

**TYÖN JA VAPAA-AJAN VÄLISTEN RAJOJEN HALLINNAN JA
TYÖSTÄ IRROTTAUTUMISEN YHTEYS TYÖN
PSYKOLOGISEEN TUOTTAVUUTEEN
KOULUPSYKOLOGEILLA**

**Päivi Sarome
Pro gradu –tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Heinäkuu 2021**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

SAROME, PÄIVI: Työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen yhteys työn psykologiseen tuottavuuteen koulupsykologeilla

Pro gradu -tutkielma, 25 s.

Ohjaaja: Mari Huhtala

Psykologia

Heinäkuu 2021

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hallinnan sekä työstä irrottautumisen yhteyttä työn psykologiseen tuottavuuteen koulupsykologeilla. Aineistona oli keväällä 2014 toteutettu Koulupsykologien työhyvinvointi –kysely. Sähköiseen kyselytutkimukseen osallistui 270 Psykologiliittoon kuuluvaa koulupsykologia. Lineaarinen regressioanalyysi ja mediaattoriasetelma osoittivat, että työstä irrottautuminen toimi välittävänä tekijänä työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hallinnan ja työn psykologisen tuottavuuden välillä.

Tarkasteltaessa taustatekijöiden vaikutusta tutkittuihin ilmiöihin, iän – ja tämän myötä elämäkokemuksen sekä ammatillisen kokemuksen – merkitys nousi keskeiseksi tekijäksi sekä paremman työstä irrottautumisen että paremman työn tuottavuuden suhteen. Työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen myötä mahdollistuu optimaalinen koulupsykologityön psykologinen tuottavuus, josta on paitsi subjektiivista hyötyä työntekijälle itselleen, myös objektiivista hyötyä työyhteisölle ja laajemmin varsinaiselle opiskeluhoitotyölle.

Koulupsykologityön psykologista tuottavuutta tukemaan olisi tärkeä valjastaa riittävä koulupsykologien keskinäinen kollegiaalinen tuki ja kokeneempien koulupsykologien tarjoama mentorointi, ammattitaitoinen työnohjaus sekä ennaltaehkäisevällä tavalla toimiva työterveyshuolto.

Avainsanat: työhyvinvointi, työstä irrottautuminen, työn psykologinen tuottavuus, koulupsykologit

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
Työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinta	2
Työstä palautumisen teorioita	3
Työstä irrottautuminen palautumisen osa-alueena	5
Työn psykologinen tuottavuus	6
MENETELMÄT JA MUUTTUJAT	7
Tutkittavat	7
Tutkimuksen muuttujat	9
Aineiston analysointimenetelmät	10
TULOKSET	11
Kuvailevat tulokset	11
Työstä irrottautuminen välittävänä tekijänä rajojen hallinnan ja tuottavuuden välillä	12
POHDINTA	16
Tutkimuksen tavoite ja tulokset	16
Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet	17
Suosituksien ja päätelmät	19
LÄHTEET	21

JOHDANTO

Koulupsykologin työn erityisyys ja samalla omanlaisensa haastavuus ja vaativuus suhteessa muuhun psykologityöhön ilmenevät sen vaihtelevuudessa, liikkuvuudessa ja itsenäisyydessä. Mm. Nevalainen (2010) kuvailee koulupsykologityön olevan paitsi oppilaiden kanssa tehtävää yksilötyötä, perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä, ryhmämuotoisia interventioita, koulun opetus- ja oppilashuoltohenkilöstön konsultointia sekä ennaltaehkäisevää työtä koko koulu yhteisön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Työn liikkuvuus on useimmilla koulupsykologeilla hyvin konkreettista, sillä yhdellä koulupsykologilla on useimmiten vastuullaan useampia yksiköitä, mikä tarkoittaa siirtymistä koulujen ja oppilaitosten välillä ja orientoitumista yhä uudelleen erilaisiin toimintaympäristöihin ja -kulttuureihin. Työn itsenäisyys – ja samalla yksinäisyys – näyttäytyy työskentelyssä kouluilla usein ainoana oman ammattikuntansa edustajana vailla välitöntä kollegiaalista tukea.

Lainsäädännön myötä koulupsykologien määrä on vuosikymmenten varrella jatkuvasti maassamme lisääntynyt, viimeisimpänä uuden oppilas- ja opiskelijahuoltolain astuessa voimaan elokuussa 2014, jolloin koulupsykologinen työ laajeni mm. toisen asteen oppilaitoksiin. Laki velvoittaa, että psykologin vastaanotolle on pyynnöstä päästävä viimeistään seitsemäntenä koulupäivänä, kiireellisissä tapauksissa samana tai viimeistään seuraavana päivänä. Toisaalta oppilashuoltotyön painopisteen tulisi olla ennaltaehkäisevässä, yhteisöllisessä oppilashuoltotyössä. Tällä hetkellä eduskunnassa on lausuntokierroksella muutosehdotus oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin, jossa koulupsykologeille ehdotetaan sitovaksi mitoituksi 780 opiskelijaa yhtä perusopetuksen ja toisen asteen koulupsykologia kohden. Nykytilanteessa tästä ollaan vielä monissa osin maata kaukana, Suomen Psykologiliiton oppilasmääräsuosituksesta – 500 opiskelijaa koulupsykologia kohden – vielä kauempana. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa sitä, että työaika ei riitä kaikkeen ja työtä joudutaan jatkuvasti priorisoimaan ja rajaamaan.

Koulupsykologin työssä tulee usein vastaan tilanteita, joihin tarttumista ja reagoimista edellytetään usein perheen ja/tai koulun puolelta nopealla aikataululla. Yksittäisten oppilaiden monisyiset ja problemaattiset kokonaistilanteet, joissa ei ehkä ole nopeaa ja helppoa ratkaisua olemassakaan, herättävät psykologissa itsessäänkin herkästi voimakkaita tunteita, jotka seuraavat mahdollisesti myös työajan ulkopuolelle. Puhakka (2007) toteaa, että taidot näiden tunteiden hallinnassa kehittyvät ammatillisen kasvun, kokemuksen ja iän myötä. Voidaankin olettaa, että

erityisen haasteen tämä asettaa nuoremmille ja kokemattomammille työntekijöille, joiden ammatti-identiteetti on vasta vähitellen kehittymässä ja joita koulupsykologeina toimii kuitenkin melko paljon (Ahtola & Kiiski-Mäki, 2010).

Koulupsykologin vaativassa asiantuntijatyössään kohtaama laaja ongelmakenttä, tyypillisesti hyvin suuri oppilasmäärä ja lainsäädäntöön nojautuva aikapaine saa pohtimaan, miten merkityksellistä, laadukasta ja tuottavaa työtä vallitsevissa oloissa voidaan ylipäänsä toteuttaa, miten työn ja vapaa-ajan välistä rajaa on mahdollista ylläpitää ja miten työstä irrottautuminen onnistuu. Tässä tutkielmassa on tarkoitus erityisesti tarkastella, millä tavalla koulupsykologien työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinta ja työstä irrottautuminen ovat yhteydessä työn tuottavuuteen. Aluksi tarkastellaan tarkemmin näihin käsitteisiin liittyviä teorioita ja aiempaa tutkimustietoa.

Työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinta

Ashworthin, Kreinerin ja Fugaten (2000) mukaan yksilö luo ja ylläpitää rajoja yksinkertaistaakseen ja järjestääkseen ympäristöään. Yksilö rakentaa mielensisäisiä raja-aitoja toisiinsa liittyvien asioiden ympärille ja ylläpitää niitä; konstruoi todellisuutensa erilaisiksi elämäalueiksi, jotka liittyvät tiettyyn käyttäytymiseen, tietynlaisiin ajatuksiin ja roolivaatimuksiin (Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010). Rajojen hallinnalla siis tarkoitetaan fyysisten, psyykkisten tai käyttäytymisellä luotujen rajojen ylläpitämistä erilaisten yksilön elämänpiirien (kuten työ ja koti) ympärillä (Park, Fritz & Jex, 2011). Rajojen hallinnalla yksilö pyrkii työn ja sen ulkopuolisen elämän väliseen tasapainoon, jossa on saavutettu optimaalinen toimintakyky ja tyytyväisyys sekä työssä että sen ulkopuolella eli kotona, yksityiselämässä, vapaa-ajalla jne. (Campbell Clark, 2000).

Rajojen hallinta työn ja vapaa-ajan välillä voidaan siis ymmärtää paitsi fyysisenä ja konkreettisena rajaamisena, myös mielensisäisenä rajaamisena, eli miten yksilö onnistuu rajaamaan työhön liittyvien asioiden ajattelemisen työajan ulkopuolella. Esimerkiksi koulupsykologilla raja työn ja vapaa-ajan välillä ei aina synny sulkemalla työhuoneen ovi ja lähtemällä koululta kotiin, vaan asiakkaiden asiat, perhetilanteet ja vaikeudet voivat jäädä vaivaamaan mieltä vielä työpäivän jälkeenkin.

Rajojen luomisessa ja ylläpitämisessä työn ja vapaa-ajan välillä on yksilöllisiä eroja. Yksilöt segmentoivat ja integroivat eri tavoin elämäalueitaan: toiset pitävät työn ja vapaa-ajan tiukemmin erillään, toiset antavat työn ”valua” vapaa-ajan puolelle (vaikkapa työskennellen iltaisin ja viikonloppuisin kotoa käsin) tai toisaalta vapaa-ajan ”valua” työajan puolelle (esimerkiksi pitäen

lasten piirustuksia ja perheen valokuvia esillä työpaikallaan) (Nippert-Eng, 1996; Perlow, 1998; Rothbard, Philips & Dumas, 2005).

Moazami-Goodarzi, Rantanen, Nurmi ja Mauno (2015) havaitsivat tutkiessaan suomalaisia yliopistojen työntekijöitä ja sairaanhoitajia, että paitsi yksilölliset rajanhallintatyyli, myös työn luonne vaikuttavat työn ja vapaa-ajan välisen työn ylläpitoon; hoitajilla työ sitoutuu tiukemmin fyysiseen paikkaan ja työvuoroihin kuin yliopiston työntekijöillä, joilla on mahdollisuus joustaa työajoissa ja tehdä työtä myös varsinaisen työhuoneen ulkopuolella. Koulupsykologin työssä on elementtejä näistä kummastakin: toisaalta työ vaatii fyysistä läsnäoloa kouluilla, koulupäivän ja oppituntien aikana, mutta osaa työstä (esimerkiksi valmistelu- ja suunnittelutyötä, kirjaamisia ja tilastointeja sekä sähköisten välineiden kautta tehtävää asiakastyötä) on mahdollista nykyteknologian keinoin tehdä myös etätöinä ja myös perinteiseksi mielletyn toimistotyöajan ulkopuolella.

Barber ja Jenkins (2014) tutkivat, miten työtehtävien hoitaminen kotona teknisten laitteiden avulla vaikutti työntekijöiden työstä irrottautumiseen ja uneen. Tutkimuksessa havaittiin, että vaikka työ seurasi kotiin (tyypillisimmin kannettavien tietokoneiden ja älypuhelimien muodossa), työn ja vapaa-ajan välisen rajan ylläpitäminen oli mahdollista myös tuolloin rajaamalla teknisten laitteiden käyttöä kotona esimerkiksi tiettyyn paikkaan kotona ja tiettyyn aikaan illasta. Keskeisen työstä palautumisen mekanismin, psykologisen työstä irrottautumisen, havaittiin toimivan välittävänä tekijänä kotona tehdyn työn ja vapaa-ajan välisten rajojen luomisen ja nukkumisen johdonmukaisuuden sekä unen määrän välillä, ja osittaisena välittävänä tekijänä rajojen luomisen ja unen laadun suhteen.

Seuraavassa tarkastellaan tarkemmin työstä palautumisen mekanismeja ja etenkin työtä irrottautumista yhtenä keskeisenä työstä palautumisen osa-alueena.

Työstä palautumisen teorioita

McEwen (1998) kuvailee *allostaattisen kuorman mallissa* fysiologista työstä palautumista. Sen mukaan ponnisteluja vaativat asiat eli stressitekijät aikaansaavat allostaasin, fysiologisten stressireaktioiden ilmenemisen. Tämä puolestaan johtaa allostaattiseen tilaan, eli muutokseen fysiologisten säätelyjärjestelmien toiminnassa. Tämän jälkeen tulisi tapahtua palautuminen perustilaan, eli stressitekijöitä edeltävään fysiologiseen lepotilaan. Mikäli fysiologinen palautuminen epäonnistuu, elimistö pyrkii sopeutumaan allostaattiseen tilaan. Sopeutumisympäristöjen kasautuessa syntyy allostaattinen kuorma, mistä puolestaan voi pitkällä aikavälillä aiheutua haittavaikutuksia

terveydelle. Allostaattisen kuorman synnyssä voidaan nähdä neljä erilaista mekanismia: liian usein toistuvat stressitilanteet, adaptaation eli tilanteeseen sopeutumisen puuttuminen, elimistön stressivasteen katoamisen puutteellisuus sekä jonkin säätelyjärjestelmän poikkeava stressivaste, mikä saa muut järjestelmät ylireagoimaan (Feldt ym. 2007).

Meijmanin & Mulderin (1998) *ponnistelujen ja palautumisen malli* ottaa fysiologisen palautumisen lisäksi huomioon myös palautumisen psykologisen puolen. Sen mukaan työntekijän täytyy nähdä vaivaa, ponnistella, vastataksaan työn asettamiin vaatimuksiin ja suoriutuakseen tehtävistään ja velvollisuuksistaan. Ponnistelu työssä aikaansaa erilaisia kuormitusreaktioita, jotka ilmentyvät fysiologisina reaktioina (mm. autonomisen hermoston aktivoituminen) ja muutoksina yksilön käyttäytymisessä ja henkilökohtaisissa kokemuksissa (stressi, väsymys) (Sonnentag & Fritz, 2007; Feldt ym. 2007). Keskeisenä työstä palautumisen mekanismina toimii väliaikainen vapautuminen työssä asetetuista vaatimuksista. Työstä palautuminen siis mahdollistuu, kun työntekijä ei enää ole vastakkain työn vaatimusten kanssa: vapautuessaan kuormitusreaktioista työntekijän ”käyttöjärjestelmä” palautuu stressiä edeltävälle perustasolle, koska sille ei enää aseteta samankaltaisia vaatimuksia kuin työskentelyn aikana. Jos palautuminen on työjaksojen välillä puutteellista (esimerkiksi työntekijä on vielä uuden työjakson alkaessa väsynyt edellisestä työjaksosta), työntekijän on ponnisteltava aiempaa enemmän selviytyäkseen työstään. Tämän kaltainen kuormitusreaktioiden kasautuminen voi etenkin pitkällä aikavälillä aiheuttaa sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin heikkenemistä (mm. pitkittynyt uupumus, krooninen jännitys, uniongelmat, erilaisille sairauksille altistuminen) (Sonnentag & Zijlstra, 2006; Pennonen 2011).

Hobfollin (1989) *voimavarojen säilyttämisen mallin* ajatuksena on, että ihmisellä on pyrkimys saavuttaa, säilyttää ja suojella arvokkaana pitämiään voimavaroja. Nämä voivat olla ulkoisia (kuten konkreettiset esineet tai asiat, sekä erilaiset olosuhteet) tai sisäisiä (kuten persoonallisuuden piirteet, erilaiset energiat). Työssä koettu stressi uhkaa voimavaroja ja voi siten vahingoittaa terveyttä ja hyvinvointia. Teorian mukaan stressistä palautumista tapahtuu kolmella tavalla: yksilön täytyy joko saavuttaa uusia voimavaroja, turvata olemassa olevat voimavaransa tai palauttaa menettämänsä voimavarat. Päivittäisellä tasolla erityisen merkityksellistä on varsinkin aiemman energiatason ja myönteisen mielialan palauttaminen. (Hobfoll, 1998; Kinnunen & Feldt, 2009; Feldt ym., 2007).

Seuraavaksi esitellään näihin teorioihin pohjautuvat neljä työstä palautumisen osa-aluetta ja tarkastellaan niistä etenkin tämän tutkielman kannalta keskeisintä eli psykologista työstä irrottautumista.

Työstä irrottautuminen palautumisen osa-alueena

Palautumisen kokemukset voidaan jakaa neljään osa-alueeseen (Sonnentag & Fritz, 2007). *Psykologisella irrottautumisella* (detachment) tarkoitetaan tunnetta siitä, että on erossa työhön liittyvistä tilanteista. Yksilö on paitsi fyysisesti poissa työpaikaltaan, myös mielessään päästänyt irti työhön liittyvistä asioista. *Rentoutumisen* osa-alue (relaxation) määritellään tilaksi, jossa vaatimus- ja aktivaatiotaso on alhainen ja vallalla on myönteinen tunnekokemus. Mm. meditaatio, luonnossa liikkuminen ja musiikinkuuntelu ovat rentoutumisen kautta tapahtuvaa palautumista. Kolmantena palautumisen osa-alueena ovat *kokemukset työhön liittymättömien taitojen hallinnasta* (mastery experiences). Näillä tarkoitetaan sopivissa määrin haastavia kokemuksia ja oppimismahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia toteuttaa luontaisia taipumuksiaan ja kykyjään työelämän ulkopuolella. Tällaisia palautumisen muotoja voivat olla vaikkapa uuden harrastuksen aloittaminen, kielten opiskelu, vuorikiipeily ja vapaaehtoistyö. Neljäntenä osa-alueena on *vapaa-ajan käyttöön liittyvä kontrolli* (control) - eli missä määrin yksilöllä on mahdollisuus valita mitä, miten ja milloin tekee ja toimii vapaa-ajallaan. Suhteessa aiemmin esitettyihin palautumisteorioihin psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen pohjautuvat Meijmanin ja Mulderin ponnistelun ja palautumisen malliin, kun taas taitojen hallinnan ja kontrollin kokemukset Hobfollin voimavarojen säilyttämisen malliin (Kinnunen ym., 2011).

Tässä tutkielmassa palautumisen kokemusten osalta keskitytään työstä irrottautumiseen, perustuen aiempaan tutkimustietoon, jonka mukaan psykologinen irrottautuminen on osoittautunut tehokkaimmaksi palautumismekanismiksi (Kinnunen & Feldt, 2009). Monissa aiemmissa tutkimuksissa (mm. Fritz, Yankelevich, Zarubin & Barger, 2010; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Biennewies & Mojza, 2008; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Natter, 2004) on riittämättömän psykologisen irrottautumisen todettu johtavan heikentyneeseen psyykkiseen hyvinvointiin. Sonnentag, Biennewies & Mojza (2010) osoittivat tutkimuksessaan puutteellisella työstä irrottautumisella olevan myös pitkäaikaisia vaikutuksia; psykologisen työstä irrottautumisen puutteellisuus ennusti vielä vuotta myöhemmin ilmenevää emotionaalista uupumusta.

Etzion, Eden ja Lapidot (1998) määrittelevät irrottautumisen ”yksilön tunteena siitä, että on poissa työhön liittyvästä tilanteesta”. Työstä irrottautuessaan yksilö on siis fyysisesti poissa työpaikaltaan ja konkreettisista työhön liittyvistä tehtävistään. Psykologisen työstä irrottautumisen käsite laajentaa tätä fyysistä ulottuvuutta ottaen huomioon myös ajatuksen ja tunteiden tasolla tapahtuvan irrottautumisen työhön liittyvistä asioista (Sonnentag ja Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz 2007).

Tällöin työntekijä ei siis tee mitään työhönsä liittyviä velvoitteita (esimerkiksi vastaa työpuheluihin, lue työhön liittyviä sähköpostiviestejä ja valmistele tai viimeistele työhön liittyviä paperitöitä), eikä myöskään pohdi ja vatvo työhön liittyviä asioita (esimerkiksi ongelmallisia työtehtäviä tai kommunikaatiovaikeuksia kollegoiden kanssa). Mikäli psykologista työstä irrottautumista ei tapahdu – esimerkiksi koulupsykologin ajatellessa työhön liittyviä asioita työpäivän jälkeenkin – ei täydellinen työstä palautuminen ole mahdollista, koska samat työssä aktivoituneet ”toimintajärjestelmät” aktivoituvat yhä uudelleen. Työstä irrottautumisen epäonnistuminen ja tätä myötä puutteellinen työstä palautuminen saattaa olla riskitekijä myös optimaalisen työn psykologisen tuottavuuden kannalta. Työn psykologisen tuottavuuden käsitettä ja merkityksellisyyttä tarkastellaan seuraavassa tarkemmin.

Työn psykologinen tuottavuus

Clements-Croomen & Kaluarachchin (1999) mukaan työn tuottavuus on riippuvainen hyvästä keskittymisestä, teknisestä kyvykkyydestä, tehokkaasta organisaatiosta ja sen johtamisesta, herkästi reagoivasta ympäristöstä ja hyvinvoinnin tunteesta. Työn tuottavuuteen vaikuttavat yksilölliset, inhimilliset tekijät voidaan jaotella viiteen kategoriaan: fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, toimintakykyyn, motivaatioon, työtyytyväisyyteen ja tietotaidolliseen kyvykkyyteen ja pätevyyteen. Näiden tekijöiden taustalla vaikuttavat systeemitekijät puolestaan jakautuvat kuuteen ryhmään: sisäiset ympäristötekijät (työpaikan ja työtilan valaistus, äänen taso, lämpötila, ilmastointi, ilman laatu), ammatilliset tekijät (kiinnostus työtä kohtaan, palkkaus, uranäkymät, työstressi), organisaatiotekijät (organisaation rakenne, johtaminen, sosiaalinen ympäristö), henkilökohtaiset tilannetekijät (yksityiselämä, psyykkiset tekijät, sukupuoli, ikä, terveys ja toimintakyky), käytettävissä olevat välineet ja palvelut (kommunikaatiovälineet, verkkoyhteydet, henkilöstöedut) sekä ulkoiset ympäristötekijät (vallitsevat säätilat, näkymät työhuoneen ikkunasta).

Työn tuottavuuden väheneminen työyhteisössä ja yksilötasolla näkyy käytännössä toistuvina poissaoloina ja sairauslomina, päivittäisen työajan lyhenemisenä sen molemmista päistä, pidentyneinä taukoina ja työtehon hidastumisena, lisääntyneinä virheinä ja onnettomuusriskinä, lisääntyneinä valituksina ja työhön liittymättömänä jutusteluna (Clements-Croome & Kaluarachchi, 1999).

Perinteisessä mielessä työn tuottavuuden ajatellaan olevan tuloksellisuutta; esimerkiksi sitä mitä on konkreettisesti saatu työssä aikaan, tai paljonko on saatu tuottoa. Psykologisessa mielessä työn tuottavuuden voidaan ajatella olevan tätä laajempi käsite; jotain sellaista, mitä työ itsessään antaa

työntekijälle: miten vastuulliseksi hän kokee itsensä työssään, millainen on hänen työtyytyväisyytensä tekemänsä työn määrään ja laatuun nähden, miten luova ja ratkaisukeskeinen hän kykenee olemaan työssään. Työn psykologinen tuottavuus perustuu siis ennen kaikkea subjektiiviseen kokemukseen ja antaa työlle ja tekijälleen sen sisäisen merkityksen.

Koulupsykologien työtyytyväisyyttä on tutkittu useissa eri tutkimuksissa (VanVoorhis & Levinson, 2006) ja havaittu sen olevan yleisesti ottaen korkealla tasolla. Ekonomistit Eldridge ja Pabilonia (2010) vertasivat tutkimuksessaan ylitöitä kotiin tuovia liikealan työntekijöitä niihin, jotka työskentelivät vain varsinaisella työajalla ja totesivat, etteivät työajan ja –paikan ulkopuolella tehdyt ylityöt lisänneet työn tuottavuutta. Tuottavuus ei siis tässä tutkimuksessa lisääntynyt tekemällä entistä enemmän työtä. Koulupsykologilla työtä on yleensä aina enemmän kuin käytettävissä olevaa työaika, joten hän joutuu tekemään jatkuvaa puntarointia työn määrän ja riittävän laadun välillä. Mikäli työn tuottavuus ei lisääntynyt tekemällä enemmän työtä, mikä sitä voisi lisätä? Monitahoinen, vastuullinen koulupsykologityö – kuten muukin psykologityö ja ihmisläheinen työ ylipäänsä – on työtä, jota tehdään paitsi ammattiroolin, myös oman persoonan kautta. Jotta omasta persoonasta olisi mahdollista ammentaa sisältöä työhön ja löytää luovia ratkaisuja, tarvitaan säännöllistä etäisyyden ottamista työn vaatimukseen. Voidaankin ajatella, että työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinta ja kyky myös psyykkisesti irrottautua työstä on edellytyksenä työn tuottavuudelle.

Tämän tutkielman tarkoituksena onkin selvittää koulupsykologien kokeman työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen kokemuksen yhteyttä työssä koettuun psykologiseen tuottavuuteen. Ensimmäisenä oletuksena on, että työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallinta on yhteydessä tehokkaampaan työstä irrottautumiseen. Toisena oletuksena on, että tehokkaampi työstä irrottautuminen on yhteydessä parempaan työn psykologiseen tuottavuuteen. Kolmanneksi tutkielmassa on tarkoituksena selvittää, onko rajojen hallinnalla suora yhteys työn psykologiseen tuottavuuteen, vai toimiiko työstä irrottautumisen mekanismi välittävänä tekijänä työn ja vapaa-ajan välisen rajojen hallinnan ja työn psykologisen tuottavuuden välillä.

MENETELMÄT JA MUUTTUJAT

Tutkittavat

Tämä tutkielma on osa keväällä 2014 toteutettua Koulupsykologien työhyvinvointi –tutkimusta. Sen tavoitteena oli selvittää koulupsykologien työhyvinvointia kartoittamalla muun muassa työyhteisön piirteitä, omien arvojen ja työyhteisön yhteensopivuutta, työn vaatimuksia, työuupumusta ja työn imua sekä työstä palautumista. Peruskyselyn lisäksi tutkittavia pyydettiin osallistumaan päiväkirjatutkimukseen kolmen viikon ajan. Päiväkirjatutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa viikkotasolla samantapaisista asioista kuin peruskyselyssä. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään pelkästään peruskyselyn pohjalta saatua aineistoa.

Tutkimuksen kohdejoukoksi valittiin Suomen Psykologiliiton koulupsykologien työryhmään kuuluvat koulupsykologit. Psykologiliiton kotisivujen mukaan yli 90% suomalaisista psykologeista on järjestäytynyt liittoon, joten otos on hyvin edustava. Huhtikuussa 2014 toteutettiin peruskysely, jossa ryhmän sähköpostilistalle kuuluville koulupsykologeille lähetettiin sähköisen kyselylomakkeen linkki. Psykologiliiton rekisteriin kuuluvien koulupsykologien toimikuntaan kuului 548 jäsentä (huhtikuu 2014), joista naisia oli 505 ja miehiä 43. Tavoittamattomia sähköposteja oli 10, joten lopulliseksi otoskooksi tuli 538 koulupsykologia.

Sähköisen kyselylomakkeen palautti täytettynä 270 koulupsykologia, puolet (50,2 %) valitusta kohdejoukosta. Heistä naisia oli 94 %, miesten osuuden jäädessä 6 %:iin. Vastaajien keski-ikä oli 39 vuotta, ikäjakauman ollessa 25 – 64 vuotta. Katoanalyysin avulla selvitettiin, eroavatko kyselylomakkeen palauttaneet koulupsykologit iän ja sukupuolen suhteen kaikista koulupsykologien työryhmään kuuluvista koulupsykologeista. Vastaamatta jättäneistä koulupsykologeista tiedettiin sukupuolen lisäksi luokiteltu ikä (25 tai alle, 26 – 30, 31 – 35, 36 – 40, 41 – 45, 46 – 50, 51 – 55, 56 – 60, 61 tai yli). Analyysin mukaan kyselyyn vastanneet eivät eronneet kyselyyn vastaamattomista sukupuolen suhteen ($\chi^2(1) = 1.96, p < .05$). Iän suhteen vastanneet erosivat vastaamatta jättäneistä vain yhdessä ikäluokassa eli 26 – 30 -vuotiaissa, jotka olivat otoksessa yliedustettuja.

Psykologiksi valmistumisesta tutkittavilla oli aikaa keskimäärin 11 vuotta, vaihteluvälin ollessa kuitenkin laaja, 0 – 38 vuotta. Työtilanteeseen liittyviin kysymyksiin vastanneista kokoaikatyössä oli 79 %, osa-aikatyössä 15 % ja äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla 6 %. Yksi henkilö ilmoitti olevansa työttömänä. Työsuhteen laatua koskevaan kysymykseen vastanneista 81 % ilmoitti olevansa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 19 % määräaikaisessa työsuhteessa. Tutkittavien tämänhetkisen työsuhteen kesto vaihteli 0 – 38 vuoden välillä, keskiarvon ollessa kuusi vuotta. Keskimääräinen päätoiminen viikkotuntimäärä vaihteli 8 – 50 tunnin välillä, keskiarvon ollessa 37 tuntia. Koulupsykologin nimikkeellä tutkittavista toimi 91 %, jollain toisella nimikkeellä (esimerkiksi psykologi, lukiopsykologi, terveyskeskuspsykologi) työskenteli 9 % vastaajista.

Vastaajien vastuulla oleva oppilasmäärä vaihteli suuresti, 80 – 5000 oppilaan välillä, keskiarvon ollessa 1159 oppilasta.

Perhetilanteensa kertoneista tutkittavista (n = 260) noin puolet (53 %) asui yhdessä puolison/kumppanin sekä lapsen/lasten kanssa, 29 % puolestaan puolison/kumppanin kanssa ilman lapsia. 15 % tutkittavista asui yksin ja 3 % oli yksinhuoltajia. Lasten lukumäärää koskevaan kysymykseen vastanneilla (n = 151) oli keskimäärin kaksi lasta, vaihteluvälin ollessa 0 – 4 lasta. Nuorimman perheessä asuvan lapsen ikää koskeneeseen kysymykseen vastanneilla tutkittavilla (n = 150) nuorin lapsi oli keskimäärin 6-vuotias, vaihteluvälin ollessa 0 – 25 vuotta.

Tutkimuksen muuttujat

Työn ja vapaa-ajan välistä rajojen hallintaa mitattiin neljällä kysymyksellä (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012): ”Tuon säännöllisesti töitä kotiin”, ”Vastaan työhöni liittyviin puheluihin ja viesteihin (tekstiviestit, sähköposti) vapaa-ajallani”, ”Sallin työni aiheuttamat keskeytykset viettäessäni aikaa perheeni tai ystäväni kanssa” ja ”Voin itse vaikuttaa siihen, pystynkö pitämään työn ja vapaa-ajan erillään”. Vastaajat arvioivat näitä kysymyksiä viisiportaisella asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä). Isommat arvot tässä mittarissa kuvasivat siis heikompaan työn ja vapaa-ajan välistä rajojen hallintaa. Kysymyksistä muodostettiin rajojen hallinnan keskiarvosummamuuttuja (neljännen kysymyksen asteikko koodattiin uudelleen päinvastaiseksi), jonka sisäiseksi reliabiliteettikertoimeksi eli Cronbachin alfaksi saatiin kohtalainen .61.

Työstä palautumisen mittari (Sonnentag & Fritz, 2007) käsitti kokonaisuudessaan neljä ulottuvuutta: työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taitojen hallinta sekä vapaa-ajan kontrollointi. Tässä tutkimuksessa käytettiin mittarina työstä irrottautumisen ulottuvuutta, jota mitattiin neljällä kysymyksellä: ”Unohdan työn”, ”En ajattele työtä lainkaan”, ”Siirrän työasiat pois mielestäni” ja ”Irrottaudun hetkeksi työn vaatimuksista”. Vastaajat arvioivat kysymyksiä viisiportaisella asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä). Isommat arvot tässä mittarissa kuvasivat siis parempaa työstä irrottautumisen astetta. Kysymyksistä muodostettiin työstä irrottautumisen keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfan arvo oli hyvä .77.

Työn psykologista tuottavuutta mitattiin viidellä kysymyksellä (Bringslimark, Hartig & Patil, 2007; pohjautuu Clemets-Croome & Kaluarachchi, 2000): ”Oletko tyytyväinen työsi laatuun?”, ”Oletko tyytyväinen työsi määrään?”, ”Teetkö työsi vastuullisesti”, ”Oletko luova työssäsi?” ja

”Oletko suuntautunut ongelmien ratkaisuun työssäsi?”. Vastaajat arvioivat kysymyksiä viisiportaisella asteikolla 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina). Isommat arvot tässä mittarissa kuvasivat siis suurempaa psykologista tuottavuutta. Kysymyksistä muodostettiin psykologisen tuottavuuden keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfan arvoksi tuli kohtalainen .60.

Tutkimuksessa tarkasteltiin lisäksi kontrolloitavissa ja vakioitavissa olevina *taustamuuttujina* tutkittaviin liittyviä henkilökohtaisia taustatietoja kuten sukupuolta, ikää ja psykologiksi valmistumisen ajankohtaa, työhön liittyviä taustatietoja kuten työsuhteen muotoa ja kestoja, työtilannetta, keskimääräistä viikkotuntimäärää ja vastuulla olevaa oppilasmäärää sekä perheeseen liittyviä taustatietoja perhetilannetta, kotona asuvien lasten määrää ja nuorimman kotona asuvan lapsen ikää. Tutkimuksen muuttujien tiedot (vaihteluvälit, keskiarvot ja keskihajonnat) on kuvailtu tarkemmin taulukossa 1.

Aineiston analysointimenetelmät

Aineiston analysoinnissa käytettiin IBM SPSS Statistics 22.0 -ohjelmistoa. Rajojen hallinnan, työstä irrottautumisen ja työn tuottavuuden muuttujia tarkasteltiin näistä muodostettujen summamuuttujien keskiarvojen ja keskihajontojen avulla. Tavoitteena oli saada kuvailevaa tietoa näistä ilmiöistä vastaajajoukossa, ja siitä miten koulupsykologit yleisellä tasolla kokevat nämä ilmiöt työssään. Rajojen hallinnan, työstä irrottautumisen ja työn tuottavuuden yhteyttä toisiinsa ja taustamuuttujiin tarkasteltiin alustavasti korrelaatioiden avulla. Tämän jälkeen tarkasteltiin lineaarisen regressioanalyysin avulla muuttujien hierarkkisia selitysasteita ja kontrolloitiin korrelaatiotestauksessa tilastollisesti merkitseviksi nousseiden taustamuuttujien vaikutus malliin.

Seuraavaksi laadittiin tutkimuskysymyksen mukainen mediaattoriasetus, jossa siis tutkittiin, toimiiko työstä irrottautuminen mediaattorina eli välittävänä tekijänä rajojen hallinnan ja työn tuottavuuden välillä. Baronin & Kennyn (1986) mukaan muuttuja toimii mediaattorina, kun riippumaton muuttuja (tässä tutkimuksessa rajojen hallinta) on suorassa yhteydessä riippuvaan muuttujaan (tässä tutkimuksessa työn tuottavuus). Lisäksi riippumattoman muuttujan tulee olla tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä mahdolliseen mediaattoriin (tässä tutkimuksessa työstä irrottautuminen) ja mahdollisen mediaattorin puolestaan tulee olla yhteydessä riippuvaan muuttujaan. Täydellisenä mediaattorivaikutusta voidaan pitää silloin kun suora yhteys riippumattoman ja riippuvan muuttujan välillä ei ole enää tilastollisesti merkitsevä sen jälkeen, kun mediaattorin

vaikutus malliin on kontrolloitu. Mediaattorimallissa kontrolloitiin myös taustamuuttujien vaikutus malliin.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Tutkittujen muuttujien ja taustamuuttujien väliset korrelaatiot on kuvailtu taulukossa 2. Korrelaatioita tarkastellessa havaittiin tilastollisesti erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys työn ja vapaa-ajan välisen rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen välillä: mitä heikompaan rajojen hallintaan oli, sitä heikompaan oli irrottautuminen työstä. Samoin oli nähtävissä erittäin merkitsevä yhteys työstä irrottautumisen ja työn tuottavuuden välillä: mitä paremmin työstä irrottauduttiin, sitä parempaan oli psykologinen tuottavuus työssä. Sitä vastoin rajojen hallinnan ja työn tuottavuuden välillä ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ollut havaittavissa.

Tutkittavan ikä näyttäytyi keskeisenä tekijänä sekä työstä irrottautumisen että työn tuottavuuden kannalta: mitä vanhempi tutkittava oli, sitä vahvempi oli sekä työn tuottavuuden kokemus että työstä irrottautumisen kokemus. Samoin mitä pidempi aika oli psykologiksi valmistumisesta, sitä vahvempana koettiin sekä työtä irrottautuminen että työn tuottavuus.

Koulupsykologien työstä irrottautuminen ja työn tuottavuus olivat yhteydessä kotona asuvien lasten ikään. Mitä vanhempi nuorin kotona asuva lapsi oli, sitä enemmän koulupsykologit raportoivat työstä irrottautumista ja työn tuottavuutta. Lisäksi työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinta näyttäytyi vahvempana niillä koulupsykologeilla, joilla oli kotona asuvia lapsia verrattuna ilman lapsia asuviin pareihin tai yksinasuviin. Kotona asuvien lasten määrä ja koulupsykologin vastuulla oleva oppilasmäärä sitä vastoin eivät olleet merkitseviä tekijöitä rajojen hallinnan, työstä irrottautumisen ja työn tuottavuuden kanssa.

Jatkoanalyysissä tarkasteltiin tutkimushypoteesissa selitettäväksi muuttujaksi asetetun työn tuottavuuden kanssa korreloivia taustamuuttujia - eli tutkittavan ikää, valmistumisen ajankohtaa, työtilannetta (onko tutkittava vakinaisessa vai määräaikaisessa työsuhteessa vai vanhempain-/hoitovapaalla), tämänhetkisen työsuhteen kestoa ja nuorimman kotona asuvan lapsen ikää.

Tutkittavan ikä korreloi tilastollisesti erittäin merkitsevästi muiden työn tuottavuuden kanssa yhteydessä olevien taustamuuttujien kanssa. Mitä vanhempi tutkittava, sitä pidempi aika oli valmistumisesta, sitä tyypillisemmin työsuhde oli vakinaisempi ja pidempikestoisempi, ja nuorimman kotona asuvan lapsen ikä korkeampi. Multikollineaarisuuden eli taustamuuttujien liiallisen keskinäisen korreloinnin vuoksi edellä mainituista taustamuuttujista päädyttiinkin ottamaan jatkoanalyysiin mukaan vain tutkittavan ikä.

Työstä irrottautuminen välittävänä tekijänä rajojen hallinnan ja tuottavuuden välillä

Työn ja vapaa-ajan välisen rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen yhteyttä työn tuottavuuteen tarkasteltiin lineaarisella regressioanalyysillä. Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin iän vaikutus, toisella askeleella malliin lisättiin rajojen hallinta ja kolmannella askeleella työstä irrottautuminen. Analyysin tulokset on raportoitu taulukossa 3.

Regressionanalyysin tulosten perusteella havaittiin, että rajojen hallinta selitti 8% työn tuottavuudesta melkein merkitsevällä tasolla ja työstä irrottautuminen 13% erittäin merkitsevällä tasolla taustatekijän (iän) vaikutuksen kontrolloinnin jälkeen. Rajojen hallinnan lisääminen malliin nosti selitystasetta kahdella prosentilla tilastollisesti melkein merkitsevällä tasolla, kun taas työstä irrottautumisen lisääminen malliin nosti selitystasetta edelleen kuudella prosentilla tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla. Analyysistä kuitenkin havaittiin, ettei rajojen hallinta ollut tässä mallissa tilastollisesti merkitsevä selittäjä.

Seuraavaksi tutkimusongelmaa tarkasteltiin luomalla mediaattorimalli. Analyysin pohjalta havaittiin, että kyseessä oli täydellinen mediaatiomalli (95% CI [-.027, -.094]), koska suoraa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei muodostunut rajojen hallinnan ja työn tuottavuuden välille, mutta sekä rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen, että työstä irrottautumisen ja työn tuottavuuden välille muodostui tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Mallin kokonaisvaikutus jäi melkein merkitseväksi. Analyysin tulokset on koottu kuvioon 1.

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa käytetyt muuttujat ja muuttujien vaihteluvälit, keskiarvot ja keskihajonnat (n = 150 – 270)

Muuttujat	vaihteluväli	ka	kh
1. Työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinta	1-5	1.70	0.65
2. Työstä irrottautuminen	1-5	3.38	0.72
3. Työn psykologinen tuottavuus	1-5	3.82	0.45
4. Sukupuoli ^a	1-2	-	-
5. Ikä (vuosina)	25-64	38.62	9.92
6. Valmistumisen ajankohta (vuosina)	0-38	10.82	9.27
7. Työtilanne ^a	1-4	-	-
8. Työsuhteen muoto ^a	1-2	-	-
9. Työsuhteen kesto (vuosina)	0-38	6.27	7.41
10. Keskimääräinen viikkotuntimäärä (h/vko)	8-50	36.57	4.83
11. Vastuulla oleva oppilasmäärä	80-5000	1159	640.42
12. Perhetilanne ^a	1-4	-	-
13. Kotona asuvien lasten lukumäärä	0-4	1.85	0.82
14. Nuorimman kotona asuvan lapsen ikä (vuosina)	0-25	6.29	5.32

^aTaustamuuttujien luokat: Sukupuoli (1=nainen, 2=mies), Työtilanne (1=kokopäivätyö, 2=osa-aikatyö, 3=vanhempain-/hoitovapaa, 4=työtön), Työsuhteen muoto (1=toistaiseksi voimassa oleva, 2=määräaikainen, Perhetilanne (1=yksin asuva, 2=puolison/kumppanin kanssa ilman lapsia, 3=puolison/kumppanin ja lapsen/lasten kanssa, 4=yksinhuoltaja)

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset keskinäiset korrelaatiot

	1	2	3	4 ¹	5	6	7 ¹	8 ¹	9	10	11	12 ¹	13
1. Rajojen hallinta													
2. Työstä irrottautuminen	-.31***												
3. Työn tuottavuus	-.12	.31***											
4. Sukupuoli ^a	-.09	.02	.05										
5. Ikä	.04	.19**	.24***	-.11									
6. Valmistumisen ajankohta	.00	.17**	.22**	-.09	.94***								
7. Työtilanne ^a	.02	.01	-.16*	-.09	-.06	-.01							
8. Työsuhteen muoto ^a	.02	-.12	-.03	.11	-.31***	-.38***	-.06						
9. Työsuhteen kesto	.00	.08	.15*	-.07	.72***	.77***	.03	-.48					
10. Viikkotuntimäärä	.07	-.11	.03	-.05	.04	-.02	-.43***	-.02	-.04				
11. Oppilasmäärä	.10	-.85	-.09	-.06	.00	.04	-.15*	-.12	.01	.13*			
12. Perhetilanne ^a	.24***	-.02	-.08	-.19**	.29***	.29***	.28***	-.25***	.18**	-.07	.09		
13. Kotona asuvien lasten määrä	-.10	.14	.08	.01	.11	.18*	.06	-.20*	.18*	-.10	.13	.05	
14. Nuorimman kotona asuvan lapsen ikä	.00	.21*	.17*	-.20	.81***	.71***	-.47***	-.23**	.46***	.24**	-.02	.27**	-.05

1= Spearmanin korrelaatio, 2=Pearsonin korrelaatio

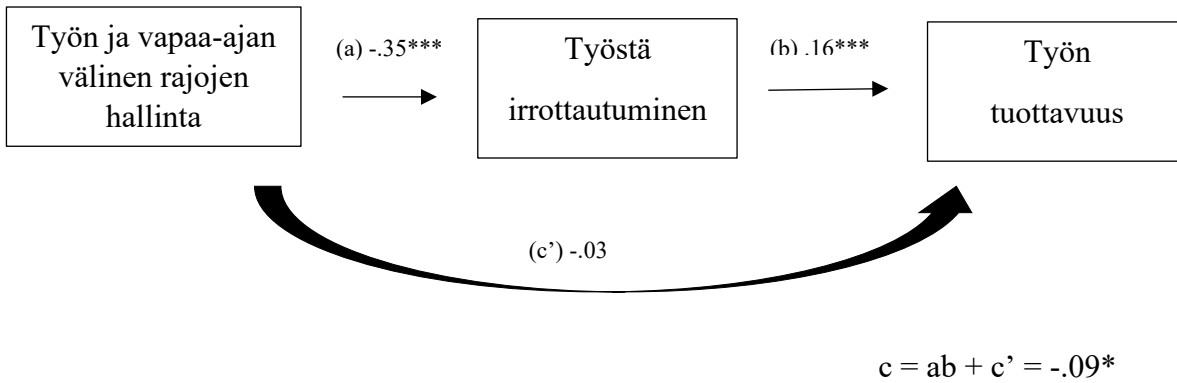
^aTaustamuuttujien luokat: Sukupuoli (1=nainen, 2=mies), Työtilanne (1=kokopäivätyö, 2=osa-aikatyö, 3=vanhempain-/hoitovapaa, 4=työtön), Työsuhteen muoto (1=toistaiseksi voimassa oleva, 2=määräaikainen, Perhetilanne (1=yksin asuva, 2=puolison/kumppanin kanssa ilman lapsia, 3=puolison/kumppanin ja lapsen/lasten kanssa, 4=yksinhuoltaja)

TAULUKKO 3. Työn tuottavuuden selittyminen työn ja vapaa-ajan välisellä rajojen hallinnalla ja työstä irrottautumisella

Muuttujat	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat			
1. Ikä	.20***		.06***
Askel 2: Rajojen hallinta	-.05	.02*	.08*
Askel 3: Työstä irrottautuminen	.25***	.06***	.13***

Huom. β = selittäjän standardoitu regressiokerroin, R^2 = mallin selitysaste, ΔR^2 = mallin selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana
 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

KUVIO 1. Työstä irrottautuminen täydellisenä mediaattorina rajojen hallinnan ja työn tuottavuuden välillä



POHDINTA

Tutkimuksen tavoite ja tulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää koulupsykologien kokeman työn ja vapaa-ajan välinen rajojen hallinnan ja työstä irrottautumisen kokemuksen yhteyttä työssä koettuun psykologiseen tuottavuuteen. Ensimmäisenä oletuksena oli, että työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallinta on yhteydessä tehokkaampaan työstä irrottautumiseen. Toisena oletuksena oli, että tehokkaampi työstä irrottautuminen on yhteydessä parempaan työn psykologiseen tuottavuuteen. Kolmanneksi oli tarkoituksena selvittää, onko rajojen hallinnalla suora yhteys työn psykologiseen tuottavuuteen, vai toimiiko työstä irrottautumisen mekanismi välittävänä tekijänä työn ja vapaa-ajan välisen rajojen hallinnan ja työn psykologisen tuottavuuden välillä.

Tutkimuksen mukaan rajojen hallinta on yhteydessä työstä irrottautumiseen ja työstä irrottautuminen puolestaan työn tuottavuuteen. Tutkimustulokset osoittavat, että työstä irrottautuminen toimii välittävänä tekijänä rajojen hallinnan ja työn tuottavuuden välillä. Tutkimuksen pohjalta voidaan siis todeta, että pelkästään rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille ei ole itsessään merkityksellinen tekijä työn tuottavuuden lisäämisessä, vaan työstä irrottautuminen tarvitaan välittäväksi tekijäksi näiden välille.

Tarkasteltaessa taustatekijöiden vaikutusta tutkittuihin ilmiöihin iän merkitys nousi keskeiseksi sekä paremman työstä irrottautumisen että paremman työn tuottavuuden suhteen. Näyttää siis siltä, että iän ja sen myötä kertyvän elämäkokemuksen myötä työasiat on helpompi siirtää pois mielestä ja unohtaa kokonaankin työajan ulkopuolella. Samoin työn määrään ja laatuun ollaan tyytyväisempiä vanhempana. Samansuuntainen yhteys vallitsee myös valmistumisajankohdan ja työstä irrottautumisen ja työn tuottavuuden välillä, joten elämäkokemuksen ohella myös ammatillinen kokemus työssä näyttää kehittävä näitä ominaisuuksia.

Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet

Suomessa on tutkittu työn ja vapaa-ajan, esim. työn ja vanhemmuuden ja/tai perhe-elämän, välistä yhteensovittamista ja rajojen hallintaa (mm. Kinnunen, U. ym., 2016; Kivimäki, 2009; Känsälä 2012; Tammelin, 2009) ja työstä palautumista (mm. Kinnunen & Mauno 2009; Pennonen, 2011; Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T. & Tolvanen, A., 2011). Edellä mainittujen ilmiöiden suhteesta työn psykologiseen tuottavuuteen ei kuitenkaan juurikaan ole kotimaista tutkimustietoa. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sen tuottamaa uutta tietoa, sillä suomalaisilla koulupsykologeilla tutkimus on ensimmäinen tässä laajuudessa.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pohtia tutkimuksen vastausprosentin riittävyttä tutkimuksen yleistettävyyden kannalta. Katoanalyysin mukaan tutkimukseen vastanneet eivät kuitenkaan eronneet kaikista Psykologiliittoon kuuluvista koulupsykologeista sukupuolen mukaan, ja iän mukaankin eroa oli vain 26 – 30 -vuotiaissa, jotka olivat vastaajissa yliedustettuina. Nuoremmat, melko vastavalmistuneet ja työuransa alussa olevat koulupsykologit ovat siis olleet innokkaampia vastaamaan kyselyyn. Syynä voi olla mm. se, että nuorimmissa ikäluokissa sähköiseen kyselyyn vastaaminen on luontevinta. Voi myös olla, että nuorimmat ja kokemattomimmat, vielä ammatti-identiteettiään rakentamassa olevat koulupsykologit, pohtivat keksimäärin enemmän kyselyssä esiin nostettuja asioita ja ovat siksi niihin myös alttiimpia vastaamaan.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää sitä, että tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä muihin psykologeihin, koska on tutkittu nimenomaan koulupsykologeja, joiden työkenttä eroaa melko merkittävästi muissa työympäristöissä (kuten sairaaloissa, työterveydessä, ammatinvalinnassa, kuntoutuksessa jne.) työskentelevistä psykologeista. Toisaalta tulokset eivät myöskään ole suoraan yleistettävissä samassa työympäristössä työskenteleviin, kuten muuhun koulun henkilökuntaan (kuten opettajiin ja koulunkäynninohjaajiin), eikä edes muihin oppilashuollon edustajiin (kuten

koulukuraattoreihin ja kouluterveydenhoitajiin), koska näiden työnkuva ja työrooli ovat erilaiset kuin koulupsykologeilla.

Pohdittavaksi jää edelleen, voisivatko jotkut muut tekijät vaikuttaa työn psykologiseen tuottavuuteen enemmän kuin rajojen hallinta ja työstä irrottautuminen. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi työn sisältöön liittyvät tekijät ja toisaalta työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät. Samoin olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin, lisäävätkö tietyt työstä irrottautumisen muodot työn tuottavuutta enemmän kuin toiset, ja mikä merkitys yksilöllisillä piirteillä on tässä prosessissa.

Tilastollisia yhteyksiä tarkastellessa näytti siltä, että toisin kuin työstä irrottautumiseen ja työn tuottavuuteen, työn ja vapaa-ajan väliseen rajojen hallintaan iällä ei ollut niinkään merkitystä, vaan merkittäväksi tekijäksi nousi perhetilanne. Jatkossa voisikin selvittää tarkemmin perhetilanteen yhteyttä työn ja vapaa-ajan väliseen rajojen hallintaan – millainen perhetilanne ja mistä eri syistä joko helpottaa tai vaikeuttaa rajojen hallintaa työn ja vapaa-ajan välillä. Alustavasti näyttäisi siltä, että työhön liittyvät asiat 'valuivat' vapaa-ajan puolelle herkemmin silloin, kun elettiin yksin tai kumppanin kanssa, vailla lapsiperhearkea. Mm. Hahn & Dormann (2013) havaitsivat tutkiessaan puolison ja lasten vaikutusta työstä irrottautumiseen ja hyvinvointiin, että puoliset vaikuttivat toistensa työstä irrottautumisen tasoon, mutta kun perheessä oli lapsia, tämä yhteys oli heikompi. Lasten vaatima aika ja huomio siis heikensivät puolisoitten mahdollisuuksia vauvoa työhön liittyviä asioita joko itsekseen tai keskenään työajan ulkopuolella.

On hyvä ottaa huomioon myös tämänkaltaisen poikittaistutkimuksen asettamat rajoitukset. Sen avulla on mahdollista saada vain senhetkinen kuva, kunkin koulupsykologin juuri ajankohtaisesti käsillä olevassa työ- ja elämäntilanteessa. Tietyllä hetkellä kysytyihin asioihin voisi tulla toisenlainen vastaus toisessa hetkessä ja tilanteessa. Tätä pohtivat myös muutamat tutkimukseen osallistuneista koulupsykologeista tutkimuslomakkeen avoimen palautteen kohdassa. Koulupsykologien työ rytmittyy kouluvuoden mukaan, jolloin kiireisimmissä vaiheissa vuotta (esimerkiksi kevätlukukaudelle kasautuvat selvittelyt ja tutkimukset oppilaiden tulevan lukukauden opiskelupaikkoihin liittyen) psykologeilla saattaa olla vaikeampi irrottautua työstä kuin seesteisempinä aikoina, kuten vaikkapa kesäkuukausina koulujen ja oppilaitosten loma-aikoina. Toisena ajankohtana toteutettu kysely voisi siis aikaansaada toisenlaisia vastauksia. Pitkittäistutkimuksen avulla, samoja koulupsykologeja pidempään seuratussa, olisi mahdollista selvittää paitsi koulupsykologityölle ominaisen kausittaisen vaihtelun vaikutuksia, myös sekä iän että työkokemuksen myötä tapahtuvaa muutosta. Samalla olisi mahdollista saada tietoa myös muiden

elämäntapahtumien (kuten perhe- ja työtilanteiden muutosten, vakavien sairastumisten ym.) vaikutuksista rajojen hallintaan, työstä irrottautumiseen ja työn tuottavuuteen.

Suositukset ja päätelmät

Tutkimus osoitti, että rajojen hallinta työn ja vapaa-ajan välillä on yhteydessä työn tuottavuuteen nimenomaan työstä irrottautumisen kautta. Tästä syystä olisikin hyvä huomioida työstä irrottautumisen merkitys työn tuottavuuden, ja myös laajemmin työhyvinvoinnin kannalta. Kunkin koulupsykologin olisi hyvä löytää ne yksilölliset keinot, joiden avulla raja työn ja vapaa-ajan välille muodostuu selkeäksi ja työstä irrottautuminen onnistuu mahdollisimman hyvin. Tutkimuksen mukaan onnistunut työstä irrottautuminen takaa myös paremman työn tuottavuuden, josta on hyötyä sekä yksilölle itselleen (fyysinen ja psyykinen hyvinvointi) että laajemmin työyhteisölle (työntekijöiden parempi ja tehokkaampi panos yhteisen hyvän eteen). Työstä irrottautumisen merkitys työn tuottavuuden kannalta olisi näistä syistä hyvä tiedostaa myös ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.

Tutkimuksessa nousi esille myös iän ja sen mukanaan tuoman elämäkokemuksen sekä ammatillisen kokemuksen merkitys paremmassa työstä irrottautumisessa ja työn tuottavuudessa. Tämä olisi hyvä ottaa huomioon työyhteisössä. Vanhemmat ja kokeneemmat koulupsykologit voisivat toimia oman ammattiroolinsa sisällä nuorempien kollegojen 'mentoreina', auttaen kokemattomampia psykologeja hahmottamaan työkentän kokonaiskuvaa ja sitä mikä laajassa ja vaativassakin työnkuvassa on olennaisinta ja mihin siinä tulisi ensisijaisesti keskittyä, kun otetaan huomioon paitsi lain kirjain, myös työmäärän ja työajan asettamat realiteetit. Kollegiaalisen tuen merkitys erityisesti aloitteleville työntekijöille on noussut esiin mm. Guestin (2000) koulupsykologien ammatillista kasvua käsittelevässä tutkimuksessa.

Työn tekemisen muodoissa ja tavoissa on tapahtunut muutamana viime vuosikymmenenä merkittäviä muutoksia. Eniten muutokset ovat vaikuttaneet ns. aivotyöläisten ja tietotyöläisten työntekoon, sillä heidän tekemäänsä työtä on usein mahdollista tehdä muuallakin kuin varsinaisella fyysisellä työpaikalla. Koulupsykologin työkenttä on perinteisesti konkreettisesti kouluilla, oppilaiden ja koulun henkilökunnan parissa. Tästä huolimatta työ kulkee kuitenkin myös koulupsykologin mukana, paitsi hänen liikkueensa eri työpisteiden välillä, myös kommunikaationa matkapuhelimen välityksellä, merkintöinä kalentereissa ja teksteinä sähköisissä viestintävälineissä – ja mikä olennaista, myös ajatuksissa, mielessä ja tunteissa. NykYTEKNOLOGIAN kehittymisen myötä työ

on hyvin usein vain napin painalluksen päässä kannettavissa tietokoneissa ja älypuhelimissa, kaikkina vuorokauden aikoina. Työn ja muun elämän raja on näin ollen häilyvä, eikä työstä irrottautuminen tapahdu useinkaan vain sulkemalla työhuoneen ovi takanaan päivän päätteeksi.

Mikäli työ on elämässä alati läsnä, työn ja vapaa-ajan rajapinnan hämärtyessä ja työn vaatimuksista palautumisen estyessä, työntekijälle koituu fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia rasitteita. Onkin tärkeää, että työntekijä kykenee sekä käytännön että ajatusten tasolla rajaamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan sekä irrottautumaan työn vaatimuksista työajan ulkopuolella. Tällöin mahdollistuu mahdollisimman hyvä työn tuottavuus, josta on paitsi subjektiivista hyötyä työntekijälle itselleen, myös objektiivista hyötyä työyhteisölle ja työn kohteelle, tässä tapauksessa koko oppilashuoltotyölle. Toimiva kollegiaalinen, iän ja sen mukanaan tuoman kokemuksen huomioiva kommunikaatio, riittävä ja ammattitaitoinen työnohjaus, ennaltaehkäisevällä tavalla toimiva työterveyshuolto sekä työntekijän omien henkilökohtaisten ominaisuuksien ja toimintatapojen tiedostaminen muodostavat kokonaisuuden, joiden avulla ylläpidetään tätä monipuolista hyötynäkökulmaa.

LÄHTEET

- Ahtola, A. & Kiiski-Mäki, H. (2010). Koulupsykologinen työ Suomessa – opettajien ja muun oppilashenkilöstön käsityksiä. *Psykologia* 45 (03), 234 – 248.
- Ashworth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transition. *The academy of management review*. 25(3), 472 – 491.
- Barber, L. K. & Jenkins, J. S. (2014). Creating Technological Boundaries to Protect Bedtime: Examining Work–Home Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259 – 264.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173 – 1182.
- Bringslimark, T., Hartig, T. & Patil G. (2007). Psychological benefits of indoor plants in workplaces: putting experimental results into context. *HortScience* 42(3), 581-587.
- Campbell Clarke, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations* 56(6), 747 – 770.
- Clements-Croome, D. & Kaluarachchi, Y. (1999). Assessment and measurement of productivity. Teoksessa Clements-Croome, D. (1999) *Creating the Productive Workplace*. Florence (KY, USA): CRC Press.
- Eldridge, L. P. & Pabilonia, S. W. (2010). Bringing work home: implications for BSL productivity measures. *Monthly Labor Review*, 18 – 35.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as respite. *Journal of Applied Psychology* 83(4), 577 – 585.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen M., Rusko, H. (2007). Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.) *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologista*. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja (s. 60 – 82). Helsinki: Edita.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A. & Barger, P. (2010). Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time. *Journal of Applied Psychology* 95(5), 977-983.

- Guest, K. E. (2000). Career Development of School Psychologists. *Journal of school psychology*, 38(3), 237-257.
- Hahn, V. & Dormann, C. (2013). The Role of Partners and Children for Employees' Psychological Detachment From Work and Well-Being. *Journal of Applied Psychology* 98 (1), 26 – 36.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408 – 420.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513 – 524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 7-27). Tampere: Juvenes-Print.
- Kinnunen, U., Feldt T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:6, 805-832.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto, psykologian laitos: Taju.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work–nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99–123.
- Kivimäki, R. (2009). *Vanhemmuus työpaikoilla*. Väitöskirja, Tampere University Press.
- Kossek, E., Rudermann, M., Braddy, P. & Hannum, K. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 81, 112-128.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730.
- Känsälä, M. (2012). *Työura ja parisuhde - erilliset yhdessä?: Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla*. Turku School of Economics : KY-Dealing.

- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, 338, 171-179.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P.J.D., & Thierry H. (toim.) *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (s. 5-33). Hove, England: Psychology press.
- Moazami-Goodarzi, A., Rantanen, J., Nurmi, J.-E., & Mauno, S. (2015). Work–Family Boundary Management Profiles in Two Finnish Samples: A Person-oriented Approach. *International Journal of Business Administration*, 6 (6), 12-25.
- Nevalainen, V. (2010). Koulupsykologitoiminta. Teoksessa Nieminen, P., Nevalainen, V. & Holma, J. (toim.) *Psykologin Ammattikäytännöt* (s. 156-167). Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. The University of Chicago Press.
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013). Saatavissa: [Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)
- Park, Y., Fritz, C. & Jex, S. (2011). Relationships of work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology* 16(4), 457-467.
- Pennoinen, M. (2011). *Recovery from work stress: Antecedents, processes and outcomes*. Tampere University Press.
- Perlow, L. (1998). Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43, 328-357.
- Puhakka, E. (2007). Työssä jaksaminen ja kehittyminen – yksin ja yksinäisenä. Teoksessa Raninen S. & Takalo, T. (toim.) *Psykologina koulussa* (s. 242-257). Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rothbard, N, Philips, W. & Dumas, T. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization science*, 16 (3), 243-258.
- Rönkä, A. & Kinnunen, U. (2009). Kun työstä tulee vieras perheessä. Teoksessa *Vieras perheessä* (toim. Jallinoja, R.) Tampere: Yliopistokustannus.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress* 23(4), 330-348.

- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T. & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(8), 877-888.
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, And Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology* 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between nonwork and Work. *Journal Of Applied Psychology* 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions of Psychological Science* 21(2), 114-118.
- Sonnentag, S. & Bayer, U. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequencies of Psychological Detachment from Work During Off-Job Time. *Journal of Occupation Health Psychology* 10(4), 393-414.
- Sonnentag, S., Bienneweis, C. & Mojza, E. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep and Affect. *Journal of Applied Psychology* 93(3), 674-684.
- Sonnentag, S., Bienneweis, C. & Mojza, E. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology* 95(5), 965-976.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12 (3), 204-221.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103.
- Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior* 76(3), 355-365.
- Sonnentag, S., Mojza, E., Biennewies, C. & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: a week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work and stress* 22(3), 257-276.
- Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight Attendants' Daily Recovery From Work: Is There No Place Like Home? *International Journal of Stress Management* 11(4), 366-391.

Sonnentag, S. & Zijlstra, F. (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being and Fatigue. *Journal of Applied Psychology* 91(2), 330-350.

Tammelin, M. (2009). Working time and family time: Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. University of Jyväskylä.

VanVoorhis, R. W., & Levinson, E. M. (2006). Job satisfaction among school psychologists: A meta-analysis. *School Psychology Quarterly*, 21(1), 77-90.