

Moraalinpsykologinen näkökulma ammattietikkaan

Reflektiivisyyden lisäksi ihmiset tekevät eettisiä ratkaisuja vaistonvaraisesti, pidemmin pohtimatta.

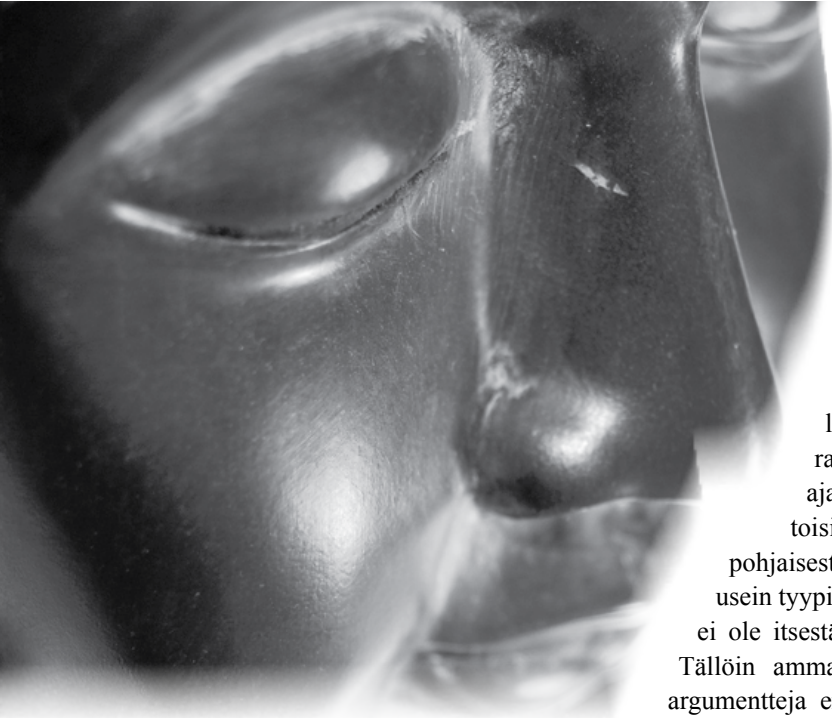
Maj-Lis Kärkkäinen toteaa artikkelissaan ”Reflektointi auttaa psykiatrian alan työntekijää kehittämään herkkyyttään” (Osviitta4/2006), että työnohjauksen eräs olennainen piirre on oman työn reflektointi. Reflektiivisyyttä pidetään yleensä myös moraalisen tai eettisen ajattelun keskeisenä piirteenä: jotta ihminen pystyisi tekemään eettisiä valintoja, hänen tulee olla tietoinen eri vaihtoehdoista ja niiden mahdollisista seurauksista. Ajatus tietoisesta ja harkitusta eettisestä päätöksenteosta sisältyy niin perinteisiin etiikan teorioihin, kuten velvollisuusetiikkaan ja seurausetiikkaan, kuin moraalinpsykologisiin teorioihin ihmisen moraalisen toiminnasta. Tässä artikkelissa tarkastelen eettistä toimintaa nimenomaan moraalinpsykologian näkökulmasta, eli lähtökohtanani ovat psykologian ja sosiaalipsykologian alalla tehdyt empiiriset tutkimukset siitä, millaista toimintaa ihmiset pitävät moraalisenä, kuinka he ratkovat moraalisia ongelmia ja mitä asi-

oita he pitävät arvokkaina ja tavoittelemisen arvoisina. Moraalilla tarkoitetaan yleensä ihmisten omia näkemyksiä oikeasta ja väärästä. Etiikka on puolestaan systemaattinen yritys ymmärtää oikeaa ja väärää koskevia käsityksiä. Etiikalla viitataan myös sellaisiin moraalikäsitteisiin, joista yksilö on tietoinen ja joihin hän sitoutunut. Siksi ammatillisten moraaliongelmien yhteydessä puhutaan yleensä ammattietikasta, jolla tarkoitetaan ammattialan yhteistä systemaattista näkemystä siitä, millainen ammatillinen toiminta on oikeaa ja hyvää ja millainen puolestaan väärää ja pahaa.

Reflektiivisyyden lisäksi ihmiset tekevät eettisiä ratkaisuja vaistonvaraisesti, pidemmin pohtimatta. Tällainen intuitiivinen ajattelu on nousut tarkastelun kohteeksi yhä useammin myös moraalintutkimuksessa. Arkikokemuksemme kertoo, että meillä on vaistonvaraisia vastauksia moniin jokapäiväisiin moraalisiin kysymyksiin. Onko oikein pettää luottamusta? Onko oikein ottaa kunnia toisen tekemästä työstä? Näiden kahden ajattelutavan suhdetta tarkastelen myös artikkelissani.

Yksi systemaattinen yritys kuvata moraalisen tai eettisen toiminnan kokonaisuutta on yhdysvaltalaisen moraalintutkijan *James Res-*

Eettisille ongelmille on usein tyypillistä dilemmaattisuus: niihin ei ole itsestään selvää oikeaa vastausta



tin (1986) kehittämä teoreettinen malli. Rest päätteli, että moraaliseen toimintaan tarvitaan ainakin neljä psykologista prosessia. Ensinnäkin tilanne tulee havaita ja tulkita moraaliseksi ongelmaksi. Tämä pitää sisällään esimerkiksi kyvyn tunnistaa keitä kaikkia henkilöitä tilanne koskee, mitä erilaisia toimintavaihtoehtoja tilanteessa on sekä kykyä ennakoita, mitä seurauksia eri toimintavaihtoehtoista voi olla. Tällaista kykyä tunnistaa eri osapuolten tarpeita ja oikeuksia Rest kutsuu moraaliseksi tai eettiseksi herkkyydeksi. Se on sekä tietoinen että tiedostamaton tiedonkäsittelyprosessi, johon vaikuttavat muun muassa ihmis- ja maailmankuvamme, asenteemme ja stereotypiamme. Taipumuksemme luokitella ihmisiä sisä- ja ulkoryhmiin (eli oman ryhmän tai jonkin toisen ryhmän jäseniksi) sekä leimata jokin ominaisuus koko ihmisryhmää koskevaksi, ei vain yksilölliseksi piirteeksi, vaikuttavat siihen, miten tulkitsemme tilanteita. Myös empatia, eläytyminen toisten tunteisiin, niin positiivinen ja eettistä herkkyyttämme lisäävä asia kuin se yleensä onkin, voi olla vääristynyttä ja ohjata meitä korostamaan vain yhden osapuolen tarpeita ja oikeuksia.

Toiseksi, on kyettävä *ratkaisemaan*, mikä tilanteen toimintavaihtoehtoista olisi oikea tapa toimia. Tutkimusten perusteella tiedetään, että moraalis-eettisen ongelmanratkaisun luonne vaihtelee paljon. Toisinaan ongelmia ratkaistaan oman intuitiivisen ajattelun pohjalta, kun taas toisinaan niitä pohditaan perinpohjaisesti. Eettisille ongelmille on usein tyypillistä dilemmaattisuus: niihin ei ole itsestään selvää oikeaa vastausta. Tällöin ammattilainen joutuu pohtimaan argumentteja eri vaihtoehtojen puolesta ja vastaan. Hänen täytyy osata perustella, *miksi* jokin toimintavaihtoehto on oikeampi kuin toinen. Ammattieettisessä ongelman ratkaisussa ammattilaisen henkilökohtaiset arvot ja moraalikäsitukset kietoutuvat ammattieettiin arvoihin ja periaatteisiin, ja niitä on toisinaan mahdoton erottaa toisistaan. Siksi on perusteltua puhua *moraalis-eettisestä* ongelmanratkaisusta ammatillisen toiminnan yhteydessä.

Tietoinen ongelmanratkaisu vaatii niin ajallisia kuin ajatteluresurssejakin. On oltava aikaa punnita eri vaihtoehtoja. Intuitiivinen päätöksenteko on sen sijaan nopeaa ja vaivatonta, koska se perustuu valmiisiin ajatusmalleihin siitä, mikä on oikein ja mikä väärin. (Haidt, 2001.) Kiireisessä työelämässä on usein turvaututtava intuitiivisiin ratkaisuihin myös eettisissä kysymyksissä. Intuitiivinen ajattelu ei silti aina sovellu uusiin ja vaikeisiin tilanteisiin, joihin valmiita ajatusmalleja ei ole, ja erilaiset intuitiot voivat aiheuttaa ristiriitoja työpaikalla. Voimme vaikuttaa toistemme intuitioihin keskustelemalla ja tuomalla esiin omia intuitioitamme, vaikka hyvin erilaisten intuitiivisten käsitysten yhteensovittaminen voi joskus ollakin vaikeaa.

Kolmanneksi, on oltava *motivoitunut toimimaan eettisesti*, esimerkiksi asettamalla



taas virit-
tää meidät
tavoittele-
maan tuota
päämäärää.
Ilman tunnetta
arvo voi olla
yhden-
tekevä. Toi-
saalta arvoon liittyvä
tunne voi olla kielteinen,
eli oma tavoitteemme ovat aivan

ammattieettiset arvot etusijalle muihin arvoihin nähden. Motivoituminen toimimaan eettisesti tarkoittaa sitä, että ihminen on sitoutunut eettiseen päämäärään ja tuntee olevansa henkilökohtaisesti vastuussa tilanteen eettisistä seurauksista (Rest ym. 1999). Eettinen motivaatio vastaa kysymykseen: miksi olla moraalinen? Mikä saa ihmiset tekemään eettisiä tekoja jopa silloin, kun siitä itselle aiheutuu haittaa? Restin (1986) mukaan eettisen motivaation pääasiallisena tehtävänä eettisen toiminnan kokonaisuudessa on saada ihminen valitsemaan keskenään kilpailevista arvoista ja ihanteista eettistä päämäärää palvelevat arvot ja ihanteet. Yleensä ammateilla on arvopohja, joka ilmenee esimerkiksi niiden eettisissä säännöissä. Ammatilliselta edellytetään sitoutumista alan eettisiin arvoihin, mikä ilmenee motivaationa toimia oikein. Tällöin hän herkistyy havaitsemaan työssä esiintyviä eettisiä jännitteitä ja ristiriitoja.

Arvot auttavat meitä arvioimaan tilanteita ja tekemään valintoja. Sosiaalipsykologisen näkemyksen mukaan arvot ovat yleisiä elämää ohjaavia periaatteita, jotka voi asettaa henkilökohtaiseen tärkeysjärjestykseen (Schwartz, 1992). Voidaan ajatella, että arvot muodostuvat sekä tiedollisesta että tunnekomponentista. Tiedollinen komponentti viittaa siihen, että meillä on jonkinlainen tietoinen käsitys niistä päämääristä, joita arvot edustavat, tunne

päinvastaisessa suunnassa. Arvot voivat olla henkilökohtaisia, eli kuvata ihmisen omaa arvojärjetystä. Sosiaalisen arvojärjestelmän muodostavat taas ne arvot, joita yksilö havaitsee muiden arvostavan. Sekä henkilökohtainen että sosiaalinen arvojärjestelmä vaikuttavat tilanteiden tulkintaan, toimintaan ja päätöksentekoon. (Rohan, 2000.) Usein uuteen sosiaaliseen ympäristöön siirtyvä yksilö sosiaalistuu sen sosiaaliseen arvojärjestelmään huomaamattaan, eli hän omaksuu vähitellen ympäristössä vallitsevat arvot.

Sekä henkilökohtainen arvojärjestelmä että sosiaalinen arvojärjestelmä voi sisältää ns. piiloarvoja, eli arvoja, joita julkisesti ei ilmaista tärkeiksi, mutta jotka todellisuudessa vaikuttavat toimintavalintoihin. Esimerkiksi henkilö voi pitää itseään ympäristöystävällisenä, mutta todellisuudessa tehdä epäekologisia valintoja oman mukavuuden nimissä, tai yritys voi kirjata arvoihinsa henkilöstön hyvinvoinnin, mutta asettaa kuitenkin taloudelliset arvot etusijalle toiminnassaan. Arvojen pohtiminen on tärkeää sekä työyhteisölle yhdessä että yksilöille itselleen. Yhdessä pohtimalla voidaan vahvistaa työyhteisön jaettua arvopohjaa sekä tulla tietoisiksi siellä vallitsevista piiloarvoista. Yksilöille itselleen piiloarvojen tiedostaminen auttaa ymmärtämään omia reaktioita ja asenteita eettisissä ristiriidoissa.

Neljänneksi, on omattava *moraalista selkärankaa* eli taitoa panna toimeksi ja rohkeutta toimia periaatteidensa mukaisesti hankalissakin tilanteissa. Tätä komponenttia voidaan kutsua eettiseksi toimeenpanotaidoksi. Rest (1986) määrittelee toimeenpanotaidon kyvyksi ja rohkeudeksi toimia eettisten periaatteiden mukaisesti jopa paineen alla. Toimeenpanotaito vaatii päättäväisyyttä, tahdon lujuuutta ja rohkeutta. Vakaumus ja rohkeus eivät kuitenkaan sellaisinaan takaa toiminnan moraalisuutta, sillä niitä voidaan käyttää yhtä hyvin epäeettisen tai rikollisen toiminnan toteuttamiseen. Siksi moraalinen toimeenpanotaito tarvitsee lähtökohdikseen muita eettisen toiminnan osatekijöitä: herkkyyttä toisten tarpeille ja oikeuksille, eettisiä periaatteita päätöksenteon pohjaksi ja motivaatiota toimia eettisesti. Ammatillisessa toiminnassa toimeenpanotaitoon liittyy keskeisesti myös taito perustella omia valintojaan toisille, ajaa oikeana pitämäänsä asiaa ja toimia rakentavasti konfliktitilanteissa.

Huomionarvoista on, että jokaista osatekijää tarvitaan eettisen toiminnan aikaansaamiseksi. Ellei eettistä ongelmaa havaita, sitä ei voida kohdata ja ratkaista. Ongelman ratkaiseminen ei vielä takaa sitä, että henkilö toimisi ratkaisun edellyttämällä tavalla. Hänellä tulee olla motivaatiota toimia sen ratkaisuvaihtoehdon mukaan, mitä hän on päättänyt pitämään oikeana. Jos hän asettaa oman henkilökohtainen edun, esimerkiksi mukavuudenhalun, etusijalle eettisiin arvoihin nähden, eettinen toiminta vesittyy. Toisinaan henkilö tietää miten hänen pitäisi toimia ja hänellä on myös motivaatiota siihen, mutta häneltä puuttuu rohkeutta tai konkreettisia taitoja panna toimeksi. Yksilön osaaminen voi myös vaihdella osatekijöiden välillä. Esimerkiksi ammatillainen voi olla hyvin motivoitunut auttamaan asiakkaita,

mutta hänellä ei ole siihen tarvittavia taitoja. Tai hän voi olla taitava ratkomaan toisten kohtaamia eettisiä ongelmia työhönsä, mutta ei tunnista niitä omassa työssään.

Intuitiiviset ajattelumallit vaikuttavat siis eettiseen toimintaamme: tapaamme tulkita tilanteita, päätöksentekoon ja motivaatioon. Lisäksi uskomukset omista kyvyistämme tarttua ongelmiin vaikuttavat toimeenpanotaitoon. Reflektointi yksin ja yhdessä esimerkiksi työhönsä auttaa tunnistamaan niin omia kuin toistenkin tiedostamattomia reaktioita. Yhdessä ongelmatilanteita pohtimalla voidaan luoda koko työyhteisölle uusia intuitioita, jotka auttavat taas eteenpäin arjen työssä. Mitä pohditumpia vaistonvaraiset ratkaisumallit alun perin ovat, sitä parempia ratkaisuja ne tuottavat eettisiin ongelmiin. Intuitiivinen ajattelu säästää energiaa uusien ja vaativien eettisten ongelmien käsittelyyn.

Esitän lopuksi kolmen näkökulman reflektiomallin, jonka olemme kollegojeni kanssa (Juujärvi, Myyry & Pessa, 2007) soveltaneet alun perin Aadlandin (1993) esittämästä eettisestä reflektiomallista. Siinä tarkastellaan eettistä ristiriitatilannetta omasta,

toisen ja ulkopuolisen tarkkailijan näkökulmasta. Malli on prosessi, joka sisältää tietojen kartoittamisen, analyysin ja toiminnan vaiheet. Se soveltuu myös työhönsä, kun käsitellään työntekijöiden kohtaamia eettisiä ongelmia.

Mallissa määritellään ensin lyhyesti eettinen ristiriita ja sen jälkeen asennoitumiseen vaikuttavat arvot, normit ja ammattieettiset ohjeet sekä taustalla olevat piiloarvot, asenteet ja stereotyyppit. Seuraavaksi selvitetään mahdolliset toimintavaihtoehdot ja niiden seuraukset tilanteen kullekin osapuolelle sekä arvioidaan niiden tärkeysjärjestys. Lopuksi toteutetaan paras toimintavaihtoehto käytännössä ja arvioidaan tulosta. ●

Ammattilainen voi olla taitava ratkomaan toisten kohtaamia eettisiä ongelmia työhönsä, mutta ei tunnista niitä omassa työssään.

Määrittele eettinen ristiriita lyhyesti ja yksinkertaisesti

- Sellaisena kuin sinä näet sen
- Sellaisena kuin toinen/asiakas näkee sen
- Sellaisena kuin ulkopuolinen tarkkailija näkee sen

Millaiset arvot, normit ja ammat-tieettisen ohjeet vaikuttavat ristiriitaan asennoitumiseen?

- Omat henkilökohtaiset arvot, ammatti-alan arvot ja eettiset ohjeet, työyhteisön arvot ja normit
- Asiakkaan arvot ja normit
- Miten ulkopuolinen tarkkailija näkee arvot ja normit? Vallitseeko arvoista ja normeista yksimielisyyttä? Kuinka henkilöiden arvot ja normit eroavat toisistaan? Onko mahdollista arvoristiriitaa?

Millaisia piiloarvoja, asenteita ja stereotyyppioita on taustalla?

- Omat spontaanit ajatukset, tunteet ja reaktiot: mistä piiloarvoista, asenteista ja stereotyyppioista ne kertovat?
- Asiakkaan spontaanit ajatukset, tunteet ja reaktiot: mistä piiloarvoista, asenteista ja stereotyyppioista ne kertovat?
- Miten ulkopuolinen näkee piiloarvojen, asenteiden ja stereotyyppioiden ilmenevän ja vaikuttavan tilanteessa? Onko henkilöiden välillä yksimielisyyttä ja erimielisyyttä?

Mitä ovat tilanteeseen sopivat vaihtoehdot?

- Oma vaihtoehto
- Asiakkaan vaihtoehto
- Ulkopuolisen näkemys tilanteeseen sopivasta vaihtoehdosta

Millaisia seurauksia on edellä olevista vaihtoehdoista?

- Oman arviointisi mukaan
- Asiakkaan arvioinnin mukaan
- Ulkopuolisen arvioinnin mukaan

Aseta vaihtoehdot tärkeysjärjestykseen

- Omien arvojesi mukainen tärkeysjärjestys
- Asiakkaan arvojen mukainen tärkeysjärjestys
- Lopullinen tärkeysjärjestys

Toteuta valittu toimintavaihtoehto käytännössä ja arvioi tulosta heti toiminnan päätyttyä ja seurauksia jonkin ajan kuluttua

- Omalta kannaltasi
- Asiakkaan kannalta
- Mahdollisesti yhdessä asiakkaan kanssa

Liisa Myyry

VTT, Dos.

*Sosiaalipsykologian laitos,
Helsingin yliopisto*

Lähteet:

- Aadland, E. (1993). Sosiaali- ja terveydenhoitoalan etiikka. Helsinki: Otava.
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review* 108, 814-834.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. (2007). Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Rest, J. R. (1986). Moral development. *Advances in research and theory*. New York: Praeger.
- Rest, J.R., Narvaéz, D., Bebeau, M.J. & Thoma, S.J. (1999). Postconventional moral thinking. A neo-Kohlbergian approach. Mahwah: Erlbaum.
- Rohan, M. (2000). A rose by any name? The value construct. *Personality and Social Psychology Review* 3, 255-277.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa: M.P. Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology*, vol 25 (ss. 1-65). San Diego: Academic Press.