

Maarit Ruotsalainen & Ulla Kinnunen
**Työelämä muuttuu – muuttuuko
 työntekijän psykologisen
 sopimuksen sisältö?**
 Katsaus viimeaikaiseen
 tutkimukseen

Psykologinen sopimus on käsite, jota käytetään usein työelämän muutosten viitekehystenä.

Psykologisen sopimuksen sisällöllä ja erityisesti sopimuksen rikkoutumisella on selitetty työntekijän työhön liittyviä asenteita, käyttäytymistä ja hyvinvointia. Käsite on ajankohtainen tämän päivän työelämässä, sillä työelämän lisääntyvän epävarmuuden ja niin sanottujen uusien työnteon muotojen yleistymisen on katsottu heijastuvan työntekijän ja työnantajan välillä olevan psykologisen sopimuksen sisältöön (ks. esim. Anderson & Schalk 1998; De Cuyper & De Witte 2007; Millward & Brewerton 2000).

Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat siis haastaneet vanhat psykologisen sopimuksen sisältöä koskevat näkemykset. Esimerkiksi näkemys, jonka mukaan työntekijät odottavat työltä varmuutta ja työnantajat sitä, että työntekijä olisi lojaali työnantajansa kohtaan, on tullut yhä useammin uhatuksi (esim. Arnold 1996; Millward & Brewerton 2000; vrt. Guest 1998). Viime aikoina onkin alettu puhua niin sanotusta uudesta psykologisesta sopimuksesta (esim. De Cuyper & De Witte 2007; ks. myös Millward & Brewerton 2000).

Suomessa psykologista sopimusta on tutkittu varsin vähän harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta (esim. Moilanen 2002; Seeck & Parzefall 2008). Käsitteestä on kuitenkin myös Suomessa käyty viime aikoina keskustelua ja on kysytty, minkälaista psykologista sopimusta nykypäivän globalisoituvassa työelämässä tarvitaan (Alasoini 2007). Psykologisen sopimuksen rikkoutumista on myös käytetty hyväksi tulkittaessa tutkimustuloksia, joiden mukaan työn epävarmuudella on haitallisempia hyvinvointi-seurauksia pysyville kuin määräaikaisille työntekijöille (Mauno ym. 2005).

Sen sijaan kansainvälistä tutkimusta aiheesta on jo melko runsaasti. Tästä huolimatta psykologisen sopimuksen määritelmä on edelleen osittain kiistanalainen (ks. esim. Anderson & Schalk 1998; Arnold 1996; Conway & Briner 2005; Millward & Brewerton 2000). Viimeaikaiset tutkimukset perustuvat pitkälti Rousseau'n (1989; ks. myös Rousseau 1995) näkemykseen. Rousseau'n mukaan psykologinen sopimus tarkoittaa yksilön näkemystä hänen työsuhteeseensa kuuluvista vastavuoroisista velvollisuuksista, joita hänellä ja organisaatiolla on toisiaan kohtaan.

Tämän katsauksen tarkoituksena on tarkastella psykologista sopimusta alan keskeisten tutkimusten ja kirjallisuuden valossa. Aiheeseen paneudutaan tarkas-

telemalla psykologisen sopimuksen määritelmää, sisältöä sekä mittaamista. Psykologisen sopimuksen nykyistä määrittelyä pohjustetaan esittelemällä varhaisempien näkemysten pääpiirteet. Lisäksi psykologisen sopimuksen rikkoutumista tarkastellaan erikseen, koska se on eräs suosituimmista lähtökohdista psykologisen sopimuksen tutkimuksessa (ks. Conway & Briner 2005). Katsauksen pääpaino on psykologisen sopimuksen sisällössä eli psykologisen sopimuksen erilaisissa tyypeissä, joita peilataan nykyajan työelämän asettamiin muutospainaisiin erityisesti työnteon uusien muotojen näkökulmasta. Lopuksi käsitellään myös psykologisen sopimuksen mittaamiseen liittyviä keskeisimpiä haasteita.

Psykologisen sopimuksen määrittelyssä kaksi linjaa

Psykologisen sopimuksen käsitteen synty liitetään 1960-luvulle ja käsitteen varhaisina määrittelijöinä mainitaan yleensä Argyris, Levinson kollegoineen sekä Schein (ks. esim. Anderson & Schalk 1998; Conway & Briner 2005; De Cuyper ym. 2005). Heidän määritelmässään tarkastelun kohteena ovat sekä työntekijän että työnantajan tarpeet ja odotukset sekä niiden täyttäminen osapuolten välisessä vastavuoroisessa vuorovaikutussuhteessa. Erityisesti nämä käsitteen varhaisemmat määritelmät edustavat tutkimuslinjaa, jossa korostetaan yksilön ja organisaation välistä vaihtosuhdetta (ks. Anderson & Schalk 1998; De Cuyper ym. 2005).

Olenaisena käännekohtana käsitteen historiassa pidetään Rousseau'n (1989) esittämää psykologisen sopimuksen määritelmää (ks. Conway & Briner 2005). Tämä uudempi Rousseau'n aloittama tutkimuslinja tarkastelee psykologista sopimusta kognitiivisesta, yksilön tulkintaa korostavasta näkökulmasta (ks. Anderson & Schalk 1998; De Cuyper ym. 2005; Millward & Brewerton 2000). Rousseau'n (1989; 1995) määritelmän mukaan psykologisella sopimuksella tarkoitetaan yksilön näkemystä niistä vastavuoroisista lupausiin perustuvista velvollisuuksista, joita hänen ja organisaation väliseen vaihtosuhteeseen sisältyy. Osapuolten velvollisuuksia määrittävien lupausien ei välttämättä tarvitse olla kirjattuja tai ääneen lausuttuja, vaan ne voivat perustua myös esimerkiksi organisaation toiminnasta ja muiden työntekijöiden tilanteista tehtyihin havaintoihin (Rousseau & McLean Parks 1993).

Psykologisen sopimuksen käsitteen historia jakautuu siis ajallisesti kahteen jaksoon, joita sävyttävät erilaiset teoreettiset painotukset. Osassa viimeaikaisia tutkimuksia käytetään edelleen määritelmiä, joissa psykologisen sopimuksen katsotaan varhaisempien määritelmien tapaan tarkoittavan sekä yksilön että organisaation näkemyksiä heidän välillään olevista velvollisuuksista (esim. Guest & Conway 2002; Herriot ym. 1997; Herriot & Pemberton 1997). Tosin Rousseau (1989; 1995) yksilön tulkintaa korostava määritelmä on tutkijoiden keskuudessa ollut suosituin.

Rousseau (1995; 2001) määritelmän mukaan psykologista sopimusta voidaan pitää sisäisenä mallina, joka ohjaa yksilön havaintoja ja tulkintoja. Psykologinen sopimus määrittää siis osaltaan sitä, millaisia merkityksiä yksilö työssä kohtaamilleen tilanteille antaa. Määritelmässä korostuu psykologisen sopimuksen subjektiivinen luonne, jonka vuoksi psykologisen sopimuksen osapuolilla saattaa olla erilainen näkemys sopimuksen sisällöstä (Rousseau 1995). Yleinen taipumus tulkita ympäristön vihjeitä itselle suotuisalla tavalla sekä yksilön omat motiivit ja uratavoitteet vaikuttavat Rousseau mukaan merkittävästi siihen, millainen psykologinen sopimus yksilön ja organisaation välille muodostuu. Erot osapuolten välillä siinä, mitä he katsovat lupauksiksi saattavat toisinaan olla myös yksi syy psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen (Morrison & Robinson 1997; ks. myös Rousseau 1995).

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella haitallisia seurauksia

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen on todettu olevan suhteellisen yleinen ilmiö (Coyle-Shapiro & Kessler 2000; Robinson & Rousseau 1994; Turnley & Feldman 2000). Esimerkiksi Turnleyn ja Feldmanin (2000) tutkimuksessa yli puolet vastaajista raportoi psykologisen sopimuksensa rikkoutuneen. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella tarkoitetaan työntekijän kognitiivista arviota siitä, ettei sopimuksen toinen osapuoli, organisaatio, ole täyttänyt velvollisuuksiaan häntä kohtaan (Morrison & Robinson 1997). Se voi Morrisonin ja Robinsonin mukaan olla seurausta velvollisuuksien tahallisesta laiminlyömisestä, kykenemättömydestä täyttää velvollisuudet tai siitä, että osapuolten näkemykset heidän välillään olevista velvollisuuksista eroavat.

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen tarkastelu on pitkälti pohjautunut tähän yksilön näkökulmaan; toisin sanoen siihen, että organisaatio on jättänyt velvollisuutensa täyttämättä (Morrison & Robinson 1997). Rousseau (1995) mukaan ihmisillä on yleisesti taipumus ajatella, että he ovat täyttäneet velvollisuutensa, jolloin sopimuksen rikkoutuminen ei siis johtuisi heistä itsestään (ks. myös Morrison & Robinson 1997). Morrisonin ja Robinsonin mukaan rikkoutumisen ha-

vaitsemiseen liittyy läheisesti psykologisen sopimuksen vastavuoroisuus. Rikkoutumisen havaitsemisessa tärkeää on se, että yksilö katsoo itse täyttäneensä omat velvollisuutensa, mikä usein tapahtuukin juuri edellä kuvatun ajattelutaipumuksen ansiosta. Morrison ja Robinson huomauttavat kuitenkin, että psykologisen sopimuksen rikkoutumista olisi hyvä tarkastella myös organisaation näkökulmasta eli missä määrin työntekijä on täyttänyt tai jättänyt täyttämättä velvollisuutensa organisaatiota kohtaan.

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen havaitseminen saa Morrisonin ja Robinsonin (1997) mukaan aikaan tulkintaprosessin, jonka aikana yksilö arvioi rikkoutumisen syitä ja seurauksia, kokemaansa oikeudenmukaisuutta sekä sitä, rikkooko tapahtuma työsuhteen normeja, kuten vastavuoroisuutta. Tämän prosessin lopputulos vaikuttaa siihen, missä määrin yksilö kokee rikkoutumiseen liittyviä kielteisiä tunteuksia. Nämä kielteiset tunteet (violation), kuten pettymys ja viha, tulee Morrisonin ja Robinsonin mukaan käsitteellisellä tasolla erottaa psykologisen sopimuksen rikkoutumisen kognitiivisesta arviosta. Näkemys erillisistä käsitteistä on saanut myös empiiristä tukea. Robinsonin ja Morrisonin (2000) tutkimuksessa yksilön tulkinta sopimuksen rikkoutumisen syistä ja tilanteen oikeudenmukaisuudesta vaikutti siihen, miten paljon psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta seurasi voimakkaita kielteisiä tunteita.

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen seuraukset heijastuvat monin tavoin sopimuksen osapuolten toimintaan. Robinson, Kraatz ja Rousseau (1994) totesivat, että psykologisen sopimuksen rikkoutumisen jälkeen yksilö katsoi omien velvollisuuksiensa organisaatiota kohtaan vähentyneen. Robinson kollegoineen selitti tulosta sillä, että yksilö sopeutuu tilanteeseen muokkaamalla psykologisen sopimuksensa sisältöä tällä tavoin. Myös Coyle-Shapiro ja Kessler (2002) havaitsivat vastavuoroisuuden määrittävän psykologista sopimusta siten, että osapuolten velvollisuudet ja/tai niiden täyttäminen linkittyvät toisiinsa.

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen on todettu ennustavan työntekijöiden luottamuksen (Robinson & Rousseau 1994; ks. myös Zhao ym. 2007) ja tyytyväisyyden vähenemistä (Raja ym. 2004; Robinson & Rousseau 1994; ks. myös Zhao ym. 2007), työpaikan vaihtoaikojen lisääntymistä (Raja ym. 2004; Turnley & Feldman 2000; ks. myös Zhao ym. 2007) sekä heikentynyttä sitoutuneisuutta (Raja ym. 2004; ks. myös Zhao ym. 2007), lojaalisuutta (Turnley & Feldman 1999), työssä suoriutumista (Turnley & Feldman 1999; 2000; ks. myös Zhao ym. 2007) ja organisatorista käyttäytymistä (Robinson & Morrison 1995; Turnley & Feldman 2000; ks. myös Zhao ym. 2007).

Lisäksi Zhao kollegoineen (2007) on todennut, että psykologisen sopimuksen rikkoutumisen aikaan-

saamat kielteiset tunteet välittävät rikkoutumisen ja työhön liittyvien asenteiden sekä käyttäytymisen yhteyttä. Samanlaiseen tulokseen päätyi myös Raja kollegooneen (2004) tutkiessaan psykologisen sopimuksen rikkoutumisen yhteyksiä työpaikanvaihtoaikaisiin, sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen. Rikkoutumisen seurauksia on tutkittu vielä varsin vähän organisaation näkökulmasta. Tekleab ja Taylor (2003) totesivat kuitenkin psykologisen sopimuksen rikkoutumisen työntekijän puolelta ennustavan alhaisempia esimiehen arvioita työntekijän työssä suoriutumisesta sekä organisatorisesta käyttäytymisestä.

Psykologisen sopimuksen sisältö vaihtelee

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen lisäksi psykologisen sopimuksen sisältö on ollut usein tutkimuksen kohteena. Rousseau (1989) kirjoitti jo psykologista sopimusta määriteltessään ajallisesta jatkumosta, jonka myötä psykologinen sopimus muodostuu ja syvenee. Rousseau ja kollegat (Rousseau 1990; Robinson ym. 1994; ks. myös Rousseau 1995; Rousseau & McLean Parks 1993) ovatkin myöhemmin todenneet, että psykologisia sopimuksia voi velvollisuuksien painopisteen perusteella olla kahdenlaisia: 1) transaktionaalisia, jotka perustuvat rahalliseen vaihtoon ja ovat kestoltaan rajallisia sekä 2) relationaalisia, jotka ovat kestoltaan avoimia ja sisältävät myös emotionaalisia elementtejä. Jaottelua relationaaliin ja transaktionaaliin psykologisiin sopimuksiin määrittävät velvollisuuksien painopisteen ja sopimuksen ajallisen keston lisäksi sopimuksen laajuus, pysyvyys sekä konkreettisuus (Rousseau & McLean Parks 1993).

Rousseau (1995) mukaan transaktionaalista psykologista sopimusta voidaan kuvata tilanteeksi, jossa yksilö tietyn ajanjakson aikana täyttää tarkoin rajatut velvollisuutensa ja saa siitä rahallisen korvauksen. Relationaalinen psykologinen sopimus sen sijaan on dynamisempi, subjektiivisempi ja siten tulkinnanvaraisempi. Se liittyy tyypillisesti pidempään kestäneeseen työsuhteeseen, jota määrittää yksilön lojaalisuus organisaatiota kohtaan. Lojaalisuuden vastineeksi organisaatio välittää yksilön hyvinvoinnista ja tarjoaa turvatun työn jatkossakin. Relationaaliseen psykologiseen sopimukseen liittyy myös se, että yksilö on valmis tekemään enemmänkin kuin häneltä edellytetään (Millward & Hopkins 1998; Robinson ym. 1994; Rousseau & McLean Parks 1993).

Rousseau (1995) näkemysten mukaisesti relationaalinen psykologinen sopimus näyttäisi olevan tyypillisempi pysyvissä työsuhteissa oleville (De Cuyper & De Witte 2006, 2007; Millward & Hopkins 1998). Määräaikaisten työntekijöiden psykologisessa sopimuksessa taas näyttäisi korostuvan transaktionaaliset elementit (Millward & Hopkins 1998). Tosin kaikissa

tutkimuksissa vastaavia eroja määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden psykologisissa sopimuksissa ei ole havaittu (McDonald & Makin 2000).

Relationaalisen psykologisen sopimuksen on todettu ennustavan muun muassa tyytyväisyyttä työhön ja elämään yleensä, työn imua, sitoutumista sekä työnvaihtoaikoiden puuttumista (De Cuyper & De Witte 2007; Raja ym. 2004). Transaktionaalisen sopimuksen kohdalla taas työtyytyväisyyden, työn imun ja sitoutumisen on todettu olevan vähäisempää ja työnvaihtoaikoiden yleisiä (De Cuyper & De Witte 2007; Raja ym. 2004). Psykologisen sopimuksen sisällön jaottelulla on siis merkitystä, koska relationaalinen ja transaktionaalinen psykologinen sopimus ovat eri tavoin yhteydessä asenteita ja hyvinvointia kuvaaviin muuttujiin (ks. Conway & Briner 2005). Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat kuitenkin saaneet aikaan sen, ettei jaottelu relationaaliin ja transaktionaaliin psykologisiin sopimuksiin välttämättä enää vastaa työelämän todellisuutta (esim. De Cuyper & De Witte 2007; De Cuyper ym. 2005).

Uusi psykologinen sopimus tarpeen?

Rousseau (1995) esitti jo yli kymmenen vuotta sitten, että työelämässä tapahtuneet muutokset edellyttävät psykologisen sopimuksen jaottelua edellä kuvattua hienojakoisemmin. Hänen mukaansa psykologista sopimusta voidaan ajallisen jatkumon ohella tarkastella tarkemmin siltä osin, miten yksilölle asetetut suoritusvaatimukset on määriteltä. Tällöin transaktionaalisen ja relationaalisen sopimuksen rinnalle muodostuu kaksi muuta psykologisen sopimuksen tyyppiä.

Näistä ensimmäinen, niin sanottu tasapainotettu psykologinen sopimus yhdistää relationaaliseen sopimukseen transaktionaalisen sopimuksen tarkoin määritellyt suoritusvaatimukset (Rousseau 1995). Rousseau liittää tasapainotetut sopimukset esimerkiksi nykyajan organisaatioihin, joita kilpailussa menestyminen edellyttää jatkuvasti uudistamaan suoritusvaatimuksiaan. Sen sijaan niin sanottu transitionaalinen psykologinen sopimus kuvaa tilannetta, jossa ei ole takeita työn jatkumisesta. Myöskään yksilön työsuoritukselle ei ole määritelty tarkkoja kriteerejä. Transitionaalinen psykologinen sopimus voi Rousseau mukaan kuvata esimerkiksi jonkinlaista siirtymävaihetta muutosten keskellä. Valtaosa tutkimuksista on kuitenkin keskittynyt Rousseau kuvaamista psykologisen sopimuksen tyypeistä nimenomaan relationaalisen ja transaktionaalisen psykologisen sopimuksen tarkasteluun myös erilaisten uusien työnteon muotojen kohdalla.

Rousseau (1995) on myös kuvannut psykologisen sopimuksen sisältöä erilaisissa työnteon muodoissa. Esimerkiksi kutsusta työhön tuleville tai sijaisuutta hoitaville määräaikaisille työntekijöille transaktionaalinen psykologinen sopimus on hänen mukaansa

tyypillinen. Rousseau on kuitenkin huomauttanut, että heidän psykologinen sopimuksensa saattaa muuttua relationaalisemmaksi, mikäli he työskentelevät pidempään samassa organisaatiossa. Tähän viittaisivat myös Chamberlin ja Castanheira (2006) tulokset, joiden mukaan relationaalinen psykologinen sopimus oli tyypillinen määräaikaisille työntekijöille, joilla oli mahdollisuus pysyvämpään työsuhteeseen työpaikassaan.

Samansuuntaisen havainnon ovat tehneet myös Lee ja Faller (2005), jotka tutkivat vuokratyöntekijöiden ja asiakasrytyn välistä psykologista sopimusta. He totesivat, että alkuvaiheen transaktionaalinen psykologinen sopimus muuttui työn jatkuessa relationaalisemmaksi erityisesti silloin, kun psykologisen sopimuksen rikkoutuminen oli vähäistä ja organisaation tuki runsasta. Rousseau (1995) kuvaa transaktionaalista psykologista sopimusta kuitenkin myös molemmille osapuolille hyödyllisenä ratkaisuna tilanteessa, jossa se yhdistää joustavuutta tarvitsevan työnantajan ja määräaikaiset työntekijät, joille nykyinen työ toimii eräänlaisena ponnahduslautana oman uran kehittämiseen ja uusiin työmahdollisuuksiin. Rousseau (1990) totesikin aiemmin, että tällaisiin uramotivieihin liittyy relationaalista sopimusta tyypillisemmin transaktionaalinen psykologinen sopimus.

Ajatus oman uran kehittämiseen ja uusiin työmahdollisuuksiin panostamisesta nykyisessä työsuhteessa tulee hyvin lähelle sitä, miten uutta psykologista sopimusta on viime aikoina kuvattu. Suoritusket ja osaaminen vaihdettuna koulutukseen sekä työllistymismahdollisuuksien lisäämiseen ovat pitkäaikaisten sitoumusten ja työn varmuuden puuttuessa juuri niitä elementtejä, joita uuteen psykologiseen sopimukseen on liitetty (ks. esim. Anderson & Schalk 1998; Cavanaugh & Noe 1999; De Cuyper & De Witte 2007; Millward & Brewerton 2000).

De Cuyper ja De Witte (2007) totesivat uuden psykologisen sopimuksen olevan tyypillinen määräaikaisille työntekijöille. Cavanaugh ja Noe (1999) liittivät uuteen psykologiseen sopimukseen työn epävarmuuden ja omasta urakehityksestä vastaamisen lisäksi sitoutumisen tietyn tyyppiseen työhön yksittäisen työpaikan sijaan. Heidän tulostensa perusteella näyttäisi siltä, että kyseiset elementit kuuluvat psykologiseen sopimukseen erityisesti sellaisilla työntekijöillä, jotka ovat kokeneet aiemmin työpaikan menetyksiä tai muita työn uudelleenjärjestelyjä. Työn uudelleenjärjestelyjen on myös todettu ennustavan psykologisen sopimuksen rikkoutumista (Turnley & Feldman 1999). Kaikkiaan nämä tulokset kuvaavat hyvin työelämän epävarmuutta ja tukevat De Cuyperin ja kollegoiden (2005; ks. myös De Cuyper & De Witte 2007) ajatusta siitä, ettei jaottelu relationaaliin ja transaktionaaliin psykologisiin sopimuksiin välttämättä enää ole riittävä kuvaamaan nykyistä työelämää.

Uusi psykologinen sopimus onkin löytämässä paikkansa työelämän muutoksia tarkastelevien tutkijoiden keskuudessa. Vaikka psykologisen sopimuksen transaktionaalisten elementtien on esitetty yleistyvän työelämän muutosten myötä (esim. Arnold 1996; ks. myös Millward & Brewerton 2000), on myös näkemyksiä uudenlaisen psykologisen sopimuksen synnystä esitetty yhä enemmän (ks. esim. Anderson & Schalk 1998; De Cuyper & De Witte 2007; Millward & Brewerton 2000). Suomessa Alasoini (2007) on kirjoittanut suomalaisessa työelämässä tapahtuneista muutoksista ja psykologisen sopimuksen muuttumisesta. Hänen mukaansa aiempi suomalaisessa työelämässä vallalla ollut relationaalinen sopimus voitaisiin korvata transaktionaalisen sopimuksen lisääntymisen sijaan psykologisilla sopimuksilla, joissa yhdistyy samantapaisesti kuin Rousseau (1995) määrittelemässä tasapainotetussa sopimuksessa sekä relationaalisia että transaktionaalisia elementtejä. Näissä uudenlaisissa psykologisissa sopimuksissa korostuisi työntekijöiden työllistyydyden lisääminen panostamalla heidän osaamiseensa.

Voisiko uusi psykologinen sopimus olla eräänlainen sopeutumiskeino työelämän muutoksiin ja lisääntyneeseen epävarmuuteen? Sparrow (1998) on esittänyt ajatuksen psykologisen sopimuksen itsekorjautuvasta luonteesta, mikä tarkoittaa sitä, että ihmiset voivat työelämän muutosten myötä sopeutua uudenlaisiin tilanteisiin psykologisen sopimuksensa sisältöä muokkaamalla (ks. myös Millward & Brewerton 2000). Viimeaikainen tutkimus on myös nostanut esille työntekijän yhä aktiivisemmän roolin psykologisen sopimuksen muodostamisessa ja muokkaamisessa (Seeck & Parzefall 2008). Uutta psykologista sopimusta on tutkittu vasta vähän, mutta saadut tulokset antavat viitteitä, että uudella psykologisella sopimuksella olisi myönteisiä seurauksia työntekijän asenteiden ja hyvinvoinnin osalta. Esimerkiksi De Cuyper ja De Witte (2007) totesivat uuden psykologisen sopimuksen ennustavan sitoutumista, työn imua, elämäntyytyväisyyttä sekä vähäisiä työnvaihtoaikaita. Aihetta on kuitenkin tarpeen tutkia lisää, koska kaikki tähänastiset tulokset eivät ole olleet samansuuntaisia (Cavanaugh & Noe 1999).

Psykologisen sopimuksen sisältö kerroksittainen?

Psykologista sopimusta kuvataan siis varsin tottuneesti relationaalisen ja transaktionaalisen, myöhemmin myös uuden psykologisen sopimuksen käsittein. Tutkijoiden keskuudessa ei kuitenkaan ole saavutettu yksimielisyyttä siitä, miten nämä psykologisen sopimuksen tyypit suhteessa toisiinsa sijoittuvat (ks. esim. Conway & Briner 2005; Millward & Brewerton 2000). Rousseau (1990, 1995) alkuperäinen näkemys oli, että relationaalinen ja transaktionaalinen psykologi-

nen sopimus sijaitsevat toisilleen vastakkaisina samalla dimensiolla. Conway ja Briner (2005) ovat kuitenkin aihetta tarkastellessaan päätyneet siihen, että aiemmat tutkimustulokset viittaavat pikemminkin kahden erillisen dimension olemassaoloon.

Onkin esitetty, että psykologisen sopimuksen tyyppi voivat esiintyä yhtäaikaaisesti ikään kuin kerroksittaisina (De Cuyper & De Witte 2006, 2007; ks. myös Millward & Brewerton 1999). De Cuyper ja De Witte (2006, 2007) totesivat, ettei määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden välillä ole eroa psykologisen sopimuksen transaktionaalisuudessa. Sen sijaan relationaalisten (De Cuyper & De Witte 2006, 2007) ja uusien (De Cuyper & De Witte 2007) elementtien osalta määräaikaisten ja pysyvien työntekijät eroavat toisistaan. De Cuyperin ja De Witten mukaan tulokset viittasivat psykologisen sopimuksen kerroksittaisuuteen, jolloin transaktionaaliset elementit muodostavat kaikille psykologisille sopimuksille yhteisen pohjan. Myös Millward ja Brewerton (1999) päätyivät tutkimuksessaan samantyyppiseen johtopäätökseen: relationaalisten elementtien mukaantulo psykologiseen sopimukseen edellyttää, että transaktionaaliset velvollisuudet ovat ensin täytyneet.

Psykologisen sopimuksen mittaamisessa haasteita

Myös psykologisen sopimuksen mittaamisen haasteista on kirjoitettu viime vuosina paljon (ks. esim. Conway & Briner 2005; Rousseau & Tijoriwala 1998). Psykologista sopimusta on tutkittu paljon itsearviointiin perustuvien kyselymenetelmien avulla. Tutkimus on tähän saakka pääasiassa keskittynyt työntekijän arvioihin (esim. Lester ym. 2007; McDonald & Makin 2000; Millward & Brewerton 1999; Millward & Hopkins 1998; Robinson & Morrison 1995; Turnley & Feldman 1999), mikä tukee Rousseau'n (1989) määritelmää psykologisesta sopimuksesta yksilön tulkintana.

Viime aikoina on alettu tutkia psykologista sopimusta yhä useammin myös sekä työntekijän että organisaation edustajien arvioimana (esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2000, 2002; Dabos & Rousseau 2004; Herriot ym. 1997; Tekleab & Taylor 2003) tai siten, että painopiste on ollut organisaation edustajien näkökulmassa (Guest & Conway 2002). Tutkimuksen yhtenä haasteena on kuitenkin pidetty työnantajan edustajan määrittelyä (ks. Conway & Briner 2005; Millward & Brewerton 2000). Samanaikaisesti on korostettu, kuinka tärkeää olisi tarkastella sekä työntekijän että työnantajan näkemyksiä psykologisesta sopimuksesta (Guest 2004). Vain harvoissa tutkimuksissa on tähän mennessä otettu huomioon esimerkiksi psykologisen sopimuksen mahdollinen rikkoutuminen työntekijän puolelta (esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2002; Tekleab & Taylor 2003).

Psykologisen sopimuksen sisällön mittaamisessa on joko eroteltu transaktionaalinen ja relationaalinen sopimus (esim. McDonald & Makin 2000; Millward & Hopkins 1998) tai sisältöä on mitattu kokonaisuutena (esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2002). Sisällön mittaamisessa erotuu kaksi pääsuuntausta myös osioiden tyylin osalta. Suurin osa mittareista sisältää luetteloja ja velvollisuuksista, jolloin vastaajat arvioivat, missä määrin kukin velvollisuus on osa heidän psykologista sopimustaan (esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2002; McDonald & Makin 2000). Näiden rinnalla käytetään mittareita, joissa vastaajat ottavat kantaa psykologisen sopimuksen sisältöä kuvaaviin väittämiin (esim. Cavanaugh & Noe 1999; Millward & Hopkins 1998). Vielä suhteellisen harvinainen tapa mitata psykologisen sopimuksen sisältöä on käyttää narratiivisia kuvauksia, joista vastaajan tulee valita omaan työsuhteeseensa parhaiten sopiva kuvaus (Lester ym. 2007).

Conway ja Briner (2005) ovat huolissaan siitä, että psykologisen sopimuksen rikkoutumista mitataan yleensä sopimuksen täyttymisen kautta käänteisesti. He ovat tähänastista tutkimusta tarkastellessaan päättelleet, että psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja täytyminen ovat pikemminkin erillisiä ulottuvuuksia kuin saman ulottuvuuden ääripäitä. Pohtiessaan rikkoutumisen mittaamiseen liittyviä ongelmia myös Rousseau ja Tijoriwala (1998) ovat päättelleet, että sopimuksen rikkoutuminen ja täytyminen eivät ole toistensa vastakohtia. Heidän mukaansa yksilö voi samanaikaisesti arvioida joiltakin osin rikkoutuneen psykologisen sopimuksen kokonaisuutena varsin hyvin täytyneeksi. Tämän vuoksi sopimuksen rikkoutumista ja täyttymistä tulisi Rousseau'n ja Tijoriwala'n mukaan mitata sekä kaksiluokkaisella (eli onko sopimusta joiltakin osin rikottu) että jatkuvammalla asteikolla (eli missä määrin sopimus on täytetty). Nämä molemmat menetelmät ovat olleet yleisesti käytössä psykologisen sopimuksen rikkoutumista mitattaessa (esim. McDonald & Makin 2000; Robinson ym. 1994; Robinson & Rousseau 1994).

Rikkoutumista on joissakin tutkimuksissa mitattu suoraan koko sopimuksen tasolla yhden (esim. McDonald & Makin 2000) tai useamman väittämän (esim. Robinson & Morrison 2000) avulla. Osassa tutkimuksia on kunkin velvollisuuden täyttämistä kysytty myös erikseen (esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2002; De Cuyper & De Witte 2006; Lester ym. 2007; Robinson & Morrison 1995). Rikkoutumisen mittaaminen kunkin velvollisuuden kohdalla erikseen on kohdannut kritiikkiä esimerkiksi siitä, saavutetaanko mittauksella sisällöltään yksilöllisen psykologisen sopimuksen rikkoutuminen riittävän kattavasti (esim. Conway & Briner 2005; Zhao ym. 2007; ks. myös Turnley & Feldman 1999). Zhao kollegoineen (2007) totesi meta-analysissään, että rikkoutumisen mittaamiseen käytetty menetelmä voi muuntaa psykologisen sopimuk-

sen rikkoutumisen ja sen seurausten välistä yhteyttä. Heidän analyysinsä perusteella näyttäisi siltä, että niin sanottu globaali mittastapa eli rikkoutumisen mittaaminen yleisesti koko sopimuksen tasolla ennustaa rikkoutumisen seurauksia, kuten kielteisiä tunteita, työtyytyväisyyttä, sitoutumista sekä organisatorista käyttäytymistä, enemmän kuin kunkin velvollisuuden rikkoutumisen mittaaminen erikseen.

Psykologisen sopimuksen mittaaminen on siis ollut sekä sisällön että rikkoutumisen osalta tähän saakka melko kirjavaa. Erilaisia menetelmiä on käytetty runsaasti. Tutkimuksen vertailtavuuden ongelmallisuus onkin tältä osin nostettu esille (esim. Turnley & Feldman 1999). Psykologista sopimusta koskevat tutkimukset ovat lisäksi pääosin olleet poikkileikkaustutkimuksia. Conway ja Briner (2005) huomauttavat, että tämän vuoksi esimerkiksi psykologisen sopimuksen täyttymisen/rikkoutumisen seurausten kohdalla kausaalisuudesta ei voida tehdä johtopäätöksiä eikä psykologisessa sopimuksessa ajan myötä tapahtuvia muutoksia ole samasta syystä juuri otettu tutkimuksissa huomioon.

Johtopäätökset

Psykologista sopimusta voidaan pitää tärkeänä viitekehysten työelämän muutosten tarkastelussa. Käsitteen määritelmä on kuitenkin edelleen osittain kiistanalainen, mikä näkyy myös mittaamiseen käytettävien menetelmien kirjossa ja luo sitä kautta ongelmansa tutkimuksen vertailtavuudelle. Erityisesti organisaation asema psykologisessa sopimuksessa näyttäisi jakavan tutkijoiden mielipiteitä. Valtaosa tutkimuksesta on edelleen tehty Rousseau (1989) määritelmän pohjalta. Tällöin psykologisen sopimuksen tarkastelussa pitäydytään yksilön näkökulmassa. Toisaalta osa tutkijoista määrittelee psykologisen sopimuksen varhaisempien näkemysten mukaan, jolloin psykologisen sopimuksen katsotaan tarkoittavan sekä yksilön että organisaation näkemyksiä heidän välillään olevista velvollisuuksista.

Myös psykologisen sopimuksen sisällön jaottelu on jonkinlaisessa muutostilassa. Työelämässä tapahtuneet muutokset ja erityisesti työnteon uudet muo-

dot luovat oman haasteensa psykologisen sopimuksen tutkimiselle. Epävarmuutta tutkijoiden keskuudessa herättää lisäksi edelleen se, miten psykologisen sopimuksen tyypit suhteutuvat toisiinsa. Suuntaus näyttäisi olevan siihen, että psykologisessa sopimuksessa katsotaan voivan yhdistyä kerroksittain esimerkiksi sekä transaktionaalisia että relationaalisia velvollisuuksia. Kerroksittaisen mallin testaaminen on tulevaisuudessa tärkeää. Onko mahdollista, että transaktionaaliset velvollisuudet muodostavat kaikille psykologisille sopimuksille yhteisen pohjan?

Myös uuden psykologisen sopimuksen sisällön määrittely vaatii lisää tutkimusta. Varsinaista empiiristä tutkimustietoa aiheesta on tällä hetkellä vasta vähän. Onko uusi psykologinen sopimus sisällöltään jotain uutta vai yhdistyykö siinä transaktionaalisia ja relationaalisia velvollisuuksia uudella tavalla, kuten Rousseau (1995) tasapainotetussa psykologisessa sopimuksessa? Uuden psykologisen sopimuksen yhteydet esimerkiksi hyvinvointiin, asenteisiin ja erilaisiin työsuhdetyyppeihin ovat vielä suurelta osin selvittämättä.

Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen on tähän mennessä ollut suosituin näkökulma tutkittaessa psykologisen sopimuksen merkitystä esimerkiksi työntekijöiden asenteiden ja työssä suoriutumisen kannalta. Tältäkin osin haasteita on kuitenkin ratkaistavana. Erityisesti psykologisen sopimuksen täyttymisen ja rikkoutumisen suhde toisiinsa vaatii lisää tutkimusta. Lisäksi jatkossa olisi tärkeää käyttää tutkimuksissa enemmän pitkittäisasetelmiä, jotta saataisiin tietoa psykologisessa sopimuksessa ajan myötä tapahtuvista muutoksista ja voitaisiin varmistua esimerkiksi psykologisen sopimuksen rikkoutumisen seurauksista tehdyistä kausaalipäätelmistä.

Psykologisen sopimuksen merkitys niin yksilölle kuin organisaatiollekin on työelämän muutosten keskellä ilmeinen. Jotta psykologisen sopimuksen tutkimuksella saavutettu tietämys olisi parhaiten sovellettavissa myös käytäntöön, tulisi edellä kuvattuihin haasteisiin pyrkiä vastaamaan. Tätä varten tulisi myös psykologisen sopimuksen tutkimiseen käytettäviä menetelmiä ja tutkimusasetelmiä edelleen kehittää.

Kirjallisuus

- ALASOINI, T. (2007). *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä?* Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa* (s. 106–120). Helsinki: Työterveyslaitos.
- ANDERSON, N. & SCHALK, R. (1998). *The psychological contract in retrospect and prospect*. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637–647.
- ARNOLD, J. (1996). *The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny?* *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 511–520.
- CAVANAUGH, M.A. & NOE, R.A. (1999). *Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract*. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323–340.
- CHAMBERLAIN, M.J. & CASTANHEIRA, F. (2006). *Different temporary work status, different behaviors in organization*. *Journal of Business and Psychology*, 20, 351–367.
- 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. & KESSLER, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 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, 69–86.
- DABOS, G.E. & ROUSSEAU, D.M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52–72.
- 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, 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, s. 59–79). ISMAI Publishers.
- DE CUYPER, N., DE WITTE, H. & ISAKSSON, K. (2005). Psychological contracts – How to deal with complexity? Teoksessa N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (toim.) *Employment contracts and well-being among European workers* (s. 35–49). Hampshire: Ashgate Publishing.
- GUEST, D.E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649–664.
- GUEST, D.E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 541–555.
- GUEST, D.E. & CONWAY, N. (2002). Communicating the psychological contract: An employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22–38.
- HERRIOT, P., MANNING, W.E.G. & KIDD, J.M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151–162.
- HERRIOT, P. & PEMBERTON, C. (1997). Facilitating new deals. *Human Resource Management Journal*, 7, 45–56.
- LEE, G.J. & FALLER, N. (2005). Transactional and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers. *South African Journal of Psychology*, 35, 831–847.
- LESTER, S.W., KICKUL, J.R. & BERGMANN, T.J. (2007). Managing employee perceptions of the psychological contract over time: The role of employer social accounts and contract fulfillment. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 191–208.
- MAUNO, S., KINNUUNEN, U., MÄKIKANGAS, A. & NATTI, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 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, 84–91.
- MILLWARD, L.J. & BREWERTON, P.M. (1999). Contractors and their psychological contracts. *British Journal of Management*, 10, 253–274.
- MILLWARD, L.J. & BREWERTON, P.M. (2000). Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century? *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 1–61.
- MILLWARD, L.J. & HOPKINS, L.J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1530–1556.
- MOILANEN, L. (2002). Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, 3, 91–106.
- MORRISON, E.W. & MORRISON, S.L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226–256.
- RAJA, U., JOHNS, G. & NTALIANIS, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47, 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, 137–152.
- ROBINSON, S.L. & MORRISON, E.W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289–298.
- ROBINSON, S.L. & MORRISON, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525–546.
- ROBINSON, S.L. & ROUSSEAU, D.M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245–259.
- ROUSSEAU, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 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, 389–400.
- ROUSSEAU, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- ROUSSEAU, D.M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 511–541.
- ROUSSEAU, D.M. & MCLEAN PARKS, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1–43.
- ROUSSEAU, D.M. & TIJORIWALA, S.A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679–695.
- SEECK, H. & PARZEFALL, M.-R. (2008). Employee agency: Challenges and opportunities for psychological contract theory. *Personnel Review*, 37, 473–489.
- SPARROW, P. (1998). New organizational forms, processes, jobs and psychological contracts: Resolving the HRM issues. Teoksessa P.R. Sparrow & M. Marchington (toim.) *Human resource management: The new agenda* (s. 117–141). London: Pitman.
- 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, 585–608.
- TURNLEY, W.H. & FELDMAN, D.C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52, 895–922.
- 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, 25–42.
- 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, 647–680.