

# Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjistä apu aikuiskasvatustieteen kriisiin?

**Vilma Hänninen, Jukka Partanen ja Oili-Helena Ylijoki (toim. 2001).  
Sosiaalipsykologian  
suunnannäyttäjää.  
Tampere. VASTAPAINO**

**Onko aikuiskasvatustiede kriisissä?** Mielestäni on. Kriisi näkyy oppivan organisaation ideologian hyväksymisenä sekä perusteettomana työssä oppimisen ihailuna – liturgisia lausumia kriittiseen reflektiinön tärkeydestä toistellaan mantran lailla. Soveltavaa tutkimusta tehdään kritiikkittömästi hymistellen ja lähtökohteisesti siten, että tilaaja eli rahoittaja on aina oikeassa. Jos rahoittaja kannattaa oppivan organisaation ideologiaa tai työssä oppimista koulutuksen menetelmänä, kannattavat niitä myös ”rinta rottingilla paikalle pyyhälvät kirkasotsaisesti seteliselkärankaiset aikuiskasvatustieteilijätkin”. Käsittelem ensiksi nämä kriisin ilmentymät ja siirryn vasta sen jälkeen itse teoksen arviointiin. Tällainen käsittelytapa vastaa nimittäin parhaiten teoksen lukemisen prosessiani.

**Pilkkakirves heilumaan!** Isä Työnantaja on aikuiskasvatustieteessä määritelmällisesti aina oikeassa. Työelämään kohdistunut aikuiskasvatustieteellinen tutkimus on oivalta-vasti kyennyt sivuuttamaan merkittävät ihmistieteelliset kysymykset vetoamalla oppivan organisaation ideologiaan ja ihmiskuvaan. Sopiva sosiaalisuus ja pyyteetön uhrautu-

vaisuus ovat oppivan organisaation malleissa toivottuja hyvän työntekijän ominaisuuksia. Kuitenkin samanlaisesti oppivan organisaation ihmiskäsitys on toiselta puolen myös yksilöllisyyttä korostava. Ihminen on, tai hänen ainakin pitäisi olla tietoinen ja tavoitteellinen, aktiivinen ja innostunut, elämän projekteiksi kokeva ja ongelmat haasteiksi mieltävä, suorituksia korostava ja itsensä omasta onnistumisestaan – tai varsinkin epäonnistumisestaan – vastuullistava.

**Oppivan organisaation** ihmisihanne on siis ylideterminoitu siinä mielessä, että ihmiseltä saatetaan odottaa ylipäätään liiaksi ominaisuuksia, jotka osittain ovat vaikeasti yhteensopivia. Hyvältä työntekijältä odotettavat psykologiset ominaisuudet eivät ole vähäisiä. Niiden lisäksi toivotaan sellaisia sosiaalisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat olevan ristiriidassa odotettavien psykologisten ominaisuuksien kanssa. ”Tiimin eteen työskentelevä, organisaatioon voimakkaasti sitoutuva, tavoitteellinen, suoritusshakuinen ja itsensä epäonnistumisistaan vastuullistava yksilö” – eikö samankaltainen ideologia kajahtanut Neuvostoliitossa 1930-luvulla Stalinin toteuttamassa neuvosto-ihmisen kasvatusprojektissa? Olisiko kenties kriittisen organisaatiososiologian jo aika rinnastaa Isä Aurinkoisen vankeleirit oppivaan organisaatioon?

**”Ulos projekteihin oppimaan”** -tyyppinen pedagogiikka on ajan henki. Työssä oppiminen vaikuttaa olevan viisasten kivi, jonka avulla opetuksen pulmat ratkaistaan. Sensitaatio, habituatio, klassinen ehdollistuminen ja välineellinen oppiminen ovat edelleen olemassa olevia oppimisen teorioita. Sensitaation ja habituation avulla kyetään ymmärtämään ja selittämään, miten ihminen oppii uudessa työympäristössä selviämään, jäsentämään, siivittämään ja valikoimaan ärsyketulvan havainnoiksi. Klassisen ehdollistumisen avulla selitetään vallan toimivasti esimerkiksi työtyytyväisyyden elimistöllinen puoli. Jos työntekijälle tulee etova olo heti, kun hän tarttuu työpaikkansa ovenriipaan, on tuo tunne kenties työssä oppimisen tulosta? Välineellisen oppimisen avulla voidaan ymmärtää paitsi yksittäisten operaatioiden oppiminen, niin myös tilannekohtaisesti yleistettävien persoonallisten ominaisuuksien tason muutos. Aloitteellisuus ja sinnikkyys ovat hyvältä työvoimalta odotettavia persoonallisia ominaisuuksia, joiden tasoon voidaan oppimiskokemusten avulla vaikuttaa.

**Työssä oppiminen on** pääasiallisesti hahmotettu myönteiseksi oppimiseksi, jossa yksilö kriittisesti reflektoi kokemuksiaan ja oppimisiaan. Tärkeä ja arvokas tutkimuskohde tuokin; samalla kuitenkin itse oppimisen val-

tavirta on kadonnut näkyvistä. Työssä oppimisen pedagogiikassa ei liioin ole pohdittu psykologian emeritusprofessori Yrjö-Paavo Häyrysen aikoinaan tekemää kysymystä, ”opitaanko kaaosteorian perusteet parhaiten elämällä kaaoksessa”. On vallon mahdollista, että kaaoksessa opitaan vain temput, joiden avulla kaaoksessa selviydytään. Näppärit pikku temput kääntyvät pikaisesti ammattilaisuuden kehittymisen esteiksi.

**Vilma Hännisen, Jukka Partasen ja Oili-Helena Yljiö-**en toimittama teos on syntynyt luentosarjan oheistuotteena. Eri sosiaalipsykologit kertoivat mieliteoreetikostaan, hänen tutkimuksistaan, elämästään ja mielenlaadustaan. Näin teokseen on valikoitunut esiteltäväksi yhteensä 17 sosiaalipsykologian suunnan näyttäjää. Heistä vain yksi on nainen, joten kirjan työnimenä pitkään käytetty ”Ukkogalleria”-nimitys oli paitsi hauska, niin myös osuva.

**Kirja koostuu neljästä** osasta. Ensimmäisessä osassa esitellään jyrkät klassikot Darwin, Freud, Mead, Vygotski ja Lewin. Jyrkevien klassikoiden esittely oli nauttivaa luettavaa. Klassikot itsessään rupesivat elämään mielessäni; artikkelien myötä he piirtyivät myös tiettyä historiallista aikaa eläneinä ihmisiin esiin.

**Muissa teoksen osissa** ei enää noudateta kronologista järjestystä vaan artikkelit on koottu teemoittain. Toisessa osassa tarkastellaan psyykkisiä prosesseja sosiaalisesta näkökulmasta. Esiteltäviksi teoreetikoiksi on valittu havaitse-

mista tutkinut Gibson, oppimisprosesseja tarkastellut Bateson, moraalista päättelyä tutkinut Kohlberg ja emotionitutkijana kunnostautunut, ukkogalleriaan kuulumaton Arlie Hochschild.

**Aikuiskasvatustieteellisessä** työssä oppimisen pedagogiikassa ovat havaitsemisprosessien lainalaisuudet jääneet hätkähdyttävän tunteuttomaksi. Nykyaikaisessa liturgiassa puhutaan huippusuorituksista ja huippuosuamisesta. Tällöin unohdetaan, että huippuosuamista ilmaiseva suoritus alkaa jo ympäristön ärsyketulvan käsittelystä – näennäisestä kaaoksesta kyetään hahmottamaan oleellisiin suoritukseen liittyvä tai siihen vaikuttava syvärakenne. Kyse on havaintopsykologisesta hahmontunnistuksesta ja affordanssien havaitsemisesta. Gibsonin havaintopsykologia avaa aikuiskasvatustieteilijälle oven kiinnostavaan maailmaan: hahmontunnistuksen ja affordanssien kytkeminen oppimistapahtumaan voisi viedä oppimispsykologista tutkimusta eteenpäin.

**Gregory Bateson** tunnetaan aikuiskasvatustieteessä, joten häntä ei tarvitse esitellä. Kohlbergin ja Hochschildin tutkimuksista aukeaa aikuiskasvatustieteelliseen tutkimukseen kiinnostavia kysymyksiä, jotka ovat aidosti kriittisiä. Artikkeleiden pohjalta herää kysymään, josko oppivan organisaation ideologia vaatii moraalisen päätelyn heikentämistä: palautumista lapsenomaiseen ”aina valmis kiltti partiolainen pyyteettömästi auttamaan” -ajatteluun.

**Entäpä tunnepolitiikka?** Oppivan organisaation liturgiassa vedotaan sosiaalisiin roolinottoemootioihin. Häpeän välttäminen ja kasvojen säilyttäminen suuntaavat ihmisten käyttäytymistä arjessa ja valintatilanteissa. ”Erityisesti oman yhteisönsä peittäminen on ollut suurimpia syntejä ihmislajin historiassa. Ja evoluutioympäristössä (sukulaiset ja ystävät) yhteisön ulkopuolelle joutuminen on tiennyt yksilön tuhoa. Siksi ihmisellä on kova, välillä lähes ahdistava taipumus peilata jatkuvasti hyväksytyksi tulemistaan ja yrittää välttää lievemmän nolostumisen tai voimakkaamman häpeän riskin sisältäviä tilanteita. Häpeä on tunne, joka on kehittynyt pitämään yksilöt moraalisisina ja solidaarisina, perusasioiden suhteen konformistisina yhteisönsä jäseninä.” (Tuohinen 2000,254).

**Tiimiinsä sopeutunut** työntekijä saattaa esimerkiksi todeta: Minun oli tuettava häntä tiimimme kasvojen säilyttämiseksi, vaikka en kykenekään pitämään hänen toimintaansa kaikilta osin moraalisesti hyväksyttävänä. Tuossa lauseessaan sitoutunut työntekijä perustelee kantaansa sosiaalisiin roolinottoemootioihin vedoten (mitä muut ajattelevat minusta/meistä, jos emme toimi sopivalla tavalla). Velvollisuus käy selvästi ylitse moraalin. Vastaavasti surullisen kuuluisissa Lahden maailmanmestaruushiihdoissa 2001 suomalaishiihtäjät kunnostautuivat kiellettyjen aineiden käytössä ja toistuvassa päin naamaa valehtelussa. Huippuhiihtäjä väitti tiedotustilaisuudessa puhuvansa totta, koska on rehti jätkä. Muuta-

mia viikkoja myöhemmin samainen hiihtäjä totesi valehdelleensa, jotta kaverit eli muut kiellettyjen aineiden käyttäjät eivät paljastuisi. Suomen kansalle voidaan valehdella, kunhan kunnia kavereiden silmissä säilyy. Kunnia ja häpeä asettuvat kummassakin esimerkissä moraalisen päätelyn reunaehdoiksi, rajoiksi.

**Toivottavasti esimerkit** osoittavat, että sosiaalisten roolinottoemootioiden hyödyntämisessä on kyse erittäin vakavasta asiasta. Oppivan organisaation ideologia rakentuu niiden varaan: Ansaitse jatkuvasti paikkasi positiivisessa ryhmässämme äläkä vahingossakaan epäile Isä Työntantajaa. Kuulut joukkoon jos olet kuin me ja annat kaikkesi meidän eteen. Aikuiskasvatustieteessäkin olisi eettisen ja moraalisen pohdinnan paikka. Olisi pohdittava, miksi olisi oikeus vaatia ihmisiltä tiettyjä emootioita, asenteita ja arvoja. Miksi ei pelkkä hyvä työsuoritus muka riitä? Milloin ja miksi olemme luopuneet perinteisistä arvoistamme, valistuksen, sivistyksen, tiedon ja yksilön itseisarvoisen merkityksen korostamisesta? Vai olemmeko luopuneet? Tavitteleeko meitä raha vai onko foucault`lainen vallan tajuntateollisuus musertanut kykymme nähdä?

**Kolmannessa osassa** esitellään sosiaalipsykologisen tehtävänasettelun haastajat. Heistä ainoastaan Harre on jollain tapaa aikuiskasvatustieteellisen tutkimuksen tuntema. Sitä vastoin Moscovici, Gergen ja Billig ovat selvästi tuntemattomampia suuruuksia. Heihin kuitenkin kannattaa paneutua. Kliseisen ratio-

nalistista visio-organisaatiokulttuuri-julkilausumat -tyyppistä tilaustutkimusta on työelämän kenttä pullollaan. Sitä vastoin uudet ja vähän vanhemmatkin sosiaalipsykologian suuntaviivat tarjoavat ajattelun aihetta. ”Miten saadaan ihmiset haluamaan oikeita asioita?” -tyyppinen kysymys on kasvatuksen ja johtamisen ydinkysymyksiä. Kenties sosiaalisten representaatioiden naturalisointi on organisaatiokulttuurin säätelyn voimavara?

**Neljännän osan** muodostavat vuorovaikutuksen tutkimukseen keskittyneet Blumer, Goffman, Garfinkel ja Sachs. Mitenkä näitä vuorovaikutustutkijoita kuvaisi ja jäsentäisi? Diskurssitai keskusteluanalyysi ei enää ole aikuiskasvatuksen tutkimuksessa uusi asia. Goffmanista ja Garfinkelistä kannattaa kuitenkin pitää ottaa vaari. Aikuiskasvatustieteelliset tapaustutkimukset saattavat avautua dramaturgisesta näkökulmasta innovatiivisella tavalla. Lisäksi tietty tapaus (ilmiö/positio) edellyttää sitä kannattavan järjestelmän, joka yleensä piiloutuu katseelta. Ihmisten kyky nopeisiin tulkintakehyksen vaihtoihin on myös hätkähdyttävä piirre: miten työelämän ongelmalanteissa moraalinen päättely ja tulkintakehykset kytkeytyvät toisiinsa, miten määritellään, ketkä kuuluvat meihin, jotka olemme oikeutettuja tasa-arvoiseen kohteluun, ja ketkä kuuluvat ”niihin”, joita käsitellään erilaisessa moraalissa koodistossa?

**Teos on mielestäni** hyvä. Varttunut tutkija saa sitä lukiessaan ahaa-elämyksiä sekä uusia, innovatiivisia empiiri-

sen tutkimuksen keinoin ratkaistavissa olevia kysymyksiä. Opintojaan aloittelevalle aikuiskasvatustieteen opiskelijalle se on hyvä teos opeteltavaksi. Jos on sen kunnolla oppinut, on astunut hyvän askeleen sosiaalipsykologisten näkemysten poluilla. Samalla on kertynyt aimo annos myös psykologista, sosiologista ja metodologista ”massaa”. Teos ei kuitenkaan ole helppo. On lukijasta itsestään kiinni, jääkö se kuolleeksi sanaksi vai tekeekö siitä itselleen elävää sanaa. Tämä edellyttää vaivannäköä, sen kysymistä miten suunnannäyttäjän näkemykset näkyvät minun itseni arjessa. - Tekstin konkretisointi on lukijan vastuulla. Valo tuli siis affordanssina, tarjoutumana, mutta lukijan on itse työstettävä valo valaistumiseksi.

## Lähteet

Tuohinen, T. 2000. Heinäsirkka vai muurahainen? Suomalaisen työhalun psykologisilla juurilla. Teoksessa Tommi Hoikkala ja J.P.Roos (toim).2000 -luvun elämä. Sosiologia teorioita vuosituuhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus,238-266.

*Juha Varila*