

**MUUTOKSET JUNIORIJÄÄKIEKKOJOUKKUEEN RYHMÄKOHEESSIOSSA JA
SOSIAALISISSA SUHTEISSA PELIKAUDEN AIKANA**

Johanna Kaija

Terhi Kujala-Leinonen

Liikuntapedagogiikan

pro gradu –tutkielma

Kesä 2001

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kaija, Johanna & Kujala- Leinonen, Terhi 2000. Muutokset juniorijääkiekkjoukkueen ryhmäkoheesiossa ja sosiaalisissa suhteissa pelikauden aikana. Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. 54s.

Tutkimus on osa projektia, jossa toteutetaan psyykkisen valmennuksen ohjelmaa jääkiekkjoukkueelle. Tutkimuksen tarkoituksena oli soveltaa Carronin, Brawleyn ja Widmeyerin (1985) GEQ- mittaria käytettäväksi Suomessa ja kokeilla mittaria jääkiekkjoukkueella yhden pelikauden aikana kolmessa mittauksessa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää tapahtuuko ryhmäkoheesio eri osa-alueilla muutoksia pelikauden aikana. Tarkastelimme myös pelaajien viihtymistä joukkueessa sekä kuvasimme motivaatio-orientaation suuntautuneisuutta joko kilpailuun tai tehtävään.

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat JypHT:n C-juniorit. Tutkimuksen alussa mukana oli 24 pelaajaa, joista kaksi lopetti kauden aikana. Tutkimuksen alkaessa he olivat 14 -vuotiaita. Tutkimusaineiston kerääminen tapahtui kyselylomakkeen avulla. Ryhmäkoheesiota mitattiin Carronin, Brawleyn ja Widmeyerin (1985) kehittämällä The Group Environment Questionnaire (GEQ) -mittarilla. Sosiaalisten suhteiden mittaamiseen käytettiin Ahon ja Laineen (1997, 210-213) kehittämää sosiometriamittaria. Motivaatio- orientaatiota mitattiin lyhennetyllä versiolla Perception of Success Questionnaire mittarista (Roberts, Treasure & Balaque 1998). Motivaatioilmastoa mitattiin Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire mittarilla (Seifritz, Duda & Chi 1992). Ryhmäkoheesiota mitattiin kolme kertaa ja sosiaalisia suhteita sekä motivaatiota kaksi kertaa pelikauden aikana. Tulokset analysoitiin riippuvien otosten t-testillä.

Koheesiomittarissa on vielä kehitettävää, erityisesti minä-tehtävä –osaskaalassa, jonka Cronbachin alfa-arvot olivat alhaisimpia. Mittarilla kauden aikana saadut tulokset olivat yhdenmukaisia laadullisten tulosten (Rovio 2000) ja motivaatioilmastomittarilla saatujen tulosten kanssa. Tämä tuki mittarin validiteettia. Kaikilla koheesio neljällä osa-alueella keskiarvot olivat melko korkeat. Tehtäväkoheesiota mittaavissa osioissa keskiarvot laskivat keskimmaisella mittauskerralla. Tehtäväkoheesio mittausten tulokset heijastivat kauden tapahtumia. Ennen pelikauden alkua tehdyssä mittauksessa pojat saattoivat yliarvioida omat taitonsa. Epäonnistuminen ja sen korostaminen saattoi näkyä toisen mittauksen tuloksissa, joissa tyytyväisyys tehtävän suorittamiseen laski. Kauden lopussa pelaajat arvioivat tehtävän suorittamistaan realistisemmin. Keskiarvo nousi toisesta mittauskerrasta, mikä kertoo pelaajien tyytyväisyydestä omaan tehtäväsuorittamiseen, vaikka keskiarvo ei yltänyt ensimmäisen mittauksen tasolle. Sosiaalista koheesiota mittaavissa osioissa keskiarvot nousivat jokaisella mittauskerralla. Myös sosiometriat tulokset tukivat sosiaalisten suhteiden laajenemista ja monipuolistumista. Tulosten mukaan ryhmä oli hyvin kiinteä, mihin voi vaikuttaa myös ryhmän luonne. Pelaajat olivat mukana vapaaehtoisesti ja sitoutuneet voimakkaasti sekä ryhmään että sen tehtävään.

AVAINSANAT: ryhmädynamiikka, kiinteys, joukkueurheilu

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 RYHMÄILMIÖITÄ	6
2.1 Ryhmän vuorovaikutus	7
2.2 Ryhmän suhdejärjestelmät	8
3 KOHEESIO	10
3.1 Koheesion määritelmä	10
3.2 Koheesiolle tyypillisiä piirteitä	11
3.3 Koheesion negatiiviset vaikutukset	13
4 RYHMÄ- JAYKSILÖOMINAISUUKSIEN YHTEYDET KOHEESIOON	15
4.1 Tilanne- ja olosuhdetekijät	15
4.2 Persoonalliset tekijät	16
4.3 Johtaminen	18
4.4 Joukkuetekijät	18
4.5 Ryhmäkoheesion yhteydet menestymiseen	19
5 KOHEESION MITTAAMINEN JA MITTARIT	22
5.1 The Sport Cohesiveness Questionnaire	22
5.2 The Multidimensional Sport Cohesion Instrument	23
5.3 The Group Environment Questionnaire	23
5.4 Sosiometria	24
6 TUTKIMUSONGELMAT	27
7 TUTKIMUSMENETELMÄT	28
7.1 Tutkimuksen kohderyhmä	28
7.2 Aineiston kerääminen	28
7.3 Käytetyt mittarit	29
7.3.1 GEQ- mittari	29
7.3.2 Sosiometria	32
7.3.3 Motivaatiomittari	32
7.4 Tutkimuksen luotettavuus	34

8 TULOKSET	36
8.1 Koheesio	36
8.2 Sosiometria	39
8.3 Motivaatio	40
9 POHDINTA	42
LÄHTEET	47
LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Tämä työ kuuluu osaksi Esa Rovion tutkimusprojektia, jossa osuutemme oli tutkia jääkiekkjoukkueen ryhmäkoheesiota. Rovion projektin tarkoituksena oli luoda tehokas tehtävää suorittava ja samalla kiinteä ryhmä. Ensisijaisena tavoitteena tutkimuksessa oli testata sekä tavoitteenasettelun teorioita että käytännön valmennuskäsityksiä. Pääpaino tutkimuksessa oli psyykkisen valmennusprosessin onnistumisen ja toteutuksen toimivuuden arviointi eikä niinkään ohjelman mahdollisia urheilu suorituksia edistävä vaikutus. (Rovio 2000, 2.) Tutkittavan ryhmän muodostivat JypHT: n C-juniorit. Omassa tutkimuksessamme olemme käyttäneet määrällisiä mittareita, joiden tuloksia Rovio on voinut käyttää omassa laadullisessa interventiotutkimuksessaan.

Ohjaava opettajamme Taru Lintunen tarjosi meille mahdollisuuden osallistua projektiin. Kiinnostuimme aiheesta, koska olemme itsekkin joukkuelajin harrastajia. On mielenkiintoista saada tietoa joukkueen välisistä vuorovaikutussuhteista ja niiden vaikutuksesta viihtyvyyteen sekä menestykseen. Liikuntapsykologinen tutkimus ja kiinnostus sitä kohtaan on lisääntynyt, joten aihe on myös ajankohtainen.

Mittasimme ryhmäkoheesiota Carronin, Brawleyn ja Widmeyerin (1985) kehittämällä The Group Environment Questionnaire- mittarilla, jonka käännsimme suomeksi yhdessä Esa Rovion, Päivi Kivarin ja Anu Mattilan kanssa käyttäen apuna Simo Salmisen (1998) aiempaa suomennosta. Erityisesti Carron on mainittu lähes kaikissa koheesioon liittyvissä tutkimuksissa, joten häntä voidaan pitää alan asiantuntijana. Koheesiomittarin lisäksi käytimme sosiometria- ja motivaatiokyselyä ilmapiirin tarkastelussa. Projektin alustavia tuloksia on esitelty ECSS:n kongressissa Jyväskylässä kesällä 2000 (Rovio, Lintunen, Salmi, Kaija & Kujala-Leinonen 2000.)

2 RYHMÄILMIÖITÄ

Ryhmällä tarkoitetaan ihmisjoukkoa, jolla on jokin yhteinen tavoite tai päämäärä, jonka jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa ja tietävät kuuluvansa ryhmään. Ryhmälle on tyypillistä, että sen jäsenillä on selkeä tehtävä- tai roolijako. (Aho & Laine 1997.) Cartwright ja Zander määrittelevät ryhmän ihmiskeräymäksi, joka koostuu yksilöistä, jotka ovat toisistaan riippuvaisia jollain merkityksellisellä tavalla (Hodge 1995). Sosiaalipsykologiassa ryhmä erotetaan suuresta joukosta tai satunnaisesta ihmiskeräymästä. Ryhmän tunnusmerkkejä ovat tietty koko, tarkoitus, säännöt, vuorovaikutus, työnjako ja roolit sekä johtajuus. (Niemi 1999, 16.)

Ryhmässä on säännönmukaisuuksia, joiden varassa se toimii. Ryhmässä tapahtuu virallisen perustehtävän lisäksi muutakin toimintaa. Ryhmän jäsenten välillä vaikuttavat monenlaiset tunteet ja voimat. Tunteet ja teot ryhmän jäseniä kohtaan voivat olla harkittuja, mutta myös tahattomia. Nämä usein vaikeasti tavoitettavat ryhmäilmiöt kertovat ryhmän sisäisistä voimista, dynamiikasta. (Niemi 1999, 16-17.)

Ihmiset muodostavat ryhmiä tiettyä tarkoitusta varten., mikä sitoo heidät yhteiseen tavoitteelliseen toimintaan. Tavoitteellisia ryhmiä muodostetaan hyvin erilaisilla yhteiskunnan alueilla, kuten yhdistyksissä, työelämän organisaatioissa ja vapaa-ajan harrastuksissa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 49.)

Tavoitteellisen ryhmän keskeisin piirre on päämäärätietoisuus. Tavoitteellinen ryhmä muodostuu vaiheittain. Ryhmän muodostumisen ensimmäinen vaihe on tilakontakti. Tällöin ihmiset joutuvat kanssakäymiseen keskenään. Seuraava vaihe on psykologisen kontaktin vaihe, jossa samassa tilassa olevat tulevat tietoisiksi toisistaan ja luovat suhteen toisiinsa. Ryhmän muodostumisen viimeinen vaihe on sosiaalisen kontaktin vaihe, jolloin päästään yhteiseen tavoitteelliseen toimintaan. Jotta ryhmä voi tulla yhteistoimintakykyiseksi ja tulokselliseksi on sen läpikäytävä kaksi ensimmäistä ryhmän muotoutumisen vaihetta. (Himberg & Jauhiainen 1998, 98-99.)

Ryhmien olemassaololle löytyy sekä psykologinen että sosiaalinen peruste. Psykologinen peruste kertoo yksilön halusta ja mahdollisuudesta toteuttaa tarpeitaan ja henkilökohtaisesta päämäärästä. Sosiaalinen peruste kertoo ryhmän jäsenten yhteisestä päämäärästä ja sisältää halun toimia tavoitteen suunnassa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 52.)

2.1 Ryhmän vuorovaikutus

Ensimmäinen merkki ryhmän muodostumisesta on ihmisten välinen vuorovaikutus. Vuorovaikutus on dynaaminen, tilannesidonnainen prosessi, joka koostuu osallistujien vuorovaikutusteoista. Se on ihmisten välisten suhteiden olennainen rakennusaine. Ryhmässä toimiminen tuottaa suhteita, mikä rakenteistaa ryhmän toimintaa. Ryhmässä muodostuu näin suhdejärjestelmiä. Ne muuntuvat jatkuvasti toiminnassa ja ohjaavat puolestaan vuorovaikutusta. (Jauhiainen & Eskola 1994, 69-80.)

Ohjatuilla ryhmillä on yleensä kaksi tavoitetta, vaikka molempia ei aina tiedostettaisikaan. Ryhmän on toimittava tarkoituksensa mukaan tehokkaasti, mutta myös huolehdittava ryhmän kiinteydestä. Näihin tehtäviin viitataan usein asia- ja tunnetavoitteen käsitteillä. Asiatavoitteen määrää toiminnan tarkoitus, joka on luonnollisesti erilainen eri ryhmillä. Tehokas asiatavoitteen mukainen työskentely riippuu kuitenkin ryhmän kiinteydestä ja sisäisestä tilasta. (Niemistö 1999, 35.)

Ryhmän rakenteistumiseen vaikuttaa toiminnan kaksoistavoite: tehokas tehtäväsuoritus ja kiinteytys. Ryhmän toimivuus edellyttää kaksoistavoitteesta huolehtimista. (Jauhiainen & Eskola 1994, 98-100.) Kaksoistavoitteen lisäksi ryhmän rakenteistumiseen vaikuttaa ryhmän koko. Ryhmät voidaan jakaa pienryhmiin ja suurryhmiin. Pienryhmässä jokaisen on mahdollista olla henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa ryhmän muiden jäsenten kanssa. Muulloin on kyse suurryhmästä. (Jauhiainen & Eskola 1994, 109.)

Syntyvien vuorovaikutussuhteiden määrä on jäsenmäärää tärkeämpi pohdittaessa ryhmäkoon vaikutusta toimintaan. Jäseniä lisättäessä suhteiden määrä kasvaa huomattavasti nopeammin kuin jäsenmäärä. Suhteet muuttuvat myös laadultaan niiden

määrän kasvaessa. Ryhmän toiminta vaikuttaa siihen, kuinka monia suhteita siinä pystytään hoitamaan. (Jauhiainen & Eskola 1994, 110.)

Pien- ja suurryhmät eroavat toisistaan dynamiikaltaan sekä toiminnaltaan. Pienille ryhmille on tunnusomaista aktiivinen osallistuminen, jäsenten henkilökohtainen sitoutuminen prosessiin, yksimielisyys ja suuri sisäinen kontrolli. Suuria ryhmiä kuvaavat jäsenyyden anonyymisyys, vähäisempi yksimielisyys ja osallistuminen, mutta suuremmat odotukset johtajaa kohtaan. (Jauhiainen & Eskola 1994, 110-111.)

Ryhmäkokoja selvittäneiden tutkimusten yhteenvedossa todetaan suhteellisen yksimielisesti, että ryhmäkoon kasvaessa kiinteys ja jäsenten tyytyväisyys vähenevät, ristiriidat lisääntyvät, osallistumisaktiivisuus ja motivaatio vähenevät.

Moniselitteisimpiä sen sijaan ovat tutkimustulokset ryhmäkoon vaikutuksesta tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Todennäköisesti myös tehtävän laatu ja ryhmän kehitysvaihe vaikuttavat ryhmäkoon ja suorituksen suhteeseen. (Jauhiainen & Eskola 1994, 111.)

2.2 Ryhmän suhdejärjestelmät

Suhdejärjestelmät ilmaisevat jäsenten suhtautumisen ryhmän toiminnan kannalta välttämättömiin kysymyksiin. Vuorovaikutus muuttaa keskinäisiä suhteita ja sitä kautta myös suhdejärjestelmiä jatkuvasti. Keskinäisiä suhteita muokkaava toiminta on ryhmädynamiikan kannalta olennaisempaa kuin suhdejärjestelmät sinänsä. Keskinäiset suhteet joko edistävät tai estävät ryhmän tavoitteen saavuttamista. (Jauhiainen & Eskola 1994, 115.)

Rooli-, normi-, valta-, kommunikaatio- ja tunnesuhdejärjestelmät ovat ryhmän suhdejärjestelmiä. Ne vaikuttavat jatkuvasti toisiinsa. Ryhmän tunne- ja kommunikaatiosuhdejärjestelmää tulee ohjata verkkomaiseksi, jos halutaan kiinteyttää ryhmää ja kehittää sen toimivuutta. Tunnesuhdejärjestelmä kehittyy verkkomaiseksi, kun ryhmän jäsenistä mahdollisimman moni hyväksyy toisensa ja haluaa olla

tekemisissä toistensa kanssa. Tällöin viihtyvyys ryhmässä lisääntyy. (Jauhiainen & Eskola 1994, 115-132.)

Yhdestä näkökulmasta katsottuna kommunikaatiosuhdejärjestelmässä toimiminen tuottaa roolit, joiden omaksumisen kautta ryhmään syntyvät tunne-, valta- ja normisuhdejärjestelmä. Rooleista käsin jäsenet pyrkivät saamaan muiden hyväksyntää (tunne), käyttämään valtaa ja vaikuttamaan päätöksiin (valta) sekä luomaan ja valvomaan normeja (normi). Toisaalta myös toiminnan tarkoitus saattaa vaikuttaa roolijakoon. (Jauhiainen & Eskola 1994, 116.)

3 KOHEESIO

3.1 Koheesion määritelmä

Kun puhutaan ryhmän kaikkien jäsenten tuntemasta vetovoimasta ryhmää kohtaan, puhutaan ryhmän koheesiosta eli kiinteydestä. Ryhmän koheesio voi olla heikko tai vahva riippuen siitä, kuinka voimakkaasti ryhmän jäsenet sitoutuvat ryhmään tai sen muihin jäseniin sekä kuinka aktiivisesti he osallistuvat ryhmän toimintaan. Ryhmässä vahva yhteenkuuluvuuden tunne tulee myönteisten asenteiden myötä. Heikkoa vetovoimaa kuvaa tilanne, jossa sitoutuminen, osallistuminen ja yhteenkuuluvuuden tunteet ovat vähäisiä. (Aho & Laine 1997.)

Termi koheesio tulee latinan sanasta cohaesus, joka tarkoittaa yhdessä pysymistä. Koheesio heijastaa voimakasta sitoutumista ryhmän jäsenten kesken. Ryhmä on sosiaalinen yksikkö, joka muodostuu kahdesta tai useammasta yksilöstä. Ryhmien välillä koheesion taso vaihtelee läsnä olevan yhteenkuuluvuuden tunteen mukaan. Festinger, Schachter ja Back määrittivät koheesion voimaksi, joka saa aikaan sen, että ryhmän jäsenet jäävät ryhmään. He myös esittivät, että on olemassa kahdenlaista voimaa tai syytä: toinen on ryhmän miellyttämistä ja liittyy sosiaalisuuteen ja toinen on tehtävään ja suoritukseen painottuvaa. (Carron & Hausenblas 1998, 227-228.)

Gross ja Martin määrittelevät koheesion mielummin ryhmää hajottavien voimien vastustamiseksi (Brawley, Carron & Widmeyer 1988). Korkealla koheesion tasolla joukkueet pystyvät selviytymään paremmin niiden kohtaamista vastoinkäymisistä ja paineista. Kun taas heikomman koheesion omaavat joukkueet saattavat tällaisissa tilanteissa menettää jäseniä. On olemassa monia tekijöitä, jotka saattavat eri ihmisiä ryhmiin. Ryhmällä on kuitenkin yhteinen tavoite ja päämäärä. Tämän päämäärän saavuttamiseksi vaaditaan jokaiselta ryhmän jäseneltä paneutumista asiaan, ja korkea koheesion taso helpottaa yhteisten asioiden tekemistä. (Carron, Widmeyer & Brawley 1985.)

Kurt Lewinin mukaan ryhmän sisällä esiintyy kaksi perusprosessia: koheesio ja liike. Koheesio liittyy ryhmän syntymiseen, kehittymiseen ja säilymiseen, liike on toimintaa, jonka avulla ryhmä pyrkii saavuttamaan tavoitteensa. Urheilutilanteissa nämä prosessit ovat yhteydessä toisiinsa eli mitä koheesiivisempi ryhmä, sitä tehokkaammin se pyrkii tavoitteisiinsa - ja päinvastoin. (Carron & Chelladurai 1981.)

Cartwrightin mukaan koheesio ilmaisee ryhmän jäsenten halua pysyä ryhmässä (Neva & Pesonen 1995, 13). Back kuvaa koheesiota vetovoimaksi, joka ryhmällä on jäsenilleen. Van Bergen ja Koekebakker määrittivät koheesion ryhmän ominaisuutena, ryhmän yhtenäisyyden asteena ja yksilön ryhmää kohtaan tuntemana kiintymyksenä. (Carron, Widmeyer & Brawley 1985.)

Koheesio on luonteeltaan monimuotoinen ilmiö ja tutkijat ovat määritelleet sen usealla toisistaan poikkeavalla tavalla. Ymmärtääkseen koheesion merkityksen: tekijät, jotka saavat yksilön pysymään ryhmässä ja/ tai auttavat ryhmää vastustamaan sitä hajottavia voimia, on tarpeellista ymmärtää myös ryhmän tavoitteet ja tarkoitus. Etenkin joukkueurheilussa koheesion moniulotteinen luonne tulee hyvin esiin. Joukkueella on tavoite, johon pyritään ja toisaalta jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden kehittyminen on tärkeää. (Neva & Pesonen 1995, 12-14.)

Tämän tutkimuksen käsitys koheesiosta perustuu Carronin, Brawleyn ja Widmeyerin (1997) määritelmään: "Koheesiolla eli kiinteydellä tarkoitetaan dynaamista prosessia, joka ilmenee ryhmän pyrkimyksenä pysyä koossa ja yhtenäisenä ryhmän perustehtävän suorittamisessa ja/tai se näkyy tyytyväisyyden kokemuksina ryhmää kohtaan jäseniensä tunnetarpeiden tyydyttäjänä" (Rovio 2000, 14). Tämä määritelmä käsittää selvimmin sekä sosiaalisen että tehtäväkoheesion, joten sitä voidaan pitää hyvin urheiluun soveltuvana.

3.2 Koheesiolle tyypillisiä piirteitä

Peter Growski kuvaili vahvaa sidettä, joka Edmonton Oilersin jääkiekkjoukkueella oli. Joukkue kokonaisuudessaan perustui ystävyysuhteisiin. Ryhmän jäsenet pukeutuivat

samanlaisiin vaatteisiin ja käyttäytyivät samantyyllisesti ja ulkopuoliset henkilöt ja muut tekijät suljettiin pois. Toinen esimerkki on päinvastainen eli siinä ryhmän koheesiotaso on matala. Steve Wulfin mukaan tässä ryhmässä joukkueen jäsenet laittoivat yksilölliset tarpeet joukkueen tarpeiden edelle. Tämä aiheutti joukkueen jakautumisen kahteen leiriin. Tällöin joukkueen välinen side on heikko ja sen vuoksi tehokkuus kärsii. (Carron & Hausenblas 1998, 228.)

Ihminen kuuluu elämänsä aikana useisiin erilaisiin ryhmiin, toisiin vapaaehtoisesti ja toisiin pakosta. Ryhmän koheesio vaihtelee runsaasti ryhmän sekä sen ikärakenteen mukaan. Ihmiset voivat kuulua avoimiin tai sidottuihin ryhmiin. Avoimissa ryhmissä koheesio on oltava melko korkea, jotta ryhmän toiminta säilyy aktiivisena ja koko ryhmä yleensäkin pysyy kasassa. Sidotuista ryhmistä ei pysty helposti irtaantumaan, vaikka koheesio olisikin heikko, vaan toiminnan on jatkettava siitä huolimatta. Schmuk ja Schmuk ovat tutkineet koululaisia ja todenneet, että on kolme tapaa joilla voidaan selittää yksilön tuntemaa vetovoimaa ryhmää kohtaan.

- 1) Oppilas pitää ryhmän jäsenistä. Oppilaat hakeutuvat vapaamuotoisissa tilanteissa toistensa seuraan, esim. välitunneilla ja juhlissa.
- 2) Oppilas on kiinnostunut siitä, mitä ryhmässä tehdään. Erilaiset kerhot ja harrastuspiirit, joilla on jokin teema, vetävät oppilaita puoleensa.
- 3) Ryhmän jäsenyys nostaa oppilaan statusta. Oppilas saattaa valita urheiluseuran sen saavutusten tai hyvän maineen vuoksi ja haluaa päästä itse tähän arvostettuun ryhmään. Mitä useampia syitä on samanaikaisesti vaikuttamassa, sitä voimakkaampi koheesio on. (Aho & Laine 1997.)

Koheesiolle tyypillistä on sen monidimensionaalisuus, joka tarkoittaa, että on olemassa monia tekijöitä, jotka vaikuttavat ryhmän syntymiseen ja sen pysymiseen yhdessä. Nämä tekijät vaihtelevat ryhmästä toiseen. Toinen koheesiolle luonteenomainen piirre on sen dynaamisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että koheesio voi vaihdella koko ajan. Koheesio on dynaaminen prosessi, jossa joukkueen pyrkimys liittyä yhteen ja ylläpitää yhteistä tavoitetta myötävaikuttaa tavoitteen saavuttamista ja ryhmän jäsenten tarpeiden tyydyttämistä. (Carron, Brawley & Widmeyer 1998.)

Koheesion instrumentaalinen luonne tarkoittaa ryhmän tarkoituksenmukaista muodostumista. Esimerkiksi urheilujoukkueet muodostuvat siitä syystä, että joukkueen jäsenillä on yhteinen tavoite. Koheesiolla on myös vaikuttava ulottuvuus. Sosiaaliset suhteet ryhmän jäsenten välillä kehittyvät koko ajan. Korkeasti tehtävään orientoituneissa ryhmissä, esimerkiksi työporukoissa ja urheilujoukkueissa, sosiaalinen koheesio kehittyi tehtävän suorittamisen myötä. (Carron & Hausenblas 1998, 231.)

3.3 Koheesion negatiiviset vaikutukset

Vaikka ryhmän kiinteys on sen toimintakyvylle välttämätöntä, synnyttää se painetta konformismiin eli yhdenmukaisuuteen. Yhdenmukainen ryhmä kokee olemassaolonsa uhatuksi, jos jäsenet toimivat yksilöllisesti ja sen vuoksi se sietää heikosti poikkeavuutta. Ryhmän tehtäväsuoritus heikentyy liiallisesta konformismista. Äärimmillään yhdenmukaisuuden paine saattaa käydä yksittäiselle jäsenelle niin kohtuuttomaksi, että hän irrottautuu ryhmästä. (Himberg & Jauhiainen 1998, 108.)

Yksi yleinen ryhmässä esiintyvä konformisuusilmiö on joukkoharha. Joukkoharhalla tarkoitetaan, että ryhmän jäsenillä on samansuuntainen harhakuvitelma todellisuudesta, kuten toisten ihmisten toimintatavoista ja asenteista. Toinen joukkoharhan sukuinen ilmiö ryhmän päätöksen teossa on kritiikitön lauma- eli ryhmäajattelu. Lauma-ajattelun vuoksi yhteiset päätökset eivät aina ole yksilöiden päätöksiä viisaampia. Lauma-ajattelu on tyypillistä kiinteille ryhmille, joissa johtajan mielipidettä yliarvostetaan ja ulkopuolisia, ryhmän käsityksen vastaisia mielipiteitä ei kuunnella. Jäsenet eivät päätöksiä tehdessään tutki riittävästi eri vaihtoehtoja, eivät keskustele päätösten mahdollisista seurauksista eivätkä siten vakavasti suunnittele niiden toimeenpanemista. (Himberg & Jauhiainen 1998, 109.)

Joukkoharhan ja lauma-ajattelun lisäksi myös muut sosiaalipsykologiset ilmiöt saattavat vaikuttaa siihen, että ryhmän tehtäväsuoritus onkin heikompi kuin sen yksittäisten jäsenten suoritusten summa. Ryhmässä joku jäsenistä voi vetäytyä vastuusta eikä tee omaa osuuttaan niin hyvin kuin joutuisi yksin tekemään, vaikka ryhmän jäsenenä hyötyy sen aikaansaannoksesta. Kun jäsenet tietävät tai luulevat, ettei heidän yksilöllistä

panostaan arvioida tai arvosteta, eivätkä itsekään pysty niin kunnolla tekemään, yksilösuoritukset heikkenevät ja vetäytyminen vastuusta alkaa. Tällöin yksilövastuu hukkuu joukkoon, eikä vastuu jakaudu ryhmässä enää tarkoituksenmukaisesti. (Himberg & Jauhiainen 1998, 110.)

4 RYHMÄ- JA YKSILÖOMINAISUUKSIEN YHTEYDET KOHEESIOON

Koheesiota on tutkittu, koska se on tärkeä tekijä ryhmätoiminnassa. Koheesioon liittyviä tekijöitä on paljon. Carron ja Hausenblas ovat jaotelleet tekijät neljään ryhmään.

Ryhmäkoheesioon vaikuttavat olosuhteet ja tilanne, yksilöiden persoonalliset ominaisuudet, ryhmän johtaminen ja joukkue. Näitä tekijöitä ei kuitenkaan tule pitää toisistaan irrallisina ja itsenäisinä osiina, koska todellisuudessa ne ovat punoutuneet tiukasti toisiinsa ja niiden erittelemisen on vaikeaa. (Carron & Hausenblas 1998, 244.)

4.1 Tilanne- ja olosuhdetekijät

Urheilujoukkue eroaa muista sosiaalisista ryhmistä siten, että ryhmän jäsenillä, pelaajilla, on sopimuksia, jotka velvoittavat heitä olemaan osa joukkuetta (Carron 1982). New York Knicksien valmentajan Pat Raileyn ja Patrick Ewingin keskustelun mukaan sopimus voi tehdä urheilijan lähdön mahdottomaksi, mutta myös vaikeuttaa joukkueen eroon pääsyä urheilijasta. Toisaalta tällainen tilanne edesauttaa ryhmän koossa pysymistä ja koheesion muodostumista. (Carron & Hausenblas 1998, 245.)

Urheilijan lopettamis- ja eroamispäätöstä vaikeuttaa myös leimautumisen pelko. Ryhmän kirjoittamattomat säännöt vaativat urheilijaa jatkamaan ryhmässä, johon on liittynyt. Ryhmäkoheesion ylläpitämiseen kohdistuu siis myös tiettyjä paineita. (Carron & Hausenblas 1998, 245.) Yksilön toimintaan sitoutumisen yhteys koheesioon on tärkeä tutkimuskohde, kun halutaan tietoa liikuntaharrastuksen pysyvyydestä (Carron, Widmeyer & Brawley 1988).

Urheilijoiden fyysisen ja toiminnallisen läheisyyden on todettu lisäävän koheesiota. Tämä on mahdollisuus, jota voidaan käyttää sekä tehtävä- että sosiaalisen koheesion kehittämisessä. Ryhmän avoimuus toisia ryhmiä kohtaan vaikuttaa myös koheesioon. Ryhmä, joka on sosiaalisesti eristetty muista, täyttää jäsentensä psykologiset tarpeet. Samalla ryhmäkoheesio paranee. (Carron & Hausenblas 1998, 246-247.)

Ryhmän koko vaikuttaa myös koheesioon. Yleisesti ajatellaan ryhmäkoon suurenemisella olevan negatiivinen vaikutus ryhmäkoheesioon. Jäsenten lukumäärän kasvaessa läheisten ja vahvojen vuorovaikutussuhteiden syntyminen kaikkien jäsenten välille vaikeutuu. (Neva & Pesonen 1995, 19.) Ryhmäkoko vaikuttaa eri tavalla tehtävä- ja sosiaaliseen koheesioon. Kolme vastaan kolme pelattavassa koripalloliigassa, jota tutkittiin oli kooltaan kolme-, kuusi- ja yhdeksänhenkisiä joukkueita. Kolmehenkisellä joukkueella oli korkein tehtäväkoheesio ja matalin sosiaalinen koheesio. Tämä selittyy osittain sillä, että pelaajat pelasivat koko ajan eikä aikaa muulle sosiaaliselle toiminnalle jäänyt. Kuusihenkisellä joukkueella oli korkein sosiaalinen koheesio ja tehtäväkoheesiokin oli kohtalainen. Lisäksi tämä joukkue menestyi parhaiten. Yhdeksänhenkisen joukkueen tulokset, heikko tehtävä- ja kohtalainen sosiaalinen koheesio, tukevat yleistä käsitystä ryhmäkoon kasvun heikentävistä vaikutuksista koheesioon. (Widmeyer, Brawley & Carron 1990.)

4.2 Persoonalliset tekijät

Yksilöiden ominaisuuksien ollessa yhtäläiset, koheesio oletetaan olevan korkea. Ryhmän kiinteyteen vaikuttavia yksilön ominaisuuksia ovat mm. sosiaalinen tausta, rotu ja sukupuoli. (Carron 1982.) Urheiluseuroissa yhtäläiset ominaisuudet eivät kuitenkaan ole niin tärkeitä kuin joissakin muissa sosiaalisissa ryhmissä (Carron & Hausenblas 1998, 248).

Reis ja Jelsma näkivät miesten ja naisten suhtautuvan eri tavalla urheiluun. Miehet olivat vahvasti kilpailusuuntautuneita ja naiset painottivat osallistumista ja sosiaalisuutta. Tästä johtuen miesten odotetaan olevan vahvemmin tehtäväkoheesioon suuntautuneita ja naisten sosiaaliseen koheesioon. Kuitenkin esimerkiksi Widmeyer ja hänen kollegansa eivät löytäneet eroa koheesiossa sukupuolten välillä. Tulokset sukupuolen yhteydestä koheesioon ovat siis ristiriitaisia. (Carron 1982.)

Yleisesti oletetaan myös, että koheesiivisen ryhmän jäsenten asenteet, uskomukset ja motiivit vastaavat toisiaan. Usein ryhmät muodostuvat samankaltaisista persoonista ja ryhmän toimiessa yhdessä pitkään, asenteet muokkautuvat samansuuntaisiksi ja

koheesio lisääntyy. (Carron 1982.) Carronin mukaan ryhmäkoheesio vaikuttaa ryhmän jäseniin ei aina ole positiivinen. Ryhmässä, jossa on korkea koheesio, jäsenen yksilöllisyys saattaa vähentyä ja yhdenmukaisuus käyttäytymisen, asenteiden sekä tavoitteiden ja roolien hyväksymiseen lisääntyy. Yksilö saattaa toimia ryhmässä tavalla, jota ei voisi kuvitellakaan toimiessaan yksin. (Neva & Pesonen 1995, 21.)

Yksilöllinen tyytyväisyys on myös tärkeä koheesioon vaikuttava tekijä. Joissakin urheilulajeissa, esimerkiksi golfissa, se on yksi tärkeimpiä tekijöitä ryhmäkoheesiota ajatellen. Rainer Martens ja James Patterson näkevät koheesio, tyytyväisyyden ja suorituksen olevan kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Hyvä koheesio parantaa suoritusta ja auttaa menestymään. Menestymisen kautta yksilö saa tyydytyksen tunteen, joka taas parantaa ryhmäkoheesiota. (Carron 1982.)

Koheesio ja vastuunkantaminen liittyvät myös toisiinsa. Näyttäisi siltä, että voimakkaasti koheesiivisessä ryhmässä vastuu epäonnistumisista jakautuu tasaisemmin ja yksilö saa enemmän tukea joukkueovereilta. Tällöin urheilija kestää paremmin kilpailusuorituksen paineet. Toisaalta voidaan ajatella urheilijan paineiden lisääntyvän joukkueovereiden odotusten myötä. Ryhmän jäsenillä on taipumus tuntea suurta vastuuta tekemisistään. Tällöin urheilijan itsetunto on uhattuna ja paineet kasvavat. Mahdollisen epäonnistumisen varalle urheilija voi kehittää itsesuojelumekanismien. Urheilija, jonka itsesuojelumekanismi on korkea, tuntee ryhmänsä voimakkaasti tehtäväkoheesiiviseksi. Vastaavasti jos urheilija tuntee ryhmänsä vähemmän tehtäväsuuntautuneeksi, hän pärjää ilman "selittelyä", itsesuojelua. (Carron & Hausenblas 1998, 249-250.)

Elder ja Clipp tutkivat toisen maailmansodan veteraaneja. Tutkimuksen mukaan ryhmä, joka oli taistelussa menettänyt henkiä, tunsi suurinta yhteenkuuluvuuden tunnetta vuosikymmenien jälkeenkin. Prapavessin ja Carronin mukaan uhrautuminen vaikuttaa ryhmäkoheesioon. Koheesio taas lisää ryhmän yhdenmukaisuutta tärkeimpien normien syntymisessä. Yksilön uhraava käyttäytyminen saattaa herättää ryhmän muut jäsenet tajuamaan ryhmän olemassaolon. Urheilussa uhraukset, joilla on voimakkain vaikutus koheesioon tehdään harjoituksissa ja kilpailuissa. (Carron & Hausenblas 1998, 252.)

4.3 Johtaminen

Valmentajan toiminta vaikuttaa koheesion syntymiseen. Jos valmentaja pitää ryhmäkoheesiota tärkeänä ja edesauttaa sen syntymistä, koheesio joukkueessa kasvaa. Joskus ryhmä voi olla hyvinkin koheesiivinen, vaikka johtohenkilöt eivät siinä mukana olisikaan. Tällöin voi käydä niin, että valmentaja suljetaan pois joukkueesta ja ryhmä nousee kapinaan johtoa vastaan. Imlach ja Young vastaavat tähän sanomalla, että voittajat tekevät työtä peleissä, eivätkä kuluta aikaa johtoryhmän sättimiseen. (Carron & Hausenblas 1998, 254.)

Selvittämällä ryhmän tavoitteet ja kehittämällä strategioita niihin, valmentaja voi lisätä ryhmäkoheesiota. Westre ja Weiss näkivät valmentajan harjoituskäyttäytymisen, sosiaalisen tuen, positiivisen palautteen ja demokraattisen johtamistyylin nostavan urheilijoiden tehtäväkoheesiota. Samankaltaisia tuloksia on esittänyt myös Kozub. Ryhmässä, jossa koheesio on alhainen, paras tulos saadaan tehtäväsuuntautuneella käyttäytymisellä. Korkean koheesion omaava ryhmä saa paremman tuloksen, kun käytös on enemmän henkilöihin liittyvää. Demokraattisella päätöksenteolla on sekä tehtävä- että sosiaalista koheesiota lisäävä vaikutus. (Carron & Hausenblas 1998, 255.) Urheilijoiden koheesiota nostaa myös mahdollisuus osallistua tavoitteiden asetteluun (Brawley, Carron & Widmeyer 1993).

4.4 Joukkue tekijät

Ryhmään vaikuttaa tila, yksilön asema, rooli ja säännöt. Tilan ja koheesion yhteyttä ei ole tutkittu, mutta kaikilla näillä on oletettu olevan yhteyttä koheesioon. Koheesio yhdistää tekijät toisiinsa. (Carron & Hausenblas 1998, 255-256.)

Jacob ja Carron löysivät ristiriidan urheilijan omista ja joukkueovereiden havainnoista siitä, mikä on urheilijan asema joukkueessa. Samalla he kuitenkin havaitsivat, että mitä korkeampi tehtäväkoheesio on, sitä vähemmän urheilija kiinnittää huomiota asemaansa. (Carron & Hausenblas 1998, 256.)

Graniton ja Raineyn mukaan uusilla joukkueilla näyttäisi olevan korkeampi tehtäväkoheesio kuin aiemmin pelanneilla. Myös Spinkin tutkimus heikommin menestyneillä lentopallojoukkueilla tukee tätä väitettä. Spink kuitenkin osoitti, että tehtäväkoheesio riippuu osittain myös menestyksestä. Menestyneitä lentopallojoukkueita, sekä uusia että vanhoja vertailtaessa ei koheesioon saatu eroja. (Carron & Hausenblas 1998, 256.) Sekä joukkue- että yksilöurheilussa rooli on vahvasti yhteydessä koheesioon. Oman roolin selkiytyminen ja hyväksyminen korreloivat voimakkaasti tehtäväkoheesioon. (Carron & Hausenblas 1998, 256-257.)

Ryhmän säännöt syntyvät helposti, kun ryhmän koheesio on suuri. Kurt Lewinin mukaan ryhmän jäsenet on helpompi suostutella yhteiseen päämäärään tekemällä työ ryhmän kanssa kuin yrittää käännäyttää jokainen yksilö erikseen. (Carron & Hausenblas 1998, 257.)

Ryhmän toimintatehokkuudella ja itseluottamuksella on vaikutusta koheesioon. Kun ryhmän itseluottamus on hyvä, koheesio on yleensä korkea. Joukkueen luottaessa omiin kykyihinsä, se pärjää ja koheesio paranee. Korkea tehtäväkoheesio tuottaa tehokkaan joukkueen, joka ylittää aina vain parempiin suorituksiin. Koheesio, tehokkuus ja suoritus vaikuttavat toisiinsa – joko positiivisesti tai negatiivisesti. (Carron & Hausenblas 1998, 258.)

4.5 Ryhmäkoheesio ja yhteydet menestymiseen

Koheesio vaikuttaa ryhmän menestymiseen on väitelty kiihkaasti. Tämä johtuu eri tutkimuksissa saaduista ristiriitaisista tuloksista. Tutkimusten perusteella koheesio vaikuttaa menestymiseen joko positiivisesti, negatiivisesti tai ei mitenkään. (Spink 1990.) Esimerkki hyvän menestyksen saavuttaneesta alhaisen koheesio omaavasta joukkueesta on Saksan soutujoukkue, joka voitti MM-kultaa vuonna 1962. Miehistö ylsi korkeimmalle mahdolliselle tasolle avoimista riidoista huolimatta. (Carron & Hausenblas 1998, 259.)

Koheesion positiivisia vaikutuksia joukkueen menestymiseen on löytynyt koripallojoukkueita koskevista tutkimuksista. Positiivisia vaikutuksia on löytänyt mm. Carron ja Chelladurai, Shangi ja Carron sekä Landers, Wilkinso, Hatfield ja Barber. Melnick ja Chemers sen sijaan saivat tutkimustuloksia, jonka mukaan koheesiolla ei ole vaikutusta menestymiseen. (Carron & Hausenblas 1998, 259.)

Carron ja Chelladurai näkivät tehtävyydellä olevan vaikutusta koheesion ja suorituksen väliseen yhteyteen (Carron & Hausenblas 1998, 260.) Ryhmäkoheesion ja urheilumenestyksen yhteys on todettu positiiviseksi joukkueurheilulajeissa, joissa vuorovaikutus urheilijoiden välillä on oleellinen osa pelisuoritusta (Neva & Pesonen 1995,18). Esimerkkilajeja ovat koripallo, jääkiekko, maahockey ja lentopallo (Carron & Hausenblas 1998, 260).

Koheesion negatiivista vaikutusta joukkueen suoritukseen tutkijat ovat selittäneet lajien vaatiman vuorovaikutusriippuvuuden eroilla. Joukkuelajeja, joissa urheilijat tekevät samanlaisen suorituksen itsenäisesti ovat mm. ammunta, soutu ja keilaus. Suorituksen onnistumisen kannalta vuorovaikutus jäsenten välillä ei ole välttämätöntä. (Neva & Pesonen 1995, 18). Landersin ja Luschenin mukaan etenkin keilailu on luonteeltaan sellainen laji, että joukkueen jäsenten välinen kilpailu saattaa edistää yksilösuoritusta ja siten koko joukkueen menestymistä ystävyyssuhteiden kustannuksella. (Cratty 1989, 313.)

Lajeissa, jotka eivät vaadi joukkueen välistä vuorovaikutusta suorituksen aikana, liiallinen koheesio saattaa olla jopa haitallista suorituksen kannalta. Tällöin joukkueen jäsenet huolehtivat enemmän itse joukkueesta kuin sen tehtävästä. (Neva & Pesonen 1995, 19.)

Mullen ja Copper tutkivat kumpi suhde on vahvempi: koheesion vaikutus suoritukseen vai suorituksen vaikutus koheesioon. Valmentaja John Maddenin mukaan liike on yksisuuntainen. Hänestä menestyminen vaikuttaa koheesioon, mutta ei päinvastoin. Mullen ja Copper saivat tutkimustulokseksi, että alkukauden koheesio vaikuttaa

positiivisesti keskikauden suoritukseen, mutta kuitenkin alkukauden suorituksella oli suurempi yhteys keskikauden koheesioon. (Mullen & Copper 1994.)

Menestyneet joukkueet kehittyvät helpommin yhtenäiseksi ryhmäksi. Toisaalta heikommin menestyneet joukkueet voivat alkaa kehittää koheesiotaan ja näin lisätä mahdollisuuksiaan kehittyä menestyksekkääksi joukkueeksi. Kaikki negatiiviset kokemukset eivät tietenkään johda koheesion lisääntymiseen, mutta monet niistä, kuten epäonnistuminen, ulkoapäin tuleva uhka ja turhautuminen voivat lähentää ryhmän jäseniä toisiinsa. (Carron & Hausenblas 1998, 261.)

5 KOHEESION MITTAAMINEN JA MITTARIT

Mittaaminen ja mittarit konkretisoivat teoriaa. Yleisesti käytettyjä mittareita ovat erilaiset itsearviointiin perustuvat kyselylomakkeet ja ulkoista käyttäytymistä havainnoivat mittarit. Sosiaalipsykologit ovat käyttäneet sosiogrammeja kuvaillessaan yksilöiden välistä kiintymystä ryhmässä, työtovereiden arvostusta työryhmissä sekä yhteenliittymien ja sosiaalisesti eriytyneiden ryhmien olemassaoloa. Myös urheilussa sosiogrammeja on käytetty ilmaisemaan joukkueen jäsenten välistä kiintymystä, esimerkiksi asteikolla yhdestä viiteen on jokaiselle joukkueoverille annettava piste. Pistemäärä viisi kuvaa sitä, että tämän henkilön kanssa olisi tai on mielellään tekemisissä joko harjoituksissa tai vapaa-aikana. Pistemäärän yksi saa sellainen henkilö, jonka kanssa vähiten mieluiten on tekemisissä. Sosiogrammi kuvaa myös fyysisistä koheesiota, joka heijastaa miten usein joukkueen jäsenet ovat fyysisessä vuorovaikutuksessa keskenään, esim. kuinka usein joukkueen jäsenet käyvät harjoituksissa tai kenelle he syöttävät useimmiten pelitilanteessa. (Cratty 1989, 306.)

Cartwrightin mukaan yleisin tapa mitata koheesiota on mitata ryhmän jäsenten välistä kiintymystä, johon kuuluu muun muassa ystävyysindeksi, sosiaalinen aktiivisuus ryhmässä ja sosiometriset valinnat pelitilanteessa. Toinen lähestymistapa on arvioida ryhmän attraktiivisuutta jäsenilleen kokonaisuutena, mikä heijastaa ennemminkin ryhmän kuin ystävyyssuhteiden merkitystä jäsenille. (Neva & Pesonen 1995, 15.)

5.1 The Sports Cohesiveness Questionnaire

Ensin urheilujoukkueiden koheesiota mitattiin sosiometrisillä kyselyillä. Niistä saadut tulokset olivat ristiriitaisia, joten käyttöön otettiin Martensin, Landersin ja Lyon kehittämä kyselylomake, The Sports Cohesiveness Questionnaire (SCQ). (Salminen 1987.) Kyselylomake mittaa seitsemää koheesion osa-aluetta, jotka voidaan jakaa kolmeen luokkaan: yksilöiden väliset suhteet, yksilön suhde ryhmään ja ryhmä kokonaisuutena. SCQ:n tilastollisia ominaisuuksia ei ole tutkittu, mutta sillä on ollut merkittävä vaikutus urheilupsykologian koheesiotutkimukseen. SCQ on ollut

ensimmäinen juuri urheiluun suuntautunut tutkimus ja sen vuoksi saanut paljon huomiota urheilujoukkueiden piireissä. SCQ sisältää seitsemän kohtaa, joissa arvioidaan ystävyysuhteita, yksilön vaikuttamista, nauttimista, läheisyyttä, yhteistyötä, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja jäsenyyden arvon havaitsemista. (Carron & Hausenblas 1998, 235.)

5.2 The Multidimensional Sport Cohesion Instrument

Yukelson, Weinberg ja Jackson kehittivät kyselylomakkeen, the Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI), joka perustuu ajatukseen, että ryhmäkoheesio urheilujoukkueilla heijastaa tekijöitä, jotka ovat yhteydessä päämäärään ja tavoitteisiin (Carron & Hausenblas 1998, 236). Nämä tekijät joukkue pyrkii saavuttamaan kuin myös tekijät, jotka ovat yhteydessä positiivisten vuorovaikutussuhteiden kehittymiseen ja pysyvyyteen. Kyselylomake on jaettu neljään luokkaan:

- 1) kiintymys ryhmään (attraction to the group)
- 2) tavoitteiden yhtenäisyys (unity of purpose)
- 3) arvostetut roolit (valued roles)
- 4) joukkueen yhteistyön laatu (quality of team work).

Luokkien sisällä on havaittavissa sekä sosiaalinen että tehtäväkoheesio. Ensimmäisessä kohdassa painottuu sosiaalinen suuntautuneisuus ja lopuissa kolmessa on tehtävään ja ryhmän tavoitteeseen liittyvää koheesiota. (Neva & Pesonen 1995, 65)

5.3 The Group Environment Questionnaire

Carron, Widmeyer ja Brawley (1998) kehittivät The Group Environment Questionnaire (GEQ) kyselylomakkeen, joka tukeutuu tutkijoiden käsitteellistämään ryhmäkoheesio määritelmään moniulotteisena ja dynaamisena ilmiönä. Mittarin lähtökohtana on jako yksilön ja ryhmän sekä tehtäväkoheesio ja sosiaalisen koheesio välillä. (Spink 1990.)

Kyselylomake on jaettu kahteen pääluokkaan: 1) ryhmän jäsenten käsitykset ryhmästä kokonaisuutena (group integration) ja 2) jäsenten ryhmää kohtaan tuntema vetovoima (individual attraction to the group). Näitä ryhmiä voidaan tarkastella sosiaalisesta ja

tehtävän näkökulmasta. Näin saadaan muodostettua neljä luokkaa, jotka osaltaan johtavat urheilujoukkueen kokonaiskoheesioon: 1) ryhmäintegraatio- sosiaalinen 2) ryhmäintegraatio- tehtävä 3) yksilön attraktio- sosiaalinen 4) yksilön attraktio- tehtävä. (Carron, Brawley & Widmeyer 1985.)

Koska GEQ- mittari on alunperin kehitetty yliopisto-opiskelijoita ja aikuisurheilijoita varten, on järkevää arvioida sen soveltuvan paremmin näille ryhmille kuin nuoremmille yksilöille. Useissa tutkimuksissa tätä mittaria on kuitenkin käytetty monilla erilaisilla ryhmillä, soveltaen kysymysten sanamuotoja ryhmälle paremmin sopiviksi. (Li & Harmer 1996.)

Carron ja Spink ovat raportoineet kuinka yhdenmukaisia tuloksia GEQ- mittarilla on saatu. Kahdelle eri ryhmälle tehdyissä tutkimuksissa (N=290 ja N=198) Cronbachin alfat olivat hyvin yhdenmukaisia ja korkeita. (Carron, Brawley & Widmeyer 1998.) Edellisessä tutkimuksessa saadut arvot ovat hyvin samanlaisia kuin Carron on raportoinut aiemmin tekemissään tutkimuksissaan urheilujoukkueille. Myös muissa tutkimuksissa, joissa on käytetty juuri urheilujoukkueille kehitettyä versiota GEQ- mittarista on raportoitu erittäin korkeita alfa-arvoja ja mittarin validiteettiä ja reliabiliteettiä on pidetty hyvänä. (Courneya & McAuley 1995.)

5.4 Sosiometria

Ryhmäkoheesiota mitataan yleensä kyselylomakkeilla, jotka eivät kuitenkaan näytä kuinka tietyt yksilöt ovat yhteydessä toisiinsa, onko ryhmän sisällä muodostuneita ryhmittymiä tai onko joku ryhmän jäsenistä sosiaalisesti eristäytynyt. Sosiometrialla voidaan kuitenkin mitata sosiaalista koheesiota, joka paljastaa liittymisen ja vetovoiman ryhmän jäsenten kesken. (Weinberg & Gould 1995, 186.)

Sosiometrisilla mittauksilla voidaan tutkia joukkueen tai jonkin tietyn ryhmän sisällä vallitsevia sosiaalisia suhteita. Sosiometria tutkii henkilöiden välisiä siteitä ja henkilökemiaa. Tarkastelemalla millaisia valintoja kukin antaa joukkueoverilleen ja millaisia itse saa, paljastaa yksilön aseman ja roolin joukkueessa muiden näkökulmasta.

Sosiometria ei ole pelkkää menetelmien hallintaa, vaan se on ajattelutapa, jossa ihminen nähdään sekä valitsijana että sosiaalisen verkoston osana. (Niemistö 1999, 129.)

Sosiometrisissä mittauksissa voidaan tarkastella tietoisesti erilaisia ryhmäsuhteita. Kysymykset voidaan muotoilla niin, että saadaan selville millaisena ihmisenä ketäkin pidetään. Esimerkiksi valtasuhteita voidaan selvittää kysymällä "Kenet valitset johtajaksi?", jolloin saadaan selville henkilö jonka johtamiskykyyn ryhmä luottaa. Erilaisilla kysymyksillä voidaan löytää erilaisiin tehtäviin parhaiten sopiva tyyppi. (Niemistö 1999, 129.)

Sosiometriassa voidaan tutkia sekä positiivisia että negatiivisia valintoja. Sosiometrisilla valinnoilla saadaan selville ryhmän suosikki, torjuttu ja johtaja. Sosiometria tuo näkyviin ihmisten väliset erot. Eri kriteerien pohjalta tehdyt valinnat mahdollistavat sen, että mahdollisimman moni henkilö tulee valituksi. Positiiviset valinnat ovat luottamuksen osoitus jostain tietystä asiasta, jonka valittu henkilö muiden mielestä hoitaa hyvin. (Niemistö 1999, 130.)

"Sosiometria ei ole ainoastaan mittaava, vaan myös terapeutin keino analysoida ja aktivoida henkilökohtaisia valintoja." Sosiometrian paljastavuuden vuoksi on sitä käytettävä harkiten, ettei ketään tietoisesti loukata. Sosiometrian paljastavuus riippuu kriteeristä, jonka suhteen ihmisiä pyydetään kertomaan valinnoistaan. (Niemistö 1999, 131.)

Sosiometrialla tutkittaessa yksilöiltä kysytään henkilökohtaisia spesifejä kysymyksiä, kuten : "nimeä kolme henkilöä, jotka mieluiten haluaisit kutsua juhliin ja kolme, jotka vähiten mieluiten". Tällaiset kysymykset ovat hyvin paljastavia ja vastaajat tuleekin vakuuttaa luottamuksellisuudesta ja rohkaista rehellisyyteen vastauksissa. (Weinberg & Gould 1995, 187.)

Italialainen Jacob Moreno on kehittänyt sosiometrisen teorian (1951), joka korostaa emotionaalista vetovoimaa ryhmän muodostumisessa. Vastavuoroinen empatia, joka ilmaisee ihmisten välisen molemminpuolisen, yhteiseen motiiviin ja spontaaniin

vetovoimaan perustuvan yhteyden, pitää koossa yksilön niin sanottua sosiometristä verkostoa. Tällaiseen läheisistä ihmisistä muodostuvaan tukiverkostoon kuuluvien ihmisten kanssa on mahdollista jakaa henkilökohtaiset huolensa. (Himberg & Jauhiainen 1998, 133.)

On erittäin tärkeätä, että jokaisella ryhmän jäsenellä on ainakin yksi positiivinen suhde ryhmässä. Jos tällainen suhde puuttuu, niin ryhmän työ suuntautuu työnteon sijasta keskinäisiin ihmissuhdeongelmiin. (Niemistö 1999, 134.) Valmentaja saa paljon hyödyllistä tietoa joukkueen sisäisistä suhteista käyttämällä apunaan sosiometrisia mittauksia. Näiden tulosten pohjalta valmentaja voi suunnitella joukkueen toimintaa ja sen kehittämistä tarpeiden mukaan.

6 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli soveltaa Carronin, Brawleyn ja Widmeyerin (1985) GEQ- mittaria käytettäväksi Suomessa ja kokeilla mittaria jääkiekkjoukkueella yhden pelikauden aikana kolmessa mittauksessa. Tutkimusongelmia olivat:

1. Tapahtuuko koheesion eri osissa muutosta kauden aikana?
2. Onko sosiometriassa tapahtunut muutosta kauden aikana?
3. Tukevatko käytettyjen mittareiden tulokset toisiaan?

7 TUTKIMUSMENETELMÄT

7.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkittavan ryhmän muodosti JypHT:n C-juniorijoukkue. Tutkimuksen alkaessa pelaajat olivat 14- vuotiaita ja kaikki pelaajat ovat syntyneet samana vuonna. Joukkueessa oli 24 pelaajaa, joista kaksi lopetti pelaamisen tutkimuksen aikana. Toinen lopetti pelaamisen loukkaantumisen takia, mutta hän pelaa nykyisin toisessa joukkueessa. Toisen pelaajan motivaatio pelaamiseen ei enää riittänyt, hän lopetti kokonaan. Näiden kahden pelaajan tuloksia ei ole huomioitu tutkimuksessa. Toinen pelaaja on kuitenkin mukana sosiometriamittauksissa.

7.2 Aineiston kerääminen

Aineiston kerääminen tapahtui kyselylomakkeen avulla. Ryhmäkyselyt suoritettiin pelaajien palaverien yhteydessä. Pelaajat, jotka eivät olleet paikalla, täyttivät kyselyt myöhemmin itsenäisesti ja palauttivat ne kirjekuoressa valmentajalle, joka toimitti ne suljettuina tutkijoille.

Ensimmäinen kysely suoritettiin harjoittelukauden alussa 5.5. 1999 Jyväskylän Monitoimitalolla, ennen poikien harjoitusta. Paikalla oli 20 poikaa, joukkueen valmentajat, Esa Rovio (projektipäällikkö) ja tutkijat. Kyselyn kirjallisten ohjeiden lisäksi tutkijat antoivat sanalliset ohjeet vastaamiseen. Lisäksi täytetyt kyselyt tarkastettiin välittömästi, jolloin epäselvät vastaukset voitiin tarkentaa.

Toinen kysely suoritettiin 11.11.1999 Jyväskylän liikuntatieteellisessä tiedekunnassa alkusarjan päätyttyä. Ennen kyselyä joukkue oli hävinnyt vastustajalle, joka oli etukäteen arvioitu helpoksi vastustajaksi. Paikalla oli pelaajien ja tutkijoiden lisäksi ohjaajamme Taru Lintunen, projektipäällikkö Esa Rovio sekä valmentajat. Kyselyn instruktio vastasi ensimmäistä mittauskertaa. Vastaukset tarkastettiin jälleen

välittömästi. Huolellisesta vastaamisesta poikia kiiteltiin iltapalalla. Paikalta puuttuneet kolme pelaajaa toimittivat kyselyt valmentajan kautta tutkijoille.

Kolmas kysely suoritettiin helmikuussa 2000 runkosarjan loppupuolella juuri ennen maajoukkuetauon alkua. Tämän kyselyn teki Esa Rovio. Kysely suoritettiin jälleen harjoitusten yhteydessä, jolloin lähes koko joukkue oli paikalla. Puuttuneiden pelaajien kyselyt valmentaja toimitti jälkikäteen. Kyselyt oli täytetty huolellisesti, vain muutama vastaus vaati tarkennusta. Koska kaikki pelaajat vastasivat kyselyihin jokaisella kerralla, vastausprosentti oli 100.

7.3 Käytetyt mittarit

Kahdella ensimmäisellä kerralla tutkimuksessa käytetty kyselylomake koostui kolmesta osasta. Nämä osiot olivat koheesiota tutkiva GEQ- mittari, sosiometria ja motivaatiokysely. Kolmannella kerralla käytettiin vain GEQ- mittaria.

7.3.1 GEQ-mittari

Albert V. Carronin, Lawrence R. Brawleyn ja W. Neil Widmeyerin (1998) kehittämällä GEQ- mittarilla (Group Environment Questionnaire) mittasimme ryhmäkoheesiota (liite 1). Mittari muodostuu 18:sta kysymyksestä, jotka mittaa koheesion neljää eri osa- aluetta:

- 1) minä- tehtävä (Interpersonal Attractions to the Group-Task, usein käytetään lyhennettä ATG-T)
- 2) ryhmä-tehtävä (Group Integration-Task, GI-T)
- 3) minä- sosiaalinen (Interpersonal Attractions to the Group-Social, ATG-S)
- 4) ryhmä- sosiaalinen (Group Integration-Social, GI-S)

Minä- tehtävä summapistemäärä kuvaa yksilön henkilökohtaista mieltymystä ryhmän tehtävään ja tavoitteisiin. Tähän kuuluu myös yksilön sitoutuminen oman tehtävänsä suorittamiseen ryhmässä. Kysymysesimerkki: "Tämä joukkue ei anna minulle riittävästi mahdollisuuksia kehittää taitojani."

Ryhmä- tehtävä summapistemäärä kuvaa, kuinka yksilö kokee ryhmän suorittavan yhteistä tehtävää. Näillä kysymyksillä kartoitetaan myös, kuinka yhtenäiseksi ja tiiviiksi yksilö tuntee joukkueen sen suorittaessa tehtävää. Esimerkiksi: “Me kaikki otamme vastuun joukkueen häviöstä tai huonosta suorituksesta.”

Minä- sosiaalinen summapistemäärä kuvaa, kuinka yksilö tuntee itsensä hyväksytyksi ryhmässä ja sen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi: “Jotkut parhaista ystäväistäni kuuluvat tähän joukkueeseen.”

Ryhmä- sosiaalinen summapistemäärä kuvaa yksilön tuntemuksia joukkueen yhtenäisyydestä ja sosiaalisista suhteista. Esimerkiksi: “Joukkueemme haluaisi viettää yhdessä aikaa kauden loputtua.” (Carron , Brawley & Widmeyer 1998.)

Koheesiomittaria käännettäessä tehtiin yhteistyötä Päivi Kivarin ja Anu Mattilan kanssa, jotka käyttivät samaa GEQ-mittaria omassa pro gradu-tutkielmassaan tutkiessaan voimistelijoita. Kysymykset muotoutuivat hieman erilaisiksi voimistelijatytöille ja jääkiekkoujoukkueelle, joten emme voineet yhdistää tutkimustuloksia, vaikka niin oli ajateltu. Apua suomennokseen saimme Simo Salmisen aikaisemmin tekemästä käännöksestä, jota hän on käyttänyt tutkiessaan jääkiekkouniureita yhdessä Pekka Luhtasen kanssa. (Salminen & Luhtanen 1998.)

Koheesiomittarin (liite 1) väittämissä on käytetty Likert-asteikkoa, jonka vaihteluväli on 1-9. Asteikossa arvo 1= täysin eri mieltä ja arvo 9= täysin samaa mieltä. Tulosten ajoa varten asteikko oli käännettävä kysymyksissä 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 17 ja 18 toisin päin.

Faktorianalyysiä ei voitu käyttää mittarin rakenteen tarkasteluun, koska tutkittavien lukumäärä (n=22) oli liian pieni suhteessa osioiden lukumäärään. Käytimme tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun Cronbachin alfa-kertoimia, jotka ajettiin kaikilta kolmelta mittauskerralta (taulukko 1). Mittarissa on alhaisia osioalfa-arvoja antavia osioita, mutta koska eri mittauskerroilla eri osiot olivat alhaisia ei mitään niistä poistettu. Tutkimustulosten mukaan mittari toimi järkevästi, mutta jatkossa mittarin

kehittämisen kannalta tulisi tutkittavien lukumäärän olla niin suuri, että faktorianalyysiä voitaisiin käyttää.

TAULUKKO 1. Koheesioalfat (n=22)

Alfat	1. Mittaus	2. Mittaus	3. Mittaus
<u>Minä- tehtävä</u>			
2. peliaika	.25	.30	.21
4. voitontahto	.13	.36	.23
6. kehittymismahdollisuus	.29	.56	-.26
8. pelityyli	.22	.20	-.17
Koko faktorin alfa-reliab.	.28	.46	-.03
<u>Ryhmä- tehtävä</u>			
10. joukkueen yhtenäisyys	.39	.39	.35
12. vastuu	.42	.16	.31
14. toiveet	.47	.51	.64
16. auttaminen	.56	.39	.29
18. keskustelu	.52	.43	.40
Koko faktorin alfa-reliab.	.53	.44	.47
<u>Minä- sosiaalinen</u>			
1. osallistuminen	.37	.48	.67
3. ikävä	-.25	.50	.59
5. ystävät	.30	.38	.61
7. juhlat	.04	.51	.61
9. tärkeys	.23	.43	.40
Koko faktorin alfa-reliab.	.22	.52	.64

Ryhmä- sosiaalinen

11. ulkona käynti	.38	.55	.33
13. juhliminen	.32	.56	.34
15. yhteinen aika	.18	.69	.30
17. yhdessäolo	.26	.59	.33
Koko faktorin alfa-reliab.	.35	.67	.39

7.3.2 Sosiometria

Sosiometriset mittaukset suoritettiin samaan aikaan kahden ensimmäisen koheesiomittauksen kanssa. Pelaajien välisiä tunnesuhteita tutkimme Ahon ja Laineen (1997) kehittelemällä sosiometriä mittarilla, jossa kukin pelaaja arvioi joukkueoverinsa asteikolla 1-5. Pistemäärä viisi annetaan pelaajalle, jonka kanssa olisi mieluiten ja pistemäärä yksi pelaajalle, jonka kanssa viihtyy huonommin. Koko asteikkoa oli käytettävä. Varsinkin ensimmäisellä mittauskerralla jouduimme pyytämään pelaajia korjaamaan vastauksiaan, koska he eivät olleet antaneet arvoa yksi kenellekään. Tarkastuksesta huolimatta kaksi pelaajaa jätti antamatta arvon yksi. Toisella mittauskerralla painotettiin koko skaalan käyttöä, etenkin arvon yksi antamista. Kuitenkin neljä pelaajaa jätti antamatta arvon yksi.

Intervention kannalta sosiometriasta saatiin hyödyllistä tietoa pelaajien välisistä suhteista ja joukkueen suhdejärjestelmästä. Saaduilla tiedoilla pyrittiin vaikuttamaan joukkueen välisiin vuorovaikutussuhteisiin ja parantamaan yksilön asemaa joukkueessa. Nämä tulokset raportoidaan toisaalla (Rovio 2000).

7.3.3 Motivaatiomittari

Motivaatiokysely tehtiin sosiometrian tavoin keväällä 1999 ja toinen syksyllä 1999. Motivaatiokysely (liite3) muodostui motivaatio- orientaatio ja motivaatioilmasto osioista. Motivaatioilmasto koostui 25: stä ja motivaatio-orientaatio 12:sta

kysymyksestä. Motivaatiokyselyn vastausasteikko oli 1-5. Arvo 1= täysin eri mieltä ja arvo 5= täysin samaa mieltä.

Motivaatiokysymykset jakaantuivat minä- ja tehtäväsuuntautuneiksi.

Motivaatioilmastokyselyn kysymykset 1, 3, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 23 ja 24 mittasivat tehtäväsuuntautuneisuutta. Esimerkiksi: "Pelaajia rohkaistaan tekemään työtä heikkouksiensa eteen." Esimerkki minäsuuntautuneisuudesta: "Joukkueemme pelaajille on tärkeä onnistua muita pelikavereita paremmin."

Motivaatio-orientaatiokysymykset 3, 4, 7, 8, 10 ja 11 mittasivat tehtävää. Esimerkiksi: "Kun pelaan, tunnen itseni onnistuneimmaksi silloin, kun: yritän kovasti." Esimerkki minäsuuntautuneisuudesta: "Kun pelaan, tunnen itseni onnistuneimmaksi silloin, kun: olen paras." Motivaatio-orientaatio kysymyksistä saimme tietoa pelaajien persoonallisuudesta, minkä ei oletettu muuttuvan mittausten aikana. Motivaatio-ilmastokyselystä haettiin yhteyttä koheesiomittarin tuloksiin.

Motivaatio-orientaatiomittarilla pystyttiin tekemään faktorianalyysi (taulukko 2).

Tulokseksi saatiin kahden faktorin ratkaisu, kuten yleensä on saatu aiemmissa tutkimuksissa Suomessa (Liukkonen 1998) ja ulkomailla (Roberts, Treasure & Balague 1998).

TAULUKKO 2. Motivaatio-orientaatio-mittarin tehtävä- ja kilpailuorientaatiomuuttujien Varimax rotatoitu faktorimatriisi (n=22)

Faktori	I	II
<u>Motivaatio-orientaatio: minä</u>		
Voitan toiset	0.09	.55
Olen paras	0.04	.77
Pärjään paremmin kuin toiset	-.23	.64
Näytän toisille olevani paras	-.15	.41
Pärjään sellaisessa, jota toiset eivät osaa	-0.04	.64
Olen selvästi toisia parempi	.48	.44
<u>Motivaatio-orientaatio: tehtävä</u>		
Yritän kovasti	.80	-0.07
Huomaan todella kehittyväni	.71	-0.06
Voitan vaikeudet	.76	-0.05
Onnistun sellaisessa, mitä en ole aikaisemmin osannut	.76	-0.1
Teen kaikkeni parhaan kykyni mukaan	.67	0.08
Saavutan itselleni asettaman tavoitteen	.80	-.41

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä kyselylomakkeessa reliabiliteettia pyrittiin parantamaan järjestämällä kyselytilanne kaikille samankaltaisena. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen kykyä antaa mahdollisimman vähän sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen tekijöinä olimme paikalla antamassa mahdollisimman tarkat ja selkeät vastausohjeet ja painotimme kuinka tärkeätä on vastata jokaiseen kysymykseen. Niille pelaajille, jotka eivät päässeet tähän

yhteiseen tilaisuuteen, kyselyt laitettiin kirjekuorissa, joissa oli mahdollisimman selkeät vastausohjeet. Näin pyrimme saamaan mahdollisimman luotettavat vastaukset ja tulokset. Tämän kyselylomakkeen avulla saadaan laajaa tietoa monipuolisten ja oikein ymmärrettyjen kysymysten avulla. Alfa-arvot olivat alhaisia, joten mittaria on syytä kehittää edelleen.

Mittareiden validiteettitarkastelua on esitetty edellä faktorianalyysin yhteydessä. Koska kyseessä on yksi jääkiekkjoukkue ja sen toiminta yhden kauden aikana, ei tuloksia voida sellaisenaan yleistää muihin jääkiekkjoukkueisiin. Tutkimuksessa käytetyt mittarit todennäköisesti toimivat samalla tavalla myös muiden joukkuelajien harrastajilla.

8 TULOKSET

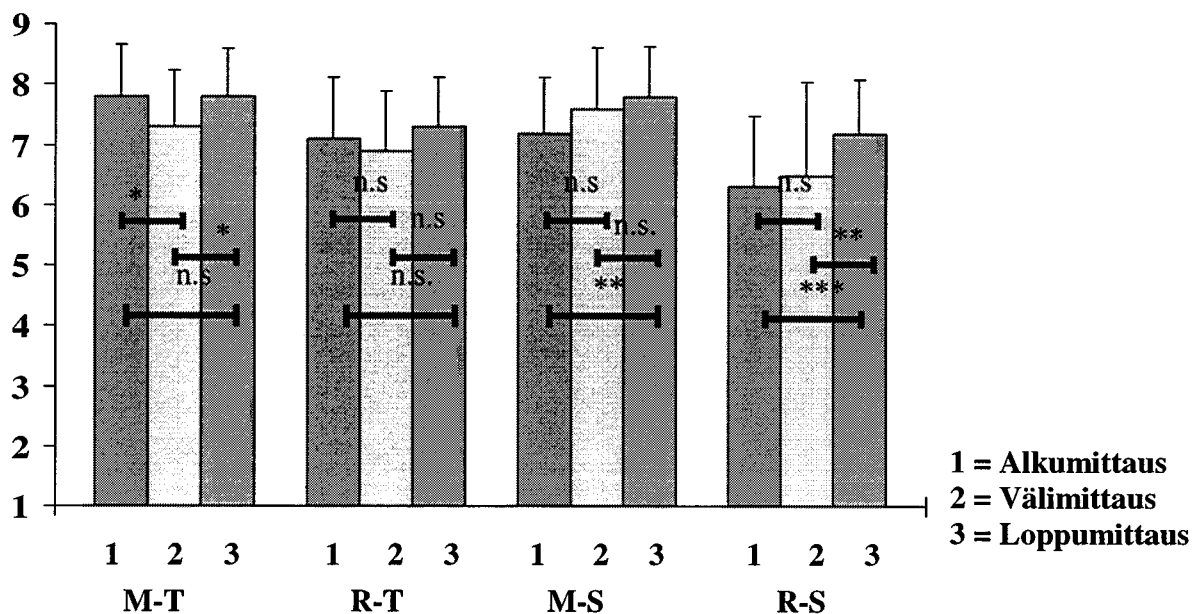
8.1 Koheesio

Koheesiomittarilla mitattiin koheesion neljää eri osa-aluetta, jotka olivat minä-tehtävä, minä-sosiaalinen, ryhmä-tehtävä ja ryhmä-sosiaalinen. Kysely suoritettiin kolmesti jääkiekkokauden aikana. Kaikilla koheesion osa-alueilla keskiarvo oli melko korkea (taulukko 3) ja (kuvio 1). Kolmen mittauskerran välisiä eroja keskiarvoissa tarkasteltiin riippuvien otosten t-testillä.

TAULUKKO 3. Koheesio kolmella mittauskerralla (n=22).

	1. Mittaus		2. Mittaus		3. Mittaus		T-testi
	\bar{x}	Sd	\bar{x}	sd	\bar{x}	sd	p-arvo
M-T	7.82	.85	7.34	.94	7.78	.80	1-2, p=.053 2-3, p=.033
R-T	7.10	1.02	6.92	1.00	7.25	.81	
M-S	7.23	.92	7.63	1.02	7.82	.89	1-3, p=.008
R-S	6.24	1.19	6.52	1.55	7.18	.90	1-3, p=.001 2-3, p=.008

KUVIO 1. Koheesion keskiarvot kolmella mittauskerralla.



Minä-tehtävä -kysymyksillä mitattiin yksilön henkilökohtaista mieltymystä ryhmän tehtävään ja tavoitteisiin. Ensimmäisellä mittauskerralla keskiarvo oli korkein kaikista kolmesta mittauksesta. Lähtötilanteen korkeaan pistemäärään vaikutti se, etteivät pelit olleet alkaneet, oma rooli ei ollut selkiintynyt ja tulevasta ei ollut vielä selvää mielikuvaa, joten pelaajat todennäköisesti yliarvioivat omat taitonsa.

Toisella mittauskerralla keskiarvo oli laskenut. Alkusarjan pelit olivat helppoja ja pojat olivat tottuneet voittamaan. Ennen toista mittausta joukkue hävisi vastustajalle jota pidettiin etukäteen heikompana. Tappio pelistä sai pelaajat tajuaamaan, että he olivat pelanneet alle oman tasonsa jo pidemmän aikaa. Pelaajien itsekritiikkiä lisättiin palaverilla, jossa valmentajat liioittelivat häviön merkitystä. Kriittisyys tehtävän suorittamista kohtaan näkyy myös mittaustuloksissa keskiarvon notkahduksena. Ensimmäisen ja toisen mittauskerran keskiarvojen ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä (.053).

Kolmannella mittauskerralla keskiarvo oli taas noussut. Toisen ja kolmannen mittauskerran keskiarvojen ero oli melkein merkitsevä (.033). Helpolle vastustajalle häviäminen sytytti joukkueen taistelemaan ja yrittämään parhaansa. Keskiarvon nousu kauden aikana osoittaa pelaajien kokemaa tyytyväisyyttä omaan tehtävään. Henkilökohtaisella tavoitteenasetteluohjelmalla pyrittiin selkiyttämään pelaajan roolia tietyssä tehtävässä. Tulosten mukaan tässä onnistuttiin. Onnistuneen kauden mukanaan tuoma tyytyväisyys on osaltaan saattanut vaikuttaa keskiarvon nousuun.

Ryhmä-tehtävä -kysymyksillä mitattiin, kuinka yksilö kokee ryhmän suorittavan tehtävää. Keskiarvot eivät muuttuneet tilastollisesti merkitsevästi. Seurannan aikana yksittäisten pelaajien vastauksista näkyi, että toiset tyytyvät vähempään, kun taas toiset vaativat koko joukkueelta vieläkin enemmän sitoutumista ja panostusta joukkueen yhteiseen tehtävään. Toisissa kysymyksissä oma vastaus saattoi olla vaikea määrittellä ajatellen koko joukkuetta.

Minä-sosiaalinen -kysymyksillä mitattiin, kuinka yksilö tuntee itsensä hyväksytyksi ryhmässä ja sen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Keskiarvo nousi jokaisella mittauskerralla, vaikka oli jo ensimmäisellä mittauskerralla suhteellisen korkea. Ensimmäisen ja kolmannen mittauskerran keskiarvojen ero oli merkitsevä (.008). Tulosten mukaan pelaajat viihtyivät joukkueessa ja tunsivat itsensä tärkeiksi.

Ryhmä-sosiaalinen -kysymyksillä saatiin vastauksia yksilön tuntemuksista joukkueen yhtenäisyydestä ja sosiaalisista suhteista. Keskiarvot kasvoivat koko kauden ajan. Ensimmäisen ja kolmannen mittauksen keskiarvojen ero oli erittäin merkitsevä (.001). Tulokset tukevat olettamusta, että pelaajat kokevat joukkueen yhtenäisenä sosiaalisena ryhmänä, jossa jokaisella on oma asemansa. Joukkueen koheesion paranemiseen kauden aikana pyrittiin vaikuttamaan yhteistoiminnallisilla leikeillä, palavereilla sekä yhteisillä illanvietoilla.

8.2 Sosiometria

Joukkueen sosiaalisia suhteita mitattiin sosiometrialla kahdesti kauden aikana. Kukin pelaaja arvioi joukkueoverinsa asteikolla 1-5, koko asteikkoa tuli käyttää. Tulosten tulkintaa vaikeutti se, että kaikki pelaajat eivät olleet ohjeista huolimatta käyttäneet koko asteikkoa. Ensimmäisellä mittauskerralla kaksi pelaajaa ja toisella kerralla neljä pelaajaa jätti käyttämättä arvon yksi. Muillekin pelaajille arvon yksi antaminen oli vaikeaa, sillä suurin osa oli käyttänyt sitä vain vaadittavan yhden kerran. Alimman pistemäärän vähäinen käyttö kertoo siitä, että pelaajat tulivat hyvin toimeen keskenään.

Ensimmäisellä mittauskerralla annettujen ja saatujen yhteispistemäärä oli 1708. Toisella mittauskerralla yhteispistemäärä oli 1691. Vaikka yhteispistemäärä laski, niin viitosvalinnat lisääntyivät ja ykkösvalinnat vähenivät. Molemmilla mittauskerroilla arvoja kolme ja neljä käytettiin eniten. Ensimmäisellä kerralla ristikkäisiä viitosvalintoja oli 19 ja toisella kerralla 26. Viitosvalintojen lisääntyminen osoittaa sosiaalisten suhteiden laajenemista ja monipuolistumista. Pistemäärä viisi annettiin myös muille kuin parhaalle kaverille.

Kaikki pelaajat yhtä lukuun ottamatta saivat ainakin yhden viitosvalinnan molemmilla mittauskerroilla. Pelaaja, joka jäi ilman viitosvalintaa, sai molemmilla kerroilla useita ykkösvalintoja. Pelaaja itse tuntuu kuitenkin viihtyvän joukkueessa, sillä hänen antamansa pistemäärät olivat korkeat. Pelaaja oli loukkaantuneena eikä pystynyt harjoittelemaan muiden mukana, mikä saattaa vaikuttaa hänen saamiinsa alhaisiin pisteisiin. Koska hän ei voinut osallistua joukkueen toimintaan täysipainoisesti, muut pelaajat kokivat hänet ehkä eniten ulkopuoliseksi ja pakkovalintatilanteessa antoivat juuri hänelle arvon yksi.

Ensimmäisellä mittauskerralla ykkösvalintoja oli 37, kun taas toisella kerralla niitä oli 31. Kolme pelaajaa sai ykkösvalintoja muita enemmän. Ensimmäisellä kerralla ykkösvalintoja eniten saaneen pelaajan ykkösvalinnat vähenivät toisella kerralla yli puoleen. Lisäksi hänelle annetut viitosvalinnat lisääntyivät ensimmäisen mittauskerran yhdestä toisen kerran neljään. Ensimmäisen mittauskerran jälkeen pelaajan asemaan

osattiin kiinnittää huomiota. Interventiolla pystyttiin ehkä vaikuttamaan yksilön aseman paranemiseen joukkueessa.

Tulokset tukevat intervention positiivista vaikutusta joukkueen sosiaalisiin suhteisiin ja suhdeverkostoon. Myönteisiä tuloksia ovat viitosvalintojen lisääntyminen ja ykkösvalintojen vähentyminen mittauskertojen välillä. On kuitenkin muistettava, että sosiometrialla saadut tulokset ovat spontaaneja kuvauksia ryhmäsuhteista, jotka luultavasti jo hetken kuluttua näyttävät toisenlaisilta (Himberg & Jauhiainen 1998). Myös ryhmän luontainen kehittyminen saattaa selittää tuloksia.

8.3 Motivaatio

Motivaatio-orientaatiokysymyksillä mitattiin pelaajien tehtävä- ja kilpailusuuntautuneisuutta. Pelaajat ovat voimakkaasti tehtäväsuuntautuneita, sillä keskiarvo oli ensimmäisellä mittauskerralla 4.5, kun maksimi pistemäärä on viisi. Toisella mittauskerralla keskiarvo hieman laski. Keskiarvot eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi (taulukko 4).

Pelaajien kilpailusuuntautuneisuus (kilp.orient.) on tehtäväsuuntautuneisuutta (teht.orient.) huomattavasti matalampi. Kilpailusuuntautuneisuuden keskiarvo oli ensimmäisellä mittauskerralla 2.7 ja toisella 2.8. Keskiarvojen välillä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä. Motivaatio-orientaatiossa ei oletettukaan tapahtuvan muutoksia näin lyhyessä ajassa.

TAULUKKO 4. Motivaatio-orientaatio ja motivaatioilmasto kahdella mittauskerralla.

	1. Mittaus		2. Mittaus		t-testi
	\bar{x}	sd	\bar{x}	sd	p-arvo
Teht.orient.	4.58	.35	4.46	.37	p=.138
Kilp.orient.	2.62	.81	2.74	.82	p=.385
Teht.ilm.	4.33	.30	4.05	.35	p=.006
Minäilm.	2.19	.32	2.24	.49	p=.579

Motivaatiokyselyn toinen osa käsitteli motivaatioilmastoa. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään onko ilmasto tehtävää (teht.ilm.) vai kilpailua (minäilm.) tukeva. Ilmasto koettiin voimakkaasti tehtävää korostavaksi. Ensimmäisellä mittauskerralla tehtäväkysymysten keskiarvo oli 4.3 ja toisella kerralla 4.1. Keskiarvojen ero on tilastollisesti merkitsevä (.006). Kilpailuilmastoa mittaavissa kysymyksissä keskiarvot olivat selvästi tehtäväilmastoa matalammat. Motivaatioilmasto on voimakkaasti tehtävää korostava, mikä on joukkueen ilmapiirin kannalta hyvä asia.

Motivaatioilmastokyselyn tulokset tukevat koheesiomittarin toimivuutta. Toista mittauskertaa edelsi tappio vastustajalle, jota etukäteen pidettiin heikompana. Tyytymättömyys tehtävän suorittamiseen näkyy sekä koheesiomittarissa että motivaatioilmastokyselyssä tehtävää mittaavien kysymysten keskiarvon laskuna.

9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tapahtuuko jääkiekkjoukkueen ryhmäkoheesion eri osa-alueilla muutoksia yhden kauden aikana. Tutkimuksen kohderyhmän muodosti JypHT:n juniorijääkiekkjoukkue. Pelaajat olivat tutkimuksen aikana 14-vuotiaita. Ryhmäkoheesiota mitattiin GEQ -mittarilla kolmesti kauden aikana. Lisäksi käytettiin sosiometriamittaria ja motivaatiokyselyä kaksi kertaa kauden aikana.

Koheesiossa esiintyvät muutokset heijastivat kauden tapahtumia. Tehtäväkoheesiossa muutoksia aiheuttivat positiiviset ja negatiiviset pelisuoritukset, joiden merkityksiä valmentajat yhdessä joukkueen kanssa kriittisesti arvioivat. Sosiaalinen koheesio kasvoi koko kauden ajan, mikä kertoo joukkueen sosiaalisten suhteiden laajenemisesta ja verkostoutumisesta. Tämä näkyy sekä sosiaalisen koheesion että sosiometriatuloksissa.

Mittaustilanteet pyrittiin järjestämään jokaisella kerralla samankaltaisiksi, jotta kyselyjen täyttäminen olisi pojille helppoa. Tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat olleet käytössä jo aikaisemmissa tieteellisissä tutkimuksissa. Ensimmäisellä mittauskerralla kyselylomake käytiin huolellisesti läpi ja muilla kerroilla painotettiin ydinkohtia. Vielä tarkemmat ohjeet huolellisesta täyttämisestä olisivat olleet tarpeen, sillä esimerkiksi sosiometriakyselyssä esiintyi puutteita.

The Group Environment Questionnaire (GEQ)-mittarin kysymykset eivät kaikki välttämättä olleet murrosikäisille pojille soveltuvia. Esimerkiksi kysymys: "Minun ei tule ikävä tämän joukkueen pelaajia, kun kausi on ohi", voi vaikuttaa liian lempeältä ajatukselta nuoresta miehestä. Lisäksi yksittäisen pelaajan oli ehkä vaikea vastata koko ryhmää koskeviin kysymyksiin. Pelaajien vastaamiseen saattoi vaikuttaa joukkueen palaverit. Näissä palavereissa mietittiin muun muassa tehtävän suorittamista, mikä voi näkyä kriittisempänä vastaamisena. Myös yksittäisen pelaajan vastauskaala on voinut vaihtua mittauskerroilla. Mittaria onkin syytä kehittää edelleen.

Kaikilla koheesion osa-alueilla keskiarvo oli melko korkea. Ryhmä on tulosten mukaan siis hyvin koheesiivinen. Ryhmän kiinteytymiseen vaikuttaa osaltaan ryhmän luonne. Pelaajat ovat mukana vapaaehtoisesti ja ovat sitoutuneet voimakkaasti sekä ryhmään että sen tehtävään.

Minä-tehtävä –kysymyksillä mitattiin yksilön henkilökohtaista mieltymystä ryhmän tehtävään ja tavoitteisiin. Ensimmäisellä mittauskerralla keskiarvo oli korkein kaikista kolmesta mittauksesta. Pelaajat saattoivat yliarvioida omat taitonsa, kun kausi ei ollut vielä alkanut eikä rooli joukkueessa selvillä.

Toisella mittauskerralla keskiarvo oli laskenut. Alkusarjan pelit olivat helppoja ja pojat olivat tottuneet voittamaan. Ennen toista mittausta he kuitenkin hävisivät vastustajalle, jota pidettiin etukäteen heikompana. Valmentajan mukaan tappion merkitystä ylikorostettiin pelin jälkeisessä palaverissä. Tällä pyrittiin vaikuttamaan itsekriittisyyteen. Pelaajat olivat pelanneet alle oman tasonsa jo pidempään, kun ei ollut kunnon vastusta. Itsekriittisyyteen onnistuttiin tulosten mukaan vaikuttamaan, koska tehtäväkysymysten keskiarvot laskivat. Loppupelien kannalta pelaajien “herättäminen” osui oikeaan aikaan, juuri ennen kovempien pelien alkua.

Kolmannella mittauskerralla keskiarvo nousi, mutta ei yltänyt kuitenkaan ensimmäisen mittauksen tasolle. Pelaajilla oli tehtävän suorittamisesta ehkä realistisempi kuva toisella ja kolmannella mittauskerralla, koska ne tehtiin pelikauden aikana. Kuitenkin keskiarvon nousu kauden lopulla osoittaa pelaajien tyytyväisyyttä omaan tehtävään. Tähän lienee osaltaan vaikuttanut hyvin mennyt kausi. Myös henkilökohtaisella tavoitteenasetteluohjelmalla, jolla pyrittiin selkiyttämään pelaajan roolia tietyssä tehtävässä, on varmasti ollut vaikutusta tyytyväisyyden lisääntymiseen. Kun urheilijat voivat itse osallistua tavoitteiden asettamiseen, tavoitteenasettelun on havaittu olevan tehokkainta (Rovio 2000, 75).

Ryhmä-tehtävä –kysymyksillä mitattiin, kuinka yksilö kokee ryhmän suorittavan tehtävää. Minä-tehtäväkysymysten tavoin myös ryhmä-tehtäväkysymysten keskiarvo laski toisella mittauskerralla. Tässä näkyy kriittisyys myös toisten tehtävän suorittamista

kohtaan. Lisäksi voi olla niin, että osa pelaajista vaatii sekä itseltään että joukkueovereiltaan enemmän kuin muut. Viimeisessä mittauksessa keskiarvo kuitenkin nousi jopa korkeammaksi, mitä se oli ensimmäisellä mittauksella. Loppukaudesta oltiin siis tyytyväisempiä joukkueen tehtävän suorittamiseen, mitä ennen kauden alkua.

Minä-sosiaalinen –kysymyksillä mitattiin, kuinka yksilö tuntee itsensä hyväksytyksi ryhmässä ja sen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Keskiarvo nousi jokaisella mittauksella. Joukkue siis kiinteytyi kauden aikana entisestään. Koska pelaajat viihtyvät joukkueessa ja tuntevat itsensä tärkeiksi, vallitsee joukkueessa varmasti mukava ja turvallinen ilmapiiri.

Minä-sosiaalisen tavoin myös ryhmä-sosiaalisen keskiarvo nousi jokaisella mittauksella. Ryhmä-sosiaalinen –kysymyksillä saatiin vastauksia yksilön tuntemuksista joukkueen yhtenäisyydestä ja sosiaalisista suhteista. Keskiarvojen nousu molemmilla sosiaalisen koheesion alueilla kertoo onnistuneesta vuorovaikutuksesta niin pelaajien kuin valmentajien välillä. Huomion kiinnittäminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen tehtävän ohella on varmasti myös vaikuttanut positiivisesti ryhmän kiinteytymiseen. Palavereilla, leireillä ja illanvietoilla on avattu uusia näkökulmia toisten huomioonottamiseen ja hyväksymiseen.

Yleensä menestyksen johdosta myös joukkueen sosiaalinen koheesio kasvaa, mutta myös sosiaalinen viihtyvyys voi auttaa joukkuetta menestymään. Tutkittavassa ryhmässä molemmat koheesion osa-alueet olivat korkeat, joten on vaikea päätellä kumpi on vaikuttanut kumpaan. Tulosten mukaan voidaan päätellä tehtävä- ja sosiaalisen koheesion tukeneen toisiaan.

Pelaajien ikä ja kiinnostus ryhmää kohtaan, sekä sitoutuminen sen toimintaan tekevät ryhmästä yhtenäisen. Koska tutkittava ryhmä oli hyvin homogeeninen, ei tuloksia voi yleistää heterogeenisempiin ryhmiin. Esimerkiksi koululuokassa oppilailla ei välttämättä ole tiettyä yhteistä tavoitetta, jolloin koheesio ei nouse yhtä korkeaksi kuin yhteistä tehtävää suorittavalla ryhmällä.

Sosiometria-kyselyn vastaukset olisi pitänyt tarkistaa huolellisemmin heti mittaustilanteessa, koska kaikki pelaajat eivät olleet käyttäneet koko asteikkoa. Puutteelliset vastauspaperit vaikeuttivat tulosten tulkintaa. Arvon yksi antaminen pelikaverille tuntui olevan vaikeaa, mikä kertoo joukkueen hyvästä yhteishengestä. Viitosvalintojen lisääntyminen ensimmäisestä mittauskerrasta toiseen mittauskertaan kertoi sosiaalisten suhteiden laajenemisesta ja monipuolistumisesta.

Näinkin suuressa ryhmässä pelikavereiden arvioiminen numerolla on vaikeaa. On helpompi määritellä ääripäät, kun taas keskelle jää paljon saman arvon saaneita joukkuekavereita. Tästä syystä arvoja kolme ja neljä käytettiin eniten.

Molemmilla mittauskerroilla kaikki pelaajat yhtä lukuun ottamatta saivat ainakin yhden viitosvalinnan eli korkeimman mahdollisen. Ilman viitosvalintaa jäänyt pelaaja sai useita ykkösvalintoja molemmilla kerroilla. Pelaaja ei kuitenkaan tuntenut itseään ulkopuoliseksi, sillä hänen muille antamat pistemäärät olivat korkeat. Hänen saamiensa ykkösvalintojen syynä saattoi olla loukkaantuminen, joka esti häntä harjoittelemasta muiden mukana. Poissaolojen vuoksi pelaaja jäi pois myös sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, jolloin muut pelaajat kokivat hänet ulkopuoliseksi. Pakkovalintatilanteessa muiden pelaajien oli helppo antaa hänelle arvo yksi.

Toisen ykkösvalintoja saaneen pelaajan asema parani mittauskertojen välillä. Ensimmäisen mittauskerran jälkeen hänen asemaansa kiinnitettiin erityistä huomiota. Tulosten mukaan tässä onnistuttiin, koska ykkösvalinnat vähenivät. Sosiometriasta saatujen tulosten perusteella ryhmän johtaja voi tietoisesti käyttäytymisellään ja toiminnallaan vaikuttaa ryhmän sosiaalisiin suhteisiin. Valmentajien käyttäytymisellä on todettu olevan vaikutusta joukkueen koheesioon (Carron & Hausenblas 1998, 255).

Motivaatiokyselyn mukaan joukkueen ilmapiiri oli selvästi tehtävää korostava ja pelaajat voimakkaasti tehtävään suuntautuneita. Joukkueelle ja yksittäisille pelaajille tehty tavoitteenasetteluohjelma on ehkä auttanut pelaajaa löytämään oman roolin ja tehtävän joukkueessa, joka on vähentänyt keskinäistä kilpailua. Joukkueen

tehtäväsuuntautuneisuus on ylläpitänyt rentoa ja turvallista ilmapiiriä, mikä näkyy myös sosiaalisen koheesion kasvuna koko kauden aikana.

Koheesion ja menestymisen välistä yhteyttä on tutkittu paljon. Tutkimustulokset koheesion ja menestymisen yhteydestä ovat kuitenkin ristiriitaisia ja joissakin tutkimuksissa yhteyttä ei ole löydetty lainkaan. (Salminen 1987). Urheilujoukkueiden koheesiolla on todettu olevan yhteyttä menestymiseen, joten sen tutkiminen on tältä kannalta perusteltua. Kuitenkin koheesiotutkimusta kannattaa tehdä muissakin ryhmissä, koska sillä saadaan tietoa ryhmän jäsenten viihtyvyydestä ja tyytyväisyydestä tehtävän suorittamiseen. Koheesioon voidaan vaikuttaa tietoisesti erilaisilla toimintatavoilla. Sosiaaliseen koheesioon vaikutettaessa kannattaa käyttää apuna sosiometriakyselyä, josta saadaan yksityiskohtaisempaa tietoa sosiaalisista suhteista.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista laajentaa tutkimusta myös laadulliselle puolelle. Tällöin voisi tarkemmin perehtyä mahdollisuuksiin, joilla koheesioon voidaan vaikuttaa. Mielenkiintoista olisi myöskin selvittää vaikuttaako tehtäväkoheesio sosiaaliseen koheesioon vai päinvastoin. Koheesion tutkiminen erilaisilla ryhmillä (ikä, koko, ryhmän luonne) antaisi varmasti mielenkiintoisia tuloksia ja vertailumahdollisuuksia ryhmien kesken.

LÄHTEET

- Aho, S. & Laine, K. 1997. Yksilö ryhmässä. Teoksessa S. Aho & K. Laine (toim.) Minä ja muut. Keuruu: Otava, 203-213.
- Brawley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. 1993. The influence of the group and its cohesiveness on perceptions of group goal-related variables. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 245-260.
- Brawley, L. R., Carron, A. V. & Widmeyer, W. N. 1988. Exploring the relationship between cohesion and group resistance to disruption. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 199-213.
- Carron, A. 1982. Cohesiveness in sport groups: interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. 1998. The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. Teoksessa J. L. Duda (toim.) *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*. Morgantown, wv, Fitness Information Technology, 213-224.
- Carron, A. V. & Hausenblas, H. A. 1998. Group dynamics in sport. Toinen pianos. Morgantown, WV, Fitness Information Technology.
- Carron, A. V. & Chelladurai, P. 1981. The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology* 3, 123-139.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. 1985. The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: the Group Environment Questionnaire. *Journal of Psychology* 7, 244-266.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. 1998. Group cohesion and individual adherence to physical activity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 119-126.
- Courneya, K. S. & McAuley, E. 1995. Reliability and discriminant validity of subjective norm, social support, and cohesion in an exercise setting. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 325-337.
- Cratty, B. J. 1989. Psychology in contemporary sport. Kolmas painos. New Jersey: Prentice Hall.
- Himberg, L. & Jauhiainen, R. 1998. Suhteita: minä, me ja muut. Porvoo: WSOY.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kolmas painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Hodge, K. 1995. Team dynamics. Teoksessa T. Morris & J. Summers (toim.) Sport Psychology: theory, applications and issues. ,190-208.
- Hulley, S. B. & Cummings, S. R. 1988. Designing clinical research. Baltimore.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Helsinki, Juva, Porvoo: WSOY.
- Li, F. & Harmer, P. 1996. Confirmatory factor analysis of the group environment questionnaire with an intercollegiate sample. Journal of Sport and Exercise Psychology, 18, 49-63.
- Liukkonen, J. 1998. Enjoyment in youth sports: a goal perspectives approach. Research Reports on Sport and Health 114. Jyväskylän yliopisto.
- Mullen, B. & Copper, C. 1994. The relation between group cohesiveness and performance: an integration. Psychological Bulletin, 115, 210-227.
- Neva, S. & Pesonen, A. 1995. Nuorten lentopalloilijoiden ryhmäkoheesio ja psykologiset ominaisuudet. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Niemistö, R. 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 3. painos. Tampere: Tammer-paino.
- Roberts, G. C., Treasure, D., & Balague, G. 1998. Achievement goals in sport: The development and validation of the Perception of Success Questionnaire. Journal of Sport Sciences, 16, 337-347.
- Rovio, E. 2000. Tavoitteenasetteluohjelman suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi joukkuelajissa- toimintatutkimus tapauksena jääkiekkjoukkue. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Lisensiaatintyö.
- Rovio, E., Lintunen, T., Salmi, O., Kaija, J. & Kujala-Leinonen, T. 2000. The development of cohesion during one season among 15-year-old ice hockey players. Likes-Research Center, Department of physical education, University of Jyväskylä, Finland.
- Salminen, S. 1987. Relationships between cohesion and success in ice hockey teams. Scand J. Sports Sciences, 9, 25-32.
- Salminen, S. & Luhtanen, P. 1998. Cohesion predicts success in junior ice hockey. Perceptual and Motor Skills, 87, 649-650.

- Seifritz, J., Duda, J. L. & Chi, L. 1992. The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 14, 375-391.
- Spink, K. S. 1990. Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Weinberg, R. S. & Gould, D. 1995. *Foundations of Sport and Exercise Psychology*.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. 1990. The effects of group size in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 12, 177-190.

Liite 1

Seuraavien kysymysten tarkoituksena on arvioida sinun tuntemuksiasi omasta osallistumisestasi tähän joukkueeseen. Ympyröi se numero, joka parhaiten vastaa tämänhetkistä käsitystäsi.

1. En nauti osallistumisesta tämän joukkueen yhdessäoloon

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

2. En ole tyytyväinen saamaani peliaikaan

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

3. Minun ei tule ikävä tämän joukkueen pelaajia, kun kausi on ohi

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

4. En ole tyytyväinen joukkueeni tahtoon voittaa

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

5. Jotkut parhaista ystäväistäni kuuluvat tähän joukkueeseen

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

6. Tämä joukkue ei anna minulle riittävästi mahdollisuuksia kehittää taitojani

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

7. Nautin muista juhlista enemmän kuin tämän joukkueen juhlista

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

8. En pidä tämän joukkueen pelityylistä

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä			

17. Joukkueemme jäsenet eivät ole yhdessä harjoitusten ja pelien ulkopuolella

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä						täysin samaa mieltä		

18. Joukkueemme jäsenet eivät keskustele vapaasti jokaisen pelaajan vastuusta otteluissa ja harjoituksissa

1	2	3	4	5	6	7	8	9
täysin eri mieltä						täysin samaa mieltä		

Liite 2

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa joukkueesi sisäisiä suhteita. Sinun tehtävänäsi on merkitä kunkin nimen kohdalle, kuinka mielellään olisit kyseisen joukkueoverin kanssa. On tärkeää, että käytät koko asteikkoa 1-5. Anna pistemäärä viisi sille, jonka kanssa olisit mieluiten tekemisissä ja yksi sille, jonka kanssa vähiten.

Pelaaja 1 _____

Pelaaja 2 _____

Pelaaja 3 _____

Pelaaja 4 _____

Pelaaja 5 _____

Pelaaja 6 _____

Pelaaja 7 _____

Pelaaja 8 _____

Pelaaja 9 _____

Pelaaja 10 _____

Pelaaja 11 _____

Pelaaja 12 _____

Pelaaja 13 _____

Pelaaja 14 _____

Pelaaja 15 _____

Pelaaja 16 _____

Pelaaja 17 _____

Pelaaja 18 _____

Pelaaja 19 _____

Pelaaja 20 _____

Pelaaja 21 _____

Pelaaja 22 _____

Pelaaja 23 _____

Pelaaja 24 _____

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Liite 3

Seuraavassa sinua pyydetään arvioimaan itseäsi ja omaa joukkuettasi. Ympyröi numero, joka parhaiten vastaa käsitystäsi: 1= Täysin eri mieltä...5= Täysin samaa mieltä

- | | |
|--|-----------|
| 1. Pelaajia kannustetaan, kun he ovat yrittäneet kovasti | 1 2 3 4 5 |
| 2. Palaajat saavat peliaikaa vain lahjakkuuden perusteella | 1 2 3 4 5 |
| 3. Pelaajia rohkaistaan tekemään työtä heikkouksiensa eteen | 1 2 3 4 5 |
| 4. Valmentaja jakaa eniten huomiota joukkueen ”tähdille. | 1 2 3 4 5 |
| 5. Valmentaja suosii joitakin pelaajia toisten kustannuksella | 1 2 3 4 5 |
| 6. Jokainen joukkueessamme haluaa tehdä eniten maaleja | 1 2 3 4 5 |
| 7. On tärkeää osoittaa valmentajalle, että on parempi kuin muut | 1 2 3 4 5 |
| 8. Valmentaja huomioi vain parhaita pelaajia | 1 2 3 4 5 |
| 9. Pelaajat tekevät usein ylimääräistä harjoittelua, koska haluavat kehittää taitojaan | 1 2 3 4 5 |
| 10. Joukkueemme pelaajille on tärkeää onnistua muita pelikavereita paremmin | 1 2 3 4 5 |
| 11. Kova yrittäminen palkitaan | 1 2 3 4 5 |
| 12. Valmentaja huolehtii, että pelaajat kehittyvät taidoissa,
joissa nämä eivät ole kovin hyviä | 1 2 3 4 5 |
| 13. Valmentaja on tyytyväinen niin kauan kun yritämme kovasti | 1 2 3 4 5 |
| 14. Pääasia on, että kehitymme jokaisella harjoituskerralla | 1 2 3 4 5 |
| 15. Ainoa asia, joka on tärkeää joukkueemme pelaajille, on voittaminen | 1 2 3 4 5 |
| 16. Pelaajia rangaistaan epäonnistuneista suorituksista | 1 2 3 4 5 |
| 17. On tärkeää jatkaa yrittämistä, vaikka olisi tehnyt virheitä | 1 2 3 4 5 |
| 18. Pelitoverit kilpailevat toisiaan vastaan | 1 2 3 4 5 |
| 19. Vaikka häviäisimme, valmentaja on tyytyväinen,
jos pelaamme taitojemme mukaisesti | 1 2 3 4 5 |
| 20. Valmentajallemme on tärkeintä, että kehitymme jatkuvasti pelitaidoissa | 1 2 3 4 5 |
| 21. Pelaajat harjoittelevat kovasti, koska he haluavat oppia uusia asioita jääkiekosta | 1 2 3 4 5 |
| 22. Jokainen tuntee, että hänellä on tärkeä rooli joukkueemme jäsenenä | 1 2 3 4 5 |
| 23. Valmentaja haluaa meidän yrittävän uusia taitoja | 1 2 3 4 5 |
| 24. Joukkueessamme nähdään virheet osana oppimista | 1 2 3 4 5 |
| 25. Joukkueemme pelaajille on tärkeää pelata paremmin kuin omat pelitoverit | 1 2 3 4 5 |

KUN PELAAN, TUNNEN ITSENI ONNISTUNEIMMAKSI SILLOIN, KUN:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Voitan toiset | 1 2 3 4 5 |
| 2. Olen paras | 1 2 3 4 5 |
| 3. Yritän kovasti | 1 2 3 4 5 |
| 4. Huomaan todella kehittyväni | 1 2 3 4 5 |
| 5. Pärjään paremmin kuin toiset | 1 2 3 4 5 |
| 6. Näytän toisille olevani paras | 1 2 3 4 5 |
| 7. Voitan vaikeudet | 1 2 3 4 5 |
| 8. Onnistun sellaisessa, mitä en ole aikaisemmin osannut | 1 2 3 4 5 |
| 9. Pärjään sellaisessa, jota toiset eivät osaa | 1 2 3 4 5 |
| 10. Teen kaikkeni parhaan kykyni mukaan | 1 2 3 4 5 |
| 11. Saavutan itselleni asettaman tavoitteen | 1 2 3 4 5 |
| 12. Olen selvästi toisia parempi | 1 2 3 4 5 |