

Tutkijoiden attribuutiot. Mistä vuorovaikutusosaaminen tai sen puute johtuu?



Tutkijoiden työ edellyttää monipuolista vuorovaikutusosaamista eri alojen asiantuntijoiden välillä. Vuorovaikutusosaaminen ei kuitenkaan ole pysyvä piirre, jota yksilö kantaa mukanaan, vaan se kehittyy ja sitä voidaan kehittää.

VUOROVAIKUTUSOSAAMISTA (*interpersonal communication competence*) on määritelty ja operatio-naalistettu tutkimuskirjallisuudessa monin tavoin, eikä käsitteelle ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Vuorovaikutusosaamisen ilmiöön viitataan tutkimuskirjallisuudessa myös monenlaisin, osittain synonyymisin käsittein. Tällaisia ovat esimerkiksi viestintäosaaminen ja puheviestintäosaaminen. (Ks. erilaisista käsitteistä ja niiden suhteista esim. Laajalahti 2014, 17–20; Spitzberg 2008; Valkonen 2003, 25–27.)

Vuorovaikutusosaamisesta voidaan erottaa kognitiivinen, behavioraalinen ja affektiivinen ulottuvuus: osaaminen koostuu tiedoista, taidoista ja motivaatiosta (Spitzberg & Cupach 2011, 488–490; Valkonen 2003, 36–38). Näiden lisäksi vuorovai-

kutusosaamisesta voidaan nostaa omaksi osatekijäkseen vuorovaikutuksen ennakointiin, suunnitteluun, säätelyyn ja arviointiin liittyvä metakognitiivinen ulottuvuus (ks. esim. Valkonen 2003, 26). Vuorovaikutusosaamista voidaan lähestyä myös erittelemällä kriteerejä, joilla vuorovaikutuskäyttäytymistä pystytään arvioimaan. Yleisimmät tutkimuskirjallisuudessa esiintyvät kriteerit ovat tehokkuus ja tarkoituksenmukaisuus. Tehokkuudella viitataan siihen, miten tuloksekkaasti vuorovaikutuksen osapuolet onnistuvat aikomuksissaan ja saavuttavat tavoitteitaan. Tarkoituksenmukaisuudella tarkoitetaan puolestaan sitä, miten sopivaa ja sosiaalisesti hyväksyttävää vuorovaikutus kussakin tilanteessa on. (Spitzberg & Cupach 2011, 491–497; Valkonen 2003, 145–148.)

Vuorovaikutusosaamista on käsitteellistetty lisäksi paikantamalla vuorovaikutusosaamisen sijaintia. Vuorovaikutusosaamista on lähestytty ensinnäkin yksilön toimintana tai ominaisuutena: tietynlaisena käyttäytymisenä tai tiettyinä identifioitavina kykyinä, tietoina, taitoina ja valmiuksina. Vuorovaikutusosaamista on lähestytty myös yksilön toiminnasta tai ominaisuuksista syntyneenä vaikutelmana, jolloin osaamisen on ajateltu sijaitsevan pikemminkin arvioijan mielessä ja heijastelevan elettävän aikakauden ja ympäristön arvotuksia. Kun vuorovaikutusosaamista on lähestytty vaikutelmana, on ajateltu, ettei mikään käyttäytyminen ole sinänsä osaamista tai ei-osaamista: eri tilanteissa ja vuorovaikutussuhteissa tarvitaan erilaista osaamista, ja toiminnan määrittää taitavaksi vasta jonkun tekemä kontekstikohtainen tulkinta, joka perustuu myös yksilöiden suhdehistoriaan. (Spitzberg 2000, 109–113.)

Vuorovaikutusosaamisesta syntyneitä vaikutelmia on lähestytty niin viestijän itsensä, vuorovaikutustilanteen muiden osapuolten kuin ulkopuolisen arvioijan tai tutkijan tekemänä tulkintana, ja osaamisen tasoa on mitattu myös erilaisilla mittareilla (Spitzberg 2000, 113). Arvion hyvästä ja tavoiteltavasta vuorovaikutusosaamisesta voi tehdä myös jokin laajempi sosiaalinen yksikkö kuten työyhteisö (Baxter & Montgomery 1996, 194).

Vuorovaikutusosaamisen tutkimus on kohdistunut usein vuorovaikutustilanteen yksittäisten osapuolten tarkasteluun, mutta toisinaan aihetta on lähestytty myös vuorovaikutuksen suhdetasolla sijaitsevana ilmiönä. Tällöin vuorovaikutusosaamisen on ajateltu rakentuvan vuorovaikutussuhteen osapuolten välisessä toiminnassa ja ilmenevän vuorovaikutuksen suhdetasolla. Tarkastelun analyysiyksikkönä on tällöin ollut yksilöiden sijaan itse vuorovaikutus, vuorovaikutussuhde, ryhmä tai jokin muu laajempi yksikkö, kuten työyhteisö. Taitavien yksilöiden sijaan tällöin on puhuttu vuorovaikutussuhteista, joissa on osaamista. (Spitzberg 2000, 113; Wiemann ym. 1997, 33–42.)

ATTRIBUUTIOT ARJEN JÄSENTÄJINÄ

Vuorovaikutusosaamista lähestytään usein arvioitavana ja mitattavissa olevana osaamisena (ks. esim. Purhonen 2012; Valkonen 2003). Sitä voidaan lähestyä niin yksilötasolla kuin vuorovaikutuksen suhdetasolla pohtimalla, mistä erot vuorovaikutusosaamisen tasossa sitten johtuvat. Miksi toiset ihmiset vaikuttavat olevan osaavampia kuin toiset? Miksi vuorovaikutus toimii toisissa vuorovaikutussuhteissa paremmin kuin toisissa? Yksi tapa lähestyä näitä kysymyksiä on tarkastella vuorovaikutusosaamista koskevia attribuutioita eli ihmisten selityksiä sille, mistä he itse ajattelevat osaamisen tai sen puutteen johtuvan.

Tässä artikkelissa tarkastellaan vuorovaikutusosaamista tutkijoiden työssä attribuutioteorioiden valossa. Attribuutioteoriat kuvaavat, miten ihmiset selittävät tapahtumia ja niiden syitä sekä omaa ja toisten toimintaa. Näin ne muodostavat kehyksen ymmärtää, miten ihmiset muodostavat, tulkitsevat ja identifioivat syitä tapahtumille sekä omalle ja toisten käyttäytymiselle erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. (Ks. esim. McDermott 2009; Spitzberg & Manusov 2015.) Arkipäiväisyydessään tämän kaltaista ihmisten omaan järkeilyyn ja arkikäsitteisiin perustuvaa tapahtumien tulkintaa on kutsuttu ”naiiviksi psykologiaksi” (Heider 1958, 5).

Attribuutioteorioiden mukaan attribuutiot eli selitykset, miksi jotain tapahtuu tai miksi joku toimii tietyllä tavalla, eroavat sijaintinsa, pysyvyytensä ja kontrolloitavuutensa suhteen. Attribuutiot voivat ensinnäkin kohdistua sekä sisäisiin että ulkoihin tekijöihin eli asioiden voidaan ajatella johtuvan sekä henkilöön itseensä liittyvistä tekijöistä kuten motivaatiosta tai älykkyydestä että henkilön ulkopuolisista kontekstitekijöistä kuten sattumasta tai tilanteesta. Attribuutioita voidaan erotella myös sen suhteen, nähdäänkö jonkin asian johtuvan pysyvästä vai ei-pysyvästä syystä eli esimerkiksi muutumatonta luonteenpiirteestä vai tilapäisestä väsymyksestä. Lisäksi attribuutioita voidaan jaotella sillä perusteella, nähdäänkö asian aiheuttavan teki-

jän olevan kontrolloitavissa vai kontrolloimattomissa eli onko toimijan itsensä tai kenenkään muunkaan mahdollista vaikuttaa asialle nähtyyn syyhyn. (Weiner 2014, 355–356.)

Attribuutioteoriat soveltuvat hyvin vuorovaikutusosaamisen tarkasteluun. Niiden avulla voidaan lisätä ymmärrystä vuorovaikutusosaamiselle annetuista merkityksistä sekä vuorovaikutusosaamisen kehittymisen lähtökohdista ja mahdollisuuksista yksilöiden itsensä kokemana ja kuvaamana. Tämä on tärkeää, koska yksilöiden näkemykset vuorovaikutusosaamisesta heijastuvat heidän toimintaansa ja vuorovaikutuskäyttäytymiseensä, vaikuttavat osaltaan heidän itseluottamukseensa ja motivaatioonsa viestiä toisten kanssa sekä toimivat pohjana heidän nykyisille ja tuleville vuorovaikutussuhteilleen (Almeida 2004, 363; Wilson & Sabee 2003, 15–16). Tästä näkökulmasta ei olekaan väliä, miten tarkkoja, realistisia tai perusteltuja yksilöiden arviot vuorovaikutusosaamisesta ovat: käsitykset ohjaavat joka tapauksessa heidän valintojaan ja vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä (Teven ym. 2010, 268).

TUTKIJOIDEN TYÖ VUOROVAIKUTUSOSAAMISEN KONTEKSTINA

Tutkijat työskentelevät monimutkaisissa toimintaympäristöissä, ja heidän työhönsä sisältyy monenlaisia vuorovaikutustilanteita ja vuorovaikutusta edellyttäviä työtehtäviä. Tällaisia ovat esimerkiksi työskenteleminen tutkimusryhmissä, tiedon etsiminen ja yhdessä luominen, tiedon popularisoiminen, yhteisjulkaisujen kirjoittaminen, esitelmien pitäminen, tutkimusaineistojen kerääminen sekä yhteistyötohojen etsiminen ja niiden kanssa neuvotteleminen. Varsinaisen tutkimustyön lisäksi etenkin varttuneiden tutkijoiden ammatinkuvaan kuuluu usein myös johtamista, opettamista, ohjaamista ja muita vuorovaikutusosaamista edellyttäviä asian tuntijatehtäviä sekä hallinnollisia ja tiedepoliittisia tehtäviä. (Laajalahti 2014.)

Vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä on merkittävä rooli esimerkiksi tieteellisessä luovuudessa, uusien

ajatusten syntyisessä ja testaamisessa, ilmiöiden syvässä ymmärtämisessä sekä tutkijoiden työssä oppimisessa (Haythornthwaite 2006; Levine & Moreland 2004; Saari 2003). Vuorovaikutusosaaminen voi vaikuttaa myös tutkijoiden urakehitykseen ja yhteisöön kiinnittymiseen sekä työn tuloksellisuuteen, laatuun ja luotettavuuteen. Lisäksi sillä voi olla vaikutusta tutkimuksen tieteelliseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen, työilmapiiriin, konflikteihin ja hyvinvointiin sekä maineeseen ja luottamukseen. (Laajalahti 2014, 202–219.) Tutkijoiden työn muutokset, kuten tieteidenvälisen ja kansainvälisen tutkimusyhteistyön sekä ryhmissä tehtävän tutkimustyön lisääntyminen, ovat korostaneet tutkijoiden vuorovaikutuksen merkitystä entisestään (Ahonen ym. 2009; Laajalahti 2014, 165–172; Lyytinen ym. 2010, 32–38). Vaikka vuorovaikutusosaaminen on erottamaton osa tutkijoiden ammattiosaamista, tutkijoiden työtä ei ole usein lähestytty vuorovaikutusosaamisen näkökulmasta.

Tässä artikkelissa tutkijoiden vuorovaikutusosaamisena pidetään toimintaa, jossa tutkijoiden henkilökohtaiset ja yhdessä neuvottelemat vuorovaikutuksen tavoitteet toteutuvat tuloksekkaasti ilman kontekstikohtaisten sääntöjen ja odotusten epätarkoituksenmukaista loukkaamista ja ilman viestinnän eettisten periaatteiden rikkomista. Vuorovaikutusosaamisen jäsennetään edellyttävän tutkijoilta niin tietoa ja ymmärrystä vuorovaikutuksesta, metakognitiivista osaamista ja vuorovaikutustaitoja kuin motivaatiota olla toisten kanssa vuorovaikutuksessa tavalla, jota voidaan pitää tehokkaana ja tarkoituksenmukaisena. Vuorovaikutusosaamista ei pidetä minään tietynä tutkijoiden käyttäytymisenä tai ominaisuutena vaan osaamisen määrittely pohjataan tutkijoille itselleen syntyneisiin kontekstikohtaisiin vaikutelmiin ja merkityksenantoihin. Tutkimuksessa ollaankin kiinnostuneita siitä, miten tutkijat itse vuorovaikutusosaamisen ja sen lähtökohdat ymmärtävät.

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuskysymykset ja -menetelmä

Tutkimuksen tavoitteena on jäsentää vuorovaikutusosaamista koskevia attribuutioita tutkijoiden työssä. Tutkimuksessa haetaan vastausta kahteen tutkimuskysymykseen:

1. Miten tutkijat attribuioivat vuorovaikutusosaamista työssään?
2. Millaisena tutkijat näkevät vuorovaikutusosaamisen kehittämis- ja kehittämismahdollisuudet työssään?

Tutkimustehtävää lähestytään laadullisen tutkimusotteen avulla tarkastelemalla tutkijoilta kerättyä kirjoitelma-aineistoa. Tutkimusmenetelmänä käytetään teemakirjoittamista. Teemakirjoittamista voidaan verrata aineistonhankintatapana teema-haastatteluun (Apo 1995, 173–174). Erona on kuitenkin, että teemakirjoittamisessa tutkittavat kuvaavat kokemuksiaan puhumisen sijaan kirjoittamalla. Näin ollen muun muassa vastaajien kirjoitustaito vaikuttaa tutkimusaineistoon. Kirjallisten materiaalien käyttö tutkimusaineistona perustuu oletukselle, että tutkittavat pystyvät kuvaamaan kokemuksiaan ja ovat jollain tapaa parhaimmillaan ilmaistessaan itseään kirjallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 84). Koska kirjoittaminen on erottamaton osa tutkijoiden työtä, kokemuksien kuvaamisen kirjoittamalla ajateltiin olevan tutkittaville luontainen tapa ilmaista itseään.

Vaikka teemakirjoittaminen on tutkijalle helppo ja nopea tapa kerätä tutkimusaineistoa, se ei ole sitä välttämättä tutkittaville. Vastaajat voivat kokea kirjoittamisen työlääksi ja aikaa vieväksi, ja yksi teemakirjoittamisen haaste onkin motivoida tutkittavat osallistumaan tutkimukseen ja kuvaamaan kokemuksiaan riittävän syvällisesti. Tutkittavat eivät välttämättä malta kirjoittaa kaikkea, mistä he puhuisivat haastattelussa. Myös puheelle ominainen spontaani ajatusten ja tunteiden ilmaisu voi jäädä aineiston ulkopuolelle (Laurén 2010, 435). Tutkijalla ja tutkittavilla ei ole myöskään mahdollisuutta

kysyä lisäkysymyksiä, mikäli jokin asia jää epäselväksi. Verrattuna haastatteluun teemakirjoittamisen heikkoutena on lisäksi, ettei tutkijalla ole mahdollisuutta havainnoida vastaajien eleitä, ilmeitä tai muita nonverbaalisia vihjeitä kokemuksien kuvaushetkellä.

Teemakirjoittamisen metodologisena etuna on sen sijaan, että kirjoittamalla kertominen tuo tutkijan näkyviin tutkittavien omat kognitiiviset jäsennykset tutkimuskohteesta siten, että tutkija on vaikuttanut niihin vain suhteellisen vähän (Apo 1995, 176). Tässä tutkimuksessa teemakirjoittamisen etuna pidettiin lisäksi sitä, että se mahdollisti laajemman laadullisen aineiston keräämisen kuin haastattelemisen. Etuna pidettiin myös sitä, että tutkittavilla oli mahdollisuus tuottaa vastaukset omassa tahdissaan ja aikaa miettiä, mitä, miten ja missä järjestyksessä he haluavat kokemuksistaan kertoa (Laurén 2010, 436).

Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin 7 valtion tutkimuslaitoksesta ja 14 Suomen Akatemian nimeämästä tutkimuksen huippuyksiköstä verkkolomakkeella, jossa tutkijat (N=311) kirjoittivat kukin kaksi kokemusinsa pohjautuvaa kirjoitelmaa. Toisessa kirjoitustehtävässä heitä ohjeistettiin kuvaamaan vuorovaikutusosaamiseen ja toisessa sen kehittymiseen liittyviä kokemuksiaan tutkijoiden työssä. Kirjoitustehtävien ohjeistukset olivat seuraavanlaiset:

Kirjoitustehtävä 1: Millaista vuorovaikutusosaamista juuri sinä tarvitset työssäsi tutkijana? Kuva omien kokemustesi pohjalta, mitä vuorovaikutusosaaminen on tutkijoiden työssä. Toivon sinun vastaavan kysymykseen mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja painottavan juuri itsellesi merkittäviä asioita.

Kirjoitustehtävä 2: Mitä olet oppinut vuorovaikutuksesta työssäsi tutkijana? Kuva jotain erityisen hyvin mieleesi jäänyttä kokemusta, jonka kautta opit jotain tärkeää vuorovaikutuksesta tutkijoiden työssä. Mitä opit, missä ja milloin? Miten vuorovai-

TUTKIJAT VOIVAT PITÄÄ VUOROVAIKUTUSOSAAMISTA JOKO SYNNYNNÄISENÄ, OPITTUNA TAI OSITTAIN SYNNYNNÄISENÄ JA OSITTAIN OPITTUNA.

kusosaamisesi mielestäsi kehittyi? Miksi valitsit juuri kyseisen kokemuksen?

Tutkimuksen vastausprosentti oli noin 31. Vastajat olivat eri tieteenaloilla työskenteleviä ja eri vaiheessa uraansa olevia väitelleitä tutkijoita. Suurin osa vastaajista oli väitellyt luonnontieteelliseltä (n=104; 33 %), teknillistieteelliseltä (n=65; 21 %), maatalous-metsätieteelliseltä (n=40; 13 %) tai lääketieteelliseltä alalta (n=38; 12 %). Mukana oli kuitenkin vastaajia myös yhteiskuntatieteelliseltä (n=23; 7 %), humanistiselta (n=14; 5 %) ja psykologian alalta (n=12; 4 %) sekä muilta tieteenaloilta (yht. n=15; 5 %).

Vastajat olivat väitelleet tohtoriksi vuosina 1976–2008. Lähes kaikilla vastaajista (n=293; 94 %) oli vähintään 5 vuotta kokemusta tutkijan työstä, yli puolella (n=211; 68 %) vähintään 11 vuotta ja noin neljänneksellä (n=74; 24 %) vähintään 20 vuotta. Vain 18 vastaajalla (6 %) oli työkokemusta tutkijan työstä enintään 5 vuotta. Noin puolet vastaajista oli miehiä (n=168; 54 %) ja puolet naisia (n=141; 45 %); kaksi vastaajaa (1 %) ei ilmoittanut sukupuoltaan. Iältään vastaajat olivat 29–67-vuotiaita ja keski-ikältään 47 vuotta.

Kirjoitelma-aineistoa kertyi yhteensä 398 sivua (82 193 sanaa). Vastaukset vaihtelivat muutamasta rivistä useaan sivuun. Aineisto vietiin keräämisen jälkeen ATLAS-ti-ohjelmaan, joka toimii apuna sen hallinnassa ja auttoi osaltaan analyysia pysymään johdonmukaisena ja läpinäkyvänä (ks. esim. Friese 2014). Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönana-

lyysin keinoin pyrkien systemaattiseen ja kattavaan kuvaukseen aineiston sisällöistä ja etsien tekstiin sisältyviä merkityksiä (Tuomi & Sarajarvi 2009).

Ennen varsinaista analyysia aineistoon tutustuttiin huolellisesti lukemalla se useaan otteeseen läpi. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin ja merkittiin kaikki ne kohdat, joissa tutkittavat selittivät, mistä vuorovaikutusosaaminen tai sen puute heidän mielestään johtuu, tai joissa he kuvasivat käsityksiään vuorovaikutusosaamisen kehitymis- ja kehittämismahdollisuuksista. Analyysi jatkui löydettyjen teemojen yksityiskohtaisemmalla sisällöllisellä tarkastelulla. Näin pyrittiin löytämään merkityksiä, jotka kertovat jotain erilaisista vuorovaikutusosaamisen jäsentämisen tavoista ja mahdollisuuksista.

Aineistoa lähestyttiin pääasiassa aineistolähtöisesti. Vaikka analyysiyksiköt ja havainnointikohteet valittiinkin näin ollen aineiston pohjalta, aiempi tutkimustieto ja ymmärrys tutkimusaiheesta ohjasivat väistämättä analyysia. Esimerkiksi erilaiset attribuutioteorioissa esitetyt jäsenyykset attribuutioiden sijainnista, pysyvyydestä ja kontrolloitavuudesta (Heider 1958; Weiner 2014), vaikuttivat osaltaan siihen, mihin aineistoa analysoitaessa kiinnitettiin huomiota, miten aineistoa jäsennettiin ja millaisia tulkintoja aineistosta tehtiin.

TUTKIMUSTULOKSET

Attribuutioiden sijainti, pysyvyys ja kontrolloitavuus

Tutkijat kuvasivat kirjoitelmissaan tarvitsevansa työssään monipuolista niin verbaalista kuin non-verbaalista vuorovaikutusosaamista. Kirjoitelmien perusteella tutkijoiden työtä voidaan luonnehtia monikontekstuaaliseksi työksi, jossa tutkijoiden vuorovaikutusosaamiselle luo vaatimuksia erilaisissa rooleissa ja viestintätehtävissä toimiminen, erilaisten kontekstuaalisten rajojen ylittäminen sekä tarve kohdentaa viestintää joustavasti erilaisen vuorovaikutussuhteiden ja -tilanteiden edellyttämällä tavalla.

Tulosten mukaan tutkijat selittävät eri tavoin, mistä vuorovaikutusosaaminen tai sen puute johtuu. Vastaajat selittivät vuorovaikutusosaamisen voivan johtua ensinnäkin sekä sisäisistä toimijaan itseensä liittyvistä tekijöistä että ulkoisista kontekstitekijöistä: vuorovaikutusosaamista selitettiin niin yksilön luonteenpiirteillä ja geneettisellä perimällä kuin sillä, millaisia kokemuksia ja mahdollisuuksia oppia yksilöllä oli ollut elämänsä ja työuransa aikana. Toimijaan itseensä liittymättöminä selityksinä vuorovaikutusosaamiselle nähtiin myös kulloisenkin vuorovaikutustilanteen helppous tai haastavuus ja vuorovaikutuskumppanin vuorovaikutusosaaminen tai sen puute. Osa vuorovaikutusosaamiseen liitetystä attribuutioista oli luonteeltaan pysyviä, kuten geeniperimä, ja osa vaihtelevia ja tilapäisiä, kuten vireystaso tai alkoholin vaikutuksen alaisena oleminen. Osa oli helpommin kontrolloitavissa, kuten koulutuksen puute, ja osa kontrolloimattomissa olevia, kuten vaikea henkilökohtainen elämäntilanne tai sairaus.

Vuorovaikutusosaaminen – synnynnäistä vai opittua?

Tulokset osoittivat, että tutkijat voivat pitää vuorovaikutusosaamista joko synnynnäisenä, opittuna tai osittain synnynnäisenä ja osittain opittuna osaamisen alueena. Vuorovaikutusosaamista voidaan pitää ensinnäkin synnynnäisenä ”ominaisuutena”, ”luonteenpiirteenä”, ”taipumuksena”, ”lahjakkuutena”, ”kykynä” tai ”luonteenlaatuna” ja vuorovaikutusosaamisen voidaan selittää johtuvan esimerkiksi ”geeneistä” tai luontaisesta ”karismasta” ja olevan ”paljolti persoonallisuuskysymys”.

”Olen aina osannut tulla hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja tässä työssä sitä tarvitaan erityisesti.” (39-vuotias nainen, maatalous-metsätieteet)

”Olen luonteeltani töksähtävä suomalainen.” (53-vuotias mies, lääketieteet)

”Vuorovaikutusosaamiseni on kehittynyt omasta aktiivisesta ja sosiaalisesta luonteestani.” (64-vuotias mies, luonnontieteet)

Vuorovaikutusosaamisen voidaan selittää olevan myös opittua, kokemusten kautta hankittua osaamista. Tämän kaltaisissa merkityksenannoissa kuvattiin sekä työkokemuksen että muun elämäkokemuksen roolia vuorovaikutusosaamisen kehittymisessä, ja vuorovaikutusosaamisen puutteen selitettiin johtuvan ensisijaisesti kokemusten, oppimismahdollisuuksien tai vaikkapa koulutuksen puutteesta, ei yksilön myötäsyttyisistä ominaisuuksista.

”Lyhyesti sanottuna tutkijan työ on opettanut kaiken.” (46-vuotias nainen, maatalous-metsätieteet)

”Vuorovaikutustaidot kehittyvät minusta pikkuhiljaa vuosien varrella. Joka kerran, kun opettaa tai pitää esitelmän, hoksaa jotain uutta ja toteaa, että ensi kerralla teenkin asiat hieman eri tavalla.” (32-vuotias nainen, luonnontieteet)

”Vuorovaikutusosaaminen tulee kokemuksen ja iän myötä.” (48-vuotias mies, teknillistieteet)

Tutkijoiden tavat attribuoida vuorovaikutusosaamista voivat sijoittua jatkumolla myös näiden kahden ääripään välimaastoon, ja vuorovaikutusosaamisen voidaan ajatella rakentuvan sekä myötäsyttyisten tekijöiden että kokemusten yhteisvaikutuksesta. Vuorovaikutusosaamisen voidaankin selittää olevan myös osittain synnynnäistä ja osittain opittua.

”Esiintymisvalmius esim. konferensseissa ja rohkeus ottaa kontaktia ja keskustella ennestään tuntemattomien kollegojen/ yhteistyökumppanien kanssa on oleellista. Kyky tähän riippuu tietysti paljon luonteenlaadusta, mutta myös harjoitus auttaa.” (38-vuotias nainen, luonnontieteet)

”Kyllä tuo sosiaalinen taitavuus on osin geeneissä; osin opittua. Kohteliaisuus ja hyvät tavat auttavat jos ne on joskus opittu.” (52-vuotias mies, psykologia)

"Oppi on tullut vuosien varrella kokemuksen myötä. Vuorovaikutusosaaminen on osin myötäsyttyistä." (62-vuotias mies, luonnontieteet)

Vuorovaikutusosaamisen kehittymis- ja kehittämismahdollisuudet

Tutkijoiden vuorovaikutusosaamiseen liittämien attribuutioiden sijainti, pysyvyys ja kontrolloitavuus heijastelevat heidän käsityksiään siitä, miten he näkevät itse vuorovaikutusosaamisen pysyvyyden eli sen, onko osaaminen muuttumatonta vai muuttuvaa. Ne heijastelevat myös tutkijoiden näkemyksiä vuorovaikutusosaamisen kontrolloitavuudesta eli siitä, voiko vuorovaikutusosaamiseen ja sen tasoon vaikuttaa ja jos, kuka siihen voi vaikuttaa, missä määrin ja millä keinoilla.

Tulosten mukaan tutkijat voivat suhtautua varauksella siihen, missä määrin vuorovaikutusosaaminen voi ylipäänsä kehittyä ja sitä voidaan kehittää. Tutkijat voivat myös ajatella, että vuorovaikutusosaaminen on pysyvää eikä sitä voida muuttaa. Tämän kaltaisissa vastauksissa kuvattiin esimerkiksi, että "tätä viisautta" ei vain yksinkertaisesti ole kaikilla ja että yksilöiden vuorovaikutusosaamisen kehittämispyrkimysten sijaan vuorovaikutuksen edistämiseksi voidaan vain yrittää tehdä työyhteisössä erilaisia järjestelyjä, jotka lisäävät "mahdollisuuksia mahdollisimman helppoon ja hyvään vuorovaikutukseen". Kaikki tutkijat eivät kokeneetkaan oppineensa vuorovaikutuksesta työssään mitään.

"Vakiintuneita toimintatapoja on erittäin vaikea muuttaa ja nähdä oman toimintansa virheellisyys." (39-vuotias nainen, maatalous-metsätieteet)

"Ihmiset eivät muutu vaan kullekin on löydettävä hänelle sopiva työtehtävä. [-.] Ihmiset eivät muutu eli sen odottaminen ei ole ratkaisu. Lykkyä tykö!" (49-vuotias nainen, luonnontieteet)

"En koe oppineeni mitään enkä valinneeni mitään. Omalta osaltani uskon ajopuuteoriaan." (60-vuotias mies, lääketieteet)

Tutkijat voivat myös ajatella, että vuorovaikutusosaaminen voi kehittyä ja sitä voidaan kehittää. Näissä merkityksenannoissa vuorovaikutusosaamisen kehittymisen kuvattiin olevan muun muassa "jatkuva prosessi" ja sen kuvattiin olevan osaamista, jota "koko ajan" ja "päivittäin oppii lisää" ja jossa "aina riittää kehitettävää" ja "voi kehittyä aina".

"Näissä tehtävissä tulee jatkuvasti uudenlaisia oppimiskokemuksia." (58-vuotias mies, lääketieteet)

"Olen yrittänyt parhaani mukaan asennoitua siten, että en lähde siitä, että joku asia olisi helppoa vaan lähinnä siitä, että kaikki asiat ovat opittavissa." (51-vuotias mies, maatalous-metsätieteet)

"Koen oppivani joka päivä jotain vuorovaikutuksesta." (43-vuotias nainen, luonnontieteet)

Näissä vastauksissa korostettiin lisäksi, ettei vuorovaikutusosaamisen taso ole pysyvää vaan että yksilön vuorovaikutusosaaminen vaihtelee kontekstista toiseen. Vastaajien mukaan vuorovaikutusosaamisen taso voi vaihdella muun muassa päivästä, vuorovaikutustilanteesta ja -kumppaneista riippuen.

"Selkeällä ulosannilla (suullinen tai kirjallinen) asiat sujuvat. Se pystyykö tähän aina, onkin toinen juttu." (31-vuotias mies, luonnontieteet)

Tulosten mukaan tutkijat voivat myös hahmottaa, että vuorovaikutusosaaminen voi muuttua, mutta vain osittain. Näissä merkityksenannoissa nähtiin, että yksilöt eroavat vuorovaikutusosaamisessa synnynnäiseltä lähtötasoltaan ja suuntautumiseltaan ja että vuorovaikutusosaaminen on osittain pysyvää ja vaikeasti muutettavissa olevaa, mutta vuorovaikutusosaaminen voi kuitenkin kehittyä osittain elämän ja kokemusten myötä ja että siihen voidaan vaikuttaa jonkin verran esimerkiksi kasvatuksen ja koulutuksen avulla.

"Olen myös vahvasti sitä mieltä, että vuorovaikutustaidot ovat paljolti persoonallisuuskysymys, johon tietysti kasvatuksella ja koulutuksella voidaan

jonkin verran vaikuttaa. Hyvää ihmistuntemusta ei kuitenkaan helposti opi, se on korvattava jollain muulla tavalla.” (57-vuotias nainen, lääketieteet)

Tutkijoiden käsitykset erosivat sen suhteen, kuka vuorovaikutusosaamiseen voi vaikuttaa (esim. henkilö itse, ulkopuolinen opettaja tai ohjaaja) ja millä keinoilla (esim. hankkimalla käytännön kokemuksia, osallistumalla koulutukseen). Etenkin näkemykset mahdollisuuksista kehittää vuorovaikutusosaamista koulutuksen avulla erosivat melko suuresti, ja vastaajat suhtautuivat eri tavoin koulutuksen ja ulkopuolisen tuen tarpeellisuuteen ja rooliin vuorovaikutusosaamisen kehittämisessä. Vuorovaikutusosaamisen voidaankin kokea joko kehittyneen merkittävällä tavalla viestintä- tai muussa koulutuksessa tai koulutuksen hyöty voidaan kyseenalaistaa ja työkokemuksen roolia voidaan pitää osaamisen kehittämisessä koulutusta tärkeämpänä.

”[Olen oppinut] paljon kokemuksen kautta, mutta ilman yrityksessä oloani ja siellä saamaani loistavaa henkilöstöjohtamisen koulutusta en olisi pärjännyt. [- -] Toisaalta säälin niitä lähiesimiehiä, jotka eivät ole saanut mitään koulutusta, varmaan todella vaikeeta olla.” (36-vuotias nainen, teknillistieteet)

”Sen [vuorovaikutusosaamisen] kehittämiseen työkokemus vaikuttaa mielestäni enemmän kuin koulutus.” (62-vuotias mies, luonnontieteet)

Kehittykö vuorovaikutusosaaminen itsestään?

Tulosten mukaan tutkijat eroavat myös sen suhteen, missä määrin he näkevät vuorovaikutusosaamisen kehittyvän ikään kuin itsestään ja missä määrin he ajattelevat oppimisen edellyttävän tietoista ja tavoitteellista opettelua. Vuorovaikutusosaamisen kehittämistä voidaan ensinnäkin pitää itsestäänselvyytenä ja ajatella, että vuorovaikutusosaaminen kehittyi itsestään, ”automaattisesti” ja ”huomaamatta”

ian ja kokemusten myötä ilman sen kummempia tietoisia ja tavoitteellisia pyrkimyksiä.

”Erilaiset opetustilanteet olen kokenut positiivisena, koen vuosien varrella oppineeni opettamaan, vaikka sitä ei varsinaisesti ole minulle ikinä opetettukaan.” (63-vuotias nainen, luonnontieteet)

”Vuorovaikutustaidot ovat osittain synnynnäisiä, osittain kulttuurisidonnaisia ja osittain omaehtoisesti kehittyviä.” (Mies, ikä ei tiedossa, teknillistieteet)

Kirjoitelmien perusteella tutkijat voivat kuitenkin myös ajatella, ettei vuorovaikutusosaaminen kehity itsestään, vaan se täytyy oppia ja sitä pitää tietoisesti ja tavoitteellisesti harjoitella. Tämän kaltaisissa vastauksissa vuorovaikutusosaaminen hahmotettiin siis osaamiseksi, joka vaatii opettelua – joka ”on opittava”, jota ”on tarvinnut opetella” ja jota pitää ”tietoisesti pyrkiä kehittämään”.

”Esitysten pitäminen power point -tyyppisesti on myös hyvin tärkeää. Siinä pitää harjoitella sanottavansa tiivistämistä ja tärkeimpien pointtien esille nostamista.” (58-vuotias mies, lääketieteet)

”Asioita on tarvinnut opetella itsekseen ja olen mielestäni kyllä siinä onnistunut.” (46-vuotias nainen, maatalous-metsätieteet)

TULOSTEN KOONTI JA MERKITYS

Tutkijoiden vuorovaikutusosaamiseen kohdistamat attribuutiot eroavat sijaintinsa, pysyvyytensä ja kontrolloitavuutensa suhteen. Tutkijat näkevät myös vuorovaikutusosaamisen kehittämis- ja kehittämismahdollisuudet eri tavoin.

Vastaajien näkemykset erosivat muun muassa sen suhteen, missä määrin he ajattelevat vuorovaikutusosaamisen olevan synnynnäistä, pysyvää ja kontrolloimattomissa olevaa ja missä määrin opittua, kokemusten kautta muodostuvaa osaamista, joka voi kehittyä, jota voidaan kehittää ja joka voi myös vaihdella kontekstista toiseen. Tutkijoiden näkemykset erosivat myös sen suhteen, kuka vuo-

rovaikutusosaamiseen voi vaikuttaa ja millä keinoilla sekä missä määrin vuorovaikutusosaaminen kehittyi ikään kuin itsestään ja missä määrin se edellyttää tietoista ja tavoitteellista opettelua. Vuorovaikutusosaamista koskevien attribuutioiden ymmärtäminen on tärkeää, koska ne voivat vaikuttaa tutkijoiden vuorovaikutusosaamisen kehittymiseen ja vuorovaikutussuhteisiin.

Tutkimuskirjallisuudessa on keskusteltu, missä määrin vuorovaikutusosaaminen on synnynnäistä ja pysyvää ja missä määrin opittua kokemuksien myötä kehittyvää osaamista. Vaikka biologiset yksilötekijät ja synnynnäiset taipumukset voivatkin olla yhteydessä vuorovaikutusosaamiseen ja sen kehittymiseen (ks. esim. Boren & Veksler 2011; McCroskey & Beatty 2000), perusideasta ollaan useimmiten yhtä mieltä: vuorovaikutusosaaminen voi kehittyä ja sitä voidaan kehittää (ks. esim. Greene 2003; Valkonen 2003). Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia näkemyksiä myös siitä, miten paljon osaaminen voi vaihdella ajan ja tilanteiden myötä. Piirretyyppisen lähestymistavan edustajat pitävät vuorovaikutusosaamista suhteellisen pysyvänä luonteenlaatuna tai piirteenä, kun taas tilannekohtaisuutta korostavat tutkijat näkevät vuorovaikutusosaamisen vaihtelevan muun muassa tilanteen, viestintäkumppaneiden ja tavoitteiden mukaan. (Spitzberg & Cupach 2011, 497–499.)

Tähän tutkimukseen osallistuneiden tutkijoiden tavat selittää vuorovaikutusosaamista edustivat sekä piirre- että tilannekohtaisia lähestymistapoja. Vaikka piirretyyppiset, suhteellisen pysyvät ominaisuudet voivat vaikuttaa joiltain osin vuorovaikutusosaamiseen, on huomionarvoista, että osa vastaajista ajatteli vuorovaikutusosaamisen johtuvan kokonaan synnynnäisistä ja perinnöllisistä tekijöistä ja lähestyi vuorovaikutusosaamista pysyvänä ja muuttumattomana ominaisuutena, jota ei voi oppia eikä opettaa. Mikäli vuorovaikutusosaamiseen liitetään tällaisia attribuutioita, sen kehittymisen ja työssä oppimisen mahdollisuudet kapenevat. Osaamiselle annetut attribuutiot voivat vaikuttaa oppimiseen,

sillä se, nähdäänkö osaaminen pysyvänä vai ei, on yhteydessä siihen, nähdäänkö oppiminen ylipäänsä mahdollisena. Sillä, mistä osaamisen ajatellaan johtuvan, onkin suuri merkitys sille, millaisena yksilön mahdollisuudet hallita oppimistaan näyttäytyvät. (Almeida 2004, 363; Hakkarainen 2000, 85; Wilson & Sabe 2003, 15–16.)

Vuorovaikutusosaamista koskevien attribuutioiden ymmärtäminen on tärkeää myös siksi, että ne voivat muuttua itseään toteuttaviksi ennusteiksi. Mikäli tutkijat selittävät osaamattomuutensa ja epäonnistumisensa vuorovaikutustilanteissa johtuvan sisäisestä syystä, joka ei voi muuttua ja johon he eivät voi vaikuttaa, epäonnistuminen yhdessä tilanteessa saattaa johtaa osaamattomuuden tunteeseen myös muissa tilanteissa ja saada aikaan, etteivät tutkijat enää vastaisuudessa yritäkään onnistua. Tällaiset attribuutiot voivat synnyttää tutkijoissa myös toivottomuuden ja avuttomuuden tunteita ja saada heidät välttelemään vastaavanlaisia vuorovaikutustilanteita, joissa he muuten voisivat kehittää osaamistaan. Tämä saattaa aiheuttaa myös motivaation puutetta ja opittua avuttomuutta. (McDermott 2009, 62; Weiner 2014, 356–357; Wilson & Sabe 2003, 16.)

Vuorovaikutusosaamista koskevat attribuutiot vaikuttavat niin tutkijoiden itsensä elämään kuin heidän ja muiden väliseen vuorovaikutukseen. Yksilöiden itsensä kannalta vuorovaikutusosaamiseen liitetyt attribuutiot voivat vaikuttaa esimerkiksi tunnereaktioihin, itsetuntoon sekä tulevaisuuden odotuksiin ja siten myös heidän käyttäytymiseensä ja osaamiseensa jatkossa (Weiner 2014, 356–359; Wilson & Sabe 2003, 15–16). Vuorovaikutussuhteiden kannalta tutkijoiden tavat selittää vuorovaikutusosaamista saattavat sen sijaan vaikuttaa siihen, miten he suhtautuvat toisiin ja toimivat toisten kanssa. Se, mistä asioiden selitetään johtuvan, vaikuttaa siihen, millaisia merkityksiä tapahtumille annetaan ja miten tilanteisiin reagoidaan. Attribuutioiden ymmärtäminen onkin tärkeää, koska se, mistä tutkijat ajattelevat toisten toimin-

YMMÄRRYSTÄ ERILAISISTA TAVOISTA ATTRIBUOIDA VUOROVAIKUTUSOSAAMISTA TULISI HYÖDYNTÄÄ MYÖS FORMAALIN VIESTINTÄKOULUTUKSEN SUUNNITTELUSSA JA TOTEUTTAMISESSA.

nan johtuvan, voi vaikuttaa heidän tunteisiinsa, ajatuksiinsa ja toimintaansa toisia kohtaan. (McDermott 2009, 60; Spitzberg & Manusov 2015, 40–41; Weiner 2014, 357.)

ATTRIBUUTITEORIAT VUOROVAIKUTUKSEN KOULUTUKSESSA

Tutkimustuloksia ja attribuutioteoreettista näkökulmaa vuorovaikutusosaamiseen voitaisiin jatkossa hyödyntää viestintäkouluksen kehittämisessä. Attribuutioteorioita voitaisiin myös laajentaa vuorovaikutusosaamisen tutkimukseen sopivammiksi.

Ymmärrystä erilaisista tavoista attribuoida vuorovaikutusosaamista tulisi hyödyntää formaalin viestintäkouluksen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tutkijoiden oppimismahdollisuuksien lisäämiseksi tärkeää olisi ensinnäkin lisätä koulutuksen avulla tietoa siitä, että vuorovaikutusosaaminen on osaamista, joka voi kehittyä ja jota voidaan kehittää, ja auttaa tutkijoita näin korjaamaan epätarkoitukseenmukaisia attribuutioitaan. Attribuutioteorioiden näkökulmasta vuorovaikutusosaamisessa on kysymys siitä, että yksilö on optimistinen mutta realistinen niiden tekijöiden suhteen, jotka vaikuttavat vuorovaikutuksessa menestymiseen, ja asettaa tarpeeksi haastavia mutta silti realistisia tavoitteita ja odotuksia sekä itselleen että muille (Wilson & Sabee 2003, 15–18). Myös tämänkaltaisten koulutussisältöjen kehittäminen olisi vuorovaikutusosaamisen kehittämisen kannalta mielekästä.

Tulosten perusteella osa tutkijoista mieltää vuorovaikutusosaamisen kyseenalaisella tavalla esimerkiksi ”sosiaalisuuden”, ”aktiivisuuden”, ”puheliaisuuden” tai tietynlaisen viestintätyylin synonyymiksi. Myös tämä on seikka, johon koulutuksissa tulisi kiinnittää huomiota. Sosiaalisuus ja puheliaisuus eivät välttämättä korreloi vuorovaikutusosaamisen kanssa: korkea sosiaalisuus saattaa olla ihmiselle myös ongelma ja hyvin sosiaalisesta ihmisestä voi olla työpaikalla jopa haittaa. Kirjallisuudessa onkin selvennetty, että sosiaalisuus on synnynnäinen temperamenttipiirre, joka liittyy yksilön haluun olla toisten ihmisten kanssa, kun taas vuorovaikutusosaaminen on opittua ja tarkoittaa kykyä olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja selvittää erilaisista vuorovaikutustilanteista. Hiljainenkin ihminen voi olla esimerkiksi taitava kuuntelija. (Keltikangas-Järvinen 2010, 15–35.)

Koska käsitykset siitä, missä määrin vuorovaikutusosaaminen on opittavissa ja opetettavissa, selittynevät osittain sillä, mitä tutkijat ylipäänsä pitävät vuorovaikutusosaamisena työssään, jo yksistään vuorovaikutusosaamisen käsitteen avaaminen voi auttaa tutkijoita näkemään vuorovaikutusosaamisen kehitettävissä olevana osaamisena ja lisätä näin heidän oppimisen mahdollisuuksiaan. Tutkimuksen mukaan on mahdollista, että osa tutkijoista pitää vuorovaikutusosaamista esimerkiksi vain taitona, eikä miellä vuorovaikutusosaamisen kehittämisen koskevan myös esimerkiksi tietojen ja ym-

määräyksen lisääntymistä. Koulutuksissa tulisikin selvittää, ettei vuorovaikutusosaaminen ole pysyvää piirre, jota yksilö kantaa mukanaan, vaan tilannekohtaisesti syntyvä vaikutelma, johon voi vaikuttaa.

VUOROVAIKUTUKSEN SUHDE TASO ATTRIBUUTITEORIOIDEN LAAJENTAJANA

Attribuutioteoriat ovat keskittyneet tarkastelemaan attribuutioita yksilötasolla, ja niiden parissa on tutkittu lähinnä sitä, miten yksilöt selittävät joko omaa tai toisten yksilöiden toimintaa. Attribuutioita ei olekaan tarkasteltu kovin usein esimerkiksi ryhmätasolla. Tehdyn tutkimuksen valossa attribuutioteoreettista näkökulmaa voitaisiin kehittää vuorovaikutusosaamisen tutkimukseen sopivammaksi tuomalla vuorovaikutuksen suhdetasoa lähemmäksi attribuutioteorioita. Attribuutioteorioita voitaisiin laajentaa vuorovaikutuksen suhdetason suuntaan ainakin seuraavilla tavoilla:

1) Vuorovaikutussuhde vuorovaikutusosaamisen attribuutiona

Tulosten mukaan yksilön vuorovaikutusosaamisen selitetään toisinaan johtuvan vuorovaikutuksen suhdetason tekijöistä. Tutkijat kuvasivat esimerkiksi, että vuorovaikutusosaaminen tai sen puute voi johtua ”henkilökemioista” tai siitä, ettei toisen kanssa vain ”jostain syystä tule toimeen”. Koska vuorovaikutussuhde muodostuu vuorovaikutuksessa toimivien henkilöiden välille ja koska molemmat henkilöt vaikuttavat siihen, millaiseksi suhde muodostuu, tällaisia vuorovaikutussuhteeseen liitettäviä attribuutioita ei voida pitää yksioikoisesti sen enempää yksilön sisäisinä henkilöattribuutioina kuin ulkoisina tilanneattribuutioina. Tutkimuksissa olisi mielekästä tarkastella jatkossa lähemmin myös tämänkaltaisia suhteattribuutioita eli vuorovaikutussuhteeseen liitettäviä vuorovaikutusosaamista selittäviä tekijöitä.

2) Suhdetason vuorovaikutusosaaminen attribuutioiden kohteena

Vuorovaikutusosaamista voidaan lähestyä yksilötason sijaan myös vuorovaikutussuhteessa rakentavana ja sijaitsevana osaamisena. Vuorovaikutussuhteen näkökulmaa voitaisiin tuoda attribuutioteorioihin tarkastelemalla, mistä tutkijat selittävät suhdetasolla yhdessä tuotettavan vuorovaikutusosaamisen tai sen puutteen johtuvan. Tähän tutkimukseen osallistuneiden tutkijoiden vastaukset antavat viitteitä, että vuorovaikutussuhteessa syntyvää vuorovaikutusosaamista voidaan pitää joko suhteelle luontaisena tai yhdessä opittavana ja kehitettävänä osaamisena ja että tutkijat suhtautuvat eri tavoin mahdollisuuksiin muuttaa ja kehittää suhdetason vuorovaikutusosaamista. Koska tutkijat keskittyivät tässä tutkimuksessa kuitenkin selittämään lähinnä yksilön vuorovaikutusosaamisen syytä, jatkossa tarvittaisiin lisää tutkimusta esimerkiksi erilaisissa tutkijoiden työn kahdenkeskisissä vuorovaikutussuhteissa sekä ryhmässä yhdessä rakennettavaan vuorovaikutusosaamiseen kohdistettavista attribuutioista.

3) Vuorovaikutussuhteessa yhdessä tuotetut attribuutiot

Attribuutioita tarkastellaan usein yksilöiden mielen sisällä syntyvinä selityksinä asioiden syistä, ja niitä on lähestytty myös tässä tutkimuksessa kunkin vastaajan yksilönä tuottamien kirjoitelmien kautta. Attribuutioita voitaisiin kuitenkin tutkia myös yhdessä tuotettuina sosiaalisen merkityksenannon ilmiöinä. Tällöin voitaisiin analysoida esimerkiksi sitä, miten tutkijat yhdessä keskustelun kautta rakentavat jaettua ymmärrystä siitä, miksi vuorovaikutus on tai ei ole osaavaa heidän keskinäisessä vuorovaikutussuhteessaan tai vaikkapa tutkimusryhmässään. Koska attribuutiot voivat olla osittain kulttuurisidonnaisia, yksilön kognitiivisen toiminnan ja rakenteiden sijaan attribuutioita voitaisiin lähestyä myös kulttuurisina perustelutapoina. Kiinnostavaa olisi tarkastella esimerkiksi sitä, miten eri

ammateissa opitaan selittämään vuorovaikutusosaamisen syitä ja roolia osana alan käytänteitä ja identiteettiä.

LOPUKSI

Tehtyyn tutkimukseen liittyy useita rajoituksia. Tutkimuksen perusteella ei voida sanoa mitään attribuutioiden yleisyydestä eikä siitä, eroavatko tutkijoiden tavat selittää vuorovaikutusosaamista esimerkiksi sukupuolen, iän tai tieteenalan mukaan. Tutkimus auttaa ymmärtämään, mistä tutkijat selittävät vuorovaikutusosaamisen tai sen puutteen johtuvan, muttei paljasta, miksi tutkijat selittävät vuorovaikutusosaamisen johtuvan niistä syistä kun he tekevät. Näiden kysymysten lisäksi jatkossa olisi kiinnostavaa tarkastella, selittävätkö tutkijat vuorovaikutusosaamisen eri osa-alueiden, kuten tietojen, taitojen ja motivaation, johtuvan eri asioista ja näkevätkö he eri osa-alueiden kehitymis- ja kehittämismahdollisuudet eri tavoin.

Ihmiset selittävät usein omaa ja toisten toimintaa eri tavoin (McDermott 2009, 62–63; Spitzberg & Manusov 2015, 40). Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia lähemmin, eroavatko tutkijoiden tavat attribuoida vuorovaikutusosaamista sen suhteen, kenen vuorovaikutusosaamista he selittävät. Tutkimuksissa voitaisiin esimerkiksi vertailla tutkijoiden selityksiä sille, mistä he näkevät heidän oman, toisten tutkijoiden tai toisten ammattiryhmien edustajien vuorovaikutusosaamisen tai sen puutteen johtuvan. Koska attribuutiot voivat riippua siitä, miten paljon yksilöllillä on tietoa henkilöstä, jonka toimin-

taa he selittävät, olisi mielenkiintoista tarkastella myös, selittävätkö tutkijat vuorovaikutusosaamista ja sen puutetta eri tavoin itselleen tuttujen ja läheisten kuin entuudestaan tuntemattomien ja vieraampien henkilöiden kohdalla.

Tutkijoiden itsensä vuorovaikutusosaamiselle antamien attribuutioiden lisäksi jatkossa olisi kiinnostavaa selvittää, miten tohtorikoulutuksen ja tutkijoiden täydennyskoulutuksen kehittäjät selittävät vuorovaikutusosaamisen lähtökohtia attribuutioteoreettisesta näkökulmasta – vaikuttaahan se, millaisia attribuutioita vuorovaikutusosaamiselle annetaan ja missä vuorovaikutusosaamisen hahmotetaan sijaitsevan, käsityksiin siitä, mitä vuorovaikutusosaamisesta pitäisi opettaa, mikä on ylipäänsä opittavissa ja mihin vuorovaikutusosaamisen arvioinnissa pitäisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota. Onkin tärkeää, että myös tutkijoiden koulutuksessa ymmärretään, ettei vuorovaikutusosaaminen ole luonteenpiirre vaan että sen kehittyminen on elämänmittainen ja -laajuinen prosessi, jossa ei koskaan tulla valmiiksi.



Anne Laajalahti
FT, tutkijatohtori
viestintätieteiden laitos,
Jyväskylän yliopisto

LÄHTEET

- Ahonen, P.-P., Hjelt, M., Kaukonen, E. & Vuolanto, P. (toim.) (2009). *Internationalisation of Finnish scientific research*. Publications of the Academy of Finland 7/09. Helsinki: Suomen Akatemia.
- Almeida, E. P. (2004). A discourse analysis of student perceptions of their communication competence. *Communication Education* 53(4), 357–364.
- Apo, S. (1995). *Naisen väki: tutkimuksia suomalaisten kansanomaisesta kulttuurista ja ajattelusta*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. (1996). *Relating: dialogues and dialectics*. New York: Guilford.
- Boren, J. P. & Veksler, A. E. (2011). A decade of research exploring biology and communication. *Communication Research Trends* 30(4), 4–31.
- Friese, S. (2014). *Qualitative data analysis with ATLAS.ti*. 2. painos. Lontoo: Sage.
- Greene, J. O. (2003). Models of adult communication skill acquisition: practice and the course of performance improvement. Teoksessa Greene, J. O. & Burleson, B. R. (toim.) *Handbook of communication and social interaction skills*. Mahwah: Erlbaum, 51–91.
- Hakkarainen, K. (2000). Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 20(2), 84–98.
- Haythornthwaite, C. (2006). Learning and knowledge networks in interdisciplinary collaborations. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 57(8), 1079–1092.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2010). *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot*. Helsinki: WSOY.
- Laajalahti, A. (2014). *Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 225.
- Laurén, K. (2010). Kirjoitetun kokemuksen kiehtovuus. Teoksessa Pöysä, J., Järviluoma, H. & Vakimo, S. (toim.) *Vaeltavat metodit*. Kultaneito VIII. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura, 426–449.
- Levine, J. M. & Moreland, R. L. (2004). Collaboration: the social context of theory development. *Personality and Social Psychology Review* 8(2), 164–172.
- Lyytinen, A., Marttila, L., Ylijoki, O.-H. & Kaukonen, E. (2010). Rakenteet muuttuvat – muuttuuko tutkimus? Teoksessa Aittola, H. & Marttila, L. (toim.) *Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos: RAKE-yhteishankkeen (2008–2009) loppuraportti*. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5. Helsinki: Opetusministeriö, 23–49.
- McCroskey, J. C. & Beatty, M. J. (2000). The communibiological perspective: implications for communication in instruction. *Communication Education* 49(1), 1–6.
- McDermott, V. M. (2009). Attribution theory. Teoksessa Littlejohn, S. W. & Foss, K. A. (toim.) *Encyclopedia of communication theory*. Los Angeles: Sage, 60–63.
- Purhonen, P. (2012). *Interpersonal communication competence and collaborative interaction in SME internationalization*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 178.
- Saari, E. (2003). *The pulse of change in research work: a study of learning and development in a research group*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Spitzberg, B. H. (2000). What is good communication? *Journal of the Association for Communication Administration* 29(1), 103–119.
- Spitzberg, B. H. (2008). Interpersonal communication competence and social skills. Teoksessa Donsbach, W. (toim.) *The international encyclopedia of communication*. Blackwell Reference Online. Lontoo: Blackwell. <http://www.communicationencyclopedia.com>. Viitattu 25.8.2010.
- Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (2011). Interpersonal skills. Teoksessa Knapp, M. L. & Daly, J. A. (toim.) *The Sage handbook of interpersonal communication*. 4. painos. Thousand Oaks: Sage, 481–526.
- Spitzberg, B. H. & Manusov, V. (2015). Attribution theory: finding good cause in the search for theory. Teoksessa Braithwaite, D. O. & Schrodt, P. (toim.) *Engaging theories in interpersonal communication: multiple perspectives*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage, 37–49.
- Teven, J. J., Richmond, V. P., McCroskey, J. C. & McCroskey, L. L. (2010). Updating relationships between communication traits and communication competence. *Communication Research Reports* 27(3), 263–270.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Valkonen, T. (2003). *Puheviestintätaitojen arviointi: näkökulmia lukiolaisten esiintymis- ja ryhmätaitoihin*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Humanities 7.
- Weiner, B. (2014). The attribution approach to emotion and motivation: history, hypotheses, home runs, headaches/heartaches. *Emotion Review* 6(4), 353–361.
- Wiemann, J. M., Takai, J., Ota, H. & Wiemann, M. O. (1997). A relational model of communication competence. Teoksessa Kovačić, B. (toim.) *Emerging theories of human communication*. Albany: State University of New York Press, 25–44.
- Wilson, S. R. & Sabee, C. M. (2003). Explicating communicative competence as a theoretical term. Teoksessa Greene, J. O. & Burleson, B. R. (toim.) *Handbook of communication and social interaction skills*. Mahwah: Erlbaum, 3–50.

Artikkeli perustuu tekijän väitöskirjatutkimukseen "Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä" (Laajalahti 2014), jonka ohjaajana toimi lehtori, FT Tarja Valkonen Jyväskylän yliopistosta.