

RELATIONAALINEN DIALEKTIikka TYÖYHTEISÖN VERTAISSUHTEISSA

Milla Hämäläinen

Puheviestinnän maisterintutkielma

Kevät 2017

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta - Faculty HUMANISTINEN	Laitos - Department KIELI- JA VIESTINTÄTIETEIDEN
Tekijä - Author Milla Hämäläinen	
Työn nimi - Title RELATIONAALINEN DIALEKTIikka TYÖYHTEISÖN VERTAISsuHTEISSA	
Oppiaine - Subject Puheviestintä	Työn laji - Level Maisterintutkielma
Aika - Month and year Kevät 2017	Sivumäärä - Number of pages 53
<p>Tiivistelmä - Abstract</p> <p>Tässä maisterintutkielmassa tarkasteltiin relationaalisen dialektiikan teoriaa ja analysoitiin sen sovellusmahdollisuuksia työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen. Tutkielman tavoitteena oli kuvata, analysoida ja arvioida relationaalisen dialektiikan teoriaa ja sen soveltuvuutta työyhteisön vertaissuhteiden tutkimiseen.</p> <p>Tutkielma toteutettiin teoreettisena analyysinä. Tutkielman aineisto koostui relationaalista dialektiikan teorieoksista sekä tutkimusartikkeleista, joissa relationaalisen dialektiikan teoriaa on sovellettu työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden tutkimiseen. Baxterin ja Montgomeryn relationaalisen dialektiikan teoria selittää vuorovaikutussuhteiden luontaista jännitteisyyttä sekä vuorovaikutussuhteissa tapahtuvaa merkityksentämisen prosessia.</p> <p>Tutkielman tulokset osoittavat, että relationaalisen dialektiikan teoria eroaa muista työyhteisön vuorovaikutussuhteita selittävistä teorioista monipuolisuudellaan. Relationaalisen dialektiikan teoria ottaa huomioon vuorovaikutussuhteiden jatkuvan jännitteisyyden ja dynaamisuuden. Analyysin pohjalta voidaan todeta, että relationaalisen dialektiikan teorian soveltaminen työyhteisön vertaissuhteiden tutkimiseen voi tarjota aivan uudenlaista ymmärrystä vertaissuhteiden kehittämisestä, funktioista sekä vertaissuhteiden vuorovaikutuksen jännitteisyydestä.</p> <p>Tämän tutkielman tuloksia on mahdollista hyödyntää, kun relationaalisen dialektiikan teoriaa hyödynnetään työyhteisön vertais- ja vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen.</p>	
Asiasanat - Keywords Relationaalisen dialektiikan teoria, työyhteisön vertaissuhteet, puheviestintä	
Säilytyspaikka - Depository Jyväskylän yliopisto / Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja - Additional information	

Sisällys

1 JOHDANTO	4
1.1 Tausta	4
1.2 Työyhteisön vertaissuhteet	6
1.3 Tutkielman tavoite	12
2 RELATIONAALISEN DIALEKTIIKAN TEORIAN LÄHTÖKOHDAT	14
2.1 Dialogismi relationaalisen dialektiikan lähtökohtana	14
2.2 Relationaalisen dialektiikan perusolettamukset	19
2.3 Vuorovaikutuksen jännitteisyys	24
3 DIALEKTINEN NÄKÖKULMA TYÖYHTEISÖN VERTAAISSUHTEISIIN	31
3.1 Työyhteisön vertaissuhteen kehittyminen ja ylläpito	31
3.2 Työyhteisön vertaissuhteen funktiot	34
3.3 Jännitteisyys työyhteisön vertaissuhteissa	37
3.4 Teoreettisten jäsenysten pohdintaa	43
4 PÄÄTÄNTÖ	45
4.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet	45
4.2 Tutkielman toteutus ja arviointi	47
KIRJALLISUUS	50

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Työelämän jatkuva muutos haastaa ymmärrystämme työyhteisöjen toimintatavoista ja vuorovaikutussuhteiden merkityksestä työyhteisön jäsenille. Jotta ymmärrämme alati muuttuvia työyhteisöjä ja niiden toimintaa tulee ymmärryksemme työyhteisö vuorovaikutuksesta pohjautua monipuoliseen tutkimukseen. Kun tietomme työyhteisöjen vuorovaikutuksesta pohjautuu monipuoliseen tutkimukseen ymmärryksemme esimerkiksi työyhteisön tuloksellisuudesta, työn toimivasta organisoinnista sekä työhyvinvoinnista laajentuu ja syventyy.

Jotta mahdollisimman monipuolinen ymmärrys on mahdollista saavuttaa, täytyy pohtia niitä teoreettisia perusolettamuksia, joiden varaan olemme rakentaneet tietomme ja ymmärryksemme työyhteisöistä ja niiden vertaissuhteista. Useat työyhteisön vuorovaikutukseen keskittyvät tutkimukset on tehty post-positivistisesta näkökulmasta, jolloin tutkimus rajoittuu tutkimaan yksittäisten tekijöiden välisiä suhteita. Työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus ei kuitenkaan rakennu vain yksittäisten tekijöiden välisistä suhteista, vaan pikemminkin näiden sulautumasta. Tämän vuoksi uutta tietoa työyhteisöjen vuorovaikutussuhteista on tärkeää muodostaa myös uudenlaisista teoreettisista lähtökohdista.

Kuten Siitonen (2016) toteaa Prologin pääkirjoituksessa ”uuden tiedon ja ymmärryksen rakentuminen on koko tieteellisen projektin lähtökohta”. Uusien teoreettisten jäsenysten soveltaminen työyhteisöjen tutkimukseen on välttämätöntä, jotta ymmärryksemme työyhteisöjen vuorovaikutuksesta todella uudistuisi. Tämän tutkielman tavoitteena onkin kuvata, analysoida ja arvioida relationaalisen dialektiikan teoriaa ja sen soveltamismahdollisuuksia työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimukseen.

Relationaalisen dialektiikan teoria on alun perin Leslie Baxterin ja Barbara Montgomeryn (1996) jäsentämä teoria, joka selittää vuorovaikutuksessa tapahtuvaa merkitysten muodostamista. Relationaalinen dialektiikka ei ole perinteinen teoria, sillä se ei anna meille yleistettäviä totuuksia ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Sen sijaan tarjoaa käsitteellisiä oletuksia vuorovaikutuksen jännitteisyydestä, jatkuvasta muutoksesta ja kokonaisvaltaisuudesta, joiden avulla voimme ymmärtää ihmisten välistä vuorovaikutusta ja siinä tapahtuvaa merkitysten muodostumista.

Leslie Baxter ja Barbara Montgomery julkaisivat teoksen *Relating: Dialogues and Dialectics* vuonna 1996. Teoksessa käydään yksityiskohtaisesti läpi relationaalisen dialektiikan teorian lähtökohdat. Teosta voidaankin pitää relationaalisen dialektiikan teorian perusteoksena. Teoriaa on tämän jälkeen kehitetty eteenpäin esimerkiksi Baxterin ja Montgomeryn (1998) sekä Baxterin ja Braithwaiten (2008) toimesta. Erityisesti Leslie Baxter on keskittynyt relationaalisen dialektiikan teorian kehittämiseen. Baxter on erityisesti kehittänyt ajatusta kilpailevien jännitteiden vaikutuksesta vuorovaikutussuhteisiin ja ymmärtää ne nyt pikemminkin kilpailevien diskurssien kautta. Ajatus kilpailevista diskursseista näkyy selkeästi Leslie Baxterin uudemmassa tutkimus- ja teoriakirjallisuudessa, erityisesti teoksessa *Voicing relationships: a dialogic perspective* (2011), jossa Baxter jäsentää relationaalisen dialektiikan teoriaa uudelleen. Tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin teorian alkuperäiseen, vuoden 1996 jäsenyykseen.

Relationaalisen dialektiikan teoria on usein suomennettu vuorovaikutussuhteiden jännitteiden teoriaksi, mutta tässä tutkielmassa käytän vahvemmin lainattua, mutta teorian olemusta paremmin kuvaavaa relationaalisen dialektiikan teoria -nimeä. Nimen käyttöä perustelee erityisesti se, että Baxter ja Montgomery käyttävät teoriasta juuri tätä nimeä ja myös uudempi puheviestinnän tutkimus puhuu lähes yksinomaan relationaalisen dialektiikan teoriasta.

Perinteisesti relationaalisen dialektiikan teoriaa on sovellettu runsaasti läheisten vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen, sillä alun perin teoria muodostettiin selittämään läheisiä ja romanttisia vuorovaikutussuhteita (Baxter & Montgomery 1996). Teoriaa on sovellettu erityisesti ystävyysuhteiden (kts. esim. Johnson ym. 2003), perhesuhteiden (kts. esim. Baxter, Braithwaite & Bryant 2006), romanttisten suhteiden (kts. esim. Baxter & West 2003) tutkimiseen. Teorian hyödyntäminen työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen on vielä vähäistä.

1.2 Työyhteisön vertaissuhteet

Työpaikan interpersonaaliset suhteet ovat erittäin merkittäviä vuorovaikutussuhteita jokaisen työikäisen elämässä. Työyhteisössä on useita eritasoisia ja -tyylisiä vuorovaikutussuhteita, joiden merkitys yksilölle vaihtelee. Työpaikan vuorovaikutussuhteet viittaavat yleisesti kaikkiin niihin vuorovaikutussuhteisiin joihin yksilöt osallistuvat toimiessaan työpaikallaan. Näitä suhteita ovat esimerkiksi esimies–alaissuhteet, työpaikkaystävyys, työyhteisön vertaissuhteet sekä työpaikan romanttiset suhteet. (Sias 2009, 2.) Työyhteisön vuorovaikutussuhteet muokkaavat yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön toimintaa, ajatuksia sekä esimerkiksi työn tehokkuutta (Sias, Krone & Jablin 2002, 615; Sias 2005, 377).

Työyhteisön vertaissuhteilla (peer relationship) tarkoitetaan samantasoisten, samalla hierarkkisella tasolla työskentelevien henkilöiden vuorovaikutussuhdetta. Vertaissuhteessa kummallakaan työntekijällä ei ole muodollista valtaa toisiinsa nähden. (Sias, Krone & Jablin 2002, 618.) On tärkeää erottaa työtoverin ja vertaissuhteen käsitteet toisistaan, vaikka näitä käsitteitä käytetään joskus rinnakkain (Sias 2009, 58). Työtoverin (coworker) käsite viittaa yleisesti kaikkiin niihin henkilöihin, joiden kanssa tehdään töitä, ja näitä voivat olla myös muut, kuin samalla hierarkkisella tasolla olevat työntekijät, esimerkiksi esimies (Sias 2009, 58). Kun tässä tutkielmassa puhutaan

vertaissuhteista tarkoitetaan aina, ellei toisin mainita, työyhteisön vertaissuhteita. Työyhteisön vertaissuhteet muodostavat ison osan työntekijän vuorovaikutussuhteista, sillä useimmilla ihmisillä on työyhteisössään vain muutama esimies-alaisuhde, mutta useita vertaissuhteita (Sias 2009, 57). Vertaisyhteisössä vietetäänkin usein enemmän aikaa, kuin esimerkiksi kotona perheen parissa (Sias, Krone & Jablin 2002, 618.) Vertaissuhteiden on nähty myös kestävän pidemmän aikaa, ja olevan läheisempiä, kuin esimies-alaisuuhteet (Kram & Isabella 1985). Ei siis ole ihme, että vertaissuhteilla on suuri merkitys koko työyhteisölle.

Vertaissuhteiden tyypittely

Kramin ja Isabellan (1985) vertaissuhteiden tyypittely on yksi eniten käytetyistä vertaissuhteiden kehittymisen teoreettisista jäsennyksistä (Sias 2009). Kramin ja Isabellan (1985) tutkimus jonka pohjalta tyypittely on johdettu keskittyi tutkimaan mentorointia vertaissuhteissa, mutta jäsentelyä on sovellettu laajalti työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimuksessa (kts. esim. Bryant & Sias 2011; Mayers ym. 2010; Sias 2009) Kramin ja Isabellan (1985) tutkimus löysi kolme vertaissuhtedyyppiä: informatiivisen, kollegiaalisen sekä erityisen vertaissuhteen. Heidän mukaansa työyhteisön vertaissuhteet saavat alkunsa informatiivisena vertaissuhteena ja ajan kuluessa ne voivat kehittyä kollegiaalisiksi tai erityisiksi vertaissuhteiksi (Kram & Isabella 1985).

Informatiivisen vertaissuhteen (information peer relationship) tunnusmerkkejä ovat vertaissuhteet, joissa luottamus ja itsestäkertominen eivät ole tyypillistä (Kram & Isabella 1985, 119). Keskustelu rajoittuu työhön liittyvään tietoon ja omista henkilökohtaisista asioista ja mielipiteistä ei juurikaan keskustella (Sias, Krone & Jablin 2002, 619). Koska vuorovaikutusosapuolilla ei ole muodostunut keskinäistä luottamussuhdetta, tehtäväkeskeistä tai sosiaalista tukea osoitetaan vain satunnaisesti, jonka vuoksi informatiivisissa vertaissuhteissa palautteenanto onkin hyvin vähäistä ja luonteeltaan satunnaista (Kram & Isabella 1985, 119; Sias 2009, 59). Informatiivisia vertaissuhteissa on työyhteisöissä verrattain paljon, sillä ne vaativat vertaissuhdeosapuolilta

verrattain vähän panostusta suhteessa saataviin hyötyihin (Kram & Isabella 1985, 119).

Kollegiaalisessa vertaissuhteessa (collegial peer relationship) jaetaan laajemmin tietoa sekä työstä että henkilökohtaisemmista asioista (Kram & Isabella 1985, 119–120). Kollegiaaliset vertaissuhteet vaativat molemminpuolista kiinnostusta ja halua panostaa vuorovaikutussuhteeseen (Sias, Krone & Jablin 2002, 619). Vertaissuhteessa osoitetaan jo kasvavassa määrin sosiaalista tukea ja tehtäväkeskeiseen tukeen sisältyy myös palautteenantoa (Kram & Isabella 1985, 119–120). Kollegiaalisissa vertaissuhteessa käydään myös intiimimpiä keskusteluja työhön liittyvistä haasteista ja toiveista sekä työn ulkopuolisesta elämästä (Sias 2009, 61).

Eriytyinen vertaissuhde (special peer relationship) on vertaissuhteiden kolmas, kaikista läheisin muoto (Kram & Isabella 1985, 121). Siinä keskinäinen palautteenanto, rakentava kritiikki ja niin työhön liittyvien kuin henkilökohtaisten asioiden läpikäyminen ja problematisointi ovat isossa osassa (Kram & Isabella 1985, 125; Sias 2009, 61–62). Sosiaalinen ja työhön liittyvä tuki ovat vastavuoroisia ja korkealla tasolla (Kram & Isabella 1985, 121). Usein työntekijöillä on vain muutamia erityisiä vertaissuhteita ja ne ovat kehittyneet usean vuoden kuluessa (Kram & Isabella 1985, 120–121). Läheinen työpaikkaystävyys (mikäli vertaistyöntekijöiden välillä) nähdään myös erityisenä vertaissuhteena (Sias & Cahill 1998).

Vertaissuhteiden kehittyminen

Aiempien tutkimusten perusteella voidaan todeta useiden eri tekijöiden vaikuttavan vertaissuhteiden syntyyn ja kehittymiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi vuorovaikutussuhteen avoimuus (Gordon & Hartman 2009; Myers, Knox, Pawlowski & Ropong 1999), sen kesto (Sias 2005) ja laatu (Sias & Cahill 1998) ovat merkitseviä tekijöitä vertaissuhteen kehittämisessä.

Siaksen (2005) tutkimus pyrki löytämään yhteyden vertaissuhteen laadun sekä vertaissuhteessa jaetun informaation laadun välillä. Tutkimuksen mukaan informatiivisissa vertaissuhteissa työhön liittyvää tietoa jaettiin sama määrä, kuin muissa vertaissuhteissa (kollegiaalinen ja erityinen) mutta tiedon laadussa havaittiin olevan eroja (Sias 2005, 388–389). Informatiivisissa vertaissuhteissa jaettu tieto ei ollut yhtä kattavaa, yksityiskohtaista tai oikea-aikaista, kuin muissa vertaissuhteissa (Sias 2005, 389). Kollegiaalisissa ja erityisissä vertaissuhteissa jaetaan herkemmin myös omia mielipiteitä ja ajatuksia, sekä annetaan rakentavaa kritiikkiä toisten ajatuksille (Sias 2005, 389). Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että jos työyhteisössä on paljon informatiivisia vertaissuhteita tietoa ei ehkä pystytä jakamaan työn kannalta optimaalisimmalla tavalla (Sias 2005, 391). Myös Siaksen ja Cahillin (1998) tutkimustulokset osoittava, että informaation laatu on yhteydessä vertaissuhteen kehittymiseen ja vuorovaikutussuhteen laatuun.

Vuorovaikutuksen avoimuus on merkittävässä asemassa tutkittaessa vertaissuhteiden kehittymistä. Siaksen ja Cahillin (1998) sekä Mayersin, Knoxin, Pawlowskin ja Ropongin (1999) tutkimustulokset osoittava, että mitä avoimemmin työntekijät jakavat sekä työhön että henkilökohtaiseen elämään liittyvää tietoa, sitä todennäköisemmin heidän työyhteisönsä vertaissuhteet kehittyvät kollegiaalisiksi tai erityisiksi vertaissuhteiksi. Sias ja Cahill (1998, 284–289) huomasivat tutkiessaan ystävyssuhteen kehittymistä työyhteisössä, että mitä enemmän vuorovaikutussuhteessa jaetaan tietoa, sitä todennäköisemmin vuorovaikutussuhde kehittyy läheisemmäksi, ja toisaalta mitä läheisemmäksi vuorovaikutussuhde koetaan sitä todennäköisemmin yksilöt jakoivat sekä työhön että yksityiselämään liittyvää tietoa. Mayers ym. (1999, 78–79) huomasivat kuitenkin, että tieto jota eri vertaissuhteissa arvostetaan voi vaihdella. Informatiivisessa vertaissuhteessa vuorovaikutukselta kaivataan pikemminkin työhön ja työtehtäviin liittyvää tietoa, kun taas läheisemmissä vertaissuhteissa jaetaan työhön ja henkilökohtaisiin asioihin liittyvää tietoa, joka kehittää vuorovaikutussuhdetta ja on juuri tälle vuorovaikutussuhteelle ominaista (Mayers ym. 1999, 78).

Yleensä työyhteisössä kehittyy kollegiaalisia ja erityisiä vertaissuhteita, kun henkilöt työskentelevät yhdessä pidemmän aikaa ja/ tai intensiivisesti samassa projektissa (Kram & Isabella 1985, 121; Sias & Cahill 1998, 288–289). Yhteisten työtehtävien lisäksi tekijä, joka vaikuttaa läheisen vertaissuhteen muodostumiseen on vuorovaikutusosapuolten koettu samankaltaisuus (Gordon & Hartman 2009, 121–122; Sias & Cahill 1998). Usein henkilöt, jotka kokevat ajattelevansa asioista samalla tavalla, kokevat samoja asioita niin töissä, kuin vapaa-ajallaankin, tai pystyvät muuten samaistumaan vertaistyöntekijäänsä kehittävät todennäköisemmin erityisen vertaissuhteen (Sias & Cahill 1998, 274–275).

Myös työyhteisö ja sen ilmapiiri vaikuttavat siihen, millaisia vertaissuhteita työyhteisössä kehittyy. Kun työntekijä hakee tukea vertaissuhteistaan niiden kehittyminen on todennäköisempää. Tilanteita, joissa työntekijä erityisesti hakee tukea vertaistyöntekijöiltä on esimerkiksi silloin, kun työntekijät kokevat esimiehen kohtelevan heitä epäreilusti (Sias & Jablin 1995). Kun esimiehien käytös on koettu epäkunnioittavaksi, epäreiluksi tai epäluotettavaksi alaiset kääntyvät usein vertaissuhteidensa puoleen ja kehittävät todennäköisemmin läheisiä vertaissuhteita (Odden & Sias 1997).

Vertaissuhteiden funktiot

Vertaissuhteilla on useita merkittäviä funktioita kuten mentorointi, tiedon jakaminen sekä sosiaalinen tuki (Kram & Isabella 1985; Sias 2009). Vertaissuhteet ovat tärkeä vaihtoehto perinteiselle esimies-alainen mentorointisuhteelle (Kram & Isabella 1985, 116). Perinteisesti tutkimus on nähnyt mentoroinnin ja hiljaisen tiedon siirtämisen liittyvän vahvasti kokeneemman ja vähemmän kokeneen työntekijän vuorovaikutussuhteeseen. Kramin ja Isabellan (1985) tutkimus kuitenkin osoitti, että vertaissuhteissa tapahtuu paljon mentorointia. Mentorointi vertaissuhteissa nähdään myös yhtenä tiedon jakamisen tavoista, sillä siinä jaetaan tietoa esimerkiksi työyhteisön käytänteistä, toimintatavoista ja arvoista, sekä keskustellaan työhön liittyvistä kysymyksistä ja saadaan palautetta omasta työstä (Sias 2009,

61). Mentorointi vertaissuhteissa on nähty hyödyttävän molempia vuorovaikutusosapuolia, sillä molemmat voivat niin jakaa kuin vastaanottaa ohjeita ja ajatuksia (Kram & Isabella 1985; Sias 2009, 61–62).

Tiedon jakaminen nähdäänkin yhtenä vertaissuhteiden tärkeimmistä funktiosta (Sias 2009, 64–66). Tiedon saamisen ja jakamisen tärkeys liittyy vahvasti epävarmuuden vähentämisen (Brashers 2001). Useat työntekijät kokevat epävarmuutta omista työtehtävistä sekä niistä odotuksista, joita esimiehellä tai työtoverilla on työn laadusta (Sias 2009, 64). Epävarmuutta voi lisätä esimerkiksi vaihtuvat organisaatiokäytänteet ja työtehtävät. Epävarmuuden vähentämisessä vertaissuhteilla on suuri merkitys, sillä usein vertaistyöntekijöillä on paljon tietoa työtehtävistä, toimintatavoista ja tavoitteista. (Sias 2009, 65).

Vertaistyöntekijöiltä saatu *tuki* on erittäin merkittävää vertaissuhteiden vuorovaikutuksessa sekä koko työyhteisön toiminnassa (Sias 2009, 71; kts. myös. Mikkola 2009). Sosiaalista tuki on sellaista vuorovaikutusta, jolla voidaan auttaa hallitsemaan kuormittavaan tilanteeseen liittyvää epävarmuutta (Albrecht & Goldsmith 2003, 265). Työyhteisöjen vertaissuhteissa on mahdollista saada täysin erilaista tukea, verrattuna esimerkiksi läheisiin vuorovaikutussuhteisiin (Sias 2009, 71). Työhön liittyvissä haasteissa ja ongelmissa käännytäänkin usein juuri vertaistyöntekijän puoleen (Sias & Cahill 1997).

Aiempaa tutkimusta analysoidessa on huomioitava, että Kramin ja Isabellan (1985) tutkimus keskittyi mentorointisuhteeseen työyhteisössä ja tyypittely on johdettu tästä tutkimuksesta. Tyypittelyn soveltamisessa työyhteisön vertaissuhteiden tutkimukseen on omat haasteensa, sillä tyypittely tarjoaa vertaissuhteiden kehittymiseen hyvin staattisen näkökulman. On myös huomioitava, että vertaissuhteiden merkitystä ja funktioita on käsitelty lähes poikkeuksetta niiden positiivisesta näkökulmasta. Useat tutkimukset keskittyvät vertaissuhteiden työhyvinvointia, työn mielekkyyttä ja tuloksellisuutta kasvattaviin, positiivisiin tekijöihin, mutta niiden haitallisia

puolia on tutkittu vain vähän. Tutkimusta on tehty vertaissuhteen loppumisesta ja siihen johtavista tekijöistä (ks. esim. Bryant & Sias 2011), mutta vertaissuhteiden negatiivisia vaikutuksia on tutkittu huomattavasti vähemmän.

Kun tarkastelemme työyhteisön vertaissuhteiden vuorovaikutusta olemassa olevan tutkimustiedon pohjalta jää näkökulma yksipuoliseksi. Vertaissuhteiden kehittyminen nähdään kovin staattisena, yksisuuntaisena prosessina. Tutkimukset rakentuvat sosiaalisen vaihdannan teorian varaan, jonka peruspremissenä sovelletaan laajasti. Ajatus avoimuuden lähes yksinomaan positiivisista puolista sekä tiedon jakamisen jatkuvasta kasvamisesta vertaissuhteen kehittyessä on vahvana taustaolettamuksena useassa tutkimuksessa. Meiltä jää ymmärtämättä vertaissuhteiden vuorovaikutussuhteen dynaaminen luonne ja jatkuva edestakainen liike. Myös ne merkityksen joita avoimuudelle, tiedon jakamiselle ja sosiaaliselle tuelle vertaissuhteiden vuorovaikutussuhteissa muodostetaan jäävät huomiotta.

1.3 Tutkielman tavoite

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata, analysoida ja arvioida relationaalisen dialektiikan teoriaa ja sen soveltuvuutta työyhteisön vertaissuhteiden tutkimiseen. Tavoitteena on kuvata relationaalisen dialektiikan teoria ja sen näkökulma vuorovaikutussuhteisiin, sekä analysoida kuinka teoria selittää työyhteisöjen vertaissuhteiden vuorovaikutuksen muodostumista. Lisäksi tutkielmassa pyritään arvioimaan kuinka teoriaa on voidaan soveltaa työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimukseen.

Relationaalisen dialektiikan teoriaa kuvataan Leslie Baxterin ja Barbara Montgomeryn (1996) alkuperäisen jäsentelyn kautta. Teoriaa kuvatessa pyritään muodostamaan kokonaiskuva teorian tärkeimmistä käsitteistä muutoksesta, vastakkainasettelusta, totaliteetista ja praksiksesta sekä siitä miten

näiden kautta voidaan selittää ja ymmärtää vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ja ylläpitoa.

Tutkimuksen tavoitteena on analysoida sitä, kuinka teoria selittää vertaissuhteiden vuorovaikutusta. Tähän pyritään analysoimalla millaisista näkökulmista vertaissuhteita on tähän mennessä tutkittu ja vertaamalla niitä relationaalisen dialektiikan näkökulmaan. Tämän analyysin avulla pyritään selvittämään kuinka selitykset vertaissuhteiden kehittymisestä ja vuorovaikutuksen funktioista muuttuvat, kun niitä tarkastellaan dialektisesta näkökulmasta.

Relationaalisen dialektiikan soveltuvuutta työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimukseen pyritään arvioimaan analysoimalla aiempaa tutkimusta, joka hyödyntää relationaalisen dialektiikan teoriaa työyhteisöjen vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Analyysin ulkopuolelle jää se, kuinka teoriaa on sovellettu muihin interpersonaalisiin vuorovaikutussuhteisiin, sillä rajaus on tiukasti työyhteisön vertaissuhteissa. Koska työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden tutkimus relationaalisen dialektiikan näkökulmasta on vähäistä arvioidaan teorian soveltuvuutta myös analysoimalla sitä suhteessa muihin työyhteisön tutkimuksessa sovellettuihin teorioihin, kuten epävarmuuden vähentämisen teoriaan sekä johtaja-työntekijäsuhteen vaihdantateoriaan. Vertailemalla teorioita toisiinsa voidaan arvioida mitä uutta relationaalisen dialektiikan teoria toisi ymmärrykseemme työyhteisöjen vertaissuhteista.

2 RELATIONAALISEN DIALEKTIIKAN TEORIAN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Dialogismi relationaalisen dialektiikan lähtökohtana

Vuorovaikutusta kuvataan usein tiedon ja ajatusten välittämiseksi, esittämiseksi tai niistä kertomiseksi; vuorovaikutus nähdään tietynlaiseksi putkeksi, jota pitkin kommunikoidaan. Ymmärryksemme vuorovaikutuksesta on silloin kovin yksiulotteinen, jossa suurin painoarvo kohdistuu puhujaan ja hänen ajatuksiin, mielipiteisiin ja tavoitteisiin sekä siihen, kuinka hän välittää niitä eteenpäin (Baxter 2004b, 3). Monet viestinnän ja vuorovaikutuksen teorit, kuten epävarmuuden hallinnan teoria (ks. esim. Brashers 2001), sosiaalisen vaihdannan teoria (ks. esim. Cropanzono & Mitchell 2005) sekä LMX teoria (ks. esim. Graen & Uhl-Bien 1995) pohjaavat tähän hyvin perinteiseen näkökulmaan ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutus voidaan kuitenkin nähdä myös sosiaalista todellisuutta rakentavana ja muokkaavana voimana, ei vain asiana, jolla huomioita olemassa olevasta todellisuudesta jaetaan (Baxter & Montgomery 1996). Sosiaalisen todellisuuden moniäänisyyden perusjalkana voidaan nähdä dialogi. Dialogi on myös Bahtinin dialogismin sekä dialektisen näkökulman keskiössä.

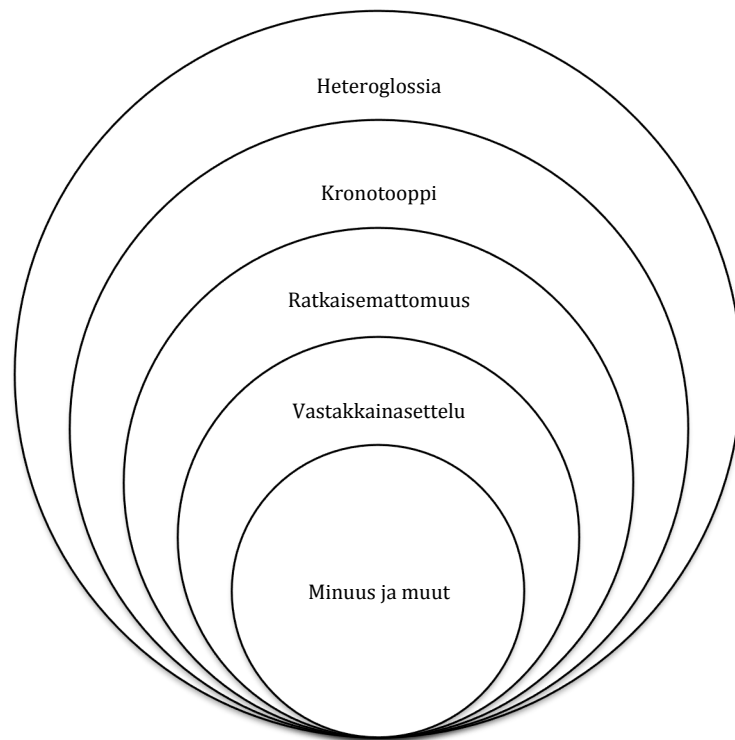
Dialogi on vuoropuhelua, jossa useat eri ilmaisut yhdistyvät ja muodostavat yhdessä vuorovaikutuksen perustan, ja se nähdään useiden kilpailevien diskurssien kiteytymä (Baxter 2011, 32; Baxter & Montgomery 1996, 25). Dialogissa on aina läsnä vähintään kaksi erilaista, selvästi toisistaan eroteltavaa ääntä. (Baxter & Montgomery 1996, 24–25.) Ääni tarkoittaa kaikkia verbaalisia ja nonverbaalisia vuorovaikutuksen muotoja ja sitä ei tule ymmärtää sanan arkikielen merkityksessä, ainoastaan kuultavana äänenä.

Dialogismi on nimitys venäläisen filosofin ja kielitieteilijä Mihael Bahtin (1895–1975) kehittämälle käsitteelliselle rakennelmalle sosiaalisen todellisuuden

kompleksisesta ja moniäänisestä luonteesta. Bahtin (1981) näkee sosiaalisen todellisuuden yksiaänisen monologin sijaan dialogisena, monien erilaisten äänien kokonaisuutena. Sosiaalinen todellisuus on vastakkainasettelujen värittäjä, eri kannalla olevien tendenssien kokonaisuus (Bahtin 1981, 272). Baxter ja Montgomery (1996) perustavat relationaalisen dialektiikan perusolettamukset Bahtinin dialogismiin.

Dialektinen näkökulma pohjaa Bahtinin dialogismiin, ja näkee sosiaalisen todellisuuden moniäänisenä ja useiden eri jännitteiden kenttänä (Baxter & Montgomery 1996, 6). Dialektisen näkökulma ei ole yksittäinen teoria, vaan laajempi näkökulma ymmärtää ihmisten välistä vuorovaikutusta (Baxter & Montgomery 1996, 6). Relationaalisen dialektiikan teoria pohjaa dialektiseen näkökulmaan ja teorian olettamukset ja käsitteet rakentuvat sen päälle. Leslie Baxterin ja Barbara Montgomeryn ajattelu pohjaa vahvasti Mihael Bahtinin dialogismiin ja hänen ajatuksiinsa sosiaalisen todellisuuden moniäänisyydestä (Baxter 2011; Baxter & Montgomery 1996).

Dialogismin tärkeimmät käsitteet ovat 1) minuus ja muut (*the self and other*) 2) kyvyttömyys saada asioille lopullinen ratkaisu (*unfinalizability*) 3) kronotooppi ja karvenalismi (*the chronotope and carnivalesque*) 4) heteroglossia ja julkilausuma (*heteroglossia and utterance*) (Bahtin 1981). Cools (2012) hahmottaa väitöskirjassaan dialogisen näkökulman keskeiset käsitteiden alati laajenevan ympyrän muotoon. Tämä auttaa ymmärtämään käsitteet helpommin suhteessa toisiinsa (ks. kuvio 1). Minuus suhteessa muihin nähdään kaiken olemisen ytimessä ja se on kuvattu kaiken keskelle. Minuuden ja muiden ympärille rakentuu muut sosiaaliseen todellisuuden hahmottamiseen liittyvät käsitteet.



Kuvio 1. Dialogismin keskeisimmät käsitteet (Bahtin 1981; Cools 2011)

Minuuden ja muiden käsitteessä näkyy vahvasti vastakkainasettelu, minuus rakennetaan jatkuvassa dialogissa muiden ihmisten kanssa (Bahtin 1981, 270-271). Pohjaten Bahtinin (1981, 272) ajatukseen minuudesta Baxter ja Montgomery (1996, 25) toteavat, että minuus rakentuu keskihakuisten ja keskipakoisten voimien vastakkainasettelussa; ihmisillä on samanaikainen tarve olla itsenäinen yksilö sekä olla yhteydessä toisiin ihmisiin.

Bahtinin (1981) ajatus siitä, että olemme kykenemättömiä lopulliseen ratkaisuun, kun pohdimme toisia ihmisiä ja sosiaalista todellisuutta on tärkeä osa dialogista näkökulmaa. Bahtinin perustelun pohjana on ajatus sosiaalisen todellisuuden ja ihmisten jatkuvasta muuttumisesta ja kehitymisestä. Baxter ja Montgomery (1996) avaavat ratkaisemattomuuden käsitettä toteamalla, että emme voi koskaan olla täysin varmoja itsestämme tai muista ihmisistä, sillä rakennamme minuuttamme ja todellisuuttamme jatkuvasti dynaamisessa prosessissa.

Bahtinin (1981, 84) mukaan kronotooppi tarkoittaa aika-paikka konseptia, sitä että kaikki dialogit käydään tila-aika ulottuvuudessa. Baxter ja Montgomery (1996, 26-27) toteavat, että dialogi tapahtuu kronotoopissa, kaikki ajalliset ja paikalliset suhteet vaikuttavat dialogiin ja vaikuttavat sosiaalisen todellisuuden ymmärtämiseen.

Heteroglossia on viimeinen käsite, jolla Bahtin pyrkii kuvaamaan todellisuuden moniäänisyyttä (1981, 263). Heteroglossia eli moniäänisyys on koko kehän ulkoreunoilla, pitäen sisällään kaikki dialogisen näkökulman käsitteet. Kuten Bahtin (1981, 263; 270-271) toteaa, heteroglossiassa yhdistyy sekä itse sanoma, konteksti ja minuus suhteessa muihin. Tämän pohjalta voidaankin ajatella, että dialogissa rakentuviin sanomiin vaikuttaa siis lähtökohtaisesti minuus ja vastakohtaisuudet jonka kautta se rakentuu. Nämä kaikki yhdessä muodostava heteroglossian eli moniäänisyyden.

Sanomien ja ilmaisujen (*utterance*) rakentuminen ja niiden ymmärtäminen on myös erottamaton osa dialogista näkökulmaa. Lause voidaan nähdä kielen perusyksikkönä, ja ilmaisu on sitä vuorovaikutukselle (Baxter 2011). Bahtin (1981, 272) jokainen ilmaisu sisältää jännitteisyyttä ja ne merkityksennetään suhteessa muihin jännitteisiin ja toisiin ilmaisuihin. Bahtin (1986, 91) selittää tätä vielä tarkemmin toteamalla, että jokainen ilmaisu on täynnä useita erilaisia reaktioita toisiin, samassa vuorovaikutussuhteessa sanottuihin ilmaisuihin. Baxter ja Montgomery (1996, 28-29) kuvaavat tätä ilmaisuketjun (*utterance chain*) avulla. Jokainen ilmaisu rakentuu kaukaisen ja läheisen menneisyyden sekä nykyisyyden rajapinnalle. Kuten Bahtinkin (1981) painottaa, mikään ei ilmene tyhjiössä, vaan sosiaalinen todellisuus on kompleksinen kokonaisuus. Myöskään sanomat eivät selity vain hetkessä, jossa ne ilmaistaan, vaan niiden merkityksentämiseen vaikuttavat jo aiemmin ilmaistut ja oletetut ilmaisut (Baxter & Montgomery 1996, 28-29). Ilmaisuketjuun voidaan nähdä kuuluvan neljä yhteyssidettä. Paljon aiemmin ilmaistut lausumat ja keskustelussa jo aiemmin ilmaistut lausumat vaikuttavat siihen, kuinka asioita ilmaistaan sekä kuinka ilmaistuja asioita tulkitaan (Baxter & Montgomery 1996, 29). Sanomiin

vaikuttaa myös se, kuinka ne otetaan vastaan ja se kuinka me *oletamme*, että ne otetaan vastaan ja ymmärretään (Baxter 2011, 52).

Kuviossa 2 ilmaisuketju on kuvattu Baxterin (2011, 51) rakentaman nelilehtisen kukan tavoin. Kukan keskellä on tietyssä hetkessä tapahtuva ilmaisu, johon vaikuttavat sekä läheiset ja kaukaiset jo puhutut ja odotetut ilmaisut. Läheiset ja kaukaiset eli distaaliset ja proksimaaliset ilmaisut selittävät sitä, kuinka lähellä tai kaukana jo puhutut tai odotetut ilmaisut ovat itse ilmaisuhetkeä. Distaalinen jo puhuttu selittää yhteiskunnallista kontekstia ja niitä merkityksiä, joita kyseisessä kulttuurissa annetaan ilmiäsuille. Proksimaalinen jo puhuttu tarkoittaa merkityksiä ja tulkintoja, joita kyseessä olevassa vuorovaikutussuhteessa on jo annettu. Jokaiseen vuorovaikutussuhteeseen muotoutuu tietynlaiset normit ja kaavat joiden kautta ilmaisuja ymmärretään. (Baxter 2011, 50–52.)



Kuvio 2. Ilmaisuketju (Baxter & Montgomery 1996; Baxter 2011)

Bahtin (1986, 95) toteaa, että ilmaisu rakennettaessa yksilö ottaa huomioon sen, kuinka hän ajattelee, että ilmaisu otetaan vastaan. Baxterin ja Montgomeryn (1996) ilmaisuketjussa nämä käsitteellistetään ei vielä puhutuiksi ilmaisuiksi, jotka selittävät odotuksia sille, mitä sanotaan ja mitä näillä ilmaisuilla tarkoitetaan. Bahtinin (1986) ajattelu näkyy myös, kun avaamme muita ilmaisuketjun käsitteitä. Distaalinen ei vielä puhuttu ilmenee tietyssä vuorovaikutustilanteessa, jossa asetetaan odotuksia sille, mitä vuorovaikutuskumppani sanoo ja kuinka sanottu otetaan vastaan. Siinä vuorovaikutusosapuolelta odotetaan myös reagointia ilmaisiin. Proksimaalinen ei vielä puhuttu selittää vuorovaikutussuhteen ulkopuolelta tulevia odotuksia ja sitä kuinka ilmaisu tullaan tulkitsemaan laajemmassa kontekstissa. (Baxter 2011, 50–52; Baxter & Montgomery 1996, 27–30.)

Voidaankin todeta, että Bahtinin dialogisen näkökulman mukaan merkityksen muodostaminen tapahtuu lähtökohtaisesti ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa eli dialogissa ja tämä on myös relationaalisen dialektiikan yksi tärkeimmistä premiseistä (Baxter & Montgomery 1996, 23–25; Baxter & Braithwaite 2008, 351).

2.2 Relationaalisen dialektiikan perusolettamukset

Tämän luvun teoreettisten näkökulmien kuvaaminen pohjautuu Leslie Baxterin ja Barbara Montgomeryn (1996) teokseen *Relating, dialogues and dialectics*. Baxter ja Montgomery (1996) pohjaavat Bahtinin (1981) näkemykseen että ihmissuhteet rakentuvat vastakkaisten näkemysten dynaamisessa vuoropuhelussa, ja myös relationaalisen dialektiikan teoria pohjautuu tähän näkemykseen. Vuorovaikutus nähdään useiden eri jännitteiden kenttänä, jossa vastakkainasettelu, muutos, totaliteetti ja praxis nähdään vuorovaikutussuhteiden dialektista luonnetta selittävinä peruspilareina (Baxter & Montgomery 1996, 6). On tärkeää huomioida, että nämä termit saavat

erilaisia merkityksiä arkikielisessä, kuin mitä ne tarkoittavat dialektisen näkökulman kannalta. Kun tässä tutkielmassa käytetään näitä käsitteitä tulee ne ymmärtää ensisijaisesti teorian näkökulmasta.

Vastakkainasettelu

Vastakkainasettelu (*contradiction*) on yksi dialektisen näkökulman ja relationaalisen dialektiikan teorian tärkeimmistä käsitteistä ja se viittaa vastakkaisten jännitteiden dynaamiseen vuoropuheluun (Baxter & Montgomery 1996, 7). Vastakkainasettelu on kuvattu ”as the dynamic interplay between unified oppositions”, vastakkainasettelu muodostuu siis jännitteistä, jännitteiden yhteyksistä sekä jännitteiden dynaamisesta vuorovaikutuksesta (Baxter & Montgomery 1996, 8). Arkikielessä vastakkainasettelu saa usein negatiivisia konnotaatioita, ja joskus se rinnastetaan ajattelussa konfliktiin. Kuten Baxter ja Montgomery (1996, 7-10) toteavat dialektisesta näkökulmasta käsitteet vastakkainasettelu tai jännite eivät saa minkäänlaisia negatiivisia merkityksiä, vaan jännitteet ja niiden vastakkainasettelu ovat synnynnäinen osa sosiaalista elämää. Baxter (2011) on itsekin nostanut esiin vastakkainasettelun liiallisen painottamisen relationaalisen dialektiikan teorian sovelluksissa. Vastakkainasettelu on usein nähty kahden yksilön ajatusten ja/tai pyrkimysten konfliktina, vaikka se ei sitä tarkoita. Teorian kehittyessä Baxter (2011, 17-18) on alkanutkin puhua diskurssien kamppailusta tai kilpailevista diskursseista vastakkainasettelun sijaan (Baxter 2011, 17-18).

Jännitteet

Jotta jännitteen määritelmän pystyy täysin ymmärtämään, tulee sitä tarkastella lähemmin. Jännitteet voidaan nähdä loogisesti sekä funktionaalisesti määriteltynä. Loogisesti määritelty jännite tarkoittaa muotoa X ja $\text{ei } X$, eli esimerkiksi ”vihata” ja ”ei vihata”. Nämä kaksi käsitettä muodostavat vastakohtat, ja ”ei vihata” sisältää *kaikki* vastakkaiset merkitykset ”vihalle”. (Baxter & Montgomery 1996, 8.) Funktionaalisesti määritelty jännite tarkoittaa

muotoa X ja Y, jossa molemmat (sekä X että Y) ovat erillisiä asioita, mutta jotka kuitenkin muodostavat vastakohdat toisilleen. Esimerkiksi *vihata* ja *rakastaa* olisi tällainen jännitepari. Funktionaaliset jännitteet ovat helpompi ja selkeämpi määrittellä, sillä ne muodostuvat kahdesta erillisestä ilmiöstä, ja tästä syystä funktionaalisia jännitteitä on tutkittu huomattavasti enemmän, kuin loogisia jännitteitä. (Baxter & Montgomery 1996, 9.) On myös tärkeää huomioida, että jännitteitä ei ajattele liian yksipuolisesti. Kuten Bahtin (1981) on todennut käsitteellistäänsä sosiaalisen todellisuuden moniäänisyyttä, ei mikään tekijä esiinny yksin, vaan ne tarvitsevat aina toisen, joka luo sille merkityksen. Näin myös jännitteet ovat osa moninaisempaa kokonaisuutta. Myös Baxter ja Montgomery (1996, 9) huomioivat tämän ja he puhuvatkin jännitteiden yhteydestä.

Jännitteet siis muodostavat *yhteyden* toisiinsa. Dialektinen yhteys voi esiintyä kahdella eri tavalla (Altman, Vincel & Brown 1981 Baxterin ja Montgomeryn 1996 mukaan). Toisaalta ilmiöt tarvitsevat vastakkaisen ilmiön, joka antaa niille merkityksen (unity of identity). Esimerkiksi vain "järjestyksen" ilmiön kautta pystymme ymmärtämään "kaaoksen" tai "odottamattomuuden" ilmiöt. (Baxter & Montgomery 1996, 9-10.) Nämä ovat siis vastakkaisia ja muodostavat jänniteparin, mutta yhdessä keskenään ne muodostavat yhteyden ja antavat toisilleen merkityksen. Vuorovaikutteinen yhteys (interactive unity) syntyy, kun kaksi ilmiötä ovat samanaikaisesti itsenäisiä, mutta silti toisistaan riippuvaisia (Baxter & Montgomery 1996, 9). Interpersonaalisissa vuorovaikutussuhteissa tällainen jännite syntyy esimerkiksi läheisyyden ja yksityisyyden välille. Jotta voimme toimia itsenäisinä henkilöinä tarvitsemme myös toisia ihmisiä ja läheisyyttä, jota kohtaan peilaamme itsenäisyyttä.

Vastakohtien dynaaminen vuorovaikutus on kolmas kokonaisuus, joka selittää vuorovaikutussuhteiden jännitteisyyttä. Vastakohtien dynamiikka tarkoittaa yksinkertaisimmillaan jatkuvaa muutosta eri jännitteiden välillä (Baxter & Montgomery 1996, 10). Tämä eri jännitteiden välinen jatkuva muutos ja kanssakäyminen erottaa dialektisen vuorovaikutuskäsityksen dualistisesta käsityksestä. Dualistisessa käsityksessä vastakohdat ja jännitteet nähdään

muuttumattomina, staattisina ilmiönä, kun taas dialektisen näkökulman peruspilareihin kuuluu jännitteiden ja vastakohtien jatkuva liike (Baxter & Montgomery 1996, 10).

Muutos

Kuten jo vastakohtaisuutta ja jännitteitä tarkastellessa huomattiin muutos (*change*) nähdään luontaisena ja erottamattomana osana näitä kokonaisuuksia. Kuten aiemmin todettiin, muutosta ei ole ilman pysyvyyttä, joka antaa sille merkityksen (Baxter ja Montgomery 1996, 7). Dialektisessä näkökulmasta katsottuna muutos on siis jatkuvaa vuorovaikutusta vakauden ja muutoksen välillä. Dialektista muutosta voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista.

Syy-seuraussuhde on yksi dialektista muutosta tuottavista voimista. Aristoteleen syy-seuraussuhde voidaan nähdä yksisuuntaisena (X aiheuttaa Y:n) tai kaksisuuntaisena (X ja Y aiheuttavat toisiaan), jolloin muutos nähdään aina kaavamaisena, tilanteesta riippumatta (Rychlak 1988 Baxterin & Montgomeryn 1996, 11 mukaan). Suurin osa dialektisen jännitteiden muutoksista eivät kuitenkaan noudata kaavamaista rakennetta. Silloin voidaan puhua muodollisista aiheuttajista (*formal cause*), jolloin muutokselle ei ole vain yhtä tiettyä aiheuttajaa, vaan se tapahtuu useiden eri tilanteiden ja asioiden yhteensulautumana ja muodostaa erilaisia tilanteita ajan kuluessa (Rychlak 1988 Baxterin & Montgomeryn 1996, 11 mukaan). Syy-seuraussuhteita tarkasteltuaan Baxter ja Montgomery (1996, 11) toteavat, että vastakohtia ja muutosta ei *aiheuteta* toisilla muuttujilla vaan niitä vain on olemassa.

Totaliteetti

Totaliteetti ei relationaalisen dialektiikan teoriassa tarkoita täydellisyyttä, vaan pikemminkin tapaa ajatella maailma osana tosistaan riippuvia jännitteitä. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 14-17) mukaan dialektinen totaliteetti ottaa huomioon kolme tekijää: se missä vastakohtaisuudet ilmenevät, se kuinka

vastakohtat ovat toisistaan riippuvaisia sekä vastakohtien jatkuvan dynaamisuuden (contextualization of contradictory interplay).

Dialektiset vastakohtat ja jännitteet ilmenevät *interpersonaalisessa vuorovaikutuksessa*, sillä aina kun ihmiset kokoontuvat yhteen dialektiset jännitteet vaikuttavat vuorovaikutukseen sekä merkityksentämisen prosessiin (Baxter & Montgomery 1996, 15). Jännitteiden ja vastakohtien ei tarvitse aina olla analysoitavissa, eikä niitä aina tiedosteta, mutta silti ne vaikuttavat vuorovaikutukseen. Baxter ja Montgomery (1996, 15-16) toteavat, että dialektinen jännite ei tarkoita interpersonaalista konfliktia, vaikka joskus vuorovaikutuksen jännitteisyys voi siihen johtaa.

Kaikki jännitteet ovat toisistaan riippuvaisia, ja usein systeemissa on läsnä useita eri jännitteitä ja jännitepareja, joita kutsutaan vastakohtaisuuksien solmuiksi (knot of contradiction) (Cornforth 1968 Baxterin ja Montgomeryn 1996, 16 mukaan). Baxterin ja Montgomeryn (1996, 16) pohjaavat ajattelun Ballin (1979, 794) perusteluihin sisäisten ja ulkoisten yhtäaikaisesta olemassaolosta. Sisäiset ja ulkoiset jännitteet ilmenevät myös suhteessa toisiinsa ja ne vaikuttavat toisiinsa. Sisäiset jännitteet tarkoittavat jännitteitä, jotka ilmenevät interpersonaalisessa vuorovaikutussuhteessa, kun taas ulkoiset jännitteet ilmenevät vuorovaikutussuhteen ja sosiaalisen ympäristön rajapinnalla. Ulkoinen jännite on esimerkiksi pariskunnan ja ympäröivän yhteiskunnan odotusten ja tapojen yhteentörmäyksessä. (Baxter & Montgomery 1996, 16.) Sisäisiä ja ulkoisia jännitteitä käsitellään tarkemmin luvussa 2.3.

Praxis

Praxis on kokonaisuus, joka tuo abstraktit dialektiikan ajatukset konkretian, vuorovaikutussuhteen tasolle. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 13) mukaan ihmiset tekevät valintoja vuorovaikutussuhteissaan ja nämä valinnat vaikuttavat heidän toimintaansa. Samanaikaisesti ihmiset ovat myös reagoivia objekteja vuorovaikutussuhteissaan. Ihmiset ovat siis toimijoita omissa jännitteisissä vuorovaikutussuhteissaan, joiden kautta he merkityksentävät

todellisuuttaan, mutta samanaikaisesti myös objekteja näille jännitteille. (Baxter & Montgomery 1996, 13-14.) Dialektiset teoriat sijoittavat praxisen symbolisten vuorovaikutuskäytänteiden tasolle, eli tasolle jossa merkityksistä keskustellaan ja ne muodostetaan (Baxter & Montgomery 1996, 14).

2.3 Vuorovaikutuksen jännitteisyys

Baxterin ja Montgomeryn (1996) teoria pohjaa dialektiseen ajatukseen, että ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet ovat olemassa ja kehittyvät vastakohtien dynaamisen muutoksen johdosta. Jännitteet ovat siis luontainen ja välttämätön osa kaikkia vuorovaikutussuhteita. Näitä jännitteitä ei voida ratkaista interpersonaalisisissa vuorovaikutussuhteissa, vaan niiden hyväksyminen ja hallitseminen auttaa pitämään yllä toimivaa vuorovaikutussuhdetta (Baxter & Montgomery 1996). Vuorovaikutusosapuolien tulisi pyrkiä "tämä tai tuo" ajattelun sijaan "sekä/että" ajatteluun, joka antaa tilaa vastakohtien molemmille puolille (Baxter ja Montgomery 1996, 6)

Baxterin (1993) vuorovaikutuksen jännitteiden luokittelu sisäisiin ja ulkoisiin jännitteisiin auttaa ymmärtämään niiden samankaltaisuudet ja eroavaisuudet. Taulukossa 1 vuorovaikutuksen jännitteet on jäsenneilty sisäisiin ja ulkoisiin jännitteisiin niiden perusjännitteiden avulla. Esimerkiksi integraation ja erottautumisen jännitteen ulkoinen jännite voidaan käsitteellistää jäsenenä olemisen ja erottautumisen kautta, kun taas sisäinen jännite liittymisen ja autonomisuuden avulla.

Taulukko 1 Sisäisten ja ulkoisten jännitteiden jaottelu (Baxter 1993; Baxter & Montgomery 1996)

	Integraation ja erottautumisen jännite	Vakauden ja muutoksen jännite	Ilmaisemisen ja yksityisyyden jännite
sisäinen	Liittyminen- autonomisuus	Ennustettavuus- uutuus	Avoimuus- sulkeutuneisuus
ulkoinen	Jäsenenä olemisen- eristäytyneisyys	Tavanomaisuus- ainutlaatuisuus	ilmaiseminen- salaaminen

Sisäiset jännitteet tarkoittavat, että ne näyttäytyvät tarkastelun alla olevassa sosiaalisessa yksikössä, esimerkiksi työyhteisön vertaissuhteessa. Ulkoiset jännitteet taas nousevat vuorovaikutussuhteen ja sitä ympäröivän todellisuuden rajapinnalta, esimerkiksi vertaissuhteen ja sitä ympäröivän organisaation välisestä suhteesta. (Baxter 1993, 139–147.) Usein relationaalista jännitteitä tarkasteltaessa sisäiset ja ulkoiset jännitteet erotetaan toisistaan ja niitä käsitellään erikseen. Seuraavaksi sisäisiä ja ulkoisia jännitteitä käydään läpi samanaikaisesti, jotta jännitteiden väliset suhteet on mahdollista ottaa huomioon. Kuten Baxter ja Montgomery (1996) selittävät sisäiset ja ulkoiset jännitteet muodostuvat samojen perusjännitteiden (läheisyys, varmuus, avoimuus) olemassaolosta ja sen vuoksi on mielekästä käydä ne läpi samanaikaisesti.

Integraation ja erottautumisen jännite

Ensimmäiset jänniteparit muodostuvat *läheisyyden* käsitteen ympärille, joka kuvaa tarvetta olla yhteydessä toisiin ja toisaalta tarvetta säilyttää itsenäisyytensä (Baxter & Montgomery 1996, 79). Kuten Baxter (1990) ja Baxter ja Montgomery (1996) toteavat integraation ja erottautumisen nähdään yhdeksi merkittävimmistä jännitteistä vuorovaikutussuhteissa. Bahtinin (1986) mukaan jokainen yksilö näkee ja kokee asiat omasta uniikista näkökulmastaan, ja jakaa osan niistä vuorovaikutussuhteessa. Baxter ja Montgomery (1996, 88-89) perustavat tähän väitteen, ettei mikään vuorovaikutussuhde ei voi toimia, tai

olla olemassa ilman yksilöitä, joilla on omat mielipiteet ja ajatukset, mutta toisaalta yksilöllisiä ajatuksia tai näkökulmia ei voi syntyä tyhjiössä – siihen tarvitaan aina toista. Paradoksaalisesti liian suuri integraatio toisten kanssa hävittää yksilölliset ajatukset ja ominaisuudet (Baxter 1990). Baxter ja Montgomeryn (1996) mukaan keskeinen riippuvuus, osapuolten samankaltaisuus ja keskinäinen kiintymys ovat osa läheisyyttä. Sen sijaan itsenäisyys, erilaisuus ja negatiivisuus luonnehtii autonomiaa ja erottautumista.

Monologisessa näkökulmassa vuorovaikutussuhteiden suuri keskinäinen riippuvuus ja integraatio nähdään neljän tekijän kautta. Läheisyys on suurta, kun henkilöillä on *toistuvia* vuorovaikutuskohtauksia *pitkän ajan kuluessa*, ja jossa vuorovaikutus on *monimuotoista* ja vuorovaikutuksella on *suuri vaikutus* toiseen osapuoleen. (Baxter & Montgomery 1996, 80.) Vuorovaikutussuhde nähdään siis läheiseksi, kun vuorovaikutusosapuolet vaikuttavat toisiinsa usein ja useilla eri tavoilla ja ovat toisistaan riippuvaisia. Baxterin ja Montgomeryn (1996) mukaan monologinen näkökulma näkee vuorovaikutusosapuolten läheisyyden hyvin yksinkertaisena; vuorovaikutussuhteen läheisyys, toisiin vaikuttaminen ja useat kohtaamiset lisäävät läheisyyttä, kun taas niiden puute johtavat erottautumiseen ja eristäytymiseen.

Dualistinen näkökulma vuorovaikutussuhteisiin eroaa monologisen näkökulman ajattelusta siinä, että kaikissa vuorovaikutussuhteissa toistuvat kohtaamiset, riippuvuus toisista ja samankaltaisuus lisäävät vuorovaikutussuhteen läheisyyttä (Baxter & Montgomery 1996, 83). Dualistinen näkökulma ottaa huomioon, että yksilöt ja vuorovaikutussuhteet eivät ole identtisiä, minkä vuoksi läheisyys kehittyy ja näyttäytyy niissä eri tavoin. Baxter ja Montgomeryn (1996, 83-85) mukaan dualistiset näkökulmat vuorovaikutussuhteisiin perustelevat läheisyyttä keskinäisen riippuvuuden, läheisyyden ja positiivisuuden kautta, kuten monologisessa näkökulmassa, mutta toisaalta huomioi sen, että kaikki vuorovaikutussuhteet eivät kehity samalla tavalla.

Dialoginen näkökulma vuorovaikutussuhteiden läheisyyteen ei jaa monologisen tai dualistisen näkökulman periaatteita. Näkökulman mukaan vuorovaikutussuhteissa on jatkuvasti sekä läheisyyttä että itsenäisyyttä. Näkökulmassa näkyy Bahtinin (1980) ajatus dialogin ja vuorovaikutuksen moniäänisyydestä, kokemuksemme itsenäisyydestä, ainutlaatuisuudesta tai yksityisyydestä voidaan kokea ainoastaan suhteessa muihin. Sen vuoksi itsenäisyyttä (autonomiaa) voidaan kokea ja ymmärtää ainoastaan yhteydessä läheisyyteen (liittyminen, jäsenenä oleminen), ja näin ollen niitä on mahdotonta erottaa toisistaan. Tähän perustuu myös Baxterin ja Montgomeryn (1996, 88-94) dialoginen näkökulma läheisyyteen, jossa läheisyys ja itsenäisyys ovat jatkuvassa yhteydessä sekä dynaamisessa liikkeessä toisiinsa nähden, ja läheisyyttä ja itsenäisyyttä merkityksennetään jatkuvasti dialogissa.

Vakauden ja muutoksen jännite

Vakauden ja muutoksen alle jäsenyvät jännitteet, sisäinen ennustettavuus-uutuus sekä ulkoinen tavanomaisuus-ainutlaatuisuus, kytkeytyvät *varmuuden* (certainty) ilmiöön, henkilöiden tarpeeseen sekä varmuuteen että uusiin asioihin omissa vuorovaikutussuhteissaan (Baxter & Montgomery 1996, 106-107). Toisaalta kaipaamme tietynlaisia rutiineja vuorovaikutukseemme, mutta toisaalta tarvitsemme muutosta ja uusia ajatuksia, jotta emme kyllästy.

Monologinen näkökulma vuorovaikutussuhteen varmuuteen on laaja-alaisesti sovellettu vuorovaikutustutkimuksessa. Epävarmuuden hallinnan teoria on esimerkki teoriasta, joka nojaa monologiseen näkökulmaan varmuudesta (Baxter & Montgomery 1996, 108). Teorian perusajatuksena on, että mikäli keskinäinen epävarmuus henkilöiden välillä vähenee varmuus vastaavasti lisääntyy (Brashers 2001). Teorian mukaan uusissa vuorovaikutustilanteissa on lähtökohtaisesti paljon epävarmuutta, mutta verbaalisen ja nonverbaalisen vuorovaikutuksen kautta epävarmuutta pystytään ajan kuluessa vähentämään. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 108) mukaan teorian perusajatuksena on, että odotetut vuorovaikutuskäyttäytymisen mallit lisäävät varmuutta, kun taas uudenlaiset vuorovaikutuskäytänteet vähentävät sitä. Monologisessa

näkökulmassa on siis vahva oletus siitä, että varmuus on ”hyvä” asia, kun taas epävarmuus nähdään ”huonona” asiana.

Dualistisessa näkökulmassa varmuutta ja epävarmuutta tarkastellaan yksittäisinä tekijöinä, jotka vaikuttavat vuorovaikutussuhteeseen (Baxter & Montgomery 1996, 111). Varmuus ja epävarmuus sekä niistä johtuvat jännitteet nähdään staattisina tekijöinä, jolloin dynaaminen vastavuoroisuus on mahdotonta ottaa huomioon (Baxter & Montgomery 1996, 112). Epävarmuus saa myös tässä näkökulmassa kovin negatiivisia merkityksiä. Baxterin ja Montgomeryn (1996) mukaan dualistinen näkökulma vuorovaikutussuhteisiin vahvistaakin joko-tai ajattelua varmuuden ja epävarmuuden välillä.

Dialoginen näkökulma vuorovaikutussuhteisiin korostaa jännitteiden jatkuvaa muutosta, vaihtelua, kehittymistä ja liikettä. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 118-119) dialoginen näkökulma painottaa, että epävarmuus ja varmuus muodostuvat yksilöiden välille vuorovaikutuksessa, se ei ole jotain, joka automaattisesti on tai ei ole olemassa. Näkökulmassa näkyy selkeästi ilmaisuketju, ja sen ymmärtäminen osana jännitteiden hallintaa ja merkityksentämistä. Bahtinin (1981) mukaan aiemmin kuultu ja puhuttu vaikuttaa siihen, kuinka tilanteita merkityksennetään. Baxter ja Montgomery (1996, 118) ottavat myös tämän näkökulman ja argumentoivat, että vuorovaikutussuhteessa ilmenevä ennustettavuus ja muutos sekä tavanomaisuus ja ainutlaatuisuus kehittyvät ajan kuluessa. Jännitteisiin vaikuttaa siis jo aiemmin ilmaissut ajatukset ja tunteet ja ne ovat suhteessa uusien ilmaisujen hetkeen (Baxter & Montgomery 1996, 119-125). Vakauden ja muutoksen jännitteisyys on tärkeää ymmärtää dialogisesta näkökulmasta sen vuoksi, että nämä jännitteet pitävät vuorovaikutussuhteemme elossa ja dynaamisina. Vuorovaikutussuhteet kehittyvät, vanhan ”annetun” ja tulevan ”uuden” dynaamisessa vuoropuhelussa (Baxter & Montgomery 1996).

Ilmaisemisen ja yksityisyyden jännite

Avoimuus ja yksityisyys sisäisinä jännitteinä, sekä kertominen ja salaaminen ulkoisina jännitteinä kytkeytyvät avoimuuden (*openness*) käsitteeseen. Jännitteet syntyvät tarpeestamme puhua avoimesti sekä samanaikaisesti ylläpitää yksityisyyttämme (Baxter & Montgomery 1996, 132–133). Avoimuuden käsite pitää sisällään näiden jänniteparien kannalta merkittävän käsitteen itsestäkertomisen (*self-disclosure*) (Baxter & Montgomery 1996, 133).

Monologisessa näkökulma vuorovaikutussuhteen avoimuuteen ja itsestäkertomiseen on kovin yksipuolinen. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 133–134) mukaan tarkasteltaessa avoimuutta tästä näkökulmasta se nähdään hyvin yksipuolisena ja yksiäänisenä ilmiönä, jossa itsestäkertominen ja omien asioiden jakaminen tuottaa yksilölle positiivisia vaikutuksia, kuten psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Esimerkiksi sosiaalisen läpäisyn teoria tutkii avoimuutta monologisesta näkökulmasta ja teorian mukaan yksilöt liikkuvat vuorovaikutussuhteissaan ”tasolta toiselle” sen mukaan kuinka avointa heidän keskinäinen vuorovaikutuksensa on (kts. Altman & Taylor 1973; Carpenter & Greene 2015). Mitä avoimempi vuorovaikutussuhde on, sitä parempi on myös yksilöiden välinen suhde on.

Dualistinen näkökulma vuorovaikutussuhteisiin keskittyy enemmän avoimuuden dynaamisuuteen. Kun aiemmassa näkökulmassa keskityttiin jännitteiden olemassaoloon ja erityisesti itsestäkertomiseen, tässä näkökulmassa keskitytään niiden vastakohtaisuuteen. Näkökulmassa otetaan laajemmin huomioon se, että itsestäkertominen ja toisaalta yksityisyyden säilyttäminen ovat prosesseja, joissa avoimuus näyttäytyy usealla eri tavalla (Baxter & Montgomery 1996, 136–139). Huomioitava kuitenkin on, että dualistisen näkökulman mukaan vuorovaikutussuhteessa on tarve sekä avoimuuteen että yksityisyyteen, mutta se ei ota avoimuuden ja yksityisyyden keskinäistä dynaamisuutta huomioon (Baxter & Montgomery 1996, 136–139).

Dialoginen näkökulma vuorovaikutussuhteiden avoimuuteen ottaa jännitepareissa huomioon niiden keskinäisen dynaamisuuden. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 1139–142) mukaan dialoginen näkökulma vuorovaikutussuhteisiin keskittyy siihen, kuinka yhtäaikaisesti kaikissa vuorovaikutussuhteissa on olemassa avoimuuden molemmat puolet; avoimuus sekä yksityisyys. Bahtinin (1981) ajatteluun perustuva ja Baxterin ja Montgomeryn (1996) käsitteellistämä ilmaisuketjun avaa hyvin avoimuuden ja yksityisyyden dialektista olemusta, sillä samassa vuorovaikutussuhteessa avoimuuden taso vaihtelee tilanteesta ja kontekstista toiseen riippuen siitä, kuinka ilmaisuketjun eri osia tulkitaan. Avoimuuden lisääntymisen ei nähdä automaattisesti lisäävän suhteen laatua, sille vuorovaikutussuhteissa avoimuus ja yksityisyys ovat jatkuvasti läsnä ja liikkeessä ja ne merkityksennetään suhteessa aikaisemmin sanottuun ja odotettuihin sanomiin (Baxter & Montgomery 1996).

3 DIALEKTINEN NÄKÖKULMA TYÖYHTEISÖN VERTAAISSUHTEISIIN

3.1 Työyhteisön vertaissuhteen kehittyminen ja ylläpito

Jo esitelty vertaissuhteiden tyypittely (Kram & Isabella 1985) ja sen soveltaminen työyhteisön vertaissuhteisiin ja niiden kehittymiseen kertoo paljon siitä, minkälaiseen ymmärryksemme työyhteisön vertaissuhteista perustuu. Tyypittelyn mukaan vuorovaikutussuhteet kehittyvät asteelta toiselle tiettyjen tekojen tai tekijöiden avulla. Vuorovaikutussuhteiden kehittyminen nähdään asteittain alkuvaiheesta keskivaiheeseen ja lopulta vuorovaikutussuhteen päättymiseen. Vuorovaikutussuhteen kehittymisen läheisemmäksi ja ”ylöspäin” nähdään tapahtuva esimerkiksi itsestäkertomisen lisääntyessä ja avoimuuden kasvaessa (Brashers 2001) sekä epävarmuuden vähentyessä (Carpenter & Greene 2015).

Vuorovaikutussuhteiden ajattelemisen kehittymisenä ja etenemisenä tarjoaa vuorovaikutussuhteista hyvin monologisen mallin (Baxter & Montgomery 1996, 51–58). Siinä vuorovaikutussuhteen kehittyminen nähdään lineaarisena muutosprosessina kohti haluttua tai toivottua päämäärää (Baxter & Montgomery 1996; Duck 1984). Tekijät jotka johtava vuorovaikutussuhteiden muutokseen ovat asioita jotka liittyvät vahvasti läheisyyteen. Näitä ovat esimerkiksi itsestäkertominen, avoimuus ja varmuus (Baxter & Montgomery 1996, 52–53). Eli muutos ja sitä kautta kehittyminen vuorovaikutussuhteissa tapahtuu, kun siihen syntyy entistä enemmän avoimuutta ja varmuutta, joka samalla lisää vuorovaikutussuhteen läheisyyttä. Voidaankin päätellä, että monologinen näkökulma asettaa kehittyvän ja toimivan vuorovaikutussuhteen perusedellytyksiksi läheisyyden kasvamisen.

Dualistisessa näkökulmassa vuorovaikutussuhteiden kehittyminen nähdään vastakohtaisuuksien kautta. Muutos eli vuorovaikutussuhteen kehittyminen

voi olla joko deterministinen, eli se tapahtuu loogisesti syy-seuraussuhteita noudattaen, tai vuorovaikutustilanteessa muotoutuva. Samalla syyt muutokselle voivat olla joko vuorovaikutussuhteessa syntyviä tai sen ulkopuolelta tulevia tekijöitä. (Baxter & Montgomery 1996, 53.) Tekijät, jotka vaikuttavat vuorovaikutussuhteen kehittymiseen ja ylläpitoon nähdään siis yksinkertaisten vastakohtien kautta, vuorovaikutussuhteeseen vaikuttaa aina vain jompikumpi ääripäistä (Baxter & Montgomery 1996, 55).

Monologinen ja dualistinen näkökulmaa on hyödynnetty laajasti vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ja ylläpitämistä selittävässä tutkimuksissa ja teoreettisissa jäsenyksissä. Tässäkin tutkielmassa hyödynnetty Isabellan ja Kramin (1985) kehittämä jäsenyksen työyhteisön mentorointisuhteen kehittymisestä nojaa tähän perinteeseen. Jäsentelyn mukaan mitä enemmän mentorointisuhteessa jaetaan tietoa, annetaan palautetta ja sosiaalista tukea sekä keskustellaan myös henkilökohtaisista asioista, sitä kehittyneempi, parempi ja läheisempi vuorovaikutussuhde on. (Kram & Isabella 1985.) Vuorovaikutussuhteiden kehittymistä kuvaavia teorioita, jotka hyödyntävät monologista tai dualistista kuvaa vuorovaikutussuhteista on esimerkiksi sosiaalisen vaihdannan teoria (ks. Cropanzano & Mitchell 2005). Sosiaalisen vaihdannan teoria selittää vuorovaikutussuhteiden kehittymistä sen mukaan, mitä enemmän yksilöt kokevat hyötyvänsä vuorovaikutussuhteesta. Mitä enemmän hyötyä yksilö kokee saavansa sitä todennäköisemmin vuorovaikutussuhde kehittyy läheisemmäksi. (Cropanzano & Mitchell 2005.) Teorian mukaan Toinen laajalti sovellettu teoria selittää vuorovaikutussuhteen kehittymistä on epävarmuuden vähentämisen kautta. Mitä enemmän henkilöt tietävät vuorovaikutuskumppanistaan, sitä vähemmän he kokevat epävarmuutta vuorovaikutustilanteessa. (Brashers 2001.) Nämä teoriat vahvistavat käsitystä monologisen ja dualistisen näkökulman ajatusta läheisyyden ja avoimuuden lähes yksinomaan positiivisista vaikutuksista vuorovaikutussuhteelle.

Dialogisesta näkökulmasta ajateltuna vuorovaikutussuhteiden kehittyminen voitaisiin määritellä vuorovaikutussuhteen prosessiksi (relationship process) tai

vuorovaikutussuhteen vaihteluksi (relationship change) (Baxter & Montgomery 1996, 51). Vuorovaikutussuhde ei kehity vain asteittain, vaan se on jatkuva, jokaiseen suuntaan liikkuva prosessi kaikissa vuorovaikutussuhteissa. Vuorovaikutussuhteen kehittyminen ja siihen vaikuttavat jännitteet eivät siis seuraa kaavamaisista rakennetta. Muutos relationaalisen dialektiikan perusolettamuksena selittää juuri tätä jatkuvaa vaihtelua (Baxter & Montgomery 1996, 10.) Vertaissuhde on jatkuvassa muutoksessa ei lineaarisesti eteenpäin vaan dynaamisesti jokaiseen suuntaan.

Relationaalisen dialektiikan teoria perustele vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ja ylläpitämistä jännitteiden kautta. Koska jännitteet, jotka vaikuttavat vuorovaikutussuhteiden kehittymiseen ja ylläpitoon ovat jatkuvassa muutoksessa, myös vuorovaikutussuhteet ovat (Baxter & Montgomery 1996, 59). Monologiseen näkökulmaan verrattuna dialektinen ei näe vuorovaikutussuhteiden etenevän lineaarisesti kohti haluttua päämäärää tai suurempaa avoimuutta. Dialektinen näkökulma eroaa myös dualistisesta näkökulmasta juuri moninaisuutensa ansiosta. Jos dualistinen näkökulma perustele vuorovaikutussuhteen kehittymistä tekijöillä, jotka tulevat joko vuorovaikutussuhteen sisä- tai ulkopuolelta dialektinen näkökulma näkee niiden johtuvan molemmista. Esimerkiksi muutokseen johtaviin jännitteisiin vaikuttaa siis sekä itse vertaissuhteen vuorovaikutus sekä työyhteisöstä nousevat tekijät.

Kuten jo aiemmin tässä luvussa arvioitiin, työyhteisöjen vertaissuhteiden vuorovaikutusta tutkittaessa on vallalla hyvin monologinen ja dualistinen käsitys. Tiettyjen tekojen kautta tullaan läheisemmiksi vertaiskumppanien ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa (ks. Sias 2009). Hyvänä esimerkkinä voidaan nähdä vuorovaikutussuhteen avoimuus ja läheisyys, sillä kuten monologista näkökulmaa tarkasteltaessa havaittiin, se asettaa kehittyvälle vuorovaikutussuhteelle yhdeksi peruspremissiksi kasvavan läheisyyden.

Työyhteisöjen vertaissuhteiden ymmärtäminen relationaalisen dialektiikan näkökulmasta haastaa tätä näkemystä. Vuorovaikutussuhteet eivät etene

linearisesti kohti erittäin läheistä vuorovaikutussuhdetta, vaan jokainen vuorovaikutussuhde kehittyy uniikilla tavallaan. Esimerkiksi pitkään yhdessä työtä tehneillä ei välttämättä ole tarvetta tai halua olla jokaisessa asiassa avoimempia kuin vuorovaikutussuhteen alussa, mutta vuorovaikutussuhde voi silti olla tarkoituksenmukainen ja hyvin toimiva. Vertaissuhteiden avoimuuden ymmärtäminen dialektisesta näkökulmasta jatkuvasti muuntuvana tekijänä voi helpottaa jatkuvaa avoimuuden painetta nykytyöyhteisöissä. Yhtä lailla, kun vuorovaikutussuhteen dynaamisuuden ymmärtää normaalina, välttämättömänä tekijänä ei vuorovaikutusosapuolten etäännyttä tai vähenevää avoimuutta ajateltaisi lähtökohtaisesti negatiivisena asiana. Samalla paine olla ”jatkuvasti läheinen” kaikkien kanssa vähenee ja vertaissuhteiden kuormittavuus voisi vähentyä.

Kun vertaissuhteissa nähdään vuorovaikutuksen rakentuminen moninaisempana ilmiönä, kuin kehittymisenä kohti määriteltyä ideaalia, se antaa työyhteisön jäsenille enemmän tilaa toimia tavalla, joka on itselle luontaisempi. Samalla myös pyrkimys saada kaikki työyhteisössä ilmenevät vuorovaikutussuhteet jatkuvasti läheisemmiksi ja jatkuvasti kehittyviksi saa uuden näkökulman. Työyhteisössä vertaissuhteiden ei tarvitse olla läheisiä kaikilta osa-alueiltaan, mutta se ei tarkoita, etteikö vuorovaikutussuhde voisi erittäin tuottava, toimiva ja tarkoituksenmukainen.

3.2 Työyhteisön vertaissuhteen funktiot

Aiempi tutkimus on löytänyt useita eri funktioita vertaissuhteiden vuorovaikutukselle, kuten tiedon jakaminen ja sosiaalinen tuen tarjoaminen ja saaminen. (kts. luku 1.2). Näiden funktioiden toimivuuden ja tehokkuuden kautta arvioidaan usein myös vertaissuhteen vuorovaikutuksen laatua (Sias 2009, 71). Vertaissuhteen laatu nähdään verrannollisena esimerkiksi tiedon jakamisen ja sosiaalisen tuen toimivuuteen ja määrään (kts. esim. Kram & Isabella 1985; Sias 2009). Dialoginen näkökulma haastaa tämän näkemyksen

määrän ja toimivuuden suorasta yhteydestä vertaissuhteen vuorovaikutuksen kehittymiseen ja laatuun.

Tiedon jakaminen yhtenä vertaissuhteiden vuorovaikutuksen tärkeimpänä tekijänä liittyy vahvasti olettamukseen epävarmuuden vähentämisestä ja sen merkityksestä vuorovaikutussuhteen kehittymiselle ja hyvinvoinnille. Jakamalla tietoa vertaissuhdeosapuolet voivat vähentää työhön, työtehtäviin ja työyhteisöön liittyvää epävarmuutta. (Sias 2009, 64.) Tiedon jakaminen nähdään myös merkittävänä tekijänä niin yksilön kuin koko työyhteisön tehokkuuden kannalta (Spillan, Mino & Rowles 2002).

Kun tarkastelemme tiedon jakamista relationaalisen dialektiikan näkökulmasta tiedon jakamista ei nähdä enää niin yksiulotteisena ja yhdensuuntaisena prosessina. Tietoa jaettaessa jaetaan tämän yksilön näkemys työyhteisöstä, sen toiminnasta ja vuorovaikutuksesta ja se saattaa olla ristiriidassa vuorovaikutussuhteen toisen osapuolen näkökulman kanssa. Silloin epävarmuus pikemminkin lisääntyy tiedon lisääntymisen myötä, ja lopputulos nähdään usein negatiivisena vertaissuhteelle. Kun tilannetta analysoidaan dialektisesta näkökulmasta ymmärretään, että vastakkaiset näkemykset ja jännitteet ovat erottamaton ja täysin normaali osa vertaissuhteiden vuorovaikutusta (Baxter & Montgomery 1996). Soveltaen Baxterin ja Montgomery (1996) ajatusta dialogista merkitysten muodostamisen kenttänä voidaan ajatella, että itse tiedon jakaminen ei vielä lisää vuorovaikutussuhteen laatua, vaan tiedon jakamisen kautta voidaan päästä eri mielipiteitä ja ajatuksia sisältävään dialogiin. Dialogin avulla vuorovaikutussuhteen osapuolet pystyvät jakamaan merkityksiä ja ymmärrysrään työyhteisön todellisuudesta. Tiedon jakamisen avulla ei siis suoraan vähennetä epävarmuutta, vaan siitä syntyvän dialogin avulla voidaan hallita varmuuteen liittyvää jännitteisyyttä.

Tiedon jakamisen kytkeytyminen yksilön ja organisaation tehokkuuteen nähdään pitkälti riittävän tiedon määrään ja avoimuuden kautta (kts. esim. Sias, 2009). Taustalla on peruspremissi siitä, että tietoa tulee jakaa mahdollisimman paljon ja riittävän avoimesti, jotta korkea tehokkuus on

mahdollista saavuttaa. Relationaalisen dialektiikan näkökulmasta tiedon jakaminen ja avoimuus eivät näyttäytyä niin yksinkertaisina tekijöinä. Koska dialektinen näkökulma painottaa ihmisten luontaista tarvetta sekä avoimuuteen että sukeutuneisuuteen, jolloin vertaissuhteissa tarvitse aina pyrkiä mahdollisimman suureen avoimuteen. Jo aiemmin keskusteltu avoimuuden paine voi vain lisätä vertaissuhteiden kuluttavuutta. Dialektisesta näkökulmasta analysoituna tehokkuus merkitse pikemminkin oikeiden asioiden jakamista. Ymmärrys siitä mitä tämä työn tehokkuuden kannalta merkityksellinen tieto on, syntyy vertaissuhdeosapuolien keskinäisessä dialogissa.

Sosiaalinen tuki on vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on auttaa hallitsemaan kuormittavaan tilanteeseen liittyvää epävarmuutta ja vahvistaa kokemusta hyväksytyksi tulemisesta ja elämönhallinnasta (Mikkola 2009, 26). Työyhteisöjen tutkimuksessa sosiaalista tuen tarkastelu on usein rajoittunut siihen, millaisissa tilanteissa sitä kaivataan ja millaista tarjottu tuki on (Sias, 2009). Toinen laajempi tutkimusalue on keskittynyt sosiaalisen tuen vaikutuksiin erilaisten ilmiöiden, kuten työuupumuksen, työtyytyväisyyden tai työyhteisöön identifioitumisen hallinnassa (kts. esim. Mikkolan 2009 kokoava artikkeli). Siaksen (2005) tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että mahdollisuus saada sosiaalista tukea on riippuvainen siitä millaisia ja kuinka laadukkaita vertaissuhteita yksilöllä on. Mitä laadukkaampia, eli läheisempiä, vertaissuhteita yksilöllä on, sitä laadukkaampaa tukea hän sai. On kuitenkin huomioitava, että tämä tutkimus pohjaa dualistiseen näkemykseen vertaissuhteiden rakentumisesta. Tutkimuksen perusolettamus vertaissuhteista on niiden kehittyminen läheisyyden ja avoimuuden kautta aina läheisemmälle, paremmalle tasolle. Jos tämä tutkielma toteutettaisiin dialektisesta näkökulmasta, jossa vertaissuhteiden kehittyminen ja ylläpitäminen nähtäisiin jatkuvana, ylösalaisena prosessina voitaisiin tukea ymmärtää aivan uudella tavalla.

Dialektisesta näkökulmasta tarkasteltuna tuen saaminen ja antaminen ei ole hierarkkisesti rakentunutta, jossa tuen laatu olisi automaattisesti yhteydessä

vertaissuhteen läheisyyteen. Yksilön kyvykkyys antaa ja vastaanottaa tukea riippuu siis muista tekijöistä. Dialektinen näkökulma näkee sosiaalisen tuen osana vuorovaikutuksen jännitteisyyden hallintaa. Koska sosiaalinen tuki rakentuu vertaissuhteen vuorovaikutuksessa on mahdollista, että vaikka toinen osapuoli kovasti kaipaisi tukea, ja toinen sitä tarjoaisi tukea ei välttämättä tunnisteta. Sosiaalisen tuen laatu on riippuvainen dialogin laadusta sekä siitä, kuinka hyvin vuorovaikutussuhteessa pystytään hallitsemaan dialektisia jännitteitä.

3.3 Jännitteisyys työyhteisön vertaissuhteissa

Relationaalisen dialektiikan teoriaa on hyödynnetty muutamissa työyhteisöä käsittelevissä tutkimuksissa. Usein tutkimuksissa on keskitytty erityisesti vuorovaikutuksen jännitteisyyteen (kts. esim. Apker, Propp, Zabava Ford 2005; Bochantin & Cowan 2008; Spencer-Oatley 2013; Zorn 1995). Kuten Baxter ja Montgomery (1996, 7) toteavat, jännitteet ovat muutoksen ja kehittymisen aikaansaava voima. Voidaankin ajatella, että tutkimalla työyhteisön vuorovaikutussuhteiden jännitteisyyttä voidaan ymmärtää paremmin koko niitä tekijöitä, jotka muokkaavat työyhteisön ja vertaissuhteen sosiaalista todellisuutta.

Ankerin, Proppin ja Zabava Fordin (2005) tutkimus keskittyi analysoimaan sairaanhoitajien kokemaa vuorovaikutusroolien jännitteisyyttä omissa työtiimeissään. Tutkimuksen teorettisessa jäsennyksessä sovelletaan roolidialektiikkaa ja relationaalisen dialektiikan teoriaa. Teoreettisen jäsennyksen mukaan roolit syntyvät ja muotoutuvan dynaamisesti jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa (Anker ym. 2005, 96). Dialektisen näkökulman avulla selvitettiin millaiset jännitteet määrittävät sairaanhoitajien työroolia, ja kuinka näitä jännitteitä pyritään hallitsemaan moniammatillisessa työyhteisössä (Anker ym. 2005, 97).

Bochantin ja Cowanin (2008) tutkimus pyrki selvittämään, kuinka naispoliisit hallitsivat jännitteitä, jotka liittyivät työskentelyyn miesvaltaisella ja maskuliiniseksi koetulla alalla. Tutkimus löysi useita jännitepareja, joita naispoliisit pyrkivät hallitsemaan vuorovaikutussuhteissaan niin töissä, kuin vapaa-ajallaan. Dialektinen näkökulma työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin auttaa myös tunnistamaan ja ymmärtämään niitä jännitteitä, jotka poikkeavat työyhteisön valtavirrasta (Bochantin & Cowan 2008, 162). Tämä on merkittävä huomio, kun haluamme ymmärtää koko työyhteisön uniikkia toimintaa.

Spencer-Oatleyn (2013) tutkimus keskittyi johtajiin ja työharjoittelijoihin, jotka ovat juuri aloittaneet uudessa työyhteisössä. Tutkimus pyrki selvittämään ja analysoimaan näitä vuorovaikutuksen luontaisen jännitteisyyden kautta. Tutkimuksen tuloksissa keskityttiin erityisesti integraation ja erottautumisen jännitteisiin, ja niihin haasteisiin joita uudet työntekijät kohtasivat muodostaessaan uusia vuorovaikutussuhteita. Spencer-Oatley (2013) sovelsi tutkimuksessaan rinnakkain relationaalisen dialektiikan teoriaa sekä kasvuteoriaa.

Kaikissa edellä esitellyissä tutkimuksissa dialektisen näkökulman avulla keskityttiin vuorovaikutustekoihin, eli praksiin, sekä siihen *miksi tällaista vuorovaikutusta syntyi*. Tutkimuksen keskittyivät siis siihen millaisia jännitteitä havaittiin, millaisia merkityksiä näillä annettiin, ja millaisen vuorovaikutuksen kautta niitä pyrittiin hallitsemaan. Kuten Baxter ja Montgomery (1996, 13-14) toteavat praksi on se käytännön taso, jolla dialektisia jännitteitä hallitaan ja merkityksiä muodostetaan. Praksiksen taustalla on Baxterin ja Montgomeryn (1996, 13-14, 98-101, 125-130) mukaan tarve hallita ja luoda merkitys koetulle jännitteisyydelle. Näiden tutkimusten perusteella voidaankin päätellä, että dialektinen näkökulma auttaa ymmärtämään merkityksentämisen prosessia sekä merkitysten taustalla olevia tekijöitä.

Integraation ja erottautumisen jännite

Kun työyhteisöjä on tutkittu dialektisesta näkökulmasta sekä Zornin (1995) että Spencer-Oateyn (2013) tulokset osittavat, että juuri integraatioon ja erottautumiseen kytkeytyvät jännitteet ja niiden hallinta nousevat esiin erityisen vahvasti. Tekijöitä, joissa integraation ja erottautumisen jännite näkyy erityisen hyvin työyhteisön arjessa ja vertaissuhteissa ovat esimerkiksi, kun uusi työntekijä liittyy työyhteisöön, työyhteisön roolien muodostumisessa sekä sosiaalisen tuen tarjoamisessa ja antamisessa.

Baxter ja Montgomeryn (1996, 7-17) mukaan jännitteet ovat vuorovaikutussuhteita muokkaava voima. Se millaisia merkityksiä jännitteille annetaan vaikuttaa myös yksilön kokemukseen jännitteistä. Apkar ym. (2005) huomasivat tutkiessaan sairaanhoitaja-lääkäri suhdetta, että läheisyyden dialektiselle jännitteelle annetaan työyhteisöissä monenlaisia merkityksiä. Toisaalta lääkärit totesivat, että he ajattelevat suhteen tasa-arvoisena, sillä sairaanhoitaja ja lääkäri jakavat saman tavoitteen (potilaan hoito) ja tekevät päätöksiä hoidosta yhdessä (Apker ym. 2003, 100). Mutta toisaalta lääkärit kokivat, että hoitajat eivät usein ota kantaa päätöksentekoon, vaan tarjoavat ainoastaan tieto potilaasta. Myös hoitajat kokivat, että heidän tehtävänsä on tarjota tietoa potilaasta, ei niinkään ottaa kantaa päätöksentekoon (Apker ym. 2003, 100). Tässä tilanteessa läheisyydelle annettiin työroolista riippuen erilaisia merkityksiä, ja näin työyhteisön jäsenet kokivat jännitteisyyden hyvin eri tavalla.

Esimerkissä näkyy selkeästi Baxterin (1993, 139-147) pohdinta sisäisistä ja ulkoisista jännitteistä. Työyhteisön rakenteisiin liittyy vahvaa hierarkkisuutta lääkäreiden ylemmästä asemasta, ja tämä vuorovaikutussuhteen ulkopuolinen tekijä vaikuttaa niihin merkityksiin, joita läheisyydelle muodostetaan. Sisäiset jännitteet taas liittyvät tapaan jakaa tietoa tai tehdä päätöksiä yhdessä.

Nämä esimerkit avaavat avoimuuden jännitteen moninaista vaikutusta työyhteisön vuorovaikutussuhteille. Ymmärrys siitä millaisia merkityksiä

työyhteisön vertaissuhteissa läheisyydelle ja autonomisuudelle annetaan voi-
tehostaa ja helpottaa työn tekemistä sekä vertaissuhteiden kehittymistä.
Dialogisesta näkökulmasta ajateltuna yhteisten merkitysten muodostaminen
näyttyy erittäin merkityksellisenä työyhteisön toimivuuden kannalta.

Vakauden ja muutoksen jännite

Vakauden ja muutoksen jännite selittää yksilön tarvetta pystyä ennakoimaan
vertaissuhdeosapuolen vuorovaikutusta sekä toisaalta muutoksen voimaa pitää
vertaissuhteet toimivina ja dynaamisina (Baxter & Montgomery 1996, 118-131).

Spencer-Oatleyn (2013) tuloksista huomataan, että epävarmuus koetaan
vuorovaikutussuhteen alkuvaiheessa hyvin voimakkaana. Tämä selittyy
varmuuden hyvin voimakkaasta suhteesta kronottooppiin (Baxter &
Montgomery 1996, 121). Varmuus ja epävarmuus muodostuvat annetun ja
uuden jatkuvassa dynaamisessa dialogissa. Vasta, kun vertaissuhdeosapuolet
ovat dialogissa keskenään pystytään varmuutta ja epävarmuutta
merkityksentämään (Baxter & Montgomery 1996). Kun pohditaan Baxterin ja
Montgomeryn (1996) ajatusta kronotoopista voidaan ajatella, että ajan kuluessa
vertaissuhdeosapuolet ovat yhä useammin dialogissa toistensa kanssa ja
varmuuteen liittyvää jännitteisyyttä on helpompi hallita.

Vertaissuhteen varmuuteen liittyvän jännitteisyyden ymmärtäminen
dialektisesta näkökulmasta tarkoittaa siis sen ymmärtämistä, että vakaus
vertaussuhteisiin syntyy dynaamisesti ajan kanssa. Kuten Baxter ja
Montgomery toteavat (120-122) epävarmuus ei vähene heti tiettyjen tekojen
kautta, vaan varmuutta merkityksennetään jatkuvasti vuorovaikutuksessa.
Epävarmuuden ja varmuuden merkitys ylläpitää vertaissuhteita haastaa myös
käsitystä epävarmuuden negatiivisista vaikutuksista vertaissuhteen
vuorovaikutukselle.

Ilmaisemisen ja yksityisyyden jännite

Ilmaisemisen ja yksityisyyden jännite kuvaa työyhteisössä niitä tilanteita, kun yksilöllä on halu tai tarve puhua asioistaan ja ajatuksistaan avoimesti sekä samanaikaista tarvetta vältellä joistakin asioista keskustelemista. Avoimuudelle on nähty monia positiivisia tekijöitä työyhteisössä ja esimerkiksi tiedon jakamisen nähdään usein olevan yhteydessä avoimuuteen (Sias 2009, 64).

Avoimuuden jännitteisen olemuksen ymmärtäminen vertaissuhteissa auttaa ymmärtämään paremmin esimerkiksi tiedon jakamiseen liittyvää jännitteisyyttä. Tutkimalla avoimuutta ja tiedon jakamista ymmärtämällä samalla yksilön tarpeen yksityisyyteen ja itsenäisyyteen auttaa ymmärtämään työyhteisön toimivuutta. Esimerkiksi liiallinen avoimuus voidaan kokea todella kuluttavana ja työtä häiritsevänä tekijänä, vaikka samanaikaisesti avoimuutta arvostetaan suhdetta ylläpitävänä voimana (Zorn 1995, 138).

Zornin (1995, 137-139) tutkimustulokset osoittavat, että avoimuus lisää yksilön riskiä haavoittuvuuteen. Myös Baxter ja Montgomery (1996) huomioivat avoimuuden ja interpersonaalisen konfliktin yhteyden. Baxterin ja Montgomeryn (1996, 141-142) mukaansa konflikti syntyy usein tilanteessa, jossa toinen osapuoli haluaa jakaa tietoaan tai ajatuksiaan mutta toinen ei halua kuunnella tai tilanteessa jossa kaivataan toisen osapuolen ajatuksia, mutta hän ei niitä halua jakaa. Tämä avaa uudelleen näkökulman myös vertaissuhteiden konfliktien tutkimiseen ja ymmärtämiseen. Kuten Baxter ja Montgomery (1996, 141-142) pohtivat konflikti ei ole vain eri mielipiteiden kohtaaminen vaan se voidaan ymmärtää myös eri jännitteiden ja niille annettujen merkitysten kohtaamisena. Tutkimalla ja ajattelemalla konfliktia dialektisesta näkökulmasta voidaan löytää uudenlaisia konfliktinhallinnan ja ratkaisemisen tapoja.

Jännitteiden yhteys

On tärkeää muistaa Baxterin ja Montgomeryn (1996, 94) huomio, että tutkimuksissa on usein kuvattu yksittäisiä tilanteita, joissa vuorovaikutuksen

jännitteisyys näyttäytyy erityisen selvästi. Tämä näkyi selvästi myös tätä tutkielmaa varten analysoiduissa tutkimuksissa (kts. esim. Bochantin & Cowan 2008; Spencer-Oatley 2013; Zorn 1995). Jännitteet ovat kuitenkin jatkuvassa liikkeessä ja yhteydessä toisiinsa, eivät staattisia tekijöitä vuorovaikutussuhteissa (Baxter & Montgomery 1996, 6-10, 94). Tämän pohjalta voidaankin todeta, että tutkimuksen tulisi ottaa paremmin huomioon jännitteiden yhteys ja niiden rakentuminen kronotoopissa. Kun jännitteet nähdään osana laajempaa kokonaisuutta, voidaan saada ymmärrys työyhteisön vertaissuhteiden jännitteiden syistä ja siitä, miksi tietyt jännitteet nousevat esille vuorovaikutussuhteissa.

Relationaalisen dialektiikan teoriaa pystyisi hyödyntämään tutkimuksissa kokonaisvaltaisemmin. Baxterin (2011) kehittäessä relationaalisen dialektiikan teoriaa eteenpäin, ja hän puhuu nyt pikemminkin kilpailevista ja vastakkaisista diskursseista, kuin jännitteistä. Teoriaa kehittäessä Baxter (2011, 122) huomasi, että usein praksis ymmärretään *vuorovaikutusstrategioiksi*, eli yksittäisiksi vuorovaikutusteeoiksi, joilla vuorovaikutuksen jännitteitä hallitaan. Praksis on kuitenkin laajempi ilmiö, joka selittää merkityksenantoja, joita eri diskurssien (jännitteiden) kamppailussa niille muodostetaan. Vuorovaikutussuhteessa ei siis vain reagoida eri diskurssien kamppailuun, vaan muodostetaan niiden merkityksiä "communication is constitutive of discursive struggle, not merely reactive to it" (Baxter 2011, 122). Baxterin huomio yksittäisten vuorovaikutustapojen tutkimista näkyi vahvasti myös tätä tutkielmaa varten analysoiduissa tutkimuksissa. Tulokset keskittyivät usein yksittäisten ihmisten kokemuksiin tai tapoihin hallita jännitteitä, ja se, kuinka vuorovaikutustilanteita merkityksennetään jää taka-alalle. Tätä voidaan kuitenkin pitää dialektisen tutkimusotteen vahvuutena, ei selvitetä vain, miten yksilö kokee työyhteisön tai vertaissuhteen, vaan pystytään ymmärtämään merkitysten taustalla olevia tekijöitä. Tämä ymmärrys taas lisää työkaluja esimerkiksi työyhteisön kehittämiseen.

3.4 Teoreettisten jäsenysten pohdintaa

Interpersonaalisia vuorovaikutussuhteita on tutkittu useista erilaisista teoreettisista näkökulmista. Vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ja ylläpitoa on perinteisesti jäsennetty yksinkertaisen panos-tulos (input-output) logiikan avulla (Baxter & Simon 1993). Esimerkiksi sosiaalisen vaihdannan teoria (kts. Cropanzono & Mitchell 2005) tai johtaja-alaisuuden vaihdantateoria (LMX) (kts. Graen & Uhl-Bien 1995) perustelevat vuorovaikutussuhteen kehittymistä asteittain, tiettyjen vuorovaikutustekojen ja tapahtumien kautta kohti haluttua päämäärää. Dialektisesta näkökulmasta tarkasteltuna vuorovaikutussuhteen kehittyminen on pikemminkin dynaaminen muutosprosessi. Vuorovaikutussuhde muuttuu useiden jännitteiden vaikutuksesta jatkuvasti, eikä se ole niinkään riippuvainen yksittäisistä tekijöistä tai lopputulemista. (Baxter & Montgomery 1996, 51-78)

Usein teorat sisältävät olettamuksia esimerkiksi avoimuudesta, läheisyydestä ja tiedon jakamisesta vuorovaikutussuhteissa. Myös Baxter (1998) väittää, että vuorovaikutussuhteiden tutkimuksessa dominoi tietyt olettamukset vuorovaikutussuhteista. Esimerkiksi sosiaalisen vaihdannan teoria asettaa perusolettamukseen, että ajan kuluessa vuorovaikutussuhteet kehittyvät läheisiksi ja luottamuksellisiksi suhteiksi. Epävarmuuden hallinnan teorian (kts. Brashers 2001) alkuperäinen ajatus siitä, että avoimuuden lisääntyminen vähentää vuorovaikutussuhteessa koettua epävarmuutta asettaa avoimuudelle lähes ainoastaan positiivisen merkityksen. Nämä perusajatukset vuorovaikutussuhteista ja niiden kehittymisestä eivät huomioi lainkaan vuorovaikutussuhteiden dynaamista luonnetta. Kuten Brashers (2001) toteaa, olisi tärkeää pyrkiä kehittämään myös epävarmuuden hallinnan teoriaa pois perusajatuksista, että epävarmuus/tietämättömyys aiheuttaisi ainoastaan huolta tai ahdistuneisuutta. Voidaankin todeta, että vaikka Baxter (1998) kommentoi pääasiassa läheisiä vuorovaikutussuhteita samanlaiset olettamukset dominoivat myös työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden tutkimuksissa.

Jos vuorovaikutussuhteita pohditaan LMX teorian näkökulmasta huomataan, että ajatus kaikkien vuorovaikutussuhteiden kehittymisestä läheisiksi tulee työyhteisöjen kannalta kestävä. Teorian mukaan esimiehillä on korkean tai matalan tason suhteita alaistensa kanssa (Graen & Uhl-Bien 1995). Jos jokaisella tulisi olla jokaisen esimiehen kanssa läheinen, korkean tason vuorovaikutussuhde, jossa on mahdollista vaikuttaa toisen päätöksentekoon jokaisessa tilanteessa, tulee työyhteisön vuorovaikutussuhteista todella kuormittavia. Jos työyhteisön suhteita tutkitaan LMX-teorian ehdottamien dyadien kautta jää työyhteisön vuorovaikutussuhteiden relationaalisuus täysin huomioimatta.

Hyödyntämällä relationaalisen dialektiikan teoriaa on mahdollista tutkia työyhteisön vertaissuhteita avoimemmasta näkökulmasta, jossa perusolettamukset vuorovaikutussuhteiden kehittymisestä ja ylläpitämisestä perustuvat useiden eri jännitteiden, kuten avoimuuden ja autonomisuuden samanaikaiseen olemassaoloon (Baxter & Montgomery 1996, 7-10). Dialektisesta näkökulmasta tarkasteltuna vuorovaikutussuhteille ei aseteta päämäärää, vaan pikemminkin ymmärretään erilaisten ja eritasoisten vuorovaikutussuhteiden tärkeys. Samalla esimerkiksi epävarmuutta tai avoimuutta voidaan tutkia pikemminkin niinä merkityksinä, joita niille vuorovaikutussuhteessa annetaan.

4 PÄÄTÄNTÖ

4.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet

Tämän tutkielman tavoitteeksi asetettiin kuvata, analysoida ja arvioida relationaalisen dialektiikan teoriaa ja sen soveltuvuutta työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimukseen. Tarkoituksena oli kuvata teorian keskeiset käsitteet ja analysoida kuinka teoria selittää vertaissuhteiden vuorovaikutusta. Analyysin jälkeen tavoitteena oli arvioida tuoko relationaalisen dialektiikan näkökulma uudenlaista ja merkityksellistä ymmärrystä käsitykseemme vertaissuhteista.

Tutkielman tavoitteisiin on päästy. Relationaalisen dialektiikan teorian kuvaamisen kautta saavutettiin ymmärrys sen erityispiirteistä nykytutkimuksen kentässä. Työyhteisöjen vuorovaikutus- ja vertaissuhteiden tutkimus pohjaa vahvasti monologiseen ja dualistiseen käsitykseen vuorovaikutussuhteista. Usea vertaissuhteita ja niiden kehittymistä tarkasteleva tutkimus pohjaa perusajatukseen vertaissuhteiden yksisuuntaisesta kehittymisestä (kts. esim. Kram & Isabella 1985; Sias 2009). On tärkeää ymmärtää työyhteisön vuorovaikutussuhteita laajemmasta näkökulmasta, joka ottaa paremmin huomioon vuorovaikutussuhteiden dynaamisen laadun.

Relationaalisen dialektiikan ehdoton vahvuus on sen kyky selittää työyhteisössä rakentuvaa vuorovaikutusta kokonaisvaltaisesti. Vertailtaessa relationaalisen dialektiikan teoriaa muihin vuorovaikutussuhteita selittäviin ja jäsentäviin teorioihin relationaalisen dialektiikan eroavaisuus näkyi selkeästi. Teoria ei keskity vain yhden ilmiön tai ulottuvuuden selittämiseen vaan tarjoaa kokonaisvaltaisen näkökulman ymmärtää työyhteisön vuorovaikutusta, tekijöitä jota vaikuttavat sen kehittymiseen sekä niitä merkityksiä joita työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostetaan. Baxterin ja Montgomeryn (1996) näkökulma jännitteiden, muutoksen, praksiksen ja totaliteetin

yhtaikaisesta esiintymisestä antaa mahdollisuuden tarkastella vuorovaikutussuhteita huomioiden niiden kompleksisen ja kerrostuneen olemuksen.

Analysoitaessa työyhteisön vertaissuhteita ja niiden kehittymistä relationaalisen dialektiikan näkökulmasta havaittiin dialogin merkityksellinen asema vuorovaikutussuhteen ylläpitäjänä. Analyysissä huomattiin, että sosiaalisen tuen tai tiedon jakamisen määrä tai laatu ei ollut yhtä merkityksellinen kuin itse dialogin laatu. Voidaankin ajatella, että vertaissuhteiden tutkimuksessa tulisi keskittyä vertaissuhdeosapuolten väliseen dialogiin ja siinä tapahtuvaan merkitysten muodostumiseen, kuin yksittäisten funktioiden tarpeellisuuteen ja toimivuuteen.

Relationaalisen dialektiikan näkökulman avulla vertaissuhteiden funktiot voidaan ymmärtää laajemmasta näkökulmasta. Tiedon jakaminen nähdään osana laajempaa prosessia, kun ymmärretään, että tiedon jakaminen ei itsessään lisää avoimuutta tai vähennä epävarmuutta. Sen sijaan tiedon jakamisen kautta voidaan saavuttaa dialogi, jossa voidaan hallita avoimuuteen ja epävarmuuteen liittyvää jännitteisyyttä. Samanaikaisesti sosiaalisen tuen tarjoaminen ja vastaanottaminen vertaissuhteiden vuorovaikutuksessa nähdään muodostuvan juuri uusia merkityksiä muodostavassa dialogissa. Johtopäätöksenä voidaankin todeta, että tutkimuksen tulisi siirtyä tarkastelemaan niitä merkityksiä, joita sosiaaliselle tuelle ja tiedon jakamiselle vertaissuhteissa annetaan.

Analysoitaessa vuorovaikutuksen jännitteisyyttä huomattiin, kuinka jännitteet ovat vertaussuhteen jatkuvan muutoksen ja kehittymisen taustalla. Tässä tutkielmassa analysoidut tutkimukset löysivät työyhteisöjen vuorovaikutussuhteista useita vastakkaisia jännitteitä, jotka vaikuttavat vuorovaikutussuhteiden muodostumiseen, työyhteisössä käytävän dialogiin sekä koettuihin rooleihin työyhteisössä. Johtopäätöksenä voidaankin todeta, että ne merkitykset joita moninaisille jännitteille vertaissuhteissa muodostetaan ovat koko vuorovaikutussuhteen taustalla.

Relationaalisen dialektiikan toriaan tulee suhtautua myös kriittisesti. Teoria vaikeaselkoisuus ja käsitteistön laajuus ovat suurin haaste teoriaa sovellettaessa. Teorian kokonaisvaltainen ymmärtäminen ja sen soveltaminen empiiriseen tutkimukseen vaatii tutkijalta paljon paneutumista. Teoriaa voidaan kritisoida myös siitä, että se ei tarjoa selkeitä tapoja tai vuorovaikutuksen malleja, joilla jännitteisyyttä voitaisiin hallita. Itse näen tämän pikemminkin teorian vahvuutena. Se ei tarjoa yleistettäviä ohjeita vaan näkökulman analysoida ja ymmärtää vuorovaikutussuhteita.

Tämän tutkielman tuloksia ja analyysia voidaan hyödyntää jatkossa, kun relationaalisen dialektiikan teoriaa sovelletaan työyhteisöjen ja vertaissuhteiden vuorovaikutuksen tutkimiseen. Seuraava askel olisikin ehdottomasti teorian soveltaminen työyhteisöjen vertaissuhteiden empiiriseen tutkimukseen. Erityisen mielenkiintoista olisi tutkia niitä merkityksiä joita luodaan ja jaetaan, kun vuorovaikutuksen jännitteisyyttä hallitaan. Mitä merkityksiä tehokkuus, tiedon jakaminen tai sosiaalinen tuki saavat vertaissuhteiden vuorovaikutuksessa.

4.2 Tutkielman toteutus ja arviointi

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata, analysoida ja arvioida relationaalisen dialektiikan teoriaa ja sen soveltuvuutta työyhteisön vuorovaikutussuhteiden tutkimiseen. Tämän tutkielman toteutus aloitettiin kirjallisuushaulla, jonka tavoitteena oli selvittää millaista kirjallisuutta relationaalisen dialektiikan teoriasta on olemassa. Kirjallisuushaun avulla löydettiin teorian kehittäjien Baxterin ja Montgomeryn relationaalisen dialektiikan teoriaa käsittelevä perusteos *Relating: dialogues and dialectics* (1996). Tämän tutkielman pohjaa vahvasti tähän teokseen. Kirjallisuushaun tavoitteena oli myös löytää tutkimuskirjallisuutta, jossa relationaalisen dialektiikan teoriaa on hyödynnetty työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen.

Tutkielman toteuttamisen ensimmäisessä vaiheessa relationaalisen dialektiikan teoriaan sekä sen taustalla olevaan dialogismiin syvennyttiin huolellisesti. Teoriaan syventymisen ja analysoinnin avulla pystyttiin muodostamaan syvä ymmärrys sen keskeisistä ilmiöistä ja käsitteistä. Samanaikaisesti tehtiin käsiteanalyysiä, sillä relationaalisen dialektiikan teoria pohjautuu laajaan käsitteistöön, jota ei ole kattavasti suomennettu.

Koska tutkielman tavoitteena oli analysoida ja arvioida teorian soveltuvuutta työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimiseen tutkielman toisessa vaiheessa suoritettiin laaja kirjallisuushaku. Kirjallisuushaun tavoitteena oli selvittää, kuinka työyhteisön vertaissuhteita on aiemmin tutkittu. Kirjallisuuteen tutustumisen ja syventymisen avulla pystyttiin rakentamaan ymmärrys vertaissuhteiden kehittymisestä, tyypittelystä sekä vertaissuhteiden funktioista.

Tämän jälkeen tutkielma eteni analyysin ja synteessin vuoropuheluna. Vertaussuhteiden kehittymistä, funktioita ja vertaissuhteiden vuorovaikutuksen jännitteisyyttä analysoitiin dialektisesta näkökulmasta. Analyysia ja synteesiä ohjaavana kysymyksenä oli ”kuinka selitykset vertaissuhteiden vuorovaikutuksesta muuttuvat, kun niitä tarkastellaan diaktisesta näkökulmasta”. Analyysi vertaissuhteiden vuorovaikutuksesta ja teorian sovellettavuudesta etenivät samanaikaisesti. Analyysissä käytettiin apuna kirjallisuushaussa löytyneitä tutkimuksia, joissa relationaalisen dialektiikan teoriaa sovelletaan työyhteisön vuorovaikutussuhteiden tutkimiseen.

Analyysin ja synteessin kautta pystyttiin ymmärtämään teorian erityispiirteitä selittää työyhteisön vertaissuhteiden vuorovaikutusta ja sitä onko teorian soveltaminen työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden kontekstiin järkevää. Lopussa relationaalisen dialektiikan teoriaa arvioitiin suhteessa muihin työyhteisön vuorovaikutussuhteita selittäviin teorioihin, tavoitteena ymmärtää tarkemmin sen erityispiirteitä.

Frey, Botan ja Kreps (2000, 37) toteavat, että teoreettista tutkimusta tulee arvioida erilaisin kriteerein, kuin laadullista tai määrällistä tutkimusta. Se, että teoreettinen tutkimus ei tuota heti helposti käytäntöön sovellettavaa uutta ymmärrystä tai tietoa ei heikennä tutkimuksen laatua. Tämä teoreettinen tutkielma perustuu valmiina olevan aineiston analysointiin ja siitä tehtävien johtopäätösten argumentointiin, on mielekästä arvioida tutkielmaa sen argumentoinnin onnistumisen näkökulmasta. Koska argumentaation tavoitteena on lukijan vakuuttaminen, tuleekin arvioida voidaanko tutkielman argumentit hyväksyä niille annettujen perustelujen pohjalta (Kakkuri-Knuutila & Halonen 1998, 76). Tässä tutkielmassa argumentoinnissa on onnistuttu pääasiassa hyvin. Tutkittavana oleva teoria ja sen taustaolettamukset on kuvattu laajasti ja monipuolisesti. Tutkielman analyysi ja argumentit rakentuvat savutetun teoreettisen ymmärryksen sekä aiemman tutkimustiedon päälle ja lukijalle perustellaan selkein viittauksin mihin tutkijan analyysi ja johtopäätökset perustuvat. Se, että tutkija kertoo avoimesti oman ajattelun kulun, sekä sen mihin ajatukset perustuvat lisäävät tutkielman luotettavuutta (Kallio 2006).

Kuten Kakkuri-Knuutila ja Halonen (1998, 76) toteavat, yksittäinen teksti on nähtävä puheenvuoroksi osana laajempaa väittelyä, niin myös tämä tutkielma tulee nähdä osana relationaalisen dialektiikan teoriaa käsittelevää tieteellistä keskustelua. Teorian kuvaamisessa ja analysoinnissa oli myös haasteita. Relationaalisen dialektiikan teoriasta on kirjoitettu hyvin vähän tekstiä suomeksi, eikä sen käsitteistöä ole laajasti suomennettu. Teorian käsitteiden kääntämisen haasteellisuus näkyy erityisesti teoriaa selittävässä osuudessa. Teoria useiden käsitteiden kääntäminen niin, että ilmiön olemus ja konnotaatio pysyvät englanninkieliselle versiolle uskollisena on yksi tämän tutkielman haasteista. Teorian käytännön sovellettavuutta työyhteisöjen vertaissuhteiden tutkimiseen on myös haastava arvioida, sillä siitä ei ole lainkaan tutkimustietoa.

KIRJALLISUUS

Albrecht, T. L. & Goldsmith D. J. 2003. Social support, social networks and health. Teoksessa T.L. Thompson, A. M. Dorsey, K. I. Miller & R. Parrott (toim.) Handbook of health communication. Mahwah: Lawrence Erlbaum, 263–284.

Altman, I. & Taylor, D., A. 1973. Social penetration: the development of interpersonal relationships. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Altman, I., Vinsel A. & Brown B. B. 1981. Dialectic conceptions in social psychology: An application to social penetration and privacy regulation. Teoksessa L. Berkowitz (toim.) Advances in experimental social psychology 14, 107–160. New York: Academic press.

Apker, J., Propp, K. K. & Zabava Ford, W. S. 2005. Negotiating status and identity tensions in healthcare team interactions: an exploration of nurse role dialectics. Journal of Applied Communication Research 33, 93–115.

Bahtin, M. M. 1981. The dialogic imagination: Four essays by M. M. Bahtin. Teoksessa M. Holquist C. Emerson & M. Holquist (toim.) Austin: University of Texas Press.

Bahtin, M. M. 1986. Speech genres and other late essays. C. Emerson & M. Holoquist (toim.) Austin: Univesity of Texas Press

Ball, R. 1979. The dialectical method: its implication to social theory. Social Forces 57, 785–798.

Brashers, D. E. 2001. Communication and uncertainty management. Journal of Communication 51, 477–491.

Baxter, L.A. 1998. Locating the social in the interpersonal communication. Teoksessa J. S. Trent (toim.) Communication in the helm for the 21st century, 60–64. Boston: Allyn & Bacon.

Baxter, L. A. 1990. Dialectic contradictions in relationship development. Journal of Social and Personal Relationships 7, 69–88.

Baxter, L.A. 1993. The social side of personal relationships: A dialectical perspective. Teoksessa S. Duck (toim.), Social context and relationships, 139–165. Newbury Park: Sage.

Baxter, L. A. 2004a. A tale of two voices: Realtional dialectics theory. The journal of family communication 4, 181–192.

Baxter, L.A. 2004b. Relationships as dialogues. Personal Relationships 11, 1–22.

- Baxter, L. A. 2011. *Voicing relationships: A dialogic approach*. Thousand Oaks: Sage.
- Baxter, L. A. & Braithwaite, D.O. 2008. *Engaging theories in interpersonal communication. Multiple perspectives*. Thousand Oaks: Sage.
- Baxter, L.A. & Montgomery, B. M. 1996. *Relating: dialogues and dialectics*. New York: The Guilford Press.
- Baxter, L.A. & West, L. 2003. Couple perceptions of their similarities and differences: A dialectical perspective. *Journal of Social and Personal Relationships* 20, 491-514.
- Baxter, L.A. & Simon, E. 1993. Relationship maintenance strategies and dialectical contradictions in personal relationships. *Journal of Social and Personal Relationships* 10, 225-242.
- Bochantin, J. E. & Cowan, R. L. 2008. On being “on of the guys”: how female police officers manage the tensions and contradictions in their work and in their lives. *Ohio Communication Journal* 46, 145-169.
- Brashers, D. E. 2001. Communication and uncertainty management. *Journal of Communication* 51, 477-497.
- Bryant, E. M. & Sias, P. M. 2011. Sensemaking and relational consequences of peer co-worker deception. *Communication Monographs* 78, 115-137.
- Carpenter, A. & Greene, K. 2015. Social penetration theory. *The International Encyclopedia of Interpersonal Communication*, 1-4.
- Cools, C. 2011. *Relational dialectics in intercultural couples' relationships*. Jyväskylä Studies in Humanities 171. Jyväskylän yliopisto.
- Cornforth, M. 1968. *Materialism and the dialectical method*. New York: International Publishers.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. 2005. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management* 31, 874-900.
- Duck, S. 1984. A rose is a rose (is a tadpole is a freeway is a film) is a rose. *Journal of Social and Personal Relationships* 1, 507-510.
- Frey, L. R., Botan, C. L. & Kreps, G. L. 2000. *Investigating communication: an introduction to research methods* 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon cop.
- Gordon, J. & Hartman, R. L. 2009. Affinity-seeking strategies and open communication in peer workplace relationships. *Journal of Communication* 17, 115-125.

- Graen, G. B. & Uhl-Bien M. 1995. Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years. Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6, 219-247.
- Johnson, M. A., Wittenberg E., Villagran M. M. & Villagran P. 2003. Relational progression as a dialectic: examining turning points in communication among friends. *Communication Monographs* 70, 230-249.
- Kakkuri-Knuuttila, M-L. & Halonen, I. Argumentaatioanalyysi ja hyvän argumentin ehdot. Teoksessa M-L. Kakkuri-Knuuttila (toim.) *Argumentti ja kritiikki: lukemisen, keskustelun ja vaikuttamisen taidot*. Helsinki: Gaudeamus, 60-113.
- Kallio, T. J. 2006. Teoreettinen tutkimus ja liiketaloustieteet. *Liiketalouden aikakusikirja* 55, 510-538.
- Kram, K. E. & Isabella, L. A. 1985. Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *The Academy of Management Journal* 28, 110-132.
- Mikkola, L. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: Katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2009. Jyväskylä: Prologos ry, 26-47.
- Montgomery, B. M. & Baxter, L.A. 1998. *Dialectical approaches to studying personal relationships*. Hillsdale: Erlbaum.
- Myers, S. A., Knox, R. L., Pawlowski, D. R. & Ropong, B. L. 1999. Perceived communication openness and functional communication skills among organizational peers. *Communication Reports* 12, 71-83.
- Odden, C. M. & Sias, P. M. 1997. Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly* 43, 153-166.
- Rychlak, J. F. 1988. *The psychology of rigorous humanism* 2nd ed. New York: New York University Press
- Sias, P. M. 2005. Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies* 56, 375-395.
- Sias, P. M. 2009. Peer coworker relationships. Teoksessa P. M. Sias (toim.) *Organizing relationships: traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Thousand Oaks: Sage, 57-89.
- Sias, P. M. & Cahill, D. J. 1998. From coworkers to friends: the development of peer friendship in the workplace. *Western Journal of Communication* 62, 273-299.

Sias, P. M. & Jablin, F. M. 1995. Differential superior-subordinate relations, perceptions of fairness and coworker communication. *Human Communication Research* 22, 5-38.

Sias, P. M., Krone, K. J. & Jablin, F. M. 2002. An ecological systems perspective on workplace relationships. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *Handbook of interpersonal communication* 3. painos. Thousand Oaks: Sage, 615-642.

Siitonen, M. 2016. Avoimen tiedon virrassa. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2016. Jyväskylä: Prologos ry, 4-5.

Spencer-Oatley, H. 2013. Relating at work: Facets, dialectics and face. *Journal of Pragmatics* 58, 121-137.

Spillan, J. E., Mino, M. & Rowles, S. M. 2002. Sharing organizational messages through effective lateral communication. *Qualitative Research Reports in Communication*, 96-104.

Zorn, T. E. 1995. Bosses and buddies: constructing and performing simultaneous hierarchical and close friendships. Teoksessa J. T. Wood & S. Duck (toim.) *Under-studied relationships. Off the beaten track*. Thousand Oaks: Sage, 122-147.