

Juhani Räsänen

**TYÖN TEITÄ JA HARHAPOLKUJA
ALOITTELIJOILLE JA
ASiantuntijoille**

**Suomen Työvalmennusakatemia
Järvenpää**

Esipuhe

Käsillä oleva työ on työ työstä. Se on tarkoitettu kaikille, jotka ovat kiinnostuneet tutkimaan työn ja ihmisen välistä suhdetta. Kirjoittaessani olen ajatellut erityisesti oppilaanohjaajia ja opettajia, jotka ohjaavat opiskelijoita työn maailmaan.

Työllä luodaan välineitä tarpeiden tyydyttämiseen: ruokaa, vaatteita, asuntoja, tavaroita ja palveluita. Samalla työn tulisi tyydyttää ihmisen tarvetta toimia mielekkäällä tavalla mielekkäiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Hänen hyvinvointinsa on ratkaisevasti riippuvainen työn sisällöstä, työmenetelmistä, työn kohteen ymmärtämisestä, työorganisaation sairaudesta tai terveydestä, järkevästä työnjaollisesta vastuusta ja työpaikan lähisuhteista. Oleellista myös on, millainen käsitys tekijällä itsellään on työstä ja miten tämä ohjaa hänen toimintaansa.

Ihminen uhraa työlle elämänsä valppaimmat tunnit. Oppiakseen ammatin hän ahkeroitsee koulussa useita vuosia. Hänelle sanotaan, että hänen tulee valmistautua työelämää varten. Kukaan ei kuitenkaan kerro, mitä on työ, mistä se on syntynyt ja mitkä ovat siihen liittyvät keskeiset perusolettamukset.

Nähtävissä olevan tulevaisuutemme olennaisimmat haasteet koskevat työn henkisessä, tunneankuroiduissa kerroksissa olevia ulottuvuuksia. Muutos työelämässä, josta paljon puhutaan, koskee ennen kaikkea ihmisen osan muutosta tuotannon tekijänä.

Ihminen on eriskummallinen ja ennakoimaton, yllätyksellinen ja hankala ja kohtuuttoman helposti loukkaantuva, epäluuloinen ja kostonhaluinen, unelvoima ja kiihkoileva, kateellinen ja aggressiivinen, innostuva ja pettyvä, rakastava ja vihaava ja mahdollisimman epämekanistinen olento. Ihminen on myös itsenäinen subjekti, omin silmin maailmaa tarkasteleva olento, joka etsii myös työstään arvoja ja merkitystä elämälleen.

Tekemisen, ponnistelun ja aikaansaamisen tarve on voimakas kaikkina ikäkausina. Mieluisan tehtävän suorittaminen ja tehtävässä onnistuminen tuottaa tyydytystä ja iloa tekijälle. Lapsille ja nuorille olisikin mahdollisimman varhain kerrottava mitä työ on ja millaisia merkityksiä siihen liittyy. Myös aikuiskoulutuksessa olisi opettava ihmisiä ymmärtämään, että työ on suvunjakamisen ja lastenhoidon ohella alkuperäistä ihmisen toimintaa, mutta että se ei ole koko olemassaolon tarkoitus.

Kaikkeen opetukseen sisältyy integroituneesti kasvatusta ja opetusta työhön. Myös opettajan suhteesta työhön ja tavasta tehdä työtä oppilaat tekevät työtä koskevia päätelmiä. Jos opettajalla on mahdollisimman monipuolinen kuva työstä ja siihen liittyvistä kulttuurisista perusolettamuksista, pystyy hän todennäköisesti siirtämään myös oppilailleen tietoon perustuvan ja tietoisemmän työtä koskevan orientaation. Samalla hän ehkä huomaa työtä koskevien käsitystensä vaikutuksen omaan työhönsä ja lähisuhteisiinsa. Nykypäivänä vieraantuneisuus työstä on vakava ilmiö. Myös opiskelusta ja itsensä kehittämisestä vieraantuminen on piinaavan olennainen perusongelma. Erityisen vakava se on yksilön itsensä kannalta.

Työhön ja työelämään kasvatusta tarvitsee yhä enenevässä määrin analysoitua tietoa päästäkseen "tieteen tielle".

Järvenpäässä heinäkuussa 2001

Juhani Räsänen

Esipuhe.....	2
I Ihminen ja työ	3
1.1. Työn synty	3
1.2. Työn määrittelyä	4
1.3. Tarpeet ja työ	4
1.4. Tarpeiden tyydytys ja työ.....	5
II Työ sovituksena ja vapautuksena.....	5
2. 1. Paratiisin kadottaminen - ruumiillinen ja henkinen työ.....	5
2. 2. Työn merkityshistoria	6
2.3. Työn kehitystyytit	7
2. 4. Työn yhteiskunnallistuminen.....	7
2. 5. Työ kuormitustekijänä	8
III Miksi tehdä työtä?	8
3. 1. Yhteiskunnalliset ja yksilölliset tekijät	8
3. 2. Työn kaksinainen luonne	9
3. 3. Työn pakkoa vai työn iloa.....	10
3. 4. Työ luomistoimintana	10
3. 5. Rikastettu ja vähäarvoinen työ.....	11
3. 6. Työ ja tekijän suhde	11
IV Työ ja ihmisluonnon luonne	12
4.1. Mitä ihminen on.....	12
4. 2. X - Y - teoria	13
4. 2. Suomalainen kaksijakoisuus	13
V Työ ja ihmisen toiminnan luonne.....	14
5. 1. Ihmisen arvokkuushakuisuus	14
5. 2. Tekemiseen ja olemiseen suuntautuminen.....	15
VI Työ ja ihmissuhteiden luonne	16
6. 1. Tilakontaktista sosiaaliseen kontaktiin	16
6. 2. Valta ja läheisyys	16
6. 3. Järjestelmät ja vertaisuussuhteet	17
VII Työ ja ihmisen suhde luontoon.....	18
7. 1. Ihmisen ristiriitainen rooli.....	18
7. 2. Oppimisen kolme mahdollisuutta	18

I Ihminen ja työ

1. 1. Työn synty

Alkuaan ihmisen toiminta ei ollut työtä. Alkuihminen tyydytti tarpeensa toiminnalla, jonka tarkoituksena oli pysyä hengissä. Kun alkukantainen metsästäjä valmisti itselleen metsästysaseen, käsi joka oli asean tehnyt, myös sinkautti sen saaliseläimeen. Toiminnan alku ja loppu olivat tekijän näkyvissä. Alkuperäisessä merkityksessään työ oli siis toimintaa, jolla pyrittiin muuttamaan tai säilyttämään ainetta, energiaa ja informaatiota. Ihminen irrottautui luonnosta ja alkoi hallita luontoa. Alkuihminen teki työtä toimeliaisuuden motiivista, innosta, joka syntyi tarpeesta tehdä jotain itselleen omaksi ilokseen tai tarpeeseensa. Vähitellen toiminta synnytti tavaroiden ja tiedon vaihtoa sekä vähitellen ihmisten ja yhteisöjen työnjakoa. Työhön sisältyi siten jo varhain kanssakäyminen ja yhteisöllisyys.

Työ- käsite tuli ilmeisesti käyttöön vasta kun ihminen valmisti ensimmäiset työkalut ja ryhtyi tuottavaan toimintaan hyvinvointinsa ylläpitämiseksi. Missä ja milloin työ-käsite on otettu käyttöön, on mahdotonta sanoa.

1.2. Työn määrittelyä

Työksi voidaan siis lukea ihmisen toimintoja sen mukaan, mitä toimintoja ihminen kulloinkin haluaa työksi kutsua. "Ihmisen työ voi olla sitä mitä hän on tekemässä tai mitä hän on tehnyt." (Räty, 1979).

Työn yleisimmin tunnettu määritelmä on kuitenkin syntynyt fysikaalisten tieteiden piirissä, jossa työ määritellään voiman ja voiman suuntaan tapahtuneen matkan tulokseksi. (Ghiselli-Brown, 1969) Fysikaalisesti työ on tapahtuma, jossa energiaa muutetaan muodosta toisen tai siirretään kappaleelta toiselle. Ilmiöön osallistuvan energian määrän ilmoittaa tehdyn työn suuruus. Yksinkertaisimmassa tapauksessa vaikuttaa voima kappaleeseen ja voiman vaikutuspiste siirtyy voiman suuntaan. Tätä määritelmää ei kuitenkaan voi soveltaa inhimilliseen työhön, jossa oletetaan kuluvan psyykkistä energiaa. Tätä on taas vaikea mitata ja vielä vaikeampi kuvata.

Ihmisen työ, laajassa mielessä, on tietoisesti jonkin tehtävän suoritukseen tähtäävää inhimillisen energian käyttöä. Mielihyvänsävyisen tunneaineksen hallitsemasta leikistä työ eroaa toimintaa ylläpitävällä tavoitteellisuudellaan. (Fokus, 1974)

Taloustieteellisesti työ on määritelty ihmisen ruumiilliseksi tai henkiseksi toiminnaksi, jonka tavoitteena on lähinnä tuoton tai tulon hankkiminen. Suomen Akatemian työsuojelujaos on puolestaan pitänyt työnä ihmisen ja luonnon välistä prosessia, jossa ihminen toiminnallaan välittää, ohjaa ja valvoo ainesten vaihtoa itsensä ja luonnon välillä ja muuttaa luontoa tuottaakseen tarvitsemiaan hyödykkeitä. Työ on ihmisen ruumiillisten ja henkisten kykyjen eli hänen työvoimansa tavoitteellista käyttämistä. Muuttaessaan työllä ympäristöönsä ihminen samalla muuttaa itseään. Työ edellyttää tuotantovälineiden järjestelmällistä käyttämistä ja niiden valmistamista. (Ylikoski, 1986) Työ tekee mahdolliseksi ihmisen potentiaalisten kykyjen kehityksen. Työ luo tottumuksia, tapoja ja ammatin harjoittamisessa pakollisia eettisiä sääntöjä. Se kasvattaa, kehittää ja muokkaa myös ihmisen persoonallisuutta. Työ ei siis muuta vain raaka-ainetta, vaan se myös kehittää ihmistä.

Voinemme tehdä sellaisen tulkinnan, että inhimilliseksi työksi nimitämme toimintaa silloin, kun siihen sisältyy viettipohjaista fysiologis-sielullista, tietoista ja tahdonalaista sekä tavoitteellista pyrkimystä jonkin tarpeen tyydyttämiseksi tai tuotantoon tähtäävän päämäärän saavuttamiseksi. Tarkempi määritelmä ei inhimillisen moniulotteisuuden takia ole tarpeellinen. Työ on siis koettava suuressa määrin tahdon ja tietoisien säätelyn alaiseksi toiminnaksi tapahtuipa se missä olosuhteissa tahansa.

1.3. Tarpeet ja työ

Työyhteiskunnan arvojen mukaan ihmisen työ on tarkoituksellista ja harkittua toimintaa. Se täydentää sekä hänen tuotettaan että hänen taitoaan. Työssä ihmiset saavat uusia taitoja, suorittavat kokeiluja, tekevät uusia keksintöjä ja monipuolistavat tekniikkaa ja työvälineistöä. Täten työprosessi on myös kehitystä.

Työ vaikuttaa identiteetin muodostumiseen etenkin nuorella työelämään tulijalla. Työelämässä omaa minää verrataan esimiehiin ja työtovereihin ja samalla etsitään omien kykyjen ja mahdollisuuksien rajoja. Työ antaa mahdollisuuden myös oppia uutta sekä toteuttaa omia odotuksia ja yhteisössä hyväksytyksi tulemisen tarpeita. Työ toimii myös tarpeita tyydyttävästi, koska tarvehierarkian kehittäjän Abraham Maslowin mukaan mikä tahansa ihmisen toiminta voidaan selittää pyrkimykseksi tyydyttää tarpeensa.

Vastakkaista näkemystä työn tarveperusteisuudesta edustaa Taisto Orre kirjassaan Työyhteisön ilmapiiri. Hän katsoo, että on triviaalia ja ristiriitaista puhua työnteon tarpeesta, koska sellaista tarvetta ihmisellä ei ole eikä tule olemaankaan. Orren mukaan työ ja tekeminen on erotettava toisistaan. Toiminta sinänsä on kyllä ihmisen perusviettejä, mutta tekeminen sinänsä tyydyttää ihmistä suoraan ilman työhön liittyvää välinearvoa. Työstä sinänsä ihminen ei saa mitään tyydytystä, vaan tyydytys seuraa myöhemmin.

Orren mukaan "Mikä tahansa ihmisen toiminta, joka ei suo suoraa tarvetyydytystä, on luokiteltava työksi riippumatta siitä, missä tämä toiminta tapahtuu ja mikä on sen välineellinen palkinto."

Palkkatyön väline on raha, ja tällä välineellä voi epäsuorasti hankkia tarvetyydytystä. Orre nimeää työn pakkoneuroottiseksi toiminnaksi, jota on tehtävä, ettei tulisi ahdistuneeksi. Työ antaa siis suojan ahdistusta vastaan.

Orren kanssa samaa mieltä on Paul Lafargue teoksessa Oikeus laiskuuteen. "Voidaan osoittaa, että "rakkaus työhön" ei ole mikään ylihistoriallinen inhimillinen piirre, vaan se on historian tuote."

Lafargue erottaa työn käsitteen utoppisesta työn käsitteestä. Jälkimmäinen voidaan tulkita itseilmaisuksi ja itsensä toteuttamiseksi, jossa sinällään pyritään hyvään laatuun ja tulokseen.

Mutta kun työ liitetään tuottavuusetiikkaan, jonka perustavoitteena on tuotteiden tuottaminen, kyseessä on kapitalistinen työ, joka hallitsee "välttämättömyyden" valtakuntaa. (Lafarque, 1981)

1.4. Tarpeiden tyydytys ja työ

Tarpeen käsitteen kautta lähestyy työn käsitettä myös Reijo Wilenius. Hänen mukaansa ihmisellä on kolmenlaatuisia tarpeita, joiden kohteet laadullisesti eroavat toisistaan.

(1) Aineelliset tarpeet kohdistuvat laadultaan aineellisiin asiantiloihin, ravintoon, vaatekseen, asuntoon ja muuhun elinympäristöön.

(2) Sosiaaliset tarpeet kohdistuvat sosiaalisiin suhteisiin ja niiden ominaisuuksiin, jollaisia ovat mm. vapaus, tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus, ystävyys ja rakkaus.

(3) Henkiset tarpeet kohdistuvat sellaisiin arvoihin kuin tietoon, taiteeseen, uskontoon, oman maailmankatsomuksen muodostamiseen ja itsensä toteuttamiseen.

Wileniuksen mukaan työllä on siten kolminainen tarkoitus. Se on aineellisen toimeentulon keino, tapa jäsentyä yhteisöön ja tilaisuus itsensä toteuttamiseen. Taloudelliseen kasvuun tähtäävässä yhteiskunnassa työn käsite on jäänyt alkukantaisen omavaraistalouden asteelle. Tästä seuraa, että yksittäiselle työsuoritukselle ei ole olemassa "objektiivisia mittapuita". Yksittäisen työsuorituksen arvon mittaamisen tekee mahdottomaksi se, että työnjakoisessa yhteiskunnassa työ on luonteeltaan kollektiivista. Tuote syntyy aina vain lukuisten yksittäisten työsuoritusten yhteisvaikutuksesta. Niiden erottaminen ja niiden merkityksen ja arvon mittaaminen on mahdotonta. (Wilenius, 1982)

Työnjakoisessa yhteiskunnassa kukaan ei voi pelkästään oman työnsä tuloksilla tyydyttää tarpeitaan, sillä työllään hän tyydyttää samalla kaikkien yhteiskunnan jäsenten tarpeita. Wilenius katsoo, että työ ja toimentulo tulisi erottaa toisistaan, koska palkka ei ole työn seuraus, vaan sen tarkoitus on tehdä eläminen, työskentely mahdolliseksi. Jos työ vapautetaan toimeentulosidonnaisuudesta, voidaan odottaa, että työn sosiaalinen motiivi, toisten tarpeiden tyydyttäminen, pääsee enemmän esiin. Tämä voi merkitä syvällistä työtä koskevien asenteiden muutosta yhteiskunnassa. (Wilenius, 1982)

Työn sosiaalinen motiivi riittäisi työnjaollisen yhteiskunnan työn tekemisen motiiviksi, jos jokainen saisi osallistua oman työnsä hallintoon. Jokaisella työntekijällä on "tekijän tieto", jota millään ulkopuolisella tarkkailijalla tai säätelijällä ei voi olla. Työn hallinto voi joko suosia tai estää työn luovan, toiminnallisen luonteen toteutumista.

II Työ sovituksena ja vapautuksena

2. 1. Paratiisin kadottaminen - ruumiillinen ja henkinen työ

Länsimaiden maailmankatsomus on, Vanhasta testamentista alkaen, perustunut työn eetokselle. Paratiisi on kadotettu lopullisesti. Otsa hiessä sinun tulee leipäsi syömän. Tämä tapahtui synnin teosta seuranneen perisyntin takia. Työstä tuli sovituksena, joka toimii vapauttajana. Kreikkalaiset pitivät työnä vain orjien tekemää ruumiillista työtä. Myös kirkko kannatti työn filosofiaa, jonka mukaan maallista työtä tekevät kuuluivat alempiin säätyihin.

Työstä vapautettu hengellinen sääty oli saanut ajan käsityksen mukaan tehtäviinsä kutsumuksen Jumalalta. Henkisen työn käsite syntyi vasta uudella ajalla, jolloin työtä alettiin pitää kaikkien velvollisuutena.

Uskonpuhdistus muutti radikaalisti työnfilosofiaa. Lutherin mukaan kaikki työ oli Jumalalta saatua kutsumustyötä. Työn tekemistä alettiin pitää arvona sinänsä. Työn piti kasvattaa ihmistä nöyryyteen; muuta kehittävää vaikutusta sillä ei ollut. Vasta Marx piti työtä ihmistä kehittävästä vaikutuksiltaan. Marxin mukaan ihminen luo itsensä tekemällä työtä.

Nyky-yhteiskunnan kasvuun ja kulutukseen tähtäävän yhteiskunnassa työn saama arvo pohjaa Marxin, protestanttisen etiikan ja valistusfilosofien ajatuksiin työn ilosta, merkityksestä ja kehittävästä vaikutuksesta. Vapaa-aikaa ei mitkään virtaukset ole kuitenkaan halveksineet, vaan pikemminkin pitäneet arvossa ennemmin tai myöhemmin.

Työn sosiologia on melko edistynyt, vapaa-ajan sosiologia kulkee lapsenkengissä. Vapaa-aikaa on tähän saakka pidetty lähes ongelmattomana, jonka jokainen voi hoitaa yksityisellä aloitekyvyllä, mielikuvituksella tai improvisaatiolla. Nykyisin ei vapaa-ajan ongelmille kuitenkaan enää naureta, sillä se kuuluu huomisen vaikeimpiin kysymyksiin.

2. 2. Työn merkityshistoria

Seuraavassa luettelossa on lyhyesti kuvattu eurooppalaisen kulttuurin työn merkitystä koskevien käsitysten historiaa:

Työn merkitys oli

Kreikkalaisille

karkeaa, orjille sopivaa toimintaa, joka brutalisoi vapaata kansalaista ja ehkäisi hyveiden harjoittamista.

Hebrealaisille

tuskallista raatamista syntien vuoksi, sillä työ on synnin seurausta.

Varhaiskristityille

rangaistus synneistä, mutta samalla keino tavoitella lähimmäisenrakkauden ilmoitettuja päämääriä; edullista ruumiin ja sielun terveydelle.

Lutherille

elämän perusta; osa Jumalan palvelemista; ammatti oli kutsumus, kunnianosoitus Jumalalle ja esivallalle.

Calvinille

Jumalan tahto on, että kaikki tekevät työtä ja työn tulokset oli käytettävä sijoituksena uuden työn tuottamiseen; kukin pystyy mihin pystyy ja saa mitä ansaitsee; maallinen menestys on pelastumisen merkki.

Liberalistisille taloustieteilijöille (Adam Smith)

yksilöllisen omistuksen avain sillä sen avulla säädellään kansakuntien valtasuhteita ja sen päätavoitteena oli rahan ja omaisuuden kartuttaminen.

Renessanssifilosofoille

ihmisen tuli saavuttaa elämän tyydytys omalla työllään; ihmisestä piti tulla luova olento; käsityötaito oli erityisen arvostettua

Työromantikoille

ihmisen oli mahdollista palata luontoon työnsä avulla; työtä tuli tehdä vain "vapaan talonpojan" välttämättömyyksien hankkimiseksi.

Marx ja Engels

ihminen on yhtä työnsä kanssa; yksilön persoonallisuuden kehitystä säätelevät hänen tekemänsä työn materiaaliset ehdot; kapitalistinen tuotantotapa alistaa ihmiset persoonattomiksi eläimiksi.

(Mukaiilu Tilgher, 1962, (Kirjonen 1984))

2.3. Työn kehitystyytit

Mihin suuntaan työ kulkee; etelään vai pohjoiseen, itään vai länteen. Maantieteellinen tarkastelu on yksi lähtökohta. Työn yksilöllistyminen tai yhteiskunnallistuminen toinen. Toikka (Toikka, 1982) ja Engeström (Engeström 1984) kuvaavat työn historiallista kehitystä neljällä kehitystyytillä. Tyypit esiintyvät rinnakkaisina ja toisiinsa kietoutuneina. He puhuvat:

- 1) käsityömäisestä työstä,
- 2) rationalisoidusta työstä,
- 3) humanisoidusta työstä ja
- 4) teoreettisesti hallitusta työstä.

Käsityömäisessä työssä työntekijä suunnittelee ja toteuttaa työnsä alusta valmiiksi saakka. Häntä motivoi työn itsensä tuottama tyydytys. Hän itse hallitsee koko työprosessin itsenäisesti ja ymmärtää sen mitä on tekemässä. Hän käyttää valmistuksessa käsityökaluja ja kokemustietoa. Ihmisen toimintaa tulkitaan biologisen ihmiskäsityksen pohjalta.

Rationalisoidussa työssä työ on ositettu ja siinä pyritään suurten sarjojen tuottamiseen. Työntekijä on osanensa suuresta koneistosta. Häntä ohjataan tieteellisesti ja teknisesti hänen ulkopuoleltaan. Tehtävät ovat osittuneet, pirstaloituneet ja työntekijältä vaaditaan vain oman osatyösuorituksensa hallintaa. Työn tekoa motivoi työstä saatavat ansiot ja muut edut. Ihmisen toimintaa tulkitaan mekanistisen ihmiskäsityksen pohjalta.

Humanisoidussa työssä työntekijöille on annettu vaikutusvaltaa oman työryhtämsä ja sisäisen työnjakonsa suhteen. Itsenäisyys ja yhdessäolo ovat keskeisiä työn elementtejä. Ihmistä pyritään motivoimaan työn laajentamisella ja rikastamisella. Itsehous ja ryhmäohjous ovat työnjohdollisia elementtejä. Humanistinen ihmiskäsitys toimii ohjaavana teoriana työn ja työolosuhteiden tulkinnassa.

Teoreettisesti hallitussa työssä työntekijöiden tietoisuus ja vaikutusvalta koskee niin työn kohteita, tuotteita, käytettävää teknologiaa ja organisaatiota kuin uusien mallien kehittelyä, strategioiden määrittelyä ja jatkuvaa työssä toteutettavaa oppimistoimintaa. Työkokonaisuuksien ymmärtäminen motivoi ihmistä työhön ja vastuuseen. Suunnittelu ja toteutus kuuluvat yhteen kokonaisuuteen. Työnjako työyhteisössä on joustavaa ja työyhteisön jokaisen jäsenen osaaminen on käytössä työn ja työyhteisön ohjauksessa. Ihmisen toimintaa tulkitaan toiminnan teorian ja työhön motivoituminen yhteiskunnallisen merkityksen kautta.

2.4. Työn yhteiskunnallistuminen

Tutkijoiden mielestä työn kehitys on työn yhteiskunnallistumista. Palkkatyön historialliset kehitystyytit ovat samalla askelmia työn yhteiskunnallistumiseen. Kehityksen sisällä vallitsevat "sisäiset ristiriidat" vaativat muutosta kaikissa työhön liittyvissä osatekijöissä. Työn kehitykseen voidaan tutkijoiden mielestä tietoisesti vaikuttaa, kun tunnetaan sen oma historiallinen kehityslogiikka ja sisäiset kehitysristiriidat. Kehittävässä työntutkimuksessa työntekijöistä pyritään tekemään työnsä subjekteja.

Samalla tavoin kuin työ ja teknologia on kehittynyt ja muuttanut näkemyksiä ja asettanut uusia vaateita työlle, samalla tavoin on tapahtunut koulutuksessa.

2. 5. Työ kuormitustekijänä

Työ ei kuitenkaan ole ongelmatonta. Joillekin työ merkitsee elämäntarkoituksen täyttämistä, elämäntyötä, joillekin pakonomaista velvollisuutta. Työhön voi liittyä stressiä, vieraantumista ja alhaista työniloa. Työhön voi sisältyä sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta. Kuormitustekijät saattavat liittyä työtehtävään ja työn sisältöön, työn järjestelyihin sekä työympäristöön. Kuormitustekijöiksi on mainittu mm. seuraavia tekijöitä:

- työn taidolliset vaatimukset, tarvittava ajattelun ja päätöksenteon määrä, tehtävän monipuolisuus ja laaja- tai kapea-alaisuus

- työn asettamat psyykkiset ja fyysiset vaatimukset, havainnointi- ja valppausvaatimukset sekä työn vaihtelevuus tai yksitoikkoisuus

- työhön liittyvä vastuu, virhemahdollisuudet ja niiden aiheuttama ympäristöllinen tai yksilöllinen haitta

- työtahti, työn tauotus, työhön sidonnaisuus, työnkulun pakonomaisuus

Vaikka nykyihmisen henkiseen hätään onkin vaikuttamassa työttömyys, niin paradoksaalista kuin se onkin myös liiallinen työ. Suomalaisella työpaikalla on lähes epätoivoon ahdistettu palkansaaja. Työn ilon tilalla on päänsärkyä, unettomuutta, vatsa sekaisin. Mielet järkkyvät työpaineen alla. Tutkimuksin on myös kiistatta osoitettu, että työpaikan ihmissuhteissa esiintyvät häiriöt ovat suurin uhka ihmisten ruumiilliselle ja henkiselle hyvinvoinnille.

Yli kolmasosa väestöstä pitää työmäärän paljoutta henkistä räsitystä aiheuttavana tekijänä. Suurimmat huolenaiheet ovat jatkuva työtahdin kiristyminen, työmäärän aiheuttama vastuu ja huoli oman ammattitaidon ajantasalla pysymisestä. Vaikka työn fyysinen kuormittavuus onkin vähentynyt, on henkinen kuorma kaikin tavoin kiristynyt. Ihmistyötä on vapautunut yksitoikkoisesta ja raskaasta fyysisestä työstä, mutta mihin?

III Miksi tehdä työtä?

3. 1. Yhteiskunnalliset ja yksilölliset tekijät

Ihminen on aina työskennellyt yli omien henkilökohtaisten tarpeidensa. Hän on tehnyt työtä lastensa, perheenjäsentensä, sukunsa, usein asuinympäristönsä sekä yleensä yhteiskunnan osana ja hyväksi. Ihminen ja ihmisyyhteisöt ovat kyenneet saattamaan erillisiä työpanoksia samoihin tavoitteisiin tähtääviksi, siirtämään aiempia kokemuksia edistyksen uusiksi lähtökohdiksi sekä vaihtamaan työn tuloksia toisenlaisen työn tuloksiin. Tämä kaikki on synnyttänyt kulttuurin, kehityksen ja tekniset uudistukset.

Toimivalla yhteiskunnalla on Peter F. Druckerin (Drucker, 1942) mukaan kaksi välttämätöntä edellytystä:

1. Yhteiskunnan on annettava jäsenilleen tehtäviä, joista seuraa sosiaalinen asema.
2. Yhteiskuntaan kuuluvien ihmisten on koettava yhteiskunnan päätösvalta lailliseksi.

Ensimmäisen edellytyksen mukaan yksilön ja yhteiskunnan välillä vallitsee riippuvuus, joka ilmenee yksilön suorittamissa tehtävissä eli työssä. Tämän riippuvuuden luonne määräytyy vallitsevan maailmankuvan, yhteiskunnallisten arvojen ja yhteiskunnassa vallitsevan perusideologian pohjalta. Mikäli yhteiskunta ei pysty tarjoamaan jäsenilleen tehtävää ja siitä seuraavaa sosiaalista asemaa,

eivät yksilöt tunne itseään yhteiskunnan jäseniksi. Vaarana on tällöin, että yhteiskunta ajautuu sekasortoon.

Toisen edellytyksen pohjana ovat yhteiskunnalliset arvot; yhteiskunnallinen valta koetaan lailliseksi, ja laillinen vallanjako määrää yhteiskunnan instituutioiden rakenteen. Kun tieteellistekninen kehitys muuttaa yhteiskuntaa ja ihmisten tehtäviä, niin myös yhteiskunnan ja sen jäsenten riippuvuus muuttuu. Jos muutos on syvä, ulottuvat sen vaikutukset myös vallan laillisuuperustaan ja yhteiskunnan instituutioihin. (Ihminen 2000, Tekniikka, arvot yhteiskunta, STS, 1985)

Työtä voidaan tarkastella myös yhteiskunnan ja yksilön kannalta:

Yhteiskunnan kannalta työn merkitys on myös siinä, että työnteon avulla tuotetaan välttämättömät käyttöarvot: työ on sitä tärkeämpää, mitä enemmän aikaa yhteiskunnan on työhön käytettävä. Tuottavuuden jatkuva nousu supistaa tuotteiden valmistamiseen tarvittavaa aikaa ja ihmistyön tarve aineellisessa tuotannossa vähenee. Aikaa myöten tämä ei voi olla vähentämättä työnteon merkitystä yhteiskunnan kannalta.

Yksilön kannalta työn merkitystä voidaan tarkastella objektiivisella ja subjektiivisella tasolla. Objektiivisesti työ säätelee mm. toimeentuloa, sosiaalista asemaa ja ajankäyttöä. Tässä suhteessa on olemassa kehityssuuntia, jotka johtavat työn objektiivisen merkityksen vähenemiseen yksilön kannalta: työn ja toimeentulon välinen kytkentä on vähentynyt ja myös työntekoon käytetään vähemmän aikaa.

Subjektiivisella merkityksellä tarkoitetaan puolestaan yksilön suhdetta työhön: miten työtä arvostetaan ja mikä on työn suhde muihin elämänalueisiin, kuten perheeseen ja vapaa-aikaan sekä mikä on työmotivaatio. Stollbergin (Stollberg, 1978, Nätti, 1983) mukaan voidaan työn motiiveja erotella seuraavasti:

- ansiotyömotiivi: työn avulla hankitaan toimeentulo, parannetaan elintaso
- kontaktimotiivi, työn avulla saadaan sosiaalisia suhteita
- suoritusmotiivi: työn avulla voi toteuttaa itseään, saa jotakin aikaan
- yhteiskunnallinen motiivi: työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä

3. 2. Työn kaksinainen luonne

Työllä on kapitalismissa kaksinainen luonne: työ on toisaalta konkreettis-hyödyllistä työtä, jollaisena se tuottaa käyttöarvoja (käyttöarvonäkökulma). Toisaalta työ on abstraktis-inhimillistä työtä, jolloin se luo vaihtoarvoa (vaihtoarvonäkökulma). Tämä työ on vieraantunutta työtä, joka toimii lisäarvon pumppaamisen lähteenä - palkkatyönä. Tämä työ kuuluu "välttämättömän valtakuntaan" ja "vapauden valtakuntaan", vapaa-aikaan, joka alkaa vasta kun työ päättyy. Tätä työtä myös Karl Marx tarkoitti puhuessaan työstä ja kirjoittaessaan 1865: "...työläisten tulee kirjoittaa lippuunsa vallankumouksellinen tunnus: Alas palkkatyöjärjestelmä...". (Marx & Engels: Valitut teokset, 3. osa, Moskova, 1978)

Rudolf Höss kirjassa Auschwitzin komendantti (Höss, 1959) puolestaan katsoo, että "työllä on vankien elämässä laaja osansa. Se voi auttaa muodostamaan elämänsä siedettäväksi, mutta se voi myös murtaa hänet. Jokaiselle terveelle yksilölle on normaaleissa oloissa työ sisäinen tarve ja välttämättömyys. Ei tosin nonorisille laiskureille, tyhjäntoimittajille ja loiseläjille, he voivat tulla mainiosti toimeen ilman työtäkin tuntematta minkäänlaisia sielullisia tuskia.

Työ auttaa vankia kestämään vankeuden ankeaa tyhjyyttä. Sen ansioista vankielämän vastenmieliset piirteet siirtyvät taka-alalle: jos työ ottaa hänet valtoihinsa, jos hän tekee sitä vapaaehtoisesti - tällä tarkoitan sisäistä valmiutta työhön - se tyydyttää häntä. Jos hänelle käy niin hyvin, että hän löytää oman ammattinsa mukaisen työn tai muuta kykyjään vastaavaa, häntä

miellyttävää työtä, saavuttaa hän täten sielullisen perustan joka ei helposti järky, ei edes muuten vastenmielisissä olosuhteissa."

3.3. Työn pakkoa vai työn iloa

Nietzsche on kuvannut "suoritetun" työn ja "innokkaan" työn eroa. Hänen mielestään sivilisoituneissa maissa ihmiset etsivät työtä vain palkan takia, koska työ koetaan välineeksi eikä päämääräksi. Harvinaiseen ihmislajiin kuuluu kuitenkin joukko ihmisiä, jotka tuhoutuvat mieluummin kuin tekevät työtä iloitsematta. Näille ihmisille ei riitä tyydytyksen lähteeksi palkka, vaan työn tulee olla kaikkien voittojen voitto. Kun työhön liittyy iloa, nämä ihmiset ovat valmiit tekemään kovinta mahdollista työtä, mikäli se on välttämätöntä. Ellei työhön liity iloa, he ovat valmiit laiskuuteen, köyhtymiseen, kunniaattomuuteen ja jopa terveyden ja hengen vaaraan.

Nietzschen mielestä ihmiset eivät pelkää ikävystymistä niin paljon kuin ilotonta työtä. (Nietzsche, 1963) Joutilaisuus näyttäytyy siis "pakonomaisen", "suorittamiseen" liittyvän työn vastakohtana, mutta ei toimeliaisuuden. Ajatus todentuu, kun huomataan, ettei ole olemassa "joutilaisuuden kulttuuria", ei mitään tekemättömyyden aikaansaamaa ja pysyvää. Jokainen kulttuuri on tähän asti ollut työn ja parhaimmillaan "innokkaan" työn kulttuuria. (Bertaux, 1963, 1968)

Sorbonnen yliopiston professori Bertaux analysoi työn olemusta myös ihmisen sielullisen terveyden näkökulmasta. Hän toteaa, että voimme olla iloisia päästyämme pitkistä työpäivistä. Toisaalta, jos työaika supistetaan vaikkapa viiteen tuntiin päivässä, merkitsee se vaaraa ihmisen sielulliselle terveydelle, koska vapaa-aika ei voi hoitaa työn tasapainottavaa ja persoonaa eheyttävää tehtävää. Tämän seikan selittämisen teki hänen mielestään mahdolliseksi Sigmund Freud, joka erotti minän (ego) ja sen (id). Jos työskentelee lyhyen aikaa päivässä, se (id) ei ole työstä kiinnostunut; se (id) ei ole koskaan mukana työssä; se (id) ei ole minän vierellä; se (id) leijuu epävarmana sinne tänne. Näin kehittyy eräänlainen skitsofrenia, persoonallisuuden jakautuminen. Pitemmän aikaa päivässä työskennellessä, sille (id) ei jää muuta mahdollisuutta kuin kiinnostua työstä ja pitää työtä lopulta omana asianaan. Bertauxin mukaan tällä tavalla syntyy henkilön kokonaisuus ja sisäinen tasapaino uudistuu.

3.4. Työ luomistoimintana

Erich Fromm puolestaan katsoo, että työ on rakkauden ohella luomistoimintaa, jossa ihminen luovan tapahtuman kautta on yhtä luonnon kanssa. Frommin mielestä se mikä koskee rakkautta ja työtä koskee kaikkea omaehtoista toimintaa, olipa tämä sitten aistimielihyvän toteuttamista ja yhteiskunnallista tai muuta toimintaa. Yksilön minä on voimakas siinä määrin kun se on toimiva. (Fromm, 1962)

Ihmisten työnteolla on seuraavia motivoivia vaikutuksia:

1. Siitä maksetaan palkkaa roolin suorittajalle hyvityksenä hänen palveluksistaan.
2. Se vaatii roolin suorittajalta henkisen ja ruumiillisen energian käyttöä.
3. Se antaa roolin suorittajan osallistua tavaroiden ja palvelujen tuotantoon.
4. Se sallii roolin suorittajalle tai vaatii häneltä sosiaalista vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa.
5. Se määrittelee ainakin osaksi roolin suorittajan sosiaalisen statuksen.

Toimeentuloturvan ohella työllä on ihmisen kehittymiselle monia tärkeitä arvoja, sillä toimeentulon lisäksi rikas työ

- tuottaa mielihyvää
- ohjaa suunnittelemaan omaa elämää
- avaa vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia
- kehittää ihmistä työssään
- kasvattaa yhteenkuuluvuuteen ja vastuuseen

- liittää yksilön yhteiskunnan jäseneksi
- rakentaa itsetuntoa ja toisten kunnioitusta sekä
- turvaa sosiaalisen vuorovaikutuksen toisten ihmisten kanssa

3. 5. Rikastettu ja vähäarvoinen työ

Työ huonosti järjestettynä alentaa työntekijän elämänlaatua tavalla, jota ei voi korvata palkalla tai vapaa-ajalla. Työhön tullessaan ihminen kantaa mukanaan persoonallisten kokemusten ja nykyisen elämänvaiheensa vaikutusten kokonaisuutta. Sopeutuminen työtehtäviin ja niiden vaikutus työntekijään voi olla ongelmallista varsinkin silloin, kun työ ei ole tekijänsä omaa. Perehdyttäminen työhön muodostuukin ratkaisevaksi tekijäksi, jotta työntekijä alusta alkaen voisi vaikuttaa työprosessiinsa ja sen muotoutumiseen. Työstä itsestään syntyvän motivaation parantamiseksi muutettavia toimen ominaispiirteitä voivat olla:

- Vaihtelu: miten monenlaisia toimenpiteitä toi antaa työntekijöiden suorittaa työssään/ ja miten paljon työntekijän on käytettävä erilaisia laitteita ja työtapoja tehtävässään.
- Riippumattomuus: miten paljon työntekijällä on sanottavaa työnsä aikataulutamisessa, käyttämiensä laitteiden ja työskentelytapojen valinnassa.
- Tehtäväidentiteetti: tekeekö työntekijä työn kokonaan tai tietyn osan siitä ja pystyykö hän selkeästi näkemään ponnistelunsa tulokset.
- Palaute: miten paljon työntekijä saa työstään tietoa, joka paljastaa, miten hyvin hän tehtävänsä suorittaa.

Rikastettujen toimien motivaatioarvo riippuu niistä palkinnoista, joita hyvästä suorituksesta annetaan. Työntekijä saa tehokkaasta suorituksestaan sisäisiä palkintoja, kuten, suorituksen, saavutuksen ja pätevyyden tunnetta. Toisin sanoen työntekijä palkitsee itse itsensä.

Rikastetun työn vastapuolena ovat vähäarvoisen työn ongelmat. Tällaisiin töihin saadaan vaivoin kunnan väkeä silloinkaan, kun asianmaisen työn palkkataso muihin töihin verrattuna on hyvä. Työn arvopula aiheuttaa kyllästymistä ja jatkuvaa tyytymättömyyttä. Vähäarvoisina pidetyt työt tehdään yleensä huolimattomasti ja huonolla teholla. Tunne työn vähäarvoisuudesta ja muiden siihen kohdistamasta väheksymisestä aiheuttaa haluttomuutta pysyä siinä ja lisää siten työvoiman varsin kalliiksi tulevaa vaihduntaa. Työn vähäiselle arvolla pyritään saamaan korvausta, kompensatiota tavalla tai toiselle; joko suunnataan mielenkiinto kokonaan työn ulkopuolelle esim. vapaa-ajan harrastuksiin tai haetaan korvausta palkasta. (Mielonen, 1967)

3. 6. Työ ja tekijän suhde

Työ sisäisen pirstoutumisen lähteenä on vähemmän oikeutettujen ihmisten osa. Työ on pakollista elannon hankkimiseksi. Työ ja tekijä ovat "irraltaan" toisistaan. Tekijällä ei ole oikeutta, mahdollisuutta eikä keinoja vaikuttaa työolosuhteisiinsa, työ vieraannuttaa tekijänsä. Työ toimii persoonallisuuden pirstovana lähteenä. Pirstoutumista voidaan vahvistaa tai vastustaa hyvillä ihmissuhteilla, koska yhteisten tavoitteiden yhdistämät ihmiset kantavat myös vastuuta toisistaan. Tällaista työn ja tekijän suhdetta kutsutaan individualistiseksi, atomistiseksi suhteeksi.

Deterministiseksi eli tasapainoiseksi suhteeksi, jota leimaa, tyytyväinen elämä, kutsutaan taas työtä, kun työ vastaa (joten kuten) henkilökohtaisia tavoitteita antaen aseman ja palkan. Tämä on mahdollinen niille harvoille, joiden työolosuhteet vastaavat asemaa ja henkilökohtaisia tavoitteita ja joiden yhteiskunnallinen asema takaa muidenkin tarpeiden tyydytyksen. Mikäli persoonallisuuden kasvu on tapahtunut suotuisasti, ihminen kykenee asettumaan toisen asemaan, kokemaan muiden ahdistuksen, mutta ei itse kykene ahdistumatta muuntamaan toimintaansa työksi tärkeiden asioiden puolesta ja siten lisäämään oman elämänsä tyydyttävyyttä. Työhön liittyvä asema vastaa työolosuhteita ja takaa tarpeiden tyydytyksen. Työ tasapainottaa ja toimii tyytyväisyyttä lisäävänä lähteenä.

Toimijamalli eli taisteleva, aktiivinen elämäntapa muodostuu siitä, että työ perustuu siihen kohdistuvaan kiintymykseen, joka voi johtaa toimintaa rajoittavien elämänolojen muuttamiseen. Taisteleva elämäntapa johtaa ympäristöön nähden valikoivaan suhtautumistapaan, missä ihminen muuntaa, siirtää tai kontrolloi omia toimintojaan tietoisesti, huolimatta kuormittavasta elämänympäristöstä ja väsymyksestä ja halusta unohtaa toisten ahdistus. Elämäntavallaan ihminen kieltäytyy suostumasta elämän pirstomiseen. Muutos lähtee tiedon hankkimisesta ja ymmärryksen kehittämisestä siitä, miten asioiden tulisi olla, mihin pyritään.

IV Työ ja ihmisluonnon luonne

4.1. Mitä ihminen on

Työtä ei ole olemassa ilman tekijää, ihmistä. "Kuka ihminen on" tai "mitä ihminen on" on näennäisesti yksinkertainen kysymys. Tähän kysymykseen kuitenkin ankkuroituu kaikki ne tekijät, joiden varassa työ toteutuu tulokseksi. Vastauksia tähän kysymykseen ovat antaneet niin teologia kuin monet tieteetkin, kuten filosofia, fyysinen antropologia, kulttuuriantropologia, psykologia ja sosiologia. Jokaisella tieteellä on perusoletuksensa "ihmisestä ja ihmisenä olemisesta", mitä pidetään inhimillisenä ja mitä epäinhimillisenä.

Vanhimmat ihmistä koskevat oletukset ovat peräisin historiallisista myyteistä, legendoista tai dogmaattisista uskonnoista. Näiden ihmiskatsomusten ydin on se, että ihmisen on luonut Jumala, jonka tahto määrää ihmisen ominaisuudet. Ihmisyyden perusolemus on liitto Jumalan kanssa. Tämä määrää myös sen, millainen on ihmisen toiminnan määrä ja luonne.

Eurooppalaisessa kulttuurissa esiintyvät ihmiskäsitykset ovat lähtöisin kreikkalaisista filosofisista mietiskelyistä. Näiden ilmentymänä syntyi näkemys ihmisestä järjellisenä olentona, joka on osallinen maailman menoon.

Toisen maailman sodan kauhut ja julmuudet synnyttivät kysymyksen ihmisen luonnosta uudella ja dramaattisella tavalla. Mitkä olivat sodan hulluuden syyt ja miksi ihminen kehittää joukkotuhoaseet, joilla voi saattaa ihmiskunnan joukkomittaiseen itsemurhaan. Selitystä haettiin sekä optimistisesti ihmisen rationaaliseen kehitykseen että pessimistisesti ihmisen elämän ja kuoleman tarkoituksettomuuteen uskovista filosofisista suuntauksista ja ideologioista- gioista. Näistä merkittävimpiä ovat eksistentialismi ja sosialismi. Sotkeutumatta "ihmisluonnon" historiaan syvemmillä voimilla voimme koota J. Deveyn tapaan käsitykset ihmisestä neljään perusmerkitykseen:

1. Ihmisluonto on samaa kuin tietty koko lajille yhteinen, alkuperäinen ja synnynnäinen biopsyykinen perusrakenne.
2. Ihmisluonto on joukko pysyviä, omia lakejaan noudattavia psykologisia piirteitä, voimia ja ominaisuuksia, joista johtuvat ihmisen peruspyrkimykset.
3. Ihmisluonto on joukko vaikutteiden vastaanottokykyjä ja -herkkyyttä, se on vain joukko aistielinten piirteitä eikä siinä ole mitään aktiivisia komponentteja, ei mitään synnynnäisiä motiivointeja eikä pyrkimyksiä.
4. Ihmisluonto ei ole sen enempää biologinen perusrakenne kuin synnynnäinen psyykinen rakennekaan, vaan se on vain kyky luoda kulttuuria ja se ilmenee kulttuuriarvojen, moraalisten ihanteiden ja yhteiskunnallisten laitosten luomisena, ja on siten niiden piirteiden joukko, jotka erottavat ihmisen eläimistä. (Szczepanski, 1970)

Työn tasolla ihmisluonnon luonnetta koskevat perusoletukset heijastavat vallitsevan kulttuurin perusoletuksia. Kulttuurimme perheen, työn ja vapaa-ajan jakavasta luonteesta johtuu, että ihmisluonto käsitetään eri olosuhteissa erilaisella tavalla toimivaksi. Länsimaisissa käsityksissä ihmisluontoa pidetään yleensä ennakoivasti toimivana, kehityskykyisenä, jos olosuhteet sen sallivat tai sellaiseen kannustavat.

4.2. X - Y - teoria

Työn ja työnteon organisoinnin tasolla tutkimuksen kohteena on nähty kysymys siitä, ovatko ihmiset luonnostaan laiskoja, joita on jatkuvasti motivoitava ja valvottava; vai ahkeria ja motivoituneita ja siksi tarvitsevat vain haasteita ja ohjausta oikeisiin uomiin.

Teoria X:n mukaan ihminen on luonnoltaan saamaton ja vastahakoinen työntekoon. Ihmiseltä puuttuu kunnianhimoa ja hän välttää vastuuta; hän on passiivinen, herkkäuskoinen ja helposti petettävissä. Työssä hänet on muokattava organisaation tarpeita vastaavaksi ja häntä täytyy suostutella ja pakottaa, rangaista ja palkita ja pitää tiukasti valvonnassa, jos hänen toivotaan suoriutuvan oletetulla tavalla. Teorian mukaan ihminen ei välitä organisaation tarpeista ja on kykenemätön itsekkyyteen.

Teoria Y lähtee päinvastaisista oletuksista. Työ on sen mukaan yhtä luonnollista kuin lapsen leikki; se voi olla tyydytystä tuottavaa tai ahdistavaa olosuhteista riippuen. Ihmiset eivät ainoastaan kykene ottamaan vastuuta kantaakseen vaan myös pyrkivät siihen oikeissa olosuhteissa. He ovat kykeneviä työskentelemään itsenäisesti ja motivointivoimat ovat olemassa ihmisessä itsessään.

Teorian X-Y kehittävä Douglas McGregor myönsi, että on olemassa runsaasti välinpitämättömiä työntekijöitä, mutta heistä on tullut sellaisia, koska heitä oli kohdeltu sellaisina. McGregoryn tyypittelyä voidaan kutsua toisaalta ihanteelliseksi ja toisaalta kyyniseksi luokitteluksi. Väliin jää runsaasti aineistoa, joka osoittaa oletusten moninaisuuden. Yhteenvedon näistä voidaan mainita seuraavat

- ihmisluontoa motivoi tarve tulla hyvin toimeen vertaisryhmässä ja ryhmän jäsenenä ja tämä motivaatiotekijä on usein voimakkaampi kuin oman taloudellisen edun tavoittelu
- ihmiset toteuttavat itseään ja tarvitsevat haasteita ja mielenkiintoista työtä, joka tarjoaa itsetunnon vahvistusta ja järkevän tien hyödyntää kaikkia kykyjä
- jos ihminen joutuu taistelemaan olemassaolostaan, taloudelliset motiivit ovat hallitsevina; jos hengissä selviytymisen tarpeet on tyydytetty, sosiaaliset tarpeet nousevat etualalle; jos sosiaaliset tarpeet ovat tyydytetty, itsensä toteuttamisen tarpeet käynnistyvät; ja kun sosiaaliset tarpeet väistyvät, astuvat kuvaan ihmisen transsendenttiset pyrkimykset
- ihmisluonto on mutkikas ja muuttumiskykyinen, eikä sitä ole mahdollista määritellä yhdellä tai kahdella yleispäteväällä teorialla, vaan on varauduttava ihmisen moninaisuuteen.

4.2. Suomalainen kaksijakoisuus

Suomalaiseen organisaatioperinteeseen kuuluu kaksijakoinen perusolettamus ihmisluonnon luonteesta. Toisaalta puhutaan lämpimästi ihmisestä organisaatioiden ainutlaatuisena, vastuuta kantavana voimavarana, toisaalta kuitenkin kannuste-, valvonta- ja palkitsemisjärjestelmät kertovat organisaatiota pidettävän ihmistä tärkeämpänä tekijänä. Yksilöiden odotetaan tekevän parhaansa missä tahansa olosuhteissa, missä tahansa määrättyssä tehtävässä, mutta viime kädessä kuitenkin lojaalisuus organisaatiota kohtaan katsotaan tärkeämmäksi kuin yksilöllinen luovuus. Varsinkin ristiriitatilanteissa suomalaisissa organisaatioissa turvaudutaan esitieteellisiin menetelmiin: pakkoon, ammattiliiton valtaan, rahallisiin korvauksiin tai sentimentaaliseen hemmotteluun. Ne tehtävät, joihin jo klassisessa työnjohto-opissa kiinnitetään huomiota - työn, valtuuksien, vuorovaikutuksen, osallisuuden ja vastuun jako - ovat jääneet taka-alalle.

Tärkeänä havaintona voidaan pitää sitä, että joissakin kulttuureissa ihmistä pidetään luonnostaan pahana, joissakin hyvänä ja joissakin kykenevänä olemaan myös neutraali, joko hyvä tai paha.

Näihin oletuksiin liittyy läheisesti kysymykset ihmisen kehityskelpoisuudesta: suhteesta toisiin ihmisiin, ryhmiin, perheeseen, työhön, oppimiseen tai vapaa-aikaan.

V Työ ja ihmisen toiminnan luonne

5. 1. Ihmisen arvokkuushakuisuus

Onko ihmisellä sitten valta tehdä mitä haluaa, onko siinä ihmisen vapaus. Voiko ihminen mitään sille, että haluaa mitä haluaa. Nämä pohdiskelut liittyvät kysymykseen ihmisen sisäisestä vapaudesta, ihmisen arvokkuudesta ja elämän tarkoituksesta.

Joidenkin tutkijoiden mielestä, ihmisellä on halua pitää huolta omasta arvokkuudestaan ja tähän pyrkimykseen kuuluu valinnanmahdollisuus. Ihmisen vapauspyrkimykseen kytkeytyy siten toimintaa, jota voidaan kutsua arvokkuuspyrkimykseksi. Tämän toiminnan pohjalta ihminen kyselee myös oman elämänsä arvoa ja tarkoitusta. Toisaalta Viktor E. Frankl on sitä mieltä, ettei ihmisen koskaan tulisi kysyä elämäntarkoitusta, koska elämä itsessään kysyy sitä ihmiseltä. Kun ihminen tiedostaa olevansa vastuussa omasta elämästään hän on myös vapaa muovaamaan omaa elämäänsä, ja siten vastarinta muuttuu toivoksi ja itsesääli uudeksi elämänhaluksi, uudeksi arvokkuustaisteluksi. Kohtalo ei voi ihmistä lannistaa. Joka tapauksessa ihmisellä on vapaus. Franklin mielestä ihminen vain luopuu siitä usein vapaaehtoisesti.(Viktor E. Frankl, 1983) ja (Elisabeth Lukas, 1985)

Toisaalta on käyttäytymisen tutkijoita, jotka paatoksellisesti varottavat uskomasta näihin esitieteellisiksi teorioiksi kutsumiinsa uskomuksiin. Vastakkaisia esimerkkejä he näkevät jokaisessa päivälehdessä ja jokaisessa ammattilehdessä, joka käsittelee ihmisen käyttäytymistä. "Meille kerrotaan että voidaksemme säädellä ihmiskunnan lukumäärää meidän on muutettava asenteemme lapsia kohtaan, voittaa ylpeytemme perheen suuruudesta tai sukupuolisesta kyvykkyydestä, kehittää jonkinlaista vastuuntuntoa jälkeläisiä kohtaan ja vähentää suuren perheen merkitystä lieventämällä vanhuuden aiheuttamaa huolestumista. Työskennellessämme rauhan hyväksi meidän on otettava huomioon johtajien vallanhimo ja paranoidiset harhaluulot; meidän on muistettava että sodat alkavat ihmisen mielisissä, että ihmisessä on jotain itsetuhon luonteista - ehkä kuoleman vietti - joka johtaa sotaan, ja että ihminen on luonnoltaan aggressiivinen.

Köyhien ongelmat ratkaistaksemme meidän on viritettävä itsekunnioitusta, kannustettava aloitteellisuutta ja lievitetävä turhautuneisuutta. Nuorison tyytymättömyyttä vähentääksemme meidän on luotava tarkoituksenmukaisuuden tuntoa ja lievitetävä vieraantumisen ja toivottomuuden tunnetta. Kun käsitämme ettei meillä ole mitään tehokkaita keinoja minkään tekemiseen, saatamme itse kokea uskonkriisin tai luottamuspuolan, joka voidaan parantaa vain palaamalla uskomaan ihmisen sisäisiin voimiin"

Tällaista ajattelua Skinner pitää vakiintuneena käsityksenä todeten, että tämä myös selittää miksi käyttäytymistä koskeva tiede ja teknologia ovat niin suuresti myöhässä. Ihmisen sielullisuusselitykset johtuvat tietämättömydestämme ja ne poistuvat sitä mukaa kun tieto ihmisen käyttäytymisestä, ihmisluonnosta lisääntyy. Skinnerin mielestä "meidän sukupolvemme ei kärsi ahdistuneisuudesta, vaan niistä onnettomuuksista, rikoksista, sodista ja muista vaarallisista ja tuskallisista asioista, joille ihmiset niin usein joutuvat alttiiksi. Kun nuoret keskeyttävät koulunkäyntinsä, kieltäytyvät menemästä työhön ja seurustelevat vain muiden ikäistensä kanssa, tämä ei johdu siitä, että he tuntisivat vieraantuneensa, vaan siitä että kotona, koulussa, tehtaassa ja muualla yhteiskunnassa ympäristö on puutteellinen."(B. F. Skinner. 1974)

Viktor E. Frankl on puolestaan sitä mieltä, että inhimillisten toimintojen eettinen arvosteleminen voi alkaa vasta kun ryhdytään vastustamaan luonnon asettamia rajoituksia, aletaan "ottaa niihin kantaa", siis vasta kun lakataan alistumasta niiden ehtoihin ja sokeasti kuuntelemasta niitä olivatpa ne sitten biologisia (rotu), tai sosiologisia (luokka) tai psykologisia (luonteenpiirre). Luonnollisesti ihminen on determinoitu eli sidoksissa biologisiin, psykologisiin tai sosiologisiin ehtoihin. Tässä mielessä ihminen ei Franklinkaan mukaan ole vapaa - ihminen ei ole vapaa ehdoistaan, vapaa jostakin, vaan ihminen on vapaa johonkin. Se merkitsee, että ihminen on vapaa valitsemaan suhtautumistapansa

ehtoihin. Frankl viittaa Jaspersiin, joka nimittää ihmisen olemista "päättöksiä tekeväksi olemiseksi, joka ei vain "ole" vaan aina ensiksi päättää "mitä se on".

5. 2. Tekemiseen ja olemiseen suuntautuminen

Tämän etiikan perustana ovat kulttuurin muodostamat käsitykset ja oletukset ihmisluonnosta ja ihmisryhmien suhteesta ympäristöönsä. Näiden oletusten ääripäissä ovat oletukset, jotka toisaalta "suuntautuvat tekemiseen ja vuorovaikutukseen" ja toisaalta "olemiseen".

Tekemiseen suuntautuvat oletukset perustuvat 1) oletukseen, että luonto on hallittavissa ja manipuloivissa, 2) totuuden luonnetta koskevaan käytännölliseen suuntautumiseen ja 3) uskoon ihmisen kehityskelpoisuudesta. Tätä suuntausta heijastavat sanonnat: "voi tehdä", "asiat saadaan tehdyksi" ja "tehdään asialle jotakin". Perusoletuksena on amerikkalaisessa liiketoiminnan ideologiassa keskeisesti vaikuttava käsitys, että "mahdoton vie aikaa vain vähän enemmän". Tekemisen suuntautuminen kohdistuu tehtävään, tehokkuuteen ja keksimiseen.

"Suuntautuminen olemiseen" oletuksen lähtökohtana on, että luonto on mahtava ja ihmiskunta sille alisteinen. Suuntautumisen uskomuksena on, että koska luontoon ei kuitenkaan pystytä vaikuttamaan, on nautittava ja sopeututtava siihen, mitä on. Suuntautuminen edustaa eksistentiaalista käsitystä ja keskittyy siihen, mitä on tässä ja nyt, henkilökohtaiseen nautintoon ja sen hyväksymiseen mitä tuleman pitää.

Kolmas suuntautuminen sijoittuu näiden kahden ääripään välille. Se on "olemista jossakin - tulemista joksikin". Se liittyy käsitykseen, että ihminen voi päästä sopuun luonnon kanssa. Tämä suuntautuminen korostaa itsensä kehittämistä ja toteuttamista, omien mahdollisuuksien täysipainoista hyödyntämistä. Keskipisteenä on se, mitä yksilö on pikemminkin kuin se mitä hän voi saada aikaan. "Oleminen jossakin - tuleminen joksikin" -oletus korostaa sen laatuista toimintaa, jonka tavoitteena on itsen kaikinpuolinen kehittyminen yhdeksi kokonaisuudeksi.

Näissä oletuksissa näyttäytyy kaikissa työ ensisijaisena tekijänä. Toimintahakuinen "tekemiseen" suuntautunut ihminen asettaa itsensä luonnon yläpuolelle, toimii ratkaistakseen ongelmia, mikään ei ole mahdotonta, hän taistelee ja yrittää vetäytyä. "Olemiseen suuntautunut" ihminen pitää itseään luonnolle alisteisena, hän hyväksyy kohtalonsa, rentoutuu ja nauttii siitä, mikä on väistämätöntä. Sopuointua etsivä "jossakin olemiseen - joksikin tulemiseen" suuntautunut ihminen käsittää itsensä osaksi luontoa, hänen omien lahjojensa kehittäminen on luonnollista, ihminen on itsessään kykenevä ja vastuullinen.

Viktor E. Frankl toteaa, että ihmisenä oleminen suuntautuu aina johonkin itsen tuolla puolen olevaan, johonkin joka ei aina ole se itse - johonkin tai johonkuhun: jonkin tarkoitukseen, jonka ihminen toteuttaa, tai kanssaihminen olemiseen, jonka se siinä kohtaa. Toisin sanoen ihminen on varsinaisesti ihminen vasta täydellisesti paneutuessaan johonkin asiaan tai toisen ihmisen kohdatessaan. Tarkoituksen kaipuu ja sen tavoittelemisen itsen tuolta puolelta vastaa motivaatioteoreettista käsitettä, jota Frankl kutsuu "tarkoituksen tarpeeksi". Tässä yhteydessä Frankl viittaa myös Abraham H. Maslowiin, joka pitää tarkoituksen tarvetta "primäärisenä tarpeena", jolle ihmisen toiminta perustuu.

Ihmislunnon luonne näyttäytyy siis useammassakin katsannossa joka tapauksessa tehtävälunnonksi. Ihmisen tarkoitus ja arvo liittyy tekemiseen, eikä koskaan ammattiin sinänsä, koska ammatti ei aina tarjoa mahdollisuutta täyttymykseen. Ammatti antaa kuitenkin mahdollisuuden, jonka puitteissa ihminen voi toteuttaa tehtävänsä persoonallisuutensa mukaisesti.

Persoonattomissa ja normien mukaisissa olosuhteissa työtä voidaan kuitenkin harvoin kokea muuksi kuin välineeksi päämäärän saavuttamiseksi, rahan ansaitsemisen välineeksi, siis varsinaiselle elämälle välttämättömien välineiden hankkimiseksi. Tällaisissa olosuhteissa elämän tarkoituksellisuus toteutuu vasta vapaa-ajassa, jota ei voi pitää työelämän tarkoituksena, ja sen

persoonallisessa jäsentämisessä. Toisaalta pelkästään työstä elämän tarkoitusta etsivän ihmisen vapaa-aika voi jäsentyä vain toipumistauoksi. Vapaa-aikana ihminen ei kykene tekemään mitään muuta, ei mitään järkevämpää, kuin nukkuminen. Ihminen antaa silloin ansioelämänsä tukahduttaa varsinaisen elämänsä. Työnteko ei siis ihmisluonnon kannalta ole kaikki kaikessa, se ei ole elämän tarkoituksellisuuden riittävä eikä välttämätön ehto. "Näyttää siltä, että ihminen sietää ajan pitkään yhtä huonosti absoluuttista vaivattomuutta psykologisessa mielessä kuin absoluuttista painottomuutta fyysisessä mielessä, ja ilmeisesti hänen on yhtä mahdoton oleskella epämielekkäässä kuin ilmatomassa tilassa". (Viktor E. Frankl, 1965)

Päädymme siihen, että uusimmissa ja modernisti johdetuissa organisaatioissa valitut toimintastrategiat, kannuste-, palkitsemis- ja valvontajärjestelmät valitaan ihmisluontoa koskevien oletusten mukaan. Elleivät organisaation jäsenet ole yksimielisiä ihmisluontoa koskevista perusoletuksistaan, johdon- ja tarkoituksenmukainen toiminta muodostuu vaikeaksi. (Edgar H. Schein, 1987)

VI Työ ja ihmissuhteiden luonne

6.1. Tilakontaktista sosiaaliseen kontaktiin

Ihmislajin ikivanhoissa kehitysvaiheissa syntyivät käyttäytymisen ensimmäiset sosiaaliset kaavat, ensimmäisten sosiaalisten suhteiden tyypit, kuten ystävyys, kumppanuus ja erilaiset riippuvuusmuodot. Matka tuohon historiaan on siinä määrin pitkä, ettei sen kuvaamiseen ole mahdollisuutta tässä yhteydessä. Aiheen kannalta on kuitenkin merkityksellistä tarkastella ihmissuhteiden syntyä lähemmin.

Sosiologian kielellä suhteen kehitys kulkee tilakontaktista psyykkisen kontaktin kautta sosiaaliseen kontaktiin. Tilakontaktissa yksilö huomaa toisen ihmisen tai ryhmän. He tulevat tietoiseksi toisten olemassaolosta tiettyssä tilassa ja se voi vaikuttaa heidän käyttäytymiseensä ja toimintaansa.

Toisen ihmisen "huomaaminen", "toiseen ojentuminen" tietoisesti tai tiedottomasti saattaa merkitä psyykkisen kontaktin syntyä, yhteyden syntymistä toiseen ihmiseen. Toiseen "kiinnostuminen" on psyykkisen kontaktin tärkeä elementti varsinkin jos siihen liittyy molemminpuolinen mielenkiinto. Keskinäinen mielenkiinto siis luo psyykkisen kontaktin, joka on sosiaalisen suhteen toinen alkeistekijä tilakontaktin lisäksi. Prosessi tilakontaktista psyykkiseen kontaktiin ja psyykkisen yhteyden alkeiden syntyminen voi tapahtua hyvin nopeasti. Sosiaaliset kontaktit puolestaan syntyvät psyykkisten kontaktien pohjalla.

Sosiaalisissa kontakteissa on mukana arvotus, kohde ja toiminta, joka on tämän kontaktin perusta. Yleistäen: sosiaaliset kontaktit ovat tiettyjä järjestelmiä, jotka koostuvat vähintään kahdesta henkilöstä, tietystä arvosta, joka on tämän kontaktin kohde, sekä tietystä tätä arvoa koskevasta toiminnasta.

Kontaktit voivat olla väliaikaisia tai pysyviä, yksityisiä tai julkisia, ne voivat olla henkilö- tai asiakontakteja ja viimein ne voivat olla välittömiä tai välillisiä. Sosiaaliset kontaktit määräävät ihmissuhteiden luonnetta, ne vaikuttavat siihen, mikä liittyy ja millä syvyydellä ihmisiä yhteen. Sosiaalisten kontaktit tulevat perustaksi uuden elementin ilmaantumiselle, elementin, joka merkitsee jo yksilöiden vaikuttamista toisiinsa. Tätä elementtiä kutsumme vuorovaikutukseksi. (Jan Szczepanski, 1970)

6.2. Valta ja läheisyys

Organisaation tasolla ihmissuhteita koskevat oletukset liittyvät 1) valtaan, vaikutusvaltaan ja hierarkiaan ja 2) läheisyyteen, rakkauteen ja vertaisuussuhteisiin. Nämä kysymykset koskettavat luonnollisesti ihmisenä olemisen syvimpiä oletuksia.

Kulttuureja tarkasteltaessa ilmenee selviä eroja oletuksissa, jotka koskevat ihmisten suhtautumista toisiinsa ja suhteiden perusyksiköitä, suhteita perheissä, työyhteisöissä ja erilaisissa ryhmissä.

Schein erottelee joihinkin tutkimuksiin viitaten oletukset "yksilöllisiin", "yksilöllis-kilpailuhakuisiin", "rinnakkaisiin" ja "ryhmittäin yhteistoimintahakuisiin". Ratkaiseva käsitteenä Schein näkee käsitteen "valtaetäisyys", jonka mukaan ihmiset katsovat hierarkkisessa suhteessa pystyvänsä enemmän tai vähemmän hallitsemaan toistensa käyttäytymistä. Joissakin maissa valtaetäisyys on suuri, joissakin taas pieni.

Organisaatiotasolla valtaetäisyysoletuksen perusteella voidaan suosia yksilökeskeisiä tai yhteistyökeskeisiä suorituksia. Valtaetäisyys liittyy organisaatiotasolla myös toimintatapaan. Toisissa organisaatioissa vaaditaan tiukkaa hierarkkista menettelyä, toisissa voi toimia epävirallisesti.

6.3. Järjestelmät ja vertaisuussuhteet

Useimmat ihmissuhteiden luonnetta tarkastelevat typologiat keskittyvät kuvaamaan hierarkkisen järjestelmän kannalta sopivaksi katsottavaa osallistumisen astetta. Etzionon teoria (Etzion, 1975) erottelee

- 1) pakkojärjestelmät, joissa jäsenet ovat vieraantuneita ja haluavat irtautua siitä,
- 2) hyötynäkökohtiin perustuvat järjestelmät, joissa normina on mm. "reilu työ reilusta palkasta",
- 3) ohjeelliset konsensusjärjestelmät, joissa jäsenet ovat moraalisesti järjestelmään sitoutuneita ja samastuvat organisaatioon.

Vertaisuussuhteet ovat johdettavissa näistä järjestelmistä. Pakkojärjestelmässä ne kehittyvät suojaamaan jäseniä valtarakenteelta; hyötypohjaisessa järjestelmässä oletukset kehittyvät työryhmien pohjalta ja heijastavat johdon suosimaa kannustejärjestelmää ja ohjeellisessa järjestelmässä oletukset rakentuvat luonnostaan tehtävien varaan ja organisaatiota tukeviksi.

Vaikutusvallan ehdottomuuteen perustuvat typologiat puolestaan erottelevat ihmissuhteiden luonnetta tarkemmin. Ne voidaan nimetä 1) itsevaltaiseksi, 2) holhoavaksi, 3) demokraattiseksi tai neuvottelevaksi, 4) osallistuvaksi ja valtaa hajauttavaksi, 5) delegeivaksi tai 6) täysin valtuuttavaksi. Näihin typologioihin liittyy huomattavasti enemmän aggressioita, valtaa ja valvontaa kuin rakkautta, kumppanuutta, läheisyyttä tai vertaisuutta. Parson (Parson, 1951) puolestaan luettelee seuraavat sosiaalisissa suhteissa tavattavat roolisuhteet:

- 1) Tunneperäisesti latautuneet, kuten ystävyyydessä vai neutraalit, kuten ammatillisissa suhteissa.
- 2) Hajanaiset, kuten monella alueella toimivat perhesuhteet vai tarkoin määrätyt, kuten myyjä-asiakassuhteet.
- 3) Yleispätevät, kuten samat kriteerit kaikkiin jäseniin kohdistuvat vai erikoistapauksia sisältävät, kuten valikoidut kriteerit esim. suositummuuden mukaan.
- 4) Asemaan, kuten statuksen tai syntyperän vai suoritusten, kuten sen mitä kukin on tehnyt.
- 5) Itseensä suuntautuneita, kuten oman edun vai kollektiivisesti suuntautuneita, kuten laajempaan yksikkökokonaisuuteen.

Nämä teoriat sisältävät monia mahdollisuuksia ihmissuhteiden analysoimiseksi organisaatiossa. Avainyhteydet nivovat yhteen ihmisluonnon, ihmisen toiminnan ja totuuden, tilan, ajan ja ympäristön luonnetta koskevat oletukset. (Edgar H.Schein, 1987)

VII Työ ja ihmisen suhde luontoon

7. 1. Ihmisen ristiriitainen rooli

Ihmisen olemassaolon tilan muodostaa planetaarinen, sosiaalinen ja psykologinen ympäristö. Ihminen muodostaa maapallonpinnalle ajatuksellisen kerrostuman, joka säätelee maapallon olemassaoloa, sanalla sanottuna luontoa, elämän ympäristöä. Tämä ympäristö määrittää tavallisesti tilakokonaisuudeksi, joka ympäröi ihmisen liikkumista, työskentelyä, asumista, lepoa, keskinäistä vuorovaikutusta - kaupunkeja ja kyliä, asutuskeskusten vaikutusalueita, maaseutua ja tavoitettavissa olevaa koskemattomaa luontoa.

Ympäristö koostuu sarjasta ihmisen muovaamia biologisia ja fyysisiä tosiseikkoja. Ihmisellä on tässä tilassa ajatusolentona ristiriitainen rooli, jonka kaltaista muilla lajeilla ei ole. Ihmisellä on ottava ja antava suhde maapalloon ja sen elolliseen luontoon. Tätä suhdetta ei voi ymmärtää muutoin kuin tarkastelemalla ihmisen ja hänen ympäristönsä vuorovaikutusta: ihminen säätelee ympäristöään ja ympäristö säätelee ihmisen toimintoja ja kehitystä.

Kun haluamme muuttaa ihmisen ja ympäristön suhdetta, meidän on ensin ymmärrettävä tämän suhteen molemminpuolisuus. Mutta tämän ymmärtäminen ei vielä riitä ihmisen muovaamien toimintojen ohjenuoraksi. Päinvastoin tämä tieto saattaa peittää alleen sen tosiseikan, että heräte muutokseen syntyy, kun koetaan ympäristön tilanteen ja ihmisen tilanteen yhteensovittamattomuus. Menneinä aikoina ihmisen ja ympäristön suhdetta ohjasivat vaistot tai myytit tai uskonnot, jotka pysyvästi määrittelivät ihmisen tilanteen ja velvollisuudet maailmankaikkeudessa. Oman aikamme ohjenuoraa joudumme etsimään sosiaalisesta omaantuntoon liittyvästä etiikasta, mitä Aldo Leopold on nimittänyt "maan etiikaksi".

7. 2. Oppimisen kolme mahdollisuutta

Puhuessaan ihmisen vastuusta ympäristöään kohtaan, on Rooman klubi korostanut uudenlaisen oppimisen merkitystä. Se on jakanut oppimisen kolmeen alueeseen.

Shokkioppiminen tapahtuu yhteiskunnallisten ja yksilöllisten kriisien kautta. Sen peruskysymyksenä on, miten voimme siirtyä teknologisen-älyllisten ja ekonomististen oikeuksien ajasta yhteisvastuullisuuden ja vähemmän itsekkyyden aikaan ilman olemassaoloa haavoittavia kriisejä.

Säilyttävä oppimien puolestaan tuottaa pysyviä näkemyksiä, sääntöjä ja menetelmiä, toistaa tunnettuja tilanteita, ratkaisee tuttuja ongelmia vanhoin menetelmin ja välittää epäilemättömä totuutta olemassaolevien järjestelmien ja vakiintuneen elämäntavan hyvydestä ja oikeellisuudesta.

Rooman klubi pitää tulevaisuuden ainoana vaihtoehtona uudistavaa oppimista, joka aiheuttaa ongelmien uudelleen muotoilua uusien menetelmin, asettaa kyseenalaiseksi toistuvan itsestänselvyydet, tuottaa uusia näkemyksiä ja saa aikaan muutoksia niin yksilöissä kuin yhteiskunnassakin. Klubi katsoo, että tulevaisuuden opettajan tunnussanat kaikissa yhteyksissä on avoimuus, kriittisyys, luovuus ja perustelu.

Ihmisen oman toiminnan suuntautuminen muodostuu siis määrääväksi tekijäksi sen suhteen syntykö yhä suurempaa ympäristöönnettomuutta vai ympäristön uudistumista ja voimistumista. Ihminen ei voi enää suhtautua ympäristöön yritys-erehdys-menetelmän tietä. Se olisi sekä epäeettistä että vaarallista, koska ympäristöuudistuksen perusteellinen suunnittelu on käynyt välttämättömäksi. Jokaiseen työprosessiin on liitettävä ympäristöeettinen ohjaus ja vastuu.

Lähteitä ja kirjallisuutta

- Aarnio- Vuorinen: Vuorovaikutus ja yhteistyö, SKSK-Kustannus Oy, Jyväskylä, 1985
- Ahonen P.: Hallinto hallintana, Hallinnon teorian avaimet, VHK/ Valtion painatuskeskus, 1989
- Antikainen A.: Johdatus kasvatussosiologiaan, WSOY,1986
- Cipa-säätiön julkaisu, Ihminen ja hänen tulevaisuutensa, Gordon Wolstenholme,Arthur Glikson: Ihminen ja hänen ympäristönsä suom. Juhani Jaskari, WSOY, 1965,
- Clinebell H.S.jr: Käytännön sielunhoito, Oy Gaudeamus Ab, 1975
- Bach R.: Lokki Joonatan, Gummerus, Jyväskylä, 1982
- Beckne R.: Koulun työympäristö Yhteenveto Ruotsin SIA-komitean mietinnöstä, KKK, n:o 32,1977
- Botkin, Elmandjra, Malitza: Oppimisen uudet haasteet, Raportti Rooman klubille, W&G, 1981
- Engeström Y.: Perustietoa opetuksesta, VVM/VPK, 1982
- EVA: Kuinka selviytyä informaatiomullistuksesta, 1988
- EVA: Riittääkö suomalaisten osaaminen, Tutkimus opettajien mielipiteistä, 1988
- Frankl V.E.: Olemisen tarkoitus, Otava, 1983
- Frankl V.E.: Miten jaksamme elää, Aikalaistemme tunnustuksia, WSOY, 1965
- Fromm E.: Olla vai omistaa, Kirjayhtymä, 1977
- Fromm E.: Vaarallinen vapaus, Kirjayhtymä, 1962
- Fromm E.: Toivon vallankumous, Kirjayhtymä, 1969
- Gordon T.: Viisas opettaja, Tammi, 1979
- Helakorpi S. (toim): Ammattikasvatus kehittyy, AHO, Julkaisuja 24, Hämeenlinna, 1986
- Helve H.: Nuorten maailmankuva, Seurantatutkimus pääkaupunkiseudun erään lähiön nuorista, Kansalaiskasvatuksen Keskus r.y. 1987 (Helsingin yliopiston uskontotieteen jaosto)
- Hämäläinen-Sava: Koulun ihmissuhteet, Suomen Kaupunkiliitto, 1989
- Häyrynen-Hautamäki: Ihmisen koulutettavuus ja koulutuspolitiikka, W&G, 1973
- Illich I.: Kouluttomaan yhteiskuntaan, Otava, Helsinki 1972
- Kalliopuska M.: Kasvu, kehitys ja koulutettavuus, Psykologia-sarja, Yliopistopaino, Helsinki 1987
- Kari J.(toim): Tutkimuspohjaista koulutusta kohti, V. Heinosen juhlaKirja, 1988, Jyväskylän yliopisto, 1988
- Kivinen K.: Iloa työstä, Tammi, 1986
- KKK: Ihmisyyteen kasvaminen, Näkökohtia kasvatuksen lähtökohdista ja tavoitteista, Raportti, 1982
- Korkiakangas-Hakkarainen: Ajattelu, oppiminen ja opetus,Valtion koulutuskeskuksen julkaisusarja B, n:o 10,1980
- Kuusela-Niiniluoto: Tieto, hyvän elämän perusta, VPK-Kouluhallitus, Helsinki 1989
- Lawarque: Oikeus laiskuuteen, KSL, 1981
- Leino A. L.- Leino J.: Oppimistyyli - teoriaa ja käytäntöä, Kirjayhtymä, Jyväskylä 1990
- Lukas E.: Elämän voimat, Logos, Kirjayhtymä, 1985
- Marx K.: Työpalkka, hinta ja voitto, Teos: Marx-Engels, Valitut teokset, 3. osa, Moskova, 1978
- Mielonen E.: Miten neuvottelen ja johdan tuloksellisesti, Kauppiaitten kustannus Oy, Kirjapaino Savo, Kuopio, 1967
- Mielonen E.: Työopetusoppi, Tietomies, Yhteiskirjapaino Oy, Helsinki 1970
- Miettunen H.: Meneekö sanoma perille, Ari-paino, Saarijärvi, 1981
- Moisala ym: CQM työyhteisön muuttajana, W&G, 1989
- Naisbitt J.-Abendense P.:Megatrendit 2000, Kohti uutta vuosituhatta, WSOY, Juva, 1990
- Nietzsche F.: Iloinen tiede I. Suom. J.A. Hollo, 1963
- Nietzsche F.: Hyvän ja pahan tuolla puolen, Otava, Keuruu, 1984
- Nätti J.: Katsaus työyhteiskunnan kriisistä käytyyn keskusteluun, Opetusmoniste, TVO,1983
- Peltomäki P.: Tuloksellinen koulutus, STS, Aavaranta-sarja, 1988
- Peters T.- Austin N.: Intohimo menestykseen, WSOY, Juva, 1989
- Pöyhönen T.: Työ ja ihminen, Työympäristön aikakauskirja, Lisänumero 2/87, osa I
- Roos J.P.: Elämäntapaa etsimässä, Tutkijaliiton julkaisusarja 34,
- Paasilinna R.: Miellyttävää väkivaltaa, Näinkö suomi menettää itsenäisyytensä, Otava, 1986
- Pienimäki P.: Menestyksen strategiatjohtamiskoulutuksen arviointi, Jyväskylän yliopisto, Täydennyskoulutuskeskus 1988

Raatikainen H.: Itsetuntemus ja vuorovaikutus taidoksi, Kirjayhtymä, Vaasa, 1988
Sava I.: Työnohjaus ja opettajan tietoisuus, Gaudeamus, Hakapaino Oy, 1987
Sarala U. Kohti oppivaa organisaatiota, Aikuiskoulutus organisaatiossa, Helsingin yliopisto, Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, Salpausselän Kirjapaino, 1988
Scein E.H.: Organisaatiokulttuuri ja johtaminen, W&G, 1987
Silvo I: Valta, kenttä ja kertomus, Televisiopolitiikan tulkinnat, Yleisradio, Hakapaino, 1988
Skinner B.F.: Mikä ihmistä ohjaa, Taskutieto, WSOY, 1974
Steinbock D.: Sisäistetty herruus, Otava, 1980
STS/TFiF: Ihminen 2000, Tekniikka, arvot ja yhteiskunta, 1985
Suomen tilastollinen vuosikirja, Tilastokeskus, 1987
Szezeoanski J.: Sosiologian peruskäsitteet, Kansankulttuuri, 1970
Tietoyhteiskunta meissä, Pelot, toiveet, toet, Liikenneministeriö, Valtion painatuskeskus, 1986
Timple D.A. : Mikä motivoi henkilöstöä, W&G, Ekonomia-sarja, Espoo 1989
Turunen K.: Ihmisen kasvatusta, Atena Kustannus Oy, 1988
Toiskallio J.: Ihmisen kasvu ja kasvatusta, WSOY/SHKS, 1989
UNESCO: Monta ääntä-yksi maailma, WSOY, 1983
Vapaan Sivistystyön Yhteisjärjestö: Rakennamme tulevaisuutta, Utopiasta uhkakuvia vai totta? Keski-Pohjanmaan Kirjapaino, 1988
Venkula J.: Tietämisen taidot, Gaudeamus, 1988
Wilenius ym. Johdatus filosofiseen ajatteluun, Gummerus, 1989
Virkkunen J.: Henkilöstökoulutuksen suunnittelu, VVM, 1976