

ITSEMÄÄRÄÄMISTEORIA JÄÄKIEKKOVALMENNUSSESSA PELAAJIEN NÄKÖKULMASTA

Henri Tikkanen & Riho Embrich

Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2022

TIIVISTELMÄ

Tikkanen, H & Embrich, R. (2022) Itsemääräämisteoria jääkiekkovalmennuksessa pelaajien näkökulmasta. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopiston, liikuntapedagogiikan pro gradu- tutkielma, 63 s., 2 liitettä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten itsemääräämisteorian eri osa-alueet toteutuvat ammattitason jääkiekkovalmennuksessa pelaajien näkökulmasta. Kilpaurheilussa pyritään yleensä parhaaseen mahdolliseen suoritukseen, mikä voidaan saavuttaa valmentajan ja pelaajan välisellä toimivalla yhteistyöllä. Kilpailullisuus ja ulkoiset paineet saattavat vaikuttaa valmentajan toimintaan, joka voi heikentää pelaajan motivaatiota ja hyvinvointia. Tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää miten valmentajat toteuttavat Decin ja Ryanin (2007) itsemääräämisteorian osa-alueita heidän valmennuksessaan ja millä tavalla ne vaikuttavat pelaajien motivaatioon, viihtymiseen ja hyvinvointiin.

Tutkimuksen kohdejoukko koostui 13 ammattitason mies- sekä naispelaajista. Tutkimus toteutettiin laadullisilla tutkimusmenetelmillä ja tieteenfilosofisesti tutkimus nojaa fenomenologis-hermeneuttiseen tieteenfilosofiaan. Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta ja analyysimenetelmänä käytimme teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Haastattelut toteutettiin keväällä 2021 etäyhteyksiä käyttäen ja kaikki aineisto litteroitiin kirjalliseen muotoon. Aineisto jaettiin merkityksikköihin itsemääräämisteorian osa-alueiden eli koetun autonomian, koetun pätevyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden mukaan.

Tutkimuksesta nousi esille pääteemoja, joiden mukaan pelaajat kokivat itsemääräämisteorian toteutuvan tai puuttuvan. Autonomia toteutui valmennustyylyissä, joissa valmentaja luotti pelaajiin, oli hyvä vuorovaikutustilanteissa sekä omasi hyvän tilannetajun. Autonomiaa puolestaan heikensi autoritäärinen valmennusote, minäsuuntautuneen motivaatioilmaston luominen sekä pelaajien lokerointi tiettyihin rooleihin. Koettua pätevyyttä paransi valmentajan tunnetaidot, turvallisen ilmapiirin luominen, tehtäväsuuntautunut valmennusote sekä palkitseminen. Pelaajien pätevyyttä heikensi negatiivinen vuorovaikutus tai vuorovaikutuksen puute kokonaan, eriarvoisuus ja minäsuuntautunut motivaatioilmasto. Sosiaalista yhteenkuuluvuutta paransi valmentajan tasa-arvoinen toiminta, joukkuehengen arvostaminen sekä pelaaja- ja ihmisläheinen lähestymistapa. Sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen vaikutti heikentävästi epätasa-arvoinen kohdeltu, pelaajien ulos sulkeminen ja vähäinen yhteisöllisyyden arvostus.

Avainsanat: Valmentaja, pelaaja, motivaatio, itsemääräämisteoria, autonomia, pätevyys, sosiaalinen yhteenkuuluvuus

ABSTRACT

Tikkanen, H. & Embrich, R. 2022. Self-determination theory in ice hockey coaching from the players' perspective. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä. Master's thesis, 63 pp., 2 appendices.

The aim of this study was to find out how the different areas of self-determination theory come true in professional ice hockey coaching from the players' perspective. The goal in elite sports is to reach the performance possible which can be achieved through functioning co-operation between the player and the coach. The competitiveness and outer pressure may affect the actions of the coach which can lower the motivation and well-being of the player. Self-determination theory (Deci & Ryan 1985; 2017) has been one of the most popular theories used to describe human motivation. The purpose of this study is to describe and understand how the coaches fulfill the areas of self-determination theory in their coaching and how this affects the motivation, well-being and enjoyment of the players.

The study is a qualitative study and the study material comprehended interviews of 13 professional level male and female ice hockey players. The research method is hermeneutic phenomenological. Half structured theme interviews were used in collecting the study material. The analysis was made using theory-based content analysis. The interviews were done in the spring of 2021 by using remote connections. The study material was transcribed, after which it was analyzed by coding it in to the meanings according to the areas of self-determination theory which were autonomy, competence, and relatedness.

The study found some main principles, according to which the players either did or did not experience the fulfillment of the self-determination theory. Autonomy was fulfilled in coaching styles in which the coach trusted the player, had good interaction skills and had good discretion. On the other hand, the experience of autonomy was declined if the coaching style was authoritarian, the motivational climate was self-motivated, or players' roles were strict. The experience of competence was fulfilled by coaches emotional skills, creating a safe environment, goal-orientated motivational climate, and rewarding players. The experience of competence was declined by negative interaction or the lack of interaction, inequality and self-motivated motivational climate. Finally, the experience of relatedness was enhanced by equal actions of the coach, valuing the cohesion, and human orientation of the coach. The experience of relatedness was declined by unequal treatment, social isolating, and low valuing of cohesion.

Key words: coach, player, motivation, self-determination theory, autonomy, competence, relatedness

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	1
2	MOTIVAATIO URHEILUSSA	3
2.1	Sisäinen motivaatio	6
2.2	Ulkoinen motivaatio ja amotivaatio	8
2.3	Motivaatioilmasto urheilussa	9
2.3.1	Tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto	10
2.3.2	Minäsuuntautunut motivaatioilmasto	12
3	ITSEMÄÄRÄÄMISTEORIAN OSA-ALUEET.....	14
3.1	Koettu autonomia	15
3.2	Koettu pätevyys.....	17
3.3	Sosiaalinen yhteenkuuluvuus.....	18
4	VALMENTAJAN ROOLI JOUKKUEURHEILUSSA	21
4.1	Valmentajan ja pelaajan välinen suhde	22
4.2	Valmentaja osana joukkuetta	23
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma.....	25
5.2	Esitietomme tutkimusaiheesta.....	25
5.3	Tutkimusmenetelmät	27
5.4	Tutkimuksen kohdejoukko ja aineistokeruu	28
5.5	Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi.....	29
5.6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	33
6	TULOKSET.....	35
6.1	Koettu autonomia	35
6.1.1	Autonomiia tukevia tekijöitä	36
6.1.2	Autonomiia ei-tukevia tekijöitä	38

6.2	Koettu pätevyys.....	40
6.2.1	Pätevyyden kokemuksia tukevia tekijöitä.....	41
6.2.2	Pätevyyden kokemuksia ei-tukevia tekijöitä.....	43
6.3	Sosiaalinen yhteenkuuluvuus.....	45
6.3.1	Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta tukevia tekijöitä	46
6.3.2	Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta ei-tukevia tekijöitä	50
6.4	Luokittelemattomat vastaukset	51
7	POHDINTA.....	53
7.1	Johtopäätökset.....	53
7.2	Kriittinen ajattelu ja jatkotutkimusehdotukset.....	55
	LÄHTEET	58
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vuonna 2020 Yle uutisoi urheilijoiden mielenterveysongelmista sekä tekijöistä niiden takana. Eräässä uutisessa kerrottiin valmentajasta, joka oli muodostanut muodostelmaluistelujoukkueen jäsenistä piirin ja laittanut piirin keskelle yhden luistelijan. Piirissä olleiden tuli haukkua keskellä ollutta, koska tämä oli epäonnistunut harjoituksessa. Valmentaja perusteli toimintaansa sillä, että hänen mielestään epäonnistuneesta piti saada joku reaktio irti, jotta joukkue voisi menestyä SM-kilpailussa. (Yle 2020.)

Uutisointi ei koskenut jääkiekkoa, mutta tutkijoiden lajitaustan perusteella mielenkiinto heräsi selvittää, millainen tilanne mahtaa olla ammattitason jääkiekkoilussa. Yksi hyvinvointia selittävä teoria on itsemääräämisteoria (Deci & Ryan 1985), jonka mukaan yksilön hyvinvointi ja motivaatio lisääntyvät, jos hän kokee autonomiata, pätevyiden kokemuksia sekä sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Autonomialla tässä yhteydessä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, onko pelaajalla vaikutusmahdollisuuksia toimintaan, esimerkiksi saako hän vaikuttaa harjoitteluun tai tehdä omia ratkaisuja peleissä. Pätevyiden kokemuksilla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kokeeko pelaaja onnistuneensa ja saako hän tästä palautetta. Sosiaalisella yhteenkuuluvuudella tarkoitetaan puolestaan esimerkiksi sitä, kokeeko pelaaja olevansa osa joukkuetta tai onko joukkuehenki hyvä. Päätimme ottaa tämän teorian näkökulmaksemme, josta tarkastelemme ammattitason jääkiekkovalmennusta.

Olemme molemmat pelanneet jääkiekkoa suurimman osan elämästämme ja sivunneet ammatillisuutta uriemme varrella. Liikunnanopettajaopintojen myötä myös mielenkiinto valmennusta kohtaan on lisääntynyt ja olemme saaneet siihen erilaisia näkökulmia. Lisäksi olemme opiskelleet psykologiaa ja liikuntapsykologiaa, joiden kautta mielenkiinto valmennuksen psykologisia aspekteja kohtaan on kasvanut. Tässä tutkielmassa halusimmekin yhdistää kokemuksemme, kiinnostuksen kohteemme ja opintomme. Kokemuksemme mukaan olemme pitäneet ja kokeneet hyväksi sellaiset valmentajat, joiden kanssa voi keskustella asioista ja jotka ovat ihmislähtöisiä. Lisäksi olemme kokeneet hyväksi sen, että valmentaja kohtelee kaikkia tasapuolisesti. Sen sijaan emme ole kokeneet hyväksi valmentajia, jotka ovat autoritäärisiä, kohtelevat pelaajia eriarvoisesti tai eivät anna onnistumisista positiivista palautetta.

Valmentaja on urheilijalle tärkeä henkilö. Urheilijan ja valmentajan välinen suhde muokkaa koko urheilukokemusta ja saattaa vaikuttaa suuresti sekä harjoittelun että kilpasuorituksen

laatuun, mutta jotta tämä suhde voidaan rakentaa, tarvitaan vuorovaikutusta (Poczwadowski, Barott & Henshcn 2002). Jos halutaan parantaa urheilijan kykyä kokea itsemäärättyä motivaatiota ja saada esimerkiksi sitoutumisen kaltaisia lopputuloksia, on ymmärrettävä laajuus, jonka sisällä urheilijan psykologisia perustarpeita tasapuolisesti täytetään. Korkea motivaatio on urheilijoille tärkeä etu (Lemyre, Treasure & Roberts 2006), kun tavoitellaan huippusuoritusta. Motivaatio on ärsyke, jonka avulla yksilö ohjautuu toimimaan ja tekemään asioita niin omien kuin yhteisön yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun puhutaan tavoitteellisesta toiminnasta erilaiset motiivit vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen ja hänen tunteisiinsa. (Jakkola 2015, 109). Motivaation laatu on puolestaan avaintekijä yksilön toiminnassa ja valmentajien tulisi adoptoida tukea ja harjoitusmalleja, jotka tukevat psykologisten perustarpeiden täyttymistä (Vallerand 2001). Mageaun ja Vallerandin (2003) mukaan valmentajien toimintamallit vaikuttivat psykologisten tarpeiden täyttymiseen ja motivaatioon. Valmentajien toimintamalleihin puolestaan vaikuttavat henkilökohtainen orientaatio, valmennuksen konteksti ja valmentajan havainnot urheilijan käytöksestä ja motivaatiosta. Valmentajat saattavat myös valmentaa pelaajia samalla tavalla kuin heitä on itseään joskus peliuralla valmennettu. Tällöin hän jatkaa sekä hyvien että huonojen tapojen toteuttamista.

Tässä tutkielmassa pyrimme selvittämään, miten pelaajat kokevat itsemääräämisteorian osaluokkien toteutuvan ammattitason jääkiekkovalmennuksessa. Tutkimuksen tavoitteena on herättää ajatuksia erilaisten toimintamallien vaikutuksista ja tarjota työkaluja, joita voi hyödyntää valmennuksen kehittämiseksi.

2 MOTIVAATIO URHEILUSSA

Motivaatiota on viime vuosien aikana tutkittu melko paljon. Tutkimusten myötä motivaatiota kuvaavia teorioita on kehitetty paljon. Teorioissa esiintyvät näkökulmat liittyvät ihmisen minäkuvaan, kyvykkyyteen, kiinnostukseen sekä ympärillä oleviin muihin ihmisiin. Yksi käytetyimmistä motivaatioteorioista on Decin ja Ryanin (1985) itsemääräämisteoria, jonka teoriaan tutkimuksemme pohjautuu. Teorian mukaan ihmiset motivoituvat siitä, että he saavat itse mahdollisuuden vaikuttaa ja päättää tekemisestään. Decin ja Ryanin (1985) mukaan yksilöitä motivoi oma itsenäinen ajatus tekemisestä, eikä niinkään ulkoiset palkkiot tai pakotteet. Autonomian lisäksi muita motiiveja ovat koettu pätevyys sekä yhteenkuuluvuuden tunne, jotka molemmat ovat hyvin keskeisiä tekijöitä motivaation kannalta. Itsemääräämisteorian lisäksi muita käytettyjä motivaatioteorioita ovat esimerkiksi McClelandin (1961) esitetty suoritustarveteoria, jonka mukaan ihmisen motiivina on onnistua suorituksessa ja välttää epäonnistuminen. Näiden kahden asian välinen suhde määrittää kuinka motivoitunut yksilö on. Heider (1958) esitti attribuutioteorian, jonka mukaan ihmisen kyvyt ja ympäristö vaikuttavat siihen kuinka motivoituneita he ovat. Näiden teorioiden lisäksi myös Dweckin (1986) ja muiden tutkijoiden kehittämää tavoiteorientaatioteoriaa käytetään selittämään ihmisen motivaatiota. Teorian mukaan yksilön motiivina on onnistuminen. Kaikille ihmisille onnistuminen voi tarkoittaa eri asioita. Jollekin onnistuminen on muiden päihittäminen, kun taas toiselle onnistuminen on omien rajojen ylittäminen. Yksilön motivaation taso riippuu siis hänen asettamistaan tavoitteista. (Weinberg & Gould 2019, 63–69.)

Kun pyrimme tarkastelemaan motivaatiota peruskysymyksenä, voidaan käyttää kysymystä miksi. Miksi jotkut ovat innokkaasti mukana toiminnassa ja toiset taas eivät? Mikä saa toiset innokkaasti mukaan tavoittelemaan yksilön ja yhteisön yhteisiä tavoitteita ja miksi toiset vetäytyvät sivuun. Alun perin tarkkailtiin yksilön näkyvää käyttäytymistä, mutta viimeisten vuosikymmenien aikana on analysoitu enemmän näkymättömiä psykologisia ilmiöitä. (Liukkonen & Jaakkola 2017b, 130–131.) Motivaatio kuvataan dynaamisena kognitiivisena prosessina, jossa ihmisen persoonallisuus sekä kognitiiviset ja sosiaaliset tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Ryan & Deci 2017). Myös Liukkonen ja Jaakkola (2017b) määrittävät motivaation sosiaaliskognitiivisena prosessina, joka syntyy kognitiivisten tekijöiden ja sosiaalisen ympäristön vaikutuksesta.

Motivaatio voidaan nähdä ärsykkeenä, joka ohjaa yksilöä ja saa ihmiset toimimaan, liikkumaan ja tekemään asioita omien tai yhteisön yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun ihminen osallistuu johonkin tavoitteelliseen toimintaan erilaiset motiivit vaikuttavat hänen käyttäytymiseensä ja tunteisiinsa. Motivaatio vaikuttaa ihmisen toimintaan joko suoraan tai tiedostamatta, ja ilmiönä se on läsnä lähes jokaisessa tekemisessä. (Jaakkola 2015, 109; Ryan & Deci 2017.)

Tutkija Joan Duda (2001) on tutkinut motivaatiota etenkin urheiluympäristössä ja todennut, että motivaatiolla on sekä määrä- että laatu- ulottuvuus. Tutkimusten mukaan määrä kertoo siitä, kuinka voimakkaasti urheilija haluaa tehdä jotakin, kuinka omistautunut urheilija on ja kuinka hyvin hän suoriutuu toiminnassaan. Tutkimuksissa on huomattu, että syyt eli motiivit voivat olla urheilijoilla moninaiset eivätkä ne pitkällä tähtäimellä ole aina suorituskykyä edistäviä tai hyvinvointia tukevia. Motivaation laatu puolestaan ilmenee tutkimuksissa siten, kuinka kestävä ja positiivista motivaatio on ja palveleeko se suoriutumista ja hyvinvointia lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä. (Duda 2001, 129–131.) Urheilija esimerkiksi valitsee sellaisia harjoitteita ja toimintatapoja, jotka edesauttavat tavoitteen saavuttamista ja toimii urheilun ulkopuolisessakin elämässä tavalla, joka tukee hänen kehitystään. (Liukkonen & Jaakkola 2020, 48.) Motivaatio esimerkiksi vaikuttaa siihen, kuinka innokkaasti urheilija suorittaa vapaaehtoisesti omatoimisia oheisharjoituksia ja kuinka paljon hän innostuu uusien taitojen ja kykyjen kehittämisestä (Weinberg & Gould 2019, 53–54). Liukkonen (2017) jakaa motivaation neljään eri osaan, jolla motivaatio ilmenee. Näitä muotoja ovat intensiivisyys, pysyvyys, aktivaation valinta sekä suoritustulos. Mitä motivoituneempi yksilö on, sitä korkeammalla hänen intensiivisyytensä eli yrittämisen taso on. Hän on sitoutunut ja pitkäjänteinen toimintaa kohtaan ja hakeutuu mielellään toiminnan kannalta olennaisiin tehtäviin. Hän ei pelkää epäonnistumisia ja näin ollen suoriutuu tehtävistä paremmin. Huonosti motivoitunut yksilö puolestaan välttää ylimääräisiä tehtäviä, eikä ole sitoutunut toimintaa kohtaan. Hän luovuttaa nopeammin ja välttää epäonnistumisia, minkä takia hakeutuu vain helppoihin tehtäviin. Näin ollen hänen suoriutumisensa ei ole hyvällä tasolla tai pahimmassa tapauksessa jää kokonaan tapahtumatta. (Liukkonen 2017, 31.)

Urheilijoiden motivaatio on hyvin yksilöllistä ja motivaatiokäsityksen mukaan jokainen rakentaa motivaatiokehityksensä yksilöllisesti (Weinberg & Gould 2019, 57). Valmentajan haaste onkin luoda taitotasosta riippumatta kaikille urheilijoille innostavia harjoittelutilanteita, jotka tukevat heidän motivaatiotaan ja innokkuuttaan lajia kohtaan. Urheiluvalmennus on usein luonteeltaan suoritusorientoitunutta toimintaa, jossa tavoitellaan kilpailumenestystä. Menestys kiitetään urheilusuorituksessa, joko menestykseen tai tappioon. Tämä saattaa herättää

urheilijoissa huolen heidän pätevydestään, jonka seurauksena syntyy ahdistusta ja viihtymättömyyttä. Tämän lisäksi myös harjoitteluprosessi on arvioivaa ja siihen liittyy sosiaalista painetta. (Liukkonen & Jaakkola 2020, 50.) Palkinnoilla, arvioinnilla ja häviämisen pelolla on oma paikkansa urheilussa ja ajoittain ne voivat olla merkittäviä tekijöitä toimintaan osallistumisessa. Toisaalta on huomattu, että ne saattavat aiheuttaa suuria paineita ja toimia syynä toiminnasta pois jättäytymiselle. Palkkiot ja häviämisen pelko voivat olla tehokkaita motivaatiokeinoja lyhyellä aikavälillä, mutta jatkuessa pidempään niiden vaikutus saattaa haitata urheilijan suoriutumista. (Weinberg & Gould 2019, 74–75.) Urheilija voi saavuttaa tasapainon koetun kyvykkyyden ja haasteiden välillä, jos sosiaalinen ympäristö ei painota liikaa suoriutumisedotuksia, antaa tarpeeksi tilaa olla itsenäinen sekä korostaa muihin vertailemisen sijaan itsevertailua. Nämä asiat lisäävät myönteistä tunnekokemusta, jolla on todettu olevan merkitystä ennustaessa urheilijan huippu-urheilu-uraa. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006.)

Nykykäsityksen mukaan motivaatio on jaettavissa syntyperänsä mukaan kahteen eri tyyppiin: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio syntyy luonnostaan, eikä ole ulkoisesti ohjattu. Tällöin urheilija osallistuu toimintaan omasta tahdostaan mielenkiinnon ja nauttimisen takia. Ulkoiseen motivaatioon sisältyy puolestaan yleensä jokin erillinen ulkoinen seuraus. Toiminta syntyy usein palkkioiden tai pakotteiden vuoksi ja toiminta on tällöin voimakkaasti ulkoapäin kontrolloitua. (Deci & Ryan 1985; Ryan & Deci 2017.) Sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon vaikuttaa myös urheilijan sosiaaliset sekä psykologiset tekijät. Sosiaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi se, kuinka paljon urheilija vertaa omia suorituksia muihin ja kokeeko hän valmentajan toiminnan positiiviseksi vai negatiiviseksi. Sosiaaliset tekijät selittävät sen millaiseksi yksilö kokee toiminnan ja millä tavalla yksilö selittää onnistumiset ja epäonnistumiset. Psykologiset tekijät ovat puolestaan kokemuksia omasta vaikutusvallasta, yhteenkuulumisesta sekä siitä kuinka itsevarmaksi ja tehokkaaksi yksilö itsensä kokee. (Weinberg & Gould 2019, 132–135.)

Motivaation jakaminen sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on hyvin karkea ja nykypäivänä puhutaankin useammasta motivaation tasosta (Kuvio 1). Itsemääräämisteorian mukaan motivaatio voidaan jakaa vielä pienempiin osiin, jotka voidaan asettaa janalle sen mukaan säätelvätkö ne yksilön toimintaa sisäisesti vai ulkoisesti. Janan ääripäinä ovat amotivaatio ja sisäinen motivaatio. Niiden välissä on muita tasoja, joilla yksilö liikkuu riippuen tilanteesta. Motivaation tasoista käytetään nimeä motivaatiojatkumo. (Deci & Ryan 2000; Ryan & Deci 2017.)

Motivaation tyyppi	Amotivaatio	Ulkoinen motivaatio				Sisäinen motivaatio
Säätelyn tyyppi	Ei säätelyä	Ulkoisen säätely	Pakotettu säätely	Tunnistettu säätely	Integroitunut säätely	Sisäinen säätely
Toiminnan motiivi	Persoonaton	Ulkoinen	Jonkin verran ulkoinen	Jonkin verran sisäinen	Sisäinen	Sisäinen
Käyttäytyminen	Amotivoitunut	Enemmän kontrolloitua		Enemmän autonomista		Autonomista

KUVIO 1. Motivaatiojatkumo (muokattu Deci & Ryan 2000, 237)

2.1 Sisäinen motivaatio

Sisäisestä motivaatiosta puhutaan silloin, kun toimintaan osallistutaan ensisijaisesti itsensä vuoksi. Motiiveina toimintaan kohtaan toimivat tällöin ilo ja myönteiset tunnekokemukset. Urheilijan ollessa sisäisesti motivoitunut, hänen autonomian kokemuksensa ja psyykkinen hyvinvointinsa on huipussaan. Mitä korkeampi on urheilijan sisäinen motivaatio, sitä paremmin hän jaksaa harjoitella, vaikka kohtaisikin vastoinkäymisiä kuten loukkaantumisia. (Liukkonen & Jaakkola 2020.) Sisäisesti motivoitunut ihminen kokee, että hän itse pystyy määrittämään omaa käytöstään, jonka ansiosta myös suorituksen kannalta positiivisen flow-tilan saavuttaminen on mahdollista (Deci & Ryan 1985, 34). Sisäinen motivaatio näkyy pitkäjänteisenä ja kehittäväenä toimintana, jolloin yksilö ei pelkää haasteita ja toiminta on kaikin puolin laadukkaampaa (Liukkonen 2017a, 41).

Opettajan, esimiehen, vanhempien tai valmentajan kannalta onkin ensiarvoisen tärkeää tietää keinoista, joiden avulla hän voi tukea ohjattaviensa sisäistä motivaatiota toimintaa kohtaan. Sisäinen motivaatio edustaa optimaalisempaa motivaation muotoa kuin ulkoisen motivaatio. Sisäisesti motivoitunutta kuvastaa kova yrittäminen, sitoutuminen toimintaan sekä haasteellisten tehtävien ja harjoitteiden valinta. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat myös suorituksen laatuun. Suoritustilanteissa sisäisesti motivoitunut kokee vähemmän paineita, koska hän osallistuu toimintaan sen itsensä takia eikä pelkästään saavuttaakseen palkintoja ja kunniaa. Motiivit

saattavat muuttua ulkoisista kohti sisäisiä, jos toiminnan ilmapiiri on motivaatioilmastoltaan suotuisa. Tämän vuoksi on tärkeää pohtia keinoja, joiden avulla voidaan tukea ja herättää sisäistä motivaatiota. (Liukkonen 2017, 40–41).

Vallerand (2007) on määritellyt sisäisen motivaation kolme kategoriaa seuraavasti: motivaatio tietää, motivaatio saavuttaa ja motivaatio kokea. Ihminen nauttii oppiessaan ja kehittäessään taitojaan ja oppiessaan uusia asioita. Jääkiekon kontekstissa tämä voi tarkoittaa sitä, että urheilija nauttii ja saa positiivisia kokemuksia, kun hän oppii uusia taitoja tai sisäistää uuden pelitavan merkityksiä. Motivaatio saavuttaa tarkoittaa sananmukaisesti sitä, että urheilija nauttii itsensä ylittämistä ja uusien tavoitteiden saavuttamisesta. Jääkiekossa pelaajilla on niin yksilöllisiä kuin joukkueen yhteisiä tavoitteita ja niiden saavuttaminen on palkitsevaa ja kehittävä. Urheilija myös nauttii siitä kehollisesta kokemuksesta, jonka hän saa tehdessään jotakin. Jääkiekkoilija esimerkiksi nauttii, kun peli kulkee ja adrenaliini virtaa.

Sisäinen motivaatio vaikuttaa siihen, millä tavalla urheilija toimii urheilun ulkopuolella. Mitä enemmän sisäistä motivaatiota on, sitä enemmän urheilija sitoutuu tekemään valintoja, jotka tukevat hänen urheilu-uransa kehittymistä. Vastaavasti, mitä enemmän motivaatio rakentuu ulkoisten tekijöiden varaan, sitä alhaisempi on yksilön sitoutuminen urheiluun. (Liukkonen & Jaakkola 2020, 51.) Itsemääräämisteorian mukaan sisäinen motivaatio rakentuu kolmen psykologisen perustarpeen varaan, jotka on avattu tarkemmin tämän luvun alussa. Pätevyyden kokemuksilla, autonomian tunteella ja sosiaalisella yhteenkuuluvuudella pystytään vaikuttamaan motivaation määrään sekä laatuun. Täytyy kuitenkin muistaa, että nämä kokemukset ovat yksilöllisiä ja esimerkiksi eri urheilijat voivat kokea saman harjoituksen eri tavalla. Sisäisellä motivaatiolla on todettu olevan yhteys yksilön ja tehtävän välillä, ja tutkimusten kautta on päädytty siihen, että jokaisella on henkilökohtainen taipumus tuntea enemmän motivaatiota jotakin asiaa kohti, kuin toista. (Ryan & Deci 2017, 117–118.) Valmentajan kannalta onkin ensiarvoisen tärkeää tuntea keinot, joiden avulla hän voi tukea valmennettavien sisäistä motivaatiota. Täytyy kuitenkin muistaa, että myös sisäisellä motivaatiolla on omat sudenkuopat. Korkea sisäinen motivaatio saattaa innostaa urheilijaa harjoittelemaan liikaa, jolloin vaarana on ylikunto ja palautumisen laiminlyönti. (Liukkonen & Jaakkola 2020, 51.)

2.2 Ulkoinen motivaatio ja amotivaatio

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon ja joskus nämä motivaation muodot voivat ilmetä jopa samanaikaisesti jotakin toimintaa kohtaan. Sen sijaan motivaation vastakohtana on amotivaatio, jolloin yksilö ei koe motivaatiota lainkaan tekemäänsä asiaa kohtaan. (Deci & Ryan 1985). Kuten edellä mainittiin, on tärkeää muistaa, että sisäisen motivaation lisäksi myös ulkoinen motivaatio saa ihmiset liikkeelle ja usein tekemiseen saadaan motivaatiota myös ulkoisista tekijöistä. Ulkoisessa motivaatiossa tekeminen kontrolloidaan voimakkaasti ulkoapäin. (Deci & Ryan 2000.) Palkinnot, rangaistukset, vertailu ja häviämisen pelko ovat merkittäviä tekijöitä toimintaan osallistumiselle (Hakkarainen ym. 2009, 333). Lyhyellä aikavälillä tällaiset motiivit voivat olla hyvin tehokkaita, mutta pitkällä aikavälillä ne eivät ole yhtä tehokkaita kuin sisäisen motivaation tekijät (Vansteenkiste & Deci 2003). Tutkimukset ovat osoittaneet, että liiallinen kilpailullisuus sekä vahvasti ulkoisiin motivaatiotekijöihin perustuva motivaatioilmasto aiheuttavat suuria paineita ja saattavat olla syynä urheilijan toiminnasta pois jättäytymiselle (Deci & Ryan 2000). Jääkiekkopelaajan käyttäytyminen on esimerkiksi ulkoisesti säädeltyä, jos hän harjoittelee ja pelaa ulkoisesti asennetun päämäärän saavuttamiseksi tai valmentajana rangaistuksen välttämiseksi. Tällaisessa tilanteessa pelaajan motivaation lähde tulee täysin ulkopuolelta, ja näin ollen vaatii urheilijan jatkuvaa ulkoista säätelyä ja vahvistusta.

Ulkoinen motivaatio voi tiedostamatta muuttua sisäiseksi, mikäli toiminta korostaa itsemääräämisteorian osa-alueita autonomiaa, pätevyyttä ja yhteenkuuluvuutta voikin olla, että kehittyessä omien suoritusten seuraaminen ja niiden vertaaminen omiin aiempiin suorituksiin motivoi enemmän kuin jonkun muun palaute. (Jaakkola 2015, 112.) Rottensteiner ym. (2015) painottavat, että tarkastellessaan yksilön motivaatiota tulisi keskittyä yksilöllisiin motivaatioprofiileihin mustavalkoisen määrittelyn sijaan, jossa ulkoisesti kontrolloitu ja itsemääräytyneet motivaatio olisivat toisensa poissulkevia. Suomalaisia joukkueurheilijoita koskevassa tutkimuksessa Rottensteiner ym. (2015) saivat selville, että eniten kyvykkyyttä ja iloa tekemisestään kokivat ne urheilijat, joiden motivaatio oli sekä voimakkaimmin kontrolloitua, että voimakkaimmin itsemääräytyneitä. Tutkimuksessa huomattiin, että ulkoisesti kontrolloitu motivaatio ei ole välttämättä haitaksi, mikäli osallistuminen on itse valittua ja itselle tärkeää. Tavoitteellinen toiminta ei aina ole hauskaa ja nautinnollista, joten kontrolloitu motivaatio on tärkeää harjoittelun intensiivisyyden kannalta. (Rottensteiner ym. 2015.)

Weinberg ja Gould (2019) mainitsevat, että ulkoisen motivaation syntyyn voi vaikuttaa myös psykologiset ja sosiaaliset tekijät. Valmentajan negatiivinen käytös, tunne heikkoudesta tai epäonnistumisesta muihin nähden ovat esimerkkejä sosiaalisista tekijöistä. Psykologisia tekijöitä voivat olla puolestaan vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen tai ulkopuolisuuden tunne. (Weinberg & Gould 2019, 132–135.) Se, että yksilö tuntee, ettei ole kyvykäs johonkin tehtävään, ettei toiminta johda haluttuun lopputulokseen tai ettei hänelle ole vaikutusmahdollisuuksia, voi johtaa motivaation täydelliseen puuttumiseen eli amotivaatioon. Lisäksi amotivaatio rakentuu, mikäli jollakin toiminnalla ei ole tekijälle minkäänlaista sisäistä arvoa. (Ryan & Deci 2000.)

2.3 Motivaatioilmasto urheilussa

Kuten jo aiemmin todettiin, motivaatio jotakin toimintaan kohtaan syntyy persoonallisten, kognitiivisten ja sosiaalisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Urheilijan persoonaan sidottuihin motivaatiotekijöihin valmentaja ei pysty vaikuttamaan, mutta muokkaamalla valmennustilanteiden sosiaalista ilmapiiriä voidaan vaikuttaa sisäisen motivaation syntymiseen. Valmentaja pystyy siis edistämään urheilijan motivaatiota säätelemällä motivaatioilmastoja. (Duda & Balaguer 2007.) Motivaatioilmasto termillä tarkoitetaan toiminnan psykologista ilmapiiriä viihtymisen, psyykkisen hyvinvoinnin ja toiminnassa pysymisen näkökulmasta (Jaakkola & Digelidis 2007).

Valmentaja voi vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen, miten urheilija tulkitsee onnistumiset sekä epäonnistumiset. Luomalla arviointikriteerit suorituksille valmentaja voi muodostaa urheilijalle ympäristön, joka painottaa yrittämisen, sinnikkyuden ja kehityksen tärkeyttä tai luoda ympäristön, jossa urheilijoiden keskeistä vertailua käytetään arvioinnin välineenä. Näitä kahta ympäristöä kutsutaan tehtäväsuuntautuneeksi ja minäsuuntautuneeksi motivaatioilmastoksi. (Ames 1992; Arajärvi & Thesleff 2020.) Valmentajan luomalla motivaatioilmastolla voidaan vaikuttaa yksilön psykologisten perustarpeiden eli pätevyyden, autonomian ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokemusten täyttymiseen. Mikäli urheilijan psykologiset perustarpeet täyttyvät, hänen itsemääräämisensä muotoutuu positiiviseksi, jolloin urheilijan toiminta tapahtuu hänen omasta vapaasta tahdostaan. (Deci & Ryan 2000; Ryan & Deci 2007.) Liukkonen ja Jaakkola (2020) mainitsevat, ettei tehtäväsuuntainen- ja minäsuuntainen motivaatioilmasto sulje toistaan pois, vaan valmentajan toiminnasta löytyy usein piirteitä molemmista suuntauksista.

2.3.1 Tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto

Tehtäväsuuntautuneesta motivaatioilmastosta puhutaan, jos yksilön tavoitteena on oppia ja kehittää taitoja. Menestys ja toiminnan arviointi tapahtuu suhteessa itseen ja aiempaan osaamiseen. Urheilija kokee tyytyväisyyttä, kun hän ponnistelujen ja harjoittelun kautta saavuttaa omia tavoitteitaan ja kehittyi taidoissaan. (Ames 1992; Arajärvi & Thesleff 2020.) Liukkosen ja Jaakkolan (2020) mukaan tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa tehtävien monipuolisuus ja niiden vaihtelevuus ovat avainasemassa. Tämän avulla jokainen urheilija saa mahdollisuuden pätevyyden kokemiseen. Hyvä esimerkki tehtäväsuuntautuneesta motivaatioilmaston toiminnasta joukkuelajeissa on pelipaikkakohtainen harjoittelu. Näissä harjoituksissa pelaajat on jaettu oman pelipaikkansa mukaan ja heillä on mahdollisuus harjoitella pelipaikalleen tärkeitä taitoja ja ominaisuuksia. (Nikander & Rovio 2009, 236.)

Tehtäväsuuntautuneessa toimintaympäristössä valmentaja mahdollistaa pelaajien autonomian tunteen ottamalla heidät mukaan päätöksentekoon ja suunnitteluun. Tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa valmentaja ei pyri hallitsemaan kaikkea, vaan vastuu ja autonomia lisääntyy urheilijoiden kesken. Valmentajan palaute on tehtäväsuuntautuneessa toimintaympäristössä yksityistä ja perustuu urheilijan kehitykseen hänen omissa taidoissaan. (Nikander & Rovio 2009, 234–240; Liukkonen & Jaakkola 2020, 60–61.) Motivaation kannalta on tärkeää, että tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa valmentaja käyttää joustavia ryhmittelytapoja. Taidoiltaan erilaisten ryhmien muodostaminen vähentää vertailua ryhmän sisällä ja edistää täten hyvän joukkuehengen rakentumista. Joustavat ryhmittelytavat tarkoittavat joukkueurheilussa esimerkiksi sitä, että harjoitusohjelmat jaetaan pelaajien pelipaikkojen mukaisesti. Lisäksi harjoittelussa voidaan korostaa yksilöiden erikoisosaamista erikoistilanneharjoittelulla heidän osaamisensa mukaan. Pelaajilla voi myös olla henkilökohtaisia harjoitusohjelmia, joiden avulla he kehittävät yksilöllisesti omia ominaisuuksia. (Nikander & Rovio 2009, 234–240; Liukkonen & Jaakkola 2020, 60–61.)

Arajärvi ja Thesleff (2020) kokosivat esimerkkejä (taulukko 1) toimintatavoista, joita toteuttamalla voidaan vahvistaa urheilijoiden tehtäväsuuntautunutta toimintailmastoja ja sen kautta sisäistä motivaatiota. Esimerkit perustuvat Epsteinin (1989) luomaan TARGET-malliin, jonka avulla kuvataan motivaatioilmaston tehtävä- ja minäsuuntautuneita piirteitä. Malli toimii ohjaajien ja valmentajien apuvälineenä tehtäväsuuntautuneen toimintaympäristön luomisessa. Epsteinin TARGET-malli jaetaan kuuteen tekijään, jotka toimivat motivaatioilmaston

rakennuspalikoina. Tekijät ovat tehtävä (Task), auktoriteetti (Authority), tunnustus (Recognition), ryhmittely (Grouping), arviointi (Evaluation) sekä aika ja ajoitus (Timing). (Arajärvi & Thesleff 2020, 320; Nikander & Rovio 2009, 234.)

TAULUKKO 1. TARGET- malli tehtäväsuuntautuneen motivaatioilmaston rakentamisessa (Arajärvi & Thesleff 2020, 320)

TARGET- alueet	Käytännön toimintamallit
Tehtävä	Anna vaihtelevia ja sopivasti haastavia tehtäviä Auta asettamaan monipuolisia tavoitteita omalle kehitymiselle Räätälöi tehtäviä ja harjoitteita yksilöllisesti tason mukaan Kerro miksi asioita tehdään Hyväksy myös negatiiviset tunteet, joita harjoittelu tai työnteko saattaa aiheuttaa
Auktoriteetti	Kannusta osallistumaan päätöksentekoon Luo osallistujille mahdollisuuksia ohjata ja johtaa toimintaa Opeta vastuunottoa ja itsearviointitaitoja
Tunnustus	Järjestä henkilökohtaisia palautekeskusteluja Painota palautteessa kyvykkyyttä kontrolloinnin sijaan Kiinnitä huomiota yksilön kehittymiseen, yrittämiseen ja ponnisteluihin Varmista, että kaikki saavat palautetta ja kehuja tasapuolisesti
Ryhmittely	Sekoita ryhmiä Jaa osallistujat vaihdellen erikokoisiin ryhmiin Korosta yhteistyötä kilpailuasetelman sijaan
Arviointi	Kehitä arviointimenetelmiä perustuen yrittämiseen ja sinnikkyteen Opeta itsearviointia Tee arvioinnista merkityksellistä ja ole johdonmukainen
Aika	Huomioi, että ihmiset eivät kehity saman tahtisesti Tarjoa tarpeeksi aikaa kehitymiselle Auta tekemään harjoitus- ja kilpailusuunnitelmia

Urheilijoilla tehdyt tutkimukset osoittavat, että valmentajan luoma tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto on positiivisesti yhteydessä sisäiseen motivaatioon, kun taas minäsuuntautuneella toimintaympäristöllä on olematon tai kielteinen vaikutus urheilijan sisäiseen motivaatioon

(Bortoli ym. 2011; Duda ym. 2012). Baric ja Bucik (2009) tutkivat nuoria miesurheilijoita ja eri valmennusprofiilien vaikutuksia heidän motivaatioonsa. Positiivisena vaikuttajana urheilijoiden motivaatioon nousi pelaajalähtöinen, matalasti kilpailusuuntautunut valmentajaprofiili. Horn ym. (2012) tutkivat valmentajan luoman motivaatioilmaston yhteyksiä joukkuehenkeen ja huomasivat, että koettu tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto ennusti positiivista joukkuehenkeä. Tutkimukset osoittavat, että tehtäväsuuntautuneella motivaatioilmastolla on positiivisia vaikutuksia myös mielenterveyteen. Kim, Duda ja Gano-Overway (2011) tutkivat motivaatioilmaston vaikutuksia stressin kokemiseen ja huomasivat, että stressin hallinnan kokemus oli vahvin tehtäväsuuntautuneessa motivaatioilmastossa urheilijoilla, jotka olivat tehtävä- tai kilpailuorientoituneita.

2.3.2 Minäsuuntautunut motivaatioilmasto

Minäsuuntautuneessa motivaatioilmastossa, jota kutsutaan myös kilpailusuuntautuneeksi ilmastoksi, painotetaan kilpailua ja verrataan urheilijan kykyjä suhteessa toisiin. Menestyksen määrittää se, kuinka hyvin urheilija pärjää muita urheilijoita vastaan ja urheilijoita palkitaan silloin kun he pärjäävät muita paremmin. (Ames 1992; Arajärvi & Thesleff 2020.) Minäsuuntautuneessa motivaatioilmastossa tehtävät ovat urheilijoiden kesken yleensä samat riippumatta heidän taitotasostaan. Tämä saattaa aiheuttaa sen, että osalle urheilijoista harjoitteet ovat liian helppoja ja osalle liian vaikeita. (Nikander & Rovio 2009, 234–235.) Yksilöt eivät ota haasteita vastaan sillä he haluavat varmistaa menestyksen ja onnistumisen. Mitä enemmän haasteita otetaan vastaan, sitä suurempi todennäköisyys on myös epäonnistua. Tämä aiheuttaa sen, että uusien taitojen oppiminen on vähäistä. Tutkimuksista on myös saatu selville, että minäsuuntautuneessa toimintaympäristössä suoritukseen liittyvää ahdistuneisuutta tunnetaan enemmän kuin tehtäväsuuntautuneessa toimintaympäristössä, mikä laskee toiminnassa viihtymistä. (Ommundsen, Roberts & Kavussanu 1998.)

Kilpailu ja sosiaalinen vertailu kuuluvat oleellisesti urheiluun, eikä minäsuuntautunut motivaatioilmasto ole haitaksi, mikäli toiminnassa on mukana vähintään yhtä paljon tehtäväsuuntautuneisuutta (Liukkonen & Jaakkola 2020). Motivaation kannalta on erityisen tärkeää, että urheilullisen lopputuloksen lisäksi urheilija kokee pätevyyttä muidenkin asioiden kautta. Voimakas tehtävä- ja minäsuuntautuneisuus saattaa olla menestymisen kannalta kaikkein suotuisin vaihtoehto. Valmennuksessa minäsuuntautuneisuutta toimintaympäristöä ei tarvitse kitkeä

kokonaan pois, mikäli motivaatioilmasto pohjautuu tehtäväsuuntautuneesta motivaatioilmastosta. (Arajärvi & Thesleff 2020; Liukkonen & Jaakkola 2020.) Taulukossa 2 on nähtävissä yhteenveto tehtävä- ja minäsuuntautuneen motivaatioilmaston keskeisimmistä tunnuspiirteistä.

TAULUKKO 2. Tehtävä- ja minäsuuntautuneen motivaatioilmaston keskeisimmät tunnuspiirteet (Ames 1992; Epstein 1989).

	Tehtäväsuuntautunut motivaatioilmasto	Minäsuuntautunut motivaatioilmasto
Tehtävät	Tehtävät eriytetty	Samanlaiset kaikille
Auktoriteetti	Korostaa urheilijoiden vastuullisuutta ja omien valintojen tekemistä	Kontrolloiva
Tunnustus	Yksilöllistä, perustuu yksilön kehittymiseen ja yrittämiseen	Julkista ja kilpailumenestykseen perustuvaa
Ryhmittely	Joustavia ja erilaisia ryhmittelytapoja	Kilpailullisiin tehtäviin perustuvaa
Arviointi	Yksilön kehitykseen perustuvaa, Ohjataan itsearviointiin, Virheet osana oppimista	Julkista ja lopputulokseen perustuvaa
Ajankäyttö	Suoritukseen ja oppimiseen käytetty aika joustavaa. Autetaan laatimaan harjoitteluajatauluja	Rajattu suoritus aika

3 ITSEMÄÄRÄÄMISTEORIAN OSA-ALUEET

Itsemääräämisteoria (*self-determination theory, STD*) on psykologian teoria, joka kuvaa motivaationaalaisia tekijöitä ihmisen käytöksen, kehityksen ja ratkaisujen takana. Teorian mukaan ihminen pyrkii tyydyttämään psykologisia perustarpeita vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. (Deci & Ryan 1985). Nämä psykologiset perustarpeet ovat autonomian, pätevyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokemukset (Deci & Ryan 2017,3). Itsemääräämisteoria erittelee motivaatiotyyppensä kontrolloidusta sisäiseen motivaatioon ja keskittyy erityisesti siihen, kuinka sosiaalis-kontekstuaaliset tekijät tukevat tai heikentävät psykologisten perustarpeiden täyttymistä. Liukkosen (2017, 43) mukaan itsemääräämisteoria on viime vuosikymmenten ajan ollut yksi käytetyimmistä teorioista motivaatiota tutkittaessa. Itsemääräämisteorian mukaan urheilija pyrkii tyydyttämään psykologisia perustarpeitaan, joiden avulla vahvan motivaation löytäminen olisi mahdollista (Weinberg & Gould 2019).

Itsemääräämisteoria tarkastelee sitä, kuinka biologiset, sosiaaliset ja kulttuurilliset tekijät vaikuttavat psyykkiseen kehitykseen, sitoutumiseen ja hyvinvointiin (Deci & Ryan 2017) Teoriaa on käytetty lähestymistapana niin motivaatiotutkimuksessa kuin yleisen ja soveltavan psykologian alalla ja sitä onkin sovellettu esimerkiksi terveydenhuollossa, työelämässä sekä urheilu-psykologiassa. Esimerkiksi Martelan, Mäkikallion ja Virkkusen (2017) mukaan itsemääräämisteorian osa-alueiden täytyminen on yhteydessä työhyvinvointiin. Lisäksi sen vaikutus on nähtävissä esimerkiksi suomalaisissa opetussuunnitelmien perusteissa, esimerkiksi perusopetuksen opetussuunnitelmassa liikunnanopetuksen yhtenä tavoitteena on “huolehtia siitä, että oppilaat saavat riittävästi myönteisiä kokemuksia omasta kehosta, pätevydestä ja yhteisöllisyydestä” (Opetushallitus 2014, 274–276, 434–437). Myös lukion opetussuunnitelmassa voidaan nähdä itsemääräämisteorian vaikutus liikunnanopetuksen tavoitteisiin (Opetushallitus 2019, 333–337). Itsemääräämisteorian mukaan motivaation lähde ja laatu ovat tärkeämpiä kuin motivaation määrä, esimerkiksi toimintaan osallistuminen pelkästään ulkoisen motivaation pohjalta saattaa heikentää yksilön hyvinvointia (Vasalampi 2017).

Itsemääräämisteoriaa on tutkittu myös jääkiekon kontekstissa, tosin tutkimuskohteena on ollut lähinnä lasten ja nuorten jääkiekko, ei niinkään ammattitason pelaajat. Esimerkiksi Schmid (2017), Taruvuori ja Parkkola (2015) ja Kristensen (2013) ovat tutkineet itsemääräämisteorian yhteyttä nuorten pelaajien jääkiekkoon sitoutuneisuuteen. Kristensenin (2013,

71) mukaan itsemääräämisteorian osa-alueiden täytyminen edistää jääkiekkoon sitoutumista, siihen ajan investointia ja ennustaa lajin parissa pysymistä. Vastaavasti pelaajien tarpeiden (autonomian, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja pätevyyden kokemukset) täytyminen edistää positiivisten urheilukokemusten kokemista ja lajin parissa viihtymistä. Samanlaisia tuloksia saivat Taruvuori ja Parkkola (2015). Schmidin (2017) tutkimuksessa pelaajat kokivat korkeaa sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä pätevyyttä. Pelaajat kokivat olevansa sisäisesti motivoituneita jääkiekkoon ja heillä oli vahva aikomus jatkaa pelaamista vielä 5–10 vuoden jälkeenkin. Myös esimerkiksi Bognar, Geczi, Vincze ja Szabo (2009) ovat tutkineet itsemääräämisteorian toteutumista juniorien jääkiekkovalmennuksessa. Heidän havaintojensa mukaan jääkiekkoilijat kokivat jalkapalloilijoita vähemmän tärkeässä roolissa olemista. Lisäksi jääkiekkoilijat myös kokivat jalkapalloilijoita vähemmän tehtäväsuuntautuneisuutta sekä tasa-arvoisempaa tunnustamista.

3.1 Koettu autonomia

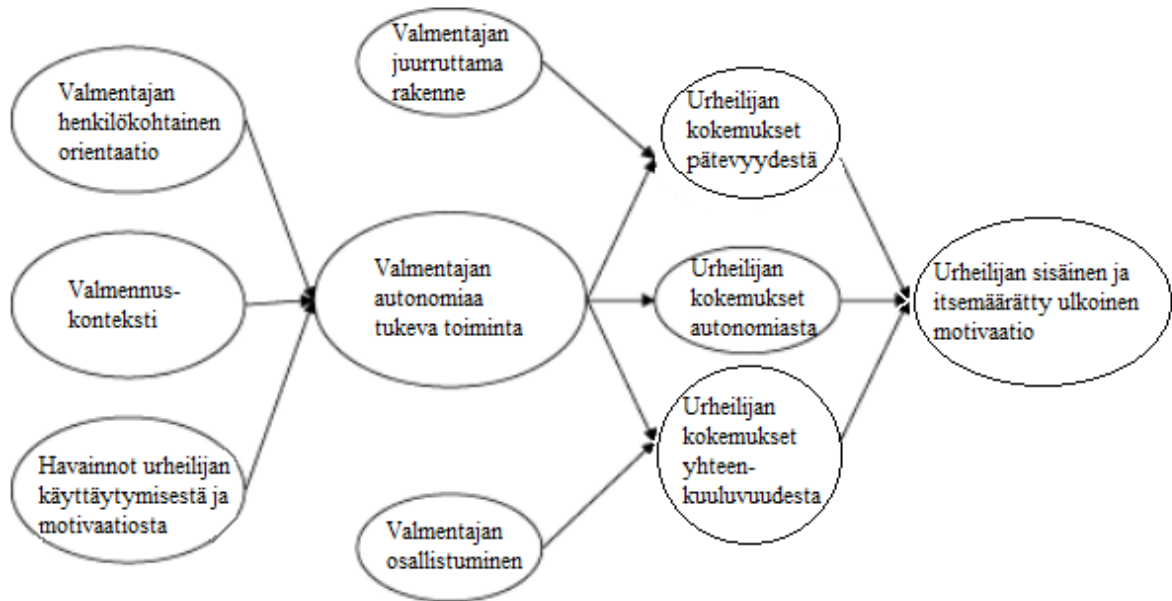
Ensimmäinen itsemääräämisteorian osa-alue on autonomia. Autonomialla tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaan ja säädellä sitä (Deci & Ryan 2017). Liukkosen (2017, 47) mukaan autonomialla tarkoitetaan kokemusta siitä, kuinka paljon henkilö saa osallistua omaan toimintaan liittyviin ratkaisuihin, ja tällä kokemuksella on merkittävä vaikutus motivoitumiseen. Decin ja Ryanin (1985, 35–38) mukaan koetun autonomian määrä vaikuttaa siihen, kehittykö motivaatio sisäiseksi vai ulkoiseksi. Itsemääräämisteorian mukaan autonomian kokeminen lisää yksilön mielenkiintoa ja motivaatiota kyseessä olevaa toimintaa kohtaan. Jos yksilöllä taas ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan ja se on ulkoa päin kontrolloitua, laskee se hänen motivaatiotaan. Autonomian kokemiseksi täytyy kokea halukkuutta ja valinnanvapautta (Deci & Ryan 2017, 150). Valinnanvapauden on havaittu parantavan suoritusta silloinkin, kun valinta ei vaikuta tehtävän suorittamiseen (Patall ym. 2008). Keshtidarin ja Behzadnian (2017) mukaan autonomian kokeminen ja omasta mielenkiinnosta toimintaan osallistuminen ennakoivat urheilun parissa jatkamista. Autonomian kokemisen on havaittu myös parantavan lajin parissa viihtymistä (Taruvuori & Parkkola 2015). On myös havaittu, että mitä enemmän valmentaja tukee urheilijan autonomiaa, sitä enemmän urheilija kokee motivaation urheiluun tulevan hänestä itsestään (Gillet, Vallerand, Amoura & Baldes 2010).

Jääkiekon kontekstissa autonomian kokeminen voi tarkoittaa esimerkiksi pelaajan vaikutusmahdollisuuksia omaan harjoitteluun tai pelaamiseen – pelaaja voi esimerkiksi itse suunnitella omaa harjoitteluaan tai suunnitella ketjukavereidensa kanssa pelikuvioita. Autonomian

kokemattomuus puolestaan voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että pelaajalla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan, vaan valmentaja sanelee kaiken ylhäältä käsin - esimerkiksi harjoittelussa kaikki tekevät samoja asioita ja pelatessa tulee noudattaa tiettyä kaavaa. Taruvuoren ja Parkolan (2015) mukaan autonomiaa voisi tarjota jääkiekkovalmennuksessa enemmänkin, sillä se edistää lajin parissa viihtymistä.

Autonomiaa tukevalla valmennustavalla on myös saatu merkittävää urheilullista menestystä. Esimerkiksi Hodgen, Henryn ja Smithin (2014) tapaustutkimuksessa, jossa tutkittiin Uuden-Seelannin maailmanmestaruuksia voittanutta rugbyjoukkuetta, valmentajien havaittiin tarjoavan pelaajille vaihtoehtoja, rohkaisevan aloitteellisuuteen ja käyttävän voimaannuttavaa palautteenantotyyliä. Moenin ja Federicin (2014) mukaan urheilijalähtöisen valmentamisen keskiössä on urheilijan voimaantuminen, jolloin hän voi tehdä tärkeitä päätöksiä ilman, että häneen suoraan vaikutetaan. Tällöin valmentaja ohjaa urheilijaa ottamaan vastuuta omasta oppimisesta, mikä edistää autonomian kokemista. Keskustelu, vuorovaikutus, luottamus ja yhteisymmärrys ovat tärkeitä urheilijalähtöisessä valmennuksessa ja autonomian kehittämisessä ja nämä myös stimuloivat yhteenkuuluvuuden tunnetta (Moen & Federici 2014). Davisin (2016) mukaan autonomiaa tukeva valmennustyyli luo pohjaa motivaatioilmastolle, joka tuottaa positiivisia tuloksia, kuten psykologista hyvinvointia, parempaa suoritusta ja itsetuntoa sekä lisääntyntä vaivannäköä. Kontrolloituva valmennustyyli puolestaan voi johtaa sopeutumattomaan motivaatioilmastoon, joka johtaa negatiivisiin tuloksiin, esimerkiksi suorituspaineisiin, loppuun palamiseen ja vetäytymiseen.

Mageaun ja Vallerandin (2003) mukaan valmentaja voi edistää autonomiaa tukevaa ilmapiiriä monin eri tavoin. Urheilijalle tulee tarjota valinnanvaraa, mutta myös tiettyjä rajoja. Valmentajan tulee myös kyetä perustelemaan valinnat ja tehtävät sekä tunnistamaan urheilijan ajatukset ja tunteet. Kuviossa 2 on esitelty valmentaja-urheilija-suhteen motivationaalinen malli. Urheilijalla täytyy olla mahdollisuuksia aloitteellisuuteen ja itsenäisyyteen. Lisäksi palautteen ja käyttäytymisen tulee olla ei-kontrolloivaa. Davisin (2016) mukaan autonomiaa tukevassa valmennusympäristössä valmentaja tunnistaa urheilijan tunteet, ajatukset sekä näkökulmat.



Kuvio 2. Valmentaja-urheilija-suhteen motivationaalinen malli (muokattu Mageau & Vallerand 2003)

Valmentaja voi tarjota pelaajalle autonomian kokemuksia esimerkiksi esittämällä tehtävät ja harjoitteet siinä muodossa, että luodaan valinnanvapauden tunne sille, mitä ja miten tehdään - kuitenkin tulee huomioida, että kaikki vaihtoehdot eivät välttämättä tunnu merkityksellisiltä tai valinnanvapauden tunnetta voi olla liikaa, jolloin valintaprosessista tulee raskas (Deci & Ryan 2017, 151–152). Martelan ym. (2017) mukaan autonomiaa voidaan vahvistaa tarjoamalla tehtäviä, jotka tehtävän suorittaja kokee miellyttävänä tai kiinnostavana, delegoimalla vastuutehtäviä sekä perustelemalla, miksi asioita tehdään tietyllä tavalla. Autonomian kokemisen ydinasiiana ei ole täysi vapaus, vaan se, että tehtävät ja tavoitteet koetaan vapaaehtoisiksi ja ne ovat perusteltuja ja järkeviä.

3.2 Koettu pätevyys

Toinen itsemääräämisteorian osa-alue on koettu pätevyys. Liukkonen (2017, 46) määrittelee pätevyyden kokemukset luottamuksena omiin kykyihin. Pätevyyden kokemuksilla tarkoitetaan kokemuksia onnistumisista ja haasteista selviämistä, sekä toisaalta myös epäonnistumisten käsittelyä (Deci & Ryan 2017). Jaakkolan (2009, 333–334) mukaan pätevyyden kokemukset ovat

yhteydessä urheilijan itseluottamukseen. Itsemääräämisteorian mukaan pätevyyden kokemukset kasvattavat urheilijan motivaatiota, kun taas negatiiviset kokemukset omasta pätevyydestä laskevat motivaatiota. Pätevyyden kokemukset ennustavat myös lajin parissa viihtymistä ja jatkamista siten, että itsensä taitavaksi kokeva pelaaja on todennäköisempi jatkamaan pelaamista, kuin taitonsa heikoksi kokeva pelaaja (Taruvuori & Parkkola 2015)

Lintusen (1999, 115–134) mukaan valmentajalla on tärkeä rooli urheilijoiden pätevyyden kokemusten saamisessa. Valmentaja voi tuottaa pelaajalle positiivisia pätevyyden kokemuksia esimerkiksi positiivisella palautteella tai palkitsemalla, kuten antamalla onnistumisista lisää pelaajalle. Valmentaja saattaa myös tuottaa pelaajalle negatiivisia kokemuksia pätevyydestä, esimerkiksi antamalla negatiivista ja ei-rakentavaa palautetta. Lisäksi valmentaja voi esimerkiksi harjoituksissa rakentaa tehtäviä, joissa pelaajalla on mahdollisuus onnistua; tosin Decin ja Ryanin (2017, 152–153) mukaan haasteen tulee olla optimaalinen. Liian helppo haaste, jossa onnistuminen ei vaadi mitään, ei ylläpidä kiinnostusta tai aiheuta innostusta. Haasteen tulee olla sopivan vaikea, hieman omaa tasoa edellä. Tällöin sen suorittaminen onnistuneesti aiheuttaa pätevyyden kokemusta. Liukkosen (2017, 48) mukaan suoritusperusteisessa toiminnassa toiminnan motiivina toimii viime kädessä pätevyyden kokeminen, esimerkiksi kilpaurheilussa voittaminen. Myös Taruvuoren ja Parkkolan (2015) mukaan pelaajan taitotasolle sopivat haasteet edistävät hänen motivaatiotaan ja viihtymistään.

Martelan ym. (2017) mukaan pätevyyden kokemuksia voidaan vahvistaa prioriteettien ja roolien selventämisellä sekä palautteenannolla. Palautteenanto on tärkeä väylä, jonka kautta pelaajat saavat ulkopuolista arviota omasta pätevyydestä. Ulkoinen palaute voi olla informaationaalista tai kontrolloivaa, riippuen siitä, miten se annetaan (Deci & Ryan 2017). Informationaalinen palaute voi olla esimerkiksi testitulosten kehityksestä keskusteleminen neutraaliin sävyyn, kontrolloiva palaute taas on tyypillisesti positiivista onnistumisten yhteydessä ja negatiivista epäonnistumisten kohdalla. Hodgen, Henryn ja Smithin (2014) mukaan kontrolloiva ilmapiiri luodaan, kun valmentaja käyttäytyy pakottavasti, paineistavasti, autoritäärisesti - käyttää manipulaatiota, tottelevaisuutta, syyllistämistä, kontrolloivaa pätevyyspalautetta ja ehdollisia tapoja luodakseen spesifin ja ennakkoon määrätyn ajattelutavan ja käytösmallin.

3.3 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus

Kolmas itsemäärämisteorian osa-alue on sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Sillä tarkoitetaan yhteisön sosiaalista sidettä ja mukaan kuulumisen tunnetta (Liukkonen 2017, 47). Decin ja Ryanin (2000) mukaan sosiaalinen yhteenkuuluvuus sisältää turvallisuuden, läheisyyden, yhteenkuuluvuuden sekä kiintymyksen tunteet. Taruvuoren ja Parkkolan (2015) mukaan sosiaalista yhteenkuuluvuutta tukeva ilmapiiri korreloi viihtymisen kanssa voimakkaammin kuin kilpailusuuntautunut ilmapiiri.

Yhteenkuuluvuuden tunteella on merkittävä vaikutus sille, sisäistääkö yksilö joitain motiiveja (Vasalampi 2017). Esimerkiksi, kaikki ulkoiset haasteet eivät aina välttämättä lähtökohtaisesti kiinnosta yksilöä, mutta ne voivat kiinnostaa yksilölle tärkeitä ihmisiä, joihin yksilö haluaa tuntea yhteenkuuluvuutta ja samaistumista. Tätä kautta yksilö voi motivoitua haasteen suorittamiseen. Yhteenkuuluvuuden tunteen kokemisen on myös havaittu lisäävän oppilaiden yrittämistä liikuntatunneilla (Soini 2006).

Liukkonen ja Jaakkola (2017a) kuvaavat sosiaalisen yhteenkuuluvuuden merkitystä urheilijan kehitykselle pihapeliesimerkillä. Pihalla tapahtuvaan pallopeleihin osallistutaan vapaaehtoisesti ja usein pelataan väsymykseen asti. Kun toiminta on yhteisöllistä ja vapaaehtoista, se tyydyttää jo kahta itsemäärämisteorian osa-aluetta. Jos toiminta on tarpeeksi toistuvaa, yksilö saa paljon harjoitusta, mikä edistää pätevyyden kokemuksia. Toiminnan lähtökohtana ei kuitenkaan ole välttämättä kehittyminen tai autonomia, vaan yhteen kuulumisen ja yhdessä tekeminen. Myös Hakkaraisen ym. (2009, 334) ja Liukkosen (2017, 47) mukaan ryhmään kuulumisen kokeminen edistää yksilön motivaatiota.

Moenin ja Skaalvikin (2009) mukaan valmennuksella on suuri vaikutus yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Baon ja Lamin (2008) mukaan ohjaavan aikuisen läheiseksi kokeminen nostaa sisäistä motivaatiota noudattaen tämän tekemiä päätöksiä. Valmentaja voi vaikuttaa yhteenkuuluvuuden kokemukseen esimerkiksi keskustelemalla ja antamalla urheilijalle huomiota (Moen & Federici 2014). Lisäksi valmentaja voi vaikuttaa joukkueen ilmapiiriin omalla olemuksellaan ja toiminnallaan, esimerkiksi järjestämällä sosiaalisia tapahtumia ja pyrkimällä otamaan kaikki joukkueen jäsenet huomioon esimerkiksi päätöksenteossa. Liukkosen (2017, 47) mukaan motivaation ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että ryhmän jäsenet kokevat, että he ovat mukana päättämässä yhteisistä asioista ja että heidän mielipiteellään on väliä. Kristensenin (2013) mukaan yhteenkuuluvuuden tunteen tukahduttaminen, esimerkiksi ryhmästä ulos sulkeminen, vaikuttaa negatiivisesti pelaajan motivaatioon. Jos urheilijalle ei anneta

suorituksesta palautetta, hän voi kokea tullessa torjutuksi, mikä yleensä laskee motivaatiota (Deci & Ryan 2017, 166).

Joukkueurheilussa käytetään yleensä joukkuehenki-termiä kuvaamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ihmisillä on tyypillisesti luontainen tarve tulla hyväksytyksi ja kuulua sosiaaliseen ryhmään (Deci & Ryan 2000). Kasken (2006, 169) mukaan joukkueurheilussa yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan kehittää esimerkiksi vapaa-ajan sosiaalisilla tapahtumilla. Tällaisia tapahtumia voivat olla esimerkiksi saunaillat, retket tai yhteiset ruokailut. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus näyttäytyy esimerkiksi hyvänä yhteishenkenä, yhteisenä ajanviettona tai toisten tukemisena. Martelan ym. (2017) mukaan sosiaalista yhteenkuuluvuutta voidaan lisätä myös luottamuksen rakentamisella ja hierarkian madaltamisella sekä suunnittelemalla toimintaa yhdessä, jolloin se ei ole vain ylhäältä alaspäin annettua.

Liukkosen ja Jaakkolan (2017) mukaan voimakas sosiaalinen yhteenkuuluvuus on tunnistettavissa siitä, että ryhmässä keskustellaan ja käsitellään myös ryhmän jäsenten henkilökohtaisia asioita ryhmän tavanomaisen toimintaan, esimerkiksi jääkiekon pelaamiseen liittyvien asioiden lisäksi. Lisäksi sosiaalista yhteenkuuluvuutta indikoi se, että ryhmän jäsenet viettävät vapaa-ajalla aikaa keskenään ja ryhmässä pyritään välttämään toimintaa, joka etäännyttää jäseniä toisistaan, kuten itsekeskeinen toiminta.

4 VALMENTAJAN ROOLI JOUKKUEURHEILUSSA

“Kun miettii ryhmän suorituskykyä, niin mielestäni ilmapiirin luominen on valmentajan tärkein työkalu. Ilmapiirin tulisi olla arvostava; kaikki arvostavat toisiaan ja tarvitsemme toinen toisiimme kaikissa tilanteissa. Toinen suorituskyvyn näkökulmasta tärkeä tekijä on oppiminen, eli jatkuva halu kehittyä ja halu parempaan. Kolmas suorituskykyyn liittyvä tekijä on innostaminen. Innostava sekä inspiroiva valmentaja saa yksilöt omistautumaan”. Näin kertoo Erkkä Westerlund Arajärven ja Thesleffin (2020) teoksessa siitä, mitkä ovat valmennuksen tärkeimmät työkalut.

Valmentajan työ vaatii monipuolista osaamista. Taitojen, tekniikan ja taktiikan opettamisen lisäksi hänen on luotava olosuhteet, joissa urheilijan harjoittelu, kehittyminen ja suoriutuminen ovat mahdollisimman optimaaliset. (Liukkonen & Jaakkola 2020, 279.) Lisäksi valmentajan tulee hallita vuorovaikutustaidot. Selkeä itseilmaisus, kuuntelu- ja läsnäolotaito ovat asioita, jotka perustavat pohjan hyvälle valmennussuhteelle. (Kaski 2006, 31; Liukkonen & Jaakkola 2020, 279.) Valmentajan rooli urheilussa on hyvin monipuolinen. Valmennus nähdään monipuolisena vaikuttamisena, josta osa on suunnitelmallista ja näkyvää ja osa piilevää ja hallitsematonta. (Heino 2000, 99.) Kuten urheilukulttuuri myös valmennuskulttuuri on vuosien aikana muuttunut tai saanut rinnalleen uudenlaisia lähestymistapoja. Mekanistinen ihmiskäsitys, jossa valmentaminen nähdään vain taitojen, tekniikan, taktiikan ja fyysisten ominaisuuksien opettamisena on saanut rinnalleen kokonaisvaltaisen valmennuksen näkökulman. Kokonaisvaltaisessa valmennuksessa urheilija nähdään ihmisenä ja subjektina eikä kohteena eli objektina. (Kaski 2006, 23.) Valmennuksessa korostuu vuorovaikutus ja kohtaaminen, joiden avulla valmentaja luo uskoa urheilijan omiin kykyihin niin harjoittelu kuin kilpailutilanteissa. Nuorilla aikuisilla sujuva yhteistyö valmentajan ja urheilijan välillä on tärkeää, jolloin urheilijan kokonaisvaltainen elämäntilanne voidaan ottaa huomioon. (Cote ym. 2007; Cote & Sedgwick 2003; Kaski 2006.)

Jokaisella valmentajalla on oma tyyli valmentaa. Valmentajan valmennustyö syntyy hänen hyväksi kokemien mallien pohjalta. Yleensä myös valmentajan oma persoonallisuus näkyy siinä, miten hän käsittelee urheilijoita ja muita valmennukseen liittyviä ihmisiä. Karkeasti ajateltuna valmentajan valmennusote voidaan jakaa autoritaariseksi tai demokraattiseksi. Vuosien varrella valmennusotetta on pohdittu paljon, mutta yhtä oikeaa tapaa valmentaa ei ole löydetty. (Heino 2000, 101.)

Autoritaarinen valmennusote perustuu pitkälti tiukkaan kuriin ja yksisuuntaiseen kommunikaatioon (Heino 2000, 101). Autoritäärisessä valmennusotteessa tehtäväkeskeisyys korostuu ja tiukimmillaan valmentaja itse tekee kaikki päätökset, eikä urheilijoilla ole vaikutusmahdollisuuksia (Forsman & Lampinen 2008, 417). Valmennusotteen etuna pidetään nopeaa päätöksentekoa. Selkeä roolijako valmentajan ja urheilijan välillä nopeuttaa päätöksentekoa, mikä voi tehdä valmennuksesta myös tehokasta. Autoritäärisen valmennusotteen haittapuolena valmennussuhteen yksipuolisuus ja joustamattomuus. Autoritaarisessa valmennusotteessa huippu-urheilijalle tärkeässä roolissa oleva itsenäisyys saattaa kärsiä. (Heino 2000, 102–103.)

Demokraattisessa valmennusotteessa valmentaja rakentuu puolestaan yhteistyöhön urheilijan kanssa. Valmentajan toiminta on keskusteleva sekä ohjaileva ja johtaminen tapahtuu yhteistyössä muiden kanssa. (Heino 2000, 103.) Demokraattinen valmennusote on hyvin urheilijakeskeinen, jossa urheilijat keksivät yhdessä ratkaisuja valmentajien kanssa (Forsman & Lampinen 2008, 417). Vastuun siirtäminen urheilijalle lisää motivaatiota ja tekee harjoittelusta hauskaa. Tämä auttaa urheilijaa sitoutumaan omaa kilpauraansa kohti. Demokraattisen valmennusotteen haittapuolena saattaa kuitenkin olla työmoraaalin heikentyminen. Läheinen työsuhte valmentajan ja urheilijan välillä saattaa vähentää toiminnan kontrollointia ja valmentajan voi olla vaikeata kommentoida asioita suoraan ja asiallisen selkeästi. Demokraattinen valmennusote ei myöskään ole tehokkain toimintatapa, mikäli harjoittelutilanteissa on suoriuduttava suoraviivaisen tehokkaasti. (Heino 2000, 103–105.)

4.1 Valmentajan ja pelaajan välinen suhde

Valmentaja on usein tärkeässä roolissa urheilijalle. Perinteisesti on ehkä ajateltu, että valmentaja on urheilijaan nähden hierarkiassa ylemmällä asteella, vähän kuin työpaikalla esihenkilö työntekijälle. Esimerkiksi rugbyvalmentaja Graham Henry kuvaili omaa valmentajauraansa kertomalla olleensa aluksi autoritäärinen, mutta muuttaneensa uran edetessä tyyliään siten, että hän antaa pelaajille enemmän vastuuta ja pyrkii siihen, että pelaajat ja valmentajat toimivat yhtenä ryhmänä (Hodge ym. 2014).

Urheilijan ja valmentajan välinen vuorovaikutussuhteen laatu on tärkeä urheilijan motivaatioon vaikuttava tekijä, joka saattaa vaikuttaa suuresti harjoittelun ja kilpailusuoritusten laatuun (Poczwadowski, Barott & Henshcn 2002). Suhde voi olla positiivinen tai negatiivinen.

Positiivisessa suhteessa sekä urheilija että valmentaja kokevat, että he tulevat hyvin toimeen ja nauttivat yhdessä vietetystä ajasta. Vuorovaikutus on muutakin kuin urheiluun liittyvää, esimerkiksi muista asioista puhumista, vitsailua ja jutustelua. Positiivisessa suhteessa urheilija kokee, että hänestä ollaan kiinnostuneita ja hänestä välitetään. Negatiivisessa suhteessa vuorovaikutusta käydään vain silloin, kun se on pakollista, esimerkiksi harjoitteiden läpikäymisessä ja palautteenannossa. Negatiivisessa suhteessa sekä urheilijat että valmentajat raportoivat tyytymättömyyttä, odotusten täyttymättömyyttä sekä sitoutumisen ja innostumisen puutetta. (Poczwadowski ym. 2002). Peltoniemen (2014) mukaan urheilijan ja valmentajan välinen suhde ja urheiluympäristön ilmapiiri liittyvät voimakkaasti itsemääräämisteorian osa-alueiden täyttymiseen ja niiden kautta harjoitus- ja suoritusmotivaatioon.

Mageau ja Vallerandin (2003) mukaan valmentajien toimintamallit vaikuttavat psykologisten tarpeiden täyttymiseen ja motivaatioon. Arviointi, valvonta ja rangaistusten käytön koetaan usein vaikuttavan motivaatioon negatiivisesti, sillä ne ovat ulkoisen kontrollin muotoja (Deci & Ryan 2017, 147). Kontrollioiva ilmapiiri luodaan, kun valmentaja käyttäytyy pakottavasti, paineistavasti ja autoritäärisesti, esimerkiksi käyttäen manipulaatiota, syyllistämistä ja kontrolloivaa palautetta (Hodge ym. 2014). Autonomiataukeva ilmasto taas luodaan tarjoamalla urheilijalle perusteluita ja vaihtoehtoja, huomioimalla tunteet, tarjoamalla mahdollisuuksia aloitteellisuudelle sekä huomioimalla palautteenannossa, että se ei ole kontrolloivaa tai syyllistävästä (Hodge ym. 2014). Liukkosen ja Jaakkolan (2017) mukaan motivoiva valmentaja ottaa urheilijat mukaan harjoitusten suunnitteluun. Gilletin ym. (2010) mukaan urheilumotivaatio koetaan sitä todennäköisemmin sisäiseksi, mitä enemmän valmentaja tukee urheilijan autonomiaa.

Tärkeää toimivalle urheilijan ja valmentajan väliselle suhteelle on vuorovaikutus (Poczwadowski ym. 2002). Valmentajan ja urheilijan välinen keskustelu ja vuorovaikutus lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta (Moen & Federici 2014) ja sitä kautta vaikuttaa motivaatioon. Valmentajalta vaaditaan myös emotionaalista älykkyyttä, joka on avainasemassa toimivalle urheilija-valmentaja-suhteelle (Chan & Mallett 2011).

4.2 Valmentaja osana joukkuetta

Yksilöläjien valmentajan rooli eroaa joukkueläjien valmentajan roolista monin tavoin. Usein joukkueen valmentamisessa tarvitaan vahvaa johtajuutta, jotta ryhmänhallinta on mahdollista.

Valmentajan rooli joukkueessa on usein monipuolinen. Ammattiurheilussa valmentajan roolia voidaan verrata tavallisen työpaikan esihenkilön rooliin. Valmentaja on tavallaan urheilijan esihenkilö ja hänen yläpuolellaan organisaatiossa on seurajohto. Valmentajan tehtävänä on johtaa joukkuetta ja kehittää pelaajia sekä vastata organisaation johdon asettamiin tavoitteisiin, kuin tavallisillakin työpaikoilla. Organisaation lisäksi myös pelaajat asettavat valmentajalle odotuksia (Hämäläinen 2003; Kaski 2020). Valmentajan työn kannalta on tärkeää, että organisaatiolla tai seuralla on selvä kuva siitä, miten hänen työtään arvioidaan (Kaski 2020). Mangan ja Mangan (2016) mukaan työelämässä esihenkilöiltä odotetaan nykyään reiluutta ja oikeudenmukaisuutta, esimerkillisyyttä ja luotettavuutta, psykologista ja emotionaalista tukea, työntekijöistä huolehtimista, valtuuttamista ja innostamista sekä optimismin johtamista.

Ammattijääkiekossa valmentaja ei toimi yksin, vaan hänellä on usein apuvalmentajia. Mitä korkeammalle tasolle mennään, sitä enemmän valmentajia seurojen palkkalistoilla usein on. Seuroilla on usein esimerkiksi maalivahtivalmentaja, pari apuvalmentajaa sekä joskus fysiikkaan tai luistelutekniikkaan erikoistuneita valmentajia ja videovalmentaja. Usein päävalmentaja tekee päätöksiä yhteistyössä muiden valmentajien kanssa pitäen viime kädessä päätösvallan itsellään. Päävalmentajalla on usein myös suurin tulosvastuu ja esimerkiksi valmentajapotkujen yhteydessä ei ole tavatonta, että vain päävalmentaja erotetaan koko valmennustiimin sijaan.

Valmentaja saattaa myös opettaa urheilijoille elämäntaitoja, kuten tavoitteenasettelua, terveellisiä elämäntapoja tai toisten kunnioittamista (Trottier & Robitaille 2014), jolloin hänellä voi olla myös kasvattajan rooli. Heinon (2000, 99–101) mukaan valmentajan rooleja voivat olla myös järjestelijä, ilmapiirin luoja, kehittäjä, innostaja sekä olosuhteiden luoja. Nuorille valmentaja voi olla myös esimerkki tai aikuinen, jota katsotaan ylöspäin. Ammattilaisurheilussa valmentaja voidaan nähdä myös esihenkilönä pelaajille. Valmentajalla on siis monia erilaisia tehtäviä lajin opettamisen ja tuloksen tekemisen lisäksi.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän osion tarkoituksena on kuvata tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheita. Aluksi avaamme tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä, minkä jälkeen käsittelemme tutkimusmenetelmiä sekä kerromme aineistosta ja sen keräämisestä. Lisäksi kuvaamme myös meidän omaa esitietoamme liittyen tutkittavaan aiheeseen. Lopuksi avaamme aineiston analysointia sekä tarkastelemme tutkimuksen toteutusta eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmista.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja selvittää, millaisia kokemuksia ammattitason jääkiekkoilijoilla on valmentajien toiminnasta ja verrata pelaajien kokemuksia itsemääräämisteoriaan (Deci & Ryan 1985; 2017). Itsemääräämisteoria on hyvin tunnettu ja paljon käytetty teoria selittämään motivaatiota ja hyvinvointia. Koimme mielenkiintoiseksi tutkia, miten teoria toteutuu ammattitason jääkiekkovalmennuksessa pelaajien näkökulmasta.

Tarkastelemme valmentajan toimintaa pelaajien näkökulmasta seuraavien kysymysten avulla.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten valmennuksessa toteutuu autonomia?
2. Miten valmennuksessa toteutuu pätevyuden kokeminen?
3. Miten valmennuksessa toteutuu sosiaalinen yhteenkuuluvuus?

Tutkimuksessa tarkastelemme haastatteluissa saamiamme vastauksia itsemääräämisteorian näkökulmasta. Tutkimuksessa ei oteta kantaa siihen, toteutetaanko teorian osa-alueita tietoisesti, vaan tarkoituksemme on kuvata pelaajien kokemuksia valmentajan toiminnasta.

5.2 Esitietomme tutkimusaiheesta

Hermeneuttisesta näkökulmasta esiymmärryksellä tarkoitetaan tutkijan luontaista ymmärrystä tutkittavasta aiheesta jo ennen tutkimusta. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijan

arkielämän käsitys jostain asiasta, yrittää herkästi mukauttaa tutkittavien kokemuksia vastamaan omaa ymmärrystä. (Laine 2010, 32–34.) Tämän takia fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimusotteessa tutkija avaa lukijalle omat ennakkokäsityksensä tutkittavasta ilmiöstä tuodakseen ilmi oman subjektiivisuutensa aiheeseen liittyen. Tutkijan on tärkeää tiedostaa oma esiymmärryksensä aiheesta ja pyrkiä mahdollisimman objektiiviseen aineiston tarkasteluun. Tietoinen suhtautuminen esiymmärrykseen lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Laine 2010, 32–34; Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–111.)

Molemmilla tutkimuksen tekijöillä on yli 20 vuoden kokemus jääkiekosta pelaajana ja hieman myös valmentajana. Oma kokemus lajista ja valmentajien toiminnasta herättivät kiinnostuksen aihetta kohtaan. Opiskelemme pääaineenamme liikuntapedagogiikkaa, minkä lisäksi toinen meistä opiskelee psykologiaa ja toinen liikuntapsykologiaa. Koulutustaustamme on vaikuttanut käsityksemme kasvatuksesta, opettamisesta ja valmennuksesta. Myös omat kokemukset pelaajina erilaisista valmentajista ja mediasta saatava informaatio ohjaa ajatteluamme ja käsityksiämme, vaikka emme sitä tiedostaisikaan.

Oletuksenamme ennen tutkimusten aloittamista oli, että valmennustyyplejä löytyy varmaan yhtä paljon kuin erilaisia valmentajiakin. Ennakko-oletuksemme mukaan on olemassa niin sanottuja ”vanhan liiton” autoritäärisempiä valmentajia, jotka ohjaavat toimintaa tiukan kurin kautta ja joiden toiminta on hyvin valmentajalähtöistä. Pohdimme myös, että nykypäivänä valmentajan työ on hyvin paljon muutakin, kuin pelitavan opettamista, joten valmentajien vuorovaikutuksen on täytynyt kehittyä uusien haasteiden mukana.

Ennakko-olettamuksemme on, että valmentajat, jotka toteuttavat itsemääräämisteorian osa-alueita, koetaan motivoivammiksi niihin valmentajiin nähden, joilla osa-alueet eivät toteudu. Tämä johtuu siitä, että Decin ja Ryanin (1985) itsemääräämisteoriaa käytetään paljon selittämään motivaatiota, joten olisi luonnollista ajatella, että teorian osa-alueiden toteutuessa pelaajan kokemus omasta motivaatiosta olisi korkeampi. Pohdimme myös, että vastakkaisia esimerkkejä saattaa tulla esille. Pelaajilla voi olla erilaisia odotuksia, joita he valmentajalle asettavat. Joku yksilö voi kaivata vahvaa johtamista ja enemmän autoritääristä valmennusotetta, kun toinen haluaa enemmän vapauksia ja pehmeämpää palautteenantoa. Näihin oletuksiin vaikuttivat omat muistomme ja kokemuksemme pelaajina.

5.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä, sillä olemme kiinnostuneita pelaajien kokemuksista. Parhaimmillaan laadullinen tutkimus antaa syvää ja yksityiskohtaista tietoa pienestä ryhmästä (Patton 2002, 14). Tutkimuksella haluamme lisätä ymmärrystämme, siitä miten pelaajat kokevat valmentajan toiminnan, emmekä ole kiinnostuneita luomaan tilastollisia yhteyksiä aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86). Tutkimuksessamme vertaamme pelaajien kokemuksia itsemääräämisteoriaan ja arvioimme, kuinka vahvasti teorian ero osa-alueet eli autonomia, pätevyyden kokemukset ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus toteutuvat haastatteluvastauksissa.

Tutkimuksemme nojaa fenomenologis-hermeneuttiseen tieteenfilosofiaan, sillä ensisijaisesti tarkoituksemme on selvittää ihmisten kokemuksia. Fenomenologis-hermeneuttisen ihmiskäsityksen mukaan tutkimuksen teon kannalta keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Fenomenologisessa tutkimusotteessa keskeisenä ovat kokemukset, jotka syntyvät vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa. (Laine 2010, 28–29.) Tutkimuksemme muodostaa uutta tietoa vertaamalla pelaajien kokemuksia itsemääräämisteoriaan ja selvittää, millaiset asiat vaikuttavat teorian osa-alueiden toteutumiseen ammattitason jääkiekkovalmennuksessa. Fenomenologis-hermeneuttisen lähestymisotteen hermeneuttinen ulottuvuus on mukana tulkinnan tarpeen myötä. Avainkäsitteenä hermeneuttinen ymmärtäminen tarkoittaa ilmiöiden merkityksen oivaltamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 40.) Rakenteeltaan fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus on kaksijakoinen. Ensimmäisen tason muodostavat tutkittavan kertomat kokemukset elämästä, ja toisella tasolla tutkija käsitteellistää tutkittavan merkitykset omalla kielellään. Fenomenologiselle ja hermeneuttiselle tutkimusotteelle yleistä on se, ettei tutkija aloita tulkintatyötään täysin tyhjästä, vaan tutkimuksen kohde on jollain tavalla entuudestaan tuttu. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tehtävänä onkin tehdä jo tunnettu tieto tiedetyksi. (Laine 2010, 32–33.)

Toteutimme tutkimuksen haastattelut puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Valmiita kysymyksiä oli yhteensä kymmenen ja niiden lisäksi pidimme vapauden kysyä täydentäviä kysymyksiä ja antaa tilaa vapaalle keskustelulle, jotta saisimme laajempia ja kattavampia vastauksia. Fenomenologiselle tieteesfilosofialle on ominaista, että haastattelutilanteissa tutkittavalle annetaan mahdollisimman paljon tilaa (Laine 2010, 38).

5.4 Tutkimuksen kohdejoukko ja aineistokeruu

Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien valitseminen tulee olla harkittua ja tutkimuksen tarkoitukseen sopiva. Tällä tavalla voidaan varmistaa se, että tiedonantajilla on tarpeeksi tietoa ja kokemusta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Valitsimme kohdejoukoksemme suomalaisia ammattitason jääkiekkoilijoita, niin naisia kuin miehiäkin. Yhteensä haastateltavia pelaajia oli 13. Kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat ammattitasolla pelanneita jääkiekkoilijoita ympäri maailmaa.

Haastateltavat rekrytoitiin omia kontakteja ja sosiaalisia verkostoja käyttäen. Aineiston kerääminen tapahtui keväällä 2021 Zoomia käyttäen koronapandemian ja kustannustehokkuuden vuoksi. Laadullisen tutkimuksen rekrytointi- ja haastatteluvaiheessa on perusteltua antaa haastatteluaiheet tiedonantajille, jotta osallistujilla olisi mahdollisuus tutustua aiheeseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85–86). Osallistujien rekrytoinnissa toimme esille tutkittavan aiheen ja kriteerit osallistujien valitsemiselle. Ennen haastatteluja osallistujat tutustuivat tietosuojailmoitukseen (liite 1) ja haastattelun alussa kysyimme heidän suostumuksen tietojen käyttämiseen tutkimukssamme. Kaikista haastatteluista nauhoitettiin ääniraita, joka litteroitiin sanatarkasti, mutta ylimääräiset äännähdykset kuten “öö tai “hmm” jätettiin pois. Litteroinnista anonymisoitiin tai peitettiin kaikki tiedot, joilla pelaaja tai valmentaja olisi voitu tunnistaa. Näitä olivat muun muassa henkilöiden, joukkueiden tai kaupunkien nimet sekä sarjatasot ja maat, joissa haastateltava on pelannut.

Tutkimuksen aineistokeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastattelun vahvuutena on joustavuus aineistokeruun aikana, sillä tutkijalla on mahdollisuus käydä luonteenomaista keskustelua haastateltavan kanssa. Tutkijoilla on myös mahdollisuus toistaa tai selventää kysymyksiä, jolloin väärinkäsitysten ja virheiden määrä pienenee. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Puolistrukturoitu teemahaastattelu ohjasi haastattelun kulkua, antaen haastateltaville kuitenkin riittävästi tilaa pohtia ilmiöitä omin sanoin. Nimensä mukaisesti teemahaastattelu etenee ennalta valittujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten mukaan. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei haastattelussa anneta, vaan vastaajat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, Hirsijärvi & Hurme 2001.) Ennen varsinaisia haastatteluja toteutimme esihaastattelun yhdelle ammattitason jääkiekkoilijalle. Esihaastattelun perusteella olimme tyytyväisiä haastattelurunkoomme, joten pidimme sen sellaisenaan.

Haastateltavat jaettiin molempien tutkijoiden kesken ajankäytön vuoksi. Haastattelijat eivät olleet yhtä aikaa paikalla, mutta puolistrukturoitu teemahaastattelu auttoi pitämään kaikki haastattelut pysyivät samankaltaisina. Joidenkin kysymysten kohdalla sanamuodot vaihtelivat, sillä jotkut haastateltavista pyysivät selventämään kysymyksiä ymmärrettävyyden takaamiseksi. Valmiita haastattelukysymyksiä oli yhteensä kymmenen ja tämän lisäksi haastattelijoilla oli mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä. Pyrimme antamaan haastateltaville tilaa vapaalle keskustelulle, jotta saisimme laajempia ja kattavampia vastauksia tutkimusaiheeseemme liittyen. Haastattelurungon kysymykset muodostettiin Decin ja Ryanin (2007) itsemääräämisteorian osa-alueiden pohjalta. Täydentävät kysymykset olivat esimerkiksi tiedusteluita, miltä jokin haastattelussa ilmennyt valmentajan toiminta oli pelaajasta tuntunut. Kysymysten muodostamiseen ja niiden sopivuuteen saimme apua sekä tutkimuksen ohjaajaltamme, että liikuntapedagogiikan emeritusprofessori ja liikunnan ja psyykkisen hyvinvoinnin dosentti Jarmo Liukkoselta.

5.5 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi

Tämän tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten itsemääräämisteoriat toteutuu valmennuksessa. Itsemääräämisteoriat ohjasi haastattelukysymysten muodostamista, joten teoriaohjaava sisällönanalyysi oli luontevin valinta analyysimenetelmäksi. Sisällönanalyysi on laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmä, joka soveltuu sekä kirjoitettujen, että nähtyjen sisältöjen analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91). Sisällönanalyysillä pyritään tiivistämään ja jäsentämään aineisto kadottamatta kuitenkaan aineiston sisältämää oleellista informaatiota. Näin ollen hajanaisesta aineistosta luodaan yhtenäistä tietoa. (Eskola 2018, Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 108.)

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoria toimii analyysin apuna. Aikaisempi tieto voi vaikuttaa aineistokeruuseen, analyysiin ja tuloksiin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysin tutkimusprosessissa yhdistyvät sekä aineistolähtöisyys, että valmiit teoreettiset mallit. Teoria tukee analyysin toteutusta ja toimii tutkimuksen punaisena lankana. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tutkimusaineisto voidaan pelkistää aluksi aineistolähtöisesti, mutta ryhmittelyssä muodostetut yläkategoriat tai teoreettiset käsitteet tuodaan tutkimuskirjallisuudesta. (Miles & Huberman 1994, 9; Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109, 117; Schreier 2012, 89–90.)

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa haastatteluaineisto on järjestettävä teemoittain järjestykseen (Eskola 2018). Aloitimme analysoinnin luokittelemalla haastatteluaineisto eri kategorioihin teoriaohjaavasti kolmeen itsemääräämisteorian osaan koettuun autonomiaan, koettuun pätevytyteen ja koettuun sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen. Eri osa-alueet erotettiin aineistosta värikoodien avulla esimerkiksi niin, että autonomiaa käsiteltävä aineisto erotettiin tekstistä sinisellä värillä. Tämän jälkeen litteroiduista haastatteluista poimittiin tutkimustehtävän sekä teorian kannalta oleellinen sisältö, joka purettiin analyysitaulukkoon (taulukko 3). Valitsimme aineistosta itsemääräämisteorian osa-alueita niin tukevia kuin ei-tukevia sisältöjä. Jatkoimme analysointia ryhmittämällä pelkistetyt ilmaukset eri alaluokkiin niiden sisältöjen perusteella (taulukko 4). Molemmat tutkijat pelkistivät omat haastattelunsa, mutta luokittelu suoritettiin alusta loppuun yhdessä, jotta tutkimustulosten analysointi olisi mahdollisimman yhteneväinen. Lisäksi kategorisointi suoritettiin kahteen kertaan, eri näkökulmien parantamiseksi.

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston kategorisoinnista.

Koettu autonomia	Koettu pätevyys	Sosiaalinen yhteenkuuluvuus
Tukee	Tukee	Tukee
<i>”Tuki omien ratkasujen tekemisestä... mutta, tietyn lainalaisuuksin, että oli kumminki, oli kumminki linja mut sai – sai toteuttaa itseensä.”</i>	<i>”Valmentaja ei tee kauheeta showta niinku kaikesta, jos tekee virheitä, varsinkin kun peli on vielä menossa.”</i>	<i>”Se huomioi ja se oli just sitä myös et siel oli tavallaa, et olit sä ykköskentän... ykköskentän äijä tai neloskentän äijä, nii kai... kaikki oli niinkun samanarvosia.”</i>
Ei tue	Ei tue	Ei tue
<i>”Mä voisin sanoo sillä lailla, että... että kaavan mukaan... sanotaanko niin, että melko... melko paljon, mutta se johtui siitä enimmäkseen, että mun oma työnkuva eli rooli joukkueessa velvoitti ehkä siihen.”</i>	<i>”Epäonnistumisista ni saa kyllä kuulla, jos ei muuta – jos ei niinku heti siinä pelin tiimellyksessä ni viimeistään seuraavana päivänä videopälikses nii että korvat soi.”</i>	<i>”Aika ulkopuolinen olo tulee kyl ku valmentaja ei päästä pelaa eikä tuu kertoo sulle mitää, mieltii vähä et mitä ihmettä mä oon tehny että se ei tykkää musta.”</i>

TAULUKKO 4. Esimerkki aineiston alaluokkien muodostamisesta.

Alkuperäisilmaukset teemoit- tain	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<u>Autonomia</u>		
<i>”Tuki omien ratkasujen tekemisestä... mutta, tietyin lainalaisuuksin, että oli kumminki, oli kumminki linja mut sai – sai toteuttaa itteensä.”</i>	Velvoitteita ja vapautta	Ansaittu autonomia
<u>Pätevyys</u>		
<i>”Valmentaja ei tee kauheeta showta niinku kaikesta, jos tekee virheitä, varsinkin kun peli on vielä menossa.”</i>	Tilaa virheille Palautteenannon ajoittaminen	Tilannetaju Ymmärrys
<u>Sosiaalinen yhteenkuuluvuus</u>		
<i>”Aika ulkopuolinen olo tulee kyl ku valmentaja ei päästä pelaaja eikä tuu kertoo sulle mitää, miettii vähä et mitä ihmettä mä oon tehny että se ei tykkää musta.”</i>	Valmentaja ei huomioi pelaajaa	Huomioimattomuus

Aineiston analyysiyksiköiden pelkistämisen jälkeen alkoi varsinaisen analyysin tekeminen, jonka tarkoituksena oli löytää itsemääräämisteorian osa-alueiden alle löytyviä pääteemoja. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 112) laadullisessa sisällönanalyysissä alaluokat yhdistyvät yläluokiksi ja yläluokat yhdistyvät edelleen päluokiksi tai meidän tutkimuksemme tapauksessa pääteemoiksi. Analysoimme itsemääräämisteorian jokaisen osa-alueen pelkistetyt ilmauksen ensiksi alaluokkiin ja katsoimme millä tavalla niitä olisi mahdollista yhdistää. Yhdistelyn ja analysoinnin tuloksena muodostimme edelleen yläluokkia, joiden jälkeen jokaisesta

itseäärämisteorian osa-alueesta muodostui omat pääteemat. Sen lisäksi, että analysoimme jokaiselle osa-alueelle pääteemat, jaoimme ne tukeviin ja ei tukeviin luokkiin.

TAULUKKO 5. Esimerkki koetun autonomian pääteemojen muodostamisesta.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Tukee		
Velvoitteita ja vapautta	Vaatimustason saavuttaminen	Ansaittu autonomia
Ansaittu autonomia	Pelaajalähtöisyys	
Vaatimustaso +vapaus	Luottamus	
Pelaajalähtöisyys		
Luottamus pelaajaan		
Tehtäväsuuntautuneisuus		
Lajin vaatimukset	Ajan, paikan ja tilanteen vaikutus	Tilannekohtaisuus
Yhteisymmärrys	Yhteistyö	Vuorovaikutus
Ohjaus	Rohkaiseminen	
Kannustaminen	Positiivinen palaute	
Ei tue		
Ei vaikutusmahdollisuuksia	Ylhäältä määrätty toiminta	Autoritäärisyys
Kaavamaisuus	Kaikille samat tehtävät	Minäsuuntautunut
Yksipuolisuus		motivaatioilmasto
Roolitus	Ylhäältä määritetty rooli	Lokerointi

5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hirsjärven & Hurmeen (2009, 23) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineisto muodostuu tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutuksessa. Aineisto eli haastattelut ovat heidän yhteistyönsä tulosta. Haastattelija saattaa kysymysten asettelulla tai omalla käytöksellä vaikuttaa haastateltavaan ja haastattelijan omat oletukset saattavat vaikuttaa vuorovaikutustilanteeseen. Myös molempien osapuolten arvot ja mielipiteet sekä kokemukset saattavat vaikuttaa vastauksiin. Näiden takia haastatteluissa haluttiin pitää selkeä runko ja varmistua siitä, että kysymykset mittaavat haluttuja asioita. Haastattelurunko tehtiin yhteistyössä tämän tutkimuksen ohjaajan sekä Jarmo Liukkosen kanssa, ja haastattelurunkoa esiteltiin myös graduryhmälle seminaarissa. Alkuperäisiä kysymyksiä muutettiin siten, että ne pyrkisivät olemaan mahdollisimman objektiivisiä ja etteivät ne sisältäisi ennakko-oletuksia.

Pohdimme ennen haastatteluiden aloittamista, miten rajaamme valmentajat, joista pelaajat kertovat. Päädyimme siihen, että haastateltavat kertoisivat vain yhdestä heitä ammattilaisurallaan valmentaneesta valmentajasta. Ajattelimme, että jos yksi pelaaja kertoo useasta valmentajasta yhdessä haastattelussa, aineistosta tulee vaikeammin hallittava ja on vaikeampaa saada selkeitä vastauksia. Yhdellä pelaajalla on voinut olla uran aikana useita eri valmentajia, joista osa toteuttaa itsemääräämisteorian osa-alueita ja osa ei, joten pelkäsimme, että vastaukset olisivat voineet olla ympäröityjä. Erilaisia tapoja valmentaa on kuitenkin varmaan yhtä paljon kuin on valmentajiaakin. Haastatteluiden edetessä tulimme ehkä hieman toisiin ajatuksiin, sillä osa pelaajista kertoi kuitenkin useammasta kuin yhdestä valmentajasta, ja he vertailivat eri valmentajien toimintaa eri tilanteissa. Jälkeen päin ajateltuna olisimmekin saattaneet valinneet valmentajan rajauksen toisin, mutta emme enää vaihtaneet rajausta, sillä haastatteluista oli melko iso osa jo pidetty. Halusimme myös rajata valmentajavalinnan pelaajien ammattilaisuran valmentajaan juniorivalmentajan sijaan, jotta muistijäljet olisivat tuoreempia.

Ihmisten kanssa toimiessa luotettavuutta voi vähentää myös se, että kokemukset voivat olla keksittyjä tai asioita muistetaan väärin. Tämän vähentämiseksi pyrimme luomaan haastattelutilanteessa turvallisen ilmapiirin ja kävimme läpi, että haastateltavan kertomuksista poistetaan kaikki tiedot, joilla hän tai joku muu olisi tunnistettavissa. Lisäksi kerroimme haastateltaville, miten haastattelut pysyvät suojattuna ja että heillä on missä tahansa vaiheessa oikeus pyytää

poistamaan kaikki heiltä kerätyt tiedot sekä tarkistaa, mitä olemme heidän kertomuksistaan kirjanneet. Näin pyrimme luomaan pohjaa mahdollisimman rehellisen tiedon antamiselle.

Luotettavuuteen voi myös vaikuttaa se, että osa haastateltavista oli tutkijoille tuttuja – tosin valmentajat, joista he kertoivat, eivät olleet sellaisia, jotka olisivat valmentaneet tutkijoita. Luotettavuutta voi lisätä tuttujen pelaajien kohdalla se, että tutulle ihmiselle saattaa olla helpompi puhua avoimesti. Tuttujen ihmisten vuorovaikutusta voi olla myös helpompi tulkita ja ymmärtää, mitä he tarkoittavat – tai sitten voi ajautua uskomaan, että ymmärtää, mutta tulkitseekin virheellisesti. Vieraiden ihmisten kanssa taas voi olla haasteena varmistua, että heidän vastauksiaan tulkitsti täysin oikein. Osittain myös tämän takia koimme, että puolistrukturoitu haastattelu olisi meille sopiva, sillä se jättää tilaa tarkentavien kysymysten kysymiselle ja ymmärryksen varmistamiselle. Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan täysin objektiivista tietoa ei ole olemassakaan, ja niinpä tämänkin tutkimuksen tieto on sekä tutkijoiden että haastateltavien vuorovaikutuksessa subjektiivisesti tuotettua tulkintaa.

6 TULOKSET

Tässä osiossa avaamme pelaajien kokemuksia sekä kokemusten vertailua itsemääräämisteorian osa-alueisiin. Tutkimuksen tulokset on jaoteltu tutkimuskysymystä mukaillen siten, että ensin avaamme sitä, millaisia autonomiaa tukevia ja ei-tukevia tekijöitä haastatteluissa nousi ilmi. Seuraavaksi käymme samalla tavalla läpi pätevyuden kokemuksiin ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen tukevia ja ei-tukevia tekijöitä. Osa pelaajien vastauksista oli sellaisia, että niitä ei voitu selkeästi luokitella tukeviin tai ei-tukeviin tekijöihin. Nämä käsitellään erikseen kappaleen pohdintaosiossa.

Yhteenvetona voisi todeta, että tutkimuksen perusteella itsemääräämisteorian osa-alueiden toteutuminen lisäsi pelaajien kokemaa motivaatiota. Pelaajat myös kertoivat valmentajista positiiviseen sävyyn ja vaikuttivat tyytyväisiltä heidän toimiinsa. Kun teorian osa-alueet eivät toteutuneet, pelaajien motivaatio puolestaan laski ja valmentajista ei puhuttu yhtä positiivisesti, ja heidän toiminnalleen annettiin enemmän kritiikkiä.

6.1 Koettu autonomia

Autonomian kokemista mitattiin kysymyksillä, kuinka paljon valmentajat tukivat omien ratkaisuiden tekemistä sekä kuinka paljon pelaajien tuli toimia kaavan mukaan. Lisäksi kysyttiin, miten nämä vaikuttivat motivaatioon sekä sitä, kuinka paljon pelaajat itse halusivat vaikuttaa omaan toimintaansa peleissä ja harjoittelussa.

Decin ja Ryanin (2017) mukaan autonomialla itsemääräämisteorian kontekstissa tarkoitetaan sitä, kuinka paljon esimerkiksi tämän tutkimuksen pelaajat kokevat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia toimintaan, ja että he saavat päättää heitä koskevista asioista. Teorian mukaan autonomian kokeminen nostaa motivaatiota. Tämä kävi melko hyvin ilmi tutkimuksen tuloksista. Pelaajat kokivat vaikutusmahdollisuudet motivoiviksi ja osoituksena luottamuksesta, mutta he eivät kuitenkaan halunneet, että valmentaja olisi antanut kaiken päätösvallan pelaajille. Pelaajien välillä oli myös eroja siinä, kuinka paljon he toivoivat valmentajan antavan vapauksia ja kuinka paljon hänen odotettiin johtavan toimintaa. Yksi haastateltavista esimerkiksi totesi, että kaavat selkeyttivät pelaamista. Toisen mukaan pelitavan puuttuminen aiheuttaa epäselvyyksiä siinä, miten eri tilanteissa tulisi pelata.

6.1.1 Autonomiiaa tukevia tekijöitä

Autonomiiaa tukevien tekijöiden pääteemoiksi muodostuivat luottamus, vuorovaikutus sekä tilannekohtaisuus. Tilannekohtaisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, että pelaajilla oli tietty paikat ja tilanteet, joissa heillä oli mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan. Mageaun ja Vallerandin (2003) mukaan urheilijalla tulisi olla mahdollisuuksia aloitteellisuuteen ja itsenäisyyteen. Autonomian kokemusta tukevia toimintatapoja olivat esimerkiksi rohkaisu ja kannustus omien ratkaisuiden tekemiselle, kannustaminen, keskustelu eri ratkaisuista pelaajien kanssa sekä luottamuksen osoittaminen pelaajaan. Taulukossa 6 on esitelty tekijöitä, joiden pelaajat kokivat tukevan autonomiiaa.

TAULUKKO 6. Autonomiiaa tukevia tekijöitä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Velvoitteita ja vapautta	Vaatimustason saavuttaminen	Luottamus
Ansaittu autonomia	Pelaajalähtöisyys	
Vaatimustaso +vapaus	Ansaittu autonomia	
Pelaajalähtöisyys		
Luottamus pelaajaan		
Tehtäväsuuntautuneisuus		
Lajin vaatimukset	Ajan, paikan ja tilanteen vaikutus	Tilannekohtaisuus
Yhteisymmärrys	Yhteistyö	Vuorovaikutus
Ohjaus	Rohkaiseminen	
Kannustaminen	Positiivinen palaute	

Useat valmentajat, joista pelaajat kertoivat haastatteluissa, antoivat pelaajille vaikutusmahdollisuuksia sekä tilaa omien ratkaisujen tekemiselle niin peleissä kuin harjoitteluissakin. Pelaajat

kokivat vapauksien saamisen osoituksena valmentajan luottamuksesta pelaajaan. Tämä luottamus koettiin motivoivana ja positiivisena asiana. Liukkosen (2017, 47) mukaan autonomian kokeminen vaikuttaakin motivaatioon suuresti.

“...kun hän (valmentaja) luottaa minuun, esimerkiksi niin hän antaa minun toimia niinku työpäivänä eli harjoituspäivänä lähestulkoon minun valitsemallani tavalla. ... Ite tykkään - tää on henkilökohtanen mielipide, on se et mä viihdyn ja onnistun monesti parhaiten silloin, kun saa olla rauhassa” (Pelaaja 1)

“Kaavan mukaan meneminen saatto tuntuu välillä pitkästyttävältä, ja sitten kun sai toteuttaa ittee niin aika – aika meni yllättävän nopeesti ja siitä sai ehkä ekstraenergiaa aina siihen tekemiseen” (Pelaaja 5)

Monet pelaajat kertoivat, että valmentaja tuki ja rohkaisi omien ratkaisuiden tekemistä, kunhan tietyt raamit saavutettiin ensin. Tämä on ymmärrettävää, sillä kyseessä on joukkuelaji, jossa taktiikka on vahvasti läsnä. Mageaun & Vallerandin (2003) mukaan urheilijalle tulee tarjota valinnanvaraa tietyissä rajoissa.

“...tietty kaava oli, minkä mukaan piti mennä, mutta... mutta niinkun, sitten tavallaan kun sä menit sen kaavan mukaan, niin... niin tota, sit sä sait myös niinku, ite olla siin niinku aika luova. Tai ymmärrätsä mitä mä yritän hakee niinku et... siel on tietyt... tietyt säännöt, tietyt kaavat on kaikille – pelitapa, ja mitä - mitä kaikki niinku noudattaa, mutta sen sisällä kun sä teet ne viimeisen päälle, niin siit sun pitää tavallaan niinku tota - mikä täst just tekee hyvän valmentajan –ni sit sä pystyt olla luova, ja tehä vähä niinku... visualisoida ja... ja nimenomaan pitikin visualisoida...” (Pelaaja 2)

“...sanotaan näin että niinku, heitetään nyt niinku semmone vaikka viis, kuus kultasta sääntöä, jota et saanu rikkoa, mut muuten sait kyllä sit soveltaa kaiken mahdollisen” (Pelaaja 6)

“Valmentaja kyl antaa tehä jäällä niitä omiakin juttuja, mut sit sillee se pelitapa pitää olla kunnossa.” (Pelaaja 11)

Monet pelaajista myös kokivat, että kun kaavamaisuutta ja ylhäältä päin annettua ohjeistusta oli sopivasti, se selkeytti ja helpotti pelaamista. Pelitavan puutetta, eli kaiken päätösvallan siirtämistä pelaajille, ei myöskään koettu toimivaksi ratkaisuksi. Myös Decin & Ryanin (2017, 151–152) mukaan liiallinen valinnanvapauden tunne voikin tehdä valintaprosessista raskaan.

“...semmonen tietynlainen, et valmentaja kertoo mitä niinku kannattaa tehdä, ni sehän luo semmosta, emmä nyt sit tiä miten – turvallisuutta, mut semmosta vähän niinku silleen että homma hallussa, tyyppistä, et mun ei nyt tarvi ite vaikka, olla – mut sit kyl mä tykkään siit et saa ite niinku kumminki olla vastuussa siitä omast tekemisestä ja näin”
(Pelaaja 7)

“...sit taas mul on ollu yks semmonen valmentaja kenen kaa ei tehty ollenkaan mitään pelitapaa. Se oli [sarjan nimi] ja siis siit ei, siis se, jälki oli myös sen näköstä, et siit ei sit tullu mitään siit pelistä...” (Pelaaja 4)

Haastatteluissa käsiteltyjen valmentajien toiminnassa esiintyi huomattavasti enemmän autonomiaa tukevia tekijöitä ja toimintamalleja kuin ei-tukevia.

6.1.2 Autonomiaa ei-tukevia tekijöitä

Autonomiaa ei-tukevien tekijöiden pääteemaksi analyysissä muodostuivat valmentajan autoritäärisyys, minäsuuntautunut motivaatioilmasto sekä pelaajien lokerointi. Autonomian kokemista ei-tukevia toimintatapoja olivat esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, toiminnan kaavamaisuus tai yksipuolisuus sekä liian tiukka roolitus. Valmentajat, jotka eivät antaneet pelaajille vaikutusmahdollisuuksia tai tukeneet omien ratkaisuiden tekemistä, koettiin motivaatiota haastaviksi. Taulukossa 7 on esitelty tekijöitä, jotka eivät tukeneet autonomiaa.

TAULUKKO 7. Autonomiaa ei-tukevia tekijöitä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Ei vaikutusmahdollisuuksia	Ylhäältä määrätty toiminta	Autoritäärisyys
Kaavamaisuus Yksipuolisuus	Kaikille samat tehtävät	Minäsuuntautunut motivaatioilmasto
Roolitus	Ylhäältä määritetty rooli	Lokerointi

Autonomian rajoittamista ilmeni sekä peleissä että harjoittelussa. Autonomian rajoittaminen vaikutti pelaajien motivaatioon laskevasti, jos tässä yhteydessä rajoittamisella ei tarkoiteta joukkueen pelitavallisia vaatimuksia, joiden ulkopuolella omia ratkaisuja sai tehdä.

“Nii ja sitten on ollu semmosia, että joutunu pelaa semmosen kaavan mukaan mistä en oo tykänny ja pistetty semmoseen rooliin missä ei välttämättä niiku ei välttämättä kuulu olla semmosessa roolissa niin, se sitten vaikutta aika paljon negatiivisesti siihen tulokseen.” (Pelaaja 9)

Kaksi haastateltua pelaajaa koki, että he eivät saaneet tilaa kehittää omia kehityskohteitaan, kun harjoittelu oli niin voimakkaasti ylhäältä määriteltä ja pelaajat asetettiin samaan muottiin. Tämä koettiin motivaatiota laskevana ja negatiivisena asiana. Davisin (2016) mukaan kontrolloiva valmennustyyli saattaakin johtaa suorituspaineisiin, loppuun palamiseen ja vetäytymiseen.

“...jos et sä pysty kehittää sitä mitä sä haluaisit kehittää, niinku mun tapauksessa halusin kehittää räjähtävyyttä mut aina pakotettiin treenaa voimaa, nii siinä se motivaatio alkaa lakkaa...” (Pelaaja 6)

“Yks kesä oli sillee, että otettii joukkue kasaa ja treenattii yheksän viikkoo joka päivä, ja meikä oli sillo yheksäntoista-vuotias ja mä nostin samoja kiloja ku mua kolkyt kiloa painavempi jätkä. Ja sit ruvetaa mieltii et tarviiko jokainen pelaaja samaa treeni...”

kaikki vetää samaa treeniä ni on mun mielestä vähä tyhmää vaan miksei jaeta ryhmiä että sä tarviit tota ja sä tarviit tota ja sen kautta niinku pääsee oikeesti niinku syvästi siihe kehitykseen ja että mitä pelaaja oikeesti tarvii.” (Pelaaja 10)

Yksi pelaaja koki jopa, että hänen peliaikaansa vaikutti merkittävästi se, ettei hän päässyt harjoittamaan omaa kehityskohdettaan, kun kaikki asetettiin tekemään saman kaavan mukaan.

“...mä olisin halunnu treenata räjähtävyyttä, voiman sijaan, mutta se ei antanu oikeen mahollisuutta ni, ei se alkuun haitannu vuoteen, kahteen, mut sitte ku se alkaa tulee se, että jos sä, ite ei pääse pelaamaan, ja sit ku tietää syyn miksei pääse pelaamaan ni sä et pääse kehittää sitä asiaa, ni silloin siitä alkaa tulee häiritsevää -- jos mä oisin aina päässy pelaamaan, sillee et se ei ois vaikuttanu mun peliaikaan mitenkään et mitä mä teen ni eihän sil ois niinku mitään väliä. Mut sitten ku jos alkaa tulla niitä ettei mahu kokoonpanoon, sen takii et tietää et on, niinku ei niinkun nopeus riitä tai joku tollanen, nii, vastustajaa vastaan ni se niinkun syö - niinku, aiheuttaa sen ongelman sit ku sä tiedät mitä sun pitäis tehdä, mut ku sul ei oo mahdollisuutta tehdä sitä, ko sun treenaaminen muuten otetaan niinku pois siitä.” (Pelaaja 6)

6.2 Koettu pätevyys

Pätevyyden kokemuksilla tässä yhteydessä tarkoitetaan luottamusta omaan kykyihin (Liukkonen 2017, 46). Jaakkolan (2009, 333–334) mukaan pätevyyden kokemukset vaikuttavat urheilijan itseluottamukseen. Tyypillisiä tapoja, joilla valmentaja voi vaikuttaa pelaajan subjektiivisiin pätevyyden kokemuksiin, ovat esimerkiksi positiivinen palaute ja onnistumisista palkitseminen. Decin ja Ryanin (2017) mukaan pätevyyden kokemus pitää sisällään myös epäonnistumisten käsittelyn.

Pätevyyden kokemusten toteutumista mitattiin kysymällä pelaajilta, miten onnistumisia ja epäonnistumisia käsiteltiin sekä miten erilaiset käsittelytavat vaikuttivat pelaajien motivaatioon. Lisäksi kysyttiin, käytiinkö onnistumisten ja epäonnistumisten syitä läpi valmentajan kanssa. Haastatteluissa tuli ilmi selvästi enemmän pätevyyden kokemuksia tukevia kuin ei-tukevia tekijöitä. Huomattavimmat erot olivat siinä, miten onnistumisia ja epäonnistumisia käsiteltiin.

6.2.1 Pätevyyden kokemuksia tukevia tekijöitä

Pätevyyden kokemuksia tukevien tekijöiden pääluokiksi analyysissä muodostuivat valmentajan tunnetaidot, palkitseminen, turvallinen ja rohkaiseva ilmapiiri sekä tehtäväsuuntautuneisuus. Pätevyyden kokemuksia tukevia valmentajan toimintamalleja olivat esimerkiksi kehut, positiivinen palaute, rakentava keskustelu, palkitseminen onnistumisista sekä rangaistusten puute. Taulukossa 8 on esitelty pätevyyden kokemuksia tukevia tekijöitä.

TAULUKKO 8. Pätevyyden kokemusta tukevia tekijöitä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Tunteet	Tunteiden käsittely	Tunnetaidot
Tunnereaktiot		
Tunteiden hallitseminen		
Eleet, kehut	Onnistumisten huomiointi	Palkitseminen
Peliaikaan vaikuttaminen Huomiointi		
Ei rangaistuksia Paineettomuus	Mahdollisuus kokeilla ja yrittää	Turvallinen ja rohkaiseva ilmapiiri
Ymmärrys		
Tilannetaju		
Kehityskeskustelut	Myönteinen vuorovaikutus Ta-	Tehtäväsuuntautuneisuus
Keskustelu	voitteena yksilön kehittäminen	
Positiivinen palaute	Pelin opettaminen	
Luottamuksen tunne		
Pelin opettaminen		
Pelaajan kehittäminen		
Tilanteiden läpikäyminen		

Tyypillisimmät tavat palkita onnistumisista olivat kehut ja pelaajan lisääminen.

“Näin jälkikäteen kun mietin, niin yllättävän paljon. Lyhyillä kehuilla... mutta siis se, että sanoisin niin, että siinä tilanteessa en kokenut, että paljoa. Mutta, tietynlaisen lyhyen palautteen kautta, mikä oli monesti, ei mikään hirveen analyttinen, vaan se että... menttiin ehkä tulos edellä. Mikä luonnollisesti on ainakin mun mielestä helpompaa ja pidän itse niinku, kuitenkin ammattilaisurheilussa se tulos on se pidemmän päälle se tärkein.” (Pelaaja 1)

“No... kyllä siitä sai sillai välittömän palautteen aina oikeestaan... oikeestaan, jossai pelissä esimerkiksi, hyvän suorituksen jälkeen... jälkeen mikä sitten, loi kyllä hyvää fiilistä ja vaikutti motivaatioon ja näin että, että sitten... sitten myös, myös myöhemmin, tai se pelin ulkopuolella ni saatto sitten olla semmosia tilanteita missä käytiin niitä läpi ja... ilmoitettiin että, on menny, on menny hiivn ja koita jatkaa samaa ja vastaavaa.” (Pelaaja 3)

Muutamassa tapauksessa ottelun lopputulos vaikutti siihen, koettiin jokin asia onnistumisena tai epäonnistumisena ja miten se käsiteltiin.

“...jos tuli tommone katastrofimoka, mut sit me kuitenkin voitettiin tai jotain, ni sehä oli ko... siinä vaihees se oli ko olis katkasijaa painanu vaa nii että se oli niinku unohdettu kokonaan se mitä on käyny.” (Pelaaja 6)

Pelaajan rooli vaikutti myös onnistumisten käsittelyyn.

“Kylhän niinku jos oli joku pelaaja joka teki tota, maalin, et niinku kerran kauteen tyylisesti, ni kyllähän se nyt siis sai jotain semmost – esimerkiks mitä mullaki oli että tein mun ensimmäisen maalin, ni [paikannimi], peli oli 5-2, mä tein tyhjiin 6-2 ja se oli mun ensimmäinen niinko virallinen [sarjan nimi] maali, nii tota siitä nii kai – otti niinku mukaan haastatteluun ja tommosee niinku, kyl siis tommost pientä voi olla semmosii jotain erikoislaatusii tapahtumii...” (Pelaaja 6)

Epäonnistumisten käsittelyssä motivaatioon vaikuttivat positiivisesti valmentajan tunteiden hillitseminen sekä epäonnistumisten käsittely keskustelemalla. Myös pelaajat pitivät tätä tapaa hyvänä.

6.2.2 Pätevyyden kokemuksia ei-tukevia tekijöitä

Pätevyyden kokemuksia ei-tukevien tekijöiden pääteemoiksi muodostuivat vuorovaikutuksen negatiivisuus tai sen puute, eriarvoisuus sekä kontrollointi tai minäsuuntautuneisuus. Valmentajat, jotka antoivat palautetta negatiivisesti ilman korjaavaa palautetta, koettiin motivaatiota laskeviksi. Tämä palautteenantotapa laski myös pätevyyden kokemista. Myös Decin ja Ryanin (2017) mukaan negatiivisen palautteen voi antaa rakentavasti siten, että huonoa suoritusta lähestytään ongelmana, josta keskustellaan ja ratkaistaan avomielisellä ja vuorovaikutuksellisella tavalla. Pätevyyden kokemuksia laskevia valmentajan toimintamalleja olivat pelaajan nöyryyttäminen, rangaistusten käyttäminen sekä vuorovaikutuksen puute. Taulukossa 9 on esitelty tekijöitä, jotka eivät tukeneet pätevyyden kokemuksia.

TAULUKKO 9. Pätevyyttä ei-tukevia tekijöitä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Negatiivinen ei-korjaava palaute	Ei-kehittävä palaute	Vuorovaikutuksen negatiivisuus tai puute
Negatiivisen palautteen sisällöttömyys	puute	puute
Vähättely		
Eleet		
Palautteen puute		
Kommunikaation puute	Huomioimattomuus	
Epätasa-arvoisuus palautteenannossa	Epäreiluus	Eriarvoisuus
Rankaiseminen	Rangaistusten käyttö	Kontrollointi, minäsuuntautuneisuus
Peliaikaan vaikuttaminen	Julkinen nöyryyttäminen	

“...yks asia mikä oli tossaki valmentajassa oli, että ku sul on periaatteessa neljä kentällist pelaajia, nii siel on se ykköskenttä, abauttiarallaa kakkoskenttä, joilla kuitenkin on se niin sanottu tähtipelaajan status, ni niille - niillä on paljon enemmän vapauksia sun muuta, ku ne tekee sitä tulosta. Mut sitte ku sä oot siin kolmos- neloskentän pelaajana, sul ei oo sitä tulosvastuuta, sul on kaikkee muuta vastuuta, ni sillon sä oot myös se että, niinku et paska valuu alaspäin ni sä, sä oot se joka myös kuulee sitä huutoa että... oli niitä tilanteit tosissaan joista ite sain huutoa, mistä ykköskentän pakki ei saanu, vaikka se teki sen kaks kertaa pahemmin sen mokan.” (Pelaaja 6)

“...toi on sitä vanhan liiton että niinko, epäonnistumisista ni saa kyllä kuulla, jos ei muuta – jos ei niinku heti siinä pelin tiimellyksessä ni viimeistään seuraavana päivänä videopa-likses nii että korvat soi.” (Pelaaja 6)

Eriarvoisuus palautteenannossa näkyi siinä, että eri pelaajille saatettiin antaa samoista asioista palautetta eri kriteereillä. Esimerkiksi pelaajan rooli saattoi vaikuttaa siihen, miten palautetta annettiin.

“On pelannu hyvän pelin ja valmentaja ei sano mitää ja sit sä niiku tiät et muille pelaajille se varmasti antais jotai posii.” (Pelaaja 9)

Tyypillisimmät tavat käyttää rangaistuksia olivat peliaikaan vaikuttaminen ja pelaajalle huutaminen. Decin ja Ryanin (2017, 147) mukaan rangaistusten käyttö vaikuttaa usein sisäiseen motivaatioon negatiivisesti, sillä se on ulkoisen kontrollin muoto.

“No ei mitään selkeetä, tietenkin... peliaikaan vaikuttaminen voi olla semmonen yks asia, mikä - mikä tulee siihen...” (Pelaaja 5)

“Saattanu olla sillee, et jos ei tuu tulosta ja tekee virheen ni se oli sit siinä, ties ettei tarvii seuraavas eräs pelaa.” (Pelaaja 10)

“Muistan ku luistelin vaihtoaitioo ja näät samantien katseesta et se rupee huutaa sulle niinku heti. Sit sä voit mennä sinne penkille ja se huutaa sulle kaikkie ees ja sanoo et voit mennä penkille istumaa.” (Pelaaja 10)

Epäonnistumisten lisäksi myös onnistumisia saatettiin käsitellä pätevyyden kokemuksta ja motivaatiota laskevasti, esimerkiksi vähättelemällä tai jättämällä huomiotta. Huomioimattomuutta saattoi esiintyä niin onnistumisten kuin epäonnistumistenkin kohdalla.

“...ois ollu kiva että me oltas käyty se (epäonnistuminen) niinku läpi vaikka stte viimestään seuraavissa reeneissä nii se ei ottanu sitä niinkö ollenkaa esille nii mun mielestä se on niinko taas sitte semone huono tapa et ne pitäs käyä sitte kuitenkin läpi vaikka se onki varmasti sillee valmentajanki näkökulmasta hankalaa.” (Pelaaja 8)

*“Olihan se vähä niiku **** et teit jonku hienon maalin ja valmentaja oli sillee, et miks et sä oo aiemmi nii tehny.”* (Pelaaja 9)

“Jää joskus tosi surkee maku, ku ei tiä mitä pitäisi tehdä et pääsis pelaamaa, ja sitä on tapahtunu paljon.” (Pelaaja 11)

6.3 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus

Tässä tutkimuksessa sosiaalisella yhteenkuuluvuudella tarkoitetaan yhteisön sosiaalista sidettä sekä yhteenkuulumisen tunnetta (Liukkonen 2017, 47). Deci ja Ryan (2000) nostivat esille yhteenkuuluvuuden sisällöiksi turvallisuuden, läheisyyden, yhteenkuuluvuuden sekä kiintymyksen tunteet. Valmentaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen. Pelaajien huomiointi päätöksenteossa sekä ylisesti keskustelu ja huomion antaminen vaikuttavat sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen. Lisäksi valmentajan toiminta esimerkiksi sosiaalisten tapahtumien järjestämisessä voi vaikuttaa yksilöiden ja koko yhteisön kiinteyteen. (Moen & Federici 2014; Liukkonen 2007, 47.) Sosiaalinen yhteenkuuluvuus voidaan tunnistaa myös siitä, että ryhmässä keskustellaan myös yksilöiden henkilökohtaisitakin asioista tavanomaisten urheilulajiin liittyvien asioiden lisäksi (Liukkonen & Jaakkola 2017a).

Sosiaalista yhteenkuuluvuutta mitattiin kysymällä pelaajilta huomioiko valmentaja kaikkia pelaajia tasa-arvoisesti, oliko joukkueessa suosikkipelaajia vai niitä, jotka olivat niin sanotusti koirankopissa. Pyysimme pelaajia kuvailemaan heidän roolinsa joukkueessa ja kysyimme, miten heidän roolinsa vaikutti yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Lisäksi kysyimme haastateltavilta, kuinka paljon ja millä tavalla valmentaja käytti aikaa ryhmäytymiseen ja joukkuehengen

rakentamiseen kauden aikana. Lisäksi kysyimme, millaisen vuorovaikutussuhteen pelaajat haluaisivat valmentajan kanssa.

Haastatteluista muodostui kolme pääteemaa, joiden avulla valmentajan toiminta lisäsi sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja kolme pääteemaa valmentajan toiminnasta, jotka eivät tukeneet sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Haastatteluista ilmeni useammin, että valmentajat kyllä käyttivät erilaisia keinoja yhteenkuuluvuuden parantamiseen.

6.3.1 Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta tukevia tekijöitä

Sosiaalista yhteenkuuluvuutta tukeviksi tekijöiksi muodostui haastatteluiden perusteella kolme pääteemaa. Valmentajan tasa-arvoinen vuorovaikutus, yhteisen joukkuehengen arvostaminen sekä pelaaja- ja ihmislähtöinen valmennusote. Valmentajan vuorovaikutuksesta nousi esiin niin sanallinen, kuin sanatonkin viestintä. Moenin ja Skaalvikin (2009) mukaan valmentajalla on merkittävä vaikutus yhteenkuuluvuuden tunteelle. Hän voi vaikuttaa yhteenkuuluvuuden tunteeseen keskustelemalla ja huomioimalla pelaajia (Moen & Federici 2014). Taulukossa 10 on esitelty sosiaalista yhteenkuuluvuutta edistäviä tekijöitä.

TAULUKKO 10. Sosiaalista yhteenkuuluvuutta tukevia tekijöitä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Tasa-arvoisuus	Yhdenvertaisuus	Tasa-arvo
Palautteen tasapuolisuus huomiointi	Yksilön	
Tilannekohtaisuus	Ryhmäytymisen edistäminen	Joukkuehengen arvottaminen
Joukkuehenkeen panostaminen		
Vaivannäkö		
Tieto/taito ryhmähengen luomisesta		
Läheisyys	Helposti lähestyttävyyys	Pelaaja-/ ihmisläheisyys
Avoimuus		
Läsnäolo		
Pienet eleet		

Pelaajat pitivät yleisesti yhteenkuuluvuutta parantavana tekijänä sitä, että valmentaja kohteli pelaajia tasa-arvoisesti ja antoi pelaajille tasapuolista huomiota heidän roolistaan riippumatta.

“se huomioi ja se oli just sitä myös et siel oli tavallaa, et olit sä ykköskentän... ykköskentän äijä tai neloskentän äijä, nii kai... kaikki oli niinkun saman- samanarvosia.”
(Pelaaja 2)

“Siis sillee et oli kyl hyvän vamentajan merkkejä ku se kattoo ketä tekee oikeesti hommia kentällä ja ottaa kaikki huomioo. Ja puhutaa varsinki esim nelos kentän pelaajista, anto paljon posia sinne.” (Pelaaja 10)

Pelaajat kokivat tärkeäksi, että valmentaja huomio kaikkia pelaajia ja etenkin niitä, jotka roolituksen puolesta olivat pienemmässä roolissa kuin toiset. Tuloksista nousi myös esille, että pelaajat, jotka olivat valmiiksi suuremmassa roolissa, arvostivat valmentajissa sitä, että he antoivat huomiota myös pienemmässä roolissa olleille pelaajille. Yhteenkuuluvuutta paransi myös se, että valmentaja antoi positiivista palautetta sitä ansaitseville, eikä vain joukkueen

kärkipelaajille. Urheilujoukkueen sisällä on yleensä kilpailuasetelmia, jotka saattavat hajottaa pelaajien välistä yhteishenkeä (Liukkonen & Jaakkola 2020, 54). Osa pelaajista oli sitä mieltä, että huomioimalla eri rooleissa olevia pelaajia valmentaja pystyy estämään haitallisia kilpailutilanteita.

Yhteenkuuluvuutta paransi myös se, että valmentajat arvostivat erilaisuutta ja painottivat joukkueessa sitä, että jokainen pelaaja tulee hyväksyä sellaisenaan kuin hän on.

“Sille oli todella tärkeä et se on niinku joukkue ja siin on niinku hyvä joukkuehenki ja just, sellanen mentaalipuoli et kaikki sai, ei vaan kliseisesti vaan sai olla oma ittensä.”
(Pelaaja 2)

“Aika tärkeä sillee, et saa olla omana ittenä siellä kopissa ja muualla ja kaikki arvostaa tosiaan just sillee. Ja valmentaja painotti sitä just sillee.” (Pelaaja 11)

Tämä tuki etenkin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta joukkueen sisällä, sekä paransi yksilöiden turvallisuutta. Nikander ja Rovio (2009) mainitsevat, että turvallisuus tarkoittaa sitä, että ryhmän jäsenien ei tarvitse pelätä pilkkaa, vähättelyä tai nolaamista. Turvallisuus on myös hyvän olon tunnetta ja sitä, että ihmisiä kunnioitetaan ja heihin luotetaan (Nikander & Rovio 2009, 225).

Tuloksista nousi myös esille, että pelaajat arvostivat valmentajan vaivannäköä yhteenkuuluvuuden edistämiseksi ja pitivät tärkeänä sitä, kuinka korkealle valmentaja arvotti joukkuehengen muodostumisen.

“Sellasi joukkuepäivii mis kaikkien piti laittaa ittensä likoon ja heittäytyy, et sellasta, sellasta se niinku... siitä se tykkäs tavallaan, et... et ku joku heittäytyy ja laittaa ittensä likoon, ja tietty jopa ehkä vähän naurunalaseks, mut sillee hyvällä tavalla, nii tota... siitä se tykkäs ja se, vähän sen tyylisii tollasii niinkun, ryh... mitä ne on, ryhmäytymispäivii tai tällasii jengipäivii” (Pelaaja 2)

“Tehtii kauden alussa varsinki semmosii juttuja mikä saa jengin synkkaa hyvi yhtee. Kyl sitä arvosta sillee et tietää se yks miettii niiku miten saa jengin toimii parhaiten.” (Pelaaja 12)

Pelaajat kokivat, että kun valmentaja oli ahkerasti mukana joukkuehengen luomisessa, välittyi se myös joukkueen muihin pelaajiin. Erilaiset saunaillat, seikkailutapahtumat tai mitkä tahansa toimintamuodot, joissa urheilijat pääsevät olemaan lajin ulkopuolisessa ympäristössä parantavat sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä joukkuehengen muodostumista (Liukkonen & Jaakkola 2020, 54). Pelaajat kokivat, että valmentajan halu vaikuttaa positiiviseen joukkuehenkeen lisäsi joukkueen sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

Kolmantena pääteemana haastatteluista muodostui valmentajan pelaaja- ja ihmisläheisyys. Valmentajan vuorovaikutus, avoimuus ja läsnäolo vaikuttivat suuresti pelaajien yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

“Kyl se et valmentaja tulee välil kysellee iha arjen asioita ni tuli siitä semmonen tosi hyvä fiilis ja et sua arvostetaa ja sut huomataan” (Pelaaja 13)

“Koutsu oli niinku koko ajan niinku pelaajien seurassa ja sillo oli niinku helppoo jutella ja pysty juttelee iha mistä vaa.” (Pelaaja 11)

Poczwardowski ym. (2002) toteavat, että vuorovaikutus on erityisen tärkeää urheilijan ja valmentajan väliselle suhteelle. Positiivisessa vuorovaikutussuhteessa valmentaja välittää ja on kiinnostunut urheilijasta. Valmentajan työ on jatkuvaa ihmissuhdetyötä ja siinä onnistuminen vaatii valmentajalta hyvää itsetuntemusta, kuuntelutaitoa, kykyä ottaa asioita puheeksi sekä kykyä erottaa sisäinen maailma ulkoisesta. (Kaski & Kuusela 2020, 117.) Pelaajien vastauksista arvostettiin korkealle valmentajan läsnäolo, joka näkyi ihan arkipäivän toiminnassa. Yhteenkuuluvuutta lisäsi se, että valmentajalle pystyi juttelemaan kaikista asioista avoimesti ja hän oli kiinnostunut myös urheilun ulkopuolisista asioista. Lisäksi pelaajat nostivat esille, että valmentajan eleet ja olemus vaikutti siihen, kuinka hyvin pelaajat tunsivat kuuluvansa joukkoon. Jossain tapauksissa pienetkin eleet kuten ylävitokset valmentajan kanssa lisäsivät etenkin pelaajan ja valmentajan välistä yhteenkuuluvuutta. Pelaajat myös kokivat, että vahva sosiaalinen yhteenkuuluvuus vaikutti selkeästi heidän motivaatioonsa ja hyvinvointiin jääkiekon parissa.

6.3.2 Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta ei-tukevia tekijöitä

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen ei-tukevien tekijöiden pääteemoiksi muodostuivat epätasa-arvoisuus, vähäinen yhteisöllisyyden arvottaminen sekä ulos sulkeminen. Urheilujoukkueen sisällä vallitsevat kilpailuasetelmat saattavat hajottaa joukkueen yhteishenkeä sekä muodostaa klikkiytymisiä eri pelaajaryhmien välille (Liukkonen & Jaakkola 2020, 54). Taulukossa 11 on esitelty tekijöitä, jotka eivät tukeneet sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

TAULUKKO 11. Sosiaalista yhteenkuuluvuutta ei- tukevia tekijöitä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääteema
Eriarvoinen kohtelu	Epäyhdenvertaisuus	Epätasa-arvo
Ryhmäytyminen pelaajien vastuulla	Ryhmäytymisvastuun ulkoistaminen	Vähäinen yhteisöllisyyden arvostus
Huomioimattomuus	Ulkopuolelle jättäminen	Ulos sulkeminen

Taulukossa 11 on esitelty tekijöitä, jotka eivät tukeneet sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen ei-tukevien tekijöiden pääteemoiksi muodostuivat epätasa-arvoisuus, vähäinen yhteisöllisyyden arvottaminen sekä ulos sulkeminen. Urheilujoukkueen sisällä vallitsevat kilpailuasetelmat saattavat hajottaa joukkueen yhteishenkeä sekä muodostaa klikkiytymisiä eri pelaajaryhmien välille (Liukkonen & Jaakkola 2020, 54).

Valmentajien yhteenkuuluvuuden tunnetta ei-tukevia toimintamalleja olivat esimerkiksi pelaajien eriarvoinen kohtelu, huomioimattomuus sekä joukkuehengen ja ryhmäytymisen toimenpiteiden puuttuminen tai niistä vastuun siirtäminen pelaajille.

Haastatteluista ilmeni, että sosiaalista yhteenkuuluvuutta esti se, että valmentaja kohteli joukkueen pelaajia eriarvoisesti ja pelaajien rooli vaikutti merkittävästi siihen, kuinka paljon

huomiota he valmentajalta saivat. Valmentajan ja pelaajan väliseen suhteeseen saattoi vaikuttaa esimerkiksi pelaajan ikä tai asema joukkueessa.

”Joo ollu sillee et mä olen nuori aikuisten joukkueessa ja valmentaja ei kato mua silmii eikä koko kuukaudella ollu mitää asiaa.” (Pelaaja 10)

”Valmentajalla aika paljon omia poikia niin sanotusti. Selkeesti tykkää vähä enemmän toisesta, ku toisesta ja niin se on.” (Pelaaja 9)

Muutama pelaaja kertoi, että valmentaja ei huomionnut heitä ollenkaan. Tämä koettiin erityisen haastavana ja ikävänä asiana.

“Niinku se semmonen että, pahin - sehä on fine jos sulle huudetaan ni sust sentää välitetään mutta, mut sit ku sul, käy niinku mulla kävi että kukaan ei enää, niinku, puhu sulle, et päivävalmentaja ei enää niinku puhu, se ei puhu sulle, se ei sano sulle mitään, sä oot ku ilmaa, nii se on niinku ehkä se kaikkein pahin tunne, mitä mul oli.” (Pelaaja 4)

Lähes kaikki haastatteluiden valmentajat käyttivät jollain tapaa aikaa joukkueen ryhmäyttämiseen ja joukkuehengen rakentamiseen. Haastatteluista ilmeni yksi valmentaja, joka ei tätä tehnyt.

“Ei oikeestaan, et kyl se niinku vähä jätti sit niinku pelaajien itsellensä hoidettavaks... ..et, semmosii niinku jengi-iltoja ja tommosia ni... ei kyllä oikeestaa sillee, ollut hirveesti että, se ei sit – mut sit taas toisaalta se ei hirveesti myöskää puuttunu siihe jos sit pelaajat meni keskenään sitte, johonki et sitä se niinko, yritti ehkä... saadaki et pelaajat ite hoitais sitä ja keskittyis siihe.” (Pelaaja 6)

6.4 Luokittelemattomat vastaukset

Osa vastauksista oli sellaisia, että niitä ei voinut suoraan jakaa itsemääräämisteorian osa-alueita tukeviin tai ei-tukeviin tekijöihin. Autonomian kohdalla tämä tarkoitti sitä, että pelaajat saattoivat esimerkiksi pitää siitä, että valmentaja kertoi heille, kuinka toimia. He luottivat siihen, että valmentaja tietää, mikä on pelaajalle parasta. Pelaajat saattoivat myös kokea, että valmentajan

määrittelemät raamit selkeyttivät pelaamista. Pelaajien välillä vaikuttikin olevan eroja siinä, kuinka paljon he haluavat, että valmentaja sanelee toiminnan ja kuinka paljon he saavat itse vaikuttaa.

”...pääasiassa mennään sen mukaan, että ei nyt ihan hirveesti oo semmoselle sovellukselle tilaa ja jos on nii sitte tietää kyllä et missä ne paikat on.” (Pelaaja 3)

Pätevyyden kokemusten kohdalla luokittelemattomiksi jäivät vastaukset, joissa kerrottiin esimerkiksi, että valmentaja ei käyttänyt palkitsemista onnistumisista, muttei myöskään rangaissut epäonnistumisista. Toinen pelaaja kertoi, että onnistumisista ei aina palkita ansion mukaan valmentajasta riippumattomista syistä. Hän kertoi, kuinka ammattitasolla myös bisnespuoli vaikuttaa esimerkiksi peliaikaan, ja raha sekä politikointi tulevat yhtälöön mukaan. Esimerkiksi jotain pelaajaa saatetaan olla kauppaamassa toiseen joukkueeseen, joten hänen peliaikaansa nostetaan, jotta hänestä saisi kovemman hinnan. Tämä peliaika on jonkun toisen peliajasta pois, vaikka tämä toinen olisi saanut onnistumisia.

”...joidenkin hyvien valmentajien kanssa ni, kun sä pelaat hyvin ni sä saat lisää peliaikaa ja, ja siis se palkitsee pelata hyvin. Ja sit on toisia esimerkkejä, vaikka [ajanjakso], et se on ihan sama, kuinka, pelaatsä - se on ihan sama miten sä pelaat, ni sä - ku on päätetty että sä oot ulkon kokoonpanost nii sä oot ulkon kokoonpanost tai ku on päätetty että sä pelaat ni sä pelaat. (Pelaaja 4)

Myös yhteenkuuluvuuden tunnetta koskevien vastausten kohdalla oli vastauksia, joita oli vaikea luokitella. Eräs pelaaja koki, että valmentaja oli käyttänyt aikaa joukkuehengen rakentamiseen, mutta sitä olisi voinut olla lisää. Toinen taas kertoi, että valmentaja kohteli kaikkia lähtökohtaisesti yhdenvertaisesti, mutta eräs joukkueen pelaaja aiheutti omalla huonolla käytöksellään itselleen tilanteen, jossa valmentaja joutui kohtelemaan häntä eri tavalla kuin muita. Haastateltu pelaaja koki, että kyseinen pelaaja oli itse aiheuttanut tilanteen ja siten ansaitsi sen. Monet pelaajat myös kokivat, että yhdenvertainen kohtelu ei aina ole mahdollista ammattiuurheilussa ja että se kuuluu asiaan.

”Jotain pientä, mutta sanotaan näin et ois voinu olla enemmänkin. Että... se ois voinu sitte tuoda enemmän sitä porukkaa yhteen jos ois ollu enemmän tämmöst toimintaa.” (Pelaaja 5)

7 POHDINTA

Tässä luvussa käsittelemme tutkimuksemme keskeisimpiä tutkimustuloksia ja peilaamme niitä olemassa olevaan tutkimustietoon. Lisäksi nostamme esille aineistosta luokittelemattomia vastauksia, joita emme pystyneet suoraan jakamaan itsemääräämisteorian osa-alueita tukeviin tai ei-tukeviin tekijöihin. Lopuksi tarkastelemme kriittisestä näkökulmasta tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisyyttä ja tuomme esille mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten ammattitason jääkiekkoilijat kokevat itsemääräämisteorian osa-alueiden toteutumisen valmennuksessa. Tarkoituksena oli löytää, millaiset tekijät vaikuttivat itsemääräämisteorian osa-alueiden toteutumiseen joko tukevasti tai ei-tuvevasti. Lisäksi pelaajilta kysyttiin, miten he kokivat erilaiset toimintamallit ja miten ne vaikuttivat heidän motivaatioonsa.

Tutkimuksen teoriapohjana toimi Decin ja Ryanin (2007) itsemääräämisteoriat, jonka mukaan motivaatio muodostuu sisäiseksi tai ulkoiseksi, riippuen siitä millä tavalla yksilön psykologiset perustarpeet tyydyttyvät. Mikäli ihminen kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan toimintaan, kokee pätevyyttä ja tuntee kuuluvansa ryhmään, mahdollisuus saavuttaa sisäinen motivaatio on parhaimmillaan. (Deci & Ryan 2007).

Haastatteluiden perusteella itsemääräämisteorian osa-alueita tukevia tekijöitä löytyy paljon. Haastateltavat kertoivat enemmän teorian osa-alueita tukevista tekijöistä, kuin ei-tukevista. Tämä saattaa kertoa siitä, että teorian osa-alueet toteutuvat ammattitason jääkiekkovalmennuksessa. Suomalaisessa valmennuskulttuurissa on huomattavissa merkittävä muutos. Etenkin joukkuelajeissa valmennuksen tapa toimia on ollut aiemmin hyvin autoritäärinen ja valmentajakeskeinen, mutta käynnissä olevassa muutoksessa tarkoitus on siirtyä ihmislähtöisempään valmennukseen. (Tiikkaja 2014, 9.) Tutkimustuloksemme tukevat sitä, että valmentajien toimintamallit ovat enemmän pelaaja- ja ihmisläheisiä, kuin valmentajakeskeisiä.

Tutkimustuloksista valmentajan vuorovaikutus nousi esille jokaisessa osa-alueessa niin tukevana, kuin ei tukevana toimintana. Vuorovaikutuksesta nousi esille valmentajan näkyvän

toiminnan lisäksi myös näkymätön toiminta. Valmentajien tapa kommunikoida vaikutti suuresti pelaajien motivaatioon ja hyvinvointiin. Pelaajalähtöinen vuorovaikutus lisäsi pelaajien autonomian tunnetta. Esille nousi esimerkkejä, joissa valmentaja kykeni avoimesti ottamaan pelaajien toiveita huomioon. Lisäksi toimiva vuorovaikutus lisäsi pelaajien kyvykkyyden tunnetta ja näkyi positiivisesti palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Valmentajan vuorovaikutus näkyi myös sosiaalisessa yhteenkuuluvuudessa, jolloin valmentajan avoimuus ja kuuntelu toivat pelaajille turvallisuuden tunnetta. Tiikkaja (2014) näkee, että urheilijakeskeisessä valmennusotteessa tulisi pyrkiä pelaajan ja valmentajan väliseen kumppanuuteen, joka voisi olla saatavissa positiivisella vuorovaikutuksella. Tuloksista oli myös mielenkiintoista huomata, kuinka paljon pelaajat lukevat valmentajien kehon kieltä ja kuinka paljon sekin voi vaikuttaa pelaajien tunteisiin ja motivaatioon.

Ammattuurheilussa tuloksella on valtava merkitys ja tuloskeskeinen kulttuuri luo haasteita motivaation ja hyvinvoinnin osalta. Tuloksen olleessa toiminnan määrittävä tekijä voittamisesta voi tulla itsetarkoitus ja tällöin on vaarana, että pelaajat joutuvat pelinappuloiksi. Valmentajalähtöinen minäsuuntautunut teorianmalli saattaa toimii jollekin yksilölle, mutta pitkällä tähtäimellä se ei tuo pelaajan motivaatiota. (Liukkonen & Jaakkola 2020, 57–58). Tuloksista ilmeni, että mitä paremmin valmentajat ottivat omia pelaajiaan huomioon, sitä paremmin he viihtyivät lajin parissa ja sitä motivoituneempia he olivat. Pelaajalähtöisellä tehtäväsuuntautuneella motivaatioilmastolla oli suuri vaikutus pelaajien motivaatioon. Tuloksistamme kävi ilmi, että valmentaja, joka antoi vaikutusmahdollisuuksia, pystyi rakentamaan vuorovaikutukseen ja oli kiinnostunut tasapuolisesti joukkueen pelaajista, edisti tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa, joka vaikutti pelaajien motivaatioon ja viihtymiseen.

Haastatteluiden pohjalta oli myös mielenkiintoista pohtia kuinka esimerkiksi sukupuolten väliset erot tai eri sarjatasot vaikuttivat pelaajien kokemuksiin valmentajan toiminnasta. Vaikka emme analysoineet kyseistä aihetta huomasimme, että naisten sarjoissa pelaajan ja valmentajan välistä vuorovaikutusta koettiin enemmän. Erot olivat kuitenkin hyvin valmentajakohtaisia ja naisten kohdalla olisikin mielenkiintoista tutkia, millä tavalla valmentajan sukupuoli vaikuttaa vuorovaikutukseen. Osa naispelaajista koki miesvalmentajan olevan jämäkämpi ja sen kautta parempi, kuin taas toiset kokivat, että naisvalmentajat ymmärtävät pelaajia paremmin ja pystyvät sen kautta luomaan paremman vuorovaikutussuhteen. Miesten sarjoissa eroja valmennuksen välillä oli melko vähän. Niin korkeimmilla kuin hieman alemmilla tasoilla löytyi valmentajia, joiden valmennustyyli oli hyvin kilpailuhenkistä ja valmennusote pohjautui voittoihin ja

tappioihin. Kilpailuhenkisessä valmennusotteessa korostuivat palkinnot ja rangaistukset esimerkiksi pelaajan lisääntymisen tai vähenemisen myötä. Kuitenkin sarjatasojen välillä löytyi myös valmentajia, jotka tukivat tehtäväsuuntautunutta motivaatioilmastoa ja sen kautta pelaajien hyvinvointia. Ammattijääkiekkoilijoista oli myös mielenkiintoista huomata se, että osa pelaajista tykkäsivät siitä, että valmentaja käytti autoritäärisempää valmennusotetta. Yleisesti ottaen pelaajat kuitenkin pitivät ja puhuivat positiiviseen sävyyn valmentajista, joiden valmennuksessa itsemääräämisteorian osa-alueet toteutuivat.

Tutkimustulosten pohjalta pohdimme myös, kuinka paljon apua ja ohjausta valmentajat tarvitsivat edistääkseen joukkueen ja yksilöiden motivaatiota ja hyvinvointia. Valmennuksen siirtyessä valmentajalähtöisestä pelaajalähtöiseen valmentajien on kehityttävä lajin mukana. Vuorovaikutus- ja pedagogiset taidot nousevat jatkuvasti suurempaan arvoon. On mielenkiintoista huomata, että suomalaiset menestyneet valmentajat kuten esimerkiksi Jukka Jalonen (jääkiekko) ja Markku Kanerva (jalkapallo) ovat koulutukseltaan pedagogiikan asiantuntijoita. Panostaminen valmentajien pedagogisiin taitoihin voisi kehittää valmennusotetta tehokkaasti kohti pelaajalähtöistä ja tehtäväorientoitunutta toimintamallia. On siis mielenkiintoista jäädä odottamaan, kuinka paljon esimerkiksi opettajankoulutuksesta tuttu pedagogiikka pystyy kehittämään nykypäivän valmennusotetta.

7.2 Kriittinen ajattelu ja jatkotutkimusehdotukset

Vaikka tutkielman aihe on laaja, käsitelimme ja analysoimme itsemääräämisteorian jokaisen osa-alueen tasapuolisesti. Analyysistä pyrimme poimimaan, jokaiseen teemaan liittyen tärkeimmät tekijät syvällisemmän pohdinnan kohteeksi. Tutkielmassamme lähteitä on pyritty käyttämään monipuolisesti tukemaan tutkijoiden pohdintoja. Urheilijoiden motivaation tutkiminen on viime vuosikymmenten aikana yleistynyt ja pyrimmekin käyttämään sekä vanhoja, että uusia lähteitä tukemaan meidän tutkimustamme.

Luotettavuuden arvioimisessa täytyy ottaa huomioon, että tutkijat ovat aina subjektiivisia ja tämä tieto on hyvä tiedostaa läpi koko tutkimusprosessin (Eskola & Suoranta 2008, 210). Haastattelu- ja analysointivaiheissa tutkijoiden omat näkemykset ovat saattaneet vaikuttaa tulosten tulkintaan. Molemmilla tutkijoilla on vuosien kokemus jääkiekkoilijoina, minkä aikana olemme tavanneet motivaatiota tukevia ja motivaatiota ei tukevia valmentajia. Nämä kokemukset ovat

saattaneet vaikuttaa meidän ennakkokäsityksiimme aiheesta. Tärkeä asia tutkimuksen luotettavuuden kannalta on, että tutkijat raportoivat tarkasti, miten aineisto on analysoitu ja tutkimustulokset muodostettu. Tutkimuksen avaaminen mahdollisimman yksityiskohtaisesti auttaa lukijoita ymmärtämään miten tutkimuksen tuloksiin on päästy. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Tutkimuksessa olemme avanneet tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman tarkkaan ja todenmukaisesti. Luotettavuutta lisää myös se, että koko tutkimuksemme aikana tiedostimme meidän subjektiivisuutemme ja pyrimme tuomaan sen avoimesti esille tutkimuksen eri vaiheissa. Puolistrukturoitu teemahaastattelu lisää luotettavuutta, sillä haastattelurunko oli samanlainen kaikille haastateltaville, ja sen avulla haastattelut etenivät samansuuntaisesti kaikkien pelaajien kanssa. Pyrimme laatimaan haastattelurungon niin, ettei se johdattele pelaajia vain tietyn tyyppiin vastauksiin, vaan annoimme pelaajille vapaasti kertoa omista kokemuksistaan. Haastatteluilissa pelaajia pyydettiin kertomaan yhdestä valmentajasta. Osa kuitenkin puhui useammasta ja haastatellut saattoivat vertailla eri valmentajia keskenään. Päädyimme alun perin rajaamaan valmentajan yhteen, koska ajattelimme, että näin saataisiin tarkempia vastauksia. Ajattelimme, että jos pelaajat kertovat useasta valmentajasta, vastauksista tulisi ympäripyöreitä “osa tekee näin ja osa ei tee näin”-tyylisiä, mikä vaikeuttaisi tutkimuskysymykseen vastauksen löytämistä. Jälkeen päin pohdimme, olisiko ollut sittenkin parempi kysyä yleisesti kokemuksia erilaisista valmentajista, esimerkiksi keräämällä kokemuksia onnistuneesta epäonnistumisten käsittelystä tai parhaista tavoista, joilla valmentaja on vaikuttanut joukkuehengen rakentamiseen. Haastattelutilanteissa pelaajia muistutettiin palaamaan kertomaan alkuperäisestä valmentajasta, mikäli aiheesta meinattiin siirtyä muualle.

Eettisyyden kannalta emme kuvanneet haastateltavia, mikä on tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tällä varmistimme sen, että pelaajat sekä valmentajat eivät ole tunnistettavissa. Eettisyyttä lisää myös se, että tutkijoille kerrotaan etukäteen, miten tutkimus suoritetaan ja mihin tarkoitukseen tieto tulee käyttöön. Tämän lisäksi haastateltaville on hyvä kertoa, millä tavalla heidän yksityisyytensä taataan tutkimuksen aikana. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 67.) Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Ennen varsinaisia haastatteluja kerroimme tutkittaville tutkimusaiheesta ja siitä, että haastattelut koskivat meidän pro gradu- tutkielmaa. Kaikilta haastateltavilta edellytettiin suullinen suostumus ennen haastattelua. Tutkittaville kerrottiin, että heillä on mahdollisuus keskeyttää osallistuminen milloin tahansa, ja kuinka heidän antamat tiedot tullaan käsittelemään. Aineiston analysoinnin jälkeen haastatteluiden ääniraidat hävitettiin ja aineisto säilytettiin turvallisesti yliopiston

tietosuojaohjeiden mukaisesti. Haastattelut anonymisoitiin täysin ja osallistujien nimet koodattiin. Kirjoitimme kaikki tutkimuksen vaiheet perustellen alusta loppuun varmistaen, että tutkimus on eettisesti mahdollisimman kestävä.

Jatkotutkimusehdotuksena heräsi ainakin samankaltaisen tutkimuksen toteuttaminen kvantitatiivisena. Itsemääräämisteoriaa jääkiekon parissa on tutkittu kvantitatiivisena jonkin verran lasten ja nuorten jääkiekossa (esimerkiksi Schmid 2017), muttei niinkään ammattitasolla. Lisäksi, kuten edellä mainittiin, saman tutkimuksen voisi toteuttaa rajaamalla valmentajan eri tavalla, esimerkiksi keräämällä parhaiksi ja heikoimmiksi koettuja tapoja ja toimintamalleja, joita valmentajat käyttivät valmentaessaan pelaajaa. Kiinnostavaa olisi myös, jos haastateltavana olisi pelaajien sijasta valmentajia. Heiltä voisi haastatteluissa selvittää, millaisia tapoja heillä on itsemääräämisteorian osa-alueiden tukemiseen ja miten he niiden käytön kokevat. Mielenkiintoista voisi myös olla haastatella sekä pelaajia, että valmentajia. Tutkimuksen kohde voisi tällöin olla valmentajien tarkoituksen ja pelaajien kokemusten erot. Lisäksi tutkimuksen kohteena voisi olla vain jokin itsemääräämisteorian osa-alueista.

LÄHTEET

- Ames, C. 1992. Achievement goals, motivational climate and motivational processes. Teoksessa G.C Roberts 1992. Motivation in Sport and Exercise. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Arajärvi, P. & Thesleff, P. 2020. Suorituskyvyn psykologia. VK-Kustannus Oy. Lahti.
- Bao, X. & Lam, S. 2008. Who Makes the Choice? Rethinking the Role of Autonomy and Relatedness in Chinese Children's Motivation. *Child Development* 79 (2): 269-283.
- Baric, R. & Bucik, V. 2009. Motivational differences in athletes trained by coaches of different motivational and leadership profiles. *Kinesiology* 41, 181–194.
file:///fileservices.ad.jyu.fi/homes/riembric/Downloads/181_194_726_Baric.pdf
- Bognár, J., Géczi, G., Vincze, G. & Szabo, A. 2009. Coping skills, motivational profiles, and perceived motivational climate in young elite ice hockey and soccer players. *International Quarterly of Sport Science*, 2009 – 1.
- Bortoli, L. Bertollo, M. Comani, S. & Robazza, C. 2011. Competence, achievement goals, motivational climate, and pleasant psychobiosocial states in youth sport. *Journal of Sport Sciences* 29, 171–180.
- Chan, J.T. & Mallet, C.J. 2011. The Value of Emotional Intelligence for High Performance Coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 6 (3): 315-328.
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Cote, J. & Sedgwick, W. A. 2003. Effective behaviours of expert rowing coaches: a qualitative investigation of Canadian athletes and coaches. *International Sports Journal* 7 62–77.
- Cote, J., Young, B., North, J. & Duffy, P. 2007. Towards a definition of excellence in sport coaching. *International Journal of Coaching Science* 1 (1), 3–17.
- Davis, P. A. 2016. *The Psychology of Effective Coaching and Management*. Nova Science Publishers: Yhdysvallat.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press. Yhdysvallat.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum. Yhdysvallat.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry* 11, 227-268.

- Duda, J. L. 2001. Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. Teoksessa G. C. Roberts (toim.) *Advances in motivation in sport and exercise*, s. 129-182. Champaign, IL; Human kinetics.
- Duda, J.L., Alvarez, M.S., Balaguer, I. & Castillo, I. 2012. The Coach-Created Motivational Climate, Young Athlete's Wellbeing and Intentions to Continue Participation. *Journal of Clinical Sport Psychology* 6, 166–179.
- Duda, J. L. & Balaguer, I. 2007. Coach-created motivational climate. Teoksessa S. Jowett & D. Lavallee (toim.), *Social psychology in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics, 117–130.
- Dweck, C. S. 1986. Motivational Processes Affecting Learning. *American Psychologist* (41): 1040-1048.
- Forsman, H. & Lampinen, K. 2008. *Laatua käytännön valmennukseen*. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S. & Baldes, B. 2010. Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise* 11 (2): 155-161.
- Hakkarainen, H., Jaakkola, T., Kalaja, S., Lämsä, J., Nikander, A. & Riski, J. 2009. *Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet*. Lahti: VK-Kustannus.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York. Yhdysvallat: Wiley.
- Heino, S. 2000. *Valmentautumisen psykologia*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hodge, K., Henry, G. & Smith, W. 2014. A Case Study of Excellence in Elite Sport: Motivational Climate in a World Champion Team. *Human Kinetics* 28 (1): 60–72.
- Horn, T.S., Byrd, M., Martin, E. & Young, C. 2012. Perceived Motivational Climate and Team Cohesion in Adolescent Athletes. <http://archive.sciendo.com/SSR/ssr.2012.xxi.issue-3-4/v10237-012-0009-3/v10237-012-0009-3.pdf>
- Jaakkola, T. 2009. Valmennuksen pedagogiikka ja didaktiikka lapsilla ja nuorilla. Teoksessa H. Hakkarainen, T. Jaakkola, S. Kalaja, J. Lämsä, A. Nikander & J. Riski (toim.) *Lasten ja nuorten urheiluvalmennuksen perusteet*. Lahti: VK-Kustannus, 333–348.
- Jaakkola, T. 2015. Motivaatio – ilo, innostus ja intohimon synnyttäminen. Teoksessa Suomen valmentajat (toim.) *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti: VK-Kustannus Oy, 109–120.

- Jaakkola, T. & Digelidis, N. 2007. Establishing a positive motivational climate in physical education. Teoksessa J. Liukkonen, Y. Vanden Auweele, B. Vereijken, D. Alfermann & Y. Theodorakis (toim.) *Psychology for physical educators: Student in focus*. 2. painos. Champaign, IL: Human Kinetics, 3-20.
- Kaski, S. 2006. *Valmentautumisen psykologia kilpa- ja huippu-urheilussa*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Keshtidar, M. & Behzadnia, B. 2017. Prediction of intention to continue sport in athlete students: A self-determination theory approach. *PLoS ONE* 12 (2): e0171673.
- Kim, M., Duda, J.L. & Gano-Overway. 2011. Predicting occurrence of and responses to psychological difficulties: The Interplay between achievement goals, perceived ability, and motivational climates among Korean athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology* 9, 31–47.
- Kristensen, J. Å. 2013. *Motivation and athlete engagement: A cross-sectional study in youth ice hockey players*. Department of Coaching and Psychology. Norwegian School of Sport Sciences.
- Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell, 28–45.
- Lemyre, P-N., Treasure, D. C., & Roberts, G. C. (2006). Influence of variability in motivation and affect on elite athlete burnout susceptibility. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 32-48.
- Lintunen, T., Forsblom, K. & Pulkkinen, S. 2015. Ryhmän ja joukkueen toiminnan kehittäminen. Teoksessa K. Hämäläinen, K. Danskanen, H. Hakkarainen, T. Lintunen, K. Forsblom, S. Pulkkinen, T. Jaakkola, K. Pasanen, S. Kalaja, P. Arajärvi, T. Lehtoviita & J. Riski. *Lasten ja nuorten hyvä harjoittelu*. Lahti: VK-Kustannus, 154–161.
- Liukkonen, J. 2004. *Urheilupsykologia*. Teoksessa A. Mero, A. Nummela, K. Keskinen & K. Häkkinen (toim.) *Urheilualmennus*. Lahti: VK-Kustannus Oy. 215–239.
- Liukkonen, J. 2017. *Psyykinen vahvuus: mielen taitojen harjoituskirja*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2017a. Suoritusmotivaatio urheilussa. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2017b. Liikuntamotivaatio elinikäisen liikuntaharrastuksen edellytyksenä. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2020. Urheilijan motivaatio. Teoksessa Matikka, L. & RoosSalmi, M. (toim.). Urheilupsykologian perusteet, s. 48–67. Liikuntatieteellinen seura ry. Helsinki.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. (2006). Psykykinen valmennus lentopallossa. Suomen lentopalloliitto.
- MacClelland, D. 1961. The Achieving Society. New York. Yhdysvallat: Free Press.
- Mageau, G. A. & Vallerand, R.J. 2003. The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences* 21 (11): 883–904.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mallett, C. J., Rabjohns, M. & Occhino, J. L. Challenging Coaching Orthodoxy: A Self-Determination Theory Perspective. Teoksessa Davis, P. A. 2016. The Psychology of Effective Coaching and Management. Nova Science Publishers: Yhdysvallat.
- Martela, F., Mäkikallio, I. & Virkkunen, V. 2017. Itsemäärämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Moen, F. & Federici, R. A. 2014. The Coach-Athlete Relationship and Self-Determination: Assessing an Athlete Centered Scale in Sport. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 7 (1): 105-118.
- Moen, F. & Skaalvik, E. 2009. The Effect from Executive Coaching on Performance Psychology. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 7 (2): 31-47.
- Nikander, A & Rovio, E. 2009. Ryhmän toiminnan kehittäminen liikunnassa. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print, 232-251
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C. & Kavussanu, M. 1998. Perceived motivational climate and cognitive and affective correlates among Norwegian athletes. *Journal of Sport Sciences* 16, 153–164.

- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Helsinki: Next Print Oy.
- Opetushallitus. 2019. Lukion opetussuunnitelman perusteet 2019. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Patall, E. A., Cooper, H. & Robinson, J. C. 2008. The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134 (2), 270–300.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. 3. painos. Thousand Oaks: Sage.
- Rottensteiner, C., Happonen, L. & Konttinen, N. 2015. The interplay of autonomous and controlled motivation in youth team sports. *International Journal of Sport Psychology*, 46 (3), 225-243.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25 (1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2007. Active human nature: Self-determination theory and the promotion, and maintenance of sport, exercise and health. Teoksessa M. S. Hagger, & N. L. D. Chatzisarantis (toim.) *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*. Champaign, IL: Human Kinetics, 1–19.
- Schmid, J. O. 2017. Itsemääräämisteorian empiirinen testaaminen nuorilla huippujääkiekkoilijoilla. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu-tutkielma.
- Soini, M. 2006. Motivaatioilmaston yhteys yhdeksäsluokkalaisten fyysiseen aktiivisuuteen ja viihtymiseen koulun liikuntatunneilla. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Taruvuori, T. & Parkkola, P. 2015. B-SM jääkiekkoilijoiden koettu motivaatioilmasto, tavoiteorientaatio, koettu pätevyys ja intentio sekä niiden yhteydet pelaajien viihtymiseen lajissaan. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu- tutkielma.
- Tiikkaja, J. 2014. Ihmisen valmentaminen. Helsingissä: Auditorium.
- Trottier, C. & Robitaille, S. Fostering Life Skills Development in High School and Community Sport: A Comparative Analysis of the Coach's Role. *The Sport Psychologist* 28 (1), 10–21.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

- Vallerand, R. J. 2001. A hierarchical model of intrinsic motivation and extrinsic motivation in sport and exercise. In G. C. Roberts (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* 263-320. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Vallerand, R. J. 2007. Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: A review and a look at the future. Teoksessa G. Tenenbaum & R. Eklund (toim.) *Handbook of sport psychology*. Third Edition. New York: John Wiley & Sons, s. 59-83.
- Vansteenkiste, M. & Deci, E. L. 2003. Competitively contingent rewards and intrinsic motivation: Can losers remain motivated? *Motivation and Emotion*, 27, s. 273–299.
- Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2017. *Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Weinberg, R.S., Gould, D. 2019. *Foundations of sport and exercise psychology*. Seventh Edition. Human Kinetics. USA. 53–54, 74–75, 132–135.
- Yle. (17.01.2020) "Olisi ehkä helpompi, jos sä tappaisit ittes" – entiset valmennettavat kertovat menestyneen suomalaisvalmentajan nöyryyttävästä ja alistavasta käytöksestä sekä vuosia jatkuneesta henkisestä väkivallasta. Uutinen. Viitattu 08.02.2022.
<https://yle.fi/urheilu/3-11164048>

LIITTEET

Liite 1. sähköinen tietosuojalomake

Kuvaus henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016) 13, 14, 30 artikla)

1. Tutkimuksessa *Itsemääräämisteorian toteutumisen jääkiekkovalmennuksessa pelaajien näkökulmasta* käsiteltävät henkilötiedot

Tutkimuksen tavoitteena on kerätä jääkiekkoilijoilta kokemuksia valmennuksesta ja verrata niitä itsemääräämisteoriaan (Deci & Ryan 1985). Tutkimus toteutetaan haastatteluna etäyhteyksiä käyttäen koronaviruspandemian sekä ajallisten ja taloudellisten resurssien säästämiseksi.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: äänite, haastattelumuistiinpanot

Tämä ilmoitus on toimitettu tutkittavalle sähköisesti.

2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa

Käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista, sillä tavoiteltuun *yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden* (tietosuojain 4 §:n 3 kohta)

Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle.

Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Henkilötietojasi käytetään ja luovutetaan vain historiallista/ tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten (tilastointi) sekä muutoinkin toimitaan niin, että Sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

Tunnistettavuuden poistaminen

Aineisto anonymisoidaan aineiston perustamisvaiheessa (kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteteelliseen tietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja).

Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

- käyttäjätunnuksella
- salasanalla
- käytön rekisteröinnillä

Tutkimuksesta on tehty **erillinen tietosuojan vaikutustendarvio**/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustendarvioinnista

Ei, koska tämän tutkimuksen vastuullinen johtaja on tarkastanut, ettei vaikutustendarviointi ole pakollinen.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

Sopimukset tutkimusavustajien ja/tai henkilötietojen käsittelijöiden/yhteisrekisterinpitäjien kanssa

Kyllä

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri anonymisoidaan eli kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteelliseen henkilötietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja

Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Rekisterinpitäjä on se, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tavoitteet ja keinot organisaatio(t) tai henkilö(t) sekä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta.

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä on Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto. Vaihde (014) 260 1211, Y-tunnus 0245894-7. **Jyväskylän yliopiston tietosuojavastava: [tietosuoja\(at\)jyu.fi](mailto:tietosuoja(at)jyu.fi), puh. 040 805 3297.**

Rekisteröidyn oikeudet

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos se on mahdollista ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle <https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

Liite 2. Haastattelurunko

LAKITEKSTIT / TIETOSUOJA

Luvat on kysytty tutkittavalta etukäteen. Kerrataan oikeudet vielä:

Sinulla on oikeus

- peruuttaa suostumuksesi
- saada tieto tietojesi käsittelystä
- pyytää oikaisemaan tietojasi
- perua osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ja pyytää meitä hävittämään tietosi

Antamasi vastaukset anonymisoidaan ja muutetaan kirjalliseen muotoon siten, että sinua ei voida tunnistaa haastatteluvastauksista. Halutessasi voit saada haastattelun kirjallisen muodon tarkistettavaksi.

KYSYMYKSET

- 1. Kuinka paljon koet, että sinun pitää toimia niin sanotusti kaavan mukaan**
 - a. peleissä
 - b. harjoittelussa?
- 2. Kuinka paljon valmentajalta tulee tukea omien ratkaisujen tekemiselle**
 - a. peleissä
 - b. harjoittelussa
- 3. Kuinka paljon haluaisit itse vaikuttaa omaan toimintaan pelin sisällä ja harjoittelussa? Kuinka paljon valmentaja antaa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaan?**

Jatkokysymykset (tarvittaessa):

- Motivaatio? (miten tietyt vuorovaikutustyyli vaikuttavat motivaatioon)
- Fiilikset / miltä tuntuu? (esim mitä fiiliksiä tietty vuorovaikutus herättää)

- 4. Miten onnistumisia käsitellään (palkitseminen – huomiotta jättäminen?)**
 - a. Paras kokemus
 - b. Huonoin kokemus

5. Miten epäonnistumisia käsitellään (rangaistukset – keskustelu?)

- c. Paras kokemus
- d. Huonoin kokemus

6. Miten onnistumisen tai epäonnistumisen syyt käydään läpi? (eli mikä onnistui tai epäonnistui ja miksi, miten olisi pitänyt tehdä. Annetaanko palaute yksilöllisesti, yleisesti, ripitetäänkö koko joukkueen edessä tms?)

Jatkokysymykset (tarvittaessa):

- Fiilikset / miltä tuntuu? (esim. mitä fiiliksiä tietty vuorovaikutus herättää)
- Motivaatio? (miten tietyt vuorovaikutustyyli vaikuttavat motivaatioon)

7. Huomioiko valmentaja kaikkia pelaajia tasa-arvoisesti? Onko suosikkipelaajia ja niitä, jotka ovat ns. Koirankopissa? Oletko itse ollut joku näistä (suosikki – koira)

8. Minkälainen rooli sinulla oli kentällä ja sen ulkopuolella? Miksi näin?

9. Käyttääkö valmentaja kauden aikana aikaa ryhmäyttämiseen ja joukkuehengen rakentamiseen? Miten?

Jatkokysymykset (tarvittaessa):

- Fiilikset / miltä tuntuu? (esim. mitä fiiliksiä tietty vuorovaikutus herättää)
- Motivaatio? (miten tietyt vuorovaikutustyyli vaikuttavat motivaatioon)