

Maarit Ruotsalainen & Ulla Kinnunen

## Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaisilla yliopistotyöntekijöillä

### Abstrakti

Tässä tutkimuksessa vertaillaan pysyvien ja määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Lisäksi tutkitaan psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä selvitetään, muuntaako työsuhdetyyppi näitä yhteyksiä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 912 pysyvää ja 1 220 määräaikaista työntekijää kahdesta monialaisesta yliopistosta. Tulokset osoittavat, ettei psykologisen sopimuksen sisällössä ole pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä eroa. Pysyvät työntekijät arvioivat omat työntekijän velvollisuutensa paremmin täyttyneiksi kuin määräaikaiset, mutta organisaation velvollisuuksien täyttymisessä ei työntekijäryhmien välillä havaita eroja. Työntekijän velvollisuuksien täyttyminen ennustaa erityisesti parempaa itsearvioitua työssä suoriutumista mutta myös parempaa työtyytyväisyyttä. Organisaation velvollisuuksien täyttyminen on yhteydessä vähentyneisiin työnvaihtoaikaisiin ja parempaan työtyytyväisyyteen. Lisäksi havaitaan, että työntekijän velvollisuuksien täyttyminen on tärkeää erityisesti määräaikaisten työntekijöiden työssä suoriutumiseksi. Kaikkiaan tulokset viittaavat siihen, etteivät määräaikaiset yliopistotyöntekijät ole psykologisen sopimuksen sisällön tai täyttymisen osalta huono-osaisia verrattuna pysyviin työntekijöihin.

### Johdanto

Määräaikainen työ on suhteellisen yleistä nykyajan suomalaisessa työelämässä. Esimerkiksi vuonna 2008 naisista 18,7 % ja miehistä 11,1 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa (Eurostat 2008). Määräaikaiset työsuhteet olivat Suomessa myös hieman yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin. Aiempien tutkimusten tulokset määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista, työasenteista sekä työssä suoriutumisesta ovat olleet ristiriitaisia, eikä määräaikaisten työntekijöiden huono-osaisuutta suhteessa pysyviin työntekijöihin ole

voitu yksiselitteisesti osoittaa (Connelly & Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008; Guest 2004), vaikka useat teoriat näin olettavatkin (De Cuyper ym. 2008).

Aiempien tutkimustulosten ristiriitaisuutta voidaan lähestyä tarkastelemalla määräaikaisten työntekijöiden asemaa työelämässä psykologisen sopimuksen näkökulmasta (De Cuyper ym. 2008; De Cuyper & De Witte 2006; 2008; Guest 2004; Moilanen 2002). Ensinnäkin pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällös-

sä on todettu olevan eroja (De Cuyper & De Witte 2006; 2007; Millward & Hopkins 1998). Koska psykologinen sopimus on lisäksi yhteydessä työntekijän asenteisiin, käyttäytymiseen ja hyvinvointiin erityisesti sopimuksen täyttymisen tai mahdollisen rikkoutumisen kautta (De Cuyper & De Witte 2008; Parzefall & Hakanen 2010; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo 2007), on mahdollista, että erot psykologisessa sopimuksessa selittävät aiempien tutkimusten ristiriitaisia tuloksia. Kaikkiaan psykologista sopimusta – sen sisältöä ja täyttymistä – on tärkeä tutkia, sillä käsitteen avulla voidaan selittää eroja työssä koetussa hyvinvoinnissa ja suoriutumisessa. Se tarjoaa myös yhden näkökulman työelämän laadun kehittämiseen, sillä pyrkimällä tietoisesti muuttamaan psykologista sopimusta voidaan muuttaa työntekijöiden työn mielekkyyden kokemuksia (Alasoini 2007).

Olemme aiemmin tarkastelleet psykologista sopimusta laatimamme kirjallisuuskatsauksen pohjalta (Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Nyt jatkamme samasta aiheesta paneutumalla empiiriseen tutkimukseen, jossa vertaillaan pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä. Lisäksi selvitetään psykologisen sopimuksen yhteyksiä työnvaihtoaikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä tarkastellaan, muuntaako työsuhdetyyppi (pysyvä vs. määräaikaisten) näitä yhteyksiä.

## Psykologinen sopimuksen sisältö

Psykologisesta sopimuksesta on esitetty useita määritelmiä, jotka voidaan jakaa kahteen linjaan (ks. Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Osassa määritelmistä tarkastelun kohteena ovat sekä työntekijän että työnantajan tarpeet ja odotukset sekä niiden täyttäminen osapuolten vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa. Osa määritelmistä korostaa voimakkaammin yksilön tulkintaa. Näistä määritelmistä tunnetuin on Rousseau'n (1989) esittämä.

Sen mukaan psykologisella sopimuksella tarkoitetaan yksilön näkemystä niistä vastavuoroisista lupauksiin perustuvista velvollisuuksista, joita sisältyy hänen ja organisaation väliseen vaihtosuhteeseen (Rousseau 1989; 1995). Lupauksia ei välttämättä ole koskaan lausuttu ääneen, vaan ne saattavat perustua esimerkiksi yksilön tekemiin havaintoihin organisaation toiminnasta tai muiden työntekijöiden tilanteista (Rousseau & McLean Parks 1993). Rousseau'n (1989; 1995) määritelmässä korostetaan psykologisen sopimuksen subjektiivisuutta.

Psykologisen sopimuksen sisällön perusteella voidaan puhua suppeammista, rahalliseen vaihtoon perustuvista transaktionaalista sopimuksista ja avoimemmista, myös emotionaalisia elementtejä sisältävistä relationaalista sopimuksista (Rousseau 1995; Rousseau & McLean Parks 1993; Robinson, Kraatz & Rousseau 1994). Transaktionaalinen psykologinen sopimus kuvaa tilannetta, jossa yksilö tietyn ajanjakson aikana täyttää tarkoin rajatut velvollisuutensa ja saa siitä rahallisen korvauksen (Millward & Hopkins 1998; Robinson ym. 1994; Rousseau 1995). Relationaalissa psykologisessa sopimuksessa puolestaan yksilön lojaalisuus ja halukkuus tehdä jopa edellytettyä enemmän palkitaan turvatulla työllä sekä sillä, että organisaatio välittää yksilön hyvinvoinnista (Millward & Hopkins 1998; Robinson ym. 1994; Rousseau 1995; Rousseau & McLean Parks 1993). Relationaalista psykologista sopimusta on pidetty tyypillisempänä pysyvässä työsuhteessa oleville työntekijöille, kun taas määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen on katsottu olevan transaktionaalisempi sisällöltään (Millward & Hopkins 1998; Rousseau 1995; ks. myös De Cuyper & De Witte 2006; 2007). Määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen on myös todettu muuttuvan transaktionaalisesta relationaalisemmaksi työsuhteen jatkuessa pidempään (Lee & Faller 2005).

Työelämässä viime aikoina tapahtuneet muutokset ja työn epävarmuuden lisäänty-

minen ovat haastaneet psykologisen sopimuksen sisällön (ks. Alasoini 2007; Millward & Brewerton 2000; Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Relationaalisen ja transaktionaalisen psykologisen sopimuksen rinnalle on nostettu uusi psykologinen sopimus, jossa korostuvat työntekijän työllistymis- ja kehittymismahdollisuuksiin panostaminen hänen tarjoamansa osaamisen ja suoritusten vastineeksi (Anderson & Schalk 1998; Cavanaugh & Noe 1999; De Cuyper & De Witte 2007; ks. myös Millward & Brewerton 2000). Uuden psykologisen sopimuksen on todettu olevan tyypillisempi juuri määräaikaisille työntekijöille, joilla varmuutta työsuhteen jatkumisesta ei ole (De Cuyper & De Witte 2007).

On myös esitetty, että psykologinen sopimus olisi kerroksittainen, jolloin transaktionaaliset velvollisuudet muodostaisivat kaikille psykologisille sopimuksille yhteisen pohjan (De Cuyper & De Witte 2006; 2007). De Cuyper ja De Witte havaitsivat tutkimuksissaan, etteivät pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologiset sopimukset eronneet toisistaan transaktionaalisten velvollisuuksien osalta, mutta relationaaliset velvollisuudet olivat tyypillisempiä pysyville ja uudet velvollisuudet määräaikaisille työntekijöille.

### **Psykologisen sopimuksen täyttyminen ja hyvinvointi**

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella tarkoitetaan yksilön kognitiivista arviota siitä, ettei organisaatio ole vastavuoroisesti täyttänyt velvollisuuksiaan häntä kohtaan, vaikka yksilö itse on tehnyt oman osansa (Morrison & Robinson 1997). Aiemmissä tutkimuksissa psykologisen sopimuksen rikkoutumista on tutkittu pääosin vain organisaation puolelta. Siten se, ettei työntekijä täytä omia velvollisuuksiaan organisaatiota kohtaan, on jäänyt tutkimuksissa taka-alalle (poikkeuksena esim. Tekleab & Taylor 2003). Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella on kuitenkin kielteisiä seurauksia molemmissa tapauksis-

sa. Sen rikkoutumisen organisaation puolelta on todettu muun muassa vähentävän työntekijöiden luottamusta (Robinson & Rousseau 1994), sitoutumista (Raja, Johns & Ntalianis 2004; Zhao ym. 2007) ja työtyytyväisyyttä (Raja ym. 2004; Robinson & Rousseau 1994; Zhao ym. 2007), lisäävän työnvaihtoaikaita (Raja ym. 2004; Turnley & Feldman 2000; Zhao ym. 2007) sekä heikentävän työssä suoriutumista ja työyhteisötaitoja (Turnley & Feldman 2000; Zhao ym. 2007). Tekleab ja Taylor (2003) havaitsivat psykologisen sopimuksen rikkoutumisen työntekijän puolelta ennustavan sitä, että esimies arvioi työntekijän työssä suoriutumisen ja työyhteisötaidot heikommiksi.

Psykologiseen sopimukseen sisältyvän vastavuoroisuuden on katsottu selittävän sitä, miksi organisaation velvollisuudet ja niiden täyttyminen tai rikkoutuminen heijastuvat työntekijän omiin velvollisuuksiin sekä asenteisiin ja käyttäytymiseen (Conway & Briner 2005; Coyle-Shapiro & Kessler 2000; 2002; Rousseau 1989). Esimerkiksi Robinson kollegoineen (1994) totesi, että psykologisen sopimuksen rikkoutuessa organisaation puolelta työntekijä arvioi omien velvollisuuksiensa organisaatiota kohtaan vähentyneen eli hän sopeutuu tilanteeseen muokkaamalla psykologisen sopimuksensa sisältöä. Lisäksi psykologisen sopimuksen rikkoutumisen katsotaan aiheuttavan kielteisiä tunteita, kuten pettymystä ja vihaa (Morrison & Robinson 1997). Näiden kielteisten tunteiden on todettu välittävän psykologisen sopimuksen rikkoutumisen sekä työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välistä yhteyttä (Raja ym. 2004; Zhao ym. 2007).

Useissa tutkimuksissa psykologisen sopimuksen rikkoutumista on mitattu arvioimalla sitä, kuinka hyvin psykologinen sopimus on täyttynyt, vaikka psykologisen sopimuksen rikkoutumista ja täyttymistä voidaan pitää pikemminkin erillisinä ilmiöinä kuin saman ulottuvuuden ääripäinä (Conway & Briner 2005; Millward & Brewerton 2000). Rousseau ja Tijoriwalan (1998) mukaan psykologinen sopimus voidaan nimittäin arvioi-

da kokonaisuutena hyvin täyttyneeksi, vaikka se olisi joiltakin osin myös rikkoutunut. He ovatkin esittäneet, että psykologista sopimusta tulisi arvioida sekä täyttymisen että rikkoutumisen näkökulmista. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kuitenkin keskitytty rikkoutumisen näkökulmaan lukuun ottamatta joitakin poikkeuksia. Esimerkiksi Turnley, Bolino, Lester ja Bloodgood (2003) ovat todenneet psykologisen sopimuksen relationaalisten velvollisuuksien täyttymisen ennustavan parempaa työssä suoriutumista ja työyhteisötaitoja. Lisäksi Parzefall ja Hakanen (2010) tarkastelivat psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työntekijän asenteisiin ja hyvinvointiin. Heidän mukaansa psykologisen sopimuksen täyttyminen voi toimia työn voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Bakker & Demerouti 2007) mukaisesti ja ennustaa siten myönteisiä työhön liittyviä asenteita ja hyvinvointia. Parzefall ja Hakanen havaitsivat, että psykologisen sopimuksen täyttyminen oli yhteydessä vähentyneisiin työvaihtoaikaisiin työn imun ja sitoutumisen välityksellä sekä parempaan psyykkiseen terveyteen työn imun välityksellä.

### **Psykologisen sopimuksen täyttyminen ja työsuhdetyyppi**

Psykologista sopimusta voidaan pitää eräänlaisena sisäisenä mallina, joka ohjaa työntekijän havaintoja ja tulkintoja työssä kohtaan tilanteista (Rousseau 1995; 2001). De Cuyper ja De Witte (2008) ovat päättelleet, että pysyvät ja määräaikaisten työntekijät arvioivat psykologisen sopimuksensa täyttymistä erilaisin kriteerein, koska heidän sopimustensa sisällöt ovat erilaisia. He esittävät myös, että psykologisen sopimuksen täyttyminen tai rikkoutuminen on sisältöä tärkeämpää, kun vertaillaan määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden asenteita, käyttäytymistä ja hyvinvointia.

Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty, että määräaikaisten työntekijöiden suppeampi

transaktionaalinen psykologinen sopimus olisi helpompi täyttää, kun taas pysyvien työntekijöiden avoimempi ja moniselitteisempi relationaalinen sopimus olisi alttiimpi rikkoutumiselle (De Cuyper ym. 2008; Guest 2004; Rousseau & McLean Parks 1993). De Jong ym. (2009) totesivat, että määräaikailla työntekijöillä oli pysyviin työntekijöihin verrattuna suppeampi psykologinen sopimus, joka täytyi helpommin. Heidän tulostensa perusteella tämä näyttäisi koskevan samalla tavoin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksia, toisin sanoen määräaikailla työntekijöillä sekä omat että organisaation velvollisuudet olisivat paremmin täyttyneet. De Jong kollegoineen tulkitsivat tulosten viittaavan myös siihen, että määräaikaisten työntekijät panostaisivat omien velvollisuuksiensa täyttämiseen pysyvän työn toivossa (ks. myös Chambel & Castanheira 2007).

Lojaalisuuteen ja luottamukseen perustuvan relationaalisen psykologisen sopimuksen rikkoutumisella on esitetty olevan haitallisempia seurauksia kuin transaktionaalisen sopimuksen rikkoutumisella (Millward & Brewerton 2000). Väitteelle on löytynyt myös empiiristä tukea. Raja ym. (2011) nimittäin totesivat, että psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen liittyvät kielteiset tunteet olivat voimakkaammin yhteydessä vähäiseen työtyytyväisyyteen ja -suoritukseen sekä lisääntyneisiin työvaihtoaikaisiin työntekijöillä, joiden psykologinen sopimus oli relationaalinen. Aiemmissa tutkimuksissa on lisäksi esitetty työn epävarmuuden olevan haitallisempaa pysyvien työntekijöiden psykologisen sopimuksen kannalta, koska heidän relationaalisempaan psykologiseen sopimukseen liittyy olennaisesti organisaation lupaus työn jatkuvuudesta (De Cuyper & De Witte 2006; 2008; De Cuyper ym. 2008; De Witte & Näswall 2003; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2005). Näin ollen voidaan olettaa, että organisaation velvollisuuksien (kuten työn varmuus) täyttyminen olisi tärkeämpää pysyvien työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Toisaalta voidaan olettaa, että työntekijän

omien velvollisuuksien täytyminen olisi tärkeämpää määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnille, koska määräaikaiset työntekijät ehkä pyrkivät olemaan mahdollisimman hyviä työntekijöitä pysyvän työn toivossa (ks. Chambel & Castanheira 2007; De Cuyper ym. 2008; De Cuyper & De Witte 2008; de Jong ym. 2009).

### Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen kohteena ovat yliopistotyöntekijät. Koska tutkimuksessa haluttiin verrata määräaikaista ja pysyviä työntekijöitä keskenään, päädyttiin tutkimaan yliopistoja, sillä määräaikaisten työntekijöiden osuus yliopistoissa on varsin suuri (noin puolet). Yleisesti ottaen määräaikaiset työsuhteet ovat noin kaksi kertaa yleisempiä julkisella sektorilla kuin yrityksissä. Yliopisto työpaikkana on tiettyssä määrin erityislaatuinen. Kyse on asiantuntijaorganisaatiosta, jonka henkilöstö koostuu hyvin koulutetuista työntekijöistä ja joista useat tekevät jatko-opintoja.

Psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä tarkastellaan tässä tutkimuksessa sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta, mikä laajentaa tarkastelua aiempaan tutkimukseen verrattuna, sillä vastaavaa tutkimusta on olemassa varsin vähän (poikkeuksena esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2002; de Jong, Schalk & De Cuyper 2009). Psykologisen sopimuksen sisältöä lähestytään puolestaan kerroksittaisen mallin näkökulmasta (De Cuyper & De Witte 2006; 2007), mitä ei ole usein tutkittu. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen yhteyksistä työnvaihtoaikaisiin, työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen on runsaasti aiempaa tutkimustietoa (Raja, Johns & Bilgrami 2011; Zhao ym. 2007). Sen vuoksi onkin mielenkiintoista laajentaa näkökulmaa työntekijän ja organisaation velvollisuuksien täyttymisen tarkasteluun sekä työsuhdetyypin mahdollisen merkityksen tutkimiseen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää

1. Muodostuuko psykologinen sopimus kaikille yhteisistä transaktionaalisista velvollisuuksista sekä näiden lisäksi relationaalisista velvollisuuksista pysyvillä ja uusista velvollisuuksista määräaikailla työntekijöillä?
2. Onko pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä eroa psykologisen sopimuksen täyttymisessä työntekijän omien tai organisaation velvollisuuksien näkökulmasta?
3. Onko psykologisen sopimuksen täyttyminen yhteydessä työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen?
4. Muuntaako työsuhdetyyppi (määräaikainen/pysyvä) psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyttä työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen?

### Tutkimuksen toteutus

#### *Aineisto*

Tutkimus toteutettiin osana Suomen Akatemian rahoittamaa hanketta ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tutkimuksen aineisto kerättiin kahdessa monialaisessa suomalaisessa yliopistossa syksyllä 2008. Yliopistojen päätoiminen henkilöstö kutsuttiin sähköpostilla vastaamaan tutkimuksen verkkokyselyyn. Kaikkiaan kyselyyn osallistui näissä kahdessa yliopistossa 2 137 työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli 48,5. Määräaikaiset työntekijät olivat aineistossa yliedustettuina (57 % vs. 53 %,  $p < .001$ ), mikä oli odotettavissa, koska tutkimushankkeen aiheena oli erityisesti määräaikainen työ. Myös naiset olivat aineistossa yliedustettuina (66 % vs. 61 %,  $p < .001$ ), mutta työntekijöiden henkilöstöryhmän (opetus-, tutkimus- ja hallintohenkilöstö) osalta aineis-



to vastasi melko hyvin tutkimuksen kohteena olleiden yliopistojen tilannetta tutkimushetkellä (ks. Kirves ym. 2010). Kyselyyn vastanneista tämän tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin vuokratyöntekijät, jolloin lopullinen aineisto koostui 2 132 työntekijästä, joista 57 % oli määräaikaista.

Määräaikaiset työntekijät olivat keski-ikänsä nuorempia (ka. = 37) kuin pysyvässä työsuhteessa olevat (ka. = 50) ( $p < .001$ ). Vastaajista 66 % oli naisia, eikä sukupuolijakaumassa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ollut eroa. Koulutukseltaan määräaikaiset työntekijät olivat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin pysyvät työntekijät ( $p < .001$ ). Määräaikaisista työntekijöistä 81 prosentilla oli maisterintutkinto tai sitä ylempi koulutus, kun taas pysyvästä työntekijöistä 68 prosentilla oli vastaava koulutus. Tutkimukseen vastanneista 80 % eli parisuhteessa, eikä jakaumassa ollut eroa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Kokoaikatyössä oli 94 %, pysyvistä hiukan useampi kuin määräaikaista ( $p < .01$ ). Vastaajista esimiesasemassa oli keskimäärin 26 %. Heitä oli enemmän pysyvissä työntekijöissä kuin määräaikaissa ( $p < .001$ ).

### Menetelmät

Tutkimuksessa käytettiin summamuuttujia, jotka perustuvat useampaan kysymykseen tai väittämään. Kaikki summamuuttujat muodostettiin niin sanottuina keskiarvomuuttujina (toisin sanoen summamuuttujat on palautettu alkuperäiselle kysymysten tai väittäminen arviointiasteikolle) ja ne on nimetty pisteytyksen suunnan mukaisesti: mitä isompi pistemäärä, sitä enemmän mitattua ilmiötä esiintyy. Näin muodostettujen summamuuttujien luotettavuutta (reliabiliteettia) arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimella.

*Psykologisen sopimuksen sisältöä* tutkittiin työntekijän ja organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Kysymykset (yhteensä 20) valittiin aiemmissa tutkimuksissa käytettyjen

mittareiden perusteella (ks. Coyle-Shapiro & Conway 2005; Coyle-Shapiro & Kessler 2002; McDonald & Makin 2000; Rousseau 2000) siten, että transaktionaalisten, relationaalisten ja uusien velvollisuuksien sisällöt vastasivat teoriaa ja aiempaa tutkimusta. *Työntekijän velvollisuuksia* tutkittiin 10 kysymyksellä: transaktionaaliset velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Olla vastuussa selkeästi määritellyistä tehtävistä"; Cronbachin  $\alpha = .60$ ), relationaaliset velvollisuudet (4 kysymystä, esimerkiksi "Olla joustava siinä, minkä katson kuuluvan työhöni";  $\alpha = .71$ ) ja uudet velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Hyväksyä yhä haastavammia suoritusvaatimukset";  $\alpha = .64$ ). *Organisaation velvollisuuksia* tutkittiin vastaavasti: transaktionaaliset velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Määritellä selkeät tavoitteet ja päämäärät työlleni";  $\alpha = .68$ ), relationaaliset velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Välittää hyvinvointitani";  $\alpha = .69$ ) ja uudet velvollisuudet (4 kysymystä, esimerkiksi "Tarjota koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia";  $\alpha = .78$ ). Vastaajat arvioivat 5-portaisella asteikolla (1 = ei lainkaan ... 5 = erittäin paljon), missä määrin he ajattelivat kyseisten velvollisuuksien kuuluvan heidän omiin velvollisuuksiinsa nykyistä työnantajaa kohtaan tai heidän nykyisen työnantajansa velvollisuuksiin heitä itseään kohtaan.

Myös *psykologisen sopimuksen täyttymistä* arvioitiin työntekijän ja organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Työntekijän velvollisuuksien täyttymisen osalta vastaajat arvioivat 7-portaisella asteikolla, missä määrin kaiken kaikkiaan he itse ovat täyttäneet velvollisuutensa työnantajansa kohtaan (1 = ei lainkaan ... 7 = täysin) ja missä määrin he olivat samaa mieltä (1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä) seuraavan väittämän kanssa: "Olen tehnyt parhaani täyttääkseni velvollisuuteni työnantajani kohtaan". Organisaation velvollisuuksien täyttyminen arvioitiin edellä mainituilla väittämillä vaihtoen näkökulma työnantajaan. Samankaltaisia väittämiä on käytetty psykologisen sopimuksen täyttymisen mittaamiseen myös aiemmis-

sa tutkimuksissa (ks. Robinson & Rousseau 1994; Rousseau 2000; Tekleab & Taylor 2003). Analyyseja varten edellä kuvattua neljästä väittämästä muodostettiin kaksi summamuuttujaa: työntekijän velvollisuuksien täyttyminen (osioiden välinen  $r = .64$ ) ja organisaation velvollisuuksien täyttyminen (osioiden välinen  $r = .84$ ).

*Työnvaihtoaikeita* mitattiin kolmen väittämän avulla (esimerkiksi "Ajattelen usein työpaikan vaihtoa",  $\alpha = .86$ ), joita on käytetty myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Mauno ym. 2005; Sager, Griffeth & Hom 1998). Vastajat arvioivat 7-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä), missä määrin väittämät pitivät paikkansa heidän kohdallaan. *Itsearvioitua työssä suoriutumista* mitattiin myös kolmella väittämällä (esimerkiksi "Olen tehnyt työtehtäväni sovitujen vaatimusten mukaan";  $\alpha = .88$ ), joita arvioitiin samalla asteikolla (ks. Griffin, Neal & Parker, 2007). *Työtyytyväisyyttä* mitattiin pyytämällä vastaajia arvioimaan 7-portaisella asteikolla (1 = erittäin tyytymätön ... 7 = erittäin tyytyväinen), kuinka tyytyväisiä he olivat työhönsä. Wanous, Reichers ja Hudy (1997) ovat meta-analyysissaan todenneet, että työtyytyväisyyttä voidaan luotettavasti mitata vain yhdellä väittämällä.

Lisäksi analyyseissa oli mukana *taustamuuttujina* sukupuoli (-1 = mies, 1 = nainen), ikä (vuosina), koulutus (-1 = alempi kuin maisterintutkinto, 1 = maisterintutkinto tai ylempi), parisuhde (-1 = ei, 1 = kyllä), kokoaikatyö (-1 = ei, 1 = kyllä) ja esimiesasema (-1 = ei, 1 = kyllä) sekä *työsuhdetyyppejä* kuvaava muuttuja (-1 = määräaikainen, 1 = pysyvä). Taustamuuttujat koodattiin saamaan arvot -1 ja 1 Frazierin, Tixin ja Barronin (2004) suositusten mukaisesti.

### Analyysit

Psykologisen sopimuksen sisällön ja täyttymisen eroja pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä tutkittiin riippumattomien otosten

t-testin avulla. Mikäli erot pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä olivat tilastollisesti merkitseviä, kontrolloitiin taustamuuttujien vaikutus kovarianssianalyysin avulla lisäämällä selitettäviin muuttujiin yhteydessä olevat taustamuuttujat analyysiin kovariaateiksi. Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työnvaihtoaikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen sekä työtyytyväisyyteen tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Hierarkkisen regressioanalyysin avulla selvitettiin myös, muuntaako työsuhdetyyppi edellä mainittuja yhteyksiä. Hierarkkiset regressioanalyysit tehtiin erikseen kullekin selitettävälle muuttujalle. Ensimmäisellä askeleella malliin otettiin mukaan taustamuuttujista (sukupuoli, ikä, koulutus, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema) ne, jotka korreloivat selitettävään muuttujaan niiden vaikutuksen kontrolloimiseksi. Toisella askeleella malliin lisättiin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien täyttyminen. Kolmannella askeleella malliin otettiin mukaan niin sanottu muuntava tekijä (työsuhdetyyppi) sen päävaikutuksen selvittämiseksi. Neljännellä askeleella työsuhdetyypin mahdollisen muuntavan vaikutuksen tutkimiseksi malliin lisättiin vielä psykologisen sopimuksen (työntekijän ja organisaation velvollisuuksien) täyttymisen ja työsuhdetyypin väliset interaktiotermit. Interaktiotermin laske- mista varten psykologisen sopimuksen täyttymistä ja työsuhdetyyppejä kuvaavat muuttujat standardoitiin multikolinearisuuden (eli interaktiotermin ja alkuperäisten muuttujien välisten korkeiden korrelaatioiden) välttämiseksi (Frazier ym. 2004).

### Psykologisen sopimuksen sisältö ja psykologisen sopimuksen täyttyminen pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä

Taulukossa 1 on esitetty psykologisen sopimuksen sisältö pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä sekä työntekijän omien että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta.

**Taulukko 1. Psykologisen sopimuksen sisältö ja täytyminen pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä (N = 2 108 – 2 132)**

|   | Pysyvät<br>työntekijät<br>Ka. (Kh) | Määräaikaiset<br>työntekijät<br>Ka. (Kh) | t (df)         | F (df)                        |
|---|------------------------------------|--|----------------|-------------------------------|
| Transaktionaaliset työntekijän velvollisuudet   | 4.63 (0.45)                        | 4.62 (0.46)                              | 0.54 (2130)    |                               |
| Relationaaliset työntekijän velvollisuudet      | 3.45 (0.72)                        | 3.27 (0.68)                              | 5.84*** (2130) | 0.27 (1, 2103) <sup>a</sup>   |
| Uudet työntekijän velvollisuudet                | 3.80 (0.62)                        | 3.74 (0.70)                              | 2.06* (2064)   | 0.50 (1, 2100) <sup>b</sup>   |
| Transaktionaaliset organisaation velvollisuudet | 4.44 (0.58)                        | 4.43 (0.56)                              | 0.40 (2130)    |                               |
| Relationaaliset organisaation velvollisuudet    | 4.19 (0.64)                        | 4.14 (0.59)                              | 1.84 (2130)    |                               |
| Uudet organisaation velvollisuudet              | 3.99 (0.65)                        | 3.99 (0.64)                              | 0.23 (2130)    |                               |
| Työntekijän velvollisuuksien täytyminen         | 6.17 (0.62)                        | 5.94 (0.75)                              | 7.63*** (2108) | 6.98** (1, 2101) <sup>c</sup> |
| Organisaation velvollisuuksien täytyminen       | 4.55 (1.28)                        | 4.67 (1.31)                              | -2.17* (2130)  | 0.24 (1, 2103) <sup>d</sup>   |

Ka. = keskiarvo, Kh = keskihajonta, t = t-testi, df = vapausasteet, F = F-testi, jossa taustamuuttujien vaikutus kontrolloitu kovariaatteina.

<sup>a</sup> Kontrolloituina ikä, koulutus, esimiesasema.

<sup>b</sup> Kontrolloituina sukupuoli, ikä, koulutus, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema.

<sup>c</sup> Kontrolloituina sukupuoli, ikä, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema.

<sup>d</sup> Kontrolloituina ikä, koulutus, esimiesasema.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

Työntekijän transaktionaalisia velvollisuuksia pysyvät ja määräaikaiset työntekijät arvioivat kuuluvan psykologiseen sopimukseensa yhtä paljon. Verrattuna määräaikaisiin työntekijöihin pysyvät työntekijät arvioivat psykologiseen sopimukseensa kuuluvan kuitenkin enemmän relationaalisia työntekijän velvollisuuksia ( $p < .001$ ) ja myös uusia työntekijän velvollisuuksia ( $p < .05$ ). Kun taustamuuttujien (ks. taulukko 1) vaikutus kontrolloitiin, erot relationaalisissa ja uusissa työntekijän velvollisuuksissa pysyvien ja määräaikaisien työntekijöiden välillä eivät olleet enää tilastollisesti merkitseviä. Psykologiseen sopimukseen kuuluvien organisaation velvollisuuksien osalta määräaikaisien ja pysyvien työntekijöiden arvioissa ei ollut eroja.

Taulukosta 1 nähdään myös, että pysyvät työntekijät arvioivat työntekijän velvollisuutensa paremmin täyttyneiksi kuin määräaikaiset työntekijät ( $p < .001$ ). Kyseinen ero pysyvien ja määräaikaisien työntekijöiden välillä säilyi tilastollisesti merkitsevänä ( $p < .01$ ) myös, kun taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema) vaikutus kontrolloitiin kovariansianalyyseissä. Määräaikaiset työntekijät arvi-

oivat puolestaan organisaation velvollisuudet paremmin täyttyneiksi kuin pysyvät työntekijät ( $p < .05$ ), mutta kun taustamuuttujien (ikä, koulutus, esimiesasema) vaikutus kontrolloitiin, ero ei ollut enää tilastollisesti merkitsevä. Työntekijän omien velvollisuuksien arvioitiin kuitenkin täyttyneen molemmissa ryhmissä suuressa määrin (pysyvät ka. = 6.17 ja määräaikaiset ka. = 5.94, asteikolla 1–7). Myös organisaation velvollisuuksien arvioitiin täyttyneen melko suuressa määrin (pysyvät ka. = 4.55 ja määräaikaiset ka. = 4.67, asteikolla 1–7). Työntekijän omien velvollisuuksien arvioitiin täyttyneen paremmin kuin organisaation velvollisuuksien kummassakin työntekijäryhmässä ( $p < .001$ ).

### Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteys työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen

Taulukossa 2 on esitetty hierarkkisissa regressioanalyyseissä mukana olleiden muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiot. Hierarkkisten regressioanalyyseiden



Taulukko 2. Hierarkkisissa regressioanalyseissa mukana olevien muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot (N = 2 088 – 2 132)

| Muuttujat                                      | Ka.   | Kh    | 1.      | 2.      | 3.       | 4.     | 5.     | 6.       | 7.      | 8.      | 9.      | 10.     | 11.    |
|--|-------|-------|---------|---------|----------|--------|--------|----------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Sukupuoli                                      | –     | –     |         |         |          |        |        |          |         |         |         |         |        |
| Ikä  | 42.86 | 11.09 | –0.02   |         |          |        |        |          |         |         |         |         |        |
| Koulutus                                       | –     | –     | –.12*** | –0.07** |          |        |        |          |         |         |         |         |        |
| Parisuhde                                      | –     | –     | –.05*   | –0.01   | .06**    |        |        |          |         |         |         |         |        |
| Kokoaikatyo                                    | –     | –     | –0.03   | –0.01   | .12***   | .04    |        |          |         |         |         |         |        |
| Esimiesasema                                   | –     | –     | –.16*** | .16***  | .19***   | .07**  | .11*** |          |         |         |         |         |        |
| Työsuhdetyyppi                                 | –     | –     | –0.03   | .58***  | –.15***  | –0.00  | .06**  | .11***   |         |         |         |         |        |
| Työntekijän velvollisuuk-<br>sien täytyminen   | 6.04  | 0.70  | .07**   | .19***  | –0.04    | .09*** | .06**  | .12***   | .16***  |         |         |         |        |
| Organisaation velvolli-<br>suuksien täytyminen | 4.62  | 1.30  | .04     | –.11*** | –0.08*** | .01    | –0.01  | –0.05*   | –0.05*  | .09***  |         |         |        |
| Työnvaihtoaikeet                               | 3.71  | 1.77  | .04     | –.42*** | .12***   | .02    | –0.03  | –0.08*** | –.43*** | –.15*** | –.29*** |         |        |
| Itsearvioitu työssä<br>suoriutuminen           | 6.10  | 0.78  | .09***  | .18***  | –0.08*** | .08*** | .03    | .00      | .13***  | .59***  | .00     | –.10*** |        |
| Työtyytyväisyys                                | 5.31  | 1.25  | .02     | .14***  | –0.04    | .04    | .06**  | .05*     | .08***  | .22***  | .46***  | –.48*** | .19*** |

Ka. = keskiarvo, Kh = keskihajonta.

Sukupuoli: –1 = mies, 1 = nainen; ikä vuosina; koulutus: –1 = alempi kuin maisterintutkinto, 1 = maisterintutkinto tai ylempi; parisuhde: –1 = ei, 1 = kyllä; kokoaikatyo: –1 = ei, 1 = kyllä; esimiesasema: –1 = ei, 1 = kyllä; työsuhdetyyppi: –1 = määräaikainen, 1 = pysyvä.

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001.

tulokset nähdään taulukosta 3. Työntekijän omien velvollisuuksien täytyminen oli yhteydessä parempaan itsearvioituun työssä suoriutumiseen ( $\beta = .54$ ) sekä työtyytyväisyyteen ( $\beta = .13$ ). Organisaation velvollisuuksien täytyminen puolestaan ennusti vähäisempiä työnvaihtoaikkeitä ( $\beta = -.33$ ) ja parempaa työtyytyväisyyttä ( $\beta = .47$ ). Lisäksi

näytti siltä, että organisaation velvollisuuksien täytyminen ennustaisi heikompaa itsearvioitua työssä suoriutumista ( $\beta = -.05$ ). Tulokseen on kuitenkin suhtauduttava varauksellisesti, koska organisaation velvollisuuksien täytyminen ei korreloinut työssä suoriutumiseen (ks. taulukko 2). Kaikkiaan psykologisen sopimuksen täytyminen selit-

**Taulukko 3. Hierarkkisten regressioanalyysien tulokset: psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteydet työnvaihtoaikkeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen (N = 2 088 – 2 108)**

| Muuttujat  | Työnvaihtoaikheet | Itsearvioitu työssä suoriutuminen | Työtyytyväisyys |
|--|-------------------|-----------------------------------|-----------------|
|  | $\beta$           | $\beta$                           | $\beta$         |
| <i>Askel 1: Taustatekijät</i>                              |                   |                                   |                 |
| Sukupuoli  | a                 | .05**                             | a               |
| Ikä  | -.30***           | .05*                              | .17***          |
| Koulutus   | .04*              | -.05*                             | a               |
| Parisuhde  | a                 | .03                               | a               |
| Kokoaikatyö  | a                 | a                                 | .06**           |
| Esimiesasema   | -.03              | a                                 | .03             |
| $\Delta R^2$   | .18***            | .05***                            | .02***          |
| $R^2$  | .18***            | .05***                            | .02***          |
| <i>Askel 2: Psykologisen sopimuksen täytyminen</i>         |                   |                                   |                 |
| Työntekijän velvollisuuksien täytyminen                    | -.03              | .54***                            | .13***          |
| Organisaation velvollisuuksien täytyminen                  | -.33***           | -.05**                            | .47***          |
| $\Delta R^2$   | .11***            | .31***                            | .25***          |
| $R^2$  | .29***            | .36***                            | .27***          |
| <i>Askel 3: Työsuhdetyyppi</i>                             |                   |                                   |                 |
| Työsuhdetyyppi   | -.25***           | .01                               | -.01            |
| $\Delta R^2$   | .04***            | .00                               | .00             |
| $R^2$  | .34***            | .36***                            | .27***          |
| <i>Askel 4: Interaktiot</i>                                |                   |                                   |                 |
| Työntekijän velvollisuuksien täytyminen × työsuhdetyyppi   | -.04*             | -.09***                           | -.04            |
| Organisaation velvollisuuksien täytyminen × työsuhdetyyppi | .00               | .00                               | .01             |
| $\Delta R^2$   | .00               | .01***                            | .00             |
| $R^2$  | .34***            | .36***                            | .27***          |

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta.

$\Delta R^2$  = selityssasteen muutos kyseisellä askeleella.  $R^2$  = selityssaste.

Sukupuoli: -1 = mies, 1 = nainen; ikä vuosina; koulutus: -1 = alempi kuin maisterintutkinto, 1 = maisterintutkinto tai ylempi; parisuhde: -1 = ei, 1 = kyllä; kokoaikatyö: -1 = ei, 1 = kyllä; esimiesasema: -1 = ei, 1 = kyllä; työsuhdetyyppi: -1 = määräaikainen, 1 = pysyvä.

a = kyseinen taustamuuttuja ei ole mukana mallissa, koska se ei korreloi selitettävään muuttujaan.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

ti 11 % työnvaihtoaikeiden, 31 % itsearvioitun työssä suoriutumisen ja 25 % työtyytyväisyyden vaihtelusta. Työsuhdetyyppi oli yhteydessä ainoastaan työnvaihtoaikeisiin ( $\beta = -.25$ ). Pysyvä työsuhde ennusti vähäisempiä työnvaihtoaikeita.

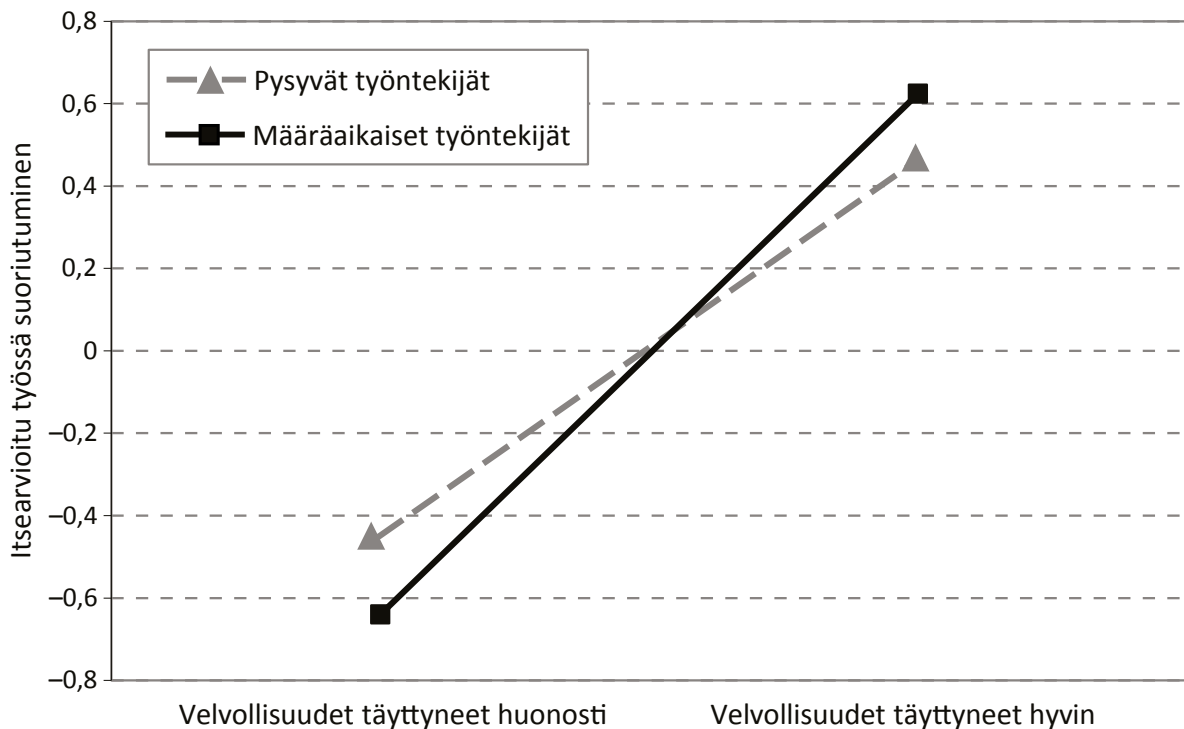
Taustatekijöistä työnvaihtoaikeisiin olivat yhteydessä ikä ( $\beta = -.30$ ) ja koulutus ( $\beta = .04$ ). Vanhemmilla työntekijöillä työnvaihtoaikeita oli nuorempia vähemmän. Korkeammin koulutetuilla työnvaihtoaikeita oli puolestaan enemmän kuin vähemmän koulutetuilla työntekijöillä. Itsearvioitua työssä suoriutumista ennustivat sukupuoli ( $\beta = .05$ ), ikä ( $\beta = .05$ ) ja koulutus ( $\beta = -.05$ ). Naiset arvioivat oman työssä suoriutumisensa paremmaksi kuin miehet. Lisäksi vanhemmat työntekijät sekä työntekijät, joilla oli maisterintutkintoa alempi koulutus, arvioivat oman työssä suoriutumisensa paremmaksi kuin nuoret korkeammin koulutetut työntekijät. Työtyytyväisyyttä puolestaan selittivät ikä ( $\beta = .17$ ) ja kokoaika-työ ( $\beta = .06$ ). Vanhemmat kokoaika-työssä olevat työntekijät arvioivat työtyytyväisyytensä

paremmaksi kuin nuoremmat osa-aikaisesti työskentelevät.

### Työsuhdetyypin muuntava rooli

Taulukosta 3 nähdään lisäksi, että työsuhdetyyppi muunsi työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja itsearvioitun työssä suoriutumisen välistä yhteyttä ( $\beta = -.09$ ). Kuviossa 1 on tarkemmin kuvattu tätä interaktiota. Kun työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet huonosti, pysyvät työntekijät arvioivat oman työssä suoriutumisensa hiukan paremmaksi kuin määräaikaiset työntekijät. Kun taas työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet hyvin, määräaikaisten itsearvioitu työssä suoriutuminen oli jopa parempaa kuin pysyvillä työntekijöillä. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttymisen merkitys itsearvioituun työssä suoriutumiseen näkyi siis selvemmin määräaikaisilla työntekijöillä.

Työsuhdetyyppi muunsi myös työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja työnvai-



Kuvio 1. Työsuhdetyypin muuntava rooli työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja itsearvioitun työssä suoriutumisen välisessä yhteydessä

toaikeiden välistä yhteyttä tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $\beta = -.04$ ) (ks. taulukko 3). Mallin selityksasteen muutos ei kuitenkaan ole neljännellä askeleella tilastollisesti merkitsevä, joten interaktioon on suhtauduttava varauksella. Kuviosta 2 nähdään, että työnvaihtoaikeet olivat kaikkiaan vähäisempiä pysyvillä työntekijöillä. Lisäksi mitä paremmin työntekijän velvollisuudet olivat täyttyneet, sitä vähemmän pysyvillä työntekijöillä oli työnvaihtoaikeita. Määräaikaaisilla työntekijöillä sen sijaan työnvaihtoaikeita oli suunnilleen saman verran riippumatta siitä, kuinka hyvin työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet.

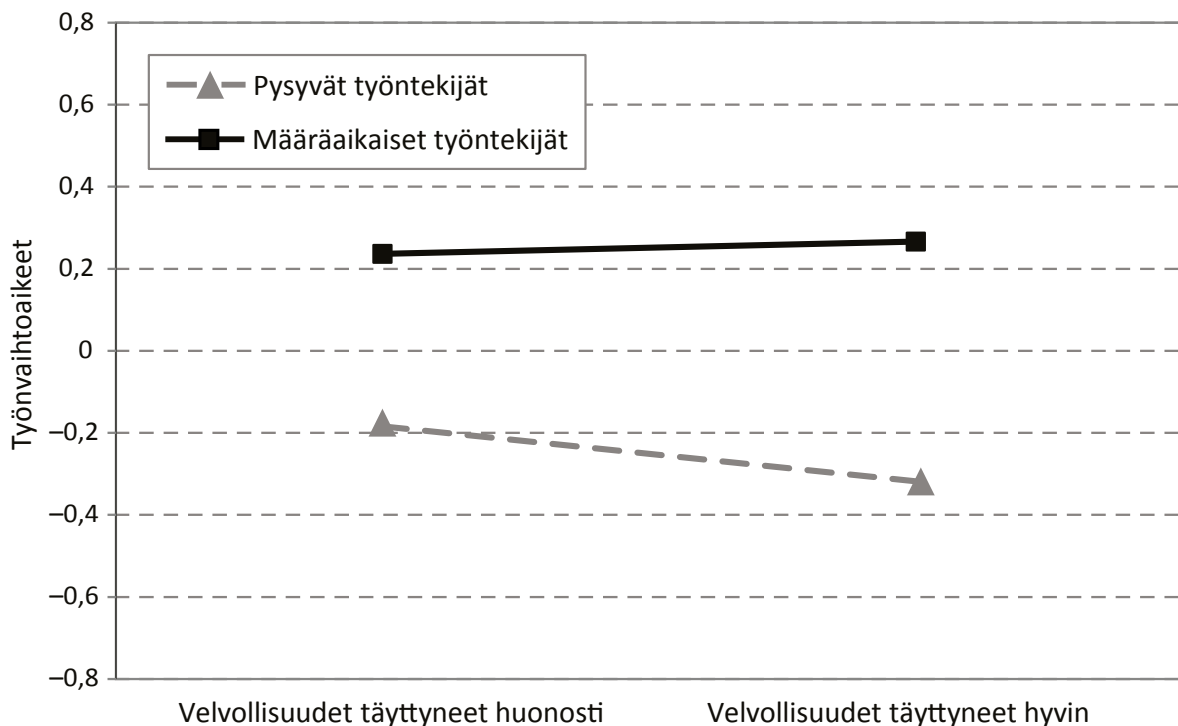
### Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli vertailla pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä sekä tarkastella psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyttä työnvaihtoaikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyy-

tyväisyyteen. Lisäksi tarkasteltiin, muuntaako työsuhdetyyppi näitä yhteyksiä. Tutkimus kohdistui yliopistotyöntekijöihin, joissa on runsaasti määräaikaaisia työntekijöitä.

Tulokset osoittivat, ettei psykologisen sopimuksen sisällössä ollut eroa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Transaktionaaliset työntekijän ja organisaation velvollisuudet kuuluivat psykologiseen sopimukseen pysyvillä ja määräaikaaisilla työntekijöillä, samoin kuin relationaaliset ja uudet velvollisuudet. Tulos ei siis täysin tue psykologisen sopimuksen kerroksittaista näkemystä (De Cuyper & De Witte 2006; 2007). Siltä osin, että psykologiseen sopimukseen kuului sekä pysyvillä että määräaikaaisilla työntekijöillä transaktionaalisia velvollisuuksia, tulos on yhtenevä kerroksittaisen näemyksen kanssa. Sen sijaan pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä relationaalisissa ja uusissa velvollisuuksissa ei ollut eroja, mikä on ristiriidassa aiempien tutkimustulosten kanssa (De Cuyper & De Witte 2006; 2007). Näyttäisi siis siltä, että pysyvien ja

ARTIKKELIT



Kuvio 2. Työsuhdetyypin muuntava rooli työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja työnvaihtoaikeiden välisessä yhteydessä

määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus on sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta hyvin samankaltainen ainakin yliopistotyöntekijöillä. Relationaalisten velvollisuuksien kuuluminen myös määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden psykologiseen sopimukseen saattaa selittyä sillä, että tutkimuksen kohteena olleissa yliopistoissa määräaikaiset työntekijät olivat saattaneet työskennellä melko pitkäänkin saman yliopiston palveluksessa (ks. Kirves ym. 2010). Näin ollen määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden psykologinen sopimus on voinut ajan myötä muuttua relationalisemmaksi (ks. Lee & Faller 2005). Päätelmän tueksi tarvittaisiin kuitenkin pitkittäistutkimusta.

Psykologisen sopimuksen täyttymisessä havaittiin eroja pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Verrattuna määräaikaisiin työntekijöihin pysyvät työntekijät arvioivat täyttäneensä omat työntekijän velvollisuutensa paremmin. Olisi kuitenkin voinut olettaa, että määräaikaiset työntekijät täyttäisivät velvollisuutensa pysyviä työntekijöitä paremmin pysyvän työsuhteen toivossa (Chambel & Castanheira 2007; de Jong ym. 2009). Organisaation velvollisuuksien täyttymisessä pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ei puolestaan havaittu eroja sen jälkeen, kun taustamuuttujien vaikutus kontrolloitiin. Tulos saattaa selittyä sillä, ettei pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällössä ollut eroja, joten määräaikaisten psykologinen sopimus ei ollut suppeampi ja siten helpommin täytettävissä (vrt. De Cuyper ym. 2008; de Jong ym. 2009; Guest 2004; Rousseau & McLean Parks 1993).

Keskimäärin työntekijät molemmissa ryhmissä arvioivat psykologisen sopimuksensa täyttyneen suuressa määrin työntekijän velvollisuuksien ja melko suuressa määrin organisaation velvollisuuksien osalta. Tämän tuloksen voidaan ajatella kuvastavan psykologiseen sopimukseen kuuluvaa vastavuoroisuutta (Coyle-Shapiro & Kessler 2002), jonka mukaan se, miten hyvin organisaatio täyttää velvollisuutensa, heijastuu työntekijän velvollisuuk-

sien täyttymiseen ja päinvastoin. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttymisen itsearviointiin täytyy kuitenkin suhtautua varauksella. Ihmisten arvioissa saattaa näkyä taipumus ajatella, että he ovat oman osuutensa sopimuksesta täyttäneet, jolloin esimerkiksi psykologisen sopimuksen rikkoutumisenkaan ei johtuisi heistä itsestään vaan organisaatiosta (Rousseau 1995; Morrison & Robinson 1997). Tämä voi osaltaan vaikuttaa siihen, miksi työntekijän velvollisuudet arvioitiin molemmissa työntekijäryhmissä organisaation velvollisuuksia paremmin täyttyneiksi.

Tutkimuksessa havaittiin myös, että psykologisen sopimuksen täyttyminen oli suoraan yhteydessä työntekijän asenteisiin ja käyttäytymiseen. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttyminen oli yhteydessä etenkin parempaan itsearviointuun työssä suoriutumiseen mutta myös työtyytyväisyyteen. Lisäksi organisaation velvollisuuksien täyttyminen oli yhteydessä vähäisempään työnvaihtoaikaisiin ja parempaan työtyytyväisyyteen. Aiemmissä tutkimuksissa psykologisen sopimuksen täyttymisellä on havaittu vastaavanlaisia yhteyksiä työntekijän asenteisiin ja käyttäytymiseen (Parzefall & Hakanen 2010; Turnley ym. 2003). Saadut tulokset kuitenkin laajentavat näkökulmaa ja osoittavat, että sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien täyttymisellä on myönteisiä seurauksia työntekijän hyvinvoinnin kannalta (ks. myös de Jong ym. 2009). Näyttäisi siltä, että työntekijän velvollisuuksien täyttyminen olisi yhteydessä erityisesti parempaan työssä suoriutumiseen, kun taas organisaation velvollisuuksien täyttyminen olisi yhteydessä myönteisiin työhön liittyviin asenteisiin. Saadut tulokset tukevat myös Parzefallin ja Hakasen (2010) näkemystä psykologisen sopimuksen täyttymisestä työhön liittyvänä voimavarana, jolla on myönteisiä seurauksia niin työntekijän asenteiden kuin hyvinvoinninkin kannalta.

Työsuhdetyyppi oli suoraan yhteydessä ainoastaan työnvaihtoaikaisiin siten, että pysyvässä työsuhteessa olevilla oli vähemmän työnvaihtoaikaita. Tässä tutkimuksessa psy-



kologisen sopimuksen täyttyminen selittikin enemmän työntekijän työnvaihtoaikkeitä, itsearvioitua työssä suoriutumista ja työtyytyväisyyttä kuin työsuhdetyyppi. Tutkimuksessa tarkasteltiin lisäksi, muuntaako työsuhdetyyppi psykologisen sopimuksen täyttymisen ja työnvaihtoaikkeitä, itsearvioitun työssä suoriutumisen sekä työtyytyväisyyden välisiä yhteyksiä. Havaittiin, että työsuhdetyyppi muunsi työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja itsearvioitun työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttyminen näyttäisi olevan tärkeää erityisesti määräaikaisten työntekijöiden työssä suoriutumiseksi. Tulos saattaa selittyä sillä, että määräaikaaisille työntekijöille on ehkä tärkeää olla hyvä työntekijä pysyvän työn saamiseksi ja heidän omien velvollisuuksien täyttyminen heijastuu sen vuoksi enemmän heidän käyttäytymiseensä (ks. Chambel & Castanheira 2007; de Jong ym. 2009).

Tiedetään, että suurin osa yliopiston määräaikaaisista työntekijöistä on vastentahtoisesti määräaikaaisessa työsuhteessa (Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen & Nätti 2011; Kirves ym. 2010). Chambel ja Castanheira (2007) huomasivat tutkimuksessaan, että vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus muistutti sisällöltään pysyvien työntekijöiden psykologista sopimusta ja päättelivät, että taustalla saattaa vaikuttaa näiden määräaikaisten työntekijöiden pyrkimys tulla vakinaistetuiksi osoittamalla olevansa hyviä työntekijöitä. Toisaalta vapaaehtoisesti määräaikaaisilla työntekijöillä motiivit voivat olla toisenlaiset. Aiemmat tulokset viittaavat siihen, että työllistymismahdollisuudet olisivat tärkeämpiä niille, jotka ovat vapaaehtoisesti määräaikaaisessa työsuhteessa, kun taas vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden toiveissa saattaisi pikemminkin olla työn varmuus (Kinnunen ym. 2011; ks. myös Chambel & Castanheira 2007). Psykologisen sopimuksen täyttymisen merkitystä määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta olisi siis syytä tutkia erikseen vapaaehtoisilla ja vastentahtoisilla määräaikaaisilla.

Tulosten perusteella näytti myös siltä, että työsuhdetyyppi muuntaisi työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja työnvaihtoaikkeitä välistä yhteyttä. Pysyvien työntekijöiden työnvaihtoaikkeitä olivat kaikkiaan vähäisempiä kuin määräaikaisten työntekijöiden. Lisäksi pysyvien työntekijöiden työnvaihtoaikkeitä olivat sitä vähäisempiä, mitä paremmin työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet toisin kuin määräaikaaisilla, joilla työnvaihtoaikkeitä oli suunnilleen saman verran riippumatta siitä, miten hyvin heidän velvollisuutensa olivat täyttyneet. Tähän interaktioon on kuitenkin suhtauduttava varauksella, koska mallin selityksasteen muutos ei ollut kyseisellä askeleella tilastollisesti merkitsevä. Tutkimuksessa havaittiin siis merkitseviä interaktiovaikutuksia vain tarkasteltaessa työntekijän velvollisuuksien täyttymisen yhteyksiä asenteisiin ja käyttäytymiseen. Sen sijaan työsuhdetyyppi ei näyttänyt muuntavan organisaation velvollisuuksien täyttymisen ja työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välisiä yhteyksiä.

Lisäksi tulokset antavat enemmän tukea suorille yhteyksille psykologisen sopimuksen täyttymisen ja työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välillä kuin sille, että työsuhdetyyppi muuntaisi näitä yhteyksiä. Psykologisen sopimuksen täyttymisellä on siis myönteinen merkitys niin pysyvien kuin määräaikaistenkin työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. Tämä saattaa selittyä sillä, ettei pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisessa sopimuksen sisällössä havaittu tässä tutkimuksessa eroja.

#### *Tutkimuksen rajoitukset ja tarve jatkotutkimukselle*

Tutkimukseen sisältyy joitakin rajoituksia, jotka on syytä ottaa huomioon. Ensinnäkin kyseessä on poikkileikkaustutkimus, jolloin kausaalisuudesta psykologisen sopimuksen täyttymisen ja työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välisessä yhteydessä ei voida tehdä päätelmiä. Jatkossa olisikin tarpeen tutkia pysyvien ja määräaikaisten työntekijöi-

den psykologista sopimusta myös pitkittäisaineistoilla. Tällöin voitaisiin myös tarkastella paremmin psykologiseen sopimukseen ja sen täyttymiseen kuuluvaa vastavuoroisuutta sekä psykologisen sopimuksen sisällössä mahdollisesti ajan myötä tapahtuvia muutoksia esimerkiksi määräaikaisen työn jatkuessa pidempään. Toiseksi tulosten yleistämisessä on oltava varovainen, koska aineisto koostuu yliopistotyöntekijöistä, jotka ovat keskimäärin korkeasti koulutettuja. Lisäksi määräaikainen työsuhde saattaa heidän kohdallaan liittyä usein työn luonteeseen, kuten jatko-opintoihin tai työn projektiluontoisuuteen, jolloin heidän suhtautumisensa määräaikaiseen työhön saattaa olla positiivisempi kuin joissakin muissa organisaatioissa (ks. myös Kirves ym. 2010). Tämän vuoksi aihetta tulisi tutkia myös muilla ammattiryhmillä ja työpaikoilla.

Kolmas tutkimuksen rajoitus liittyy psykologisen sopimuksen mittaamiseen. Psykologisen sopimuksen mittaamiseen ei ole käytössä vakiintunutta mittaria (ks. Conway & Briner 2005; Ruotsalainen & Kinnunen 2009), joten kysymykset muodostettiin useampien aiemmissä tutkimuksissa käytettyjen mittausten perusteella. Transaktionaalisia, relationaalisia ja uusia työntekijän ja organisaation velvollisuuksia mittaavien summamuuttujien reliabiliteetit olivat kuitenkin kohtuullisen hyviä. Psykologista sopimusta mitattaessa sovellettiin Rousseau'n (1989; 1990; 1995) määritelmää, ja psykologista sopimusta mitattiin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien osalta työntekijän arvioimana. Jatkossa voisi pysyvien ja määräaikaisen työntekijöiden psykologista sopimusta tutkia myös organisaation edustajan arvioimana, vaikka yksimielisyyttä ei olekaan syntynyt siitä, kuka organisaatiota psykologisen sopimuksen näkökulmasta edustaa (ks. esim. Conway & Briner 2005). Lisäksi psykologisen sopimuksen täyttymisen seurauksia esimerkiksi työssä suoriutumiseen olisi hyvä tutkia myös muuten kuin työntekijän itsearviointien avulla (ks. Conway & Briner 2005). Tässä tutkimuksessa työntekijän omien velvollisuuksien

täytyminen korreloi itsearvioituun työssä suoriutumiseen suhteellisen voimakkaasti, joten ilmiöissä on päällekkäisyyttä.

### *Johtopäätökset*

Kaikkiaan tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että psykologisen sopimuksen sisällön ja täyttymisen näkökulmasta yliopistoissa työskentelevät määräaikaiset työntekijät eivät ole huono-osaisia verrattuna pysyviin työntekijöihin. Ensinnäkin psykologisen sopimus oli molemmissa työntekijäryhmissä sisällöltään samankaltainen sekä melko suurella määrällä täyttynyt. Lisäksi psykologisen sopimuksen täyttymisellä näyttäisi olevan merkitystä niin pysyvien kuin määräaikaistenkin työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Työntekijän velvollisuuksien täytyminen osoittautui tärkeäksi erityisesti työssä suoriutumisen kannalta, kun taas organisaation velvollisuuksien täyttymisen merkitys oli suurempi työntekijän asenteiden kannalta. Koska psykologisen sopimuksen täyttymisen seuraukset ovat myönteisiä niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta, velvollisuuksien täyttymiseen kannattaa organisaatioissa kiinnittää huomiota. Psykologisen sopimuksen sisällön eli molempien osapuolten velvollisuuksien ääneen lausuminen ja selkiyttäminen työntekijän ja organisaation edustajien välisessä kommunikaatiossa edistää osaltaan velvollisuuksien täyttymistä (Morrison & Robinson 1997). Tällä tutkimuksella pyrittiin myös laajentamaan perinteistä psykologisen sopimuksen tutkimuksen näkökulmaa täyttymisen tarkasteluun sopimuksen molempien osapuolten velvollisuuksien näkökulmasta. Tulokset osoittavat, että psykologisen sopimuksen täyttymistä kannattaa jatkossakin tarkastella sen myönteisten seurausten valossa.

\* \* \*

Hanketta "Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?" (124278) rahoittaa Suomen Akatemia.

## Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Anderson, N. & Schalk, R. (1998) The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior* 19 (1), 637–647.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Cavanaugh, M. A. & Noe, R. A. (1999) Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior* 20 (3), 323–340.
- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2007) They don't want to be temporaries: similarities between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior* 28 (8), 943–959.
- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004) Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management* 30 (6), 959–983.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2005) Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research. Oxford: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. & Conway, N. (2005) Exchange Relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 90 (4), 774–781.
- Coyle-Shapiro, J. & Kessler, I. (2000) Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies* 37 (7), 903–930.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. & Kessler, I. (2002) Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (1), 69–86.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008) Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10 (1), 25–51.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006) The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79 (3), 395–409.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007) Exploring the new psychological contract among temporary and permanent workers: Associations with attitudes, behavioural intentions and well-being. Teoksessa S. McIntyre & J. Houdmont (toim.) *Occupational health psychology. European perspectives on research, education and practice*, vol. 2. ISMAI Publishers, 59–79.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008) Job insecurity and employability among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract. Teoksessa K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (toim.) *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press, 88–107.
- de Jong, J., Schalk, R. & De Cuyper, N. (2009) Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes. *Management and Organization Review* 5 (3), 329–351.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003) 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy* 24 (2), 149–188.
- Eurostat (2008) European Union Labour Force Survey –Annual results 2008. European Commission. [online]. <URL:[http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/qa\\_09\\_033.pdf](http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/qa_09_033.pdf)>. Luettu 10.01.2013.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004) Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology* 51 (1), 115–134.
- Griffin, M. A., Neal, A. & Parker, S. K. (2007) A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal* 50 (2), 327–347.
- Guest, D. (2004) Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews* 5 (1), 1–19.

- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K. & Nätti, J. (2011) Perceived employability. Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International* 16 (2), 140–160.
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K. & Nätti, J. (2010) Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus* 8 (3), 225–236.
- Lee, G. J. & Faller, N. (2005) Transactional and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers. *South African Journal of Psychology* 35 (4), 831–847.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (3), 209–237.
- McDonald, D. J. & Makin, P. J. (2000) The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal* 21 (2), 84–91.
- Millward, L. J. & Brewerton, P. M. (2000) Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century? Teoksessa C.L. Cooper & I. T. Robertson (toim.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 2000, Volume 15. Chichester: Wiley, 1–61.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998) Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology* 28 (16), 1530–1556.
- Moilanen, L. (2002) Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 45 (3), 91–106.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997) When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review* 22 (1), 226–256.
- Parzefall, M.-R. & Hakanen, J. (2010) Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology* 25 (1), 4–21.
- Raja, U., Johns, G. & Bilgrami, S. (2011) Negative consequences of felt violations: The deeper the relationship, the stronger the reaction. *Applied Psychology: An International Review* 60 (3), 397–420.
- Raja, U., Johns, G. & Ntalianis, F. (2004) The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal* 47 (3), 350–367.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S. & Rousseau, D. M. (1994) Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal* 37 (1), 137–152.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994) Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior* 15 (3), 245–259.
- Rousseau, D. M. (1989) Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2 (2), 121–139.
- Rousseau, D. M. (1990) New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior* 11 (5), 389–400.
- Rousseau, D. M. (1995) Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M. (2000) Psychological contract inventory: Technical report (Tech. Rep. No. 2000-02). Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M. (2001) Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 74 (4), 511–541.
- Rousseau, D. M. & McLean Parks, J. (1993) The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior* 15 (1), 1–43.
- Rousseau, D. M. & Tijoriwala, S. A. (1998) Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior* 19 (S1), 679–695.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2009) Työelämä muuttuu – muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 7 (2), 117–123.
- Sager, J. K., Griffeth, R. W. & Hom, P. W. (1998) A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior* 53 (2), 254–273.

- Tekleab, A. G. & Taylor, M. S. (2003) Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior* 24 (5), 585-608.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. & Bloodgood, J. M. (2003) The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management* 29 (2), 187-206.
- Turnley, W. H. & Feldman, D. C. (2000) Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior* 21 (1), 25-42.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997) Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology* 82 (2), 247-252.
- 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.