

Marjo Ring, Sanna Laulainen &amp; Sari Rissanen



## Psykologinen sopimus sosiaali- ja terveydenhuollossa – Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

### Abstrakti

Tässä artikkelissa tarkastellaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologista sopimusta. Psykologinen sopimus työntekijän ja organisaation välisenä vastavuoroisena sanattomana sopimuksena on työkäyttäytymisen ja työasenteiden näkökulmasta merkittävä. Aiemmasta tutkimuksesta tiedetään, että psykologisen sopimuksen rikkoutuminen aiheuttaa työtytymättömyyttä ja heikentää organisaatioon sitoutumista. Täytynyt psykologinen sopimus puolestaan lisää työntekijän tyytyväisyyttä, tuottavuutta ja sitoutumista. Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on tuottaa tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällöllisistä piirteistä. Sisällönanalyyssissa kiinnitettiin huomiota aiemmissa tutkimuksissa esitettyihin kuvauksiin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden odotuksista suhteessa organisaatioon. Analyysin perusteella sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologinen sopimus rakentuu kolmesta tekijästä: asiantuntijuudesta, sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta ja organisaatioon osallistumisesta. Asiantuntijuudessa keskeistä oli sekä työntekijän henkilökohtainen ammatillinen kehittyminen että työyhteisön kehittyminen. Asiantuntijuutta vahvisti kokemus työntekijöiden keskinäisestä sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta, mikä näkyi haluna toimia moniammatillisesti, vaikka kollegoiden keskinäinen tuki oli tärkeää. Työntekijät halusivat toimia aktiivisesti myös suhteessa organisaatioon. He odottivat mahdollisuutta osallistua organisaation kehittämiseen ja päätöksentekoon. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologisen sopimuksen ydin on työntekijän asiantuntijuudessa, joka rakentuu suhteessa asiakkaaseen.

### Johdanto

Suomalainen sosiaali- ja terveydenhuolto elää merkittävää muutosvaihetta, jossa toimintoja ja rakenteita organisoidaan uudelleen, aiempia toimintatapoja ja lähtökohtia kyseenalaistetaan ja eri ammattiryhmien välistä integraatiota pyritään lisäämään (Nybondas-Kangas ym. 2017). Muutostilanteissa henkilöstön sitoutuminen ja pysyvyys ovat organisaatioiden haasteita. Muutosten seurauksena henkilöstön pois-

saolot lisääntyvät, henkilöstöä on haastavaa saada pysymään alalla ja uuden henkilöstön rekrytointi vaikeutuu (de Ruyter, Kirkpatrick, Hoque, Lonsdale & Malan 2008). Yksi tapa selittää muutokseen liittyvää työikätytymistä on työntekijän psykologinen sopimus (Magano & Thomas 2017).

Psykologisella sopimuksella tarkoitamme sopimusta, joka rakentuu työntekijän ja organisaation välisessä suhteessa. Psykologinen sopimus on sanaton sopimus, joka pitää sisäl-

lään työntekijän uskomuksen osapuolten välisestä vastavuoroisesta sopimuksesta (Rousseau 1989; 1995; Rousseau, Hansen & Tomprou 2018). Muutostilanteet haastavat olemassa olevaa psykologista sopimusta, jolloin se saattaa rikkoutua, mikäli sitä ei onnistuta uudistamaan (Magano & Thomas 2017). Psykologisen sopimuksen uudistamisen kannalta on tärkeää tunnistaa työntekijän keskeisiä työhön ja organisaatioon liittyviä odotuksia, koska niiden tunnistaminen voi estää tahattoman sopimusrikkomuksen (Bligh & Carsten 2005). Organisaation tunnistamassa työntekijän psykologiseen sopimukseen liittyvät odotukset ja vastatessaan niihin puhutaan psykologisen sopimuksen täyttymisestä. Täyttynyt psykologinen sopimus lisää työntekijän työhön sitoutumista, mikä on yksi onnistuneen muutoksen kulmakivistä (Kim, Hornung & Rousseau 2011). Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on koota yhteen aiempia psykologisen sopimuksen tutkimuksia sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa ja näin vastata tutkimuskysymykseen: Millaisista piirteistä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologinen sopimus rakentuu?

Sinänsä psykologinen sopimus on ilmiö, josta on merkittävästi tutkimusnäyttöä eri aloilta. Erityisesti psykologisen sopimuksen rikkoutumisen seurauksista tiedetään paljon. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen tarkoittaa tilannetta, jossa toinen osapuoli on epäonnistunut toimimaan sopimuksen mukaisesti (Rousseau 1995, 112). Zhao työryhmineen (2007) on todennut meta-analyysissään psykologisen sopimuksen rikkoutumisen aiheuttavan työtytymättömyyttä ja heikentävän organisaatioon sitoutumista. Lisäksi työntekijän psykologisen sopimuksen rikkoutumisen on osoitettu vaikuttavan työntekijän henkiseen hyvinvointiin (Rodwell & Gulyas 2015) ja työssä pysymiseen (Purvis & Cropley 2003). Täyttynyt psykologinen sopimus puolestaan edistää työntekijän sitoutumista, tyytyväisyyttä ja tuottavuutta (Satpathy, Patnaik & Mohanty 2016; Trybou, Gemmel, Desmidt & Annemans 2017).

Viime vuosina ovat enenevässä määrin nousseet esille myös sosiaali- ja terveydenhuollon kysymykset psykologisen sopimuksen viitekehyksessä. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa kiinnostuksen kohteena on ollut erityisesti psykologisen sopimuksen rikkoutuminen. Tällöin on tunnistettu esimerkiksi rikkoutuneen psykologisen sopimuksen vaikutukset potilastytyväisyyteen (Trybou & Gemmel 2016). Suomalaisen sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa psykologista sopimusta on tutkittu vielä melko vähän. Hämäläinen kumppaneineen (2014) on tutkinut lähijohtajien vastavuoroisen luottamuksen vahvistamista psykologisen sopimuksen näkökulmasta ja Ring kumppaneineen (2016) on lähestynyt psykologista sopimusta omaishoidon näkökulmasta. Psykologisen sopimuksen tarkastelua lähestyy käsitteellisesti esimerkiksi organisaatiokansalaisuus, jota Laulainen (2010) on tutkinut vanhustyön strategisessa kehittämisessä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ulkopuolella psykologiseen sopimukseen liittyviä kysymyksiä on tutkittu tietotyössä sitoutumisen (Saari 2014) ja yliopistojen johtamisen (Nurkkala 2018) näkökulmista. Psykologisen sopimuksen täyttymistä on tutkittu tietotyöläisten eri työsuhdemuodoissa (Ruotsalainen & Kinnunen 2013). Vaikka psykologisen sopimuksen tutkimus on viime vuosina ollut kansainvälisesti hyvinkin vilkasta, on psykologisen sopimuksen tutkijoiden huomio kiinnittynyt melko vähän psykologisen sopimuksen sisällöllisten piirteiden kuvaamiseen. Kirjallisuuskatsauksessamme vastataan tähän tutkimustarpeeseen sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstin osalta.

Tutkimusaihe on erityisen ajankohtainen juuri nyt, kun meneillään olevat mittavat muutokset haastavat sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden olemassa olevaa psykologista sopimusta. Työntekijä reagoi muuttuviin työolosuhteisiin muokkaamalla psykologista sopimustaan. Tämä psykologisen sopimuksen muutos näkyy puolestaan työntekijöiden työkäyttäytymisessä ja työasenteissa. Mikäli organisaatiossa tunnetaan ja tunnistetaan psy-

kologisen sopimuksen ilmiö ja työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällöllisiä piirteitä, voidaan tahattomia sopimusrikkomuksia pyrkiä välttämään ja huomioida aiempaa paremmin myös työntekijöiden odotukset.

Tämä artikkeli ei vastaa pelkästään tämän hetken sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamisen tietotarpeisiin, vaan siitä saatava tieto palvelee myös tulevaisuutta. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömäärän tarve kasvaa tulevaisuudessa (Kirkonpelto & Vallimies-Patomäki 2016, 7), eikä alaa koeta kaikilta osin kovin vetovoimaisena myöskään Suomessa (esim. Koponen 2015, 21; myös Islam, Ali & Ahmed 2018). Psykologisen sopimuksen täytäminen on yksi keino tukea henkilöstön sitoutumista (Erkutlu & Chafra 2016) ja lisätä alan vetovoimaisuutta. Täytynyt psykologinen sopimus lisää henkilöstön tyytyväisyyttä (Satpathy ym. 2016; Trybou ym. 2017), jolloin se voi olla yksi tärkeä tekijä sekä henkilöstön rekrytoinnin että alan houkuttelevuuden näkökulmista. Kokoamalla yhteen työntekijöiden psykologisen sopimuksen odotuksia tehdään näkyväksi se, millaisista piirteistä työntekijän psykologinen sopimus koostuu. Seuraavaksi tarkastelemme psykologista sopimusta työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa ennen varsinaista sosiaali- ja terveydenhuoltoon kohdistunutta kirjallisuuskatsausta.

### **Psykologinen sopimus työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa**

Psykologisen sopimuksen pohjana on yksilön uskomus työnantajan antamista lupauksista työntekijän ja organisaation välisessä suhteessa (Rousseau 1995). Psykologisessa sopimuksessa kyseessä ei ole työnantajan ja työntekijän yhdessä jakama sopimus, vaan puhumaton uskomus sopimuksen olemassaolosta. Psykologisen sopimuksen ydin on työntekijän uskomuksessa vastavuoroisuuteen, jonka myötä työnantajan ja työntekijän velvollisuudet liittyvät keskeisesti toisiinsa (Cheung ym. 2017). Tämä korostaa osapuolien välistä luottamuk-

sen tarvetta (Malette 2011; Rodwell & Gulyas 2015; Satpathy ym. 2016). Vastavuoroisuuden näkökulmasta on merkillepantavaa, että yleensä työntekijät kokevat muutokset negatiivisina (Senior, Fearon, McLaughlin & Manalsuren 2016). Erityisen haastavaksi sosiaali- ja terveydenhuollossa muutokseen sitoutumisen tekee työntekijöiden käsitys muutoksen vahingollisuudesta ammatillisesti. Tällaisesta muutoksesta on kyse esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijät uskovat muutoksen jälkeisen työn määrittävän organisaation resurssien ehdoilla asiakkaiden tarpeiden sijaan. (Bergin & Rønnestad 2005.) Työntekijöiden on helpompaa sopeutua työn uusiin vaatimuksiin, jos heillä on mahdollisuus olla mukana muutokseen liittyvässä päätöksenteossa (ks. Skinner, Saunders & Duckett 2004). Tämä lisää työntekijän uskomusta työntekijän ja työnantajan välisestä yhteisestä sopimuksesta.

Työntekijän uskomus olemassa olevasta vastavuoroisesta sopimuksesta tekee työntekijästä aktiivisen osapuolen työsuhteessa, jolloin työntekijä uskoo voivansa myös omalla toiminnallaan vaikuttaa kohtaloonsa organisaatiossa. Psykologisen sopimuksen tarve nousee juuri tästä ilmiöstä: työntekijän tarpeesta saada varmuutta ja turvallisuutta työsuhteeseen. Psykologinen sopimus täydentää virallista työ sopimusta työntekijän kokemilla subjektiivisilla odotuksilla ja velvollisuuksilla. Vaikka virallinen työ sopimus olisi kokonaisvaltainen, ei siinä ole mahdollista sopia kaikesta työhön liittyvästä, ja juuri näitä ulottuvuuksia psykologinen sopimus täydentää. (Shore & Tetrick 1994, 92–93; Rousseau 1995.)

Psykologiseen sopimukseen liittyviä odotuksia voidaan yhdistää yleisemmiksi kokonaisuuksiksi, jolloin puhutaan psykologisen sopimuksen sopimustyypeistä. Yleisimmin käytettyjä sopimustyyppisiä ovat transaktionaalinen, relationaalinen ja tasapainotettu sopimus (Saari 2014; Chambel, Lorente, Carvalho & Martinez 2016). Transaktionaalisen sopimuksen sisällöt liittyvät yleisesti havaittaviin ehtoihin ja taloudellisiin näkökulmiin,

kuten palkkaan ja palkkioon tehdystä työstä. Transaktionaalille sopimukselle on ominaista työntekijän rajoittunut ja selkeä rooli työtehtävien suorittamisessa, jossa työntekijä käyttää jo olemassa olevaa osaamistaan. Sopimus on aikajänteeltään rajattu, eikä siinä ole juurikaan joustavuutta. Sopimuksen sisältöön ei kuulu työnantajan puolelta työntekijän kouluttaminen tai työssä kehittäminen. (Rousseau 1995, 92–93; Chambel ym. 2016.)

Relationaalinen sopimus pitää sisällään työntekijän odotuksen avoimesta ja laajasta, pitkäkestoisesta sopimuksesta. Työntekijä uskoo saavuttavansa työnantajan menestyksen myötä varman ja pysyvän työpaikan. Relationaalisen sopimuksen palkkiot liittyvät ennen kaikkea työnantajasuhteen sisältöihin, kuten molemminpuoliseen luottamukseen, arvostukseen, lojaalisuuteen, uskollisuuteen ja työntekijän kehittymiseen (Rousseau 1995, 92–93; Alasoini 2009, 40; Saari 2014, 37). Suomalainen työelämä on aiemmin pohjannut pitkälti relationaalisen sopimuksen elementteihin, joissa työntekijän kelpoisesti tekemä työ palkitaan varmallalla työsuhteella. Tällainen ajatus on murentumassa, eivätkä julkisetkaan organisaatiot voi enää luvata varmaa työpaikkaa vastineeksi lojaalisuudesta ja ahkeruudesta. Tarvitaan uudenlaista sopimusta. (Alasoini 2012, 105–107.)

Tasapainotetun sopimuksen ydin on vaurautuminen työmarkkinoiden epävarmuuteen. Tasapainotetussa sopimuksessa työntekijä pyrkii kehittämään ammattitaitoaan nykyisessä työssään muuttuvien työtehtävien kautta ja siten varmistamaan uudelleentyöllistymisen. (Saari 2014, 37.) Keskeistä tasapainotetussa sopimuksessa on työntekijän aloitteellisuus, sitoutuminen ja luovuus. Vastineeksi näistä työntekijä saa työnantajalta mahdollisuuden sovittaa yhteen työnteon tapoja arvomaailmansa, elämäntilanteensa ja elämäntyyliensä kanssa. Tällainen ajattelu vaatii organisaatioilta henkilöstöjohtamista henkilöstöhallinnon sijaan. (Alasoini 2012, 105–107.) Tasapainotettu sopimus nostaa esille työntekijän yksilölliset tarpeet ja odotukset.

Vaikka psykologista sopimusta voi tarkastella yleisempien sopimustyyppien kautta, kuten edellä, on psykologinen sopimus kuitenkin aina yksilöllinen; työntekijän aiemmat kokemukset ja yksilölliset erot rakentavat sopimuksen sisältöä. Esimerkiksi kokemus muutoksesta voi olla erilainen eri ihmisille: toiselle radikaali muutos voi olla toiselle normaalia kehittämistoimintaa (Freese, Schalk & Croon 2011; Saari 2014). Yksilöllisten vaihteluiden lisäksi myös ikä vaikuttaa psykologiseen sopimukseen (Lub, Bijvank, Bal, Blomme & Schalk 2012). Nuoremmilla työntekijöillä työn ja perheen yhteensovittaminen nousee psykologisen sopimuksen näkökulmasta keskeiseksi (Mauno, Rukolainen & Kinnunen 2013), kun taas ikääntyneet työntekijät ovat työkeskeisempiä (Bal & Kooij 2011). Myös työsuhteen muodolla on vaikutusta psykologiseen sopimukseen. Vakituksessa työsuhteessa olevien psykologinen sopimus on määräaikaisten sopimusta alttiimpi rikkoutumiselle (Yeh ym. 2007). Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että työsuhteen muoto yhdistettynä psykologiseen sopimukseen ei näyttäisi vaikuttavan työntekijän sitoutumiseen. Sekä määräaikaisten että vakituisten työntekijöiden työhön sitoutuminen oli heikompaa, mikäli heidän psykologinen sopimuksensa ei täytynyt (Chambel ym. 2016). Myös reaktiot psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen vaihtelevat. Esimerkiksi asiantuntijatehtävissä toimivat reagoivat herkemmin psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen työpaikanvaihtoaikeilla kuin vähemmän koulutetut työntekijät (Barnett, Gordon, Gareis & Morgan 2004).

Psykologisen sopimuksen käsite on saanut osakseen myös kriittisiä huomioita. Keskeinen kritiikki liittyy psykologisen sopimuksen käsitteen määrittelyyn. Psykologisesta sopimuksesta ei ole yhtä yleisesti käytössä olevaa määritelmää (Conway & Briner 2005, 21; Ruotsalainen & Kinnunen 2009; Rousseau ym. 2018). Psykologisen sopimuksen tutkimuksessa käytetään vaihtelevasti käsitteitä odotukset, käsitykset, uskomukset, lupaukset ja velvollisuudet (Guest 1998; myös Roehling

2008). Myös sopimuskumppanien määrittelyn epämääräisyyteen ja psykologisen sopimuksen käsitteen läheisyyteen suhteessa muihin teorioihin on esitetty kriittisiä huomioita (Guest 1998).

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on koota yhteen ja tuottaa tietoa psykologisen sopimuksen piirteistä sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa aikaisempien tutkimusten pohjalta. Tunnistamme kirjallisuuskatsauksemme haasteellisuuden sekä käsitteen valinnan että aihepiiriä koskevan tutkimuksen varsin vähäisen määrän vuoksi. Olemme huomioineet nämä rajoitteet tutkimusprosessissamme ja metodivalinnassamme.

### Kirjallisuushaut ja analyysi

Toteutimme tämän kirjallisuuskatsauksen narratiivisen katsauksen periaatteilla noudattaen systemaattisuutta kirjallisuushauissa (ks. liite 1). Kirjallisuuskatsaus prosessina eteni Kangasniemen ja kumppaneiden (2013) esittelemän narratiivisen kirjallisuuskatsauksen mallin mukaisesti. Tutkimuskysymyksen asettamisen jälkeen valitsimme aineiston, jonka pohjalta vastasimme tutkimuskysymykseen. Jotta pystymme vastaamaan tutkimuskysymykseen sen laajuudesta huolimatta, menetelmäksi valikoitui narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Se mahdollistaa hajanaisen tiedon kokoamisen yhteen sekä tulkintojen teon, minkä pohjalta voidaan vastata laajaan tutkimuskysymykseen (Collins & Fauser 2004; Green, Johnson & Adams 2006; Paré, Trudel, Jaana & Kitsiou 2015). Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena ei ole vain koota yhteen relevanttia kirjallisuutta, vaan analysoida sitä ja tuottaa aiheesta uusi näkemys (Gregory & Denniss 2018).

Aineistohakuja, asiasanoja ja tietokantoja testasimme tietoasiantuntijan tuella. Hakulausekkeella (ks. liite 1) haettiin osumia abstrakteista, asiasanoista ja otsikoista. Aineistohakuvaiheessa emme käyttäneet mitään aikarajausta julkaisu vuosien mukaan. Haut teimme touko-syyskuun 2017 välisenä

aikana, minkä jälkeen aloitimme aineiston analyysin. Sen jälkeen emme enää uusineet hakuja. Tietokannoiksi valikoituivat seuraavat tietokannat (viitemäärät näkyvät kaksoiskappaleiden poiston jälkeen jokaisen tietokannan perässä suluissa): Cinahl (8), Psyinfo (32), Pubmed (2), Socindex (5), Scopus (41) ja Wos (79). Jätimme suomenkieliset tietokannat hakujen ulkopuolelle tietokantojen testaamisen yhteydessä, koska aihealueeseen sopivia viitteitä ei löytynyt. Aineistohauissa näkyi, kuinka psykologisen sopimuksen tutkimus on herättänyt alati kasvavaa kiinnostusta 2000-luvun alusta alkaen myös sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kuitenkin aineistohakujen viitemäärät jäivät melko pieneksi, minkä vuoksi ensimmäinen kirjoittaja luki kaikkien viitteiden tiivistelmät. Tiivistelmien lukemisen perusteella viite valittiin joko tarkempaan tarkasteluun tai rajattiin aineiston ulkopuolelle.

Sisäänottokriteereinä tässä vaiheessa olivat englanninkielinen tutkimusartikkeli, tiivistelmän perusteella sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologisen sopimuksen käsittely ja pääsy artikkelin kokotekstiin yliopiston tietokannasta. Poissulkukriteerejä olivat tiivistelmän perusteella väärä kohderyhmä (esimerkiksi yksinomaan johtajan psykologinen sopimus), muihin kuin tutkimusartikkeleihin lukeutuminen tai se, ettei artikkeli kuvaa psykologista sopimusta. Näillä valintakriteereillä kokoluentaan jäi 65 artikkelia, joista analyysiin valikoitui yhdeksän artikkelia (ks. liite 2). Lopullisena valintaperusteena oli se, että tutkimusartikkelissa kuvattiin työntekijän psykologiseen sopimukseen liittyviä odotuksia ja/tai velvollisuuksia. Pois rajatuissa artikkeleissa painottui jokin muu näkökulma: esimerkiksi niissä käsiteltiin psykologisen sopimuksen täyttymisen tai rikkoutumisen välisiä yhteyksiä työssä jatkamiseen, sitoutumiseen tai oikeudenmukaisuuden kokemukseen.

Kuten edellä on todettu, psykologisen sopimuksen käsite on saanut osakseen kritiikkiä käsitteen operationalisoinnin haasteellisuudesta. Kuitenkin yleisesti empiirisessä tutkimuksessa psykologista sopimusta on mää-

**Taulukko 1. Yhteenveto sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologiseen sopimukseen liittyvistä odotuksista.**

Työhallintaan liittyvät odotukset:	Asiantuntijuuteen liittyvät odotukset:	Yhteistoimintaan liittyvät odotukset:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• perehdytys</li> <li>• selkeä roolijako</li> <li>• työaikajoustot</li> <li>• joustavat työtavat</li> <li>• toimiva infrastruktuuri (turvallinen työympäristö, sopivat työtilat, työvälineistö, riittävät tukipalvelut ja resurssit)</li> <li>• työsuhteturva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• asiantuntijuus määrittää työn ehdot</li> <li>• mahdollisuus käyttää ammatillista osaamista</li> <li>• laadukas ja yksilöllinen asiakastyö</li> <li>• jatkuva ammatillinen kehittyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moniammatillinen yhteistyö ja tuki</li> <li>• ammattiryhmien keskinäinen arvostus</li> <li>• henkilökohtaisen osaamisen ja työpanoksen tunnistaminen</li> <li>• mahdollisuus toiminnan kehittämiseen</li> <li>• ammatillinen autonomia</li> <li>• avoin kommunikaatio ja viestintä</li> <li>• oikeudenmukainen ja reilu palkitseminen</li> </ul>

ritelty odotuksien ja velvollisuuksien kautta (Rousseau ym. 2018). Tämän huomion ohjaamana loimme analyysirungon, jonka pohjalta analysoimme aineiston. Mukaan valikoituneista tutkimuksista analysoimme tutkimusten tulos- ja johtopäätösosioita. Analyysimenetelmänä käytimme Tuomen ja Sarajärven (2009) teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Analyysirungon mukaisesti haimme aineistoksi valikoituneista tutkimuksista systemaattisesti kuvauksia (sanoja tai ajatuskokonaisuuksia) työntekijöiden odotuksista ja velvollisuuksista. (Ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 113–115; Pihlainen, Kivinen & Lammintakanen 2016, 97.)

Aluksi luokittelimme aineiston kahteen yläluokkaan. Yläluokat olivat työntekijöiden psykologiseen sopimukseen liittyvät odotukset ja työntekijän psykologiseen sopimukseen liittyvät velvollisuudet. Työntekijöiden velvollisuuksia suhteessa organisaatioon käsiteltiin vain yhdessä artikkelissa, minkä vuoksi luovimme velvollisuuksien erillisestä tarkastelusta. Käsittelemme kuitenkin velvollisuuksia tulosten yhteydessä siltä osin kuin ne kuvaavat työntekijän ammatillisia velvollisuuksia ja velvollisuutta laadukkaaseen asiakastyöhön. Jäljelle jääneen yläluokan alle luokittelimme

aineistosta alaluokat: työhallintaan liittyvät odotukset, asiantuntijuuteen liittyvät odotukset ja yhteistoimintaan liittyvät odotukset.

### Työntekijöiden psykologiseen sopimukseen liittyvät odotukset

Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologisen sopimuksen odotukset voi kirjallisuuskatsaukseen valikoituneen aineiston perusteella luokitella kolmeen luokkaan, jotka esittelemme seuraavaksi. Odotukset on esitelty tiivistetysti taulukossa 1.

#### *Työhallintaan liittyvät odotukset*

Työntekijät odottavat organisaatiolta perehdytystä työhön (Hyde, Harris, Boaden & Cortvriend 2009), selkeää roolijakoa (emt.), joustavia työaikoja (emt.; Fielden & Whiting 2007) ja joustavia työtapoja (emt.). Organisaation odotetaan tarjoavan työntekijöille toimiva infrastruktuuri, johon liittyvät tarkoitukseen sopivat työtilat, työvälineistö, riittävät tukipalvelut (Hyde ym. 2009) ja resurssit (emt.; Fielden & Whiting 2007), jotta työntekijöiden työmäärä pysyy



hallinnassa (emt.; Jones & Sambrook 2010). Infrastruktuuriin yhdistyy myös fyysisesti ja sosiaalisesti turvallinen työympäristö (Hyde ym. 2009). Organisaation odotetaan tarjoavan myös turvallisen työsuhteen (Purvis & Cropley 2003).

Työnhallintaan liittyvien odotusten tarkastelu viittaa transaktionaaliseen psykologisen sopimuksen sopimustyyppiin, mutta odotuksien voi tulkita kuvaavan myös työntekijän psykologisen sopimuksen ”perusodotuksia”, jotka luovat pohjan työntekijän psykologisen sopimuksen muille osa-alueille. Näiden odotusten täyttäminen rakentaa uskomusta työntekijän ja organisaation välisen sopimuksen vastavuoroisuudesta (ks. myös Nurkkala 2018). ”Perusodotuksien” täytyessä myös sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologisen sopimuksen asiantuntijuuteen ja yhteistoimintaan liittyvien odotuksien on mahdollista täyttyä.

#### *Asiantuntijuuteen liittyvät odotukset*

Työntekijät odottavat mahdollisuutta ottaa vastuuta työstään. Vastuunotto työstä psykologisen sopimuksen odotuksena sosiaali- ja terveydenhuollossa tarkoittaa mahdollisuutta toteuttaa työtä ammatillisen asiantuntijuuden määrittämällä ehdoilla (McCabe & Sambrook 2013). Vastuunotto työstä pitää sisällään odotuksen, jossa työntekijän on mahdollista käyttää ammatillista osaamistaan, tietoa, taitoa ja kokemustaan asiakkaiden hyväksi (Whittaker ym. 2017). Työntekijän psykologisen sopimuksen keskeisenä odotuksena on mahdollisuus työskennellä yhdessä asiakkaiden kanssa, mihin organisaation tulisi tarjota riittävästi aikaa (Fielden & Whiting 2007). Vaikka psykologinen sopimus perinteisesti määritellään työntekijän ja organisaation väliseksi sopimukseksi, näyttäisi sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psykologiseen sopimukseen liittyvän työntekijäryhmän yhteinen tulkinta asiakkaasta yhtenä psykologisen sopimuksen osapuolena.

(Jones & Sambrook 2010; ks. myös Rousseau 1995, 27.)

Työntekijöiden psykologiseen sopimukseen liittyy voimakas halu toteuttaa laadukasta asiakastyötä. Laadukkaan asiakastyön edellytyksenä on mahdollisuus toteuttaa yksilöllistä hoitoa ja kohdata sekä asiakkaiden että omaisten tarpeet (Jones & Sambrook 2010). Psykologisen sopimuksen näkökulmasta on kiinnostavaa, että työntekijät odottivat organisaation huolehtivan velvollisuudestaan varmistaa asiakkaiden tasavertainen hoitoon pääsy (O’Donohue & Nelson 2007). Työntekijät odottavat organisaation tukevan myös heidän ammatillisia pyrkimyksiään (emt.) tarjoamalla heille mahdollisuuden kehittyä ammatissaan (Skinner ym. 2004; Fielden & Whiting 2007; Pettersen 2011). Organisaation tulisi mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen koulutukseen sekä itsensä ja omien taitojensa kehittäminen (Purvis & Cropley 2003; Fielden & Whiting 2007). Työntekijöiden psykologiseen sopimukseen ei sisälly ainoastaan odotus henkilökohtaisesta kehittymisestä, vaan esille nousi myös organisaation kollektiivisen kehittymisen tärkeys osana työntekijän psykologista sopimusta (McCape & Sambrook 2013). Kollektiiviset kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet jakautuivat sekä työntekijöiden keskinäiseen sisäiseen työssäoppimiseen että organisaation tarjoamiin ulkopuolisiin koulutuksiin (Skinner ym. 2004; Hyde ym. 2009).

Työntekijöiden odotus kouluttautumisesta viittaa psykologisen sopimuksen sopimustyyppinä tasapainotettuun sopimukseen, jonka ytimenä pidetään varautumista kouluttautumisen kautta työmarkkinoiden epävarmuuteen ja uudelleentyöllistymiseen (Saari 2014). Sosiaali- ja terveydenhuollon työssä halu kouluttautua ei välttämättä liity niinkään työmarkkinoiden epävarmuuteen tai uudelleentyöllistymisen varmistamiseen kuin työntekijän henkilökohtaiseen psykologiseen sopimukseen. Työntekijän psykologisen sopimuksen velvollisuudeksi piirtyy tässä aineistossa

jatkuva halu ylläpitää ammatillista osaamista, jonka avulla työntekijät haluavat varmistaa laadukkaan asiakastyön.

### *Yhteistoimintaan liittyvät odotukset*

Työntekijät odottavat mahdollisuutta työskennellä ja toimia yhdessä sekä kollegoiden että moniammatillisen tiimin kanssa. Psykologisen sopimuksen täyttymisen näkökulmasta on tärkeää, että sekä työntekijän rooli asiantuntijana että hänen edustamansa ammattikunta ovat arvostettuja organisaatioissa (Fielden & Whiting 2007; Jones & Sambrook 2010; McCape & Sambrook 2013). Organisaation on tarpeellista tunnustaa myös työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja työpanos (Skinner ym. 2004; Pettersen 2011). Työntekijöiden kollegoilta saama tuki on työssä suoriutumisen kannalta tärkeää; erityisesti tämä näkyi tilanteissa, joissa tukea odotettiin koulutetummalta tai kokeneemmalta työntekijältä (Hyde ym. 2009). Kollegoiden ja tiimin tuki on tärkeää sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti (Jones & Sambrook 2010).

Työntekijöiden odotukset suhteessa organisaatioon ja johtajiin linkittyivät läheisesti yhteen, mutta aineistosta löysimme myös odotuksia, jotka suuntautuivat erityisesti johtajille. Työntekijät odottivat johtajalta mahdollisuutta osallistua organisaation suunnitteluun ja päätöksentekoon (Fielden & Whiting 2007). Tämä antoi työntekijöille kokemuksen ”omistajuudesta” ja kontrollista liittyen organisaation tapahtumiin (McCape & Sambrook 2013). Kyseinen kokemus korostuu erityisesti muutostilanteissa. Organisaation muutoksissa työntekijät näkivät roolinsa ammatillisina neuvonantajina (Pettersen 2011). Työntekijän odotus omistajuudesta ja kontrollista luo työntekijän psykologiseen sopimukseen uskomuksen työsuhteen jatkuvuudesta, turvallisuudesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan kohtaloonsa organisaatioissa (Shore & Tetrick 1994, 92–93; Rousseau 1995).

Johtajan velvollisuudeksi nimettiin oikeudenmukainen ja reilu palkitseminen (Hyde ym. 2009). Työntekijät odottivat johtajilta avoimta ja rehellistä kommunikaatiota (Fielden & Whiting 2007), laaja-alaista tiedottamista organisaation asioista ja runsasta viestintää organisaation sisällä (Skinner ym. 2004). Työntekijät odottivat johtajan kohtelevan heitä kunnioittavasti (O’Donohue & Nelson 2007) ja oikeudenmukaisesti (McCape & Sambrook 2013). Johtajalta odotettiin myös henkilökohtaista ja ammatillista tukea (emt.; Hyde ym. 2009). Työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen näkökulmasta oli tärkeää, että johtaja antaa työntekijälle mahdollisuuden toimia vastuullisesti ja autonomisesti suhteessa ammattiinsa (Purvis & Cropley 2003; Fielden & Whiting 2007; Hyde ym. 2009; McCape & Sambrook 2013; Whittaker ym. 2017). Johtajalta odotettiin myös sosiaali- ja terveysalan sisällöllistä osaamista sekä alaan liittyvää ammatillista ymmärrystä (McCape & Sambrook 2013).

### **Johtopäätökset**

Tässä kirjallisuuskatsauksessa olemme kysyneet, millaisista piirteistä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologinen sopimus rakentuu. Edellä kuvaamamme työnhallintaan, asiantuntijuuteen ja yhteistoimintaan liittyvät odotukset luovat pohjan psykologiselle sopimukselle, mutta ovat sellaisenaan kapeita kuvaamaan psykologista sopimusta. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologisen sopimuksen voi tulososuudessa kuvattujen odotusten perusteella tulkita rakentuvan kolmelle keskeiselle piirteelle. Nämä piirteet ovat asiantuntijuus, sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja osallistuminen.

Asiantuntijuus ja asiantuntijuuden kehittäminen oli sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologisen sopimuksen keskeinen piirre. Asiantuntijuuteen psykologisen sopimuksen piirteenä liittyi työntekijän jatkuva halu kehittää omaa osaamistaan sekä tuottaa



laadukasta ja asiantuntevaa työtä asiakkaiden hyväksi. Asiantuntijuuden kehittäminen ei rajoittunut vain yksittäisen työntekijän omaan asiantuntijana kehittymiseen, vaan siihen liittyi myös odotus koko työyhteisön osaamisen vahvistumisesta. Työntekijät tunsivat työyhteisön osaamista ja arvostivat organisaation sisällä tapahtuvaa oppimista. Sisäinen työssäoppiminen liittyi odotukseen työntekijöiden keskinäisestä ”kisällimallista”, jossa kokeneemman työntekijän odotettiin ohjaavan kokemattomampaa työntekijää ammatissaan.

Odotus sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta näkyi psykologisessa sopimuksessa paitsi edellä mainitun kaltaisena yhteisenä vastuuna kehittää ammatillista osaamista, myös työntekijöiden haluna toimia yhdessä ja odotuksena runsaasta keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Kokemusta sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta vahvasti odotus ammattien välisestä keskinäisestä arvostuksesta ja kunnioittavasta kohtelusta (ks. myös Järvensivu 2013). Vaikka tutkimuksissa nousi tärkeänä ulottuvuutena moniammatillinen osaaminen, ei ammattiryhmien sisäistä kollegiaalisuutta voine ohittaa. Moniammatillisuudesta huolimatta kollegoiden keskinäistä tukea pidettiin tärkeänä työssä selviytymisen kannalta.

Työntekijän psykologisen sopimuksen kolmas piirre oli odotus organisaatioon osallistumisesta. Osallistuminen psykologisen sopimuksen piirteenä liittyi työntekijän haluun osallistua päätöksentekoon sekä haluun vaikuttaa organisaation toimintaan. Työntekijät odottavat saavansa laajasti tietoa organisaation tilanteesta, minkä voi tulkita kuvaavan työntekijöiden halua olla mukana organisaation kehittämisessä. Halu osallistua kehittämiseen liittyyne osaltaan myös asiantuntijuuden ja sen autonomisen aseman säilyttämiseen ja varmistamiseen organisaatiossa, erityisesti muutostilanteissa. Psykologisen sopimuksen merkitystä yleisesti perustellaan työntekijän tarpeella kokea olevansa työsuhteen todellinen sopijaosapuoli, joka sopimusosapuolena pystyy vaikuttamaan tulevaisuuteensa organisaatiossa (esim. Shore & Tetrick

1994; Rousseau 1995). Sosiaali- ja terveydenhuollossa työntekijän psykologisen sopimuksen tehtävänä on täydentää virallista työsuhteen ensisijaisesti asiantuntijuuden asettamien vaatimusten osalta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon psykologisen sopimuksen erityispiirteenä voitaneenkin pitää työntekijän kokemaa asiantuntijuutta, joka rakentuu suhteessa asiakkaaseen. Työntekijä tavoittelee sekä omalla että moniammatillisella toiminnalla yksilöllistä ja laadukasta asiakastyötä. Työntekijän psykologisessa sopimuksessa organisaation roolina on toimia enemmänkin eräänlaisena asiantuntijuuden toiminta-alustana. Tätä päätelmää tukevat aineistosta nousseet työntekijöiden kuvaamat velvollisuudet suhteessa asiakkaisiin ja erittäin vähäiseksi jääneet velvollisuudet suhteessa organisaatioon. Myös Thompson ja Bunderson (2003) esittävät, ettei sosiaali- ja terveydenhuollon muutostilanteisiin liittyvä psykologisen sopimuksen rikkoutuminen liity välttämättä ainoastaan työnantajan kohteluun työntekijää kohtaan, vaan dynamiikka on monimutkaisempi. Se voi liittyä myös työntekijän ja asiakkaan väliseen suhteeseen.

Työntekijän psykologiseen sopimukseen liittyy odotus, jossa organisaation tulee hyödyntää työntekijän osaamista. Organisaation odotetaan tarjoavan työntekijöille myös mahdollisuuden osallistua ja toteuttaa omaa asiantuntijuuttaan asiakkaiden eduksi, mikä vahvistaa työntekijän sitoutumista organisaatioon. Työntekijän psykologiseen sopimukseen kuuluu halu olla organisaation sopimusosapuoli, mutta sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologiselle sopimukselle ominaisena voidaan nähdä psykologisen sopimuksen laajuus. Laajuudella tarkoitamme sitä, ettei sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän psykologinen sopimus rajoitu ainoastaan työntekijän ja organisaation väliseen suhteeseen, vaan siihen yhdistyy keskeisenä elementtinä asiakastyö ja suhde asiakkaisiin.

Asiakastyön ja siihen liittyvän asiantuntijuuden tulisi olla työntekijän psykologisen sopimuksen mukaan kaiken organisaation

toiminnan lähtökohta. Muutostilanteissa riskitiedat organisaation ja työntekijöiden välillä saattavatkin liittyä psykologisen sopimuksen näkökulmasta tarkasteltuna enemmän siihen, että muutoksen vaatimukset ovat riskitiedassa työntekijöiden ammatillisten vaatimusten kanssa (esim. Bergin & Rønnestad 2005). Mikäli organisaatio ohittaa työntekijöiden asiantuntijuuden ja painottaa esimerkiksi suoritteita laadukkaan asiakastyön sijaan, on vaarana, että asiantuntijat kokevat olevansa ainoastaan liukuhihnaisesti toimivia tuotannon tekijöitä (esim. Vuori 2005). Tämä rikkoo vahvasti sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijän ammatillista eetosta että niitä piirteitä, joiden pohjalta työntekijän psykologinen sopimus on rakentunut.

Tässä kirjallisuuskatsausaineistossa työntekijöiden velvollisuudet suhteessa organisaatioon jäivät hyvin niukoiksi. Tätä voitaneen selittää osaltaan psykologisen sopimuksen tutkimusasetelmilla, joissa kiinnostuksen kohteena on harvemmin ollut psykologisen sopimuksen sisällöllinen kuvaus. Myös käsitteen määrittelyyn liittyvä moninaisuus saattaa osaltaan selittää asiaa. Syynä voivat myös olla psykologisen sopimuksen tutkimuksessa yleisemmin käytettävät mittarit, jotka painottavat organisaation velvollisuuksia suhteessa työntekijään, ei päinvastoin (Freese ym. 2011). Syynä saattavat olla myös tähän tutkimukseen liittyvät menetelmälliset ja valintakriteereihin liittyneet ratkaisut. Lisäksi laajemminkin työelämäntutkimuksessa todennäköisesti painottuvat työntekijän odotukset suhteessa työnantajaan, eivätkä niinkään työnantajan odotukset työntekijälle, eli kääntäen työntekijän velvollisuudet suhteessa työnantajaan.

Olemme pohtineet kriittisesti valitsemamme menetelmän, narratiivisen kirjallisuuskatsauksen, soveltuvuutta ja sen sisältämiä ratkaisuja läpi tutkimusprosessimme. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen heikkoutena suhteessa muihin katsauksiin on pidetty aineiston valintaprosessin kuvauksen ja systemaattisuuden puutetta, jolloin prosessia voi ohjata liiallinen subjektiivisuus (Webb & Roe

2007, 255; Salminen 2011; Paré ym. 2015). Olemme kiinnittäneet huomiota tähän kritiikkiin, minkä vuoksi pyrimme avaamaan haku- ja valintaprosessin mahdollisimman läpinäkyväksi. Se, että määrittelimme artikkeleiden kolouentavaiheessa sisällölliset piirteet koskemaan rajatusti työntekijöiden odotuksia ja velvollisuuksia, vähensi subjektiivista tulkintaa, mutta myös rajasi merkittävästi aineiston kokoa. Tämä voi näkyä esimerkiksi työntekijöiden velvollisuuksien vähäisenä painotuksena aineistossa ja käsittelyssämme. Väljemmällä tulkinnalla velvollisuudet olisivat saattaneet saada tuloksissa vahvemman painoarvon.

Tutkimuksemme, ja näin myös aineistomme, kohdentui psykologiseen sopimukseen erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa. Mukaan valikoituneet tutkimukset painoutuivat kuitenkin selkeästi terveydenhuollon organisaatioihin ja niissä lääkäreiden ja hoitajien psykologiseen sopimukseen. Muut sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät oli oletettavasti tutkimuksissa yhdistetty muihin ammattiryhmiin, jolloin tutkimuksessa aineistoksi oli määritelty organisaation koko henkilöstö tai klinikot. Niistä on vaikeaa tai jopa mahdotonta arvioida tarkasti, minkä ammattiryhmien sopimusta tutkimus kuvaa. Lisäksi tulosten arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota kirjallisuuskatsauksen aineiston verrattain pieneen kokoon, joka ei tarjoa yleistettävää tietoa (esim. Whitemore 2007, 151) psykologisesta sopimuksesta valitussa kontekstissa. Tämän kirjallisuuskatsauksen arvo liittyy enemmänkin ilmiön piirteiden kuvaamiseen. Psykologisen sopimuksen sisällöllisten piirteiden kuvaaminen toimii kiinnostavana pohjana jatkotutkimukselle ja sillä on merkittävää käytännön relevanssia myös organisaatioiden johtamisessa.

## Kiitokset

Kiitämme Työsuojelurahastoa (hanke 117064) saamastamme tuesta.

## Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2009) Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään. Helsinki: Tykes raportteja 68.
- Alasoini, T. (2012) Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijän yhteisenä etuna. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 99–118.
- Bal, P. M. & Kooij, D. (2011) The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (4), 497–523.
- Barnett, R. C., Gordon, J. R., Gareis, K. C. & Morgan, C. (2004) Unintended consequences of job redesign. *Community, Work & Family* 7 (2), 227–246.
- Bergin, E. & Rønnestad, M. H. (2005) Different time-tables for change: understanding processes in reorganizations a qualitative study in a psychiatric sector in Sweden. *Journal of Health Organization and Management* 19 (4–5), 355–377.
- Bligh, M. C. & Carsten, M. K. (2005) Post-merger psychological contracts: Exploring a “multiple foci” conceptualization. *Employee Relations* 27 (5), 495–510.
- Chambel, M. J., Lorente, L., Carvalho, V. & Martinez, I. M. (2016) Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers. *Journal of Managerial Psychology* 31 (1), 79–94.
- Cheung, M. F., Wong, C. & Yuan, Y. G. (2017) Why mutual trust leads to highest performance: the mediating role of psychological contract fulfillment. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 55, 430–453.
- Collins, J. A. & Fauser, B. C. (2004) Balancing the strength of systematic and narrative reviews. *Human Reproduction Update* 11 (2), 103–104.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2005) Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research. Oxford; New York: Oxford University Press.
- de Ruyter, A., Kirkpatrick, I., Hoque, K., Lonsdale, C. & Malan, J. (2008) Agency working and the degradation of public service employment: The case of nurses and social workers. *The International Journal of Human Resource Management* 19 (3), 432–445.
- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2016) Value congruence and commitment to change in healthcare organizations. *Journal of Advances in Management Research* 13 (3), 316–333.
- Fielden, S. & Whiting, F. (2007) The psychological contract: Is the UK national health service a model employer? *Health Services Management Research* 20 (2), 94–104.
- Freese, C., Schalk, R. & Croon, M. (2011) The impact of organizational changes on psychological contracts. *Personnel Review* 40 (4), 404–422.
- Green, B. N., Johnson, C. D. & Adams, A. (2006) Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: Secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine* 5 (3), 101–117.
- Gregory, A. T. & Denniss, A. R. (2018) An introduction to writing narrative and systematic reviews – Task, tips and traps for aspiring authors. *Heart, Lung and Circulation* 27, 893–898.
- Guest, D. E. (1998) Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behaviour* 19, 649–664.
- Hyde, P., Harris C., Boaden, R. & Cortvriend, P. (2009) Human relations management, expectations and healthcare: A qualitative study. *Human Relations* 62 (5), 701–725.
- Hämäläinen, S., Tiirinki, H. & Suhonen, M. (2014) Vastavuoroisen luottamuksen vahvistaminen terveydenhuollon muutosprosesseissa lähijohtajien kokemana – psykologisen sopimuksen näkökulma. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 51 (3), 177–190.
- Islam T., Ali, G. & Ahmed, I. (2018) Protecting healthcare through organizational support to reduce turnover intention. *International Journal of Human Rights in Healthcare* 11 (1), 4–12.
- Jones, A. E. & Sambrook, S. (2010) Psychological contracts of hospice nurses. *International Journal of Palliative Nursing* 16 (12), 599–606.
- Järvensivu, A. (2013) Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? *Työpoliittinen aikakauskirja* 2, 6–20.
- Kangasniemi, M., Pietilä, A.-M., Utriainen, K., Jääskeläinen, P., Ahonen, S.-M. & Liikanen, E. (2013) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenennettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.
- Kim, T. G., Hornung, S. & Rousseau, D. M. (2011) Change-supportive employee behaviour: Antecedents and the moderating role of time. *Journal of Management* 37 (6), 1664–1693.

- Kirkonpelto, T. M. & Vallimies-Patomäki, M. (2016) Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön kansainvälinen rekrytointi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74746/RAP\_2016\_04\_Sosiaali\_ ja\_Terveysministeriö.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 13.4.2018.
- Koponen, E. (2015) Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [online]. <URL:http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75078/TEMraportti\_13\_2015\_web\_27022015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 20.12.2018.
- Laulainen, S. (2010) ”Jos mittää et anna niin mittää et saa” – Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä. University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies. No 9.
- Lub, X., Bijvank M. N., Bal, P., M., Blomme, R. & Schalk, R. (2012) Different or like? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 24 (4), 553–573.
- Magano, K. D. & Thomas, A. (2017) Organisational change and the psychological contract at a pharmaceutical company. *SA Journal of Human Resource Management* 15 (1), 1–10.
- Malette, C. (2011) Nurses’ work patterns: perceived organizational support and psychological contracts. *Journal of Research in Nursing* 16 (6), 518–532.
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2013) Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health* 17 (4), 411–422.
- McCabe, T. J. & Sambrook, S. (2013) Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis. *International Journal of Nursing Studies* 50 (7), 954–967.
- Nurkkala, R. (2018) Psykologiset sopimukset akateemisessa johtamisessa. Tapausesimerkinä yliopistojen keskijohto. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 365.
- Nybondas-Kangas, H., Pakarinen, T., Heiskanen, M., Hotti, A., Juutinen, M., Paakkonen, N., Ruskoaho, J. & Hakonen, A. (2017) Sote- ja maakuntauudistuksen henkilöstövaikutusten ennakoarviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 49. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [online]. <URL:http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79900/49\_Sote- ja%20maakuntauudistuksen%20henkilöstövaikutusten%20ennakoarviointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 9.1.2018.
- O’Donohue, W. & Nelson, L. (2007) Let’s be professional about this: ideology and the psychological contracts of registered nurses. *Journal of Nursing Management* 15 (5), 547–555.
- Paré, G., Trudel, M.-C., Jaana, M. & Kitsiou, S. (2015) Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. *Information & Management* 52 (2), 183–199.
- Pettersen, I. J. (2011) Trust-based or performance-based management – A study of employment contracting in hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management* 26 (1), 18–38.
- Pihlainen, V., Kivinen, T. & Lammintakanen, J. (2016) Management and leadership competence in hospitals: A systematic literature review. *Leadership in Health Services* 29 (1), 95–110.
- Purvis, L. J. & Cropley, M. (2003) The psychological contracts of National Health Service nurses. *Journal of Nursing Management* 11 (2), 107–120.
- Ring, M., Laulainen S. & Rissanen S. (2016) Omaishoito psykologisena sopimuksena. *Gerontologia* 30 (4), 198–210.
- Rodwell, J. & Gulyas, A. (2015) Psychological contract breach among allied health professionals. *Journal of Health Organization and Management* 29 (3), 393–412.
- Roehling, M., V. (2008) An empirical assessment of alternative conceptualizations of the psychological contract construct: Meaningful differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 20 (4), 261–290.
- Rousseau, D. (1989) Psychological and implies contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2 (2), 122–139.
- Rousseau, D. (1995) *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. California: Sage Publications.
- Rousseau, D. M., Hansen, S. D. & Tomprou, M. (2018) A dynamic phase model of psychological contract processes. *Journal of Organizational Behavior* 39, 1081–1098.

- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2009) Työelämä muuttuu – muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 7 (2), 117–123.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2013) Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikailla yliopistotyöntekijöillä. *Työelämän tutkimus* 11 (1), 1–18.
- Saari, T. (2014) Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Tampereen yliopisto. *Acta Universitatis Tamperensis* 1944.
- Salminen, A. (2011) Mikä kirjallisuuskatsaus. Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62.
- Satpathy, I., Patnaik, B. C. M. & Mohanty, S. (2016) Psychological contract – a game changer for organizational success. *International Journal of Applied Business and Economic Research* 14 (6), 4595–4606.
- Senior, C., Fearon, C., Mclaughlin, H. & Manaluren, S. (2016) How might your staff react to news of an institutional merger? A psychological contract approach. *International Journal of Educational Management* 31 (3), 364–382.
- Shore, L. M. & Tetrick, L. E. (1994) The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. Teoksessa C. L. Cooper & D. M. Rousseau (toim.) *Trends in Organizational Behavior*. Oxford: John Wiley & Sons, 91–109.
- Skinner, D., Saunders, M. N. K. & Duckett, H. (2004) Policies, promises and trust: Improving working lives in the National Health Service. *International Journal of Public Sector Management* 17 (7), 558–570.
- Thompson, J. A. & Bunderson, J. S. (2003) Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review* 28 (4), 571–586.
- Trybou, J. & Gemmel, P. (2016) Fulfilment of administrative and professional organisational obligations and nurses' customer-oriented behaviours. *Journal of Nursing Management* 24 (5), 605–613.
- Trybou, J., Gemmel, P., Desmidt, S. & Annemans, L. (2017) Fulfillment of administrative and professional obligations of hospitals and mission motivation of physicians. *BMC Health Services Research* 17 (1), 28.
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Vuori, J. (2005) Terveydenhuollon inhimillisten voimavarojen johtaminen: henkilöstökustannusten muuttaminen henkilöstöinvestoinneiksi. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Terveys ja johtaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti*. Helsinki: WSOY, 360–388.
- Webb, C. & Roe, B. (2007) Reflections on the past, present and future of systematic reviews. Teoksessa C. Webb & B. Roe (toim.) *Reviewing Research Evidence for Nursing Practice: Systematic Reviews*. Oxford: Blackwell Publishing, 254–260.
- Whittaker, K. A., Malone, M., Cowley, S., Grigulis, A., Nicholson, C. & Maben, J. (2017) Making a difference for children and families: An appreciative inquiry of health visitor values and why they start and stay in post. *Health and Social Care in the Community* 25 (2), 338–348.
- Whittemore, R. (2007) Rigour in integrative reviews. Teoksessa C. Webb & B. Roe (toim.) *Reviewing Research Evidence for Nursing Practice: Systematic Reviews*. Oxford: Blackwell Publishing, 149–155.
- Yeh, Y-J., Y. Ko, J-J., R., Chang, Y-S. & Chen, C-H., V. (2007) Job stress and work attitudes between temporary and permanently employed nurses. *Stress and Health* 23, 111–120.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C. & Bravo, J. (2007) The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 60 (3), 647–680.

## Liite 1: Kirjallisuushaut

"psychological contract\*" AND (nurse\* OR physician\* OR midwife OR "occupational therapist\*" OR physiotherapist\* OR "social work\*" OR "health care\*" OR "health sector" OR "social care" OR "social sector" OR hospital OR hospitals OR "health service\*" OR "social service\*")

CINHAL	33
PUBMED	31
Scopus	87
PsyINFO	59
socINDEX	33
WOS	72
<b>Yht.</b>	<b>315</b>

Kaksoiskappaleiden poistamisen jälkeen jäljelle jäi **167** artikkelia, joista luettu tiivistelmät seuraavien kriteerien perusteella:

### SISÄÄNOTOKRITEERIT:

- Tutkimusartikkeli, englanninkielinen
- Kuvaa työntekijän psykologisen sopimuksen sisältöä
- Tutkimuksen kohderyhmänä työntekijät

### POISSULKUKRITEERIT:

- Johtajan näkökulma
- Posterit tai ei-tutkimusartikkeli
- Ei kuvaa sopimuksen sisältöä
- Ei pääsyä kokotekstiin yliopiston tietokannasta

Tiivistelmien perusteella valikoitui **65** artikkelia tarkempaan lukemiseen.

Lopulliseen analyysiin päätyi **9** artikkelia.

Kokoluennan perusteella pois rajautui **56** artikkelia, koska ne eivät kuvanneet riittävän yksiselitteisesti työntekijän odotuksia tai velvollisuuksia.

ARTIKKEELIT



**Liite 2: Aineisto**

Tutkimuksen nimi	Tekijät	julkaistu	Tutkimuksen keskeiset tulokset psykologisen sopimuksen rakentumisesta näkökulmasta
<b>Human relations management, expectations and healthcare: A qualitative study</b>	Hyde, P., Harris, C., Boaden, R., Cortvriend, P.	(2009) Human Relations 62 (5), 701-725.	Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka HRM vaikuttaa työntekijöiden psykologiseen sopimukseen terveydenhuollon organisaatioissa.
<b>Let's be professional about this: Ideology and the psychological contracts of registered nurses</b>	O'Donohue, W., Nelson, L.	(2007) Journal of Nursing Management 15 (5), 547-555.	Tutkimuksessa selvitettiin hoitajien psykologiseen sopimukseen liittyvää ideologista ulottuvuutta.
<b>Making a difference for children and families: An appreciative inquiry of health visitor values and why they start and stay in post</b>	Whittaker, K. A., Malone, M., Cowley, S. et al.	(2017) Health & Social Care in the Community & SOCIAL CARE IN THE COMMUNITY, 25 (2) 338-348.	Hoitajien (health visitors) ja hoitajaopiskelijoiden psykologisen sopimuksen tärkeitä elementtejä ovat ideologiset lähtökohdat kuten terveyden tuottaminen, yksilöllisyys ja sosiaaliekologia.
<b>Policies, promises and trust: Improving working lives in the National Health Service</b>	Skinner, D., Saunders, M.N.K., Duckett, H.	(2004) International Journal of Public Sector Management 17 (7), 558-570.	Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia lupauksia NHS on työntekijöille antanut ja miten ne työntekijöiden mielestä ovat täyttyneet.
<b>Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis</b>	McCabe, T.J., Sambrook, S.	(2013) International Journal of Nursing Studies 50 (7), 954-967.	Hoitajien psykologinen sopimus perustuu relationaaliselle sopimustyyppille ja enemmän affektiiviselle kuin normatiiviselle sitoutumiselle ammattiin.
<b>Psychological contracts of hospice nurses</b>	Jones, A.E., Sambrook, S.	(2010) International Journal of Palliative Nursing 16 (12), 599-606.	Tutkimuksessa avataan saattohoitokodin hoitajien psykologisen sopimuksen sisältöä.
<b>The psychological contract: Is the UK National Health Service a model employer?</b>	Fielden, S., Whiting, F.	(2007) Health Services Management Research 20 (2), 94-104.	Tutkimus selvitti työntekijöiden psykologiseen sopimukseen liittyviä odotuksia.
<b>The psychological contracts of National Health Service nurses</b>	Purvis, L.J., Cropley, M.	(2003) Journal of Nursing Management 11 (2), 107-120.	Tutkimuksessa selvitettiin hoitajien psykologisen sopimukseen liittyviä odotuksia.
<b>Trust-based or performance-based management-a study of employment contracting in hospitals</b>	Pettersen, I.J.	(2011) International Journal of Health Planning and Management 26 (1), 18-38.	Tutkimuksessa selvitettiin relationaalisen ja transaktionaalisen sopimuksen roolia lääkäreiden sisäisenä sopimuksena sairaalassa.