

**PSYKOLOGISEN SOPIMUKSEN SISÄLTÖ, TÄYTTYMINEN JA HYVINVOINTI
VAPAAEHTOISESTI JA VASTENTAHTOISESTI MÄÄRÄAIKAISILLA
TYÖNTEKIJÖILLÄ**

Antti Koskinen

Psykologian pro gradu –tutkielma

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

Joulukuu 2013

KOSKINEN, ANTTI: Psykologisen sopimuksen sisältö, täytyminen ja hyvinvointi vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä

Pro gradu –tutkielma, 36 s.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Joulukuu 2013

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaisessa työssä olevien työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä, sen täyttymistä sekä täyttymisen yhteyttä hyvinvointiin. Lisäksi tutkittiin, eroavatko psykologisen täyttymisen yhteydet hyvinvointiin vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekeville. Hyvinvointia kuvattiin työssä koetulla tarmokkuudella, uupumusasteisella väsymyksellä sekä organisaatioon sitoutumisella.

Tutkimuksen aineisto perustui kahden monialaisen yliopiston henkilökunnalle syksyllä 2008 tehtyyn kyselytutkimukseen, johon osallistui 2137 henkilöä. Tätä tutkimusta varten aineistosta rajattiin tutkittavaksi määräaikaiset työntekijät ($N = 956$), joista muodostettiin vertailtavat vastentahtoisien ($n = 777$) ja vapaaehtoisten määräaikaisten ($n = 179$) ryhmät. Aineisto kuuluu Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”.

Vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden eroja psykologisen sopimuksen sisällössä ja täyttymisessä analysoitiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA). Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen sekä organisaatioon sitoutumiseen tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Lisäksi regressioanalyysillä tutkittiin työsuhteen määräaikaisuuden motiivin muuntavaa vaikutusta edellä mainittuihin yhteyksiin.

Tulosten perusteella vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällössä ei ollut eroja. Ryhmät eivät myöskään eronneet psykologisen sopimuksen täyttymisessä työntekijän velvoitteiden osalta. Sen sijaan vapaaehtoisesti määräaikaiset kokivat organisaation velvoitteiden täytyneen paremmin kuin vastentahtoisesti määräaikaiset. Psykologisen sopimuksen työntekijän ja organisaation velvoitteiden täytyminen olivat positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ja organisaatioon sitoutumiseen sekä negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, kuten oletettiin. Määräaikaisuuden motiivi muunsi työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen ja organisaatioon sitoutumisen välistä yhteyttä siten, että vapaaehtoinen määräaikaisuus suojaasi organisaatioon sitoutumisen heikkenemiseltä tilanteessa, jossa psykologisen sopimuksen täytyminen oli matalaa työntekijän velvoitteiden osalta.

Tutkimus osoitti, että vastentahtoisesti määräaikaiset suhtautuvat kriittisemmin psykologisen sopimuksen täyttymiseen organisaation velvoitteiden osalta. Mikäli psykologinen sopimus arvioidaan täytyneeksi, se edistää työntekijän hyvinvointia. Vapaaehtoinen määräaikaisuus voi myös toimia hyvinvointia suojaavana tekijänä kuten tässä tutkimuksessa osoittautui organisaatioon sitoutumisen kohdalla.

Avainsanat: psykologinen sopimus, tarmokkuus, uupumusasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen, moderaattori

| | |
|---|----|
| 1. JOHDANTO | 1 |
| 1.1. Tutkimuksen lähtökohdat ja taustat..... | 1 |
| 1.2. Psykologinen sopimus teoreettisena viitekehyksenä..... | 2 |
| 1.2.1. Psykologisen sopimuksen määritelmä | 2 |
| 1.2.2. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja täytyminen | 5 |
| 1.2.3. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen ja täyttymisen yhteydet työntekijän hyvinvointiin | 7 |
| 1.2.3.1. Työn imu, uupumusasteinen väsymys ja organisaatioon sitoutuminen hyvinvoinnin kuvaajina..... | 7 |
| 1.2.3.2. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja täytyminen ja hyvinvointi | 10 |
| 1.3. Tutkimusongelmat ja -hypoteesit | 11 |
| 2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 13 |
| 2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu | 13 |
| 2.2. Tutkimuksen menetelmät ja muuttujat | 14 |
| 2.3. Aineiston analyysi | 16 |
| 3. TULOKSET | 17 |
| 3.1. Kuvailevat tulokset taustatekijöiden eroista vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä | 17 |
| 3.2. Muuttujien väliset yhteydet | 17 |
| 3.3. Psykologisen sopimuksen sisältö ja psykologisen sopimuksen täytyminen vastentahtoisilla ja vapaaehtoisilla määräaikaisilla työntekijöillä | 21 |
| 3.4. Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteys hyvinvointiin | 22 |
| 3.5. Määräaikaisuuden motiivin muuntava rooli koettuun hyvinvointiin | 25 |
| 4. POHDINTA | 26 |
| 4.1. Päätulokset | 26 |
| 4.2. Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimustarpeet | 29 |
| 4.3. Lopuksi..... | 31 |

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat ja taustat

Työelämän luonne on jatkuvassa muutoksessa myös Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittaisen työolobarometrin (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012) mukaan työntekijöiden käsitykset työnteon mielekkyyden kehittymisestä ovat olleet systemaattisessa yhteydessä työntekijöiden muutosodotuksiin työpaikkojen taloudellisesta tilanteesta ja yleisestä työllisyystilanteesta (Alasoini, 2007). Mitä valoisampia työntekijöiden odotukset ovat olleet, sitä positiivisempina he ovat nähneet muutokset työnteon mielekkyydessä. Vuosituhannen vaihteen jälkeen tämä yhteys on heikentynyt huomattavasti. Alasoinin tulkinnan mukaan tämä yhteyden katoaminen on seurausta siitä, että työpaikkoihin liittyvät muutokset ovat entistä yllättävämpiä ja vähemmän ennakoitavissa eikä niillä ole entisenlaista yhteyttä työpaikkojen taloudelliseen tilanteeseen. Työntekijöiden näkökulmasta tämä tarkoittaa epävarmuuden kokemusten muuttumista pysyvämmäksi ilmiöksi työpaikoilla.

Työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta säätelevät eri tasoiset sopimukset. Työntekijän näkökulmasta konkreettisin sopimus on kirjallinen työsopimus, joka määrittelee osapuolten tärkeimmät velvoitteet toisiaan kohtaan. Työsuhteen sopimuksellinen perusta koostuu työelämää säätelevästä lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista, joiden perusteella määräytyvät esimerkiksi palkkaus, työaika ja erilaiset työsuhteeseen liittyvät järjestelyt. Työsuhde on kuitenkin hyvin monimuotoinen suhde, joten siihen liittyviä velvollisuuksia ei voi tyhjentävästi konkretisoida työsopimukseen. Tätä työsuhteen monimuotoisuutta kuvaa psykologisen sopimuksen käsite, joka on työntekijän ja työnantajan välillä oleva sanaton ja kirjoittamaton sopimus koskien osapuolten välisiä odotuksia ja velvollisuuksia (Rousseau, 1995). Psykologinen sopimus soveltuu myös työmarkkinoiden ja työsuhteen muutosten ymmärtämiseen (Millward & Hopkins, 1998).

Työn epävarmuus liitetään usein määräaikaiseen työsuhteeseen, jonka käyttö on kiinteä osa nykypäivän työmarkkinoita. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli vuonna 2012 noin 16 prosenttia kaikista palkansaajista (Tilastokeskus, 2013). Alle vuoden kestäneistä työsuhteista yli puolet oli määräaikaisia. Määräaikaisia työsuhteita on tutkittu melko paljon ja usein tutkijoiden mielenkiinnon kohteena on ollut määräaikaisuuden useimmiten kielteiseksi oletetut vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin (De Cuyper ym., 2008). Määräaikaiset työsuhteet pitävät kuitenkin sisällään hyvin erilaisia määräaikaisuuden muotoja, jotka

poikkeavat paljonkin toisistaan esimerkiksi työsuhteen pituuden tai määräaikaisen työn vapaaehtoisuuden mukaan.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, millainen yhteys määräaikaisen työsuhteen vapaaehtoisuudella tai vastentahtoisuudella on työntekijän psykologisen sopimuksen sisältöön ja täyttymiseen. Lisäksi tarkastellaan psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyttä työntekijän tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen sekä organisaatioon sitoutumiseen. Työmarkkinoihin liittyvä epävarmuus ja määräaikaiset työsuhteet eivät ole ohimenevä ilmiö eikä niiden ole realistista olettaa vähenevän tulevaisuudessa. Tästä syystä on tärkeää ymmärtää määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksia ja toisaalta pyrkiä löytämään keinoja, joilla muuttuneeseen tilanteeseen voidaan sopeutua.

1.2. Psykologinen sopimus teoreettisena viitekehyksenä

1.2.1. Psykologisen sopimuksen määritelmä

Rousseaun (1995) määritelmän mukaan psykologinen sopimus on työntekijän näkemys hänen ja organisaation väliseen vaihtosuhteeseen liittyvistä velvollisuuksista, jotka osapuolet ovat toisilleen luvanneet. Tämän määritelmän perusteella kyse on nimenomaan työntekijän subjektiivisesta ja henkilökohtaisesta näkemyksestä, jonka vuoksi tämä tulkinta voi poiketa vastapuolen tai muiden toimijoiden näkemyksistä (Rousseau & Tijoriwala, 1998). Alasoini (2006, 23) puolestaan tarkoittaa psykologisella sopimuksella ”palkansaajien omaksumien ja heidän aiempiin kokemuksiin perustuvien uskomusten muodostamaa kokonaisuutta siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi omasta työpanoksestaan”.

Psykologista sopimusta koskevassa tutkimuksessa on yhdistelty sopimusten piirteitä eri sopimustyypeiksi. Rousseau ja kollegat (1990) ovat kuvanneet psykologisen sopimuksen sisällön kahdella eri ulottuvuudella: transaktionaalisuus ja relationaalisuus, jotka sijaitsevat vastakkaisina pooleina samalla dimensiolla. Heidän mukaansa *transaktionaalisen* psykologisen sopimuksen painopiste on taloudellisessa vaihdannassa ja sopimuksen kesto on ajallisesti rajattu. Transaktionaalisen psykologisen sopimuksen voidaan ajatella koostuvan tilanteesta, jossa työntekijä hoitamalla tarkasti määritellyt velvoitteet sovitusti saa vastavuoroisesti sovitun rahallisen korvauksen. Transaktionaalisen sopimuksen sisältö on kapea-alainen ja helposti myös ulkopuolisen tulkittavissa eikä siihen liity emotionaalista sitoutumista tai tulevaisuuteen liittyviä velvoitteita tai

odotuksia (Rousseau, 1995). Transaktionaalinen sopimus on nopeasti päätettävissä, mikäli osapuolten tilanne muuttuu tai toinen osapuoli ei täytä omia velvoitteitaan tai toisen osapuolen tarpeita (Rousseau, 2004).

Relationaalinen psykologinen sopimus on edellistä laajempi sisältäen taloudellisen vaihdannan lisäksi myös emotionaalisia elementtejä. Osapuolet ovat sitoutuneet ajallisesti pitkäaikaiseen suhteeseen, joka on dynaamisempi, subjektiivisempi, vaikeammin ulkopuolisen tulkittavissa ja sisältää molempien osapuolten merkittäviä vastavuoroisia panostuksia toisiinsa (Rousseau, 1995). Alasoini (2009) on kuvannut relationaalista psykologista sopimusta paternalistiseksi, joka perustuu kahteen perususkomukseen. Ensimmäinen uskomus on, että työnantaja palkitsee työntekijän kelvollisen työpanoksen ja uskollisuuden turvallisuudella ja luottamuksella. Toisen uskomuksen mukaan työnantajan taloudellinen menestys palkitsee työntekijää lisäämällä palkanmaksuvaraa sekä työsuhteen jatkuvuudella.

Rousseau (1995) on liittänyt edellä mainitut psykologisen sopimuksen tyypit myös eri työsuhdemuotoihin. Transaktionaalinen psykologinen sopimus näyttäisi olevan tyypillisempi määräaikaissa työsuhteissa (Millward & Hopkins, 1998) ja vastaavasti relationaalinen sopimus on tyypillisempi vakituissa työsuhteissa työskentelevillä (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; Millward & Hopkins, 1998). Tutkimukset ovat kuitenkin antaneet myös viitteitä siitä, ettei edellä kuvattu erottelu sittenkään olisi näin selkeä. Transaktionaaliset piirteet eivät liity ainoastaan määräaikaisiin työsuhteisiin, vaan myös vakituissa työsuhteissa esiintyy transaktionaalisen sopimuksen piirteitä (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007). Vakituksessa työsuhteessa olleet liittivät kuitenkin todennäköisemmin relationaalisia piirteitä psykologiseen sopimukseensa (ks. myös De Cuyper & De Witte, 2006). Toisaalta myös määräaikaissa työsuhteessa työskentelevän aluksi transaktionaalinen psykologinen sopimus voi muuttua relationaalisemmaksi, mikäli työsuhde samassa organisaatiossa kestää pidempään (Rousseau, 1995), mikäli määräaikaista työsuhteesta on mahdollisuus jatkaa tai työsuhteeseen liittyy mahdollisuus vakinaistamiseen (Chambel & Castanheira, 2006). Selkeämpi erotteleva tekijä määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä on löydetty psykologisen sopimuksen piirteiden määrässä; määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus oli kapeampi kuin vakituisten työntekijöiden (Schalk ym., 2010).

Perinteisen transaktionaalisen ja relationaalisen psykologisen sopimuksen rinnalle on noussut ajatus uudesta psykologisen sopimuksen muodosta. Alasoini (2007) on kirjoittanut suomalaisessa työelämässä tapahtuneista muutoksista, jotka vaikuttavat myös psykologiseen sopimukseen. Hänen mukaansa työelämän epävarmuuden ja ennakoimattomien muutosten lisääntyminen on aiheuttamassa perinteisen relationaalisen (paternalistisen) psykologisen sopimuksen murentumisen.

Transaktionaalisen sopimuksen lisääntymisen sijaan hän esittää korvaajaksi *uutta psykologista sopimusta*, jossa yhdistyvät sekä transaktionaaliset että relationaaliset elementit.

Samansuuntaista psykologisen sopimuksen tyyppiä on hahmoteltu jo aiemmin (ks. esim. Anderson & Schalk, 1998; Rousseau, 2004). Uudessa psykologisessa sopimuksessa taloudellinen tai sopimuksen keston liittyvä riski ei ole enää pelkästään työntekijällä (transaktionaalinen sopimus) tai työnantajalla (relationaalinen sopimus) vaan se jakautuu molempien osapuolten kesken (Rousseau, 2004). Yhteistä näille uuden psykologisen sopimuksen muodoille on se, että perinteisen työn pysyvyyden ja jatkuvuuden sijaan työnantaja tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden työhön, joka mahdollistaa työntekijän oman osaamisen ja työmarkkinakelpoisuuden kehittämisen. Rousseau (2004) mukaan uuteen psykologiseen sopimukseen voi työntekijän näkökulmasta kuulua osaamisen kehittämiseen liittyvien etujen lisäksi myös perinteisen palkan päälle maksettavia kannusteita, jotka ovat yrityksen menestyksestä riippuvaisia. Suomessa esimerkiksi muutamat yritykset (Marimekko ja Konecranes v. 2012) ovat rakentaneet koko henkilöstölle osakeohjelmia, joiden puitteissa työntekijät voivat merkitä työnantajansa osakkeita markkinahintaa edullisemmin ehdoin.

Psykologisen sopimuksen sisältöä on siis kuvattu transaktionaalisen, relationaalisen ja uuden psykologisen sopimuksen käsitteellä. Näiden sopimustyyppien suhteesta toisiinsa ei kuitenkaan ole saavutettu yksimielisyyttä (Conway & Briner, 2005). Rousseau (1995) näkemyksen mukaan transaktionaalinen ja relationaalinen psykologinen sopimus sijaitsevat vastakkain samalla dimensiolla eli mitä relationaalisempi psykologinen sopimus on, sitä vähemmän siinä on transaktionaalisen psykologisen sopimuksen piirteitä. Conway ja Briner (2005) päätyvät aihetta koskevien tutkimusten perusteella siihen johtopäätökseen, että kyse on todennäköisemmin kahdesta erillisestä dimensiosta, jotka voivat siten esiintyä toisistaan riippumatta. On myös esitetty, että psykologisen sopimuksen eri tyypit voivat esiintyä yhtä aikaa kerroksittaisena siten, että transaktionaaliset velvollisuudet toimisivat pohjana kaikille psykologisille sopimuksille (De Cuyper & de Witte, 2006, 2007). De Cuyper ja de Witte eivät löytäneet tutkimuksissaan eroa vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä, kun he tarkastelivat transaktionaalisen psykologisen sopimuksen piirteitä. Sitä vastoin relationaaliset piirteet esiintyivät tyypillisemmin vakituisilla työntekijöillä ja uuden psykologisen sopimuksen piirteet määräaikaisten työntekijöillä.

Määräaikaista työntekijöitä on usein tutkittu yhtenäisenä ryhmänä. Tämä asetelma jättää kuitenkin huomiotta työntekijöiden erilaiset motiivit tehdä määräaikaista työtä. Määräaikaisten työntekijöistä tiedetään esimerkiksi Työvoimatutkimuksen perusteella, että heistä ainakin kaksi kolmesta haluaisi pysyvää työtä (Tilastokeskus, 2013). Vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus voikin muistuttaa vakituisten työntekijöiden psykologista sopimusta, sillä heidän motiivinaan on usein työllistyminen vakituisesti, jossa prosessissa

määräaikainen työsuhde toimii ainoastaan välivaiheena (Chambel & Castanheira, 2007). Vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät sen sijaan näkevät määräaikaisessa työssä mahdollisuuksia oman osaamisensa kehittämiseen sekä erilaisten työurien tai -tehtävien kokeilemiseen, joiden seurauksena myös omat työllistymismahdollisuudet kehittyvät (De Cuyper & De Witte, 2008). Nämä vapaaehtoisesti määräaikaisten pyrkimykset oman työmarkkina-kelpoisuuden ja työllistymismahdollisuuksien lisäämiseen ovat lähellä uuden psykologisen sopimuksen sisältöä.

1.2.2. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja täytyminen

Psykologisen sopimuksen käsitteen keskeisenä ominaisuutena on työntekijän odotus sopimuksen vastavuoroisuudesta ja sitovuudesta (Rousseau, 2004). Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella (engl. breach) tarkoitetaan työntekijän kognitiivista arviota siitä, että työnantaja ei ole täyttänyt velvoitteitaan häntä kohtaan (Morrison & Robinson, 1997). Rousseau (1995, 2004) mukaan tämä arvio on subjektiivinen ja osapuolilla on taipumusta arvioida sopimuksen täytyminen omalta osaltaan todellista tilannetta myönteisempänä. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen havaitseminen liittyy läheisesti psykologisen sopimuksen vastavuoroisuuteen, jolloin rikkoutumisen havaitsemisessa on tärkeää yksilön näkemys omien velvollisuuksien täyttymisestä (Morrison & Robinson, 1997).

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen kokemuksen voivat laukaista hyvin erilaiset tilanteet: kyse voi olla esimerkiksi yksittäisen merkittävän velvoitteen rikkoutumisesta tai pienten vähämerkityksisten rikkomusten kumuloitumisesta pidemmän ajan kuluessa (Parzefall & Hakanen, 2010). Työntekijän havainto psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta käynnistää Morrisonin ja Robinsonin (1997) mukaan tulkintaprosessin, jossa työntekijä arvioi rikkoutumiseen johtaneita syitä ja seurauksia, tilanteen oikeudenmukaisuutta sekä työsuhteen normien (kuten vastavuoroisuus) rikkoutumisen astetta. Tässä tulkintaprosessissa työntekijä tekee esimerkiksi arviointia siitä, onko rikkomusta todellisuudessa tapahtunut, onko kyse väärinkäsityksestä, kenen vastuulla kyseinen tilanne on sekä arviota työpaikan ulkopuolisen ympäristön vaikutuksesta tapahtumaan (Parzefall & Hakanen, 2010). Tulkintaprosessin lopputulos vaikuttaa siihen, millaisia ja miten vakavia kielteisiä tunteita (engl. violation) psykologisen sopimuksen rikkoutuminen aiheuttaa (Morrison & Robinson, 1997).

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen vastakohtana on usein pidetty psykologisen sopimuksen täyttymistä, jossa ei kuitenkaan näyttäisi olevan kyse samasta ilmiöstä kuin rikkoutumisessa (Conway & Briner, 2005). Psykologiseen sopimukseen liittyvien velvoitteiden voidaan arvioida täytyneen kokonaisuutena, vaikka sen joltain osin koetaan myös rikkoutuneen (Rousseau & Tijoriwala, 1998). Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen tai täyttymisen vaikutukset eivät myöskään ole välttämättä symmetrisiä eli jonkin psykologiseen sopimukseen kuuluvan lupauksen rikkoutuminen vaikuttaa erilaisella voimakkuudella esimerkiksi työtyytyväisyyteen kuin kyseisen lupauksen täytyminen (Conway & Briner, 2005). Rousseau ja Tijoriwala (1998) ovatkin sitä mieltä, että psykologista sopimusta olisi hyödyllistä arvioida sekä rikkoutumisen että täyttymisen kautta.

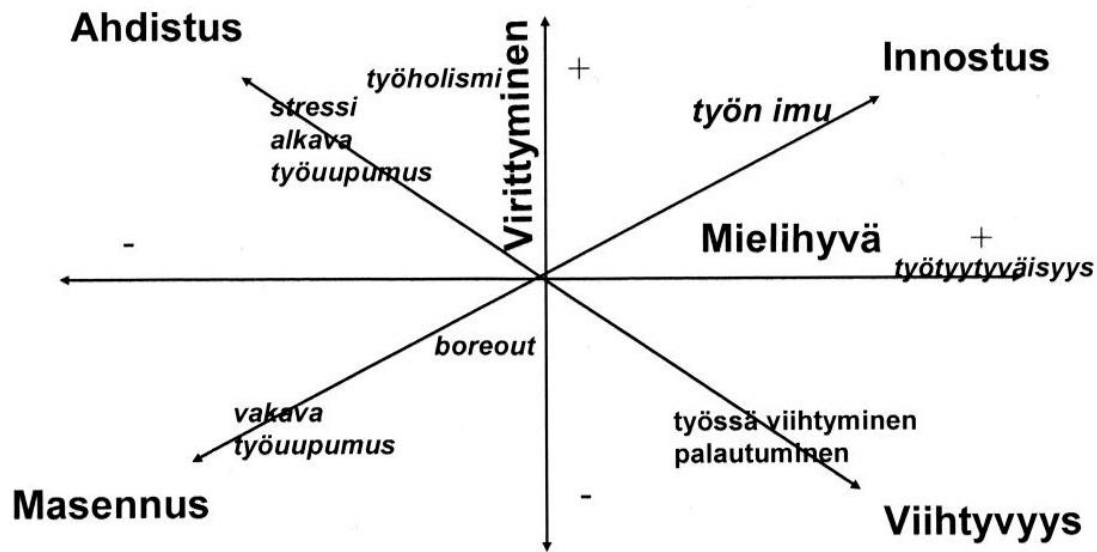
De Cuyper ja De Witte (2008) ovat esittäneet, että vakituiset ja määräaikaisten työntekijät käyttävät erilaisia tulkintakriteerejä psykologisen sopimuksensa täyttymisen arvioimisessa, koska heidän sopimustensa sisältö on myös erilainen. Näiden tutkijoiden mielestä on mahdollista, että psykologisen sopimuksen sisältöä tärkeämpää olisi keskittyä psykologisen sopimuksen täyttymiseen tai rikkoutumiseen tutkittaessa vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden asenteita, käyttäytymistä ja hyvinvointia. Aikaisemmissa tutkimuksissa on esitetty määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen olevan suppeampi ja painottuvan enemmän transaktionaaliseen sisältöön, jolloin tällainen sopimus on helpompi täyttää kuin vakituisten työntekijöiden sisällöltään laajempi ja relationaalisempi sopimus (De Jong ym., 2009; Schalk ym., 2010). Syy tähän näyttää olevan yksinkertainen: mitä laajempi psykologisen sopimuksen sisältö on, sitä todennäköisempää on sen rikkoutuminen (Schalk ym., 2010). Määräaikaisten kohdalla työntekijän psykologisen sopimuksen täytyminen vakituisia paremmin voi olla myös seurausta määräaikaisten työntekijöiden pyrkimyksestä täyttää omat velvoitteensa hyvin pysyvemmän työsuhteen toivossa (Chambel & Castanheira, 2007; De Jong ym., 2009). Koska vastentahtoisesti määräaikaaisessa työssä olevien psykologisen sopimuksen sisältö on todennäköisesti lähempänä vakituisten työntekijöiden sopimusta, voidaan ajatella, että se rikkoutuisi helpommin kuin vapaaehtoisten määräaikaisten psykologinen sopimus.

1.2.3. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen ja täyttymisen yhteydet työntekijän hyvinvointiin

1.2.3.1. Työn imu, uupumusasteinen väsymys ja organisaatioon sitoutuminen hyvinvoinnin kuvaajina

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia käsitellään työn imun ja työuupumuksen näkökulmasta. Nämä käsitteet muodostavat työhyvinvointia kuvaavan käsiteparin, joiden avulla työhyvinvointia voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta. Työn imu lähestyy työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta. Hakasen (2009a) mukaan työn imuun sisältyy sekä tunne- että asenneulottuvuus. Tästä syystä se on harvoja käsitteitä, joita voidaan hänen mukaansa liittää Peter Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin perusluokituksen neljännekseen, jota kuvaa myönteinen mielihyvä ja virittäytyminen (ks. kuvio 1). Työn imu on myönteinen työhön liittyvä tunnetila, johon liittyviä piirteitä ovat tarmokkuus (engl. vigor), omistautuminen (engl. dedication) ja uppoutuminen (engl. absorption) (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). *Tarmokkuus* on kokemusta energisyydestä, sinnikkyydestä, yritteliäisyydestä sekä työhön panostamisesta myös esteitä kohdattaessa. *Omistautuminen* on tunnetta työn merkityksellisyydestä, innostumisesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. *Uppoutuminen* on puolestaan kokemus syvästä keskittymisestä ja paneutumisesta työhön; aika kuluu huomaamatta ja työstä voi olla vaikea irrottautua.

Työuupumuksessa on puolestaan kyse vakavasta stressioireyhtymästä, joka on seurausta pitkään jatkuneesta stressitilanteesta. Työuupumus sijoittuu Warrin mallissa neljännekseen, jossa sekä mielihyvä että virittäytyneisyys ovat matalalla tasolla. Työuupumuksen kolme tunnusomaista piirrettä ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Uupumusasteista väsymystä kokeva henkilö tuntee omat voimavaransa ja toimintaedellytyksensä riittämättömiksi suhteessa työhön ja työympäristöön liittyviin vaatimuksiin. Väsymys on seurausta pitkään jatkuneesta ponnistelusta eikä katoa normaalilla vapaa-aikaan liittyvällä levolla. Kyynistynyt henkilö on kadottanut työhön liittyvän mielekkyyden ja epäilee oman työnsä merkitystä. Henkilö etäännyty työstään, jolloin työn tekeminen muuttuu mekaaniseksi eikä hän panosta työhönsä enää kuten aiemmin. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen liittyy henkilön taipumukseen arvioida kielteisesti sekä omaa työsuoritustaan että omia tietojaan ja taitojaan. Oma suoriutuminen nähdään huonommaksi suhteessa aikaisempaan ja muiden työsuorituksiin.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin moniulotteisuus (Warr, 1999; soveltanut Hakanen, 2009a).

Työn imun ja työuupumuksen keskinäisestä yhteydestä on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Työn imun on esitetty olevan työuupumuksen myönteinen vastine, jolloin työn imun piirteet saavat samalla jatkumolla omat vastinparinsa työuupumuksen piirteistä (Maslach ym., 2001). Piirteiden tasolla muodostuu tällöin kaksi vastakohtaparia: uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus sekä kyynisyys ja omistautuminen. Sen sijaan ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja uppoutuminen käsitetään toisistaan erillisiksi piirteiksi (Hakanen, 2009b; Maslach ym., 2001, Schaufeli ym., 2002). Toinen näkökulma puolestaan pitää työn imua ja työuupumusta vastakkaisina, mutta erillisinä ilmiöinä (Schaufeli ym., 2002). Keskeinen ero näissä näkökulmissa on työn imun ja työuupumuksen kokemuksen yhtäaikaaisuudessa; mikäli työn imu ja työuupumus ovat ensimmäisen lähestymistavan mukaisesti vastakohtia, ne eivät voi esiintyä yhtä aikaa. Mikäli kyse on jälkimmäisen lähestymistavan mukaisesti vastakkaisista, mutta erillisistä ilmiöistä, voi henkilö kokea jossain määrin sekä työuupumusta että työn imua yhtä aikaa.

Edellä kuvatuista työuupumuksen piirteistä keskeisimpänä ja näkyvimpänä on pidetty uupumusasteista väsymystä (Maslach ym., 2001), johon myös tässä tutkimuksessa keskityttiin. Tutkimuksissa saatu myös viitteitä siitä, että tarmokkuus ja omistautuminen olisivat työn imun kannalta sen ydinpiirteitä (González-Roma, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006). Shirom (2011) puolestaan määrittelee tarmokkuuden käsitteen ilman motivaatioon ja sinnikkyyteen liittyviä piirteitä painottaen tarmokkuuden energisyyteen liittyvää ulottuvuutta. Hänen mukaansa

tarmokkuus koostuu fyysisestä, emotionaalisesta ja kognitiivisesta energiasta, joita voidaan pitää merkittävimpinä resursseina ihmisen kannalta. Niiden avulla mahdollistuvat muiden voimavarojen kuten esimerkiksi ihmissuhteiden, sosiaalisen tuen tai fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen. Tarmokkuudella voi olla suuri merkitys työntekijän kokeman hyvinvoinnin ja sen ylläpitämisen kannalta, joten tässä tutkimuksessa keskityttiin juuri tähän työn imun energisyyttä kuvaavaan ulottuvuuteen. Tutkimuksissa on osoitettu, että uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus ovat itsenäisiä käsitteitä eivätkä vain saman energiakäsitteen ääripäitä (Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, & Tolvanen, 2012). Näin ollen niitä on mahdollista kokea jossain määrin yhtä aikaa.

Tarmokkuuden ja uupumuksen lisäksi tässä tutkimuksessa tarkasteltiin *organisaatioon sitoutumista* psykologisen sopimuksen täyttymisen yhtenä seurauksena. Organisaatioon sitoutumisen on ajateltu sisältävän useita eri ulottuvuuksia (Meyer, Jackson, & Maltin, 2008), joista yhtenä keskeisenä ulottuvuutena on työntekijän affektiivinen, tunnevaltainen suhtautuminen (engl. affective involvement) työnantajana toimivaan organisaatioon (Cook & Wall, 1980). Affektiivisesti organisaatioon sitoutuneella työntekijällä on positiivinen tunneside organisaatioon, joten hän haluaa pysyä sen jäsenenä, hän tuntee olevansa osa edustamaansa organisaatiota ja myös identifioi itsensä sen jäseneksi (Meyer & Allen, 1991).

Valtaosa organisaation sitoutumisen tutkimuksista on keskittynyt organisaatiotason seurauksiin kuten työntekijöiden työnvaihtoaikaisiin ja poissaoloihin (Meyer ym., 2008). Affektiivisen organisaatioon sitoutuminen on kuitenkin yhteydessä myös työntekijän omaan hyvinvointiin, sillä sen on havaittu olevan voimakkaassa positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä poikkileikkaustutkimuksissa (ks. esim. De Cuyper ym., 2009) että pitkittäistutkimuksissa (ks. esim. Neininger, Lehmann-Willenbrock, Kauffeld, & Henschel, 2010). Mitä tyytyväisempi työntekijä on työhönsä, sitä vahvemmin hän on sitoutunut organisaatioonsa. Näin ollen voidaan olettaa, että työntekijän hyvinvointi ja organisaatioon sitoutuminen liittyvät positiivisesti toisiinsa. Tarmokkuus ja uupumus ovat hyvinvoinnin yksilötason kuvaajia, kun taas organisaatioon sitoutumista voidaan pitää hyvinvoinnin organisaatiotason kuvaajana.

1.2.3.2. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja täyttyminen ja hyvinvointi

Psykologisen sopimuksen rikkoutuessa työntekijä on tehnyt oman subjektiivisen arvion siitä, että organisaatio on jättänyt omat velvoitteensa täyttämättä työntekijää kohtaan (Morrison & Robinson, 1997). Tässä tilanteessa työntekijä tulkitsee organisaation rikkovan psykologiseen sopimukseen kuuluvaa vastavuoroisuutta ja sitovuutta (Rousseau, 2004). Organisaation puolelta tapahtuvalla psykologisen sopimuksen rikkoutumisella on havaittu olevan monenlaisia kielteisiä seurauksia työntekijän asenteisiin ja käyttäytymiseen. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen on muun muassa havaittu vaikuttavan negatiivisesti organisaatioon sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä lisäävän työnvaihtoaikkeitä (Raja, Johns, & Ntalianis, 2004; Zhao, Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007).

Vaikka aikaisempi tutkimus on usein keskittynyt psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen organisaatiosta johtuvista syistä, voi myös työntekijä rikkoa omia psykologisen sopimuksen velvoitteitaan organisaatiota kohtaan. Tämä voi olla seurausta hänen havaitsemistaan organisaation velvoitteiden rikkoutumisista. Kun työntekijä havaitsee organisaation rikkovan vastavuoroista psykologista sopimusta, tulkitsee hän omien velvollisuuksien myös vähentyneen ja alkaa vastavuoroisesti muokkaamaan omia velvoitteitaan organisaatiota kohtaan (Robinson & Rousseau, 1994). Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen aiheuttaa työntekijässä kielteisiä tunteita kuten pettymystä ja vihaa (Morrison & Robinson, 1997).

Kuten organisaation velvoitteiden rikkoutuessa, myös työntekijän omien velvollisuuksien rikkoutuminen heijastuu työntekijän käyttäytymiseen. Työntekijän psykologisen sopimuksen rikkoutumisen on havaittu ennustavan heikompaa työssä suoriutumista ja heikompia työyhteisötaitoja esimiesten arvioissa (Tekleab & Taylor, 2003). Toisaalta vastakkaisen tilanteen, työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen, on havaittu olevan yhteydessä vähentyneisiin työnvaihtoaikkeisiin – työn imun ja affektiivisen organisaatioon sitoutumisen välityksellä – sekä parempaan psyykkiseen terveyteen (Parzefall & Hakanen, 2010).

Psykologisen sopimuksen sisällöllä on myös vaikutusta sen rikkoutumisen aiheuttamiin seurauksiin. Relationaalisen psykologisen sopimuksen rikkoutumisella näyttää olevan haitallisempia seurauksia kuin transaktionaalisen sopimuksen rikkoutumisella (Millward & Brewerton, 2000; Raja ym., 2011). Työn epävarmuuden on myös havaittu vaikuttavan kielteisemmin vakituisten työntekijöiden psykologiseen sopimukseen, koska heidän relationaaliseen painottuvan psykologiseen sopimuksen keskeisenä sisältönä on odotus pysyvämmästä työpaikasta (De Cuyper & De Witte, 2006; De Cuyper ym., 2008).

Vapaaehtoisuuden tai vastentahtoisuuden näkökulmasta mielenkiintoinen havainto on myös, että määräaikaisuus ja työntekijöiden organisaatioon sitoutuminen on positiivisessa yhteydessä silloin, kun työntekijä pitää määräaikaista työtä ponnahduslautana urallaan (ns. stepping stone -motiivi), kokee vähäisempää työn epävarmuutta sekä korkeampaa työllistymisuskoa (De Cuyper, De Witte, Krausz, Mohr, & Rigotti, 2010). Määräaikaisten työntekijöiden organisaatioon sitoutumisen on lisäksi havaittu olevan positiivisessa yhteydessä laajempaan psykologiseen sopimukseen sekä psykologisen sopimuksen täyttymiseen (Clinton & Guest, 2010).

Vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen todettiin jo aikaisemmin muistuttavan vakituisille työntekijöille ominaisempaa relationaalista psykologista sopimusta, joka siis näyttäisi olevan yleensä sisällöltään laajempi ja siten vaikeammin täytettävissä sekä rikkoutuessaan haitallisempi kuin transaktionaaliseen sisältöön painottuva sopimus. Kaikki nämä tekijät huomioiden voidaan olettaa, että psykologisen sopimuksen täytyminen organisaation velvoitteiden osalta on paitsi haasteellista, myös erityisen tärkeää vastentahtoisien määräaikaisen työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Vastentahtoisien määräaikaisten halu pysyvämpään työsuhteeseen lisää myös työntekijöiden omien velvollisuuksien täyttymisen merkitystä, koska he pyrkivät omat velvoitteensa täyttämällä osoittamaan olevansa hyviä työntekijöitä (ks. Chambel & Castanheira, 2007).

1.3. Tutkimusongelmat ja -hypoteesit

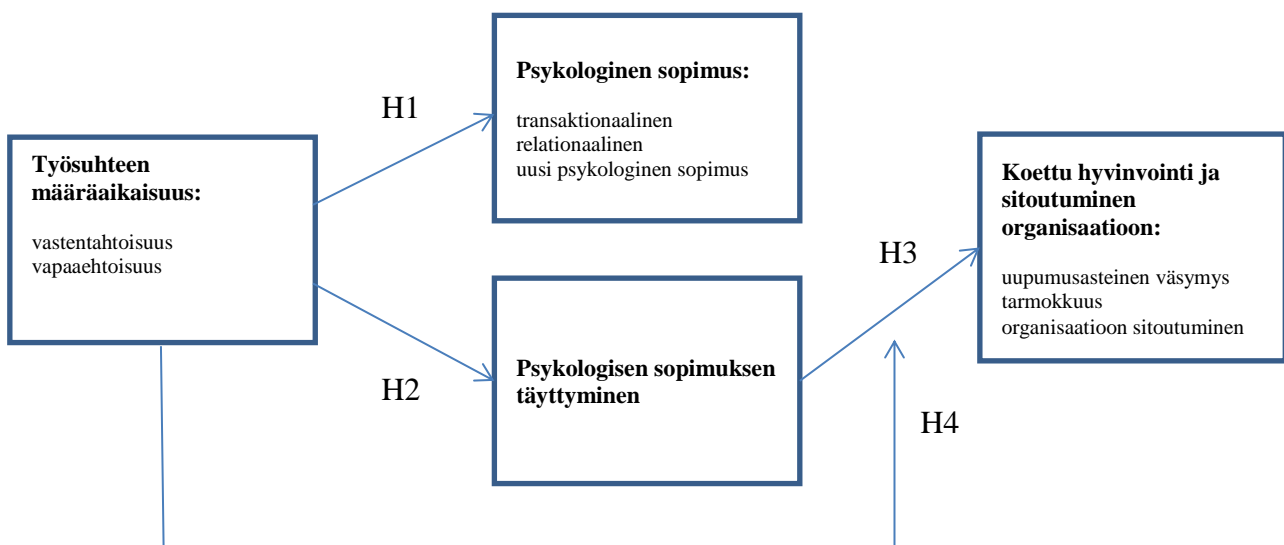
Tässä tutkimuksessa tarkastellaan määräaikaisten työntekijöiden psykologista sopimusta sen sisällön ja täyttymisen näkökulmasta vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevillä. Psykologista sopimusta koskevan kirjallisuuden perusteella tarkasteluun on otettu kolme psykologisen sopimuksen eri muotoa: transaktionaalinen, relationaalinen sekä ns. uusi psykologinen sopimus. Lisäksi tarkastellaan psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä määräaikaisen työntekijän kokemaan hyvinvointiin (tarmokkuus, uupumusasteinen väsymys) sekä organisaatioon sitoutumiseen sekä eroavatko edellä mainitut yhteydet määräaikaisuuden tyyppin (vapaaehtoisuus vs. vastentahtoisuus) mukaan.

Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Eroaako psykologisen sopimuksen sisältö vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevillä?
- 2) Eroaako psykologisen sopimuksen täytyminen vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevillä?
- 3) Onko psykologinen sopimuksen täytyminen yhteydessä tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen työssä ja organisaatioon sitoutumiseen?
- 4) Eroavatko edellä mainitut yhteydet vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaisilla?

Aikaisemman tutkimuksen perusteella asetettiin seuraavat hypoteesit (ks. kuvio 2):

- H1: Vapaaehtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä korostuu vastentahtoisia enemmän uusi psykologinen sopimus.
- H2: Vapaaehtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä psykologinen sopimus täyttyy useammin kuin vastentahtoisesti määräaikaisilla.
- H3: Psykologinen sopimuksen täytyminen on yhteydessä positiivisesti tarmokkuuteen ja organisaatioon sitoutumiseen sekä negatiivisesti uupumusasteiseen väsymykseen.
- H4: Vastentahtoisilla määräaikaisilla psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteys koettuun hyvinvointiin (tarmokkuus ja uupumusasteinen väsymys) ja organisaatioon sitoutumiseen on voimakkaampi kuin vapaaehtoisilla määräaikaisilla.



Kuvio 2. Tutkimusasetelma ja -hypoteesit.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tutkimus perustuu Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tutkimushankkeen aineisto kerättiin syksyllä 2008 verkkokyselynä, johon osallistuivat Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen henkilöstö. Kyselystä tiedotettiin henkilökunnalle etukäteen yliopistojen www-sivuilla sekä yliopistojen tiedotuslehdissä. Kyselyyn liittyvä kutsu lähetettiin MrInterview-ohjelman avulla suoraan työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin. Kyselyyn vastattiin kirjautumalla sähköpostissa olleen linkin kautta kyselyyn käyttäen henkilökohtaista tunnistetta ja salasanaa. Molemmissa yliopistoissa kutsu osallistua kyselyyn lähetettiin kolmeen eri otteeseen siten, että ensimmäinen kutsu meni kaikille kohderyhmään kuuluville. Toinen ja kolmas kutsukierros lähetettiin muistutuksena niille henkilöille, jotka eivät olleet kirjautuneet kyselyyn lainkaan tai olivat keskeyttäneet vastaamisen.

Tutkimus kohdistui yliopistojen koko päätoimiseen henkilökuntaan, joka oli tutkimushetkellä työssä. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät siten molemmissa yliopistoissa ei-päätoimiset työntekijät (työaika alle 50 %), erilaisilla vapailla olevat (virkavapaa, vanhempainvapaa jne.) sekä Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen koko henkilöstö tutkimushetkellä meneillään olevan yhteistoimintamenettelyn johdosta. Otokoko Jyväskylän yliopiston osalta oli 2293, joista 1197 vastasi kyselyyn (vastausprosentti 52). Tampereella otokoko oli 2115, joista vastanneita oli 940 (vastausprosentti 44). Koko aineiston otos oli siis 4408 henkilöä, joista vastanneita oli 2137 henkilöä (vastausprosentti 48).

Kyselyyn vastanneista oli naisia 66 prosenttia ja miehiä 34 prosenttia. Vastaaajien ikä oli keskimäärin 43 vuotta (vaihteluväli oli 22–67 vuotta). Vastaaajista maisterin tutkinto oli 44 prosentilla, lisensiaatin tai tohtorin tutkinto 31 prosentilla ja loput 25 prosenttia oli valmistunut ammattikorkeakoulusta tai ammatillisesta opistosta. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna opetushenkilöstöä oli 34 prosenttia, tutkimushenkilöstöä 24 prosenttia sekä loput 42 prosenttia oli muissa kuin opetus- tai tutkimustehtävissä (mm. hallinto- ja toimistotehtävissä). Määräaikaisia työntekijöitä oli 57 prosenttia vastaaajista ja tämä tutkimus kohdistui heihin.

Kokonaisuutena aineisto osoittautui edustavaksi iän ja henkilöstöryhmän suhteen. Sen sijaan naiset, määräaikaiset työntekijät sekä kasvatustieteelliseen tiedekuntaan kuuluvat olivat yliedustettuina. Määräaikaisten työntekijöiden yliedustavuus on voinut johtua tutkimuksen kohdistumisesta juuri määräaikaisiin työsuhteisiin (ks. tarkemmin Kirves ym., 2010).

2.2. Tutkimuksen menetelmät ja muuttujat

Tutkimuksessa vertailtavat *vastentahtoisien ja vapaaehtoisten määräaikaisten* ryhmät muodostettiin kahden kysymyksen avulla. Vastaajan valitessa työsuhteensa määräaikaiseksi häneltä kysyttiin myös syytä tähän määräaikaisuuteen (”Pysyvää työtä ei ollut tarjolla”, ”Halusin itse määräaikaiseen työhön”, ”Muu syy”). Tämän muu syy -luokan vastaukset analysoitiin sisällöllisesti, jonka perusteella ne luokiteltiin uudelleen vastentahtoisien ja vapaaehtoisten ryhmiin käyttäen apuna preferenssiä mieluisimmasta työsuhdemuodosta (”Mikä olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin työsuhdemuoto?”). Kysymykseen oli mahdollista vastata valitsemalla yksi seuraavista vaihtoehdoista: 1) pysyvä tai toistaiseksi voimassaoleva oleva, 2) määräaikainen tai tilapäinen tai 3) määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa. Mikäli työntekijän toiveena oli määräaikainen työsuhde (vastaus 2 tai 3), henkilö luokiteltiin kuuluvaksi vapaaehtoisesti määräaikaisiin. Tieto syystä määräaikaiseen työhön (vastentahtoinen/vapaaehtoinen) saatiin luokitelluksi 956 työntekijältä, jotka jakautuivat seuraavasti: vastentahtoisia 81,3 prosenttia ($n = 777$) ja vapaaehtoisia 18,7 prosenttia ($n = 179$).

Vastaajien näkemyksiä *psykologisen sopimuksen sisällöstä* tutkittiin kyselyssä kahden erillisen kysymyspatteriston avulla, joissa psykologisen sopimuksen sisältöön (relaationaalinen/transaktionaalinen/uusi psykologinen sopimus) liittyviä velvollisuuksia kysyttiin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Molemmissa kysymyspattereissa vastaajille tarkennettiin, että vastaajan tehtävänä on arvioida, millaisia velvollisuuksia nykyisessä työsuhteessa eri osapuolille kuuluu. Lisäksi vastaajille kerrottiin, että tarkoituksena ei ole arvioida tässä kohtaa mainittujen velvollisuuksien täyttymistä. Psykologiseen sopimuksen sisältöön liittyvän mittarin kehittämisessä on hyödynnetty useita eri lähteitä (ks. esim. Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Coyle-Shapiro & Kessler, 2002; McDonald & Makin, 2000; Rousseau, 2000).

Psykologisen sopimuksen *työntekijän velvollisuuksien* mittaamiseen käytettiin kaikkiaan kymmentä osiota, joiden kaikkien yhteisenä johdantona oli ”Velvollisuuteni työnantajaani kohtaan on...”. Tämän johdantolauseen jälkeen relationaalista psykologista sopimusta mittasi neljä osiota (esim. ”...olla uskollinen työnantajalleni”), transaktionaalista sopimusta mittasi kolme osiota (esim. ”...tehdä työt, joista minulle maksetaan”) ja uutta psykologista sopimusta mittasi myös kolme osiota (esim. ”...etsiä aktiivisesti koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia”). Vastaajat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (erittäin paljon). Psykologisten sopimusten eri sisältöjen Cronbachin alfa-kertoimet olivat seuraavat: transaktionaalinen sopimus .55, relaationaalinen sopimus .66 ja uusi psykologinen sopimus .67.

Psykologisen sopimukseen liittyvien *organisaation velvollisuuksien* mittaamiseen käytettiin myös kymmentä osiota, joiden yhteisenä johdantona oli ”Työnantajani velvollisuus minua kohtaan on...”. Relationalista psykologista sopimusta arvioitiin kolmella osiolla (esim. ”...välittää hyvinvoinnistani”, transaktionaalista myös kolmella osiolla (esim. ”...maksaa suoritustasoni mukainen palkka” ja uutta psykologista sopimusta neljällä osiolla (esim. ”...tarjota koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia”). Vastaajat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (erittäin paljon). Näiden psykologisen sopimusten eri sisältöjen Cronbachin alfa-kertoimet olivat seuraavat: transaktionaalinen sopimus .64, relationaalinen sopimus .65 ja uusi psykologinen sopimus .78.

Psykologisen sopimuksen täyttymistä arvioitiin tutkimuksessa yhteensä neljän osion avulla, joiden perusteella muodostettiin summamuuttujat a) työntekijän velvollisuuksien täytyminen (kaksi kysymystä) sekä b) organisaation velvoitteiden täytyminen (kaksi kysymystä). Työntekijän velvollisuuksien täyttymiseen liittyvät kaksi osiota kartoittivat a) *pyrkimystä* ”Olen tehnyt parhaani täyttääkseni velvollisuuteni työnantajaani kohtaan” asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä) sekä b) *kokonaisarviota* psykologisen sopimuksen täyttymisestä ”Missä määrin arvioit itse täyttäneesi velvollisuutesi työnantajaasi kohtaan” asteikolla 1 (ei lainkaan) – 7 (täysin). Vastaavat kysymykset organisaation velvollisuuksien täyttymisestä olivat: a) ”Työnantajani on tehnyt parhaansa täyttääkseen velvollisuutensa minua kohtaan” sekä b) ”Missä määrin arvioit työnantajasi täyttäneen velvollisuutensa sinua kohtaan”. Psykologiseen sopimuksen täyttymiseen liittyvä mittari on muodostettu eri lähteiden pohjalta (Tekleab & Taylor, 2003; Rousseau, 2000; Robinson & Rousseau, 1994). Työntekijän velvollisuuksien täyttymistä mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa oli .82 ja organisaation velvollisuuksien täyttymistä mittaavan summamuuttujan .91.

Tarmokkuuden mittaamiseen käytettiin kolmea väittämää (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”), jotka perustuvat työn imun mittaamista varten kehitettyyn lyhennettyyn kyselyyn (the Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Väittämiin vastattiin asteikoilla 0 (ei koskaan) – 6 (aina). Mittarin Cronbachin alfa-kerroin oli .88.

Uupumusasteista väsymystä arvioitiin tutkimuksessa kolmella väittämällä (esim. ”Tunnen olevani henkisesti puserrettu tyhjiin”), joihin vastattiin asteikolla 0 (en koskaan) – 6 (aina). Käytetyt väittämät ovat peräisin Maslachin Burnout Inventorin (MBI) uupumusasteisen väsymyksen asteikolta (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), joka on validoitu Suomessa (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006)). Mittarin Cronbachin alfa-kerroin oli .88.

Organisaatioon sitoutumista mitattiin kolmella väittämällä (esim. ”Työssäni tunnen ponnistelevani en vain itseni vuoksi, vaan myös organisaationi vuoksi”), joihin vastattiin asteikolla

1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä). Väittämät ovat peräisin Cookin ja Wallin (1980) mittarin organizational involvement -alaskaalasta, jossa on kaikkiaan yhdeksän väittämää. Mittarin Cronbachin alfa-kerroin oli .59.

Taustatekijöistä hyödynnettiin seuraavia: sukupuoli, ikä, koulutusaste, määräaikaisuuden kesto ja työtunnit viikossa (ks. taulukko 1). Näistä tekijöistä useimmat ovat olleet aiemmissa tutkimuksissa yhteydessä tutkittuihin hyvinvoinnin kuvaajiin (Hakanen, 2009b; Kalimo ym., 2006). Lisäksi määräaikaisuuden kesto on olennaista ottaa huomioon tutkittaessa määräaikaisia työntekijöitä.

2.3. Aineiston analyysi

Aineiston analysointi aloitettiin vastentahtoisten ja vapaaehtoisten määräaikaisten työntekijöiden taustamuuttujien tarkastelulla. Ryhmien välisiä eroja tutkittiin χ^2 -riippumattomuustesteillä (sukupuoli ja koulutusaste) ja riippumattomien otosten *t*-testeillä (ikä, määräaikaisuuden kesto ja työtunnit viikossa). Tämän jälkeen tarkasteltiin tutkimuksen keskeisten muuttujien (psykologisen sopimuksen sisältö, psykologisen sopimuksen täytyminen sekä hyvinvointimuuttujat) välisiä yhteyksiä Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla.

Ryhmien välisiä eroja psykologisen sopimuksen sisällössä ja psykologisen sopimuksen täyttymisessä tutkittiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA). Työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö (transaktionaalinen, relationaalinen, uusi psykologinen sopimus), organisaation psykologisen sopimuksen sisältö sekä psykologisen sopimuksen täytyminen analysoitiin kukin omalla monimuuttujaisella varianssianalyysillä. Tämän jälkeen ryhmien välisten erojen tutkimista jatkettiin yksimuuttujaisilla testeillä.

Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä hyvinvointia kuvaaviin muuttujiin (tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen työssä ja organisaatioon sitoutumiseen) tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Lisäksi regressioanalyysillä tutkittiin työsuhteen määräaikaisuuden motiivin muuntavaa vaikutusta edellä mainittuihin yhteyksiin. Regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, koulutusaste, määräaikaisuuden kesto ja työtunnit viikossa). Toisella askeleella regressiomalliin lisättiin määräaikaisuuden motiivi (vastentahtoisuus/vapaaehtoisuus) ja kolmannella askeleella psykologisen sopimuksen täytyminen (työntekijä/organisaatio) suorien yhteyksien tutkimiseksi. Neljännellä askeleella lisättiin interaktiotermit (psykologisen sopimuksen täytyminen/työntekijä ×

määräaikaisuuden motiivi) ja (psykologisen sopimuksen täytyminen/organisaatio \times määräaikaisuuden motiivi), joilla tutkittiin määräaikaisuuden motiivin muuntavaa vaikutusta. Ennen interaktioiden laskemista psykologisen sopimuksen täyttymistä kuvaavat muuttujat standardoitiin multikollineaarisuuden (eli selittävien muuttujien korkeiden keskinäisten korrelaatioiden) välttämiseksi. Muuntavan yhteyden varmistamiseksi tehtiin myös ns. simple slope -analyysi.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset taustatekijöiden eroista vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä

Vastentahtoisien ja vapaaehtoisten määräaikaisten työntekijöiden välisiä eroja on tarkasteltu taulukossa 1. Siitä voidaan havaita, että vastentahtoisien määräaikaisten ryhmään näytti kuuluvan hieman useammin miehiä sekä enemmän jatkotutkintoja suorittaneita (lenssiaatti/tohtori), mutta nämä erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Vastentahtoisesti määräaikaiset tekivät keskimäärin 2 tuntia enemmän töitä viikossa kuin vapaaehtoisesti määräaikaiset ($p < .01$). Vapaaehtoisten ryhmässä kuitenkin keskimääräisten viikkotyötuntien hajonta oli suurempaa kuin vastentahtoisien ryhmässä. Iän ja määräaikaisuuden keston kohdalla ryhmät eivät poikenneet toisistaan. Tutkimushetkellä voimassa oleva määräaikainen työsuhde oli tutkittavilla määräaikaisilla työntekijöillä kestänyt keskimäärin 2,5 vuotta.

3.2. Muuttujien väliset yhteydet

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin korrelaatiokertoimien avulla, jotka on esitetty taulukossa 2.

Vastentahtoisuus vs. vapaaehtoisuus. Määräaikaisuuden motiivi oli yhteydessä psykologisen sopimuksen organisaation velvoitteiden täyttymiseen siten, että vapaaehtoisesti määräaikaiset kokivat todennäköisemmin organisaation täyttäneen velvoitteensa työntekijää kohtaan ($r = .14, p <$

.001). Vapaaehtoisuus oli myös heikossa negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -.10, p < .01$).

Taulukko 1. Sukupuoli, koulutusaste, ikä, määräaikaisuuden kesto ja työtunnit viikossa määräaikaisuuden motiivin mukaan.

| Taustamuuttujat | Määräaikaisuuden motiivi | | χ^2/t | Df | p |
|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------|-----|-------|
| | Vasten- tahtoinen (n = 777) | Vapaa- ehtoinen (n = 179) | | | |
| | % tai ka (kh) | % tai ka (kh) | | | |
| Sukupuoli | | | | | |
| Nainen | 65,4 | 67,6 | .32 | 1 | .57 |
| Mies | 34,6 | 32,4 | | | |
| Koulutusaste | | | | | |
| Korkeintaan AMK | 20,2 | 24,0 | 1.71 | 2 | .43 |
| Ylempi korkeakoulututkinto | 48,0 | 48,0 | | | |
| Lisensiaatti tai tohtori | 31,8 | 27,9 | | | |
| Ikä (ka, kh) | 37,2 (9,0) | 37,3 (10,3) | -.12 | 942 | .91 |
| Määräaikaisuuden kesto (ka, kh) | 2,7 (2,7) | 2,5 (2,0) | .93 | 938 | .36 |
| Työtunnit viikossa (ka, kh) | 40,4 (6,4) | 38,4 (8,6) | 2.9 | 224 | < .01 |

Ka = keskiarvo; kh = keskihajonta.

Psykologisen sopimuksen sisältö. Psykologisen sopimuksen erilaiset sisällöt olivat positiivisessa yhteydessä toisiinsa siten, että mitä enemmän vastaaja arvioi psykologiseen sopimukseensa kuuluvan transaktionaalisia velvoitteita, sitä enemmän raportoitiin myös relationaalisia ja uuden psykologisen sopimuksen velvoitteita. Organisaation velvollisuuksiin liittyvien psykologisen sopimuksen vastaavien sisältöjen keskinäiset yhteydet olivat edellä kuvattuja yhteyksiä voimakkaampia. Esimerkiksi relationaalisen psykologisen sopimuksen sisältö oli voimakkaasti yhteydessä uuteen psykologiseen sopimukseen ($r = .65, p < .001$). Vastaavia yhteyksiä löytyi myös useimpien työntekijän psykologisen sopimuksen sisältöjen ja organisaation psykologisen sopimuksen sisältöjen välillä.

Psykologisen sopimuksen sisältö ja täytyminen. Työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö oli yhteydessä psykologisen sopimuksen täyttymiseen. Voimakkain yhteys löytyi relationaalisen

sopimuksen ja täyttymisen väliltä ($r = .26, p < .001$). Eli mitä enemmän vastaaja raportoi relationaalisen sopimuksen mukaisia omia tai organisaation velvollisuuksia, sitä paremmin täyttyneeksi hän arvioi psykologista sopimustaan. Organisaation velvollisuuksien täytyminen näytti olevan enemmän yhteydessä työntekijän omiin kuin organisaation velvollisuuksiin perustuviin psykologisen sopimuksen sisältöihin.

Psykologisen sopimuksen sisältö ja hyvinvointimuuttajat. Työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö oli positiivisessa yhteydessä tarmokkuuden ja organisaation sitoutumisen kokemukseen. Esimerkiksi mitä enemmän vastaaja raportoi relationaalisia psykologisen sopimuksen piirteitä, sitä tarmokkaampi ($r = .23, p < .001$) ja organisaatioon sitoutuneempi hän oli ($r = .35, p < .001$). Samankaltainen positiivinen yhteys oli myös organisaation velvollisuuksiin perustuvan relationaalisen ja uuden psykologisen sopimuksen sisällön ja tarmokkuuden sekä organisaatioon sitoutumisen välillä.

Psykologisen sopimuksen täytyminen ja hyvinvointimuuttajat. Työntekijän psykologisen sopimuksen täytyminen oli positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ($r = .40, p < .001$) ja organisaatioon sitoutumiseen ($r = .36, p < .001$) sekä negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -.12, p < .001$). Samansuuntaisia yhteyksiä oli nähtävissä myös organisaation psykologisen sopimuksen täytyessä. Organisaation velvoitteiden täyttymisen yhteys tarmokkuuteen ($r = .28, p < .001$) ja organisaatioon sitoutumiseen ($r = .17, p < .001$) olivat kuitenkin hieman heikompia kuin työntekijän psykologisen sopimuksen täytyessä. Sen sijaan organisaation psykologisen sopimuksen täyttymisellä oli voimakkaampi negatiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -.37, p < .001$). Mitä paremmin työntekijä siis koki psykologisen sopimuksen täyttyneen, sitä enemmän koettiin tarmokkuutta ja organisaatioon sitoutumista sekä vähemmän uupumusasteista väsymystä.

Taulukko 2. Tutkimuksen muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiokertoimet ($n = 956$).

| Muuttujat | ka | kh | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. |
|--------------------------------------|------|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Määräaikaisuuden motiivi | – | – | – | | | | | | | | | | |
| 2. Transaktionaalinen (työntekijä) | 4,63 | 0,45 | –0,03 | – | | | | | | | | | |
| 3. Relatiionaalinen (työntekijä) | 3,26 | 0,68 | .03 | .17*** | – | | | | | | | | |
| 4. Uusi (työntekijä) | 3,72 | 0,70 | –0,01 | .20*** | .45*** | – | | | | | | | |
| 5. Transaktionaalinen (organisaatio) | 4,43 | 0,55 | –0,05 | .30*** | .05 | .07* | – | | | | | | |
| 6. Relatiionaalinen (organisaatio) | 4,13 | 0,59 | –0,03 | .18*** | .13*** | .18*** | .55*** | – | | | | | |
| 7. Uusi (organisaatio) | 3,97 | 0,65 | –0,03 | .15*** | .16*** | .37*** | .52*** | .65*** | – | | | | |
| 8. Täytyminen (työntekijä) | 5,94 | 0,75 | –0,06 | .25*** | .26*** | .20*** | .19*** | .26*** | .22*** | – | | | |
| 9. Täytyminen (organisaatio) | 4,65 | 1,31 | .14*** | .14*** | .15*** | .07** | –0,02 | –0,06* | –0,06 | .13*** | – | | |
| 10. Tarmokkuus | 4,67 | 0,98 | .06* | .13*** | .23*** | .21*** | .03 | .13*** | .15*** | .40*** | .28*** | – | |
| 11. Uupumusasteinen väsymys | 3,18 | 1,22 | –0,10** | –0,03 | –0,06 | –0,07* | .08* | .06 | .06 | –0,12*** | –0,37*** | –0,64*** | – |
| 12. Organisaatioon sitoutuminen | 5,22 | 1,02 | .03 | .20*** | .35*** | .21*** | .08* | .14*** | .14*** | .36*** | .17*** | .31*** | –0,16*** |

Ka = keskiarvo, kh = keskihajonta.

Määräaikaisuuden motiivi: 1 = vastentahtoinen; 2 = vapaaehtoinen.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3.3. Psykologisen sopimuksen sisältö ja psykologisen sopimuksen täytyminen vastentahtoisilla ja vapaaehtoisilla määräaikaisilla työntekijöillä

Seuraavaksi selvitettiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA), onko vastentahtoisuudella ja vapaaehtoisuudella yhteyttä psykologisen sopimuksen sisältöön ja täyttymiseen. Määräaikaisuuden vastentahtoisuudella ja vapaaehtoisuudella havaittiin olevan merkitystä psykologisen sopimuksen täyttymisessä ($F(3, 953) = 12.16, p < .001, \eta^2 = .03$). Määräaikaisuuden motiivi selittää siis 3 prosenttia psykologisen sopimuksen täyttymisen vaihtelusta. Vastentahtoisuudella ja vapaaehtoisuudella ei sen sijaan ollut yhteyttä työntekijän psykologisen sopimuksen sisältöön ($F(3, 952) = .75, p = .521, \eta^2 = .00$) eikä myöskään organisaation psykologisen sopimuksen sisältöön ($F(3, 952) = .78, p < .001, \eta^2 = .00$).

Tämän jälkeen analyysia jatkettiin yksimuuttujaisilla testeillä, joiden tulokset on esitelty taulukossa 3. Kuten taulukosta nähdään, psykologisen sopimuksen sisällössä ei ollut eroja vastentahtoisien ja vapaaehtoisien ryhmien välillä. Molemmissa ryhmissä transaktionaalisen psykologisen sopimuksen piirteet olivat hallitsevia. Näin etenkin työntekijän psykologisen sopimuksen piirteiden kohdalla.

Vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät kokivat organisaation psykologisen sopimuksen velvoitteiden täyttyvän paremmin kuin vastentahtoisesti määräaikaiset. Tämä havaittu ero oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$). Työntekijän velvoitteiden osalta vastentahtoisien ryhmä näytti kokevan hieman vapaaehtoisia useammin täyttävänsä omat psykologisen sopimuksen velvoitteensa. Havaittu ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 3. Psykologisen sopimuksen sisältö sekä täyttyminen työntekijän ja organisaation velvoitteiden osalta vapaaehtoisilla ja vastentahtoisilla työntekijöillä: varianssianalyysin tulokset.

| Muuttujat | Määräaikaisuuden motiivi | | | | F | df1 | Df2 | p |
|--|------------------------------|------|----------------------------|------|-------|-----|-----|-------|
| | Vastentahtoinen (n = 777) | | Vapaaehtoinen (n = 179) | | | | | |
| | ka | kh | ka | kh | | | | |
| Psyk. sopimuksen sisältö/ työntekijän velvoitteet | | | | | | | | |
| Transaktionaalinen | 4,64 | 0,45 | 4,60 | 0,44 | 1.01 | 1 | 954 | .316 |
| Relationaalinen | 3,25 | 0,68 | 3,30 | 0,67 | .71 | 1 | 954 | .399 |
| Uusi | 3,72 | 0,70 | 3,71 | 0,69 | .03 | 1 | 954 | .876 |
| Psyk. sopimuksen sisältö/ organisaation velvoitteet | | | | | | | | |
| Transaktionaalinen | 4,44 | 0,56 | 4,37 | 0,53 | 2.32 | 1 | 954 | .128 |
| Relationaalinen | 4,14 | 0,60 | 4,09 | 0,58 | 1.01 | 1 | 954 | .315 |
| Uusi | 3,97 | 0,66 | 3,93 | 0,63 | .79 | 1 | 954 | .375 |
| Psykologisen sopimuksen täyttyminen | | | | | | | | |
| Työntekijän velvoitteet | 5,96 | 0,74 | 5,84 | 0,79 | 3.31 | 1 | 954 | .069 |
| Organisaation velvoitteet | 4,57 | 1,34 | 5,03 | 1,12 | 18.40 | 1 | 954 | <.001 |

Ka = keskiarvo; kh = keskihajonta.

3.4. Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteys hyvinvointiin

Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä hyvinvointiin (tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen työssä ja organisaatioon sitoutumiseen) tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Analyysien tulokset ovat taulukossa 4.

Tarmokkuus. Regressiomallin kaikki muuttujat yhdessä selittivät 26 prosenttia tarmokkuudesta (ks. taulukko 4). Taustamuuttujien selitysaste oli 7 prosenttia ja näistä erityisesti iällä ($\beta = .24$, $p < .001$) oli selitysvoimaa. Vanhemmat työntekijät kokivat tarmokkuutta nuoria enemmän.

Määräaikaisuuden motiivi oli lievästi positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ($\beta = .08, p < .05$) siten, että vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät kokivat hieman enemmän tarmokkuutta kuin vastentahtoiset, mutta tämä mallin askel ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Psykologisen sopimuksen täytyminen selitti mallista 18 prosenttia ($p < .001$). Mitä paremmin vastaajat kokivat täyttäneensä omat työntekijän velvoitteensa psykologisesta sopimuksesta ($\beta = .32, p < .001$), sitä tarmokkaammaksi vastaajat itsensä tunsivat. Myös kokemus siitä, että organisaatio täyttää omat psykologiset velvoitteensa, oli positiivisesti yhteydessä tarmokkuuteen ($\beta = .26, p < .001$).

Uupumusasteinen väsymys. Mallin muuttujat selittivät uupumusasteisesta väsymyksestä 16 prosenttia. Määräaikaisuuden motiivi oli lievästi negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ($\beta = -.10, p < .01$); vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät kokivat hieman vähemmän uupumusasteista väsymystä kuin vastentahtoiset. Määräaikaisuuden motiivin selitysaste malliin oli kuitenkin vain 1 prosentti. Psykologisen sopimuksen täytyminen selitti mallista 13 prosenttia ($p < .001$). Uupumusasteinen väsymys väheni lievästi, mikäli työntekijät kokivat täyttäneensä omat työntekijän velvoitteensa psykologisesta sopimuksesta ($\beta = -.07, p < .05$). Suurempi merkitys oli organisaation psykologisten velvoitteiden täyttymisellä. Uupumusasteisen väsymyksen kokeminen väheni, mitä paremmin organisaation koettiin täyttäneen omat psykologisen sopimuksen velvoitteensa ($\beta = -.35, p < .001$).

Organisaatioon sitoutuminen. Kaikki muuttujat yhdessä selittivät organisaatioon sitoutumisesta 17 prosenttia. Taustamuuttujien selitysaste oli 6 prosenttia. Yksittäisistä taustamuuttujista erityisesti iällä oli positiivinen yhteys organisaatioon sitoutumiseen ($\beta = .19, p < .001$); vanhemmat työntekijät olivat nuoria sitoutuneempia. Määräaikaisuuden motiivi ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Aivan kuten tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kohdalla, psykologisen sopimuksen täyttymisen selitysosuus oli suurin myös organisaatioon sitoutumisessa eli 11 prosenttia. Työntekijän psykologisen sopimuksen täytyminen ($\beta = .29, p < .001$) ja organisaation psykologisen sopimuksen täytyminen ($\beta = .14, p < .001$) lisäsivät organisaatioon sitoutumista.

Taulukko 4. Hierarkkisten regressioanalyysien tulokset: psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteydet tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen ja organisaatioon sitoutumiseen.

| Muuttujat | Tarmokkuus (n = 956) | | | Uupumusasteinen väsymys (n = 956) | | | Organisaatioon sitoutuminen (n = 956) | | |
|--|-------------------------|--------------|----------------|--------------------------------------|--------------|----------------|--|--------------|----------------|
| | β | ΔR^2 | R ² | β | ΔR^2 | R ² | β | ΔR^2 | R ² |
| Askel 1: Taustatekijät | | .07*** | .07*** | | .02** | .02** | | .06*** | .06*** |
| 1. Sukupuoli ¹ | -.09** | | | -.30 | | | -.05 | | |
| 2. Ikä (vuosina) | .24*** | | | -.08* | | | .19*** | | |
| 3. Koulutusaste ² | -.06 | | | .05 | | | -.10** | | |
| 4. Määräaikaisuuden kesto (vuosina) | -.07* | | | .08* | | | .03 | | |
| 5. Työtunnit viikossa | .10** | | | .09* | | | .10** | | |
| Askel 2: Moderaattori | | .00* | .08*** | | .01** | .03*** | | .00 | .06*** |
| 6. Määräaikaisuuden motiivi: vastentahtoisuus/vapaaehtoisuus | .08* | | | -.10** | | | .04 | | |
| Askel 3: Psykologisen sopimuksen täytyminen | | .18*** | .26*** | | .13*** | .16*** | | .11*** | .16*** |
| 7. Täytyminen (työntekijä) | .32*** | | | -.07* | | | .29*** | | |
| 8. Täytyminen (organisaatio) | .26*** | | | -.35*** | | | .14*** | | |
| Askel 4: Interaktiotermit | | .00 | .26*** | | .00 | .16*** | | .01** | .17*** |
| 9. Täytyminen (työntekijä) × määräaikaisuuden motiivi | .00 | | | -.00 | | | -.10** | | |
| 10. Täytyminen (organisaatio) × määräaikaisuuden motiivi | .00 | | | -.04 | | | -.04 | | |

β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun mallin kaikki muuttujat ovat mukana),

ΔR^2 = selitysasteen (R²) muutos (kun kaikki muuttujat ovat mukana).

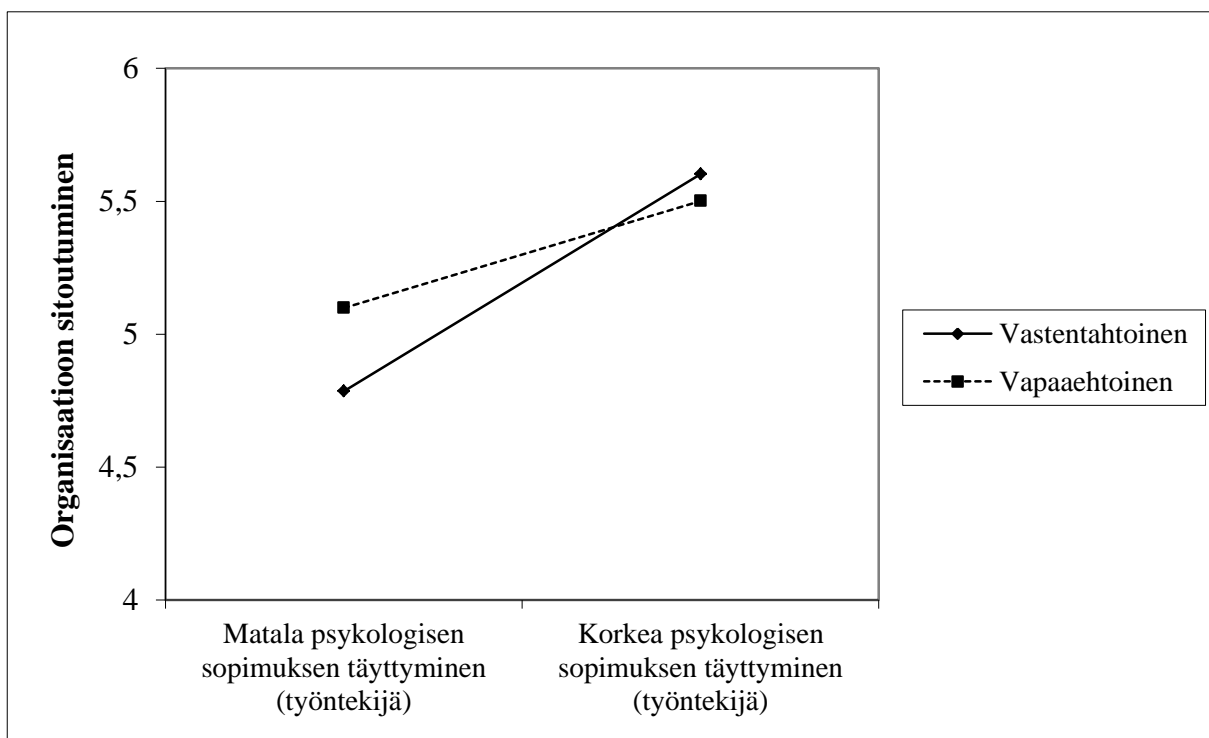
¹ Sukupuoli: 1 = nainen; 2 = mies.

² Koulutusaste: 1 = korkeintaan ammattikorkeakoulu, 2 = korkeakoulututkinto, 3 = liseniaatti, tohtori.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3.5. Määräaikaisuuden motiivin muuntava rooli koettuun hyvinvointiin

Regressioanalyysissä tutkittiin myös määräaikaisuuden motiivin muuntavaa roolia tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen sekä organisaatioon sitoutumiseen. Näistä interaktiotermi selittivät ainoastaan organisaatioon sitoutumista tilastollisesti merkitsevästi (ks. taulukko 4); määräaikaisuuden motiivi muunsi työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen ja organisaatioon sitoutumisen välistä yhteyttä ($\beta = .10, p < .01$).



Kuvio 3. Määräaikaisuuden motiivi muuntavana tekijänä työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen ja organisaatioon sitoutumisen välisessä yhteydessä.

Muuntavan vaikutuksen tulkinta on esitetty kuviossa 3, jossa näkyvät vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisten työntekijöiden regressiosuorat silloin, kun työntekijän oman psykologisen sopimuksen täyttyminen on matalaa tai korkea. Kuviosta nähdään, että määräaikaisuuden motiivi muunsi työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen ja organisaatioon sitoutumisen välistä yhteyttä siten, että vapaaehtoinen määräaikaisuuden motiivi ylläpiti organisaatioon sitoutumista tilanteessa, jossa työntekijän psykologisen sopimuksen

täytyminen oli matalaa. Tilanteessa, jossa työntekijän psykologisen sopimuksen täytyminen koettiin matalaksi, vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden organisaatioon sitoutuminen oli vähäisempää kuin vapaaehtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä. Sen sijaan silloin, kun täytyminen oli korkeaa, vertailtavat ryhmät eivät eronneet toisistaan sitoutumisessa.

Tehty simple slope -analyysi osoitti myös, että psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteys organisaatioon sitoutumiseen oli voimakkaampi vastentahtoisilla ($b = .41, p < .001$) kuin vapaaehtoisilla ($b = -.21, p < .01$). Interaktion tarkastelu on tehty ilman taustamuuttujia, koska interaktion tilastolliseen merkitsevyyteen perustuva tarkastelu ei muutoin ollut mahdollista.

4. POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällön (transaktionaalinen, relationaalinen ja uusi sopimus) ja täyttymisen eroja määräaikaisuuden motiivin (vastentahtoisuus/vapaaehtoisuus) mukaisissa ryhmissä. Lisäksi tarkasteltiin psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyttä työntekijän kokemaan hyvinvointiin (tarmokkuus, uupumusasteinen väsymys) sekä organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin psykologisen sopimuksen teoriaa, jossa psykologinen sopimus nähdään työntekijän näkemyksenä hänen ja organisaation vaihtosuhteeseen liittyvistä molemminpuolisista velvoitteista, joita osapuolet ovat toisilleen luvanneet (Rousseau, 1995). Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa tutkittiin sekä työntekijän että organisaation velvoitteita ja niiden täyttymistä työntekijän itsensä arvioimina.

4.1. Päätulokset

Uusi psykologinen sopimus ei korostunut vapaaehtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä, joten ensimmäinen hypoteesi (H1) ei saanut tukea. Vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät eivät tässä tutkimuksessa eronneet psykologisen sopimuksen sisällön perusteella. Molemmat ryhmät kokivat psykologisen sopimuksen sisällön hyvin samalla tavoin sekä työntekijän että organisaation psykologisen sopimuksen velvoitteiden näkökulmasta. Tulos tarkoittaa sitä, että tulkinta siitä, että erityisesti vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät näkisivät määräaikaisessa työssä mahdollisuuksia oman osaamisensa kehittämiseen, minkä seurauksena myös omat

työllistymismahdollisuudet kehittyisivät (De Cuyper & De Witte, 2008), ei saanut tukea. Tämä tulkinta päti yhtä lailla kumpaankin määräaikaisten ryhmään. Vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten työntekijöiden psykologisten sopimusten samankaltaisuus saattaa liittyä siihen, että tutkittavat olivat yliopiston työntekijöitä, joilla oli takanaan keskimäärin noin 2,5 vuoden määräaikainen työsuhde. Ryhmät eivät eronneet toisistaan määräaikaisuuden pituuden mukaan. Vaikka keskimääräinen työsuhde olikin suhteellisen pitkä, siinä korostuivat transaktionaaliset velvollisuudet muita velvollisuuksia näkyvämmiin. Tämä voinee viitata siihen, että psykologinen sopimus ikään kuin rakentuu transaktionaalisten velvollisuuksien päälle (De Cuyper & De Witte, 2006; 2007).

Tutkimuksen toinen hypoteesi (H2) sai osittaista tukea, sillä vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät erosivat toisistaan organisaation velvoitteiden täyttymisen suhteen. Vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät kokivat useammin organisaation täyttäneen psykologisen sopimukseen liittyvät velvoitteensa kuin vastentahtoisesti määräaikaiset. Työntekijän velvoitteiden täyttymisen kohdalla ryhmät eivät sen sijaan eronneet toisistaan. Tuloksen merkittävyyttä lisää se, että molemmissa ryhmissä psykologisen sopimuksen sisältö koettiin hyvin samankaltaiseksi. Vapaaehtoisilla ei siten ollut kapeampaa tai transaktionaalisempaa psykologista sopimusta, joiden on esitetty olevan helpommin täytettävissä (De Jong ym., 2009; Schalk ym., 2010). Organisaation velvoitteiden erilaista täyttymistä selittänee se, että vastentahtoisesti määräaikaiset havittelevat pysyvää työsuhdetta, ja kun odotus ei tule täytetyksi, he pettyvät organisaatioon ja kokevat sen rikkovan keskinäistä psykologista sopimusta (ks. Chambel & Castanheira, 2007).

Tätä tulkintaa tukevat myös seuraavat kirjallisuudessa esitetyt näkemykset. Psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen johtaviksi tekijöiksi on kirjallisuudessa esitetty henkilöstöhallintoon ja -johtamiseen liittyviä puutteita, organisaation tai esimiehen tuen puutetta, työntekijän aikaisempia kokemuksia psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta sekä epätasa-arvoista kohtelua suhteessa työtovereihin (Conway & Briner, 2005). Esimerkiksi määräaikaisiin työntekijöihin liittyvä henkilöstöpolitiikka tai esimiehen antama tuki eivät todennäköisesti ole riippuvaisia työntekijän määräaikaisuuden vapaaehtoisuudesta tai vastentahtoisuudesta, joten on luontevampaa etsiä vastauksia yksilön henkilökohtaisista tulkinnoista.

Yhtenä keskeisenä tekijänä psykologisen sopimuksen täyttymisen arvioinnissa on työntekijän valppaus (engl. vigilance) havaita sopimukseen liittyviä puutteita (Robinson & Morrison, 1997). On mahdollista, että vastentahtoisesti määräaikainen työntekijä on vapaaehtoista enemmän virittäytynyt havaitsemaan mahdollisia psykologisen sopimuksen täyttymiseen liittyviä puutteita. Työntekijän valppautta rikkomusten havaitsemiseen lisäävät työntekijän kokema epävarmuus sopimuksen pitämisestä, vaihdantasuhteen luonne (transaktionaalisen sisällön painottuminen, luottamus) sekä

kyky sietää mahdollisen rikkomuksen aiheuttamat negatiiviset tunteet (Robinson & Morrison, 1997).

Hierarkkinen regressionanalyysi osoitti asetetun hypoteesin (H3) mukaisesti, että psykologisen sopimuksen täytyminen oli yhteydessä sekä työntekijän hyvinvointiin että organisaatioon sitoutumiseen. Tarkemmin ilmaistuna työntekijän velvoitteiden täytyminen oli keskiuudessa positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ja organisaatioon sitoutumiseen sekä lievästi negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Organisaation velvoitteiden täyttymisen yhteys tarmokkuuteen ja organisaatioon sitoutumiseen oli samansuuntainen, mutta jonkin verran heikompaa. Organisaation velvoitteiden täytyminen oli kuitenkin huomattavasti voimakkaammassa negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen kuin työntekijän psykologisen sopimuksen täytyminen. Saadut tulokset vahvistavat aikaisemmin saatuja tuloksia psykologisen sopimuksen täyttymisen ja rikkoutumisen merkityksestä työntekijän hyvinvoinnille (ks. esim. Clinton & Guest, 2010; Zhao ym., 2007). Mielenkiintoista on, että organisaation velvoitteiden täyttymättä jääminen on merkittävämpi uupumusasteisen väsymyksen selittäjä kuin omien velvollisuuksien täyttymättä jääminen. Koska uupumusasteinen väsymys on seurausta pitkään jatkuneesta stressitilanteesta työssä (Maslach ym., 2001), on mahdollista, että omasta uupumuksesta syytetään organisaatiota. Näin ollen yhteys heijastelisi yleistä näkemystä työuupumuksesta, jonka syyt ovat pääasiassa työperäisiä (Kalimo ym., 2006; Maslach ym., 2001): työssä ilmenevät stressitekijät liitetään ennen kaikkea organisaatioon, joka ei ole täyttänyt velvollisuuksiaan.

Tutkimuksen neljäs hypoteesi (H4) toteutui vain työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen ja organisaatioon sitoutumisen välisen yhteyden osalta. Toisin sanoen, määräaikaaisuuden motiivi muunsi työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen ja organisaatioon sitoutumisen välistä yhteyttä siten, että vapaaehtoinen määräaikaaisuuden motiivi ylläpiti organisaatioon sitoutumista tilanteessa, jossa psykologisen sopimuksen täytyminen oli matalaa. Vapaaehtoinen määräaikaaisuus toimi siis suojaavana tekijänä organisaatioon sitoutumisessa, kun määräaikaisen työntekijän psykologisen sopimuksen täytyminen oli matalaa. Tämä tulos merkitsee siis sitä, että psykologisen sopimuksen omien velvollisuuksien täytyminen oli voimakkaammin yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen vastentahtoisesti määräaikaisilla kuin vapaaehtoisesti määräaikaisilla. Määräaikaaisuuden motiivi ei muuntanut työntekijän psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä tarmokkuuteen tai uupumusasteiseen väsymykseen eikä organisaation psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä tarmokkuuteen, uupumusasteiseen väsymykseen tai organisaatioon sitoutumiseen.

Vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden on ajateltu pyrkivän täyttämään omat työntekijän psykologisen sopimuksen velvoitteensa hyvin ja siten parantamaan mahdollisuuksiaan

saada pysyvämpi työsuhde (De Jong ym., 2009). Tämä selittäisi, miksi psykologisen sopimuksen täyttyminen on erityisen tärkeää vastentahtoisten määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnille. Tässä tutkimuksessa ko. yhteys löytyi erityisesti organisaatioon sitoutumiseen. Toisin sanoen vastentahtoisesti määräaikaisten työntekijöiden halu saada pysyvä työ juuri kyseisestä organisaatiosta, saa heidät täyttämään omat velvollisuutensa ja sitoutumaan organisaatioon.

Clinton ja Guest (2010) havaitsivat, että määräaikaisten työntekijöiden kohdalla mieleistä työsopimusta voimakkaammin organisaatioon sitoutumiseen olivat yhteydessä mieleinen työtehtävä tai ammatti. Toisaalta on myös havaittu, että työllistymisusko voi määräaikaisessa työssä olla negatiivisessa yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen (De Cuyper ym., 2009). Tämä voisi antaa viitteitä siitä, että vapaaehtoisten määräaikaisten työntekijöiden kohdalla kyse on juuri tästä seikasta. Heidän kohdallaan matala työntekijän psykologisen sopimuksen täyttyminen ei saa samanlaista merkitystä suhteessa organisaatioon sitoutumiseen, koska vapaaehtoisen määräaikaisen työntekijän organisaatioon sitoutumista ylläpitävät organisaation tarjoamaan ammattiin tai työtehtävään liittyvät motiivit eivätkä toiveet pysyvästä työstä juuri kyseisessä organisaatiossa.

4.2. Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimustarpeet

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon tutkimuksen sisältämät rajoitteet. Ensinnäkin tämän tutkimuksen asetelmana oli poikkileikkaustutkimus, jolloin löydettyjen yhteyksien suunnista ei voida tehdä johtopäätöksiä. Esimerkiksi psykologisen sopimuksen täyttyminen oli yhteydessä tarmokkuuteen, mutta siitä ei voida kuitenkaan päätellä, aiheuttaako sopimuksen täyttyminen tarmokkuutta vai kokeeko tarmokas työntekijä psykologisen sopimuksen useammin täytyneeksi. Pitkittäistutkimus mahdollistaisi poikkileikkaustutkimusta paremmin ilmiöiden välisten syy-seuraussuhteiden tutkimisen.

Toiseksi tutkimuksessa käytetty aineisto perustui vastaajien itsearviointiin, jolloin saatu tieto perustuu vastaajien subjektiivisiin kokemuksiin. Tällöin erilaiset vastaamistaipumukset tai tunnetilat voivat vaikuttaa tuloksiin. Esimerkiksi vastaajan tunnetila voi värittää vastauksia, minkä vuoksi saadut yhteydet voivat vahvistua systemaattisesti. Kuitenkin niin psykologisen sopimuksen kuin sen täyttymisen arvioinnin on esitetty nimenomaan olevan hyvin subjektiivista, joita ei voi muuten tutkia. Organisaation velvollisuuksia ja niiden täyttymistä olisi tästä huolimatta hyvä tutkia jatkossa kysymällä niitä organisaation edustajilta eikä tutkittavilta itseltään. Samoin työntekijöiden hyvinvoinnin voidaan ajatella olevan yksilöllistä, jota on vaikeaa muiden päätellä, mutta hyvä olisi

pyrkii objektiivisempaan terveys- ja hyvinvointitietoon, kuten rekistereihin tai läheisten arviointeihin. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä myös erottaa psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja täyttyminen, sillä niiden seuraukset voivat olla erilaisia (Conway & Briner, 2005).

Kolmanneksi osa tutkimuksessa käytetyistä mittareista oli jo aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjä, joten niiden voidaan sanoa olevan jo koeteltuja ja luotettavia. Näiden mittarien reliabiliteetit olivat korkeita lukuun ottamatta organisaatioon sitoutumisen mittaria. Sen sijaan psykologisen sopimuksen sisällön mittaamiseen jäi parantamisen varaa, sillä asteikkojen reliabiliteetit jäivät suhteellisen alhaisiksi. Mittareiden kehittämisessä hyödynnettiin useita aikaisempia mittareita, mikä saattoi olla osasy syy alhaisiin reliabiliteetteihin. Alhaiset reliabiliteetit heijastuvat tutkittuihin yhteyksiin alentaen niitä. Toimivien mittareiden kehittäminen vaatisi siis jatkotutkimuksia.

Neljänneksi tutkimuksen aineisto on kerätty kahden yliopiston työntekijöistä, mikä vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Määräaikaisten työntekijöiden tutkimisen näkökulmasta yliopisto oli otollinen tutkimuskohde, sillä yliopistojen henkilöstössä on paljon juuri määräaikaista työntekijöitä. Kuitenkin aineiston keskittyminen ainoastaan yhteen työyhteisöön tai toimialaan, jolla on lisäksi useita erityispiirteitä, rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Tutkimuksen tulokset ovat tästä syystä yleistettävissä ainoastaan korkeasti koulutettuihin työntekijöihin. Koska yliopistoissa määräaikaisten työsuhteet ovat poikkeuksellisen yleisiä, niihin ei välttämättä liity samanlaista määräaikaisten työntekijän (usein negatiivista) leimaa kuin aloilla, joissa määräaikaista työntekijöitä on vähemmän, määräaikaisten työsuhteet ovat hyvin lyhyitä tai käytetään esim. vuokratyövoimaa. Määräaikaaisuuteen liittyvä negatiivinen suhtautuminen voi näkyä esimerkiksi työnantajan tai työyhteisön asenteissa määräaikaista kohtaan, mikä voi puolestaan vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja työkäyttäytymiseen. Tämän vuoksi tarvittaisiin lisää tutkimusta erilaisilta aloilta.

Viidentenä rajoitteena oli vapaaehtoisten määräaikaisten pieni osuus vastaajista suhteessa vastentahtoisesti määräaikaisiin. Yleensä työmarkkinoiden määräaikaista noin joka kolmas määräaikaisten on vapaaehtoisesti määräaikaista työssä. Tämä ero kuitenkin todennäköisesti kuvastaa todellista tilannetta (akateemisilla) työmarkkinoilla, sillä määräaikaista työtä otetaan usein vastaan, koska vakituista työtä ei yliopistoissa yksinkertaisesti ole mahdollista saada. Lisäksi määräaikaisten työntekijöiden jaottelu vapaaehtoiseen ja vastentahtoiseen voidaan nähdä liian karkeana, jotta se kattaisi kaikki valintaan liittyvät motiivit (De Jong ym., 2009; Kirves ym., 2010). Jatkossa tarvittaisiinkin tutkimuksia, jotka ottaisivat paremmin huomioon työsuhteen valintaan vaikuttavat motiivit. Koska määräaikaisten työntekijät ovat heterogeeninen joukko, jatkotutkimuksissa olisi huomioitava vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden lisäksi myös itse työtehtävään tai ammattiin liittyvät motiivit (ks. esim. Clinton & Guest, 2010).

Määräaikaisen työn osuus työvoimasta on pysytellyt vakaana jo pidempään ja keskittyy usein tiettyihin työntekijäryhmiin. Määräaikaisten työntekijöiden asemasta käydään julkisuudessa usein keskustelua, joka keskittyy kysymykseen määräaikaisten työntekijöiden huono-osaisuudesta. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että määräaikaisuus ei välttämättä tarkoita huono-osaisuutta verrattuna vakituisiin työntekijöihin (ks. esim. Guest, Isaksson, & De Witte, 2010; Ruotsalainen & Kinnunen, 2013). Psykologinen sopimus tarjoaa sopivan viitekehyksen myös määräaikaisten työntekijöiden tutkimukseen, sillä psykologisen sopimuksen sisällöllä ja erityisesti sen täyttymisellä on merkitystä niin työntekijän hyvinvoinnin kuin työkäyttäytymisen kannalta, kuten tämäkin tutkimus osoitti (ks. myös esim. Parzefall & Hakanen, 2010; Raja ym., 2004). Jatkotutkimuksissa olisi hyvä kiinnittää huomiota määräaikaisten työntekijöiden erilaisiin motiiveihin, jotka saattavat vaikuttaa siihen, miten määräaikaisen työntekijän psykologinen sopimus muodostuu ja miten sopimus on täytettävissä. Toisaalta määräaikaista työtä tehdään hyvin erilaisilla toimialoilla, joten myös näitä toimialakohtaisia eroja huomioivaa tutkimusta tarvitaan.

4.3. Lopuksi

Aikaisemman tutkimustiedon perusteella on selvää, että työsuhteen määräaikaisuudella on vaikutuksia työntekijän kokemaan psykologisen sopimuksen sisältöön ja täyttymiseen sekä sitä kautta myös koettuun hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää nyt myös siltä, että määräaikaisuuden vastentahtoisuudella tai vapaaehtoisuudella on oma merkityksensä siihen, miten määräaikainen työntekijä kokee psykologisen sopimuksen täytyneen. Koska lisäksi tiedetään, että psykologisella sopimuksella ja sen rikkoutumisella tai täyttymisellä on vaikutuksia myös työkäyttäytymiseen, kannattaisi työnantajien kiinnittää huomiota siihen, miten määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus työsuhteen alkuvaiheessa rakennetaan ja miten sitä ylläpidetään työsuhteen kestäessä.

Työnantajan näkökulmasta on hyvä ymmärtää määräaikaisen työsuhteen psykologiseen sopimukseen liittyviä erityispiirteitä. Määräaikaisten työntekijöiden motiivit tehdä määräaikaista työtä voivat olla erilaisia ja psykologisen sopimuksen sisältö voi etenkin määräaikaisuuden pitkeytyessä muuttua. Kaikki nämä seikat korostavat psykologisen sopimuksen vastavuoroista, mutta myös muuttuvaa luonnetta, joka työnantajan on hyvä huomioida määräaikaisten työntekijöidensä kohdalla.

Määräaikaisen työn ollessa kyseessä organisaatio ei luonnollisesti voi tarjota vakituiseen työhön rinnastettavaa varmuutta työsuhteen jatkosta. Tästä huolimatta myös määräaikaisten työntekijöiden psykologisesta sopimuksesta voidaan pitää huolta ottamalla muilta osin osapuolten tarpeet huomioon, toimimalla realistisesti lupausten suhteen sekä toimimalla oikeudenmukaisesti (Conway & Briner, 2005). Voidaan myös ajatella, että psykologisen sopimuksen molempien osapuolten – työntekijöiden ja organisaation edustajien – velvollisuuksien ääneen lausuminen ja selkiyttäminen, edistää velvollisuuksien täyttymistä ja siten myös työntekijöiden hyvinvointia (ks. Ruotsalainen & Kinnunen, 2013).

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2006). *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005*. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Helsinki: Tykes.
- 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.
- Alasoini, T. (2009). *Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään*. Tykes raportteja 68. Helsinki.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 637–647.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 351–367.
- 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.
- Clinton, M., & Guest, D.E. (2010). Teoksessa D.E. Guest, K. Isaksson & H. De Witte (toim.), *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being. An international study* (s. 185–211). Oxford: Oxford University Press.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39–52.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90, 774–781.
- 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.
- 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, behavioral intentions and well-being. Teoksessa S. McIntyre & J. Houdmont (toim.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, practice and education*. (Vol. 2), Maia: ISMAI.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65–84.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: associations with attitudes, well-being and behavioural intentions, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 17, 363–387.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Krausz, M., Mohr, G., & Rigotti, T. (2010). Individual and organizational outcomes of employment contracts. Teoksessa D.E. Guest, K. Isaksson & H. De Witte (toim.), *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being. An international study* (s. 65–87). Oxford: Oxford University Press.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers and permanent workers: associations with employees' attitudes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193–205.
- 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.
- González-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174.
- Guest, D.E., Isaksson, K., & De Witte, H. (toim.) (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being. An international study*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakanen, J. (2009a). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää*. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. (2009b). *Työn imun arviointimenetelmä – Työn imu menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 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.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Third edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- 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.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J., Jackson, T., & Maltin, E. (2008). Commitment in the workplace: Past, present, and future. Teoksessa J. Barling, & C. Cooper (toim.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume I - micro approaches* (s. 35–54). London: SAGE
- 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*, , Volume 15 (s. 1–61). Chichester: Wiley.
- Millward, L. J., & Hopkins, L.J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556.
- 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.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress, & Coping*, 25, 93–116.
- Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 567–579.
- 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., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245–259.
- 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* (Tech. Rep. No. 2000-02). Pittsburgh, PA: Heinz School of Public Policy and Management, Carnegie Mellon University.

- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Executive*, 18(1), 120–127.
- 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. (2013). Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaisilla yliopistotyöntekijöillä. *Työelämän tutkimus*, 11(1), 3–20.
- Schalk, R., de Jong, J., Rigotti, T., Mohr, G., Peiró, J. M., & Caballer, A. (2010). The psychological contracts of temporary and permanent workers. Teoksessa D.E. Guest, K. Isaksson & H. De Witte (toim.), *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being. An international study* (s. 89–119). Oxford: Oxford University Press.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50–64.
- 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.
- Tilastokeskus (2013). *Työvoimatutkimus 2012*. Helsinki: Tilastokeskus. . [Viitattu 4.11.2013]. Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2012). *Työolobarometri – Syksy 2012*. [Viitattu 15.10.2012]. Saatavissa: https://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.), *Well-being. The foundations of hedonic psychology* (s. 392–412). New York: Russell Sage.
- 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.