissa just semmoisia taitoja mitä tässä työssä vaaditaan, elikkä lähestyy asioita analyttisesti, on tehty projekteja, on opittu kvantitatiivisia menetelmiä ja sitten sitä talouspuolen osaamista.” (H5).

Asenteet

Yksilötason inhimillisen pääoman seitsemäntenä osatekijänä olivat koodauksen jälkeen mukana *asenteet*. Asenteeseen liittyvät ilmaisut koskivat työhön liittyvää laadullista kunnianhimoa, omaa sisäistä motivaatiota, omistautumista, palveluhenkisyyttä ja sitoutumista ja niitä oli yhteensä kuusi (6). Yksi haastateltavista käytti sanaa elegantti kuvaamaan ongelmanratkaisussa tavoittelemaansa tasoa.

”Mulla nyt on periaatteessa vapaat kädet ratkaista se ongelma ja se luovuus tulee siitä, että minkälaisen ratkaisun mä keksin siihen ongelmaan ja mä pyrin löytämään sen eleganteimman tavan ratkaista se ongelma. Se on mulla pääsääntöisesti tavoitteena.” (H7).

”Mä pyrin näyttämään, että mä teen ne mun asiat hyvin.” (H8).

Toinen haastateltava kuvaili työn edellyttämää asennoitumista muihin ihmisiin sekä palveluhenkisyiden tarvetta.

” Tietysti juuri se ihmisten kanssa työskentely, että pitää tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja olla pitkä pinnakin. Ihmisillä on erilaisia tapoja tehdä töitä ja sen kanssa pitää tulla toimeen. Palveluallttiutta tai palveluhenkisyttä [tämä työ] vaatii.” (H5).

Haastateltavat eivät arvioineet oman asennemaailmansa sisältöä erityisen laajasti, mihin vaikuttanee se, ettei haastattelukysymyksillä tätä myöskään varsinaisesti haettu.

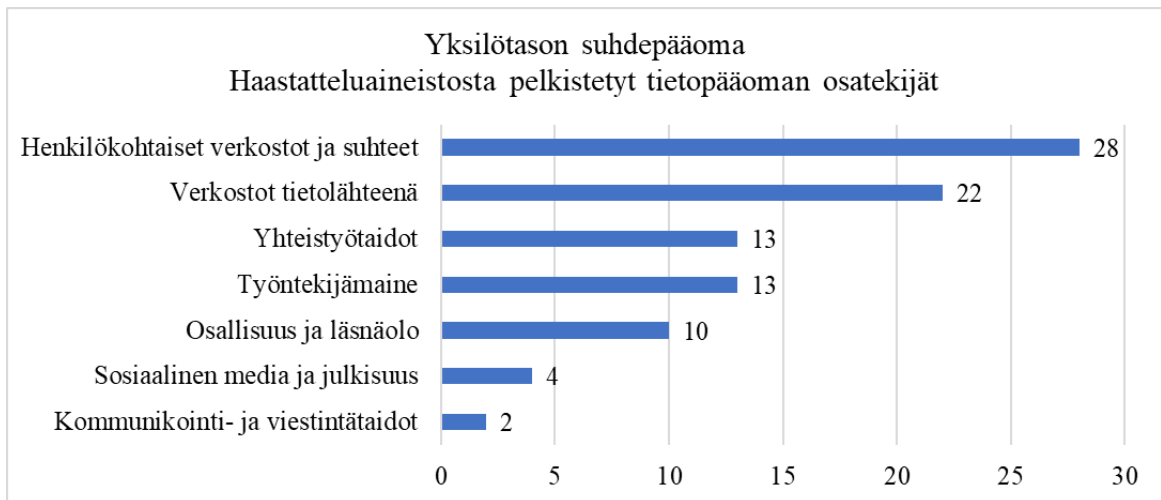
Luovuus ja kehitysideat

Viimeisenä ja kahdeksantena inhimillisen pääoman tekijänä selvitin luovuuden ja aloitteellisuuden ilmenemistä. Vaikka haastateltavat olivat kuvanneet ongelmanratkaisukykyä välttämättömäksi työssään ja siihen usein yhdistetään myös luovuuden tarve, ei luovuus sanana noussut spontaanisti esiin haastatteluissa. Haastateltavien luovuuteen liittyvät ilmaisut esiintyivät ideoinnin, oivallusten ja kehitysideoiden esiintuomisen muodossa ja mainintoja kertyi yhteensä kuusi (6). Tämä tiivistyy seuraavaan sitaattiin.

”Minun työssäni minua innostaa aina uuden oppiminen, uusien oivalluksien tekeminen ja eteenpäin meneminen ja kehittyminen ja tällaiset asiat.” (H3).

4.1.3. Yksilötason suhdepääoma

Kolmas kysymysryhmä D1–D6 koski suhdepääomaa (Liite 3: Haastattelukysymykset). Osaluueeseen kohdistuneita ilmaisuja oli yhteensä 92 ja ne on esitetty seuraavassa kuvassa 11. Tämän osuuden tulokset vahvistivat kuuden teoreettisessa mallissa olleen osatekijän olemassaolon ja toivat mukaan yhden uuden tekijän: *osallisuuden ja läsnäolon*.



Kuva 11: Empiirinen tulos suhdepääoman osatekijöistä

Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet

Yksilötason suhdepääoman osatekijä *henkilökohtaiset verkostot ja suhteet* keräsi sisällysanalyysissä 28 mainintaa ja nousi odotetusti tämän osa-alueen kärkitekijäksi. Vastaajat sisällyttivät verkostoihinsa nykyiset ja entiset työkaverit, oman kaveripiirin sekä asiakkaat.

”Se on näiden [konsulttitehtävien] hyvä puoli, että sulla on automaattisesti hirvittävän laajat verkostot ilman, että sinun tarvitsee varsinaisesti tehdä mitään. Eli kun koko ajan käyt eri asiakkailta ja ne vaihtuvat koko ajan, niin mä tiedän tosi paljon ihmisiä ihan vaan tämän ammattini vuoksi.” (H4).

Osa haastateltavista osallistui ainakin välillisesti myös muiden verkostojen kehittämiseen:

”Mä olen aika paljon ollut tässä työnantajalla ollessa puuhaamassa tämmöisiä liikuntajuttuja, kuten sähkö. - - - tulee ehdotettua työn ulkopuolista ajanviettoa - - -, missä ihmiset pääsevät tutustumaan toisiinsa paljon. Ehkä siinä ei ole välttämättä juuri se motiivi, että saa ihmiset verkostoitumaan, mutta siinä on oma lehmä ojassa, koska on kiva viettää ihmisten kanssa aikaa ja on kiva, että on porukka.” (H5).

Verkostot tietolähteenä

Osatekijän *verkostot tietolähteenä* merkitys korostui aineistossa selvästi 22 koodatulla maininnalla ja haastateltavat sijoittivat itsensä sekä tiedon antajan että saajan rooleihin. Kaikki

haastateltavat vastasivat myöntävästi kysymykseen ”kysytäänkö sinulta apua ja neuvoja” eli jokainen haastateltava oli myös itse tiedon lähde.

”Se on ihan päivittäistä, että auttaa muita työssä.” (H5)

”No toihan nyt on varmaan tyypillistä, että aina tietää sen jonkun, joka tietää jostain asiasta.” (H4).

Muiden, etenkin urallaan juniorimpien, neuvomista ja auttamista kuvattiin muun muassa seuraavasti:

”Se on ihan päivittäistä, että auttaa muita työssä.” (H5).

”Pyrin aina auttamaan, koska koen, että silloin aluksi minäkin sain aina apua. Mielelläni autan ja siinä itsekin kuitenkin oppii tavallaan samalla, kun selittää niitä asioita. Se on molemmille hyvä.” (H8).

”- - - on tällaisia senioritason - - - spesifejä kysymyksiä - - - [niiltä], jotka tietävät, että mä tiedän jostakin - - -. [ja] sittenhän meillä on tämä juniorikonsulttitoiminta niin heidän kanssaan sitten taas ihan sellaista kädestä pitäen neuvonantamista. Että parin eri tason toimintaa.” (H3).

”Yksi projekti oli semmoinen, että meillä oli niin paljon junnuja, että mä totesin, että mä en ehdi näitä yksitellen neuvomaan. Siten lopulta istutin ne luokkaan ja totesin että nyt tämä [opastus] tulee näin päin, koska muuten mä en saa omia hommia tehtyä.” (H4).

Samassa kysymysryppäässä oli mentorointiin liittyvä kysymys, jonka vastauksissa edelleen korostuivat sekä henkilökohtaiset suhteet että verkostojen tärkeys tiedonvaihdossa ja avunsaannissa. Kenelläkään tässä senioritasoa edustaneessa haastateltavien kohdejoukossa ei ollut omaa mentoria, mutta ainakin yksi haastatelluista olisi mielellään sellaisen ottanut. Vastauksista kävi ilmi, että tällaista hieman muodollisempaa mestari-kisälli –asetelmaa hyödynnettiin erityisesti uusien työntekijöiden kohdalla ja toimintatapana se kiinnosti. Kokeneemmat toimivat enemmän epämuodollisten suhteiden varassa.

”Ei [ole] välttämättä sellaista virallistettua mentorointisuhdetta, mutta kuitenkin sitten sellaisia vaikkapa kollegoita tai kontakteja, joita itse arvostat jollain osa-alueella. Tai heidän asiantuntemustaan.” (H1).

H3: ”- - - pyydettiin mentoreita ilmoittautumaan, niin minä ilmoittauin sinne, että minä haluan mentoroitavaksi - - -.”

H5: ” Se on juttu mitä mä itsekin tykkäisin tehdä myös, mentoroida uran alkutaipaleella olevia ihmisiä. Mun mielestä siinä olisi kyllä kehittämisen paikka ja toivottavasti jotain semmoista tuleekin jossain vaiheessa.”

Työntekijämaine

Seuraavaksi käsittelen maine, imago ja suosittuus -osatekijää. Siihen liittyvät seikat tuottivat 13 koodattua mainintaa ja niiden käsittelyn yhteydessä tiivistin osatekijän nimen sanaksi *työntekijämaine*. Haastateltavien oli joissain tapauksissa aluksi hieman hankala saada mainetta koskevasta kysymyksestä kiinni, mutta teeman auettua syntyi ansiokasta pohdintaa siitä, miten käytännössä jokainen haluaa maineensa olevan mieluummin positiivinen. Maineseen liitettiin hyvään työntekijyyteen, asiakastyössä onnistumiseen, osaajamielikuviin sekä ulkoiseen edustavuuteenkin liittyviä asioita. Näitä asioita kuvaavat seuraavat sitaattiesimerkit:

”Totta kai sitä haluaa antaa itsestään hyvän ja asiantuntevan vaikutelman.” (H5).

”Kyllä mä sanoisin, että sillä [maineella] on paljonkin merkitystä. Esimerkiksi millä tavalla esimiehet ajattelee minusta. Jos ne ajattelisi tosi negatiivisesti, niin tilanne olisi kurja. Samoin se, jos kollegat ajattelisi negatiivisesti. Mieluummin tietysti positiivisesti.” (H7).

”Mä en halua, että tulee millään lailla semmoinen likainen tai negatiivinen maine.” (H2).

Suhdepääomalla on vaikutusta yksilön menestymiseen ja maineella nähtiin olevan vaikutusta erityisesti työllistymiseen, roolitukseen ja työtehtävien saamiseen liittyvissä asioissa, aina riskitasolle saakka.

”Kyllähän ne roolitukset menee vähän sen hahmon mukaan.”(H4).

”Kyllä sillä varmaan on vaikutusta siihen, että ketä laitetaan johonkin tiettyyn projektiin tai tiettyyn rooliin. Varmaankin vaikuttaa se, minkälaisen kuvan on antanut persoonanakin. Että onko hyvä tiettyyn rooliin. Kyllä mä luulen, että sillä on aika isokin vaikutus.” (H6).

”Varsinkin jos tunnetaan jo ennestään jollain asiakkaalla, tai joku vanha kollega tuntee, niin esimerkiksi työllistymisen kannalta iso merkitys on sillä, että minkälaisessa maineessa kulkee.” (H4).

”Uskon, että [maineella] on merkitystä. Asutaan suomessa. Meitä on vähän ihmisiä ja sitten tämmöinen spesifi ala, jolla on vielä vähemmän ihmisiä, niin kaikki tuntee kaikki ja joku aina kysyy, että tunnetko toisia. Tietyllä tavalla se on vähän vaarallistakin, että sitten jonkun yhden ihmisen sanominen voi vaikuttaa tosi laajalti johonkin suuntaan.” (H3).

”Kun sitä [mainetta ja imagoa] ajattelee ja työkavereita, niin sitähan lokeroi ne jo päässä tietynlaiseen [rooliin]. Ollaan kuin janalla, että voiko [asiantuntijoita] laittaa tänne lähelle asiakasta vai pitääkö pitää täällä [kauempana] ja parempi kun ei puhu asiakkaan kanssa. Mutta se ei ole hyvää tai huonoa, vaan että ollaan vain erilaisia. - - - Että miksi väkisin yrittäisi kaikkia saada toimimaan kaikissa rooleissa, jos joku toimii luontevammin jossakin. Samanarvoisia kuitenkin kaikki.” (H3).

Yksi haastateltavista pohdiskeli tässä yhteydessä myös asiantuntijan julkisuutta ja totesi seuraavasti:

”Kyllähän nykyään sosiaalinen media ja internet mahdollistaa sen, että yksittäiset asiantuntijat nousevat tärkeäksi vaikuttajaksi, että se ei ole pelkästään se firma.” (H5).

Työntekijään itseensä liittyvien kommenttien lisäksi omana kokonaisuutenaan esiin nousi rinnalle työnantajayrityksen maine, jonka koettiin vaikuttavan esimerkiksi asiakkaiden ostokäyttäytymiseen.

Yhteistyötaidot

Suhdepääoman neljäntenä tekijänä käsittelen *yhteistyökyvyn*. Se keräsi sisällönanalyysissä 13 mainintaa, joihin liittyi koodausvaiheessa esimerkiksi käsitteitä sosiaaliset taidot, sosiaalinen pelisilmä, ihmissuhdetaidot tai ryhmätyöskentely ja tiimipelaaminen. Yhteistyöhön liittyvät ilmaisut esitettiin usein osin epäsuorina viittauksina muiden tekijöiden yhteydessä. Vaikutelmaksi jäi, että yhteistyökyky on välttämättömyys, joka parhaimmillaan palkitsee enemmän kuin yksilösuoritus. Yhteistyön ei kuitenkaan kuvattu olevan aina helppoa.

”Mä tykkään kun ihmisten kanssa ideoidaan asioita. Mä tykkään siitä ryhmätyöpuolesta tosi paljon ja yhteistyöstä.” (H4).

”Koitan lähteä siitä, että ollaan tiiminä enemmän kuin mitä oltaisi yksin.” (H5).

” - - - se, että osaat tulla toimeen hyvin laajasti kaikkien, kaikenlaisten ihmisten kanssa. Asiakkaalla on välillä hyvin vaikeitakin henkilöitä, joiden kanssa vaan täytyy asiat saada hoidettua.” (H2).

”Palkitsemisen tunne tulee siitä, jos me tiiminä onnistutaan: Hei yes! Me saatiin tehtyä!” (H2).

Tulosanalyysin pohjalta muutan alustavassa mallissa käytössä olleen sanan yhteistyökykykyys sanaksi yhteistyötaidot, joka kuvaa enemmän yksilön kykyä toimia erilaisissa yhteistyötilanteissa ja on sävyiltään lähempänä asiaa, johon yksilöllä on omalla toiminnallaan mahdollisuus vaikuttaa.

Osallisuus ja läsnäolo

Yksi suhdepääomaan selvittävistä kysymyksistä koski yksilön vaikutusta kulttuuriin (*Miten sinä vaikutat yrityksesi kulttuuriin*). Sen lisäksi, että vastaukset johdattivat yhteisöllisyyden tukemiseen, yhteistyön tekemiseen, avoimuuden kaltaisiin piirteisiin ja toisten auttamiseen, nousi sisällöstä kokonaistulkinnassa esiin aiemmin tunnistamaton tekijä, jolle annoin nimen *osallisuus ja läsnäolo*. Tälle viidennelle osatekijälle koodautui aineistosta 10 merkintää. Oli kiinnostavaa havaita, että oikeastaan kaikki haastateltavat kiinnittivät kulttuuriin suuntautuvan vaikutuksensa tavalla tai toisella fyysiseen läsnäoloon ja puolet mainitsi erikseen suhteensa tapahtumasuunnitteluun osallistumiseen. Covid-19:n aiheuttama laaja etätyöskentelykin tuli esiin ja sen vastavedoksi kaivattiin paluuta yhteisöllisyyteen. Vastaajista hänkin, joka kertoi tekevänsä erityisen paljon etätyötä, tuli kuvanneeksi, millainen vaikutus jatkuvalla etätyössä olemisella saattaa olla yrityksen kulttuuriin tarinan, tai tässä tapauksessa legendan, muodossa.

Tuen edellisiä tulostulkintoja seuraavilla sitaateilla:

”Kyllä minä haluan uskoa, että vaikutan kulttuuria edistävällä ja yhteisöllisyyttä edistävällä tavalla.” (H1).

”Mähän pääsääntöisesti pysyn etätöissä ja poissa toimistolta eli en ole hirveästi näkyvissä kenellekään. Ehkä minusta vaan kulkee legendoja siellä toimistolla.” (H7).

”Mä oon aika vähän näissä työnantajan jutuissa, että käytännössä kun kysytään, ketä tulee suunnittelemaan kesäjuhlaa, niin en mä sinne lähde mukaan. Minulla on [kalenteri] sen verran täynnä muutenkin tekemistä.” (H2).

”Nyt kun tässä on kaksi vuotta oltu omissa poteroissa, niin siinä sen on jotenkin huomannut, että pitäisi yrittää vielä enempi luoda sitä yhteisöllisyyttä ja yhteyttä ja kuuluvuuden tunnetta kaiken tämän keskellä. - - - kyllä mä just sitä itsereflektointia [pidän tärkeänä] - - -, että mitä tulee huoneeseen, kun minä tulen huoneeseen. Jokaisen pitäisi huolehtia, että ei ainaakaan kävisi niin, että kun tulee, niin tunnelma jotenkin latistuu. Pysin olemaan ennemminkin se, joka pitää jollakin tavalla sitä tietynlaista tunnelmaa yllä.” (H3).

Yksi haastateltavista kertoi tietoisesti pyrkivänsä vaikuttamaan kulttuuriin, jotta sukupuolten tasa-arvoisuus teknologia-alalla paranisi.

” - - - meissä jokaisessa yhä on bias, että vain mies voi olla teknologiassa hyvä. - - - Meillä on tendenssiä ajatella näin ja mä yritän muuttaa sitä puhetapaa, miten naisista puhutaan ja miten mä itse esitän asioita ja itse puhun itsestäni, jotta tämä kääntyisi. Että se olisi normi, että kyllä kaikki voivat tehdä [teknologiaa].” (H4).

Osallisuuden ja läsnäolon yhteenvedona totean, että aineistosta muodostui kuva, että tietotyöntekijä haluaa olla osallinen työyhteisössään ja monet heistä pyrkivät vaikuttamaan edistävasti myös muiden yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunteeseen. Löydöksenä totean, että realisoituakseen yksilötason suhdepääoma edellyttää osallistumista ja läsnäoloa, minkä vasta empiirinen tutkimus kirkasti. Osallisuus ja läsnäolo tunnistetaan selkeimmin kasvokkaisissa olosuhteissa ja aktiivisen tekemisen tai tapahtumien yhteydessä, mikä asettaa oman haasteensa yritysten esimiestyölle ja henkilöstöhallinnolle etätyökontekstin vallitessa laajasti tietotyössä.

Sosiaalinen media ja julkisuus

Kuudentena käsittelen osatekijän *sosiaalinen media ja julkisuus*, jonka kvantifioitu esiintyminen rajoittui neljään (4) mainintaan. Osatekijän tausta on Aprile et al. (2021) esittämässä julkisuuteen, median hyödyntämiseen, sosiaaliseen mediaan ja lehdistösuhteisiin liittyvissä tekijöissä, jotka pelkistin työntekijäkontekstissa käsitteeksi sosiaalinen media ja julkisuus. Haastateltavat totesivat, että he eivät juuri hyödynnä sosiaalista mediaa työssään ja julkisuus jäi vielä etäisemmäksi. Kuusi heistä kertoi käyttävänsä sosiaalista mediaa ylipäätään vain vähän ja kaksi totesi, ettei käytä sitä lainkaan. Keskustelin muutamien haastateltavien kanssa lyhyesti siitä, että toisentyyppisessä, esimerkiksi johtavassa, myynnillisessä tai markkinoinnillisessa, roolissa toimivien työntekijöiden kohdejoukossa vastaus olisi saattanut olla erityyppinen. Väitän tuloksen perusteella, että tämä osatekijä on vähintään jossain määrin tehtäväsidonnan ja samaan aikaan sitä ei voida tietotyössäkään nykyaikana täysin sivuuttaa. Sosiaalisella medialla ja julkisuudella on esimerkiksi mainevaikutusta. Seuraavat kommentit kiinnittävät tämän haastattelun kohdeyksilöt sosiaalisen median, ja siellä erityisesti LinkedIn-sovelluksen, käyttöön.

”Mä seuraan kyllä vähän foorumeita aina, mutta en aktiivisesti osallistu tuottamaan [some-sisältöä]. Olen juuri näitä passiivisisältöseuraajia enimmäkseen.” (H4).

”Mut oon mä nyt tietysti LinkedInissä. Pidän siellä profiilia, mutta en mitään ihmeellistä kyllä. (H7).

”Kyllä se [LinkedIn] on ehkä enemmän tällöinen cv-alusta itsellä, kun tiedän että sekä potentiaaliset työnantajat että asiakkaat katsovat, että minkälainen kaveri toi on ja mitä se osaa.” (H5).

Kommunikointi- ja viestintätaidot

Seitsemäntenä ja viimeisenä osatekijänä suhdepääoman osalta totean *kommunikointi- ja viestintätaidot*. Osatekijä sai aineistossa vain kaksi (2) suoraan kvantifioitavaa ilmaisua ja aineistoa tarkastellessa tekijä tuntui osin sekoittuvan yhteistyökyvyn ja sen edellyttämien sosiaalisten taitojen kanssa. Suhdepääoman saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi on kommunikointi muiden kanssa ja osatekijään ei voida piirtää yhtäläisyysmerkkejä yhteistyökyvyn kanssa. Kuten sosiaalisen median ja julkisuudenkin osalta totesin edellä, näen että kommunikointi- ja viestintätaidot voivat korostua eri tavoin toimenkuvasta riippuen. Osatekijään ei kohdistunut sellaista kysymystä, jossa osatekijä olisi suoraan mainittu, mikä voi osaltaan vaikuttaa mainintojen vähäiseen määrään. Jos olisi asetettu esimerkiksi kysymys: *Tarvitseeko konsultti työssään kommunikointi- ja viestintätaitoja*, voidaan olettaa myöntävien vastausten määrän nousevan korkeaksi, sillä konsultoivassa työssä kommunikointi- ja viestintätaidot ovat tarpeellisia.

Tähän alalukuun oli koostettu suhdepääomaan liittyvät empiirisen tutkimuksen tulokset. Kokonaisuus käsitti yhteensä seitsemän osatekijää. Tulosten vaikutuksesta teoreettinen malli rikastui yhdellä uudella osatekijällä, joka oli osallisuus ja läsnäolo.

4.1.4. Yksilötason rakennepääoma

Kysymysryhmä C1–C6 koski yksilötason rakennepääomaa. (Liite 3: Haastattelukysymykset). Osa-alueeseen kohdistuneita ilmaisuja oli yhteensä 135 eli toiseksi eniten inhimillisen pääoman osatekijöiden jälkeen. Mainintojen koodattu jakauma on esitetty seuraavassa kuvassa 12. Tämän osuuden tulokset osoittivat, että teoreettisessa mallissa olleet kahdeksan osatekijää ovat läsnä myös tietotyöntekijöille, joskin pienin muutoksin, sillä sisällönanalyysi antoi aiheita koodausvaiheessa siirtää reflektointikyky inhimillisestä pääomasta osaksi rakennepääomaa ja yhdistää rakennepääomassa ollut *urarakenne* uudistumispääoman *uraajattelun* kanssa ja sijoittaa se uudistumispääomaan. Seuraavaksi esittelen tulokset osatekijä kerrallaan esiintyvyyssjärjestyksessä.



Kuva 12: Empiirinen tulos rakenne pääoman osatekijöistä

Työn tulokset, merkitys ja onnistumiset

Työn tulokset, merkitys ja onnistumiset -osatekijä keräsi huomattavan määrän eli 36 mainintaa. Haastateltavat kuvasivat aikaansaamisen, asioiden valmistumisen ja edistymisen merkitystä ja näiden tuomaa innostusta ja ylpeyttä. Työn merkityksellisyys asiakashyödyn kautta tuli myös usein esiin, ja sen johdannaisena todettiin myös työnantajan liiketoimintahyöty eli laskutus ja liikevaihto. Kokonaisuutena se, että syntyi näkyvää jälkeä, tulosta ja onnistumisia, herätti vastaajissa positiivisia tunteita ja motivoi vastaajia.

Yksi vastaajista lähestyi asiaa kommentissaan kuvaavasti käänteisen kautta:

”Onhan se paljon kivempi tehdä [onnistumisia]. Se on osa sitä työn mielekkyyttä, jos vertaa siihen, että koko ajan tekisi epäonnistumisia ja ikäviä juttuja.” (H2).

Seuraava kiinnitti työssä onnistumiset aikaansaamiseen ja arkisiinkin asioihin ja antoi niille arvoa.

” Työssä onnistumiset... Toivon mukaan se on mahdollisimman pieniä asioita ja niitä juhlistaisiin, kun saa vaikka jonkun raportin valmiiksi. Se on onnistuminen, kun saa jonkun valmiiksi.” (H1).

Motivoitumista kuvaavat esimerkiksi seuraavat lainaukset:

”No siis kyllähän niistä [onnistumisista] saa ihan hirveästi itselle energiaa ja innostusta ja ne ovat tosi tärkeitä. Kyllä sitä haluaa puristaa, että niitä onnistumisia saa.” (H3).

” - - - olen tehnyt semmoisia juttuja, että mä voin sanoa, että mä oon ylpeä niistä, koska ne ovat osa meidän kansallista järjestelmäkokonaisuutta ja niiden käyttöikä on todella korkea. Ne on tehty korkealla laatutasolla.” (H4).

Vastaajat toivoivat myös sitä, että muut tunnistavat ja tunnustavat heidän onnistumisensa.

”Kyllä se merkitsee paljonkin, jos saa krediittiä omasta tekemisestä, asiakaspalautetta tai esimiespalautetta. Kyllä mä kovasti arvostan sellaista. Erityisesti positiivista sellaista.” (H7).

Työskentelykäytännöt ja metodit

Seuraavana osatekijänä käsittelen *työskentelykäytännöt ja metodit*. Tämä osatekijä sai yhteensä 35 mainintaa. Vastauksissa korostuivat vastaajien käyttämät erilaiset käytännön menetelmät ja metodit, kuten ajanhallinta, priorisointi, itseen ja omaan työskentelyyn liittyvien tarpeiden tunteminen sekä oppimiseen liittyvät asiat. Sopivan työskentelyrytmin ja -olosuhteiden löytyminen kirvoitti useita mainintoja. Oman rytmin tunnistamista kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

”No yksi asia on ainakin se, että on tunnistanut ne omat tehokkaat ajat.” (H1).

”Mulla on silleen tosi säännöllinen rytmi, että menen aikaisin nukkumaan ja herään aikaisin. Ehkä mä oon semmoinen aamuvirkku, mutta tuntuu, että aamulla on ehkä tehokkaimmat tunnit.” (H5).

Oman työn tehokkuutta lisääviä käytäntöjä olivat esimerkiksi flown tai keskittymisen hyödyntäminen ja ennakoiva aikatauluttaminen.

”Mulla on aika hyvä kyky päästä semmoiseen flowhun, jos on selkeä ja mielekäs työtehtävä. Pystyn keskittymään tosi hyvin. Siitä on apua suoriutumisessa ja tehokkuudessa tietysti.” (H5).

”Sellainen skilssi nyt ainakin on, että pystyn yhtäjaksoisesti tekemään vaikka sen seitsemän ja puoli tuntia jotakin asiaa, jos on tarvetta.” (H7).

”Jos mulla on joku tietty deadline niin mä osaan jotenkin tehdä riittäväällä tarkkuudella sen työn, jotta se tulee valmiiksi - - - semmoinen kyky puskee se siihen deadlineen.” (H3).

Ongelmanratkaisuun tähtäävässä työssä myös työrauha sai suuren painoarvon:

” - - tärkeintä on, että on sopivasti sellaista rauhallista työaika, että voi keskittyä vaativiin tehtäviin.” (H6).

” [Se], että ympäristö on sopiva ja rauhallinen, on mulle tärkeää, ja sitten, että aikatauluttaa vähän sitä omaa tekemistä siten, että kerkeää sitten pidempäänkin keskittyä johonkin tiettyyn ongelmanratkaisuun.” (H8).

Luottamustekijät

Kolmantena yksilötason rakennepääoman osatekijänä olivat *luottamustekijät*. Luottamusta pidettiin erittäin tärkeänä pohjana toiminnalle ja se sai 16 mainintaa. Haastateltavat kuvasivat luottamuksen perustavanlaatuaista tarvetta näin:

”Mun mielestä [luottamuksella] on ihan järjettömän iso merkitys. Asiat sujuvat niin paljon helpommin, kun se on.” (H3).

”Ilman luottamusta ei ole mitään edellytyksiä tehdä yhteistyötä ollenkaan. Se loppuu aika nopeasti semmoinen yhteistyö, missä ei ole luottamusta.” (H5).

Luottamuksen kuvattiin ilmenevän esimerkiksi avoimuutena ja virheiden sallimisena.

”Mun mielestä asiakas X:llä se toimii erittäin hyvin, että jos joku tekee virheen niin sitä ei piilotella, vaan päinvastoin se nostetaan esiin, että muut ei tekisi samaa ja tietää varoa jos-sain jutuissa.” (H2).

Luottamuksen rakentumiseen puolestaan tarvittiin henkilökohtaista vaikuttamista, itsensä liikoon laittamista ja kohtaamista yksilöinä.

”Yrittäisi aina vähän sellaista työn ulkopuolista asiaa puhua, että loisi sellaista henkilökohtaisempaa kontaktia ihmisiin. Ja tietysti sitten niin, että - - jos ei kukaan muu sano mitään, niin sitten sanoo itse jotakin henkilökohtaisempaa ja sitten voi joku muukin rohkaistua sen jälkeen.” (H3).

Kokonaisuutena luottamustekijöistä tulivat esiin avoimuus, rehellisyys, lupauksen pitäminen ja ylilupauksen välttäminen sekä joustavuus, millä tarkoitettiin muun muassa tietoa siitä, että tarvittaessa voidaan vähän venyä puolin ja toisin, sekä osallistuminen yhteenkuuluvuuteen ja yhteiseen kulttuuriin. Ylätasolta tarkasteltuna tekijät yhtenevät aiemmin esitettyihin Blomqvistin (1997, 282) esittämiin johdonmukaiseen toimintaan, hyväntahtoiseen pohjaviireeseen sekä ammattitaitoon.

Koulutus

Seuraava rakennepääoman osatekijä on *koulutus*, jonka nostin mukaan teoreettiseen malliini Naidenova et al. (2015) tukemana. Kaikki vastaajat vastasivat kysymykseen pohjakoulutuksesta ja sitä oli heillä kaikilla. Kokonaisuudessaan koulutus sai 13 mainintaa. Haastatteluiden tietotyöntekijät kokivat koulutuksen hyödylliseksi ja kuvasivat sen tukeneen ja suorastaan työntäneen matkalla työelämään.

”Mä olen aikanaan ollut muinaisessa TTK:ssa. Sehän on todella teknologia- ja yritysorientoitunut tutkintopaikka ja se on täysin toinen kuin yliopisto. Siellä on aivan päivänselvää, että sä teet aina duunia ja ihmiset ovat opiskeluiden ohessa duunissa.” (H4).

Vastaajat olivat saaneet koulutuksesta mukaan analyyttiseen ajatteluun, kyseenalaistamiseen, menetelmiin, teoriaan ja asiantuntemukseen liittyviä hyötyjä. He ilmaisivat myös tyytyväisyyttä koulutuksensa osuvuuteen oman työnsä kannalta.

”Sanoisin, että erittäin paljon on tietojohdamisen koulutus tukenut, tai siis se on ihan täsmäopintolinja meidän työhön, että miten hyödynnetään dataa. - - - Jälkikäteen [olen] aina ihmetellyt, miten sattui, että et se napsahtaa noin kohdilleen.” (H1).

”Yliopisto-opiskeluthan opettaa tietynlaiseen ajatustapaan ja akateemiseen juttuun ja siihen, että ehkä vähän kyseenalaistetaan ja selvitetään ennen kuin tehdään. - - - Hyvin paljon [saanut] taustoja. Annetaan valmiudet tehdä tämmöistä työtä ja oppia - - - työn kautta olen oppinut, mutta [koulutus] ehkä vahvistaa sitä teoreettista osaamista.” (H2).

”Kyllä siellä on oppinut korkeakouluissa just semmoisia taitoja mitä tässä työssä vaaditaan, eli lähestyy asioita analyyttisesti, on tehty projekteja, on opittu kvantitatiivisia menetelmiä ja sitten sitä talouspuolen osaamista.” (H5).

”Onhan se [koulutus] tukenut. Toi TTK:n tietotekniikkakoulutushan nyt tietysti oli hyvin vahvaa ATK-suorittamista.” (H7).

Reflektointikyky

Reflektointikyky sijaitsi omassa alustavassa teorian pohjalta laaditussa mallissani inhimillisen pääoman alla. Haastatteluiden tulosanalyysin ja aiheeseen edelleen perehtymisen jälkeen tulin siihen tulokseen, että oikeampi sijoituspaikka reflektointikyvyille on rakennepääoma, josta se vaikuttaa kaikkien muiden yksilötason tietopääoman osa-alueiden suuntaan. Tämän vahvistivat myös haastateltavien reflektointiin liittämät kommentit. Reflektointikyky sai haastatteluissa 13 mainintaa. Haastateltavat kuvasivat reflektointiansa omia työtuloksiaan ja työsuorituksiaan jatkuvasti ja pohtivansa omaa toimintaansa kokonaisuutena.

”Jatkuvasti sitä tulee mietittyä, että miten hyvin on hommat tehnyt. - - - niihin omiin kädenjälkiin törmää jatkuvasti, kun tuolla puuhaa, niin sitä mieltii, että mitähän sitä on taas tullut tehtyä tai joskus jopa silleen, että wau, onpa tullut tehtyä hieno ratkaisu. Sen tyyppistä reflektointia jatkuvasti, ja sitten pidemmällä tähtäimellä kyllä niitä omia tavoitteita mietin, että mihin suuntaan haluaa kehittyä ja onko onnistunut viemään siihen suuntaan, mihin on halunnut.” (H5).

Työn jälkeen liittyvät reflektointi saattoi myös kulkea mukana sisäänrakennettuna, kuten seuraava sitaatti kuvaa:

”Kyllä mulla varmasti on itse hyvä perstuntuma, että tuliko tämä nyt tehtyä hyvin vai huonosti.” (H7).

Reflektoinnin yhteydessä viitattiin myös hyvinvointiin, omien vahvuuksien tunnistamiseen, kehityskohteisiin, oppimiseen ja omaan urasuuntautumiseen.

”Sitä olen reflektoinut aika paljonkin, että mikä vaikuttaa juuri siihen hyvinvointiin.” (H1).

” - - - vähän sellaista koko ajan, että mihin suuntaan mä oon menossa ja mihin mä haluan keskittyä ja missä minä olen parhaimmillani.” (H3).

” Ja olen tajunnutkin tällöisen reflektion kautta just, että et mä olen aina valinnut sen aiheen, että mitä mä seuraavaksi opettelen. Se on mulle hyvin systemaattista, että mä otan tämän aihealueen ja sitten mä teen sertin tai mä otan ton aihealueen ja luen siitä kirjan ja niin edelleen.” (H4).

Kodifioitu tieto

Kuudentena rakennepääoman osatekijöistä tiivistän tulokset osatekijästä *kodifioitu tieto*. Kodifioituun tietoon voitiin liittää sisällönanalyysin pohjalta 11 mainintaa. Haastatteluiden perusteella tietotyöntekijät kodifioivat eli dokumentoivat tietoa omaan käyttöönsä esimerkiksi materiaalilinkkien, työlistojen, muistiinpanojen, ohjeistusten ja ohjelmistokomentojen muodossa. Haastatteluaineiston perusteella omaan käyttöön tulevaa kodifiointia tapahtui, mutta melko niukasti. Useat haastateltavat viittasivat, että lähes kaikki heidän työtään koskeva dokumentaatio on jaettua ja modernit työkalut, kuten hakukoneet ja jatkuva kehitys, tekivät muistiinkirjoittamisesta tarpeetonta.

”Harvemmin tulee kyllä tehtyä muistiinpanoja tai mitään tällöistä. Sinne omaan päähän ne lähinnä jää. Ei mihinkään virallisesti dokumentoituna sinänsä.” (H5).

”Todennäköisesti se [jokin ongelma] ratkeaa jo siinä paikan päällä jonain aivoriihenä ja joku on kuitenkin löytänyt paljon paremman tavan tehdä sen, niin se on ihan turha kaivaa jostain muinaisarkistosta.” (H4).

Edellisen keskustelun ja kommentin jälkeen pohdin itse haastateltavalle ääneen, että *”Dokumentoinnin tarve on aika rajallinen. Ja itse asiassa aika rajallinen sanan molemmissa merkityksissä: aika rajallinen ja aikarajallinen.”*

Yksi haastateltava kuvasi kodifioinnin ja työskentelykäytännön yhdistelmää:

”Mä tykkään ongelmia miettiä silleen ihan vanhanaikaisesti paperilla. - - - sitä kun vähän piirtelee ja miettii, niin monesti löytyy se ratkaisu sitä kautta.” (H8).

Yhteenvetona totean, että kodifioitu tieto tunnistettiin osatekijänä, mutta sen merkitys ei noussut erityisen vaikuttavaksi tietotyöntekijöiden keskuudessa.

Arvot

Seitsemäntenä osatekijänä käsittelen *arvot*, jotka on liitetty rakennepääomaan myös organisaation tarkasteluissa. Arvopohdintaa koskevan kysymyksen osalta 7/8 vastaajaa ilmoitti pohtineensa omia arvoja ja mainintoja kertyi koodausvaiheessa yhteensä kahdeksan (8). Kuusi haastateltavaa pohti ääneen, ettei haluaisi työskennellä tilanteessa, jossa omat arvot ja työnantajan arvot olisivat ristiriidassa keskenään ja yksi haastateltavista kertoi erityisestä paneutumisesta arvoihin liittyen. Toinen taas totesi tehneensä työelämässään muutoksia saavuttaakseen paremmin omia arvoja vastaavaan tilanteen. Arvoilla oli selvästi suuri merkitys haastateltaville ja oheiset lainaukset kuvaavat heidän ajatuksiaan arvoihin liittyen.

Mahdollista arvoristiriitaa työnantajan suhteen kuvaavat seuraavat lainaukset.

”Ainahan jotakin pientä tulee, mutta isossa linjassa minun olisi vaikea tehdä semmoiselle työnantajalle töitä, missä joutuisin toimimaan ihan selvästi arvojani vastaan. En pitkään pystyisi tekemään kyllä.” (H3).

”On yrityksiä, joille en missään nimessä tekisi hommia.” (H5).

Yksi haastateltavista täydensi edellisiä nostamalla esiin arvoihin liittyvän edustuksellisuuden ja vastuun.

”Kyllä työnantajan pitää tehdä jotain sellaista, että mä voin allekirjoittaa sen. En mä vois mennä sellaiselle työnantajalle, jonka arvomaailma ei vastaisi mun omaa, koska kun mä meen sinne asiakkaalle mä edustan sitä kyseistä yritystä.” (H4).

Oman arvomaailman tunnistamista ja sen mukaista toimintaa kuvailtiin seuraavasti:

”Pehmeistä arvoista perhe ja tällöiset on aika isolla verrattuna siihen, että minulle ei ole se maksimaalinen menestyminen [tärkeintä], vaan ehkä [näitä] sopivassa balanssista.” (H2).

”Olen pohtinut omia arvoja ihan hiljattain ja - - - olen pidemmän aikaa jo pohtinut niitä, ja minulla on yksi sellainen oma vapaa-ajan projekti, mihin arvot liittyvät hyvin vahvasti. Siis sellainen projekti, missä pystyisi auttamaan muitakin miettimään omia arvojaan.” (H1).

Arvot voidaan tulosten perusteella vahvistaa osatekijäksi yksilötason rakennepääomaan. Vastajien kommentit työnantajayrityksen arvoihin liittyen korostavat sitä, että organisatiotason ja yksilötason arvojen välillä on vallittava riittävä harmonia.

Hiljainen tieto

Kahdeksantena ja viimeisenä rakennepääoman osatekijänä käyn läpi tulokset koskien osatekijää *hiljainen tieto*. Hiljaiseen tietoon kohdistui vain kolme (3) ilmaisua, jotka liittyivät intuitioon, perstuntumaan (sic) sekä pitkän asiakaskokemuksen aikana kertyneeseen (hiljaiseen) tietoon. Haastattelukysymyksissä ei suoraan mainittu sanaa hiljainen tieto, millä on varmasti ollut vaikutusta tulokseen. Väitän, että jos haastateltavilta olisi suoraan tiedusteltu, onko heillä hiljaista tietoa, vastaus olisi ollut myönteinen. Kokonaisuutena haastatteluista ja aineistosta välitty kuva, että kokemuksen ja sen myötä kertyneen tietämyksen ja hiljaisen tiedon olemassaolo on selviö. Poimin seuraavan aukkovertausta hyödyntävän lainauksen kuvaamaan hiljaisen tiedon merkitystä ja haastateltavan kuvausta siitä, miten tiedon katoamiseen liittyvää riskiä pyritään mitigoimaan.

”[Kun] mistä tahansa tiimistä lähtee henkilö, joka on ollut pitkäaikainen, niin kyllähän se aina tietynlaisen aukon jättää. Mutta sitten näitä aukkoja täytetään ja mä ehkä pyrin siihen,

että missään näissä tiimeissä, missä tehdään juttuja, niin kukaan ihminen ei olisi korvaamaton, vaan että jaetaan tietoja. Eli mä toimin myös itse samoin eli jaan tietoa.” (H2).

Seuraava sitaatti on haastateltavan vastaus kysymykseen, mitä taloon jäisi, vaikka hän lähtisi pois. Vastauksesta kuultaa hiljaisen tiedon siirtyminen toiminnallisen perinnön muodossa.

”Tätä historiaa mitä olen tehnyt ja mikä näkyy asiakkaiden keisseissä esimerkiksi toimintatapoina tai jonkinlaisina kehitettyinä juttuina, mitkä on jalkautunut käytännöiksi, että muutkin tekevät sitä samaa perintöä noudattaen.” (H2).

Tässä alaluvussa esitin yhteenvedon rakennepääoman osa-alueen osatekijöitä koskevista tuloksista. Osatekijöitä oli yhteensä kahdeksan. Empiirisen tutkimuksen tulokset sekä vahvistivat että vaikuttivat yksilötasosta esitettyyn teoreettiseen malliin.

4.1.5. Yksilötason uudistumispääoma

Viides kysymysryhmä E1–E3 oli suunnattu uudistumispääomaan. (Liite 3: Haastattelukysymykset). Osa-alueeseen kohdistuneita ilmaisuja oli yhteensä 68 ja ne on esitetty seuraavassa kuvassa 13. Tämän osuuden tulokset vaikuttivat teoriaan pohjautuneeseen malliin siten, että alustavan esityksen neljä osatekijää tiivistyi kolmeen. Alustavassa esityksessä uudistumispääomassa oli mukana *innovointi*, joka nyt hajautui osaksi uudistumispääoman *oppimista ja kehittymistä* ja inhimillisen pääoman *luovuutta ja kehitysideoita*. Tämän lisäksi aiemmin rakennepääomassa ollut osatekijä *urarakenne* löysi paikkansa ja sulautui osaksi uudistumispääoman *ura-ajattelua*. Käyn seuraavaksi läpi uudistumispääoman kolmen osatekijän tulokset. Osatekijät ovat ura-ajattelu, resilienssi, ja oppiminen ja kehittyminen. Niiden esiintyminen aineistossa on vedetty yhteen alla olevaan taulukkoon.



Kuva 13: Empiirinen tulos uudistuspääoman osatekijöistä

Ura-ajattelu

Uudistuspääoman eniten mainintoja saanut osatekijä oli *ura-ajattelu*, joka keräsi aineistossa yhteensä 25 mainintaa. Tämän osatekijä muotoutui sisällönanalyysivaiheessa siten, että yhdistin aiemmin rakennepääoman alla olleen urarakenteen ja uudistuspääoman ura-ajattelun. Vastaajien pohdinnat näiltä alueilta kietoutuivat toisiinsa, ja empiria auttoi yksinkertaistamaan malliani yhdistämällä kaksi varsin samantyyppistä osatekijää toisiinsa.

Vastaajat kuvasivat, että sattumalla ja ajautumiselle on ollut vaikutusta heidän uransa rakentumiseen, mutta toisaalta koulutus ja omat kiinnostuksen alueet ovat myös ohjanneet työelämään sijoittumista. Yksi vastaajista kuvasi omaa selkeää suuntautumistaan näin:

”Ei siinä oikeastaan ollut mitään muuta vaihtoehtoa, kuin että mennään TTK:lle lukemaan tietsikoita.” (H7).

Seuraavissa kahdessa sitaatissa vastaajat pohtivat ajautumisen, kokemuksen karttumisen ja omien vahvuuksien löytämisen yhdistelmää:

”Varmaan sekä ajautumista juttuihin, mutta toisaalta tarttumista niihin sitä mukaa, kun mahdollisuuksia tulee. - - - sitä on vaan ajautunut tekemään juttuja ja sitten kun on tehnyt juttuja, niin on huomannut, mistä tykkää ja mistä ei niin tykkää, ja ne on sitten ohjannut tosi paljon ne omat vahvuudet ja heikkoudet. - - - on ajautunut omien luonteenpiirteiden kautta tekemään tätä hommaa.” (H5).

” - - - kun mä sattumalta päädyin tänne business intelligence -maailmaan - - - niin mulle siinä tehdessä selveni se, että minä voisin olla aika hyvä tällaisessa asiakaskonsultointityössä.” (H7).

Uraan liittyvissä ajatuksissa oli nähtävissä myös iän ja elämäkokemuksen vaikutus, joka on jatkumoa aiemmin kuvatulle omien vahvuuksien tunnistamiselle. Enemmän kuin yksi vastaaja totesi, että urasuunnittelusta on tullut iän myötä yhä tietoisempää. Seuraavan sitaatin vastaaja katselee myös ympärilleen sopeuttaakseen omaa tietopääomaansa toimintaympäristön tarpeisiin.

”Mitä vanhemmaksi tulee niin sitä tietoisemmin [olen rakentanut uraa]. Nuorempana - - - se tuli vähän siinä sivussa - - -, että mä vaan ajauduin ja OK mä teen tota ja et mä teen tota. Nyt - - - mieltii spesifimmin niitä osa-alueita, - - - että missä minä olen hyvä ja - - - sitten peilaa taas siihen, että mitä ja mille on tarvetta ja mihin tää maailma menee. Että tosi paljon enempi, kun vanhemmaksi tulee.” (H3).

”Nykyään mä oon silleen rohkeampi, et okei, osaan riittävästi. Uskaltaa mennä nopeammin eteenpäin.” (H4).

Vastaajat kertoivat pohtineensa uraansa ja tehneensä oman ammatillisen kehittymisen reflektointia sekä kehittymistarpeiden arviointia. Useimmat tämän haastattelun otokseen valikoituneista vaikuttivat hakevan horisontaalista kehittymistä ja uuden oppiminen, ja ammatitaidon ylläpitäminen oli heille hyvin tärkeää. Kunnianhimoa ja itsensä haastamista haluttiin toteuttaa.

”Hyvän käsite tuo ura, koska [osa] näkee sen silleen, että pyritään ylöspäin, mutta asiantuntija-alalla ei välttämättä ole ihmisillä tällaista ambitioita ollenkaan. He haluavat pureutua atomin ytimeen ja hallita siitä kaiken (H4).

”Haluan päästä eteenpäin ja oppia uutta ja haastaa itseäni.” (H5).

Resilienssi

Toisena uudistumis pääoman osatekijöistä tulee *resilienssi*, johon kohdistui 22 kvantifioitua mainintaa, ja jolla lukemalla se sijoittuu tulokokonaisuudessa eniten mainintoja saaneeseen kolmannekseen. Osatekijä näyttäytyi siis merkitsevänä tietotyöntekijäaineistossa. Resilienssiin liittyviä asioita kartoitettiin kysymällä, miten haastateltava suhtautuu muutostilanteisiin ja mahdollisiin vastoinkäymisiin tai pettymyksiin. Moni vastaajista puhui sopeutumisesta ja muutosten hyväksymisestä. Uhriutumisen välttäminenkin mainittiin.

”[Mietin], että onko tässä jotain sellaista [, jolle minä voin tehdä jotain] vai onko tämä nyt vaan tällöinen annettu asia, joka pitää hyväksyä.” (H3).

”No yleensä siitä [muutoksesta] kollegojen kanssa keskustellaan ja ihmetellään jonkun aikaa, mutta siinä se olisi sitten... sopeudutaan. Ei siinä yleensä mitään suurempia ongelmia ole.” (H6).

län mukanaan tuoma kokemus ja rohkeus tai yleisemmin muutoksen asettaminen perspektiiviin tukivat seuraavien vastaajien toimintaa.

”Mä stressaan sitä [muutoksia] paljon vähemmän kuin nuorempana. Mä oon huomannut, että niistä tilanteista yleensä kuitenkin selviää.” (H4).

”Mä pyrin laittamaan muutokset silleen niin kuin mittasuhteisiin. Elikkä mä tavallaan toimin vastapainona muutosvastarinnalle” (H1).

Muutokset koettiin myös positiivisena ja piristävänä vaihteluna ja innostuksen lähteenä ja siten mahdollisuutena. Arkisimmillaan muutos saattoi olla projektin vaihtuminen tai asiakkaan muuttunut pyyntö. Yksi vastaajista muistutti armollisuudesta itseä kohtaan muutostilanteissa ja toinen kertoi keskittyvänsä omaan työhön ja perustekemiseen, vaikka ympärillä tapahtuisi.

Oppiminen ja kehittyminen

Ura-ajattelun ja resilienssin jälkeen kolmantena osatekijänä yksilötason uudistumis pääomassa oli *oppiminen ja kehittyminen*. Se sai ilmaisujen kvantifioinnissa 21 merkintää. Haastateltavat esittivät vahvan halunsa oppia uutta. Oppimisen ja kehittymisen merkitystä kuvattiin esimerkiksi näin:

”Kyllä itsellä juuri tämä osaamisen kehittäminen sekä motivoi että toisaalta tietää, että se on tärkeitä. Jos se jää tekemättä, niin jossain vaiheessa on sitten huono tilanne.” (H5).

Haastateltavat olivat kiinnostuneita kehittymään myös työtä tehden ja vaihtuvien ja uusien asiakastoimeksiantojen kautta. Työnkiertoa toivottiin.

”Kyllä mä sanoisin, että toi osaaminen kehittyy tässä työn lomassa parhaiten.” (H7).

”Sitä olen tehnyt sitten välillä aika kovinkin ottein, että pääsen uusiin projekteihin kiinni, ettei jumiudu sitten niihin samoihin, jotka puuduttavat. (H3).

”Uusien projektien kautta on tullut uusia teknologioita, niin niitä on sitten opetellut samalla, että se on mennyt vähän aina sen projektin ehdoilla.” (H6).

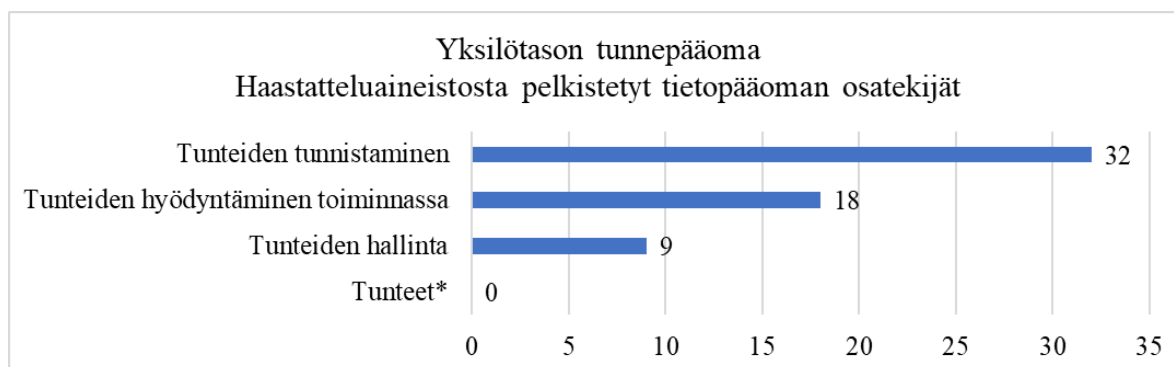
Oppimiseen ja kehittymiseen liittyi myös sosiaalinen ja siten suhdetopääomaan kiinnittyvä näkökulma:

”Mä nautin ihan hirveästi, kun pääsee työskentelemään itseään fiksumpien ihmisten kanssa. Sillä kyllä kartuttaa omaa osaamista. Minusta se on makeeta, kun on osaavia tyyppejä.” (H3).

Tämä tutkielman osa kokosi yhteen empiirisen tutkimuksen tulokset yksilötason uudistumis-
pääomasta. Uudistumis-
pääoman osatekijät ura-ajattelu, resilienssi ja oppiminen ja kehittyminen muodostavat kokonaisuuden, jossa jokainen tekijöistä vaikuttaa toisiinsa.

4.1.6. Yksilötason tunnepääoma

Viimeisenä yksilötason tietopääoman osa-alueena käsittelen tutkimustyön aikana esille nousseen tunnepääoman, jota koskevia haastattelukysymyksiä oli kysymysryhmässä F1–F2 (Liite 3: Haastattelukysymykset). Osa-alueeseen esiintyvyyttä mittaavia mainintoja kertyi yhteensä 59 kappaletta. Mallin tunnepääoma koostuu kolmesta osatekijästä, jotka ovat tunteiden tunnistaminen, tunteiden hallinta ja tunteiden hyödyntäminen toiminnassa. Koodausten jakautuminen eri osatekijöille on esitetty seuraavassa kuvassa 14. Tämän osuuden tulostulos-analyysi vahvisti, että tunnepääoma on osa yksilötason tietopääomaa ja tunteilla ja siihen liittyvällä pääomalla on merkitystä ja se on vuorovaikutuksessa muiden tietopääoman osa-alueiden kanssa.



Kuva 14: Empiirinen tulos tunnepääoman osatekijöistä

Tunteet

Yksilötason ensimmäinen osatekijä ovat yksilön itsensä kokemat *tunteet*. Tämän osatekijän olemassaoloa lähestyttiin suoraan tunteiden tunnistamiseen, hallintaan ja hyödyntämiseen liittyvillä kysymyksillä eikä tätä osatekijää poikkeuksellisesti kvantifioitu erikseen. Lähden olettamasta, että jokaisella meistä on tunteita, joita koemme. Yksin haastateltavien kyky osallistua tunteita koskevaan keskusteluun vahvistaa niiden olevaisuuden. Totean vielä erikseen, että ihmiset kokevat tunteita, vaikka eivät osaisi tunnistaa tai hallita niitä.

Tunteiden tunnistaminen

Tunnepääoman toinen osatekijä *tunteiden tunnistaminen* nousi 32 koodatulla maininnalla merkittävimmäksi osatekijäksi tietotyöntekijöiden tunnepääoman kontekstissa. Haastattelukysymykseen, miten tunteet liittyvät työhösi, tuli muun muassa seuraava vastaus:

”Todella paljon! Siis tosi paljon. Tässä just puhuin yksikön vetäjän kanssa, että tunnehallintataidot ovat erittäin tärkeitä tässä hommassa.” (H4).

Toinen haastateltava pohti sitä, että tunteita yritetään myös kieltää tai rajata ulos työympäristöstä, vaikka ne vaikuttavat moniin asioihin.

” Tuota, siis tunteitahan liittyy työhön, haluttiin tai ei. Kyllä mä näen, että paljonhan niitä pyritään poissulkemaan työelämästä, mutta - - - jossakin rajoissa niiden tunteiden kautta pystytään luomaan sitä luottamusta tai sitä yhteyttä sinne asiakkaaseen tai työkavereihin tai kehen tahansa, että kyllä - - - [ne sinne] kuuluu ja - - - jos ei niitä käytetä niin sehän on... Eli kannattaisi käyttää!” (H3).

Kaksi haastateltavaa täydensi tunteiden tunnistamista ja niiden liittymistä konsultin työhön seuraavasti:

”Mä ajattelen konsultin roolissa koko ajan niitä asiakkaan tunteita, että mitähän tuo asiakas nyt mahtaa tuntea.” (H3).

”Asiakas voi olla hyvin monella tuulella, niin siihen pitää - - - sopeutua. Tunteet on siellä puolellakin, tai ne tulee jotenkin aika usein esille kyllä.” (H6).

Jo pelkästään haastattelutilanteissa vastaajat luettelivat eli tunnistivat spontaanisti työhön liittyviksi esimerkiksi seuraavia tunteita tai tuntemuksia: turhautuneisuus, raivo, kiinnostus, ärsytys, nautinto, pettymys, tylsistyminen, närkästyminen, stressi, hämmästyminen, ilahtuminen, onnistuminen, harmistuminen ja suuttumus. He kuvasivat työn herättävän sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Mukana on koko tunneskaala, kuten yksi haastateltavista ilmaisee.

”Välillä [on] niitä hyviä onnistumisen tunteita, mutta sitten välillä turhautumista ja suuttumusta, kun joku ei mene niin kuin pitäisi. Kyllä melkein koko tunneskaalan voi välillä käydä.” (H6).

Tutkimusaineisto vahvisti tunteiden läsnäolon ja sen, että niitä tunnistetaan ja halutaan tunnistaa.

Tunteiden hyödyntäminen toiminnassa

Tunne pääomasta toiseksi eniten, yhteensä 18 mainintaa saanut osatekijä oli *tunteiden hyödyntäminen toiminnassa*. Haastateltavat ilmaisivat, että tunteilla on akuutti vaikutus käsillä olevaan toimintaan ja sen tuloksiin.

”Jos on jotain alakuloisuutta niin silloin nyt ei varmaankaan ole ihan yhtä tehokas.” (H1).

Tai pidemmän pohdiskelun kautta:

”Kyllähän ne [tunteet] vaikuttaa myös akuutisti, että oma työnjälki voi muuttua paljon siitä, jos on negatiivisia tunteita tai stressiä, niin ei jaksa keskittyä tekemään asioita niin hyvin. Mutta se toimii toiseenkin suuntaan, että sitten kun on hyvä fiilis, saanut hyvää palautetta, vaikka asiakas on tosi tyytyväinen tai työkaverit on ilahtuneita, kun on jaksanut auttaa, niin se kyllä motivoi jaksamaan siinä omassa duunissa, kun on semmoinen fiilis, että nyt saa aikaiseksi juttuja, mistä on iloa muillekin.” (H5).

Tunteista ja niiden ymmärtämisestä on apua myös sosiaalisen tilanteiden äärellä. Toisaalta tunteet on voitava tarvittaessa myös erottaa työsuorituksesta tai rajoittaa niiden vaikutusta.

” - - - olen ollut myös tavallaan olkapäänä joillekin, jotka kertovat hyvinkin yksityiskohtaisesti jostain oman elämän jutuista ja olen kokenut, että osaan kuunnella, mutta sitten taas näihin työtehtäviin ja näihin valintoihin niin menen ehkä analyttisesti.” (H2).

Tutkimusaineiston perusteella tunteista on hyötyä toiminnassa. Onnistumisen ilo toimii vahvana motivaattorina ja työhön liittyvät positiiviset tunteet ja hauskuus tukevat yhteistyön tekemistä, mikä todistaa liitoksen suhdetähtäoaman puolelle. Tunteita on mahdollista hyödyntää sosiaalisessa kanssakäymisessä esimerkiksi tuenosoitamisen muodossa. Kuuntelemalla ja ymmärtämällä toisen tunteita voi auttaa ja auttaminen niin tunteiden kuin työtehtävienkin parissa toi haastateltavien mukaan iloa itsellekin.

Tunteiden hallinta

Tunteiden hallintaan liittyen aineistosta koodattiin yhdeksän (9) mainintaa. Tunteiden hallintaa tarvitaan asiakastyössä, kuten seuraava esimerkki osoittaa.

”Taas asiakas narisee jostain turhasta eikä halua maksaa ja tämän tyyppisiä juttuja, niin ne sitten harmittaa.” (H5).

Eräs haastateltava tarttui ajatukseen siitä, että yrityksen ilmapiiri on yksilöiden tunteinen summa ja totesi, että:

”Lopulta se hyvä tai huono ilmapiiri on lähtenyt näistä yksilökohtaamisista, että se on ikävä kyllä näin, et se lähtee niin hyvässä kuin huonossa.” (H4).

Edellinen kiinnittää yksilötason tunnepääoman organisaatiotasoon, jossa ilmapiiri mainitaan osana rakennepääomaa. Tunteiden hallinta osana yhteisöä edellyttää ymmärrystä yksilöiden erilaisuudesta. Seuraava sitaatti kokoaa tätä ajatusta.

”Toiset on enempi sinut niitten [tunteiden] kanssa kuin toiset. Tietyllä tavalla tarvitaan olla kuitenkin herkällä korvalla, että mikä on tässä sopivaa. Me ollaan niin tosi erilaisia ihmisiä työyhteisössä, että ehkä kaikki joutuu vähän muovautumaan, mutta että taas tunteet on kuitenkin kaikille ihmisille tärkeitä ja se tunne, että haluan kuulua tähän työyhteisön haluan olla täällä, on se tosi tärkeitä.” (H3).

Tässä aluvussa esitin yksilötason tunnepääomaan liittyvät sisällönanalyysin tulokset. Tulokset ja niiden analyysi eivät johtaneet tätä aluetta koskeviin muutoksiin alustavasti esittämani mallin osalta vaan vahvistivat sen osatekijät. Kokonaisuudessaan edellisten alalukujen sisältöä ohjasivat avustava tutkimuskysymykset *millaisia asioita tietotyöntekijät yhdistävät työhön liittyvään henkilökohtaiseen aineettomaan pääomaansa ja millainen on yksilötason tietopääoman rakenne yksilön näkökulmasta?*

4.2. Tulosten yhteenveto ja pohdinta

Tässä luvussa vedän yhteen ja pohdin empiirisen tutkimuksen tuloksia kokonaisuutena sekä esitän teoriaan ja empiirisen tutkimuksen tuloksiin pohjautuvan täsmennetyn mallin yksilötason tietopääomasta. Teoreettinen viitekehys on esitelty aluvussa 2.2. ja sen pohjalta laatimani alustava malli aluvussa 2.2.3. Empiirisen tutkimuksen tulokset on koottu teoriapohjaa noudattavan rakenteen mukaiseen järjestykseen aiempiin alalukuihin 4.1.1.–4.1.6. Tämä alaluku vastaa erityisesti pääkysymyksiini *1) Miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa ja 2) millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa teorian ja empirian pohjalta?* Etenen käymällä ensin läpi tulosten kokonaisuutta ja aluvussa 4.2.2. esitän täsmennetyn mallin.

4.2.1. Tulosten yhteenveto

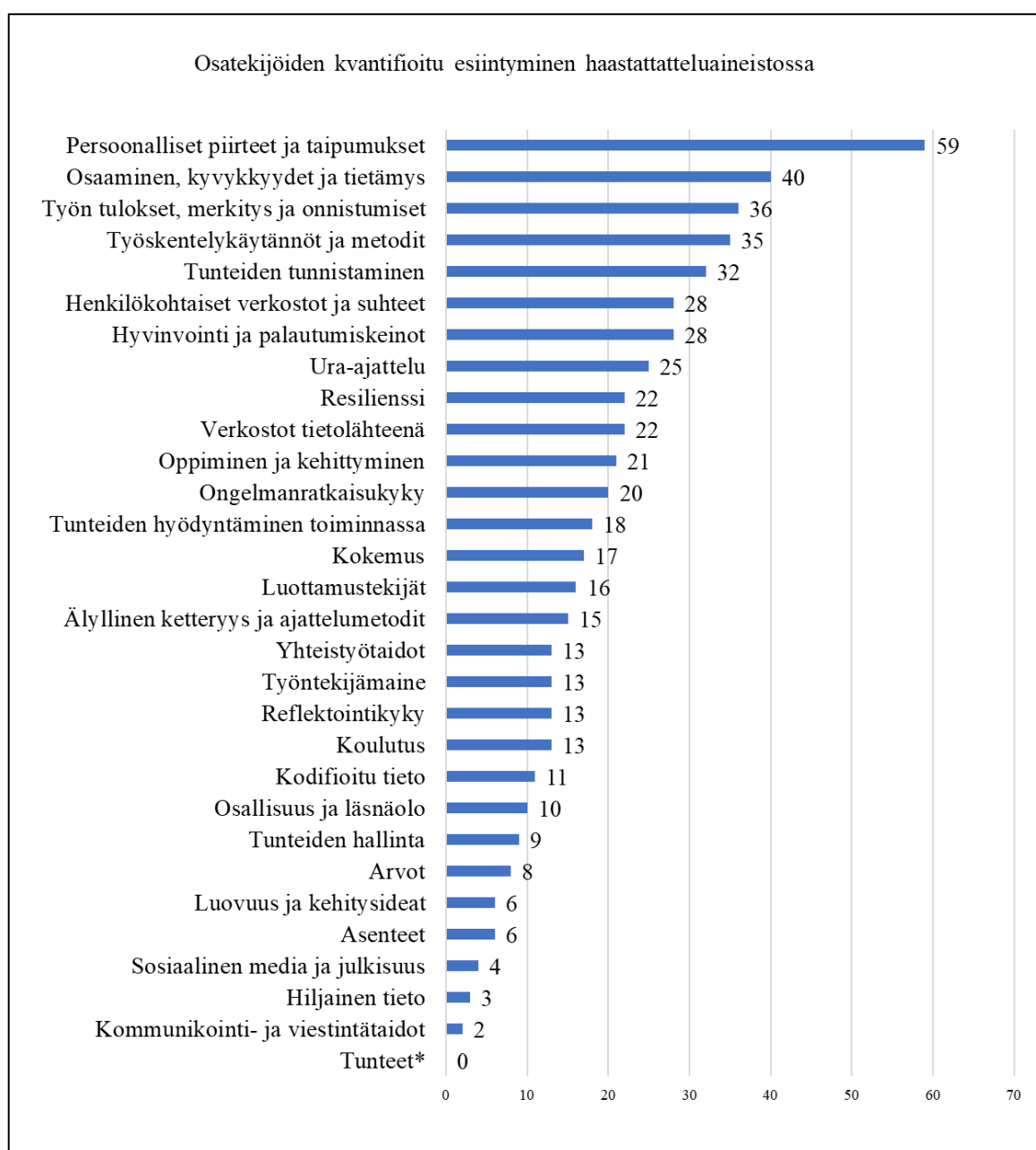
Kokonaisuutena totean, että teorian pohjalta laatimani alustava malli yksilötason tietopääomasta sai vahvistusta empiirisestä tutkimuksesta. Empiria tuotti kuitenkin muutamia arvokkaita täsmennyksiä. Alustavan esityksen rakenteessa oli viisi osa-aluetta ja osatekijöiden määrä oli 31. Tietotyöntekijöiden haastatteluiden tuottaman tutkimusaineiston analyysin lopputulos oli 30 osatekijää. Viisi osa-aluetta pysyivät ennallaan. Tein mallin rakenteeseen seuraavia muutoksia: Kaksi osatekijää sulautettiin toisiinsa (urarakenne ura-ajatteluun ja innovointi luovuuteen ja kehitysideoihin). Lisättiin yksi kokonaan uusi osatekijä (osallisuus ja läsnäolo) ja yksi tekijä (reflektointikyky) siirtyi inhimillisestä pääomasta rakennepääomaan. Tämän lisäksi olen tutkimusaineiston ja tulosten perusteella tarkastanut yhdeksän osatekijän nimikettä. 18 osatekijää säilyi kokonaan ennallaan. Edelliset yhteenlaskettuna totean, että 27

osatekijää 31:stä vahvistui. Edellä kuvatut muutokset eli alustavan yksilötason tietopääomamallin osatekijöiden evoluutio tutkielman valmistamisen aikana on vedetty yhteen oheiseen taulukkoon 11.

Taulukko 11: Tietopääomamallin osatekijöiden evoluutio tutkimustyön aikana

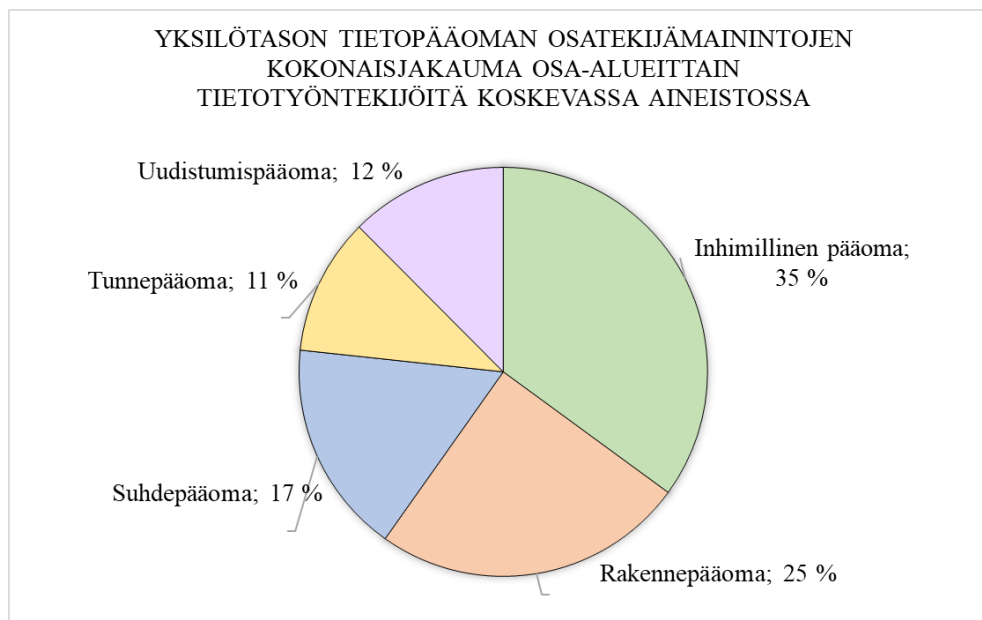
Alustavan mallin osatekijät	Evoluutio	Täsmennetty nimike, muutoksen kuvaus
Inhimillinen pääoma		
Kyvykkyudet, taidot, osaaminen, tieto	→ Nimikemuutos	Osaaminen, kyvykkyudet ja tietämys
Älyllinen ketteryys	→ Nimikemuutos	Älyllinen ketteryys ja ajattelumetodit
Kokemus	→ Ei muutoksia	-
Lahjakkuus	→ Nimikemuutos	Persoonalliset piirteet ja taipumukset
Asenteet	→ Ei muutoksia	-
Reflektointikyky	→ Sijaintimuutos	Siirretty rakenepääomaan
Ongelmanratkaisukyky	→ Ei muutoksia	-
Luovuus ja aloitteellisuus	→ Nimikemuutos ja täydennys	Luovuus ja kehitysidea, innovointi uudistuspääomasta sulautettu
Tasapainoisuus, hyvinvointi	→ Nimikemuutos	Hyvinvointi ja palautuskeinot
Rakenepääoma		
Työskentelykäytännöt ja menetelmät	→ Ei muutoksia	-
Hiljainen tieto	→ Ei muutoksia	-
Kodifioitu tieto	→ Ei muutoksia	-
Arvot	→ Ei muutoksia	-
Luottamustekijät	→ Ei muutoksia	-
Koulutus	→ Ei muutoksia	-
Urarakenne	→ Sulautus ja sijaintimuutos	Sulautettu ura-ajatteluun ja siirretty uudistuspääomaan
Työssä onnistumiset	→ Nimikemuutos	Työn tulokset, merkitys ja onnistumiset
Uudistumis- ja kehittämispääoma		
Oppiminen	→ Nimikemuutos	Oppiminen ja kehittyminen
Innovointi	→ Sulautus ja sijaintimuutos	Sulautettu luovuus ja kehitysidea osatekijään ja siirretty inhimilliseen pääomaan
Resilienssi	→ Ei muutoksia	-
Ura-ajattelu	→ Täydennys	Urarakenne rakenepääomasta sulautettu
Suhdepääoma		
Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet	→ Ei muutoksia	-
Kommunikointi- ja viestintätaidot	→ Ei muutoksia	-
Yhteistyökyvykkyys	→ Nimikemuutos	Yhteistyötaidot
Verkoston tieto- ja resurssipotentiali	→ Nimikemuutos	Verkostot tietolähteenä
Maine, imago, suosittuus	→ Nimikemuutos	Työntekijämaine
Sosiaalinen media ja julkisuus	→ Ei muutoksia	-
	→ Uusi osatekijä lisätty	Osallisuus ja läsnäolo
Tunne-pääoma		
Tunteet	→ Ei muutoksia	-
Tunteiden tunnistaminen	→ Ei muutoksia	-
Tunteiden hallinta	→ Ei muutoksia	-
Tunteiden hyödyntäminen toiminnassa	→ Ei muutoksia	-

Tietotyöntekijöiden ääni jalosti alustavaa mallia. Tietopääoman rakenteen, sen osatekijöiden ja niiden nimikkeiden lisäksi empiirisen tutkimuksen kvantifioitu aineisto auttoi hahmottamaan, millainen on tietopääoman osatekijöiden suuntaa antava painoarvo tai ilmeisyys tietotyöntekijöiden näkökulmasta. Tämä antaa karkean kuvaa siitä, mihin tekijöihin huomio kohdistuu. Tämä osuus tuloksista saattaisi näyttäytyä erilaisena toisentyyppisessä kohderyhmässä. Tämän tutkimuksen kohderyhmällä, kysymyksillä ja tutkimusmetodilla saavutettiin seuraavassa kuvassa 15 esitetyn kaltainen kokonaisjakauma. Numeerista aineistoa tulkitessa on hyvä muistaa, että luvut on koottu kvantifioidusta laadullisesta aineistosta.



Kuva 15: Osatekijöiden kvantifioitu esiintyvyys tietotyöntekijöiden haastatteluissa

Tulokset voidaan esittää myös yksilötason tietopääoman mallin osa-alueiden välisinä painoarvoina, kun lasketaan yhteen kunkin osa-alueen osatekijöiden yhteenlasketut määrät. Tämä jakauma on esitetty kuvassa 16 ja yhteenveto jatkuu kuvan alla.

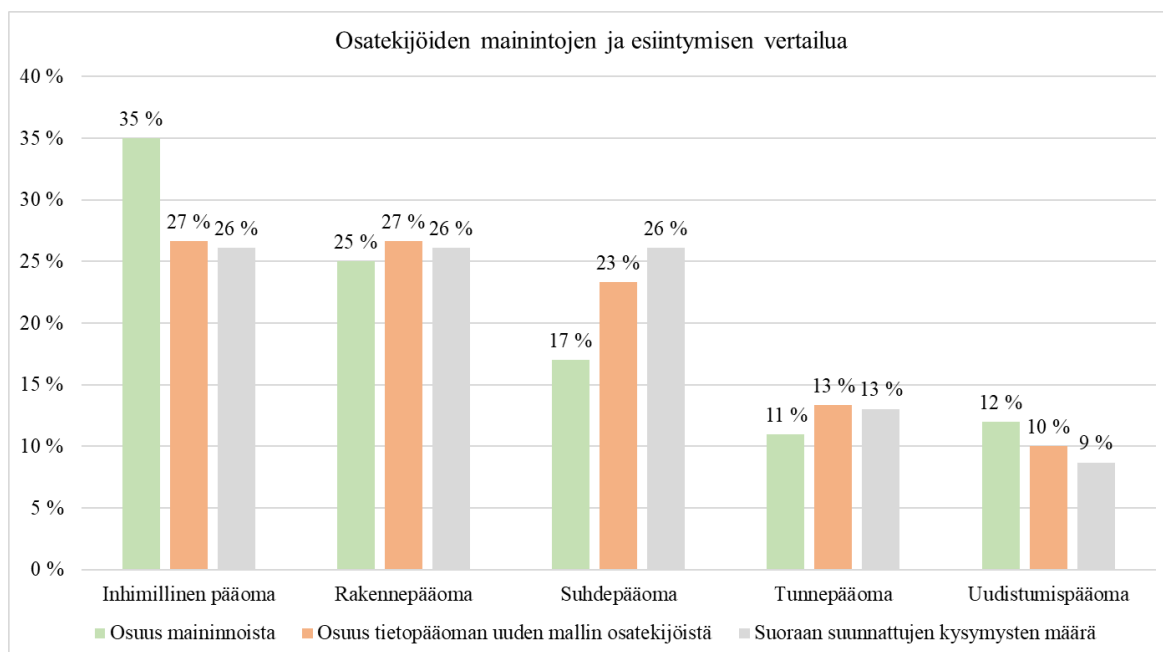


Kuva 16: Yksilötason tietopääoman osatekijämainintojen kokonaisjakauma osa-alueittain

Tarkastelua voidaan edelleen syventää lisäämällä tietoihin osa-alueiden osatekijöiden keskinäinen painotus uudessa yksilötason tietopääoman mallissa sekä haastattelututkimuksessa kuhunkin osa-alueeseen suunnattujen määrät. Tarkastelun avulla saadaan esiin joitakin erityisesti tietotyöntekijöiden näkemyksiin liittyviä seikkoja. Tämä kokonaisuus on esitetty kuvassa 17 (Ks. Sivu 108). Tämän tutkielman osalta inhimillinen pääoman saamat maininnat painoutuivat haastatteluaineistossa eniten 35 %:n osuudella. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että tämän osa-alueen osatekijät, kuten osaaminen, ongelmanratkaisukyky ja älyllinen ketteruus ovat tietotyöntekijöille tärkeitä ja ilmeisiä ja siten helpohkosti myös spontaanisti nimettävissä. Suoraan tähän teemaan suunnattuja haastattelukysymyksiä oli kuusi eli sama määrä kuin rakennepääomaa koskien, joten kysymys-vastaus -tuotoksen määrä ei ole pääasiallinen selittävä tekijä. Täsmennyssä yksilötason tietopääomamallissa inhimillisen pääoman osatekijöiden osuus on 27 %.

Rakennepääomaa koskevat osuudet näyttäytyvät tasaisena sarjana 25 % ja 27 % välillä ja osa-alue osatekijöineen lunastaa paikkansa. Suhdepääoma tarjoaa seuraavan kiinnostavan havainnon. Vaikka siihen kohdistuneiden kysymysten määrä kuusi eli 26 % on sama kuin inhimillisen ja rakennepääoman osalta, siihen kohdistuneita koodattuja mainintoja nousi haastattelunaineistossa niukemmin eli vain 17 %. Tutkijana odotin suhdepääoman näyttelevän tietotyöntekijöille merkittävämpää osuutta, mutta vaikuttaa siltä, että vaikka henkilökohtaisia verkostoja ja suhteita sekä verkostoa tietolähteenä pidettiin tärkeinä, ne eivät nouse tietotyöntekijöiden osalta niin merkittäväksi tekijäksi kuin teoreettisen mallin painotus olettaa. Huomionarvoista on kuitenkin, että tietotyöntekijöiden näkemyksen ansiosta kokonaisuuteen nousi uusi tekijä: osallisuus ja läsnäolo.

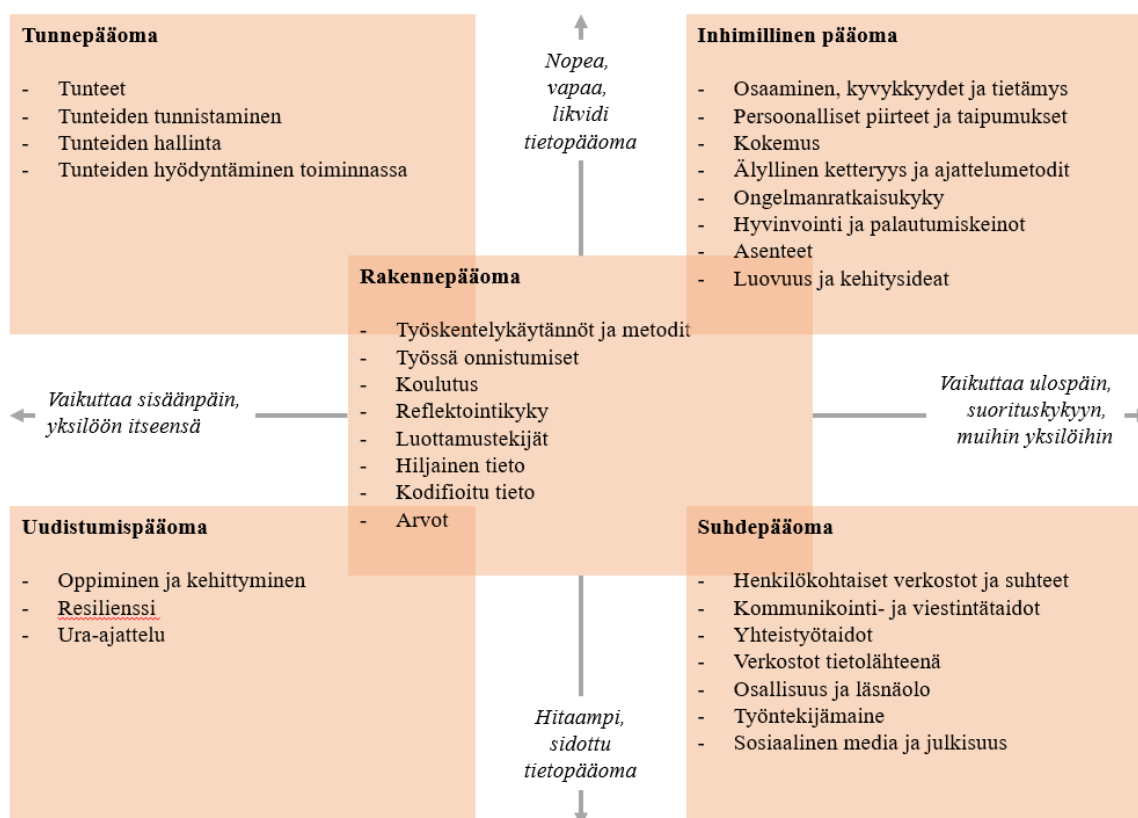
Uudistumispääomaa ja tunnepääomaa koskevat tarkasteluserjat näyttävät melko symmetrisiltä haastattelumainintojen, kysymysmäärien ja täsmennetyn mallin osatekijäpainotuksen osalta. Tunnepääomakysymyksiä oli kaksi ja sen osatekijöiden osuus haastatteluesiintyvyydessä (11 %) ja osuus uuden tietopääomamallin osatekijöistä (13 %) lähestyvät toisiaan. Johtopäätöksenä totean, että tunnepääomalla on oma tärkeä paikkansa sekä tietopääoman mallissa että tietotyöntekijöiden oman tietopääoman osana. Tunnepääoman osatekijöiden määrä mallissa on kuitenkin vain puolet esimerkiksi inhimillisen pääoman osuudesta. Tunnepääomakysymyksiä oli 9 %, mutta sen osatekijöiden osuus haastattelumaininnoissa oli enemmän eli 12 %. Lopullisessa mallissa päädytään osuuteen 10 %. Uudistumisen muodoista erityisesti oppimisen ja kehittymisen halu ja tarve korostuivat tietotyöntekijöitä koskeneessa aineistossa.



Kuva 17: Osatekijöiden mainintojen ja esiintymisen vertailua

4.2.2. Yksilötason tietopääoman uusi malli

Tässä aluvussa esitän tutkielman aikana muotoutuneen yksilötason tietopääoman uuden mallin ja samalla vastauksen tutkimustehtävääni ja pääkysymykseen: *millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa teorian ja empirian pohjalta?* Yksilötason tietopääoman uusi malli koostuu viidestä osa-alueesta, jotka ovat inhimillinen pääoma, suhdepääoma, rakennepääoma, uudistumispääoma ja tunnepääoma. Jokaisella osa-alueella on 3–8 osatekijää. Kokonaisuus on esitetty seuraavassa kuvassa 18: Yksilötason tietopääoman uusi malli. Mallissa esitettyjen osatekijöiden järjestys on tarkoituksellinen ja siihen vaikuttivat sekä alustava malli eli teoria ja tietotyöntekijöitä koskeneet tutkimustulokset. Käyn kuvan jälkeen lyhyesti läpi jokaisen osa-alueen.



Kuva 18: Yksilötason tietopääoman uusi malli

Yksilötason tietopääoman viisi osa-alue

Organisaatiotason tietopääomasta esittämästäni kuusiosaisesta jaottelusta (Roos et al. 2005, 73–81; Lönnqvist et al. 2005, 31; Hussinki et al. 2017, 919, katso sivu 19, taulukko 1) mukana ovat inhimillinen pääoma, rakennepääoma, suhdepääoma ja uudistuspääoma. Luottamustekijät puolestaan asettuvat osaksi yksilötason rakennepääomaa ja yrittäjäyyspääoma on sellaisenaan jätetty pois. Sen kaikuja voidaan kuitenkin edelleen nähdä yksilötason osatekijöissä ura-ajattelu, luovuus ja kehitysideal sekä esimerkiksi tekijöissä ongelmanratkaisukyky ja sosiaalinen media ja julkisuus. Mallia sisältöineen on painotettu palvelemaan yksilötason tarkastelua, kuitenkin siten, että johdonmukainen yhtenevyys organisaatiotason malliin säilyy.

Inhimillinen pääoma

Inhimillinen pääoma sisältää kahdeksan osatekijää: *Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys, persoonalliset piirteet ja taipumukset, kokemus, älyllinen ketteryys ja ajattelumetodit, ongelmanratkaisukyky, hyvinvointi ja palautumiskeinot, asenteet sekä luovuus ja kehitysideat.* Nämä osatekijät vaikuttavat yksilöstä ulospäin suorituskykyyn ja tuloksiin ja ovat nopeasti realisoitavissa. Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys oli sekä teoriassa että laadullisessa tutkimuksessa yksi ahkerimmin esitetyistä tekijöistä ja siihen liitettiin melko laajasti sanastoa, minkä vuoksi osatekijä vaati nimikkeen tiivistämisen, jonka toteutin. Persoonalliset piirteet ja taipumukset kulki teoriassa esimerkiksi nimikkeillä lahjakkuus ja alkuperäiset ominaisuudet (Wang et al. 2018; Aprile et al. 2021). Empiria nosti mukaan näkemyksen siitä, kuinka työntekijän varsin varhainenkin kiinnostuneisuus tiettyä alaa tai asioita kohtaan voi tukea tietopääomaa. Kysymys on taipumuksista, joilla on linkki myös uudistumis pääoman urajatteluun. Lahjakkuutta pidin alun alkaen itse melko vaativana terminä. Onko jokainen lahjakas? Haastateltavat eivät maininneet sanaa kertaakaan. Näistä syistä halusin neutraloida osatekijän nimeä ja tulosten evoluutiossa tietoisesti tuoda sitä sanastollisesti helpommin lähestyttäväksi. Päädyin muotoon persoonalliset piirteet ja taipumukset.

Organisaatiotasolta saakka mukana kulkeva kokemus läpäisi tutkimusprosessin sellaisenaan (Wang et al. 2018; Naidenova et al. 2015), mitä pidän luontevana ja itsestään selvänä. Teoriasta mukaan otettu älyllinen ketteryys (Arenas et al. 2013; Wang et al. 2018) piti kiinni paikastaan, mutta täydentyi ajattelumetodeilla, sillä haastateltavat toivat esiin ketteryyden lisäksi erilaisia ajatteluun liittyviä lähestymistapoja (analyttinen, systemaattinen, alitajunnan hyödyntäminen jne.). Ongelmanratkaisukyky (Wang et al. 2019) sai selkeän vahvistuksen erityisesti tämän tutkimuksen kohderyhmänä olleilta tietotyöntekijöiltä. Alun perin nimikkeellä tasapainoisuus ja hyvinvointi kulkenut osatekijä muuntui muotoon hyvinvointi ja palautumiskeinot. Osatekijässä yhdistyvät nyt sisäinen, sosiaalinen ja ammatillinen tasapainoisuus (Arenas et al. 2013), lepokaudet ja elämäntyyli (Aprile et al. 2021) sekä haastateltavien peräänkuuluttama itsestä huolehtiminen ja riittävä palautuminen työn vastapainona. Osatekijä on epäilemättä hyvin tärkeä muillekin kuin tietotyöntekijöille. Organisaatiotasolta periytyvä osatekijä asenteet on mukana myös yksilötasolla. Tekijää ei voitane erottaa yksilön toiminnasta.

Viimeinen osatekijä luovuus ja kehitysideoita oli ennen nimikkeen muuttamista organisaatiotasolta kopioitu luovuus ja aloitteellisuus (Hussinki et al. 2017). Empiria vahvisti tekijän tarpeen, mutta myös uudistumis pääomassa ollut innovointi (Mura & Longo 2013) sulautui siihen. Tulkintani oli, että innovointi ilmenee enemmän organisaatiotason *toimintana*, johon yksilöt kyllä luovuutensa ja kehitysideoidensa avulla liittyvät. Tämän lisäksi sekä innovoinnin että luovuuden ja kehitysideoiden pitäminen osatekijöinä olisi ollut tarpeetonta päällekkäisyyttä.

Suhdepääoma

Suhdepääoma vaikuttaa erityisesti yksilöstä ulospäin ja sen kerryttäminen ja vapauttaminen on sidottu toisiin yksilöihin. Suhdepääomassa on seitsemän osatekijää: *henkilökohtaiset verkostot ja suhteet, kommunikointi- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot, verkostot tietolähteenä, osallisuus ja läsnäolo, työntekijämaine sekä sosiaalinen media ja julkisuus*. Teoriassa suhdepääomaan liitettiin laaja joukko osatekijöitä erityisesti Arenas et al. (2013) ja Wang et al. (2019) ja Aprile et al. (2021) toimesta. Tiivistin osatekijöitä huomattavasti alustavaa mallia laatiessani ja päädyin kuuteen osatekijään. Lopullisessa mallissa osatekijöitä on kuitenkin seitsemän, sillä empiirisen tutkimuksen löydös oli, että tietotyöntekijöiden kokemuksen mukaan yksilötason suhdepääoma edellyttää realisoitua osallistumista ja läsnäoloa. Haastateltavien nosto on hyvä ja tärkeä. Läsnäolo ja osallistuminen on aineetonta, mutta työntekijä voi säädellä sen määrää ja laatua itse. Näkemykseni tutkimustuloksen kanssa yhtenee ja liitin tekijän mukaan malliin.

Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet, kommunikointi- ja viestintätaidot ja sosiaalinen media ja julkisuus voitiin pitää muuttumattomina läpi tutkimuksen evoluution, mikä mielestäni vain vahvistaa niiden selvää asemaa mallissa. Näistä kolmesta kommunikointi- ja viestintätaitoja ei yleensä ilmaista tällä tarkkuudella organisaatiotasolla, mutta yksilöiden kohdalla niiden merkitys suhdetoiminnassa on kiistaton. Mielestäni pelkkä kommunikointi- ja viestintä ei riitä onnistuneeseen yhteistyöhön, vaan niiden lisäksi tarvitaan omana osatekijänään mainittu yhteistyötaidot. Tietotyöntekijöiden näkökulmasta verkostojen arvo oli erityisesti tietopotentiaali, joka auttaa suorittamaan ja ratkaisemaan kulloisenkin työtehtävän tai ongelman. Näen tarpeelliseksi ymmärtää tieto laajasti tietopääomamallin yhteydessä. Esimerkiksi

myyntityössä verkoston tietoa voi auttaa tunnistamaan, mitä asiakas haluaa ja tarvitsee, kuka tekee päätökset ja millaista tarjousta asiakas arvostaa. Kysymyksessä on edelleen eräänlainen ongelmanratkaisu, mutta sen motiivi ja suunta voivat vaihdella. Työntekijämaineella on tulosten perusteella vaikutusta esimerkiksi työtehtäviin liittyvään roolitukseen ja työllistymiseen ja sosiaalinen media ja julkisuus voivat epäilemättä oikein käytettyinä vahvistaa sitä.

Rakennepääoma

Tietopääomamallin keskelle sijoittuu rakennepääoma, joka luo perustaa kaikille muille osa-alueille. Sen kahdeksan osatekijää ovat: *työskentelykäytännöt ja menetelmät, työn tulokset, merkitys ja onnistumiset, koulutus, reflektointikyky, luottamustekijät, hiljainen tieto, kodifioitu tieto ja arvot*. Tämä osa-alue pysyi lähes muuttumattomana läpi tutkimusevoluution, tekijät ovat itsensä selittäviä ja useat niistä löytyvät myös organisaatiotasolta. Yksilötason erityispiirteinä mukaan nousivat työn tulokset, merkitys ja onnistumiset ja reflektointikyky. Työssä onnistuminen luo yksilölle motivoivaa kokemusta ja siten pitkävaikutteista rakennepääomaa. Johtamisen käytänteillä on myös suoraan mahdollista vaikuttaa yksilöiden voimaantumiseen tällä alueella. Reflektoinnin avulla työntekijä voi arvioida omaa toimintaansa ja tunnistaa omia heikkouksiaan, vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan.

Kodifioitu tieto näyttäytyi tietotyöntekijöiden osalta melko vähäisessä merkityksessä, mitä he perustelivat esimerkiksi tiedon nopealla vanhenemisella ja jatkuvasti saatavilla olevalla hakutiedolla. En kuitenkaan poistaisi tätäkään osatekijää mallista. Osatekijällä on myös kiinnepiste Nonakan ja Takeuchin SECI-malliin, johon tässä tutkielmassa ei ole syvennytty (esim. Nonaka, Toyama & Konno 2000, 12). Arvojen osalta kiinnostavaa oli haastateltavilta esiin noussut arvoihin liittyvä edustuksellisuus, mikä tarkoitti heille sitä, että jos työnantajan edustamat arvot olisivat ristiriidassa oman arvomaailman kanssa, he eivät haluaisi toimia. Miia Savaspuro ottaa kolumnissaan ajankohtaisesti kantaa samaan teemaan ja lainaa rekrytointikonsultti Roy Heroldia: ”*Sellaista hakijakandidaattia ei enää olekaan, joka ei ottaisi selviää, miten yrityksen arvomaailma istuu omiin arvoihin*” (Fakta 6/2021, 14).

Uudistumis pääoma

Organisaatioilta edellytetään uudistumista ja Hussinki et al. (2015) linjasivat organisaatiotason uudistumiskyvyn tekijöiksi uuden tiedon hankkimisen, oppivan organisaation ja luovuuden ja aloitteellisuuden. Työntekijät yksilöinä asettuvat toteuttamaan tätä omalla uudistumis pääomallaan, joka vaikuttaa sekä heihin itseensä että välillisesti myös organisaation uudistumiskehitykseen. Yksilötason tietopääomamallin uudistumis pääoma vaatii aikaa ja panostusta ja vaikuttaa ensin yksilöön itseensä. Se sijaitsee mallin vasemmassa alakulmassa ja sisältää kolme osatekijää: *oppiminen ja kehittyminen, resilienssi ja ura-ajattelu*. Alustavaan malliin sisältyi neljäntenä myös innovointi, jonka sulautin osaksi inhimillisen pääoman luovuutta ja kehitysideoita. Tiivistämisen ponsi tuli tietotyöntekijöiden haastatteluista ja lisäksi lopullisen mallin yksinkertaisuutta. Konsultoinnin parissa toimivat tietotyöntekijät ovat erittäin halukkaita oppimaan uutta ja kehittymään. Piirre yhdistyy ura-ajatteluun, jossa osalla jo nuoruuden kiinnostuksen kohteet ovat ohjanneet omaa alaa kohti. Vaikka osa raportoi sattuman suurehkosta vaikutuksesta, hekin kokevat löytäneensä oman alan tunnistamalla omat vahvuusalueet, mikä on myöhemmin helpottanut ura-ajattelua. Huomaa tässä selkeä liitos rakenne pääoman reflektointikykyyn. Tietotyöntekijöiden parissa ikä tuntui lisäävän ura-ajattelun määrätietoisuutta. Arenas et al. (2013) esittämä sisäinen uudistumiskyky oli jo alustavassa tietopääomamallissa nimetty nykyisin laajasti käytetyllä nimikkeellä resilienssi ja osatekijä ei muuttunut tutkimusevoluutiossa. Resilienssistä on yksilölle hyötyä toimintaympäristön muutoksiin sopeutumisessa ja oman hyvinvoinnin saavuttamisessa.

Tunne pääoma

Yksilötason tietopääomamallin viides elementti on tunne pääoma. Aiempi tutkimus on sivuuttanut tunteiden olemassaolon osana yksilöiden aineetonta pääomaa. Etäistä yhteyttä voi nähdä liittyen Arenas et al. (2013) ajatuksiin onnellisuudesta. Tunne pääoman läsnäolo liittyy yksilötason mallin vahvasti ja aidosti inhimilliseen yksilöön. Samalla se tarjoaa tietopääomamalliin akateemisen keskustelun rajapinnan tunteita käsittelevään kirjallisuuteen ja laajaan teoriakenttään. Tunne pääoman neljä osatekijää ovat *tunteet, tunteiden tunnistaminen, tunteiden hallinta ja tunteiden hyödyntäminen toiminnassa*. Käytin tässä tutkielmassa tunne pääoman muodostamisen pohjana tiivistettyä yhdistelmää Mayer et al. (2004) ja Golemanin (1999) ja Sydänmaanlakan (2006) tunneälyyn liittyvistä luokitteluista ja otin osatekijäksi mukaan myös koetut tunteet itsessään. Tunne pääoman osatekijät kulkivat tutkimuksen läpi

nimikkeiltään muuttumattomina. Tietotyöntekijät vahvistivat, että tunteet liittyvät vahvasti työhön ja niitä on käsiteltävä, vaikka näin ei aina edes haluttaisi. Työntekijän omat tunteet vaikuttavat akuutisti työtehoon ja tuloksiin, ja jokainen saa käsiteltäväkseen myös muiden tunteita. Näissä tilanteissa aistitaan ja otetaan vastaan asiakkaiden tunteita ja haastateltavien mukaan esimerkiksi tuetaan työkavereita. Kiinnitin huomiota siihen, että vastaanotettavien tunteiden kuvailtiin useammin olevan negatiivissävytteisiä tai turhautumiseen liittyviä kuin positiivisia. Toisaalta haastateltava kertoivat, että onnistumisen kokemuksilla on motivoiva merkitys. Osatekijätasolla tämä liittyy vahvasti rakennepääomaan sisältyvään työn tulokset, merkitys ja onnistumiset -osatekijään ja vahvistaa edelleen tietopääoman osatekijöiden dynaamista vuorovaikutusta.

Tämä alaluku sisälsi tulosten yhteenvetoa, pohdintaa ja täsmennetyt esityksen yksilötason tietopääoman uudesta mallista. Yksilötason tietopääoman malli yhdessä teoreettisen kirjallisuuskatsauksen kanssa vastaavat tutkimustehtävään.

5. Johtopäätökset

Tämän tutkielman aiheena oli yksilötason tietopääoma. Tässä työn viimeisessä luvussa kuvaan tutkielman taustan ja tarpeen, esitän tutkimustehtävän lopputuloksen ja vastaan pää- ja apukysymyksiin ja arvioin tutkimuksen kontribuutiota. Tietopääoma (intellectual capital) on kokoelma aineettomia resursseja, tietoa, kokemusta ja tieto-omaisuutta, jota organisaatiolla, yhteisöllä, maalla tai yhteiskunnalla on, ja jota se käyttää luodakseen taloudellista, sosiaalista arvoa tai ympäristö- tai käyttöarvoa (Dumayn 2016, 169). Tietopääoman vaikutus nykyisessä tietoyhteiskunnassa on noussut vaikuttavuudeltaan perinteisten aineellisten resursien rinnalle ja ohi (esim. Bontis et al. 1999, 392–393; Drucker 1988, 3–4; Roos et al. 2005, 1; Kianto et al. 2013, 112; Mura & Longo 2013, 436; Wang et al. 2019, 899). Aiheita on tutkittu organisaatio- ja aluetasoilla jo noin 1980-luvulta saakka, mutta vaikka merkittävä osa tietopääomasta on sitoutunut yksilöihin, on yksilötason tietopääoma ja yksilöiden näkökulma jäänyt lähes käsittelemättä. Tämä tutkielma suuntasi suoraan tähän tutkimusaukkoon. Tutkielma piirtää todennäköisesti ensimmäisen suomenkielisen yhteenvedon yksilötason tietopääomaa koskevasta kansainvälisestä akateemisesta kirjallisuudesta tässä laajuudessa. Empiirisen osuuden kohteena on tietotyöntekijöiden näkemys heidän tietopääomastaan. Lopputuloksena esitän yksilötason tietopääoman uuden mallin.

5.1. Tutkimustehtävän lopputulos

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustehtävän pääkysymykset olivat: *1) Miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa ja 2) millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa teorian ja empirian pohjalta?* Tämän lisäksi asetin käytännön kontribuution liittyvän kysymyksen johtopäätöslukua varten seuraavasti: *Miten käsitystä yksilötason tietopääomasta voidaan hyödyntää johtamisessa ja rekrytoinnissa?* Tutkimustehtävän ratkaisemista tukivat lisäksi seuraavat kolme alakysymystä: *a) Mitä tutkimus on sanonut yksilötason tietopääomasta tähän mennessä? b) Millaisia asioita tietotyöntekijät yhdistävät työhön liittyvään henkilökohtaiseen aineettomaan pääomaansa? c) Millainen on yksilötason tietopääoman rakenne yksilön näkökulmasta?* Esitän vastaukset näihin kysymyksiin

käänteisessä järjestyksessä siten, että aloitan apukysymyksistä ja palaan pääkysymyksiin viimeisenä.

Mitä tutkimus on sanonut yksilötason tietopääomasta tähän mennessä?

Tutkielman teoreettinen tausta kumpuaa olemassa olevasta varsin rajallisesta yksilötason tietopääomaa koskevasta kirjallisuudesta. Aineisto koostuu vuosien 2013 ja 2021 välillä julkaistuista artikkeleista, joiden otsikossa, avainsanoissa tai sisällössä viitataan suoraan yksilötason tietopääomaan. Artikkeleita kertyi tämän tutkimuksen hakujen tuloksena yhteensä 12 ja ne on kaikki esitelty teorialuvussa ja lisäksi niistä on erillinen yhteenveto liitteenä 1 (Liite 1: Taulukko valituista yksilöllistä tietopääomaa tarkastelevista artikkeleista). Näistä artikkeleista 8–9 käsitteli varsinaisesti itse aihetta. Artikkelit lähestyivät aihetta eri näkökulmista, mutta tutkimustehtäväni vuoksi oma huomioni oli erityisesti siinä, millainen näkemys yksilötason tietopääomasta muodostuu. Tähän alalukuun on koottu lyhyt yhteenveto aiemmin sanotusta.

Ensimmäisenä julkaisseita Muraa ja Longoa kiinnosti yksilöiden tietopääoman arviointi ja suorituskyky. He kehittivät IGIA- indexiksi (Internally Generated Intangible Assets Index) nimetyn työkalun, joka on tarkoitettu johtajien avuksi yksilötason tietopääoman mittaamista ja seurantaan varten (Mura & Longo 2013, 445). Tietopääoman rakenteen runkona he käyttivät nousevan standardin mukaista kolmijakoa: inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja suhdepääoma ja liittivät näiden alle yhdeksän eri osatekijää. Seuraavaksi julkaisseet Arenas, Griffiths ja Freraut (2013) syventyivät arvontuottoon yksilön näkökulmasta. Heidän seminaarijulkaisunsa pyrki hahmottamaan tietopääoman yksilötason näkökulmasta, ja he lisäsivät rakenteeseen neljänneksi osa-alueeksi onnellisuuden. Vuonna 2014 julkaisseet Tomé, Naidenova ja Oskolkova tutkivat yksilötason tietopääoman vaikutusta jalkapallovalmentajien vaurauteen ja käyttivät kolmiosaista rakennetta. Naidenova ja Tomé jatkoivat aiheesta toisen ryhmän kanssa perehtymällä sijoitusrahastonhoitajien yksilötason tietopääoman vaikutukseen osakerahastojen menestymisessä ja käytössä oli jälleen kolmiosainen perusta (Naidenova et al. 2015).

Seuraavaksi voidaan puhua kiinalaisten tutkijoiden julkaisusarjasta, jossa viisi osin samoista tutkijoista koostunutta ryhmää tutkivat yksilötason tietopääoman vaikutusta ja suhdetta erilaisiin asioihin. Kohteena olivat yksilötason tietopääoma ja luovuus (Wang et al. 2018), luovuuden, häpeähuolen ja itsetutkiskelun suhde (Wang et al. 2019), yksilötason tietopääoma, itsetutkiskelu ja suorituskyky (Wang et al. 2020), tiimin refleksiivisyyden ja innovaatioiden suhde yksilötason tietopääomaan (Wang et al. 2021) ja viimeisenä näistä yksilötason tietopääoman ilmenemisen profiilit ja niiden painotukset (Bu et al. 2021). Kaikki kiinalaiset julkaisut nojaavat lähtökohtaisesti kolmijakoiseen tietopääoman rakenteeseen. Tomé et al. (2014, 2015) ja Wang et al. -ryhmät (2018, 2019) kiinnittävät käyttöön englanninkielisen nimityksen *individual intellectual capital* (IIC) ja sen johdannaiset *individual human capital* (IHC), *individual relational capital* (IRC) ja *individual structural capital* (ISC).

Artikkelikokoelman viimeinen aiheeseen relevantti artikkeli koski yksilötason tietopääoman konseptin soveltamista eliittuurheiluun. Aprilen ryhmän käsittelyssä tietopääoman kolmiosainen rakenne muuntuu luonnolliseksi pääomaksi, urheilupääomaksi ja mediapääomaksi. (Aprile et al. 2021).

Kokonaisuutena totean, että sekä organisaatiotasoa koskeva tietopääoman tutkimus että aiempi tutkimus yksilötason tietopääomasta asemoivat vakiintuneen kolmiosaisen jaottelun yksilötason tietopääoman rungoksi, johon myös itse perustin oman mallini. Molemmista näkökulmahaaroista löytyi kuitenkin yksilötason kannalta kiinnostavia ja perusteltuja näkemyksiä myös muista osa-alueista ja osatekijöistä ja nostin niitä mukaan omaan teorian pohjalta laatimaani yksilötason tietopääoman malliin. Artikkelikokonaisuuden pohjalta tarkasteltavana oli yhteensä kahdeksan (8) osa-aluetta ja 72 erilaista osatekijää. Omaan malliini sisältyvä tunnepääoman osa-alue ei ollut mukana yhdessäkään aiemmassa julkaisussa. Teorian pohjalta laatimani alustava yksilötason tietopääoman malli koostui viidestä osa-alueesta ja yhteensä 31 osatekijästä. Osa-alueet olivat inhimillinen pääoma, suhdepääoma, rakenne-pääoma, uudistumispääoma ja tunnepääoma.

Miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa

Tutkielman sisälsi kaksi apukysymystä (*Millaisia asioita tietotyöntekijät yhdistävät työhön liittyvään henkilökohtaiseen aineettomaan pääomaansa ja millainen on yksilötason tietopääoman rakenne yksilön näkökulmasta*), jotka johdattivat ratkaisemaan toista pääkysymystä: *Miten tietotyöntekijät hahmottavat oman tietopääomansa?* Näiden selvittämiseksi tutkielmani sisältää laadullisen tutkimuksen, jonka kohdeyksikkönä oli työssäkäyvä tietotyöntekijä. Empiirisen tutkimuksen tavoitteena oli vastata apukysymyksiin ja testata yksilötason tietopääoman alustavaa mallia.

Tutkimus sisälsi kahdeksan puolistrukturoitua teemahaastattelua ja laajan sisällönanalyysin, jossa hyödynsin myös kvantifiointia. Empiirisen aineiston sisällönanalyysissä käyttämäni kvantifiointi tuki ja helpotti tulosten tulkintaa ja johtopäätösten tekemistä. Laadullisen aineiston ja sen vähintään osittain subjektiivisen käsittelyn ja koodauksen vuoksi voidaan kuitenkin kysyä, kuinka tarkkoina kvantifiointeja voidaan pitää. Tämän osalta totean, että tarkkuuteen varmasti sisältyy tulkintamarginaalia, mutta se ei poista kvantifioinnin avulla saavutettua hyötyä. Haastattelukysymykset oli laadittu mahdollisimman avoimiksi ja kattamaan kaikki viisi alustavan mallin osa-alueita. Vastajat kokivat haastattelutilanteet kiinnostaviksi reflektointimahdollisuuksiksi myös itselleen. Tutkimus tuotti 545 ilmaisua sisältäneen kattavan aineiston, jonka pohjalta oli mahdollisuus muodostaa tietotyöntekijöiden näkemys heille olennaisista tietopääoman osatekijöistä.

Kenttätutkimus vahvisti laatimani viisiosaisen rakenteen (inhimillinen pääoma, suhdepääoma, rakennepääoma, uudistumis pääoma ja tunnepääoma) ja nosti esiin 30 osatekijää, joista 27 oli suoraan tai nimikkeen muokkauksen jälkeen yhtenevä alustavan mallin osatekijöiden kanssa. Kaksi osatekijää sulautui muihin (innovointi, urarakenne) ja mukaan tuli myös yksi kokonaan uusi eli rakennepääoman osallisuus ja läsnäolo. Koodatun ja kvantifioidun haastattelusisällön perusteella kymmenen tietotyöntekijöille olennaisinta yksilötason tietopääoman osatekijää ovat:

1. Persoonalliset piirteet ja taipumukset (inhimillinen pääoma)
2. Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys (inhimillinen pääoma)
3. Työn tulokset, merkitys ja onnistumiset (rakennepääoma)
4. Työskentelykäytännöt ja menetöt (inhimillinen pääoma)
5. Tunteiden tunnistaminen (tunnepääoma)
6. Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet (suhdepääoma)
7. Hyvinvointi ja palautumiskeinot (inhimillinen pääoma)
8. Ura-ajattelu (uudistumispääoma)
9. Resilienssi (uudistumispääoma)
10. Verkostot tietolähteenä (suhdepääoma)

Kuten listaus osoittaa, mukana on tekijöitä kaikista viidestä osa-alueesta. Tulosten mukaan tietotyöntekijöille tärkeitä ovat esimerkiksi ongelmanratkaisuun liittyvät kyvykkyydet ja työssä menestymistä tukevat persoonalliset piirteet ja taipumukset, kuten looginen päättelykyky, pitkäjänteisyys ja tarkkuus sekä tehokkaat työskentelykäytännöt. Osaaminen ja ammattitaito ovat suoraan asiakaslaskutuksen lähde. Edelliset kietoutuvat suoraan myös merkityksen kokemukseen ja oman työn tuloksista motivoitumiseen.

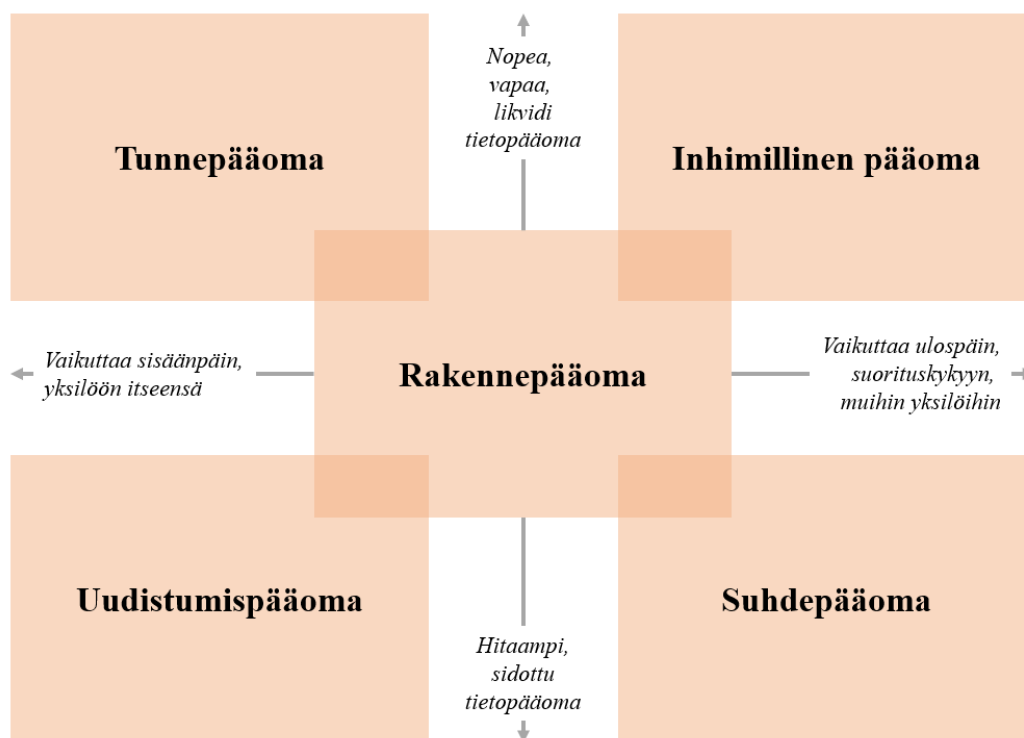
Verkostojen ja suhteiden osalta tulos yllätti hieman, sillä vaikka erityisesti tiedonjakamista pidettiin hyvin tärkeänä, ei verkostojen merkitys noussut aivan ennako-odotuksiani vastaavalle tasolle. Tietotyöntekijät kuitenkin rikastivat mallia tuomalla mukaan kokonaan uuden osatekijän eli osallisuuden ja läsnäolon. Tämä on mielestäni merkittävä seikka ja liittyy yksilötason tietopääoman myös ajankohtaiseen keskusteluun osallisuudesta ja monimuotoisuudesta (*inclusion & diversity*, I&D). Edellisten lisäksi haluan todeta, että henkilökohtainen hyvinvointi, tasapainoisuus ja palautuminen ovat tärkeitä tieto- ja ajatustyötä tekeville tietotyöntekijöille. Vahvasti asiantuntemukseen ja osaamiseen nojaavassa työssä oman osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen ovat kirjaimellisesti valuuttaa tietotyöntekijöille. Tietotyöntekijän fokus pysyy vahvasti omassa työsuorituksessa, mutta tarvittaessa muutostilanteissa resilienssi aktivoituu ja auttaa sopeutumaan.

Yhteenvetona totean, että laadullinen tutkimus ja tietotyöntekijöiden näkemys olivat hyvin hyödyllisiä alustavan mallin evoluution kannalta. Empiirinen tutkimus osoitti mallin varsin toimivaksi, mutta tuotti siihen joitakin muutoksia ja lisäyksiä. Tulokset on tarkemmin ja laajemmin esitelty luvussa 4.

Tutkimustehtävän ratkaiseminen

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustehtävän toinen pääkysymys oli: *millainen näkemys yksilötason tietopääomasta voidaan muodostaa teorian ja empirian pohjalta?* Esitän tutkielman aiempaa sisältöä tiivistävän vastauksen tähän kysymykseen.

Tutkimustehtävän lopputuloksena syntyi viisiosainen ja 30 osatekijää sisältävä yksilötason tietopääoman malli. Malli on synteesi teorian pohjalta laaditusta alustavasta mallista (alaluku 2.2.3), empiirisen tutkimuksen tuloksista (luku 4) ja tutkimuksen aikana muodostuneesta omasta näkemyksestäni. Malli on tarkemmin kuvattu alaluvussa 4.2.2. Mallin rakenne on muodostettu asemoimalla tietopääoman osa-alueet kahdelle akselille. Ensimmäisellä akselilla otetaan kantaa siihen, kuinka nopeaa ja vapaata tai hidasta ja sitoutunutta kyseinen pääomalaji on toisella siihen, vaikuttaako pääomalaji ensisijaisesti ja ensivaiheessa sisäänpäin henkilöön itseensä vai ulospäin suorituskykyyn ja muihin yksilöihin. Rakenne on esitetty alla olevassa kuvassa 19.



Kuva 19: Yksilötason tietopääoman mallin rakenne

Inhimillinen pääoma vaikuttaa yksilöstä ulospäin suorituskkyyn ja tuloksiin ja on nopeasti realisoitavissa. Se sisältää kahdeksan osatekijää: Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys, persoonalliset piirteet ja taipumukset, kokemus, älyllinen ketteryys ja ajattelumetodit, ongelmanratkaisukyky, hyvinvointi ja palautumiskeinot, asenteet sekä luovuus ja kehitysideat.

Suhdepääoma vaikuttaa erityisesti yksilöstä ulospäin ja sen kerryttäminen ja vapauttaminen on sidottu toisiin yksilöihin. Suhdepääomassa on seitsemän osatekijää: henkilökohtaiset verkostot ja suhteet, kommunikointi- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot, verkostot tietolähteenä, osallisuus ja läsnäolo, työntekijämaine sekä sosiaalinen media ja julkisuus.

Mallin keskelle sijoittuu *rakennepääoma*, joka luo perustaa kaikille muille osa-alueille. Sen kahdeksan osatekijää ovat: työskentelykäytännöt ja metodit, työssä onnistumiset, koulutus, reflektointikyky, luottamustekijät, hiljainen tieto, kodifioitu tieto ja arvot.

*Uudistumis*pääoma vaatii aikaa ja panostusta ja vaikuttaa ensin yksilöön itseensä. Se sisältää kolme osatekijää: oppiminen ja kehittyminen, resilienssi ja ura-ajattelu.

Yksilötason tietopääomamallin viides elementti on *tunnepääoma*, jota aiempi tutkimus ei ollut huomionnut lukuun ottamatta Arenas et al. (2013) ajatuksia onnellisuudesta. Tunnepääoman läsnäolo yksilötason mallista liittyy mallin vahvasti ja aidosti inhimilliseen yksilöön. Samalla se tarjoaa tietopääomalle rajapinnan tunteita käsittelevään kirjallisuuteen ja teoriaan. Tunnepääoman neljä osatekijää ovat tunteet, tunteiden tunnistaminen, tunteiden hallinta ja tunteiden hyödyntäminen toiminnassa.

Kuvan 19 (Yksilötason tietopääoman mallin rakenne) lisäksi olen koontanut lukijalle taulukon 12, jossa on yhteenveto yksilötason tietopääoman mallin viidestä osa-alueesta ja kaikista osatekijöistä lyhyen määritelmän ja osatekijään tässä tutkielmassa pääasiassa vaikuttaneiden lähteiden kera. Tässä tutkielmassa esitettyjen osatekijöiden muodostumiseen ovat vaikuttaneet myös empiirisen tutkimuksen tulokset, tutkimusajattelu. Useista osatekijäkäsitteistä itessään on saatavilla runsaasti erilaista tutkimusaineistoa, joiden tarkempi käsittely on rajattu pois tästä tutkielmasta.

Taulukko 12: Yhteenvedo yksilötason tietopääoman osatekijöistä

Osa-alue	Osatekijä	Osatekijän kuvaus/määritelmä	Osatekijään vaikuttaneita lähteitä
Inhimillinen pääoma			
	Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys	Henkilöllä oleva ammatillinen ja akateeminen osaaminen, kykyprofiili, taidot ja tietämys	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2018; Wang et al. 2019; Wang et al. 2019; Tomé et al. 2014; Aprile et al. 2021 sekä Roos et al. 2005; Lönnqvist et al. 2005; Hussinki et al. 2017
	Persoonalliset piirteet ja taipumukset	Perinnölliset ja karttuneet taipumukset ja ominaisuudet, luonteenpiirteet, temperamentti, toimintatyyli ja lahjakkuus	Aprile et al. 2021 sekä Lönnqvist et al. 2005
	Kokemus	Kaikki henkilölle jo karttunut ja koko ajan kumuloitava kokemus erilaisista konteksteista	Wang et al. 2018; Tomé et al. 2014
	Älyllinen ketteryys ja ajattelumetodit	Kognitiivinen kyvykkyys, ajattelun ja älykkyyden ominaisuudet ja hallussa olevat metodit	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2018
	Ongelmanratkaisukyky	Kyky lähestyä ja ratkaista erilaisia ongelmia, päätöksentekologiikka	Wang et al. 2019
	Hyvinvointi ja palautusmiskeinot	Henkilön oma psyykinen ja fyysinen hyvinvointi ja itselle sopivat palautusmiskeinot, jotka tukevat elämänhallintaa ja työssäjaksamista	Arenas et al. 2013; Aprile et al. 2021
	Asenteet	Henkilön asenteet ja niiden vaikutus toimintaan	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2018; Lönnqvist et al.
	Luovuus ja kehitysideoita	Luova, osallistuva toiminta, ideointi, oivaltaminen, innovointi	Mura & Longo 2013; Hussinki et al. 2017
Suhdepääoma			
	Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet	Henkilön tuntemat ihmiset ja näiden muodostama suhdeverkosto, suhteiden laatu	Mura & Longo 2013; Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019; Tomé et al. 2014; Aprile et al. 2021 sekä Roos et al. 2005; Lönnqvist et al. 2005; Hussinki et al. 2017
	Kommunikointi- ja viestintätaidot	Suhdepääoman saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi tarvittavat kommunikointi- ja viestintätaidot	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019; Tomé et al. 2014
	Yhteistyötaidot	Taito toimia ja mukauttaa omaa toimintaansa erilaisissa yhteistyötilanteissa	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019
	Verkostot tietolähteenä	Henkilön verkostossa olemassa oleva ja potentiaalinen mahdollisuus hankkia ja vaihtaa tietoa	Wang et al. 2018
	Osallisuus ja läsnäolo	Oma osallisuus, panos ja läsnäolo kulloisessakin yhteisössä, kytkeytyminen osalliseksi yhteisön kulttuuriin	Mura & Longo 2013; Wang et al. 2019; Tomé et al. 2014
	Työntekijämaine	Henkilöstä muille muodostunut mielikuva, imago ja maine	Aprile et al. 2021; Tomé et al. 2014; Lönnqvist et al. 2005
	Sosiaalinen media ja julkisuus	Someaktiivisuus, medialäsnäolo, medianäkyvyys ja julkisuus, vaikuttaa esimerkiksi maineeseen ja verkostoihin	Aprile et al. 2021
Rakennepääoma			
	Työskentelykäytännöt ja menetelmät	Henkilön toteuttamat ja hiomat omat työtä sujuvoittavat käytännön menetelmät, prosessit ja menetelmät, kuten ajanhallinta, priorisointi, sopivimpien työtapojen tunnistaminen ja valinta, oppimisen käytänteet	Mura & Longo 2013; Wang et al. 2018; Aprile et al. 2021
	Työssä onnistumiset	Aikaansaaminen, asioiden valmistuminen ja edistyminen, sekä tähtihetket että arkisemmat tulokset ja tuotokset	Arenas et al. 2013; Aprile et al. 2021
	Koulutus	Henkilön hankkima koulutus, sisältäen esimerkiksi tutkinnot, kurssit ja epämuodollisemmat opinnot	Naidenova et al. 2015; Lönnqvist et al. 2005
	Reflektointikyky	Kyky tarkastella ja arvioida omaa toimintaa, vahvuuksia ja kehityskohteita sekä kehittymistä	Mura & Longo 2013; Wang et al. 2020; Wang et al. 2021
	Luottamustekijät	Luottamusta ylläpitävät tekijät kuten avoimuus, rehellisyys, lupauksen pitäminen, joustavuus, henkilökohtaisuus, ammattitaito, johdonmukainen toiminta ja hyväntahtoisuus	Mura & Longo 2013; Hussinki et al. 2017
	Hiljainen tieto	Henkilöön sitoutunut, usein tilannesidonnainen, tietämys, jota on vaikea sanoittaa ja tiivistää, objektiivinen tietämys oppimisen ja työskentelyn tuloksena	Roos et al. 2005; Lönnqvist et al. 2005; Wang et al. 2018 (alkuperäinen määrittely Michael Polanyi 1966)
	Kodifioitu tieto	Tässä yhteydessä henkilön erityisesti omaan käyttöönsä dokumentoima ja tallentama tieto	Lönnqvist et al. 2005
	Arvot	Yksilön toimintaa ja käyttäytymistä suuntaavat tavoitteelliset käsitteet ja ajatusmallit	Wang et al. 2018 sekä Lönnqvist et al. 2005
Uudistumis- ja kehittämisspääoma			
	Oppiminen ja kehittyminen	Ajattelun ja toiminnan muuttuminen, uusien tietojen, tietämyksen, taitojen, osaamisen ja kyvykkyyksien hankkiminen	Arenas et al. 2013; Wang et al. 2019
	Resilienssi	Henkistä joustavuutta, jota tarvitaan erityisesti muutos- ja sopeutumistilanteissa ja niistä palautumisessa	Arenas et al. 2013; Hussinki et al. 2017
	Ura-ajattelu	Omaan uraan ja sen rakentamiseen liittyvä käytännöllis-liiketaloudellinen ajattelu ja suunnitelmallisuus	Arens et al. 2013; Aprile et al. 2021
Tunne pääoma			
	Tunteet	Yksilön kokemat tunteet ja tuntemukset	Esim. Ekman 1992; Goleman 1999; Mayer et al. 2004; Sydänmaanlakka 2006; Volmer 2012; Fontaine et al 2013; Juuti & Salmi 2014
	Tunteiden tunnistaminen	Omien ja muiden tunteiden ja tunnetilojen havaitseminen ja kyky nimetä niitä	Goleman 1999; Goleman 2003; Mayer et al. 2004; Sydänmaanlakka 2006; Ashkanasy & Humphrey 2011; Klumper et al. 2013
	Tunteiden hallinta	Kyky hallita omien tunteiden herättämiä impulsseja ja säädellä omaa käyttäytymistä ja toimintaa sen pohjalta	Mayer & Salovey 1993; Goleman 1999; Mayer et al. 2004; Sydänmaanlakka 2006; Klumper et al. 2013
	Tunteiden hyödyntäminen toiminnassa	Tunnetiedon käyttäminen hyväksi toiminnassa, kyky vaikuttaa ja saada aikaan haluttuja reaktioita muissa	Mayer et al. 2004; Goleman 1999, Sydänmaanlakka 2006

Nostan vielä esille alaluvussa 2.1.2 esitetyn näkemyksen tietopääomasta dynaamisena resurssina. Tässä tietopääomalla on aktiviteetteihin liittyvä ja kontekstisidonnainen luonne, (Kianto 2007, 349–350), mikä toimii mielestäni erinomaisesti myös yksilötason tarkastelussa oppivien ja kehittyvien yksilöiden äärellä. Pohdin, olisiko tietopääoman dynaamisista ulottuvuuksista esitettyjä näkemyksiä (arvonluonti, aktiviteetti ja muutokkyvykkyys) mahdollista tarkastella tietopääomasta laatimani rakennemallin kautta (Kianto 2007). Tämä siksi, että näen mielenkiintoisia orastavia yhteyksiä uudistumis pääoman ja muutokkyvykkyuden välillä ja aktiviteetit taas suuntaavat yksilöstä ulospäin. Arvonluonti puolestaan on eri resurssien ja osatekijöiden monitahoisen yhteisvaikutuksen tulosta.

Laatimani malli ratkaisee tutkimustehtävän yksilötason tietopääoman rakenteesta ja osatekijöistä. Pohdin työskentelyn aikana, eikö aihetta ole aiemmin pidetty tärkeänä, koska sitä ei ole tutkittu. Mallin rakentaminen kuitenkin vain vahvisti ajatusta siitä, että tietopääoma on ratkaistava myös yksilötasolla, jotta sitä voidaan ohjata ja kehittää (Lönnqvist et al. 2005, 99–101). Mallin viidestä osa-alueesta ja 30 osatekijästä voidaan epäilemättä käydä jatkokeskustelua, mutta jokaiselle niistä on taustoitus sekä teoriassa että käytännössä. Osatekijöiden osalta totean, että niiden määrää olisi mahdollista joko lisätä tai tiivistää. Lisääminen voisi tehdä mallista vielä enemmän itseään selittävän erityisesti kuvana, kun yhdistely ja vähentäminen voisi puolestaan lisätä mallin houkuttavuutta ja käytettävyyttä johtamisen arkityökaluna. Malli luo perustan etenemiselle molempiin suuntiin tarvittaessa. Kokonaisuutena tietopääoman uusi malli näkee työntekijän kokonaisvaltaisemmin aiemman kapeamman käsityksen sijaan.

5.2. Tutkimuksen teoreettinen kontribuutio

Tässä alaluvussa arvioin tutkielmani teoreettista kontribuutiota. Aiheen hahmottelun aikana selkiytyi, että yksilötason tietopääoman osalta on olemassa aito tutkimusaukko. Suoraan aiheeseen liittyvää materiaalia oli saatavilla niukasti ja suomenkielistä aineistoa ei ollut lainkaan. Arvioin tutkielmani hyödyntävän teoreettista keskustelua ainakin neljällä tavalla. Ensimmäiseksi tutkielman teoreettinen viitekehys muodostaa käsitykseni mukaan ensimmäisen suomenkielisen tässä laajuudessa toteutetun yhteenvedon yksilötason tietopääomasta, ja kansainväliselläkin tasolla vastaavaa olemassa olevia artikkeleita yhteen vetävää julkaisua

ei hauissa löytynyt. Toiseksi tutkielmani liittää tunnepääoman osaksi yksilötason tietopääomaa. Tämän osalta erityinen arvo syntyy siitä, että tunteiden ja tunnepääoman läsnäolo tunnustetaan ja huomioidaan osana yksilön kokonaisuutta. Mallin rakenteen avulla avautuu portti jo olemassa olevaan tunteisiin ja tunteiden johtamiseen liittyvään tietämykseen, ja malli kytkee nämä toisiinsa. Kyse on asiakokonaisuuksien asemoinnista ja siitä, että organisaation resurssipohjaisessa tietopääoma-ajattelussa tunteet on aiemmin jätetty huomiotta, vaikka ne ovat ilmeinen osa yksilöiden aineetonta olemusta. Kolmanneksi tuon akateemiseen keskusteluun puntaroidun esityksen yksilötason tietopääoman rakenteesta ja sisällöstä. Aiemmat aiheita käsitelleet harvalukuiset kirjoittajat ovat keskittyneet lähinnä tietopääoman vaikutukseen tai suhteeseen muihin asioihin, ja moni on myös edennyt suoraan arviointiin ja mittaamiseen, vaikka rakenteesta ei ole erityisen syventynyttä kuvaa. Artikkelien poikki kulkevaa tätä tutkielmaa vastaavaa keskustelua yksilötason pääoman sisällöstä ja rakenteesta ei juuri ole käyty.

5.3. Tulosten käytännön hyödynnettävyys

Akateemisen kontribuution lisäksi asetin tutkielmalleni käytännön hyödyntämiseen liittyvän kysymyksen: *Miten käsitystä yksilötason tietopääomasta voidaan hyödyntää johtamisessa ja rekrytoinnissa?* Pohdin tässä alaluvussa tätä kysymystä ja muita esiin nousseita käytännön suosituksia sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Vahvistusta yksilötason tietopääoman käytännön tärkeydelle kertyi sekä aiempien tutkijoiden löydöksistä että omasta tutkimusajattelusta. Varsinaisen teeman ohella empiirinen aineisto tarjosi mielenkiintoisen ikkunan konsultointia tekevien tietotyöntekijöiden arkeen.

Organisaatiotason osalta totean, että modernissa kilpailussa ja olosuhteissa pärjääminen edellyttää tiedon tason nousua. Lähtökohtana on yritysten paine muuntua teollisista yrityksistä älykkäiksi yrityksiksi (esim. Vetrenko et al. 2017, 568). Tietopääoman ymmärtäminen ja tunnistaminen yksilö- eli työntekijätasolla on suoraan liitoksissa tähän strategiseen kehityspaineeseen. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät, jotka kouluttautuvat systemaattisesti, pystyvät hankkimaan uusia osaamisia ja piirteitä, kuten luovuutta, älykkyyttä ja vuorovaikutustaitoja (Vetrenko et al. 2017, 575). Juuti ja Salmi (2014, 19–20)

kuvailevat asiantuntijoiden työn muuntuneen virtuaaliseksi ja kansainväliseksi ja yksilöiden kannalta yhä vaativammaksi. Yksilötason tietopääoman rakenteen ja osatekijöiden tunnistaminen auttaa sekä yksilöitä että työnantajaorganisaatioita arvokkaan inhimillisen asiantuntijaresurssin haltuunotossa ja johtamisessa. Johto voi tukea tätä kehitystä luomalla alueelliset verkostot eli sosiaalista pääomaa, jolla yhdistetään tieteen, koulutuksen, liiketoiminnan ja julkiset sektorin organisaatiot kehittämään älyllistymistä ja sen kautta yksilöllistä tietopääomaa (Vetrenko et al. 2017, 575).

Oikeiden osaajien ja potentiaalisten kykyjen löytäminen on yrityksille olennaista. Tutkimassa laadittua yksilötason tietopääoman mallia voidaan soveltaa rekrytoinnissa sekä haku-profilointia tehdessä että haastattelurungon taustalla. Tämä tutkimus osoitti, että tehtäväänsä menestyksellä hoitavat tietotyöntekijät korostivat tietopääomaprofiilissaan joitakin osatekijöitä. Tämän jatkumona väitän, että on mahdollista laatia profiloiteja, jotka antavat viitteitä menestyvistä profiileista. Tähän suuntaan etenivät Bu et al. (2021), jotka laativat omassa tutkimuksessaan neljä IIC-profiilia ja peilasivat niitä luovuuden tyypeihin. Profiloitien yhteydessä on syytä muistaa diversiteetin arvo ja avarakatseisuus. Muutoin vaarana on, että yksilötason tietopääoman esityksestä muodostuu huippuyksilön ihanneprofiilin kuvaus ja lopputulos voi alkaa muistuttaa liian yksipuolista menestyjän muotokuvaa. Rekrytointiin liittyen suosittelen muistamaan myös työnhakijoille ja työntekijöille yhä tärkeämmän hyvinvoinnin sekä arvoyhteensopivuuden merkityksen. Aitous ratkaisee.

Kun henkilöstö on jo yrityksen palveluksessa, tuloksia voidaan kokonaisuutena hyödyntää johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä ja tukena. Henkilön IC-tekijöiden kodifointi mahdollistaa niiden ydinosaamisten analysoinnin, jotka ovat tärkeitä tietyssä toiminnassa tai ammatissa menestymiseen, ja tekijöiden tunnistaminen antaa myös mahdollisuuksia tasa-arvoisuuden lisäämiseen (Tomé et al. 2014, 189). Yksilötason tietopääoman rakenteen hahmottaminen ja tarkastelu mahdollistaa henkilöstön kehitysinvestointien paremman kohdentamisen. Näin arvokas aineeton resurssipotentiaali voidaan hyödyntää paremmin. Onko tässä markkinatilanteessa tärkeää panostaa vaikkapa suhdepääoman tai uudistumis pääoman tukemiseen? Entä kohentuisiko yrityksen henkilöstön kokemaa yhteistyöilmapiiriä tai osallisuuden kokemus, jos panostettaisiin tunnepääoman hyödyntämiseen? Voimmeko vahvistaa

työntekijöiden rakennepääomaa työskentelykäytäntöjen ja metodien osalta? Toimenpiteiden vaikuttavuutta seuratakseen yritys voi myös edetä mittaamaan juuri heille tärkeiden tietopääoman osa-alueiden ja osatekijöiden kehitystä (esim. Mura & Longo 2013). Yrityksen näkökulmasta henkilöstöön sitoutunut aineeton pääoma on riski, joka voi kävellä ovesta ulos. Tässä tapauksessa kuitenkin juuri riskisijoittaminen kannattaa, sillä henkilöstöön panostaminen lisää organisaatioon sitoutumista.

Yritystason imago ja brändi saivat tutkimuksessa yksilötasolla nimikkeen työntekijämaine. Kuten Tomé et al. (2014, 190–191) totesi, maineella voi tehdä liiketoimintaa suoraan ja epäsuorasti. Työntekijöillä on ollut olemassa maine pienten kylien sepistä lähtien, ja väitän sosiaalisen median ja julkisuuden tuoneen tähän sekä uusia mahdollisuuksia että riskejä. Työnantajat ovat heränneet yhä vahvemmin työnantajamielikuvan äärellä ja nämä kaksi muodostavat kiintoisan vastinparin: Samalla, kun yritys kysyy, mitä tuot meille mukanas, se haluaa voimallisesti viestiä, millaista meillä on työskennellä. Tuntemalla puolin ja toisin yksilötason tietopääoman olemus, voidaan saavuttaa tarkemmin osuvaa henkilöstöhankintaa ja onnistuneempia työsuhteita.

Mitä tutkimus antaa yksilöille? Tietopääoma on arvokasta ja auttaa monin tavoin menestymään ja voimaan hyvin. Tomé et al. (2014, 189) tutkimus esitti suoraviivaisesti, että korkea tai vahva yksilötason tietopääoma edisti jalkapallovalmentajan vaurautta ja menestystä, ja Aprile et al. (2021) totesivat, että huippu-urheilijat ulosmittaavat yksilötason aineettoman pääomansa rahaksi. Sama soveltuu arkisempiinkin olosuhteisiin ja urakehitykseen. Tietopääomaa on jokaisella meistä ja käytämme sitä dynaamisesta koko ajan (vrt. Kianto 2007). Vaikka hylkäsin Arenas et al. (2013) esittämän onnellisuuden tietopääoman osa-alueista, sillä pidän sitä enemmän olotilana, kuin osatekijänä, näen, että oman tietopääoman tunnistaminen, tasapainoinen kehittäminen ja hyödyntäminen voivat tukea yksilön onnellisuutta. Tätä havaintoa tuki suoraan myös tutkimushaastatteluiden aikana saamani spontaani palaute siitä, että oman tietopääoman puolistrukturoitu tarkastelu jo itsessään oli antoisaa ja hyödyllistä haastateltaville (Ks. sivu 70–71). Tarkastelu ei hyödytä vain yksilöä vaan myös organisaatiota, sillä yksilön näkökulmasta oman yksilötason tietopääoman tunnistaminen on reflektointia, jolla on positiivinen yhteys suorituskyykyyn (Wang, Cai, Liu, Liu (sic) & Meng

2020). Tämän johdosta ehdotan, että tätä tutkimusta varten tehtyä kysymyslistaa hyödynnetään joko sellaisenaan tai muokattuna työntekijöiden kehittämiseen ja fasilitoidun tai itsenäisen reflektoinnin sekä kehityskeskusteluiden välineeksi. Yksilötason tietopääoman tarkastelu voidaan kohdistaa niin vahvuuksiin kuin kehityskohteisiin kulloisenkin tilanteen mukaan. Luonnollisesti kysymyslistaa kannattaa soveltaa myös jatkotutkimuskäyttöön.

Kiintoisa ero organisaatiotason ja yksilötason tietopääomasta nousee seuraavasta havainnosta. Yksilötason tietopääoman kehitys on yksilön fyysiseen, psyykkiseen ja kognitiiviseen kasvuun ja urakehitykseen sidottua ja yksilöllä ei ole oikotietä ainakaan kaikkien osatekijöiden osalta (esim. Aprile et al. 2021). Hänen on vaikea hankkia ostamalla älyllistä ketteryyttä, resilienssiä tai kokemusta. Yritys taas voi ostaa työntekijämarkkinoilta valmiiksi melko kypsää yksilötason tietopääomaa. Toki niin yrityksen kuin yksilönkin tietopääomaresurssin hyödyntämisessä ja kehittämisessä voi olla valtaisia eroja kyvykkyyden mukaan.

Tulokset antavat sekä yksilölle että organisaatiotasolle viitekehysten, joka huomioi yksilön kokonaisuutena tunteita unohtamatta. Yksilöiden rakennepääomaa kannattaa tukea, sillä se heijastuu kaikkiin muihin osa-alueisiin ja esimerkiksi siihen sisältyvä arvoyhteensopivuus on lisäämässä kriittisyyttään työmarkkinassa. Inhimillinen pääoma sisältää osatekijöitä, joita on melko helppo kartuttaa, joten sieltä on saavutettavissa nopeitakin tuloksia. Toisaalta osa yksilöllisistä piirteistä on melko pysyviä ja niiden osalta diversiteetin hyödyntäminen voi saada aikaan kukoistusta. Myös työssäjaksamiselle olennaiset hyvinvointi ja palautuminen sisältyvät inhimillisen pääoman osa-alueeseen. Suhdepääoma edellyttää realisoituakseen osallisuutta ja läsnäoloa, jota on mahdollista tukea. Verkostoilla on tärkeä merkitys; unohtamatta sitä, millaisella maineella kukin siellä liikkuu ja niitä voi rakentaa tietoisesti. Uudistuspääoma tuottaa arvoa pitkällä tähtäimellä. Oppiminen ja kehittyminen motivoivat tietotyöntekijöitä ja muuntuvassa työelämässä tarvitaan resilienssiä. Ura-ajattelu on tietoista oman tietopääoman arvon ulosmittaamista. Tunnepääoman liittäminen tietopääoman kokonaisuuteen luo eheämmän kuvan yksilöiden aineettomasta kokonaisuudesta. Kuten yksi haastateltava totesi, kysymyksessä on aina ”*uniikki yksilö.*” Tietopääoman osa-alueet ovat vahvasti ja dynaamisesti vuorovaikutteisia ja luovat arvoa sekä niiden haltijalle että hänen toimintaympäristöilleen.

5.4. Rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet

Yksilötason tietopääoma on alueena laaja, ja sillä ja sen osatekijöillä on yhteyksiä lukuisiin tieteenaloihin. Koska tämäkin tutkimus on rajattu kokonaisuus, jätän ajatuksia mahdollisista rajoitteista ja jatkotutkimusaiheista. Tässä tutkimuksessa empiirinen tutkimus ja tarkastelu toteutuu pro gradu -tutkielman rajoissa kapeasti vain yhteen kohdeyritykseen ja mukana on vain yksi melko homogeeninen, joskin tämän tutkielman kannalta relevantti, ammattiryhmä. Ensimmäisenä ehdotankin, että tutkimusta tulisi laajentaa eri aloja edustavien, eri ikäisten ja eri uravaiheissa olevien työntekijöiden piiriin. Toiseksi jatkotutkimusaiheeksi ehdotan kvantitatiivista tutkimusta laajemmalla kohderyhmällä tämän tutkimuksen laadullisten tulosten haastamiseksi eri ympäristöissä ja mittakaavassa. Kolmanneksi totean, että tietopääoman suhdetta suorituskyykyyn on jo tutkittu ja vaikuttavuus todettu. Avoimeksi jää, mihin yksilötason tietopääoman osa-alueisiin yksilön tai työnantajan kannattaa sijoittaa parhaan suoran tai välillisen tuoton saavuttamiseksi. Tämän selvittämiseksi ehdotan tietopääoman tarkastelua yksilön hallussa olevana ja kehitettävänä pääomana pääomasijoittamisen käsittein ja investointinäkökulmasta. Toisentyypinen tarkastelupolku tämän osalta voidaan suunnata yksilötason tietopääomaprofiileihin ja niiden menestymiseen tai suorituskyykyyn (vrt. Bu et al. 2021). Tutkielma kohdistui selkeään tutkimusaukkoon, mikä tarkoittaa, että aiheesta ei vielä ole runsaasti materiaalia. Vaikka tutkielmaan tehty kirjallisuuskatsaus on kattava, on mahdollista, että muutakin aineistoa olisi voinut löytyä eli täydellisenä tai aukottoman systemaattisena kirjallisuuskatsausta ei voi pitää. Neljäntenä tutkimusaiheena nostankin esiin mahdollisuuden toteuttaa vielä systemaattisempi kirjallisuuskatsaus yksilötason tietopääomasta, sillä uskon, että yksilöllisyyttä korostavana aikana julkaisuja tulee jatkossa lisää ja niitä on syytä keskusteluttaa aihepiirin kypsyttämiseksi.

Lähteet

Aprile, R., Nicolliello, M. & Durst, S. (2021) Framing intellectual capital for elite athletes. *Journal of Intellectual Capital*, 23(7), 1-17. Doi.org/10.1108/jic-05-2021-0126.

Arenas, T., Griffiths, P. & Freraut, A. (2013) An individual-centred model of intellectual capital. *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organizational Learning*, 8(7), 46-53. [Verkkodokumentti] [Viitattu 2.2.2022] Saatavissa: https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=mZ4TBAAAQ-BAJ&oi=fnd&pg=PA46&dq=An+individual-cent-red+model+of+intellectual+capital&ots=yyHrzagtet&sig=NRTynNkWx49f7bl8Ley91ZCVZbs&re-dir_esc=y#v=onepage&q=An%20individual-centred%20model%20of%20intellectual%20capital&f=false].

Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1995) Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.

Ashkanasy, N. M. & Humphrey, R. H. (2011) Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review*, 3(2), 214-224. Doi: 10.1177/1754073910391684.

Barney, J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.

Blomqvist, K-M. (1997) The many faces of trust. *Scandinavian Journal of Management*, 13(3), 271–286. Doi: 10.1016/S0956-5221(97)84644-1.

Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999) The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, 17(4), 391–402. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(99\)00019-5](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(99)00019-5).

Bu, X., Zhang, J., Li, J., & Zhang, N. (2021) A latent profile analysis linking individual intellectual capital to radical and incremental creativity. *Current Psychology* (New Brunswick, N.J.), 8. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02221-5>.

Dumay, J. (2016) A critical reflection on the future of intellectual capital: From reporting to disclosure. *Journal of Intellectual Capital*, 17(1), 168–184. Doi 10.1108/jic-08-2015-0072.

Drucker, P.F. (1988) The Coming of the New Organization. *Harvard Business Review*. Reprint 88105, 1–12. [Viitattu 1.2.2022] Saatavissa: https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/the_coming-of_the_new_organization.pdf

Edvinsson, L. & Sullivan, P. (1996) Developing a Model for Managing Intellectual Capital. *European Management Journal*. 14(4), 356–364.

Edvinsson, L. & Malone, M.S. (1997) Intellectual capital: Realizing your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower. HarperBusiness. New York.

Ekman, P. (1992) Are There Basic Emotions? *Psychologist Review*. 99(3), 550–553.

Felin, T., Foss, N. J., Heimeriks, K. H., & Madsen, T. L. (2012). Microfoundations of Routines and Capabilities: Individuals, Processes, and Structure. *Journal of Management Studies*. 49(8), 1351–1374. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01052.x>

Fontaine, J. J. R., Scherer, K. R., & Soriano, C. (2013) Components of emotional meaning: A sourcebook. Oxford University Press. Doi:10.1093/acprof:oso/9780199592746.001.0001.

Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

Goleman, D. (1999) Tunneäly työelämässä. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Goleman, D. (2003) Tunneäly, lahjakkuuden koko kuva. Yhdeksäs painos. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Grönfors, T. (2010) Työssä oppiminen - avain tuottavuuteen. Vantaa. Kauppakamari.

Guest, D. E. (2011) Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human resource management journal*. 21(1), 3–13.

Harisalo, R. (2021) Organisaatioteoriat. 2. uudistettu ja täydennetty laitos. EU. Tietosana.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2010) Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2021) Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Turenki. Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009) Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki. Tammi.

Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., Kianto, A. (2017) Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 904-922. Doi: 10.1108/jic-11-2016-0116.

Inkinen, H., Kianto, A., Vanhala, M. & Ritala, P. (2017) Structure of intellectual capital - An international comparison. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 30(5), 1160-1185. Doi: 10.1108/AAAJ-11-2015-2291.

Jardon, C. M. & Martos, M. S. (2012) Intellectual capital as competitive advantage in emerging clusters in Latin America. *Journal of intellectual capital*, 13(4), 462–481. Doi: 10.1108/14691931211276098.

Juuti, P. & Salmi, P. (2014) Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Juva. PS-kustannus.

Kananen, J. (2017) Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kianto, A., Andreeva, T. & Pavlov, Y. (2013) The Impact of Intellectual Capital Management on Company Competitiveness and Financial Performance. *Knowledge management research & practice*, 11(2), 112–122. Doi:10.1057/kmrp.2013.9.

Kianto, A. (2007) What do we really mean by the dynamic dimension of intellectual capital? *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 4(4), 342-356.

Kluemper, D. H., DeGroot, T. & Choi, S. (2013) Emotion Management Ability: Predicting Task Performance, Citizenship, and Deviance. *Journal of Management*, 39(4), 878–905. Doi: 10.1177/0149206311407326.

Lönnqvist, A., Kujansivu, P. & Antola, J. (2005) Aineettoman pääoman johtaminen. Tampere. JTO.

Mahmoud, A.M., Ahmad, S. & Poespowidjojo, D. A. L. (2020) Intrapreneurial behavior, big five personality and individual performance. *Management Research Review*. 43(12) <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0419>.

Marr, B. & Schiuma, G. (2001) Measuring and managing intellectual capital and knowledge assets in new economy organisations. In: Bourne, M. (Ed.), *Handbook of Performance Measurement*, Gee, London.

Marr, B. (2005) *Perspectives on intellectual capital*. Amsterdam. Elsevier Butterworth Heinemann ISBN 1-136-37400-0. Doi: 10.4324/9780080479934.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993) The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3).

Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2004) Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.

Meritum (2001) Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles, Intellectual Capital Report. Final Report of the Meritum Project. [Verkkojulkaisu] Saatavilla: <https://cristinachaminade.files.wordpress.com/2018/07/meritum-guidelines.pdf>.

Mura, M. & Longo, M. (2013) Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective. *Expert Systems*, 30(5), 436–450. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0394.2012.00650.x>.

Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000) SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5–34. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6).

Naidenova, I., Parshakov, P., Zaveriaeva, M., & Tomé, E. (2015) Look for people, not for alpha: mutual funds success and managers intellectual capital. *Measuring Business Excellence*, 19(4), 57–71. <https://doi.org/10.1108/MBE-11-2014-0039>.

Palacios, B. T. M. & Galván, S. R. (2006) Intellectual capital within Iberian municipalities (network). *Journal of Knowledge Management*, 10(5), 55–64. <https://doi.org/10.1108/13673270610691170>.

Peltonen, T. (2010) Organisaatioteoria klassisesta jälkimoderniin. Helsinki. WSOYpro Oy.

Roberson, E. (2016) Psychology of individual differences: new research. Eleanor Roberson (ed.). New York. Nova Publishers.

Roos, G., Pike, S. & Fernstöm, L. (2005) Managing Intellectual Capital in Practise. Burlington. MA. Elsevier Publications.

Roslender, R. & Fincham, R. (2001) Thinking critically about intellectual capital accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14(4), 383-399. <https://doi.org/10.1108/09513570110403425>.

Saukkonen, P. (2006) Tutkielmanteon tukisivut. Helsingin yliopiston yleisen valtio-opin laitos. [Verkojulkaisu] [Viitattu 5.1.2022] Saatavissa <https://www.mv.helsinki.fi/home/jmykkane/tutkielma/index.html>.

Savaspuro, M. (2022) Viiden tonnin sainausbonus. *Fakta-lehti* 6/2022.

Sheehan, M. (2014) Human resource management and performance: Evidence from small and medium-sized firms. *International small business journal*. [Online] 32(5), 545–570.

Svinhufvud, K. (2009) Gradutakuu. Keuruu. Tammi.

Sydänmaanlakka, P. (2006) Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki. Talentum.

Tomé, E., Naidenova, I., & Oskolkova, M. (2014) Personal welfare and intellectual capital: the case of football coaches. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), 189–202. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2013-0064>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009a) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki., Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009b) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uolamo, N. & Ropo, A. (2015) Leading employee wellbeing by workspace experiences. In: Ropo, A., Salovaara, P., Sauer, E., & De Paoli, D. (Eds.), *Leadership in spaces and places*, 87-106. Cheltenham. Edward Elgar Publishing.

Vale, J., Branco, M.C. & Ribeiro, J. (2016) Individual intellectual capital versus collective intellectual capital in a meta-organization. *Journal of Intellectual Capital*, 17(2), 279-297. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2015-0044>.

Vetrenko, P., Chernysheva, E. A., Levitina, I. Y., Voronkova, O. V., & Mikheeva, D. G. (2017) Encouraging Employees to Increase the Labor Intellectualization Level as a Factor of Evolution of the Intellectual Capital. *European Research Studies*, 20(4A), 568–577.

Volmer, J. (2012) Catching Leaders' Mood: Contagion Effects in Teams. *Administrative Sciences*, 2(3), 203-220. doi:10.3390/admsci2030203.

Wang, Z., Bu, X. & Cai, S. (2018) Core Self-Evaluation, Individual Intellectual Capital and Employee Creativity. *Current psychology* (New Brunswick, N.J.). 40(3), 1203–1217. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x>.

Wang, Z., Cai, S., Liu, M., liu, D. & Meng, L. (2020) The effects of self-reflection on individual intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1107-1124. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2019-0043>.

Wang, Z., Cui, T., Cai, S., & Ren, S. (2021) Team reflexivity, individual intellectual capital and employee innovative behavior: a multilevel moderated mediation. *Journal of Intellectual Capital*, Ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2020-0362>.

Wang, Z., Liu, D. & Cai, S. (2019) Self-reflection and employee creativity. *Chinese Management Studies*, 13(4), 895–917. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2018-0683>

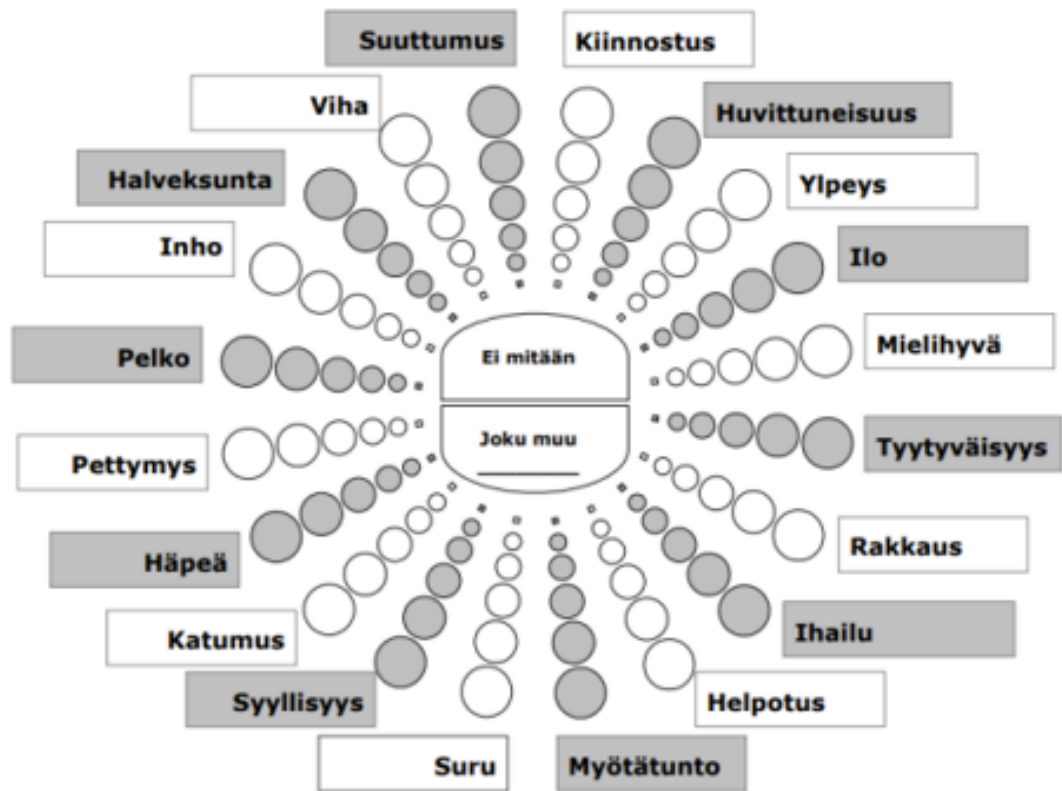
Örtenblad, A., Putnam, Linda L. & Trehan, K. (2016) Beyond Morgan's Eight Metaphors: Adding to and Developing Organization Theory. *Human relations*. New York. 69(4), 875–889. DOI: 10.1177/0018726715623999.

LIITTEET

Liite 1: Taulukko valituista yksilöllistä tietopääomaa tarkastelevista artikkeleista

Tekijät	Julkaisu- vuosi	Artikkelin nimi	Julkaisun taso/tunnettuus Julkaisufoorumien mukaan 27.3.2022 ja 20.4.2022	Päätteemat, tietopääomasta käytetty rakenne ja tutkimusyksikkö
Mura & Longo	2013	Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective	Expert Systems Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Luo työkalun tietopääoman arviointia ja arvostamista varten, IGLA-indeksi (Internally Generated Intangible Assets Index). Tutkii tietopääoman ja suorituskyvyn suhdetta: Työntekijäpito, tyytyväisyys ja sitoutuminen. 3/9 jakoinen näkemys tietopääomasta: Inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma + näiden alajajottelut. Tutkimusyksikkönä yksittäinen työntekijä, maatalouselintarvikeala, Italia.
Arenas, Griffiths & Freraut	2013	An individual-centred model of intellectual capital	Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organizational Learning Ei täytä perustason kriteereitä, mutta tunnustettu Julkaisufoorumissa	Määrittelee yksilöllisen tietopääoman mallin yksilön näkökulmasta. Tähtää selvittämään arvontuottoa myös yksilön näkökulmasta. Jakaa yksilöllisen tietopääoman neljään elementtiin: inhimillinen pääoma, uudistumis- ja kehityspääoma (~rakennepääoma), subdepääoma ja onnellisuus. Rinnastaa inhimillinen pääoman yksilön tietämykseen ja edelleen opiskeluvuosiin. Tutkimusyksikkönä chileiläisiä koulutettuja telecom-alan miestyöntekijöitä.
Tomé, Naidenova & Oskolkova	2014	Personal welfare and intellectual capital: the case of football coaches	Journal of Intellectual Capital Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Keskittyy tutkimaan jalkapallovalmentajien vaurauden suhdetta heidän yksilötason tietopääomaansa. Esiittää viitekehysten, jonka avulla voidaan analysoida jalkapallovalmentajien vaurauden ja yksilötason tietopääoman (IC) keskinäisriippuvuutta. Esiittää tuloksena, että korkea/valva yksilötason tietopääoma edistää vaurautta ja menestystä. Käyttää yksilötason tietopääomasta kolmiosaista jaottelua (Muraan ja Longoon viitaten): inhimillinen pääoma eli kompetenssit, subdepääoma eli yksilön imago ja verkostot ja rakennepääoma (IPR). Tutkimusyksikkönä 60 euroopan jalkapalloliigan (UEFA) valmentajaa.
Naidenova, Parshakov, Zaveratieva & Tomé	2015	Look for people, not for alpha: mutual funds success and managers intellectual capital	Measuring Business Excellence Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Tarkoituksena selvittää, vaikuttaako osakerahaston hoitajan yksilöllinen tietopääoma siihen, että sijoitusrahasto ylittää markkinat. Rinnastaa yksilötason tietopääoman koulutukseen ja työkokemusvuosiin. Esiittää tuloksena, että koulutus ja työkokemus 9 vuoteen saakka parantavat sijoitustuloksia. Tutkimusyksikkönä 85 venäläistä osakerahastoa.
Vale, Branco & Ribeiro	2016	Individual intellectual capital versus collective intellectual capital in a meta-organization	Journal of Intellectual Capital Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Käyttää sanaa yksilötason tietopääoma, mutta ei liitä käsitettä henkilöön vaan yksittäiseen organisaatioon. Puhuu kollektiivisesta tietopääomasta, collective individual capital (IC+IC+IC=CIC). Tietopääoma ilmenee funktiona sekä (meta)organisaatiotasolla että yksittäisten yritysten tasolla ja näillä on vaikutuksia toisiinsa. Kuvaa tietopääoman rakenteen kolmiosaiseksi: Inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma. Tutkimusyksikkönä (meta-organisaatio) portugalilainen Aveiron satama, jonka toiminta koostuu useista organisaatioista.
Vetrenko, Chernysheva, Levitina, Voronkova & Mikheeva	2017	Encouraging Employees to Increase the Labor Intellectualization Level as a Factor of Evolution of the Intellectual Capital	European Research Studies Ei tunnustettu eikä arvioitu Julkaisufoorumissa	Tarkastelee yritysten keskimääräisiä koulutusmääriä maakohtaisesti Euroopassa. Ohjeistaa venäläisiä yrityksiä panostamaan työntekijöiden kouluttamiseen. Puhuu tietopääomasta yleensä, ei ota kantaa sen rakenteeseen. Nimeää kuitenkin <i>knowledge capital</i> , <i>competence capital</i> . Tunustaa vahvasti yksilöllisen pääoman ja sen kehittämisen tarpeen. Yksilöllinen tietopääoma typistettiin lähinnä tiedolliseksi osaamiseksi ja kouluttamalla ja opiskelemalla kehitettäväksi asioiksi. Artikkelin sivuuttaa sen, mitä kaikkea yksilöllinen tietopääoma yksilön näkökulmasta todella on. Aineistona koulutustilastoja ja niistä tehtyjä tutkimuksia.
Wang, Bu & Cai	2018	Core Self-Evaluation, Individual Intellectual Capital and Employee Creativity	Current psychology Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Tutkii yksilöllisen tietopääoman ja isetutkiskelun suhdetta luovuuteen. Esiittää näkemys IIC:n pääelementeistä (IHC, ISC ja IRC) ja luo niille skaalan. Kuvaa tietopääoman rakenteen kolmiosaiseksi: Inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma. Tutkimusyksikkönä yksittäinen työntekijä, kohdema Kiina. Dyaditutkimus.
Wang, Liu & Cai	2019	Self-reflection and employee creativity	Chinese Management Studies Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Tutkii isetutkiskelun, yksilöllisen tietopääoman, häpeähuolen ja työntekijän luovuuden suhdetta ja esittää mittariston IIC:n mittaamiseen. Kuvaa tietopääoman rakenteen kolmiosaiseksi: Inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma. Tutkimusyksikkönä yksittäinen työntekijä, kohdema Kiina. Dyaditutkimus.
Wang, Cai, Liu, Liu & Meng	2020	The effects of self-reflection on individual intellectual capital	Journal of Intellectual Capital Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Tutkii isetutkiskelun komponenttien ja IIC:n suhdetta ja sen vaikutusta suorituskykyyn. Kuvaa tietopääoman rakenteen kolmiosaiseksi: Inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma. Tutkimusyksikkönä yksittäinen työntekijä, kohdema Kiina. Dyaditutkimus.
Wang, Cui, Cai, Ren	7/2021	Team reflexivity, individual intellectual capital and employee innovative behavior: a multilevel moderated mediation	Journal of Intellectual Capital Perustason julkaisu 1 Jufussa	Tutkii tiimin refleksiivisyyden, yksilöllisen tietopääoman ja innovatiivisen käyttäytymisen suhdetta. Kuvaa tietopääoman rakenteen kolmiosaiseksi: Inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma. Yksilöllisellä tietopääomalla on merkitystä innovatiivisuudelle ja tiimin refleksiivisyydellä voidaan tukea sitä. Tutkimusyksikkönä yksittäinen työntekijä, kohdema Kiina. Dyaditutkimus.
Bu, Zhang, Li, Zhang	8/2021	A latent profile analysis linking individual intellectual capital to radical and incremental creativity	Current psychology Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Muodostaa neljä erilaista IIC-profiilia, joissa kolme yksilöllisen tietopääoman aluetta painottuvat eri tavoin: <i>Excellence</i> , <i>Self-absorption</i> , <i>Social Interaction</i> , <i>General</i> . Pohjana Wangin aiempi IIC-luokittelu. Tutkimusyksikkönä yksilö, ensin opiskelijat, sitten työntekijöitä. Opiskelijat saivat kurssipisteitä osallistumisesta. Kiinalaisia HR:n valitsemia työntekijöitä.
Aprile, Nicolielo & Durst	10/2021	Framing intellectual capital for elite athletes	Journal of Intellectual Capital Perustason julkaisu 1 Julkaisufoorumissa	Ehdotus yksilöllisen tietopääoman hyödyntämisestä yksilötasolla ja eliitturheilijoille suunnattu viitekehys. Esiittää viitekehysten, jossa perinteinen tietopääoman rakenne inhimillinen pääoma, rakennepääoma ja subdepääoma muokataan muotoon luonnollinen pääoma (natural capital), urheilupääoma (sports capital) ja mediapääoma (media capital). Havaintoyksikkönä huipputasoisen yksilöurheilija Yhdysvalloista.

Liite 2: Geneven tunnepyörä (Fontaine, Scherer & Soriano 2013, 296)



Liite 3: Haastattelukysymykset

Numerointi	Kysymysryhmä	Kysymys ja apukysymykset
A1	Tausta	Millaisessa työtehtävässä toimit tällä hetkellä?
A2	Tausta	Kuinka kauan olet ollut tämän työnantajan palveluksessa?
A3	Tausta	Kuinka monta vuotta yhteensä sinulla on työkokemusta?
B1	Inhimillinen pääoma	Millaiset asiat työssäsi kiinnostavat sinua? Tai millaiset asiat työssäsi ilahduttavat ja motivoivat sinua?
B2	Inhimillinen pääoma	Mitkä itseesi liittyvät asiat tai piirteet ovat sellaisia, joita ilman työtehtävässä ei voi onnistua? - Millaista työnantajaa hyödyttävää osaamista sinulla on? - Millaista luovuutta tai aloitteellisuutta voit käyttää työssäsi? - Millaiset sinuun itseesi liittyvät asiat ovat mielestäsi auttaneet sinua menestymään työntekijänä? - Mihin menestyksesi perustuu?
B3	Inhimillinen pääoma	Millaista sinussa olevaa osaamista tai potentiaalia työnantajasi jättää käyttämättä?
B4	Inhimillinen pääoma	Millä tavoin itse reflektoit omaa osaamistasi, kykyjäsi ja toimintaasi? - Pohditko erikseen myös verkostojasi tai suhteitasi? - Entä omaa ammatillista potentiaalia ja sen kehittämistä?
B5	Inhimillinen pääoma	Millaiset työn ulkopuoliset sinuun liittyvät asiat vahvistavat sinua ammattilaisena ja työntekijänä? - Mitä hyvinvointi ja tasapainoisuus tarkoittavat sinulle?
B6	Inhimillinen pääoma	Oletko pohtinut omia arvojasi ja sitä, miten ne kohtaavat työnantajasi arvojen kanssa? Kerro lisää.
C1	Rakenne pääoma	Millainen koulutus sinulla on? - Miten koulutuksesi on tukenut työtäsi tai uraasi? - Mikä sieltä hyödyntää sinua vielä tänään? - Miten muuten valmistauduit työhön ennen varsinaisen urasi alkua? - Millainen urasi rakenne on ollut tähän saakka?
C2	Rakenne pääoma	Mieti omaa työskentelytyyliäsi. Millaiset omat toimintatapasi auttavat sinua suorittamaan työtäsi tehokkaasti? - Millaiset toimintatapasi voivat olla arvokkaita työnantajalle?
C3	Rakenne pääoma	Millaisia omia, ei työnantajan tarjoamia, menetelmiä, välineitä tai tarpeistoa käytät työssäsi?
C4	Rakenne pääoma	Oletko dokumentoinut työhösi liittyvää tietoa vain omaan käyttöösi? Millaista?
C5	Rakenne pääoma	Miten pyrit edistämään luottamuksen rakentumista omalta osaltasi? - Mitä merkitystä luottamuksella mielestäsi on?
C6	Rakenne pääoma	Mitä työssä onnistumiset merkitsevät sinulle? Mitä hyötyä niistä on sinulle?
D1	Suhdepääoma	Millaisia suhteita ja verkostoja hyödynnät työssäsi? - Pohdi muodollisia ja epämuodollisia suhteita. Mihin ne suuntautuvat? - Mitä hyötyä verkostoista mielestäsi on? - Mitä merkitystä sisäisen ja ulkoisen yhteistyön sujumisella mielestäsi on? - Osallistutko muiden henkilöiden verkostojen kehittämiseen?
D2	Suhdepääoma	Onko sinulla talon sisäلتä omaa mentoria, neuvonantajaa tai vastaavaa?
D3	Suhdepääoma	Kysytäänkö sinulta apua ja neuvoja? Miten työtoverit käyttävät sinua avukseen?
D4	Suhdepääoma	Millainen merkitys työntekijän maineella tai imagolla mielestäsi on? - Mihin se vaikuttaa (sisäisesti tai ulkoisesti)?
D5	Suhdepääoma	Miten sinä vaikutat yrityksesi kulttuuriin?
D6	Suhdepääoma	Käytätkö sosiaalista mediaa tai julkisuutta työtäsi tai työnantajaasi edistämään? Kerro lisää.
E1	Uudistuspääoma	Miten pidät omaa osaamistasi yllä ja kehität sitä? - Mitä oppiminen tarkoittaa sinulle? - Mitä voisi tarkoittaa itsen liittyvä innovointi?
E2	Uudistuspääoma	Miten käsittelet työhön liittyviä muutostilanteita? - Mitä innovointi voisi tarkoittaa sinun itsesi osalta? - Miten toimit tilanteissa, joissa muutos yllättää tai tuottaa jonkinlaisen pettymyksen?
E3	Uudistuspääoma	Kuinka tietoisesti olet rakentanut uraasi?
F1	Tunne pääoma	Miten tunteet liittyvät työhösi? - Miten tunteet vaikuttavat omaan työsuoritukseesi? - Miten tunteita voi hyödyntää työssäsi? - Millaista vaikutusta tunteilla on työsuhteeseesi liittyviin asioihin? - Käsitteletkö muiden tunteita osana työtäsi (esim. asiakkaat, työkaverit)? Miten tämä ilmenee?
F2	Tunne pääoma	Millaisia tunteita oma työsi herättää sinussa?
G1	Yksilötason tietopääoma - kokoava	Mitä sinä tuot mukana tähän yritykseen (kun tulet töihin)?
G1	Yksilötason tietopääoma - kokoava	Mitä yrityksestä lähtisi, jos sinä lähtisit kokonaan pois?
G3	Yksilötason tietopääoma - kokoava	Mitä yritykseen jäisi sinusta, vaikka sinä lähtisit pois?
H1	Avoin	Mitä muuta haluaisit sanoa tai lisätä keskustelumme?

Liite 4: Kalenterikutsun saateteksti haastatteluun osallistuville

Hei xxx,

Teen opinnäytetyötä eli pro gradu -tutkielmaa LUT-yliopistolle tietojohdamisen ja johtajuuden maisterivaiheen opintoihin. Tutkielmani aiheena on yksilötason tietopääoma, mihin liittyen kerään haastatteluiden avulla tietoa yksittäisiltä tietotyötä tekeviltä henkilöiltä. Kaikki haastateltavat edustavat samaa organisaatiota.

Lämpimät kiitokset mahdollisuudesta varata aikaasi haastatteluun osallistumiseen. Haastattelun kesto on noin yksi tunti ja siihen ei tarvitse valmistautua etukäteen. Haastattelut nauhoitetaan Teams-työkalulla ja aukikirjoitetaan aineiston käsittelyä varten.

Aineisto käsitellään anonymisoituna ja vastaajien henkilöllisyyttä ei ilmaista tutkielmassa. Liitteenä on henkilötietojen käsittelyyn liittyvä opinnäytetyön tietosuojailmoitus tutustuttavaksesi.

Vastaan mielelläni, jos sinulla on kysyttävää tutkimukseen tai haastatteluun liittyen. Tapausiisiin sovittuna ajankohtana.

Ystävällisin terveisin,

*Sanna Mari Alppivuori
Maisteriopiskelija, LUT-yliopisto
Puh. xxx xxx xxxx*

Liite 5: Tietosuojailmoitus (jaettu haastattelukutsun liitteenä)

**OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA
TIETOSUOJAILMOITUS**

**EU:n yleinen tietosuoja-asetus
(2016/679) artikkelit 13 ja 14**

Laatimispäivämäärä: 27.3.2022

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään?

Teen opinnäytetyötä eli pro gradu -tutkielmaa Lappeenrannan-Lahden teknilliselle yliopistolle/LUT kauppakorkeakoululle. Tutkielmani aiheena on yksilötason tietopääoma ja haastatteluiden avulla selvitetään tietotyötä tekevien käsityksiä ja havaintoja omasta tietopääomastaan. Yksilöiden näkemyksiä kerätään haastatteluissa, joiden tietojen käsittelyyn tämä tietosuojailmoitus liittyy.

Mitä tietoja kerään?

Haastateltavilta kysytään taustatiedoksi vastuualuetta, työtehtävää sekä työkokemusvuosia. Muita henkilötietoja ei tietoisesti kerätä, mutta haastattelukesustelun aikana saattaa tulla esiin haastateltavaa yksilöiviä tietoja, jotka tallentuvat haastattelunauhoitteeseen sekä siitä tehtävään litterointiin.

Millä perusteella tietoja kerätään?

Tähän opinnäytetyöhön liittyvien henkilötietojen keräämisperuste on haastateltavan suostumus haastatteluun osallistumiseen.

Mistä kaikkialta henkilötietoja kerään

Opinnäytetyön haastatteluiden yhteydessä henkilötietoja kerätään ainoastaan rekisteröidyltä itseltään ja muita hänen tietoihinsa liittyviä tietolähteitä ei käytetä.

Kenelle tietoja siirretään?

Opinnäytetyöhön liittyvä aineisto luovutetaan tutkielman tekijän lisäksi arviointia varten työn ohjaajalle ja tarkastajalle ja LUT-yliopiston haltuun. Tietooni mahdollisesti tulevat henkilötiedot poistetaan (anonymisointi) ennen aineiston siirtoa. Yliopisto saattaa hyödyntää anonymisoitua aineistoa tutkimustyössä (esim. tutkimuspaperit tai opinnäytetyöt).

Minne tietoja siirretään?

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja saatetaan säilyttää ulkoisten palveluntarjoajien alustoilla ja näin ollen henkilötietoja saattaa joissain tapauksissa siirtyä EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelle.

Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen

Sähköisesti kerätty aineisto on suojattu salasanoin, roolipohjaisella pääsynhallinnalla sekä huolehtimalla aineiston sisältävien tallennusvälineiden säilyttämisestä huolellisesti. Haastattelunauhoitteille päätyneet henkilöä yksilöivät tiedot jäävät nauhoitteille. Suorat tunnistetiedot poistetaan kirjallisesta aineistosta litterointivaiheessa.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään? / Tutkimusaineiston käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Henkilötunnistetietoja sisältävä aineisto säilytetään pro gradu -tutkielman tekemisen ajan, maksimissaan kaksitoista kuukautta keräämisajankohdasta.

Kerätty ja litteroitu aineisto säilytetään anonymisoituna, ilman henkilötunnistetietoja, tutkimuskäyttöön 5 vuoden ajan. Aineisto säilytetään Lappeenrannan teknillisen yliopiston tietoturvallisilla palvelimilla sekä tutkielman tekijän arkistossa.

Millaista päätöksentekoa aineiston pohjalta tehdään?

Aineistoa käsiteltäessä ei tapahdu henkilötietoihin liittyvää automaattista päätöksentekoa”.

Oikeutesi

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) *Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.*
- b) *Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.*
- c) *Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai*

tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä

- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.*
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.*

Tutkimusrekisterin tiedot

*Rekisterin nimi: Sanna Mari Alppivuori, pro gradu -tutkielman aineisto
Kyseessä on kertatutkimus ja tutkimuksen kestoaika on 1.4. – 30.9.2022
Henkilötietoja säilytetään maksimissaan kaksitoista kuukautta keräysajankohdasta*

Rekisterinpitäjän ja yhteys henkilön tiedot

*Nimi: Sanna Mari Alppivuori
Puh: 050 444 6995
Sähköposti: sanna.alppivuori@student.lut.fi*

Tutkimuksen suorittaja

Tutkimuksen suorittaja ja tietojen käsittelijä on sama kuin rekisterinpitäjä.

Liite 6: Kuvakaappaus, toisen vaiheen koodaustulos

- Aikaansaaminen ja tulokset
- Ajatteluun liittyvät metodit
- Arvot
- Asenteet
- Avoimuus
- Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet
- Hiljainen tieto
- Hyvinvointi
- Joustavuus
- Kodifiointi
- Kokemus
- Kommunikointi- ja viestintätaidot
- Koulutus
- Kyvykkyydet, taidot, osaaminen, tiedot
- Lahjakuus
- Luovuus ja aloitteellisuus
- Lupausten pitäminen
- Maine
- Merkityksen kokemus
- Mielialan nostaminen
- Motivoituminen
- Muiden auttaminen
- Ongelmanratkaisukyky
- Operatiiviset käytänteet ja metodit
- Oppiminen
- Osallistuminen
- Persoonalliset piirteet ja taipumukset
- Positiivinen asenne
- Reflektointikyky
- Rehellisyys
- Resilienssi
- Sosiaalinen media
- Suhteiden laatu
- Tasapaino
- Tunteiden hallinta
- Tunteiden hyödyntäminen toiminnassa
- Tunteiden tunnistaminen
- Työn tulokset
- Työssä onnistumiset
- Ura-ajattelu
- Urarakenne
- Vaikeiden asioiden käsittely
- Verkoston tietopotentiaali, uuden tiedon mahdollisuudet
- Yhteistyökyvykyys
- Älyllinen ketteryys

Liite 7: Kuvakaappaus, kolmannen vaiheen koodaustulos

- Arvot
- Asenteet
- Henkilökohtaiset verkostot ja suhteet
- Hiljainen tieto
- Hyvinvointi ja palautuminen
- Kodifioitu tieto
- Kokemus
- Kommunikointi- ja viestintätaidot
- Koulutus
- Luottamustekijät
- Luovuus ja kehitysideat
- Ongelmanratkaisukyky
- Oppiminen ja kehittyminen
- Osaaminen, kyvykkyydet ja tietämys
- Osallisuus ja läsnäolo
- Persoonalliset piirteet ja taipumukset
- Reflektointikyky
- Resilienssi
- Sosiaalinen media ja julkisuus
- Tunteiden hallinta
- Tunteiden hyödyntäminen toiminnassa
- Tunteiden tunnistaminen
- Työn tulokset, merkitys ja onnistumiset
- Työntekijämaine
- Työskentelykäytännöt ja menetöt
- Ura-ajattelu
- Urarakenne
- Verkostot tietolähteenä
- Yhteistyötaidot
- Älyllinen ketteryys ja ajatteluun liittyvät menetöt