

Tiivistelmät

Psykologisten perustarpeiden työssä täyttymisen suomenkielinen kysely

Work-related Basic Need Satisfaction –kysely (W-BNS) kuvaa itsemääräytymisteoreettisten autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymistä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin suomennetun W-BNS-kyselyn psykometrisiä ominaisuuksia sekä yhteyksiä työn imuun, työuupumukseen sekä työn voimavara- ja kuormitustekijöihin 119 ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (ASLAK-kuntoutus) asiakkaan aineistossa. W-BNS:n psykometristä rakennetta tarkasteltiin sekä eksploratorisen että konfirmatorisen faktorianalyysin ja Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Yhteyksiä työ- ja organisaatiopsykologisiin ilmiöihin tutkittiin korrelaatiokertoimin. Suomenkielinen W-BNS on yhteensopiva odotetun teoreettisen mallin kanssa, kun alkuperäisestä kahdeksastoista osiosta poistetaan kolme. Autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden täyttymistä kuvaavien asteikkojen sisäinen johdonmukaisuus on riittävä tai hyvä, ja korrelatiiviset yhteydet hyvinvointiin ja kuormitus- ja voimavaratekijöihin ovat pääosin odotettuja. Tutkimuksen johtopäätöksiä rajoittavat etenkin aineiston koko ja erityispiirteet. Tulevissa tutkimuksissa on syytä käyttää toistaiseksi kaikkia kahdeksastoista osiota ja pyrkiä keräämään suurempia ja heterogeenisempiä aineistoja.

Avainsanat: Work-related Basic Need Satisfaction Scale, psykologiset perustarpeet, itsemääräytymisteoria, autonomia

Finnish Work-related Basic Need Satisfaction questionnaire

Work-related Basic Need Satisfaction scale (W-BNS) measures the satisfaction of the three basic psychological needs in the self-determination theory – autonomy, competence, and relatedness. This study examined the psychometric properties of the Finnish-language W-BNS, and its associations with work engagement, burnout, and demands and resources at work among 119 rehabilitees of vocationally oriented early medical rehabilitation course (ASLAK rehabilitation). The psychometric structure of W-BNS was examined with both exploratory and confirmatory factor analysis, and with Cronbach's alpha coefficients. Associations with the work and organizational psychological phenomena were studied with correlation coefficients. The Finnish W-BNS is compatible with the expected theoretical model, when omitting three of the original 18 items. Internal consistency of the scales measuring satisfaction of autonomy, competence and relatedness are adequate or good, and the correlative associations with well-being and demands and resources are mostly as expected. The conclusions of the study are limited by size and the particular

Suomenkielinen W-BNS-kysely

characteristics of the sample. In forthcoming studies, it is recommended to utilize all the eighteen items of the measure, and aim to collect larger and more heterogeneous samples.

Keywords: Work-related Basic Need Satisfaction Scale, psychological basic needs, self-determination theory, autonomy

Psykologisten perustarpeiden työssä täyttymisen suomenkielinen kysely

Itsemääräytymisteoreettisen psykologisten perustarpeiden teorian mukaan autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden täytyminen on universaali edellytys ihmisen hyvinvoinnille ja optimaaliselle kehitykselle (Ryan & Deci, 2017). Universaalisuushypoteesia tukee se, että perustarpeiden täytyminen on yhteydessä hyvinvointiin samankaltaisesti eri kulttuureissa (Chen ym., 2015; Cordeiro, Paixão, Lens, Lacante & Luyckx, 2016; Nishimura & Suzuki, 2016). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että perustarpeiden täyttymistä arvoitettaisiin eri kulttuureissa samalla tavalla tai että kontekstien, tarpeiden ja seurausten dynamiikka olisi aina samanlainen. Esimerkiksi itsemääräytymisteorian mukainen autonominen kokemus on yhteydessä hyvinvointiin myös kollektivistisissa kulttuureissa (esim. Chen, Vansteenkiste, Beyers, Soenens & Van Petegem, 2013), mutta lasten kokema autonomia ei välttämättä ole yhteydessä kouluasuoriutumiseen kuten länsimaissa (d’Ailly, 2003).

Perustarpeiden täyttymistä voi tarkastella niin yleisellä tasolla (esim. Sheldon & Hilpert, 2012) kuin eri elämänalueilla (esim. Milyavskaya ym., 2009). Erilaiset tarkastelut vaativat sopivat arviointimenetelmät. Tämän tutkimuksen tarkoituksena tarkastella autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden työelämässä täyttymistä kuvaavaa suomeksi käännettyä *Work-related Basic Need Satisfaction* –kyselyä (Van den Broeck, Vansteenkiste, Witte, Soenens & Lens, 2010). Menetelmä paikkaa aukkoa suomalaisessa työelämäntutkimuksessa ja –keskustelussa.

Psykologiset perustarpeet työelämässä

Psykologiset perustarpeet täyttyvät säännönmukaisesti yhdessä, vaikka niistä kukin on määritelmällisesti itsenäinen ja vaatii täytyäkseen tietynlaiset olosuhteet (Ryan & Deci, 2017). Seuraavassa kuvataan perustarpeet ja esitellään niiden empiirisiä ja käsitteellisiä yhteyksiä tutkimuksen kannalta keskeisiin työ- ja organisaatiopsykologisiin ilmiöihin. Lopuksi psykologiset perustarpeet asetetaan laajempaan teoreettiseen viitekehykseen.

Autonomia

Autonomian perustarve kuvaa ihmisen tarvetta tuntea toimivansa omasta vapaasta tahdostaan, ja sen vastakohta on heteronomia, jossa ihminen kokee ulkoisten tai itselle vieraiden yllykkeiden, paineiden tai pakkojen ohjaavan toimintaansa (Ryan & Deci, 2017). Autonomia käsitteellistetään työ- ja organisaatiopsykologiassa tyypillisesti tästä viitekehyksestä poikkeavalla tavalla: ei subjektiivisena psykologisen vapauden kokemuksena vaan työtehtävän mahdollistamana

päätöksentekona kuten esim. Karasekin (1979) työstressiteoriassa (Van den Broeck ym., 2010). Samoin Deci, Olafsen ja Ryan (2017) katsovat, että Hackmanin ja Oldhamin (1980) työn kehittämisen mallin tehtäviin liittyvä autonomia ei kuvaa psykologisten perustarpeiden näkökulmasta autonomian tarpeen varsinaista täyttymistä vaan esimiehen toimintaa, joka voi tukea tarpeen täyttymistä.

Voi kuitenkin olettaa, että päätöksenteon mahdollistaminen edistää myös sisäisen autonomian kokemusta. Autonomia työn voimavarana sekä esimiehen autonomiaa tukevaksi koettu tyyli olivatkin tuoreessa meta-analyysissä yhteydessä voimakkaimmin juuri autonomian perustarpeen täyttymiseen, ja kuormitustekijöistä yleinen roolistressi, roolikonfliktit ja työn epävarmuus liittyivät erityisesti autonomian tarpeen heikkoon täyttymiseen (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016).

Kompetenssi

Kompetenssin perustarve toteutuu silloin, kun ihminen kykenee vaikuttamaan ympäristöönsä sekä kehittämään ja toteuttamaan kapasiteettiaan (Ryan & Deci, 2017). Lähikäsitteistä esimerkiksi työhön liittyvä koettu pystyvyys (Stajkovic & Luthans, 1998) on kokemuksen muovaama odotus eikä sisäsyntyinen perustarve, mutta empiirisesti näiden voi odottaa olevan yhteydessä (Van den Broeck ym., 2010). Työuupumuksen osa-alueista etenkin ammatillisen itsetunnon heikkenemisen (Schaufeli & Salanova, 2007) voi ajatella kuvaavan kompetenssin perustarpeen heikkoa täyttymistä tai jopa mitätöitymistä työkontekstissa.

Van den Broeckin ym. (2016) meta-analyysissä kompetenssin tarpeen toteutuminen liittyi hieman yllättäen työn suurempiin kognitiivisiin vaatimuksiin. Meta-analyysin kirjoittajat selittävät havaintoa sillä, että kognitiiviset vaatimukset saattavat olla ns. haastestressoreita (ks. Crawford, LePine & Rich, 2010), jotka ovat työn vaatimuksinakin voimakkaammin yhteydessä myönteisiin kuin kielteisiin ilmiöihin.

Yhteenkuuluvuus

Yhteenkuuluvuus viittaa siihen, että ihminen kokee muut ymmärtäväisinä ja vastaanottavaisina ja että hän myös itse kokee voivansa olla tällainen muita kohtaan (Ryan & Deci, 2017). Meta-analyysissä yhteenkuuluvuuden perustarpeen täytyminen oli muita tarpeita voimakkaammin yhteydessä kokemukseen sosiaalisesta tuesta (Van den Broeck ym., 2016). Hiukan yllättäen yhteenkuuluvuuden täytyminen oli yhteydessä myös työn kognitiivisiin vaatimuksiin.

Yhteenkuuluvuuden tarpeen täyttymisen voi käsitteellisin perustein odottaa olevan yhteydessä laajoihin työyhteisön tilaa kuvaaviin ilmiöihin, kuten organisaation tai työyksikön ilmapiiriin.

Perustarpeiden täyttymisen välittävä rooli

Itsemääräytymisteoreettisessa työpsykologisessa tutkimuksessa ajatellaan perustarpeiden täyttymisen ja mitätöitymisen selittävän, miksi yksilölliset kokemukset, yksilöiden väliset erot tai työympäristön ominaisuudet ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työsuoriutumiseen (Deci ym., 2017). Työntekijät eroavat toisistaan esimerkiksi siinä, kuinka paljon he arvostavat työn niin kutsuttuja ulkoisia (kuten status ja tulot) tai sisäisiä ominaisuuksia (kuten oppiminen ja merkitykselliset ihmissuhteet) (Vansteenkiste ym., 2007). Mikäli esimerkiksi työn sisäisten ominaisuuksien arvostaminen edesauttaa perustarpeiden täyttymistä ja perustarpeiden täytyminen vuorostaan vaikuttaa hyvinvointiin, voi tarpeiden ainakin joiltain osin katsoa toimivan selittävänä mekanismina tämän yksilöllisen ominaisuuden ja hyvinvoinnin välillä. Sama perusajatus on sovellettavissa myös työn ominaisuuksiin.

Työn ominaisuuksia ja niiden vaikutuksia kuvaavassa työn voimavarojen ja vaatimusten teoriassa (Bakker & Demerouti, 2016) erotetaan kaksi työn ominaisuuksien käynnistämää prosessia. Työn voimavarat, kuten sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet, käynnistävät motivationaalisen prosessin ja edesauttavat sekä energisoivat tavoitesuuntautunutta toimintaa. Tämän odotetaan kohentavan suoriutumista ja hyvinvointia. Kuormitustekijöiden, kuten roolikonfliktien ja päätöksenteon vaatimusten käynnistämä energian ehtymisen prosessi puolestaan vaikeuttaa tavoitteiden toteutumista ja altistaa uupumiselle ja toimintavajauksien syntymiselle. Psykologisten perustarpeiden täyttymistä on ehdotettu yhdeksi mekanismiksi, jonka kautta motivationaalissa prosessissa voimavarat johtavat esim. työn imuun (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008) sekä työssä ponnisteluun (De Cooman, Stynen, Van den Broeck, Sels & De Witte, 2013) ja siten oletettavasti parempaan suoriutumiseen. Perustarpeiden mitätöityminen taas voi osaltaan selittää energian ehtymisen prosessia (Gillet, Forest, Benabou & Bentein, 2015).

Samakaan työympäristö ei toki välttämättä johda eri ihmisillä identtiseen tarpeiden täyttymiseen ja hyvinvointiin. Itsemääräytymisteoriassa katsotaan yksilöiden vaihtelevan kausaaliteettiorientaatioissaan: autonomiaorientoituneet ovat virittyneet havaitsemaan ympäristöstään mahdollisuuksia toteuttaa tärkeinä ja kiinnostavina pitämiään asioita siinä missä kontrolliorientoituneet kiinnittävät huomionsa korostetummin toiminnan ulkoisiin palkkioihin ja sosiaaliseen paineeseen (Ryan & Deci, 2017). Autonomiaorientaatio saattaa edistää tarpeiden

täyttymisen kokemusta työssä (Baard, Deci & Ryan, 2004). Lisäksi stressiteorioissa kuvatut yksilölliset kognitiiviset arvioinnit voivat osin selittää, missä määrin jokin työn ominaisuus koetaan myönteisellä tavalla haastavaksi tai kielteisellä tavalla kuormittavaksi (Webster, Beehr & Love, 2011).

Suomeksi on saatavilla validoituja menetelmiä, joilla arvioida työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä (esim. Elo ym., 2001) ja yllä kuvattujen prosessien tuloksia, kuten työn imua (Hakanen, 2009) ja työuupumusta (Näätänen, Aro, Matthiesen & Salmela-Aro, 2003). Näiden yhteyttä mahdollisesti välittävän perustarpeiden täyttymisen tai mitätöitymisen arviointiin ei kuitenkaan ole menetelmiä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan *Work-related Basic Need Satisfaction* -kyselyä välineenä tutkia autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeita suomalaisessa työelämässä.

Work-related Basic Need Satisfaction –kysely

Alkuperäisen *Work-related Basic Need Satisfaction* -kyselyn tavoitteena oli olla psykometrisesti validoitu menetelmä, joka sisältää sekä itsemääräytymisteoreettisten perustarpeiden täyttymistä että mitätöitymistä kuvaavia väittämiä (Van den Broeck ym., 2010). Väittämät luotiin ja karsittiin kahdessa vaiheessa ensin 26:een ja sitten lopulliseen kahdeksaantoista osioon, jotka olivat konfirmatorisessa faktorianalyysissä yhteensopivat kolmen latentin faktorin mukaisen hypoteesin kanssa. Autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymistä kutakin kuvaa kuusiosioinen asteikko, ja nämä asteikot olivat enimmäkseen odotusten mukaisissa yhteyksissä tutkittuihin työn ominaisuuksiin, työhyvinvointiin ja työhön liittyviin asenteisiin sekä motivaation lajeihin. Perustarpeiden täyttymistä ja mitätöitymistä kuvaavat väittämät eivät olleet eroteltavissa eri faktoreille, vaan olivat kunkin tarpeen täyttymisen kaksinapaisen ulottuvuuden vastakkaisia päitä.

Asteikkojen sisäinen johdonmukaisuus (Cronbachin alfa) oli validointitutkimusten aineistoissa niin autonomian ($\alpha = .81$), kompetenssin ($\alpha = .85$) kuin yhteenkuuluvuuden ($\alpha = .80$) osalta hyvä (Van den Broeck ym., 2010). Myöhempään meta-analyysiin sisällytetyissä W-BNS-kyselyä hyödyntäneissä tutkimuksissa keskimääräinen sisäinen johdonmukaisuus oli jonkin verran heikompi (autonomia $\alpha = .79$; kompetenssi $\alpha = .83$; yhteenkuuluvuus $\alpha = .76$) (Van den Broeck ym., 2016).

Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan suomeksi käännetyn *Work-related Basic Need Satisfaction* –kyselyn (W-BNS) psykometristä rakennetta ja menetelmällä arvioitujen tarpeiden täyttymisen yhteyttä hyvinvointiin sekä työn voimavara- ja kuormitustekijöihin. Tutkimushypoteesit ovat seuraavat:

1. Suomenkielisen *Work-related Basic Need Satisfaction* –kyselyn rakenne on kuvattavissa kolmella toisiinsa yhteydessä olevalla latentilla faktorilla, jotka kuvaavat autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymistä.
2. Autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymisen summamuuttujat ovat sisäisesti johdonmukaisia.
3. Autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeet ovat yhteydessä korkeaan työn imuun ja matalaan työuupumusoireiluun.
4. Yksittäiset psykologiset perustarpeet ovat ennustettavalla tavalla yhteydessä työn kuormitus- ja voimavaratekijöihin:
 - a. autonomian tarpeen täytyminen on yhteydessä päätöksentekomahdollisuuksiin, johtamisen kokemiseen autonomiaa tukevana ja työn ennustettavuuteen sekä käänteisesti yhteydessä rooliristiriitoihin
 - b. kompetenssin tarpeen täytyminen on yhteydessä työhön liittyvään koettuun pystyvyyteen, päätöksenteon vaatimuksina arvioituihin kognitiivisiin vaatimuksiin sekä käänteisesti ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen
 - c. yhteenkuuluvuuden tarpeen täytyminen on yhteydessä esimieheltä ja työtovereilta saaduksi koettuun tukeen sekä organisaation koettuun sosiaaliseen ilmapiiriin.

Menetelmät

Tutkimusaineisto

Tutkimuksen osallistujat olivat Kansaneläkelaitoksen järjestämän ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (ASLAK-kuntoutus) asiakkaita, jotka aloittivat kuntoutuskurssinsa

itäsuomalaisessa kuntoutuskeskuksessa vuosien 2014 ja 2015 aikana. Tutkimukseen toteuttamiseen oli pyydetty ja saatu lupa kuntoutuskeskukselta sekä Kelalta. Kuopion yliopistollisen sairaalan tutkimuseettinen toimikunta oli antanut tutkimuksesta puoltavan lausunnon.

Kuntoutusta säätelevän standardin mukaan ASLAK-kuntouksen kohderyhmänä ovat työssä olevat henkilöt, joiden työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit ovat jo selvästi todettavissa, vaikka sairausoireet ovatkin vielä lievät ja sairauspäivärahopäivien määrä on vähäinen (Kansaneläkelaitos, 2011). Kuntoutukseen valitaan henkilöitä, joilla esiintyy työstä johtuvaa fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittamista. Lisäksi kuntoutujan on oltava halukas tekemään muutoksia.

Kunkin kurssin avaustilaisuudessa kurssille nimetty ryhmäohjaaja jakoi kuntoutujille tiedotteen tutkimuksesta ja suostumuslomakkeen. Samalla hän esitteli tutkimuksen suullisesti. Tällöin kuntoutujilla oli myös mahdollisuus esittää kysymyksiä. Niin suullisesti kuin kirjallisesti kuntoutujille painotettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä sitä, ettei tutkimus ole osa kuntoutusta ja että osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei vaikuta kuntoutukseen millään tavalla.

Vastaajia oli yhteensä 135. Heistä valittiin tutkimukseen ne, jotka ilmoittivat olevansa työssä kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti ja joilla oli korkeintaan yksi puuttuva tieto W-BNS-kyselyssä ($N = 119$, ks taulukko 1).

TAULUKKO 1. Osallistujien taustatiedot.

Taustatieto	Määrä tai osuus
Ikä vuosina <i>KA</i> (<i>KH</i>)	50.5 (6.5)
Miehiä/naisia (n)	17/102
Miehiä/naisia (%)	14/86
Siviilisääty (%)	
naimisissa tai avoliitossa	76
eronnut	13
naimaton	8
ei tiedossa	3
Peruskoulutus (%)	
kansa- tai kansalaiskoulu	3
peruskoulu	19
keskikoulu	3
ylioppilastutkinto	72
ei tiedossa	3
Ammatillinen koulutus (%)	
kurssimuotoinen	1
ammattikoulu	4
opistotaso	32
ammattikorkeakoulu	14
korkeakoulu tai yliopisto	44
ei tiedossa	5
Työtilanne (%)	
kokopäivätyössä	98
osa-aikatyössä	2
Ammattiala (%)	
tekninen, tieteellinen, lainopillinen tai humanistinen ala	44
terveydenhuolto- tai sosiaaliala	29
hallinto- ja toimistotyö	17
kaupallinen työ ja palvelutyö	9
teollinen työ, koneenhoito, kaivos-, louhinta- tai rakennustyö	1

KA = keskiarvo, *KH* = keskihajonta

Mittarit

Perustarpeiden täytyminen työssä

Work-related Basic Need Satisfaction –kysely (W-BNS) (Van den Broeck ym., 2010) on 18-osioinen itsearviointimenetelmä autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymisestä työkontekstissa. Vastaajat ottavat kantaa perustarpeiden täyttymiseen viisiportaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä; 5 = täysin samaa mieltä). Analyyseissä käytettiin kunkin asteikon väittämien keskiarvoa.

Koulutettu kääntäjä suomensi menetelmän englanninkielisen version. Tämän jälkeen alkuperäistä kyselyä tuntematon toinen kääntäjä käänsi suomenkielisen version takaisin englanniksi. Kirjoittajat vertailivat englanninkielisten ohjeiden ja väittämien eroja, ja tämän keskustelun perusteella viimeisteltiin tutkimuksessa käytetty suomenkielinen kyselylomake. Prosessissa pyrittiin alkuperäisen kyselyn merkitykset tavoittamaan sujuvaan suomenkieliseen käännökseen.

Työn imu ja työuupumus

Työn imua arvioitiin *Utrecht Work Engagement Scale* –kyselyn 9-osioisella versiolla (UWES-9) (Schaufeli & Bakker, 2004). Kyselyssä osallistujat kuvaavat seitsenportaisella asteikolla, kuinka usein he kokevat erilaisia työn imun merkkejä (0 = en koskaan; 6 = päivittäin). Asteikkopistemääränä käytettiin väittämien keskiarvoa. Kysely on validoitu suomeksi useissa vastaajaryhmissä ja sen sisäinen johdonmukaisuus on erittäin hyvä ($\alpha = .91$) (Hakanen, 2009).

Työuupumusta ja sen ammatillisen itsetunnon heikentymisen osa-aluetta arvioitiin *Bergen Burnout Indicator 15* –kyselyllä (BBI-15) (Näätänen ym., 2003). Kyselyn viisitoista osiota kartoittavat uupumusasteisen väsymyksen, kynnistymisen ja ammatillisen itsetunnon heikentymisen oireita kuusiportaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä; 6 = täysin samaa mieltä). Asteikkopistemäärinä käytettiin kokonaistyöuupumuksen summapistemäärää (mahdollinen vaihteluväli 15–90) sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisen osioiden summapistemäärää (mahdollinen vaihteluväli 5–30). Suomalaisessa validointiaineistossa kokonaistyöuupumusasteikon sisäinen johdonmukaisuus on erittäin hyvä ($\alpha = .90$) ja ammatillisen itsetunnon heikentymisen sisäinen johdonmukaisuus on kohtalainen ($\alpha = .79$).

Työn voimavarat ja kuormitukset

Työn ominaisuuksia arvioitiin työn psyykkisiä ja sosiaalisia piirteitä kartoittavan *QPSNordic*-kyselyn (Elo ym., 2001) sekä koetun pystyvyyden osalta sen ikääntyvälle työväestölle suunnatun version (*QPSNordic-ADW*; Pahkin ym., 2008) valikoitujen asteikkojen avulla. Kyselyissä vastaajat ottavat kantaa työtään koskeviin väittämiin erilaisilla neliportaisilla asteikoilla. Asteikkopistemäärinä käytetään keskiarvoja, jotka voivat vaihdella välillä 1–4. Asteikkojen sisäinen johdonmukaisuus vaihtelee validointiaineistossa välttävästä hyvään (Cronbachin $\alpha = .61$ –.87).

Vaikutusmahdollisuuksia päätöksentekoon arvioitiin *QPSNordic*in saman nimisellä asteikolla (viisi osiota, pohjoismaisessa validointiaineistossa $\alpha = .72$). Se kuvaa työtehtävän suorittamisen

tapoihin liittyvää päätöksentekoa (esim. ”Jos työtehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suoritat?”).

Työn ennustettavuutta arvioitiin QPSNordicin asteikolla *työn ennustettavuus kahden vuoden aikana* (kaksi osiota, $\alpha = .87$). Se kuvaa vastaajan käsitystä siitä, tietääkö hän mitä vaaditaan mielekkääseen työn kahden vuoden aikajaksolla (esim. ”Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua?”).

Rooliristiriitoja kartoitettiin *rooliristiriitojen* asteikolla (3 osiota, $\alpha = .71$) Väittämät kartoittavat vastaajan käsitystä siitä, kykeneekö hän resurssien, määräysten tai työtapojen suhteen toimimaan tarkoituksenmukaisesti (esim. ”Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?”).

Johtamisen kokemista autonomiaa tukevana arvioitiin *valtuuttavan johtamisen* (kolme osiota, $\alpha = .86$) asteikolla. Se kartoittaa vastaajan kokemusta siitä, rohkaiseeko lähimies tätä osallistumaan vuorovaikutukseen sekä päätöksentekoon ja auttaako tämä kykyjen kehittämisessä (esim. ”Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin?”).

Koettua pystyvyyttä työssä arvioitiin QPSNordic-ADW:n *työn hallinnan* asteikolla (4 osiota, $\alpha = .80$). Se sisältää työsuoriutumista sekä työn vaatimusten ja omien kykyjen tasapainoa kuvaavia väittämiä (esim. ”Pystyn hallitsemaan useimmat tilanteet, joita kohtaan työssäni”).

Työn kognitiivisia vaatimuksia arvioitiin *päätöksenteon vaatimusten* (3 osiota, $\alpha = .61$) asteikolla. Se kattaa nopean ja monimutkaisen päätöksenteon sekä tarkkaavaisuuden vaatimuksia (esim. ”Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?”).

Sosiaalinen tukea työssä arvioitiin kahdella QPSNordicin asteikolla. *Esimieheltä saatu tuki* (3 osiota, $\alpha = .83$) ja *työtovereilta saatu tuki* (2 osiota, $\alpha = .80$) sisältävät väittämiä esimieheltä ja työtovereilta saatavilla olevasta tuesta ja arvostuksesta (esim. ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi?”).

Sosiaalisen ilmapiirin asteikko (3 osiota, $\alpha = .74$) mittaa organisaatiokulttuurin sosiaalista aspektia (Lindström, 1997). Osioissa vastaajat arvioivat eri adjektiivien sopivuutta työyhteisönsä ilmapiiriin (esim. ”Kannustava ja tukeva”).

Tilastolliset menetelmät

Kadon pienentämiseksi aineiston puuttuvia tietoja korvattiin vastaajan osiopisteiden keskiarvolla kyseisellä asteikolla, mikäli asteikossa oli osioita vähintään kolme ja puuttuvia tietoja korkeintaan yksi. Menettely on yksinkertainen ja perusteltu, kun osaan asteikkojen väittämistä on vastattu (Hawthorne & Elliot, 2005). Sekä W-BNS-kyselyssä että UWES-9-kyselyssä korvattiin koko aineistossa neljä vastausta. BBI-15-kyselyssä ei jouduttu korvaamaan yhtään vastausta. QPSNordic- tai QPSNordic-ADW:n rooliristiriitojen asteikolla korvattiin koko aineistossa yksi vastaus, valtuuttavan johtamisen asteikolla kolme vastausta, työn hallinnan asteikolla kaksi vastausta, esimieheltä saadun tuen asteikolla kaksi vastausta ja sosiaalisen ilmapiirin asteikolla yksi vastaus. Muilla asteikoilla ei tehty korvauksia. Koska eri asteikoilla oli erilaiset mahdollisuudet tietojen korvaamiseen, vaihtelee vastaajien määrä korrelaatioanalyysissä 111–119 vastaajan välillä.

Mplus 7 –ohjelmaa (Muthén & Muthén, 1998–2017) käytettiin konfirmatoriseen faktorianalyysiin. Muut analyysit tehtiin IBM SPSS 23.0 –ohjelmalla. Konfirmatorisessa faktorianalyysissä tarkasteltiin suurimman todennäköisyyden menetelmällä ja ei-normaalisuuden kestävillä keskivirheillä W-BNS-kyselyn teoreettisen mallin sopivuutta aineistoon. Yhteensopivuuden tarkastelussa käytettiin Hun ja Bentlerin (1999) kuvaamia ja Van den Broeckin ym. (2010) käyttämiä RMSEA-, CFI- ja SRMR-indeksejä. RMSEA:n ja SRMR:n arvo .05 tai alle kuvaa erinomaista sopivuutta ja .08 tai alle kohtalaista sopivuutta. CFI:n arvo .95 tai yli kuvaa erinomaista sopivuutta ja .90 kohtalaista sopivuutta. Modifikaatioindeksien ($MI \geq 8$) avulla arvioitiin mallin sopivuutta heikentäviä tekijöitä.

Eksploratorista faktorianalyysiä käytettiin suurimman todennäköisyyden menetelmällä ja faktoreiden vinokulmaisella rotaatiolla (*direct oblimin*) heuristisesti kyselyn faktorirakennetta heikentävien osioiden tunnistamiseen. Tavoitteena oli tunnistaa kolmen faktorin ratkaisusta etenkin sellaisia osioita, jotka latautuivat vahvasti teoreettisten oletusten vastaiselle faktorille tai heikosti teoreettisten oletusten mukaiselle faktorille. Modifikaatioindeksien ja eksploratorisen faktorianalyysin perusteella mallia muutettiin ja testattiin uudelleen konfirmatorisessa faktorianalyysissä.

W-BNS-kyselyn autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden osioita muodostettiin hyväksytyin mallin mukaiset summamuuttujat. Näiden tarpeiden täyttymistä kuvaavien asteikkojen sisäistä johdonmukaisuutta arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimella.

Tarpeiden täyttymisen asteikoiden yhteyksiä hyvinvointiin sekä työn voimavaroihin ja kuormitustekijöihin kuvattiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimella. Muuttujien suuren määrän vuoksi tarkastellaan merkitsevinä vain yhteyksiä, joissa $p < .01$ yksisuuntaisessa testauksessa. Miesten vähäisen määrän vuoksi yhteyksien eroja sukupuolittain ei testata tai raportoida paitsi, mikäli korrelaatiokertoimet ovat erisuuntaiset.

Tulokset

Work-related Basic Need Satisfaction -kyselyn faktorirakenne

Ensimmäisessä hypoteesissa oletettiin, että suomenkielisen *Work-related Basic Need Satisfaction* -kyselyn rakenne on kuvattavissa kolmella toisiinsa yhteydessä olevalla latentilla faktorilla, jotka kuvaavat autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymistä. Ensin testattiin mallia, jossa yksi latentti faktori selitti autonomiaosioiden yhteydet, toinen latentti faktori kompetenssiosioiden yhteydet ja kolmas latentti faktori yhteenkuuluvuusosioiden yhteydet. Näiden faktoreiden annettiin korreloida. Malli sopi aineistoon puutteellisesti (RMSEA = .09, CFI = .87, SRMR = .09). Modifikaatioindeksien mukaan sallimalla osioille aut1, aut5, com1, com3 ja rel4 polku teoreettisten oletusten vastaiselle faktorille mallin sopivuus olisi kohentunut. Osioiden sisältö on kuvattu taulukossa 2.

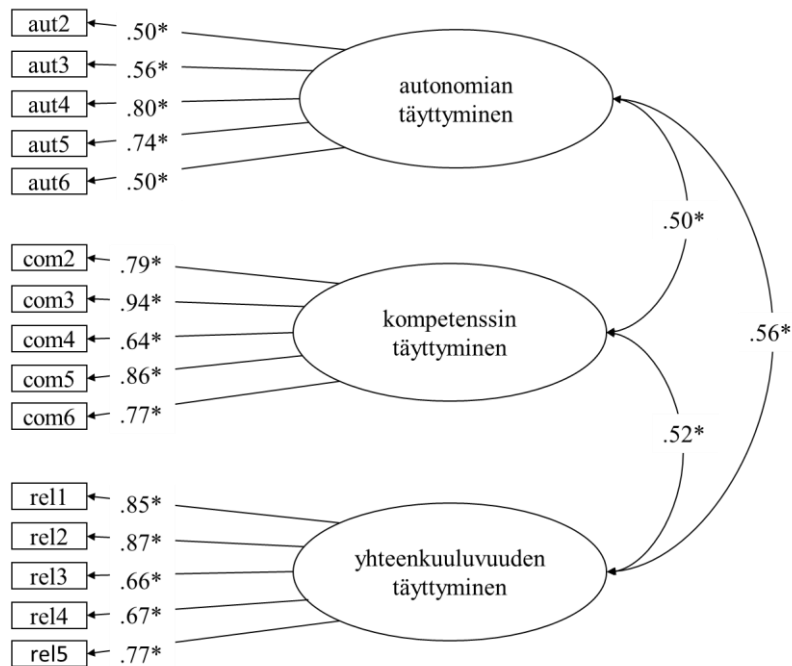
Eksploratiivisessa faktorianalyysissä (ks. taulukko 2) osio aut1 latautui vahvemmin kompetenssin (0.42) kuin odotusten mukaisen autonomian (0.29) faktorille. Osio com1 latautui yhtä voimakkaasti yhteenkuuluvuuden (0.37) ja odotusten mukaisen kompetenssin (0.33) faktorille. Muissa modifikaatioindeksien esiin nostamissa osioissa ei ollut erityisiä ongelmia. Lisäksi osio rel6 latautui verraten heikosti odotusten mukaiselle yhteenkuuluvuuden faktorille (0.32) ja lähes yhtä voimakkaasti kompetenssin faktorille (0.25).

TAULUKKO 2. Faktorilatausmatriisi (*pattern matrix, direct oblimin –rotaatio*)

osiot		faktori		
		autonomia	kompetenssi	yhteenkuuluvuus
aut1	Tunnen voivani olla oma itseni töissä	0.29	0.42	0.15
aut2	Töissä minusta tuntuu usein siltä, että joudun noudattamaan muiden käskyjä (k)	0.41	0.05	0.07
aut3	Jos voisin valita, tekisin asiat työssä eri tavalla (k)	0.51	0.13	-0.19
aut4	Asiat, joita minun täytyy töissä tehdä, vastaavat sitä mitä todella haluan tehdä	0.71	0.08	0.09
aut5	Saan tehdä työt omalla tavallani	0.84	0.15	-0.23
aut6	Töissä minusta tuntuu, että minun on pakko tehdä asioita, joita en halua tehdä (k)	0.48	-0.02	0.02
com1	En oikein tunne olevani hyvä työssäni (k)	-0.04	0.33	0.37
com2	Minä todella hallitsen työtehtäväni	-0.01	0.73	0.12
com3	Tunnen olevani taitava työssäni	-0.03	1.02	-0.09
com4	Epäilen, suoriudunko työtehtävistäni kunnolla (k)	-0.03	0.53	0.24
com5	Olen hyvä niissä asioissa, joita teen töissä	0.15	0.81	-0.02
com6	Tunnen pystyväni suoriutumaan jopa vaikeimmista työtehtävistä	0.09	0.74	-0.04
rel1	En oikein tunne yhteenkuuluvuutta työtovereideni kanssa (k)	0.04	-0.07	0.88
rel2	Töissä tunnen olevani osa porukkaa	0.13	-0.08	0.84
rel3	En oikein tule töissäni toimeen muiden ihmisten kanssa (k)	0.02	0.03	0.63
rel4	Voin keskustella töissä ihmisten kanssa asioista, jotka ovat minulle merkityksellisiä	0.18	0.25	0.43
rel5	En oikein tule töissäni toimeen muiden ihmisten kanssa (k)	0.04	0.14	0.68
rel6	Jotkut ihmiset, joiden kanssa työskentelen, ovat minun läheisiä ystäviäni	-0.02	0.25	0.32

aut = autonomiaosiot; com = kompetenssiosiot; rel = yhteenkuuluvuusosiot
(k) = osion pisteytys on käännetty

Seuraavaksi mallia testattiin ilman W-BNS-kyselyn osioita aut1, com1 ja rel6. Tämä malli sopi aineistoon kohtalaisesti (RMSEA = .08, CFI = .93, SRMR = .07). Malli parametreineen on esitetty kuviossa 1.



KUVIO 1. *Work-related Basic Need Satisfaction* –kyselyn osioiden standardoidut lataukset latenteilla faktoreilla ja faktoreiden väliset yhteydet.

aut = autonomiaosiot; com = kompetenssiosiot; rel = yhteenkuuluvuusosiot

* $p < .01$

Ensimmäinen hypoteesi toteutui ehdollisesti. Suomenkielinen W-BNS-kysely on kuvattavissa kolmella toisiinsa yhteydessä olevalla latentilla faktorilla. Malli kuitenkin sopii aineistoon kohtalaisesti vain silloin, kun alkuperäisen kyselyn kolme osiota jätetään pois.

Work-related Basic Need Satisfaction -kyselyn sisäinen johdonmukaisuus

Toisessa hypoteesissa oletettiin, että autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden perustarpeiden täyttymisen asteikot ovat sisäisesti johdonmukaisia ($\alpha \geq .80$). Asteikot muodostettiin ilman alkuperäisen kyselyn osioita aut1, com1 ja rel6. Autonomian perustarpeen täyttymisen sisäinen johdonmukaisuus on kohtalainen ($\alpha = .76$), mutta kompetenssin ($\alpha = .89$) ja yhteenkuuluvuuden ($\alpha = .87$) täyttymisen sisäinen johdonmukaisuus on hyvä. Näin toinen hypoteesi enimmäkseen toteutui.

Perustarpeiden täyttymisen yhteys työn imuun ja työuupumukseen

Kolmannessa hypoteesissa oletettiin, että perustarpeiden täytyminen on yhteydessä korkeaan työn imuun ja matalaan työuupumusoireiluun. Taulukosta 3 nähdään, että kunkin perustarpeen täytyminen on yhteydessä korkeaan työn imuun ($r = .51-.56, p < .01$). Samoin kunkin perustarpeen täytyminen on yhteydessä matalaan työuupumukseen ($r = -.40-[-.57], p < .01$). Kolmas hypoteesi toteutui.

Perustarpeiden täyttymisen yhteys työn voimavara- ja kuormitustekijöihin

Neljäs hypoteesi sisälsi lukuisia oletuksia kullekin perustarpeelle. Autonomian tarpeen täyttymisen odotettiin olevan yhteydessä neljään työn ominaisuuteen. Taulukosta 3 nähdään, että tarpeen täytyminen oli odotusten mukaisessa yhteydessä niihin kaikkiin: päätöksentekomahdollisuuksiin ($r = .36, p < .01$), valtuuttavaan johtamiseen ($r = .31, p < .01$), työn ennustettavuuteen ($r = .29, p < .01$) sekä käänteisesti rooliristiriitöihin ($r = -.41, p < .01$).

Kompetenssin tarpeen täytyminen odotettiin olevan yhteydessä päätöksenteon vaatimukseen ja kahteen henkilökohtaiseen ominaisuuteen (työn hallinnan asteikolla mitattuun koettuun pystyvyyteen työssä sekä ammatillisen itsetunnon heikentymiseen). Taulukosta 3 nähdään, että kompetenssin täytyminen oli yhteydessä työn hallintaan ($r = .58, p < .01$) ja ammatillisen itsetunnon heikentymiseen ($r = .47, p < .01$) odotusten mukaisesti. Yhteys päätöksenteon vaatimukseen oli odotetun suuntainen mutta ei saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä ($r = .16, p > .01$). Kompetenssin ja päätöksenteon vaatimusten yhteyden suunta oli erilainen sukupuolten välillä (naisilla $r = .21, p > .01$, miehillä $r = -.27, p > .01$).

Yhteenkuuluvuuden tarpeen täyttymisen odotettiin olevan yhteydessä kolmeen työn ominaisuuteen. Taulukosta 3 nähdään, että yhteenkuuluvuuden toteutuminen oli yhteydessä niihin kaikkiin: esimieheltä saatuun tukeen ($r = .45, p < .01$), työtovereilta saatuun tukeen ($r = .44, p < .01$) sekä sosiaaliseen ilmapiiriin ($r = .61, p < .01$).

Neljännän hypoteesin autonomian ja yhteenkuuluvuuden perustarpeita koskevat osat toteutuivat hyvin. Kompetenssiin liittyvät odotukset toteutuivat koetun pystyvyyden ja ammatillisen itsetunnon heikentymisen mutta eivät päätöksenteon vaatimusten osalta.

Suomenkielinen W-BNS-kysely

TAULUKKO 3. Asteikkojen sisäinen johdonmukaisuus ja keskinäiset korrelaatiot

	asteikko	KA (KH)	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	autonomian täytyminen ¹	3.51 (0.63)	.76														
2	kompetenssin täytyminen ¹	3.80 (0.69)	.89	.41*													
3	yhteenkuuluvuuden täytyminen ¹	4.04 (0.70)	.87	.48*	.55*												
4	työn imu ²	4.67 (1.00)	.93	.51*	.52*	.56*											
5	työuupumus ³	42.30 (11.40)	.89	-.57*	-.43*	-.40*	-.47*										
6	ammattillisen itsetunnon heikkeneminen ³	14.64 (4.95)	.81	-.61*	-.47*	-.49*	-.51*	.88*									
7	vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon ⁴	3.22 (0.69)	.71	.36*	.05	.15	.11	-.16	-.22								
8	valtuuttava johtaminen ⁴	3.43 (1.00)	.88	.31*	.18	.27*	.28*	-.18	-.31*	.30*							
9	ennustettavuus kahden vuoden aikana ⁴	3.38 (1.02)	.85	.29*	.19	.14	.25*	-.18	-.35*	.17	.40*						
10	rooliristiriidat työssä ⁴	2.56 (0.66)	.66	-.41*	-.12	-.25*	-.18	.37*	.39*	-.19	-.29*	-.22*					
11	työn hallinta ⁵	4.13 (0.59)	.80	.40*	.58*	.45*	.49*	-.52*	-.49*	.20	.20	.21	-.19				
12	päätöksenteon vaatimukset ⁴	3.79 (0.67)	.65	.13	.16	.08	.23*	.02	-.03	.08	.20	-.04	.11	.08			
13	esimieheltä saatu tuki ⁴	3.76 (0.89)	.85	.32*	.29*	.45*	.34*	-.32*	-.37*	.10	.65*	.25*	-.37*	.32*	.05		
14	työtovereilta saatu tuki ⁴	4.10 (0.74)	.73	.24*	.28*	.44*	.30*	-.30*	-.30*	.11	.27*	.06	-.34*	.28*	.03	.53*	
15	sosiaalinen ilmapiiri ⁴	3.77 (0.82)	.84	.41*	.26*	.61*	.41*	-.37*	-.44*	.20	.35*	.31*	-.38*	.38*	.06	.34*	.39*

α = Cronbachin alfa; KA = keskiarvo; KH = keskihajonta

* $p < .01$

N = 111–119

¹Work-related Basic Need Satisfaction Scale; ²Utrecht Work Engagement Scale–9; ³Bergen Burnout Indicator 15; ⁴QPSNordic; ⁵QPSNordic–ADW

Pohdinta

Johtopäätökset

Suomenkielinen *Work-related Basic Need Satisfaction* –kysely on muokattuna yhteensopiva odotetun teoreettisen mallin kanssa. Perustarpeiden täyttymistä kuvaavat asteikot ovat sisäisesti riittävän johdonmukaiset ja pääosin hypoteesien mukaisella tavalla yhteydessä työ- ja organisaatiopsykologisiin ilmiöihin. Tutkimuksen keskeiset heikkoudet liittyvät aineiston kokoon ja valikoituneisuuteen. Tätä tutkimusta on syytä pitää ensiaskeleena menetelmän laajempaan tarkasteluun suomalaisessa työväestössä.

Lyhennetty käännös sopii yhteen teoreettisen mallin kanssa

Suomeksi käännetyn *Work-related Basic Need Satisfaction* –kyselyn psykometrinen rakenne on teoreettisten odotusten mukainen. Tämä tosin vaatii autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden täyttymisen asteikoilta kultakin yhden osion poistamista. Nämä osiot joko latautuvat useammille faktoreille tai vaatimattomasti yhdellekään faktoreista. Rakenneyhtälömallinnuksen perusteella yhteensopivuus on kohtalainen ja vastaa alkuperäisen kyselyn ristiinvalidoinnin tuloksia (Van den Broeck ym., 2010).

Yhteensopivuutta heikentävien osioiden luonnetta voi lähinnä spekuloida. Autonomian täyttymisen osioista aut1 (*”Tunnen voivani olla oma itseni töissä”*) latautui voimakkaammin kompetenssin kuin autonomian faktorille. On mahdollista, että tässä aineistossa vastaajien on vaikea kokea toimivansa omana itsenään, elleivät he samalla myös koe itseään päteviksi. Kompetenssin täyttymisen osioista com1 (*”En oikein tunne olevani hyvä työssäni”*) latautui yhtä voimakkaasti kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden faktoreille. On ehkä huomionarvoista, että juuri kompetenssin asteikon molemmat kielteiset väittämät latautuvat jossain määrin myös yhteenkuuluvuuden faktorille. Kenties sosiaalisen vuorovaikutuksen rooli nimenomaan kompetenssin kokemuksen horjuttamisessa on merkittävä. Yhteenkuuluvuuden asteikolla puolestaan osio rel6 (*”Jotkut ihmiset, joiden kanssa työskentelen, ovat minun läheisiä ystäviäni”*) latautui vaatimattomasti sekä kompetenssin että yhteenkuuluvuuden faktorille. Suomalainen työkuulttuuri ei välttämättä suosi syvien ystävyysuhteiden rakentamista työtovereihin, mutta tämän mahdollisen kulttuurieron merkitys kyselyssä jää epäselväksi.

Perustarpeiden täyttymisen asteikot ovat myös riittävän johdonmukaisia, vaikka ennakoitu alfakertoimen arvo ei autonomian täyttymisen asteikossa toteutunutkaan. Senkin sisäinen

johdonmukaisuus kuitenkin vastaa hyvin alkuperäisen kyselyn myöhemmissä tutkimuksissa esiintynyttä johdonmukaisuutta (Van den Broeck ym., 2016).

Tarpeiden täytyminen liittyy odotetusti hyvinvointiin, voimavaroihin ja kuormitukseen

Korrelatiiviset yhteydet vastaavat hyvin Van den Broeckin ym., 2016) meta-analyysii. Kaikkien perustarpeiden täytyminen oli tasaisesti yhteydessä motivationaalisten prosessien lopputulokseen eli työn imuun ja käänteisesti yhteydessä energian ehtymisen prosessien seuraukseen eli työuupumusoireiluun. Pääsääntöisesti työn piirteet olivat yhteydessä useamman kuin yhden perustarpeen täyttymisen, mutta silmämääräisesti arvioituna yhteydet olivat melko johdonmukaisesti voimakkaimpia hypoteesin mukaisten perustarpeiden kohdalla. Eroja yhteyksien voimakkuudessa ei kuitenkaan muodollisesti vertailtu.

Autonomian perustarve täyttyy, kun ihminen kokee toimivansa omasta vapaasta tahdostaan eikä ulkoisten tai itselle vieraan tuntuisten sisäisten tekijöiden mukaisesti (Ryan & Deci, 2017). Tässä tutkimuksessa autonomiaa kokeneet osallistujat kykenivät mielestään vaikuttamaan työtään koskeviin päätöksiin ja katsoivat esimiehensä rohkaisevan vuorovaikutukseen ja päätöksentekoon. He myös arvioivat muita harvemmin kokevansa työssään määräyksiin, resurssihin tai työtapoihin liittyviä ristiriitoja. Pidemmällä aikavälillä he uskoivat tietävänsä, mitä täytyy tehdä saadakseen tai säilyttääkseen kiinnostavan työn. Vaikuttaa siltä, että korrelatiiviset yhteydet työn ominaisuuksiin vahvistavat kuvaa sekä sisäisestä että ulkoisesta vapauden ja itseohjautuvuuden kokemuksesta.

Kompetenssin perustarve täyttyy ihmisen kokiessa vaikuttavansa ympäristöönsä sekä käyttäessään ja kehittäessään taitojaan (Ryan & Deci, 2017). Mitä paremmin tutkimuksen osallistujat arvioivat tämän perustarpeen täyttyvän, sitä todennäköisemmin he pitivät työnsä vaatimuksia sopusuhtaisina omiin valmiuksiinsa nähden ja sitä harvemmin he kokivat ammatillisen itsetuntonsa heikoksi. Toisaalta kompetenssin tarpeen täyttymisen yhteys ammatilliseen itsetuntoon vaikutti yhtä voimakkaalta kuin muidenkin perustarpeiden täyttymisen ja ammatillisen itsetunnon välinen yhteys. Päätöksenteon vaatimusten yhteys kompetenssin tarpeen täyttymiseen ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Näin kompetenssin tarpeen täyttymisen mahdollinen erityislaatu jää lopulta enimmäkseen näyttäytymättä.

Kun yhteenkuuluvuuden perustarve täyttyy, ihminen kokee muut ymmärtäväisinä ja vastaanottavaisina ja vastavuoroisesti asennoituu muihin samalla tavalla (Ryan & Deci, 2017). Yhteenkuuluvuutta kokeneet osallistujat katsoivat tässä tutkimuksessa muita useamman toimivansa rohkaisevassa, kannustavassa ja rennossa työyhteisössä. He kokivat myös saavansa apua ja tukea

työtovereiltaan ja esimieheltään. Yhteenkuuluvuuden tarpeen täyttymisen yhteydet ennakoituihin sosiaalisiin ilmiöihin olivat hyvin johdonmukaiset ja selkeät, mutta vastavuoroisuus esimerkiksi organisaatiokansalaisuuden muodossa (esim. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000) jää tarkastelematta.

Tutkimuksen rajoitukset

Aineisto on pieni ja valikoitunut. On vaikea arvioida, johtuuko suomenkielisen täyden 18-osioisen kyselyn heikko yhteensopivuus teoreettisen mallin kanssa käännöksen heikkouksista, aineiston ominaispiirteistä tai kulttuurisista seikoista: edes hyvin käännettyillä osioilla ei välttämättä ole aiottua merkitystä perustarpeiden täyttymisen kuvaajina. Käännöstyö oli kuitenkin asianmukainen takaisinkäänösprosessi, jonka jälkeen osiot viimeisteltiin alkuperäisen kyselyn laatijan kanssa aiottuista merkityksistä keskustellen. Voi olla, että alkuperäistä kyselyä varten luotua laajempaa osiovalikoimaa käyttämällä olisi tässä tutkimuksessa saatu teoreettisen mallin kanssa paremmin yhteensopiva kysely. Sen väittämät olisivat saattaneet poiketa alkuperäisestä kyselystä ja olisi yhä jäänyt avoimeksi, missä määrin teoreettinen rakenne toteutuu muunlaisissa joukoissa. Tulevissa tutkimuksissa on toistaiseksi syytä käyttää kaikkia kahdeksaatoista osiota.

ASLAK-kuntoutujia on kuvattu terveiksi ja hyvinvoiviksi: he ovat usein vakituudessa ja vakaassa työssä, verraten korkeassa asemassa ja noudattavat terveellisiä elämäntapoja (Saltychev ym., 2011). Tämän tutkimuksen aineisto oli melko korkeasti koulutettua ja työskenteli usein tehtävissä, joihin voi liittyä runsas autonomia tai muunlaiset vaikutusmahdollisuudet. Psykologisten perustarpeiden teorian kannalta tämä ei ole erityinen ongelma. Perustarpeiden täyttymisen välittävän roolin tai yhteyden hyvinvointiin ei katsota riippuvan taustatekijöistä tai yksilöllisistä ominaisuuksista (Chen ym., 2015; Ryan & Deci, 2017). Tämän tutkimuksen kannalta valikoituminen on kuitenkin ongelmallista, sillä kyselyn soveltuvuus kaikenlaisille ammattiryhmille jää kyseenalaiseksi. Ei tiedetä, kattavatko perustarpeiden täyttymistä kuvaavat väittämät esimerkiksi manuaalista tai yksipuolista työtä tekevien ihmisten kokemusta. Valikoituneisuutta korostaa vielä se, ettei kuntoutuslaitoksen esitietojen perusteella voinut erottaa esim. tiedonkeruun aikaisten sairauslomien pituuksia tai sairauslomalla olemista kuntoutustuella olemisesta, jolloin sekä sairauslomalla että kuntoutustuella olleet jäivät pois analysoidusta joukosta. Isommalla heterogeenisellä aineistolla olisi mahdollista tarkastella paitsi mittausinvarianssia niin myös perustarpeiden täyttymisen ja työn ominaisuuksien sekä hyvin- ja pahoinvoinnin yhteyksiä eri ammatti- ja väestöryhmissä ja siten myös ns. universaalisuushypoteesin toteutumista suomalaisessa työväestössä.

Tämän tutkimuksen aineistossa on hyvin vähän miehiä. Vaikka psykologisten perustarpeiden teorian perusteella ei ole syytä odottaa tutkituissa ilmiöissä eroja sukupuolten välillä, miesten aliedustus on saattanut vaikuttaa tuloksiin. On huomionarvoista, että kompetenssin ja päätöksenteon vaatimusten yhteys oli miehillä ja naisilla erisuuntainen. Menetelmän luotettavuuden kannalta olisi tärkeää tarkastella jatkossa psykometrisen rakenteen toteutumista eri ryhmissä, myös sukupuolittain, jotta esimerkiksi ryhmien väliset keskiarvovertailut olisivat luotettavia. Tämä saattaisi myös selventää tässä tutkimuksessa ongelmallisten osioiden luonnetta ja edesauttaa työn ominaisuuksien ja tarpeiden täyttymisen kontekstisidonnaisten yhteyksien ymmärtämistä.

Tutkimusasetelma tuottaa joitakin rajoituksia. Psykologisten perustarpeiden täyttymisen esitetään olevan vahvasti yhteydessä sosiaalisen kontekstin tarjoamiin mahdollisuuksiin ja rajoituksiin myös työelämässä (esim. Meyer, Deci, Gagné & Ryan, 2014). Tässä tutkimuksessa tiedot kontekstista tulevat osallistujien arvioina työnsä piirteistä. Objektiivinen tieto organisaation käytännöistä tai esimerkiksi muulla tavalla arvioitu autonomiaa tukeva johtamistapa edesauttaisi kyselyn toimivuuden arviointia.

Psykologisten perustarpeiden teorian uusimmissa muotoiluissa korostetaan niin yleisellä tasolla (Ryan & Deci, 2017) kuin työkontekstissa (Deci ym., 2017) perustarpeiden täyttymisen ohella niiden mitätöitymisen merkitystä. Tarpeiden täytyminen ja mitätöityminen ymmärretään toisiinsa liittyviksi mutta erillisiksi tekijöiksi, jotka ovat osin erilaisissa yhteyksissä hyvin- ja pahoinvoinnin ilmiöihin (ks. esim. Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Perustarpeiden heikko täytyminen ei siis merkitse välttämättä niiden mitätöitymistä. Esimerkiksi autonomian tarpeen heikko täytyminen tarkoittaa, ettei ihminen koe erityisen vahvasti toimivansa vapaasta tahdostaan ja syvimpien kiinnostusten mukaan, mutta tarpeen mitätöitymisen kokemukseen liittyy erityisen pakottavia sisäisiä tai ulkoisia paineita toimia omaa tahtoaan, kiinnostuksiaan tai arvojaan vastaan (Chen ym., 2015; Deci & Ryan, 2000). Nämä muotoilut ovat johtaneet sekä yleisten (Chen ym., 2015) että kontekstisidonnaisten (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Longo, Gunz, Curtis & Farsides, 2016) perustarpeiden mitätöitymisen arviointimenetelmien kehittämiseen. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli suomenkielinen psykologisten perustarpeiden täyttymisen menetelmä, mutta perustutkimuksessa ja soveltamisessa tarvitaan välineitä myös perustarpeiden mitätöitymisen tarkasteluun.

Lähteet

- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, Richard M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045–2068.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(1), 1–13.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M. & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: Assessing the darker side of athletic experience. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 33*(1), 75–102.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., . . . & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion, 39*(2), 216–236.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Soenens, B. & Van Petegem, S. (2013). Autonomy in family decision making for Chinese adolescents: Disentangling the dual meaning of autonomy. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 44*(7), 1184–1209.
- Cordeiro, P., Paixão, P., Lens, W., Lacante, M. & Luyckx, K. (2016). The Portuguese validation of the basic psychological need satisfaction and frustration scale: Concurrent and longitudinal relations to well-being and ill-being. *Psychologica Belgica, 56*(3), 193–209.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848.
- De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, A., Sels, L. & De Witte, H. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: Implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(6), 1342–1352.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 19–43.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- d'Ailly, H. (2003). Children's autonomy and perceived control in learning: A model of motivation and achievement in Taiwan. *Journal of Educational Psychology*, 95(19), 84–96.
- Elo, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knadahl, S., Lindström, K., . . . & Ørghede, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Gillet, N., Forest, J., Benabou, C., & Bentein, K. (2015). The effects of organizational factors, psychological need satisfaction and thwarting, and affective commitment on workers' well-being and turnover intentions. *Le travail humain*, 78(2), 119–140.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hawthorne, G. & Elliot, P. (2005). Imputing cross-sectional missing data: Comparison of common techniques. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 39(7), 583–590.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Kansaneläkelaitos. (2011). *Kelan avo- ja laitospuotoisen kuntoutuksen standardi. ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (ASLAK) palvelulinja*. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Lindström, K. (1997). Organizational culture. Teoksessa K. Lindström, M. Dallner, A. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad, . . . & K. Bredenberg (toim.), *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic questionnaire (QPSNordic)* (s. 87–94). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

- Longo, Y., Gunz, A., Curtis, G. J. & Farsides, T. (2016). Measuring need satisfaction and frustration in educational and work contexts: The need satisfaction and frustration scale (NSFS). *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 295–317.
- Meyer, J. P., Deci, E. L., Gagné, M. & Ryan, R. M. (2014). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. Teoksessa M. Gagne (toim.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (s. 13–32). New York, NY: Oxford University Press.
- Milyavskaya, M., Gingras, I., Mageau, G. A., Koestner, R., Gagnon, H., Jianqun Fang & Boiché, J. (2009). Balance across contexts: Importance of balanced need satisfaction across various life domains. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(8), 1031–1045.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998–2017). *Mplus user's guide* (8. laitos). Los Angeles, CA: Muthén & Múthen.
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. B. & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen burnout indicator 15*. Helsinki: Edita.
- Nishimura, T., & Suzuki, T. (2016). Basic psychological need satisfaction and frustration in Japan: Controlling for the big five personality traits. *Japanese Psychological Research*, 58(4), 320–331.
- Pahkin, K., Björklund, C., J. Mykletun, R., Furunes, T., Gard, G. & Lindström, K. (2008). *User's guide for the QPSNordic-ADW: Nordic questionnaire for monitoring the age diverse workforce*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: The Guilford Press.
- Saltychev, M., Laimi, K., Oksanen, T., Pentti, J., Virtanen, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2011). Predictive factors of future participation in rehabilitation in the working population: The Finnish public sector study. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 43(5), 404–410.

- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht work engagement scale. Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit.
- Sheldon, K. & Hilpert, J. (2012). The balanced measure of psychological needs (BMPN) scale: An alternative domain general measure of need satisfaction. *Motivation and Emotion*, 36(4), 439–451.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemic, C. P., Soenens, B., De Witte, H. & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277.
- Vansteenkiste, M. & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280.
- Webster, J. R., Beehr, T.A. & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrane model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 505–516.

