

Ammattiin sitoutumisen ja minäpystyvyyden yhteys tilintarkastusalalla

**Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu**

Pro gradu -tutkielma

2024

Tekijä: Essi Tynkkynen
Oppiaine: Laskentatoimi ja yritysrahoitus
Ohjaaja: Anna-Maija Lantto



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

<i>Tekijä</i> Essi Tynkkynen	
<i>Työn nimi</i> Ammattiin sitoutumisen ja minäpystyvyyden yhteys tilintarkastusalalla	
<i>Oppiaine</i> Laskentatoimi ja yritysrahoitus	<i>Työn laji</i> Pro gradu -tutkielma
<i>Aika (pvm.)</i> 12.11.2024	<i>Sivumäärä</i> 69 + 3
<i>Tiivistelmä – Abstract</i> <p>Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kartoittaa uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ammattiin sitoutumista ja minäpystyvyyssuskomuksien vaikutusta sitoutumista kohtaan sekä kuinka näitä osa-alueita voitaisiin kehittää työyhteisössä. Ammattiin sitoutumista voidaan tarkastella kolmen komponentin mallin mukaisesti, jossa sitoutumisen muodot pohjautuvat affektiiviseen, jatkuvuusperustaiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen (Meyer ym., 1993).</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimusaineisto kerättiin temahaastatteluiden avulla, joihin osallistui eräästä tilintarkastusyhteisöstä kahdeksan tilintarkastuksen asiantuntijana työskentelevää henkilöä, joilla oli työkokemusta kyseisestä ammatista 1–4 vuotta. Haastattelut toteutettiin aikavälillä 20.6.-12.7.2024. Hankittu tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmin.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ammatilliseen sitoutumiseen vaikuttaa positiivisesti ammattiin sisältyvät monipuoliset työtehtävät ja kehittymismahdollisuudet sekä työn merkityksellisyys. Ammatillista sitoutumista heikentävät ominaisuudet keskittyvät tilintarkastuksen kiirekauden aiheuttamiin negatiivisiin vaikutuksiin, kuten stressiin. Minäpystyvyydellä havaittiin olevan ammatillista sitoutumista vahvistava vaikutus uran alkuvaiheessa olevien henkilöiden keskuudessa. Uskoa omaan kykyihin vahvistaa onnistumisen kokemukset sekä positiivisen palautteen saaminen, joiden todettiin olevan tärkeää minäpystyvyyden sekä sitoutumisen vahvistumisen kannalta.</p> <p>Tulosten perusteella tilintarkastusyhteisöiden tulisi ryhtyä toimeen etenkin nuorten tilintarkastajien ammatillisen sitoutumisen lisäämiseksi. Sitoutumisen vahvistumista voitaisiin edistää kehittämällä esihenkilötyöskentelyä, kuinka kohdata nuoremmat asiantuntijat sekä vähentää kiirekauden ja tavoitevaatimusten aiheuttamaa stressiä. Myös minäpystyvyyden vahvistumiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten palautteenantoprosessia tulisi kehittää, sillä yksilöiden vahva minäpystyvyys lisää heidän ammattiinsa sitoutumista.</p>	
<i>Asiasanat</i> tilintarkastus, ammatillinen sitoutuminen, minäpystyvyys, odotusarvoteoria	
<i>Säilytyspaikka</i>	Jyväskylän yliopiston kirjasto

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLLYS.....	3
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Tutkielman taustaa	5
1.2 Tutkielman tavoitteet ja aiheen rajaus	7
1.3 Tutkimuksen rakenne	8
2 ODOTUSARVOTEORIA JA MINÄPYSTYVYYS	9
2.1 Odotusarvoteoria käsitteenä	9
2.1.1 Odotukset ja arvostukset	10
2.1.2 Tehtävään liittyvät kustannukset	10
2.2 Minäpystyvyyden määritelmä.....	11
2.2.1 Minäpystyvyyden kehittyminen	12
2.2.2 Ammatillinen minäpystyvyys.....	14
3 SITOUTUMINEN.....	16
3.1 Sitoutuminen työelämässä	16
3.2 Ammatillinen sitoutuminen.....	20
3.3 Ammatillisen ja organisaatiollisen sitoutumisen sidokset	22
3.4 Sitoutuminen ja minäpystyvyys.....	23
4 METODOLOGIA.....	26
4.1 Tutkimusmenetelmä	26
4.2 Aineisto ja aineistonkeruun toteutus	27
4.3 Aineiston analyysi	30
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	33
5.1 Tilintarkastajien ammatillinen sitoutuminen	33
5.2 Sitoutumisen muodot.....	35
5.2.1 Affektiivinen sitoutuminen	35
5.2.2 Jatkuvuusperustainen sitoutuminen.....	37
5.2.3 Normatiivinen sitoutuminen.....	39
5.3 Tilintarkastajien minäpystyvyys	40
5.3.1 Minäpystyvyyttä vahvistavat tekijät.....	40
5.3.2 Minäpystyvyyttä heikentävät tekijät.....	45
5.4 Ammatillisen sitoutumisen ja minäpystyvyyden tukeminen.....	47
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	51
6.1 Tutkimuksen lähtökohdat	51
6.2 Tilintarkastajien ammatillinen sitoutuminen	52

6.3	Minäpystyvyyden vaikutus ammatilliseen sitoutumiseen	55
6.4	Käytännön ehdotuksia sitoutumisen ja minäpystyvyyden vahvistamiseksi.....	58
7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA JATKOTUTKIMUSIDEAT	61
7.1	Luotettavuus ja eettisyys	61
7.2	Jatkotutkimusideat	62
	LÄHTEET	64
	LIITE 1	70
	LIITE 2	72

KUVIOT

KUVIO 1	Minäpystyvyyden kehittyminen	12
KUVIO 2	Kolmen komponentin malli	17
KUVIO 3	Työhön sitoutumisen malli	18
KUVIO 4	Työntekijän sitoutuminen ja motivaatio	24
KUVIO 5	Tutkimuksen tulokset	50

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Organisaatioon sitoutumisen neljä muotoa	19
TAULUKKO 2	Tutkittavien kokemusvuodet ja koulutus haastatteluhetkellä ..	28
TAULUKKO 3	Pelkistetty esimerkki aineiston analyysiprosessista	30

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman taustaa

Organisaatioilla on keskeinen rooli työntekijöidensä ammattiin sitoutumisen tukemisessa, mikä auttaa säilyttämään työntekijöitä niin ammatissaan kuin organisaatiossaankin (Saari & Koivunen, 2017). Tämä korostuu etenkin asiantuntijaorganisaatioissa, sillä vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat korkeammat, eikä sellaisessa organisaatiossa haluta suurta vaihtuvuutta (Jokivuori, 2002). Tällä hetkellä on havaittavissa oletus muutoksesta perinteisissä työuramalleissa, kun pitkäaikaiset työsuhteet ja samassa ammatissa pysyminen eivät enää ole yhtä yleistä kuin aikaisemmin (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019). Baronan (2024) tuottaman työelämä tutkimuksen mukaan 35 % työelämässä olevista ihmisistä harkitsee uuden uran luomista eri toimialalla, sekä 38 % harkitsee vaihtavansa työpaikkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että yli yksi neljästä harkitsee joko uutta työpaikkaa tai täysin uutta ammattia. Mutta kuinka tämä näyttäytyy tilintarkastajan ammatissa?

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan uransa alussa olevien tilintarkastuksen asiantuntijoiden sitoutumista tilintarkastajan ammattiin sekä heidän minäpystyvyyttään. Tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat henkilöiden päätökseen pysyä alalla. Raitio (2022) on kirjoittanut blogitekstin Suomen Tilintarkastajat ry:n verkkosivuille aiheesta ”Tilintarkastajia on vähemmän kuin koskaan – töitä olisi tarjolla enemmän kuin ikinä”. Kyseisessä blogitekstissä tuodaan hyvin esille Suomessa vallitseva tilanne: tilintarkastajien määrä on vähentynyt reilusti viime vuosikymmenten aikana. Vaikka digitalisaatiota ja tekoälyä hyödynnetään enemmässä määrin tilintarkastajan työssä, ne eivät kuitenkaan vielä vähennä tilintarkastajien määrää, vaan aikaa jää ihmistä tarvitseville työtehtäville kuten asiakkaan kohtaamiseen ja aineistoihin syventymiseen (Richardsson ym., 2022; Seethamraju & Hecimovic, 2023).

Selvitystä kaivataan siihen, miksi työntekijät eivät sitoudu voimakkaasti ammattiinsa ja mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumisen ja lähtöaikomuksen taustalla. Suuri vaihtuvuus voi hetkellisesti vaikeuttaa organisaation tai sen yksikön

toimintaa. Mikäli työntekijöitä ei ole saatu sitoutettua ammattiin tai organisaatioon tarpeeksi vahvasti, seurauksena ilmenee vaihtuvuutta. Martinow, Moroney ja Harding (2020) painottavat, että tilintarkastusalaan sitoutuminen ja ammatin vaihtoaikomus ovat tärkeitä ammattialan ja organisaatioiden puolesta, koska näillä tekijöillä voi olla esimerkiksi heikentävä vaikutus korkealaatuisen tilintarkastuksen suorittamiseksi.

Asiantuntijoiden sitouttaminen työhön on kilpailuvaltti työnantajille. Asiantuntijat ovat osaamisensa ansiosta organisaation tärkeimpiä pääomia, eikä heistä haluta luopua vaan heidät pyritään sitouttamaan organisaatioon. (Saari & Koivunen, 2017.) Useissa tutkimuksissa ja artikkeleissa puhutaan organisaatio-sitoutumisesta, mutta kuten Meyer, Allen ja Smith (1993) testasivat, organisaatio-sitoutumisen teorioita voidaan soveltaa erilaisiin sitoutumisen kohteisiin, kuten myös ammatilliseen sitoutumiseen. Myös Meyer ja Herscovitch (2001) totesivat organisaatio-sitoutumisen mallin soveltuvan käytettäväksi myös ammattiin tai esihenkilöihin sitoutumisen tutkimukseen. Työnantajat haluavat myös pyrkiä työntekijöiden ammatilliseen sitouttamiseen, sillä he ovat tärkeä osa organisaatiota, täten henkilön poistuminen ammatista olisi myös epäedullista organisaatiolle.

Ammatillinen sitoutuminen on monen asian summa. Sitoutumiseen voi vaikuttaa esimerkiksi kehitysmahdollisuudet, työpaikan ilmapiiri sekä koettu tasa-arvo (Saari & Koivunen, 2017). Sitoutumiseen vaikuttaa esimerkiksi myös yksilön oma uskomus työtehtävissä pärjäämisessä, jota kutsutaan minäpystyvyydeksi. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön omaa uskomusta omiin kykyihinsä tiettyä tehtävää kohtaan (Bandura, 1997). Minäpystyvyyttä voidaan selittää odotusarvoteorian pohjalta, minkä tarkoituksena on selvittää, mitkä odotukset ja arvostukset vaikuttavat yksilön uskomuksiin omista kyvyistään tehtävää kohtaan (Wigfield & Eccles, 2000).

Minäpystyvyyden ja ammatillisen sitoutumisen yhteyttä on tutkittu maailmalla ja Suomessa jonkin verran. Suomessa minäpystyvyyteen ja sitoutumiseen liittyvät tutkimukset käsittelevät enimmäkseen kasvatustieteiden alaa, opettajia ja oppilaita. Kiilannon (2021) tutkielmassa tutkittiin varhaiskasvatuksen opettajien työtyytyväisyyden ja minäpystyvyyden merkitystä ammatissa pysymiseen. Gummerus ja Vilkki (2019) käsittelevät varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen sitoutumisen kehittymistä. Molemmissa tutkimuksissa onnistumisen kokemukset työtehtävissä nostettiin esille yhtenä vaikuttavimpana tekijänä ammattiin sitoutumisen näkökulmasta liittyen minäpystyvyyteen. Loscherin, Ruhlen ja Kaiserin (2020) Saksassa toteuttaman tutkimuksen mukaan ammatilliseen sitoutumiseen liittyy erilaisia sitoutumisprofiileita ja niiden kehittymiseen vaikuttavat muun muassa virkaikä sekä asemapää. Samassa tutkimuksessa havaittiin tilintarkastajien yleisimmän sitoutumisen tason olevan affektiivinen sitoutuminen eli henkilöillä on halu pysyttäytyä tilintarkastajan ammatissa. Tilintarkastajan ammattiin sitoutumista tai tilintarkastajien minäpystyvyyttä ei ole tutkittu aiemmin Suomessa, joten tämä tutkielma täyttää kyseisen tutkimusaukon.

On mielenkiintoista tutkia ja selvittää, voidaanko tilintarkastajien ammatillista sitoutumista selittää minäpystyvyyden ja odotusarvoteorian pohjalta vai

vaikuttaako kyseiseen ammattiin sitoutumiseen jotkin muut tekijät. Kuinka moni on sitoutunut ammattinsa tai pohtii ammatista poistumista? Tilintarkastajien onnistunut ammatillinen sitouttaminen on tärkeää (Raitio, 2022), jotta alalla Suomessa ei koeta tulevaisuudessa työvoimapulaa. Tilintarkastajia tullaan tarvitsemaan lisää myös muista syistä kuin alalta lähtevien henkilöiden määrän kasvusta, sillä EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisesti kestävyysraportoinnin varmentajana voi toimia hyväksytty tilintarkastusyhteisö tai tilintarkastaja. Tällä hetkellä siirtymäsäännöksen aikana Suomessa auktorisoitu tilintarkastaja voi hankkia erityispätevyyden suorittamalla hyväksytysti Suomen Tilintarkastajat ry:n ESG-varmennuskoulutuksen tai muun organisaation järjestämän koulutuksen. (Minkkinen, 2023.)

1.2 Tutkielman tavoitteet ja aiheen raja

Tutkimuksen aihe on ajankohtainen ja tärkeä, sillä vaihtuvuus tilintarkastusalalla on ollut suurta ja työvoimapulan on mahdollista kehittyä tulevaisuudessa liian suureksi, jos uudet tilintarkastajat eivät ole ammatillisesti sitoutuneita. Tilintarkastuksen asiantuntijoiden ja etenkin auktorisoitujen tilintarkastajien määrän ei tulisi vähentyä, sillä työtehtävät eivät ole vähenemässä merkittävästi tulevaisuudessa, mikä on tullut esille myös Raition (2022) blogitekstissä.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko minäpystyvyydellä vaikutusta uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastusalalla työskentelevien henkilöiden ammatilliseen sitoutumiseen Suomessa. Tilintarkastuslain (1141/2015) 6 luvun 4 §:n mukaisesti tilintarkastajalta vaaditaan vähintään kahden vuoden työkokemus alalta, jotta voi osallistua HT-tutkintoon. Tämän takia muutaman vuoden työkokemuksen omaavat henkilöt ovat valikoituneet kohderyhmäksi, sillä heillä on ajankohtaista pohtia, osallistuvatko ammatitutkintoon vai eivät tai vaihtavatko jopa kokonaan alaa.

Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena haastatteleamalla muutamien vuoden alalla olleita tilintarkastuksen asiantuntijoita eräästä tilintarkastusyhteisöstä ympäri Suomen. On tärkeää saada tutkimukseen henkilöitä, joilla on eri mittaista kokemusta tilintarkastusalalta. Vähintään vuoden alalla olleiden minäpystyvyyssuskomukset ovat jo ehtineet kehittyä ja he tunnistavat tekijät, jotka vaikuttavat omaan minäpystyvyyteensä. Myös sitoutumisen tason tunnistaminen on odotettavissa vähintään vuoden alalla olleiden keskuudessa. Minäpystyvyyttä sekä ammattiin sitoutuminen ovat jatkuvasti kehittyviä ulottuvuuksia, mutta tutkimus on rajattu käsittelemään uran alkuvaiheessa tilintarkastusalalla olevien henkilöiden kokemuksia.

Tutkimuksen tuloksien avulla pyritään löytämään sitoutumisen muodot ja syyt, jotta ammattia ja työtehtäviä voitaisiin kehittää paremmaksi työntekijöille. Lisäksi tuloksien avulla tavoitteena on myös tuoda esille seikat, jotka sitouttavat henkilöitä pysymään alalla ja jotka huomioiden vaihtuvuutta saataisiin hillittyä. Aihe on rajattu käsittelemään työntekijän ammatillista sitoutumista ja minäpystyvyyden vaikutuksia sitoutumista kohtaan.

Tutkimusongelma: Mitkä tekijät saavat henkilöt pysymään tilintarkastusalalla?

Tutkimuskysymykset:

- Mitkä tekijät vaikuttavat ammatilliseen sitoutumiseen tilintarkastus alaa kohtaan?
- Onko minäpystyvyyssuoksilla yhteys tilintarkastusalaan sitoutumiseen, jos on niin millaisia?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen ensimmäisessä luvussa käydään läpi, mitkä ovat tutkimuksen aihe ja tavoitteet. Aiheen rajaukset ja perustelut käydään myös läpi samassa luvussa sekä esitellään tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset. Luvussa kaksi ja kolme käsitellään tutkimukseen liittyvää teoreettista viitekehystä. Tämän tutkimuksen käytetään odotusarvoteoriaa, minäpystyvyyttä sekä sitoutumisen eri ulottuvuuksia.

Luvussa neljä käsitellään tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä sekä aineiston analysointikeinot. Samassa luvussa käydään myös läpi, kuinka tutkimus on suoritettu ja millä perusteilla on päädytty valitsemaan tutkimusjoukko. Luvussa viisi esitellään tutkimuksen tulokset ja luvussa kuusi käydään läpi johdopäätökset ja pohdinta liittyen tutkimustuloksiin sekä niiden liittäminen teoriaan.

Tutkimuksen viimeisessä luvussa tuodaan esille tutkimuksen luotettavuuden arviointi sekä potentiaaliset jatkotutkimusideat, jotka nousivat esille tutkimusta tehdessä.

2 ODOTUSARVOTEORIA JA MINÄPYSTYVYYS

2.1 Odotusarvoteoria käsitteenä

Odotusarvoteorialla pyritään selittämään miten yksilön uskomukset vaikuttavat siihen, kuinka hyvin yksilö pärjää tietyssä tilanteessa tai tehtävässä. Muun muassa yksilöiden valinnat, sinnikkyys ja suorituskyky vaikuttavat uskomusten vahvistumiseen. (Wigfield & Eccles, 2000.) Valintoihin ja suoriutumiseen vaikuttaa kaksi keskeistä tekijää: yksilön omaan osaamiseen ja suoriutumiseen liitetyt uskomukset ja odotukset sekä arvostus toimintaa ja oppimissisältöjä kohtaan. Odotusarvoteorian mukaan odotukset ja arvostukset koetaan tehtäväaluekohtaisina, joten odotukset tai arvostukset voivat vaihdella eri tehtävissä. Yksilöiden koetaan sitoutuvan enemmän tehtäviin, joissa he uskovat pärjäävänsä ja arvostavat kyseistä tehtäväaluetta. (Viljaranta, 2017, s. 67.)

Odotuksiin ja arvostuksiin vaikuttavat sekä sisäiset psykologiset että ulkoiset tekijät. Psykologisiin tekijöihin sisältyy aiemmissa tilanteissa koetut tunteet, jotka heijastuvat yksilön käsityksiin itsestään. Ulkoisia tekijöitä voivat olla muun muassa sukupuolistereotyytiat tai yleiset näkemykset siitä, mikä on yhteiskunnassa merkityksellistä. Aiempien kokemusten lisäksi palautteen saamisella on havaittu vaikutus odotusten ja arvoistuksien kehittymiseen. Palautetilanteet voivat liittyä onnistumisiin tai epäonnistuneisiin tilanteisiin. Saadun palautteen avulla yksilöiden käsitykset ja odotukset omista kyvyistä kehittyvät pysyvimiksi, realistisemmiksi sekä vastaavat paremmin heidän taitotasoaan. Positiivinen palaute lisää suoritettavan tehtävän mielekkyyttä sekä saa henkilöt jatkaamaan sinnikkäästi kyseisissä tehtävissä jatkossakin myös haasteita kohdatessa. Saadun palautteen ohella odotukset voivat kehittyä sosiaalisen vertailun ansiosta esimerkiksi vertaamalla omaa suoritusta vertaisen suoritukseen. (Viljaranta, 2017, s. 73–74.)

Useat odotusarvoteorian merkittävimmät tutkimukset käsittelevät aihetta opiskelija- ja koulukontekstissa motivaation perspektiivistä, kuten Eccles ym. 1983 ja Wigfield & Eccles 2000. Viljarannan (2017) mukaan teoriaa on

hyödynnetty myös työelämään liittyviin valintoihin ja sitoutumiseen. Aikaisempiin tutkimuksiin perustuen odotusarvoteoriaa voidaan käyttää tässä pro gradu -tutkielmassa minäpystyvyyden ja ammatillisen sitoutumisen yhteyden selvittämisessä tilintarkastajien näkökulmasta. Odotusarvoteoria on alun perin kehitetty motivaatioteoriaksi, jonka avulla selitetään ihmisten motivaatiota tiettyjä tehtäviä kohtaan. Wigfield ja Eccles (2000) mainitsevat Banduran (1997) haastaneen odotusarvoteoriaa perustellen, että minäpystyvyyssuskomukset ennustavat paremmin suoriutumista tehtävää kohtaan kuin odotusarvoteoriassa esiintyvä tulosodotukset.

2.1.1 Odotukset ja arvostukset

Odotukset menestyksestä ovat yksilöiden uskomuksia tehtävistä suoriutumiseen. Eccles kumppaneineen tuo esille tutkimuksessaan kykyuskomukset (*ability beliefs*) ja odotukset menestyksestä (*expectancies for success*), jotka ovat sisällöllisesti vahvasti sidoksissa toisiinsa. Kykyuskomukset määrittävät yksilön uskomuksena omasta suoriutumisesta nykyhetkessä, kun taas odotukset menestyksestä viittavat tulevaisuuteen. (Eccles ym., 1983; Wigfield & Eccles, 2000.) Viljarannan (2017, s. 67) mukaan odotukset jaetaan kahteen osaan: näkemys omista kyvyistä tehtävää kohtaan sekä onnistumisen tai epäonnistumisen ennakointiin.

Yksilön uskomus omiin kykyihin ja arvio suoritettavan tehtävän vaikeusasteesta on todettu suoraan vaikuttavan odotuksiin. Myös menneillä onnistumis- ja epäonnistumiskokemuksilla sekä muiden odotuksilla on vaikutusta yksilön luomiin uskomuksiin omista kyvyistään. (Eccles ym., 1983.) Yksilön voimakas uskomus omiin kykyihin siis vahvistaa tehtävässä onnistumisen mahdollisuutta.

Tehtävän arvostuksessa tehtävän arvo määräytyy yksilön tarpeiden, tavoitteiden ja arvojen sekä tehtävän ominaisuuksien perusteella. Tehtävän kyky vastata yksilön tarpeisiin ja tukea tavoitteiden saavuttamista määrittää sen arvon, jonka yksilö liittyy kyseiseen tehtävän tekemiseen. Kokonaisarvo koostuu kolmesta pääkomponentista: saavutusarvo, hyötyarvo ja kiinnostusarvo. (Eccles ym., 1983.)

Saavutusarvo tarkoittaa, että yksilö pitää tehtävästä hyvin suoriutumista tärkeänä, esimerkiksi vahvistaa omia kykyjään tehtävässä ja tarjoaa haasteita. Kun yksilö pitää tehtävää kohtaan sitoutumista ja sen saavutusarvoa korkeana, on siinä menestyminen tärkeää yksilön minäkuvan vahvistamisen perspektiivistä. Kiinnostusarvo kuvaa yksilön kiinnostusta tehtävää ja siihen sitoutumista kohtaan. Tehtävän suorittamisesta ja sitoutumisesta syntyvä mielihyvä luo arvon tehtävää kohtaan. Viimeisenä hyötyarvo, joka viittaa tehtävän suorittamisesta johtuvaa tavoiteltavaa hyötyä jotakin lyhyen tai pitkän aikavälin tavoitetta tai suunnitelmaa kohtaan. (Eccles ym., 1983; Viljaranta, 2017, s. 68–69.)

2.1.2 Tehtävään liittyvät kustannukset

Sitoutumisella yksilön valitsemiin tehtäviin esimerkiksi työhön tai opiskeluun liittyy myös kustannuksia, joita esitetään odotusarvoteoriassa. Eccles ym. (1983) ja Wigfield & Eccles (2000) jakavat kustannukset kolmeen osa-alueeseen:

vaivannäkö menestyksen eteen, menetetty aika ja vaihtoehdot sekä emotionaaliset kustannukset.

Yksilön vaivannäkö (*effort*) saavuttaa haluamansa menestys valitussa tehtävässä ”voi ottaa enemmän kuin antaa”. Yksilö punnitsee vaihtoehtoja, jotta kustannus -ja hyötysuhde pysyisivät tasaisena. Jos yksilö näkee enemmän vaivaa tehtävään sitoutumista kohtaan kuin saa siitä hyötyä, tehtävän arvo yksilölle laskee. Henkilö voi myös kokea menettävänsä aikaa joltain muulta itselleen tärkeäksi koetulta asialta tai tehtävältä, kun keskittyy ja uskoo vahvasti sitoutumaansa tehtävässä menestymiseen. Tehtävään sitoutuminen ja sen arvo voivat heiketä myös, jos yksilö tuntee negatiivisia tunnetiloja tehtävään sitoutumisen aikana. Tätä kutsutaan emotionaaliseksi kustannukseksi. (Eccles ym., 1983; Viljaranta, 2017, s. 68–69; Wigfield & Eccles, 2000.)

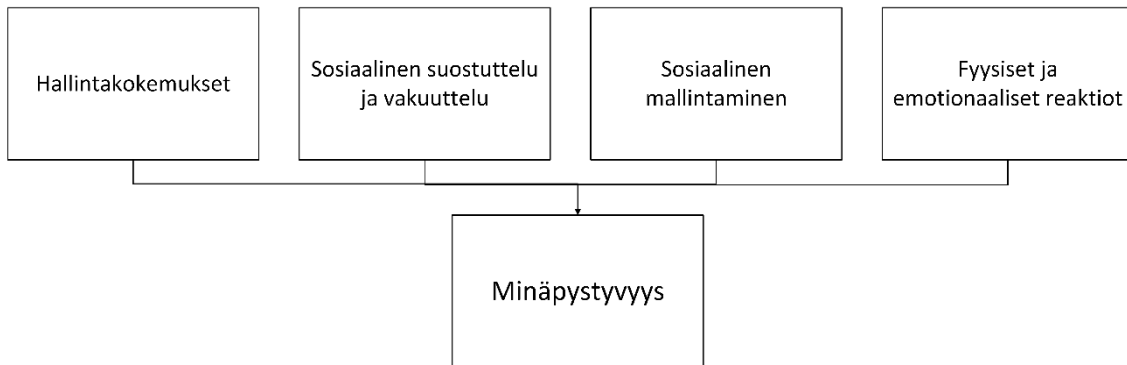
2.2 Minäpystyvyyden määritelmä

Minäpystyvyydellä (*self-efficacy*) tarkoitetaan ihmisten uskomusta omaan kykyihinsä saavuttaa tiettyjä tavoitteita. Uskomus omaan kykyihin vaikuttaa siihen, kuinka paljon he panostavat tiettyyn tehtävään sekä kuinka paljon he sietävät kohdata vastoinkäymisiä, stressiä tai epäonnistumisia suoritettuna tehtävässä. (Bandura, 1997, s. 3; Brown & Lent, 2019.) Minäpystyvyyssuskomukset voivat olla myös joko yksilöä edistäviä tai estäviä ajatusmalleja. Ilman uskomusta omaan kykyihin on epätodennäköistä, että henkilöt yrittävät kohdata erinäisiä tehtäviä. (Bandura, 1997, s. 3.) Heckhausenin (1992, s. 108) mukaan, minäpystyvyys edistää ihmisen motivaatiota ja toimintaa vain silloin, kun se on vakaa eikä koetut epäonnistumiset heikennä pystyvyyssuskomuksia. Minäpystyvyyssuskomukset ovat keskeisiä tekijöitä, joiden avulla suoraan vaikutetaan ihmisten motivaatioon, tunteisiin sekä toimintaan (Bandura 1992, s. 3).

Minäpystyvyyttä käsitellään usein minäkuvan yhteydessä, mutta nämä kaksi käsitettä tulee erottaa toisistaan. Minäpystyvyys keskittyy yksilöiden uskomuksiin mitä he voivat kyvyillensä ja taidoillansa tehdä, kun taas minäkuva keskittyy yleisiin käsityksiin omista kyvyistä tietyissä tehtävissä (Bong & Skaavik, 2003). Minäpystyvyyttä voidaan eriyttää erilaisiin kohteisiin tai muotoihin, kuten työminäpystyvyyteen tai selviytymisminäpystyvyyteen. Työminäpystyvyydessä käsitellään yksilöiden minäpystyvyyssuskomuksia liittyen, kuinka he voivat suoriutua työtehtävistä riittävällä tasolla. Selviytymisminäpystyvyydellä (*coping self-efficacy*) taas tarkoitetaan kuinka yksilöt kokevat omat kykynsä selviytyä hankalista tai stressaavista tilanteista, jotka voivat liittyä myös työelämässä esiintyviin tilanteisiin. (Pisanti ym., 2015.) Tässä pro gradu -tutkielmassa syvennytään yleisen ja ammatillisen minäpystyvyyden eri ulottuvuuksiin, joihin pohjautuen myös tutkielman aineisto on kerätty. Tutkielman ulkopuolelle on jätetty myös minäkuva, koska tutkimuksessa halutaan keskittyä nimenomaan uskomuksiin yksilöiden omista kyvyistä tiettyä tehtävää eli ammattia kohtaan.

2.2.1 Minäpystyvyyden kehittyminen

Banduran minäpystyvyysteorian (1997; 2012) mukaisesti kuviossa 1 on havainnollistettu ihmisten kykyuskomukset kehittyvän neljällä eri tapaa: hallintakokemukset, sosiaalinen mallintaminen, sosiaalinen suostuttelu ja vakuuttelu sekä fyysiset ja emotionaaliset reaktiot.



KUVIO 1 Minäpystyvyyden kehittyminen. Mukailten (Bandura 1997; 2012)

Merkittävin tapa näistä on nykyiset tai menneet hallintakokemukset (*enactive mastery experience*) kuten onnistumisien ja epäonnistumisien kokemukset, jossa henkilön suoriutuminen antaa todenmukaisimpia todisteita siitä, että pystyykö henkilö suoriutumaan ja saavuttaa tavoitteensa valitussa tehtävässä. Onnistumisen kokemukset vahvistavat minäpystyvyyssuskomusta. Minäpystyvyyssuskomuksen kehittymiseen on todettu vaikuttavan negatiivisesti epäonnistumisen kokemukset etenkin, jos ne tapahtuvat ennen kuin minäpystyvyys on vakiintunut. (Bandura, 1997; 2012.) Ihmiset usein luottavat aikaisempiin onnistuneisiin suorituksiinsa tilanteissa, joissa he arvioivat omaa minäpystyvyyttään tai asettavat tavoitteita, mikäli aiemmat kokemukset ovat nostattaneet minäpystyvyyttä. (Bandura, 1992, s. 15.)

Vaikeudet ja epäonnistumiset voivat kuitenkin kannustaa parantamaan suoritusta ja kääntämään koetut epäonnistumiset voimavaraksi, jolloin jatkossa negatiivisia tilanteita siedetään paremmin eikä minäpystyvyyssuskomukset täten laske niin merkittävästi. Jos henkilöt kokevat vain helppoja tehtäviä ja jatkuvaa onnistumista, epäonnistumisen kohdatessaan minäpystyvyys voi helpommin laskea. Samantasoisilla suorituksilla voi olla erilaisia vaikutuksia yksilöiden välillä, joillain jatkuvat samantasoiset suoritukset voivat vahvistaa, heikentää tai voivat olla vaikuttamatta minäpystyvyyteen ja kykyuskomuksiin. (Bandura, 1997, s. 80–81.) On siis tärkeä muistaa, että kaikki henkilöt ovat yksilöitä ja minäpystyvyyden kehittyminen ei siten ole suoraviivaista.

Yksilöiden minäpystyvyys voi kehittyä myös sosiaalisen mallintamisen (*social modeling / vicarious experience*) avulla, jossa henkilö näkee kuinka vertaiset onnistuvat samankaltaisessa tilanteessa, ja siten oma henkilökohtainen minäpystyvyys kehittyy. Ihmiset vertaavat itseään usein henkilöihin, jotka ovat samanlaisessa tilanteessa kuin itse, muun muassa kollegoihin työpaikalla.

Minäpystyvyyttä on todettu kohentavan tilanteet, joissa yksilö suoriutuu paremmin kuin vertaisensa. (Bandura, 1997; 2012; Bong & Skaalvik, 2003.)

Ihmiset etsivät mallia pätevistä henkilöistä ja vertaisistaan etenkin silloin, kun he itse ovat kokemattomia. Pätevät ja kokeneet henkilöt näyttävät mallia käyttäytymisellään, kuinka toteuttaa tehtäviä ja strategioita menestyksekkäästi. Sosiaalinen mallintaminen voi tuoda esille myös strategioita, jotka eivät edesauta tehtävissä menestymistä. Myös tämä on tärkeä havainnoitsijoiden ymmärtää, sillä kaikki mallit eivät ole välttämättä kannattavia toteuttaa ja voivat johtaa epäonnistumisiin. Onnistunut sosiaalinen mallintaminen motivoi henkilöitä suoriutumaan tehtävistä ja kohottaa heidän minäpystyvyytensä. (Bandura, 1997, s. 88–89.)

Sosiaalisen suostuttelun ja vakuuttelun (*verbal persuasion*) avulla kehittynyt minäpystyvyys tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä on suostuteltu ja saatu uskomaan itseensä ja omiin kykyihinsä. Suostuttelulla ja kannustamisella ihmisten minäpystyvyyttä ja kykyuskomuksia on mahdollista lisätä, jolloin myös menestymisen mahdollisuudet paranevat. Menestystä suositellaan arvioimaan henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen kautta ennemmin kuin vertaamalla muihin. (Bandura, 2012.)

Sosiaalinen suostuttelu ja vakuuttelu on muiden ihmisten verbaalisia tai nonverbaalisia ilmaisuja koskien yksilön toimintaan. (Ahn & Bong, 2019.) Berlin (2008) määrittelee palautteen olevan tietoa toiminnassa menestymisestä, kuinka hyvin tai huonosti työtehtävässä on onnistuttu. Palautteen tarkoituksena on vahvistaa hyviä suorituksia tai myös huomauttaa epäonnistuneesta toiminnasta. Palautteen on myös tarkoitus edistää palautteensaajan itsetuntemusta ja oppimista. Vaikka palaute olisi rakentavaa, oikein muotoiltuna sen tarkoituksena on välittää ja kannustaa kehittymään. (Berlin, 2008.) Rakentava, kannustava ja arvioiva palaute, jotka tukevat henkilökohtaisia kykyjä, tukee yksilön tavoitteita ja vahvistaa täten myös minäpystyvyyttä (Bandura, 1997, s. 102–104).

Bong & Skaalvikin (2003) mukaan, sanallinen vakuuttelu on tehokkainta silloin, kun se tulee kokeneilta ja uskottavilta henkilöiltä. Palautteen on oltava myös realistista, jolloin se kehittää paremmin palautteen saavan yksilön minäpystyvyyttä. Jos henkilö on kokenut negatiivisia hallinta- ja suoriutumiskokemuksia, ei silloin muiden sanallinen vakuuttelu välttämättä riitä parantamaan minäpystyvyyden uskomuksia. (Bong & Skaalvik, 2003.) Positiivinen palaute nostattaa minäpystyvyyttä vain hetkeksi, mikäli henkilöiden suoritukset liittyen tehtäviin osoittautuvat huonoiksi (Schunk & Zimmerman, 1996, s. 161). Palautteen antaminen ei tulisi myöskään olla pelkkä muodollisuus tai sitä ei tulisi antaa jatkuvasti samalla tapaa (Silvennoinen & Tilli, 2017, s. 104).

Neljäntenä minäpystyvyyden kehittymiseen vaikuttavana tekijänä on fyysiset ja emotionaaliset reaktiot (*physiological reactions*). Näitä ovat muun muassa erilaiset mielialan vaihtelut, kohonnut sydämen syke tai huimaus. Kyseiset reaktiot vaikuttavat yksilöiden ajatteluprosesseihin ja minäpystyvyyssuskomuksiin. Reaktiot voivat olla viitteitä joko positiivisesta tai negatiivisesta tapahtumasta ja vaikuttavat siten eri tavoin yksilön minäpystyvyyteen. (Bong & Skaalvik, 2003.)

Reaktioiden voimakkuus ei itsessään ole merkittävintä, vaan kuinka yksilöt kokevat ne ja kuinka reagoivat kyseisiin tilanteisiin (Bandura, 1997, s. 108).

Bandura (1997) mallintaa minäpystyvyyden koostuvan kolmesta eri osa-alueesta: minäpystyvyyden tasosta, vahvuudesta ja yleisyydestä. Minäpystyvyys ja pystyvyys uskomusten tasot jakautuvat helppoihin, keskivaativiin ja vaativiin tehtävävaatimuksiin. Minäpystyvyyden tasoja mitattaessa otetaan huomioon tehtävien vaikeustaso ja kuinka yksilön kykyuskomus näyttäytyy tasoilla edetessä. Minäpystyvyyden vahvuudella tarkoitetaan sitä, kuinka vahva yksilöiden minäpystyvyys on, kun kohdataan epäonnistumisia tehtävissä tai tilanteissa. Vahvan minäpystyvyyden uskomuksen omaava henkilö on valmis kohtaamaan mahdollisia haasteita ja on silti sinnikäs jatkamaan tehtävässä sekä tavoittelee tehtävässä onnistumista. Heikomman minäpystyvyyden omaavat henkilöt ovat alttiimpia vastoinkäymisten vaikutuksille. (Bandura 1997, s. 42–43.)

Edellä mainittujen tasojen ja vahvuuksien lisäksi yleisyys vaikuttaa minäpystyvyyteen ja kykyuskomuksiin. Yleisyydellä tarkoitetaan, onko minäpystyvyys rajattu kokemus vai onko sitä sovellettavissa eri tilanteiden ja tehtävien välillä. Minäpystyvyys on kontekstisidonnaista ja yleisyys vaihtelee tilanteiden ja tehtävien mukaan. Yleisyyttä lisää tilanteiden ja tehtävien samankaltaisuus. (Bandura 1997, s. 42–43.)

2.2.2 Ammatillinen minäpystyvyys

Minäpystyvyys voidaan linkittää myös ammattiin ja siihen liittyviin osa-alueisiin kuten ammatinvalintaan ja valittuun ammattiin sitoutumiseen. Higgins, Dobrow ja Chandler (2008) sekä Jungert ym. (2013) määrittivät ammatillisen minäpystyvyyden (*occupational self-efficacy*) tarkoittavan ihmisten uskoa omiin kykyihin ja motivaatioon suoriutua onnistuneesti ammatin työtehtävistä sekä haasteista. Banduran (1997) mukaan pystyvyysuskomukset vaikuttavat ihmisten ammatinvalintaan. Ihmiset sulkevat usein herkästi ulkopuolelle sellaisia tehtäviä tai ammatteja, joissa eivät usko pärjäävänsä. Ammatinvalinta on henkilökohtaisten ja sosiaalisten tekijöiden summa. Minäpystyvyyden kehittämisellä yksilö pystyy vaikuttamaan henkilökohtaisiin tekijöihin. Minäpystyvyyden ja uskomusten vahvistamisella henkilön on mahdollista poistaa rajoitteita, jotka ovat olleet mahdollisesti ammatinvalinnan esteenä aiemmin. (Bandura, 1997, s. 438.)

Opinnoissa hyvin suoriutuminen ja onnistumisen kokemukset muun muassa vahvistavat minäpystyvyyden tunnetta, jolloin yksilöt kokevat mahdollisuuden pärjätä myös kyseisen alan ammateissa. Lisäksi ammatillisen minäpystyvyyden kehittymistä edistää vertaisten ja samankaltaisten taustojen omaavien henkilöiden seuraaminen, jotka menestyvät ja työskentelevät alalla tehokkaasti. (Bandura, 1997, s. 438–439.) Nämä ovat käytännön esimerkkejä Banduran aiemmin esittämistä minäpystyvyyden kehittymisen osa-alueista. Jungert ym. (2013) toteavat, että organisaatioissa ja työtehtävissä, joissa työskennellään tiimeissä voi korostua tunne siitä, että työkollegat tukevat henkilön omia valintoja. Tämä mahdollistaa työntekijöiden oman pätevyyden ja pystyvyyden tunteiden kehittämisen sekä vahvistamisen. Tiimityöskentely mahdollistaa myös sosiaalisen mallintamisen työkollegoista, mikä voi vahvistaa yksilöllisesti henkilöiden

minäpystyvyyttä. Banduran (1997, s. 461) mukaan minäpystyvyys vaikuttaa siihen, mihin tehtäviin tai tavoitteisiin yksilö pyrkii, ja määrittää myös sen, kuinka vahvasti sitoutuu asetettuihin tavoitteisiin.

Organisaatioissa usein asetetaan tavoitteita työntekijöille, joiden avulla pyritään kehittämään organisaation tuottavuutta. Organisaatioiden tuottavuutta ei kuitenkaan paranna tavoitteiden asetanta, joka toimii raskaina määräyksinä, sillä tällaisia vastustetaan, mikäli tavoitteet lisäävät vain työkuormaa eivätkä paranna työn laatua tai kuormitusta. Tavoitteiden tulisi olla kehittäviä ja saavutettavia, jotta ne motivoivat työntekijöitä sekä lisäävät heidän minäpystyvyyttään sekä tyytyväisyyttään. Tavoitejärjestelmä on kehitettävä myös sellaiseksi, että sen avulla saavutetaan osatavoitteita, jotta lopulta päästään pitkän aikavälin tavoitteisiin. Tavoitteisiin tulisi liittää myös säännöllinen palautteenanto. Näiden avulla henkilöt pystyvät kehittämään omaa toimintaansa, jotta voivat saavuttaa tavoitteita ja menestystä. On havaittu, että osallistamalla työntekijät tavoitteiden määrittelyyn pystytään vahvistamaan heidän minäpystyvyyttään sekä lopulta myös organisaation tuottavuutta. (Bandura, 1997, s. 460–463.)

Uudessa työpaikassa tai ammatissa aloittavilla minäpystyvyyden tasot voivat vaihdella. Henkilöt, joilla on vahva minäpystyvyys, oppivat he nopeammin ja suoriutuvat paremmin työsuhteen alkuvaiheessa verrattuna heikomman minäpystyvyyden omaaviin henkilöihin. Tapoja toimia voidaan opettaa strukturoidun perehdyttämisen ja harjoittelun avulla tai vapaammin työn ohessa. Heikomman minäpystyvyyden omaavat henkilöt hyötyvät enemmän strukturoidusta ohjauksesta, kun taas vahvemman minäpystyvyyden omaavat henkilöt ovat sopeutuvampia erilaisiin tapoihin oppia ammattiin ja työtehtävään liittyviin osa-alueisiin. Jos uudet työntekijät joutuvat opettelemaan työn roolit ja tehtävät pääsääntöisesti itse, voivat ne olla ristiriidassa vakiintuneisiin käytäntöihin, mikä lisää epävarmuutta uusissa työntekijöissä. Organisaatioiden toimitavoilla on merkitystä, kuinka he auttavat uusia työntekijöitä sopeutumaan työyhteisöön ja edistämään heidän ammatillista osaamistaan sekä minäpystyvyyttä. (Bandura, 1997, s. 446–447.)

Salmela-Aro ja Nurmi (2017, s. 249) painottavat positiivisten tunteiden edistävän onnistumisen kokemuksia ja kielteisten tunteiden aiheuttavan epäonnistumisen pelkoa, jotka vaikuttavat pystyvyyteen ja sitkeyteen suorittaa tehtäviä myös työelämässä. Kiviranta (2011, luku 2.3) esittää, että positiiviset tunteet, kuten onnellisuuden ja tyytyväisyyden tunteet vahvistavat ihmisen uskoa ja luottamusta kykyihinsä myös uusissa ja vaativammassa tilanteissa.

3 SITOUTUMINEN

3.1 Sitoutuminen työelämässä

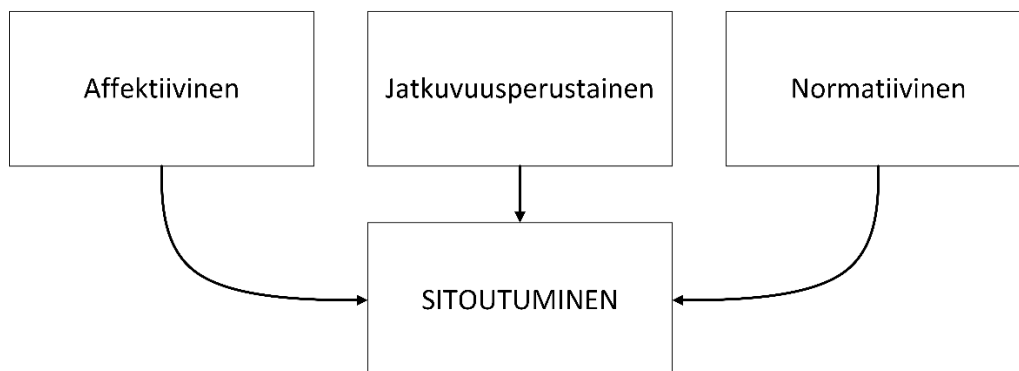
Meyerin ja Herscovitchin (2001) mukaan sitoutuminen on tekijä, joka kytkee henkilön toimintaan, jolla on merkitystä yhtä tai useampaa kohdetta varten. Sitoutuminen on myös vakauttava tai velvoittava tekijä, joka ohjaa yksilön käyttäytymistä. (Meyer & Herscovitch, 2001.) Meyer, Becker ja Vandenberghe (2004) määrittelevät psykologisen sitoutumisen yhdeksi sitoutumisen käsitteen tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Psykologinen sitoutuminen liitetään usein tiettyihin sosiaalisiin painopisteisiin eli kohteisiin. Sitoutumisen on todettu voivan kohdistua työelämässä useaan kohteeseen, joita ovat muun muassa organisaatio, ammatti, kollegat tai vaikka asiakkaat. (Meyer ym., 2004.)

Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen (2005, s. 64) ovat jakaneet sitoutumisen työelämässä neljään osa-alueeseen, jotka ovat yleinen työsitoutuneisuus, spesifi työsitoutuneisuus, uraan -ja ammattiin sitoutuneisuus sekä organisaatioon sitoutuneisuus. Yleinen sitoutuneisuus tarkoittaa sitä, miten yksilö yleisellä tasolla suhtautuu työhön ja millainen merkitys työllä on hänen elämässään. Spesifi työsitoutuneisuus taas tarkoittaa sitä, kuinka henkilö on sitoutunut tiettyyn työtehtävään, johon vaikuttaa työtehtävän vastaavuus henkilön tarpeisiin. Spesifi työsitoutuneisuus nähdään muuttuvana sitoutumisen muotona, kun taas yleinen työsitoutuminen kuvataan pysyvämpänä tilana. Näiden lisäksi on muodostettu myös ura - ja ammattiin sitoutuminen, jotka sisältävät yksilön sitoutumista omaan uraan ja ammattiin sekä niiden kehittämiseen. Organisaatiositoutumisessa yksilö sitoutuu ulkoiseen organisaatioon ja sen tavoitteisiin sekä arvoihin. (Mäkikangas ym. 2005, s. 64.)

Organisaatioon sitoutumista on tutkittu useiden tutkijoiden suorittamana vuosikymmenten ajan (mm. Cohen, 2007; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovitch, 2001; Porter ym., 1974) ja organisaatiollisesta sitoutumisesta on luotu merkittäviä teorioita, joita hyödynnetään eri sitoutumisen kohteiden tutkimisessa. Täten tämän pro gradu -tutkielman teoriaosuudessa esitellään lähtökohtaisesti

organisaatiollista ja ammatillista sitoutumista. Organisaatiositoutumisen osalta tarkastellaan tarkemmin Cohenin (2007) sekä Meyer ja Allenin (1991) kehittämiä teorioita.

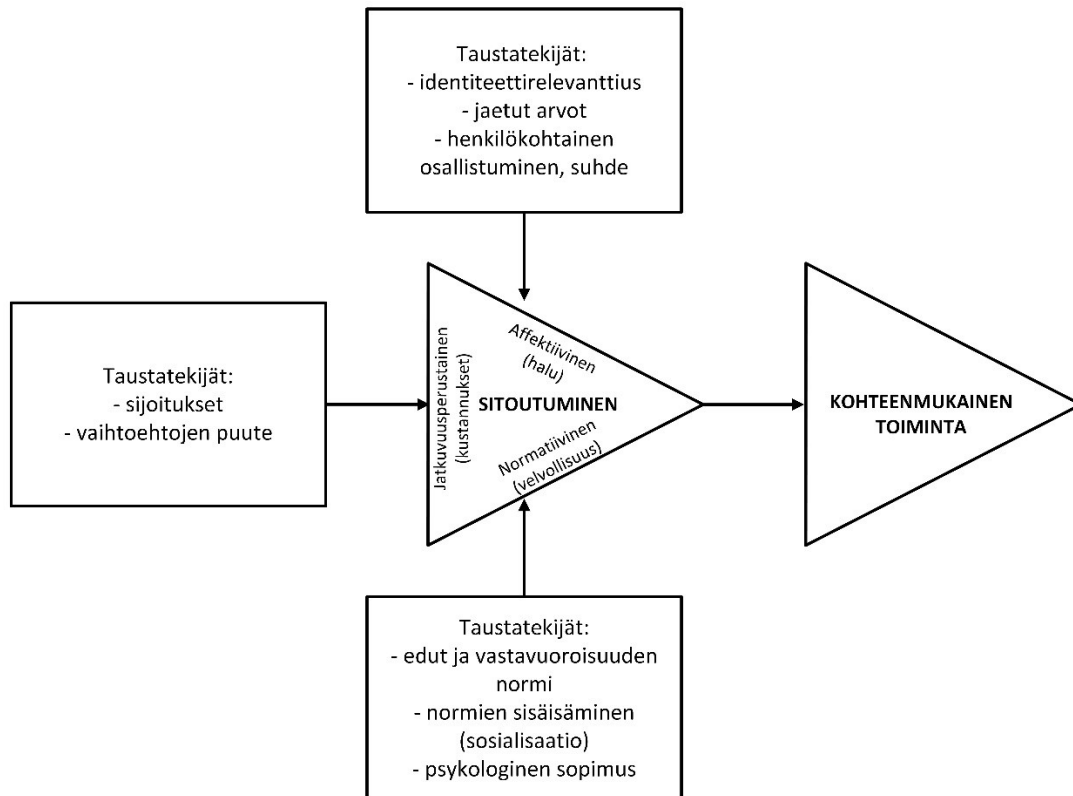
Porter ym. (1974) mukaan organisaatiollinen sitoutuminen nähdään yksilön samaistumisena ja osallistumisen vahvuutena organisaatiota kohtaan. Sitoutuneisuus ilmenee kolmen eri tekijän kautta: yksilön vahva usko ja hyväksyntä organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, voimakas halu tehdä merkittäviä ponnistuksia organisaation hyväksi sekä sitkeä tahto säilyttää paikkansa organisaatiossa. (Porter ym., 1974.) Meyer & Allen (1991) ovat luoneet teoreettisen kolmen komponentin mallin organisaatiolliselle sitoutumiselle, jota havainnollistetaan kuviossa 2. Mallin mukaan sitoutuminen jaetaan kolmeen osioon, jotka ovat affektiivinen, jatkuva ja normatiivinen sitoutuminen. Heidän mukaansa sitoutuminen nähdään psykologisena tilana, joka kuvaa yksilön suhdetta organisaatioon ja vaikutusta päätökseen jatkaako vai lähteekö organisaatiosta. (Meyer & Allen, 1991.) Jokivuoren (2002) mukaan erilaiset organisaatiot tarvitsevat eri vahvuuksilla sitoutuneita työntekijöitä. Asiantuntijaorganisaatiossa tarvitaan usein vahvasti sitoutunutta henkilöstöä, sillä ammatilliset kvalifikaatiovaatimukset ovat korkeammalla kuin muun muassa mekaanisissa työtehtävissä, joissa henkilöstön korvaaminen on helpompaa.



KUVIO 2 Kolmen komponentin malli. (Meyer & Allen, 1991)

Affektiivinen sitoutuminen nähdään yksilön emotionaalisena sitoutumisena organisaatioon. Affektiivisen sitoutumisen omaavilla henkilöillä on vahva sitoutuminen organisaatioon, koska he haluavat aidosti olla osa organisaatiota. (Meyer & Allen, 1991.) Koivu ja Saarinen (2017) toteavat, että mikäli henkilöt kokevat tekevän merkityksellistä työtä, lisää se affektiivista sitoutumista. Affektiivista sitoutumista lisää myös muun muassa saatu palaute pätevyydestä ja luotettavuudesta (Bak, 2020). Jatkuvusperustaisesti sitoutunut henkilö pohtii syntyviä kuluja, jos mahdollisesti jättäisi organisaation. (Meyer & Allen, 1991.) Koettujen kustannuksien lisänä voi olla vaihtoehtojen puute (Meyer & Herscovitch, 2001). On myös mahdollista, että henkilö kokee, ettei työllistyisi johonkin toiseen työpaikkaan tai ammattiin (Koivu & Saarinen, 2017). Normatiivisessa sitoutumisessa henkilö kokee velvollisuudekseen pysyä organisaatiossa. Normatiivinen sitoutuminen voi kehittyä yksilön sisäistämällä normeja, jotka liittyvät toimintaan

tai yksilö on saanut itseensä kohdistuneita etuja, joiden kautta on syntynyt vastavuoroisuuden tunne, velvollisuus. (Meyer & Allen, 1991.) Kuviossa 3 on havainnollistettu työhön sitoutuminen kolmen komponentin mallia.



KUVIO 3 Työhön sitoutumisen malli (Meyer & Herscovitch, 2001) mukailen (Pyyny, 2018)

Toisena teoriana tarkastellaan Cohenin (2007) ehdottamaa organisaatiositoutuminen mallia. Kyseisessä teoriassa esitetään sitoutumisen jakautuvan kahteen ulottuvuuteen, jotka ovat sitoutumisen ajoitus ja perusteet. Sitoutumisen ajoitus liittyy aikaan ennen organisaatioon liittymistä ja organisaatioon kuulumisen aikana kehittyvää sitoutumista. Sitoutumisalttius kehittyy ennen organisaatioon liittymistä ja organisaatiositoutuminen kehittyy organisaatioon liittymisen jälkeen. Sitoutumisen perusteet jaetaan myös kahteen osaan, jotka ovat välineellinen ja psykologinen peruste. Välineellinen sitoutumisalttius kehittyy ennen organisaatioon liittymistä, joka perustuu odotukseen organisaation kanssa toteutuvaan vaihtosuhteeseen muun muassa etujen ja palkkioiden puitteissa. Normatiivinen sitoutumisalttius taas perustuu moraaliseen tai velvollisuuteen organisaatiota kohtaan. (Cohen, 2007.)

Organisaatioon liittymisen alkuvaiheessa sitoutumismuoto on usein välineellinen. Mahdollisen syvemmän kiintymyssuhteen muodostuttua sitoutuminen muuttuu usein affektiiviseksi. Tämä ilmentää, että organisaatiossa vietetyn ajan kesto vaikuttaa sitoutumisen muotoon. (Cohen, 2007.) Beck ja Wilson (2001) tuovat esille tutkimuksessaan, että todellinen ikä tai virkaikä vaikuttavat käytöseen ja asenteisiin työtä kohtaan. Affektiivinen- ja jatkuvuus- ja sitoutuneisuus kehittyvät usein virkaiän kasvaessa ja kokemuksen karttuessa. Normatiivinen

sitoutuminen on toisaalta koettu kehittyvän todellisen iän tuoman kokemuksen seurauksena. Kiviranta (2011, luku 2.2) mainitsee nuorempien henkilöiden sitoutuvan oman uran kehittämiseen sekä sitoutumista vahvistaa myös palkkaus. Hyvönen ja Feldt (2017, s. 134) toteavatkin työtavoitteiden uran etsimisen jälkeen muuttuvan uran luomiseen, jossa henkilöt tavoittelevat omia taitojaan ja arvojaan vastaavaa työtä, jossa mahdollistuu myös jatkuva osaamisen kehittäminen.

Organisaatioon liittymisen jälkeen Cohenin (2007) mallin mukaan sitoutuminen on välineellistä sitoutumista tai affektiivista sitoutumista. Välineellinen sitoutuminen perustuu henkilön panostukseen ja saatujen palkkioiden väliseen vaihtosuhteen laatuun. Cohen on määritellyt affektiivisen sitoutumisen hyvin samankaltaisesti kuin Meyer ja Allen (1991), affektiivinen sitoutuminen on psykologinen kiintymys organisaatioon sekä henkilöt samaistuvat ja tuntevat yhteenkuuluvuutta organisaation kanssa. Cohen on tavoitellut mallillaan välineellisen ja affektiivisen sitoutumisen selkeämpää erottelua sekä jatkuvuusperustaisessa sitoutuneisuudessa kustannuksien miettimisen sijaan hyötyjen tarkastelua. Välineellinen sitoutuminen nähdään matalamman tasoisena sitoutumisena kuin affektiivinen tai normatiivinen sitoutuminen. Cohenin organisaatiositoutumisen mallin mukaan sitoutumisen muotoja olisi kokonaisuudessaan neljä, kts. havainnollistava taulukko 1 alla. (Cohen, 2007.)

TAULUKKO 1 Organisaatioon sitoutumisen neljä muotoa. Mukailten (Cohen, 2007, s. 337.)

Sitoutumisen ajoitus / perusteet	Välineellinen kiinnittyminen	Psykologinen kiinnittyminen
Ennen organisaatioon liittymistä	Välineellinen sitoutumisalttius	Normatiivinen sitoutumisalttius
Jälkeen organisaatioon liittymisen	Välineellinen sitoutuminen	Affektiivinen sitoutuminen

Sitoutumisen kohteena työelämässä voi olla muitakin kuin organisaatio, kuten ammatti ja ammattiliitto (Cohen, 2007) ja työkollegat tai tiimi (Vandenberghes ym. 2001). Vandenberghes ja kollegoidensa (2001) mukaan affektiivista sitoutumista vahvistavat kokemukset saada tukea kollegoiltaan tai he kokevat omaavansa hyvät ihmissuhteet ryhmässä. Työkollegoihin sitoutuminen voi olla kolmen komponentin mallin mukaisesti myös normatiivista tai jatkuvaa. Normatiivinen työkollegoihin sitoutuminen korostuu usein tilanteissa, joissa arvoina koetaan toisista välittäminen sekä empatia työkollegoita kohtaan.

Bishop, Scott ja Burroughs (2000) huomauttavat, että henkilöt, jotka suoriutuvat tiimityössä hyvin sitoutuvat todennäköisemmin tiiminsä sekä kollegoihin. Esihenkilöillä on mahdollisuus kiinnittää huomiota henkilöstön tukemiseen ja sitoutumista tukeviin toimiin, jotka lisäävät kollegoihin, tiimiin sekä organisaatioon suuntautuvaa sitoutumista. Myös Pyynyn (2018) mukaan työhön sitoutumista voidaan vahvistaa toimivalla esihenkilötyöllä. Esihenkilöiltä odotetaan herkkyyttä, riittävää ajankäyttöä ja konkreettisia työvälineitä

työyhteisötoiminnan ja yksilöiden kokemusten identifiointiin ja huomioimiseen. Pyöry korostaa myös työyhteisön toimivuutta ja vuorovaikutusta työhön sitoutumisen vahvistamisessa. Vaikka työntekijä ei olisi sitoutunut nimenomaan esisijaisesti työyhteisöön, tiimien toimimattomuus ja huono vuorovaikutus heikentävät yleistä työhön sitoutumista. Työhön sitoutumiseen jokaisella henkilöllä on oma henkilökohtainen sitoutumisprofiilinsa, joka korostaa kehittämään yksilöllisiä ratkaisuja sitoutumisen vahvistamiseksi. Sitoutumisen vahvistamisen vastuu ei ole pelkästään organisaation tai muun sitoutumisen kohteen vastuulla, vaan henkilöllä on itsellään vastuu omasta toiminnastaan ja sitoutumisensa arvioinnista. Yksilöiden tulee tarkastella, kuinka he suhtautuvat omien näkemysten tai mielipiteiden vastaisiin tapahtumiin ja antavatko niiden vaikuttaa omaan sitoutumiseensa. (Pyöry, 2018.)

Työhön sitoutumiseen vaikuttavat useat tekijät. Merkittävimpinä tekijöinä vaikuttavat yksilön omat tarpeet sekä kokemukset työn merkityksellisyydestä. Omien tärkeiksi koettujen tarpeiden tyydyttyminen työssä lisää omistautumista ja sitoutumista työssä. Työsitoutuneisuus voi vaihdella työn piirteen ja työolojen muuttuessa. Sitoutuneisuutta vahvistavat vaikutusmahdollisuudet työssä, palautteen saaminen, työn merkityksellisyys sekä tunne, että on tullut kuulluksi työyhteisössä. Työsitoutuneisuudella on havaittu olevan vaikutus myös yksilöiden hyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. Vahvan työsitoutuneen omaavilla henkilöillä on koettu oleva korkeampi työtyytyväisyys, mutta he ovat alttiimpia stressitekijöiden vaikutuksille paineen alla. (Mäkikangas ym., 2005, s. 63–68.) Stressi työssä voi heikentää sitoutumista ja lisätä halua vaihtaa työtä (Kinnunen & Feldt, 2005, s. 16).

3.2 Ammatillinen sitoutuminen

Ammatillinen sitoutuminen määritellään yksilöiden samaistumisena ja osallistumisen vahvuutena heidän ammattiinsa. (Aranya, Pollock & Amernic, 1981.) Ammatillinen sitoutuminen englannin kielessä voidaan esittää usealla eri termillä, kuten "*profession / professional*" = *ammattiala / ammattilainen*, "*career*" = *ura* tai "*occupation*" = *ammatti*. Meyer kollegoineen (1993) sekä Lee, Carswell ja Allen (2000) käyttivät tutkimuksissaan termiä "*occupational commitment*", jonka käytön he ovat perustelleet siten, että ammattilaiset ja ei-ammattilaiset voivat kokea samankaltaista sitoutumista tekemäänsä työhön, jolloin työhön sitoutumisen tilannetta kuvastaa parhaiten "*occupational*" = ammatillinen sitoutuminen. Ammatillisen sitoutumisen teoriaa kootessa, artikkelihaut suoritettiin, joko *occupational* tai *professional commitment* termeillä.

Ammatillinen sitoutuminen ilmenee psykologisena tilana, jossa henkilö kiinnittyy työhönsä affektiivisten reaktioiden perusteella. Vahvasti sitoutuneet henkilöt samaistuvat työhönsä voimakkaammin ja kokevat enemmän positiivisia tunteita kuin heikosti sitoutuneet. Tämä sitoutuminen vaikuttaa heidän käyttökseen työssä ja ennen kaikkea siihen, haluavatko he pysyä kyseisessä ammatissa. (Lee ym., 2000.) Ammattiin sitoutuminen voi alkaa eri vaiheissa. Usein

ammattillinen sitoutuminen kehittyy, kun henkilö aloittaa uudessa ammatissa ja saa käytännön kokemuksia kyseisestä ammatista. Ammattiin sitoutuminen voi alkaa myös jo kouluttautumisen aikana. Affektiivinen sitoutuminen usein alkaa jo kouluttautumisvaiheessa, mutta vahvistuu ammattia harjoittaessa. Myös jatkuvuusperustainen sitoutuneisuuden on nähty mahdollisesti kehittyvän opiskeluvaiheessa, sillä kouluttautuminen nähdään yksilöille suurena henkilökohtaisena investointina. (Beck & Wilson, 2001.)

Meyerin & Allenin (1991) luoman organisaatiositoutumisen kolmen komponentin mallia voidaan hyödyntää myös ammatillisen sitoutumisen tutkimisessa. Samoin Cohen (2007) kehittämän organisaatiositoutumisen mallia voi kohdistaa myös ammatillisen sitoutumisen tutkimiseen. Meyer ym. (1993) sekä Stinglhamber, Bentein ja Vandenberghe (2002) testasivat Meyer ja Allenin (1991) kehittämää teoriaa tutkimuksissaan, jotta pystyttiin vahvistamaan teorian käyttö myös ammatillisen sitoutumisen tutkimuksissa.

Hall, Smith ja Langfield-Smith (2005) toteavat affektiivisen ammatillisen sitoutumisen kehittyvän osittain positiivisten työhön liittyvien kokemusten ja taitojen kehittymisen avulla. Affektiivisesti sitoutuneella henkilöllä on usein myös vahva halu pysyä ammatissaan ja seurata ammatin kehittymistä. Kun taas normatiivisesti ammattiin sitoutuneella henkilöllä on velvollisuudentunto pysyä ammatissa (Meyer ym., 1993). Hall ym. (2005) mukaan normatiivisesti sitoutuneiden henkilöiden velvollisuudentunto voi kehittyä itsensä lisäksi ulkopuolisten, kuten kollegoiden tai perheenjäsenten luoman paineen välityksellä. Henkilöiden merkittävien etujen saavuttaminen työskentelyn ansiosta voi myös kehittää normatiivisen sitoutumisen muotoa. (Hall ym., 2005.) Stinglhamberin ja kollegoiden (2002) tutkimuksessa huomattiin normatiivisen sitoutumisen kehittyvän sosiaalistumiskokemuksista. Samaisessa tutkimuksessa havaittiin normatiivisen sitoutumisen olevan vahvasti korreloitunut eri sitoutumisen kohteiden kuten ammatin, organisaation sekä tiimin välillä.

Jatkuvuusperustaisesti sitoutunut henkilö taas kokee ammatista luopumisen aiheuttavan kustannuksia itselleen, eivätkä he ole niin kiinnostuneita ammatin kehittämisestä tai ammattistandardien noudattamisesta kuin affektiivisesti ja normatiivisesti sitoutuneet työntekijät. (Meyer ym., 1993.) Kustannuksia voivat olla muun muassa statuksen tai palkkioiden menettäminen, joista jatkuvuussitoutuneet työntekijät eivät halua luopua (Hall ym., 2005). Organisaatioiden olisi tärkeää olla tietoisia työntekijöidensä sitoutumisen tasosta ja pyrkiä edistämään toimintaansa ja organisaatiokulttuuria sellaiseen suuntaan, jossa korostetaan työntekijöiden affektiivista sitoutumista. Nykyisessä työelämässä on kuitenkin tarpeen harkita keinoja, joilla voidaan lisätä työntekijöiden sitoutumista ammattiin, sillä ammatista poistuminen voi aiheuttaa organisaatioille lyhyen ja pitkän aikavälin kustannuksia.

Meyer ym. (1993) mukaan affektiivisesti ja normatiivisesti ammattiin sitoutuneilla henkilöillä on vahvempi aikomus pysyttäytyä ammatissa. Heidän tutkimuksessaan havaittiin jatkuvuussitoutumisen tason omaavilla henkilöillä olevan heikompi aikomus jatkaa ammatissaan. Lee ym. (2000) havaitsivat tutkimuksessaan, että ammatillisella sitoutumisella on positiivinen yhteys ammatin

vaihtamisen aikomukseen eli mitä vahvemmin ovat sitoutuneet ammattiin sitä epätodennäköisemmin he ovat jättämässä valitun ammatin. Toisaalta ammatin vaihtamisen aikomuksella on todettu olevan epäsuora vaikutus organisaation vaihtoaikomukseen. Mikäli henkilöt ovat sitoutuneita ammattiin, vahvistaa se myös organisaatiossa pysyttäytymistä. Työntekijöiden ammattiin identifioituminen ja siihen kiinnittyminen ovat merkittäviä tekijöitä päätöksenteossa, kun työntekijä pohtii ammatin tai organisaation vaihtoa. Työnantajien tulisi strategiasaan huomioida henkilöstö ja miten heidät saadaan kiinnitettyä ammattiin ja organisaatioon. Organisaatioissa, joissa ammattilaisten pysyvyys on kriittinen tekijä, olisi tärkeää harkita keinoja, joilla vahvistetaan työntekijöiden ammatillista identiteettiä. (Lee ym., 2000.)

3.3 Ammatillisen ja organisaatiollisen sitoutumisen sidokset

Ammatillinen ja organisaatiollinen sitoutuminen kulkevat hyvin lähellä toisiaan, joten on syytä tarkastella niiden yhteyksiä. Lee ym. (2000) toteavat, että ammatillinen sitoutuminen muodostuu todennäköisesti ennen kuin organisaatiollinen sitoutuminen. Ammatillisella sitoutumisella on myös havaittu olevan yhteys aikomukseen lähtä organisaatiosta. Yhteys on kuitenkin heikompi kuin työtyytyväisyydellä tai affektiivisellä organisaatiositoutumisella liittyen aikomukseen poistua organisaatiosta.

Cohen (2007) on todennut kehittämänsä organisaatiositoutumisen mallin soveltuvan myös ammatillisen sitoutumisen tutkimiseen sekä muihin sitoutumisen kohteisiin työelämässä. Ammattiin on mahdollista sitoutua jo ennen, kun aloittaa työskentelyn kyseisessä ammatissa, joka tarkoittaa sitoutumisalttiutta. Välineellinen ammatillinen sitoutumisalttius kehittyy odotetun vaihtosuhteen perusteella. Normatiivinen sitoutumisalttius muodostuu usein yleisten arvojen pohjalta kyseiseen ammattiin tai sosiaaliseen paineeseen esimerkiksi sosioekonomisen taustan perusteella. (Cohen, 2007.)

Ammatissa toimimisen aikana sitoutumisalttius vaihtuu sitoutumiseksi, jolloin korostuu välineellinen ja affektiivinen ammatillinen sitoutuminen. Välineellinen sitoutuminen on todettu kehittyvän todellisten vaihtosuhteiden toteutumisen perusteella kuten aiemmin luvussa 3.1 mainitut palkkiot tai etuudet sekä asemapää. Ammatissa pysyttäytymisen aikana affektiivinen sitoutuminen kehittyy syvemmäksi, mikä perustuu psykologiseen kiintymykseen, ammattiyhteyteen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. (Cohen, 2007.)

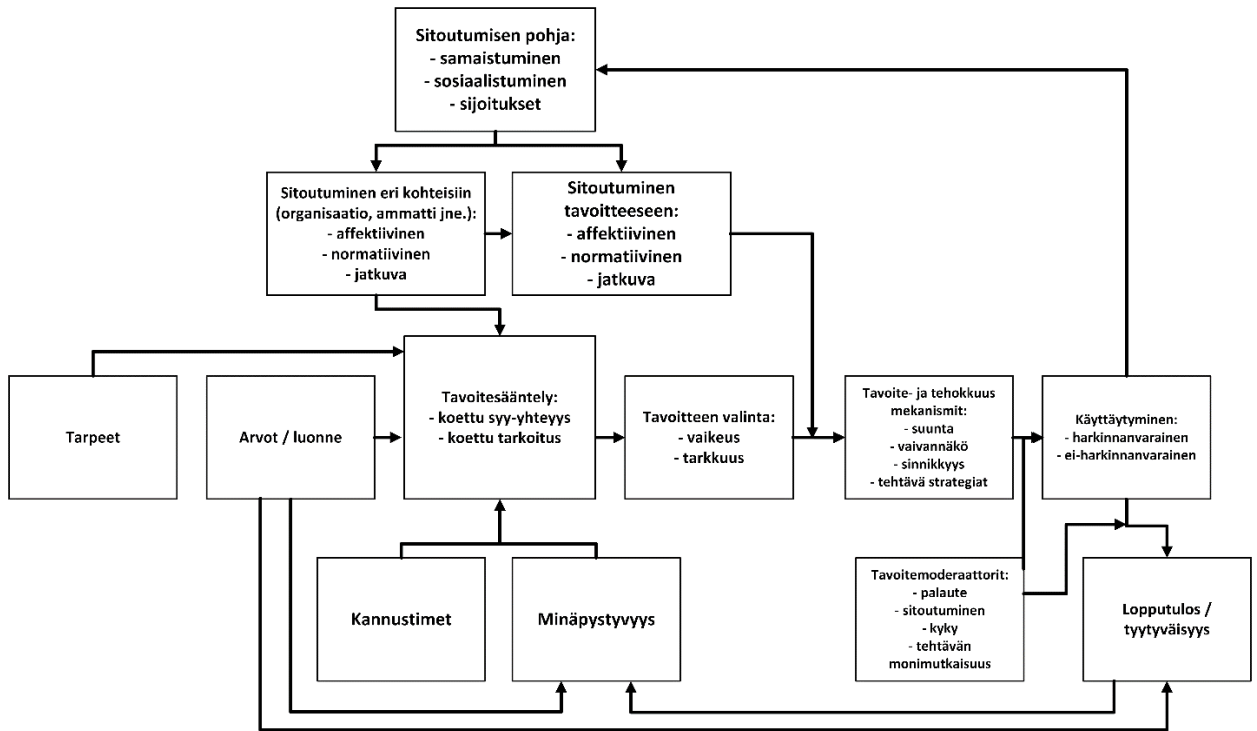
Henkilöiden ammatilliset ja organisaatiolliset uskollisuudet voivat olla keskenään konfliktissa tietyissä tilanteissa. Eniten tämän kaltaisia konflikteja tulee ammattilaisten keskuudessa, jotka ovat affektiivisesti sitoutuneet organisaatioon, joissa arvot ja tavoitteet eivät kohtaa työntekijän ja työnantajaorganisaation välillä. Toisaalta ei-ammattilaiset kokevat todennäköisemmin vähemmän selkeitä arvojen tai tavoitteiden yhteensopimattomuuksia, joita ammattilaiset kokevat organisaatioissa, joissa heidän ammatinsa tavoitteisiinsa ei vastata. (Lee ym., 2000.)

Vähemmän konflikteja ammatin ja organisaation välillä tapahtuu tilanteissa, joissa organisaatio ja ammatti sekä niihin liittyvät arvot ja tavoitteet koetaan toisiaan vastaaviksi. Organisaatiossa, jossa työntekijöitä ja heidän arvojaan sekä tavoitteita tuetaan, havaitaan enemmän sitoutumista ammattilaisten ja organisaation välillä. Myös vahvempaa sitoutumista ammattiin ja organisaatioon koetaan tilanteessa, jossa työskennellään ympäristössä, joka on tiivistä sidoksissa työntekijöiden asiantuntemukseensa tai ammattiinsa. (Lee ym., 2000.)

3.4 Sitoutuminen ja minäpystyvyys

Meyer ym. (2004) mukaan sisällyttämällä minäpystyvyys osaksi sitoutumisen tutkimusta voidaan selvittää sitoutumisen muotoja sekä kohteita. Meyer kollegoineen esittävät minäpystyvyyden vaikuttavan motivaatioon sekä sitoutumiseen. Yksilöt voivat asettaa itselleen tavoitteita ja tavoitteiden muodostuminen kumpuaa usein henkilöiden omien arvojen, kokemusten sekä minäpystyvyysuskomuksien kautta. Tavoitteita voivat asettaa myös ulkopuoliset tekijät. Tavoitteiden vaikeusasteet ja tarkkuudet voivat vaihdella, johon on todettu vaikuttavan myös minäpystyvyysuskomukset. Nämä tekijät huomioon ottaen voidaan arvioida mihin suuntaan käyttäytyminen kohdistuu sekä kuinka sitkeästi henkilö on valmis työskentelemään tavoitteitansa kohtaan. (Meyer ym., 2004.)

Meyer ym. (2004) tutkimuksessa on kuvattu Locken (1997) kehittämää motivaatio mallia, joka yhdistää motivaation sekä sitoutumisen ja johon sisältyy minäpystyvyysuskomuksien vaikutus. Kyseisessä tutkimuksessa mallia on täydennetty muun muassa eri sitoutumisen kohteilla. Minäpystyvyysuskomuksiin vaikuttavat kuvion 4 mukaisesti yksilön arvot ja luonne sekä koetut kokemukset. Tutkimuksessa havaittiin minäpystyvyyden liittyvän tavoitesääntelyyn, joka johtaa tavoitteen valintaan sekä lopulta sitoutumiseen eri kohteisiin kuten ammattiin, organisaatioon tai kollegoihin. (Meyer ym., 2004.)



KUVIO 4 Työntekijän sitoutuminen ja motivaatio. Mukailleen (Meyer ym., 2004)

Saksin (1995) tutkimuksessa talouden alan yrityksessä ammatissa aloittaneiden alle yhden vuoden työkokemusta omaavien työntekijöiden heikko minäpystyvyyttä aiheutti tehottomampaa suoriutumista harjoitteluvaiheessa. Onnistumisten kokemusten sekä positiivisen kannustamisen ja palautteenannon ohella heidän minäpystyvyytensä vahvistui ja suoriutuminen työssä parani. (Saks, 1995.) Palaute yleisesti ja etenkin arvostava palaute edistävät sitoutumista (Silvennoinen & Tilli, 2017, s. 14). Tämä osoitti, että organisaatioiden tulisi kehittää sellaisia pehdyttämisen prosesseja, jotka tukevat uusien työntekijöiden minäpystyvyyden vahvistumista. Harjoitteluvaiheen jälkeisen minäpystyvyyden todettiin vaikuttavan osittain ammattiin ja organisaatioon sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen. (Saks, 1995.) Minäpystyvyyden on havaittu liittyvän merkittävästi työtyytyväisyyteen (Yakin & Erdil, 2012) sekä ammatilliseen sitoutumiseen (Klassen ym., 2013) tutkimuksissa eri ammattialoilla sekä maissa. Lisäksi Liun ja Huangin (2019) mukaan, minäpystyvyydellä on positiivinen vaikutus organisaatiolliseen sitoutumiseen. Bandura (1997, s. 465) toteaa tiimin heikon kyvykkyyden heikentävän sitoutumista, joka voi johtaa työntekijöiden ammatista tai organisaatiosta poistumiseen. Nämä havainnot aiemmissa tutkimuksissa korostavat minäpystyvyyden vaikutusta sitoutumista kohtaan.

Blaiquen ja Pinningtonin (2022) tutkimuksessa selviytymis-minäpystyvyyden kehittämistä tarkasteltiin mentoroinnin näkökulmasta, joka tuki minäpystyvyyden kehittymistä sekä ammattiin sitoutumista. Voimakkaiden minäpystyvyyssuskomuksien omaavilla henkilöillä on kyky selviytyä työelämän esteistä ja olla sinnikkäitä haastavissakin tilanteissa. Kyseiset kokemukset lisäävät yksilöiden sitoutumisen vahvuutta ammattia kohtaan. Lisäksi vahva tasoinen

minäpystyvyys auttaa henkilöitä omaksumaan nopeasti muutokset työympäristössä liittyen muun muassa organisaatioon tai työkollegoihin. Minäpystyvyyttä ja ammattiin sitoutumista on todettu voitavan vahvistaa positiivisen kannustamisen sekä rakentavan palautteen avulla. (Blaique & Pinnington, 2022.) Mikäli työntekijät kokevat omaavansa heikon minäpystyvyyden, kokevat he useammin stressiä sekä ahdistuneisuutta korkeista työ- ja roolivaatimuksista sekä työkuormasta. Toisaalta henkilöt, jotka ovat uskovat vahvasti omiin kykyihinsä, turhautuvat ja kokevat stressiä tilanteissa, joissa eivät koe saavan riittävästi kykyjään vastaavia tehtäviä. (Bandura, 1997, s. 465.)

Minäpystyvyyssuskomuksia on pystytty vahvistamaan interventioiden kautta McNattin ja Judgen (2008) toteuttaman tutkimuksen mukaan. Minäpystyvyyden vahvistamisen on todettu parantavan tilintarkastajien sitoutumista ammattiin sekä organisaatioon. Organisaation toteuttamien minäpystyvyyttä vahvistavien interventioiden kautta työntekijöiden minäpystyvyyssuskomuksia on pystytty vahvistamaan erityisesti muutaman vuoden työkokemusta omaavien työntekijöiden keskuudessa. Minäpystyvyyssuskomusten vahvistaminen on todettu olevan tärkeää roolimuuksien kuten ylennyksen yhteydessä. (McNatt & Judge, 2008.) Työnantajaorganisaatiolla ja sen toiminnalla työntekijöiden pystyvyyssuskomuksien vahvistamiseksi on mahdollisuus sitouttaa työntekijät vahvemmin ammattiin sekä organisaatioon, ja tätä yritysten tulisi huomioida toiminnassaan enemmän.

4 METODOLOGIA

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa käytettiin tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena ei välttämättä ole totuuden löytäminen, vaan tavoitteena on esittää tulkintoja tutkitusta aiheesta (Vilka, 2021, luku 5). Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullinen tutkimus korostaa todellisuutta ja tiedon subjektiivista luonnetta. Tavoitteina voi olla ilmiön kuvaaminen ja tulkitseminen, tiedon hankinta tai ymmärryksen syventäminen. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan yksittäisiä tapahtumia ja keskiössä ovat tutkittavien kokemukset tutkittavasta aiheesta. Ilmiöt, jotka perustuvat tajuntaan ja ihmisten vuorovaikutukseen ovat tutkittavissa laadullisin menetelmin. Laadulliselle tutkimukselle on olennaista useat suuntaukset ja lähestymistavat, joista esimerkkinä erilaiset haastattelu- ja analyysimenetelmät. Laadullisen tutkimuksen etuna on mahdollisuus hyödyntää erilaisia menetelmiä. (Puusa & Juuti, 2020, s. 76–77.)

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelujen käyttäminen aineistonkeruu metodina on hyödyllistä, sillä siten on mahdollista valita tutkittavaan joukkoon sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä. (Puusa, 2020a, s.106; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 86.) Tästä käytetään nimitystä tarkoituksenmukainen harkinnanvarainen näyte. Haastattelut ovat myös joustavia ja tutkijalla on mahdollisuus ohjata haastateltavaa tutkimuksen näkökulmasta olennaiseen suuntaan ja esittää tarkentavia lisäkysymyksiä, ottaen huomioon, onko haastattelu tiukkaan strukturoitu vai ei. (Puusa, 2020a, s. 106).

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä voidaan käyttää erilaisia haastatteluja, kuten teemahaastattelua, avointa haastattelua tai strukturoitua haastattelua. Strukturoitua haastattelua käytetään usein sellaisissa tutkimuksissa, jossa tutkimusongelma ei ole laaja ja halutaan rajata haastattelun kulkua. Tutkija on luonut kysymykset valmiiksi ja päättänyt myös niiden esittämisjärjestyksen, joiden avulla haastattelu etenee kontrolloidusti. Strukturoidun

haastattelun vastakohtana voidaan pitää avointa haastattelua, jossa ei ole laadittu kysymyksiä tai teemoja tutkimusongelmasta, vaan haastateltava saa kertoa aiheesta vapaasti omista näkökulmistaan. Avoin haastattelu etenee haastateltavan ehdoilla ja perustuu sujuvaan vuorovaikutukseen tutkijan ja haastateltavan välillä. Tutkijan tehtävänä on viedä haastattelua eteenpäin ja esittää jatkokysymyksiä niiden kommenttien pohjalta, joita haastateltava tuottaa. (Vilkka, 2021, luku 5)

Kolmantena laadullisen tutkimuksen haastattelutyylinä voidaan käyttää teemahaastattelua. Tutkimusta ohjaa tutkimusongelmasta ammennetut teemat ja vapaampi haastattelun kulku. Teeman valinta ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin kysymysten määrittäminen tai niiden esittämisjärjestys. Teemahaastattelussa keskitytään haastateltavien tulkintoihin aiheesta ja siihen, miten merkitykset muodostuvat vuorovaikutuksessa. Tutkijan on kuitenkin pidettävä haastattelun runko kasassa, jotta haastattelu pysyy valitussa teemassa. (Puusa 2020a, s. 112; Vilkka, 2021, luku 5). Teemahaastatteluun valikoidut teemat pohjautuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88). Teemahaastattelu soveltuu useiden ilmiöiden tutkimiseen ja tutkimukseen valitaankin sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta kyseisestä ilmiöstä. Haastattelijan ja haastateltavan tulisi ymmärtää konteksti ja tutkittava aihe siten, että haastateltavan vastaukset liittyvät aidosti tutkimuksen teemaan. (Puusa, 2020a, s. 113).

Puusan (2020) mukaan puolistrukturoitu haastattelu on vapaampi kuin strukturoitu haastattelu. Vastausvaihtoehtoja ei ole laadittu valmiiksi ja haastateltavilla on mahdollisuus tuoda esille sellaisia asioita, joita tutkija ei välttämättä osannut ottaa huomioon kysymyksiä ja vastauksia muotoillessaan. Haastateltavat pystyvät itse omin sanoin sanallistamaan kokemuksensa, eikä heidän tarvitse valita valmiiksi valituista vastausvaihtoehtoista. Tällöin saadaan myös monipuolisempia vastauksia. (Puusa, 2020a, s. 111–112). Tässä pro gradu -tutkielmassa käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kyseinen aineistonkeruumenetelmä valikoitui parhaaksi juuri tähän tutkimukseen, koska tavoitteena oli selvittää kohderyhmäläisten kokemuksia tilintarkastajan ammattiin sitoutumisesta.

4.2 Aineisto ja aineistonkeruun toteutus

Tutkimuksen aineisto koostuu puolistrukturoidun teemahaastattelun tuottamista vastauksista. Tutkimuksen aineistoa kerättiin tutkimuskysymyksiä varten, joihin pyrittiin saamaan aineiston avulla vastauksia. Tutkimuksen tutkimusjoukoksi valikoitui kahdeksan (N = 8) tilintarkastuksen asiantuntijaa, jotka ovat työskennelleet tilintarkastusalalla noin 1–4 vuotta. Henkilöitä lähestyttiin aikavälillä 14.6.-5.7.2024 lähettämällä sähköpostiviesti (liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksen aiheesta ja tavoitteista. Viesti sisälsi Vote-toiminnon, jonka avulla henkilöiden oli helppo vastata halukkuutensa osallistua haastatteluun. Mikäli henkilöt eivät vastanneet sähköpostiviestiin tai Vote-toimintoon, lähetettiin heille viiden päivän kuluttua muistutusviesti. Haastattelut suoritettiin etäyhteydellä Microsoft

Teamsin välityksellä 20.6.-12.7.2024 sekä haastattelut nauhoitettiin samaisella sovelluksella. Haastatteluiden äänittämisestä kerrottiin tutkimukseen osallistuville ja heillä oli oikeus kieltäytyä äänityksestä. Äänitteitä ja muita henkilötietoja käsitellään tietosuojasäännösten mukaisesti.

Tutkittavien määrä tulee suhteuttaa tutkimuksen laatuun, tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Tutkittavia tulee olla niin monta, että tarvittavat tiedot ovat saavutettu (Puusa & Juuti, 2020, s. 84–85). Tutkimusjoukko on valittu osittain satunnaisesti eräästä tilintarkastusyhteisöstä. Henkilöiden valintaa tutkimukseen osallistumiseen on rajannut heidän kokemusvuotensa ammatissa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää uransa alkuvaiheessa olevien kokemuksia. Täten haastateltaviksi valikoitui henkilöitä, joilla ei ole suoritettuna tilintarkastustutkintoa ja työskentelevät alemmilla asematasoilla. Näiden henkilöiden odotettiin osaavan tunnistaa oma sitoutumisen taso sekä minäpystyvyyssuskomuksien kehittyminen, sillä monella haastateltavalla oli takana vähintään kaksi tilintarkastuksen kiirekautta. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 98) mukaan, tutkimukseen valittujen henkilöiden tulee olla harkittuja ja tutkimukseen soveltuvia.

Tutkimukseen lopulta valikoitui kahdeksan (N = 8) tilintarkastuksen asiantuntijaa. Viiden haastattelun jälkeen haastateltavien vastauksista alkoi hahmotua paljon samankaltaisuuksia. Samankaltaisuuksien ja aineiston kylläntymisen varmistamiseksi haastateltavien kokonaismääräksi muodostui kahdeksan. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 99) totesivat, että kylläntyminen eli saturaatio saavutetaan, kun haastateltavat eivät tuota tutkimusongelman näkökulmasta lisää uutta informaatiota eli hankittu aineisto alkaa toistaa itseään. Tällöin hankitun aineiston määrä on riittävä.

Haastattelut aloitettiin avaamalla tutkimuksen perspektiivistä tärkeät käytännön asiat ja tavoitteet. Lisäksi haastateltaville avattiin ammatillisen sitoutumisen ja minäpystyvyyden käsitteitä, joidenka tukena käytettiin lyhyttä diaesitystä. Taustoituksen tavoitteena oli selkeyttää käsiteltävää aihetta, jottei haastateltaville ei tulisi sekaannusta käsitteiden kannalta. Seuraavaksi haastattelussa kysyttiin muutama henkilökohtainen taustakysymys, joilla kartoitettiin henkilöiden kokemusvuodet ja koulutustausta, jotka ovat havainnollistettu taulukossa 2. Haastateltavilta kysyttiin myös aiemmasta relevantista työhistoriasta, mutta se on jätetty pois taulukosta henkilöiden anonymiteetin säilyttämiseksi.

TAULUKKO 2 Tutkittavien kokemusvuodet ja koulutus haastatteluhetkellä.

Haastateltava	Kokemusvuodet tilintarkastuksessa	Koulutustausta
H1	1-2 vuotta	Alempi korkeakoulututkinto
H2	1-2 vuotta	Ylempi korkeakoulututkinto
H3	1-2 vuotta	Alempi korkeakoulututkinto
H4	2-3 vuotta	Alempi korkeakoulututkinto
H5	1-2 vuotta	Ylempi korkeakoulututkinto
H6	1-2 vuotta	Ylempi korkeakoulututkinto
H7	1-2 vuotta	Alempi korkeakoulututkinto
H8	3-4 vuotta	Ylempi korkeakoulututkinto

Haastattelurunko (liite 1) on rakennettu teoreettisen viitekehyksen pohjalta kahden eri teemaan, joiden alle on muodostettu haastattelukysymyksiä. Taustakysymysvaiheen jälkeen haastattelussa siirryttiin ensimmäiseen teemaan, joka oli ammatillinen sitoutuminen. Tämän teeman haastattelukysymykset olivat muodostettu ammatillisen sitoutumisen viitekehyksen perusteella. Tarkoituksena oli selvittää henkilöiden ammatillisen sitoutumisen taso ja mitkä tekijät vaikuttavat ammattiin sitoutumiseen. Ammatillisen sitoutumisen kohdalla tutkimuksessa päädyttiin käyttämään Meyerin ja Allenin (1991) kehittämää kolmen komponentin mallia, sillä tarkoituksena oli selvittää nykyisessä ammatissa olevien sen hetkistä sitoutumisen muotoa eikä sitoutumista ennen ammattiin siirtymistä, johon olisi soveltunut myös Cohenin (2007) kehittämä sitoutumisen malli.

Ensimmäisen teeman kysymyksien jälkeen siirryttiin toiseen teemaan, joka oli minäpystyvyys. Minäpystyvyyden näkökulmasta haluttiin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat henkilöiden minäpystyvyyssuskomuksien kehittymiseen ja onko niillä vaikutusta ammatissa pysymiseen. Minäpystyvyyden kohdalla käytiin teorian mukaisesti läpi osa-alueet, joiden avulla minäpystyvyys kehittyy. Lopuksi haastateltaville annettiin tilaisuus kertoa itse lisää aiheesta, mikäli heillä oli jotain kerrottavaa sekä kartoitettiin kehitysehdotuksia sitoutumisen ja minäpystyvyyden vahvistamiseksi.

Haastattelukysymykset luotiin mahdollisimman neutraaleiksi, jotta haastattelutilanteessa ei tapahtuisi haastattelijan puolelta johdattelua vastauksiin. Kysymysten muotoilussa pyrittiin myös huomioimaan, että kysymyksillä ei oleteta tiettyä vastausta, vaan henkilöillä on mahdollisuus vastata avoimesti omien kokemusten pohjalta. Haastatteluiden alussa kysyttiin kevyempiä ja aiheeseen johdattelevia kysymyksiä, joiden jälkeen siirryttiin enemmän teoriaan pohjautuviin kysymyksiin. Kaikille haastatteluihin osallistuneille esitettiin samat kysymykset, mutta järjestys tai laajuus saattoi olla tilanteiden ja vastausten mukaan erilainen, mikä on yleistä teemahaastattelulle, kuten Puusa (2020a, s. 112–113) mainitsee. Haastattelurunkoon sisältyneiden kysymyksien lisäksi haastateltavilta saatettiin kysyä tarkentavia kysymyksiä, mikäli jokin vastaus jäi epäselväksi tai aiheesta haluttiin saada syvällisempää tietoa. Tämän tarkoituksena oli välttää oletuksien muodostaminen sekä saavuttaa henkilön omakohtainen aito kokemus aiheesta.

Suoritettujen haastattelut kestivät keskimäärin 30 minuuttia. Pisin haastattelu kesti 42 minuuttia ja lyhyin 20 minuuttia. Haastatteluiden kesto vaihteli muun muassa sillä perusteella, miten paljon henkilöt halusivat itse kertoa vapaasti aiheesta tai kuinka pitkäksi vastasivat esitettyihin kysymyksiin. Haastattelut litteroitiin mahdollisimman pian haastattelun jälkeen Microsoft Wordin litterointi ominaisuuden avulla. Wordin tekemä litterointi tarkistettiin ja siitä korjattiin mahdolliset virheet. Tulososiossa esitetyistä suorista lainauksista on lopulta poistettu haastateltavien käyttämät täytesanat, jotta teksti olisi helpommin ymmärrettävissä ja mikäli niillä ei ollut merkitystä sisällön kannalta.

4.3 Aineiston analyysi

Tutkijan aiempi tietämys vaikuttaa olennaisesti sekä aineiston hankintaan että sen jatkoanalyysiin. Aineistoja kootessaan tutkija syventyy hankittuihin aineistoihin perusteellisesti, pyrkien järjestämään ne muun muassa eri teemojen ja kategorioiden alle. Tutkijan valitsema analyysitekniikka määräytyy tutkimuksen tavoitteista ja millaista aineistoa ilmiöstä on saatu hankittua. Laadullisen tutkimuksen analyysin ytimessä on pyrkimys syventää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta ja välittää selkeästi, ymmärrettävästi ja sanallisesti tutkimuksen tulokset, samalla auttaen lukijaa arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. (Puusa, 2020b, s. 143–148.)

Aineistonkeruun jälkeen aineistoa lähdetään tarkastelemaan yksityiskohdaisemmin muun muassa pelkistetään alkuperäisiä ilmaisuja tutkimuksen tavoitteiden rajoissa. Tutkimuksen haastatteluissa esiin nousseita virkkeitä ja lauseita pelkistetään yksinkertaisemmiksi ilmaisuiksi. Pelkistämisen apuna voi hyödyntää koodaamista, jonka tarkoituksena on helpottaa aineiston pelkistämistä. Koodauksessa aineistosta etsitään samankaltaisia ilmaisuja tai sanoja, jotka koodataan eri koodeilla. Pelkistämisen jälkeen seuraa vaihe, jossa pelkistettyjä ilmaisuja luokitellaan yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien mukaan. Tästä vaiheesta voi käyttää myös termiä teemoittelu. (Puusa, 2020b, s. 152.) Pelkistämistä ja teemoittelua käytetään osana tämän tutkimuksen analysointivaihetta, sillä tavoitteena on selvittää haastateltavien kokemuksia ja saada niistä selville samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia.

Kun analyysissä on päästy siihen vaiheeseen, että pelkistetyt ilmaisut ovat luokiteltu teemoiksi, on seuraavana vaiheena yhdistää samankaltaiset teemat nimettyyn kategoriaan tai luokkaan. Kategorioita muodostetaan niin kauan kuin se on mahdollista aineiston sisällön perusteella. On merkittävää huomioida, että jokainen muodostettu kategoria edistää tutkijan kykyä vastata tutkimuskysymyksiin. (Puusa, 2020b, s. 153.) Alla olevassa taulukossa 3 on kuvattu analyysin eteneminen pelkistetyksi minäpystyvyyden kannalta. Alkuperäiset ilmaisut ovat pelkistetty yksinkertaisemmiksi ilmaisuiksi, joiden perusteella on muodostettu alaluokkia ja alaluokista lopulta yhdistelevät yläluokat. Luettavuuden parantamiseksi taulukosta 3 on poistettu pelkistettyjen ilmaisuiden sarake.

TAULUKKO 3 Pelkistetty esimerkki aineiston analyysiprosessista.

Alkuperäinen ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
”Jos vaikka ottaa jostain isommasta hommasta kopin, niin se tuo tosi semmoista positiivisia tunteita ja just luo semmoista uskoa itseensä.” H5 ”Tämmöinen tyytyväinen fiilis tavallaan nostattaa sitä minäpystyvyyttä, että tavallaan onnistuu.” H7	Onnistumisen kokemukset	Minäpystyvyyttä vahvistavat tekijät
”On saanut positiivista palautetta, mikä on silleen aina kiva silleen, luo	Positiivinen ja rakentava palaute	

<p>sitä itsevarmuutta ja nostattaisi sitä fiilistä (minäpystyvyyttä).” H4 ”Positiivisella palautteella on tuohon minäpystyvyyteen varmasti eniten vaikutusta, että ensinnäkin sitä palautetta saa.” H2 ”Ehkä yleisesti aina kaikissa negatiivisissa palautteissa on hirmu tarkkaa vaan se, että miten ne on sanoitettu -- niin ne on tosi helppo käsitellä.” H3</p>		
<p>”Se, että oot ollut samaa mieltä sen ihmisen kanssa, niin sitten totta kai se nostaa sitä (minäpystyvyyttä) että sulla on ollu semmoinen samanlainen käsitys asiasta.” H4 ”No kyllä välillä on sellaisia tyypppejä, että ketä ihailee ja katsoo ylöspäin. -- Sä haluat itse toimia samalla tavalla.” H8 ”Pieni kisajännitys jos on hyvästä siten että se lopputulokseen auttaa suoriutumaaan hyvin ja silleen kun se vaatii. - - lopputuloksessa myös se (emotio-naalinen reaktio) vaikuttaa siihen (minäpystyvyyteen) positiivisesti” H4 ”Varmaan kyllä joku kohonnut syke on varmasti kyllä jossain tilanteessa voinut olla, jos on ollut jossain tilanteessa yksin. -- kyllä se on ehkä sitten sen jälkeen kuitenkin semmoinen (minäpystyvyyttä) kehittävä, että on taas uudesta tilanteesta sitten selvinnyt.” H6</p>	<p>Sosiaalinen mallintaminen</p> <p>Fyysiset ja emotionaaliset reaktiot</p>	
<p>”Sen kyllä toisaalta huomaa myös, että on aika sitoutunut tähän alaan, niin epäonnistumiset tuntuu. -- Laskee silleen 10 minuutiksi ja sitten ne taas saattaa kasvattaa sitä, että on taas niin kun oppinut kantapäähän kautta jonkun asian.” H6 ”Onnistumiset nyt ehdottomasti vahvistaa tosi paljon, mutta kyllä yhtä lailla ne epäonnistumiset sitten taas heikentää sitä. Varsinkin jos niitten kanssa jää yksin.” H1</p>	<p>Epäonnistumisen kokemukset</p>	<p>Minäpystyvyyttä heikentävät tekijät</p>
<p>”Negatiivinen palaute niin se totta kai sillain laskevasti negatiivisesti tai neutraalisti, riippuu miten paha asia se on ollut.” H7</p>	<p>Negatiivinen palaute</p>	

Laadullinen sisällönanalyysi voidaan toteuttaa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. Tässä pro gradu -tutkielmassa analyysin muotona toimii teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 117) mukaan sisällönanalyysi mahdollistaa aineistojen systemaattisen ja objektiivisen tarkastelun. Tavoitteena on tuottaa tiivistetty käsitys ilmiöstä ja järjestää aineisto siten, että siitä voidaan tehdä perusteltuja johtopäätöksiä.

Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta muodostetaan teoreettinen kokonaisuus. Aikaisemmilla havainnoilla tai teorioilla tutkittavasta aiheesta ei tulisi olla vaikutusta analyysin toteuttamiseen ja siitä seuraaviin johtopäätöksiin. Tämän on todettu käytännössä mahdottomaksi, sillä täysin objektiivisiä havaintoja ei ole olemassa vaan muun muassa käytetyt käsitteet sekä menetelmät ovat tutkijan asettamia. Aineistolähtöisen analyysin heikkouksia voidaan ratkaista teoriaohjaavan analyysin avulla. Teoriaohjaavassa analyysissä aiempi tieto toimii johdattellevana tai avustavana tekijänä analyysiprosessissa. Aineiston alkuvaiheessa analyysi suoritetaan aineistolähtöisesti, minkä jälkeen hyödynnetään aiempaa tietoa analyysin tukena. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108–110.) Tämän tutkimuksen aineiston kerääminen toteutettiin temahaastatteluna, jossa esitetyt haastattelukysymykset pohjautuivat jo tunnettuun teoriaan. Tavoitteena ei ollut myöskään muodostaa uutta teoriaa tai testata jo olemassa olevia teorioita vaan tuoda esille uusia näkökulmia jo tiedetyn lisäksi. Tällöin tutkimuksen analyysimuotona on perusteltua käyttää teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Tilintarkastajien ammatillinen sitoutuminen

Haastattelujen ammatillisen sitoutumisen teeman analyysi jakautuu kahteen osaluokkaan: sitoutumisen taustat ja sitoutumisen muodot. Ensiksi tuloksissa käsitellään millaisia kokemuksia haastateltavilla on tilintarkastuksen ammatista ja mikä heitä sitouttaa eniten ammattiin tai mahdollisesti vaikuttaa sitoutumiseen negatiivisesti. Toiseksi käsitellään mitkä ovat haastateltavien sitoutumisen muodot tilintarkastajan ammattia kohtaan.

Haastattelujen alussa henkilöiltä tiedusteltiin mitkä tekijät heitä sitouttaa tilintarkastajan ammattiin. Haastateltavat kertoivat pitävänsä ammatista ja kokivat tärkeinä sitouttavina tekijöinä ammatin monipuolisuuden sekä siihen sisältyvät lukuisat kehittymismahdollisuudet. Tilintarkastajan ammattia pidetään myös merkityksellisenä ja tärkeänä ammattina, mikä osaltaan vahvistaa sitoutumista ammattia kohtaan.

Se on tosi merkityksellistä ja kun se on lakisääteistä. (H4)

Tällaiset monipuoliset työtehtävät ja sitten tässä työssä on mahdollista kehittyä ja siten että etenkin meidän työpaikalla on aika selkeä se urakehityspolku. (H2)

Pääsee ohjaamaan silleen nuorempia tyyppisiä ja sitten se on monipuolisuus, että olen ollut pitää useampia koulutuksia ja noin, niin sitten se, että sä pääset haastamaan itseäsi monissa jutuissa, että sä et ole vaan sidottu siihen yhteisen rooliin. (H8)

Haastateltavat toivat myös esille, että heidän sitoutumiseensa vaikuttaa positiivisesti myös työkollegat sekä tiimeissä työskentely. Ammatti pitää sisällään paljon vuorovaikutustilanteita sekä kollegoiden että asiakkaiden kanssa, joita haastateltavat pitävät ammattiin sitoutumista tukevin tekijöinä ja siten saavat heidät viihtymään tilintarkastajan ammatissa.

Asiakkaat ja hommat vaihtuu, että se työ pysyy mun mielestä tosi monipuolisena ja myös se että tehdään tiimeissä hommia, mikä on myös mistä mä kyllä tykkään. (H6)

Asiakkaiden kanssa jonkun verran vuorovaikutusta, että näkee heitä paikan päällä. Se no sanotaan ehkä 80 20 jako sillä, että sopivasti näkee asiakkaita, mutta sitten sopivasti saa tehdä sitä omaa työtä myöskin. (H7)

Kollegat se vaikuttaa kaikkein eniten. Tosi hyvä työporukka ja ilmapiiri ja semmoinen kollegat tukee toisiaan ja auttaa toisiaan ilmapiiri, niin se on kyllä isoin tekijä. (H1)

Kun on tosi paljon nuoria kollegoita ja semmoinen että meilläkin [kertoo omasta tiimistään] niin meitä on siellä varmaan parikymmentä silleen about kolmekymppistä siinä ryhmässä, niin se että kuinka hyvä työporukka on, niin varmasti se on yksi isoimpia (sitouttavia tekijöitä). (H8)

Haastateltavien kanssa keskustellessa nousi esille seuraavat seikat, jotka heikentävät sitoutumista. Heidän mielestään ammatin varjopuolia ja sitoutumista mahdollisesti heikentäviä tekijöitä ovat alan kausi- ja kiireluontoisuus sekä ulkopuolisten tekijöiden negatiivinen vaikutus omaan työskentelyyn. Kiireeseen sekä ajanhallintaan toivottiin parantamista, jotta välttyttäisiin niistä johtuvista seurauksista kuten sitoutumisen heikentymisestä tai psyykkisistä oireista esimerkiksi stressistä ja ahdistuneisuudesta.

En tykkää tästä paineesta ja kiireestä ja koen, että asioita voisi tehdä eri tavalla. Siten, että tällaista painetta ja kiirettä ei aina syntyisi. Mutta se on vähän niin kun lyödään vaan läpi sillä, että kuuluu vaan alaan. (H1)

Kausiluonteisuus ja sen myötä tulevat niin kun kiirejaksot, jolloin ehkä niin kun se tavallaan kokonaiskuva siitä työstä keskittyy turhan paljon siihen kiireessä puristamiseen. -- Se heijastuu sitten tottakai suoraan työhyvinvointiin ja ehkä hyvinvointiin yleisestikin, että joutuu tekemään oman vapaa-ajan kustannuksella merkittäviäkin uhrauksia silloin tälle (ammattille). (H3)

Sitten näkyy just se kiire ja sitten välillä, että hommat kasaantuu, että aina tavallaan ei ole kaikki meistä kiinni. Että kun tääkin on tämmöistä paljon vuorovaikutusta ja asiakkaiden kanssa tekemisissä olemista, niin jos monet hommat välillä kasaantuu itsestä riippumattomasta syystä ja joutuu itse joustamaan paljon. (H5)

Välillä se, että on just vaikea ennakoida silleen ajanhallintaa, että sitten joskus vaikka keväällä saattaa yhtäkkiä silleen kasautua liikaa työmäärää, että sitten kun on vaikka monta rautaa tulessa periaatteessa samaan aikaan ja sitten monesti ne asiat on riippuvaisia jostain muusta kuin susta. (H4)

Haastatteluissa ilmeni, että osa tutkimukseen osallistuneista uran alkuvaiheessa olevista henkilöistä olivat harkinneet tilintarkastajan ammatista poistumista, mutta ajatukset eivät olleet haastatteluhetkellä aktiivisia kuin ainoastaan yhdellä osallistujista. Ammatin vaihtoaikumuksen harkinta liittyivät kaikilla henkilöiden omien mielenkiinnonkohteiden tavoitteluun. Tilintarkastajan tutkintoon

osallistuminen oli ajankohtaista vain yhdellä haastateltavista, ja muut eivät olleet varsinaisesti pohtineet kyseistä tutkintoa tai tavoittelevat vielä kelpoisuusvaatimusten täyttämistä.

No omat kiinnostuksen kohteet. -- Tilintarkastusalan sisällä miettinyt, että vaihtaisinko johonkin toiseen suuntaan, mutta myös että onko tää nyt mun juttu, että vaihtaisinko kokonaan johonkin toiseen. (H1)

Kyllä sitä välillä on miettinyt, mutta en ole toteuttanut. Ehkä vaan lähinnä sellainen, oma kiinnostus erilaisia työtehtäviä kohtaan, että olisi kiva kokeilla uutta, vaikka toisaalta tämä työkkin tarjoaa kyllä ihan tosi paljon uusia haasteita. (H2)

Jossain kohtaa kyllä todennäköisesti haluan kansainvälisen uran. (H7)

En oikeastaan ainakaan toistaiseksi ole poistumassa. Haluan just vielä oppia lisää ja oon kuitenkin kokenut tän mielekkääksi. Toki en siis voisi sanoa, että en koskaan olisi vaihtamassa täältä pois, mutta tällä hetkellä niin ajattelin tässä pysyä. -- ehkä tällä hetkellä se (HT/KHT-tutkinto) on aika semmoinen kaukainen ajatus, että en ole suoranaisesti nyt sitä kohti menossa. (H5)

Kun on tässä ammatissa, niin kyllä mä sitoudun siihen silleen täysillä. Mä oon sitoutunut siihen, että mä annan aina kaikkeni töissä ja toimin rehellisesti ja teen parhaani. -- Mä oon miettinyt, että nyt kun periaatteessa on tässä kokemusta melkein 3 vuotta, että pitäisi alkaa tekemään valintaa lähteekö lukemaan KHT:ksi ja rakentamaan selkeästi uraa tilintarkastajana. -- Elämäntilanne kuitenkin vähän vetää toiseen suuntaan. Se on ehkä sitten laukaissut semmoisen, että sitten miettii, että hakeeko suoraan jotain vähän erilaista. -- mutta sitten koittaa löytää ratkaisut, miten pystyisi sitoutua samaa työnantajaan, jos ei samaan työtehtävään. (H4)

Tilintarkastajan ammattiin sitoutumiseen vaikuttaa useat tekijät. Sitoutumista tukee ammatin sisältävät lukuisat kehittymismahdollisuudet sekä alan monipuolisuus erikoistumalla erilaisiin asiakkuuksiin tai työtehtäviin tilintarkastuksen sisällä. Sitoutumista tukee myös kiinnostava ja positiivinen työympäristö kollegoitten sekä asiakkuuksien diversiteetti. Ammattiin sitoutumiseen heikentävästi koetaan merkittävimmin alan kiirekausiluonteisuus. Seuraavissa kappaleissa esitetään haastateltavien ammattiin sitoutumisen muodot, joista vahvimpina korostuvat affektiivinen- ja jatkuvuussitoutuneisuus.

5.2 Sitoutumisen muodot

5.2.1 Affektiivinen sitoutuminen

Useista suoritetuista haastatteluista ilmeni henkilöiden affektiivisen sitoutumisen muoto tilintarkastajan ammattia kohtaan. Henkilöt totesivat omaavansa halun työskennellä tilintarkastajana ja ovat siten sitoutuneita ammattiin. Halussa

korostuu henkilöiden nimenomaan heidän oma tahtonsa eikä ulkopuolisten tekijöiden tai henkilöiden luoma paine.

Kyllä mä koen (halua ja sitoutumista) ehkä vähän jopa yllättäväinkin paljon tai musta tuntuu, että monet tulee tilkkari alalle ja on sen 2 vuotta ja vaihtaa, niin mä voisin kyllä viihtyä kauemminkin. (H6)

Mä en ehkä koe niin paljon velvollisuutta, vaan enemmänkin sitten sitä, että haluaa itse vielä kehittyä ja nähdä miten pitkälle pääsee, että se on ehkä enemmän se syy. (H5)

En semmoista ulkopuolista velvollisuutta mitenkään. Pelkästään se, että semmoinen oma halu siihen (ammattiin). (H7)

Se on sitä, että itse laskenut että se on kaikkein kannattavin valinta tällä hetkellä ja sitten se olisi eri asia kuin se, että se olisi ulkopuolelle velvoite. Joo että itsestään tulee tavallaan tahto ja haluaa niin. (H8)

Affektiivista sitoutumista vahvistaa muun muassa onnistumisen kokemukset ja kokemus omasta kehittämisestä ammatissa. Haastatelluissa nousi esille myös tällaisia kokemuksia onnistumisista sekä itsensä kehittämisestä paremmaksi ammatin suorittamisessa. Ammatti koetaan haastateltavien mielestä mielenkiintoisena sekä sopivasti haasteellisena, jotta työssä pystyy kehittymään jatkuvasti sekä kokemaan onnistumisia.

Onnistumisen tunteet ja tietynlainen vapaus suorittaa omia työtehtäviä. -- Aiemmat kokemukset on [kertoo aiemmista työkokemuksistaan] niin niistä ei kokenut läheskään samanlaisia hyvän olon tunteita, että silloin se oli lähinnä vaan sellaista pakollista puurtamista. Nyt on ehkä kokenut, että omalla työllään on edes joku konkreettinen tarkoitus. (H3)

On sekä helppoja että haastavampia työtehtäviä, että se ei ole koko aikaa sitä, että sun pitäisi olla aivot ihan solmussa, mutta ei myöskään sellaista, että siinä tulisi liian tylsää. (H7)

Ehkä myös ylipäänsä mä kyllä tykkään siitä, että on kyllä toisaalta semmoinen alassa pääsee kehittää itseensä koko ajan ja mentyä eteenpäin. (H6)

Työ on sinänsä mielekästä, kun pystyy kehittyä jatkuvasti. (H5)

Monet haastateltavat kokivat olevansa ylpeitä tilintarkastajan ammatistaan, joka on myös yksi merkki affektiivisesta sitoutumisesta. Tilintarkastajan ammattia pidetään tärkeänä ja lakisääteisiä velvoitteita täyttävänä alana, joka lisää henkilöiden ylpeyttä ammattia kohtaan. Osa henkilöistä totesivat, etteivät ole olleet ylpeitä aikaisemmista ammateistaan, sillä ne eivät ole vastanneet henkilöiden kiinnostuksen kohteita. Useat haastateltavat kuitenkin totesivat, että voisivat tuntea vastaavanlaista ylpeyttä jotakin toista ammattia kohtaan, mikäli kyseinen ammatti vastaisi henkilön mielenkiinnon kohteita, joka voidaan nähdä affektiivista sitoutumista tilintarkastajan ammattia kohtaan heikentävänä tekijänä.

Tuntuu että ainakin perinteisesti ihan arvostettu ala. -- tärkeä ammatti, joille löytyy aina tekemistä, niin siinä mielessä oon kyllä ylpeä. (H3)

Kyllä siitä on tietysti ylpeä kanssa sitten niin kun on siinä tehtävässä. -- Lakisääteisten velvoitteiden täyttämiseksi, niin sun pitää tehdä tätä työtehtävää -- totta kai silleen ylpeyttä myös. -- mutta sitten vertaa vaikka johonkin perus yksityisyrittäjään, vaikka asiakaspalvelussa niin ei sitten ehkä samalla tavalla siinä (tunne ylpeyttä). (H4)

Vaikka kun oon ollut tilitoimistossa kirjanpitäjänä, niin ei se ole ehkä semmoinen mikä luo hirveästi mitään ylpeyden tunnettakaan. Mutta en mä nyt halua olla, että ihmiset ketkä on kirjanpitäjiä ne ei voisi olla ylpeitä. (H6)

Tavallaan ylpeä. -- mä tykkään kertoa siitä muille. -- mä kehun niitä hyviä puolia mitä tässä on. -- Joo ehdottomasti, jos se on semmoinen mikä mua itseä kiinnostaa. (H7)

Affektiiviseen sitoutumiseen kuuluu usein henkilön ja ammatin arvojen yhteensopivuus, joka lisää kyseisen sitoutumisen muotoa. Tässä tutkimuksessa osa henkilöistä kokivat, ettei ammatin tai alan arvot sekä tavoitteet kohtaa omiensa kanssa. Ammatin arvoja ei koettu myöskään näkyvän päivittäisessä työssä eikä arvoja koeta sitoutumista lisääväksi tekijäksi haastateltavien keskuudessa.

Tän alan luonne ja arvot ei aina ihan mene yksi yhteen omien kanssa. (H1)

Mutta mä ehkä koen että ne (arvot) on aika ylätasolla eikä edes silleen sidottu meidän päivittäiseen työhön vaikka missään koulutusmateriaaleissa tai esihenkilötyössä tai vastaavissa. (H8)

Arvoasiat on ehkä sitten silleen, että jos vaihtaisi työpaikkaa ja sitten punnitsi eri vaihtoehtoja niin noi voisi olla sitten mikä auttaisi tekee sitä valintaa. Joo ja näin, mutta ei kyllä ole mikään ykkösasia mikä nyt on silleen mikä sitouttaa mua kaikista eniten. (H6)

Affektiiviseen sitoutumiseen haastateltavien näkökulmasta eniten vaikuttaa henkilöiden oma halu työskennellä tilintarkastajan ammatissa ja ylpeys ammattia kohtaan. Näitä vahvistaa ammatissa koetut onnistumisen ja kehittymisen kokemukset. Affektiivinen sitoutuminen on tärkeä sitoutumisen muoto, sillä siinä korostuu henkilöiden oma selkeä halu pysyttäytyä ammatissa eikä muun muassa velvollisuuden tunto tai kustannukset, kuten jatkuvuusperustaisessa tai normatiivisessa sitoutumisessa (Meyer & Allen, 1991).

5.2.2 Jatkuvuusperustainen sitoutuminen

Haastatteluissa nousi esille myös henkilöiden jatkuvuusperustainen sitoutuneisuus. Osa haastateltavista olivat jatkuvuusperustaisia ja osa taas eivät. Vastauksissa korostui nykyisen ammatin tarjoavan mahdollisuuksia, kehittymistä sekä olevan mielenkiintoinen. Näitä tekijöitä haastateltavat kokivat tärkeiksi

nykyiseen ammattiin sitoutumisessa ja näkivät niistä luopumisen kustannuksena, sillä uusi ammatti ei välttämättä tarjoa samanlaisia positiiviseksi koettuja teki-
jöitä.

Sen toisen ammatin pitäisi mulle sitten tarjota tarpeeksi tuommoista mahdollisuuksia kehittyä. Kun tässä tuntuu, että koko ajan pääsee oppimaan lisää ja kehittymään. Niin sitten mä odottaisin, että jos vaikka siirtyisi jossain vaiheessa johonkin seuraaviin tehtäviin, niin niittenkin sitten pitäisi tarjota sopivasti haastetta, että pääsee koko ajan etenemään uralla ja oppimaan uusia juttuja. Koska tavallaan kun täällä on pääsyt sitä kokemaan, niin sitten ehkä tarvitsee semmoista jatkuvaa vähän haastetta. (H5)

Ei vaikka viihtyisi siellä ja että ei vaikka kokisi sitä mielenkiintoiseksi niin sitten olisi vaikea sitoutua siihen, mutta just kun näitä ongelmia ei oo nykyisessä työtehtävässä. (H4)

Haastatteluissa korostui myös ammatin tarjoamat edut. Tilintarkastuksessa koetaan palkkatason olevan kohtuullisen hyvä. Ammattiin kuuluu pääsääntöisesti myös pitkät kesälomat sekä joustavuus muun muassa etätöiden ja työajan suunnittelun yhteydessä, joista luopuminen nähdään osittain kustannuksena. Hyvä palkkaa ei kuitenkaan koeta niin merkittävänä sitoutumista lisäävänä tekijänä, ettei siitä voitaisi luopua, mikäli toinen ammatti vastaisi haastateltavan mielenkiinnonkohteita. Haastateltavat kokivat mahdollisuutensa työllistyä myös muualla, mutta silloin palkan ja muiden etujen tulisi olla vastaavalla tasolla tai nykyistä parempia. Tämän vuoksi alalla halutaan pysyä tietyn aikaa, jotta uuden paremman työn hakeminen olisi kannattavampaa ja helpompaa.

Ei olisi välttämättä niin joustava työ esim. noi etämahdollisuudet tai sitten se, että pystyy sopimaan vaikka, että on puoli päivää jossain omissa menoissa tai kokonaisen päivänkin. -- Tosi pitkät lomat, mikä on sitten taas plussaa. Ja tietysti se kiirekausi auttaa siihen, että kun kertyy saldoja niin sitten tulee vielä pidemmät lomat sen johdosta. (H7)

Semmoinen työn joustavuus, se vaikuttaa siihen sitoutumiseen, että välillä voi tehdä etänä ja sitten aika pitkiä lomia. (H8)

Sanotaan näin, että ei tai joo, että tavallaan mun mielestä tällä alalla on ihan silleen hyvä palkkataso ja hyvät etenemismahdollisuudet. - mutta uskoisin siis, että työllistyisin myös jossain muualla. (H5)

Aika hankala saada sen verran palkkaa [kertoo oman palkkansa] ja sitten vielä silleen, että sulla on siinä pestissä latu auki ylöspäin. -- Mä ajattelen sillä, että ehkä on kannattavampaa olla manageriksi asti ja siellä pari vuotta, niin sitten taas ehkä on paremmat mahdollisuudet hakea töitä, että saa mielenkiintoisen pestiin ja sitten taas ehkä siinä vaiheessa korvaus on parempi. (H8)

Nykyisen ammatin tarjoama vakaus nähdään myös etuna, jolloin henkilöt pohivat ammatin vaihtamisesta mahdollisesti seuraavia taloudellisia kustannuksia. Myös ammatin vaihtamisesta johtuvaa asematason menetystä ja epävarmuutta

tulevasta haastatellut henkilöt kokivat kustannuksena, jonka takia mahdollista ammatin vaihtoa he harkitsisivat tarkkaan.

Taloudellisia seurauksia siihen, että sekin vähän riippuu, että kun ei ole ikinä varmuutta, että löytääkö sitten heti uuden työpaikan, niin totta kai ne taloudelliset seuraamukset olisi sitten ehkä se suurin syy mitä sillä on mieltä, jos vaikka lähtisi tältä alalta. (H5)

Se on epävarma, että pääsetkö sä johonkin ja sitten se, että tuskin pääsit samalle tasolle suoraan ja sitten niin rahallinen vaikutus kanssa, että se hidastaa myös vähän ehkä urakehitystä. (H4)

Tilintarkastajan ammatista luopuminen aiheuttaisi osan haastateltavien mielestä kustannuksia, joiden vuoksi ammattiin sitoudutaan ainakin haastatteluhetkellä. Kuten haastateltavat ovat todenneet eivät edellä mainitut kustannukset ole kuitenkaan niin merkittäviä, etteivät ne vaikuttaisi lähtöaikomukseen tilintarkastajan ammatista, mikäli heillä sellainen aikomus olisi.

5.2.3 Normatiivinen sitoutuminen

Normatiivista sitoutumista oli myös havaittavissa tämän tutkimuksen aineistossa. Velvollisuuden tunnetta ammattia kohtaan kokivat vain muutamat haastateltavista, joten normatiivinen ei ole vahvin sitoutumisen muoto tilintarkastajan ammattia kohtaan tässä tutkimuksessa. Normatiivista sitoutumista eli velvollisuutta ammattia kohtaan on kuitenkin luonut muun muassa työnantajan panos henkilöä kohtaan sekä velvollisuudentunto työyhteisöä kohtaan, jotka korostuivat kahden henkilön vastauksissa.

Sä oot kuitenkin aina työntekijänä työnantajalle myös kustannus, että suhun on käytetty koulutusresursseja ja muita niin sitten tulee semmoinen, että sä et ittes ja työnantajan takia en silleen haluaisi vaan tosi kevyin perustein lähteä pois. (H4)

Tietyllä tapaa joo (kokee velvollisuutta), mutta mä en osaa sanoa sitä, että johtuuko se ammatista vai johtuuko se esimerkiksi niin kun hyvästä työyhteisöstä. (H3)

Normatiivista sitoutumista on osittain luonut myös kouluttautuminen alalle. Osa henkilöistä kokivat, että kouluttautuminen alalle luo velvollisuuden tunnetta sitoutua tilintarkastajan ammattiin. Koulutustaustaltaan haastateltavat olivat joko valmistuneita kauppatieteiden -tai hallintotieteiden maistereita tai kävivät vielä kyseisiä tutkintoja loppuun.

Jonkin verran joo tai just ehkä olisi vähän vaikeata sitten miettiä, että jos nyt päättäisi 1-2 vaihtaa alaa, että mitä sitten tekisi niin siinä mielessä joo. Ja totta kai siis, jos on opiskellut vaikka 6 vuotta maisteriksi niin sitten myös toivoisi, että pystyisi hyödyntämään niitä sitä teoreettista osaamista käytännön työtehtävien parissa. (H5)

No kyllä se ehkä pikkuisen, että ehkä se koulutus ja koulutusvalinnat ei ole sitten myöskään valmistanut tavallaan kaikkiin muihin mahdollisiin ammatteihin niin

siinä mielessä se luo sitten myös velvollisuutta työskennellä, ehkä muun muassa tilintarkastajana. (H3)

No kyllä se ainakin tukee sitä ammatissa pysymistä, että se koulutus vastaa tähän työtehtävään niin joo tavallaan voisin niinkin ajatella, että siitä sitä kautta tavallaan tulee se tunne, että tätä työtä pitäisi nyt tehdä, kun on tähän koulutautunutkin. (H2)

Osa haastateltavista mainitsi, että heidän koulutustaustansa ei muodosta velvollisuutta tilintarkastajan ammattia kohtaan, sillä heidän koulutustaustansa ei liity suoranaisesti tilintarkastukseen. Velvollisuus ammattia kohtaan olisi mahdollisesti vahvempi, mikäli opinnot olisivat käsitelleet laajemmin tilintarkastukseen liittyviä kokonaisuuksia.

Joo se joo mulla ei olekaan se, että kun on tullut tehtyä [kertoo tutkinnostaan], niin sitten päässä mun koulutustausta ehkä enemmän (velvollisuutta) siihen (tutkintoon) kun niin kun tilintarkastukseen ehkä vaikeampi vastata, sillä niistä tietotekniikan perusteista ihan hirveästi hyötyä tässä auditissa. (H8)

No mun mielestä toi laskiksen maisteri on semmoinen, että se avaa ovia tosi moneen suuntaan, että se ei ole suoranaisesti tähän (tilintarkastukseen). Ehkä sitten, jos olisi tehnyt tilintarkastuksen maisterin, niin sitten se olisi ollut enemmänkin semmoinen, että kokisin velvollisuutta. (H5)

Haastatteluissa korostui, että henkilöt eivät koe ulkopuolista painetta tai velvollisuutta tilintarkastajan ammattia kohtaan vaan henkilöillä on oma halu pysyä ammatissa erinäisten syiden takia. Velvollisuuden tunnetta ammattia kohtaan lisää ammattiin koulutautuminen, mutta tämän ei koeta olevan merkittävää sillä vastauksissa nousi esille molempia mielipiteitä. Haastateltavien näkökulmasta velvollisuus ammatissa pysyttämiseen ei ole merkittävin sitoutumisen muoto.

5.3 Tilintarkastajien minäpystyvyys

Tutkimushaastatteluiden analyysivaiheessa aineisosta havaittiin kaksi eri osaluuetta, joiden avulla uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastuksen asiantuntijoiden minäpystyvyyttä voidaan lähestyä. Aineistoista havaittiin, että minäpystyvyyttä vahvistavat onnistumisen kokemukset, palautteen saaminen, sosiaalinen mallintaminen sekä fyysiset ja emotionaaliset reaktiot. Minäpystyvyyttä taas laskevat mahdolliset epäonnistumiset tai saatu negatiivinen palaute. Täten päädyttiin luokittelemaan tutkimustulokset kahteen osaan: minäpystyvyyttä vahvistavat ja heikentävät tekijät.

5.3.1 Minäpystyvyyttä vahvistavat tekijät

Haastatteluiden perusteella minäpystyvyyttä vahvistavia tekijöitä ovat voimakkaimmin positiivisen palautteen saaminen ja onnistumisen kokemukset, jotka kaikki haastateltavat nostivat esille haastatteluiden aikana. Sosiaalinen

mallintaminen sekä fyysiset tai emotionaaliset reaktiot eivät olleet kaikkien haastateltavien mielessä minäpystyvyyden kehittymiseen liittyen. Kuitenkin osa haastateltavista tunnisti kyseisiä tilanteita sekä reaktioita, joilla on ollut vaikutusta minäpystyvyyssuskomuksien kehittymiseen. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin minäpystyvyys teemaan siirryttäessä ensimmäisenä kysymyksenä "Mitkä tekijät vaikuttavat omiin uskomuksiin omista kyvyistä?" Vastauksissa tähän kysymykseen korostuivat positiivinen palaute, aikaisempi kokemus, onnistumiset sekä itseluottamus.

Haastateltavien kanssa keskustellessa esille nousi myös aiemman työkokemuksen tuomat positiiviset onnistumisen kokemukset, jotka tukevat tilintarkastajan ammatissa toimimista. Lisäksi osa haastateltavista kokivat, että tilintarkastuksen ja kirjanpidon opintojen suorittaminen korkeakoulussa luo varmuuden tunnetta sekä tukee henkilöiden minäpystyvyyttä ja kyvykkyyttä ammatissa. Haastattelussa ilmeni myös eriävä kokemus, jossa henkilö korosti, ettei opintojen suorittaminen ole luonut varmuuden tunnetta vaan aikaisemmat kokemukset luovat enemmän minäpystyvyyttä, uskoa omaan kykyihin.

Kyllä se auttaa, että oli niitä (tilintarkastuksen opintoja) siellä taustalla käynyt, että ehkä kyllä täälläkin alusta asti opetetaan niin kyllä se vähän helpottaa, että on jotakin taustaa. (H1)

Kyllä ehdottomasti, vaikka ne mun mielestä luo hyvän pohjan, mutta sitten kuitenkin tuon käytännön työskentelyn on sitten oppinut täällä. (H5)

Varmaan ne aikaisemmat kokemukset. Tavallaan, että on edellisissäkin työpaikoissa pärjännyt, vaikka on ollut hankalia tilanteita, niin jotenkin tällä hetkellä tuntuu, että täällä on kuitenkin niin paljon noita työkavereita eikä tätä työtä tehdä yksin, että vaikka jotain asiaa ei osaisi, niin saa kuitenkin sitten apua siihen. -- Iso osa kurseista toi varmuutta, että oli hyvä hyvää pohjaa tähän työhön, etenkin ne kirjanpidon kurssit. (H2)

No ei kyllä varmaan oikeasti loppu viimein (opintojen suorittaminen), että kyllä enemmän just kaikki muu työkokemus mitä mullakin on ollut se (varmuuden tunnetta luova tekijä). (H6)

Kaikki haastateltavat toivat esille haastatteluiden aikana kokeneensa tilintarkastajan ammatissa ja työtehtävissä onnistumisen kokemuksia, joiden seurauksena minäpystyvyyssuskomukset olivat kehittyneet sekä vahvistuneet positiivisesti.

No totta kai on tosi iloinen siitä ja ylpeä itsestään ja mitähän muuta. Tämmöinen tyytyväinen fiilis tavallaan nostattaa sitä minäpystyvyyttä, että tavallaan onnistuu. (H7)

Aina kun sä sait jonkun ratkaistua ja löydätte johonkin selitykseen ja saat sen dokumentoitua silleen, että se on oikein kyllä siinä silleen, että tulee sitten onnistumisen tunteita. (H4)

Onnistumiset olivat luoneet henkilöille positiivisia tunnetiloja, kuten iloa ja ylpeyttä sekä tyytyväisyyttä omaan suoriutumiseen suoritettujen tehtävien

yhteydessä. Onnistumiset ovat henkilöille yksilöllisiä kokemuksia, joten ne vaikuttavat eri tavoin minäpystyvyyden vahvistumiseen, joillakin vahvemmin ja joillakin hieman vähemmän. Lisäksi työuran aikana tapahtunut kehittyminen havaittiin onnistumisen kokemuksena, mikä eritoten vahvistaa henkilöiden minäpystyvyyttä.

Huomaa välillä aina, että miten paljon on kehittynyt, vaikka lyhyessäkin ajassa, että kun koko ajan tuntuu, että tulee aika paljon uutta niin sitten just, jos vaikka ottaa jostain isommasta hommasta kopin, niin se tuo tosi semmoista positiivisia tunteita ja just luo semmoista uskoa itseensä. (H5)

Joo etenkin nyt kun on ollut kaksi kevättä täällä, niin pystyy tekemään sellaista vertailua oman työuran ajalta ja huomaa, että pystyy nyt havaitsemaan esimerkiksi tilinpäätöksistä sellaisia juttuja mitä ei viime keväänä olisi pystynyt havaitsemaan eli semmoinen kehittyminen mitä itsessä tapahtuu, niin se tuo eritoten onnistumisen fiiliksiä. (H3)

Toisena vahvimpana minäpystyvyyden kehittymiseen vaikuttavana tekijänä aineistosta havaittiin palautteen saaminen. Kaikki haastateltavat kokivat, että palautteen saamisella on iso merkitys minäpystyvyyden kehittämisessä ja palautetta toivottaisiin saatavan enemmän kuin tällä hetkellä sitä saa. Palautteen saamisen merkitys nousi heti minäpystyvyyden teemaan siirryttäessä, kun haastateltavilta kysyttiin, mitkä tekijät heidän mielestään vaikuttaa omaan minäpystyvyyssuskomuksien kehittämiseen, eikä tässä vaiheessa ollut vielä siirrytty palautteen saamista käsittelevään osioon. Minäpystyvyyssuskomuksien kehittämiseen ja vahvistumiseen vaikuttivat positiivinen palaute sekä myös hyvin muotoiltu rakentava palaute.

Kyllähän se on kiva varsinkin positiiviset palautteet. Totta kai, jos miettii minäpystyvyyttä, luo sitä uskoa itseensä, että ehkä tässä on nyt jotain tehty hyvin, jos joku muu on samaa mieltä, ja totta kai rakentava kritiikki palautteena on myös aina niin kun hyvä sen oppimisen kannalta. (H1)

Se antaa myös semmoista työmotivaatiota ja sellaista onnistumisen tunnetta ehdottomasti, jos ja kun saa hyvää palautetta. (H6)

Tuntuu hyvältä saada palautetta, oli se sitten hyvää tai huonoa, että sitä toivoisi aina saavansa enemmänkin -- joidenkin hankala ehkä antaakin tai ei välttämättä hoksata, että missä tilanteessa sitä palautetta kaivattaisiin. (H2)

Tykkään saada tosi paljon palautetta ja mun mielestä se on tosi tärkeä myös oppimisen kannalta, koska siinä saattaa tulla välillä semmoisia asioita esim mitä ei ehkä itse ole tiedostanut tai sitten just, että vaikka saattaa tulla semmoisia kehityskohteita esille niin tosi iso merkitys. – (palaute) vaikuttaa tosi paljon siihen, miten mä muodostan, vaikka sen käsityksen omista taidoista, että mä kyllä aina otan ne tosi silleen melkein kirjaimellisesti, että vaikuttaa tosi paljon ja myös huomaa sitten, että kaipaa sitä palautetta, koska niillä on itselle niin iso merkitys. (H5)

Saatuun palautteeseen suhtautuminen ja annetun palautteen muotoilu on todettu olevan osan haastateltavien mielestä myös tärkeässä osassa minäpystyvyyssuskomuksiin liittyen. Henkilöiden oma suhtautuminen etenkin rakentavaan palautteeseen on merkittävässä osassa palautteen vaikutukseen liittyen minäpystyvyyssuskomuksien kehittymiseen. Omalla suhtautumisella henkilöt voivat kontrolloida, vaikuttaako rakentava palaute positiivisesti tai negatiivisesti omiin minäpystyvyyssuskomuksiin.

On se tärkeässä roolissa se että miten sä suhtaudut siihen lähtökohtaisesti palautteeseen ennen kun sä saat sen. Että sitten, jos sä osaat ajatella sen sitten rakentavana ja pyritään parempaan lopputulokseen. Tälleen sitten se on myös siellä helppo suhtautua siihen. (H4)

Positiivisen palautteen lisäksi henkilöt kaipaavat rakentavaa ja kehittävää palautetta, jotta he voivat muun muassa kokea kehittymisen mahdollisuuden. Rakentava ja kehittävä palaute auttavat myös henkilöitä oppimaan oikeat ja oppimaan pois väärät toimintatavat, jolloin he voivat kehittää taitojaan ja parantaa suoritustaan työssä.

Positiivisella palautteella on tuohon minäpystyvyyteen varmasti eniten vaikutusta, että ensinnäkin että sitä palautetta saa ja sitten että tavallaan se kehittävän palautteen kautta tulee sellainen tunne, että pystyn kehittymään tässä työssäni, niin on silläkin varmasti vaikutusta. (H2)

Myös sitten silleen ainakin itsekin, kun niitä kirjoittaa niin huomioi, että myös oikeasti keksii sitä kehitettävääkin, että voi myös kehittää itseään. Jos ei kukaan ikinä sano mistään, niin sittenhän sitä tekee samaa aina. (H6)

Henkilöt ovat todenneet saavansa palautetta vertaisiltaan kollegoilta, esihenkilöiltä sekä kokeneemmilta kollegoilta. Uran alkuvaiheessa olevat tilintarkastuksen asiantuntijatyössä työskentelevät kaipaavat palautetta kokeneemmilta sekä virkaiältään vanhemmilta työntekijöiltä. Kokeneemmilta työntekijöiltä palautteen saamista arvostetaan hieman enemmän kuin samalla asematasolla työskenteleviltä kollegoilta ja täten heiltä saadulla palautteella on merkitystä minäpystyvyyssuskomuksien vahvistumiseen.

Sitä palautetta ei ehkä riittävästi tule kuitenkaan näiltä kokeneemmilta, että ne on enemmän näitä samalla asematasolla olevia, jotka sitä palautetta jaksaa kirjoitella. (H2)

Palautekin voisi olla, että sitä tulisi virkaiältään vanhemmilta enemmän sitä positiivista vahvistusta niille omille tuntemuksilleen ja sieltä voisi tulla sitä minäpystyvyyttä. (H1)

Riippuen siitä, että kuka sitä palautetta antaa ja millaisessa yhteydessä ja millaisesta asiasta. - isompi (merkitys) silloin kun se on ihmiseltä kenen kanssa tehnyt paljon töitä. (H8)

Onnistumisen kokemusten ja palautteen saamisen lisäksi osa haastateltavista totesivat sosiaalisella mallintamisella sekä fyysisillä ja emotionaalisilla reaktioilla olevan vaikutusta minäpystyvyyssuskomuksien kehittymiseen. Näiden osa-alueiden vaikutus minäpystyvyyteen jäi kuitenkin vähäiseksi, sillä vain osa tunnistivat näillä olevan vaikutusta.

Sosiaalisen mallintamisen rooli minäpystyvyyssuskomuksien kehittämisessä on ollut henkilöiden omia onnistumisen kokemuksia vahvistava, minkä avulla minäpystyvyys on kehittynyt lisää. Mallintaminen luo henkilöille varmuutta suoritettua työtä kohtaan ja vahvistaa oman oikean työskentelytavan löytämistä.

Se, että sä oot ollut samaa mieltä sen ihmisen kanssa, niin sitten totta kai se nostaa sitä (minäpystyvyyttä) että sulla on ollut semmoinen samanlainen käsitys asiasta. (H4)

Sosiaalinen mallintaminen voi näyttäytyä myös siten, että henkilö ihailee ja arvostaa esimerkillisten henkilöiden työskentelyä ja haluaa siten työskennellä samoin.

No kyllä välillä on sellaisia tyyppejä, että ketä ihailee ja katsoo ylöspäin. -- Sä haluat itse toimia samalla tavalla. (H8)

Kyllä se aina avaa tavallaan uusia näkökulmia ja uusia ajattelumalleja, että kun kokee erilaisia tarkastusmetodeja ja tarkastustapoja, niin sitten pystyy niistä luomaan ehkä sen niin kun oman tavan tehdä ja mikä toimii sitten jokaiselle. (H3)

Viimeisenä minäpystyvyyssuskomuksien kehittymiseen todettiin vaikuttavan vahvistavasti fyysiset ja emotionaaliset reaktiot. Tällaisia reaktioita tunnistivat vain muutamat haastatelluista henkilöistä. Fyysisillä reaktioilla, kuten sydämen sykkeen nousulla, havaittiin olevan vaikutusta tilannekohtaisesti minäpystyvyyteen. Fyysisen reaktion vaikutuksesta minäpystyvyyssuskomukset ovat alussa heikentyneet, mutta myöhemmin tilanteen jälkeen kyseinen kokemus on enemmän minäpystyvyyttä vahvistava kokemus.

Varmaan kyllä joku kohonnut syke on varmasti kyllä jossain tilanteessa voinut olla, jos on ollut jossain tilanteessa yksin. -- kyllä se on ehkä sitten sen jälkeen kuitenkin semmoinen (minäpystyvyyttä) kehittävä, että on taas uudesta tilanteesta sitten selvinnyt. -- enemmän positiivinen. (H6)

Myös emotionaalisilla reaktioilla, kuten jännityksellä tai henkisesti muuten kuormittavan tilanteen seurauksena, minäpystyvyyssuskomukset ovat voineet vahvistua. Tilanteet ja reaktiot ovat yksilöllisiä, joten siksi niiden vaikutus minäpystyvyyteen ovat myös erilaiset. Kaksi henkilöä kuvaili emotionaalisten reaktioiden vaikutusta minäpystyvyyteen. Haastateltava 4 totesi jännityksen olevan hyvä ja suoritusta parantava tekijä, jonka avulla minäpystyvyys vahvistuu. Haastateltavan 8 kokemus emotionaalisesta reaktiosta liittyi henkisesti kuormittavaan työtehtävään, jossa haastateltava koki, ettei hänelle annettu edes

mahdollisuutta onnistua. Tämän tilanteen ymmärrettyään hän ei kokenut, että emotionaalinen reaktio vaikuttaisi minäpystyvyyteensä, mutta jos tilanteessa olisi ollut mahdollisuus onnistua, tällöin minäpystyvyyssuskomukset olisivat voineet mahdollisesti joko vahvistua tai heikentyä.

Totta kai se saattaa tuntua epämiellyttävältä se jännitys tai tämmöinen, mutta sitten semmoinen sanotaan, että pieni kisajännitys jos on hyvästä siten että se lopputulokseen auttaa suoriutumaan hyvin ja silleen kun se vaatii. -- lopputuloksessa myös se (emotionaalinen reaktio) vaikuttaa siihen (minäpystyvyyteen) positiivisesti. (H4)

Siinä oli silleen, että sulla tuntui, että sulla ei ole mitään mahdollisuutta onnistua. Niin ehkä toi oli semmoinen vähän (henkisesti) kuormittava toimeksianto -- ei se vaikuttanut minäpystyvyyteen, jos sulle annettiin mahdoton tehtävä niin ei se (epäonnistuminen) ole sun vika. (H8)

Minäpystyvyyteen vaikuttavien tekijöiden ja tilanteiden vaikutukset ovat yksilöllisiä (Bandura, 1997, s. 108). Tämä tulee huomioida tilanteissa, joissa esimerkiksi työympäristössä pyritään vaikuttamaan minäpystyvyyteen vahvistavasti. Kaikki henkilöt eivät reagoi tilanteisiin samalla tavalla tai kokevat esimerkiksi palauuteen saamisen tilanteet epämiellekkäinä.

5.3.2 Minäpystyvyyttä heikentävät tekijät

Haastatteluiden vastauksista havaittiin myös minäpystyvyyttä heikentäviä tekijöitä, joita oli kuitenkin selkeästi vähemmän kuin vahvistavia. Läheskään kaikki haastateltavat eivät tunnistanee tilanteita tai reaktioita, joissa minäpystyvyyden heikentyisi. Vain muutama haastateltava toi esille, että epäonnistumiset tai negatiivinen palaute ovat vaikuttaneet omaan minäpystyvyyssuskomukseen heikentävästi.

Epäonnistumisten kokemuksien on todettu osittain heikentävän minäpystyvyyttä. Epäonnistumisten kokoluokalla tai toistuvuudella on haastateltavien mielestä vaikutusta siihen, kuinka paljon minäpystyvyyden laskee negatiivisten kokemuksien seurauksena. Tilanteisiin reagointiin ja jälkiseurauksiin vaikuttavat myös ulkoiset tekijät, kuten esimerkiksi saako epäonnistumisten selvittämiseen ja käsittelyyn apua tai onko työtilanne muuten tasapainossa. Kiire ja paine lisäävät epäonnistumisten riskiä.

Epäonnistumiset sitten taas heikentää sitä (minäpystyvyyttä). Varsinkin jos niiden kanssa jää yksin ja kun paine ja stressi on tosi kova koko ajan ylhäältä päin. -- on aika tunnollinen luonne töiden suhteen muutenkin, niin sitten jos tulee epäonnistumisen tunteita niin kyllä ne saattaa vetää aika matalaksi. -- Se näkyy työssä silleen, että kasvaa tietty virheiden mahdollisuus ja vaikka ne ei välttämättä tosiasiaassa kasvaisi niin kasvaa se epävarmuus omasta tekemisestä. (H1)

No hetkellisesti on ehkä vähän semmoinen pettymys itseensä ja sitten ehkä ihan alussa yrittää miettiä, että miten sen olisi voinut tehdä toisin, mutta sitten ehkä sitten hetken päästä hyväksyy sen tilanteen ja yrittää korjata sen parhaansa mukaan. -- ei

ne niin isoja ongelmia ollutkaan, että kyllä aika nopeasti tuntuu, että unohtuu, että ei niihin ainakaan silleen pidemmän päälle mitenkään takerru. (H5)

Haastateltavat ovat usein kuitenkin pystyneet käsittelemään hyvin epäonnistuneet tilanteet ja niistä seuranneita reaktioita. Henkilöiden sitoutumisen tasolla on myös vaikutusta siihen, kuinka käsittelee epäonnistumisen kokemuksia ja millä tasolla ne vaikuttavat minäpystyvyyssuskomuksiin. Epäonnistumisten on huomattu tietyissä tilanteissa laskevan minäpystyvyyttä vain hetkellisesti, mutta myöhemmin tilanteen jälkeen henkilö on kokenut epäonnistumiset minäpystyvyyttä vahvistavana tekijänä. Epäonnistumiset on nähty tällaisissa tilanteissa oppimismahdollisuuksina, jolloin niiden vaikutus ei ole ollut pelkästään negatiivinen.

Sen kyllä toisaalta huomaa myös, että on aika sitoutunut tähän alaan, niin epäonnistumiset tuntuu. Harmittaa myös ehkä enemmän, varsinkin jos on sellaisia, että ei ole huomannut jotain tai kysytään jotain ja ei tajua, että en kyllä tiedä yhtään vastausta tähän. -- Laskee silleen 10 minuutiksi ja sitten ne taas saattaa kasvattaa sitä, että on taas niin kun oppinut kantapään kautta jonkun asian." (H6)

Totta kai se hetkeksi saattaa olla silleen, että oonpa dille (=tyhmä), mutta ei se nyt kauhean montaa päivää yleensä kestä tai kauhean montaa minuuttiakaan. (H8)

Epäonnistumisten lisäksi negatiivinen tai huonosti muotoiltu rakentava palaute vaikuttaa negatiivisesti henkilöiden minäpystyvyyssuskomuksiin. Palautteen antamisessa on tärkeää huomioida kuinka muotoilee rakentavan palautteen. Rakentavan palautteen tarkoituksena on tukea kehittymistä ja kannustaa kohti parempaa suoriutumista tulevaisuudessa eikä olla palautteensaajaa kohtaan liian negatiivinen tai lannistava.

Negatiivinen palaute niin se totta kai sillain laskevasti negatiivisesti tai neutraalisti, riippuu miten paha asia se on. En mä nyt mitään tosi huonoa palautetta sillain saanutkaan, mutta [Kertoo tilanteesta, jossa on saanut negatiivista palautetta]. (H7)

Ehkä yleisesti aina kaikissa negatiivisissa palautteissa on hirmu tarkkaa vaan se, että miten ne on sanoitettu, että jos ne on pystytty konkreettisesti osoittamaan, että missä jutuissa pitää vaikka kehittyä, niin ne on tosi helppo käsitellä. -- sitten on pyrkinyt löytämään vaan ne jutut mitä niissä pitää kehittää ja mahdollisesti myös konsultoida, vaikka kollegoilta että mitä vaikka tietyt palautteet saattaa tarkoittaa tai mitä niistä kannattaa ottaa mukaan. (H3)

Haastateltavat 2 ja 5 korostivat, että negatiivinen tai rakentava palaute voi muodostaa myös neutraalin vaikutuksen, jolloin taustalla voi olla tilanne, jossa palaute on ollut perusteltua ja sen mahdollisuus on tiedostettu.

Ehkä jollain tasolla joo (rakentava palaute vaikuttaa minäpystyvyyteen), mutta ei ainakaan heikentävästi, koska ne on ehkä ollut semmoisia asioita mitä ei ehkä tullut ekanä ajatelleeksi, mutta kuitenkin ne pystyy tiedostamaan, että ei ole tullut semmoista minkä takana mä en pystyisi vaikka seisoo. (H5)

Neutraalit suhtautumisesta, että ei mulle tule siitä mitenkään sellainen olo, että mä sitten jotenkin huono, että kun annetaan kehittävää palautetta tai että jonkun asian olisi voinut tehdä paremmin. (H2)

Tämän lisäksi haastatteluissa kävi ilmi, että jos henkilö näkee asian tai tilanteen samalla tavalla kuin palautteenantaja, negatiivinen tai rakentava palaute ei heikennä minäpystyvyyttä. Loput haastateltavat kertoivat, etteivät he ole saaneet negatiivista palautetta, joten heillä ei ole kokemusta siitä, miten se vaikuttaisi minäpystyvyyteen nykyisessä ammatissa.

5.4 Ammatillisen sitoutumisen ja minäpystyvyyden tukeminen

Minäpystyvyyden kehittymisen ja ammattiin sitoutumisen lisäksi tutkimushaastatteluissa pyrittiin selvittämään, miten nykyinen työnantaja pystyisi vaikuttamaan näiden tukemiseen. Haastatteluista todettiin, että työnantajalla olisi useampia mahdollisuuksia vaikuttaa paremmin tilintarkastajien minäpystyvyyden vahvistamiseen sekä ammattiin sitoutumiseen.

Tilintarkastajan ammattiin sitoutumisen voidaan kokea aiheuttavan kustannuksia ja työnantajalta toivottaisiin reilua työntekijöitä kohtaan. Näitä asioita kehittämällä paremmaksi voitaisiin mahdollisesti sitouttaa henkilöitä pidempi aikaisesti tilintarkastajaksi. Haastateltava 3 ja 7 totesivat, että työnantaja voisi kehittää esimerkiksi palkkausta ja haastateltava 4 mainitsi työsuhteen muodon vaikuttavan sitoutumiseen joko positiivisesti tai negatiivisesti.

Palkkauksella tai erilaisilla kannustimilla voitaisiin vähän kompensoida sitä menetystä, minkä sitten joutuu kokemaan siinä omassa vapaassa ja elämän muilla osilla. Joistain muista ammateista voitaisiin kenties palkita jopa vähän paremmin samoilla työtunneilla kuin mitä tilintarkastajat ansaitsee. (H3)

Meillä on nyt tällä hetkellä tosi paljon lähtenyt menemään, siis ihan valtava määrä ihmisiä, mikä nyt on aika tyypillisestä muutenkin tällä alalla. Mutta kyllä mä sanoisin, että palkkaus laahaa yleisesti jäljessä, että sillä on varmasti tosi iso merkitys ja siten saattaa olla noin ylennyksien saamiset semmoinen asia millä on iso merkitys (sitoutumiseen), mutta niitä ei vaan tule niin helposti. -- palkkaus vaikuttaa itsellä tosi paljon, että jos se ei nouse edes vaihtamalla tilintarkastusyhtiötä, niin en mä sitten tyydy siihen. Sitten täytyy vaan vaihtaa hommia sen takia. (H7)

Työntekijöiden sitouttamiseen vaikuttaa tosi paljon se, että millaisia työsopimuksia sä teet niitten kanssa. Mun mielestä aikaisemmassa (tilintarkastuksen) työpaikassa oli huono tapa se, että jos tehtiin useampi määräaikaista peräjälkeä. Ehkä nää tällaisia sopimusteknisiä asioita miten pidät työntekijät sun yrityksessä. -- Pääasia on, että sut perehdytetään hyvin ja huomioidaan. (H4)

Haastatteluissa nousi esille asiantuntijoiden toiveet myös paremmasta esihenkilötyöskentelystä. Esihenkilöiltä odotetaan ihmisten tuntemusta sekä taitoja

käsitellä erilaisia tilanteita. Esihenkilöiksi toivotaan sellaisia, jotka ovat taitavia ihmisten kanssa sekä arvostavat osaamista ja ovat sitoutuneita sen kehittämiseen.

Valitsemalla enemmän jotka on profiililtaan enemmän jotka on hyviä ihmisten kanssa, että minun mielestä sellainen niin kuin osaamisen arvostaminen ja ymmärtäminen. -- Pitää olla taitava ryhmänjohtaja ja sitten se vaikuttaa sekä siihen ihmisen tunteeseen, että siellä lopputulemaan onko lopputulos hyvä ja onko ihmisellä tunne, että hän on pystynyt suoriutua hyvin. (H8)

Jos on vaikka jokin semmoinen tilanne minkä kokee itse raskaaksi tai tämmöiseksi, niin mä ehkä korostaisin sen esihenkilön merkitystä ja että huomioitaisiin omat mielipiteet ja ajatukset, että jos on vaikka jokin asia mikä häiritsee niin sitten siitä vaikka puhuttaisiin avoimesti ja sitten siihen myös puututtaisiin. (H5)

Esihenkilöiltä ja kokeneemmilta työntekijöiltä toivottiin nuorempien asiantuntijoiden huomioon ottamista. Uran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden kuuntelu ja huomioon ottaminen on tärkeässä osassa ammattiin sitoutumisessa. Jos henkilöt kokevat, ettei heitä tai heidän ajatuksiaan kuulla, on mahdollista, että heidän sitoutumisensa heikentyy. Ikäasian ohella haastatteluissa haastateltava 8 toi esille myös sukupuolten väliset erot ammatissa. Sukupuolten välinen tasa-arvo voi vaikuttaa myös henkilöiden ammattiin sitoutumiseen, mikäli he kokevat, ettei tasa-arvo toteudu.

Nuorempia kuullaan ja mielipiteet kiinnostaa, ja kiinnostaa kuulla mikä meni hyvin ja mikä meni huonosti. Eikä ehkä siten silleen, että vastuulliset ja managerit tai ylempänä olevat määrää tahdin ja hommat ja asiat eikä kuuntele yhtään niitä jotka ehkä tekee isoimmat tunnukset. Niin se on ehdottomasti semmoinen mikä saa sitten porukkaa lähtemään. (H6)

Meillä on paljon esihenkilöitä, joilla ei ole riittävä koulutus eikä ehkä sellaista aitoa ammatillista kiinnostusta sellaiseen esihenkilö työhön. -- miten kohdataan varsinkin nuorempia asiantuntijoita. (H8)

Katsotaan vaikka paljonko meidän partnereista on miehiä, niin kyllähän se on silleen todella epämotivoivaa varmaan nuorille naisille. Ja jos mietitään että jotka lähtee, mä ainakin [mainitsee kaupungin, jossa työskentelee] näen ryhmässä, niin ne nuoret naiset lähtee siinä assistant manager vaiheessa ja sitten nuoret miehet jää. Minun mielestä ne on kaikki sellaisia tosi huolestuttavia asioita, joihin pitäisi pystyä puuttua. (H8)

Taitavan esihenkilöosaamisen omaavilla henkilöillä tuettaisiin työntekijöiden suoriutumista ja oppimista. Esihenkilötyöhön kuuluu tärkeänä osana myös palautteen antaminen. Useat haastateltavat toivoivat saavansa enemmän palautetta kuin ovat tähän mennessä saaneet. Taitavien esihenkilöiden odotetaan osaavan antaa positiivista sekä rakentavaa palautetta henkilöille ja siten kehittää työntekijöiden minäpystyvyyssuhteita.

Se (esihenkilötyö) vaikuttaa siihen mitä annetaan palautetta ja niin kun annetaanko ylipäättänsä mahdollisuudet onnistua ihmisille töissä, että jos annat huonot ohjeet, niinhän siellä kukaan onnistuu. (H8)

Ihmiset ei välttämättä anna niitä palautteita tai niitä annetaan silleen tosi kevyesti ilman sellaista miettimistä. -- se (palautteen antaminen) voisi olla jotenkin, että se olisi työnantajan puolelta jotenkin pakollinen. -- se voisi olla ehkä silleen millä saisi sitten enemmän vielä sellaista kehittävä (palautetta). (H6)

Palautteenannon lisäämisen lisäksi osa haastateltavista toivoivat selkeyttä, kuinka asetettuihin tavoitteisiin päästään. Epärealistisilla tavoitteilla on mahdollista heikentää työntekijöiden minäpystyvyyttä ja ammattiin sitoutumista. Kommunikoinnin ja avoimuuden merkitys korostuu myös minäpystyvyyden vahvistamisen tukemisessa.

No ehkä just enemmän siihen palautteen antamiseen ja sitten semmoinen, että vaikka tääkin työ on välillä aika hektistä, niin otetaan vaikka ihan siis tommoisilla perusjuutuilla otetaan vaikka hetki ja kysytään kuulumisia. Kommunikointi on tosi tärkeätä, että siihen täytyy panostaa. (H5)

Ehkä semmoinen just korostettaisiin avoimuutta ja palautteen merkitystä työyhteisössä. -- mikä kohottaa varmasti sitten minäpystyvyyttä ja muita tuota vaikka onnistumisen tunteita. -- semmoinen palautteiden antaminen ja keskustelu mahdollisista kehityskohteista tai uran näkymistä. (H3)

Keskusteluja esimiehen kanssa niin voidaan tuoda selkeästi esiin sitä, että mitä sulta odotetaan ja että miten niihin päästään. -- asiakaskoodilla tietty tähän prosentuaalisesti ja olla tietyn verran tehokas. -- se lisää semmoista ahdistumista. (H4)

Arviointikriteerit ja mittarit niin nekin mun mielestä vaikuttaa siihen, että miten uskoo, että on hyvä. Koska kun on se käyttöaste, niin välillä tuntuu, että no ehkä mä nyt oon ihan huono, koska se ei ole se mitä haluttaisiin. -- jos keskityttäisiin muihinkin (mittareihin) voisi nostaa sitoutumista. (H1)

Palautteen määrällä ja kommunikoinnin tärkeydellä on eri henkilöille erilaiset merkitykset, joten esihenkilöiden tulisi huomioida myös yksilölliset tekijät. Yksilölliset tekijät korostuvat myös minäpystyvyyden vaikutuksesta ammatilliseen sitoutumiseen. Minäpystyvyyden on todettu myös vaikuttavan merkittävästi suurimman osan haastateltujen henkilöiden ammatilliseen sitoutumiseen, sillä vain yksi haastateltavista totesi, ettei sillä ole vaikutusta.

Mä uskon, että mä pystyn. Varmasti sillä on positiivinen vaikutus siihen, että haluaa pysyä tilintarkastuksessa. (H4)

Kyllä ehdottomasti, että jos musta tuntuisi siltä, että mä en pärjää tässä työssä, niin en mä varmasti enää täällä olisi. Kyllä erittäin vahvasti. (H5)

Tällä ammatilla on ollut taipumusta niin kun luoda itseluottamusta omiin kykyihin, että paljon itsevarmempi fiilis on nyt kuin silloin kun aloitti työt ja uskon kanssa, että se on myös nostanut sitä fiilistä tai nostanut sitä todennäköisyyttä, että pysyy alalla pidempään. (H3)

Mä kyl uskon ihan mun kykyihin ja kyllä mä veikkaan, että mä koen olevani ihan ok siinä mitä mä teen, niin mä sen takia viihdyn, että musta on niin kiva tulla töihin joka

päivä. Se tulee vielä just siitä, että myös nauttii sitten töissä olemisesta koska on semmoinen fiilis, että näitä hommia osaa tehdä. (H6)

Haastateltavien vastauksista korostui henkilöiden usko omiin kykyihinsä sekä sen seurauksena vahvistunut tyytyväisyys sekä ammattiin sitoutuminen. Keskitymällä minäpystyvyyttä vahvistaviin tekijöihin ja toimintatapoihin ammattiin sitoutumista pystyttäisiin parantamaan työyhteisöissä jatkossa. Tutkimustuloksista on muodostettu kokoava kuvio 5.



KUVIO 5 Tutkimuksen tulokset.

Kuviossa 5 havainnollistetaan uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ammatillisen sitoutumisen taustat, muodot ja minäpystyvyyteen vaikuttavat tekijät. Minäpystyvyydellä havaittiin olevan ammatillista sitoutumista lisäävä vaikutus.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena oli tutustua aiheeseen ja selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ammatilliseen sitoutumiseen. Johtopäätöksissä yhdistetään tutkimuksen tuloksia aiempiin tutkimuksiin sekä teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimuksen aihetta lähestyttiin selvittämällä tilintarkastajien ammatillisen sitoutumisen perustaa sekä sitoutumisen muotoa. Haastatteluaineistoa lähdettiin keräämään sitoutumisen kolmen komponentin mallin pohjalta, minkä perusteella kaikkia kolmea sitoutumisen muotoa eli affektiivista, jatkuvuus- ja normatiivista sitoutumista oli havaittavissa. Seuraavassa alaluvussa käsitellään tarkemmin ammatillisen sitoutumisen muotoja ja niiden ilmenemistä haastateltavien vastauksissa.

Tässä tutkimuksessa haluttiin tutkia myös minäpystyvyyden vaikutusta liittyen ammatilliseen sitoutumiseen. Minäpystyvyyden tasolla ja kehittymisen muodoilla pyrittiin selittämään sen vaikutusta sitoutumisen lisäämiseksi tai vähentymiseksi. Alaluvussa 6.3 esitellään tarkemmin minäpystyvyyden vaikutuksia ja kuinka minäpystyvyys on kehittynyt tutkimukseen osallistuneilla tilintarkastuksen asiantuntijoilla. Viimeisessä kokoavassa johtopäätös alaluvussa yhdistetään tilintarkastajien ammatillinen sitoutuminen ja minäpystyvyys sekä pohditaan käytännön ehdotuksia kyseisten teemojen vahvistamiseksi työympäristössä.

Tutkimuksen aineiston avulla pyrittiin saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin, jotka olivat seuraavanlaiset:

Mitkä tekijät saavat henkilöt pysymään tilintarkastusalalla?

- Mitkä tekijät vaikuttavat ammatilliseen sitoutumiseen tilintarkastusalaa kohtaan?
- Onko minäpystyvyysuskomuksilla yhteys tilintarkastusalaan sitoutumiseen, jos on niin millaisia?

6.2 Tilintarkastajien ammatillinen sitoutuminen

Tutkimuksessa haluttiin selvittää uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ammatillista sitoutumista, koska heidän sitouttamisensa ammattiin on tärkeää vaihtuvuuden ehkäisemiseksi. Meyer ja Allenin (1991) kehittämän sitoutumisen mallin mukaan sitoutuminen perustuu joko haluun, velvollisuuteen tai kustannuksien välttämiseen sitoutumisen kohdetta kohtaan. Jokaisella henkilöllä on omat syynsä ja perusteensa, miksi he sitoutuvat tiettyyn ammattiin. Näitä motiiveja pyrittiin selvittämään tässä tutkimuksessa. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat tilintarkastusalaan sitoutumiseen joko vahvistavasti tai heikentävästi.

Tutkimustuloksissa oli havaittavissa haastateltujen henkilöiden kiinnostus tilintarkastusalaan kohtaan sekä heidän oma halunsa pysyttäytyä ammatissa. Alan monipuolisuus sekä lukuisat kehittymismahdollisuudet nousivat merkittäviksi tekijöiksi, jotka vahvistivat tilintarkastajan ammattiin sitoutumista. Nouri ja Parker (2013) totesivatkin nuorten tilintarkastajien kokevan urakehityksen tärkeänä ja sitoutumista lisäävänä tekijänä, johon työnantaja voi vaikuttaa esimerkiksi kehittämällä perehdytystä sekä koulutuksia ja tämä havainto myötäilee myös tämän tutkielman tuloksia.

Affektiivinen sitoutuminen havaittiin tässä tutkielmassa yleisimmäksi sitoutumisen muodoksi. Tämä tutkimustulos myötäilee Loscherin ym. (2020) ja Smithin ja Hallin (2008) tutkimusten tuloksia, joissa havaittiin affektiivisen sitoutumisen olevan yleisin sitoutumisen muoto tilintarkastajien keskuudessa. Haastateltavat kertoivat, että heitä motivoi oma sisäinen halu jatkaa ammatissa eivätkä he kokeneet ulkopuolisten tekijöiden tai henkilöiden luovan painetta pysyä tilintarkastusosalalla. Affektiivista sitoutumista haastateltavien henkilöiden keskuudessa vahvasti onnistumisen kokemukset nykyisessä ammatissa sekä ammattiin sisältyvien tehtävien mielekkyys. Ammatti koettiin mielenkiintoiseksi ja osaamista haastavaksi, joten henkilöt olivat kiinnostuneita pysyttäytymään alalla. Lähes kaikki haastateltavat korostivatkin, että he haluavat kehittyä vielä ammatissa ja siksi kokevat tärkeäksi alan monipuolisuuden. Mäkikangas kollegoineen (2005, s. 63–64) painottivat, että mikäli työ sisältää mahdollisuuksia täyttää henkilökohtaisia tarpeita, kuten tässä tilanteessa kehittymismahdollisuuksia ja työn mielekkyyttä, sitoutuvat henkilöt voimakkaammin työhön.

Ammatin luonteessa korostuu lakisääteisten velvoitteiden täyttäminen ja ammatti koetaan siten merkityksellisenä, mikä saa henkilöitä sitoutumaan alaan vahvemmin. Tätä havaintoa tukee Mäkikankaan ja kollegoiden (2005) toteamus työn merkityksellisyydestä, joka lisää henkilöiden sitoutuneisuutta. Salmela-Aro ja Nurmi (2017, s. 250) toteavatkin, että mikäli työ koettaisiin merkityksettömänä, se uuvuttaisi sekä vähentäisi halua työtä sekä sen tavoitteita kohtaan.

Affektiivista sitoutumista on todettu vahvistavan myös henkilöiden kokeva ylpeys ammattia kohtaan, erityisesti heidän keskuudessaan, jotka kokivat työnsä mielekkääksi. Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat, että ylpeys ammattia kohtaan ei ole vahvin affektiivisen sitoutumisen lähtökohta, sillä

haastateltavat kertoivat, että voisivat olla ylpeitä myös muusta ammatista, mikäli se vastaisi paremmin heidän mielenkiinnonkohteitaan.

Eri teorioiden mukaan affektiivista sitoutumista lisää työntekijöiden ja ammatin välisten arvojen yhteensopivuus. Aiempi tutkimus korostaa myös voimakkaasti tilintarkastajan ammattiin sitoutuneiden henkilöiden omaavan vahvan arvopohjan, mutta myös heikosti sitoutuneille arvojen olevan merkityksellisiä (Loscher ym., 2020). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan havaittu arvojen lisäävän sitoutumista, mikä on eriävä tulos verrattuna aiempaan tutkimukseen. Tämän tutkimuksen tutkimusjoukko koostui pääsääntöisesti alle kaksi vuotta ammatissa toimineista henkilöistä, joten arvojen merkitys heille ei välttämättä ole yhtä merkittävä kuin pidemmän aikaa ammatissa toimineille henkilöille. Tilintarkastajan ammattiin sitoutuminen arvojen ja organisaatiokulttuurin kautta tapahtuu usein työhön tulon ja sosiaalistumisen vaiheessa (Smith & Hall, 2008). Lyhyt kokemus alalta voikin tarkoittaa, että uransa alkuvaiheessa olevat asiantuntijat eivät vielä osanneet yhdistää omia arvojaan ammattiin sisältyviin arvoihin.

Affektiivisen sitoutumisen lisäksi tutkimuksessa korostui myös jatkuvuusperustainen sitoutuminen. Jatkuvuusperustaisessa sitoutumisessa henkilöt punnitsevat sitoutumisen kohteesta poistumisesta aiheutuvia kustannuksia (Meyer ym., 1993). Haastatteluissa ilmeni, että henkilöt sitoutuvat tilintarkastajan ammattiin, koska vaihtoehtoisessa ammatissa ei välttämättä korostu samat tilintarkastusalan positiiviset puolet, kuten kehitysmahdollisuudet tai selkeä urakehitys. Vaikka pitkät kesälomat, etätyömahdollisuudet, kohtuullisen hyvä palkka ja muut etuutena koetut asiat toteutuvatkin tämän tutkimuksen mukaan tilintarkastajan ammatissa, eivät nämä kuitenkaan loppupelissä merkitse, mikäli henkilöt kokevat jonkin toisen ammatin mielenkiintoisempana ja omia tavoitteita paremmin palvelevana ammattina. Smith ja Hall (2008) tutkimuksessaan mainitsivatkin, että jatkuvuusperustainen sitoutuminen eli kustannuksien välttäminen ei saa henkilöitä pysymään yhtä vahvasti tilintarkastajan ammatissa kuin affektiivinen sitoutuminen.

Koivun ja Saaren (2017) mukaan jatkuvuusperustaisesti sitoutunut henkilö voi kokea vaihtoehtojen puutteena sen, ettei usko työllistyvänsä muuhun ammattiin. Tämän tutkimuksen tuloksissa havaittiin, että haastateltavat eivät kokeneet jatkuvuusperustaisesti vaihtoehtojen puutetta, sillä he uskoivat myös työllistyvänsä muualle, mikäli poistuisivat tilintarkastajan ammatista. Nämä havainnot korostavat, että haastateltavat eivät ole vahvasti jatkuvuusperustaisesti sitoutuneita tilintarkastusalaan, mutta kustannuksia välttävää sitoutumista on osittain havaittavissa.

Kolmen komponentin sitoutumisen mallin mukaisesti kolmas sitoutumisen muoto on normatiivinen sitoutuminen. Haastatteluissa ilmeni vähiten normatiivista sitoutumista eli henkilöt eivät velvollisuuden takia pysyttäyty tilintarkastajan ammatissa. Haastatteluissa ilmeni ristiriitaisia näkemyksiä velvollisuuden vaikutuksesta sitoutumiseen, mikä korostaa yksilöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja miten he kokevat asioiden vaikuttavan heidän sitoutumiseensa.

Vaikka velvollisuudentunto tilintarkastusalaan kohtaan ei korostunut voimakkaasti haastateltavien vastauksissa, oli kuitenkin yksi havainto yli muiden:

kouluttautuminen. Osa haastateltavista kertoi, että heidän kouluttautumisensa alalle lisää osittain velvollisuudentuntoa pysyä ammatissa. He kokivat, että koska ovat korkeakoulutettuja ja opiskelleet pitkään kyseistä alaa, heidän tulisi siksi pysyä tilintarkastajan ammatissa. Eroavaisuuksia haastateltavien välillä muodostui juuri liittyen kouluttautumisen luomaan velvollisuuden tunteeseen. Mikäli henkilöt kertoivat, että eivät varsinaisesti olleet suuntautuneet opinnoissa tilintarkastukseen, eivät he tällöin kokeneet kouluttautumisen muodostavan velvollisuudentuntoa tilintarkastajan ammattia kohtaan. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat Smithin ja Hallin (2008) havaintoja normatiivisen sitoutumisen näkökulmasta, jossa korkeakouluttautumisen on havaittu lisäävän sitoutumista, mutta myöskään velvollisuudentunto ei ole yhtä vahvasti sitouttava tekijä kuin haluun perustuva affektiivinen sitoutuminen. Tilintarkastusalaan erikoistuneet henkilöt saattoivat ajatella erikoistumiskoulutuksen merkittävänä investointina itseään kohtaan, mikä lisäsi heidän sitoutumistansa ammattiin, eivätkä siten haluaisi poistua ammatista.

Työkollegoihin sitoutuminen voidaan sijoittaa jokaisen kolmen komponentin alle (Vandenberghe ym., 2001). Mikäli henkilöt kokevat ammatista poistuessa työkollegoiden menettämisen kustannuksena, on silloin työkollegoihin sitoutuminen jatkuvuusperustaista. Tätä olettaamaan ei kuitenkaan voida esittää tämän tutkimuksen tuloksena, vaikka haastateltavat kertoivat sen vaikuttavan sitoutumiseen vahvistavasti. Tässä tutkimuksessa on varsinaisesti hankala sijoittaa työkollegoihin sitoutuminen jonkin näistä kolmesta komponentista alle, koska tutkittavat eivät tuoneet tätä esille keskustellessa sitoutumisen kolmesta komponentista, vaan henkilöiltä kysyttäessä, mikä heidän mielestään sitouttaa heitä tilintarkastajan ammattiin. Tässä tutkimuksessa korostui kuitenkin hyvän työyhteisön ja tiimien sekä mukavien kollegoiden muodostaman hyvän ilmapiirin vaikutus sitoutumista vahvistavana tekijänä. Henkilöt painottivat työkollegoiden vaikuttavan työssä viihtyvyyteen, mikä vaikuttaa suoraan heidän sitoutumiseensa ammattiin ja organisaatioon.

Tutkimustuloksissa korostui henkilöiden sitoutumista lisäävät seikat, mutta esille nousi myös sitoutumista heikentäviä tekijöitä. Tilintarkastusalaan on liitetty hyvin voimakkaasti ammatin kausiluonteisuus, joka näyttäytyy kiirekauteina. Kiirekausi keskittyy vuoden ensimmäiseen kvartaaliin, jolloin isoin osa tarkastustöistä suoritetaan. Tällöin henkilöt joutuvat venymään pitkiin työpäiviin ja luopumaan mahdollisesti osittain henkilökohtaisesta vapaa-ajasta, mikä koetaan ammattiin sitoutumiseen liittyvänä kustannuksena. Ecclesin ja kollegoiden (1983) odotusarvoteorian mukaan kustannuksiin sisältyy negatiiviset emootiot sekä menetetty aika joltain muulta itselleen tärkeältä asialta, joiden seurauksena sitoutuminen valittuun tehtävään, kuten tässä tutkimuksessa ammattiin, voi heikentyä. Haastatteluissa korostui kiireajan luovan henkilöille stressiä, joka on lyöty läpi sillä, että se kuuluu ammattiin ja täytyy vain sietää, mutta tämä ei sovellu kaikille henkilöille. Luvussa 6.4 käydään läpi tarkemmin stressiä.

Sitoutumista heikentävänä tekijänä nähdään tutkimustuloksien mukaan myös ulkopuolisten tekijöiden muun muassa asiakkaiden vaikutus työskentelyn etenemiseen. Tilintarkastus perustuu paljon vuorovaikutukseen kollegoiden ja

asiakkaiden kanssa. Tehtävien kasaantuminen kriittisissä vaiheissa kuten kiirekautena on koettu sitoutumista heikentäväksi tekijäksi, etenkin mikäli ne johtuvat muusta kuin työntekijästä itsestään. Kiirekauden ja ulkoisten tekijöiden aiheuttama stressi voi saada henkilöt pohtimaan ammatista poistumista.

Tutkimuksen tuloksissa oli havaittavissa myös henkilöiden ammatin vaihtamisen aikeet tai ajatukset ammatin vaihtamisesta. Haastatteluiden aikana vain yksi kahdeksasta haastateltavasta mainitsi, että ei ole pohtinut vaihtavansa ammattia. Tämä tarkoittaa, että yli 80 % on harkinnut ammatista poistumista ja tämä on yli kaksi kertaa enemmän kuin Baronan (2024) toteuttaman yleisen työelämä-tutkimuksen mukainen ammatinvaihtoaikomus. Tilintarkastajatutkiminto, eli auktorisoituminen oli ajatuksena kolmella haastatelluista, joista yhdelle tutkimukseen osallistuminen oli ajankohtaista haastatteluhetkellä. Nämä tutkimustulokset osoittavat, että tilintarkastusalalla ja tilintarkastusyhteisöillä on paljon kehitettävää, jotta etenkin uran alkuvaiheessa olevat tilintarkastajat olisivat vahvemmin sitoutuneita ammattiinsa.

6.3 Minäpystyvyyden vaikutus ammatilliseen sitoutumiseen

Toisen tutkimuskysymyksen avulla tavoitteena oli selvittää, millaisia minäpystyvyyssuskomuksia tilintarkastajilla on ja millaisia vaikutuksia minäpystyvyydellä on ammatilliseen sitoutumiseen. Tutkimuksessa havaittiin henkilöiden omaavan vahvan minäpystyvyyden liittyen tilintarkastukseen eli henkilöt uskoivat omiin kykyihinsä suoriutua tilintarkastajan ammatissa. Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt uskoivat omiin kykyihinsä tilintarkastajana ja kertoivat sen lisäävän ammattiin sitoutumista. Tätä tutkimustulosta tukee Viljarannan (2017, s. 67) väite, että yksilöt sitoutuvat enemmän tehtäviin, joissa uskovat omiin kykyihinsä pärjätä. Myös Schoenfeld, Segal ja Borgia (2017) ovat havainneet, että mitä vahvempi minäpystyvyys henkilöillä on, sitä todennäköisemmin he pysyvät tilintarkastajan ammatissa ja tavoittelevat auktorisointia. Merkittävimmät minäpystyvyyttä vahvistavat tekijät olivat tutkimustuloksien mukaan, onnistumisen kokemukset sekä positiivisen palautteen saaminen. Seuraavaksi tarkastellaan minäpystyvyyssuskomuksia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä.

Tässä tutkimuksessa korostui minäpystyvyyttä vahvistavat tekijät, joita haastateltavat tunnistivat enemmän kuin heikentäviä tekijöitä. Merkittävänä minäpystyvyyttä vahvistavana tekijänä tutkimuksessa korostui onnistumisen kokemukset työssä. Henkilöt kertoivat kokeneensa onnistumisen kokemuksia, joiden avulla ovat muodostaneet käsityksen omista kyvyistään. Heidän mielestään onnistumisen kokemukset olivat minäpystyvyyttä vahvistava tekijä. Onnistumisen kokemukset ovat luoneet henkilöissä positiivisia tunteita ja ylpeyttä omaa suoriutumista kohtaan. Positiiviset tunteet ovat liitoksissa mielihyvään, mikä on osa odotusarvoteoriaa (Eccles ym., 1983). Työhön sisältyvät positiiviset tunteet ja pystyvyys lisäävät henkilöiden motivaatiota ja hyvinvointia työssä (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, s. 250). Onnistumisen kokemukset ovat voineet muodostua myös

jo aikaisemmassa työpaikassa tai kouluttautumisen aikana, mikä on luonut varmuutta omista kyvyistä suoriutua myös tilintarkastajan ammatissa.

Haastateltavat nostivat esille sitoutumisen teeman aikana jatkuvat kehittämismahdollisuudet, jotka heijastuvat myös minäpystyvyyteen. Haastateltavat toivat esiin, että heidän minäpystyvyytensä on kehittynyt tilintarkastusuran aikana, kun he ovat huomanneet kehitystä eri vuosien välillä. Tämä kertoo henkilöiden jatkuvasta oppimisesta tilintarkastusalalla, minkä henkilöt kokivat myös tärkeänä sitouttavana tekijänä. Tutkielman tuloksia myötäilee myös Parkin ja Juangin (2015) havainnot siitä, että kun henkilöt kokevat olevansa kyvykkäitä ja uskovat omiin kykyihinsä sitoutuvat he tällöin uraan sekä ammattiinsa.

Mitä tulee epäonnistumisen kokemuksiin, tämä tutkimus osoittaa niillä olevan minäpystyvyyttä hetkellisesti heikentävä vaikutus. Epäonnistumisen kokemusten on havaittu heikentävän minäpystyvyyttä tilanteissa, jotka koetaan stressaaviksi tai henkilö ei tiedä asiasta riittävästi. Haastatteluissa havaittiin, että mikäli henkilöt ovat vahvasti sitoutuneita ammattiin tai omaavat vahvan työmotivaation, voivat epäonnistumiset heikentää minäpystyvyyttä etenkin uran alkuvaiheissa. Tuloksissa ilmeni myös, että henkilöille ei ole aina annettu mahdollisuutta onnistua, joka voisi johtaa minäpystyvyyttä heikentäväksi, mikäli näissä tilanteissa emotionaalinen reaktio olisi negatiivinen. Tutkimuksessa tosin todettiin, että epäonnistumiset heikentävät minäpystyvyyttä usein vain hetkellisesti, jonka jälkeen kokemus muuttuu minäpystyvyyttä vahvistavaksi. Tämä tapahtuu tilanteissa, joissa koettu epäonnistuminen koetaan jälkepäin oppimiskokemuksena tai tehty virhe on saatu korjattua. Vuoren (2017, s. 167) mukaan Meichenbaum (1985) on todennut samankaltaisesti, että epäonnistumiset muunnettuna oppimiskokemuksiksi ja varautumalla epäonnistumisiin kyseiset tilanteet eivät lannista henkilöitä.

Tutkimuksen tuloksista pystyi tulkitsemaan palautteen saamisella olevan myös merkittävä vaikutus henkilöiden minäpystyvyyssuomuksien kehittymiseen. Viljaranta (2017) on todennut, että saadun palautteen avulla henkilöiden uskomukset omista kyvyistään kehittyvät. Henkilöt kertoivat, että ovat muodostaneet käsityksen omista kyvyistään myös saadun palautteen kautta. Palautteella on ollut minäpystyvyyttä vahvistava vaikutus, kun palautteessa on huomioitu henkilöiden onnistumiset.

Haastatteluissa nousi esille myös saadun positiivisen palautteen vaikutus henkilöiden työmotivaatioon. Positiivisen palautteen avulla tehtävien suorittamisen mielekkyys lisääntyy (Viljaranta, 2017, s. 73). Palautteen saamisella on ollut haastateltaville iso merkitys ja heidän toiveenaan olisi saada palautetta vielä enemmän, oli se joko positiivista tai rakentavaa. Rakentava ja kehittävä palaute koetaan henkilöiden mielestä tärkeäksi, sillä kehittävän palautteen avulla henkilöt voivat jatkossa kehittyä työssään. Bakin (2020) tutkimuksen mukaan saatu positiivinen palaute johtaa voimakkaampaan affektiiviseen sitoutumiseen, mikä tukee tämän tutkimuksen tuloksia. Haastatellut henkilöt olivat saaneet positiivista palautetta työstään ja yleisin ammattiin sitoutumisen muoto oli affektiivinen sitoutuminen.

Tutkimuksen perusteella saadun palautteen vaikutuksiin minäpystyvyyteen liittyen vaikuttaa, keneltä palautetta saadaan ja miten saatuun palautteeseen suhtaudutaan. Nuoremmat asiantuntijat selkeästi kaipaavat palautetta virkaiältään kokeneemmilta henkilöiltä. Palautetta halutaan saada kokeneemmilta henkilöiltä ja siten vahvistusta omille kyvyilleen. Palautteen merkitys on myös suurempi, kun palautetta saa henkilöiltä, joiden kanssa työskentelee tiiviisti. Mikäli palautteen saamiseen suhtautuu rakentavasti, on sen todennäköisemmin vaikutukset minäpystyvyyttä kehittäviä. Tutkimuksen tulokset palautteen saannin näkökulmasta tukevat Berlinin (2008) näkemystä siitä, että ihmiset ovat valmiita vastaanottamaan rakentavaa tai negatiivista palautetta silloin, kun se on perusteltua ja ovat avoimia oman toiminnan kehittämistä tukevalle palautteelle (Berlin, 2008).

Annetun palautteen muotoilulla on myös merkitystä siihen, vahvistaako vai heikentääkö palaute yksilön minäpystyvyyttä. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että mikäli rakentava palaute on muotoiltu huonosti, vaikuttaa se minäpystyvyyteen heikentävästi. Jos rakentava palaute on perusteltua ja osoitettu konkreettisesti missä asioissa on kehitettävää, on tällöin usein rakentavan palautteen vaikutus minäpystyvyyteen joko neutraali tai vahvistava eikä heikentävä. Minäpystyvyyttä heikentävien seikkojen vaikutukset ammatilliseen sitoutumiseen ovat näillä perusteilla vähäiset, mikäli henkilöt pystyvät kääntämään heikoudet vahvuuksiksi ja oppimaan epäonnistumisista.

Aiempien kokemusten ja palautteen saamisen lisäksi haastatteluiden vastauksissa ilmeni myös fyysisten ja emotionaalisten reaktioiden vahvistavan tilintarkastajien minäpystyvyyttä. Tämän lisäksi myös sosiaalisella mallintamisella on ollut minäpystyvyyttä vahvistavia vaikutuksia. Nämä kaksi minäpystyvyyteen vaikuttavaa tekijää jäivät kuitenkin selkeästi vähemmäksi tässä tutkimuksessa kuin onnistumisen kokemukset tai palautteen saaminen.

Kohlmeyer, Parker ja Sincich (2017) ovat todenneet uransa alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien pitävän sosiaalista mallintamista tärkeänä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista lisäävänä tekijänä. Tämän lisäksi nuorten tilintarkastajien on havaittu ottavat mallia kokeneista henkilöistä tilanteissa, joissa toimitaan asiakkaiden kanssa. (Kohlmeyer ym., 2017.) Sosiaalisen mallintamisen havaittiin vaikuttavan vahvistavasti minäpystyvyyteen tilanteissa, joissa useampi henkilö on samaa mieltä asiasta ja täten henkilö saa vahvistusta omille kyvyilleen suoriutua tilanteesta. Fyysisten ja emotionaalisten reaktioiden tunnistaminen jäi hyvin vähäiseksi haastateltavien keskuudessa. Kyseisten reaktioiden seurauksena minäpystyvyys pääsääntöisesti vahvistui. Reaktioiden ilmeneminen alussa saattoi tuntua epämiellyttävältä ja heikentää minäpystyvyyttä, mutta lopputuloksessa kyseiset reaktiot kääntyivät minäpystyvyyttä vahvistaviksi.

Reaktioiden voimakkuus ei ole olennaisinta, vaan se, miten yksilöt kokevat ja käsittelevät tilanteet (Bandura, 1997, s. 108). Eri henkilöt reagoivat esimerkiksi rakentavaan palautteeseen tai emotionaalisiin reaktioihin kevyemmin tai vahvemmin kuin toiset. Kun yksilöllä on toimivat työkalut koettujen reaktioiden tai tilanteiden käsittelyyn, minäpystyvyyssuhteet kehittyvät ja vahvistuvat. Tuloksista voidaan todeta, että mikäli jokin tekijä vaikuttaa yksilön

minäpystyvyyteen heikentävästi, on henkilö mahdollisesti kykenevä muuttamaan sen vahvistavaksi.

6.4 Käytännön ehdotuksia sitoutumisen ja minäpystyvyyden vahvistamiseksi

Haastatteluissa nousi esille, että lähes kaikki haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat pohtineet joissain määrin tilintarkastuksen ammatista poistumista. Tilintarkastusalan vetovoimaisuuden kannalta ja sitoutumista vahvistamiseksi tulisi kehittää toimia, jotta ajatukset ammatin vaihtoaikomuksesta eivät olisi niin yleisiä. Tämän tutkimuksen tuloksista ja johtopäätöksistä voidaan todeta myönteisten minäpystyvyyssuskomuksien vaikuttavan positiivisesti ammatilliseen sitoutumiseen. Ammatillinen sitoutumiseen vaikuttaa kuitenkin monet tekijät, joista minäpystyvyys on vain yksi osa. Tutkimushaastatteluiden vastauksien perusteella seuraavaksi pohditaan käytännön ehdotuksia siihen, kuinka minäpystyvyyttä ja ammatillista sitoutumista voitaisiin vahvistaa tilintarkastajien työyhteisössä.

Tutkimuksessa korostui palautteen saamisen tärkeä merkitys uran alkuvaiheessa oleville tilintarkastuksen asiantuntijoille. Työyhteisössä tulisi kiinnittää huomiota palautteen antamisen määrään ja laatuun. Haastateltavat kertoivat, että he ovat pääsääntöisesti saaneet palautetta tilanteissa, joissa he ovat sitä itse pyytäneet. Spontaaneissa työtilanteissa palaute on jäänyt pintapuoliseksi esimerkiksi vain kiittämiseksi, joka koettiin myös tärkeänä asiana, mutta ei kuitenkaan varsinaiseksi palautteeksi. Palautteen merkitystä tulisi huomioida työyhteisössä ja kehittää palautteen antamisen prosessia, siten että se tukisi työntekijöiden minäpystyvyyttä. Palautteen antamisen lisäämiseksi työyhteisössä voisi kehittää kannustimia, joiden avulla palautetta annettaisiin enemmän.

Palautteen antamista voisi pohtia myös annettavan anonymisti, sillä haastatteluissa ilmeni, että kehittävää tai rakentavaa palautetta ei kehdeta antaa, mikäli sen hyötysuhde jää heikoksi, esimerkiksi rakentavan palautteen antaminen voisi vaikuttaa henkilökemioihin negatiivisesti. Palautteen antaminen anonymisti voisi olla harkittua tilanteissa, joissa palautteensaaja -tai antaja haluaa palautteen anonymiminä. Tällöin henkilöt uskaltaisivat helpommin antaa myös rakentavaa palautetta. Palautteen antamisen ei tulisi kuitenkaan olla pelkkä muodollisuus tai väkinäistä, vaan kannustaa henkilöitä antamaan rohkeasti enemmän positiivista sekä myös kehittävää palautetta.

Palautteen antaminen työyhteisössä kuuluu jokaiselle. Palautetta tulisi saada esihenkilöltä, toimeksiantojen vastuullisilta henkilöiltä sekä kollegoilta keiden kanssa työskentelee asematasosta riippumatta. Kiviranta (2011, luku 6.4) painottaakin palautteen saamisen olevan tärkeää myös muissa tilanteissa kuin virallisissa palautekeskusteluissa. Työntekijät odottavat esihenkilöiltä taitavia johtamistaitoja, joihin sisältyy muun muassa palautteen antaminen, uran tukeminen sekä selkeä kommunikointi ja tavoitteiden asettaminen. Yksilön

kehittymistä edistävä esihenkilötyö sisältää kehittymisen arviointia ja palautteen antamista (Kiviranta, 2011, luku 6.4).

Kohlmeyerin ja kollegoiden (2017) tutkimuksessa havaittiin työntekijöiden luottavan esihenkilöön silloin, kun esihenkilö toiminnallaan toimii roolimallina sekä tukee työntekijän urakehitystä tilintarkastuksen parissa, millä on myös positiivinen vaikutus sitoutumiseen. Haastatteluissa ilmeni, että työyhteisössä on sellaisia esihenkilöitä, jotka koetaan osaamattomiksi esihenkilön rooliin. Esihenkilöiltä eri työntekijät odottavat erilaista käyttäytymistä, joten tässäkin tulee huomioida yksilöiden väliset erot, joita myös esihenkilöiden tulisi tunnustaa. Näitä taitoja tulisi kehittää esihenkilöiden keskuudessa ja myös työntekijöiden kanssa. Tilintarkastuksen ammatin kiireluonteisuuden vuoksi nämä asiat usein unohtuvat päivittäisessä työssä ja siksi asioiden painottaminen ja kehitystyö tulisi tehdä kiirekauden ulkopuolella.

Taitava esihenkilö osaa ottaa henkilöiden yksilöiden erilaisuudet huomioon. Brodbeck (2009, s. 284) painottaa, että johtamistaitoihin kuuluu ihmissuhdetaitojen osaaminen yksilö- ja ryhmätasolla. Työnantajan määrittelemät tavoitteet ja arviointikriteerit voivat olla joillekin persoonallisuuksille liian ankaria. Tavoitteiden ja mittareiden asettaminen yksilöllisesti selkeämmälle ja realistisemmalle tasolle voitaisiin tukea henkilöiden minäpystyvyyttä. Bandura (1997, s. 462) tuokin ilmi, että mikäli tavoitteet eivät ole yksilön itsensä määrittelemiä, eivät henkilöt välttämättä hyväksy niitä.

Korkeilla roolivaatimuksilla ja tavoitteilla on todettu myös olevan vaikutusta ahdistuneisuuteen työssä (McNatt & Judge, 2008). Tutkielman tuloksissa tuotiin ilmi, että mikäli työntekijä ei pääse johonkin työnantajan asettamaan yksilöimättömään tavoitteeseen, hän saattoi tuntea olevansa huono ja minäpystyvyys heikentyi, vaikka todellisuudessa hän olisi suorittanut työtehtävänsä onnistuneesti. Saari ja Pyöriä (2015) havainnollistavat korkean suoriutumistavoitteiden ja aikapaineen aiheuttavan mahdollisesti kompromisseja tai työn laadun laskea. Le Blanc, De Jonge ja Schaufeli (2009, s. 121) toteavat, että kuormituksessa ja paineessa työskentely lisää stressiä ja ahdistuneisuutta työssä, jonka myös Mnif ja Rebai (2022) sekä Smith ja Emerson (2017) ovat havainneet tutkimuksissaan tilintarkastusalalla. Heidän tutkimuksissaan on havaittu myös kiireen aiheuttavan stressiä tilintarkastajien työssä. Mikäli tällaisia tilanteita esiintyy työssä liikaa, on riskinä työntekijöiden heikentyvä sitoutuneisuus tilintarkastajan ammatia kohtaan, sillä paine ja kiire saattavat heikentää heidän minäpystyvyyttään.

Tutkimuksessa selvisi myös työyhteisössä esiintyvä ilmiö, jossa virkailiään nuorempia asiantuntijoita ei huomioida tai kuunnella heidän mielipiteitänsä. Nuoremmat asiantuntijat avustavat auktorisoituja tilintarkastajia tilintarkastusprosesseissa ja saattavat tehdä isoimmat työt kuin ylempi tasoiset tilintarkastajat. Tutkimuksessa havaittiin, että nuorille asiantuntijoille on tärkeää, että heidät osataan ottaa huomioon, ja tätä havaintoa tukee Kivirannan (2011, luku 3.3) ajatus siitä, että mikäli nuoremmat työntekijät huomioidaan asiallisesti, muodostavat he positiivisia assosiaatioita ja kokevat esimerkiksi enemmän kuuluvuutta organisaatioon.

Mikäli nuorempien asiantuntijoiden ajatukset jäävät huomiotta, todettiin sen tässä pro gradu -tutkielman tuloksissa heikentävän ammattiin sitoutumista ja näistä syistä henkilöitä on poistunut alalta. Alalla on huomattu myös toinen ilmiö, jossa uran alkuvaiheessa olevat etenkin naiset poistuvat tilintarkastusalalta siinä vaiheessa, kun ovat työskennelleet alalla suunnilleen 3–6 vuotta. Esihenkilöiltä odotetaan tässäkin asiassa yksilöllistä huomiointia. Useampi haastateltava kertoi pohtineensa alalta poistumista erinäisistä syistä, mutta yleisimpänä oli omien mielenkiinnonkohteiden tavoittelu.

Tilintarkastusyhteisöissä tulisi pohtia keinoja, kuinka esihenkilöt ja kokeneemmat tilintarkastajat kohtaisivat nuorempia asiantuntijoita paremmin ja sitouttavaisivat heitä vahvemmin ammattiin. Nouri ja Parker (2013) omassa tutkimuksessaan ehdottivatkin keskittymään tilintarkastusyhteisöissä uran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden urakehitykseen sekä kehittymismahdollisuuksiin, joiden on havaittu lisäävän sitoutumista ammattia ja organisaatiota kohtaan. Tilintarkastuksen ammatin hyviä puolia korostamalla ja kehittämällä henkilöitä olisi mahdollisuus sitouttaa enemmän ammattiin. Kehittymismahdollisuuksien ja alan monipuolisuuden vahvistamisella henkilöitä saataisiin pysymään alalla.

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA JATKOTUTKIMUSIDEAT

7.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta arvioitaessa tulee huomioida myös tutkimuksen luotettavuus, uskotavuus ja eettisyys (Juuti & Puusa, 2020, s. 175). Tämä tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, johon myös Jyväskylän yliopisto on sitoutunut. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) mukaisesti hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto. Tutkimuksissa tavoitteena on luoda puutteettomat tutkimustulokset. Tutkimuksen toteuttamisen vaiheiden tarkka kuvailu kartuttaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181; Hirsjärvi ym., 2009, s. 231–232.) Aineistonkeruuseen liittyvät asiat kuten olosuhteet ja käytetty aika on kerrottava selkeästi ja todenmukaisesti. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231–232.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida validiteetin ja reliabiliteetin perusteella. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu sitä mitä on luvattu ja reliabiliteetti täsmentää tutkimustuloksien toistettavuutta. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160.) Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ammatillista sitoutumista ja minäpystyvyyttä. Tutkimusjoukko koostui kahdeksasta tilintarkastuksen asiantuntijasta, jotka olivat koottu yhdestä tilintarkastusyhteisöstä, mutta useammalta toimipaikalta. Tutkimusjoukko ja heidän haastatteluiden tuottamat vastaukset vastaavat tutkimuksen tarkoitukseen sekä tavoitteeseen. Tutkimustuloksissa oli havaittavissa myös yhtäläisyyksiä aiempiin toteutettuihin tutkimuksiin. Tulosten luotettavuutta vahvistaa reliabiliteetti eli toistettavuus verrattuna aiempiin saman aihealueen tutkimuksiin.

Kyseinen tutkimuksen aineiston kerääminen on toteutettu haastattelemalla ihmisiä, jolloin tulee huomioida myös ihmistieteiden eettisiä ohjeita, joka vahvistaa tehdyn tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) mukaan tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistua

vapaaehtoisesti tutkimukseen sekä kieltäytyä osallistumisessa tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tässä pro gradussa henkilöitä lähestyttiin sähköpostitse, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Kun henkilöt olivat antaneet suostumuksensa osallistua haastatteluun, vielä haastattelun alkaessa tutkittaville kerrottiin tutkimukseen osallistumisen perustuvan vapaaehtoisuuteen sekä osallistumisesta voi kieltäytyä missä vaiheessa tahansa. Samaisessa sähköpostiviestissä kerrottiin, kuinka haastatteluaineistoa käsitellään sekä vastaukset käsiteltäisiin siten, ettei tutkimuksessa heitä voisi tunnistaa eli haastateltavien vastaukset ovat anonymisoitu. Tutkimuksen tulososiossa on esitetty haastateltavien suoria lainauksia. Mikäli haastateltava kertoi jotain tunnistettavia tietoja, on tällöin käytetty hakasulkeita poistamaan nämä kohdat lainauksista.

Tutkimuksen teoriaosiossa on hyödynnetty monipuolisia lähteitä vertaisarvioituista tutkimuksista painettuihin kirjoihin, joita on käytetty Jyväskylän yliopistossa kurssikirjoina tai kirjat sisältävät myös lähdeluetteloita. Tavoitteena oli hankkia mahdollisimman ajankohtaisia tutkimuksia ja artikkeleja, jotka lisäisivät tutkimuksessa käytetyn teorian luotettavuutta. Teoriaosiossa on kuitenkin hyödynnetty aihealueiden arvostettuja alkuperäisteoksia, joiden julkaisut ovat tapahtuneet 1900-luvuilla. Kyseisiä artikkeleja on pidetty merkittävinä teoksina, joten niitä on hyödynnetty myös tässä tutkielmassa.

Tässä pro gradu -tutkielmassa on käytetty tekoälykielimalleja. Tutkielmassa on hyödynnetty ChatGPT:tä vain havaitsemaan omasta tekstistä kielioppivirheitä sekä selkeyttämään lauserakenteita yksittäisien virkkeiden osalta.

Puusan ja Julkunen (2020, s. 189) esittämä tieteen objektiivisuus on otettu huomioon tässä tutkimuksessa. Objektiivisuutta on pyritty vahvistamaan pitämällä tutkijan omat mielipiteet ja oletukset pois tutkimustuloksista, vaikka hän itse työskentelee samaisessa ammatissa kuin tutkittavat henkilöt. Tutkimusaineiston analyysi on toteutettu teoriaohjaavasti, joten myös silloin pelkät tutkijan omat oletukset eivät ohjanneet analyysia. Puusa ja Julkunen (2020, s. 189) toteavat täydellisen objektiivisuuden saavuttamisen olevan kuitenkin mahdotonta.

7.2 Jatkotutkimusideat

Tässä tutkimuksessa tutkittiin uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastuksen asiantuntijoiden ammatillista sitoutumista sekä minäpystyvyyden vaikutusta tähän. Tutkimusjoukko koostui vain yhden tilintarkastusyhteisön työntekijöistä. Tutkimustuloksien yleistettävyydeksi jatkotutkimuksissa voitaisiin laajentaa tutkimusjoukkoa useampaan tilintarkastusyhteisöön sekä lisäämällä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrää. Tämä voitaisiin toteuttaa myös määrällisen tutkimuksen menetelmin. Näin tämän tutkimuksen tuloksia pystyisi kohdistamaan suurempaan joukkoon uusia tilintarkastajia ja tutkimustuloksien luotettavuus vahvistuisi. Olisi kiinnostavaa tietää olisivatko tutkimustulokset samanlaisia eri kokoisissa tilintarkastusyhteisöissä, Big 4 -yhtiöissä sekä pienemmissä tilintarkastustoimistoissa.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena voitaisiin selvittää uran alkuvaiheessa olevien tilintarkastajien ja kokeneempien auktorisoitujen tilintarkastajien eroja tai yhtäläisyyksiä liittyen ammatilliseen sitoutumiseen sekä minäpystyvyyteen. Olisi mielenkiintoista selvittää, mikä vaikuttaa auktorisoitujen tilintarkastajien ammatilliseen sitoutumiseen sekä millainen merkitys minäpystyvyydellä on heille ja liittyvätkö auktorisoitujen tilintarkastajien ammatilliseen sitoutumiseen. Olisi myös tarpeen tarkastella, onko sitoutumisen muoto yleisimmin affektiivista vai mahdollisesti normatiivista tai jatkuvuusperustaista. Merkittävä tarkastelu-kohta olisi myös onnistumisten ja epäonnistumisten kokemusten vaikutus sekä se, että koetaanko palaute yhtä merkityksellisenä kuin uransa alkuvaiheessa olevien tilintarkastuksen asiantuntijoiden keskuudessa ja vaikuttaako saatu palaute samalla tavalla heihin.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa. & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 177–188). Gaudeamus.
- Ahn, H. S., & Bong, M. (2019). Self-efficacy in learning: Past, present, and future. Teoksessa K. A. Renninger & S. E. Hidi (toim.). *The Cambridge handbook of motivation and learning* (pp. 63–86). Cambridge University Press
- Aranya, N., Pollock, J. & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, organizations and society*, 6(4), 271–280. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(81\)90007-6](https://doi.org/10.1016/0361-3682(81)90007-6)
- Bak, H. (2020). Supervisor Feedback and Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Trust in Supervisor and Affective Commitment. *Frontiers in psychology*, 11, 559160. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559160>
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. Teoksessa R. Schwarzer. (toim.). *Self-efficacy: Thought control of action*. (s. 3–38). Hemisphere.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Barona (2024). Työelämä tutkimus 2024. <https://barona.fi/tyoelaman-tutkimus>
- Beck, K. & Wilson, C. (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-related commitment. *Human resource management review*, 11(3), 257–278. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00051-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00051-6)
- Berlin, S. (2008). *Innostava, lannistava, helpottava palaute: Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta*. [Väitöskirja, Vaasan yliopisto].
- Bishop, J. W., Scott, K. & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of management*, 26(6), 1113–1132. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00083-0](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00083-0)
- Blaique, L. & Pinnington, A. H. (2022). Occupational commitment of women working in SET: The impact of coping self-efficacy and mentoring. *Human resource management journal*, 32(3), 555–583. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12405>
- Bong, M. & Skaalvik, E. M. (2003). Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How Different Are They Really? *Educational psychology review*, 15(1), 1–40. <https://doi.org/10.1023/A:1021302408382>
- Brodbeck, F. (2009). Leadership in Organizations. Teoksessa Chmiel, N. (toim.), *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (2nd. ed.). (s. 281–304) Blackwell.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in Studying the Domain Satisfaction and Career Self-Management

- Models. *Journal of career assessment*, 27(4), 563-578.
<https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2007.05.001>
- Eccles, J. S., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L. & Midgley, C. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. Teoksessa J. T. Spence (toim.). *Achievement and achievement motivation* (s. 75-146). San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- Gummerus, P. & Vilkki, A. (2019). *Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden näkemyksiä ammatillisesta sitoutumisesta koulutuksen aikana*. [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/64391>
- Hall, M., Smith, D. & Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral research in accounting*, 17(1), 89-109. <https://doi.org/10.2308/bria.2005.17.1.89>
- Heckhausen, J. (1992). Adults' expectancies about development and its controllability: Enhancing self-efficacy by social comparison. Teoksessa R. Schwarzer. (toim.). *Self-efficacy: Thought control of action*. (s. 107-126)
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R. & Chandler, D. (2008). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of vocational behavior*, 72(2), 207-224. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.011>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15., uudistettu painos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyvönen, K. & Feldt, T. (2017). Henkilökohtaiset työtavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa K. Salmela-Aro. & J-E Nurmi. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. (s. 133-148). PS-kustannus.
- Jokivuori, P. (2002). Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön: Kilpailevia vai täydentäviä? [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
- Jungert, T., Koestner, R. F., Houliort, N. & Schattke, K. (2013). Distinguishing Source of Autonomy Support in Relation to Workers' Motivation and Self-Efficacy. *The Journal of social psychology*, 153(6), 651-666. <https://doi.org/10.1080/00224545.2013.806292>
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus, s. 173-175.
- Kiilanto, M. (2021). *Työtyytyväisyyden ja minäpystyvyyden merkitys ammatissa pysymiselle: haastateltavina uransa alussa olevat varhaiskasvatuksen opettajat*. [pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo-julkaisuarkisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/131298>

- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005) Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T-Feldt. & S. Mauno. (toim.). *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 13–37). PS-Kustannus.
- Kiviranta, R. (2011). *Onnistu eri-ikäisten johtamisessa*.
- Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. F. Y., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., Sonthisap, P., Pitbulchol, C., Buranachaitavee, Y. & Jansem, A. (2013). Pre-service teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European journal of psychology of education*, 28(4), 1289-1309. <https://doi.org/10.1007/s10212-012-0166-x>
- Kohlmeyer, J.M., III, Parker, R.J. & Sincich, T. (2017). Career-related benefits and turnover intentions in accounting firms: the roles of career growth opportunities, trust in superiors and organizational commitment. Teoksessa Khondkar, E. K. (toim.). *Advances in Accounting Behavioral Research*, Vol.20, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820170000020001>
- Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. (2009). Job Stress and Occupational Health. Teoksessa Chmiel, N. (toim.). *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (2nd. ed.). (s. 119-147) Blackwell.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Liu, E. & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social behavior and personality*, 47(8), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- Locke, E. A. (1997). The motivation to work: What we know. Teoksessa M. L. Maehr & P. R. Pintrich (toim.). *Advances in motivation and achievement* (Vol. 10, pp. 375–412). JAI Press.
- Loscher, G., Ruhle, S. & Kaiser, S. (2020). Commitment Profiles of Accountants: A Person-Centered Study of the Commitment towards Profession and Organization. *Behavioral research in accounting*, 32(1), 51-68. <https://doi.org/10.2308/bria-52476>
- Martinow, K., Moroney, R. A. & Harding, N. (2020). Auditor Commitment and Turnover Intentions Following Negative Inspection Findings: The Effects of Regulator Enforcement Style and Firm Response. *Auditing: a journal of practice and theory*, 39(4), 143-165. <https://doi.org/10.2308/AJPT-17-102>
- McNatt, D. B. & Judge, T. A. (2008). Self-efficacy intervention, job attitudes, and turnover: A field experiment with employees in role transition. *Human relations* (New York), 61(6), 783-810. <https://doi.org/10.1177/0018726708092404>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P. Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization.

Journal of applied psychology, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Becker, T. E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of applied psychology*, 89(6), 991-1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Minkkinen, T. (2023). Kestävyyssraportointitarkastajien rekisteröinti on alkanut. *Suomen Tilintarkastajat ry.* <https://tilintarkastajat.fi/uutiset/kestavyysraportointitarkastajien-rekisterointi-alkaa/>
- Mnif, Y. & Rebai, E. (2022). Flexibility and job stress in the accounting profession. *Accounting research journal*, 35(2), 261-275. <https://doi.org/10.1108/ARJ-05-2020-0097>
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno. (toim.). *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* (s. 56-74). PS-Kustannus.
- Nouri, H. & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British accounting review*, 45(2), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Park, I. & Jung, H. (2015). Relationships Among Future Time Perspective, Career and Organizational Commitment, Occupational Self-efficacy, and Turnover Intention. *Social behavior and personality*, 43(9), 1547-1561. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.9.1547>
- Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lombardo, C., Lazzari, D. & Violani, C. (2015). Occupational coping self-efficacy explains distress and well-being in nurses beyond psychosocial job characteristics. *Frontiers in psychology*, 6, 1143. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01143>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa. & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* (s. 103-117). Gaudeamus.
- Puusa, A. (2020b). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Teoksessa A. Puusa. & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* (s. 143-156). Gaudeamus.
- Puusa, A. & Julkunen, S. (2020). Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa. & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* (s. 189-201). Gaudeamus.

- Puusa, A., & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa. & P. Juuti. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 75–85). Gaudeamus.
- Pyyny, H. (2018). Työssä sitoutumisen kokemukset korkeakoulujen muutoksissa. [Väitöskirja, Lapin yliopisto].
- Raitio, J. (22.11.2022). Tilintarkastajia on vähemmän kuin koskaan – töitä olisi tarjolla enemmän kuin ikinä. Suomen Tilintarkastajat ry. <https://tilintarkastajat.fi/blogit/tilintarkastajia-on-vahemman-kuin-koskaan-toita-olisi-tarjolla-enemman-kuin-ikina/>
- Rikhardsson, P., Thórisson, K. R., Bergthorsson, G. & Batt, C. (2022). Artificial intelligence and auditing in small- and medium-sized firms: Expectations and applications. *The AI magazine*, 43(3), 323-336. <https://doi.org/10.1002/aaai.12066>
- Saari, T. & Pyöriä, P. (2015). Causes and Preconditions for Organisational Commitment in Knowledge Work – A Comparison of Two Expert Organisations. *International Journal of Work Innovation*, Vol. 1, No. 3, 271-286
- Saari, T. & Koivunen, T. (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa P. Pyöriä. & T. Anttila. (toim.). *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal Field Investigation of the Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship Between Training and Newcomer Adjustment. *Journal of applied psychology*, 80(2), 211-225. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.2.211>
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.E. (2017). Yhteenvetoa ja pohdintaa. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. (s. 246–250). PS-kustannus.
- Schoenfeld, J., Segal, G. & Borgia, D. (2017). Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 26(2), 109–126. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1274909>
- Schunk, D. & Zimmerman, B. (1996). Modeling and self-efficacy influences on children's development of self-regulation. Teoksessa J. Juvonen, & K. Wentzel. (toim.). *Social motivation: Understanding children's school adjustment*. (s. 154–180). Cambridge U.P.
- Seethamraju, R. & Hecimovic, A. (2023). Adoption of artificial intelligence in auditing: An exploratory study. *Australian journal of management*, 48(4), 780-800. <https://doi.org/10.1177/03128962221108440>
- Silvennoinen, M., & Tilli, A. (2017). Palautemestari.
- Smith, K. J. & Emerson, D. J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in accounting*, 37, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.003>
- Smith, D. & Hall, M. (2008). An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountants. *Behavioral research in accounting*, 20(1), 75-92. <https://doi.org/10.2308/bria.2008.20.1.75>
- Stinglhamber, F., Bentein, K. & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the Three-Component Model of Commitment to Five Foci: Development of Measures

- and Substantive Test. *European journal of psychological assessment: official organ of the European Association of Psychological Assessment*, 18(2), 123-138. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.2.123>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.
- Tilintarkastuslaki 1141/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151141#L6>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.
- Vandenberghe, C., Stinglhamber, F., Bentein, K. & Delhaise, T. (2001). An Examination of the Cross-Cultural Validity of a Multidimensional Model of Commitment in Europe. *Journal of cross-cultural psychology*, 32(3), 322-347. <https://doi.org/10.1177/0022022101032003005>
- Viljaranta J. (2017). Odotusarvoteoria – odotusten ja arvostusten vaikutus oppimismotivaatioon. Teoksessa K. Salmela-Aro. & J-E. Nurmi. (toim.). *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. (s. 66–79). PS-kustannus.
- Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä* (4. uud. p.). PS-kustannus.
- Vuori, J. (2017). Tavoitteellisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työuralla – muutokseen valmistautuminen. Teoksessa K. Salmela-Aro. & J-E. Nurmi. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uudistettu painos. (s. 164–176). PS-kustannus.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 68-81. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015>
- Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia, social and behavioral sciences*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>

LIITE 1

HAASTATTELURUNKO

Taustakysymykset:

- Kokemusvuodet tilintarkastusalalla
- Koulutustausta
- Aiempi relevantti työhistoria

Teema 1. Ammatillinen sitoutuminen

- Miten päädyit työskentelemään tilintarkastusalalle?
- Pidätkö työstäsi?
- Onko työssäsi jotain mistä et pidä?
- Kohtaako ammatin / alan arvot, tavoitteet ja käytännöt omiesi kanssa?
- Ajatteletko koskaan vaihtavasi ammattia tai työtehtävää tilintarkastuksen ulkopuolelle?

Affektiivinen sitoutuminen

- Koetko olevasi sitoutunut ammattiin?
- Miten koet, olisiko sinun vaikea sitoutua johonkin toiseen ammattiin yhtä paljon kuin nykyiseen?
- Oletko ylpeä ammatistasi?
- Voisitko kokea samanlaista ammattiylpeyttä jotakin toista ammattia kohtaan?

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen

- Velvoittaako elämäntilanteesi sinut pysymään ammatissasi?
- Koetko, että tilintarkastusalalla työskentely aiheuttaa sinulle kustannuksia?
- Koetko, että tilintarkastusalalta lähteminen aiheuttaisi sinulle kustannuksia?
- Jos lähtisit ammatista, tuntuisiko että tehty työ menisi hukkaan?

Normatiivinen sitoutuminen

- Tunnetko velvollisuutta jatkaa tilintarkastajan ammatissa?
- Koetko, että ammattiin kouluttautumisesi luo sinulle velvollisuuden tunteen pysyä alalla?

Teema 2. Minäpystyvyys

- Mitkä asiat vaikuttavat uskomukseen omista kyvyistäsi tilintarkastuksessa?
- Uskotko pärjääväsi tämänhetkisissä työtehtävissä?

Hallintakokemukset

- Koetko työssäsi onnistumisia?
- Koetko työssäsi epäonnistumisia?
- Millaisia tunteita kyseiset tilanteet herättävät sinussa?

Sosiaalinen suostuttelu / vakuuttelu

- Millainen merkitys palautteen saamisella on sinulle?
- Saatko esihenkilöltä tai muilta kollegoiltasi palautetta työstäsi?

- Millä tavalla positiivinen palaute vaikuttaa omiin uskomuksiisi tilintarkastuksen ammatissa suoriutumiseen?
- Oletko saanut kehittäväää / rakentavaa palautetta?
- Miltä palautteen saaminen sinusta tuntuu?
- Onko palautteella ollut vaikutusta uskomuksiin liittyen omiin kykyihisi?

Sosiaalinen mallintaminen

- Otatko usein mallia tai seuraatko esihenkilösi tai kollegoidesi työskentelemisestä?

Fyysiset ja emotionaaliset reaktiot

- Oletko kokenut työssäsi fyysisiä reaktioita kuten kohonnutta sydämen sykettä, etovaa oloa tai emotionaalisia reaktioita mm. mielialan vaihteluita?

Kokoava teema:

- Kiinnostuitko opintojen aikana tilintarkastuksesta?
- Uskotko omiin kykyihisi tilintarkastusalalla, ja vaikuttaako se alalla pysymiseen?
- Miten työnantaja voisi vaikuttaa minäpystyvyyssuskomuksien kehittymiseen?
- Koetko, että voiko ammattiin sitoutumista parantaa jotenkin?
- Haluatko kertoa vielä jotain liittyen aiheeseen?

LIITE 2

Kutsu pro gradu -tutkimushaastatteluun

Hei,

Olen Essi Tynkkynen ja opiskelen Jyväskylän yliopistossa kauppatieteitä pääaineena laskentatoimi. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää tilintarkastajien minäpystyvyysuskomuksien ja ammatillisen sitoutumisen yhteyttä.

Haastattelut suoritetaan Teamsin välityksellä ja haastattelun kesto on noin 30–45 minuuttia. Haastattelu nauhoitetaan Teamsilla ja litteroidaan Microsoft Word sovelluksella.

Alkuperäiset haastattelumateriaalit ovat luottamuksellista tietoa. Niitä ei luovuteta eikä näytetä muille kuin haastattelijalle, eikä tutkimustuloksista voi tunnistaa haastateltavia. Tutkimuksessa ei tuoda esille yrityksen nimeä ja haastateltavat pysyvät täten myös täysin anonyymeina.

Vastaisitko Vote-toiminnolla halukkuutesi osallistua tutkimukseen 5.7.2024 mennessä. Voimme sopia haastattelun suorittamisen yhdessä sinulle sopivaan ajankohtaan jo nopeallakin aikataululla.

Haastattelun sisältö: minäpystyvyysuskomusten kehittyminen ja tilintarkastajan ammattiin sitoutuminen.

Kiitos paljon jo etukäteen, mikäli osallistut tutkimukseeni!

Ystävällisin terveisin
Essi Tynkkynen