

Ellen Eskelin & Teresa Lindgren

# **VUOROVAIKUTUKSEN YHTEYS SUORITUKSEEN NAISTEN JOUKKUEURHEILUSSA**

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Huhtikuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Ellen Eskelin & Teresa Lindgren: Vuorovaikutuksen yhteys suoritukseen naisten joukkueurheilussa

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Viestinnän monitieteinen tutkinto-ohjelma, viestinnän opintosuunta

Toukokuu 2023

---

Joukkueen sisäisen vuorovaikutuksen merkitys on olennainen joukkueen menestymisen ja pelaajien hyvinvoinnin kannalta. Aikaisempaa tutkimusta joukkueurheilusta on tehty valmentajan ja valmennettavien välillä, fanien ja urheilujoukkueiden välillä sekä urheilijoiden ja vanhempien välillä. Kuitenkaan pelaajien välistä vuorovaikutusta ja sen yhteyttä suoritukseen ei ole aikaisemmin tutkittu. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia joukkueen sisäisen vuorovaikutuksen yhteyttä pelaajien suorituskykyyn. Tutkimus rajoittuu tutkimaan naisurheilua salibandyn ja käsipallon näkökulmasta. Tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa joukkueen vuorovaikutuksesta ja lisätä ymmärrystä viestinnän yhteydestä suorituskykyyn, jotta joukkueet voisivat saavuttaa täyden potentiaalinsa.

Tutkimuksessa hyödynsimme teoreettista viitekehystä, joka muodostuu kahdesta teoriasta. Strukturaatioteorian avulla tarkastelimme joukkueen rakennetta ja roolien muodostumista. Viestinnän mukauttamisen teoria toi näkökulmia sosiaalisen lähentymisen ja etäisyyden hallintaan joukkueen sisällä. Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla ja haastateltavina oli yhteensä kuusi urheilijaa. Näistä kolme oli käsipallon pelaajia ja kolme salibandyn pelaajia. Haastatteluiden aineisto analysoitiin temaattisen analyysin avulla.

Tuloksissa nousi esille joukkueen universaali rakenne, pelaajien identifikaatio ja yhdistelmäsuhteet. Universaali rakenne on ohjaamassa identifikaation avulla roolien muodostumista ja joukkueen hierarkiaa. Tulosten mukaan tällä on yhteys suoritukseen sitä kehittäväällä, mutta myös haittaavalla tavalla. On siis tärkeää ilmaista sanoin, miten joukkue rakentuu viestinnän ja normien kautta. Näin voidaan vaikuttaa joukkueeseen ja vähentää suorituskykyä heikentävää epävarmuutta. Identifikaatio ilmenee alaryhmien muodostumisena joukkueen sisällä. Alaryhmien välinen sosiaalinen etäisyys voi heikentää koko joukkueen suorituskykyä, vaikka samalla alaryhmien sisällä pyritään vähentää sosiaalista etäisyyttä. Yksittäisen pelaajan osalta tämä voi kasvattaa turvallisuuden tunnetta ja vähentää epävarmuuden sekä ulkopuolisuuden kokemusta.

Joukkueviestinnässä yhdistyvät ryhmä- ja interpersonaalinen viestintä, kilpailuympäristö ja joukkueen yhteiset tavoitteet. Joukkueurheilun lisäksi tuloksia on mahdollista hyödyntää muissa ryhmäviestinnän tilanteissa, joissa työskennellään tavoitteellisesti.

Avainsanat: joukkueviestintä, suorituskyky, strukturaatioteoria, viestinnän mukauttamisen teoria, identifikaatio, hierarkia

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check --ohjelmalla.

# ABSTRAKT

Ellen Eskelin & Teresa Lindgren: Sambandet mellan kommunikation och prestation inom damlagsport

Kandidatsavhandling

Tammerfors universitet

Multidisciplinärt utbildningsprogram i kommunikation, kommunikationsstudier

Maj 2023

---

Effektiv kommunikation är avgörande för att främja samarbete och framgång inom lagidrott. Förhållandet mellan tränare och spelare har forskats i både individuella- och lagidrottssammanhang, men kommunikation inom laget har i forskningsväg försumrats. Syftet med denna avhandling är att forska sambandet mellan kommunikation och prestation inom lagidrott. Jag, Ellen Eskelin, valde tillsammans med min forskningspartner, Teresa Lindgren, att begränsa studien till damidrott samt två sporter: handboll och innebandy. Vi vill med vår forskning generera ny kunskap om lagkommunikation samt öka förståelsen för sambandet mellan kommunikation och prestation för att hjälpa lag att nå sin fulla potential.

Vårt mål var att identifiera sambandet mellan idrottarnas kommunikation och deras upplevelse av prestation. Vi närmade oss ämnet utifrån en teoretisk ram bestående av två teorier. Med hjälp av strukturationsteorin granskade vi hur lagets struktur och roller formas. Teorin om kommunikationsanpassning gav oss en ram för att undersöka hur den sociala distansen inom laget hanteras. Data för den här studien samlades in genom semistrukturerade tematiska intervjuer. Vi intervjuade totalt sex idrottare, tre handbollsspelare och tre salibandybollspelare. Den data som samlades in från intervjuerna analyserades med hjälp av tematisk analys.

Våra resultat visar att tre teman dominerar idrottarnas kommunikation inom laget. Resultaten avslöjar en universell struktur som styr bildandet av roller och laghierarkin i laget. Att identifiera denna struktur är en faktor som kan anses påverka prestationen. Genom att uttrycka i ord hur laget byggs upp genom kommunikation och normer, kan man påverka anordningen och minska osäkerhet som försvagar prestationen. Inom laget framträder också identifikation som manifesterar sig genom bildning av undergrupper. Även förekomsten av sammansatta relationer påverkar bildandet av undergrupper inom laget. Samtidigt som undergrupperna tenderar att minska det sociala avståndet inom undergruppen, ökar avstånden mellan undergrupperna, vilket kan försvaga lagets prestation. Idrottarna berättar att förhandling av målsättningar och behandling av osäkerhet genomsyrar kommunikationen inom laget och påverkar prestationen.

Lagkommunikation är en unik form av kommunikation som kombinerar grupp- och interpersonell kommunikation i en konkurrensmiljö med gemensamma lagmål. Förutom lagsporter kan resultaten av vår studie användas i andra gruppkommunikationsmiljöer som präglas av målinriktat arbete.

Nyckelord: Lagkommunikation, Prestation, Strukturationsteori, Teorin om kommunikationsanpassning, Hierarki. Den här publikationens originalitet har kontrollerats av Turnitin Originality Check.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	REAALIMAAILMAN VIITEKEHYS .....	2
	2.1 Vuorovaikutus ja ryhmäviestintä .....	2
	2.2 Yhdistelmäsuhte .....	3
	2.3 Valtahierarkiat ja roolit joukkueessa .....	4
	2.4 Identifikaatio .....	5
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	7
	3.1 Viestinnän mukauttamisen teoria.....	7
	3.2 Strukturaatioteoria .....	8
4	MENETELMÄT .....	10
	4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset .....	10
	4.2 Aineistonkeruu ja osallistujat.....	12
	4.3 Aineiston analyysi.....	13
5	TULOKSET .....	14
	5.1 Yhdistelmäsuhteiden ja roolien merkitys joukkueessa.....	15
	5.1.1 Yhdistelmäsuhteet joukkueessa .....	15
	5.1.2 Asiatason viestintä joukkueessa .....	17
	5.1.3 Suhdetason viestintä joukkueessa.....	18
	5.2 Joukkueen sisäistä viestintää ohjaavia tekijöitä .....	20
	5.3 Universaali rakenne: roolien muodostuminen ja hierarkia .....	23
6	POHDINTA .....	26
	6.1 Vuorovaikutusta määrittelevät tekijät.....	27
	6.1.1 Identifikaatio vuorovaikutusta määrittelevänä tekijänä.....	27
	6.1.2 Yhdistelmäsuhteet osana joukkueen viestintää .....	29
	6.2 Valtahierarkian vaikutus joukkueen viestintään .....	31
	6.2.1 Statuksen vaikutus rooleihin .....	31
	6.2.2 Valmentajalla on keskeinen rooli valtahierarkiassa.....	32
	6.3 Neuvottelu rooleista ja odotuksista joukkueessa .....	34
	6.3.1 Universaali rakenne joukkueissa .....	34
	6.3.2 Tavoitteista neuvottelu joukkueessa .....	36
	6.4 Työnarviointi ja jatkotutkimusehdotukset.....	38
7	KIRJALLISUUS.....	41

# 1 JOHDANTO

Valmentajan ja valmennettavan välisestä suhteesta on olemassa runsaasti aiempaa tutkimustietoa, ja aihe on ollut tutkimuksen näkökulmasta kiinnostava jo pidemmän aikaa. Sen sijaan joukkueen jäsenten välistä vuorovaikutusta on tutkittu huomattavan vähän, vaikka voidaan olettaa sillä olevan olennainen merkitys joukkueen menestykselle (Ishak, Andrew W. 2017). Joukkueen jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden parempi ymmärtäminen luo edellytykset sille, että niitä voidaan aiempaa tehokkaammin hyödyntää osana joukkueen valmennusta ja lisätä tämän näkökulman huomioimista myös joukkueen jäsenten keskuudessa.

Urheilu tarjoaa suhteellisen helposti rajattavan mikroympäristön, jossa kuitenkin toistuvat samat ilmiöt kuin yhteiskunnassa yleisemminkin. Urheilu prosessin selkeys sekä ulkoisten muuttujien ja olosuhteiden ajasta riippumaton pysyvyys luovat hyvän asetelman tutkia ihmisten välistä vuorovaikutusta ja arvoja ja tämän lisäksi muuttujat ovat usein selkeästi mitattavissa ja helposti kerättävissä (Goff, & Tollison, R. D. 1990). On havaittu, että ihmiset toteuttavat ja peilaavat urheilun ja joukkueen kautta niiden ulkopuolella kokemiaan totuuksia. Tämän vuoksi joukkueurheilu voidaan nähdä erinomaisena maaperänä toteuttaa erilaisia viestintään liittyviä tutkimuksia (Wolfe et al., 2005). Viestintä urheilujoukkueissa on monimutkaisempaa mutta myös avoimempaa kuin monissa muissa vuorovaikutus konteksteissa ja suhteissa. Tämä asettaa omat lisävaatimuksensa onnistuneelle vuorovaikutukselle joukkueen sisällä. Tutkimuksemme kohdistuukin joukkueen yhteisiin tapahtumiin ja tuottaa kiinnostavaa tietoa ensisijaisesti näihin tapahtumiin osallistuville. Löydösten myötä pelaajat oppivat ottamaan huomioon tekijöitä, jotka vaikuttavat joukkueen jäsenten välisen vuorovaikutuksen rakentumiseen ja laatuun. Tutkimus tuottaa myös valmentajille lisää työkaluja, joiden avulla he voivat vahvistaa pelaajien välistä vuorovaikutusta peleissä ja harjoituksissa. Pelaajien välisen vuorovaikutuksen ymmärtäminen tärkeänä osana joukkueen osaamista vahvistaa myös oman lajin hahmottamista kokonaisvaltaisemmin. Tästä syystä ilmiö on kiinnostava myös yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Esittelemme seuraavaksi työmme reaali maailman ja teoreettisen viitekehysten. Tämän jälkeen kerromme työn metodologiasta, esittelemme tulokset sekä pohdimme tutkimustuloksia viitekehyssemme valossa. Lopuksi arvioimme työn ja keskustelemme jatkotutkimusehdotuksista.

## 2 REAALIMAAILMAN VIITEKEHYS

### 2.1 Vuorovaikutus ja ryhmäviestintä

Interpersonaalisen viestinnän ja ryhmäviestinnän käsitteet liittyvät olennaisesti vuorovaikutuksen termiin. Vuorovaikutusta on määritelty usein eri tavoin, eikä sen määritelmä ole yksinkertainen. Isotalus & Rajalahti (2017) kuvailevat vuorovaikutusta viestintätieteiden kautta. Heidän mukaansa vuorovaikutus tulee esille ihmisten välisessä viestinnässä. Vuorovaikutus sisältää jonkin sanoman ja se voi olla sanallista tai sanatonta viestintää. Olennaista vuorovaikutuksessa on viestien vaihtaminen, niiden tulkitseminen ja niihin reagoiminen. Viesteiksi he määrittelevät esimerkiksi puheen, hiljaisuuden, ilmeet, eleet ja niin edelleen. Viestien vastaanottamisessa puheen kuuntelemisen lisäksi myös havaitaan sanattomia viestejä. Vuorovaikutuksessa voidaan ajatella kaikkien olevan samanaikaisesti viestin lähettäjiä ja vastaanottajia. ”– – esimerkiksi samalla, kun kerromme tarinaa, tulkitsemme toisten ilmeitä päätellen, kuuntelevatko he meitä, miten he reagoivat tarinan käännteisiin ja näyttävätkö he ymmärtävän sanotun. Toisaalta kuuntelija samalla pyrkiessään ymmärtämään tai eläytymään puhujan tarinaan saattaa haluta viestiä kertojalle sitä, että on kiinnostunut hänen sanomisistaan. Kyseessä on siis dynaaminen, paikallaan pysymätön prosessi, joka muuttuu jatkuvasti.” (Isotalus & Rajalahti, s. 15, 2017)

Isotaluksen & Rajalahden (2017) mukaan interpersonaalinen viestintä on kahden ihmisen välistä viestintää, jossa on myös suhdeulottuvuus. Sillä tarkoitetaan sitä, että molemmat ovat tietoisia vuorovaikutuksesta tai tunnistavat toisensa jotenkin. ”Vuorovaikutus on relationaalinen prosessi, eli vuorovaikutuksessa on informaation välittämisen lisäksi kyse suhteen rakentamisesta. Siksi vuorovaikutuksessa on myös kyse siitä, miten henkilöt asemoivat itsensä suhteessa toisiinsa ja miten he viestivät tätä toisilleen.” (Isotalus & Rajalahti, 2017) Tämä on merkityksellistä, sillä voidaan olettaa, että vuorovaikutuksella on jonkinlainen yhteys urheilujoukkueen menestymiseen. Voidaan esimerkiksi pohtia, millä

tavalla yksilöt asettautuvat suhteessa toisiinsa joukkueen sisällä ja miten muodostuneet suhteet vaikuttavat joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen.

Interpersonaalisen viestinnän lisäksi joukkueissa esiintyy ryhmäviestintää. Myös ryhmäviestinnästä on useita määritelmiä, sekä rajauksia. Poole & Hollingshead (2012) määrittelevät tekstissään ryhmän enemmän kuin kolmen hengen joukoksi, joiden jäsenet jakavat yhteisen tavoitteen tai tarkoituksen. Tämän lisäksi jäsenillä on oltava jonkinasteinen keskinäinen riippuvuus, oltava vuorovaikutuksessa keskenään ja yleisesti kokevat olevansa ryhmä. Ryhmillä on sisäinen rakenne ja ne ovat osa jotakin suurempaa sosiaalista järjestelmää. Jäsenillä on useita erilaisia suhteita keskenään ja eritasoista vaikuttamista ryhmään, sekä toisinpäin.

Urheilun osalta vuorovaikutussuhteita on tutkittu runsaasti valmentajan ja valmennettavan välillä. (ks. Davis ym., 2019; Avci ym., 2018; Miller ym., 2007) Tutkimuksia löytyy myös valmentajan ja vanhemman tai vanhemman ja urheilijan välisistä vuorovaikutussuhteista. (ks. Kassing ym., 2007; Turman. P, 2007; Horne ym., 2022) Hieman vähemmälle on jäänyt joukkueen sisäisen viestinnän tarkastelu nimenomaan ryhmäviestinnän näkökulmasta. Tarkastelemme urheilijoiden välisiä suhteita intrapersonaalisesta sekä ryhmäviestinnän näkökulmasta. Näin saamme laajemman perspektiivin sille, millaisia suhteet joukkueen sisällä ovat ja millainen yhteys niillä on joukkueen menestymiseen. Toinen syy tälle valinnalle on se, että joukkueissa esiintyy yhdistelmäsuhteita, joissa työskennellään yhteisen tavoitteen eteen, mutta joissa myös muodostuu esimerkiksi ystävyysuhteita urheilijoiden välille.

## **2.2 Yhdistelmäsuhde**

Yhdistelmäsuhteeksi kutsutaan suhteita, joissa professionaaliset ja henkilökohtaiset roolit sekä niihin liitetyt odotukset sekoittuvat (Bridge, K., & Baxter, L.A. 1992). Tämänkaltaisia suhteita muodostuu tyypillisesti työelämässä, mutta myös muissa ryhmäviestinnän konteksteissa kuten urheilujoukkueessa. Ilmiötä on tutkittu aikaisemmin valmentajan ja valmennettavan näkökulmasta. Meitä kiinnostaa yhdistelmäsuhteiden vaikutus joukkueen sisäiseen viestintään ja tämän yhteys joukkueen suoritukseen. Joukkueurheilussa joukkueen jäsenet tekevät töitä sekä yhteisten että yksilöllisten tavoitteiden eteen, ja muodostavat samalla ystävyysuhteita. Tämä voidaan nähdä voimavarana, mutta toisaalta se voi myös

luoda viestinnällisiä haasteita ja jännitteitä jäsenten välille, mikäli erilaiset roolit tai odotukset jäävät tunnistamatta. Yhdistelmäsuhteet saattavat aiheuttaa haasteita esimerkiksi tilanteissa, joissa joukkueenjäsenten on ilmaistava emotionaalisuutta tavoitteellisessa kontekstissa. Yhdistelmäsuhteet voivat toisaalta olla myös hyödyksi joukkueelle. Aihetta on tutkittu aiemmin työelämän kontekstissa ja tällöin on todettu, että mitä läheisempi suhde kahdella kollegalla on, sitä vähemmän he kokevat ristiriitaisuutta eri roolien ja odotusten välillä (Bridge, & Baxter, L. A. 1992). Urheilun kontekstissa yhdistelmäsuhteet on nähty pääasiassa myönteisenä asiana. Odotukset joukkueen menestykselle ovat sitä suuremmat, mitä parempana joukkueenjäsenet kokevat keskinäisten suhteiden olevan kilpailun ulkopuolella (Hämäläinen 2008). Joukkueen sisäisen luottamuksen kannalta on olennaista, että jäsenet kokevat tulevansa ymmärretyksi myös muilla elämän osa-alueilla. Meitä kiinnostaa lisätä tietoa siitä, kuinka yhdistelmäsuhteet vaikuttavat joukkueen viestintään ja millainen käsitys pelaajilla on niiden vaikutuksesta joukkueen toimintaan.

Yhdistelmäsuhteiden luomia haasteita urheilujoukkueen menestykselle ei voi sulkea pois. Joukkueen sisällä muodostuu ihmissuhdeverkko, joka määrää ja ohjaa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja kokemusta sen laadusta (Parks, M. R. 1995). Tämä voi lisätä jännitteitä joukkueen sisällä ja ilmetä esimerkiksi suosimisena tai kokemuksena ulkopuolisuudesta. Samalla lajin ulkopuolella muodostuneet ystävyysuhteet voivat toimia esteinä uusien suhteiden muodostumiselle ja näin lisätä jännitettä joukkueenjäsenten välillä. Yhdistelmäsuhteet tarjoavat mielenkiintoisen viitekehyksen urheilujoukkueiden vuorovaikutuksen tutkimiselle niiden moniulotteisuuden, sekä inhimillisyytensä vuoksi.

### **2.3 Valtahierarkiat ja roolit joukkueessa**

Joukkueen sisällä, kuten muissakin ryhmissä ja organisaatioissa, esiintyy kamppailua suosiosta ja statuksesta. Kun osa joukkueesta jää päätöksenteossa ulkopuoliseen tai alisteiseen asemaan, syntyy joukkueen sisällä hierarkia, jota jäsenet sekä tiedostaen että tiedostamatta ylläpitävät. Hierarkian hengissä pysymisen kannalta on keskeistä, että tätä jakoa pidetään yllä (Huukki 2010). Tutkimuksemme kannalta urheilujoukkueessa muodostuva hierarkia on mielenkiintoinen, sillä sen vaikutuksen joukkueen päätöksentekoon ja toimintakykyyn voidaan olettaa olevan olennainen. Aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että naisilla



hierarkia ei joukkueen jäsenien keskuudessa ole yhtä vahva kuin miehillä. Naiset hakeutuvat herkemmin valmentajan kuin muiden joukkueen jäsenten puheille päätöksentekoon liittyvissä asioissa (Cunningham & Eys, 2007). Riippumatta sukupuolesta roolien muodostuessa joukkueessa on kuitenkin luonnollista, että niihin liitetään statusta ja valtaa. Vaikka on todettu, että naisten keskuudessa valtahierarkiat eivät muodostu yhtä konkreettisesti, on oletettavaa, että naiset kuitenkin kokevat olevansa osa sosiaalista hierarkia kuuluessaan joukkueeseen. Haluamme tutkia kuinka pelaajat itse kokevat valtahierarkian ja tunnistavatko he kuinka hierarkia vaikuttaa joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen.

Rooleilla tarkoitamme tutkimuksessamme viestintäkäyttäytymistä, jota odotetaan joukkueen jäseniltä sekä odotuksia, joita liitetään tiettyyn asemaan. Roolit voivat olla eksplisiittisiä ja yhdessä ja avoimesti sovittuja kuten kapteeni tai maalivahti, mutta myös implisiittisiä kuten hengennostattaja tai altavastaaja. Tutkimuksessamme keskitymme ennen kaikkea viestinnällisiin rooleihin. Viestinnällisillä rooleilla viittaamme rooliin, joka vaikuttaa viestintään ja sen tulkintaan, kuten esimerkiksi keskustelun aloittaja, vitsailija ja ongelmanratkaisija (Galanes & Adams, 2019). Roolien merkitystä urheilujoukkueen menestyksen kannalta on tutkittu aiemmin ja niiden selkeyden on osoitettu olevan edellytys menestykselle (Ishak, 2017; Rovio ym., 2012). Epäselvät roolit lisäävät epävarmuutta odotuksista ja asemasta joukkueessa, mikä usein johtaa heikentyneeseen suoritukseen pelitilanteissa (Rovio ym, 2012). Roolien muodostuminen ja niiden ylläpitäminen tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman tutkimuksellemme. Tarkastelemalla näitä ilmiöitä voimme arvioida, kuinka kokemus omasta roolista sekä asemasta joukkueen sosiaalisessa hierarkiassa vaikuttavat kokemukseen osallisuudesta ja omaan suoritukseen pelissä.

## **2.4 Identifikaatio**

Identifikaatio on tärkeä käsite ryhmäviestinnän kontekstissa. Identifikaatiolla viitataan kokemukseen yhteen kuulumisesta ja konsubstantiaalisuudesta, Tyypillisesti kokemus konsubstantiaalisuudesta syntyy yhteisestä olemuksesta, joka johtuu yhteisestä kiinnostuksen kohteesta, alkuperästä tai päämäärästä (Ellemers ym. 2002). Identifikaation avulla voidaan joko vahvistaa ryhmä olosuhteissa koheesiota tai vaihtoehtoisesti luoda vastakkainasettelua eri identiteettien välille. Tämä prosessi on olennaisessa asemassa, kun pyritään luomaan

ryhmän jäsenten välille kokemus yhteenkuuluvuudesta, mikä puolestaan edistää tehokasta viestintää ja yhteistyötä.

Kokemus konsubstantiaalisuudesta on tärkeää ryhmäviestinnässä, koska se auttaa luomaan yhteisen pohjan ja yhteisen ymmärryksen ryhmän jäsenten välille. Tämä jaettu ymmärrys voi johtaa tehokkaampaan viestintään, koska ryhmän jäsenet pystyvät paremmin ymmärtämään ja ennakoimaan toistensa ajatuksia, tunteita ja käyttäytymistä. Lisäksi samaistuminen edistää jaetun vastuun tunnetta ryhmän jäsenten keskuudessa, mikä voi lisätä motivaatiota ja tuottavuutta. (Roccas ym., 2008; Cairns ym., 2006).

Van Kippenbergin ja Sleebosin (2006) toteuttama tutkimus on osoittanut, että identifikaatio on merkittävä tekijä tehokkaassa ryhmäviestinnässä. Samaisessa tutkimuksessa todettiin, että ryhmäidentifikaatio oli positiivisessa yhteydessä viestintätyytyväisyyteen, ryhmän suoriutuskykyyn ja jäsenten sitoutumiseen ryhmään. Identifikaatio työryhmässä on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen (Rusbult ym. 1998), toivomme tutkimuksessamme hahmottamaan onko identifikaatiolla samankaltainen vaikutus myös urheilujoukkueissa. On kuitenkin huomioitava, että identifikaatiolla voi olla myös kielteisiä seurauksia ryhmäviestinnässä (Escartín ym., 2013). Ryhmän sisäiset ennakkoluulot voivat johtaa ennakkoluuloihin ja syrjintään sellaisia henkilöitä kohtaan, jotka koetaan erilaisiksi tai ryhmään kuulumattomiksi. Siksi on tärkeää edistää osallistavia ja monimuotoisia ryhmiä, jotka tunnustavat ja kunnioittavat erilaisuutta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että samaistuminen on ryhmäviestinnässä kriittinen käsite, joka voi johtaa lisääntyneeseen viestintätyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja motivaatioon. Joukkueen koostuessa isosta ryhmästä, on myös todennäköistä, että joukkueen sisällä jäsenet ryhmäytyvät alaryhmiin identifikaatiota hyödyntäen. Tästä syystä on mielenkiintoista tutkia joukkueen sisäistä viestintää ja sen yhteyttä suoriutumiseen tarkastelemalla joukkueessa ilmenevää identifikaatiota.

## 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 3.1 Viestinnän mukauttamisen teoria

Sovellamme työssämme Howard Gilesin vuonna 1971 kehittämää viestinnän mukauttamisen teoriaa, jonka avulla voimme havainnollistaa ryhmän sisäistä vuorovaikutusta. Gilesin (2016) mukaan vuorovaikutustilanteeseen osallistuvat osapuolet pyrkivät vuorovaikutuksellisin keinoin joko lisäämään tai vähentämään sosiaalista etäisyyttä välillään. Teoria sopii työmme kontekstiin hyvin, sillä sen avulla voimme tarkastella, kuinka joukkueen jäsenet viestivät yksilö- ja joukkueetasolla ja näin muodostaa käsityksen siitä, mikä vuorovaikutussuhteiden yhteys on joukkueen jäsenten suoriutumiseen.

Viestinnän mukauttamisen teoria pyrkii selittämään ja ennustamaan kuinka ihmiset hallitsevat sosiaalista etäisyyttä vuorovaikutustilanteissa (Soliz & Giles, 2014). Ihmiset muuttavat omaa viestintäkäyttäytymistään riippuen vuorovaikutustilanteen tavoitteista, motiiveista ja kontekstista. Mukautuminen on sekä tahatonta että tahallista. Teorian (Giles, 2016) mukaan ihmiset soveltavat pääasiassa kahta eri mukauttamisen strategiaa, lähentymiseen pyrkivää (engl. *convergence*) tai eroavuutta korostavaan (engl. *divergence*) lähestymistapaa (Giles, 2016). Sosiaalisen etäisyyden vähentämiseen pyrkivässä vuorovaikutuksessa osapuoli tai osapuolet muokkaavat omaa viestintäänsä samankaltaiseksi. Lähentymisen tavoittelu voi olla yksi- tai molemmin puoleista ja tapahtua sosiaalisessa hierarkiassa nousevasti tai laskevasti. Tyypillisiä lähentymiseen pyrkiviä viestinnällisiä keinoja ovat puhetyylin, äänensävyn tai elekielen mukauttaminen. Käyttäytymisellä tavoitellaan yleensä kunnioitusta tai hyväksyntää. Lähentymiseen pyrkivä strategia tulee valituksi usein esimerkiksi uudella työpaikalla, yhteistyötä vaativissa projekteissa, mutta myös vanhemman ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa (Giles, 2016). Pyrittäessä lisäämään läheisyyttä on otettava huomioon se, että liiallinen mukautuminen voidaan kokea pilkkaamisena tai epäsopivana ja sillä voi olla haitallisia seurauksia vuorovaikutussuhteen kehitykselle. Sopivissa määrin mukautumista voidaan kuitenkin pitää onnistuneen vuorovaikutuksen edellytyksenä.

Ihmisen identiteetin muodostumisen kannalta sosiaaliset sidosryhmät ovat keskeisessä asemassa. Vaikka kokemus sosiaalisesta identiteetistä vaihtelee riippuen vuorovaikutuksen kontekstista, sen merkitys mukautumisen kannalta voidaan nähdä merkittävänä (Giles, 2016).

Tilanteissa, joissa vuorovaikutustilanteiden osapuoli tai osapuolet kokevat edustavansa sosiaalista sidosryhmäänsä, on halukkuus mukauttaa omaa viestintää usein matalampi, kuin jos osapuoli edustaa vain itseään. Tällaisissa tilanteissa osapuolet saattavat viestiä korostetun mukautumattomasti. Käytännössä tämä voi ilmetä esimerkiksi korostamalla omaa murretta tai puhetyyliä. Pyrkimys korostaa eroavuutta ja sosiaalista etäisyyttä tulee esille esimerkiksi vuorovaikutuksessa poliittisten puolueiden edustajien välillä tai tuomarin ja pelaajan välillä pelikentällä. On otettava huomioon, että etäisyyttä lisäävissä vuorovaikutustilanteissa voi samaan aikaan tapahtua etäisyyttä vähentävää viestintää. Bilous ja Krauss (1988) nostavat esiin tutkimuksessaan sen että, naiset voivat samaan aikaan mukautua miesten viestintään lyhentämällä ilmaisuaan, välttämällä keskeyttämistä ja pitämällä taukoja, mutta toisaalta eriytyä nonverbaalisella viestinnällään ja äänenkäytöllä.

Sosiaalinen hierarkia on keskeisessä asemassa, kun viestinnän mukauttamista tutkitaan. Tämän vuoksi teoria sopii tutkimusaiheemme tarkasteluun, sillä meitä kiinnostaa se, kuinka joukkueen sisäiset valtahierarkiat ja roolit vaikuttavat joukkueenjäsenten viestintään. Voidaan ajatella, että joukkueen sisällä tapahtuu samanaikaisesti sosiaalista etäisyyttä vähentävää ja lisäävää vuorovaikutusta ja voidaan olettaa, että tämä jatkuvan tasapainoilun prosessi määrittää osaltaan joukkueen edellytyksiä menestystä.

### **3.2 Strukturaatioteoria**

Sovellamme työssämme Anthony Giddensin (1983) kehittämää strukturaatioteoriaa, jonka avulla voimme havainnollistaa joukkueen sisäisten rakenteiden ja toimintamallien yhteyttä vuorovaikutukseen. Teorian ytimessä on käsitys siitä, että vuorovaikutuksella ja rakenteilla on symbioottinen suhde. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ryhmän rakenteet syntyvät vuorovaikutuksen tuloksena ja rakenteet puolestaan ohjaavat vuorovaikutusta ja toimintaa (Vanhatalo, 2014, s. 29–32). Teoriassa on kolme keskeistä käsitettä: rakenne (*engl. structure*), järjestelmä (*engl. system*) ja strukturaatio (*engl. structuration*). Rakenteella viitataan sääntöihin ja resursseihin, joita ryhmä käyttää ylläpitääkseen järjestelmää. Kuten esimerkiksi relationaaliset ja yhteiskunnalliset odotukset, normit ja roolit (Littlejohn, 2011, s. 275–279). Rakenteet eivät ole pysyviä, mutta sosiaalinen paine voi aiheuttaa sen, ettei niitä kyseenalaisteta tai niistä pyritä neuvottelemaan (Vanhatalo, 2014, s. 29–32). Järjestelmä

koostuu rakenteiden näkyvistä osista, joista voi tehdä havaintoja esimerkiksi itse ryhmä. Strukturaatio puolestaan viittaa prosesseihin, joissa järjestelmässä tuotetaan ja ylläpidetään vuorovaikutuksen avulla (Poole, Seibold, McPhee, 1996). Esimerkkinä strukturaatiosta Giddens käyttää etnisyyden muodostumista. Ihmiset luovat etnisiä eroavaisuuksia vuorovaikutuksessa eri etnisten ryhmien sisällä ja välillä, mikä muodostaa näiden rakenteen. Rakenteen muotouduttua se vakiintuu ja sitä on tämän jälkeen hankala olla toteuttamatta (Littlejohn, 2011, s. 275–279). Toinen strukturaation prosessia kuvaava ilmiö on konfliktin käsittely ryhmässä. Ryhmässä saattaa esimerkiksi ilmetä rakenteita, jotka ovat ristiriidassa toistensa kanssa mutta silti niitä toteutetaan samanaikaisesti. Strukturaatioteoriaa on hyödynnetty kuvattujen tilanteiden vuorovaikutuksen tarkasteluun. Konfliktin käsittelyä määrittelee ryhmän säännöt sekä käytössä olevat resurssit. Konfliktitilanteessa toimintaa ja vuorovaikutusta ohjaa ryhmän rakenne, joka on puolestaan muodostunut vuorovaikutuksessa (Poole, 1999).

Giddensin strukturaatiolla on kolme ulottuvuutta, joita ihmiset tiedostamatta ja tiedostaen toteuttavat. Ulottuvuudet kuvaavat, kuinka ryhmän jäsenten tulisi tulkita rakenteita, pyrkiä toteuttamaan ja lopulta toteuttaa niitä. (Littlejohn, 2011, s. 275–279.) Ihmisellä on taipumus toimia tilanteen edellyttämällä tavalla, jonka vuoksi jäsenet pyrkivät luomaan rakenteita ja toimintamalleja. Tilanteissa, joissa jäsenet kokevat epävarmuutta, esimerkiksi ennen rakenteiden vakiintumista on tyypillistä, että jäsenet turvautuvat ennalta tuttuihin rakenteisiin ja soveltavat niitä (Pennington 2005, s. 71–94). Tämä voi aiheuttaa jännitteitä ryhmässä, jonka jäsenillä ei ole yhteistä taustaa tai mikäli jäsenet ovat tottuneet samaan rooliin. Jokainen yksilö vaikuttaa strukturaatioon, mutta ei yksin vaan yhdessä muiden jäsenten kanssa vuorovaikutuksen kautta. Jännite laukeaa sen myötä, kun ryhmässä neuvotellaan rakenteista ja strukturaatio toteutuu.

Olemme tutkimuksessamme kiinnostuneita siitä, kuinka joukkueessa neuvotellaan rooleista ja mitä odotuksia niihin liitetään. Strukturaatioteoria tarjoaa kiinnostavan näkökulman roolien muodostumisen. Rooli nähdään strukturaation viitekehyksessä tehtävänä tai asemana joukkueessa, jonka toimitsija itse ja muut jäsenet tunnistavat ja toteuttavat vuorovaikutuksessa. Roolien vastavuoroisuuden vuoksi kukaan ei voi itse päättää omaa rooliaan, ellei kaikki ryhmän jäsenet määrittele sitä samalla tavalla (Vanhatalo, 2008).

Strukturaation viitekehyksessä ryhmän jäsenten tasavertaisuus mielenkiintoinen käsite. Strukturaatioteorian mukaan, tasavertaisuudesta ei voi rationaalisesti päättää vaan sen toteutus edellyttää tasavertaisuutta vuorovaikutuksen tasolla ja ryhmän jäsenten roolien muovaamista sen mukaan. Tästä voi johtaa, että ryhmän johtajan rooli on erityisen kiinnostava, mikäli ryhmä tavoittelee tasavertaisuutta. Valkoinen ja Mikkola (2000) käsittelevät johtajan roolin muodostumista tasavertaisuuden ja strukturaation viitekehyksessä. Johtajan roolin liitetään odotuksia yhteistyön rakentamisesta ja mahdollistamisesta, eli hänen nähdään olevan erittäin keskeisessä asemassa. Johtajalla on näin ryhmän muihin jäseniin verrattuna vahvempi asema, eli status. Pennington (2005) kuvaa statusta kokoelmaksi asemaan liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, mitkä voivat olla joko virallisia tai epävirallisia. Statuksen muodostumiseen vaikuttaa mm. yksilön kokemus, taidot suhteessa muihin ryhmän jäseniin ja ihmissuhdeverkko ryhmän pohjalla. Johtajan status estää tasavertaisuuden toteutumisen ryhmässä ja voidaan odottaa, että muodostuneella valtahierarkialla on vaikutus joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen sekä suoriutumisen.

Strukturaatioteoriaa on käytetty laajasti ryhmäviestinnän tutkimiseen. Teoriaa on sovellettu etenkin ryhmien päätöksenteon prosessin tutkimiseen, mutta myös relationaalisen vuorovaikutuksen ja prosessin kuvaamiseen (Keyton 1999). Teoria kuvaa, kuinka joukkueen rakenne, toimintatavat, vahvuudet ja heikkoudet ovat suorassa suhteessa joukkueen vuorovaikutukseen. Tämä tarjoaa erittäin mielenkiintoisen viitekehyksen tutkimuksellemme, sillä joukkueen ylläpitämällä rakenteella voidaan olettaa olevan keskeinen vaikutus pelaajien väliseen vuorovaikutukseen ja näin suoriutumiseen.

## **4 MENETELMÄT**

### **4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset**

Haluamme tutkimuksellamme selvittää ja muodostaa käsityksen siitä, mikä urheilujoukkueen sisäisen vuorovaikutuksen yhteys on kokemukseen joukkueen suoriutumisesta. Laajempaan tavoitteena on kuvata vuorovaikutuksen yhteyttä kokemukseen suoriutumisesta joukkueurheilussa sekä lisätä ymmärrystä joukkueen sisäisestä vuorovaikutuksesta. Olemme rajanneet tutkimuksen kahteen eri urheilulajiin; käsipalloon ja salibandyyn osittain omista henkilökohtaisista mieltymyksistä johtuen, mutta myös siksi että kyseessä on lajit, joissa

paljon samankaltaisia elementtejä ja rooleja. Rajasimme tarkemmin vielä tutkimuskohteiksi naisurheilijat, sillä koimme tärkeäksi tehdä nimenomaan naisurheilusta tutkimusta ja näistä lajeista ei aikaisempaa tutkimusta ole kovinkaan paljoa tehty, nimenomaan naisurheilijoiden näkökulmasta. Esimerkiksi salibandyn osalta suurin osa aikaisemmista tutkimuksista liittyy vammojen ehkäisemiseen ja niiden vaikutuksiin pelaajissa tai joukkueiden markkinoinnin kehittämiseen. Halusimme tarkastella erityisesti vuorovaikutuksen yhteyttä urheilijan kokemukseen joukkueen suorituksesta, sillä myöskään tätä näkökulmaa ei ole hyödynnetty kovinkaan paljoa joukkueita tutkittaessa. Edellä mainittujen syiden pohjalta määrittelimme tutkimusongelmaksi:

Millainen yhteys naisurheilijoiden välisellä vuorovaikutuksella on urheilijan kokemukseen joukkueen suoriutumisesta?

Tutkimme valitsemaamme tutkimusongelmaa kolmen tutkimuskysymyksen avulla. Ensimmäiseksi tutkimuskysymykseksi valikoitui:

TK1: Millaiset vuorovaikutukselliset piirteet määrittelevät joukkueen sisäistä viestintää?

Tämän tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään yleisesti millaisista asioista urheilijat kokevat joukkueessa viestittävän. Sen avulla on mahdollista tarkastella, millaisia asioita urheilijat tunnistavat joukkueen vuorovaikutuksesta sekä millaisia tärkeitä asioita urheilijat kokevat vuorovaikutukseen kuuluvan. Tutkimuksessa tarkastellaan, tehtävä- sekä suhdetason viestintää. Tämä tarkoittaa sitä, että miten urheilijat viestivät mahdollisista joukkueessa olevista tehtävistä keskenään ja suhdetasolla tarkastellaan enemmän vuorovaikutuksessa syntyvää suhdetta joukkueelaisten välillä. Toiseksi tutkimuskysymykseksi valikoitui:

TK2: Millainen yhteys joukkueen valtahierarkialla on tehtävä- ja suhdetason viestintään joukkueen sisäisessä vuorovaikutuksessa?

Toisessa tutkimuskysymyksessä hyödynnetään tutkimuksen teoreettista viitekehystä ja pyritään selvittämään tarkemmin, millainen mahdollinen yhteys joukkueen valtahierarkialla on tehtävä- ja suhdetason viestintään. Oletamus on, että valtahierarkialla on jonkinlainen yhteys joukkueen viestintään ja pyrimme selvittämään voiko se vaikuttaa esimerkiksi tiettyjen

joukkuelaisten väliseen vuorovaikutukseen tai joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen suuremmalla mittakaavalla. Pyrkimys on myös selvittää, miten tukea ja luottamusta, tai toisaalta esimerkiksi turhautumista viestitään yksilö- ja joukkueetasolla pelitilanteessa ja miten kyseisen viestinnän koetaan vaikuttavan suoritukseen. Viimeiseksi tutkimuskysymykseksi valikoitui:

TK3: Miten joukkueessa neuvotellaan odotuksista ja rooleista?

Tutkimuksessa on myös tarkoituksena selvittää, miten urheilijat kokevat joukkueessa viestittävän odotuksista ja rooleista ja miten urheilijat kokevat näiden mahdollisen ristiriidan vaikuttavan omaan suoritukseen pelitilanteessa. Tämän avulla tarkastellaan millaisia odotuksia sekä rooleja urheilijoilla on joukkueessa, sekä millainen yhteys näillä on kokemukseen suorituksesta sekä joukkueen ilmapiiristä. Tarkastelun kohteena on myös urheilijan kokemus omasta roolistaan, sekä tyytyväisyydestä siihen, sekä sen vaikutuksesta suoriutumisen kokemukseen.

## **4.2 Aineistonkeruu ja osallistujat**

Tutkimuksen aineisto kerättiin joulukuussa 2022 haastattelemalla suomalaisia käsipallo- ja salibandypelaajia. Aineiston keräämiseen käytimme teemahaastattelua. Päädyimme tähän tapaan kerätä aineistoa, koska teemahaastattelujen puolistrukturoitu rakenne luo edellytykset joustavalle aineistonkeruulle teemojen ollessa kaikissa haastatteluissa samat (Hirsjärvi & Hurme, 2015). Haastattelun kulkua ohjasi temaattinen rakenne, mikä helpotti niin haastateltavien kuin haastattelijoiden työtä. Puolistrukturoitu muoto mahdollisti tarkentavien ja syventävien kysymysten esittämisen, mikäli esimerkiksi haastateltava ymmärsi kysymyksen väärin. Puolistrukturoitujen haastattelujen kautta oli myös paremmat edellytykset saada selville vastauksen taustalla vaikuttavia motiiveja ja aiempia kokemuksia. Tämän ansiosta haastatteluissa voi nousta esiin uusia näkökulmia ja havaintoja, mikä puolestaan voi ohjata tiedonhankintaa uuteen suuntaan.

Haastattelimme tutkimukseen yhteensä kuutta urheilijaa, kolmea käsipallopelaajaa ja kolmea salibandypelaajaa. Haastattelemalla kahden eri lajin urheilijoita lisäsimme tutkimuksemme aineistotriangulaatiota. Kaikki haastateltavat ovat täysi-ikäisiä naisoletettuja ja pelaavat eri



joukkueissa. Yhteistä haastateltaville on se, että he pelaavat lajiaan tavoitteellisesti Suomessa tai Pohjoismaissa. Käsipallopelaajista yksi pelaa Suomessa, yksi Ruotsissa ja yksi Norjassa. Jokainen kolmesta käsipallonpelaajasta pelaa eri pelipaikoilla ja ovat mukana maajoukkuetoiminnassa. Haastateltavista salibandypelaajista kaksi pelaa Ruotsissa ja yksi Suomessa. Kaikki kolme urheilijaa ovat mukana maajoukkuetoiminnassa.

Tutkimuksessamme rajasimme urheilijat sukupuolen, urheilulajin ja pelitason mukaan. Päädyimme kohdistamaan tutkimuksemme naisurheilijoihin, koska aiempi tutkimus on osoittanut, että joutuessaan toimimaan jännitteisessä tilanteessa naiset kääntyvät keskimäärin miehiä matalammalla kynnyksellä valmentajan kuin joukkueen jäsenen puoleen (Cunningham & Eys, 2007). Tästä syystä naisurheilijoiden keskinäinen vuorovaikutus herätti kiinnostuksemme, miksi he kääntyvät mieluummin valmentajan kuin joukkueoverinsa puoleen. Käsipallo ja salibandy valikoituivat tarkasteltaviksi lajeiksi, sillä ne ovat meille tuttuja ja tätä kautta ymmärrämme lajin olemusta syvällisesti. Kiinnostuksemme kohteina ovat ennen kaikkea tavoitteellisesti lajia harjoittavat pelaajat, joten rajasimme aineiston vähintään SM-tasolla pelaaviin urheilijoihin. Kaikki haastateltavat osallistuvat myös maajoukkuetoimintaan. Näin olemme muodostaneet lajien perusteella kaksi ryhmää, joiden ulkoiset muuttujat ovat samankaltaiset sukupuolen, tason ja maantieteellisten sijaintien osalta.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Tutkimuksemme sijoittuu sosiokulttuuriseen viestinnän traditioon (Craig, 1999). Tradition ytimessä on käsitys siitä, että ihmisen todellisuus muodostuu ja rakentuu viestinnän kautta. Analysoimme keräämämme aineiston temaattisen analyysin avulla, joka on yksi laadullisen tutkimuksen suosituimmista analysointi menetelmistä. Temaattisen analyysin avulla on mahdollista muodostaa hajanaisesta aineistosta yhtenäinen ja havainnoida aineistosta muodostuvia kuvioita (Braun & Clarke, 2006). Analyysissä hyödynsimme teoreettista viitekehystämme, josta oli paljon hyötyä, sillä se tarjosi meille pohjan monipuolisen ja pirstaloituneen aineiston tulkitsemiseen.

Analyysi toteutettiin viidessä eri vaiheessa: dataan tutustuminen, sen koodaaminen, aineiston reflektointi, teemojen täsmentyminen ja raportointi. Aineistoon tutustuminen oli olennainen osa analyysia, sillä se loi paremmat edellytykset teemojen täsmentämiselle ja johtopäätöksien

tekemiselle. Aineistosta esiin nousseet kuviot hahmottuivat koodaamisen myötä, joten analyysin toinen vaihe oli tutustumisen ohella keskeisessä roolissa. Valitun analyysimenetelmän avulla meidän oli mahdollista tarkkailla kokemuksista muodostuvaa todellisuutta ja luoda käsitys sen taustalla olevista merkityksistä. Esimerkkejä haastatteluissa esiin nousseista teemoista on identifikaatio, ryhmäytyminen ja epävarmuus. Tutkimuksemme tarkoitus on lisätä ymmärrystä joukkueen sisäisen viestinnän yhteydestä joukkueen suoriutumiseen ja lähdimme tarkastelemaan aiemmin mainittuja teemoja tutkimuskysymysten puitteissa. Teemoittelun myötä pystyimme rajaamaan tutkimusongelman kannalta merkityksellisen aineiston ja havaitsemaan, mitkä keskeiset ilmiöt erottuvat joukosta (Braun & Clarke, 2006). Kiinnitimme aineiston analyysissä huomiota sisältöön ja haastatteluissa toistuviin teemoihin verbaalisen ilmaisun ja sanoittamisen sijaan. Analyysissä huomioimme myös sen, että tutkimme ilmiöitä, jotka saattavat haastateltavien näkökulmasta olla haastavia sanoittaa. Puolistrukturoitu haastattelu antoi meille edellytykset varmistaa, että haastattelutilanne tuntuu turvalliselta ja vastauksista oli mahdollista keskustella niin, että haastateltava on tyytyväinen vastaukseensa. Sisällönanalyysissä tulkitsimme haastatteluissa esiin nousseita kuvioita ja kokemuksia aikaisemmin esiteltyyn teoreettiseen viitekehykseen nojaten.

Työmme lopussa keskustelemme aineistonkeruun ja -analyysiin liittyvistä rajoituksista ja niiden mahdollisista vaikutuksista tuloksiimme. Kaiken kaikkiaan aineistonkeruu ja -analyysi valintamme osoittautui sopivaksi tutkimusongelmamme tarkasteluun ja seuraavissa luvussa esittelemme tutkimuksemme tulokset sekä niistä tehtävät johtopäätökset.

## **5 TULOKSET**

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää joukkueen sisäisen vuorovaikutuksen yhteyttä suoriutumiseen naisurheilussa. Käsittelemme seuraavaksi tutkimusongelman kannalta olennaiset tulokset, joita tarkastelemme kolmen teeman pohjalta. Ensin esittelemme yhdistelmäsuhteisiin ja rooleihin liittyviä tuloksia, tämän jälkeen yksilö- ja joukkueetason viestintää. Viimeiseksi käsittelemme roolien ja hierarkian esiintymistä joukkueissa.

## 5.1 Yhdistelmäsuhteiden ja roolien merkitys joukkueessa

Ensimmäisen teeman tavoitteena, oli selvittää millaiset vuorovaikutukselliset piirteet määrittelevät joukkueen sisäistä viestintää. Jotta voimme selvittää tarkemmin joukkueen sisäisen vuorovaikutuksen yhteyttä suoriutumiseen, on tärkeää hahmottaa raamit ja viestinnälliset ilmiöt, joita esiintyy joukkueen sisäisessä vuorovaikutuksessa. Havaitsimme haastattelujen perusteella, että yhdistelmäsuhteet vaikuttavat merkittävästi joukkueen ilmapiiriin sekä rooleihin ja niiden olevan laajempi konteksti muuhun joukkueessa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Tämän lisäksi havaitsimme asiason ja suhdetason viestinnän olevan tärkeitä tekijöitä luomassa joukkueen sisäistä vuorovaikutusta sekä dynamiikkaa.

### 5.1.1 Yhdistelmäsuhteet joukkueessa

Yhdistelmäsuhteiden merkitys nousi esiin haastateltavien kokemuksissa. Pelaajat tunnistivat yhdistelmäsuhteet ja suurelta osin hyväksyivät ne osana toimivaa joukkuetta. Useampi pelaaja kuitenkin havaitsi, että käytös joukkueoveria kohtaan voi vaihdella sitä mukaan, kuinka hyvin hänet tuntee myös kentän ulkopuolella. Eri mieltä oltiin siitä, kuinka paljon tämä vaikuttaa todellisuudessa joukkueen toimintaan tai vuorovaikutukseen. Osaltaan pelaajat tunnistivat yhdistelmäsuhteiden olevan tärkeitä itselleen ja niiden kautta muodostuvien alaryhmien mahdollistaman tuen tärkeyden, mutta samalla tunnistettiin näiden alaryhmien muodostamia ongelmia ja haasteita joukkueen sisäiselle vuorovaikutukselle.

*H1: "Ei vaikuta mun mielestä, mutta se voi olla, että se vaikuttaa jossain toisessa joukkueessa tai että joku toinen ehkä on sitä mieltä, että se vaikuttaa, että niinku niitten mielestä on leirityksiä. Mä voin ymmärtää, että jollakin se ei toimi, mutta mun mielestä se toimii."*

*H4: "Se ei ole niinku ongelma, jos ei siitä tehdä ongelmaa mun mielestä. Niin kauan, kun sä oot kuitenkin silleen kaikkien kavereita ja ei ole mitää syrjimistä tai kiusaamista, niin sitten se on ihan normaalia, että on parempia kavereita. Että, ehkä naisissa ja tytöissä on se, että puhutaan aina jostain kuppikunnista tai jotain, että sitten se ehkä niinku. joissain pelaajissa nostaa tai niinku tuo esille jotain kateutta tai jotain. Mutta jotenkin mun mielestä se asia on niin että se nyt vaan niinku on niin ja se pitää hyväksyä. Mutta just, että se ei voi vaikuttaa joukkuehenkeen silleen, että jostain tuntuu, että jotkut nyt kuiskii tuolla ja puhuu selän takana jostain, vaan että se olisi muuten niinku mahdollisimman avointa."*

*H5: "Joskus on ollut semmoisissa joukkueessa, että joissa jotkut tuntee toisensa paremmin ja on ehkä jotain kuppikuntia tai jotain muuta, niin ei siellä sitten silloin välttämättä kaikki informaatio sitten niinku tasapuolisesti kaikkia tavoita. Tai miten jostain vaikka pelillisistä asioista niinku keskustellaan, että otetaanko joku mukaan siihen keskusteluun tai ei oteta tai jotain muuta, niin ei se aina ole semmoista yhtä tasapuolista."*

Pelaajat siis kokivat yhdistelmäsuhteiden vaikuttavan hieman eri tavoin, osa ajatteli sen vaikuttavan vain vähän, osa taas tunnisti sen voivan vaikuttaa joukkueen kokonaisilmapiiriin merkittävästikin. Tähän voi osaltaan vaikuttaa esimerkiksi pelaajan rooli ja kuinka hyvin hän identifioituu oman alaryhmänsä jäseneksi. Tulosten mukaan yhdistelmäsuhteilla on yhteys sekä joukkueen vuorovaikutukseen sekä pelaajien viihtyvyyteen joukkueessa. Pelaajat kuvailivat erilaisia yhdistelmäsuhteita, kuten joukkueen sisällä olevia pariskuntia tai sukulaisuussuhteita. Nämä olennaisesti myös vaikuttavat joukkueen keskinäiseen vuorovaikutukseen ja koko joukkueen dynamiikkaan. Nämä oli otettu eri tavoin huomioon joukkueissa. Osa haastateltavista ei tunnistanut yhdistelmäsuhteista käytyjä keskusteluja koko joukkueen kesken, mutta esimerkkejä tällaisista keskusteluista tuli myös esille. Tästä esimerkkinä yksi joukkue, jossa asiasta oli keskusteltu koko joukkueen kesken. Tämän oli koettu parantavan huomattavasti joukkueen sisäistä vuorovaikutusta ja hitsaavan joukkuetta yhteen.

Yhdistelmäsuhteiden hyödyksi havaittiin se, että ne helpottavat pelaajaa sekä vähentävät epävarmuutta ja toimivat ikään kuin pelaajan tukiverkkona joukkueen sisällä. Näin ollen urheilijan on helpompaa suoriutua ja kestää esimerkiksi epäonnistumisia. Havaitimme yhdistelmäsuhteiden olevan osa joukkueen sisäistä ryhmittäytymistä, jota ohjaa suurilta osin identifikaatio. Näiden pohjalta syntyvissä alaryhmissä urheilijan on helpompaa ilmaista tunteita esimerkiksi turhautumisesta epäkohtiin tai omaa epävarmuutta.

*H6: "mulla on esimerkiksi -- paljon semmoisia pelaajia, jotka mä tunnen tosi hyvin, niin silloin ne on nähnyt mut parhaimmillaan ja heikoimmillaan. Silloin mun ei tarvitse tavallaan niin paljon miettiä sitä, että millä tavalla mä viestin koska ne tuntee mut ja ne niinku tiedostaa, että mikä on mun toimintatapa yleensä. Eli silloin välttää yleensä myös ne, että ymmärretään toisemme väärin, koska niitäkin voi tapahtua."*

*H5: "-- niinku joskus lähden pois siitä penkiltä ja ainakin jos on hyvin tuntevat ketjukaverit, niin tietää että joo, että mä lähdin vaan niinku kasailemaan päätä hetkeksi."*

On siis ilmeistä, että oman alaryhmän jäsenille, olivat ne sitten ketjukavereita tai muuten läheisempiä ystäviä, on helpompaa ilmaista eri tunteita sekä pettymystä omaan tai toisten tekemiseen. Ilmeni myös, että urheilijat saattavat nostaa ensiksi epäkohdan esille omassa alaryhmässään ja vasta sitten koko joukkueen kesken. Näin ollen urheilija voi saada tukea alaryhmästään esimerkiksi jonkin asian ilmaisemisessa koko joukkueelle.

Tutkimuksessa havaitsimme myös sen, että osassa joukkueissa, etenkin Suomen ulkopuolella on huomioitu alaryhmien muodostuminen ja luotu niin sanottu pelaajaneuvosto (ruots. Spelarråd). Sen tehtävänä on toimia linkkinä pelaajien ja valmennuksen välillä, sekä pelaajien ja muun joukkueen välillä. Pelaajaneuvostossa on usein eri alaryhmien jäseniä, jolloin se voi kehittää joukkueen sisäistä vuorovaikutusta ja vähentää omalta osaltaan alaryhmien välisiä konflikteja, kun useamman pelaajan näkökulmat pääsevät esille.

Yhdistelmäsuhteiden merkitys ja vaikutus joukkueen toimintaan riippuu siis monista tekijöistä, kuten suhteiden laadusta, niiden vaikutuksesta joukkueen yhteistyöhön ja yhtenäisyyteen, sekä siitä, kuinka ne huomioidaan ja käsitellään joukkueen sisäisissä keskusteluissa ja päätöksenteossa. Yhdistelmäsuhteet voivat olla tärkeä osa toimivaa joukkuetta, mutta niiden vaikutuksia ja mahdollisia haasteita on tärkeää tunnistaa ja käsitellä avoimesti koko joukkueen kesken.

### **5.1.2 Asiatason viestintä joukkueessa**

Urheilijat kuvailivat useita asiatason viestintätilanteita joukkueessa. Tuloksissa korostuu itse pelillisistä asioista käytävät keskustelut pelitilanteissa, harjoituksissa sekä näiden ulkopuolella esimerkiksi katsottaessa peliä jälkeenpäin.

*H5: "-- mutta puhutaan harjoitusten sisällöstä, että mitä jollain tulevilla harjoitteilla halutaan saavuttaa, että miksi niitä tehdään. Joku tietty harjoitus tai jos keskitytään jonain tiettyinä harjoituspäivinä, että nyt tehdään, käydään se harjoitusten sisältö läpi, että nyt tehdään näin ja nää ja nää treenit, niin sitten käydään myös läpi siinä."*

*H6: "Mutta kyllä mä koen, että se on eniten peleissä sitä, että miten niinku kehitetään sitä peliä ja mikä vie eteenpäin."*

Urheilijat siis havaitsivat, että joukkueessa keskustellaan asioista, joilla voidaan saavuttaa tavoitteita, joiden avulla voidaan kehittyä yksilönä tai joukkueena sekä esimerkiksi aikataulujen tai paikkojen informointiin liittyviä asioita. Erityisesti salibandynpelaajat korostivat ennen kautta käytäviä keskusteluja valmennuksen sekä muun joukkueen kanssa alkavan kauden tavoitteista, rooleista sekä keinoista, joilla tavoitteisiin päästäisiin. Useampi haastateltava myös mainitsi, että näitä tavoitteita tarkastellaan kauden edetessä ja mahdollisuuksien mukaan muokataan toimintaa niiden pohjalta.

Haastatteluissa kävi ilmi, että pelaajat kokevat tavoitteista keskustelun olevan tärkeä osa joukkueen toimintaa ja kuvailivat sen määrittelevän paljon esimerkiksi omaa suoriutumista. Mitä enemmän ja tarkemmin tavoitteita on määritelty, urheilijat kuvailivat sen vaikuttavan positiivisesti omaan, sekä joukkueen kokonaissuoritukseen. Urheilijat omasivat kokemuksia sellaisista joukkueista, joissa tavoitteet olivat jääneet epäselviksi, sekä myös joukkueista, joissa tavoitteita oli asetettu järjestelmällisesti. Vaikuttaa siis siltä, että jos tavoitteista ei keskustella, se vaikuttaa negatiivisella tavalla urheilijan ja joukkueen suoriutumiseen.

*H5: "Mutta sitten jos se on tosi tavoitteellista, se toiminta ja siinä on niinku intohimoisesti asiaan suhtautuvia ihmisiä, niin sitten yleensä niistä asioista keskustellaan. Ja tarvittaessa todetaan, että näin ei voida jatkaa ja sitten mietitään yhdessä, että mikä mitkä ratkaisut on sitten ne mitä tehdään."*

*H1: "Mut et mun mielestä joukkueen tasolla on huonosti puhuttu siitä tavoitteesta joukkueessa. On epäselvää, että mitä me kaikki halutaan. Halutaan että me niinku pysytään sarjassa. Mun mielestä me ei olla puhuttu siitä joukkueen kanssa, että tää on meidän tavoite tällä kaudella."*

Voidaan siis ajatella, että pelaajien toiminnan kannalta tieto omista tavoitteista sekä joukkueen yhteisistä tavoitteista ohjaa toimintaa ja on apuna myös sisäisen vuorovaikutuksen muodostuksessa. Haastatteluissa nousi esiin, että tällainen tavoitteista keskustelu voi myös kehittää joukkueen ilmapiiriä, jolloin urheilijan on helpompi toimia omien tavoitteiden sekä joukkueen kokonaistavoitteiden mukaisesti. Voisi ajatella, että tällöin konfliktitilanteita ei pääse syntymään yhtä herkästi. Kun pelaajat tietävät, mitä heiltä odotetaan ja mihin suuntaan joukkue pyrkii, heillä on selkeämpi käsitys siitä, mitä heidän täytyy tehdä kehittyäkseen ja auttaakseen joukkuetta saavuttamaan tavoitteitaan. Haastatteluissa tuli ilmi myös, että tavoitteista keskustelu voi luoda yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta joukkueen sisällä, mikä voi edistää joukkueen menestystä. Tavoitteista keskusteluun liittyvä avoin ja kunnioittava ilmapiiri voi myös vähentää pelaajien välisiä ristiriitoja ja lisätä joukkueen yhteistyötä.

### **5.1.3 Suhdetason viestintä joukkueessa**

Suhdetason viestinnän osalta havaitsimme, että pelaajat keskustelevat keskenään henkilökohtaisista asioista, loukkaantumisten vaikutuksista ja joukkueen toiminnasta. Haastateltavat nostivat esille, että eniten suhdetason asioita keskustellaan, kun valmentaja ei ole läsnä tilanteessa, mutta myös tarvittaessa keskusteluja käydään valmentajan läsnä ollessa.

Urheilijat kuvailivat pelitilanteiden vuorovaikutuksen olevan intuitiivisempaa ja tunnetiloista, sekä tunnetasosta keskusteltiin usein vaihtopenkillä esimerkiksi ketjukaverien kanssa.

*H5: "No harjoituksissa kyllä, ehkä jopa enemmän sitten tietyllä tavalla keskustellaan myös salibandyn ulkopuolisista asioista, että jos on joku drilli menossa ja siinä on niinku aikaa siinä jonossa, niin sitten saatetaan. Se ei tarkoita, ei ole pois keskittymisestä, mutta ehkä siellä tulee heitettyä enemmän vähän erityyppistä vitsiä ja vähän semmoista muuta, joka ei liity salibandyyn."*

Suhdetason viestintä on olennaisena osana rakentamassa yhdistelmäsuhteita ja joukkueen keskinäistä vuorovaikutusta. Haastatteluissa kävi ilmi, että suhdetason viestintää rakennetaan ja ylläpidetään eri tavoilla. Pelitilanteiden ja harjoitusten lisäksi urheilijat pitävät yhteyttä sosiaalisen median alustoilla, sekä esimerkiksi Whatsappiin luoduilla ryhmillä. Nämä voivat olla joko koko joukkueen sisältäviä ryhmiä tai alaryhmien omia ryhmiä, joissa ylläpidetään yhdistelmäsuhteita. Toisaalta myös usein valmennuksella sekä kapteenistolla on omat ryhmänsä, jossa he voivat puhua joukkueen sisäisistä asioista.

Urheilijoiden mukaan suhdetason vuorovaikutuksella on olennainen vaikutus menestymiselle. Tämän lisäksi urheilijat kokivat, että kannustuksella ja hengennostattajilla on suuri merkitys joukkueen sekä pelaajan suoritukseen pelitilanteissa. Urheilijat kuvailivat sen rakentavan joukkueen yhteishenkeä ja näin nostattavan myös yksittäisen pelaajan motivaatiota suoriutua aikaisempaa paremmin. Urheilijoille oli tärkeää saada joukkueetovereilta verbaalia sekä nonverbaalia tunnustusta onnistumisista ja osaamisesta.

*H4: "Mutta sitten myös kentän ulkopuolella, niin se se vaikuttaa mun mielestä ihan jokaisen niinku yksilön suoriutumiseen, että jos sä uskallat luottaa siihen, että sä teet niitä juttuja missä on hyvä ja muut tukee sitä, niin se on tärkeätä. -- nautitaan muiden onnistumisista ja annetaan positiivista palautetta, kun joku on tehnyt jonkun hyvän suorituksen, niin kyllä se niinku se nostaa itseluottamusta. Sitten se välittyy myös sinne niinku vastustajalle, että noilla on hyvä meininki ja siitä saa paljon virtaa."*

*H6: "Mutta sitten myös se, että kyllä mä myös kannustan sitten siinä kohtaa, jos mä näen, että jollakin menee vähän huonommin, niin silloin mä varsinkin tavallaan yritän auttaa --."*

On siis ilmeistä, että urheilijoille on tärkeää saada tukea ja kannustusta ja se voi edistää yksittäisen pelaajan tai koko joukkueen suoriutumista. Parhaimmillaan tuen osoittaminen ja palautteen antaminen on rehellistä ja johdonmukaista. Pelaajille on tuen ja positiivisen kannustuksen lisäksi tärkeää saada tukea ja myötätuntoa silloin, kun kentällä ei suju. Tällöin etenkin johtavien pelaajien rooli nousee esille suhdetason viestinnässä ja heidän tukensa voi olla osana seuraavan vaihdon onnistumista.

Pelaajat nostivat myös esille joukkueovereiden ja koko joukkueen tuen tärkeyden esimerkiksi loukkaantumistilanteissa tai jos pelaajalla on henkilökohtaiseen elämään liittyviä kriisejä. Tällöin joukkueoverit sekä joukkueenjohto voivat olla urheilijan tukena viestimässä näistä tapahtumista muulle joukkueelle tai medialle. Tässä nousi luottamuksen olennainen merkitys suhdetason viestintään ja useampi urheilija korosti, että luottamuksen saavuttaminen on vaikeata, mutta sen menettäminen on helppoa.

*H6: "-- tosi tärkeä ainakin meillä, että tavallaan erotetaan se, että mikä on sitä meidän joukkueen sisäistä viestintää ja niitä aiheita. Meillä on niinku osa semmoisia aiheita, jotka on suoraan, että niistä ei puhuta niinku kenenkään kanssa."*

On siis olennaista ylläpitää luottamusta esimerkiksi pitämällä joitakin aiheita vain joukkueen sisäisen viestinnän piirissä. Kun pelaajat tietävät voivansa kertoa pukukopissa tai viestillä henkilökohtaisista aiheista ilman että se leviää joukkueen ulkopuolelle, tämä edistää joukkueen sisäistä viestintää monella tapaa.

## **5.2 Joukkueen sisäistä viestintää ohjaavia tekijöitä**

Tuloksien perusteella voidaan todeta joukkueen sisällä ilmenevän identifikaatiota ja sen myötä ryhmäytymistä alaryhmiin. Vastaaajiemme kertomuksien perusteella havaitsimme, että identifikaatiota tapahtuu samanaikaisesti niin alaryhmien sisäistä koheesiota lisäävässä kuin ryhmien välistä etäisyyttä kasvattavassa tarkoituksessa. Sosiaalista etäisyyttä alaryhmien sisällä ja välillä pyritään hallitsemaan vuorovaikutuksen avulla viestintää mukauttamalla. Tulokset osoittavat, että etäisyyttä pyritään hallitsemaan ennen kaikkea hierarkiassa nousevasti. Etäisyydestä alaryhmien välillä kärsivät etenkin pelaajat, jotka kokevat olevansa heikommassa asemassa muihin pelaajiin nähden, tyypillisesti uudet tai nuoret pelaajat. Hierarkiassa nousevasti tapahtuvalla sosiaalisen etäisyyden hallinnalla tarkoitetaan sitä, että hierarkiassa heikommassa asemassa olevat pelaajat pyrkivät saamaan vahvempien jäsenten hyväksyntää.

Tarkastelemme tutkimuksessamme joukkueen viestintää yksilö- ja joukkueetasolla. Yksilötason viestinnällä viittaamme joukkueen jäsenien väliseen interpersonaaliseen vuorovaikutukseen, kun taas joukkueviestintä käsittää viestinnän, johon osallistuu koko joukkue tai suuri osa siitä. Tulokset osoittavat, että on olemassa tekijöitä, jotka ohjaavat kyseisiä viestinnän tasoja. Tärkeimpinä viestintää ohjaavana tekijänä näyttäytyi joukkueen jäsenten identifikaatio ja



ryhmytyminen, jonka kautta haastateltavat kertoivat mukauttavansa omaa viestintäänsä. Joukkueen sisällä tunnistettiin muodostuvan alaryhmiä, joiden kehittymistä ohjasi ennen kaikkea pelaajien ikä ja pelikokemus. Tämän lisäksi myös etevyys, asema joukkueen valtahierarkiassa sekä kieli vaikutti ryhmytymiseen ja täten pelaajan identiteettiin joukkueessa. Pelaajat voivat samanaikaisesti kuulua moneen alaryhmään, mutta haastateltavat kokivat edustavansa ensisijaisesti alaryhmää, johon he identifioituvat vahvimmin. Kaikki vastaajat kertoivat pelikokemuksen vaikuttavan niin ryhmytymiseen kuin omaan viestintään joukkueessa. Pelitaitojen suhteen etevimmät pelaajat muodostivat oman vahvan statuksen alaryhmän, jonka asema ilmeni ennen kaikkea asiason viestinnässä. Käsipallopelaajat nostivat pelikokemuksen lisäksi esiin myös iän ja kielitaidon merkityksen ryhmäidentiteetin muodostumisessa.

Taulukko 1: Viestintää ohjaavia tekijöitä

Identifikaatioon vaikutta:	Joukkuetasolla	Yksilötasolla
	Ikä	Ikä
	Pelikokemus	Kieli (ennen kaikkea käsipallo
	Etevyys lajissa	joukkueissa)
	Status	Yhdistelmä suhteet

Tuloksien perusteella voidaan todeta, että käsipallo- ja salibandyjoukkueissa oli erilaisia identifikaatiota ohjaavia tekijöitä. Yhteisiä ohjaavia tekijöitä oli pelikokemus ja ikä. Käsipallossa puolestaan kielen merkitys nousi olennaiseksi identifikaatiota ohjaavaksi voimaksi. Käsipallo on Suomessa suosittu ruotsinkielisen väestön keskuudessa ja suomen kieli on lajipiirissä vähemmistökieli. Suomenkieliset pelaajat kertoivat kielen vaikuttavan siihen, kenen kanssa joukkueessa viettää aikaa ja ystävyysty. Sama ilmiö oli myös havaittavissa ulkomailla pelaavien haastateltavien keskuudessa.

*H3: "Sitten yksi semmoinen minkä mä koen niinku omalla kohdallani [vaikuttavan ryhmytymiseen] on kieli. Puhun ainoastaan suomea ja kaikki muut puhuvat ruotsia niin mä aika usein oon hiljaa just siksi, että tiedät sä et kaikki hiljenee siinä vaiheessa, jos mä sanon jotain. Kynnys sanoa on paljon isompi, jos kaikki on ruotsiksi, kun silloin jos on muita suomenkielisiä."*

Salibandya pelaavien keskuudessa ei ollut havaittavissa samanlaista kielen perusteella tapahtuvaa jakautumista, mutta aineistossa korostui yhdistelmäsuhteiden merkitys sosiaalisen etäisyyden hallinnassa ja identifikaation muodostumisessa joukkueen sisällä.

*H6: "Kyllä mä koen, että mä muokkaan. No varmasti yksi mistä on jo puhuttu niin on nimenomaan se, että kuinka hyvin mä tunnen niitä ihmisiä, niin sitten myös se, että jos ne ovat mulle läheisiä niin mä uskallan sanoa tosi suoraankin ja tosi rehellisesti."*

Strukturaation näkökulmasta on tyypillistä, että yhteisössä ilmenee valtahierarkia. Havaintomme joukkueessa tapahtuvasta etäisyyden hallinnasta vahvistaa oletuksen hierarkkisesta yhteisöstä. Tulokset osoittavat myös, että hierarkia ilmenee niin suhde- kuin asiatarason viestinnässä. Identifikaation ja sosiaalisen etäisyyden näkökulmasta viestinnän mukauttamista tapahtuu korostetusti joukkueen suhdetason viestinnässä. Alaryhmien sisällä sosiaalista etäisyyttä pyritään vähentämään vahvistamalla yhteistä identiteettiä sekä lisäämällä etäisyyttä muihin alaryhmiin. Tämä on tyypillistä ennen kaikkea iän tai pelitaidon perusteella ryhmittyneissä joukkueissa. Haastateltavat kertovat esimerkiksi harjoituksia edeltävässä lämmittelyssä joukkueiden jakautuvan ryhmiin iän perusteella.

*H6: "Jos miettii vaikka sitä, että pelataan joka treenissä futista aina nuoret vastaan vanhat, niin totta kai siinä tulee semmoista jakautumista [...] samaan aikaan se hajauttaa, jos tulee rennommaksi jonkun toisen kanssa niin sitten se saattaa olla niin, että menee ehkä vähän kylmemmäksi toisten kanssa. Ei nyt välttämättä virallisesti, mutta kuitenkin."*

Alaryhmät ilmenevät myös muissa joukkueen kokoontumisissa, kuten esimerkiksi juomatauoilla tai harjoitusten ulkopuolella. Tulokset osoittivat, että identifikaatiolla ja yhdistelmäsuhteilla on näissä tilanteissa selkeä yhteys. Kuvatut tilanteet ovat kuitenkin sellaisia, ettei identifikaatiota käytännössä tunnusteta tai siihen kiinnitetä huomiota. Vastaajien kertomusten perusteella identifikaatio ilmenee selkeimmin jännitteisissä viestintätilanteissa kuten konfliktien yhteydessä. Joukkueen jäsenet edustavat omaa alaryhmäänsä, kun joukkueen sisällä kuohuu tai vallitsee jännitteinen ilmapiiri. Joissain tilanteissa konflikti voidaan kohdata avoimesti, mutta välillä jännitteen purkamiseen tarvitaan sovittelijaa. Tästä voidaan tehdä johtopäätös identifikaatioon liitettävästä tunnesiteestä ja kiintymyksestä omaan alaryhmään.

Hierarkiassa heikommassa asemassa olevat pelaajat pyrkivät saamaan vahvojen johtajapelaajien hyväksyntää. Tyypillinen ilmiö, josta ennen kaikkea nuoret haastateltavat kertoivat, oli pyrkimys legitimoida oma asema joukkueessa vanhimpien pelaajien silmissä. Mielenkiintoinen havainto on se, että legitimitettä pyritään joukkueessa vahvistamaan asiatarason viestinnällä esimerkiksi ilmaisemalla kunnianhimoa. Kuitenkin vastaajat kokivat mukauttavansa viestintänsä myös suhdetason vuorovaikutuksessa. Tämä osoittaa, että

suhde- ja asiatason viestintää tapahtuu samanaikaisesti ja niiden yhdistelmä muodostaa yhdessä joukkueen hierarkian.

Identifioituminen hierarkiassa vahvempaan asemaan antaa enemmän vaikutusvaltaa joukkueen asiatason viestinnässä, mikä on mielenkiintoista tasa-arvon näkökulmasta. Joukkueen yhteisissä viestintätilanteissa pitkän pelikokemuksen omaavan etevän pelaajan sana painaa huomattavasti enemmän, kuin kokemattomamman, riippumatta asiayhteydestä. Vastaajien keskuudessa vallitsi käsitys ”johtajuuden ansaitsemisesta”.

*H1: ”Mun ekalla kaudella mulla ei ollut yhtään sama rooli, kun mulla on nytten, esimerkiksi mä en ottanut yhtään niin paljon tilaa. Olin paljon epävarmempi silloin [...] Mä luulen, että meidän nykyiset valmentajat on antanut mulle paljon roolia ja he antoivat mulle tämän roolin. He varmistivat, että tiesin, että mun rooli on tärkeä ja mä luulen, että sen takia mä otan enemmän tilaa.”*

*H3: ”Jos katsoo vaikka vertaa nykyisen seurajoukkueeni kapteenia edellisen joukkueeni kapteeniin. Kapteenimme on vanhin ja ehdottomasti kokenein. Ja sitten jos vertaa siihen, että edellisessä edustusjoukkueessa kapteenimme oli junioripelaaja [...] Tiedätkö, että jos miedän kapteeni sanoo jotain, niin kaikki omaksuu sen niinku heti. Mutta sitten jos edellinen nuori kapteeni sanoi jotain niin sitten se piti eka työstää ja sitten ehkä toteuttaa.”*

Tuloksien perusteella on selkeää, että urheilujoukkueissa ilmenee identifikaatiota, mutta usein sitä ei tunnisteta eikä siitä käydä keskustelua joukkueen sisällä. Ilmiö on implisiittisesti hyväksytty, eikä sen vaikutusta tiedosteta yksilö- tai joukkuetasolla.

### **5.3 Universaali rakenne: roolien muodostuminen ja hierarkia**

Keräämämme aineiston perusteella on havaittavissa selkeä rakenne, joka toistuu riippumatta joukkueesta. Haastateltavien kertomukset rooleista ja toimintamalleista muistuttavat toisiaan ja voimme tehdä sen johtopäätöksen, että on olemassa niin kutsuttu universaali rakenne, johon joukkueen jäsenet asettuvat.

*H6: ” Mä koen, että tietyt [roolit] toistuu ja just se, että on aina se semmoinen johtava pelaaja, jota niinku esimerkiksi sitten siellä kentällä ja niissä pelitilanteissa niinku seurataan ei välttämättä tietoisesti, mutta ainakin tiedostamatta.”*

Aineistossa on havaittavissa niin asia- kuin suhdetason viestinnällisiä rooleja. Rooleja ylläpidetään ja toteutetaan vuorovaikutuksen kautta. Haastateltavat eivät kertomansa mukaan neuvottele rooleista, vaan ne muotoutuvat omalla painollaan ja luonnollisesti.

*H1: "Ei olla käyty keskustelua näistä rooleista vaan, että ne on niinku tullut automaattisesti. [...] Se on vaan niinku ollut luonnollista, että se on vaan mennyt niin."*

*H4: " Ei olla sen enempää niinku käyty keskustelua niistä niinku roolituksesta, muuta kuin ehkä toi niinku valmennus ja sitten just se, että todettu vaan että toivotaan että mahdollisimman moni ottaa niinku puheenvuoroa ja puhuu enemmän."*

Asiatasolla keskeiseksi rooliksi nousi kapteenin rooli. Kapteenin rooliin liitetään muihin rooleihin verrattuna enemmän odotuksia ja hänen toivotaan viestivän luottamusta herättävällä tavalla. Myös vastuullisuus, helposti lähestyttävyyys sekä auktoriteetin viestintä nousi esiin kapteenin vuorovaikutusta määrittelevinä tekijöinä. Siitä huolimatta, että kapteenin tärkein tehtävä on viestinnällään johtaa joukkuetta ja näin edistää menestystä, liitetään häneen myös odotuksia joukkuehengen ylläpitämisestä ja parantamisesta. Asiatason rooleja kuvaillessa, vastaajat korostivat usein valmentajan merkitystä. Vastaajat toivoivat valmennusjohdolta enemmän tietoa ja ohjausta liittyen omaan rooliin. Aineistossa esiintyi ajatus siitä, että on valmentajan tehtävä osoittaa pelaajan viestinnällinen rooli ja asema joukkueessa. Kapteenin lisäksi aineistossa ei määritelty muita asiatason rooleja eksplisiittisesti, vaikka rivien väleistä oli havaittavissa kuvailuja niistä. Esille tulleita asiatason rooleja oli esimerkiksi aloitteentekijä, työmyyrä, koordinoija ja arvioija. Asiatason roolit liitettiin kuitenkin vahvasti kapteenistoon ja kapteenin lähipiriin joukkueessa. Suhdetason viestinnällisiä rooleja puolestaan kuvailtiin kirjavasti. Keskeinen ja useissa vastauksissa esiintynyt rooli on vitsailijan tai pelleilijän sekä dramatisoijan rooli. Vitsailijan viestintä on kevyttä ja pyrkii hauskuuttamaan joukkueen jäseniä. Tietynlainen huolettomuus ja itsevarmuus liitettiin myös rooliin. Kyseisen roolin omaksuva pelaaja on olennaisessa asemassa joukkuehengen ylläpitämisessä. Tuloksissa nousee esiin mielenkiintoinen havainto, että vaikka vitsailijan rooli koetaan tärkeänä joukkueen sisäisen tunnelman näkökulmasta, ei sitä arvosteta yhtä paljon kuin asiatason rooleja. Esimerkiksi aloitteentekijä saa siis osakseen enemmän kunnioitusta, vaikka vitsailijaa kuvailtiin lämpimämmin. Muita suhdetason rooleja, jotka nousevat esiin aineistossa ovat hengennostattaja, muista huolehtija ja rivijäsen.

*H4: "No sitten on tietenkä niinku kapteenisto. Joukkueessa se kuka niinku toimii linkkinä valmennuksen ja pelaajien välillä ja ottaa ehkä niinku kopissa ja semmoisessa hengen nostuksesta sitä roolia."*

*H4: " [Joukkueessa on] Duunareita tai työmyyriä, jotka ei välttämättä ole taidollisesti niitä parhaimpia pelaajia joukkueessa. Se on aika monesti niin."*

Tuloksista ilmenee, että pelaajat mieltävät joukkueidensa olevan tasa-arvoisia ja pitävät tätä myös tärkeänä ja edistämisen arvoisena asiana. Tasa-arvo toteutui kertomuksien perusteella niin viestinnän määrässä kuin pelaajien aseman näkökulmasta. Samaan aikaan haastateltavat kertoivat joukkueissa vallitsevasta hierarkiasta, joka puhuu tasa-arvoisuutta vastaan. Kaikki vastaajat tunnustivat tiettyjen pelaajien olevan vahvemmassa asemassa ja kuvailivat joukkueen hierarkiaa niin asia- kuin suhdetason viestinnässä. Vahvan aseman olevat pelaajat ovat usein pelanneet joukkueessa pidemmän aikaa, ovat eteviä tai iäkkäämpiä. Heikoimmassa asemassa olivat uudet ja nuoret pelaajat. Käsipalloa pelaavat haastateltavat kertoivat myös kielen vaikuttavan asemaan hierarkiassa. Tämä osoittaa, että pelaajien käsitys tasa-arvon toteutumisesta ja merkityksestä on epäselvä. Pohdimme tämän tuloksen merkitystä syvällisemmin seuraavassa luvussa.

*H4: "Niin ja se on musta niinku silleen, että kaikki on niinku tasa arvoisia tai silleen tasa arvoisessa asemassa. Vaikka sä oot parempi pelaaja niin sä et ole parempi ihminen niinku. Ja ei semmoista ei ole meillä musta missään vaiheessa ollut tai että kaikki on siinä mielessä tasa arvoisessa asemassa."*

*H6: "Kyllä se musta on tosi tärkeää, että pyritään siihen, että se on tasa arvoista, koska silloin siinä tulee niinku se, että sä saat olla sen tyylin, kun sä oot, mutta silti te olette niinku samalla viivalla. Se ei ole kaikista helpointa löytää sellaista tasapainoa, mutta siihen mä koen, että pitäisi joukkueena pyrkiä"*

Valmentajan rooli nousee erittäin keskeiseksi, kun haastateltavat kertovat joukkueen sisäisestä hierarkiasta. Moni vastaus vahvistaa aiempien tutkimuksien löydöksen, että naispelaajat kääntyvät epäselvissä tilanteissa valmentajan puoleen. Jo roolien muodostumisessa pelaajat kuuntelevat valmentajaa, ja toivovat hänen suunnaltaan ohjeistusta ja vahvistusta omalle asemalleen joukkueessa. Tämän lisäksi myös valmentajan osoittama huomio määrittelee pelaajien statusta joukkueessa. Ne pelaajat, jotka ovat enemmän vuorovaikutuksessa valmentajan kanssa ovat myös joukkueen sisäisessä hierarkiassa vahvoilla. Tämä havainto pätee niin asia- kuin suhdetason hierarkiassa. Kapteeniston kerrottiin olevan tiiviissä yhteydessä valmentajaan, mikä nähtiin luonnollisena osana kapteeniston roolia. Tulokset kertovat joukkueessa tapahtuvasta strukturaatiosta suhteessa valmentajaan. Pelaajat kertoivat, että pelaajilla, jotka saavat paljon huomiota valmentajalta, on suhdetasolla vahva status joukkueessa. Pelaajien suhde valmentajaan nähdään statukseen vaikuttavana tekijänä, joten pelaajat, jotka saavat valmentajalta huomiota vahvistavat asemaansa entistä enemmän. Vastaajat kertoivat myös valmentajan

merkityksestä epävarmuuden vähentämisessä. Erityisesti, jos pelaaja kokee oman roolinsa epäselväksi, hän kääntyy ensisijaisesti valmentajan puoleen. Omaan rooliin liittyvä epävarmuus mainittiin useasti myös suoritusta heikentäväksi tekijäksi.

*H4: "Nyt on paha. No ehkä. Ehkä tulee niinku semmoinen mieleen, että jos vaikka valmentajan kanssa puhunut niinku jotain sun roolista. Sulle on ehkä vähän niinku luvattu jotain tiettyä roolia. Ja sitten sä et vaikka heti niinku pystykään täyttää sitä roolia, että jos on vaikka vaihtanut joukkuetta ja on uusi ympäristö ja tälleen sä et pystykään"*

Aineiston perusteella vastaajat kokevat voivansa vaikuttaa omaan rooliinsa. Vaikka vastaajat tunnistavat viestinnällisten roolien muodostuvan pääasiassa jokaisen luonteen mukaan, voi niihin myös esimerkiksi kilpailutilanteessa vaikuttaa. Kahden pelaajan havitellessa samaa roolia, voi omalla viestinnällään vaikuttaa siihen kumpi asettuu rooliin joukkueen hierarkiassa. Kun haastateltavilta kysyttiin roolien muuttamisesta, osa heistä nosti esiin nonverbaalisen viestinnän merkityksen. Tyytymättömyyttä omaan rooliin ilmeni ensisijaisesti asiason rooleissa. Nämä olivat myös rooleja, joihin oli helpompi omalla käyttäytymisellä vaikuttaa. Suhdetason roolien koettiin muodostuvan pelaajien pelikokemuksen ja luonteen perusteella, kun taas asiason rooleihin koettiin voitavan vaikuttaa osoittamalla nonverbaalisesti sitoutumista joukkueen tavoitteisiin. Tyytymättömyyden ilmaisemiseen verbaalisesti suhtauduttiin varauksella.

*H3: Jos mä jotenkin kauheasti lähtisin protestoimaan niin mä en luule, että se otettaisiin hyvällä ja sillä olisi niinku negatiivinen vaikutus. [...] Tämmöisellä niin kun toiminnalla asenteella ehkä asenteella [voi vaikuttaa rooliin]. (Ellen)*

Tuloksista selkeästi hahmottuva strukturaatio ja universaali rakenne ovat merkittäviä löydöksiä. Näiden ilmiöiden voidaan olettaa vaikuttavan joukkueen viestintään ja suoritukseen huomattavasti. Seuraavassa luvussa käsittelemme tuloksiamme aiemmin esittelemämme teoreettisen viitekehiksemme pohjalta ja kuvaamme mitä johtopäätöksiä tuloksistamme voi johtaa.

## 6 POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää vuorovaikutuksen yhteyttä suoritukseen naisten joukkueurheilussa. Tutkimuskysymykset ohjasivat meitä tarkastelemaan joukkueen sisäisen viestinnän vuorovaikutuksellisia piirteitä, joukkueen valtahierarkian yhteyttä viestintään sekä

odotuksista ja rooleista neuvottelua joukkueessa. Seuraavaksi peilaamme tutkimustuloksia teoreettisen viitekehyksen, aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden kautta.

## **6.1 Vuorovaikutusta määrittelevät tekijät**

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millaiset vuorovaikutukselliset piirteet määrittelevät joukkueen sisäistä viestintää. Tutkimuksen kannalta oli olennaista hahmottaa, millaisia vuorovaikutuksellisia erityispiirteitä nimenomaan joukkueviestintään liittyy. Tulosten mukaan nimenomaan identifikaatio ja yhdistelmäsuhteet loivat eräänlaisen pohjan joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen. Näiden molempien yhteys joukkueen sisäiselle viestinnälle on olennainen ja sitä seuraava luku tarkastelee.

### **6.1.1 Identifikaatio vuorovaikutusta määrittelevänä tekijänä**

Tutkimustulosten mukaan identifikaatio on yksi tärkeimmistä vuorovaikutusta määrittelevistä tekijöistä. Gilesin (Mastro ym., 2012 mukaan) viestinnän mukauttamisen teorian mukaisesti havaitsimme, että pelaajat jakautuvat erilaisiin alaryhmiin, joiden välillä tapahtuu sosiaalista lähentymistä ja etäntymistä. Nimenomaan identifikaatio on yksi tärkeä tekijä, jonka kautta urheilijat kokevat yhteenkuuluvuutta. Tulosten mukaan pelaajat hyödynsivät vuorovaikutusta luodakseen läheisyyttä ja etäisyyttä identifikaation myötä muodostuneille alaryhmille.

Erityisesti heikossa asemassa olevat pelaajat kärsivät etäisyydestä eniten ja he pyrkivät vähentämään sosiaalista etäisyyttä vahvemmassa asemassa oleviin pelaajiin. Pelaaja voi kuulua useampiin alaryhmiin samanaikaisesti ja tulosten mukaan pelaajat muokkaavat viestintäänsä riippuen siitä, kenelle joukkueoverille keskustele. Alaryhmiin jakautumista ohjasi pelaajien ikä ja pelikokemus. Tämän lisäksi myös kieli, asema joukkueessa ja pelaajan etevyys vaikutti ryhmäytymiseen ja näin ollen identiteettiin joukkueessa.

Nämä tulokset myötäilevät Gilesin (Mastro ym., 2012 mukaan) viestinnän mukauttamisen teoriaa. Siinä tarkastellaan vuorovaikutusta sen muokkaamisen näkökulmasta. Olennaista on se, miksi ja miten viestintää muokataan riippuen siitä, ketä on kuuntelemassa. Gilesin teoriassa viestintää voi muokata joko konvergenssin tai divergenssin mukaisesti ja tulostemme mukaan tämä on yksi tärkeimmistä tekijöistä ohjaamassa urheilijoiden viestintää

joukkueen sisällä. Pelaajat tunnistivat alaryhmien muodostumisen sekä identifikaation osaksi joukkueen vuorovaikutusta. On merkityksellistä pohtia, millä tavoin ja kuinka tietoisesti pelaajat käyttävät hyödykseen tätä. Saimme hieman ristiriitaisia tuloksia siitä, mitä pelaajat ajattelivat identifikaation ja siinä tiukasti kiinni olevien yhdistelmäsuhteiden merkitsevän joukkueen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja suoriutumisen kannalta. Samalla pelaajat kokivat hyötyvänsä omista alaryhmistään tuen ja epävarmuuden vähenemisen muodossa, mutta erilaiset alaryhmät saattoivat myös aiheuttaa jännitteitä koko joukkueen välisessä vuorovaikutuksessa.

Aikaisempaa tutkimusta urheilujoukkueista on tehty esimerkiksi psykologian alalta. Graupenspergerin ja kumppanien (2020) mukaan kaikki urheilujoukkueet eivät ole samanarvoisia sosiaalisen identiteetin muodostumisen kannalta. Näin ollen, joissain joukkueissa voi olla parempia mahdollisuuksia kehittää pelaajien välisiä suhteita ja jopa saman joukkueen sisällä jotkut urheilijat voivat muodostaa enemmän sosiaalisia suhteita, kuin toiset. Graupensperger ja kumppanit (2020) argumentoivat, että ryhmän sosiaalinen rakenne ja yksittäisten jäsenten asema ryhmässä voivat vaikuttaa siihen, kuinka paljon jäsenet sisäistävät ryhmän jäsenyyden osana omaa identiteettiään. Tämä tukee ajatusta siitä, että identifikaatio, joukkueen hierarkia ja yhdistelmäsuhteet ovat merkittäviä tekijöitä urheilujoukkueen kontekstissa.

Näin ollen on tärkeää pohtia, millä tavoin identifikaatio vaikuttaa urheilijoihin ja joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen yleensä. Tulosten mukaan pelaajat hyötyvät identifikaatiosta saadessaan tukea alaryhmänsä jäseniltä. Tukemisen ja kannustuksen piiriin kuului niin joukkueen sisäiset, kuin pelaajan henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat. Pelaajat kokivat tämän tukevan jaksamista sekä motivaatiota suoritua pelitilanteissa sekä harjoituksissa. Reesin ja kumppaneiden (2015) mukaan mahdollisuutemme saada hyödyllistä tukea toisilta riippuu yleensä siitä ovatko nämä henkilöt (ja nähdäänkö heidät) jaettuun sosiaaliseen identiteettiin kuuluvina. Tämä tarkoittaa sitä, että olemme todennäköisemmin valmiita auttamaan niitä, jotka kuuluvat samaan sisäpiiriin tai alaryhmään kanssamme ja vastaavasti saamme todennäköisemmin apua niiltä, jotka näkevät meidät osana alaryhmäänsä tai sisäpiiriä. Tämä on havaittu tutkimuksissa, jotka käsittelevät suoritusta työtehtävissä, työpaikan stressiä sekä sivustakatsojien auttamiskäyttäytymistä (Rees ym., 2015).



Voidaan siis ajatella, että joukkueen sisällä muodostuvat alaryhmät toimivat ikään kuin sisäpiireinä, joihin kuuluessaan pelaaja saa myös sisäpiirin tuomat edut ja eräänlaisen identiteetin sen mukana. Kun pelaaja koki kuuluvansa johonkin alaryhmään joukkueessa, tulosten mukaan se vähensi pelaajien epävarmuutta ja kasvatti turvallisuuden tunnetta toimia joukkueen sisällä. Vahva identifikaatio voi toisaalta johtaa myös konflikteihin, jos vuorovaikutus ei ole selkeää näiden alaryhmien välillä. Joukkueessa on siis olennaista ottaa huomioon nämä seikat, jotta vuorovaikutus voisi olla mahdollisimman läpinäkyvää. Kaiken kaikkiaan voidaan ajatella, että identifikaatio lisää pelaajien varmuutta ja antaa turvallisen tilan tehdä virheitä, sillä oma alaryhmä on tukena vastoinkäymisten kohdalla. Tämä voi parhaimmassa tapauksessa lisätä pelaajan rohkeutta ja mahdollisuuksia onnistua.

### **6.1.2 Yhdistelmäsuhteet osana joukkueen viestintää**

Toisena vuorovaikutusta määrittelevänä tekijänä havaitsimme yhdistelmäsuhteet. Niiden merkitys on olennainen, sillä niitä esiintyy kaikissa urheilujoukkueissa ja vaikutukset voivat olla merkittävät joukkueen sisäiseen viestintään sekä sen kautta suoritukseen. Tulosten mukaan pelaajat tunnistivat ja hyväksyivät yhdistelmäsuhteet osaksi toimivaa joukkuetta. On selvää, että identifikaatio ja yhdistelmäsuhteet kulkevat käsi kädessä ja ovat yhteydessä toisiinsa. Identifikaatio ohjaa alaryhmien muodostumista ja yhdistelmäsuhteet ovat osa tätä prosessia, sekä ne usein myös ylläpitävät alaryhmien välistä etäisyyttä. Pelaajilla on siis yhteinen tavoite, eli pelata yhdessä joukkueessa ja menestyä. Tämän lisäksi he voivat muodostaa ystävyys- tai parisuhteita joukkueovereidensa kanssa ja näin yhdistelmäsuhde syntyy. Pelaajilla voi olla siis useita rooleja, jotka vaikuttavat joukkueen dynamiikkaan sekä joukkueen sisäiseen vuorovaikutukseen. Vaikka alun perin Bridge ja Baxter (1992) tutkivat nimenomaan työelämässä muodostuvia yhdistelmäsuhteita, tämä oli helposti sovellettavissa myös urheilujoukkueen kontekstiin, sillä niitä yhdistää tavoitekeskeisyys ja mahdollisuus luoda ystävyysuhteita myös tämän kontekstin ulkopuolelle.

Urheilu ja etenkin joukkueurheilu toimivat hedelmällisenä alustana ystävyysuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen (Schaefer ym., 2011). Tulosten mukaan yhdistelmäsuhteilla on yhteys joukkueen koheesioon, pelaajien turvallisuuden tunteeseen sekä ryhmäytymiseen. Samaan aikaan yhdistelmäsuhteet voivat olla luomassa koheesiota joukkueen sisällä, mutta

myös toimia etäisyyttä lisäävänä tekijänä, kun pelaajat jakautuvat erilaisiin alaryhmiin ja vahvistavat identiteettiä näissä ryhmissä. Tulosten mukaan alaryhmien sisällä olevat pelaajat olivat suurimmassa osassa tapauksia myös ystäviä urheilun ulkopuolella. Näin ollen yhdistelmäsuhteet ja identifikaatio tavallaan ylläpitävät toisiaan, sillä tutustuessaan paremmin juuri oman alaryhmänsä edustajiin, urheilija voi luoda yhdistelmäsuhteita tai mahdollisesti jo valmiit yhdistelmäsuhteet voivat olla osana ohjaamassa alaryhmien muodostumista identifikaation rinnalla.

Tulosten mukaan pelaajat muokkaavat viestintää riippuen siitä, kenen pelaajan kanssa he ovat vuorovaikutuksessa. Nimenomaan yhdistelmäsuhteiden merkitys nähtiin tärkeänä ja pelaajat kuvailivat voivansa avoimemmin ja vapaammin viestiä joukkueetovereille, joiden kanssa he viettävät aikaa myös kentän ulkopuolella. Viestinnän mukauttamisen teorian mukaisesti tuloksissa voi havaita konvergenssin ja divergenssin ilmenemistä. Teorian mukaan viestintää voi muokata esimerkiksi valitsemalla millaisista aiheista juttelee kenenkin kanssa. Esimerkiksi nuoret saattavat keskustella käyttämällä slangia, jolla he identifioituvat tiettyyn ryhmään kuuluvaksi ja näin ollen lisäävät etäisyyttä muihin ryhmiin (Soliz ym., 2021). Tulosten mukaan pelaajat saattoivat esimerkiksi toimia hillitymmin koko joukkueen kesken tai vitsailla varovaisemmin, kuin oman alaryhmänsä kanssa. Tämä kertoo osaltaan siitä, että yhdistelmäsuhteiden myötä muodostuvissa alaryhmissä myös luodaan omanlaista vuorovaikutusta sekä viestinnällisiä piirteitä, jotka ovat juuri tälle alaryhmälle ominaisia.

Kokonaisuudessaan tulosten mukaan yhdistelmäsuhteet voivat samaan aikaan heikentää joukkueen alaryhmien välistä koheesiota, mutta pelaajien on toisaalta helpompi ilmaista vaikeita asioita, kuten turhautumista niiden ansiosta. Yhdistelmäsuhteet voivat myös vahvistaa joukkueeseen kuulumisen tunnetta ja helpottaa vaikeiden tilanteiden kohtaamista koko joukkueen kesken. On tärkeää ottaa huomioon yhdistelmäsuhteiden luomat erityispiirteet jokaisessa joukkueessa erikseen ja pohtia, millä tavoin ne vaikuttavat joukkueen kokonaisdynamikkaan. Tulosten mukaan toisissa joukkueissa otetaan yhdistelmäsuhteiden luomat jännitteet ja alaryhmät tarkemmin huomioon, kuin joissain toisissa. Pelkästään tämän tutkimuksen perusteella, on mahdotonta sanoa, onko yhdistelmäsuhteilla enemmän positiivinen vai negatiivinen yhteys joukkueen suoriutumiseen. Kuitenkin johtopäätös voidaan

vetää, että yhdistelmäsuhteilla on yhteys pelaajan suoriutumiseen. Parhaimmassa tapauksessa tämä yhteys on pelaajan suoriutumista ja hyvinvointia edistävää.

## **6.2 Valtahierarkian yhteys joukkueen viestintään**

Toisen tutkimuskysymyksen avulla halusimme kartoittaa, millaisia vaikutuksia joukkueen havaitulla valtahierarkialla on joukkueen asia- ja suhdetason viestintään. Havaitimme, että sillä on merkittävä yhteys joukkueen sisäiseen viestintään. Seuraavassa luvussa käsittelemme tarkemmin hierarkian, statuksen ja valmentajan roolia peilaamalla niitä aiemman tutkimustiedon ja teoreettisen viitekehyksen kautta.

### **6.2.1 Statuksen yhteys rooleihin**

Giddensin strukturaatioteorian mukaisesti ryhmien voidaan ajatella muodostavan rakenteita, joita vuorovaikutus ja toiminta luovat. Rakenteet puolestaan ohjaavat näiden toimintaa, jolloin ne ovat symbioottisessa suhteessa. (Vanhatalo, 2014, s. 29–32.) Tulosten mukaan pelaajan statuksella, eli asemalla ryhmässä, voidaan nähdä olevan merkittävä yhteys joukkueen viestintään. Pelaajien asiatason- ja suhdetason roolien voidaan nähdä määräytyvän muun muassa pelikokemuksen, pelaajan iän, valmentajan huomion tai pelaajan etevyyden perusteella. Aikaisempaa tutkimusta hierarkiasta on tehty muun muassa urheilijoiden alkoholinkäytön ja hierarkian sekä statuksen vaikutuksesta tähän. Harris ja kumppanit (2022) toteavat, että kokeneemilla pelaajilla oli valta-asetelma vähemmän kokeneisiin pelaajiin nähden. Tämä loi ja piti yllä sosiaalista hierarkiaa rugbyjoukkueen kontekstissa ja näin ollen vahvemman statuksen omaavilla pelaajilla oli vaikutus toisten pelaajien alkoholinkäyttöön. Vaikka edellä mainitussa tutkimuksessa painotuksena oli alkoholinkäyttö, on selvää, että myös urheilujoukkueiden kontekstissa hierarkialla on merkitystä.

Saamiemme tulosten mukaan hierarkiaa ylläpidettiin tiedostamatta sekä tiedostaen. Pelaajat kuvailivat tilanteita, joissa vanhemmat tai kokeneemmat pelaajat saivat enemmän arvostusta joukkueen sisällä ja uusien pelaajien haasteet saattoivat olla merkittäviä oman paikkansa löytämisessä hierarkiassa. Samaan aikaan kuitenkin johtavassa asemassa olevat pelaajat kuvailivat kantavansa enemmän vastuuta etenkin asiatason viestinnässä ja heitä voikin kuvaila epävirallisiksi yhteyshenkilöiksi valmennuksen ja muun joukkueen välillä. Ashbolt ja kumppanit (2018) havaitsivat tutkimuksessaan naisyleisurheilijoiden ylläpitämän sosiaalisen

hierarkian ja että hierarkiassa korkeammalla olevat pelaajat ylläpitivät etäisyyttä alemmalla oleviin pelaajiin eri keinoin, muun muassa kielenkäytön avulla.

Saamamme tulokset mukailevat aiempaa tutkimustietoa hierarkiasta ja roolien muodostumisesta (ks. Boroumand ym., 2018). Vaikka urheilijat kuvailivat kaikkien pelaajien olevan tasavertaisessa asemassa, todellisuudessa näin ei ole. Strukturaatioteorian mukaan tasavertaisuus muodostuu vuorovaikutuksen tasolla, eikä siitä voi päättää rationaalisesti (Vanhatalo, 2008). Urheilijat kuvailivat erilaisia rooleja omaavia pelaajia ja tunnistivat myös "altavastajaan" sekä johtohahmon roolit. Penningtonin (2005) mukaan jo itsessään johtajan status estää tasavertaisuuden toteutumisen, sillä johtaja omaa vahvemman roolin muihin verrattuna. Luonnollisesti esimerkiksi kapteenistoon valituksi tuleminen on yksi johtajarooli ja näin ollen todistaa hierarkian olemassaolon urheilujoukkueissa. On siis niin, että vaikka tulosten mukaan urheilijoilla on ideaali tasavertaisuudesta ja sen toteutumisesta joukkueessa, strukturaatioteorian näkökulmasta se ei toteudu.

Tämä on mielenkiintoista, sillä pelaajat osasivat asettaa itsensä hierarkiassa jollekin tasolle. He myös kuvailivat omaavansa erilaisia rooleja esimerkiksi maajoukkueessa verrattuna omaan joukkueeseen, tai aikaisempiin joukkueisiin verrattuna. Pelaajien mukaan hierarkiassa voi nousta tai laskea ja omaan rooliin voi vaikuttaa omalla vuorovaikutuksella ja käytöksellä. Tulosten mukaan käytännön rooleja on helpompi muokata (esimerkiksi pelipaikka), kuin suhdetason rooleja. Voidaan ajatella, että muodostuttuaan strukturaatio vakiintuu ja sitä on haastavaa muuttaa jälkeenpäin (Littlejohn, 2011, s. 275–275). Tämän perusteella status luo epätasa-arvoisen ja hierarkkisen systeemin, jota joukkue ylläpitää vuorovaikutuksen avulla. Tämä on tärkeää ottaa huomioon joukkueen sisäisessä vuorovaikutuksessa, sillä alemmalla tasolla olevat pelaajat voivat kärsiä hierarkkisen systeemin olemassaolosta ja näin ollen tämä vaikuttaa myös suoriutumiseen. Ei siis riitä, että tasavertaisuus on pelkkä ideaali, vaan sitä olisi toteutettava myös käytännön tasolla.

## **6.2.2 Valmentajan keskeinen rooli valtahierarkiassa**

Havaitsimme, että valmentajalla on keskeinen rooli valtahierarkian vahvistamisessa. Tulosten mukaan valmentajan antamalla huomiolla oli yhteys vahvempaan statukseen, etenkin asiataason vuorovaikutuksen osalta. Tavallaan valmentaja kuuluu joukkueessa muodostuvaan

hierarkiaan ja hän on monesti joukkueen johtohenkilö pelaajiston ulkopuolella. Tulosten mukaan pelaajan epävarmuus omasta roolista on yhteydessä hänen suoriutumiseensa. Cunningham ja kumppanit (2007) kuvailevat naisurheilijoiden hakevan helpommin tukea valmentajalta kuin muilta joukkueen jäseniltä päätöksentekoon liittyvissä asioissa. Tämä tukisi ajatusta siitä, että valmentajalla on osa valtahierarkian muodostumisessa sekä sen ylläpitämisessä. Tulosten mukaan vahvimman statuksen omaavat pelaajat ottavat vahvaa asiataason roolia valmentajan läsnä ollessa. Salibandyn pelaajat kuvailivat esimerkiksi tavoitteista keskustelua ennen kauden alkua, jossa joukkueen johtohahmoilla on usein sanavaltaa ja myös valmentaja on halukas kuulemaan heidän mielipiteitään.

Turmanin (2006) mukaan ne pelaajat, jotka olivat aloituskokoonpanossa, kokivat eniten palkitsemisvallankäyttöä (eng. reward power use) valmentajan taholta verrattuna pelaajiin, jotka eivät olleet aloituskokoonpanossa. Turmanin mukaan se voisi selittyä sillä, että aloittajan aseman tarjoaminen palkkioksi koetaan merkittäväksi aineelliseksi resurssiksi, jota valmentaja hallitsee. Lisäksi samassa tutkimuksessa havaittiin, että urheilijat, joilla oli korkeampi itseluottamus pelistatuksensa vuoksi, saivat enemmän positiivista vahvistusta valmentajaltaan. Toisaalta ne urheilijat, jotka tarvitsivat enemmän positiivista vahvistusta, saivat vähemmän sitä. Tämä on mielenkiintoinen löydös tutkimuksemme kannalta, sillä tutkimuksemme tulosten perusteella korkean hierarkkisen statuksen omaava pelaaja saa myös enemmän peliaikaa tai pelaa korkeammassa ketjussa. Tulosten perusteella voisi kuvailla, että valmentajalla on mahdollisuus vaikuttaa hierarkiaan ylläpitämällä sitä esimerkiksi antamalla peliaikaa johtaville pelaajille ja korostamalla heidän tärkeyttään joukkueen vuorovaikutuksessa.

Tämä luo mielenkiintoisen jännitteen, sillä näiden tulosten perusteella voisi ajatella, että pelaajalle olisi hyötyä siitä, jos hän tavoittelisi valmentajan vuorovaikutuksellista huomiota. Cushion ja Jones (2006) totesivat, että heidän tutkimansa jalkapallojoukkueen pelaajien voi olla vaikeata vastustaa muodostunutta hierarkiaa tai epätasa-arvoa, sillä valmentaja nähdään auktoriteettina, jolla voi olla vaikutusta pelaajan tulevaisuuden uraan ammattilaisurheilijana. Tästä on kuitenkin syytä olla vetämättä liian pitkälle vietyjä johtopäätöksiä, sillä on muistettava, että myös pelaajat voivat itse vaikuttaa hierarkiaan ja sen muodostumiseen. On myös tutkimustietoa, jonka perusteella joukkue on voinut vastustaa epätasa-arvoista kohtelua

ja muodostunutta hierarkiaa. Potrac ja Jones (2011, s. 143) antavat esimerkin soutujoukkueesta, joka kykeni vastustamaan valmentajan epäasiallista käytöstä ja lopulta tilanne johti siihen, että valmentaja erosi pestistään. Edellä mainitussa teoksessa (s. 142) myös kuvaillaan, että pelaajat ovat käyttäneet erilaisia vuorovaikutuksellisia keinoja vastustaakseen valmentajan valta-asemaa, kuten valmentajan kritisointi muiden kanssa, käsimerkkien käyttö valmentajan selän takana ja kieltäytyminen harjoittelusta sovittujen aikataulujen ulkopuolella.

Kokonaisuudessaan voidaan siis todeta, että valmentajalla on vaikutus joukkueen hierarkiaan, mutta on hyvä muistaa, että hänen on myös mahdollista menettää valta-asemansa, jos pelaajat toimivat yhdessä valmentajaa vastaan. Tulosten ja kirjallisuuden mukaan valmentajan antamalla huomiolla on vaikutus pelaajan itseluottamukseen ja kykyyn hallita epävarmuutta, mikä voi vaikuttaa suoritukseen. Tämä on olennaista ottaa huomioon, vaikka tutkimuksemme painotus on pelaajien välisessä vuorovaikutuksessa. Koska pohjaamiemme teorioiden mukaan hierarkioita ja rooleja rakennetaan ja ylläpidetään jatkuvasti vuorovaikutuksen keinoin, on oleellista ottaa myös valmentajan valta-asema huomioon.

### **6.3 Neuvottelu rooleista ja odotuksista joukkueessa**

Kolmannen tutkimuskysymyksen avulla halusimme selvittää, miten joukkueen kesken neuvotellaan rooleista sekä niihin liittyvistä odotuksista. Saavuttaaksemme tavoitteen kartoitimme, mikä käsitys pelaajilla on rooleista ja niiden merkityksestä joukkueen toiminnan näkökulmasta. Joukkueessa esiintyy erilaisia asia- ja suhdetason rooleja, joiden koettiin vaikuttavan joukkueen ilmapiiriin ja näin kokemukseen turvallisuudesta ja selkeydestä. Tuloksien perusteella on myös havaittavissa niin kutsuttu universaali rakenne, mihin joukkueen jäsenet asettuvat strukturaation kautta. Tässä luvussa käsittelemme universaalien rakenteen merkitystä joukkueen viestintään ja suoritukseen sekä keskustelemme tavoitteiden asettamisen yhteydestä suoritukseen epävarmuutta vähentävänä tekijänä.

#### **6.3.1 Universaali rakenne joukkueissa**

Tuloksista hahmottuva universaali rakenne vaikuttaa joukkueen rooleihin merkittävästi. Rakenne ohjaa roolien muodostumista ja sanelee mitä rooleja joukkueessa ilmenee. Tulokset vahvistavat sen, että joukkue on rakenne, jota ohjaavat relationaaliset ja yhteiskunnalliset

odotukset sekä vuorovaikutuksen avulla luodut normit ja säännöt. Aikaisempi kirjallisuus tukee havaintoa strukturaation aiheuttamasta paineesta asettua rakenteeseen. Koska tulokset kertovat rakenteen olevan samanlainen riippumatta joukkueesta, voidaan joukkueen sisällä ilmenevää sosiaalista painetta pitää merkittävänä roolien sopeutumista estävänä tekijänä. Tuloksista ilmenevä kokemus roolien muuttamisen hankaluudesta vahvistaa käsityksemme sosiaalisesta paineesta ja sen vaikutuksesta roolien muodostumiseen. Se, että tuloksien mukaan joukkueen jäsenet eivät itse luo tai sovi rooleista tukee käsitystä siitä, että roolit ovat pikemminkin osa rakennetta kuin tilannekohtaisesti sovittuja.

Aiempi kirjallisuus tukee saamiamme löydöksiä rooleihin ja strukturaatioon liittyen. Tuloksissa korostuu joukkueen jäsenten tarve selkeydelle sekä epävarmuuden vähentämiselle. Strukturaation näkökulmasta joukkueessa ilmeneviä jännitteitä voi kohdata ainoastaan avoimuuden ja neuvottelun kautta. On havaittavissa kaava, jossa ne joukkueet, joissa on aivoin vuorovaikutuskulttuuri, myös turvallisuuden kokemus sekä suorituksen taso on parempi. Samaan aikaan epäselvyys rooleista tai tavoitteista vaikuttaa heikentävästi suoritukseen. Tuloksissa on havaittavissa rakenteen vaikutus joukkueen toimintaan, vaikka pelaajat eivät tätä suoraan sanoita. Voidaan toisin sanoen todeta, että rakenne on olemassa joukkueessa implisiittisesti. Koska strukturaation näkökulmasta jännitteiden laukeaminen edellyttää avoimuutta, ei joukkue hyödynnä täyttä potentiaaliaan, mikäli se ei tiedosta tai tunnista rakennetta. Avoimuuden kautta olisi mahdollista neuvotella viestinnällisistä rooleista, niiden merkityksestä ja jopa niiden muokkaamisesta joukkueen viestintää paremmin palveleviksi. Mikäli joukkueessa olisi laaja ymmärrys siitä, että roolit ja joukkueen todellisuus rakentuu vuorovaikutuksen kautta ja sen avulla, voisi näihin joukkueen suoritukseen vaikuttaviin tekijöihin puuttua. Tuloksissa epävarmuuden hallinta nousi toistuvasti suoritusta heikentäväksi tekijäksi. Avoimella vuorovaikutuksella tähän voisi vaikuttaa. Mahdollisesti jo jännitteen kohtaamisella ottamalla sen olemassaolo esille, voi olla myönteinen vaikutus suorituksen kannalta.

Aiempi kirjallisuus strukturaatiosta tunnistaa tasa-arvon toteutuksen vaikeuden ryhmissä. Tuloksista hahmottuu joukkueen valtahierarkia, johon vaikuttavat niin asia- kuin suhdetason roolit, etevyys ja suhde valmentajaan. Vaikka pelaajat tiedostavat hierarkian, ei sen olemassaoloa tunnusteta joukkueessa tai sen merkityksestä neuvotella. Valtahierarkia estää

tasa-arvon toteutumisen joukkueessa, mikä puolestaan voi vaikuttaa pelaajien kokemukseen varmuudesta ja hyväksynnästä. Vaikka tulokset osoittavat, että pelaajat hyväksyvät sen, että osalla pelaajista (esimerkiksi kapteenistolla) on vahvempi status, on suhdetasojen rooleilla yhteys kokemukseen epävarmuudesta ja mahdollisuuteen hallita sitä. Valtahierarkiaa voidaan myös pitää esteenä rooleista neuvottelulle, sillä heikommissa asemassa olevat pelaajat eivät uskalla sosiaalisen paineen vuoksi nostaa esiin omaa kokemustaan. Rakenne, etenkin jos sitä ei tunnusteta, voi luoda haasteita joukkueen menestykselle. Samaan aikaan se voi lisätä turvallisuuden kokemusta koska roolit, säännöt ja toimintamallit ovat selkeitä ja tuttuja. Strukturaation vaikutus joukkueen suoritukseen ja toimintaan on siis tilannekohtainen, vaikka se on havaittavissa kaikissa joukkueissa.

Näiden johtopäätösten valossa joukkuetta voidaan verrata kulttuurilliseen instituutioon, jonka olemassaolo edellyttää sen tunnustamista. Kulttuurillisen instituution tapaan joukkueella on oma identiteetti ja siihen identifioidutaan. Joukkueen olemassaolo tulisi sanoittaa ja määritellä samalla tavalla kuin instituution olemassaolo. Jos määrittelyssä ei onnistuta, voidaan kysyä kuinka vakaalla pohjalla instituution, tai tässä tapauksessa joukkueen, merkitys on. Rakenteen näkyväksi tekemisellä on todennäköisesti myönteinen vaikutus joukkueen suoritukseen. Kun joukkueen erilaiset roolit ja niiden merkitykset sanoitetaan, niin sanoitetaan myös se, kuinka joukkue voi menestyä ja sen potentiaali hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti. Sanoittamalla rakenteen voi myös vaikuttaa valtahierarkian rakenteeseen ja merkitykseen joukkueessa. Tämä on hankalaa, sillä se edellyttäisi, että vahvan aseman omaavat joukkueen jäsenet olisivat valmiita luopumaan omasta asemastaan joukkueen mahdollisen edun hyväksi. Tuloksien valossa kannustamme kuitenkin joukkueita avoimuuteen, koska sillä on havaittu olevan myönteinen vaikutus suoritukseen.

### **6.3.2 Tavoitteista neuvottelu joukkueessa**

Tulokset osoittavat, että yksi suoritukseen suoraan vaikuttava viestinnällinen elementti on tavoitteista keskustelu. Tämä on vahvasti yhteydessä siihen, että joukkueen jäsenet pyrkivät hallitsemaan ja vähentämään epävarmuutta. Tuloksissa ilmenee, että pelaajat itse tunnistavat tavoitteista keskustelun tärkeyden ja nostavat sen yhdeksi vahvasti suoritukseen



vahvasti vaikuttavista tekijöistä. Kun joukkueen sisällä on selkeys tavoitteista, on pelaajien helpompi toimia ja epävarmuus vähäisempää. Tavoitteiden ollessa selkeät pelaajilla on selkeä käsitys siitä, miksi joukkue tekee sitä mitä se tekee. Strukturaatioteorian näkökulmasta tämä on ymmärrettävää, sillä rakenteen tiedostaminen vähentää sen osapuolien välistä jännitettä ja toiminnasta on mahdollista tehdä tarkoituksenmukaisempaa. Viestinnän mukauttamisen teorian näkökulmasta tavoitteista neuvottelu voidaan nähdä sosiaalista etäisyyttä vähentävänä ja joukkueen sisäistä koheesiota lisäävänä tekijänä. Myös aiempi tutkimus tukee tätä käsitystä. Joukkueiden yhteisten tavoitteiden on todettu vaikuttavan joukkueen tuloksiin myönteisesti ja lisäävän kokemusta yhtenäisyydestä (Ishak, 2017; Smith & Katzenbach, 2015; Winton & Kane, 2016).

Tavoitteiden neuvottelusta seuraa se, että joukkueen jäsenillä on selkeä käsitys siitä, mitä joukkue tavoittelee ja kuinka se saavutetaan. Kaikki ovat samalla aallonpituudella, mikä vähentää epävarmuutta ja voi samalla lisätä motivaatiota sekä suorituskykyä (Williams, 2013). Tavoitteista neuvottelu myös lisää asiason viestintää joukkueessa, mikä lisää joukkueessa tapahtuvaa koordinaatiota sekä yhteistyötä (Ishak, 2017; Brawley ym., 1993). Joukkueen on myös helpompi tarkastella omaa edistymistään, sekä muokata tavoitteita, mikäli ne on alun perin asetettu yhdessä yhteisymmärryksessä. Yhteiset tavoitteet sitouttavat jäsenet joukkueeseen ja sen menestykseen, mikä puolestaan lisää joukkueen koheesiota. Tämä edellyttää, että onnistutaan asettamaan tavoitteet, jotka kaikki jäsenet hyväksyvät (Smith & Katzenbach, 2015). Mikäli tässä kuitenkin epäonnistutaan, voi sillä olla joukkueen suoritusta heikentävä vaikutus. Epäselvät tavoitteet tekevät joukkueen toiminnasta epämääräisempää, pelaajien on hankalampi sitoutua joukkueeseen ja motivaatitaso voi laskea tämän seurauksena. Samankaltaisia epätoivottuja seurauksia voi tulla myös, mikäli joukkueessa epäonnistutaan yhteisten tavoitteiden haastavuuden arvioinnissa niiden asettamisen yhteydessä. Liian kunnianhimoiset tavoitteet laskevat joukkueen yhteistä ja yksilöllistä itseluottamusta, minkä voidaan odottaa heikentävä suoritusta entisestään (Ordóñez ym., 2009). Joukkueen suorituksen näkökulmasta onnistunut tavoitteiden asettelu on näin tärkeässä asemassa. Tämä on merkittävä johtopäätös, jonka perusteella joukkueita olisi kannustettava käymään enemmän keskustelua yhteisistä tavoitteista. Tutkimuksemme perusteella, joukkueen

rakenteen mahdollisten jännitteiden tiedostaminen ja niiden kohtaaminen on hyvin keskeistä, jotta joukkueessa voidaan käydä avointa ja tasa-arvoista keskustelua tavoitteista.

## **6.4 Työnarviointi ja jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksemme tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä joukkueen sisäisen viestinnän yhteydestä suoritukseen. Valitsimme tarkastella aihetta pelaajien näkökulmasta, sillä havaitsimme aiemman tutkimuksen kyseisestä näkökulmasta olevan todella rajallista. Joukkueurheilijoina aihe kiinnosti meitä ja uskoimme tutkimusaiheen olevan hedelmällinen. Aihevalintamme on osoittautunut onnistuneeksi, sillä se tarjoaa uutta tietoa ryhmäviestinnästä ympäristössä, jossa sitä ei ole aiemmin juurikaan tarkasteltu. Joukkueviestintä on uniikki viestinnän muoto, jossa yhdistyy ryhmä- ja interpersonaalinen viestintä, jännitteinen kilpailuasetelma sekä joukkueen yhteiset tavoitteet. Tutkimuksemme sisäinen validiteetti on vahva, ja olemme tyytyväisiä siihen, että urheilukonteksti tarjoaa olosuhteet, jossa ulkoiset muuttujat ovat vakaita ja näin tutkimuksemme ulkoista validiteettia voidaan pitää vakuuttavana. Tutkimustuloksiamme voi soveltaa muihin konteksteihin, missä esiintyy ryhmäviestintää tavoitteellisessa ympäristössä.

Uusi tutkimusympäristö oli antoisa ja innostava. Toisaalta, koska aihettamme on tutkittu niin vähäisesti aiemmin, ei tutkimustuloksillemme löydy toistaiseksi suoraa vertailukohdetta. Lähdimme tarkastelemaan tutkimusongelmaamme teoreettisen viitekehiksemme kautta, mikä osoittautui hyväksi. Strukturaatioteoria ja viestinnän mukauttamisen teoria tarjosivat hedelmälliset viitekehikset joukkueviestinnän tarkasteluun. Strukturaatioteorian avulla pystyimme tarkastelemaan joukkueen rakennetta keskittyen rooleihin ja joukkueen jäsenten suhtautumista joukkueen valtahierarkiaan ja tasa-arvoon. Viestinnän mukauttamisen teorian avulla pystyimme puolestaan tutkimaan joukkueessa ilmeneviä suhteita ja alaryhmiä sekä niiden vaikutusta toisiinsa. Reaalimaailman viitekehys täsmentyi sen myötä, että tutustuimme rajalliseen aikaisempaan tutkimustietoon sekä perehtymällä aiempaan tutkimustietoon ryhmä- ja organisaatioviestinnästä rajatussa sekä pitkäjänteisesti yhteistyötä tekevissä olosuhteissa. Kaiken kaikkiaan pidämme tutkimuksemme viitekehystä onnistuneena ja hyvin rajattuna.

Tutkimuksemme aineisto kerättiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Valinta oli hyvä, sillä saimme kerättyä rikkaan aineiston. Menetelmän hyviin puoliin kuuluu myös joustavuus, sillä puolistrukturoitu teemahaastattelu antoi tilaa myös haastattelun aikana herääville kysymyksille. Tämä oli tärkeää, kun otetaan huomioon se, että aiheemme ja kontekstimme oli vähemmän tutkittu. Tuloksia tarkastellessa on tärkeä korostaa sitä, että kyseessä on haastateltavien omat kokemukset ja muistot, mitä ei voi pitää täysin objektiivisina. Tämä vuoksi päädyimme keskittymään nimenomaan kokemukseen suorituksesta, sen sijaan että tutkisimme objektiivista suoriutumista. Tämä olisi tulevaisuudessa mielenkiintoinen tutkimusasetelma, mutta kyseisen työn laajuuden puitteissa päädyimme rajamaan tutkimusongelman kokemukseen suoriutumisesta.

Myös me tutkijoina pyrimme tutkimuksessa objektiivisuuteen, mutta on kuitenkin hyvä muistaa myös se, että tutkimuksessa näkyy myös tutkijoiden valinnat. Tässä tapauksessa on hyvä ottaa huomioon, että meillä itsellään on kokemusta tutkimistamme lajeista, jolloin meidän omat kokemuksemme, näkemykset sekä etukäteistietämys ovat saattaneet vaikuttaa esimerkiksi haastattelukysymysten valintaan sekä yleisesti tutkimuksen näkökulmien valintaan. Koska kyseessä oli aihe, jota ei ole tutkittu laajasti ennen tämä kokemus voidaan kuitenkin nähdä myönteisenä asiana sillä tutkimusongelma ja tutkimuskysymysten asettelussa oli apua siitä, että on itse kokenut pelaaja. Myös haastatteluissa oli hyötyä siitä, että haastattelijoina tunsimme lajin mikä helpotti haastateltavia sanoittamaan vastauksensa. Lajituntemuksesta oli siinä mielessä myös hyötyä, että osa haastatteluista käytiin ruotsiksi.

Tutkimusjoukon rajallisuus on voinut vaikuttaa tuloksiin. Koska päätimme priorisoida moninäkökulmaisuuutta, teimme päätöksen haastatella kahden eri lajin pelaajia. Tämä oli mielestämme perusteltu valinta, sillä sen avulla tutkimuksemme luotettavuus ja ulkoinen validiteetti on vahvempi. Toisaalta olisi myös ollut mielenkiintoista saada isompi otanta yhden lajin edustajista, siinä tapauksessa tutkimuksen fokus olisi kuitenkin muuttunut lajikohtaisemmaksi. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia joukkueen sisäistä viestintää niin isommalla tutkimusjoukolla kuin myös eri lajien edustajia ja eri sukupuolia. Tutkimuksen rajallisuus loi lisähaasteita analyysin kohdalla. Valitsemamme lajit käsipallo ja salibandy ovat suhteellisen pieniä lajeja Suomessa, mikä tekee haastateltavien anonymisoinnista haastavampaa. Pyrimme kuitenkin rajamaan tutkimusongelman ja muotoilla

haastattelukysymykset niin, että niistä ei voisi tunnistaa haastateltavia tai heidän kokemuksiaan. Isompi haastattelujoukko poistaisi tämän haasteen. Pidimme kuitenkin huolen siitä, että analysoimme aineiston huolella haastattelujen jälkeen, jottei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa tuloksista.

Aiempi kirjallisuus on todennut valtahierarkian olevan vakiintuneempi miesjoukkueissa, tuloksemme kuitenkin ehdottaa, että myös naisten keskuudessa joukkueen hierarkia on selkeästi havaittavissa ja sitä ylläpidetään vuorovaikutuksen kautta. Emme voi tehdä vertailua miesjoukkueisiin sillä olemme rajanneet tutkimuksemme naisiin, mutta olisi mielenkiintoista tehdä vertaileva tutkimus valtahierarkian kokemuksista. Valtahierarkia oli yksi keskeisimmistä rooleihin ja turvallisuudenkokemuksen vaikuttavista rakenteellisista tekijöistä, joten näemme, että lisätutkimukselle olisi kysyntää.

Kuten aiemmin nostimme esiin, aihetta olisi mielenkiintoista tutkia laajemmassa mittakaavassa esimerkiksi hyödyntäen aineistotriangulaatiota. Näin olisi mahdollista saada tutkimustietoa joukkueen sisäisen viestinnän yhteydestä suoritukseen objektiivisesti, sen sijaan että keskityttäisiin vain kokemukseen. Koemme, että tuloksiemme valossa olisi tärkeää tutkia joukkueen sisäistä viestintää sillä sen voidaan nähdä vaikuttavan pelaajien omaan kokemukseen suoriutumisesta merkittävästi ja lisäämällä tutkimustietoa aiheesta voidaan viestinnän merkitystä sekä potentiaalia hyödyntää paremmin.

## 7 KIRJALLISUUS

Ashbolt, K., O'Flynn, G., & Wright, J. (2018). Runners, jumpers and throwers: embodied gender hierarchies in track and field. *Sport, Education and Society*, 23(7), 707–719.

<https://doi.org/10.1080/13573322.2018.1487835>

Avci, K. S., Çepikkurt, F., & Kale, E. K. (2018). Examination of the Relationship between Coach-Athlete Communication Levels and Perceived Motivational Climate for Volleyball Players. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 346–353.

<https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060218>

Bilous, F. R. & Krauss, R. M. (1988). Dominance and accommodation in the conversational behaviours of same- and mixed-gender dyads. *Language & Communication*, 8(3) (s. 183–194). [https://doi.org/10.1016/0271-5309\(88\)90016-X](https://doi.org/10.1016/0271-5309(88)90016-X)

Boroumand, S., Eys, M., & Benson, A. J. (2018). How Status Conflict Undermines Athletes' Willingness to Help New Teammates. *Journal of Applied Sport Psychology*, 30(3), 358–365.

<https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1384939>

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), (s. 77–101). <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brawley, L., Carron, A., & Widmeyer, W. (1993). The influence of the group and its cohesiveness on perceptions of group goal-related variables. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15(3), (s. 245–260). <https://doi.org/10.1123/jsep.15.3.245>

Bridge, K. & Baxter, L. A. (1992). Blended relationships: Friends as work associates. *Western Journal of Communication*, 56(3), (s. 200–225).

<https://doi.org/10.1080/10570319209374414>

Cairns, E., Kenworthy, J., Campbell, A., & Hewstone, M. (2006). The role of in-group identification, religious group membership and intergroup conflict in moderating in-group and out-group affect. *British Journal of Social Psychology*, 45(4), (s. 701–716).

<https://doi.org/10.1348/014466605X69850>

Craig, R. T. (1999). Communication Theory as a Field. *Communication Theory*, 9(2), (s. 119–161). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1999.tb00355.x>

Crosley, J. (2021). What (Exactly) Is Thematic Analysis? A Plain-Language Explanation & Definition (With Examples) [blogikirjoitus]. *Gradcoach*. <https://gradcoach.com/what-is-thematic-analysis/>

Cunningham, I. J. & Eys, M. A. (2007). Role Ambiguity and Intra-Team Communication in Interdependent Sport Teams. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(10), (s. 2220–2237). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00256.x>

Davis, L., Jowett, S., & Tafvelin, S. (2019). Communication Strategies: The Fuel for Quality Coach-Athlete Relationships and Athlete Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10, 2156–2156. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02156>

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 161–186. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135228>

Escartín, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schlüter, E., & van Dick, R. (2013). Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), (s. 182–193). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.647407>

Galanes, G. J., & Adams, K. (2019). *Effective group discussion : theory and practice*. McGraw-Hill.

Gerlander, M. & Isotalus, P. (2013). Professionaalisten viestintäsuhteiden ääriälyvoima. *Puhe ja Kieli/Tal och Språk/Speech and Language*, 30(1), (s. 3–19). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/pk/article/view/4659>

Giles, H. (2016). Communication Accommodation Theory. Teoksessa Jensen K. B., Rothenbuhler E.W., Pooley J. D. & Craig R. T. (toim) *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* (s. 1–21). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118540190.wbeic006>

Goff, B. L. & Tollison, R. D. (1990). *Sportometrics*. Texas A & M University Press.

Hämäläinen, K. (2008). Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa: eetokset, ihanteet ja kasvatus urheilijoiden tarinoissa. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3098-1>

Harris, M., Jones, C., & Brown, D. (2022). Alcohol Use by Athletes: Hierarchy, Status, and Reciprocity. *Journal of Sport and Social Issues*. <https://doi.org/10.1177/01937235221144432>

Hirokawa R.Y. & Salaza A. J. (1999) Task-Group Communication and Decision-Making Performance. Teoksessa Frey, L. R., Gouran, D. S., & Poole, M. S. (toim) *The handbook of group communication theory & research*. (s. 167–191). Thousand Oaks: Sage Publications.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.

Horne, E., Woolf, J., & Green, C. (2022). Relationship dynamics between parents and coaches: are they failing young athletes? *Managing Leisure*, 27(3), 224–240.

<https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1779114>

Huuki, T. (2010). *Koulupoikien statustyö väkivallan ja välittämisen valokiilassa*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto]. JULTIKA Oulun yliopiston julkaisuarkisto.

<http://urn.fi/urn:isbn:9789514263613>

Ishak, A. W. (2017). Communication in Sports Teams: A Review. *Communication Research Trends*, 36(4), (s. 4–38).

Isotalus, P. & Rajalahti, H. (2017). *Vuorovaikutus johtajan työssä*. Alma Talent.

Kassing, J. W., & Barber, A. M. (2007). “Being a Good Sport”: An Investigation of Sportsmanship Messages Provided by Youth Soccer Parents, Officials, and Coaches. *Human Communication*, 10(1), 61–68.

Keyton J. (1999) Relational Communication in Groups. Teoksessa Frey, L. R., Gouran, D. S., & Poole, M. S. (toim) *The handbook of group communication theory & research*. (s. 192–222). Thousand Oaks: Sage Publications.

Littlejohn, S. W. (2011). *Theories of human communication*. Waveland Press.

Mikkola, L. (2000) Supporttiivinen viestintä ja sosiaalinen tuki työyhteisössä. Teoksessa Valo, M. (toim.) *Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta*, (s. 110–129). Jyväskylän yliopisto.

Miller, M. J., Franken, N., & Kiefer, K. (2007). Exploring Touch Communication Between Coaches and Athletes. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 7(2), 1–13.

<https://doi.org/10.1080/20797222.2007.11433953>

Ordóñez, L. D., Schweitzer, M. E., Galinsky, A. D., & Bazerman, M. H. (2009). Goals Gone Wild: The Systematic Side Effects of Overprescribing Goal Setting. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), (s. 6–16). <https://doi.org/10.5465/AMP.2009.37007999>

Parks, M. R. (1995). Webs of influence in personal relationships. Teoksessa C. R. Berger & M. Burgoon (toim.) *Communication and social influence processes*, (s. 155–178). Michigan State University Press.

Pennington, D. C., & Ahokas, M. (2005) *Pienryhmän sosiaalipsykologia*. Gaudeamus.

Poole M. S., & Hollingshead A. (2012). *Research Methods for Studying Groups and Teams: A Guide to Approaches, Tools, and Technologies*. Taylor and Francis.

<https://doi.org/10.4324/9780203805770>

Poole, M. S. (1999) Group Communication Theory. Teoksessa Frey, L. R., Gouran, D. S., & Poole, M. S. (toim) *The handbook of group communication theory & research*, (s. 37–70). Thousand Oaks: Sage Publications

Poole, M. S. & Seibold, D. R. & McPhee R. D. (1996). The structuration of group decisions. Teoksessa R. Y. Hirokawa & M. Sc. Poole (toim.) *Communication and group decision making*. (s. 114–146). Thousand Oaks: Sage Publications



Potrac, P. & Jones, L. R. (2011). Power in Coaching. Teoksessa Jones, R. L., Potrac, P., Cushion, C., & Ronglan, L. T (toim.), *The Sociology of Sports Coaching* (s.135-151). Taylor & Francis Group.

Rees, T., Alexander Haslam, S., Coffee, P., & Lavalley, D. (2015). A Social Identity Approach to Sport Psychology: Principles, Practice, and Prospects. *Sports Medicine (Auckland)*, 45(8), 1083–1096. <https://doi.org/10.1007/s40279-015-0345-4>

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., Halevy, N., & Eidelson, R. (2008). Toward a Unifying Model of Identification With Groups: Integrating Theoretical Perspectives. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), (s. 280–306). <https://doi.org/10.1177/1088868308319225>

Rovio, E., Arvinen-Barrow, M., Weigand, D. A., Eskola, J. & Lintunen, T. (2012). Using team building methods with an ice hockey team: An action research case study. *The Sport Psychologist*, 26(4), (s. 584–603). <https://doi.org/10.1123/tsp.26.4.584>

Rusbult C., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect - an integrative model of responses to declining job-satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), (s. 599–627). <https://doi.org/10.2307/256461>

Schaefer, D. R., Simpkins, S. D., Vest, A. E., & Price, C. D. (2011). The Contribution of Extracurricular Activities to Adolescent Friendships: New Insights Through Social Network Analysis. *Developmental Psychology*, 47(4), 1141–1152. <https://doi.org/10.1037/a0024091>

Smith, D. K., & Katzenbach, J. R. (2015). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.

Soliz, J., & Giles, H. (2014). Relational and Identity Processes in Communication: A Contextual and Meta-Analytical Review of Communication Accommodation Theory. *Annals of the International Communication Association*, 38(1), (s. 107–144). <https://doi.org/10.1080/23808985.2014.11679160>

Soliz, J., Giles, H., & Gasiorek, J. (2021). Communication Accommodation Theory: Converging Toward an Understanding of Communication Adaptation in Interpersonal Relationships.

Teoksessa Braithwaite, D.O., & Schrodt, P. *Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives* (s. 130-142). Routledge.

Thomas, W. E., Brown, R., Easterbrook, M. J., Vignoles, V. L., Manzi, C., D'Angelo, C., & Holt, J. J. (2019). Team-level identification predicts perceived and actual team performance: Longitudinal multilevel analyses with sports teams. *British Journal of Social Psychology*, 58(2), 473–492. <https://doi.org/10.1111/bjso.12277>

Turman, P. (2007). Parental Sport Involvement: Parental Influence to Encourage Young Athlete Continued Sport Participation. *Journal of Family Communication*, 7(3), 151–175. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1080/15267430701221602>

Turman, P. D. (2006). Athletes' Perception of Coach Power Use and the Association between Playing Status and Sport Satisfaction. *Communication Research Reports*, 23(4), 273–282. <https://doi.org/10.1080/08824090600962540>

Valkonen, T. & Mikkola, L. (2000) Miten analysoida tehtäväkeskeisen ryhmän vuorovaikutusta? Teoksessa Valo, M. (toim.) *Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta*, (s. 86–108). Jyväskylän yliopisto.

Van Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), (s. 571–584). <https://doi.org/10.1002/job.359>

Vanhatalo, R. (2008). Mitä ryhmäviestinnän teorit voisivat tarjota verkostojohtamiselle? *Prologi*, 4(1) (s. 51–67). <https://doi.org/10.33352/prlg.95802>

Vanhatalo, R. (2014). *Vuorovaikutuksen yhteys verkoston rakenteeseen, toimintaan ja toimijoiden kokemuksiin*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/96184>

Williams, K. J. (2013). Goal setting in sports. Teoksessa Locke E. A. & Latham G. P. *New Developments in Goal Setting and Task Performance* (s. 375–396). Routledge.

Winton, S. L., & Kane, T. D. (2016). Effects of group goal content on group processes, collective efficacy, and satisfaction: Effects of group goal content. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(2), (s. 129–139). <https://doi.org/10.1111/jasp.12336>

Wolfe, R. A., Weick, K. E., Usher, J. M., Terborg, J. R., Poppo, L., Murrell, A. J., Dukerich, J. M., Core, D. C., Dickson, K. E., & Jourdan, J. S. (2005). Sport and Organizational Studies: Exploring Synergy. *Journal of Management Inquiry*, 14(2), (s. 182–210). <https://doi.org/10.1177/1056492605275245>