

URHEILUVALMENTAJAN VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN

Tuuli Turunen

Puheviestinnän maisterintutkielma

Syksy 2016

Viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta: HUMANISTINEN TIEDEKUNTA	Laitos: VIESTINTÄTIETEIDEN LAITOS
Tekijä: Tuuli Turunen	
Työn nimi: Urheiluvalmentajan vuorovaikutusosaaminen	
Oppiaine: Puheviestintä	Työn laji: Maisterintutkielma
Aika: Marraskuu 2016	Sivumäärä: 97
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkasteltiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää ja jäsenellä, minkälaista tutkimusta urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta on tehty 2000-luvun ensimmäisillä vuosikymmenillä. Tavoitteena oli selvittää, mitä urheiluvalmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueita on tutkittu, mistä näkökulmista, missä konteksteissa ja millä menetelmillä sitä on tutkittu sekä millaisia tuloksia tutkimuksissa on saatu.</p> <p>Systemaattinen tiedonhaku toteutettiin laajasti monipuolisissa tietokannoissa. Kriteereinä artikkeleiden valinnalle oli englannin kieli, vertaisarviointi sekä pohjautuvuus empiiriseen dataan. Kirjallisuuskatsauksen valikoitui lopulta 53 tieteellistä kokonaisartikkeliä. Tulosten pohjalta havaitaan, että valmentajan vuorovaikutusosaamista on lähestytty eniten liikunta- ja terveystieteiden sekä viestintätieteiden näkökulmasta. Tutkimus keskittyy Yhdysvaltoihin ja Eurooppaan ja aihetta on tutkittu pääasiassa nuoriso- ja opiskelu-urheilukonteksteissa. Tutkimus on lisääntynyt reilusti 2010-luvulla ja sitä on tehty pääosassa kyselymenetelmällä. Myös observointi- ja haastattelututkimuksia on toteutettu jonkin verran.</p> <p>Valmentajan vuorovaikutusosaaminen näyttyy tulosten pohjalta moniulotteisena osaamisrakenteena. Kirjallisuuskatsauksessa havaittiin kahdeksan valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueita, joita ovat valmentajan yleinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, ymmärryksen saavuttaminen, valta ja vaikuttaminen, valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpitotaidot, palautetaidot, sosiaalisen tuen osoittaminen, oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arviointi sekä haastavat vuorovaikutustilanteet. Eniten on tutkittu valmentajan valtaa ja vaikuttamista, palautetaitoja ja valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteen ylläpitoon liittyviä taitoja. Artikkeleissa korostuivat pelinaikaisen vuorovaikutuksen merkitys, itsenäisyyttä ja omaa ajattelua tukeva vuorovaikutuskäyttäytyminen sekä positiivisuus valmentajan vuorovaikutusosaamisen kulmakivinä.</p> <p>Lisätutkimusta kaivataan monien eri kulttuurien ja lajien konteksteissa, joissa tutkimusta ei ole vielä juurikaan olemassa. Huippu-urheilun ja erityisesti yksilöurheilun osalta lisätutkimukselle on kova tarve. Nykytutkimus painottuu vuorovaikutusosaamisen behavioraaliseen ulottuvuuteen, joten affektiiivista ja kognitiivista ulottuvuutta olisi tarvetta tutkia lisää. Tutkimusta tulisi toteuttaa enemmän laadullisten tutkimusmenetelmien avulla. Muun muassa strukturaatioteoriaa, merkitysten yhteensovittamisen teoriaa ja epävarmuuden vähentämisen teoriaa olisi mielekästä käyttää teoreettisena lähestymistapana jatkotutkimuksessa.</p>	
Asiasanat – Keywords: puheviestintä, urheiluvalmentaja, valmennusosaaminen, viestintäkompetenssi, vuorovaikutus, vuorovaikutusosaaminen, vuorovaikutustaidot	
Säilytyspaikka: Jyväskylän yliopisto / Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja:	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	VALMENTAJAN VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN TUTKIMUSALUEENA.....	8
	2.1 Valmentajan ammattiosaaminen	8
	2.2 Urheiluvalmennuksen vuorovaikutuskontekstit.....	11
	2.3 Vuorovaikutusosaaminen	12
3	KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS	18
	3.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	18
	3.2 Tutkimustehtävä.....	19
	3.3 Aineistonkeruuprosessin kuvaus	20
	3.3.1 Tietokannat	21
	3.3.2 Hakusanat.....	21
	3.3.3 Artikkelien valintaprosessi.....	23
	3.4 Laaja näkökulma vuorovaikutusosaamiseen	26
4	KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET	28
	4.1 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen tutkimus.....	28
	4.1.1 Artikkelien näkökulmat	28
	4.1.2 Tutkimuskontekstit	29
	4.2 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen sisällöt	34
	4.2.1 Artikkelien ryhmittely aihealueittain.....	34
	4.2.2 Valmentajan vuorovaikutuskäyttäytyminen	35
	4.2.3 Ymmärryksen saavuttaminen.....	37
	4.2.4 Valta ja vaikuttaminen.....	39
	4.2.5 Valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpitotaidot	42

4.2.6	Sosiaalisen tuen osoittaminen	45
4.2.7	Palautetaidot.....	47
4.2.8	Oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointi	50
4.2.9	Haastavat vuorovaikutustilanteet	51
4.3	Artikkeleissa käytetyt menetelmät	54
5	KIRJALLISUUSKATSAUKSEN ARVIOINTI	57
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	61
6.1	Näkökulmien ja tutkimuskontekstien monipuolisuus	61
6.2	Tutkimuksen painopisteet.....	63
6.3	Tutkimusmenetelmien soveltuvuus.....	61
7	PÄÄTÄNTÖ.....	74
7.1	Käytännön kehittämisehdotukset	74
7.2	Jatkotutkimushaasteet.....	78
	KIRJALLISUUS	82
	LIITE 1: Kirjallisuuskatsauksen artikkelit.....	92

1 JOHDANTO

Liikunta ja urheilu ovat monelle ihmiselle tärkeitä asioita elämässä. Liikkumisen avulla ihmiset oppivat pienestä pitäen tuntemaan kehonsa ja hallitsemaan sitä. Liikunta- ja urheiluharrastusten parissa ihmiset pääsevät myös harjoittamaan vuorovaikutustaitojaan ja solmimaan vuorovaikutussuhteita. Urheiluvalmentajilla on tärkeä rooli siinä, millaisia merkityksiä erilaisten lajien harrastaminen voi ihmiselle antaa eri elämävaiheissa.

Viestinnän tärkeys ja merkitys urheilukontekstissa on todistettu monissa tutkimuksissa. Esimerkiksi nuorten urheilijoiden tarvitsemiin elämäntaitoihin keskittyvän tutkimuksen tuloksissa vuorovaikutustaidot nähdään tärkeimpinä elämäntaitoina, joita he tarvitsevat (Jones & Lavalley 2009, 150). Jalkapallokontekstissa urheiluorganisaation sisäisen viestinnän nähdään olevan ratkaiseva tekijä menestykseen ja yhteisen tavoitteen saavuttamiseen (Sahan, Ulukan, Temel, Ulukan & Sahin 2012, 1433).

Urheiluorganisaatioiden suurimpia stressinaiheita tutkivassa tutkimuksessa taas valmentajan johtamistyyli, joukkueen ilmapiiri, tukiverkosto, roolit ja viestintä nousevat suurimmiksi johtamisen ja tiimityön stressitekijöiksi (Fletcher & Hanton 2003, 175).

Näen valmentajan vuorovaikutusosaamisen olevan merkittävässä roolissa mainituissa viestinnällisissä yhteyksissä. Margaretin, Kirubakaran ja Kumuthan (2010, 49) mukaan hyvin kehittyneet vuorovaikutustaidot auttavat valmentajaa ja valmennettavaa saamaan enemmän irti heidän vuorovaikutussuhteestaan ja hyvä viestintä on kaiken valmentamisen perusta.

Urheilijoilla on usein Koh-Tanin tutkimuksen (2011, 219) mukaan sellainen olo, ettei heidän ääntään kuunnella tarpeeksi – heidän mielipidettään ei välttämättä kysytä harjoitusten, valmentamisen tai kilpailujen suhteen. Kyseisessä tutkimuksessa urheilijat kokevat urheiluseurojen viestinnän yksisuuntaisena. Heille kerrotaan, mitä tulee tehdä sen sijaan, että heidän näkökulmansa ja palautteensa otettaisiin huomioon.

Urheilijat kokevat tällaisen viestinnän tehottomaksi ja toivovatkin enemmän dynaamista, kaksisuuntaista vuorovaikutusta urheiluseurojen jäsenten välille. Tällaisten asioiden takia urheiluseurojen viestintää ja vuorovaikutusta valmentajien sekä muiden seuran toimijoiden ja urheilijoiden välillä on tutkittava, jotta sitä voitaisiin kehittää ja tehostaa mahdollisimman toimivaksi.

Ohjaamiseen ja opetukseen liittyvää viestinnän tutkimusta on tehty pääasiallisesti koulu- ja opiskeluympäristössä. Tutkimus keskittyy opettajien ja oppilaiden käyttäytymiseen ja ominaispiirteisiin sekä oppimistuloksiin. (Rubin 2011, 43–48.) Northin (2013, 133) mukaan valmentamisen ja valmennuskäytänteiden tutkimus pohjautuu pitkälti psykologiaan ja sosiologiaan. Tyypillisiä tutkimusaiheita tällä saralla ovat valmentajien kognitiot, käyttäytyminen, valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteet sekä institutionaaliset ja kulttuuriset näkökulmat.

Tämä tutkielma tarkastelee urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista. Sen tarkoituksena on selvittää ja jäsenellä, minkälaista tutkimusta urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta on tehty 2000-luvun ensimmäisillä vuosikymmenillä ja mihin tutkimus on keskittynyt. Tavoitteena on kriittisesti analysoida tutkimuksissa käytettyjä metodeja ja tehdä yhteenvetoa tutkimuksista ja niiden tuloksista. Tavoitteena on myös selvittää, minkälaista tutkimusta ei ole tehty tai tarvitaan lisää. Tutkielman laajempaan tavoitteena on lisätä ymmärrystä vuorovaikutusosaamisesta, osoittaa vuorovaikutusosaamisen merkitys osana valmennusosaamista ja kasvattaa valmentajien motivaatiota oman vuorovaikutusosaamisen kehittämiseen. Tutkielma toteutetaan kirjallisuuskatsauksena.

Valmentajan vuorovaikutusosaaminen tutkimusaiheena on tärkeä. Esiteltyäni aiheen Olympiakomitean edustaja Jukka Rautakorvelle, hän korosti valmentajan ammattiosaamisen tutkimisen ja kehittämisen olevan ajankohtainen ja oleellinen aihe valmennustoiminnan kehittämisessä. Hän myös korosti sitä, ettei vuorovaikutusosaamisesta ilmiönä tiedetä vielä urheilumaailmassa tarpeeksi ja että aiheen tutkiminen on erittäin tärkeää urheilun kehittämisen näkökulmasta. (Rautakorpi 2015.) Myös aiheeseen liittyvien keskustelupalstojen sisältö sekä koulutustarjonnan ja erilaisten valmennusoppaiden suuri määrä tukevat aiheen ajankohtaisuutta.

Johdannon jälkeen tutkielman toisessa luvussa käsitellään valmentajan ammattiosaamiseen ja vuorovaikutusosaamiseen liittyvää teoriaa. Kolmannessa luvussa esitellään systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä ja kuvataan aineistonkeruuprosessin eteneminen vaihe vaiheelta. Neljännen luvun tarkoituksena on esitellä kirjallisuuskatsauksen tuloksia – valmentajan vuorovaikutusosaamistutkimuksen näkökulmia ja tutkimuskonteksteja, ryhmittelyä aihealueisiin ja artikkelien tulosten esittelyä sekä tutkimuksissa käytettyjä menetelmiä. Viides luku käsittelee kirjallisuuskatsauksen arviointia. Tutkielman toiseksi viimeisessä luvussa taas kootaan kirjallisuuskatsauksen tuloksia ja esitetään niiden pohjalta johtopäätöksiä. Kyseisessä luvussa tuloksia pohditaan toisessa luvussa esitetyn teorian valossa. Viimeisessä luvussa nostetaan esille käytännön kehittämisehdotuksia kirjallisuuskatsauksen tulosten avulla ja esitetään jatkotutkimushaasteita.

2 VALMENTAJAN VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN TUTKIMUSALUEENA

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä valmentajan vuorovaikutusosaamista tutkimusalueena. Ensin käsitellään valmentajan ammattiosaamista kokonaisuutena ja viestintäosaamista sen yhtenä ulottuvuutena. Luvun alussa määritellään myös, mikä valmentaja oikein on ja mitä valmentamisella tarkoitetaan. Toisessa alaluvussa esitellään urheiluvalmentamisen erilaisia vuorovaikutuskonteksteja. Kolmannessa alaluvussa taas keskitytään määrittelemään ja jäsentämään tämän tutkielman tärkeintä käsitettä, eli vuorovaikutusosaamista sekä interpersonallisessa että ryhmäkontekstissa.

2.1 Valmentajan ammattiosaaminen

Urheilijat odottavat valmentajiltaan paljon. Valmentajat ovat heille menestyksen mahdollistajia, esikuvia, kurinpitäjiä, johtajia ja joissain tapauksissa jopa ystäviä (Hämäläinen 2008, 77–81). Olympiakomitean valmennusosaamisen käsikirjan (Hämäläinen 2013, 1) mukaan valmentaja voi vaikuttaa moniin urheilijoiden kannalta tärkeisiin asioihin. Näitä ovat urheilijan kasvu ihmisenä, hänen tunteensa joukkueen jäseneksi kuulumisesta, itsensä kehittämisen taidot, urheilijana kehittyminen sekä lajiosaamiseen. Lisäksi käsikirjan mukaan valmentajalla on neljä tärkeää osaamistarvetta, joita ovat voimavarat, itsensä kehittämisen taidot, ihmissuhdetaidot ja urheiluosaaminen. On mielekästä saada selvillä, kuka valmentaja on kirjallisuuskatsauksen artikkeleiden valossa.

Gilbert ja Cote (2013, 147) määrittelevät valmentamisen aiemman teoreettisen viitekehyksen pohjalta moniulotteiseksi ja osapuoliin vaikuttavaksi prosessiksi, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. Tässä määrittelyssä vuorovaikutuksen merkitys valmennusprosessissa on selkeästi tunnistettu. Valmennusprosessiin sisältyy kolme osaluuetta, joita ovat lajiosaaminen (sport specific knowledge), vuorovaikutusosaaminen sekä valmentajan intrapersonaalinen tietämys (intrapersonal knowledge), eli kyky itsehavainnointiin ja oman itsensä ymmärrykseen (Gilbert & Cote 2013, 148–153).

Monissa valmentajille suunnatuissa kirjoissa ja oppaissa (ks. esim. Robinson 2010; Hämäläinen 2013) vuorovaikutustaidot nähdään tärkeänä osana valmennusprosessia. Niissä esiintyy taitoja, joita hyvällä valmentajalla tulee olla. Näitä ovat esimerkiksi kyky kommunikoida ja kuunnella tehokkaasti; kyky luoda tasapuolista, oikea-aikaista ja rakentavaa palautetta; hyvän suunnittelemisen taidot; kyky olla analyttinen; kyky luoda ja ylläpitää turvallinen valmennusympäristö; ylläpitää tutkiva ote valmennuskäytännöissä sekä motivaatio kehittää omia valmennustaitoja ja tietoja (Crisfield, Cabral & Carpenter 2003 Robinsonin 2010, 37 mukaan.) Erimielisyyksien ratkaiseminen ja sovittelu nousevat myös esille valmentajan oleellisina taitoina. Näiden lisäksi teknisten ja taktisten vaatimusten osaaminen ja demonstroiminen, roolimallina kehittyminen sekä taito havainnoida, monitoroida ja arvioida toimintaa ovat merkittäviä valmentamistaitoja. (Robinsonin 2010, 37.) Kuten voidaan huomata, monet näistä hyvältä valmentajalta löytyvistä taidoista liittyvät vuorovaikutukseen.

Urheiluvalmentajat ovat uusien taitojen ja tekniikoiden opettamisen lisäksi vastuussa tietyllä tasolla myös urheilijoiden viihtymisestä, motivaatiosta, luonteen kehittymisestä ja työetiikan kehittymisestä. Tämä kaikki vaatii valmentajalta erittäin paljon. Valmentajan tehokkuutta (efficacy) voidaan mitata muun muassa pelistrategian, motivaation, tekniikan, luonteen rakentamisen (character building) ja fyysisen kunnon mukaan. Näiden valmentajan tehokkuuden osa-alueiden seurausta ovat urheilijoiden tyytyväisyys, menestys ja tehokkuus. Valmentaja voi saavuttaa näitä tehokkaan valmentajan piirteitä esimerkiksi kokemuksen, sosiaalisen tuen ja aiemman menestyksen avulla. (Chase & Martin 2013, 68–69.) On mielenkiintoista selvittää, näkyykö tällainen vuorovaikutusosaamista käsittelevissä artikkeleissa.

Ammattiosaamisella tarkoitetaan yksilön tiedoista, taidoista ja erilaisista ominaisuuksista koostuvaa toimintakykyä, jonka avulla hän toimii ammatissaan (Jaakkola 1995, 119). Viestintäosaaminen on yksi ammattiosaamisen ulottuvuus. Se on tiiviisti yhteydessä muuhun ammattiosaamiseen, vaikka usein kyseinen ulottuvuus nähdäänkin erillisenä. Viestintäosaaminen määritellään kirjallisuudessa yksilön viestinnällisistä tiedoista, taidoista ja ominaisuuksista koostuvaksi toimintakyvyksi, jonka avulla hän pystyy toimimaan ammatissaan ja työyhteisössään. Käytännössä tällä tarkoitetaan ylipäätään viestintään, vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin liittyviä

monipuolisia kykyjä, ominaisuuksia, taitoja, asennoitumista sekä ymmärrystä, joita ihminen tarvitsee työssään menestymiseen. (Kostiainen 2003, 30–31.)

Ammattiosaamisen viestinnällinen ulottuvuus urheilukontekstissa koostuu laajasti viestinnän erilaisista osa-alueista. Oman jäsenyykseni mukaan näitä osa-alueita ovat urheilulajin tai urheilijan brändin rakentaminen viestinnän avulla, sponsorisuhteiden luomisen ja ylläpidon taidot, mediaosaaminen niin sosiaalisen median kanavien hallinnasta mediassa esiintymiseen ja haastattelujen antamiseen, viestintäsuunnittelu sekä kirjoittaminen ja tiedottaminen. Viestintäosaamisen mielestäni yksi tärkeimmistä osa-alueista on vuorovaikutusosaaminen, joka kytkeytyy osittain edellä mainittuihin osa-alueisiin. Tämä osaaminen tulee näkyväksi vuorovaikutustilanteissa, joissa valmentaja on osallisena esimerkiksi urheilijoiden, heidän läheistensä, muiden valmentajien, median edustajien, sponsorien tai vaikkapa urheilulääkäreiden kanssa.

Tässä tutkielmassa paneudutaan valmentajan ammattiosaamisen viestinnälliseen ulottuvuuteen, erityisesti juuri vuorovaikutusosaamiseen. Valmentajien käsityksiä valmentajan ja valmennettavan välisestä vuorovaikutuksesta ja valmentajan vuorovaikutusosaamisesta käsittelevässä pro gradu -tutkielmassa (Kansonen 2010, 63) valmentajat nostavat yksimielisesti tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen vuorovaikutusosaamisen valmennustyön perustaksi sekä tärkeimmäksi ammatilliseksi työkaluksi ja edellytykseksi tavoitteiden saavuttamiselle. Heidän mukaansa sen varaan rakentuu kaikki muu valmentajan osaaminen. Suuri osa tässä alaluvussa esiteltyistä valmentajan tarpeellisista taidoista ovat osa vuorovaikutusosaamista. Tällä tarkoitetaan tiivistettynä moniulotteista osaamisrakennetta, jonka avulla ihminen pystyy käyttäytymään tavoitteita saavuttavasti ja tarkoituksenmukaisella tavalla erilaisissa vuorovaikutustilanteissa (Greene & McNallie 2015, 215). Vuorovaikutusosaamisen tarkempaan määrittelyyn palataan tämän luvun lopussa.

2.2 Urheiluvalmennuksen vuorovaikutuskontekstit

Urheiluvalmentajat voivat valmentaa suuri- tai pienikokoisia joukkueita, pariurheilijoita sekä yksilöurheilijoita. Myös muun muassa urheilijoiden ikä, kansallisuus ja laji luovat erilaisen kontekstin valmentamiselle. Valmentaja on myös usein tekemisissä urheilijoiden vanhempien, muiden seuran jäsenten, valmentajien ja sidosryhmien kanssa. Valmentamisen konteksti luo valmentajan ja valmennettavien urheilijoiden väliseen vuorovaikutukseen erityispiirteitä.

Valmentajan ja urheilijan välille muodostuu yksilöurheilussa vuorovaikutussuhde. Vuorovaikutussuhteet syntyvät ja niitä ylläpidetään vuorovaikutuksessa (Sigman 1998, 49). Millar ja Rogers (1987, 118) ovat määritelleet vuorovaikutussuhteen jatkuvasti mukautuvaksi ja muuttuvaksi malliksi, jossa viestit liittyvät yhteen lomittain ja niiden merkityksestä neuvotellaan jatkuvasti. Wilmotin (1996, 17) näkemyksen mukaan vuorovaikutussuhteen voidaan nähdä olevan olemassa silloin, kun molemmilla osapuolilla on tietoinen käsitys sen olemassaolosta. Hänen mukaansa vuorovaikutussuhteella pitää olla menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhde on ammatilliseen rooliin perustuva suhde, joka voi lähentyessään muuttua myös niin sanotuksi yksityiseksi suhteeksi. Kyseinen vuorovaikutussuhde luo tässä tutkielmassa kontekstin, jossa valmentajan vuorovaikutusosaaminen tulee näkyväksi.

Toisenlaisena kontekstina ovat pari- ja joukkueurheilussa syntyvät valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteet ja urheilujoukkue ryhmänä valmentaja osana sitä. Joukkueurheilu luo omia erityispiirteitä valmentajan ja urheilijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Ryhmällä tarkoitetaan ihmisjoukkoa, jolla on jaettu käsitys yhteisistä tavoitteista, historiasta, kiinnostuksen kohteista, ominaispiirteistä tai aktiviteeteista (Giles, Reid & Harwood 2010, 2). Ryhmän määrittelyjä on paljon, mutta melko vakiintuneiksi ominaispiirteiksi nousevat ryhmän koko, jäsenten keskinäinen riippuvuus, vuorovaikutus sekä vakiintuneet viestintätavat, tavoite ja ryhmän rakenne (ks. esim. Keyton 2006, 4; Hirokawa, Cathcart, Samovar & Henman 2003, 1; Cragan, Kasch & Wright 2009, 9–10). Tiimin ja ryhmän määritelmät menevät kirjallisuudessa monilta osin päällekkäin. Kogler Hillin mukaan (2013, 287) tiimi on tietynlainen ryhmä

jäseninä henkilöitä, jotka ovat riippuvaisia toisistaan, jakavat yhteiset tavoitteet ja joiden täytyy tehdä yhteistyötä saavuttaakseen tavoitteensa.

Urheilujoukkueen määritelmä vastaa suurelta osin näitä yleisiä ryhmän ja tiimin määrittelyjä. Se voidaan määritellä kahden tai useamman yksilön sisältäväksi ryhmäksi tai tiimiksi, joilla on yhteinen identiteetti, kohtalo (common fate), tavoitteita, vakiintuneita vuorovaikutuskäytänteitä ja käsitys ryhmän rakenteesta. Ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia toisistaan ja pitävät itseään ryhmänä. Ryhmässä ilmenee myös interpersonaalista attraktiota. Urheilujoukkueille on universaalisti ominaista voiton tavoittelemisen ja joukkueen jäseniä yhdistävänä kohtalona joko otteluiden voittaminen tai häviäminen. (Carron, Hausenblas & Eys 2005, 13.) Tässä tutkielmassa urheilujoukkueella tarkoitetaan ryhmää tai tiimiä, jolla on yhteinen tavoite menestyä, jonka jäsenet ovat riippuvaisia toisista tiimin jäsenistä, jolla on nimettyinä johtajina valmentaja(t) ja kapteeni(t) ja jotka kokoontuvat yhdessä harjoittelemaan tietyille lajille ominaisia harjoitteita yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

2.3 Vuorovaikutusosaaminen

Viestintä ja vuorovaikutus käsitetään usein samaksi asiaksi. Viestinnällä kuitenkin tarkoitetaan paljon laajempaa ilmiötä, kuin vuorovaikutuksella. Viestintään voidaan sisällyttää laajasti esimerkiksi tiedottaminen, kirjoittaminen, esiintyminen tai vaikkapa yrityksen markkinointiin liittyvä viestintä. Vuorovaikutus taas tapahtuu dynaamisesti ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa sisältäen jatkuvaa tulkintaa ja palautetta toisen vuorovaikutuskäyttäytymisestä.

Vuorovaikutuksen merkitys korostuu monissa tilanteissa. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi vuorovaikutussuhteiden luominen ja kehittyminen, luottamuksen rakentuminen, yhteisymmärryksen saavuttaminen sekä käsityksen omasta itsestä muodostaminen ja vahvistaminen. Vuorovaikutuksella ja sen laadulla on paljon yhteyksiä esimerkiksi ihmisten hyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja vuorovaikutussuhteiden lähentymiseen (ks. esim. Segrin & Flora 2001; MacGeorge, Feng & Burleson 2011). Kun ei oteta huomioon ihmisen pakollisia tarpeita hengissä

säilymisen takaamiseksi, lähes kaikki ihmiselle tärkeät asiat johtavat juurensa vuorovaikutuksesta (Hannawa & Spitzberg 2015, 3).

Jo edellä mainittujen seikkojen pohjalta voidaan sanoa, että vuorovaikutusosaaminen on todella tärkeää. Lukuisten tutkimusten mukaan taitavat vuorovaikutusosaajat menestyvät paremmin vuorovaikutustilanteissa – oli kyseessä sitten esimerkiksi myyntitilanne, työhaastattelu tai vaikkapa tapaaminen potentiaalisen seurustelukumppanin kanssa (Greene 2016, 2). On tärkeää muistaa, että vaikka ihmiset ovatkin vuorovaikutuksessa toistensa kanssa jokapäiväisessä elämässä, se ei tarkoita heidän vuorovaikutusosaamisensa automaattisesti olevan hyvällä tasolla (Hannawa & Spitzberg 2015, 3).

Kirjallisuudessa käytetään vuorovaikutusosaamisesta runsaasti erilaisia käsitteitä ja ne ovat usein päällekkäisiä. Näitä ovat esimerkiksi viestintäkompetenssi, relationaalinen kompetenssi, kielellinen kompetenssi, kommunikatiivinen kompetenssi ja kulttuurinen lukutaito (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 19–20). Ilmiötä kuvaavien käsitteiden suuren kirjon lisäksi siihen liittyvä keskustelu on vilkasta (Spitzberg & Cupach 2011, 507). Tässä tutkielmassa näistä kaikista vuorovaikutusosaamiseen viittaavista käsitteistä tai sen synonyymeistä käytetään yhtä käsitettä – vuorovaikutusosaaminen.

Vuorovaikutusosaamista on jäsennetty kolmen ilmiön perusolemusta kuvaavan ulottuvuuden avulla. Näitä ulottuvuuksia ovat behavioraalinen, affektiivinen ja kognitiivinen ulottuvuus. Behavioraalinen ulottuvuus sisältää vuorovaikutustaidot, joita tarvitaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa tuloksellisesti ja tarkoituksenmukaisesti toimimiseen. Affektiivisella ulottuvuudella käsitetään yksilön rohkeus, halu ja motivaatio olla osallisena vuorovaikutustilanteissa. Kognitiivinen ulottuvuus taas osaltaan kattaa kaiken tiedon ja ymmärryksen vuorovaikutuksen perusluonteesta sekä metakognitiiviset taidot, joilla tarkoitetaan kykyä suunnitella, arvioida ja kontrolloida vuorovaikutuskäyttäytymisen tuloksellisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. (aiemman kirjallisuuden pohjalta Hedman ja Valkonen 2012, 6; Valkonen 2003, 35–39.) Olen huomannut ihmisten, joille vuorovaikutusosaaminen on vieras käsite, ymmärtävän vuorovaikutusosaamisen lähinnä behavioraalisen ulottuvuuden kautta. Tämä siis käsittää kaikki käytännön vuorovaikutustaidot, jotka vuorovaikutustilanteissa ovat

arvioitavissa. Koen kahden muun ulottuvuuden tunnistamisen vähäisemmäksi. Jää nähtäväksi, korostuuko joku vuorovaikutusosaamisen ulottuvuuksista erityisesti kirjallisuuskatsauksessa.

Greene & McNallie (2015, 213) ovat koonneet nämä kolme vuorovaikutusosaamisen pääulottuvuutta mielestäni tiiviisti yhdistävät viisi tarpeellista tiedollista osaamisaluetta (domains of competence knowledge), jotka auttavat käyttäytymään vuorovaikutustilanteissa tavoitteita saavuttavalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Näitä osa-alueita ovat viestin muodostaminen ja prosessointitaidot (message producing and processing resources), sosiaalisen koordinoinnin taidot (social coordination resources), itsesäätelytaidot (self-regulatory resources), sosiaaliseen todellisuuteen liittyvän keskustelun taidot sekä viidentenä resurssit, joiden avulla vuorovaikutustilanteessa toivottu tavoite voidaan saavuttaa. Nämä osaamisalueet näyttävät monilta osin päällekkäisinä ja sisältävät mielestäni elementtejä edellisissä kappaleissa esitellyistä kolmesta vuorovaikutusosaamisen pääulottuvuudesta, vaikka niissä korostuukin vahvasti kognitiivisen ymmärryksen merkitys. Greenen ja McNallien lähestymistapa vuorovaikutusosaamiseen kuvastavaa mielestäni hyvin ilmiön laajuutta ja moninaisuutta.

Viestinmuodostamis- ja prosessointitaidot käsittävät keskusteluaiheeseen liittyvän ymmärryksen ja sopivien käyttäytymismallien valitseminen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Siihen liitetään myös nonverbaaliset vuorovaikutustaidot, kuten esimerkiksi katsekontaktin ottaminen, interpersonaalinen etäisyys ja kosketus. Sosiaalisella koordinoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi sopivien tervehdysten muotoilemista, aktiivista kuuntelemista ja keskusteluun osallistumista. Se käsittää myös esimerkiksi keskustelun keskeytysten taidokkaan hallitsemisen. Itsesäätelyssä oleellista taas on omien tunteiden hallitseminen, itsevarmuus ja uskomukset tilanteeseen sopivasta käyttäytymisestä ja sen mukaisella tavalla toimimisen. Sosiaaliseen todellisuuteen liittyvät keskustelutaidot taas käsittävät sosiaalisen tuen osoittamisen taidot, näkemykset omasta ja toisen vuorovaikutuskäyttäytymisestä sekä sisäiset mallit erilaisista vuorovaikutussuhteista ja taidon reagoida haastaviin vuorovaikutustilanteisiin. Tavoitteiden saavuttamiseen liittyvät resurssit sisältävät kaikki ne askeleet, joita täytyy osata ottaa saavuttaakseen haluamansa lopputuloksen.

Ne voivat olla esiintymisjännityksen peittämistä, oman vuorovaikutuskäyttäytymisen mukauttamista tilanteeseen sopivaksi tai esimerkiksi hyviä argumentointitaitoja. (Greene & McNallie 2015, 217.)

Edellä kuvattujen osaamisalueiden rinnalla voidaan nostaa esille kognitiivisen kompleksisuuden käsite, joka pohjautuu konstruktivistiseen viestintäkäsitykseen. Kognitiivisesti kompleksi ihminen pystyy mukauttamaan omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään taitavasti tilanteeseen soveltuvalla tavalla. Hänen ymmärryksensä vuorovaikutustilanteista on moninainen ja taito tehdä onnistuneita tulkintoja toisten vuorovaikutuskäyttäytymisestä on kehittynyt. (Delia, O’Keefe & O’Keefe 1982 Afifin & Coveleskin 2015, 319 mukaan.) On mielenkiintoista selvittää, nouseeko kognitiivinen kompleksisuus esille valmentajien vuorovaikutusosaamista käsittelevissä artikkeleissa ja millaisessa roolissa vuorovaikutusosaamisen kognitiivinen ulottuvuus ylipäättään näyttäytyy.

Valkonen on väitöskirjassaan (2003, 38–39) nostanut esiin näkemyksen, jonka mukaan vuorovaikutusosaamista on myös tarkasteltava eettisistä lähtökohdista. Jokaisen ihmisen tulisi vuorovaikutustilanteissa tehdä tietoisia päätöksiä ja päätelmiä, onko oma toiminta oikeutettua ja moraalisesti oikein toisten ihmisten hyvinvoinnin tai omien tavoitteiden lähtökohdista. Lisäksi, hän korostaa vuorovaikutuksen eri osa-alueiden tiukkaa kytkeytymistä toisiinsa. Niitä on mahdotonta erottaa toisistaan. Jää nähtäväksi, onko tätä ulottuvuutta nostettu erityisesti esille kirjallisuuskatsauksen artikkeleissa.

Koska tutkielmani keskittyy urheiluvalmentamiseen niin yksilö- kuin joukkueurheilussakin, on syytä pohtia vuorovaikutusosaamista myös ryhmäviestinnän näkökulmasta. Ryhmien toiminta on riippuvaista jäsenten välisestä verbaalisesta ja nonverbaalisesta vuorovaikutuksesta. Useimpien tutkijoiden mukaan juuri vuorovaikutus luo ja ylläpitää ryhmän jäsenten välistä riippuvuutta. Ilman vuorovaikutusta ryhmän on vaikea luoda ryhmäidentiteettiä ja edistää toimintaansa. (Keyton 2006, 23.) Ryhmä ei myöskään voi menestyksekkäästi suorittaa tehtäväänsä, elleivät jäsenet jaa yhteisymmärrystä tehtävänjaosta (Wit 2006, 383).

Kirjallisuudessa esiintyy monia ryhmäviestintään liitettäviä erityistaitoja. Gouran (2003, 836–860) nostaa ryhmäviestinnän kannalta esiin kolme osaamiskategoriaa, joita ovat tehtävään, suhteeseen ja prosessiin liittyvät taidot. Tehtävään liittyvissä taidoissa nousevat esille erityisesti päätöksenteossa tarvittavat vuorovaikutustaidot. Niitä ovat ongelmien tunnistaminen ja rajaaminen, argumentointitaidot, päätelmien tekeminen ja ideoiden luominen sekä näiden neljän taidon muokkaaminen tavoitteita saavuttavaksi ja tarkoituksenmukaiseksi vuorovaikutuskäyttäytymiseksi. Suhteeseen liittyviä taitoja ovat hänen mukaansa johtaminen, hyvän ilmapiirin luominen ja konfliktinhallinta. Prosessitaidoiksi lasketaan taas suunnittelu ja toteutus, jotka koskevat ryhmän jäsenten tehtävän käytännön toteuttamista.

Keyton (2006, 108) on puolestaan määritellyt kolme hieman eri tyyppistä ryhmävuorovaikutuksen osaamisaluetta. Ensinnäkin, hänen mukaansa taitava viestijä käsittää ryhmän tilanteen ja dynamiikan. Tällä tarkoitetaan, että hän kykenee jälkepäin käsittelemään ja analysoimaan omaa ja muiden ryhmän jäsenten käytöstä eri tilanteissa. Toiseksi hän esittää taidon olla ymmärtäväinen toisten tunteille. Tällainen viestijä osaa tulkita vihjeitä ryhmän vuorovaikutuksesta ja muokata omaa käyttäytymistään niiden mukaan. Keytonin kolmas osaamisalue sisältää sanalliset ja nonverbaaliset taidot, joiden avulla ryhmän keskustelua viedään tehokkaasti eteenpäin. Sekä Gouranin että Keytonin ryhmäviestinnän osaamiskategorioiden valossa valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkityksen luulisi korostuvan artikkeleissa erityisesti joukkueurheilun parissa.

Ryhmän fasilitointi näyttäytyy hyvänä keinona kehittää tiimin refleksiivisyyttä (Hedman & Barge 2015, 5). Tiimin refleksiivisyydellä tarkoitetaan laajuutta, jolla ryhmän jäsenet refleктоivat ryhmän tavoitteita, strategioita ja prosesseja sekä soveltavat niitä käytäntöön erilaisissa tilanteissa (West 1996, 555 Hedmanin & Barga, 2015, 4 mukaan). Ryhmän fasilitoinnilla puolestaan tarkoitetaan mitä tahansa käytäntöä, tekniikkaa tai menettelytapaa, jolla ryhmän toimintaa voidaan helpottaa (Frey 2006, 1). Ryhmän viestinnän fasilitointi taas käsittää viestinnän suunnitteluun, päätöksentekoon, arviointiin, muutoksen edistämiseen, ryhmän luomiseen, konfliktien hallintaan ja keskustelujen ohjaamiseen liittyvää toimintaa, jolla edistetään ryhmän viestintää (Frey

2006, 23). On mielenkiintoista selvittää, nouseeko artikkeleissa esille valmentajan rooli tällaisena urheilujoukkueen viestinnän fasilitoijana.

Bales on jo 1950-luvulla jakanut ryhmien vuorovaikutusta tehtävä- ja suhdekeskeiseksi. Tehtäväkeskeisten ryhmien vuorovaikutus keskittyy tehtävän suorittamiseen, kun taas suhdekeskeiset ryhmät keskittyvät positiivisen ilmapiirin ja koheesion luomiseen sekä solidaarisuuden osoittamiseen (Bales 1951, 9). Keytonin (1999, 194) mukaan ryhmä ei voi saavuttaa tavoitteitaan tai ylläpitää ryhmähenkeä pelkästään tehtäväorientoituneella vuorovaikutuksella. Hänen mukaansa ryhmiin kuuluu luonnollisesti vuorovaikutus ryhmän jäsenten välillä tavoitteiden saavuttamiseksi ja sitä kautta vuorovaikutussuhteiden syntymiseltä ei voida välttyä. Tähän pohjaten olisi perusteltua, että valmentaja auttaisi joukkuettaan panostamaan suoritukseen keskittymisen lisäksi myös suhdekeskeiseen vuorovaikutukseen tavoitteiden saavuttamiseksi. On mielekästä nähdä, minkälaisen merkityksen valmentajan vuorovaikutusosaaminen saa kirjallisuuskatsauksessa joukkueen sisäisen viestinnän osalta.

Erilaisista vuorovaikutusosaamisen määrittelyistä ja jäsenyksistä käy ilmi, että se on moniulotteinen osaamisrakenne. Se sisältää sekä kognitiivisia taitoja että vuorovaikutustilanteissa näkyviä taitoja sekä lisäksi rohkeuden ja halun käyttää niitä erilaisissa tilanteissa. Tässä tutkielmassa vuorovaikutusosaaminen käsitetään moniulotteisena osaamisrakenteena, jonka avulla urheiluvalmentaja pystyy käyttäytymään valmennustilanteissa tavoitteita saavuttavasti ja tarkoituksenmukaisesti. Jää nähtäväksi, millaisena se näyttäytyy kirjallisuuskatsauksen artikkeleissa.

3 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tutkielman toteutus. Aluksi kuvaillaan systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä. Sen jälkeen esitellään tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset. Luvun kolmannessa alaluvussa kuvataan aineistonkeruuprosessin kulkua – aluksi esitetään tiedonhaussa käytettyjä tietokantoja, tämän jälkeen kuvataan käytettyjä hakusanoja, ja lopuksi selvennetään artikkelien valintaprosessia.

3.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksia on monenlaisia. Niiden edellytyksenä on, että tutkittavasta aiheesta on olemassa tutkittua tietoa. (Leino-Kilpi 2007, 2.) Kirjallisuuskatsauksien toteuttamiselle ja niiden tärkeydelle on monia syitä. Niiden avulla on mahdollista arvioida ja kehittää olemassa olevaa teoriaa ja myös luoda uutta. Kirjallisuuskatsauksen avulla rakennetaan kokonaiskuvaa tietyn alan jostain tarkemmasta asiakokonaisuudesta. Lisäksi sillä voidaan myös tunnistaa ongelmia tai kuvata jonkin teorian kehittymistä ajan myötä. (Baumeister & Leary 1997, 312 Salmisen 2011, 3 mukaan.)

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus voidaan määritellä tietyn aihealueen aiemman tutkimuksen olennaisen sisällön tiivistämiseksi (Salminen 2011, 9). Se on sekundaaritutkimus olemassa oleviin tutkimuksiin, jotka on rajattu ja valikoitu tarkasti (Johansson 2007, 4). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekeminen jaotellaan kirjallisuudessa esiintyvien vaiheiden perusteella karkeasti kolmeen päävaiheeseen. Vaiheita ovat katsauksen suunnittelu, sen toteuttaminen sisältäen tiedonhaun, analysoinnin ja synteesin tekemisen sekä kolmantena raportointi (Johansson 2007, 5). Tärkeää tämän tyyppisen kirjallisuuskatsauksen teossa on prosessin tarkka kuvaus ja sen toistettavuus. Tiedonhaku on myös rajattava tarkasti käytettävissä olevien resurssien mukaisesti, sillä hakua voitaisiin jatkaa loputtomiin ilman rajausta. (Metsämuuronen 2001, 22.)

Systemaattista kirjallisuuskatsausta tehdessä tutkittavien tutkimusartikkelien laatu täytyy arvioida huolellisesti (Johansson 2007, 6). Ensinnäkin, on määrättävä peruskriteerit laadulle. Tässä tutkielmassa vertaisarviointi (peer review) on yksi tärkeimmistä kriteereistä valittujen artikkelien luotettavuudelle. Sillä tarkoitetaan samalla alalla olevien anonyymien tutkijoiden tarkastustyötä, jossa he käyvät läpi artikkelin akateemisen tason kriteerien pohjalta ennen sen julkaisemista (Dawidowicz 2010, 13).

3.2 Tutkimustehtävä

Aiheen rajauksen jälkeen muodostettiin seuraava tutkimustehtävä:

Minkälaista tutkimustietoa urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta on olemassa 2000-luvun ensimmäisillä vuosikymmenillä?

Tutkimustehtävän pohjalta muodostettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. *Millaisista näkökulmista ja millaisissa konteksteissa urheiluvalmentajan vuorovaikutusosaamista on tutkittu?*

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään, painottuuko jokin tietty konteksti tai näkökulma urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista käsittelevissä tutkimuksissa. Sen pohjalta on tarkoituksena saada selville, onko esimerkiksi jossain maissa tehty tutkimusta paljon enemmän kuin toisissa. Lisäksi sen avulla on mahdollista selvittää, onko valmentajan vuorovaikutusosaamista tutkittu enemmän joidenkin tiettyjen lajien osalta ja onko olemassa paljon sellaisia lajeja, joiden yhteydessä valmentajien vuorovaikutusosaamista ei ole tutkittu ollenkaan.

2. *Millaisia urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisen osa-alueita on tutkittu ja millaisia tuloksia tutkimuksissa on saatu?*

Toisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään tulosten näkökulmasta valmentajien vuorovaikutusosaamista – millaisia tuloksia tutkimuksissa on saatu ja tukevatko eri tutkimusten tulokset toisiaan. Tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään, millaisia vuorovaikutusosaamisen osa-alueita on ylipäättään tutkittu ja kuinka paljon. Samalla saadaan myös selville, onko sellaisia vuorovaikutusosaamisen osa-alueita, joita urheiluvalmentajien kohdalla ei ole vielä tutkittu ollenkaan.

3. Millaisia metodeja urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista käsittelevissä tutkimuksissa on käytetty?

Kolmannen tutkimuskysymyksen avulla selvitetään, millä metodeilla aihetta on tutkittu ja onko sitä lähestytty erilaisilla tutkimusmenetelmillä monipuolisesti.

Tutkimuskysymykset mukailevat systemaattisissa kirjallisuuskatsauksissa yleisesti tarkasteltavia kohteita. Ne ovat kohdentuneet juuri niihin osa-alueisiin, jotka tässä yhteydessä nousevat kiinnostaviksi ja joihin haluan erityisesti kirjallisuuskatsauksessani keskittyä.

3.3 Aineistonkeruuprosessin kuvaus

Lähtökohtaisesti tutkimuskohteenani olivat vertaisarvioidut, englanninkieliset ja 2000-luvulla julkaistut sähköisessä muodossa olevat artikkelit, jotka käsittelevät urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista. Aikarajaus on perusteltua tehdä, mikäli aiempaa tutkimusta on löydettävissä paljon (Metsämuuronen 2001, 23). Kriteerejä artikkeleiden valinnalle tuli aineistonkeruuprosessin aikana lisää. Niistä kerrotaan tarkemmin luvun loppupuolella.

3.3.1 Tietokannat

Toteutin tiedonhaun seuraavissa tietokannoissa: EBSCOhost Communication & Mass Media Complete (CMMC), EBSCOhost SportDiscus, SCOPUS Elsevier API, ProQuest Social Science Journals, PsycArticles ProQuest, ProQuest Science Journals ja ProQuest Research Library. CMMC on viestintätieteiden tietokanta, joka sisältää kokotekstiaineistoa. SportDiscus on liikuntatieteiden kattavin tietokanta, joka sisältää päälle 500 lehden kokotekstiartikkelit vuodesta 1985 lähtien. Se sisältää monipuolisesti urheiluun, liikuntaan ja liikuntalääketieteeseen liittyviä kansainvälisiä aineistoja. SCOPUS sisältää laajasti terveystieteiden, humanististen, luonnontieteiden, yhteiskuntatieteiden ja teknillisten alojen aineistoja. ProQuest taas on monitieteinen tietokanta, josta löytyy yli 8000 kokotekstinimikettä.

Käytin apunani myös esimerkiksi EBSCO-tietokannoista löytyvää Smart Sheet -hakua, jonka avulla löysin samaan teemaan ja hakusanoihin liittyviä artikkeleita lisää. Lisäksi kävin läpi Google Scholarista löytyviä artikkeleita. Käytin kyseistä tietokantaa erityisesti avukseni kokoversioiden löytämiseen artikkeleista, joista yliopiston tietokannoissa oli saatavana vain abstrakti. Lisäksi suoritin manuaalista hakua aiheeseen liittyvien artikkelien lähteiden pohjalta.

3.3.2 Hakusanat

Suoritin tiedonhakua aiemmin esitetyissä tietokannoissa systemaattisesti kaksi kertaa seuraavien hakusanojen avulla:

Vuorovaikutusosaamisen käsitettä kuvaavat hakusanat:

“interpersonal communication competence”, “communication competence”, “communication skills”, “communicative competence”, “people skills”, “social interaction skills” ja “speech communication skills”

Vuorovaikutusosaamisen osa-alueita kuvaavat hakusanat:

“coach satisfaction”, coherency, conflict, “conflict management”, immediacy, leadership, motivation, performance, “use of power” ja “social support”

Urheiluvalmennuskontekstiin liittyviä hakusanoja:

athlete, “coach-athlete relationship”, “coach effectiveness”, coaching skills”, communication, “communication in sports”, “sport satisfaction” ja sport*

Valitsin hakusanat tiedonhaun koulutusten, teoreettisen viitekehyksen antaman pohjan ja Ebsco-tietokantojen Thesaurus-toiminnon avulla. Kyseisen toiminnon avulla löysin käyttämälleni hakusanalle muita tietokannassa esiintyviä vastaavia käsitteitä, joita pystyin hyödyntämään tiedonhauissa. Hakusanoja valitessa merkityksellistä oli käsitykseni vuorovaikutusosaamisesta ja sen sisältämistä osa-alueista. Teoreettisessa viitekehyksessä esitellyt vuorovaikutusosaamisen ulottuvuudet olivat tärkeässä roolissa tässä yhteydessä. Toteutin tiedonhaut ristihakuina, jolloin tietokannan löytämät artikkelit rajautuivat tarkemmin aiheeseen liittyviksi.

Esimerkkeinä ristihauista seuraavat lausekkeet:

("communication competence" OR "interpersonal communication competence" OR "coaching skills" OR "speech communication skills" OR "social interaction skills") AND sport AND coach*)*

ja

("motivation" OR “conflict management” OR "social support" OR "immediacy" OR "coherency" OR "performance" OR "leadership" OR "power use") AND (coach OR “coach-athlete relationship”) AND sport* AND communication**

Toteutin kaikissa tietokannoissa systemaattisesti kuusi erilaista hakulauseketta, joista esimerkkeinä yllä olevat lausekkeet. Hakulausekkeissa esiintyvä OR-sana tarkoittaa, että joku sillä erotetuista hakusanoista täytyy löytyä hakuprosessissa löytyvistä artikkeleista. AND-sanalla haetaan sanoja, joiden täytyy löytyä yhtä aikaa artikkeleista, jotta ne näkyisivät hakutuloksissa. Tietokannoista tehtiin haut tuottivat

hyvin erilaisia määriä artikkeleita. Ensimmäisellä haulla löytyi esimerkiksi EBSCO Communication and Mass Media -tietokannasta yksi artikkeli ja toisella yhdeksän. EBSCO SportDiscus -tietokannassa ensimmäinen haku tuotti viisi artikkelia ja toinen 55. ProQuest-tietokannasta taas löytyi toisella haulla 391 artikkelia ja SCOPUS-tietokannasta 581 artikkelia.

3.3.3 Artikkelien valintaprosessi

Valmentajan vuorovaikutusosaamista käsitteleviä artikkeleita löytyy tietokannoista paljon. Tämän vuoksi päätin rajata kirjallisuuskatsaukseen sisällytettäviä artikkeleita vielä luvun alussa mainitsemiani kriteerejä tarkempien avulla. Ensinnäkin, koko artikkelin täytyi olla saatavilla englanninkielisenä luotettavuuden takaamiseksi. Toiseksi, artikkelien täytyi perustua empiiriseen dataan, joissa on menty valmentajien vuorovaikutusosaamisen käytännön tasolle. Pelkkä teoreettisen viitekehyksen tutkiminen ei siis riittänyt perusteeksi artikkelin valitsemiselle. Kolmanneksi, katsaukseen valitun artikkelin tuli liittyä urheilukontekstiin ja valmentajan vuorovaikutusosaamisen tai sen osa-alueiden olla merkittävässä roolissa. Neljänneksi, kohteena piti olla juuri urheiluvalmentaja, ei esimerkiksi liikunnanopettaja, tuutori, trainer tai ohjaaja. Heidän vuorovaikutusosaamista käsittelevät tutkimukset jätettiin pois katsauksesta. Haasteita aiheuttivat esimerkiksi tilanteet, joissa otsikossa ja abstraktissa puhutaan valmentajasta sanalla ”instructor”, jolla voidaan tarkoittaa yleisesti opettajaa tai ohjaajaa, kun taas tuloksissa käytetään sanaa ”coach”. Myös urheilijoiden vuorovaikutusosaamista käsittelevät artikkelit rajattiin luonnollisesti ulkopuolelle.

Kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle jätettiin kirjoissa julkaistut tutkimukset. Ne eivät ole yleensä vertaisarvioituja, joten niiden käyttöä täytyy harkita tarkasti luotettavuuden näkökulmasta (Dawidowicz 2010, 13). Kirjojen julkaisuprosessi on hidas, joten ne eivät sisällä kaikkein tuoreinta tietoa eivätkä ne myöskään ole aina saatavilla.

Ensimmäisessä tiedonhakuprosessin vaiheessa kävin nopeasti läpi artikkelien abstraktit saadakseni tietooni, kuinka paljon aihealuetta käsitteleviä artikkeleja ylipäättään on. Toisessa vaiheessa kävin samat tietokannat ja hakujen tulokset systemaattisesti läpi –

tutustuen ensin artikkelin otsikkoon ja abstraktiin. Mikäli kyseinen artikkeli liittyi valmentajan vuorovaikutusosaamiseen, oli vertaisarvioitu ja perustui empiiriseen dataan, tarkistin koko artikkelin saatavuuden. Tämän jälkeen kävin koko artikkelia tarkemmin lävitse, jotta sain jo tässä vaiheessa kirjattua ylös tutkimuksen tarkoituksen, tutkimuksen kohteen, tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja päätulokset. Tämän jälkeen tallensin artikkelin tiedot Word-tiedostoon, jossa minulla oli koottuna kaikki tiedonhakuun liittyvät löydökset. Lopuksi tarkistin myös artikkelissa esiintyvät asiasanat, jotka ovat tärkeimpiä artikkelia kuvaavia hakusanoja, ja punnitsin niiden toimivuutta seuraavissa hauissa. Kävin läpi myös näiden artikkeleiden lähteitä manuaalisesti, millä varmistin löytäväni kaikki tärkeimmät aihetta käsittelevät artikkelit.

Kun olin käynyt läpi kaikki mainitsemani tietokannat, minulla oli tallennettuna noin 150 artikkelia tarkempaa sisältöön tutustumista, rajaamista ja ryhmittelyä varten. Artikkelien rajaaminen oli haastavaa, sillä eri tieteenaloilla vuorovaikutusosaamisesta ei käytetä samoja käsitteitä. Tehtäväni olikin tulkita, mitkä kaikki artikkelit käsittelevät juuri vuorovaikutusosaamista, vaikka ilmiöstä kirjoitettiin esimerkiksi käsitteillä ”coaching behaviors”, ”coach leadership behaviors”, ”coach immediacy behaviors” tai ”coach communicative acts”. Ratkaisin tämän niin, että keskityin käsitteiden sijasta sisältöihin; mikäli artikkeli mielestäni käsittelevä vuorovaikutusosaamista, se otettiin mukaan. Joskus tulkinta oli vaikeaa.

Vuorovaikutusosaamiseksi käsittän moniulotteisen osaamisrakenteen, johon sisältyvät sekä valmentajan näkyvä vuorovaikutuskäyttäytyminen että hänen motivaatio, rohkeus ja halu osallistua vuorovaikutukseen. Lisäksi siihen kuuluu oman vuorovaikutuskäyttäytymisen suunnitteleminen, refleктоiminen ja arviointi. Yleisesti valmentajan vuorovaikutusosaamista voi kuvata kyvyllä toimia tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti ja eettisesti hyväksytyllä tavalla erilaisissa valmennustilanteissa. Tällä lähestymistavalla arvioin, käsittelevätkö artikkelien sisällöt urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista.

Periaatteena artikkelien rajaamisessa minulla oli, että otin artikkelit mieluummin mukaan, kuin jätin pois. Aineiston ulkopuolelle jätettiin esimerkiksi artikkeli, jossa käsitellään lähteitä, joista urheilijat muodostavat kuvan valmentajan pätevydestä

(Adegbesan, Mohammed, Ekpo, Oluwatoyin & Uzoma 2014). Mukaan kirjallisuuskatsaukseen taas otettiin sellainen artikkeli, joka käsittelee valmentajan käyttäytymistä ennustavana tekijänä urheilijoiden tyytyväisyydelle ja joukkueen koheesiolle (Turman 2008).

Kävin artikkelit huolellisesti läpi moneen kertaan lajitellen ne värikoodeilla kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettaviin artikkeleihin, valmentajan vuorovaikutusosaamista pienemmässä osassa käsitteleviin artikkeleihin ja ei-ryhmään. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettavien artikkelien rajaaminen oli haasteellista. Rajapinta on häilyvä, mutta ulkopuolelle päätettiin jättää esimerkiksi yksinomaan vuorovaikutussuhteen laatua tarkastelevat artikkelit. Artikkelit, joissa vuorovaikutusosaamista tarkasteltiin yksilön, tässä yhteydessä valmentajan, ominaisuutena, otettiin mukaan kirjallisuuskatsaukseen. Tämä ajattelutapa muodostui hieman haasteelliseksi, sillä vuorovaikutusosaaminen on luonteeltaan relationaalista, eli se tulee näkyväksi vuorovaikutuksessa. Rajaus oli kuitenkin tehtävä, sillä enemmän vuorovaikutussuhteen laatuun keskittyvät artikkelit tarkastelivat muitakin seikkoja, kuin valmentajan vuorovaikutusosaamista. Sellaiset artikkelit, joissa valmentajan vuorovaikutusosaaminen ei ollut pääfokuksena, se nousi vain tuloksissa esille tai oli pienessä roolissa, jätettiin kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle. Rajausprosessi jatkui koko tutkimuksen työstämisen ajan, ja vielä tulosten kirjoittamisvaiheessakin joitain artikkeleita rajattiin kokonaan katsauksen ulkopuolelle.

Kirjallisuuskatsaukseen valittujen artikkelin lajitteleminen aihealueittain ryhmiin oli myös haastavaa. Ryhmät menevät monilta osin päällekkäin. Haastavaksi ryhmittelyn teki se, että tutkimuksissa saatettiin tarkastella useampaa kuin yhtä vuorovaikutusosaamisen aluetta. Ratkaisin tämän niin, että lajittelin artikkelit niissä mielestäni eniten korostuvan aihealueen mukaan. Myös aihealueiden nimeäminen oli haastavaa. Esimerkiksi valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpito -ryhmään voisi sisällyttää myös sosiaalisen tuen osoittamisen ja palautteen, mutta ne ovat niin suuria ja merkittäviä osaamisalueita itsessään, että päätin jättää ne omiksi ryhmikseen.

3.4 Laaja näkökulma vuorovaikutusosaamiseen

Tässä alaluvussa esitellään kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle jätettyjä ryhmiä, jotka pääsivät lähelle kirjallisuuskatsaukseen sisällytettyjä artikkeleita. Näihin ryhmiin sisällytetyt 36 artikkelia (ks. kirjallisuusluettelo) sisälsivät merkityksellistä tietoa valmentajien vuorovaikutusosaamiseen liittyen mutta eivät keskittyneet siihen pääasiallisesti. Ryhmiä ovat *valmentaja–valmennettava -valmennussuhteen laatu, valmentaja osana joukkueen sisäistä viestintää, valmentaja vuorovaikutuksessa lähiverkoston kanssa, valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitys erilaisissa yhteyksissä ja vuorovaikutusosaaminen osana valmentajan yleistä valmennusosaamista.*

Valmennussuhteen laatu -ryhmän artikkelit keskittyvät valmentajan ja valmennettavan välisen vuorovaikutussuhteen laadun tutkimiseen. Ne eivät keskittyneet pääasiallisesti valmentajan ominaisuuksiin, joten ne jätettiin kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle. Vuorovaikutussuhteen läheisyydellä, vuorovaikutuksella ja tavoitteiden asettamisella (co-orientation) sekä roolien hyväksymisellä ja kunnioittamisella (complementarity) on merkittävä rooli urheilijoille (Antonini & Seiler 2006; Adie & Jowett 2010). Voidaan sanoa myös, että valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteen lähentyminen käsittelemään muitakin kuin urheiluun liittyviä asioita ennustaa suurempaa tyytyväisyyttä (enjoyment) ja sitoutumista toimintaan (Stuntz & Spearance 2010).

LMX-teorian (Leader-member exchange) avulla on havaittu valmentajan ja valmennettavien välisten suhteiden tarkastelussa, että niin sanotusti sisäryhmään kuuluvien urheilijoiden vuorovaikutus valmentajan kanssa on symmetrisempää ja he ovat tyytyväisempiä siihen, kuin ulkoryhmän jäsenet. Valmentajan ja valmennettavien välisten suhteiden tarkastelulla saadaan laaja kuva esimerkiksi joukkueen sisäisestä viestinnästä. (Cranmer & Myer 2015.) LMX-viestintäteorian lähtökohtana on ajatus siitä, että johtajat muodostavat alaistensa kanssa erilaatuisia vuorovaikutussuhteita. Sisäryhmään kuuluvien alaisten suhteet johtajaansa ovat läheisempiä kuin ulkoryhmään kuuluvien kanssa.

Urheilupalmentaja osana joukkueiden sisäistä viestintää -ryhmän artikkelit keskittyvät siihen, mitkä vuorovaikutustekijät tekevät joukkueista menestyksekkään. Toimiva

viestintä joukkueen jäsenten välillä näyttäytyy ratkaisevana tekijänä menestyksen ja tavoitteen saavuttamisessa (Sahan, Ulukan, Temel, Ulukan & Sahin 2012). Positiivinen supportiivinen viestintä näyttäytyy tekijänä, joka ennustaa parhaiten kollektiivista uskoa joukkueen menestymiseen (collective efficacy beliefs). Negatiivisia reaktioita osoittavat eleet taas ennustavat negatiivista uskoa joukkueen menestymiseen. (Fransen ym. 2012.)

Artikkelit, jotka käsittelevät valmentajan vuorovaikutusta urheilijoiden perheiden tai urheiluorganisaation muun henkilökunnan kanssa, kuuluvat *valmentaja vuorovaikutuksessa lähiverkoston kanssa* -ryhmään. Tämän ryhmän artikkeleissa korostuu tukiverkoston rooli valmentajaa stressaavissa tilanteissa (Olusoga, Butt, Hays & Maynard 2009; Olusoga, Maynard, Hays & Butt 2012). Hyvät vuorovaikutustaidot nähdään auttavana tekijänä, kun valmentajat pyrkivät toimimaan tehokkaasti osana laajempaa urheiluorganisaatiota (Olusoga ym. 2009).

Valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitys erilaisissa yhteyksissä -ryhmään sisältyvät artikkelit, joiden tuloksissa käsitellään valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitystä. Valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitys tai tarve sen kehittämiseksi nostetaan esille monissa eri yhteyksissä. Esimerkiksi valmentajan vähäinen ja huono vuorovaikutus vaihtopelaajien kanssa on yksi niistä tekijöistä, jotka saavat urheilijan kokemaan tilanteen negatiivisesti (Woods & Thatcher 2009). Uransa päättäneet urheilijat ovat kokeneet valmentajan antaman sosiaalisen tuen vaikuttaneen päätökseen uran jatkamisesta (Williams, Whipp, Jackson & Dimmock 2013). Valmentajilla on tärkeä rooli myös muun muassa arvojen viestimisessä ja opettamisessa (Messner 2011).

Vuorovaikutusosaaminen osana valmennusosaamista -ryhmässä on mukana artikkelit, joissa valmentajan vuorovaikutusosaaminen kuvataan osaksi valmennusosaamista. Viestintä ja vuorovaikutusosaaminen nostetaan tärkeäksi tekijäksi osana tehokasta valmentamista (ks. esim. Harwood 2008; Myers, Vargas-Tonsing & Feltz 2004).

Kirjallisuuskatsauksen lopullinen artikkeliaineisto koostuu 53 (N) artikkelista. Näiden artikkelien pääfokus on valmentajan ja valmennettavien väliseen vuorovaikutukseen keskittyvän valmentajan vuorovaikutusosaamisen eri osa-alueissa. Tämä kirjallisuuskatsaus keskittyy tarkastelemaan tarkemmin näitä artikkeleita.

4 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kirjallisuuskatsauksen löydökset. Kuten edellisen luvun lopussa mainittiin, kirjallisuuskatsaukseen valittiin lopulta 53 (N) artikkelia, jotka käsittelevät valmentajan vuorovaikutusosaamista valmentajan ja valmennettavan urheilijan tai valmentajan ja joukkueurheilijoiden välisessä vuorovaikutuksessa. Luvun tarkoituksena on esitellä lukijalle artikkelien tutkimuskonteksteja ja -näkökulmia, niiden tuloksia jaoteltuna erilaisiin osaamisalueisiin sekä artikkeleissa käytettyjä metodeita.

4.1 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen tutkimus

Tässä alaluvussa käsitellään kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten taustatekijöitä. Ensin avataan näkökulmia, joista valmentajan vuorovaikutusosaamista on tutkittu. Tämän jälkeen esitellään tutkimusten konteksteja – missä maissa tutkimuksia on toteutettu, minkä lajien yhteyksissä ja millä tasolla ilmiötä on tutkittu sekä minä vuosina tutkimuksia on julkaistu. Tutkielman liitteessä 1 kuvataan artikkelien tekijät ja nimet, julkaisuvuodet ja -maat, niissä käytetyt menetit sekä tutkimuksien kohdehenkilöt.

4.1.1 Artikkelien näkökulmat

Valmentajan vuorovaikutusosaamista on tutkittu eniten liikunta- ja terveystieteiden sekä viestintätieteiden näkökulmasta (ks. taulukko 1 seuraavalla sivulla). Lisäksi sitä on lähestytty jonkin verran psykologian ja liiketalouden näkökulmasta. Myös teknologiayliopistoissa on toteutettu kaksi tutkimusta aiheeseen liittyen. Valtaosa tutkimuksista on toteutettu yliopistoissa. Taulukossa esiintyvään *muut*-ryhmään sisältyy artikkelit, joiden näkökulmasta ei päässyt täysin selvyYTEEN.

TAULUKKO 1 Valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevien artikkelien lukumäärä tutkimusnäkökulmien mukaan esitettynä

Tutkimusnäkökulma	Tutkimusten lukumäärä
Liikunta- ja terveystieteet	22
Viestintätieteet	17
Psykologia	6
Liiketalous	4
Teknologia	2
Muut	2
Yhteensä	53

Liikunta- ja terveystieteiden näkökulmaan liittyviä erityisaloja ovat kinesiologia, liikuntakasvatus, fyysinen aktiivisuus, terveystieteet, ajanviete ja valmennus.

Viestintätieteisiin liittyvät tutkimukset sisältävät perinteisten viestinnälaitosten lisäksi aloja, jotka keskittyvät erityisesti puheeseen, kielitieteisiin, sukupuolten väliseen viestintään ja tiettyjen kulttuurien viestintään. Psykologian näkökulmasta valmentajien vuorovaikutusta on tutkittu urheilupsykologian, sosiaalipsykologian ja hyvinvoinnin osalta. Liiketalouden osalta tutkimukset taas painottuvat urheilujohtamiseen.

4.1.2 Tutkimuskontekstit

Valmentajien vuorovaikutusosaamisen tutkimus painottuu Yhdysvaltoihin (ks. taulukko 2 seuraavalla sivulla). Tutkimuksista 23 on toteutettu siellä. Toiseksi eniten aiheeseen liittyvää tutkimusta on tehty Iso-Britanniassa, jossa on toteutettu kahdeksan tutkimusta. Kanadassa taas tutkimuksia on tehty neljä ja Espanjassa sekä Ranskassa yhteensä kolme. Australiassa, Kreikassa ja Norjassa on tehty kaksi aiheeseen liittyvää tutkimusta. Yksittäisiä tutkimuksia on tehty myös Belgiassa, Iranissa, Italiassa, Japanissa, Ruotsissa ja Uudessa-Seelannissa. Tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että kriteereinä valituille artikkeleille olivat vertaisarviointi, julkaiseminen 2000-luvulla, koko artikkelin saatavuus, englanninkielisyys, perustuminen empiiriseen dataan sekä valmentajan vuorovaikutusosaamisen tai sen osa-alueiden merkittävä rooli.

TAULUKKO 2 Valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevien artikkelien lukumäärä maittäin esiteltynä

Maa	Tutkimusten lukumäärä
USA	23
Iso-Britannia	8
Kanada	4
Espanja	3
Ranska	3
Australia	2
Kreikka	2
Norja	2
Belgia	1
Italia	1
Iran	1
Japani	1
Ruotsi	1
Uusi-Seelanti	1
Yhteensä	53

Tutkimuksista 16 on toteutettu huippu-urheilukontekstissa (ks. taulukko 3). Tähän ryhmään on laskettu 1- ja 2-divisioonien urheilijat, ammattilaisvalmentajat (top level coach/ elite coach/ professional coach) ja ammattiuurheilijoiksi kutsutut tutkimushenkilöt. Kyseisessä kontekstissa tehdyistä tutkimuksista kuusi on tehty USA:ssa ja muuten hyvin vaihtelevasti taulukossa 2 esitetyissä maissa. Muita valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevän tutkimuksen konteksteja ovat vammaisurheilu, kokeneita ja kokemattomia valmentajia vertaavat tutkimukset sekä eri-ikäisiä ja taseisia harrastetason urheilijoita koskevat tutkimukset.

TAULUKKO 3 Valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevien artikkelien lukumäärä urheilukontekstien mukaan esitettynä

Konteksti	Tutkimusten lukumäärä
Huippu-urheilu	16
Opiskelu-urheilu	16
Nuorisourheilu	14
Muut	7
Yhteensä	53

Valmentajien vuorovaikutusosaamista on tutkittu eniten nuorisourheilun ja opiskelijaurheilun kontekstissa. Yhteensä 30 tutkimusta käsittelee aihetta näissä yhteyksissä (ks. taulukko 3 edellisellä sivulla). Tutkimuksista 16:ssa kohteena ovat opiskelijaurheilijat (student athletes/ high school student athletes/ collegiate athletes), joihin sisältyvät opiskelupaikkojen tarjoamissa urheilulajeissa ja -joukkueissa urheilevat opiskelijat. Vain yksi tutkimus kohdistui lapsiurheilijoihin. Tämä tutkimus on sisällytetty nuorisourheilu-luokkaan. Kyseisessä luokassa urheilijat ovat muiden kuin tämän yhden tutkimuksen osalta noin 12–18 -vuotiaita. Erityisesti USA:ssa toteutetuista 23 tutkimuksesta 17 on toteutettu opiskelu-urheilun kontekstissa. Esimerkiksi Paul Turmanin kaikki seitsemän tutkimusta liittyvät opiskelu-urheiluun. Näistä kuusi on toteutettu lukiokontekstissa ja yksi yliopistourheilijoiden keskuudessa.

Kirjallisuuskatsauksen artikkeleista 28 tutkimuksessa kontekstina on yksi tietty laji. Tutkimuksista 20:ssä taas tutkittiin samassa yhteydessä monien eri lajien valmentajien vuorovaikutusosaamista tai eri lajin urheilijoiden käsityksiä ja kokemuksia heidän valmentajiensa osaamisesta. Näissä tutkimuksissa on tutkittu vaihtelevasti 5–15 eri lajin valmentajia, eikä aina kyseisiä lajeja ole mainittu ollenkaan. Ne kuitenkin painottuvat sekä yksilölajeihin, kuten yleisurheiluun ja voimisteluun, että joukkuelajeihin. Joukkuelajien osalta vahvasti painottuvat taulukossa 4 (ks. seuraava sivu) esitetyt lajit, joita muissa tutkimuksissa on tarkasteltu tarkemmin. Viidessä tutkimuksessa tutkittiin kahta eri lajia yhtäaikaaisesti. Yhdessä näistä tutkimuksista tutkitut lajit oli jätetty tunnistamattomiksi. Niistä mainittiin ainoastaan, että toisena lajina on kesällä harrastettava tekniikkalaji, ja toisena talvella harrastettava kestävyyslaji. Tämä ratkaisu oli tehty anonymiteetin takaamisen vuoksi.

TAULUKKO 4 Valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevien artikkelien lukumäärä lajeittain esitettynä

Tutkittu laji	Tutkimusten lukumäärä
Useita lajeja	20
Koripallo	10
Jalkapallo	7
Käsipallo	4
Lentopallo	3
Paini	2
Rugby	2
Jääkiekko	1
Nyrkkeily	1
Salibandy	1
Soutu	1
Vammaisurheilu (uinti)	1

Tutkimukset valmentajien vuorovaikutusosaamisesta painottuvat joukkueurheiluun ja erityisesti palloilulajeihin (ks. taulukko 4). Koripallo on yleisin laji, jota tässä yhteydessä on tutkittu. Siihen liittyen on tehty yhteensä kymmenen tutkimusta. Toiseksi tutkituin laji on jalkapallo, johon liittyy seitsemän tutkimusta ja kolmantena käsipallo, joka on kontekstina neljälle tutkimukselle. Jonkin verran löytyy tutkimusta myös lentopallosta, painista ja rugbyistä ja yksittäisiä tutkimuksia jääkiekosta, nyrkkeilystä, salibandystä, soudusta ja vammaisurheilusta.

TAULUKKO 5 Valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevien artikkelien määrä julkaisu vuosien mukaan esitettynä

Julkaisu vuosi	Tutkimusten lukumäärä
2016 (tammikuu)	2
2015	6
2014	6
2013	8
2012	5
2011	2
2010	6
2009	2
2008	2
2007	2
2006	3
2005	2
2004	3
2003	2
2002	0
2001	1
2000	1
Yhteensä	53

Kirjallisuuskatsaus kohdistui 2000-luvulla julkaistuihin artikkeleihin. Kuten yllä olevasta taulukosta nähdään, valmentajan vuorovaikutusta koskevan tutkimusten määrä on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana. Kaksituhattaluvulla julkaistuista aiheita käsittelevistä tutkimuksista 35 kappaletta, eli kaksi kolmasosaa (66 %), on tehty 2010-luvulla. Eniten artikkeleita on julkaistu vuonna 2013, jolloin julkaistiin kahdeksan aiheeseen liittyvää artikkelia. Vähiten tutkimuksia on tehty vuosina 2000–2002, jolloin niitä julkaistiin yhteensä ainoastaan kaksi kappaletta.

4.2 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen sisällöt

4.2.1 Artikkelien ryhmittely aihealueittain

Aihealueet ryhmiteltiin artikkelissa käsiteltävän vallitsevan valmentajan vuorovaikutusosaamisalueen mukaan (ks. kuvio 1). Tällöin ryhmittelyssä jätettiin huomioimatta esimerkiksi ilmiö, johon kyseisen osaamisen vaikutuksia pyrittiin osoittamaan. Ryhmiksi muodostuivat: *valmentajan yleinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, ymmärryksen saavuttaminen, valta ja vaikuttaminen, valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpitotaidot, sosiaalisen tuen osoittaminen, palautetaidot, oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arviointi sekä haastavat vuorovaikutustilanteet.*



KUVIO 1 Valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueet

Seuraavissa alaluvuissa jokaista kahdeksaa osa-aluetta avataan tarkemmin.

4.2.2 Valmentajan vuorovaikutuskäyttäytyminen

Tämän ryhmän artikkelit tarkastelevat valmentajan viestintää ja vuorovaikutuskäyttäytymistä yleisellä tasolla. Ne eivät keskity erityisesti mihinkään yksittäiseen vuorovaikutusosaamisen alueeseen, vaan lähestyvät sitä laajasta näkökulmasta. Tämän ryhmän artikkelit ja tämä alaluku toimivatkin ikään kuin johdatuskappaleena luvun myöhempisiin sisältöihin, koska siinä johdatellaan lukijaa yleisesti valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymiseen. Kokonaisuudessaan ryhmän artikkeleita löytyi yhteensä kuusi kappaletta ja niiden tärkeimpiä tuloksia avataan seuraavassa.

Urheilijoiden ja valmentajien käsitykset valmentajan vuorovaikutusosaamisesta eivät välttämättä vastaa toisiaan (Haselwood ym. 2005). Valmentajat saattavat luulla, että he viestivät selkeästi ja ymmärrettävästi, vaikka urheilijoiden käsitys on toinen. Eräässä tutkimuksessa jopa neljäsosa valmentajan kommentteista pelin aikana oli epäselkeitä, eikä vuorovaikutuskäyttäytymiselle löytynyt tarkkaa perustetta (Guzmán & Calpe-Gómez 2012, 380). Tämä on merkittävä huomio, koska urheilijat jäävät kyseisissä tilanteissa täysin omien tulkintojensa varaan.

Mies- ja naisvalmentajien vuorovaikutuskäyttäytymisessä ei ole havaittu muuta selkeää eroa, kuin että naiset kokevat jakavansa enemmän henkilökohtaisia asioita urheilijoiden kanssa, kuin miehet. Naisurheilijoiden käsitysten mukaan valmentajien tehokkuudella ei ole yhteyksiä sukupuolen kanssa, vaan se on tulosta heidän henkilökohtaisesta vuorovaikutusosaamisestaan. (Haselwood ym. 2005, 227.) Urheilijat kokevat miesvalmentajat taitaviksi ymmärrettävien ja selkeiden viestien ilmaisemisessa sekä tehokkaita tuen ja kannustuksen antamisessa. Naisvalmentajien kohdalla korostuvat kuuntelemisen taidot ja konfliktien hallinta hyvässä hengessä. (Haselwood ym. 2005, 228.)

Suurin osa opiskelijaurheilijoista näyttää kokevan, että heidän valmentajillaan on hyvä vuorovaikutusosaaminen (keskimääräinen valmentajien saama pistemäärä n. 71/100) (Watson 2011, 93). Kyseisessä tutkimuksessa valmentajan vuorovaikutusosaamisella ei löydetty yhteyttä pelaajien motivaatioon. Opiskelijaurheilijoiden motivaatioon vaikuttaa

valmentajan vuorovaikutusosaamisen sijaan enemmän luontainen motivaatio. Tämä on mielenkiintoinen löydös, koska johtamiskäyttäytymisen osalta vahva yhteys motivaatioon taas on havaittu. Tähän palataankin alaluvussa 4.2.4, jossa käsitellään valmentajan valtaa ja vaikuttamista.

Vuorovaikutuskäyttäytyminen pelitilanteissa

Kolme artikkelia (Guzmán & Calpe-Gómez 2012; Mouchet, Harvey & Light 2014; Smith & Cushion 2006) käsittelee valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymistä pelien aikana. Valmentajilla on havaittu olevan erilaisia vuorovaikutuskäytänteitä pelitilanteissa. Toiset valmentajat ovat koko ajan aktiivisesti pelissä mukana kommentoiden ja ohjeistaen, kun toiset taas neuvovat pelaajiaan lähinnä pelikatkojen aikana (Mouchet ym. 2014, 327). Jotkut huippuvalmentajat hiljaisesti monitoroivat tilannetta pelin aikana välillä antaen ohjeita, tukea ja rohkaisten pelaajia. Tällä toiminnalla valmentaja pyrkii luomaan ja kehittämään ymmärrystä pelistä. Vaikka hiljaisuus joissain yhteyksissä käsitetään valmentajan tehottomuutena, se on usein toimiva strategia, jonka avulla valmentaja keskittyy refleктоimaan tilannetta ja antaa ohjeita ja kannustusta tarkoituksenmukaisesti ja harkitusti. Tämä osoittaa, että näin toimivat valmentajat ovat sitoutuneita työhönsä ja fasilitoivat pelaajien työskentelyä harkitusti ja toimivat näin tarkasteltuna myös varsin tehokkaasti. (Smith & Cushion 2006, 363.)

Valmentajan vuorovaikutuskäyttäytyminen riippuu suuresti pelitilanteesta (Guzmán & Calpe-Gómez 2012; Mouchet ym. 2014). Valmentajien on havaittu reagoivan onnistumisiin positiivisilla ja kannustavilla ilmaisuilla, kun taas epäonnistumisiin reagoidaan negatiivispainotteisilla ilmaisuilla ja kysymyksillä sisällön keskittyessä teknis-taktisiin asioihin (Guzmán & Calpe-Gómez 2012, 380).

Valmentajan vuorovaikutusosaamiseen kuuluu oleellisena osana taito mukauttaa omaa käyttäytymistä tilanteeseen sopivaksi. Valmentajien olisi suotavaa pysähtyä miettimään omaa käyttäytymistään; mitä he tekevät ja miksi he tekevät niin. Oman käyttäytymisen pohtimista voisi toteuttaa esimerkiksi käyden refleктоivia keskusteluja muiden valmentajien kanssa. (Mouchet ym. 2014, 333.) Tähän aiheeseen päästään vielä

tarkemmin luvussa 4.2.8, jossa käsiteltävät artikkelit keskittyvät valmentajan oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointiin.

On tutkittu, että strukturoitu vuorovaikutuskäyttäytyminen saattaa olla ennustava tekijä positiivisen urheiluympäristön luomisessa. Tällaisella vuorovaikutuskäyttäytymisellä tarkoitetaan käyttäytymisen ennustettavuutta ja toistuvuutta. Ennustettavissa oleva toiminta luo urheilijoiden keskuudessa turvallisuuden tunnetta ja luottamusta, ja he voivat sen avulla keskittyä omaan suoritukseen ja kehittymiseen. (Turnnidge, Côté, Hollenstein & Deakin 2014, 235.) Vuorovaikutuksen urheilijalähtöisyys näyttäytyy tutkimuksissa merkittävänä seikkana. Mikään ulkoinen tekijä, kuten vamma, ei saisi olla vuorovaikutuskäyttäytymisen lähtökohtana. Valmentajien tulisi keskittyä yksilöiden tarpeisiin urheilijana ja kohdistaa ohjeensa ja puheensa juuri heille. (Turnnidge, Côté, Hollenstein & Deakin 2014, 238.) Seuraavaksi tämän *valmentajan vuorovaikutuskäyttäytyminen* -ryhmän artikkelien esittelyn jälkeen päästään tarkastelemaan yksityiskohtaisempia valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueita selkeämpinä kokonaisuuksina.

4.2.3 Ymmärryksen saavuttaminen

Yhteisymmärryksen merkitys valmentajan ja valmennettavien keskuudessa korostuu tämän ryhmän artikkelien lisäksi muidenkin vuorovaikutusosaamisen aihealueiden yhteydessä. Itsensä ymmärretyksi tekeminen ja yhteisten käsitysten hakeminen ovat tärkeä osa vuorovaikutusosaamista. Yhteinen ymmärrys rakentuu vuorovaikutuksessa.

Kolmessa artikkelissa (Debanne, Fontayne & Bourbousson 2014; Macquet 2013; Okado 2013) lähestyttiin tarkemmin näitä taitoja, joita tarvitaan yhteisen ymmärryksen luomiseksi. Valmentajan ja valmennettavan välillä on havaittu ymmärrystä kolmella eri tasolla. Ensimmäinen taso on ymmärtämättömyyden taso. Tällöin valmentaja ja valmennettava ovat eri mieltä asioista. He eivät kuitenkaan tiedä sitä, koska eivät ole keskustelleet asiasta. Toinen taso on yhteensopiva ymmärrys. Siinä valmentajan ja valmennettavat ajatukset menevät yhteen heidän tietämättään. Kolmas, ja tavoiteltava taso, on yhteisen ymmärryksen taso, jossa valmentaja ja valmentaja ovat käsitelleet

näkemyksiään vuorovaikutuksessa, ja heillä on yhteinen käsitys asioista. (Macquet 2013, 295.)

Ymmärryksen saavuttamiseen vaadittavat taidot kattavat valmentajan kyvyn ymmärtää, hyödyntää ja koordinoita omia resurssejaan olla vuorovaikutuksessa. Nämä resurssit käsittävät verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän, joita valmentajan tulisi osata hyödyntää yhdessä niin, että ne tukevat toisiaan. Valmentaja voi esimerkiksi nyrkkeilyssä samanaikaisesti ohjeistaa urheilijoita sanallisesti ja tukea sitä näyttämällä malliesimerkin opeteltavasta lyönnistä. (Okado 2013, 400.)

Valmentajan tehtäväksi muodostuu keskustelujen aloittaminen ja vuorovaikutuksen ylläpitäminen. Valmentajan on tärkeää esittää kysymyksiä, joilla pidetään huolta yhteisymmärryksen muodostumisesta. (Macquet 2013, 295.) Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että yhteisen ymmärryksen saavuttamiseksi myös urheilijoiden tulee kuunnella valmentajaa ja osallistua keskusteluun, jotta yhteisymmärrys voidaan saavuttaa ja ylläpitää. (Okado 2013, 400.)

Ymmärryksen rakentaminen pelissä riippuu pelitilanteesta ja menestyksestä. On havaittu, että valmentajat keskittyvät enemmän suoritusten käsittelemiseen ja korjaamiseen (procedural knowledge) kuin selittävän tiedon antamiseen (declarative knowledge). Pelinaikainen suoritukseen liittyvän ymmärryksen rakentaminen näyttäytyy enemmän tiedonjakamisena kuin jaetun ymmärryksen saavuttamisena. (Debanne, Fontayne & Bourbousson 2014, 603.) Tämä on ymmärrettävää, koska monissa lajeissa erätauot ja aikalisät ovat todella lyhyitä. Näissä tilanteissa valmentajalla on erityisiä haasteita ohjeiden ytimekkäässä ja selkeässä muotoilemisessa ja ajanhallinnassa. Valmentajien onkin erityisen tärkeää ottaa huomioon ymmärryksen saavuttaminen pelitilanteissa.

Tähän ryhmään sisällytettiin myös artikkeli (Masterson, Davies & Masterson 2006), jossa tarkasteltiin valmentajien puheen tauotusta ja sanavalintoja. Sen mukaan valmentajat käyttävät harvoin taukoja ja toistoa hyväkseen puheessaan. Sen sijaan jargonia käytetään paljon. Harrastustoimintaa valmentavien sanallinen ilmaisu näyttää olevan epäselvempää ja vaikeammin rakennettua, kuin kilpavalmentajien. Artikkelista

käy myös selville, että toiminnan aikana valmentajien ilmaisut ovat lyhyempiä ja ytimekkäämpiä, kuin paikallaan ollessa. (Masterson, Davies & Masterson 2006, 39.)

Ymmärryksen saavuttamisen taidot ovat merkittävässä roolissa valmentajan vuorovaikutusosaamisessa. Valmentaja ei voi olettaa urheilijoiden ymmärtävän täydellisesti mitä hän tarkoittaa ilman vuorovaikutusta hänen ja urheilijoiden välillä. Valmentajan tulisi pitää huolta, että esimerkiksi muodostelmaluistelijoilla on yhteinen käsitys esitettävän ohjelman kulusta ja joukkueurheilijoilla taas pelitaktiikasta, jotta yhteistyö onnistuu ja kaikki joukkueen jäsenet voivat antaa parhaan mahdollisen panoksen yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

4.2.4 Valta ja vaikuttaminen

Valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymisellä on suuri vaikutus urheilijoiden ajatteluun, asenteisiin ja toimintaan. Esimerkiksi se, miten valmentaja viestii esimerkiksi naisurheilijoille ruoasta ja ulkonäöstä, vaikuttaa suuresti heidän kehonkuvaansa ja terveysvalintoihinsa (Beckner & Record 2016, 370). Tämän ryhmän kaikkia 11 artikkelia yhdistää se, että niissä esiintyvät taidot liittyvät valmentajan valtaan, vaikuttamisen taitoihin ja johtamiskäyttäytymiseen.

Vallan käyttö (power use)

Valta näyttäytyy merkittävänä tekijänä valmentajan ja valmennettavan välisessä suhteessa (Cranmer & Goodboy 2015; Turman 2006). Valmentajan vallankäyttötapa näyttää olevan ennustava tekijä urheilijoiden käsitykselle valmentajan ja valmennettavan välisen vuorovaikutuksen symmetriasta. Tällä tarkoitetaan vuorovaikutuksen vastavuoroisuutta. Palkitsemisvallalla (reward power), ihailuvallalla (referent power) ja eksperttivallalla (expert power) on yhteys vastavuoroiseen vuorovaikutukseen, kun taas pakkovalta yhdistetään yksisuuntaiseksi. (Cranmer & Goodboy 2015, 623.)

Valmentajan vallankäyttötapa näyttää vaikuttavan myös urheilijoiden palauteorientaatioon ja tyytyväisyyteen vuorovaikutusta kohtaan (Cranmer & Goodboy 2015, 627). Palkitsemisvallan ja eksperttivallan käytöllä näyttää olevan yhteys tyytyväisyyteen (Turman 2006, 273). Palkitsemisvallalla tarkoitetaan positiivista palautetta, kannustamista ja vahvistusta urheilijan toiminnalle. Valmentaja voi esimerkiksi antaa jollekin pelaajalle kapteenin statuksen tai enemmän peliaikaa kentällä. Valmentajat käyttävät palkitsemisvaltaa erityisesti uusien pelaajien keskuudessa, muun muassa antamalla heille “uuden pelaajan” statuksen. Urheilijat, jotka eivät saa positiivista palautetta ja huomiota valmentajalta, lopettavat todennäköisimmin lajin harrastamisen. Huomionarvoista on, että urheilijoihin, jotka luottavat itseensä korkean pelistatusensa takia, kohdistuu eniten palkitsemisvaltaa. Taas ne pelaajat, jotka kaipaivat eniten positiivista vahvistusta toiminnalleen, saavat sitä vähiten. (Turman 2006, 279.)

Valmentajan johtamiskäyttäytyminen

Tähän valtaan ja vaikuttamiseen keskittyvän ryhmän artikkeleihin sisällytettiin myös valmentajan johtamiskäyttäytymistä käsittelevät artikkelit. Valmentaminen voidaan ajatella johtamisena. Johtaja-asemaan liittyy jo sisäänkirjoitettuna valtaa. Johtaminen nähdään viestinnällisestä näkökulmasta pitkälti vuorovaikutuksena. Kahdeksassa artikkelissa keskityttiin tutkimaan valmentajan johtamista vuorovaikutuskäyttäytymisen tasolla. Vaikka johtamistyyliin liitetään muutakin kuin johtajan vuorovaikutus, näen johtamiskäyttäytymisen ja johtamistyylien tulevan näkyväksi vuorovaikutuksessa. Valmentajan tulisi mielestäni ymmärtää ja tiedostaa omaa johtamiskäyttäytymistään, osata soveltaa sitä tilanteen vaatimalla tavalla ja ymmärtää, millaisia seurauksia omalla käyttäytymisellä voi saada aikaan. Valmentajan on oleellista esimerkiksi pohtia oman johtamiskäyttäytymisen positiivisia ja negatiivisia seurauksia valmentajan ja valmennettavan väliseen suhteeseen (Magnusen 2010, 1448).

Valmentajan johtamiskäyttäytymisellä ja urheilijoiden motivaatiolla on havaittu yhteyksiä (Conroy & Coatsworth 2007; Amorose & Anderson-Butcher 2015; Rocchi, Pelletier & Couture 2013). Urheilijoiden motivaatio näyttäytyy sitä korkeampana, mitä enemmän valmentajien käyttäytyminen on autonomis-supportiivista (autonomy-

supportive), eli itsenäisyyttä ja omaa ajattelua tukevaa. Sitä matalampana motivaatio taas näyttäytyy, mitä kontrolloivampaa valmentajien käyttäytyminen on. Autonomisupportiiviseen johtamiskäyttäytymiseen sisältyy monia ominaispiirteitä: vaihtoehtojen tarjoamista; itsereflektion tukemista; haasteisiin kannustamista; palautteen antamista niin, ettei se arvostele ihmistä; tunteiden huomioon ottamista ja yhteistyön mahdollistamista (Conroy & Coatsworth 2007, 673). Näiden piirteiden huomioiminen vaatii erinomaista vuorovaikutusosaamista. Urheilijoiden ja valmentajan korkea motivaatio näyttää myös ennustavan valmentajan tyyliä johtaa itsenäisyyttä tukevasti (Conroy & Coatsworth 2007, 682).

Toisaalta, kontrolloivan johtamiskäyttäytymisen on todettu olevan varsin toimivaa esimerkiksi kauden loppuvaiheessa. Tällöin kuitenkin vaaditaan, että kauden alussa valmentajan vuorovaikutuskäyttäytyminen on ollut ohjeistavaa ja kehuva. Luottavainen ja positiivinen ilmapiiri on tällöin luotu jo kauden alkuvaiheessa, eivätkä urheilijat koe valmentajan käskevää tyyliä enää uhkaavaksi loppukauden aikana. Siinä vaiheessa kautta se on yksinkertaisesti tehokkain tapa valmentajalle viestiä urheilijoille. (Turman 2003, 82.)

Transformationalisella johtamisella näyttää olevan yhteyksiä urheilijoiden hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen (Stenling & Tafvelin 2014). Sillä tarkoitetaan johtajan ja johdettavan sosiaalisen yksikön välille muodostuvaa vuorovaikutusprosessia, jossa johtaja vahvistaa seuraajien tietoisuutta ja ymmärrystä moraalisisista arvoistaan ja heitä inspiroivista visioista. Lisäksi tässä prosessissa johtaja rohkaisee seuraajia nousemaan omien tavoitteidensa ja kiinnostuksenkohteensa yläpuolelle yhteisen hyvän vuoksi. (Bass 1985 Stenling & Tafvelin 2014, mukaan.) Transformationaalinen valmentaja on roolimalli, jota urheilijat ihailevat ja joka selkiyttää ryhmän tavoitteita. Hän toimii myös motivoijana, jotta nämä tavoitteet saavutettaisiin. Tällainen valmentaja myös rohkaisee urheilijoita tekemään omia päätöksiään ja auttaa heitä ymmärtämään omia vahvuuksiaan. (Stenling & Tafvelin 2014.) Valmentajien olisi hyvä mukailla transformationaalista valmentamista luodakseen innostavan, inspiroivan ja motivoivan ilmapiirin joukkueeseen.

Valmentajalla on valta päättää, mihin asioihin urheilijoiden kanssa keskitytään ja mitkä ovat tärkeimpiä tavoitteita. Mikäli valmentaja keskittyy enemmän urheilijoiden oppimiseen kuin pelkkään voittamiseen, urheilijoille saattaa muodostua helpommin arvostava käsitys urheilua, opetettavia asioita joukkuekavereita ja valmentajaa kohtaan. Positiivisella palautteella, sosiaalisella tuella ja ohjeistuksella onkin yhteyksiä urheilijoiden oppimiseen. (Turman & Schrodt 2004). Voittamiseen tähtäävän käyttäytymisen sijaan valmentajan tulisi käyttäytymisellään muodostaa urheilijoille sellainen vuorovaikutusympäristö, joka tukee hyvän urheilijaminän (sportpersonship) kehittymistä. Tämä tapahtuu roolimallina toimimisena, hyvää urheilijamaista käyttäytymistä vahvistamalla sekä vuorovaikutuksen merkitystä korostamalla ja siihen kannustamalla. (Bolter & Maureen 2013, 45.)

4.2.5 Valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpitotaidot

Valmentajan vuorovaikutusosaamisella on suuri rooli vuorovaikutussuhteiden kehittämisessä. Relationaalisella viestinnällä tarkoitetaan suhteeseen liittyvää viestintää. Relationaalisen viestinnän ulottuvuus kuvaa tässä yhteydessä sitä, millaisena valmentaja ja valmennettava näkevät heidän välisen suhteen, millaisena he näkevät itsensä suhteessa, miten he suhtautuvat toisiinsa ja miten he tulkitsevat toisen suhtautuvan itseensä. Tähän ryhmään sisällytettiin yhteensä seitsemän artikkelia. Ryhmän artikkelit keskittyvät niihin taitoihin, joiden avulla valmentaja parhaiten pystyy pitämään yllä hyvää vuorovaikutussuhdetta valmennettaviinsa. Näitä teemoja ovat muun muassa välitön vuorovaikutuskäyttäytyminen, luottamuksen rakentaminen sekä koheesion ja ilmapiirin luominen. Myös sosiaalisen tuen osoittamista ja palautetta käsittelevät artikkelit voitaisiin liittää tähän ryhmään. Tämä alaluku toimiikin hyvin myös johdatteluna niihin.

Valmentajilla on osoitettu olevan seitsemän erilaista strategiaa, joilla he ylläpitävät suhdettaan urheilijoihin (Rhind & Jowett 2010, 119). Näitä ovat konfliktien hallinta, avoimuus, positiivisuus, motivointi, neuvominen, sosiaalinen tuki ja sosiaaliset verkostot. Konfliktin hallinta keskittyy niihin taitoihin, joilla valmentajat ennaltaehkäisevät suurten konfliktien syntymisen. Valmentajan positiivisuuteen

käsitetään tässä yhteydessä myös reiluus, ulkoisen paineen sietokyky, ja kyky mukautua erilaisiin tilanteisiin. Motivoinnilla tarkoitetaan niitä taitoja, joilla valmentaja motivoi urheilijoita suoriutumaan paremmin ja tekemään harjoittelusta antoisampaa.

Valmentajan välitön vuorovaikutuskäyttäytyminen (immediacy behaviors) näyttäytyy merkittävänä tekijänä urheilujoukkueiden menestymiselle ja urheilijoiden tyytyväisyydelle (Turman 2008, 172). Välittömällä käyttäytymisellä tarkoitetaan sellaista sanallisia ja nonverbaalista vuorovaikutusta, joka on avointa, vastavuoroista ja keskittyy enemmän “meihin” kuin yksilöihin. Muun muassa kosketus, katsekontaktin ottaminen, rento pukeutuminen ja vapautunut asento kuvastavat välittömyyttä. Tällainen vuorovaikutuskäyttäytyminen vähentää fyysistä ja psykologista etäisyyttä. (Gorham 1988 Turmanin 2008, 164 mukaan.)

Koheesion muodostuminen

Kolme artikkelia (Jowett & Chaundy 2004; Turman 2003; Turman 2008) käsitteli valmentajan roolia urheilujoukkueen koheesion muodostumisessa. Koheesiolla tarkoitetaan ryhmän jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Valmentajan välitön vuorovaikutuskäyttäytyminen on merkittävä ennustava tekijä urheilujoukkueen koheesiolle ja sosiaaliselle attraktiolle (Turman 2008, 173). Valmentajan johtamiskäyttäytyminen ja valmentaja–valmennettava -suhteen laatu näyttävät ennustavan erityisesti tehtäväkeskeisen koheesion muodostumista (Jowett & Chaundy 2004, 310).

Urheilujoukkueen koheesiota edistäviä tekijöitä ovat rehentely, sarkasmi ja hyväntahtoinen kiusaaminen sekä motivoivat kannustuspuheet ja joukkueen yhteinen usko menestykseen (team prayer). Myös valmentajan omistautuminen valmentamiselle ja hänen asenteensa koko joukkuetta kohtaan ovat merkittäviä tekijöitä koheesion muodostumisessa. (Turman 2003, 94–99.)

Tärkeää on, että valmentaja mahdollistaa urheilijoiden pääsevän itse luomaan koheesiota esimerkiksi yhteisten tavoitteiden asettamisen kautta. Tämä onnistuu myös esimerkiksi järjestämällä urheilijoille tarpeeksi aikaa yhteiseen ajanviettoon ja

rohkaisemalla heitä viettämään aikaa treenien ulkopuolellakin. Merkittäviä koheesiota estäviä tekijöitä ovat epäoikeudenmukainen kohtelu, nolaaminen ja naurunalaiseksi saattaminen. (Turman 2003, 94–99.) Valmentajan tulisikin välttää tällaista vuorovaikutuskäyttäytymistä koheesion muodostumista tukeakseen.

Positiivinen ilmapiiri ja luottamus

Autonomis-supportiivinen valmennusilmapiiri (coaching climate) liittyy urheilijoiden hyvinvointiin (Cronin & Allen 2015, 67). Tällä tarkoitetaan urheilijoiden vuorovaikutustaitoja, kognitiivisia taitoja, oma-aloitteisuutta ja tavoitteiden asettamista edistävää vuorovaikutusta. Valmentajalla pystyy luomaan tällaisen ilmapiirin monilla erilaisilla taidoilla. Näitä taitoja ovat urheilijoiden kuunteleminen, tunteiden näyttämisen hyväksyminen, oma-aloitteisuuteen ja kysymysten esittämiseen kannustaminen, luottamuksen osoittaminen sekä rakentavan palautteen antamisen taidot. Näillä taidoilla pystytään vaikuttamaan positiivisesti muun muassa urheilijoiden itsetuntoon ja motivoimaan heitä omien taitojensa kehittämiseen. (Cronin & Allen 2015, 68–69.)

Kuten jo teoriataustassa mainittiin, luottamus on ilmiö, joka rakentuu vuorovaikutuksessa. Urheilijoiden luottamuksella valmentajaa kohtaan on merkittävä rooli urheilujoukkueiden suorittamiseen (Dirks 2000, 1008). Toisaalta luottamus on tuotosta menestymisestä mutta se on myös edellytys sille. Luottamuksen myötä urheilijat pystyvät sivuuttamaan ja unohtamaan epäilykset, kysymykset ja oman edun tavoittelun. Näiden sijaan korkean luottamuksen ansiosta he paneutuvat työskentelemään joukkueen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Dirks 2000, 1009.)

Tähän ryhmään sisällytettiin myös artikkeli (Vella, Oades & Crowe 2013), joka käsittelee valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteen laadun ja johtamiskäyttäytymisen yhteyttä joukkueen menestymiseen ja nuorten urheilijoiden positiiviseen kehittymiseen. Transformationaalisella johtamisella ja valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteen laadulla näyttää olevan vahva positiivinen yhteys urheilijoiden kokemuksiin kehittymisestään. Parhaat keinot, joilla valmentaja pystyy tämän ottamaan huomioon vuorovaikutuksessa, ovat urheilijoiden älykkyyden

herättelemine ja omaan harkintaan kannustaminen, huomion kiinnittäminen heidän yksilöllisiin vahvuuksiin sekä käyttäytyminen sopivan roolimallin tavoin. Valmentajan tulisi huomioida nämä asiat niin voiton kuin häviönkin hetkellä. (Vella, Oades & Crowe 2013, 559.)

4.2.6 Sosiaalisen tuen osoittaminen

Sosiaalinen tuki on merkittävä vuorovaikutusilmiö, joka tuottaa hyvinvointia. Sillä tarkoitetaan tässä yhteydessä valmentajan antamaa tiedollista, emotionaalista tai välineellistä tukea urheilijoille. Tiedollinen tuki voi olla esimerkiksi neuvoja tai faktoja, emotionaalinen tuki lohduttamista ja kannustamista ja välineellinen tuki taas jonkinlaista konkreettista apua, kuten rahallista tukemista tai uusien välineiden hankintaa. Tämän ryhmän kuusi artikkelia käsittelevät valmentajien urheilijoille osoittamaa sosiaalista tukea. Sosiaalisen tuen osoittamisen taidot ovat merkittäviä valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpitoon ja edistämiseen liittyviä taitoja.

Sosiaalisella tuella on tutkimuksissa löydetty yhteyksiä urheilijoiden tyytyväisyyteen (Cranmer & Sollitto 2015; Lorimer & Jowett 2009). Urheilijat, jotka kokevat saavansa valmentajiltaan relevanttia tietoa, apua emotionaaliseen ahdistukseen ja arvostusta taidoilleen, ovat ennustettavasti tyytyväisiä valmentajiinsa. Emotionaalisella ja tiedollisella tuella on yhteys myös urheilijoiden tyytyväisyyteen heidän urheilukokemuksistaan. (Cranmer & Sollitto 2015, 261.) Urheilijat kokevat kuuluvansa joukkueeseensa vahvemmin, jos saavat valmentajalta apua ja emotionaalista tukea. Lisäksi itsenäisyyttä korostavat tuen muodot ovat urheilijoille mieluisia. (Reinboth, Duda & Ntoumanis 2004, 308.)

Sosiaalinen tuki on nähty vaikuttavana tekijänä myös johtaja-alaisuuden laadussa. Johtaja-alaisuutta on tutkittu jo tässä tutkielmassa aiemmin avatun LMX-teorian näkökulmasta urheilukontekstissa (Cranmer 2016). Tutkimustulokset tukevat sitä, että valmentajien kannattaisi panostaa erityisesti emotionaaliseen ja arvostavaan tukeen (esteem support), mikäli haluavat kehittää ja vaalia sisäryhmän vuorovaikutussuhteita urheilijoihin (Cranmer 2016, 12).

Urheilijoilla on tarve saada varmistusta omalle toiminnalleen. Valmentajilla on havaittu kuusi tapaa, joilla he vastaavat tähän tarpeeseen vuorovaikutustilanteissa (coach confirmation) (Cranmer & Brann 2015). Ensinnäkin, valmentajat voivat kohdistaa puheensa yksilöllisesti tietyille urheilijoille, jotta he kokevat itsensä ainutlaatuisiksi. Toiseksi, he voivat osoittaa kiinnostuksensa urheilijoiden elämään urheilumaailman ulkopuolella. Lisäksi urheilijoiden rohkaiseminen, suoritusta kehittävän palautteen antaminen, kunnian osoittaminen ja oman panostuksen esiin tuominen tuovat vahvistusta urheilijoiden tekemiseen. (Cranmer & Brann 2015, 198–200.) Hyvä valmentaja käyttää näitä keinoja saadakseen urheilijat tuntemaan olonsa huomatuiksi, arvokkaiksi, ainutlaatuisiksi ja hyväksytyiksi.

Urheilijat kokevat psykososiaalisia haasteita palatessaan loukkaantumisen jälkeen takaisin kilpailemaan. Heillä esiintyy muun muassa itsevarmuuden heikentymistä, eristäytymisen tunnetta joukkueesta ja pelkoa uudesta loukkaantumisesta. Valmentajalla on tärkeä tehtävä auttaa urheilijaa näiden haasteiden ylittämässä. Sosiaalinen tuki on osoittautunut yhdeksi merkittävimmistä auttavista tekijöistä tässä prosessissa. Valmentajan tulisi mukauttaa osoittamansa sosiaalisen tuen muoto kunkin vammasta kärsineen urheilijan kohdalla yksilöllisesti. Näitä muotoja ovat esimerkiksi koko joukkueen kannustaminen tuen antamiseen, roolimallien antaminen, positiivinen ajattelu, uusien tavoitteiden asettaminen ja avoimen vuorovaikutusilmapiirin ylläpitäminen. (Podlog & Diogini 2010, 1200.)

Tähän ryhmään sisällytettiin myös artikkeli (Lorimer & Jowett 2009), joka käsittelee valmentajien empaattista täsmällisyyttä (empathic accuracy). Empaattisella täsmällisyydellä tarkoitetaan koettua tunnetta siitä, kuinka helppoa toisen osallisen tunteita ja ajatuksia on arvella vuorovaikutustilanteessa (Lorimer & Jowett 2009, 205). Sillä on myös todettu olevan vaikutusta urheilijoiden tyytyväisyyteen (Lorimer & Jowett 2009, 209).

4.2.7 Palautetaidot

Tämän ryhmän kymmentä artikkelia kuvaa yhteisesti se, että ne käsittelevät valmentajan vuorovaikutusosaamista positiivisten ja negatiivisten sanomien välittämisessä. Palaute liittyy vuorovaikutustilanteisiin, joissa jollain lailla arvioidaan toisen toimintaa.

Palautetaidot ovat vuorovaikutustaitoja, joiden avulla palaute sanoitetaan tarkoituksenmukaisesti ja kohdennetaan juuri sille kohderyhmälle, jolle se on tarkoitettu. Nämä taidot ovat valmentajalle todella merkittäviä, koska valmentajan tehtävänä on auttaa urheilijoita kehittymään ja suoriutumaan lajissaan paremmin. Valmentajan hyvät palautetaidot siis tukevat urheilijan uran kehittymistä. Ilman valmentajan palautetta kehittyminen vaikeutuu.

Millaista palautetta valmentajien sitten tulisi osata antaa? Valmentajat jakavat yhteisen käsityksen siitä, että tehokas palaute sisältää selkeitä ohjeistuksia ja ajatuksia, aktiivista ja ymmärtäväistä asennetta sekä läsnä olemista ja selkeää yhteisymmärrystä (Moen & Kvalsund 2013, 242). Kun kokeneempia valmentajia verrattiin harjaantumattomampiin valmentajiin, huomattiin palautteen antamisessa eroavaisuuksia. Kokeneempien valmentajien antama palaute on tarkempaa ja kriittisempää kuin kokemattomien valmentajien antama palaute. Kokeneiden valmentajien palaute on lisäksi sanallista, liittyy aiemmin annettuihin palautteisiin ja sitä annetaan useasti suorituksen aikana. Naisvalmentajat näyttävät myös antavan enemmän palautetta miesvalmentajiin verrattuna. (Bortoli, Bertollo, Messina, Chiariotti & Robazza 2010, 458.)

Palaute liitetään usein epäonnistumisiin ja häviämiseen (Capstick & Trudel 2010; Calpe-Gómez, Luján & Santamaría 2013; Sagar & Jowett 2012). Valmentajilla on havaittu esiintyvän neljän tyyppisiä reaktioita, kun urheilijat häviävät kisan. Ensinnäkin, osa valmentajista reagoi tunteellisesti. Tähän voi liittyä negatiivisia, positiivisia ja pidättyväisiä tunteita. Toiseksi, jotkut valmentajat rohkaisevat ja motivoivat urheilijoita positiivisesti häviön jälkeen. Eräät valmentajat taas reagoivat vihamielisesti esimerkiksi huutamalla ja heittelemällä tavaroita. Osa valmentajista keskittyy antamaan palautetta suorituksesta häviön jälkeen. (Sagar & Jowett 2012.)

Valmentajien tulisi miettiä tarkasti, miten he häviöön reagoivat, koska sillä on usein suuri vaikutus urheilijan itseluottamukseen ja tuleviin suorituksiin. Urheilijoiden näkemyksen mukaan valmentajan kurjimmat reaktiot häviön jälkeen ovat negatiivissävytteisiä; vihamielisyys, aggressiivinen käytös, rankaiseminen ja epätarkka suorituksen jälkeinen palaute korostuvat näissä näkemyksissä. Urheilijat toivovatkin valmentajiansa miettivän tarkasti epäonnistumisen jälkeistä reaktiota. He korostavat, että valmentajan tulisi olla kärsivällinen ja arvostaa urheilijan yritystä, antaa selkeitä ja motivoivia ohjeita ja kehitysehdotuksia sekä osata kontrolloida vihamielisiä ja negatiivisia reaktioita. (Sagar & Jowett 2012.)

Valmentajat kokevat järjestäen vaikeaksi kertoa urheilijoille, etteivät he koeajan jälkeen tule valituksi joukkueeseen. Tätä verrataan työelämässä potkujen antamiseen tai huonosti tehtyyn työhön liittyvän palautteen antamiseen. Jotkut valmentajat päättävät hoitaa tämän niin, että lähettävät sähköpostilla listan valituista urheilijoista välttääkseen vuorovaikutustilanteet joukkueen ulkopuolelle jätettyjen urheilijoiden kanssa. Jotkut pyytävät urheilijoiden vanhemmat avuksi tilanteeseen sen helpottamiseksi. Osa valmentajista taas päätyy käymään kunnon keskustelun urheilijan kanssa. Ratkaisun tekemiseen vaikuttaa valmentajan aiemmat kokemukset, oma halu palautteen antamiseen ja urheilijan ikä. Tarvetta näiden tilanteiden palautteenantotaitojen kehittämiseksi on. (Capstick & Trudel 2010, 18–20.)

Vaikka palaute usein liitetäänkin epäonnistumisiin ja häviöön, urheilijat näyttävät kaipaavan enemmän positiivista palautetta onnistumisistaan, kun he kokevat saavansa. He kokevat saavansa liikaa rankaisevaa palautetta (punishment feedback). Positiivinen palautteenantotyyli näyttää olevan yhteydessä myös ryhmätason tehtäväkeskeisen motivaatioilmapiirin kehittymiseen, kun taas negatiivissävytteinen tyyli kehittää yksilöitä korostavaa (ego-involving) motivaatioilmapiiriä. (Stein, Bloom & Sabiston 2012, 488.)

Autonomis-supportiivinen palaute

Kahdessa artikkelissa korostetaan itsenäisyyttä tukevaa palautetta (autonomy-supportive feedback). Sitä annetaan tavalla, joka tukee haluttua lopputulosta ja urheilijan

motivaatiota (Carpentier & Mageau 2013; Mouratidis, Lens & Vansteenkiste 2010). Autonomis-supportiivisuus mainittiinkin jo valtaa ja vaikuttamista käsittelevien johtamiskäyttötymisartikkelien yhteydessä. Idea on sama myös palautteen kohdalla. Autonomis-supportiivinen kriittinen palaute on empaattista, tuo mukanaan vaihtoehtoja ja neuvoja ja perustuu urheilijoille tuttuihin ja selkeisiin tavoitteisiin. Se ei myöskään kohdistu henkilöön vaan asiaan ja sitä annetaan hienotunteisella äänensävyllä. (Carpentier & Mageau 2013, 424.) Ei kuitenkaan riitä, että palaute annetaan pelkästään autonomis-supportiivisella tavalla, vaan sen lisäksi sen täytyy olla perusteltua ja oikein ajoitettua. Valmentajien olisi hyvä oppia antamaan palautetta rakentavalla tavalla, sillä hyvin perusteltu, ajoitettu ja itsenäisyyttä tukevalla tavalla muotoiltu palaute on yhteydessä urheilijoiden motivaatioon ja hyvinvointiin.

Pahoitteluviestit

Kaksi tämän ryhmän artikkeleita (Turman 2005; Turman 2007) käsitteli pahoitteluviestejä (regret messages). Ne ovat etukäteen, toiminnan aikana tai jälkeen sanottuja asioita, joilla osoitetaan pettymyksen tunteita. Valmentajat voivat olla pahoillaan esimerkiksi epäonnesta, häviöstä, virheistä, vioista tai sääntöjen rikkomuksesta. (Turman 2007, 337.) Tällaista vuorovaikutusta esiintyy valmentajilla paljon erityisesti pelitilanteissa. Pahoitteluviestejä on havaittu kuutta eri tyyppiä. Niiden käyttö vaihtelee joukkueen menestyksen mukaan. (Turman 2007, 347.) Tällaisten viestien kohdalla valmentajien olisi tärkeää miettiä tarkasti, mitä he pahoitteluviesteillä tavoittelevat ja vahvistavatko nämä viestit näihin tavoitteiden saavuttamista. On merkityksellistä, mitä, milloin ja erityisesti miten valmentajat asiat sanovat.

Ensinnäkin, valmentajat kokevat olevansa vastuussa ensimmäisen puoliajan/erän tapahtumien syiden etsimisessä (accountability regret). Näiden sanomien avulla valmentajat haluavat kertoa, miksi he ovat häviöllä tai johdossa. Voitolla olevien joukkueiden valmentajat saattavat etsiä syitä esimerkiksi tuurista tai vastapuolen huonosta suorittamisesta. Häviöllä olevien joukkueiden valmentajat taas saattavat keskittyä yksilöiden epäonnistumisiin. Näiden viestien päätavoitteena on tehdä selväksi, mitä seuraavan puoliajan/erän aikana tulisi saada aikaiseksi. Yksilön suoritukseen kohdistuvat pahoitteluviestit pyrkivät korostamaan yksilöiden tekemiä virheitä ja

tuomaan esiin, miten olisi pitänyt toimia, jotta huono suoritus olisi vältetty.

Kollektiivisen epäonnistumisen esiintuomisen (collective failure regret) taustalla on sen selväksi tekeminen, millainen yhteys heidän suorituksellaan oli valmentajan ja joukkuekavereiden pettymykseen. (Turman 2005, 125–128.)

Sosiaalisen merkityksen sisältävät pahoitteluviestit (social significance regret) taas keskittyvät korostamaan asian suurempaa merkitystä koko joukolle. Esimerkiksi pelin merkitystä korostetaan sillä, että on kyseessä kauden viimeinen peli. Mieltä parantavien viestien (regret reduction) tarkoituksena on vähentää pelaajien harmia häviöstä ja kiinnittää heidän huomionsa esimerkiksi siihen, mitä häviöstä opittiin. Viimeisenä ovat tulevaisuutta koskevat pahoitteluviestit (future regret), joilla tehdään selväksi jokin tulevan pelin menestykseen liittyvä seikka. Esimerkiksi se, että pelaajat tulevat katumaan, jos häviävät tärkeän pelin. (Turman 2005, 129–131.)

4.2.8 Oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointi

Valmentajan oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointiin liittyviä artikkeleita löytyi kaksi. (Millar, Oldham & Donovan 2011; Pérez, Seoane & García 2015)

Molempien artikkeleiden tulokset korostavat tarvetta valmentajien oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektoinnin kehittämiseksi. Jotta valmentajan ja valmennettavan vuorovaikutussuhteesta olisi mahdollisimman paljon hyötyä urheilijan kehitykselle, tulisi valmentajan tietää, millainen vuorovaikutuskäyttäytyminen tukee urheilijaa parhaiten. Tähän liittyy myös ymmärrys siitä, millainen oppija urheilija on, jotta valmentaja voi muokata käyttäytymistään tukemaan tätä oppimistapaa. (Millar, Oldham & Donovan 2011, 511.) Valmentajan toiminnalla on suoria vaikutuksia joukkueen suoriutumiseen. Täten valmentajan tulee tietää, mitä hän tekee ja miksi hän tekee niin. (Pérez ym. 2015, 5.)

Valmentajien näyttää olevan vaikeaa muistella omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään jälkikäteen. He eivät muista tarkasti antamia ohjeita tai niiden sisältöjä. Valmentajat muistelevat tukevansa ja rohkaisevansa urheilijoita sekä antavan neuvoja ja pitävän kuria huomattavasti vähemmän, kuin he todellisuudessa tekevät. Valmentajat myös

sivuuttavat urheilijoiden tekemiä virheitä paljon useammin, kuin he muistavat tehneensä. (Pérez ym. 2015, 5.) Nämä löydökset tukevat tarvetta valmentajien oman toiminnan arvioinnin kehittämiseen, jotta he olisivat tietoisempia vuorovaikutuskäyttäytymisestään. Hyvänä alkuna voidaan pitää jo sitä, että valmentaja alkaa tiedostaa omaa käyttäytymistään ja pikkuhiljaa pohtia sen taustalla vaikuttavia tekijöitä.

4.2.9 Haastavat vuorovaikutustilanteet

Valmentajan tulee osata toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti myös vaikeissa tilanteissa. Hänen tulee miettiä omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään eettisestä näkökulmasta. Valmentajalla täytyy myös olla taidot haastavien tilanteiden ratkaisemiseksi. Tähän viimeiseen ryhmään kuuluu seitsemän artikkelia, jotka käsittelevät oikeudenmukaista vuorovaikutuskäyttäytymistä, verbaalista aggressiota ja haastavissa tilanteissa tarvittavia vuorovaikutustaitoja.

Vuorovaikutusongelmat

Kaksi artikkelia (Kristiansen, Tomten, Hanstad & Roberts 2012; Laios & Theodorakis 2001) käsitteli vuorovaikutusongelmia valmentajan ja valmennettavien välisissä vuorovaikutussuhteissa. Valmentajien kohtaamia vuorovaikutushaasteita ovat esimerkiksi melu, kielitaidon puute, vähäinen käytettävissä oleva aika, urheilijoiden erilainen näkemys valmentajan sanomisista, heidän negatiivinen asennoituminen sekä heidän erilaiset tunnetilat. Valmentajien täytyykin osata ottaa nämä haasteet huomioon vuorovaikutustilanteissa. Heidän muun muassa täytyy ilmaista itseään selkeästi ja ytimekkäästi, jotta lyhyiden aikaisien aikana he ehtisivät kertoa asiansa urheilijoille. Valmentajan tulisi myös pyrkiä kehittämään osaamistaan ja käyttämään sellaista kieltä, jota mahdollisimman moni urheilija ymmärtää. Tämä helpottaa yhteisen ymmärryksen rakentamista joukkueen kesken. Valmentajilla olisi hyvä myös olla valmiudet tukea urheilijoita heidän henkilökohtaisissa ongelmissaan sekä koko joukkuetta yhteisten haasteiden kohtaamisessa. (Laios & Theodorakis 2001, 104–105.)

Vuorovaikutusongelmat valmentajan ja valmennettavan välisessä suhteessa saattavat aiheuttaa ikäviä seurauksia. Valmentajan antaman tuen puute voi aiheuttaa urheilijan positiivisen kehityksen pysähtymistä ja itsevarmuuden heikkenemistä. Kuuntelemisen ja luottamuksen puute taas voivat ajaa urheilijan liialliseen treenaamiseen ja loukkaantumisiin. Myös liian haastavien tavoitteiden asettaminen urheilijoille voi saada heidät kokemaan liikaa epäonnistumisia. (Kristiansen, Tomten, Hanstad & Roberts 2012, 161.)

Oikeudenmukainen vuorovaikutuskäyttäytyminen

Valmentaja pystyy ennakoimaan tiedossa olevia haasteita monilla hänen ja urheilijoiden välistä vuorovaikutusta parantavilla keinoilla. Valmentajan tulisi vuorovaikutuskäyttäytymisellään kehittää luotettavaa ja avointa ilmapiiriä hänen ja urheilijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Tähän liittyy ystävällisyys, yhdenmukainen kohtelu ja avoimuus uusille ideoille ja näkemyksille. Hänen tulisi toiminnallaan kehittää positiivista asennetta kannustamalla ja palkitsemalla urheilijoita. Olisi tärkeää, että hän myös kuuntelisi urheilijoita aktiivisesti, kehittäisi nonverbaalista viestintäänsä tukemaan sanallista ilmaisua sekä loisi toimivia viestintäkäytänteitä joukkueeseen. (Laios & Theodorakis 2001, 105–106.)

Valmentajan oikeudenmukaisuudella on havaittu selkeä yhteys urheilijoiden sitoutumiseen ja luottamukseen. Oikeudenmukainen vuorovaikutuskäyttäytyminen on kriittinen tekijä sitoutumisen muodostumisessa. Sitoutunut urheilija, joka luottaa valmentajaansa, osallistuu aktiivisemmin vuorovaikutukseen valmentajan kanssa ja työskentelee kovemmin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Täten valmentaja pystyy vaikuttamaan koko joukkueen suoritukseen. Mitä enemmän urheilija luottaa valmentajaansa, sitä halukkaampi hän on yhteistyöhön tämän kanssa. Sitoutuminen, luottamus ja yhteistyö taas parantavat hänen suorituskyykyään. (Nikbin, Hyun, Iranmanesh & Foroughi 2014, 573.) Luottamusta käsiteltiin jo valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteen ylläpitoa käsittelevien artikkelien ryhmässä. Se on erittäin merkittävä vuorovaikutuksessa rakentuva ilmiö, jonka saavuttamista valmentajan tulisi pyrkiä tavoittelemaan vuorovaikutuskäyttäytymisellään.

Verbaalinen aggressio

Neljä artikkelia (Bekiari 2014; Martin, Rocca, Cayanus & Weber 2009; Ruggiero & Lattin 2008; Walters ym. 2012) käsitteli valmentajien aggressiivista vuorovaikutuskäyttäytymistä. Palautetaitoja käsittelevän ryhmän artikkeleissa on otettu hieman jo kantaa valmentajien negatiivissävytteiseen käytökseen, mutta tämän ryhmän artikkeleissa se nousi merkittävimmäksi tekijäksi. Verbaalisella aggressiolla tarkoitetaan toiseen henkilöön sanallisesti kohdistuvaa negatiivissävytteistä arvostelua ja halventamista, jolla pyritään toisen loukkaamiseen.

Valmentajan positiivinen vuorovaikutuskäyttäytyminen liitetään vahvasti urheilijoiden motivaatioon. Negatiivisella käyttäytymisellä taas on selkeä yhteys urheilijoiden motivaation vähenemiseen. (Martin, Rocca, Cayanus & Weber 2009, 236) On havaittu, että usein urheilujoukkueissa on vähintään yksi henkilö, joka saa osakseen pelkkiä negatiivisia kommentteja (Walters ym. 2012, 212).

Valmentajan verbaalinen aggressio liitetään komentelemaan johtamistyyliin ja sillä on merkittävä yhteys urheilijoiden ahdistuneisuuteen ja pelkoon. Sillä on havaittu negatiivinen merkittävä yhteys nautintoon, vaivannäköön, taitoihin ja demokraattiseen johtamistyyliin. Toisin sanoen, verbaalinen aggressio ei ole kannattava keino pyrkiä vaikuttamaan urheilijoihin. (Bekiari 2014, 118.)

Vaikka valmentaja henkilökohtaisessa elämässä olisi mitä mieltä tahansa esimerkiksi ihonväristä tai sukupuolesta, se ei saisi aiheuttaa negatiivisia seurauksia urheilijoille. Valmentajien tulisi kontrolloida omaa käyttäytymistään eettisten periaatteiden mukaisesti sekä miettiä seurauksia, joita heidän sanomisillaan on. Verbaalisella aggressiolla on ikäviä seurauksia urheilijoiden itsetuntoon ja suoriutumiseen. Urheilijat kokevat valmentajan verbaalisen aggressiivisuuden uhkailemisena, valmentajalle velkaa olemisena, omanarvontunteen vähenemisenä, rangaistuksena sekä loukkauksena itseä ja omaa toimintaa kohtaan (Ruggiero & Lattin 2008, 113).

Naisten ja miesten sekä eri urheilulajeja valmentavien valmentajien vuorovaikutuskäyttäytymisessä näyttää olevan eroja negatiivissävytteisten kommenttien osalta. Eräässä tutkimuksessa (Walters ym. 2012, 212) miesvalmentajat esittivät 29 % enemmän negatiivisia kommentteja enemmän kuin naisvalmentajat. Tutkimuksen myötä havaittiin myös, että esimerkiksi rugbyvalmentajat antavat huomattavasti (70–80 %) enemmän negatiivisia kommentteja kuin jalkapallo- tai verkkopallovalmentajat. Voi olla niin, että erityylyisiin urheilulajeihin sopii erilainen valmentajan vuorovaikutuskäyttäytyminen. Lajista ja sukupuolesta huolimatta, valmentajien tulisi ottaa huomioon urheilijoiden tarve positiivisuuteen ja kannustukseen ja näiden yhteys heidän motivaatioon, tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin.

4.3 Artikkeleissa käytetyt menetelmät

Tässä alaluvussa esitellään kirjallisuuskatsauksen artikkeleissa käytettyjä tutkimusmenetelmiä. Niitä käsitellään edellisessä alaluvussa esitettyä aihealuejakoa mukailleen. Urheiluvalmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevistä tutkimuksista 21:ssä otoksena olivat itse valmentajat tai valmentajat ja heidän valmentamansa urheilijat. Muissa 32 tutkimuksessa tutkittiin ainoastaan urheilijoiden näkemystä heidän tämänhetkisen tai aiempien valmentajiensa vuorovaikutuskäyttäytymisestä.

TAULUKKO 6 Artikkeleissa käytetyt menetelmät aihealueittain jaoteltuna

Aihealueet	Tutkimusmenetelmä			
	Kysely	Observointi	Haastattelu	Monimetodinen
Yleinen vuorovaikutuskäyt. (6 kpl)	2	3	2	2
Ymmärryksen saavuttaminen (4 kpl)	-	4	1	1
Valta ja vaikuttaminen (11 kpl)	10	-	1	-
Vuorovaikutussuhteen ylläpito (7 kpl)	6	-	2	1
Sosiaalisen tuen osoittaminen (6 kpl)	4	1	2	1
Palautetaidot (10 kpl)	5	4	1	-
Vuorovaikutuskäyt. reflektointi (2 kpl)	2	2	-	2
Haastavat vuorovaikutustilanteet (7 kpl)	4	1	2	-
Yhteensä	33	15	11	7

Urheiluvallmentajien vuorovaikutusosaamisen tutkimus painottuu määrälliseen tutkimukseen. Taulukosta 6 (ks. edellinen sivu) nähdään tutkimuksissa käytetyt metodit aihealueittain jaoteltuna. Artikkeleissa esiintyi kyselytutkimuksia, observointitutkimuksia ja haastattelututkimuksia. Kyselytutkimus oli selkeästi käytetyin (62,3 %) menetelmä valmentajan vuorovaikutusosaamista käsittelevissä tutkimuksissa. Toiseksi käytetyin menetelmä oli 15 tutkimuksessa (28,3 %) esiintynyt observointitutkimus. Haastattelumenetelmää taas käytettiin 11 tutkimuksessa (20,8 %), eli noin joka viidennessä tutkimuksessa. Esiteltyjen menetelmien lisäksi yhdessä tutkimuksessa (Dirks 2000) käytettiin kahden muun menetelmän lisäksi tukena myös arkistotutkimusta. Seitsemässä tutkimuksessa (13,2 %) käytettiin vähintään kahta eri menetelmää.

Observointi-metodiryhmä käsittää tutkimuksissa käytetyt erilaiset havainnointitutkimukset, kuten pelianalyysit ja videoinnit. Kysely-ryhmään taas sisällytettiin erilaiset kyselylomakkeilla tehdyt tutkimukset. Tutkimuksissa käytettiin esimerkiksi avoimia, strukturoituja ja metaperspektiivisiä kyselylomakkeita sekä erilaisia arvokyselyjä. Haastattelu-metodiryhmä taas käsittää kaikki erilaiset haastatteleamalla toteutetut tutkimukset. Artikkeleissa ilmeni esimerkiksi syvähaastatteluja, ryhmähaastatteluja ja puolistrukturoituja haastatteluja.

Valmentajan yleistä vuorovaikutusosaamista lähestyvissä tutkimuksissa on käytetty tasapuolisesti kyselylomakkeita, haastatteluja ja observointia menetelmänä. Kahdessa näistä artikkeleista aihetta lähestyttiin monen menetelmän avulla. Ymmärryksen saavuttamista käsittelevissä tutkimuksissa taas on kaikissa käytetty observointia tutkimusmenetelmänä. Yhdessä tutkimuksessa ymmärryksen saavuttamista on observoinnin lisäksi tutkittu myös haastattelumenetelmän avulla.

Valmentajan johtamiskäyttäytymistä ja vallan käyttöä on tutkittu lähes yksipuolisesti kyselymenetelmällä. Vain yhdessä tutkimuksessa 11:stä tätä aihetta on lähestytty jonkin muun menetelmän avulla. Kyseinen tutkimus on toteutettu haastattelumenetelmällä. Observointi- eikä monimenetelmäisiä tutkimuksia ollut tässä ryhmässä ainuttakaan.

Vuorovaikutussuhteiden ylläpitoa käsittelevän ryhmän tutkimukset painottuvat yhtä lailla kyselymenetelmän käyttämiseen. Kuudessa tutkimuksessa seitsemästä on käytetty kyselylomaketta ja kahdessa haastattelua. Yhdessä tutkimuksessa käytettiin sekä kyselylomaketta että haastattelua. Observointitutkimuksia tässä ryhmässä ei ollut ollenkaan.

Valmentajan sosiaalisen tuen osoittamista käsittelevien artikkeleiden kohdalla esiintyy kaikkia kolmea tutkimusmenetelmätyyppiä. Eniten niissä painottui kyselymenetelmä, jolla on tehty neljä tutkimusta. Haastattelumenetelmään pohjautuu kaksi tutkimusta ja observointimenetelmään ainoastaan yksi. Yhdessä tämän ryhmän kuudesta artikkelista käytettiin kahta menetelmää. Palautetaitoja käsittelevissä tutkimuksissa menetelmät ovat painottuneet sekä kysely- että observointimenetelmään. Ensimmäisenä mainitulla menetelmällä on tehty viisi tutkimusta ja toisella neljä. Vain yhdessä valmentajan palautteenantotaitoja käsittelevässä tutkimuksessa käytettiin haastattelumenetelmää, eikä yhdessäkään käytetty enempää kuin yhtä menetelmää.

Molemmat valmentajan oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointia käsittelevät tutkimukset ovat monimenetelmäisiä. Niissä on lähestytty kyseistä aihetta sekä observoinnin, että kyselylomakkeen avulla. Haastavia vuorovaikutustilanteita käsittelevän ryhmän artikkeleissa esiintyi kaikkia kolmea menetelmää. Menetelmistä eniten painottui kyselymenetelmä, jonka avulla on tehty neljä tutkimusta. Toisena tulee haastattelututkimus kahdella kyseiseen menetelmään pohjautuvalla tutkimuksella ja vähiten esiintyi observointitutkimuksia, joita oli vain yksi. Tätä aihetta käsittelevissä tutkimuksissa ei käytetty useampaa kuin yhtä menetelmää tutkimusta kohden.

5 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN ARVIOINTI

Monet tekijät vaikuttivat tämän tutkielman kokonaisuuteen ja sen toteuttamisen aikana tehtyihin valintoihin. Näitä tekijöitä on hyvä pohtia kriittisesti. Kirjallisuuskatsausta arvioitaessa on otettava huomioon, että syntynyt tuotos mukailee täysin yksilön subjektiivista ajatteluprosessia. Olisi luotettavuuden kannalta parempi, jos kirjallisuuskatsauksen tiedonhakuprosessin tekisi vähintään kaksi tutkijaa. Tällöin artikkelien valinta ei jäisi pelkästään yhden henkilön tulkinnan varaan. Tämän tutkielman osalta se ei kuitenkaan ollut mahdollista.

Kirjallisuuskatsausta tehdessä otin monipuolisesti huomioon erilaiset viestinnän, liikunnan ja psykologian tietokannat. Kirjallisuuskatsauksen artikkelien tutkimusten kohdetta, eli urheiluvalmentajia, on oletettavasti tutkittu eniten liikuntatieteiden näkökulmasta. Täten on perusteltua, että toteutin tiedonhakua viestinnän tietokantojen lisäksi myös muiden alojen tietokannoissa, jotta monipuolinen ymmärrys ilmiöstä kokonaisuudessaan lisääntyy. On mahdollista, että hyödyntämieni tietokantojen ulkopuolelle on jäänyt näistä näkökulmista poikkeavia artikkeleita.

Valmentajan vuorovaikutusosaamiseen liittyvä tiedonhaku tuotti paljon artikkeleita. Niiden läpikäyminen pitkän ajanjakson aikana oli haastavaa, sillä kriteerit artikkelien valitsemiselle muotoutuivat sitä mukaa, kun kävin artikkeleita läpi. Tähän haasteeseen pyrin vastaamaan tekemällä kaksi erillistä tiedonhakuprosessia. Ensin toteutin tiedonhakua eri tietokannoissa hieman pintapuolisemmin. Tällöin selvisi suurin piirtein, oliko tiedossa kymmeniä vai tuhansia artikkeleita, joita tulisi käydä läpi. Myös tarkemmat kriteerit artikkelien valinnalle pääsivät muodostumaan ensimmäisen tiedonhakuprosessin aikana. Tämän jälkeen toteutin saman hakuprosessin uudelleen perusteellisemmin ja artikkeleihin tarkemmin tutustuen.

Jostain syystä tietokannat myös tuottivat eri päivinä eri verran hakuja. Tämä oli tiedonhakijasta riippumaton tiedonhaun haaste, joka on saattanut vaikuttaa katsaukseen valikoituihin artikkeleihin. Vertaisarviointi oli yksi tärkeimmistä kriteereistä artikkeleiden valinnalle. Tämän osalta haasteeksi muodostui, ettei kaikkien

artikkeleiden kohdalla voinut päätellä, ovatko ne vertaisarvioituja. Tämä johtui siitä, että kaikista tietokannoista, kuten SCOPUS-tietokannassa, ei löydy rajauskriteeriä vertaisarvioinnille. Tämä teki artikkelien valinnasta haastavampaa. Tällaisen muutaman artikkelin kohdalla tarkastin huolellisesti, että ne vaikuttivat tieteellisiltä ja järkevästi toteutetuilta, eikä niissä ollut havaittavissa epä johdonmukaisuutta. Myös englanninkieli hakukriteerinä on saattanut aiheuttaa sen, ettei kaikkia aiheeseen liittyviä artikkeleita ole tietokannoista löytynyt.

Englannin kieli muodostui haasteeksi tutkielman eri vaiheissa. Esimerkiksi valmentajasta käytetyt termit vaihtelivat eri tutkimuksissa ja tarkoittivat eri asioita. Erilaisia nimityksiä esiintyi muun muassa “coach”, “instructor”, “athletic trainer” ja “trainer”. Kaksi jälkimmäistä saattoivat tarkemman tarkastelun jälkeen tarkoittaa esimerkiksi fysioterapeuttia, liikuntalääkärinä, liikunnanohjaajaa tai opettajaa. Myös “survey”-tutkimusmenetelmänimitystä käytettiin eri tarkoituksessa käsitteen merkityksen vaihdellessa eri tutkimusten välillä.

Yhdeksi haasteeksi muodostui vuorovaikutusosaamisen käsitteellistäminen eri tutkimusaloilla. Kun viestinnän tietokannassa käytettiin käsitteitä ”communicative competence” ja ”interpersonal communication skills” saatettiin liikunnan ja psykologian tietokannoissa käyttää termejä ”coaching behaviors”, ”coach effectiveness” ja “people skills” samaan asiaan viitaten. Monipuolisesti käytetyt hakusanat nousevat tärkeään rooliin kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden kannalta. Hakusanojen muodostaminen oli haastavaa, sillä laajempi käsitys valmentajan vuorovaikutuksesta ja sen osa-alueista syntyi vasta kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen aikana. Täten alkuvaiheessa vuorovaikutusosaamisen erilaisiin osa-alueisiin liittyvien hakusanojen muodostaminen pohjautui pitkälti arvailuun ja kokeilemiseen. Jälkikäteen voidaan kyseenalaistaa, miksi niiden joukosta ei löydy esimerkiksi hakusanaa ”feedback”, joka nousi tuloksissa yhdeksi eniten tutkituksi valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueeksi. Hakusanat ovat kuitenkin pääasiallisesti monipuolisia ja ne kattavat aihealuetta laajasti.

Myös joidenkin vuorovaikutusilmiöistä käytettyjen käsitteiden kohdalla ilmeni haasteita. Huomasin esimerkiksi sosiaalisen tuen käsitteen tarkoittavan eri asiaa psykologian näkökulmasta tehdyissä tutkimusartikkeleissa, kuin olen puheviestinnässä

oppinut sen tarkoittavan. Tällaisissa tapauksissa pyrin ymmärtämään, mitä näillä käsitteillä näistä näkökulmista lähestyttyinä tarkoitetaan, ja esittämään asian sen jälkeen puheviestinnän näkökulmasta. Käytännössä pyrin kirjoittamaan auki esimerkiksi tässä tapauksessa sen, että sosiaalisella tuella tarkoitettiin psykologian näkökulmasta sitä, että ympärillä on paljon ihmisiä, joiden kanssa olla vuorovaikutuksessa. Jos olisin käyttänyt käsitettä sosiaalinen tuki, olisi se muodostanut lukijalle väärän kuvan ilmiöstä.

Artikkelien taulukoinnissa ja niihin viittaamisessa täytyi olla todella huolellinen. Esimerkiksi Paul Turman on tehnyt tai ollut mukana kirjoittamassa seitsemää, Sophia Jowett viittä ja Gregory Cranmer neljää kirjallisuuskatsaukseen sisältyvää artikkelia. On käytännössä mahdollista, että kyseisten artikkeleiden taulukoinnissa tai viittaamisessa on voinut sattua sekaannuksia. En kuitenkaan usko tätä tapahtuneen, sillä tein monia tarkistuksia kyseisiin kohtiin sekä tekstin kirjoittamisvaiheessa että tutkielman viimeistelyvaiheessa. Tämän lisäksi myös artikkelien tarkastelemisessa ja niistä tietojen etsimisessä täytyi olla tarkkana. Joissain artikkeleissa esimerkiksi tiedot kirjoittajien taustoista löytyi heti ensimmäiseltä sivulta, kun taas toisissa vasta viimeiseltä sivulta tai ennen lähdeluetteloja. Pyrin kaikissa tutkielman vaiheissa työskentelemään mahdollisimman tarkasti ja huolellisesti mutta se ei poissulje huolimattomuusvirheiden mahdollisuutta.

Artikkelit olisi voinut jaotella monella eri tavalla aihealueisiin. Jaottelun olisi voinut tehdä esimerkiksi ilmiöiden, kuten motivaation ja luottamuksen, käytettyjen metodien, tutkittavan urheilulajin tai kulttuurin ohjaamana. Tekemäni jaottelu mukailee luonnollisesti omaa tulkintaani artikkelien tärkeimmistä sisällöistä. Halusin, että jaottelun myötä lukijalle tulee selkeä kuva valmentajan vuorovaikutusosaamisen eri alueista ja hän huomaa, miten moniulotteinen kyseinen osaamisrakenne on. Ryhmien sisällöt menivät monilta osin päällekkäin ja lomittain. Lukijaa ohjaavan metatekstin avulla pyrin auttamaan lukijaa ymmärtämään, kuinka limittäisiä ja toisiinsa sidoksissa eri osa-alueet ovat ja miksi ne on tässä kirjallisuuskatsauksessa jaettu aihealueisiin juuri kyseisellä tavalla. Vaikka aihealueiden jaottelun olisikin voinut tehdä monella eri tavalla, merkityksellisintä tässä tapauksessa on artikkeleissa esiintyvien tietojen esittäminen aihealueryhmistä riippumatta. Ryhmiin kuuluvien artikkeleiden määrästä ei myöskään ole tarkoituksenmukaista tehdä johtopäätöksiä liittyen aihealueiden

tärkeyteen. Yksittäiset aihealueet ovat tärkeitä, vaikka niitä ei välttämättä ole tutkittu vielä paljon.

Oman haasteensa työhön toivat myös artikkelit, jotka olivat hyvin läheisesti yhteydessä urheiluvalmentajan vuorovaikutusosaamisen sisältöihin, mutta eivät aivan pääasiallisesti käsitelleet sitä. Pohdin pitkään kyseisten artikkelien kohtaloa. Ratkaisuna tähän ongelmaan päätin esitellä näistä artikkeleista kootut ryhmät *Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen* -luvun viimeisessä alaluvussa. En halunnut artikkeleiden jäävän kokonaan pois tutkielmastani niiden valmentajan vuorovaikutusosaamisen kannalta sisältämän oleellisen tiedon takia.

Artikkelien suurehko määrä aiheutti sen, että kaikkia tutkimuskysymyksiä ei ollut tarkoituksenmukaista käsitellä tässä kirjallisuuskatsauksessa kovin syvällisesti. Esimerkiksi artikkeleiden kontekstien sekä niissä käytettyjen menetelmien osalta analyysi jäi melko pinnalliseksi. Tutkielmassa keskityttiin pääasiallisesti artikkelien ryhmittelyyn aihealueittain sekä niiden tulosten ja sisältöjen analysointiin. Artikkelien tuloksia pyrittiin niputtamaan mahdollisuuksien rajoissa yhteen, eikä tällöin jokainen artikkeli saanut määrällisesti yhtä pitkää tekstiosuutta tulosten esittelyssä. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei jokainen kirjallisuuskatsaukseen valittu artikkeli olisi ollut tärkeä osa tutkielmaa ja vaikuttanut osaltaan tuloksiin.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja jäsenellä, minkälaista tutkimusta urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta on tehty 2000-luvun ensimmäisillä vuosikymmenillä; tehdä yhteenvetoa tutkimuksista, niiden metodeista, tuloksista ja yhteyksistä, joissa niitä on tutkittu. Pyrin kaikissa kirjallisuuskatsauksen vaiheissa pitämään tämän tavoitteen mielessäni ja rajauksen koskemaan juuri urheiluvalmentajia ja heidän vuorovaikutusosaamistaan. Mielestäni tutkielmassa saavutettiin asetetut tavoitteet ja tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin monipuolisesti.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli saada selville, minkälaista tutkimustietoa urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta on olemassa 2000-luvun alkuvaiheessa. Työssä keskityttiin englanninkielisiin, vertaisarvioituihin artikkeleihin, jotka käsittelevät urheiluvalmentajan vuorovaikutusosaamiseen liittyviä teemoja empiirisestä näkökulmasta. Tässä luvussa tehdään johtopäätöksiä valmentajan vuorovaikutusosaamista käsitteleviin artikkeleihin kohdistuneen synteesin pohjalta. Luvun rakenne mukaillee pitkälti tuloslukua. Ensin tehdään johtopäätöksiä kirjallisuuskatsauksen artikkelien näkökulmien ja tutkimuskontekstien monipuolisuudesta. Toisessa alaluvussa kuvataan tutkimuksen painopisteitä, eli valmentajan vuorovaikutusosaamisen eri osa-alueita ja pohditaan niitä syvällisemmin toisessa luvussa esitetyn vuorovaikutusosaamisteorian pohjalta. Luvun lopussa pohditaan tutkimusmenetelmien soveltuvuutta valmentajan vuorovaikutusosaamisen tutkimuksessa.

6.1 Näkökulmien ja tutkimuskontekstien monipuolisuus

Tässä alaluvussa tehdään johtopäätöksiä artikkelien näkökulmien ja kontekstien monipuolisuudesta. Tuloksia kooten valmentajan vuorovaikutusosaamista on lähestytty eniten liikunta- ja terveystieteiden sekä viestintätieteiden näkökulmasta. Joitain tutkimuksia on tehty myös psykologian ja liiketalouden näkökulmasta. Tutkimusta lähestyttävällä näkökulmalla on mitä luultavimmin suuri merkitys tutkimuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen ja sitä kautta myös saatuihin tuloksiin. Psykologinen näkökulma keskittyy enemmän yksilön ominaisuuksiin ja tarpeisiin, kun taas viestinnällisestä näkökulmasta kiinnitetään huomiota enemmän yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen ja viestinnän ilmiöihin. Liikunta- ja terveystieteet taas lähestyvät aihetta usein urheilusuoritus ja menestyminen keskiössä.

Urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisen 2000-luvun ensimmäisten vuosikymmenien tutkimus keskittyy tulosten mukaan Yhdysvaltoihin. Euroopassa on

myös tehty melko paljon aiheeseen liittyvää tutkimusta muun muassa Iso-Britanniassa, Espanjassa ja Ranskassa. Aasiassa ja Australiassa on tehty muutamia tutkimuksia. Suomessa ei ole julkaistu yhtään kriteerejä täyttävää tutkimusta, ja Skandinaviassa vain yhteensä muutama. Koska eri puolilla maapalloa urheilu- ja valmennuskulttuuri vaihtelevat suuresti, olisi tutkimusta tarpeellista tehdä lisää kokonaan tutkimattomissa ja vähäisesti aihetta tutkituissa kulttuureissa.

Valmentajan vuorovaikutusosaamista on tutkittu pääasiallisesti nuorisourheilijoiden ja opiskelu-urheilun konteksteissa. Onkin syytä pohtia, antavatko nämä tutkimuskontekstit todenmukaista ja yleistettävissä olevaa kuvaa koko urheiluvalmennuksesta. On mahdollista, että opiskelijaurheilijoilla on esimerkiksi hyvin erilaiset motivaation lähteet kuin huippu-urheilijoilla. Esimerkiksi Watsonin (2011) opiskelu-urheiluun kohdistuvassa tutkimuksessa valmentajan vuorovaikutusosaamisella ei löydetty yhteyttä pelaajien motivaatioon. Heidän motivaatioonsa vaikutti valmentajan vuorovaikutusosaamisen sijaan lähinnä luontainen motivaatio. Kolmessa tutkimuksessa (Conroy & Coatsworth 2007; Amorose & Anderson-Butcher 2015; Rocchi, Pelletier & Couture 2013) yhteys valmentajan johtamiskäyttäytymisen ja urheilijoiden motivaation välillä puolestaan löydettiin. Näitä tutkimuksia toteutettiin sekä opiskelu-urheilun, että nuorten valmentajien konteksteissa. Luonnollisesti löydöksiin voi vaikuttaa myös esimerkiksi kysymystenasettelu ja ymmärrys tutkittavista ilmiöistä pelkän kontekstin lisäksi. Liian pitkälle vietyjä johtopäätöksiä ei havainnosta täten kannata tehdä. Urheilijat eivät välttämättä myöskään osaa tunnistaa valmentajan vuorovaikutusosaamisen ja johtamiskäyttäytymisen yhteyttä.

Alle 12-vuotiaiden lasten urheiluvalmentajiin kohdistuvia tutkimuksia löytyi vain yksi. Lapsia valmentavia toimijoita saatetaan toisaalta kutsua myös ohjaajiksi tai kerhojen vetäjiksi. Harvemmin pienten lasten liikkuminen on vielä urheilua. Voikin siis olla, että lasten valmentamiseen liittyvät olemassa olevat tutkimukset ovat jääneet tämän kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle. Valmentajien vuorovaikutusosaamisen merkitys saattaa kuitenkin korostua lapsien valmentamisessa erityisellä tavalla. Kyseisessä kontekstissa saattaisi nousta aivan erityislaatuisia vuorovaikutusosaamisen osa-alueita keskiöön. Näiden mietteiden pohjalta lapsia valmentavien vuorovaikutusosaamista olisi syytä tutkia lisää.

Valmentajan vuorovaikutusosaamista huippu-urheilukontekstissa pitäisi tutkia enemmän. Erityisen vähän on tehty tutkimusta yksilölajeja harrastavien niin huippu-urheilijoiden kuin muidenkin urheilijoiden valmentajien vuorovaikutusosaamisesta. Tutkimus keskittyy suurelta osin joukkuelajivalmentajien ja erityisesti palloilulajien kontekstiin. Tutkituimpia lajeja tässä yhteydessä ovat koripallo, jalkapallo ja käsipallo. Joukkuelajien painottumisen lisäksi tutkitut lajit ovat jokseenkin yksipuolisia, eivätkä ne anna kattavaa kuvaa kaikista maailman urheilulajien valmentajista. Mieleen juolahtaa kymmeniä lajeja, joiden yhteydessä valmentajien vuorovaikutusosaamista tulisi tutkia – näitä ovat esimerkiksi tanssi, parkour, ratsastus, voimanoisto, luistelu, ringette, hiihto, mäkihyppy, voimistelu ja autourheilu vain mainitakseni muutamia. Kootusti voidaan sanoa, että yksilölajien valmentajien vuorovaikutusosaamiseen keskittyvää tutkimusta tarvitaan tulevaisuudessa reippaasti lisää.

Mielenkiintoinen seikka on myös, että valmentajan vuorovaikutusosaamiseen liittyvä tutkimus on lisääntynyt reilusti 2010-luvulla. Tutkimuksista 66 prosenttia on tehty viimeisen kuuden vuoden aikana. Kasvanut kiinnostus aihetta kohtaan saattaa liittyä muun muassa lisääntyneeseen ymmärrykseen viestintäosaamisen merkityksestä osana valmennusosaamista. Lisäksi positiivisten tulokset saattavat johtaa kokonaisvaltaisen valmennuksen panostamiseen. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että kirjallisuuskatsaus on tehty täysin tietokantojen antamien hakutulosten pohjalta, mikä saattaa myös osaltaan vaikuttaa artikkelien saatavuuteen.

6.2 Tutkimuksen painopisteet

Valmentajan vuorovaikutusosaaminen näyttäytyy tulosten pohjalta moniulotteisena osaamisrakenteena. Kirjallisuuskatsauksessa havaittiin kahdeksan valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueita, joita ovat valmentajan yleinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, ymmärryksen saavuttaminen, valta ja vaikuttaminen, valmentaja–valmennettava -suhteen ylläpitotaidot, sosiaalisen tuen osoittaminen, palautetaidot, oman vuorovaikutuskäyttämisen arviointi sekä haastavat vuorovaikutustilanteet. Eniten on tutkittu valmentajan valtaa ja vaikuttamista,

palautetaitoja sekä valmentaja–valmennettava -vuorovaikutussuhteen ylläpitoon liittyviä taitoja.

Vuorovaikutus valmentajien ja urheilijoiden välillä nähdään monien artikkeleiden pohjalta tulkiten vielä hieman tiedonjakamiseen painottuvana. Totta kai on tärkeää, että lyhyiden aikalisien aikana valmentaja pystyy jakamaan ohjeitaan selkeästi ja ymmärrettävästi. Näkisin kuitenkin, että valmentajan ja valmennettavien välisten vuorovaikutustilanteiden tulisi olla mahdollisimman dialogisia. Tärkeänä osana vuorovaikutusosaamista valmentajan tulisi osata kuunnella urheilijoita, antaa heille mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja pitää huolta, että hänellä ja urheilijoilla on samanlainen käsitys valmentamiseen liittyvistä asioista. Valmentajan tulisi tehdä selväksi ja pitää huolta siitä, että kaikilla urheilijoilla on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua keskusteluun. Näiden asioiden avulla valmentaja pystyy paremmin tulkitsemaan, ovatko urheilijat ymmärtäneet hänen neuvonsa ja millaisia odotuksia urheilijoilla on valmentajaa kohtaan. On huomattavasti helpompaa osoittaa sosiaalista tukea ja antaa kehittävää ja motivoivaa palautetta, kun tietää, mitä urheilijat valmentajalta odottavat.

Vuorovaikutusosaaminen näyttäytyy kirjallisuuskatsauksessa tärkeänä osana urheiluvalmentajan ammattiosaamista. Sillä on yhteyksiä moniin urheilijoiden hyvinvointia, itsevarmuutta ja menestymistä edistäviin tekijöihin. Tuloksien pohjalta valmentajan rooli on merkittävä urheilijoiden kehittymisen, korkean motivaation ja menestymisen mahdollistamisen kannalta. Valmentajien olisi tärkeää ymmärtää vuorovaikutusosaamisen tärkeys, merkitys ja erityispiirteet, jotta heillä olisi mahdollisimman hyvät resurssit tukea urheilijoiden kehittymistä monipuolisella tavalla.

Tulosten pohjalta voidaan havaita ilmiöitä, jotka ovat tälle kohderyhmälle hyvin ominaisia. Niitä ovat esimerkiksi verbaalinen aggressio, vallankäyttö ja pahoitteluviestit. Tuloksissa korostuu näkemys siitä, että valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymisellä ja asioiden esittämistavalla on merkitystä. Valmentajien vuorovaikutuskäyttäytymisessä havaittavat ilmiöt eivät aina liity tarkoituksenmukaiseen vuorovaikutuskäyttäytymiseen. Esimerkiksi aggressiivisella ja negatiivissävytteisellä käyttäytymisellä on todettu vahva yhteys urheilijoiden motivaation laskun kanssa. Tästä

voidaan vetää johtopäätös, että valmentajan itsesäätely esimerkiksi tunteiden osoittamisen osalta on merkittävässä roolissa. Valmentajan verbaalinen aggressio ja loukkaavat kommentit ovat merkkejä osaamattomuudesta ja jopa haitallisesta vuorovaikutuskäyttäytymisestä. Positiivinen ja kehittävä palaute, luottamuksen rakentuminen sekä hyvä ilmapiiri taas korreloivat urheilijoiden motivaation nousun kanssa.

Palautteen antamisen taidot painottuvat valmentajan vuorovaikutusosaamista koskevassa tutkimuksessa. Hyvien palautetaitojen avulla valmentaja pystyy auttamaan urheilijoita parantamaan suoritusta ja samalla motivoimaan heitä. Urheilijat kaipaavat enemmän positiivista palautetta onnistuneista suorituksistaan. Urheilijat myös toivovat, että valmentaja osaa reagoida oikein epäonnistumisiin. Erityisesti negatiivissävytteiset reaktiot ovat ei-toivottuja urheilijoiden keskuudessa.

Ymmärryksen saavuttaminen on myös tärkeä osa valmentajan vuorovaikutusosaamista. Esittämällä kysymyksiä, ohjaamalla keskustelua ja ilmaisemalla itseään selkeästi valmentaja pystyy pitämään huolta yhteisymmärryksen saavuttamisesta urheilijoiden kanssa. Tämän myötä voidaan tehdä johtopäätös siitä, että valmentajan rooli viestinnän fasilitoijana on merkittävä. Myös omien resurssien ymmärtämisellä, hyödyntämisellä ja koordinoinnilla on yhteys ymmärryksen saavuttamiseen.

Autonomis-supportiivisuus korostuu monissa muun muassa valmentajan johtamiskäyttäytymistä, valmennusilmapiiriä ja palautetaitoja käsittelevissä tutkimuksissa. Valmentajan autonomis-supportiivisella vuorovaikutuskäyttäytymisellä näyttää olevan vahva yhteys urheilijoiden motivaatioon ja hyvinvointiin. Tämä on tärkeää ottaa huomioon erityisesti harjoituksia ja ohjeistamista suunnitellessa, jotta urheilijat kokevat heidän omaa ajattelua ja tekemistä tuettavan. Toisaalta näen Turmanin (2003, 82) mukaisesti myös kontrolloivan vuorovaikutuskäyttäytymisen olevan tarpeellista tietyissä tilanteissa, kuten erityistä tehokkuutta vaativissa vuorovaikutustilanteissa.

Tärkeäksi valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueeksi muodostuu myös taidot pitää valmentaja–valmennettava -suhdetta yllä. Keinoja, joilla valmentaja tähän

suhteeseen pystyy vaikuttamaan, ovat muun muassa välitön vuorovaikutuskäyttäytyminen, luottamuksen rakentaminen sekä koheesion ja positiivisen ilmapiirin luominen. Sosiaalinen tuki on hyvä keino valmentajalle kehittää vuorovaikutussuhdetta urheilijoihin. Sitä osoittamalla valmentaja voi saada urheilijat tuntemaan olonsa arvokkaiksi ja hyväksytyiksi.

Mielestäni joissain artikkeleissa korostetaan hieman liikaa tietynlaisten ääripäiden ihanteellisuutta kyseenalaistamatta niitä. Näitä ovat esimerkiksi tarve positiiviselle palautteelle ja sosiaaliselle tuelle. Luonnollisesti niitä tarvitaan ja ne ovat oleellinen osa vuorovaikutusosaamista. Näen asian kuitenkin niin, että positiivinen palaute menettää merkityksen, jos sille ei oikeasti ole aihetta tai sitä saadaan liikaa. Tarvittaisiinkin lisää tutkimusta siitä, millaisia vaikutuksia esimerkiksi valmentajan ääripään autonomisupportiivisella vuorovaikutuskäyttäytymisellä, positiivisuudella tai sosiaalisen tuen osoittamisella on. Usein keskitie on parempi vaihtoehto kuin ääripäät.

Kun ajatellaan valmentajien vuorovaikutusosaamisen merkitystä urheilujoukkueiden sisäisen viestinnän osalta, huomataan sen merkityksen olevan suuri.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että valmentajan vuorovaikutusosaamisella on vaikutusta niin joukkueen motivaatiotasoon, koheesion muodostumiselle, ilmapiiriin kuin yhteisymmärryksen rakentumiselle esimerkiksi pelitaktiikkaan liittyen. Näillä tekijöillä on tärkeä yhteys joukkueen menestymisen kannalta, joten valmentajien olisi hyvä olla tietoisia oman vuorovaikutuskäyttäytymisensä seurauksista.

Tähän liittyen pelinaikainen vuorovaikutusosaaminen näyttäytyy tutkimuksissa merkittävänä osaamisalueena. Se korostuu valmentajan pelinaikaisessa vuorovaikutuskäyttäytymisessä, ymmärryksen saavuttamisessa ja palautteen antamisessa. Valmentajan pelinaikaisina tehtävinä on ohjeistaa urheilijoita, kannustaa ja motivoida heitä, fasilitoida tilannetta ja ylipäättään saada heidät suoriutumaan tilanteesta mahdollisimman tuloksellisesti. Tämän kaiken valmentaja toteuttaa vuorovaikutuksessa urheilijoiden kanssa. Ilman laajaa vuorovaikutusosaamista tämä muodostuu haasteelliseksi. Lisähaasteita monissa lajeissa aiheuttavat lyhyet aikalisät ja erätautot, jolloin valmentajan tulee viestiä mahdollisimman selkeästi ja tulla ymmärretyksi nopeasti.

Kirjallisuuskatsauksessa tunnistettuja valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueita voidaan ajatella tämän tutkielman toisessa luvussa esitettyjen ulottuvuuksien kautta. Niitä olivat behavioraalinen, affektiivinen ja kognitiivinen ulottuvuus. Näistä ulottuvuuksista selkeästi eniten on tutkittu behavioraalista ulottuvuutta, eli valmentajien näkyviä vuorovaikutustaitoja. Tämä on ymmärrettävää, koska nämä taidot tulevat näkyviksi vuorovaikutustilanteissa. Täten kyseistä ulottuvuutta voidaan tutkia esimerkiksi urheilijoiden täyttämien kyselylomakkeiden avulla.

Vaikka moni artikkeli käsitteleeekin valtaa ja vaikuttamista, olisin odottanut, että valmentajien esiintymistaitoja olisi ollut tutkittu behavioraaliseen ulottuvuuteen liittyen enemmän. Niitä käsitellään esimerkiksi johtamiskäyttäytymistä käsittelevissä tutkimuksissa epäsuorasti mutta kyseisiä taitoja ei nosteta esille kunnolla. Tutkimusta tarvitaan lisää muun muassa urheiluvalmentajien argumentointitaidoista, havainnollistamistaidoista, urheilijoille puheen kohdentamisesta, kontaktin ottamisesta, esiintymisjännityksen ilmenemisestä ja kinesikan, eli keholla tuotetun nonverbaalisen viestinnän, hyödyntämisestä valmentamisessa.

Affektiivista ulottuvuutta, eli urheiluvalmentajien halua, rohkeutta ja motivaatiota osallistua vuorovaikutustilanteisiin, ei ole tutkittu paljoa. Tavallaan urheiluvalmentajan työhön on sisäänkirjoitettuna vaatimus tämän ulottuvuuden osaamiselle. Siitä huolimatta urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisen affektiivisesta ulottuvuudesta tarvitaan lisää tutkimusta. Voihan esimerkiksi käydä niin, että valmentajan motivaatio ja halu osallistua vuorovaikutukseen laskevat voimakkaasti kauden edetessä, mikäli toivottua menestystä ei saavuteta.

Näen affektiivisten tekijöiden olevan todella oleellinen vuorovaikutusosaamisen osa-alue. Vaikka valmentajalla olisi erinomaiset tiedolliset resurssit tai paljon aiempaa kokemusta vastaavanlaisista vuorovaikutustilanteista, ei osaaminen tule näkyväksi ilman halua, rohkeutta ja motivaatiota hyödyntää sitä. Mikäli toisen ihmisen kanssa keskusteleminen ei jostain syystä kiinnosta yhtään, näyttäytyvät vuorovaikutustaidot heikkoina. Myöskään ilman rohkeutta osallistua vuorovaikutustilanteisiin eivät taidot pääse esille. Näenkin osaamisen olevan kovin rajallista ilman rohkeutta ja halua tuoda vuorovaikutusosaaminen näkyväksi ja osallistua aktiivisesti vuorovaikutustilanteisiin.

Kognitiivinen ulottuvuus, eli valmentajien tieto ja ymmärrys vuorovaikutuksen perusluonteesta sekä metakognitiiviset taidot, vaatii paljon lisätutkimusta. Valmentajien tietoa ja ymmärrystä vuorovaikutuksen perusluonteesta ei ole tutkittu ollenkaan. Metakognitiivisia taitoja taas on tutkittu kahdessa tutkimuksessa, joissa käsiteltiin oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointia. Lisätutkimusta tarvitaan valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymisen suunnittelusta, arvioinnista ja reflektoinnista. Toisessa luvussa esiin tuomaani kognitiivista kompleksisuutta ei ole tutkittu ollenkaan urheiluvalmentamisen yhteydessä. Sillä siis tarkoitetaan taitoa mukauttaa omaa viestintää tilanteeseen sopivaksi sosiaalisia vihjeitä taidokkaasti tulkitsemalla.

Kuten tutkielman toisessa luvussa mainitsin, vuorovaikutusosaamiseen liittyvässä kirjallisuudessa eettinen ulottuvuus nähdään joskus omana vuorovaikutusosaamisen osa-alueena (ks. esim. Valkonen 2003). Halutessani olisin voinut muodostaa yhdeksi valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueeksi eettisen osaamisen. Ryhmään olisin voinut liittää muun muassa haastavat vuorovaikutustilanteet, oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arvioinnin sekä vallan ja vaikuttamisen. Monissa artikkeleissa ongelmallisena korostuivat valmentajan verbaalinen aggressio ja ylipäätään negatiivissävytteinen vuorovaikutuskäyttäytyminen.

Tällaista erottelua kyseiseen ryhmään en kuitenkaan halunnut tehdä, sillä mielestäni näen eettisyyden osana kaikkea vuorovaikutusosaamista. Etiikka on minulle Clarkeburnin ja Mustajoen (2007, 22) näkemystä mukaillen arkista päätöksentekoa tukevaa taitoa. Se on taitoa tehdä tietoisia ja perusteltuja ratkaisuja, kykyä analysoida päätöksentekotilanteita ja perustella tehtyjä ratkaisuja sekä ylipäätään arvojen soveltamista käytäntöön. Vuorovaikutuskäyttäytymisen eettisyys tulee näin ollen näkyväksi kaikessa valmentajan tekemisessä – niin esimerkiksi oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arvioimisessa, palautteen antamisessa ja sosiaalisen tuen osoittamisessa kuin haastavissa vuorovaikutustilanteissa ja vallankäytössäkin. Täten eettisyyden tulisikin ohjata valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymistä kaikissa vuorovaikutustilanteissa.

Tämän tutkielman tuloksia valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueista voidaan pohtia myös taustaluvussa esitettyjen Greenen ja McNallien vuorovaikutusosaamisen

tiedollisten osa-alueiden näkökulmasta. Tuloksissa korostuvat valmentajan itsesääätelytaidot esimerkiksi negatiivisten tunteiden hallinnan osalta sekä sosiaaliseen todellisuuteen liittyvän keskustelun taidot, kuten sosiaalisen tuen osoittamisen taidot ja taito reagoida haastaviin vuorovaikutustilanteisiin. Lisäksi resurssit, joiden avulla vuorovaikutustilanteessa toivottu tavoite, kuten pelitilanteessa voitto, voidaan saavuttaa, näyttäytyivät tärkeinä tässä kirjallisuuskatsauksessa. Valmentajien vuorovaikutusosaamista olisi kiinnostavaa tutkia tarkemmin kyseisten tiedollisten osa-alueiden näkökulmasta.

Haluan nostaa esille myös pohdintaa valmentajan vuorovaikutusosaamisen osa-alueiden jakamisesta suhdekeskeiseen ja tehtäväkeskeiseen osaamiseen. Tutkielman toisessa luvussa esiteltiin Gouranin (2003, 836–860) jaottelu ryhmän vuorovaikutukseen liittyvistä erityistaidoista, jossa hän erotteli tehtävään ja suhteeseen liittyviä vuorovaikutustaitoja. Kirjallisuuskatsauksen artikkeleista havaitut vuorovaikutusosaamisen osa-alueet voidaan mielestäni näennäisesti jaotella niiden tehtäväkeskeisyyden tai suhdekeskeisyyden, eli relationaalisuuden mukaan. Tehtäväkeskeiseksi vuorovaikutusosaamiseksi voidaan ajatella ymmärryksen saavuttamisen taidot, valtaan ja vaikuttamiseen liittyvä osaaminen sekä yleinen vuorovaikutuskäyttäytyminen, koska tällaisen osaamisen avulla vuorovaikutussuhteiden tehtävätavoitteet täyttyvät mielestäni tehokkaasti. Toisaalta myös palautetaitojen avulla edistetään urheilijoiden ja valmentajan tehtävätavoitteiden saavuttamista.

Relationaaliseksi vuorovaikutusosaamiseksi voisi puolestaan laskea Gouranin jaottelun mukaan suhteen ylläpitotaidot ja sosiaalisen tuen osoittamisen. Tarkemmin ajatellen myös palautetaidot sopisivat relationaaliseen vuorovaikutusosaamiseen, koska palautteen laatu vaikuttaa herkästi myös vuorovaikutussuhteen relationaalisuuteen. Vallankäytöllä ja vaikuttamisella on vahva yhteys tehtäväkeskeisyyden lisäksi myös vuorovaikutussuhteen osapuolien näkemyksiin toisesta. Sekin sopisi siis relationaalisen vuorovaikutusosaamiseen. Omalla vuorovaikutuskäyttäytymisellä sekä sen arvioinnilla ja kehittämällä pystyy vaikuttamaan niin tehtävä- kuin suhdetavoitteiden saavuttamiseen.

Näistä mietteistä päätellen ei ole tarkoituksenmukaista tehdä tarkkaa erottelua tehtäväkeskeisen ja suhdekeskeisen vuorovaikutusosaamisen osalta. Relationaalinen ja tehtäväkeskeinen viestintä ovat monelta osin päällekkäisiä ja vaikuttavat vahvasti toisiinsa. Kuten taustaluvussa mainittiin, ryhmä ei voi saavuttaa tavoitteitaan tai ylläpitää ryhmähenkeä pelkästään tehtäväorientoituneella vuorovaikutuksella (Keyton 1999, 194). Näiden ajatusten pohjalta voidaan myös pohtia Balesin 1950-luvulla tekemää ryhmien tehtävä- tai suhdekeskeisen vuorovaikutuksen jaottelua urheilujoukkueiden kontekstissa. Näen molempien olevan läsnä yhtäaikaisesti.

Valmentajan vuorovaikutusosaamisen relationaalisuus tulee vahvasti esiin siinä, että vuorovaikutustaidot tulevat näkyviksi valmentajan ja valmennettavan välisessä vuorovaikutussuhteessa. Relationaalisuus edellyttää valmentajalta mukautumista, aktiivista läsnäoloa, kykyä nähdä asioita muiden ihmisten näkökulmasta, valmentajan roolin hallintaa sekä kognitiivista kompleksisuutta. Valmentajan on syytä ymmärtää relationaalisuuden ja tehtäväkeskeisyyden yhtäaikainen olemassaolo ja ottaa huomioon, että hänen vuorovaikutuskäyttäytymisensä vaikuttaa sekä joukkueen tehtävä- että suhdetasoon.

6.3 Tutkimusmenetelmien soveltuvuus

Urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista on tutkittu paljon määrällisin tutkimusmenetelmin. Erityisesti urheilijoiden käsityksiä valmentajan vuorovaikutusosaamisesta on tutkittu kyselylomakkeiden avulla. Tämä on ymmärrettävää, sillä kyselytutkimusten avulla pystytään lähestymään helposti suuria joukkoja. Valmentajan vuorovaikutusosaamisen näkyviä taitoja pystytään tutkimaan tällä tavalla, sillä ne tulevat näkyviksi vuorovaikutustilanteissa urheilijoiden kanssa. Tällöin tuloksiin vaikuttavat paljon urheilijoiden taidot ja heidän subjektiivinen näkemyksensä valmentajan vuorovaikutusosaamisen arviointiin. Monilla urheilijoilla saattaa olla myös hyvin erilainen käsitys esimerkiksi palautteesta ja sen tulkitsemisesta. Näitä asioita kannattaa pohtia tuloksia arvioitaessa.

Tutkimusta on tehty jonkin verran observoimalla ja haastatteleamalla. Laadullisin menetelmin tehtyä tutkimusta tarvitaan kuitenkin runsaasti lisää. Esimerkiksi ryhmähaastattelujen avulla valmentajat pystyisivät yhdessä refleктоimaan omaa toimintaansa ja tämä voisi tuoda monipuolisempaa tietoa vuorovaikutusosaamisesta. Päiväkirjan pitämisen avulla taas valmentajat voisivat itse refleктоida omaa vuorovaikutuskäyttäytymistä pidemmälläkin aikavälillä. Valmentajia ja valmennettavia voisi lisäksi haastatella yhtäaikaisesti, jotta saataisiin molempien osapuolten näkemys kuuluvaksi. Tällöin olisi mahdollista selvittää valmentajien ja valmennettavien näkemyseroja ja samalla myös kehittää heidän välistä vuorovaikutussuhdettaan. Observoinnin avulla pystytään tarkastelemaan objektiivisesti valmentajan vuorovaikutusosaamista. Tällöin tuloksiin eivät vaikuta urheilijoiden tai valmentajien subjektiivinen käsitys omasta tai toisen osaamisesta, vaan ammattilainen voi arvioida ja tulkita vuorovaikutustilanteita. On positiivista huomata, että jopa seitsemässä tutkimuksessa on käytetty vähintään kahta eri tutkimusmenetelmää.

Ymmärryksen saavuttamista on tutkittu pääasiassa observoimalla. Tämä on hyvä, sillä ulkopuolinen saattaa huomata helpommin, että ymmärtävätkö vuorovaikutustilanteen osapuolet toisiaan. Toisaalta, vain ottamalla huomioon molempien osapuolien näkemykset ja vertaamalla niitä pystytään selvittämään, vallitseeko osapuolilla oikeasti yhteinen käsitys asiasta. Tätä kannattaisikin tutkia esimerkiksi observoimalla erilaisia valmentajan ja valmennettavan välisiä vuorovaikutustilanteita, ja haastatteleamalla heitä vallitsevista käsityksistä yhtäaikaisesti tilanteiden jälkeen.

Valtaa ja vaikuttamista on tutkittu melko yksipuolisesti urheilijoille toteutetuilla kyselyillä. Tämä on ymmärrettävää, sillä valmentajan vallankäyttö ja vaikuttamisen keinot kohdistuvat urheilijoihin. Täten he pystyvät parhaiten arvioimaan valmentajien johtamiskäyttäytymistä pidemmällä aikavälillä. Mielenkiintoista olisi toteuttaa myös ryhmähaastattelu tai erillinen haastattelu valmentajan ja urheilijoiden kesken, jotta pystyttäisiin vertaamaan heidän näkemyksiään tästä osa-alueesta. Myös observointimenetelmä toimisi tässä tilanteessa, koska tällöin pystyttäisiin objektiivisesti havainnoimaan valmentajan vallankäyttöä ja johtamiskäyttäytymistä.

Vuorovaikutussuhteen ylläpitotaitoja ja sosiaalisen tuen osoittamista on tutkittu lähinnä kyselymenetelmällä, ja muutama tutkimus on tehty myös haastattelumenetelmällä. Nämä taidot tulevat esille vuorovaikutussuhteessa valmentajan ja valmennettavan välillä, joten niitä on luonnollista tutkia urheilijoiden kokemuksen pohjalta kyseisillä menetelmillä. Observointimenetelmällä näitä osa-alueita täytyisi tutkia havainnoimalla erilaisia vuorovaikutustilanteita pitkällä aikavälillä, jotta nämä taidot tai taitojen puute pääsisi tarpeeksi monipuolisesti esille.

Palautetaitoja on tutkittu observoimalla ja kyselymenetelmällä. Ne ovat molemmat soveltuvia menetelmiä kyseisen aiheen tutkimiseen. Haastattelumenetelmän avulla voitaisiin päästä käsiksi tarkemmin urheilijoiden käsitykseen palautteesta ja täten saada vielä tarkempaa ja monipuolisempaa tietoa valmentajien palautteenantotaidoista. Myös sekä observoinnin että haastattelun monimenetelmäinen hyödyntäminen voisi toimia tässä yhteydessä. Videoitua tilannetta, jossa palautetta annetaan, voitaisiin esimerkiksi yhdessä urheilijan ja valmentajan kanssa pohtia jälkikäteen. Näin saataisiin sekä valmentajan että urheilijan käsitys annetun palautteen laadusta, ajoituksesta ja toimivuudesta. Lisäksi mahdollista olisi myös ulkopuolisen observoijan tulkinta valmentajan palautteenantotaidoista.

Valmentajien oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arviointia on tutkittu monimenetelmäisesti sekä haastattelu-, että kyselymenetelmällä. Tätä osa-aluetta on käytännössä mahdotonta tutkia observoimalla, koska tutkimuskohteena ovat valmentajan omat ajatukset ja näkemykset. Käytetyt menetelmät sopivat siis hyvin oman vuorovaikutuskäyttäytymisen arvioinnin tutkimiseen. Valmentajan yleistä vuorovaikutuskäyttäytymistä ja haastavia vuorovaikutustilanteita taas on tutkittu kaikilla kolmella eri menetelmällä. Tämä on positiivinen asia, sillä mahdollisimman monipuolista tutkimusta tarvitaan ja ne sopivat hyvin näihin osa-alueisiin. Kenties haastavien vuorovaikutustilanteiden kohdalla olisi parasta saada mahdollisimman monipuolinen käsitys ongelmalliseksi koetusta vuorovaikutustilanteesta esimerkiksi molempia tilanteen osapuolia haastatteleamalla.

Kirjallisuuskatsausta tehdessäni huomasin, että artikkeleissa on usein pyritty etsimään yhteyksiä eri asioiden välillä. Määrällisten tutkimusten osalta tuli välillä hieman

sellainen olo, että niissä painotetaan liikaa hypoteesin kaatamista tai sen todistamista. Myös asioita, joiden välille yhteyksiä on pyritty löytämään, tuntui joissain tapauksissa olevan liian monta. Tällöin itse ilmiöt ja niiden merkitys saattoivat jäädä vähemmälle huomiolle niiden suuren lukumäärän takia.

Tässä luvussa on tehty johtopäätöksiä 53 artikkelin pohjalta tehdyn kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että näiden artikkelien lisäksi valmentajien vuorovaikutusosaaminen nousi tutkielman alaluvussa 3.4 esitellyissä kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle jätetyissä artikkeleissa merkittävään rooliin tulosten esittämisen yhteydessä tai muissa yhteyksissä. Näidenkin artikkelien merkitys on tärkeä – ne korostavat valmentajan vuorovaikutusosaamisen merkitystä ja tärkeyttä osana valmennusosaamista ja hyvää valmentamista.

7 PÄÄTÄNTÖ

Tämän luvun tarkoituksena on asettaa kirjallisuuskatsauksen tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset laajempaan kehykseen sekä miettiä käytännössä, miten tuloksia voidaan hyödyntää erilaisissa konteksteissa. Luvun lopussa esitetään jatkotutkimushaasteita. Koska edellisessä luvussa tarpeita lisätutkimukselle nousi esiin jo monissa yhteyksissä, keskitytään tässä luvussa lähestymään jatkotutkimushaasteita lähinnä erilaisista teoreettisista lähtökohdista.

7.1 Käytännön kehittämisehdotukset

Ei ole yksiselitteistä, mikä valmentaja on. Tulosten pohjalta tulkiten määrittelen valmentajan viestinnällisestä näkökulmasta johtajaksi ja fasilitoijaksi, jonka tehtävänä on ohjata treenejä ymmärrettävästi, motivoida urheilijoita ja kasvattaa heidän itseluottamustaan omaa tekemistä kohtaan. Joukkueurheilussa valmentajan tehtävänä on myös luoda positiivista ja avointa ilmapiiriä joukkueeseen sekä auttaa koheesion muodostumisessa. Valmentajan tehtävänä on myös luoda urheilijoiden kanssa yhteiset tavoitteet ja auttaa urheilijoita saavuttamaan ne. Lisäksi valmentajan tulee tukea urheilijoita, kuunnella heitä, antaa heille palautetta ja kyetä toimimaan tarkoituksenmukaisesti haastavissa tilanteissa.

Valmentajan hyvän vuorovaikutusosaamisen avulla voidaan saavuttaa motivoituneita urheilijoita, jotka uskovat itseensä. Valmentaja pystyy sen avulla luomaan positiivista ja arvostavaa ilmapiiriä ja saavuttamaan luottamusta hänen ja urheilijoiden välisissä vuorovaikutussuhteissa. Laajan vuorovaikutusosaamisen avulla valmentaja pystyy pääsemään yhteisymmärrykseen urheilijoiden kanssa ja tulkitsemaan heidän antamia sosiaalisia vihjeitä taidokkaasti. Hän pystyy myös muokkaamaan omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään tilanteeseen sopivaksi ja toimimaan eri tilanteissa eettisesti hyväksytyllä tavalla.

Tämän tutkielman tulosten avulla voidaan arvioida ja kehittää urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista muun muassa kehittämällä valmennuskoulutusten sisältöä. Tulosten avulla pystytään suunnittelemaan myös täydennyskoulutuksia, joiden aiheena on urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaaminen. Laajemmin ajateltuna tulosten avulla on mahdollista kehittää suomalaista urheilutoimintaa ja huippu-urheilun tasoa. Mitä ammattitaitoisempia urheiluvalmentajat ovat, sen paremmat edellytykset heillä on auttaa urheilijoita menestymään. Myös omavalmentajat, kuntosaliohjaajat ja liikunnanohjaajat voivat hyödyntää tuloksia työssään pohtimalla niitä oman vuorovaikutusosaamisensa näkökulmasta.

Valmennuskoulutuksissa vuorovaikutusosaamista voidaan tarkastella kahden pääarviointikriteerin, tehokkuuden eli tavoitteiden saavuttamisen ja tarkoituksenmukaisuuden avulla. Näiden lisäksi kirjallisuudessa esiintyviä kriteerejä ovat dialogisuus, viestin selkeys ja siihen sisällytettyjen merkityksen ymmärtäminen, vaikuttavuus sekä tyytyväisyys vuorovaikutustilanteeseen. Nämä kriteerit tukevat tehokkuutta ja tarkoituksenmukaisuutta, joilla tarkoitetaan tulkintaa vuorovaikutustilanteen osapuolten vuorovaikutuskäyttäytymisen aikaansaannoksista, saavutetuista tuloksista ja sen sopivuudesta tilanteeseen ja kontekstiin. (Spitzberg 2003, 97–98.) Näiden kriteerien lisäksi vuorovaikutustaitojen arviointiin liitetään usein myös täsmällisyys, hyöty ja eettisyys (Spitzberg & Cupach 2011, 481).

Erilaiset kontekstit vaikuttavat vuorovaikutusosaamisen arvioitiin. Sosiaalisella tasolla relevantteja konteksteja ovat esimerkiksi kulttuuri, aika, vuorovaikutussuhde, tilanne ja motiivit. (Spitzberg & Cupach 2011, 498–499.) Kontekstin ollessa valmentajan ja valmennettavan välinen vuorovaikutussuhde, on vuorovaikutusosaamista tarkasteltava siitä näkökulmasta. Valmentajan vuorovaikutuskäyttäytymisen tulee siis olla tarkoituksenmukaista juuri kyseisen suhteen läheisyyden, motiivien ja yhteisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Tämän tutkielman avulla urheiluvalmentajien on mahdollista tulla tietoisemmaksi vuorovaikutusosaamisen tärkeydestä. He pystyvät tietoisesti alkamaan pohtia omaa vuorovaikutusosaamistaan tulosten valossa ja parhaassa tapauksessa motivoitua kehittämään sitä. Heidän on mahdollista ottaa jokapäiväiseen valmentamiseen työkaluja

vuorovaikutuskäyttäytymisensä suunnittelemiseksi ja kehittämiseksi. Tulosten pohjalta valmentajien tulisi kehittää vuorovaikutusosaamistaan ainakin seuraavilla osa-alueilla: ymmärryksen saavuttamisessa, palautteenantotaidoissa, verbaalisen aggression hillitsemisessä ja metakognitiivisissa taidoissa.

Tässä yhteydessä näkisin johtamisviestintään liittyvästä osaamisesta olevan erityisen paljon hyötyä urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisen kehittämiseksi. Näen johtamisviestinnän ilmiöiden esiintyvän myös urheilukontekstissa. Valmentajan, yhtä lailla kuin johtajan, on osattava suunnitella, perustella ja arvioida omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään sekä tekemiään päätöksiä ja valintoja. Täten esimerkiksi eettisestä vuorovaikutusosaamisesta, epävarmuuden hallitsemisen taidoista kuin kehysajattelustakin on suuresti hyötyä valmentajien toiminnassa. Kehysajattelulla tarkoitetaan todellisuuden rakentamista asettamalla tilanne jonkinlaiseen kehykseen ja tuomalla sen näkyväksi vuorovaikutuksen avulla (Fairhurst 2011, 1). Valmentaja voi esimerkiksi kertoa urheilijoille alkukaudesta omasta taustastaan ja saavutuksistaan, minkä avulla hän kehystää omaa ammattitaitoansa saadakseen urheilijat kuuntelemaan ja arvostamaan häntä.

Valmentajan oman vuorovaikutuskäyttäytymisen reflektointia käsittelevien tutkimusten tuloksien perusteella valmentajilla olisi kognitiivisen vuorovaikutusosaamisen kohdalla erityinen kehittämisen paikka. Heidän olisi hyvä olla tietoisempia omasta vuorovaikutuskäyttäytymisestään ja asioista, jotka ohjaavat heidän ajatteluaan ja tulkintaansa. Tämän avulla vuorovaikutuskäyttäytymistä olisi helpompaa mukauttaa tilanteeseen sopivaksi ja yksilöiden odotuksia vastaavaksi. Valmentajat voisivat ottaa treenien jälkeen tavaksi pohtia hetken aikaa, keille kaikille he harjoitusten aikana puhuivat, mitä he sanoivat ja miksi sekä ymmärrettiinkö heitä varmasti oikein. Tärkeää olisi esimerkiksi pohtia, ovatko valmentajan antamat ohjeistukset oikein ajoitettuja ja ymmärrettäviä.

Koska palautetaidot näyttävät niin tärkeänä osana valmentajan vuorovaikutusosaamista, olisi niitä syytä kehittää erinomaisiksi. Valmentajat voisivat kehittää näitä taitoja kiinnittämällä huomiota erityisesti palautteen antamisen tapaan ja ajoitukseen. Vinkkeinä tähän voisivat esimerkiksi olla palautteen kohdistaminen eri

urheilijoille sopivalla tavalla, kysymysten esittäminen palautteen annossa ongelman ratkaisun tukemiseksi, palautteen pyytämisen mahdollistaminen sekä monipuolisten kanavien hyödyntäminen palautteen antamisessa. Tärkeää on myös pitää huolta, että kaikki varmasti saavat palautetta. Lisäksi palautteen antamiselle on oltava hyvä syy.

Valmentajien lisäksi muutkin urheilijoiden kanssa vuorovaikutuksessa olevat toimijat voivat hyödyntää tuloksia tukeakseen urheilijoiden menestymistä parhaalla mahdollisella tavalla. Muun muassa urheilijoiden motivointi, sosiaalisen tuen osoittaminen ja palautteen antaminen eivät ole yksinomaan valmentajan tehtäviä – myös hierojat, lääkärit, psyykkisen puolen valmentajat, joukkuekaverit ja urheilijoiden läheiset voivat tällaisella osaamisella auttaa ja tukea urheilijoita.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset eivät ole hyödynnettävissä ainoastaan urheilussa. Tuloksia pystytään hyödyntämään kaikenlaisessa valmennustyössä, ohjaamisessa ja erilaisissa työelämän tilanteissa urheilumaailman ulkopuolellakin. Ne soveltuvat esimerkiksi valmennus- ja ohjaustöissä toimivien vuorovaikutuskoulutuksen ja heidän vuorovaikutusosaamisen kehittämisen suunnitteluun. Näen urheiluvalmentajan työnkuvassa paljon yhteneväisyyksiä erilaisten työelämän tiimin- ja ryhmänvetäjien työn kanssa. Johtamistehtävissä ylipäättään toimivien ihmisten työnkuva on pitkälti ohjaamista, suunnittelemista, fasilitointia ja resurssien hallintaa. Tuloksia on monilta osin mahdollista tarkastella myös heidän työnsä ja vuorovaikutusosaamisensa kehittämisen näkökulmasta.

Tämän lisäksi tuloksia voidaan tarkastella myös koulumaailman näkökulmasta. Opettajat ja erilaisten kerhojen ohjaajat pystyvät hyödyntämään tuloksia pohtiessaan omaa vuorovaikutuskäyttäytymistään. He pystyvät tulosten avulla pohtimaan, arvioimaan ja kehittämään omaa vuorovaikutusosaamistaan ja kehittämään vuorovaikutuskäyttäytymistään oppilaiden kanssa. Myös ryhmätyöskentelyn ohjaamiseen luokassa voidaan soveltaa urheiluvalmentamisessa tärkeitä vuorovaikutusosaamisen osa-alueita. Esimerkiksi Snyderin (2009, 75) mukaan urheiluvalmentamisen piirteitä voisi hyvin soveltaa myös opiskelijoiden tiimityöskentelyssä. Ajatus opiskelijoiden “koutsamisesta pelin läpi” luennolla tarjoaisi opiskelijoille heidän tarvitsemaansa tukea yhteistyötaitojen oppimiseksi.

Olen sitä mieltä, että työyhteisöt voivat tämän tutkielman lisäksi hyötyä suuresti urheilussa hyödynnettävien käytäntöjen ja toimintatapojen tarkastelusta. Muun muassa aikalisät, suoritusten videoiminen ja suoritusta parantavan palautteen välitön antaminen ovat erinomaisia esimerkkejä urheilussa hyödynnettävistä käytänteistä, joita erilaiset työyhteisöt, ryhmät ja tiimit voisivat hyödyntää vielä enemmän omassa toiminnassaan. Aikalisien avulla tiimit voisivat hetkeksi pysähtyä refleктоimaan omaa toimintaansa. Työskentelyn videoiminen taas auttaisi tehokkaampien prosessien suunnittelussa ja rakentavan palautteen antaminen auttaa tiimejä suoriutumaan tuloksellisemmin. Toki näitä menetelmiä käytetään jo nyt työelämässä, mutta näkisin niiden olevan hyödynnettävissä vielä laajemmin.

7.2 Jatkotutkimushaasteet

Jatkotutkimushaasteina esitän jo kaikki edellisessä luvussa esittämäni pohdinnat valmentajan vuorovaikutusosaamisen konteksteista, tutkimusmenetelmistä ja osa-alueista, joita ei ole tutkittu paljoa tai ollenkaan. Kerratakseni konteksteja, joissa tutkimusta tarvittaisiin lisää, ovat muun muassa huippu-urheilu, lasten urheilulajit, yksilölajit ja ylipäätään lukuisat eri urheilulajit ja kulttuurit. Vuorovaikutusosaamisen ulottuvuuksien osalta affektiivista ja kognitiivista ulottuvuutta täytyisi tutkia lisää. Erityisesti valmentajien ymmärrys vuorovaikutuksen perusluonteesta ja heidän metakognitiivinen osaaminen vaatii lisätutkimusta. Lisäksi behavioraalisen ulottuvuuden osalta olisi tarpeellista saada lisää tietoa valmentajien esiintymistaidoista.

Vuorovaikutusosaamisen eroja ja painopisteitä joukkue- ja yksilöurheilussa olisi mielenkiintoista tutkia lisää. Tämän tutkielman yhteydessä huomasin, että yksilöurheilukontekstissa valmentajan vuorovaikutusosaamista on tutkittu vain vähän. Tämän aineiston pohjalta eroja ei täten ole tarkoituksenmukaista tehdä. Mielenkiintoista olisi tietää, nousevatko esimerkiksi joukkuevalmentajilla ilmapiirin luomistaidot tärkeämmiksi, kuin yksilöurheilussa. Korostuvatko vuorovaikutussuhteiden ylläpitotaidot enemmän yksilöurheilussa kuin joukkueurheilussa? Tarvitsevatko joukkuevalmentajat joitain erityisiä vuorovaikutusosaamisen taitoja, joita

yksilövalmentajilla ei ole tai he eivät tarvitse? Muun muassa näiden kysymysten parissa olisi kiinnostavaa tehdä lisätutkimusta. Lisäksi joukkuevalmentajia olisi mielekästä tutkia tämän tutkielman toisessa luvussa esiteltyjen ryhmäviestintään liitettävien erityistaitojen näkökulmasta.

Suomalaisten urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta tulisi tehdä tutkimusta, koska siitä ei ole vielä tietoa saatavilla, ainakaan tämän kirjallisuuskatsauksen artikkelien hakukriteereillä. Erityisesti viimeaikaisen nuorten jääkiekkoilijoiden menestyksen myötä olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä kaikki valmennustekijät ovat osallisena tähän menestykseen. Myös esimerkiksi mäkihypyn tason laskun myötä saattaisi olla kannattavaa tutkia valmentajien vuorovaikutusosaamista kyseisen lajin osalta tarkemmin. Tosin valmentajien vuorovaikutusosaaminen kaipaa lisätutkimusta kaikkien lajien osalta Suomessa.

Teoreettiset lähestymistavat jatkotutkimukselle

Kirjallisuuskatsauksen 53 artikkelista 17 kappaletta on tehty viestinnällisestä näkökulmasta, kuten tulosten alussa esitettiin. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan otettu tarkemmin huomioon teoreettisia lähestymistapoja, joista tutkimuksia toteutettiin. Se ei ollut tarkoituksenmukaista, koska kyseessä on monitieteellinen ja laaja aineisto, johon perehtyminen on vienyt paljon aikaa. On kuitenkin mielekästä pohtia, millaisia teoreettisia sovelluksia urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta voisi jatkossa tehdä viestinnän näkökulmasta.

Yhteisymmärryksen saavuttaminen on yksi valmentajan tärkeimmistä vuorovaikutusosaamisen alueista. Merkitysten yhteensovittamisen teoria (Coordinated management of meaning) olisi toimiva näkökulma sen saavuttamisen ja ylläpitämisen tutkimiseen. Jatkossa sitä voisi hyödyntää esimerkiksi tutkimalla keinoja, joilla valmentajat pitävät pelin aikana huolta siitä, että urheilijoiden välillä vallitsee yhteisymmärrys pelitaktiikasta ja tavoitteesta. Teorian perusideana on, että sosiaalinen todellisuus ja tavoitteet luodaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa – ihmiset rakentavat yhdessä vuorovaikutuksen avulla merkityksiä asioille (Pearce & Cronen 1980 Hedmanin 2015, 26 mukaan). Vuorovaikutuksen avulla valmentaja pystyy

ymmärtämään paremmin urheilijoita, saa urheilijat ymmärtämään hänen näkemyksensä ja molemmat osapuolet yhdessä voivat luoda yhteisiä käsityksiä asioista.

Valmentajien ja valmennettavien välisen vuorovaikutuksen rakenteita olisi kiinnostavaa tutkia strukturaatioteorian näkökulmasta. Kyseisen teorian mukaan ryhmän rakenteet syntyvät ja niitä kehitetään ja muokataan yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa (Scott & Myers 2010, 81). Teorian avulla voitaisiin selvittää, millaisia rakenteita valmentajien vuorovaikutuskäyttäytyminen vahvistaa. Lisäksi voitaisiin tarkastella, ovatko ne toimivia rakenteita – saavutetaanko kyseisillä rakenteilla toivottuja tuloksia ja tukevatko ne esimerkiksi eettisiä periaatteita.

Urheilijat joutuvat elämään jännittävissä kilpailutilanteissa ja hallitsemaan jännitystään. He tarvitsevat vahvan itseluottamuksen menestyäkseen tiukoissa tilanteissa. Eräässä artikkelissa käsiteltyä valmentajan vahvistavaa käyttäytymistä (coach confirmation) olisi mielenkiintoista tutkia epävarmuuden hallinnan teorian näkökulmasta. Tarvitaan lisää tietoa siitä, millaisilla keinoilla valmentajat hallitsevat urheilijoiden epävarmuutta. Tähän voisi hyvin liittää myös ymmärryksen saavuttamisen taidot ja tärkeyden sekä sosiaalisen tuen merkityksen. Epävarmuuden hallinnan teorian mukaan ihmiset ovat epävarmoja uusissa vuorovaikutustilanteissa ja pyrkivät hallitsemaan epävarmuuttaan erilaisten keinojen avulla (Knobloch & McAninch 2014, 297). Koska teoria on alun perin keskittynyt lähinnä uusiin vuorovaikutustilanteisiin (Berger & Calabrese 1975 Knoblochin & McAninchin 2014, 297 mukaan), täytyisi sitä soveltaa jo muodostuneeseen vuorovaikutussuhteeseen ja epävarmuuden hallintaa lähestyä kilpailutilanteiden kontekstin kautta. Teoriaa on aiemminkin hyödynnetty viestinnän ulkopuolisissa konteksteissa, kuten markkinoinnissa ja psykologiassa (ks. esim. Bauer ym. 2007; Pettigrew & Tropp 2006).

Tässä luvussa aiemmin mainitusta kehysnäkökulmasta taas olisi mahdollista tutkia esimerkiksi urheilijoiden epäonnistumista. Kirjallisuuskatsauksessa selvisi urheilijoiden toivovan, että valmentajat osaisivat suhtautua epäonnistumisiin oikealla tavalla. Kehysnäkökulman avulla pystyttäisiinkin selvittämään, millä tavoin valmentajat kehystävät epäonnistumisia, ja millaiset kehykset ovat toimivia missäkin tilanteissa.

Eri kulttuureissa toimivien urheiluvalmentajien ja heidän valmentavissa urheilujoukkueissa esiintyviä sosiaalisia diskursseja olisi kiinnostavaa yrittää ymmärtää kulttuurisesta näkökulmasta. Pacanowskyn mukaan (Griffin 2009, 250) organisaatiokulttuuri on jaetuista merkityksistä koostuva ryhmäilmiö. Sitä ylläpidetään vuorovaikutuksen avulla. Muun muassa tarinat, rituaalit ja metaforat liittyvät vahvasti kulttuureihin. Tämän näkökulman avulla voitaisiin tutkia, millainen rooli valmentajilla on urheilujoukkueen kulttuurin muodostumisen ja kehittymisen näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi myös vertailla eri kulttuurien urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamista sekä yrittää ymmärtää, miten muutos urheiluvalmentamisessa nähdään erilaisissa kulttuureissa.

Edellisessä luvussa esitin näkemykseni siitä, ettei eettisestä vuorovaikutusosaamisesta ollut tarkoituksenmukaista tehdä omaa vuorovaikutusosaamisen osa-aluetta kirjallisuuskatsauksen tulosten esittämisessä, koska se on tiiviisti yhteydessä kaikkeen vuorovaikutuskäyttäytymiseen. Toivoisinkin, että jatkossa toteutettaisiin tutkimuksia, joissa valmentajien vuorovaikutusosaamista lähestyttäisiin kokonaisuudessaan myös eettisestä näkökulmasta.

Tämän kirjallisuuskatsauksen avulla on laajasti selvitetty ja jäsennelty, mitä urheiluvalmentajien vuorovaikutusosaamisesta tällä hetkellä tiedetään. Katsauksessa on käsitelty niin tutkimusten näkökulmia ja konteksteja, tuloksia vuorovaikutusosaamisen erilaisten osa-alueiden mukaisesti ryhmiteltyinä sekä tutkimuksissa käytettyjä menetelmiä. Kuten tässä luvussa on esitetty, jatkotutkimusta kaivataan lisää vielä monilta osin.

KIRJALLISUUS

- Adegbesan, O., Mohammed, S., Ekpo, G., Oluwatoyin, M. & Uzoma, C. 2014. Sources of coaching efficacy information as predictors of coaching efficacy of Nigerian coaches. *Ife Psychologia* 22, 108–113.
- Afifi, T. D. & Coveleski, S. 2015. Relational competence. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication Competence*. Dawsonera eBook Collection, 319–339.
- Bales, R. 1951. *Interaction process analysis. A method for the study of small groups*. Toimen painos. Cambridge: Addison-Wesley.
- Bass, B. 1985. Leadership: Good, better, best. *Organizational dynamics* 13, 26–40.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. & Tucker, J. S. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology* 92, 707–721.
- Baumeister, R. & Leary, M. 1997. Writing narrative literature reviews. *Review of General Psychology* 1, 311–320.
- Berger, C. R. & Calabrese, R. J. 1975. Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. *Human Communication Research* 1, 99–112.
- Carron, A., Hausenblas, H. & Eys, M. 2005. *Group dynamics in sport*. Kolmas painos. Morgantown: Fitness Information Technology.
- Chase, M. & Martin, E. 2013. Coaching efficacy beliefs. Teoksessa P. Potrac, W. Gilbert & J. Denison (toim.) *Routledge handbook of sports coaching*. London and New York: Routledge, 68–80.
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. *Tutkijan arkipäivän etiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Cragan, J., Kasch, C. & Wright, D. 2009. *Communication in small groups. Theory, process, skills*. Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Crisfield, P., Cabral, P. & Carpenter, F. 2003. *The successful coach: guidelines for coaching practice*. Kolmas painos. Leeds: Coachwise/SportsCoach UK.
- Dawidowicz, P. 2010. *Literature reviews made easy: a quick guide to success*. Charlotte, NC: Information Age.
- Delia, J. G., O’Keefe, B. J. & O’Keefe, D. J. 1982. The constructivist approach to communication. Teoksessa F. Dance (toim.) *Human communication theory: Comparative essays*. New York: Harper & Row, 147–191.
- Fairhurst, G. T. 2010. *The power of framing: Creating the language of leadership*. San Francisco, California: Jossey-Bass. Dawsonera eBook Collection.
- Fletcher, D. & Hanton, S. 2003. Sources of organizational stress in elite sports performers. *Sport Psychologist* 17, 175–195.
- Frey, L. R. 2006. Introduction. Teoksessa L. R. Frey (toim.) *Facilitating group communication in context: innovations and applications with natural groups*. Volume 1: Facilitating group creation, conflict and conversation. Cresskill, NJ: Hampton Press, 1–59.
- Giles, H., Reid, S. & Harwood, J. 2010. *The dynamics of intergroup communication*. New York: Peter Lang.

- Gorham, J. 1988. The relationship between verbal teacher immediacy behaviors and student learning. *Communication Education* 37, 40–53.
- Gouran, D. 2003. Communication skills for group decision making. Teoksessa J. O. Greene & B. Burleson (toim.) *Handbook of communication and social interaction skills*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 835–870.
- Greene, J. O. 2016. Communication skill and competence. *Oxford Research Encyclopedia, Communication*. Saatavana: <http://communication.oxfordre.com>. [Viitattu 15.10.2016]
- Greene, J. O. & McNallie, J. 2015. Competence knowledge. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H Spitsberg (toim.) *Communication Competence*. Dawsonera eBook Collection, 213–235.
- Griffin, E. 2009. *A first look at communication theory*. Seitsemäs painos. New York: McGraw-Hill.
- Hannawa, A. F. & Spitzberg, B. H. 2015. Welcome to the handbook of communication competence. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication competence*. Dawsonera eBook Collection, 3–8.
- Hedman, E. 2015. *Facilitating leadership team communication*. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Väitöskirja.
- Hedman, E. & Barge, J. 2015. *Facilitating leadership team reflexivity through participatory action research*. Teoksessa E. Hedman *Facilitating leadership team communication*. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Väitöskirja.
- Hedman, E. & Valkonen, T. 2013. Vuorovaikutusosaamisen relationaalisuus ja työyhteisön kehittäminen. *Työelämän konferenssijulkaisuja 3/2013: Työelämän tutkimuspäivät 2012 – Suomella töissä? Kestämistä ja kestävyyttä*. Tampereen Yliopiston Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön työelämän tutkimuskeskus.
- Hirokawa, R. Y., Cathart, L. Samovar, L. A. & Henman, L. D. 2003. The nature of groups: Introduction Teoksessa R. Y. Hirokawa, R. S. Cathcart, L. A. Samovar & L. D. Henman (toim.) *Small group communication: Theory & practice*. Kahdeksas painos. New York, Oxford: Oxford University Press, 1–2.
- Hämäläinen, K. 2008. *Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa. Eetokset, ihanteet ja kasvatus urheilijoiden tarinoissa*. Jyväskylän Yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Hämäläinen, K. 2013 *Valmennusosaamisen käsikirja 2013*. Suomen Olympiakomitea. Saatavana: <http://valmentajakoulutus-fi-bin.directo.fi/@Bin/bec84fbe72521cd89a6c93df5f1d34db/1446820729/application/pdf/235577/Valmennusosaamisen%20k%C3%A4sikirja2013Lopullinen.pdf>. [Viitattu 6.11.2015]
- Jaakkola, R. 1995. *Työelämän ja koulutuksen käsitteistöä*. Teoksessa R. Turpeinen (toim.) *Ammattitutkintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita*. Helsinki: Opetushallitus, 113–127.
- Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset - huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa K. Johansson, A. Axelin, M. Stolt & R-L. Ääri (toim.) *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun Yliopisto: Digipaino. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, 3–9.
- Jones, M. & Lavalley, D. 2009. Exploring the life skills needs of British adolescent athletes. *Psychology of Sport and Exercise* 10, 159–167.

- Kansonen, M. 2010. Urheilujoukkueen valmentajien käsityksiä valmentajan ja valmennettavan välisestä vuorovaikutuksesta ja valmentajan vuorovaikutusosaamisesta. Jyväskylän Yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro Gradu -tutkielma.
- Keyton, J. 1999. Relational communication in groups. Teoksessa R. Lawrence, D. Gouran & M. Poole (toim.) *The handbook of group communication theory & research*. California: Sage, 192–222.
- Keyton, J. 2006. *Communicating in groups. Building relationships for group effectiveness*. Kolmas painos. Oxford: University Press.
- Knobloch, L. K. & McAninch, K. G. 2014. *Uncertainty management*. Teoksessa C. R. Berger (toim.) *Interpersonal Communication*. Berlin: De Gruyter Mouton. EBSCOhost eBook.
- Kogler Hill, S. 2013. *Team leadership*. Teoksessa P. Northouse (toim.) *Leadership – theory and practice*. Kuuden painos. Thousand Oaks: Sage, 287–318.
- Koh-Tan, A. 2011. The determinants of effectiveness of sporting associations in Singapore. *Managing Leisure* 16, 216–230.
- Kostiainen, E. 2003. *Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena*. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Väitöskirja.
- Leino-Kilpi, H. 2007. *Kirjallisuuskatsaus – tärkeää tiedon siirtoa*. Teoksessa K. Johansson, A. Axelin, M. Stolt & R-L. Ääri (toim.) *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun Yliopisto: Digipaino. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja.
- MacGeorge, E., Feng, B. & Burleson, B. Supportive communication. Teoksessa M. Knapp & J. Daly (toim.) *The Sage handbook of interpersonal communication*. Thousand Oaks: Sage, 317–354.
- Margaret, G., Kirubakar, S. & Kumutha, N. 2010. Communication skills: A cognitive-behavioural approach to enhance relationship skills in young sport coaches. *British Journal of Sports Medicine* 44, 49–82.
- Metsämuuronen, J. 2001. *Metodologian perusteet ihmistieteissä*. Toinen painos. Helsinki: International Methelp Ky.
- Millar, F. & Rogers, L. 1987. Relational dimensions of interpersonal dynamics. Teoksessa M. Roloff & G. Miller (toim.) *Interpersonal Processes*. Newbury Park: Sage, 117–139.
- North, J. 2013. A critical realist approach to theorising coaching practice. Teoksessa P. Potrac, W. Gilbert & J. Denison (toim.) *Routledge handbook of sports coaching*. London and New York: Routledge, 133–144.
- Pearce, W. B. & Cronen, V. 1980. *Communication, action and meaning: The creation of social realities*. New York: Praeger.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. 2006. A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology* 90, 751–783.
- Rautakorpi, J. 2015. *Palloilulajien vastuvalmentaja, Olympiakomitea*. Henkilökohtainen tiedoksiäntö 28.10.2015.
- Robinson, P. 2010. *Foundations of sport coaching*. London & New York: Routledge.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. 2009. *Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen. Johtajan viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa*. Jyväskylän Yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Väitöskirja Jyväskylän Yliopisto.

- Rubin, R. 2011. Measurement in instructional communication. Teoksessa R. Rubin, A. Rubin, E. Graham, E. Perse & D. Seibold (toim.) *Communication research measures II: A sourcebook*. New York: Routledge, 43–56.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan Yliopisto. Opetusjulkaisu. Saatavana: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. [Viitattu 6.11.2015]
- Scott, C. & Myers, K. 2010. Toward an integrative theoretical perspective on organizational membership negotiations: Socialization, assimilation, and the duality of structure. *Communication Theory* 20, 79–105.
- Segrin, C. & Flora, J. 2001. Perceptions of relational histories, marital quality, and loneliness when communication is limited: An examination of married prison inmates. *The journal of family communication* 1, 151–173
- Sigman, S. 1998. Relationship and communication: A social communication and strongly consequential view. Teoksessa R. Conville ja L. Rogers (toim.) *The meaning of "relationship" in interpersonal communication*. Westport, Connecticut: Praeger, 47–67.
- Snyder, L. 2009. Teaching teams about teamwork: Preparation, practice, and performance review. *Business Communication Quarterly* 72, 74–79.
- Spitzberg, B. 2003. Methods of interpersonal skill assessment. Teoksessa J. Greene & B. Burleson (toim.) *Handbook of communication and social interaction skills*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 93–134.
- Spitzberg, B. & Cupach, W. 2011. Interpersonal skills. Teoksessa M. Knapp & J. Daly (toim.) *The Sage handbook of interpersonal communication*. Thousand Oaks: Sage, 481–524.
- Valkonen T. 2003. Puheviestintätaitojen arviointi – näkökulmia lukiolaisten esiintymis- ja ryhmätaitoihin. Jyväskylän Yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Väitöskirja.
- West, M. 1996. Reflexivity and work group effectiveness: A conceptual integration. Teoksessa M. West (toim.) *Handbook of work group psychology*. Chichester: John Wiley, 555–579.
- Wilmot, W. 1996. The relational perspective. Teoksessa K. Galvin & P. Cooper (toim.) *Making connections. Readings in relational communication*. Los Angeles, CA: Roxbury, 16–24.
- Wit, A. 2006. Interacting in groups. Teoksessa O. Hargie (toim.) *The handbook of communication skills*. Kolmas painos. London & New York: Routledge, 383–402.

Kirjallisuuskatsauksen artikkelit

- Amorose, A. & Anderson-Butcher, D. 2015. Exploring the independent and interactive effects of autonomy-supportive and controlling coaching behaviors on adolescent athletes' motivation for sport. *Sport, Exercise, and Performance Psychology* 4, 206–218.
- Beckner, B. & Record, R. 2016. Navigating the thin-ideal in an athletic world: influence of coach communication on female athletes' body image and health choices. *Health Communication* 31, 364–373.

- Bekiari, A. 2014. Verbal aggressiveness and leadership style of sports instructors and their relationship with athletes' intrinsic motivation. *Creative Education* 5, 114–121.
- Bolter, N. & Weiss, M. 2013. Coaching behaviors and adolescent athletes' sportspersonship outcomes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology* 2, 32–47.
- Bortoli, L., Bertollo, M., Messina, G., Chiariotti, R. & Robazza, C. 2010. Augmented feedback of experienced and less experienced volleyball coaches: A preliminary investigation. *Behavior & Personality* 38, 453–460.
- Calpe-Gómez, V., Luján, J. & Santamaría, C. 2013. Relationship between score and coaches' verbal behavior. *Journal of Human Sport and Exercise* 8, 728–737.
- Capstick, A. & Trudel, P. 2010. Coach communication of non-selection in youth competitive sport. *International Journal of Coaching Science* 4, 3–23.
- Carpentier, J. & Mageau, G. 2013. When change-oriented feedback enhances motivation, well-being and performance. A look at autonomy-supportive feedback in sport. *Psychology of Sport and Exercise* 14, 423–435.
- Conroy, D. & Coatsworth, J. 2007. Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise* 8, 671–684.
- Cranmer, G. 2016. A continuation of sport teams from an organizational perspective. Predictors of athlete–coach leader–member exchange. *Communication & Sport* 4, 43–61.
- Cranmer, G. & Brann, M. 2015. “It makes me feel like I am an important part of this team.” An exploratory study of coach confirmation. *International Journal of Sport Communication* 8, 193–211.
- Cranmer, G. & Goodboy, A. 2015. Power play: coach power use and athletes' communicative evaluations and responses. *Western Journal of Communication* 79, 614–633.
- Cranmer, G. & Sollitto, M. 2015. Sport support. Received social support as a predictor of athlete satisfaction. *Communication Research Reports*. 32, 253–264.
- Cronin, L. & Allen, J. 2015. Developmental experiences and well-being in sport. The importance of the coaching climate. *Sport Psychologist* 29, 62–71.
- Debanne, T., Fontayne, P. & Bourbousson, J. 2014. Professional handball coaches management of players' situated understanding during official games. *Psychology of Sport and Exercise* 15, 596–604.
- Dirks, K. 2000. Trust in leadership and team performance. Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology* 85, 1004–1012.
- Guzmán, J. & Calpe-Gómez, V. 2012. Preliminary study of coach verbal behaviour according to game actions. *Journal of Human Sport and Exercise* 7, 376–382.
- Haselwood, D. M.; Joyner, A. B.; Burke, K. L.; Geyerman, C. B.; Czech, D. R.; Munkasy, B.A. & Zwald, A. D. 2005. Female athletes' perceptions of head coaches' communication competence. *Journal of Sport Behavior* 28, 216–230.
- Jowett, S. & Chaundy, V. 2004. An investigation into the impact of coach leadership and coach-athlete relationship on group cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice* 8, 302–311.
- Kristiansen, E., Tomten, S., Hanstad, D. & Roberts, G. 2012. Coaching communication issues with elite female athletes: Two Norwegian case studies. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports* 22, 156–167.

- Laios, A. & Theodorakis, N. 2001. Communication in Greek sports sciences. *Corporate Communications* 6, 102–106.
- Lorimer, R. & Jowett, S. 2009. Empathic accuracy, meta-perspective, and satisfaction in the coach-athlete relationship. *Journal of Applied Sport Psychology* 21, 201–212.
- Macquet, A. 2013. Getting them on the same page: a method to study the consistency of coaches' and athletes' situation understanding during training sessions and competitions. *Sport Psychologist* 27, 292–295.
- Magnusen, M. 2010. Differences in strength and conditioning coach self-perception of leadership style behaviors at the national basketball association. *Journal of Strength and Conditioning Research* 24, 1440–1450.
- Martin, M., Rocca, K., Cayanus, J. & Weber, K. 2009. Relationship between coaches' use of behavior alteration techniques and verbal aggression on athletes' motivation and affect. *Journal of Sport Behavior* 32, 227–241.
- Masterson, J., Davies, L. & Masterson, G. 2006. Coach talk: linguistic demands inherent in youth sports. *Language, Speech & Hearing Services in Schools* 37, 39–49.
- Millar, S., Oldham, A. & Donovan, M. 2011. Coaches' self-awareness of timing, nature and intent of verbal instructions to athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching* 6, 503–514.
- Moen, F. & Kvalsund, R. 2013. Subjective beliefs among sport coaches about communication during coach-athlete conversations. *Athletic Insight* 5, 229–249.
- Mouchet, A., Harvey, S. & Light, R. 2014. A study on in-match rugby coaches' communications with players: a holistic approach. *Physical Education & Sport Pedagogy* 19, 320–336.
- Mouratidis, A., Lens, W. & Vansteenkiste, M. 2010. How you provide corrective feedback makes a difference. The motivating role of communicating in an autonomy-supporting way. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 32, 619–637.
- Nikbin, D., Hyun, S., Iranmanesh, M. & Foroughi, B. 2014. Effects of perceived justice for coaches on athletes' trust, commitment, and perceived performance. *International Journal of Sports Science and Coaching* 9, 561–578.
- Okado, M. 2013. Embodied interactional competence in boxing practice. Coparticipants' joint accomplishment of a teaching and learning activity. *Language & Communication* 33, 390–403.
- Pérez, B., Seoane, A. & García, M. 2015. Differences between perceived and registered behavior of basketball coaches after shot. *Sage Open Journals* (July-September), 1–7.
- Podlog, L. & Dionigi, R. 2010. Coach strategies for addressing psychosocial challenges during the return to sport from injury. *Journal of Sports Sciences* 28, 1197–2008.
- Reinboth, M., Duda, J. & Ntoumanis, N. 2004. Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion* 28, 297–313.
- Rhind, D. & Jowett, S. 2010. Relationship maintenance strategies in the coach-athlete relationship. *Journal of Applied Sport Psychology* 22, 106–121.
- Rocchi, M., Pelletier, L. & Couture, A. 2013. Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours. *Psychology of sport and exercise* 14, 852–859.

- Ruggiero, T & Lattin, K. 2008. Intercollegiate female coaches' use of verbally aggressive communication toward African American female athletes. *Howard Journal of Communications* 19, 105–124.
- Sagar, S. & Jowett, S. 2012. Communicative acts in coach-athlete interactions. When losing competitions and when making mistakes in training. *Western Journal of Communication* 76, 148–174.
- Smith, M. & Cushion, C. 2006. An investigation of the in-game behaviours of professional, top-level youth soccer coaches. *Journal of Sports Sciences* 24, 355–366.
- Stein, J., Bloom, G. & Sabiston, C. 2012. Influence of perceived and preferred coach feedback on youth athletes' perceptions of team motivational climate. *Psychology of Sport and Exercise* 13, 484–490.
- Stenling, A. & Tafvelin, S. 2014. Transformational leadership and well-being in sports. The mediating role of need satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology* 26, 182–196.
- Turman, P. D. 2003. Athletic coaching from an instructional communication perspective. The influence of coach experience on high school wrestlers' preferences and perceptions of coaching behaviors across a season. *Communication Education* 52, 73–86.
- Turman, P. D. 2003. Coaches and cohesion: The impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting. *Journal of Sport Behavior* 26, 86–103.
- Turman, P. D. 2005. Coaches' use of anticipatory and counterfactual regret messages during competition. *Journal of Applied Communication Research* 33, 116–138.
- Turman, P. D. 2006. Athletes' perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction. *Communication Research Reports* 23, 273–282.
- Turman, P. D. 2007. Influence of athlete sex, context, and performance on high school basketball coaches' use of regret messages during competition. *Communication Education* 56, 333–353.
- Turman, P. D. 2008. Coaches' behaviors as predictors of athletes' perceptions of satisfaction and team cohesion. *Western Journal of Communication* 72, 162–179.
- Turman, P. D. & Schrodt, P. 2004. New avenues for instructional communication research. Relationships among coaches' leadership behaviors and athletes' affective learning. *Communication Research Reports* 21, 130–143.
- Turnnidge, J., Côté, J., Hollenstein, T. & Deakin, J. 2014. A direct observation of the dynamic content and structure of coach-athlete interactions in a model sport program. *Journal of Applied Sport Psychology* 26, 225–240.
- Vella, S., Oades, L. & Crowe, T. 2013. The relationship between coach leadership, the coach-athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. *Physical Education & Sport Pedagogy* 18, 549–561.
- Walters, S., Schluterb, P., Oldham, A., Thompson, R. & Deborah Paynee, D. 2012. The sideline behaviour of coaches at children's team sports games. *Psychology of Sport and Exercise* 13, 208–215.

Watson, R. 2011. In it to win it. How motivated players feel to perform based on perceived coaches communication competence. *Human Communication* 14, 85–104.

Kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle jätetyt, luvussa 3.4 esitetyt artikkelit

- Adie, J. & Jowett, S. 2010. Meta-perceptions of the coach-athlete relationship, achievement goals, and intrinsic motivation among sport participants. *Journal of Applied Social Psychology* 40, 2750–2773.
- Antonini P. & Seiler, R. 2006. Closeness, co-orientation and complementarity in coach-athlete relationships: What male swimmers say about their male coaches. *Psychology of Sport and Exercise* 7, 159–171.
- Arthur, C., Woodman, T., Chin W., Hardy, L. & Ntoumanis, N. 2011. The role of athlete narcissism in moderating the relationship between coaches' transformational leader behaviors and athlete motivation. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 33, 3–19.
- Benson, A., Surya, M. & Eys, M. 2014. The nature and transmission of roles in sport teams. *Sport, Exercise, and Performance Psychology* 3, 228–240.
- Bo L., Dittmore, S. & Jae-Ahm, P. 2015. Exploring different perceptions of coach-athlete relationship. The case of Chinese olympians. *International Journal of Coaching Science* 9, 59–76.
- Collins, J. & Durand-Bush, N. 2014. Strategies used by an elite curling coach to nurture athletes' self-regulation. *Journal of Applied Sport Psychology* 26, 211–224.
- Cranmer, G. & Myers, S. 2015. Sports teams as organizations. A leader–member exchange perspective of player communication with coaches and teammates. *Communication & Sport* 3, 100–118.
- Fasting, K. & Brackenridge, C. 2009. Coaches, sexual harassment and education. *Sport, Education & Society* 14, 21–35.
- Fenoglio, R. & Taylor, W. 2014. From winning-at-all-costs to give us back our game. Perspective transformation in youth sport coaches. *Physical Education & Sport Pedagogy* 19, 191–203.
- Fletcher, D. & Hanton, S. 2003. Sources of organizational stress in elite sports performers. *Sport Psychologist* 17, 175–195.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., Exadaktylos, V., Vande Broek, G., De Cuyper, B., Berckmans, D., Ceux, T., De Backer, M. & Boen, F. 2012. “Yes, we can!” Perceptions of collective efficacy sources in volleyball. *Journal of Sports Sciences* 30, 641–649.
- Gilbert, W. & Trudel, P. 2001. Learning to coach through experience. Reflection in model youth sport coaches. *Journal of Teaching in Physical Education* 21, 16–34.
- Gould, D., Chung, Y., Smith, P. & White, J. 2006. Future directions in coaching life skills. Understanding high school coaches' views and needs. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology* 8, 1–9.
- Harwood, C. 2008. Developmental consulting in a professional Football Academy. The 5Cs coaching efficacy program. *Sport Psychologist* 22, 109–133.

- Keegan, R., Spray, C., Harwood, C. & Lavalley, D. 2010. The motivational atmosphere in youth sport. Coach, parent, and peer influences on motivation in specializing sport participants. *Journal of Applied Sport Psychology* 22, 87–105.
- Kostopoulos, N. 2011. Requiring competencies of basketball coaches in Greece. *Biology of Exercise* 7, 41–47.
- Leoa, F., González-Ponceb, I., Sánchez-Miguela, P., Ivarssonc, A. & García-Calvob, T. 2015. Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams. *Psychology of Sport and Exercise* 20, 60–66.
- Maderer, D., Holtbrügge, D. & Schuster, T. 2014. Professional football squads as multicultural teams. Cultural diversity, intercultural experience, and team performance. *International Journal of Cross Cultural Management* 14, 215–238.
- Messner, M. 2011. Gender ideologies, youth sports, and the production of soft essentialism. *Sociology of Sport Journal* 28, 151–170.
- Myers, N., Vargas-Tonsing, T. & Feltz, D. 2004. Coaching efficacy in intercollegiate coaches. Sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport and Exercise* 6, 129–153.
- Occhino, J., Mallett, C. & Rynne, S. 2013. Dynamic social networks in high performance football coaching. *Physical Education and Sport Pedagogy* 18, 90–102.
- Olusoga, P., Butt, J, Hays, K. & Maynard, I. 2009. Stress in elite sports coaching. Identifying stressors. *Journal of Applied Sport Psychology* 21, 442–459.
- Olusoga, P., Maynard, I., Hays, K. & Butt, J. 2012. Coaching under pressure. A study of Olympic coaches. *Journal of Sports Sciences* 30, 229–240.
- Pain, M. & Harwood, C. 2009. Team building through mutual sharing and open discussion of team functioning. *Sport Psychologist* 23, 523–542.
- Raiola, G. & Di Tore, P. 2012. Statistical study on bodily communication skills in volleyball to improve teaching methods. *Journal of Human Sport and Exercise* 7, 468–488.
- Ronglan, L. 2007. Building and communicating collective efficacy. A season-long in-depth study of an elite sport team. *The Sport Psychologist* 21, 78–93.
- Sahan, H., Ulukan, M., Temel, V., Ulukan, H. & Sahin, A. 2012. Determination of the communication skills of the professional football teams in Turkish super league. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies* 4, 1433–1440.
- Soheily, B., Manouchehri, J. & Tojari, F. 2015. Analysis of variance. Coaching efficacy and coach-athlete relationship in Iranian sports leagues. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 4, 293–302.
- Stuntz, C. & Spearance, A. 2010. Cross-domain relationships in two sport Populations. Measurement validation including prediction of motivation-related variables. *Psychology of Sport and Exercise* 11, 267–274.
- Tasiopoulos, I., Tripolitsioti, A. & Stergioulas, A. 2014. Identifying competencies of boxing coaches. *Choregia* 10, 9–20.
- Tsorbatzoudis, H., Garifallia D., Zahariadis, P. & Grouios, G. 2003. Examination of coaches' self-efficacy. Preliminary analysis of the coaching efficacy scale. *Perceptual and Motor Skills* 97, 1297–1306.

- Turman, P. 2001. Situational Coaching Styles: The impact of success and athlete maturity level on coaches' leadership styles over time. *Small Group Research* 32, 576–594.
- Wang, J. & Straub, W. 2012. An investigation into the coaching approach of a successful world class soccer coach: Anson Dorrance. *International Journal of Sports Science and Coaching* 7, 431–447.
- Williams, N., Whipp, P., Jackson, B. & Dimmock, J. 2013. Relatedness support and the retention of young female golfers. *Journal of Applied Sport Psychology* 25, 412–430.
- Wilson, M. & Stephens, D. 2007. Great expectations. An examination of the differences between high and low expectancy athletes' perception of coach treatment. *Journal of Sport Behavior* 30, 358–373.
- Woods, B. & Thatcher, J. 2009. A qualitative exploration of substitutes' experiences in soccer. *Sport Psychologist* 23, 451–469.

LIITE 1: Kirjallisuuskatsauksen artikkelit

Tekijä	Vuosi	Artikkelin nimi	Kulttuuri	Laji	Tutkimuskohde	Tutkimusmenetelmä
Vuorovaikutuskäyttäytyminen						
Guzmán & Calpe-Gómez	2012	Preliminary study of coach verbal behaviour according to game actions.	Espanja	käsipallo	miesten 1-divisioonan valmentaja	Peliansalyysi (observointi)
Haselwood ym.	2005	Female athletes' perceptions of head coaches' communication competence.	USA	6 lajia	NCAA 134 naisurheilijaa & 13 päävalmentajaa	Kysely
Mouchet ym.	2014	A study on in-match rugby coaches' communications with players: a holistic approach.	Ranska	rugby	6 rugbyvalmentajaa	Semistrukturoitu haastattelu (x2) & videointi
Smith & Cushion	2006	An investigation of the in-game behaviours of professional, top-level youth soccer coaches.	USA	jalkapallo	6 valmentajaa	Observointi & haastattelu
Turnidge ym.	2014	A direct observation of the dynamic content and structure of coach-athlete interactions in a model sport program.	Iso-Britannia	vammaisurheilu	24 urheilijaa & valmentajat	Observointi
Watson	2011	In it to win it – How motivated players feel to perform based on perceived coaches communication competence.	USA	useita lajeja	Opiskelijoita 10 joukkueesta	Kysely
Ymmärryksen saavuttaminen						
Debanne ym.	2014	Professional handball coaches management of players' situated understanding during official games.	Ranska	käsipallo	3 huippuvalmentajaa	Audiointi & videointi
Macquet	2013	Getting them on the same page: A method to study the consistency of coaches' and athletes' situation understanding during training sessions and competitions.	Ranska	käsipallo	3 eliittuurheilijaa & valmentajat	Videointi & haastattelu
Masterson ym.	2006	Coach talk: Linguistic demands inherent in youth sports.	USA	koripallo	5 nuorten valmentajaa	Observointi

Okado	2013	Embodied interactional competence in boxing practice: Coparticipants' joint accomplishment of a teaching and learning activity.	Japani	nyrkkeily	naisvalmentaja ja 20-vuotias miesurheilija	Keskusteluanalyysi (observointi)
Valta ja vaikuttaminen						
Amorose & Anderson-Butcher	2015	Exploring the independent and interactive effects of autonomy-supportive and controlling coaching behaviors on adolescent athletes' motivation for sport.	USA	useita lajeja	301 urheilijaa	Kysely
Beckner & Record	2016	Navigating the thin-ideal in an athletic world: influence of coach communication on female athletes' body image and health choices.	USA	13 lajia	28 yli 18-vuotiasta naisopiskelijaa	Syvähaastattelu
Bolter & Weiss	2013	Coaching behaviors and adolescent athletes' sportpersonship outcomes.	USA	8 lajia	418 13–18 -vuotiasta	Kysely
Conroy & Coatsworth	2007	Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport.	USA	uinti	165 uimaria	3 kyselylomaketta
Cranmer & Goodboy	2015	Power play: Coach power use and athletes' communicative evaluations and responses.	USA	12 lajia	91 ykkösdivisioonan opiskelijaurheilijaa	Kysely
Magnusen	2010	Differences in strength and conditioning coach self-perception of leadership style behaviors at the national basketball association, Division I-A and Division II levels	USA	koripallo	145 miesten NBA-valmentajaa	Kysely
Rocchi ym.	2013	Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours.	Kanada	koripallo	303 nuorta valmentajaa	Kysely
Stenling & Tafvelin	2014	Transformational leadership and well-being in sports: The mediating role of need satisfaction.	Ruotsi	salibandy	184 nuorta urheilijaa	Kysely

Turman	2003	Athletic coaching from an instructional communication perspective: The influence of coach experience on high school wrestlers' preferences and perceptions of coaching behaviors across a season.	USA	paini	17 lukion painitiimiä	3 kyselylomaketta
Turman & Schrodt	2004	New avenues for instructional communication research: Relationships among coaches' leadership behaviors and athletes' affective learning.	USA	paini	124 opiskelijaa 17 eri lukiosta	Kysely
Turman	2006	Athletes' perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction.	USA	jalkapallo/ koripallo	307 opiskelijaurheilijaa	Kysely
Suhteen ylläpito						
Cronin & Allen	2015	Developmental experiences and well-being in sport: The importance of the coaching climate.	Iso-Britannia	13 lajia	202 10–19 -vuotiasta urheilijaa	Kysely
Dirks	2000	Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball.	USA	koripallo	30 miesten joukkuetta	Kysely, arkistotutkimus & haastattelu
Jowett & Chaundy	2004	An investigation into the impact of coach leadership and coach-athlete relationship on group cohesion.	Iso-Britannia	8 lajia	111 opiskelijaurheilijaa (86 miehiä)	4 kyselylomaketta
Rhind & Jowett	2010	Relationship maintenance strategies in the coach-athlete relationship.	Iso-Britannia	useita lajeja	6 urheilijaa & 6 valmentajaa	Haastattelu
Turman	2003	Coaches and cohesion: The impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting.	USA	useita lajeja/ jalkapallo	30 urheilijaa (12 jalkapalloilijaa)	Avoin kyselylomake & syvähaastattelut
Turman	2008	Coaches' behaviors as predictors of athletes' perceptions of satisfaction and team cohesion.	USA	jalkapallo/ koripallo	307 urheilijaa 20 eri lukiosta	Kysely
Vella ym.	2013	The relationship between coach leadership, the coach-athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players	Australia	jalkapallo	445 nuorta jalkapalloilijaa	Kysely

Sosiaalisen tuen osoittaminen						
Cranmer	2016	A continuation of sport teams from an organizational perspective: Predictors of athlete-coach leader-member exchange.	USA	useita lajeja	216 entistä yliopistourheilijaa	Kysely
Cranmer & Brann	2015	"It makes me feel like I am an important part of this team": An exploratory study of coach confirmation.	USA	lentopallo	12 1-sarjan lentopalloilijanaista	Haastattelu
Cranmer & Sollitto	2015	Sport Support: Received social support as a predictor of athlete satisfaction.	USA	useita lajeja	216 urheilijaa (18–22 v)	Kysely
Lorimer & Jowett	2009	Empathic accuracy, meta-perspective, and satisfaction in the coach-athlete relationship.	Iso-Britannia	yksilö/joukkuelajeja	60 valmentaja-valmennettava -dyadia	Videointi & meta-perspektiivinen kysely
Podlog & Dionigi	2010	Coach strategies for addressing psychosocial challenges during the return to sport from injury.	Australia	5 lajia	8 eliittivalmentajaa	Haastattelu
Reinboth ym.	2004	Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes.	Iso-Britannia	jalkapallo/kriketti	265 urheilijaa	Kysely
Palautetaidot						
Bortoli ym.	2010	Augmented feedback of experienced and less experienced volleyball coaches: A preliminary investigation.	Italia	lentopallo	9 kokenutta ja 9 kokematon valmentajaa	Videointi
Calpe-Gómez ym.	2013	Relationship between score and coaches' verbal behavior.	Espanja	käsipallo	5 valmentajaa	Observointi
Capstick & Trudel	2010	Coach communication of non-selection in youth competitive sport.	Kanada	useita lajeja	15 (urheilijoita/valmentajia/vanhempaa)	Haastattelu
Carpentier & Mageau	2013	When change-oriented feedback enhances motivation, well-being and performance: A look at autonomy-supportive feedback in sport.	Kanada	13 lajia	340 urheilijaa/ 58 valmentajaa	Kysely
Moen & Kvalsund	2013	Subjective beliefs among sport coaches about communication during coach-athlete conversations.	Norja	useita lajeja	19 eliittivalmentajaa	Kysely

Mouratidis ym.	2010	How you provide corrective feedback makes a difference: The motivating role of communicating in an autonomy-supporting way.	Belgia	useita lajeja	337 kreikkalaista aikuisurheilijaa	Kysely
Sagar & Jowett	2012	Communicative acts in coach-athlete interactions: When losing competitions and when making mistakes in training.	Iso-Britannia	15 lajia	324 urheilijaa	Avoin kyselylomake
Stein ym.	2012	Influence of perceived and preferred coach feedback on youth athletes' perceptions of team motivational climate.	Kanada	jääkiekko	70 jääkiekkoilijaa	Kysely
Turman	2005	Coaches' use of anticipatory and counterfactual regret messages during competition.	USA	jalkapallo	17 lukion jalkapallovalmentajaa	Videointi
Turman	2007	Influence of athlete sex, context, and performance on high school basketball coaches' use of regret messages during competition.	USA	koripallo	20 koripallovalmentajaa	Videointi
Oman vuorovaikutuskäytännön reflektointi						
Millar ym.	2011	Coaches' self-awareness of timing, nature and intent of verbal instructions to athletes	Iso-Britannia	soutu	4 valmentajaa	Observointi & kysely
Pérez ym.	2015	Differences between perceived and registered behavior of basketball coaches after shot.	Espanja	koripallo	6 valmentajaa	Observointi & kysely
Haastavat vuorovaikutustilanteet						
Bekiari	2014	Verbal aggressiveness and leadership style of sports instructors and their relationship with athletes' intrinsic motivation.	Kreikka	6 lajia	168 nuorta urheilijaa	3 kyselylomaketta
Kristiansen ym.	2012	Coaching communication issues with elite female athletes.	Norja	tekniikkalaji/kestävyyslaji	2 eliittinaisurheilijaa	Yksilöhaastattelu & fokusryhmähaastattelu
Laios & Theodorakis	2001	Communication in Greek sports sciences.	Kreikka	koripallo	13 ammatti koripallovalmentajaa	Kysely

Martin ym.	2009	Relationship between coaches' use of behavior alteration techniques and verbal aggression on athletes' motivation and affect.	USA	useita lajeja	294 opiskelijaurheilijaa	Kysely
Nikbin ym.	2014	Effects of perceived justice for coaches on athletes' trust, commitment, and perceived performance.	Iran	futsal/ lentopallo	161 urheilijaa	Kysely
Ruggiero & Lattin	2008	Intercollegiate female coaches' use of verbally aggressive communication toward African American female athletes.	USA	koripallo	8 naiskoripalloilijaa	Haastattelu
Walters ym.	2012	The sideline behaviour of coaches at children's team sports games.	Uusi-Seelanti	rugby	72 ottelua/ valmentajaa	Observointi