

# Kapteenikoulu

Miten johtamisvalmennuksella voidaan tukea nuorten jalkapalloilijoiden minäpystyvyyttä joukkueen kapteenina?

Kasvatustiede  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Eveliina Hulkkonen

Ohjaaja:  
Professori Heikki Silvennoinen

30.5.2022  
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede

**Tekijä:** Eveliina Hulkkonen

**Otsikko:** Kapteenikoulu. Miten johtamisvalmennuksella voidaan tukea nuorten jalkapalloilijoiden minäpystyvyyttä joukkueen kapteenina?

**Ohjaaja:** Professori Heikki Silvennoinen

**Sivumäärä:** 73 sivua

**Päivämäärä:** 30.5.2022

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tarkastella sitä, voidaanko johtamisvalmennuksella, eli tässä tapauksessa ns. kapteenikoululla tukea 12-17-vuotiaiden minäpystyvyyttä jalkapallojoukkueen kapteenina toimimisessa. Tutkimus toteutettiin turkulaisessa jalkapalloseura FC Interissä juniorijoukkueiden 12-17-vuotiaille kapteeneille ja varakapteeneille. Tutkimuksen tieteellisen selvityksen lisäksi tutkimuksella oli kehityksellinen tehtävä edesauttaa kapteenikoulumallin luomisessa kyseiseen jalkapalloseuraan ja mahdollisesti myöhemmin laajennettavaksi osaksi myös muihin jalkapalloseuroihin.

Tutkimusta voidaan pitää ns. pilottitutkimuksena, sillä aikaisempia tutkimuksia ei tutkimuksen teon aikana löytynyt kotimaisesta tieteellisestä kirjallisuudesta. Aikaisemmat aiheesta tehdyt tutkimukset perustuvat kansainvälisiin tutkimuksiin, joissa aihetta on sivuttu tavalla tai toisella, mutta joissa on kiinnitetty lähinnä huomioita kapteenin valintoihin, kapteenin tehtäviin ja rooleihin, sekä niissä tehtävissä toimimiseen ja soveltuvuuteen.

Tutkimuksella haluttiin saada vastauksia siihen, millaisia ovat 12–17-vuotiaiden minäpystyvyyssuskomukset kapteenina toimimisessa, sekä miten 12-17-vuotiaiden minäpystyvyyttä voidaan tukea jalkapallojoukkueiden kapteenina toimimisessa.

Tutkimukseen ja kapteenikouluun osallistuivat jalkapallojoukkueiden 12-17-vuotiaiden ikäjoukkueiden 42 kapteenia tai varakapteenia sekä jalkapalloseuran valmentajat.

Kapteenistolle teetettiin tutkimuksen aikana alku- ja loppukyselyt, jotka toimivat tutkimuksen aineistona. Valmentajille järjestettiin tutkimuksen aikana oma kapteenikouluvalmennus, sekä kapteeneille kapteenikoulukerta. Tutkimuksen aikana, alku- ja loppukyselyn välissä, joukkueiden pelaaja-arjessa oli tarkoitus valmentajavetoisesti toteuttaa kapteeneille johtamisvalmennusta.

Tutkimustulokset osoittivat, että lähes kaikki juniorijalkapallojoukkueiden kapteenit pitivät kapteenin rooliaan kunnianosoituksena. Kapteenin tehtävät näyttivät olevan suurimmalle osalle kapteeneista ennestään tuttuja. Minäpystyvyyttä mitanseen väittämätietoisuuden mukaan kapteenit kokivat itsensä suurimmaksi osaksi erittäin ratkaisukeskeisiksi, pystyviksi, tehokkaiksi, päämäärätietoisiksi ja kekseliäiksi, sekä heidän itseluottamuksensa ja minäpystyvyyden tunteensa oli lähes poikkeuksetta hyvin korkealla tasolla.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että kyseisen tutkimusjoukon juniorijoukkueiden kapteenien minäpystyvyyssuskomukset olivat korkealla tasolla. Lisäksi tulosten perusteella kapteenivalmennusta jalkapalloseurassa tukemalla, eli järjestämällä valmentajille infotilaisuuksia ja kapteeneille kapteenikoulua, voidaan minäpystyvyyden tunnetta pystyä kohottamaan.

**Avainsanat:** jalkapallojoukkueen kapteeni, jalkapallojoukkueen varakapteeni, kapteenikoulu, minäpystyvyys, minäpystyvyyssukkomus, johtamisvalmennus

## **Sisällys**

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Yleistä kapteenin valinnasta, roolista ja tehtävistä</b>	<b>8</b>
2.1	Kapteenin valinta	8
2.2	Kapteenin rooli ja tehtävät	9
<b>3</b>	<b>Kapteenius yksilön ominaisuutena</b>	<b>11</b>
3.1	Karismaattinen johtajuus	11
3.2	Johtajuuden luokitteluteoria	12
<b>4</b>	<b>Kapteenius joukkueurheilun sosialisatioprosessina</b>	<b>15</b>
4.1	Urheilumaailman piilo-opetussuunnitelma	15
4.2	Kapteeniuden sosiaalinen ulottuvuus	16
<b>5</b>	<b>Kapteenius kasvatuksen tuloksena</b>	<b>18</b>
5.1	Kasvatuskin on aikansa lapsi	18
5.2	Urheilu on aina hyvä kertomus, vai onko?	18
<b>6</b>	<b>Kapteenius urheilijan omana kehittymistavoitteena</b>	<b>20</b>
6.1	Urheilu oppimisympäristönä	20
6.2	Hyväksi johtajaksi kasvamisen mahdollisuus	21
<b>7</b>	<b>Minäpystyvyyden teoreettinen viitekehys</b>	<b>22</b>
7.1	Tunnistettu minäpystyvyys lisääntyneenä kyvykkyytenä	22
7.2	Minäpystyvyyden mekanismit inhimillisessä toiminnassa	23
7.3	Minäpystyvyyden kehittyminen	24
7.4	Minäpystyvyys kapteenina toimimisessa	25
<b>8</b>	<b>Tutkimusmenetelmät</b>	<b>27</b>
8.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma	27
8.2	Tutkimusaineisto ja -menetelmä	28
8.3	Aineiston keruu	30
<b>9</b>	<b>Tutkimuksen alkukyselyn tulokset</b>	<b>31</b>

	4
<b>9.1 Aineiston kuvailu</b>	<b>31</b>
<b>9.2 Eri taustamuuttujien vaikutukset koettuun minäpystyvyyteen</b>	<b>34</b>
<b>10 Loppukyselyn tuloksia, yhteenvetoa ja johtopäätöksiä</b>	<b>38</b>
<b>10.1 Loppukyselyn aineiston kuvailu</b>	<b>38</b>
<b>10.2 Tutkimuksen varsinaisia tuloksia</b>	<b>40</b>
<b>11 Tutkimuksen luotettavuus</b>	<b>47</b>
<b>11.1 Validiteetti</b>	<b>47</b>
<b>11.2 Reliabiliteetti</b>	<b>49</b>
<b>12 Pohdintaa</b>	<b>50</b>
<b>Lähteet</b>	<b>53</b>
<b>Liitteet</b>	<b>57</b>
<b>Liite 1. Saatekirje ja tutkimuslupa kyselyyn</b>	<b>57</b>
<b>Liite 2. Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyyss-kysely</b>	<b>58</b>
<b>Liite 3. Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyyss-kysely II</b>	<b>62</b>
<b>Liite 4. Alkukyselyn ja loppukyselyn SPSS-ohjelmistolla tehtyjä frekvenssejä, ristiintaulukointeja ja reliabiliteettianalyysi.</b>	<b>66</b>

# 1 Johdanto

Joukkueurheilussa useimmissa lajeissa joukkueelle on nimetty kapteeni, joka toimii eräänlaisena joukkueen jäsenten johtajana. Suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa kapteenin toimintaa tai tehtäviä ei ole aikaisemmin juurikaan tarkasteltu. Varsinkaan kapteenin tehtävään valitsemisesta, kasvamisesta tai kehittymisestä juniori-ikäisillä urheilijoilla ei löydy suomalaisesta tutkimuskirjallisuudesta viitteitä. Tämä on mielenkiintoista ottaen huomioon joukkueurheilun kasvavat harrastajamäärät ja johtamistutkimuksen huiman määrän muilla elämänoilla.

Suomessa on 135 547 jalkapallon rekisteröityä pelaajaa (Suomen Palloliitto 2021: <https://www.palloliitto.fi/jalkapallouutiset/harrastajamaarat-kovassa-kasvussa-suomessa-yli-135-000-rekisteroitya-pelaajaa>). Jos arvioidaan, että jokaisessa pelaavassa joukkueessa on vaihtopelaajineen keskimäärin 20 pelaajaa, Suomen pelikentillä toimii tämän varovaisen laskutavan mukaan noin 6 800 kapteenia.

Yleisen kokemuksen perusteella voidaan kuvitella, että kapteeniksi valinta, tehtävänanto ja perehdytys ovat hyvin kirjavia prosesseja, eikä niitä ole seuroissa juuri ollenkaan määritelty. Kapteenin tehtäväkuva on käytännössä yksittäisten valmentajien mielipiteiden ja näkemysten mukaisia, eivätkä nämä näkemykset monestikaan avaudu edes ko. kapteenille. Juniori-ikäisillä lapsilla ja nuorilla on harvoin kokemusta johtamisesta ja johtajana toimimisesta, jolloin kapteenin roolissa toimiminen saattaa olla aikuisia hämmentävämpi kokemus. Jos odotukset roolia kohtaan ovat suuret ja pahimmillaan ristiriitaiset, voi tehtävän hoitamisesta aiheutua jopa ahdistusta, varsinkaan, jos tehtävään kasvamiseen ei anneta ns. eväitä.

Espanjassa, Granadan yliopistossa vuonna 2021 julkaistussa tutkimuksessa (Butalia, Fransen, Coffee, Laenens & Boen, 2021) on löydetty alustavia todisteita siitä, että urheilujoukkueen kapteenit valittaisiin muiden, kuin johtajuustekijöiden perusteella. Tutkimuksen perusteella useimmiten valintoihin oli vaikuttanut joukkueen toimintakausi, sukulaisuussuhde tai peliasema. Butalian ym. (2021) tutkimus perustuu Flanderin jalkapallo- ja lentopallojoukkueen 455 valmentajan ja 198 pelaajan haastatteluun, jossa tutkimukseen osallistujat olivat arvioineet sitä, missä määrin he itse olivat osallistuneet joukkueen kapteenin valintaan, sekä sitä, millainen oli heidän näkemyksensä mukaan kapteeniuden johtajuuden laatu sekä kapteenin valinnan hyväksyttävyys.

Suomessa lasten ja nuorten johtamiseen liittyvää keskustelua on jonkin verran käyty muiden harrastusten kuin joukkueurheilun piirissä. Partio toiminnassa ryhmän johtaminen kuuluu olennaisena osana harrastusta ja sitä harjoitellaan vanhempien partiolaisten opastuksella. Johtamista tukee partio-organisaation hierarkia. Muissa harrastuksissa lasten ja nuorten johtamista on tarkasteltu Suomessa hyvin vähän. Esimerkiksi kotimaisessa jalkapallossa aikuistenkaan kohdalla kapteenien valintaa tai kapteeniksi kehittymistä ei ole tarkasteltu tai ylipäänsä tueta systemaattisesti.

Johtajuus tunnustetaan tärkeäksi, mutta aliarvostetuksi elämäntaidoksi nuorten urheilijoiden keskuudessa. (Gould & Voelker, 2010). Urheilumaailmaan liittyy myytti tai uskomus siitä, että lapset ja nuoret ikään kuin itsestään oppisivat tärkeitä elämäntaitoja fyysisen kehittymisensä ohella pelkästään liittymällä urheiluseuraan. Yhdysvalloissa Michiganin yliopistossa vuonna 2010 tehdyissä tutkimuksissa (Voelker, Gould & Crawford, 2010) on voitu osoittaa, että pelkkä urheiluun osallistuminen ei yksistään takaa tietynlaisten johtajuuteen liittyvien elämäntaitojen kehittymistä. Tutkimuksien perusteella oli todettu, että joukkueen kapteeneille ei juurikaan annettu mahdollisuutta harjoittaa johtamistaitojaan, kuten esimerkiksi auttaa harjoittelun suunnitteluissa, tai johtaa erilaisia tiimipalavereja, vaan kapteenien tehtäväkuva rajautui lähinnä kolikonheittoon tai joukkueen peliasujen valitsemiseen (Voelker ym., 2010).

Edellä mainittujen Michiganin yliopistossa suoritettujen tutkimusten jälkeen Institute for the Study of Youth Sports (ISYS) on kehittänyt yhdessä Michigan High School Athletic Associationin (MHSAA) kanssa Captain's Leadership Training Program (CLTP) -ohjelman. CLTP-ohjelman avulla pyritään opettamaan lukiolaisten urheilijaopiskelijoiden johtamistaitoja (Gould & Voelker, 2010).

Koska kapteenina toimimiseen ei ole olemassa varsinkaan kotimaisessa jalkapallossa juurikaan valmiiksi määriteltyjä rakenteita, on niitä täytynyt alkaa kehittää. Turkulaisessa FC Inter Turku -jalkapalloseurassa käynnistettiin vuonna 2019 seuran oma sisäinen kehittämisprojekti tukemaan nuoria kapteeniksi kehittämisessä. Kapteenikouluksi nimetyn valmennuksen tai koulutuksen tarkoituksena oli lisätä joukkueissa kapteeneiksi valittujen nuorien valmiuksia toimia kapteenin roolissa ja kasvaa tehtävän vaatimuksiin.

Alkuun kapteenin tehtävät määriteltiin yhdessä seuran valmennuksen kanssa. Tämän jälkeen nuorille kapteeneille järjestettiin ryhmävalmennuskertoja, joissa kokeneet kapteenit kertoivat kokemuksistaan ja nuoret pohtivat vertaisryhmässä kapteenina toimiseen liittyviä kysymyksiä. Jatkokehittämiselle asetettiin em. prosessin jälkeen tavoitteiksi mm. se, että kapteenikoulu tulisi konseptoida vielä selkeämmin, sen tavoitteet tulisi määritellä tarkemmin ja sen tulisi kytkeytyä tiiviimmin normaaliin valmennusprosessiin ennemmin kuin olla irrallinen koulutus. Päivitetyn kapteenikoulun tueksi todettiin olevan myös tarpeen selvittää ko. koulutuksen vaikutusta nuoriin kapteeneihin.

Selvityksen fokuksiksi valikoitui kapteeneiden minäpystyvyyden tunteen kehittyminen. Monet aikaisemmat tutkimukset (Collins, 1982; Locke, Frederick, Lee & Bobko, 1984; Schunk, 1984) ovat osoittaneet sen, että henkilön tunnistettu minäpystyvyys tietyissä asioissa toimii merkitsevän ratkaisevana tekijänä siihen nähden, miten henkilö tietyistä tehtävistä suoriutuu. Minäpystyvyyden kokemuksen voidaan ajatella olevan kapteenina toimimisessa keskeisessä roolissa, koska lapsilla ja nuorilla ei useinkaan ole koeteltua kokemusta itsestä johtajana. Jos pelaaja uskoo, ettei hänellä ole kyvykkyyttä toimia kapteenina, hän ei myöskään yritä toteuttaa roolia ja siihen liittyviä tehtäviä.

## 2 Yleistä kapteenin valinnasta, roolista ja tehtävistä

Kapteeni on joukkueurheilussa yhdelle joukkueen jäsenistä annettava rooli. Kapteeniksi valintaa pidetään kunnianosoituksena, ja kapteeniksi nimitetäänkin usein joku joukkueen kokeneimmista tai parhaimmista pelaajista.

### 2.1 Kapteenin valinta

Aikaisempien tutkimusten (Yukelson ym., 1983; Moran & Weiss, 2006; Lee ym., 1983) perusteella on voitu osoittaa, että urheilujoukkueen (baseball ja jalkapallo) kapteenin valinta on perustunut joko urheilijan teknisiin tai ylipäänsä ylivoimaisesti parhaimpiin urheilullisiin kykyihin, sekä pelaajan peliasemaan. Pelaajan peliasemalla viitataan korkeimpaan vuorovaikutuskeskeiseen asemaan, eli pelaajan asemaan, johon liittyy paljon vuorovaikutusta muiden pelaajien, kuten keskikenttäpelaajan, kesken. (Fransen ym., 2016). Toisaalta osassa jääkiekkjoukkueiden parissa tehdyistä tutkimuksista (Tropp & Landers, 1979) ei löydetty yhtäläisyyksiä vuorovaikutuskeskeisyyden ja joukkueen kapteenien välillä, vaan sen sijaan havaittiin, että ainoastaan joukkueen toimikausi oli erottava tekijä joukkueen kapteenin valinnassa. Toimikauden kestolla tutkimuksessa viitattiin siihen, kuinka pitkään kapteeniksi valitut olivat pelanneet joukkueessaan. Myöhemmin Fransen ym. (2018) ovat vahvistaneet em. havainnon ja yleistäneet sen koskemaan useita eri urheilulajeja.

Aikaisemmin esitellyt tutkimukset antavat viitteitä ominaisuuksista, joiden perusteella voisi olettaa kapteenien valinnan tehtävän. Joukkueen kapteenit ovat usein taitavia urheilijoita, jotka toimivat keskeisellä pelipaikalla, ja jotka ovat suhteellisesti pisimpään pelanneet joukkueessaan verrattuna joukkueoveriinsa. Edellä mainitut tutkimukset eivät kuitenkaan suoraan ole tutkineet kapteenin valinnan syitä. (Butalia ym., 2021).

Myös Wright ja Côté (2003) ovat selvittäneet kapteenin valinnan syitä tekemällä haastattelututkimuksia kuudelle koripallossa, lentopallossa ja jääkiekossa pelaavalle urheilijalle. Tutkimustulokset osoittivat, että kapteenit valittiin vahvan työmoraaalin perusteella. Bucci, Bloom, Loughead ja Caron (2012) puolestaan raportoivat, että jääkiekossa valmentajat ottivat kapteenien valinnassa huomioon seuraavia psykososiaalisia ominaisuuksia: 1) pelaajan sopivuus joukkueen identiteettiin, 2) pelaajan avuliaisuus ja rehellisyys, 3) pelaajan kyky näyttää esimerkkiä, 4) yhteiset arvot, joita pelaajat jakavat joukkueoverinsa kanssa sekä 5) pelaajan suhde valmentajaan. Samoin Cotteril ym. (2019) haastatteli rugbyvalmentajia, jotka toivat esiin sen, että esimerkillisen johtajuuden lisäksi



joukkueovereiden luottamus osoittautui tärkeäksi ominaisuudeksi joukkueen kapteenin valinnassa.

Koska aikaisempien tutkimusten otokset olivat liian suppeita yleistettävyyden kannalta, käytti Fransen kumppaneineen (2019) otosta, joka käsitti 226 pelaajaa ja 172 valmentajaa eri urheilulajeista ja teki näin ollen tähän mennessä laajimman ja kattavimman tutkimuksen kapteenin valintaan vaikuttavista syistä. Fransenin (2019) tutkimuksessa pyydettiin osallistujia kertomaan syitä kapteenien valintoihin, sekä ilmoittamaan heidän mielestään ihanteellisen tiimikapteenin liittyen kapteenin ominaisuuksiin sekä käyttäytymiseen. Tutkimuksella pyrittiin saamaan vastauksia siihen, vastasivatko kapteenin valintaan liittyvät seikat niitä odotuksia, joita pelaajilla ja valmentajilla oli joukkueen kapteeneja kohtaan. Tutkimustulokset osoittivat, että ei-johtajuuteen liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi sukulaissuhteen perusteella kapteeniksi tuleminen, koettiin kapteenin valinnan ensisijaisiksi syiksi. (Butalia ym., 2021). Sama tutkimus osoitti, että valmentajat ja pelaajat kummatkin odottivat joukkueen kapteenilta erinomaisia motivaatio- ja sosiaalisia taitoja, vaikkakin Fransenin ym. (2014) tutkimus osoitti, että joukkueen kapteeneja kuitenkin harvoin pidettiin johtajaroolissaan parhaana johtajana.

Aikaisemmat tutkimukset kapteenin valintaan liittyen ovat siis todistaneet, että joukkueen kapteeneja ei välttämättä valita tärkeimmistä syistä. On kuitenkin olennaista selvittää kapteenivalinnan syyt varsinkin laadukkaaseen johtamiseen liittyen, koska sen toteutuminen joukkueessa liittyy joukkueen korkeampaan itseluottamukseen, vahvempaan joukkueen identifiointiin, sekä parempaan joukkueen sijoitukseen. Fransen ym. (2019) tutkimuksellaan toi esille myös sen, että niin valmentajat kuin pelaajatkin odottivat kapteenilta monia eri johtajuuteen liittyviä tekijöitä, kuten tehtäväsuuntautuneisuutta, motivoivaa otetta, sosiaalisia taitoja, sekä ulkoista johtajuutta. Edellä mainittujen seikkojen perusteella joukkueen kapteeniksi tulisi valita urheilija, joka on keskimäärin hyvä kaikissa johtotehtävissä. Lisäksi joukkueen kapteenin hyväksyminen tiimissä on tutkimustulosten mukaan erittäin merkittävä tekijä ja edistää johtajan tehokkuutta sekä luo ihanteellisen tukipohjan koko joukkueen toiminnalle (Moran & Weiss, 2006; Price & Weiss, 2011).

## **2.2 Kapteenin rooli ja tehtävät**

Jalkapallossa ja salibandyssä kapteeni voidaan tunnistaa hänen vasemmassa käsivarressaan pitämästään nauhasta. Jääkiekkjoukkueiden kapteeneilla on rintamuksessaan vasemmalla C-

kirjain, joka tulee englannin kielen sanasta Captain. Joukkueella on monesti myös yksi tai useampi varakapteeni, joka voi ottaa tehtävän hoitaakseen varsinaisen kapteenin ollessa estynyt. Jääkiekossa maalivahti ei voi toimia joukkueen kapteenina tai varakapteenina, mutta jalkapallossa ja salibandyssä voi.

Kapteenin yhtenä ”virallisena” tehtävänä pidetään keskusteluyhteyden ylläpitämistä otteluissa valmentajan ja pelaajien sekä joukkueen ja ottelun erotuomarin välillä. Tuomari ilmoittaa yleensä kapteenille mahdolliset huomionsa joukkueen pelaamisesta. (Camiré, 2016). Lisäksi kapteeni edustaa joukkuettaan tapahtumissa ulkopuolisille tahoille, kuten esimerkiksi esittelee joukkueensa ennen ottelua arvovaltaiselle yleisölle. Useissa tutkimuksissa on myös korostettu, että joukkueen kapteenin odotetaan toimivan joukkueovereidensa tukemisessa, sekä esimerkin ja roolimallin näyttäjänä tiiminsä jäsenille. (Dupuis ym. 2006; Cotterill, 2017; Cotterill ym., 2019). Kapteenilla ei ole kuitenkaan sääntöihin perustuvia oikeuksia valittaa erotuomarin ratkaisuksista.

Jalkapallossa kapteenin tehtävinä on myös ottaa osaa alkupotkua ja rangaistuspotkukilpailua edeltäviin kolikonheittoihin, eli aloittavan joukkueen arvontaan. Joukkueen voittaessa on tapana, että kapteeni kunniatehtävänänsä hakee pokaalin ja nostaa sen ensimmäisenä ilmaan. Jalkapallossa ja jääkiekossa joukkueet menevät ottelun jälkeen kättelyyn kapteenien johdolla.

Melko yksinkertaisten sääntöperusteisten tehtävien lisäksi kapteeneilla on monenlaisia enemmän tai vähemmän julkilausuttuja, epävirallisia tehtäviä. Muodollisen aseman lisäksi kapteenin yleisesti odotetaan toimivan joukkueen henkisenä ja pelillisenä johtajana, eräänlaisina joukkueen kasvoina, myös muualla kuin pelikentällä. (Bucci ym., 2012; Brgoch ym., 2018).

Vaikka valmentajat toimivat useimmiten muodollisissa rooleissa, urheilijoiden johtajien (esim. joukkueen kapteenien) roolit voivat olla sekä muodollisia, että epävirallisempia johtajuusrooleja. Uusimmat tutkimukset ovat nostaneet esiin urheilujohtajuuden ratkaisevan roolin joukkueeseen liittyvien positiivisten asioiden, kuten mm. urheilijatytyväisyys (Eys ym., 2007), terveys ja hyvinvointi (Fransen ym., 2019), joukkueen yhteenkuuluvuus (Loughead ym., 2016), joukkueen joustavuus (Morgan ym., 2015) ja joukkueen luottamus (Fransen ym., 2014) määrittämisessä.

### 3 Kapteenius yksilön ominaisuutena

Urheilujoukkueen kapteeniuden tarkastelu urheilukirjallisuudessa ja journalismissa rajoittuu lähes poikkeuksetta yksittäisten kapteenien esittelyihin. Jutuissa haastatellaan tai listataan legendaarisia kapteeneja tai heidän johtajuusominaisuuksiaan. Yleinen kertomisen muoto onkin henkilötasoinen tarina yhden kapteenin piirteistä ja luonteesta. Usein kuvaukset ovat hyvin positiivisia, jopa kohdettaan ylistäviä, ja kapteeniaseman vaikutusta korostavia.

Urheilujournalismin kaltaisessa kapteeniuden käsittelyssä kapteenin toiminta liitetään osaksi yksittäisten henkilöiden sisäisten ominaisuuksien ilmentymää. Kapteeniuden ajatellaan tällöin perustuvan eräänlaiseen synnyinlahjaan, joka joillekin poikkeusyksilöille on suotu, mutta suurimmalle osalle rivipelaajista ei. Tämän kaltainen ns. karismaattisen johtajuuden teorian mukainen ajattelu sisältää oletuksen, että johtajaksi ja siis myös kapteeniksi valikoituvat ja hyviksi kapteeneiksi kasvavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan tietynlaiset henkilöt. Kapteeniksi tulemisessa olennaista tällöin olisi osata tunnistaa nämä poikkeusyksilöt, ei niinkään kapteeniksi kasvaminen tai siihen opettelu.

#### 3.1 Karismaattinen johtajuus

Karismaattinen johtajuus tai karismaattinen auktoriteetti on sosiologi Max Weberin (1978) luoma käsite, jolla tarkoitetaan johtajuutta, joka perustuu yksilön sankaruudelle tai poikkeukselliselle luonteelle. Tällöin vallankäytön oikeutuksena ovat juuri nämä kyseisen yksilön poikkeukselliset kyvyt. Housen (1976) mukaan tällaisia ominaisuuksia ovat muodollisessa valta-asemassa oleminen, itseluottamus, sisäinen tarve vaikuttaa ihmisiin ja johtajan voimakas vakaumus omia arvojaan kohtaan. Bassin (1998) ihanteellisen vaikuttamisen mallissa karismaattisella johtajuudella taas tarkoitetaan johtajan sellaista johtamiskäyttäytymistä, joka saa alaiset luottamaan ja arvostamaan häntä.

Ovatko karisma ja karismaattinen johtajuus sellaisia ilmiöitä ja käsitteitä, joita voidaan käyttää joukkueurheilun kapteenin roolin tarkastelussa, ja auttavatko ne kuvaamaan ominaisuuksia, joiden avulla voidaan auttaa yksilöitä kehittymään kapteenina?

Joukkueurheilun käytännöissä kapteeniksi valikoituminen näyttää perustuvan usein karismaattisen johtajuusteorian pohjalle. Kapteeni valitaan useimmiten joko valmentajan päätöksellä tai joukkueen jäsenten äänestyksellä (YLE Urheilu 2013), ja valintaperusteet ovat

enemmän tai vähemmän tiedostamattomia, subjektiivisia mielikuvia ja ryhmä-äänestyksessä sosiaalisiin ryhmäilmiöihin liittyviä valintoja. Kapteeniksi valittavan kyvykkyyden arviointiin vaikuttavat käytännössä siis vahvasti erilaiset subjektiiviset tai ryhmätason käsitykset, joiden taustat ja sisältö voivat olla tiedostamattomia.

Karismaattisen johtajuuden käsite on esiintynyt johtamiskirjallisuudessa lähes sadan vuoden ajan. Tutkijoiden suhtautuminen ilmiöön on ollut melko ristiriitaista. Karismaattisen johtajuuden keskeisenä kritiikkinä on esitetty johtajuuden näkeminen yksilön kykyinä ja ominaisuuksina, joita ei voida oppia tai opettaa, mikä lähtökohtaisesti asettaa jopa rajoitteita johtamisvalmennuksen mielekkyydelle (Bass 1998).

Johtamisominaisuuksien määrittäminen ei myöskään ole kovinkaan yksinkertaista. Yleisen kokemuksen mukaan hyviä johtajia voi tulla hyvinkin erilaisista yksilöistä, ja tulkinta siitä, kuka on hyvä johtaja, on monitulkintainen. On siis vaikea tietää, mitkä olisivat joukkueurheilun kapteenin objektiiviset geneeriset piirteet. Yksilön omiin ominaisuuksiin keskittyvä teoria johtajuudesta tai kapteeniuudesta, irrottaa sen myös ryhmätason ilmiöistä. Ajatellaan ikään kuin johtaja toimisi tyhjiössä, mikä ei joukkueurheilukontekstissa lähtökohtaisesti ole toimiva näkökulma.

### **3.2 Johtajuuden luokitteluteoria**

Belgiassa vuonna 2014 pelaajille ja valmentajille suunnatussa tutkimuksessa (Fransen & Vanbeselaere & De Cuyper & Vande Broek & Boen, 2014) haluttiin selvittää urheilijoiden johtamisen tuntemusta perehtymällä johtamislukituksiin, sekä tutkimalla joukkueen kapteenin merkitystä joukkueen virallisena johtajana. Tutkimus suoritettiin verkkokyselynä, ja siihen vastasi 4451 osallistujaa yhdeksästä eri joukkueurheilulajista Flanderissa, Belgiassa. Vastaajista pelaajia oli 3193 ja valmentajia 1258.

Tutkimuksessa (Fransen ym., 2014) käytettiin neljää erilaista johtajuuden luokitteluteoriaa: 1) tehtäväorientoitunut johtaja, joka auttaa tiimiään taktisissa päätöksissä kentällä antamalla tarvittaessa neuvoja ja ohjeita 2) motivoiva johtaja, joka toimii rohkaisijana ja antaa tunnustusta lannistuneille, ts. ohjailee pelaajien kentällä ilmentyviä tunnetiloja oikeaan suuntaan maximoidakseen joukkueen menestyksen 3) sosiaalinen johtaja, joka hoitaa joukkueen sosiaalisia suhteita niin kentällä, pukukopissa kuin pelimatkoilla, huolehtii hyvästä ilmapiiristä, ja puuttuu ja sovittelee tarvittaessa joukkueen välisiä konflikteja 4) ulkoinen

johtaja, joka toimii linkkinä joukkueensa ja sen ulkopuolisten ihmisten välillä hoitaen suhteet urheilujohtoon suuntaan, medioiden välillä sekä sponsoreihin.

Tutkimuksen (Fransen ym., 2014) tavoitteena oli myös verrata keskenään joukkueen muodollisen valitun kapteenin vs. epävirallisen joukkueen johtajan tärkeyttä. Tutkimuksessa hyödynnettiin kapteenilla tunnistettuja ensisijaisia johtajuuden rooleja. Tutkimustulokset osoittivat, että osallistujien urheilujoukkueissa esiintyi suhteellisesti yhtä paljon (71-78 %) kaikkia kolmea ensimmäistä, eli tehtäväorientoitunutta-, motivoivaa- ja sosiaalista johtajuusroolia. Lähes puolet osallistujista oli sitä mieltä, ettei joukkueessa yksikään pelaaja osoittanut ulkoista johtajuutta. Lisäksi tutkimuksen mukaan vain 2 prosenttia yhden saman joukkueen pelaajista täytti kaikki neljä johtajuusroolia. Alle viidesosalla yhden saman joukkueen jäsenistä täytyi kaksi johtajuusroolia. Kaikissa yhdeksässä joukkueurheilulajissa tehtäväorientoitunut johtaja (37,5 %) nähtiin tärkeimpänä ja motivoitunut (28,4 %) seuraavaksi tärkeimpänä johtajaroolina, kun taas sosiaalinen ja ulkoinen johtajarooli nähtiin selvästi merkityksettömämpinä. Ainoastaan yhdellä prosentilla joukkueista joukkueen virallinen kapteeni täytti kaikki neljä johtajaroolia. Huomattavaa oli myös, että lähes puolet osallistujista eivät pitäneet joukkueensa kapteenia tärkeimpänä johtajana, ei niin kentällä, kuin sen ulkopuolellakaan. Edellä mainitut tulokset selvästi kiistävät sen yleisen mielikuvan, että joukkueen kapteeni olisi siis myös ”joukkueen johtaja”.

Johtajuustutkimuksessa ja -koulutuksessa onkin viime vuosikymmeninä ns. uuden johtamisen koulukunnan myötä alettu korostaa yhä enemmän ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ja johtajaksi kehittymisen merkitystä johtajuuden rakentumisessa (Nissinen 2004). Mm. puolustusvoimien johtajakoulutusohjelmassa, ns. syväjohtamisessa, johtaja halutaan nähdä organisaatiossa ryhmän sisäisenä jäsenenä, läheisenä kumppanina ja ”ihmisenä” enemmän kuin poikkeuksellisena johtajajaksilönä (Nissinen, 2000 & 2004). Nämä transformaationaalisen johtajuuden teoriat perustuvatkin positiiviseen ja kehityshaluiseen ihmiskäsitykseen.

Karismaattisen johtamisen teoria tarjoaa joitakin käyttökelpoisia näkökulmia kapteeniuden jatkotarkastelulle, mutta on selvää, että varsinkin nuorten kapteenien valmentamisen ja kapteeniksi kasvamisen näkökulmasta aihetta olisi syytä tarkastella monipuolisemmin. Urheilun arjessa olisi myös tärkeää tarkastella joukkueiden kapteenin valintakäytäntöjä ja pohtia etukäteen niiden perusteita.

Yksilön kyvykkyyksien kehittämisen näkökulmasta esimerkiksi itsetuntemus on monesti mainittu karismaattisen toiminnan perustana (House, 1976; Bass 1998). Voisi ajatella, että mitä paremmin yksilö tiedostaa ja tunnistaa omat heikkoutensa ja vahvuutensa, sen paremmin ja ”karismaattisemmin” hän voi toimia kapteenin roolissa. Kapteeniksi kasvamisessa itsetuntemuksen parantamiseen tähtäävää valmennusta saattaisi siis olla syytä jatkossa kehittää ja kokeilla.

## 4 Kapteenius joukkueurheilun sosialisaatioprosessina

Vaikka jokaisessa pelaavassa jalkapallojoukkueessa on kapteeni (Suomessa arviolta lähes 1 000 Palloliiton jäsen seurassa yli 140 000 rekisteröityä pelaajaa) ei kapteenin roolista, kapteeniksi valikoitumisen ehdoista, tai kapteeniksi kasvamisesta juurikaan puhuta tai sitä kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa ole käsitelty. Silti kapteenit toimivat ja johtavat joukkueissa.

Vaikuttaa, että kapteenin asema ja vallankäyttö urheilujoukkueissa perustuukin pitkälti ns. traditionaalisen vallankäytön oikeutukseen. Tällöin johtajuusasema muodostuu historiallisten ja perinteiksi muodostuneiden tapojen oikeellisuuden pohjalle. Nämä tavat tai käytänteet ovat harvoin julkilausuttuja tai auki kirjoitettuja (Weber 1978).

### 4.1 Urheilumaailman piilo-opetussuunnitelma

Urheilun kirjoittamattomia käytänteitä tutkinut Arto Tiihonen (2002) kuvaa urheilumaailman koodeja, jotka vähitellen omaksutaan tai ne on omaksuttava urheiluharrastuksessa. Tällaiset koodit Tiihosen mukaan ovat, koulumaailman termein, tiedostamattomia piilo-opetussuunnitelmia. Toisin kuin varsinainen opetussuunnitelma, joka rakentuu tiedostetuille arvoille ja tavoitteille, opettaja tai urheiluseura voi opettaa myös sellaisia asioita, valmiuksia ja asenteita, joita viralliseen opetussuunnitelmaan ei ole kirjattu. Piilo-opetussuunnitelma ei siis muodostu opettajan tietoisista pyrkimyksistä, vaan koulutyön ”reunaehdoista”, kuten esimerkiksi koulun hierarkiasta, totutuista tavoista tai vaikkapa luokan istumajärjestyksestä (Karjalainen 1996).

Urheilussa ei puhuta opetussuunnitelmasta, mutta urheilun ihanteiden tai urheiluseurojen toimintasuunnitelmien ja strategioiden voisi ajatella olevan verrattavissa koulun viralliseen opetussuunnitelmaan. Urheilun käytänteiden, joista osa on ”piiloisia”, voisi ajatella olevan urheilun enemmän tai vähemmän tiedostamatonta piilo-opetussuunnitelmaa.

Kapteeniuden ”liukuminen” suurelta osaksi kohti tällaista urheilun piilo-opetussuunnitelmaa ei vaikuta rakentavalta ilmiöltä tietoisien kapteeniksi kasvamisen tai sen tukemisen näkökulmasta. Jotta tulevia kapteeneja osattaisiin valmentaa ja perehdyttää tehtäväänsä, olisi tärkeää ensin osata tunnistaa ja tuoda näkyviksi kapteeniuuteen liittyvät piilo-opetussuunnitelmat, eli kirjoittamattomat käytänteet ja julkilausumattomat odotukset.

## 4.2 Kapteeniuden sosiaalinen ulottuvuus

Tarkasteltaessa eri tekijöitä, joilla johtajat erottuvat heidän seuraajistaan, voidaan erottaa johtajan luonteenpiirteet, johtajan ominaisuudet ja johtajan käyttäytyminen. Klonskyn (1991) mukaan karakteristisen urheilujohtajan luonteenpiirteisiin kuuluvat hallitsevuus, kunnianhimo, kilpailukyky ja vastuullisuus. Moran & Weiss (2006) ovat lisänneet karakteristisen johtajan luonteenpiirteiden listaan välineellisiä ominaisuuksia, kuten itsenäisyys, energisyys, kilpailuhenkisyys, helppo päätöksentekokyky, sinnikkyys, erinomaisuuden tunne, itseluottamus ja hyvä paineensietokyky, sekä lisäksi myös itseilmaisuun viittavia ominaisuuksia, kuten tunteikkaus, kyky omistautua toisille, ystävällisyys, auttavaisuus, hyvántahtoisuus, toisten ymmärtäminen ja myötäeläminen.

Moran ja Weiss (2006) ovat myös pelaaja- ja valmentaja haastattelututkimuksissaan painottaneet hyvälaatuisen ystävyuden tärkeyttä ennusmerkinä urheilujohtajuustaidoissa. Heidän tutkimuksensa ovat osoittaneet, että vaikka valmentajat melkein yksinomaan määrittävät urheilujohtajuuden taidot perustuen hyvään pelitaitoon, korostavat pelaajat monien erilaisten psykososiaalisten piirteiden tärkeyttä, joihin kuuluvat mm. ystävällisyys, avuliaisuus ja vertaisten hyväksyntä. Myös muut lukuisat tutkimukset (Fransen ym, 2015; Price & Weiss, 2011; C. R, Rees & Segal, 1984; Tropp & Landers, 1979) ovat vahvistaneet, että pelaajan johtajuusstatus voi olla yhteydessä joukkuekavereiden arvostuksessa niin henkilöiden väliseen vetovoimaan kuin vertaisten hyväksymiseenkin. Edellä mainittua vahvistaa myös Wrightin & Coten (2003) tutkimustulokset, joissa he päätyivät neljään keskeiseen hallitsevaan urheilujohtajuuden luonteenpiirteeseen: korkea kyvykkyys, vahva työetiikka, kehittyneet taktiset tiedot ja hyvä yhteisymmärrys joukkuekavereiden kesken.

Tehokas kapteeni tai joukkueen johtaja näyttää kentällä joukkuekavereilleen mallia hyvällä käytöksellään, sekä korkealla työetiikallaan. Sen lisäksi Dupuis ym. (2006) pitävät johtajan käyttäytymisessä tärkeinä motivaatiotekijöinä kykyä kontrolloida joukkuekavereidensa tunteita sekä säilyttää heidän positiivisen asenteensa kentällä pelin aikana. Johtajan roolin tulisi kuitenkin ulottua myös kentän rajojen ulkopuolelle. Tutkimukset (Dupuis ym., 2006) paljastavat tärkeän karakterisen johtajan käyttäytymiseen liittyvän kentän ulkopuolisen sosiaalisen ulottuvuuden. Esikuvien täytyy olla luotettavia, suullisesti ääneen lausuttuja, tuoda esiin hyviä ihmissuhdetaitoja, näyttää välittämistä ja huolenpitoa ja fasilitoida joukkuekavereiden sekä valmentajien välisiä keskusteluja ja hyviä keskinäisiä suhteita.



Viimeisimmät johtajatutkimukset (Rees, Haslam, Coffee & Lavalley, 2015) painottavat tärkeyttä rakentaa joukkueen sisällä jaettu identiteetti. Jaetulla identiteetillä tarkoitetaan joukkueen yhteistä sosiaalista identiteettiä, jolloin ei puhutakaan enää sanoilla ”minä” vaan ”me”, eikä tekeminen perustu vain yhden pelaajan kapasiteettiin ajatella, tuntea ja käyttäytyä yksilönä, vaan tärkeämmin, yhteisön jäsenenä. Toisin sanoen tehokkaat johtajat kykenevät luomaan jaetun ymmärryksen joukkueessaan.

## 5 Kapteenius kasvatuksen tuloksena

Tiedostamattoman kulttuurinvaihdon eli piilo-opetusmaisten sosiaalisaatioprosessien vastavoimaksi on monesti ehdotettu kasvatusta. Kasvatuksella tarkoitetaan tietoista, intentionaalista ja normatiivisesti orientoitunutta toimintaa, joka tähtää tiettyjen sivistysihanteiden toteuttamiseen, sekä niiden toteuttamiselle välttämättömien toimintavalmiuksien hankkimiseen (Telama & Kahila, 1994).

### 5.1 Kasvatuskin on aikansa lapsi

Mutta millaista kasvatusta tulevat jalkapallojoukkueiden kapteenit tarvitsisivat? Pyrkimyksistään huolimatta kasvatukseen harvoin on täysin tietoista toimintaa (Telama, 1987). Lisäksi sen määrittäminen, millainen esimerkiksi on optimaalinen eli paras mahdollinen kapteeni, on epäselvää. Kasvatusta tutkivassa kasvatustieteessä keskeinen kysymys onkin se, millainen sosiaalisen todellisuuden pitäisi olla. Tarkasteltaessa urheilua kasvatusympäristönä, täytyisi tarkastelua tehdä ainakin seuraavista näkökulmista: yksilön kehitys ja kasvatustavoitteet, urheilun yksilöön vaikuttavat mekanismit, vaikuttavat henkilöt, urheilu järjestelmänä, sekä urheiluun vaikuttavat yhteiskunnalliset tekijät (Hämäläinen 2008).

Myös muuttuva maailma ja sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden muutokset asettavat kapteeniuden samanlaisen kriittisen tarkastelun alle kuin muut johtamisen tehtävät. Urheilun kasvatustavoitteet ja ideaalit muuttuvat ajan kuluessa. Jotkut vasta äsken itsestään selvinä pidetyt asenteet tai aatteet tuntuvat nykypäivänä vierailta. Heinilän (1984) mukaan urheilua, ja siten myös urheilujoukkueen kapteeniuttakin tulee tarkastella yhteiskunnan osana suhteessa aikaansa.

### 5.2 Urheilu on aina hyvä kertomus, vai onko?

Urheilua ja liikuntaa on perinteisesti pidetty hyvänä ja hyödyllisenä harrastuksena. Sitä, että urheiluharrastuksella nähdään paljon erilaisia kasvatusvaikutuksia, Itkonen (1997) kuvaa ”urheilun hyväksi kertomukseksi”. Sen osana pääosin urheilujärjestöjen johtajat ovat pyrkineet kulloisenkin ajan hengessä liittämään urheiluun yleisesti hyvinä pidettyjä asioita. Mutta urheilu on inhimillistä toimintaa sekä aikansa lapsi, ja siten sen käytännöt voivat olla hyviä tai pahoja, rehellisiä tai epärehellisiä. Lisäksi urheilu, kuten urheiluseurat ja niiden kasvokuvina kapteenit yhteiskunnan osana, heijastaa ympäröivän yhteiskunnan moraalialueita: se voi edistää väkivaltaa tai rauhaa ja keskinäistä arvostusta tai halveksuntaa (Itkonen, 1997).

Urheiluun osallistuvien osallisuus omiin asioihin on noussut urheilun eettisissä kysymyksissä yhä keskeisemmäksi. Nuorten urheilu tapahtuu Itkosen (1997) mukaan kuitenkin usein aikuisten määrittämässä kontekstissa: aikuiset asettavat säännöt, kertovat normit ja valvovat niiden noudattamista. Suuri osa urheilusta ja sen normeista ja käytänteistä tulee lapsille ja nuorille siis annettuna, tavallaan valmiiksi pureskeltuna, mutta oireellista on, että kaikki sama on tapahtunut jo aiemmille sukupolville. Nämä traditioiden siirtymät estävätkin urheilua harrastavien osallisuuden toteutumista, jolloin osallistuja joutuu ja voi siirtää vastuun vaikuttamisesta pois itseltään, erotuomarille, valvoville aikuisille tai seuran perinteille (Itkonen, 1997).

Urheilua kasvatusympäristönä Suomessa tutkineet Liukkonen, Laakso ja Telama (1996) toteavatkin, että kasvatuksen näkökulmasta junioriurheilu näyttäytyy ennen kaikkea suorituskykykeskeisenä toimintana, josta vuorovaikutus ja urheilijan oma panos ja osallisuus joko puuttuu tai se on hyvin vähäinen. Vaarana tällaisessa kyseenalaistamattomassa puhumattomuuden kulttuurissa on se, että yksilön moraalinen kasvu perustuu ulkokohtaisiin sääntöihin, eikä vuorovaikutuksen ja dialogin kautta kehittyvään omaan ajatteluun ja persoonalliseen kasvuun.

Kasvatusvaikutusten näkökulmasta on selvää, ettei urheilu sinällään kasvata, vaan ratkaisevaa on, millaista toiminta urheilun parissa on. Erityisesti kapteeneiksi kasvavat ja harjoittelevat nuoret tarvitsisivat rakennusaineikseen nykyistä mekanistista, annettua ja tiedostamatonta sääntömaailmaa enemmän kriittistä pohdiskelua, dialogia ja apua omaan oivaltamiseen ja kasvamiseen johtajiksi.

## 6 Kapteenius urheilijan omana kehittymistavoitteena

Kapteeniutta saattaisi olla hedelmällisintä tarkastella yksilön omana persoonallisen kasvuun liittyvänä kehittymistavoitteena, ei pelkästään teknisenä tehtävänä tai välineellisenä työroolina. Liikuntafilosofian alueella Puhakainen (1995) onkin kritisoinut urheilutoiminnan ja valmennuksen mekanistista lähtökohtaa. Hän pyrkii määrittämään uutta valmennuksellista identiteettiä, joka ottaa vakavasti valmennuksen kokonaisvaltaisuuden ja ihmisen ainutkertaisuuden. Puhakaisen lähtökohtana on holistinen ihmiskäsitys, jonka perusajatuksena on se, että ihminen ymmärretään kehollisuuden, tajunnallisuuden ja situaationalisuuden muodostamaksi kokonaisuudeksi. Tästä lähtökohdasta Puhakainen kuvaa valmentajan tehtäviä seuraavasti: valmentaja vaikuttaa urheilijaan kehon, tiluatiun ja tajunnan kautta ja lopputuloksena säätölee toimenpiteillään urheilijan elämän laatua.

### 6.1 Urheilu oppimisympäristönä

Puhakaisen (1995) ja Hämäläisen (2008) mukaan holistisen positiivisen valmennuksen voidaan ajatella koostuvan kolmesta näkökulmasta. Ensimmäisenä tausta-ajatuksena on kasvattaa ”kokonaisia” urheilijoita ja ihmisiä. Tällöin urheilu tulee nähdä laajasti yksilön kehittymisen areenana ja ensisijaisesti oppimisympäristönä, ei pelkästään suorituskenttänä. Valmennuksessa taas keskeisenä asiana tällöin nähdään se, että valmentajien tulee oppia tuntemaan urheilijansa kokonaisvaltaisina, tahtovina ja kasvavina ihmisinä, ei vain urheilua suorittavina koneina tai valmennuksen kohteina.

Toinen näkökulma holistisessa valmennuksessa on osallistamisen vahva merkitys. Valmentajat pyrkivät kannustamaan ja kasvattamaan urheilijoita omatoimiseen vastuun ottamiseen. Tämä vaatii valmentajalta uudenlaista roolia suhteessa perinteiseen keholliseen valmennukseen: pelkästään käskemällä ja komentamalla ei voi kasvattaa ja valmentaa vastuunottoon, sillä vastuuseen kasvaminen edellyttää vapautta.

Kolmas keskeinen näkökulma positiivisessa valmennuksessa on urheilijan sisäisen motivaation merkityksen korostaminen. Tällöin harrastaminen nähdään urheilijan omana projektina ja urheilijalle annetaan valtaa vaikuttaa omaan harrastamiseensa. Sopivien haasteiden ja palauteannon avulla vahvistetaan urheilijan sisäistä motivaatiota ja tehtäväsuuntautunutta orientaatiota ulkopuolelta annettujen tavoiteasettelujen tai tehtäväorientaatioiden sijaan.

Ero toisaalta holistisen, positiivisen ja urheilijan omaa vastuuta korostavan, sekä toisaalta perinteisen autoritaarisen ja urheilun valmiiseen kertomukseen uskovan valmennuksen välillä ei välttämättä näy tuloksissa tai urheilumenestyksessä, tuloksia saadaan kaikesta aikaan monenlaisella valmennuksella ja monet menestyneetkin urheilumaat ja lajikulttuurit yhä suosivat autoritääristä, jopa julmaa valmentamista (Liukkonen, Laakso & Telama, 1996). Suomessa ja muissa länsimaissa se on kuitenkin yhä kiihtyvällä nopeudella laskeva trendi, ja yksilön ja ”asiakkaan” roolin korostumisen myötä myös valmentamiselta odotetaan urheilussa aiempaa enemmän (Pernu, 2019). Junioriurheilussa autoritaarisen valmennuksen lieveilmiöt on yhä laajemmin kyseenalaistettu myös lapsen oikeuksien näkökulmasta.

## 6.2 Hyväksi johtajaksi kasvamisen mahdollisuus

Kasvattamisen näkökulmasta yksinkertaistaen voitaisiin juhlapuhetasolla todeta, että positiivisella holistisella valmennuksella ei kasvateta vain hyviä urheilijoita, vaan ”hyviä ihmisiä”, ja analogisesti tällöin ei pitäisi pyrkiä kasvattamaan hyviä kapteeneja, vaan hyviä johtajia. Tällöin kapteeniksikin kasvamisessa ja kasvattamisessa tulee nähdä laajempi ja kokonaisvaltaisempi päämäärä kuin vain kapteenin tehtävien hyvä hoito.

Perinteisistä piilo-opetusmaisista kapteenitraditioista vapaa kapteenikäsitys, jossa osallistetaan ja haastetaan kasvavat kapteenit itse miettimään omaa johtajaksi ja ihmiseksi kasvamistaan, voisikin avata aivan uudenlaisia johtamisen muotoja ja malleja (juniori)joukkueurheilun maailmaan.

Kun pitkään viime vuosikymmeninä urheilijat ovat näyttäneet mitäänanomattomilta ja mediakoulutetuilta lausuntoautomaateilta, on aivan viime aikoina päätään nostaneet myös persoonallisemmat, rohkeammat ja kantaaottavat esimerkit. Yhtenä uudenlaisena roolina joukkueurheilun kapteeneille toimii USA:n jalkapallomaajoukkueen kapteeni Megan Rapinoe, joka on ottanut voimakkaasti kantaa mm. yhteiskunnallisiin ja tasa-arvoa koskeviin kysymyksiin. Tällaisia vaikuttamaan pyrkiviä, pystyviä ja itsenäisesti ja eettisesti ajattelevia, karismaattisia muutosjohtajia voi syntyä vain, kun urheilijan kokonaisvaltainen oppiminen ja persoonallinen kasvu mahdollistuvat. Kapteenien valmentamisen ja kasvamiseen tukemisen myötä, saattaisikin olla oiva mahdollisuus luoda hedelmällinen pohja uudenlaisten juniorikapteenien kasvamiselle.

## 7 Minäpystyvyyden teoreettinen viitekehys

Tutkimuksessa hyödynnetään Albert Banduran määrittelemää minäpystyvyyden käsitettä. Käsite perustuu Banduran vuonna 1977 esittelemään sosiaalis-kognitiiviseen teoriaan. Hän määritteli minäpystyvyyden yksilön uskona tai luottamuksena siihen, että hän onnistuu toimimaan tai käyttäytymään tietyllä tavalla ja selviytymään tilannekohtaisista haasteista (Bandura, 1986, 390).

### 7.1 Tunnistettu minäpystyvyys lisääntyneenä kyvykkyytenä

Yksilöiden välillä voi olla merkittävä ero siinä, miten he pystyvät suoriutumaan tehtävistään muuttuvien ja erilaisten olosuhteiden vallitessa. Siksi samoilla taidoilla ja kyvykkyyksillä varustetut ihmiset, tai yksi ja sama henkilö, mutta eri tilanteissa, saattaa käyttäytyä tai toimia joko heikosti, asiaankuuluvasti tai erittäin oudosti. (Bandura, 1986, 391).

Collins (1982) on tutkinut lasten selviytymistä matemaattisista tehtävistä. Hän valitsi tutkittaviksi sekä vahvan että heikon matemaattisten tehtävien minäpystyvyyden kokevia lapsia. Kun lapsille annettiin ratkaistaviksi vaikeita matemaattisia tehtäviä, ryhtyivät vahvan minäpystyvyyden omaavat lapset tekemään tehtäviä tarmokkaammin, hylkäsivät nopeasti umpikujaan johtaneet päätelmät ja muokkasivat vastauksiaan sinnikkäästi uudelleen. He asennoituivat matematiikan tehtäviinsä paljon positiivisemmalla asenteella sekä tekivät tehtäviä paljon tarkemmin kuin heikon minäpystyvyyden omaavat lapset. Sekä edellä mainittu, että monet muut tutkimukset (Locke, Frederik, Lee & Bobko 1984; Schunk, 1984) ovat osoittaneet, että tunnistettu minäpystyvyys näyttäytyy merkittävässä roolissa siinä, miten sitä pystytään hyödyntämään osittain riippumattomasti tehokkuudessa ja tekemisessä.

Erilaisten ympäristöjen muuttuvat, odottamattomat, epäselvät ja ennalta arvaamattomat olosuhteet vaativat tehokkaalta toiminnalta sekä taitoja niiden hallitsemiseen ja tekemiseen, että myös hyvää itsetuntoa. Jopa usein toistuvat rutiinit harvoin esiintyvät täsmälleen samanlaisina. Siksi toiminnan aloitteellisuus juuri tietyssä ympäristössä vaatii henkilön harkintaa siitä, mitä hän voi ja pystyy kyseisissä olosuhteissa tekemään. Minäpystyvyys sitä vastoin määrittää sen, miten ihminen harkitsee kyvykkyytensä ja tekemisensä tietyissä olosuhteissa ja ympäristöissä saavuttaakseen halutun lopputuloksen. Eli jälkimmäisessä ei ole kyse ihmisen kyvykkyydestä tai pystyvyydestä tiettyjen asioiden tekemiseen ja hallitsemiseen

vaan arviointi- ja harkintakyvystä sen osalta, miten ihminen ylipäänsä selviytyy tehtävistä, mitä taitoja niihin sitten tietyissä olosuhteissa vaaditaankaan. (Bandura, 1986, 391).

Minäpystyvyys on siis eri asia kuin itseluottamus tai itsetunto, vaikka ne läheisesti toisiinsa liittyvätkin. Banduran (1986, 390-393) mukaan minäpystyvyys käsittää yksilön kykyjen arvioinnin, kun taas itsetunnon käsitteeseen liittyvät arviot yksilön omanarvontunnosta. Yksilö voi kokea minäpystyvyytensä heikoksi tietyssä tilanteessa kärsimättä silti heikentyneestä itsetunnosta, jos hän ei koe tehtävän hallitsemista itsetuntonsa lujittamisen kannalta tärkeäksi.

## 7.2 Minäpystyvyyden mekanismit inhimillisessä toiminnassa

Ihmismielellä on tapana valita käyttäytyä tietyissä tilanteissa, kuten uskoo pystyvänsä selviytymään niistä tai niissä vaadituissa tehtävistä. Siten ihmiset usein välttelevät sellaisia tilanteita ja tehtäviä, joista eivät usko selviytyvänsä. Mikä tahansa tekijä, joka vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen, joko niin, että hän yliarvioi omat kykynsä tai puolestaan alisuoriutuu niissä, voi merkittävästi muuttaa ihmisen persoonallisen kehityksen suuntaa. Siksi henkilön tieto ja tarkka arvio omasta kyvykkyydestä on merkittävä tekijä menestyksekkäässä ja eteenpäin pyrkivässä toiminnassa. (Bandura, 1986, 394).

Myös se, kuinka pitkään ihminen jaksaa sinnikkäästi jatkaa haasteelliseksi ja ehkä luotaantyöntäväksikin kokemiaan tehtäviä, korreloi siihen nähden, kuinka vahva minäpystyvyyden tunne henkilöllä on. Mitä voimakkaampi minäpystyvyydestietoisuus henkilöllä on, sitä pontevammin ja pitkäjänteisemmin hän jaksaa yrittää vaikeidenkin tehtävien ja haasteiden parissa. (Bandura, 1986, 394). Tiedostetumpi minäpystyvyys myös muokkaa syy-seuraussuhteista tai ratkaisukeskeistä ajattelutapaa niin, että ne, joilla on enemmän tiedostettua minäpystyvyyttä, ajattelevat epäonnistumisen mahdollisesti johtuvan enemmänkin riittämättömästä yritteliäisyydestä, kun taas ne, joilla on heikompi minäpystyvyys, laittavat epäonnistumisensa riittämättömien kykyjen tai osaamisen syyksi. (Bandura, 1986, 395).

Minäpystyvyys voi vaihdella monilla eri ulottuvuuksilla, jotka ilmenevät eri tavoin. Ensinnäkin minäpystyvyyden taso voi vaihdella niin, että eri ihmisillä se rajoittuu joko yksinkertaisiin tehtäviin, laajenee koskemaan kohtalaisen vaikeita tehtäviä tai sitten kattaa jopa vaikeimmat ja kaikkein haastavimmat tehtävät. Tiedostettu minäpystyvyys vaihtelee

myös yleisyydeltään niin, että jotkut ihmiset kokevat minäpystyvyyttä vain jollain tietyllä toiminnan alueella, kun taas toisilla se voi kattaa laajemmin eri aktiviteetteja ja tilanteita. Lisäksi minäpystyvyys voi vaihdella voimakkuudeltaan niin, että heikon minäpystyvyyden omaavat luopuvat vaikeuksia kohdatessaan helpommin ja nopeammin, kuin sitten taas voimakkaan minäpystyvyyden omaavat vain saavat lisävahvuutta ja yrittävät entistä enemmän kohdatessaan kasvavia haasteita. (Bandura, 1997, 42-44).

Minäpystyvyyssuskomuksen syntymisessä käytetään erilaisia tietolähteitä (Bandura, 1986, 399-400), jotka pääpiirteissään hahmottuvat neljästä eri lähteestä: 1) sosiaalinen vertailu, eli tarkkailemalla toisia vertaisia tehdyt ja saadut havainnot, 2) itse tehdyt tulkinnat omasta suoriutumisestaan, mihin kokemukseen vaikuttaa mm. tehtävien vaikeus, työmäärä, tehtävässä onnistumisen tärkeys ja saadun avun määrä, 3) sanallinen palaute, eli aikuisten kannustus tai tietyn tehtävän suoriutumisesta annettu välitön palaute ja 4) psykologiset tai fysiologiset tuntemukset, esimerkiksi ahdistuksen tai pelontunteet ja reaktiot, esimerkiksi käsien hikoilu erilaisten tehtävien suorittamisen yhteydessä.

### **7.3 Minäpystyvyyden kehittyminen**

Aikaisemmin on jo todettu, että pystyvyyden tiedostamisessa olennaisessa ja erittäin tärkeässä roolissa on henkilön kyky tehdä mahdollisimman tarkkaa arviota omasta pätevyystään ja osaamisestaan. Kausaalisen tehokkuuden ymmärtäminen vaatii sekä itsetarkkailua, että omien tekojensa syiden ja seurausten ymmärtämistä. (Bandura, 1986, 414).

Lapsen varhaisessa kehityksessä hyvät kokemukset oman tekemisensä kontrollista ovat keskeisessä asemassa kognitiivisen ja sosiaalisen kehittymisen suhteen. Lasten kokeillessa ja harjoitellessa varhaisia fyysisiä ja kommunikatiivisia taitojaan, on vanhempien reflektiivisyydellä ja reagointikyvyllä merkittävä osuus lasten pystyvyykokemuksen vahvistamisessa. Myöhemmin lapsen siirtyessä koulumaailmaan, toimii koulu ikään kuin tietoisesti minäpystyvyyden herättelijänä. Suuret luokkakoot ovat valitettavasti otollisia siihen, että kaikki eivät sopeudu samalla tavalla, sillä verratessa itseään toisiin, jotkut oppilaista saattavat jopa kokea alemmuuden tunnetta, sekä menettää minäpystyvyyden tunnettaan. (Bandura, 1986, 417).



Varsinkin sellaiset lapset, joilla on oppimisvaikeuksia, saattavat kokea alhaista minäpystyvyyttä ja sen myötä ajautuvat motivaatio-ongelmiin. Alhainen minäpystyvyys puolestaan saattaa lisätä heikkoa koulumenestystä, jolloin siitä muodostuu itseään toteuttava noidankehä. Varhaisessa nuoruudessa koettu minäpystyvyyden ja oman kyvyttömyyden kokemus saattavat vaikuttaa myös myöhemmin uskonpuutteeseen omista kyvyistään hakeutua esimerkiksi jatko-opintoihin. (Bandura, 1986, 417).

Kaikki ihmisen eri kehitysvaiheet tuovat omat haasteensa selviytyä uusista vastaantulevista koettelemuksista omaan pystyvyyteensä liittyen uusissa elämän- ja kehityksen vaiheissa. Varsinkin murrosiässä ja varhaisaikuisuudessa kohdatut haasteet ja vaatimukset, joita tulee lähes joka suunnalta, edellyttävät paljon uusia taitoja ja omaksuttavia tapoja selvittääkseen tiensä aikuisuuteen. Nuoren pitää yhtäkkiä opetella suhteita vastakkaiseen sukupuoleen, miettiä mitä lähteä opiskelemaan ja mitä ylipäänsä elämässään tulee tekemään, törmätä vanhemmuuteen sekä luoda uutta uraa. Se, miten helpoksi tässä kohtaa varhaisaikuisen kokee kykynsä selviytyä edellä mainituista haasteista, vaikuttaa pitkälti hänen kokemukseensa siitä, miten hän kokee selviytyvänsä haasteista myös aikuisuudessa. (Bandura, 1986, 417). Onkin todettu, että ne nuoret, jotka murrosiässä joutuvat monissa asioissa epäilemään omia kykyjään tai joutuvat aikuisuuden polulle epävarmoin askelin, kokevat myös aikuisuudessaan elämänsä stressaavammaksi ja saattavat tuntea masennusta.

#### **7.4 Minäpystyvyys kapteenina toimimisessa**

Aikaisemmin todettiin, että lapsuudessa ja nuoruudessa koulut voivat siis toimia kognitiivisen eli tiedostetun minäpystyvyyden herättelijöinä ja sen muokkaajina. Voisi yhtä lailla ajatella ihmisen nuoruusvaiheen urheiluharrastukseen liittyvän ympäristön, esimerkiksi urheiluseuran, tai siinä urheiluseurassa olevan joukkueen ja joukkuevalmentajien toimivan koulumaailmaa vastaavassa roolissa nuoren minäpystyvyyden muokkaajina.

Varsinkin, koska urheilu voi nostattaa valtavaa intohimoa erilaisten idoleiden välityksellä, saattaa se kuulua olennaisena osana monenkin ihmisen elämään. Fanit riemastuvat ja saavat ilonaiheita voitoista tai päinvastoin vihastuvat ja suuttuvat suosikkijoukkueen häviöistä – joka tapauksessa urheilun sisällöt vaikuttavat mielialaan perustavanlaatuisesti hyvässä ja pahassa. (Bandura, 1997, 369). Maailman suosituimmassa urheilulajissa, jalkapallossa, jopa

kansallinen identiteetti perustuu kansallisten urheilujoukkueiden toimintaan, World Cupin voittoon tai sen häviöön. Koska urheilun seuraamisen intensiteetti voi olla niin korkealla, myös moni urheilu-uraansa aloitteleva nuori panostaa siihen täysillä. Urheilu on siis kokonaisvaltaista ajanvietettä niin sen idolien seuraamisen osalta, kuin nuoren siihen käyttämänsä oman aikansakin osalta.

On laajasti tunnistettu, että urheilussa menestyminen vaatii paljon muutakin kuin vain fyysisten taitojen kehittämistä. Kognitiiviset tekijät näyttelevät suurta roolia urheilussa ja motoristen taitojen kehittämisessä. Päähuomio onkin vahvasti kiinnitetty siihen, miten tieto, tai henkilön oma tuntemus taidoistaan, voitaisiin hyödyntää parempaan suorituskäyttöön. (Bandura, 1997, 380). On huomattu, että laajalla joukolla urheilijoita, joilla on parhaat fyysiset edellytykset tai tekniikka, kuitenkin nopeasti menettävät tehokkuutensa tiukoissa tilanteissa, koska eivät pysty toimimaan paineen alla. Uskomus omaan tehokkuuteensa näyttäytyy suurella roolilla sekä motoristen taitojen kehittämisessä, että myös siinä, kuinka hyvin yksilö pystyy suoriutumaan erilaisissa olosuhteissa ja tilanteissa.

On tärkeää huomata, että minäpystyvyyden käsite eroaa arkikielessä käytetystä termistä itseluottamus, jota yleisesti laajasti on käytetty urheilupsykologian parissa. Itseluottamuksella voidaan viitata voimakkaaseen uskoon, mutta se ei välttämättä kerro tarkasti, mistä varmuudesta on kyse. Saavutettu tai tiedostettu minäpystyvyys viittaa yksilön uskoon omista kyvyistään. Minäpystyvyyden käsite sisältää siis sekä kykyjen tunnistamisen, että uskon niiden vahvistamiseen. (Bandura, 1997, 382).

Voidaan ajatella, että urheilujoukkueen kapteenina toimimisessa tehtävään liittyvä minäpystyvyyden kokemus on keskeisessä ja jopa perustavanlaatuisessa roolissa, koska lapsilla ja nuorilla ei useinkaan ole koeteltua kokemusta itsestä johtajana. Jos pelaaja siis uskoo, ettei hänellä ole kyvykkyyttä toimia kapteenina, hän ei todennäköisesti myöskään yritä toteuttaa roolia ja siihen liittyviä tehtäviä. Itseluottamus taas vaikuttaisi liian laajalta ja kehittämistä huomioimattomalta käsitteeltä selittämään kapteenina toimimista. Toimintakyvyn kehittämiseen kapteenina tarvitaan siis välttämättä sellaisia kokemuksia, jotka antavat uskoa oman toiminnan onnistumisen mahdollisuuteen, merkitykseen ja tuloksellisuuteen.

## 8 Tutkimusmenetelmät

### 8.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma

Tällä tutkimuksella oli tarkoitus selvittää, miten johtamisvalmennuksella (eli kapteenikoulu) voidaan tukea 12–17-vuotiaiden jalkapallojoukkueissa toimivien kapteenien minäpystyvyyttä jalkapallojoukkueen kapteenina toimimisessa.

Tutkimusongelma on mielenkiintoinen muutamastakin syystä. Kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa jalkapallojoukkueiden kapteeneiden valintaa, kapteenin roolissa suoriutumista tai ylipäänsä kapteenien tuntemuksia ja mielipiteitä ei ole aikaisemmin tutkittu. Toiseksi tutkimuksella pyritään hakemaan keinoja siihen, miten jalkapallojoukkueiden kapteeneita voitaisiin optimaalisella tavalla hyödyntää joukkueensa parempaan suoriutumiseen, sekä lisäksi pyrkiä luomaan konseptia uudelleenlasten- ja nuorten johtamisvalmennukselle jalkapallojoukkueen kapteeneina toimiessaan.

Minäpystyvyyttä voidaan tukea sitä määrittävien tekijöiden kautta, joita ovat mm. aikaisemmat kokemukset, sosiaalinen vertailu, sosiaalisen ympäristön antama palaute, sekä tunteet ja tuntemukset. Ne antavat yksilölle tietoa omien kykyjensä ja pystyvyytensä arvioimiseksi. Näitä teema-alueita hyödynnetään tutkimuksen aikana toteutettavassa FC Interin kapteenikoulussa ja niitä myös tutkitaan tutkimuksen survey-kyselyssä.

#### **Tutkimuskysymykset ovat:**

- Millaisia ovat 12–17-vuotiaiden minäpystyvyyssuskomukset kapteenina toimimisessa?
- Miten 12–17-vuotiaiden minäpystyvyyttä voidaan tukea jalkapallojoukkueen kapteenina toimimisessa?

Varsinaisten tutkimuskysymysteni lisäksi halusin tutkimuksellani lisäksi selvittää kapteenin valintaan ja kapteenina toimimisen halukkuuteen liittyviä kysymyksiä, eli sitä, olivatko valitut kapteenit olleet tietoisia valinnantekoprosessista, sekä miten he kokivat kapteenin roolissa olemisen.

## 8.2 Tutkimusaineisto ja -menetelmä

Tutkimukseni kohderyhmänä olivat jalkapalloseura FC Interin juniorijalkapallojoukkueiden 12–17-vuotiaat kapteenit ja varakapteenit (N=40 = tavoiteluku). Joukkueiden kapteenistojen tiedot kerättiin ennen kyselyn lähettämistä sähköpostitse joukkueenjohtajien avulla.

Oletuksena voitiin pitää, että joukkueenjohtajat olivat tietoisia joukkueensa kapteenistosta, oli se sitten valittu valmentajien toimesta, äänestämällä tai muulla tavoin.

Kun joukkueiden kapteenit ja varakapteenit olivat tiedossa, lähetettiin tässä tapauksessa alaikäisten lasten ollessa kyseessä, tiedot kyselystä ja tutkimuksen tarkoituksesta, lupa kyselyyn ja itse kyselylinkki sähköpostitse kapteenien huoltajille. Näin samalla huolehdittiin tutkimusluvan varmistamisesta. Kyselyn saatekirje toimi siis sekä kyselyn tarkoituksen taustoittajana, että myös lupakirjeenä; kyselyyn vastaaminen tarkoitti myönnettyä tutkimuslupaa. Kysely suoritettiin täysin anonyyminä, eli kyselyssä ei kerätty vastaajien nimiä.

Koko tutkimusjoukolle tehtiin alku- ja loppukysely, joilla selvitettiin minäpystyvyyden kehittymistä joko tavallisen valmennuksen aikana eli normaalissa pelaaja-arjessa, tai kapteenikoulun aikana. Kysely (Liite 1) tehtiin Webropol 3.0 kysely- ja raportointisovelluksen avulla. Kyselyssä oli alussa seitsemän taustakysymystä, joilla haluttiin selvittää muun muassa vastaajan ikä, onko kapteenin rooli ja kapteenin tehtävät vastaajalle ennestään tuttuja, sekä miten vastaaja kokee roolinsa. Taustakysymysten jälkeen seurasi kymmenen väittämää, joihin vastattiin valitsemalla vaihtoehtoista 1-4 siten, että 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin erimieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä.

Määrällisen tutkimuksen peruskivenä voidaan pitää mittausta, koska erilaisten mielipiteiden ja asenteiden, sekä muiden selvitettävien asioiden tutkiminen tilastollisesti edellyttää tietojen mittaamista erilaisilla mittareilla. Vaikka kyselytutkimuksella selvitettävät asiat ovat usein abstrakteja, kuten juuri asenteita tai arvoja, täytyy niiden mittaamiseksi kuitenkin asettaa konkreettisia kysymyksiä tai väitteitä, mikä vaatii harkintaa ja tarkkuutta siinä, mitä todella halutaan mitata. (Vehkalahti, 2014, 17-19). Vaikka tutkimukseni teoriatausta painottuikin minäpystyvyyden ja sen avulla kapteenina toimimisen tutkimiseen, vaikuttavat tutkimukseni kohteina olevien kapteenien tehtävissä suoriutumiseen olennaisesti myös erilaiset arvo- ja

mielipidetekijät, kuten se, miten he arvostavat omaa rooliaan. Siksi koen varsinaisen minäpystyvyyys-mittarin lisäksi tärkeinä myös tutkimuksen alussa olleet muutamat kartoittavat taustakysymykset.

Valitsin tutkimukseeni minäpystyvyyttä mittaavan mittarin (The General Self-Efficacy Scale, GSE). GSE-mittarilla voidaan arvioida yksilön yleistä minäpystyvyyttä. GSE-mittaria on käytetty laajasti eri maissa, kuten myös Suomessa. GSE-mittari pyrkii ennustamaan yksilöiden selviytymistä erilaisia arkipäivän vaikeuksia kohdatessaan, sekä ihmisten sopeutumiskykyä ongelmallisissa tilanteissa ja niiden jälkeen. Mittari on suunniteltu aikuisille ja nuorille 12-vuotiaista alkaen. (Luszczynska, Gutiérrez-Dona & Schwarzer, 2005). GSE-mittari koostuu kymmenestä väittämästä ja vastausmuotona käytetään neliportaista likert-asteikkoa.

GSE-mittarin, joka on tarkoitettu mittaamaan nimenomaan minäpystyvyyden rakentumista, ovat alkujaan kehittäneet saksalaiset Matthias Jerusalem ja Ralf Schwarzer vuonna 1979. Alkuperäinen mittari käsitti yhteensä 20 väitettä. Sitten, vuonna 1981 mittaria kehiteltiin uudelleen niin, että väittämät puolitettiin kymmeneen väittämään, joista tyypillisintä poimintaa voisi kuvailla väittämällä ”kiitos neuvokkuuteni, että selviän aavistamattomista tilanteista”. Uusinta versiota mittarista (1981) on käytetty laajasti ympäri maailmaa ja se on käännetty 28 eri kielelle. (Scholz, Dona, Sud & Schwarzer, 2002).

GSE-mittarin psykometrisia ominaisuuksia, eli sitä kuinka hyvin se mittaa tutkimuksen kiinnostuksen rakenteen, joita tavanomaisimmin määrittävät parhaiten luotettavuus ja pätevyys, on tutkittu mm. aineistosta, joka sisälsi 19 120 vastaajaa 25 eri maasta. Koko aineistossa Cronbachin alfa oli .86 kun taas reliabiliteetti vaihteli eri maiden välisissä otoksissa .75 ja .91 välillä. Tutkimuksella haluttiin pääasiassa selvittää sitä, oliko se ekvivalentti yli kulttuurirajojen, vai soveltuiko se kapea-alaisesti vain johonkin tiettyyn kulttuuriympäristöön. Tutkimuksella voitiin todistaa, että se oli pätevä ja sitä voidaan jopa suositella käytettävän globaalisti. (Scholz ym. 2002)

GSE-mittaria ei ole käännetty suomeksi, joten ennen alkukyselyä pyrin kääntämään siinä olevat kymmenen väittämää mahdollisimman tarkasti suomen kielelle, jottei alkuperäinen ajatus katoaisi. Testasin kyselyä yhdellä aikaisemmin kapteenina toimineella 16-vuotiaalla

jalkapallon pelaajalla. Valitettavasti useampia testattavia en aikatauluni puitteissa saanut. Esitestauksen perusteella totesin voivani suorittaa kyselyn tutkimukseen osallistuvilla.

### **8.3 Aineiston keruu**

Lähetin sähköpostilla linkin kyselyyn saatekirjeineen ja tutkimuslupakyselyineen (liite 2) 24.2.2022 yhteensä 40:lle juniorijoukkueen kapteenin tai varakapteenin huoltajalle.

Tutkimukseen osallistuvat kapteenit tai varakapteenit ja heidän huoltajiensa sähköpostiosoitteet olin aikaisemmin saanut tietooni juniorijoukkueiden joukkueenjohtajien kautta.

Myöhemmin sain tietooni lisäksi yhden puuttuneen joukkueen kolme kapteenia, joiden huoltajille lähetin myös kyselylinkin. Kyselyn jo lanseerattuani otti yksi joukkueenjohtaja minuun yhteyttä kertoakseen, että valmentajan kanssa oli puhuttu, että yksi aikaisemmin ilmoitettu kapteeni ei toiminutkaan kapteenina. Kysely oli jo ehtinyt lähteä myös tälle ”ei kapteenille”, mutta anonyymiuden takia en mahdollista vastausta pystynyt poistamaan. Kyselyn ollessa edelleen auki kahden kapteenistoon kuuluvan tutkittavan vanhemmat olivat minuun yhteydessä, koska heillä ei ollut tietoa lapsensa kapteenin roolista. Toinen kuitenkin oli iloinen asiasta ja kertoi puhuvansa asiasta lapsensa kanssa, toisen perheen vanhempi oli pikemminkin hämmentynyt ja hieman pahoillaan siitä, ettei asiasta ollut mitään tietoa niin heillä, kuin itse joukkueen kapteeniksi valitulla nuorellakaan.

4.3.2022 lähetin kyselyyn vastaamisesta ensimmäisen muistutuksen ja 9.3.2022 vielä toisen muistutuksen. Kaiken kaikkiaan kysely lähetettiin 42 joukkueen kapteenille tai varakapteenille ja vastauksia siihen saapui kyselyn sulkeutumiseen (31.3.2022) mennessä 34 kpl, eli vastausprosentti kyselyyn oli noin 81 prosenttia.

## 9 Tutkimuksen alkukyselyn tulokset

Aloitin tutkimustulosten analysoinnin tutkimusjoukon kuvailulla perustuen taustakysymyksistä saamiini tietoihin. Koska havaintoyksikköjen määrä tutkimuksessani oli ainoastaan 34, ei ole mielekästä tehdä aineistosta kuin vain suoria jakaumia, ja pitää tutkimus kokonaistutkimuksena. Joitain muuttujia tutkimuksessani tulen vertailemaan keskenään, kuten onko kapteenin iällä tai kokemuksella vaikutusta minäpystyvyyden tunteeseen.

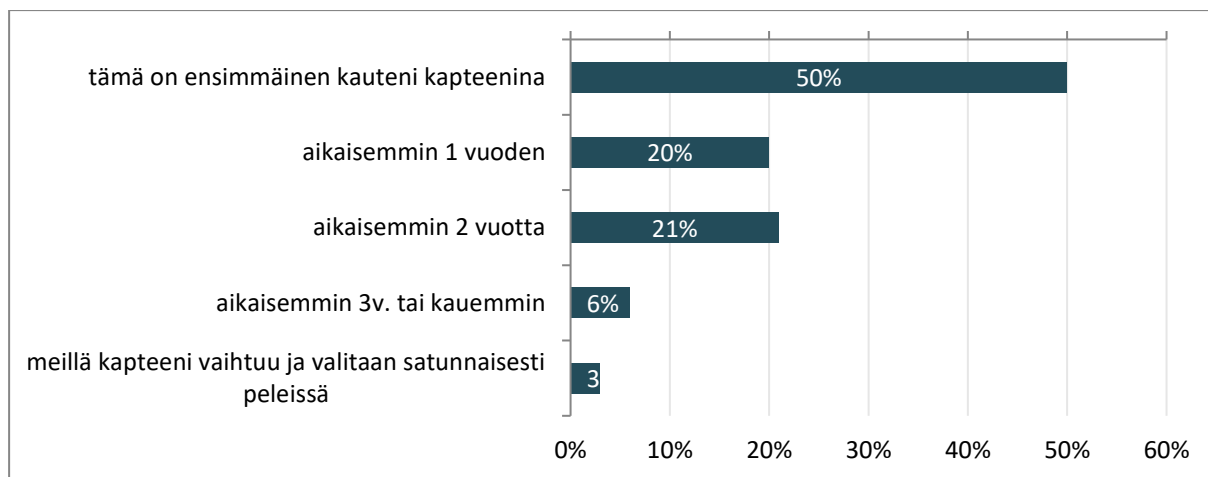
### 9.1 Aineiston kuvailu

Tutkimuksen alkukyselyyn vastasi kyselyn aukioloaikana 24.2.-31.3.2022 yhteensä 34 juniorijalkapallojoukkueen 12-17-vuotiasta kapteenia tai varakapteenia. Kyselyyn vastanneiden määrä koko tutkimukseen osallistuneista (n=42) oli 81 prosenttia. Kyselyyn saapui vastauksia jokaisesta ikäluokasta (12-17 vuotta). Vastaajista 15-vuotiaiden osuus oli suurin (20,6 %) ja muut ikäluokat jakautuivat tasaisesti keskenään (14,7-17,6 %).

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma

Ikä	Frekvenssi	Validi prosentti
<b>12 vuotta</b>	6	17,6
<b>13 vuotta</b>	5	14,7
<b>14 vuotta</b>	6	17,6
<b>15 vuotta</b>	7	20,6
<b>16 vuotta</b>	5	14,7
<b>17 vuotta</b>	5	14,7
<b>Totaali</b>	34	100

Kysely oli suunnattu sekä joukkueiden varsinaisille kapteeneille, että varakapteeneille. Varakapteeneiden osuus oli suurempi, ollen 55,9 prosenttia, minkä voisi ajatella selittyvän sillä, että tavallisesti joukkueiden kapteenisto koostuu noin kolmesta kapteenista, johon kuuluu yksi varsinainen kapteeni ja kaksi varakapteenia.



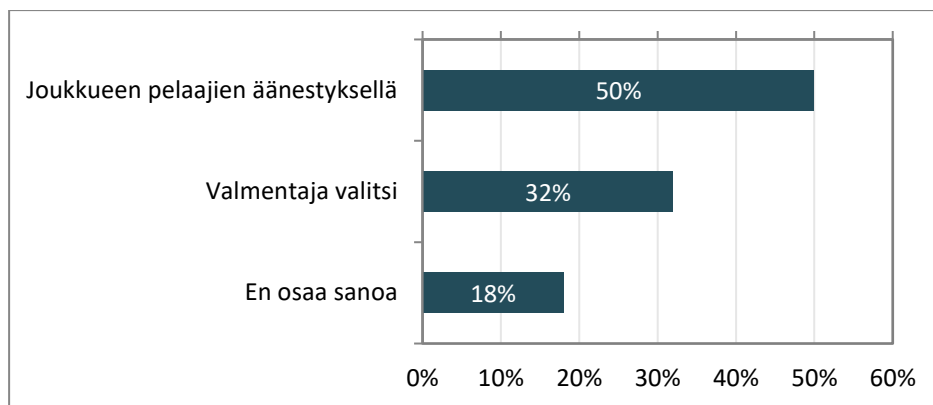
Kuvio 1. Joukkueen kapteenina tai varakapteenina toimimisen kesto.

Tasan puolet (50 %) kyselyyn vastanneista ilmoitti toimivansa parhaillaan kuluvalle jalkapallokaudella kapteenina tai varakapteenina nyt ensimmäistä kertaa. Hieman alle puolet (41,2 %) vastaajista ilmoitti toimineensa kapteenina tai varakapteenina myös aikaisemmin 1-2 vuotta, alle kuusi prosenttia (5,9 %) ilmoitti toimineensa kapteenina aikaisemmin 3 vuotta tai kauemmin, ja vajaa kolme prosenttia (2,9 %) ilmoitti, että heidän joukkueessaan kapteeni vaihtui ja valittiin jokaiseen peliin erikseen.

Kyselyssä haluttiin myös tarkemmin selvittää sitä, vaihteliko kapteenien valitseminen peleihin erikseen, vai oliko kauden alussa valitut kapteenit niitä, jotka toimivat myös kauden aikana jalkapallopeleissä kapteenina. Lähes 65 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, ettei heillä kapteenit vaihtuneet kauden aikana. Mikäli kapteenien kerrottiin vaihtuvan eri peleihin, ilmaisi vastanneista vajaa kuudesosa toimineensa kapteenina enemmän kuin viisi kertaa, lähes 18 prosenttia oli toiminut kapteenina 2-5 kertaa ja vajaa 3 prosenttia vain kerran.

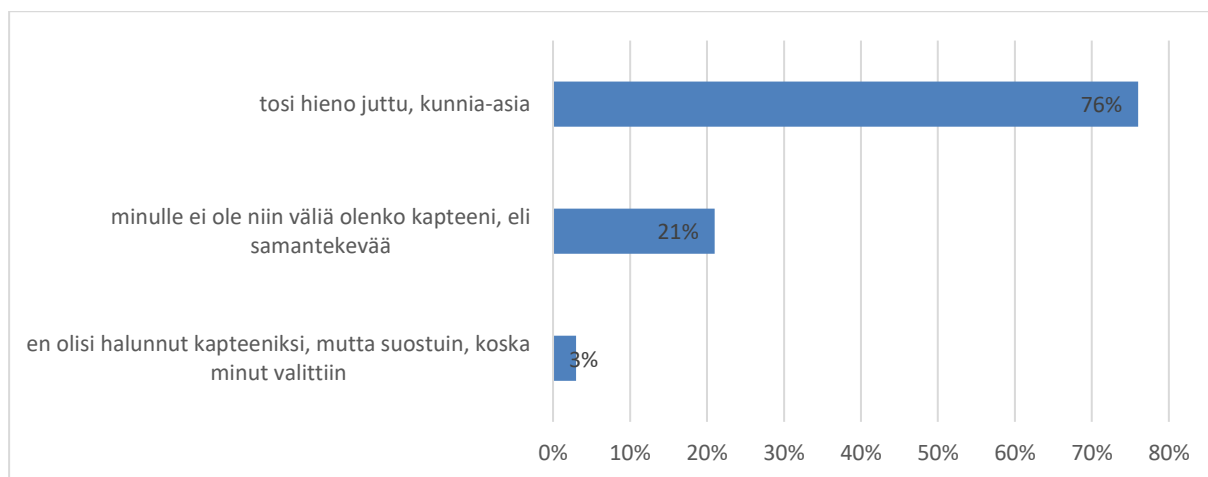
Tasan puolet vastaajista (50 %) ilmoitti, että kapteeniston valinnat oli suoritettu joukkueen pelaajien äänestyksellä. Reilu kolmannes vastaajista (32,4 %) ilmoitti, että heidän joukkueen kapteeniston oli valinnut joukkueen valmennus ja vajaa viidennes vastaajista (17,6 %) ei puolestaan osannut kertoa, miten heidän joukkueensa kapteenisto oli valittu.





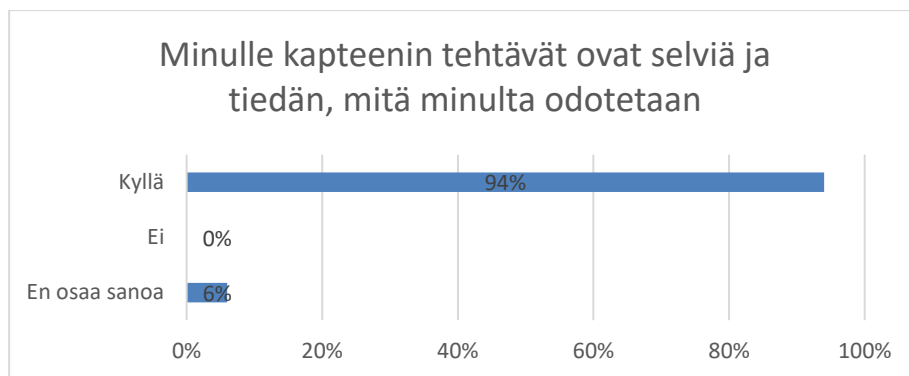
Kuvio 2. Kapteeniston valinta.

Kyselyyn vastanneista selvästi suurin osa, 76,5 prosenttia, koki kapteenina olonsa arvostetuksi asiaksi ja pitivät sitä kunnianosoituksena. Reilulle viidennekselle vastaajista (20,6 %) ei kapteenina toimiminen ollut mitenkään erikoinen juttu, vaan kapteenit tai varakapteenit kokivat sen olevan heille samantekevää. Yksi vastaajista ilmoitti, ettei olisi halunnut kapteeniksi, mutta oli suostunut, koska hänet siihen tehtävään oli valittu.



Kuvio 3. Arvostus kapteenina tai varakapteenina olemisesta.

Lähes kaikki vastanneista kapteenista tai varakapteenista (94,1 %) oli sitä mieltä, että kapteenin tehtävät olivat heillä selvillä ja että he tiesivät, mitä heiltä odotettiin. Ainoastaan kaksi vastanneista ei osannut varmaksi sanoa, tiesivätkö he kapteenien tehtävät tai sen, mitä heiltä kapteenin roolissa odotettiin.



Kuvio 4. Kapteenien tietoisuus tehtävistään ja roolistaan.

## 9.2 Eri taustamuuttujien vaikutukset koettuun minäpystyvyyteen

Tutkimusjoukkoa kuvaavien taustakysymyksien jälkeen haluttiin kyselyllä mitata tutkittavien minäpystyvyyteen liittyviä asenteita ja mielikuvia. Kyselyssä oli 10 erilaista minäpystyvyyttä mittaavaa väittämää, joihin vastattiin neliportaisella likert-asteikolla. Väittämällä pyrittiin pääasiassa mittamaan vastaajien ongelmanratkaisukykyä ja selviytymistä odottamattomissa ja yllättävissä tilanteissa, kokemuksia edellä mainituista tilanteista, kekseliäisyyttä ja sinnikkyyttä jatkaa yrittämistä kohti haluttua päämäärää, sekä ns. kokonaisvaltaista itseluottamuksen kokemista ja tunnetta selviytymisestä vaikeissa tilanteissa.

Taulukko 2. Tutkimuksessa käytetty GSE-minäpystyvyyks-mittari käännettynä suomen kielelle.

1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.
2. Jos joku on eri mieltä kanssani, pystyn löytämään ne keinot, joilla saan mitä haluan.
3. Minulle on helppoa pitäytyä päämäärässäni ja saavuttaa tavoitteeni.
4. Luotan siihen, että pystyn selviytymään tehokkaasti odottamattomista tilanteista.
5. Keksin kyllä keinot, miten selviytyä arvaamattomista tilanteista.
6. Pystyn ratkaisemaan useimmat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.
7. Pysyn rauhallisena vaikeuksia kohdatessani, koska voin luottaa omaan kykyyni selviytyä.
8. Kun törmään ongelmiin, löydän tavallisesti niihin useampia ratkaisuja.
9. Jos olen vaikeuksissa, pystyn yleensä keksimään ratkaisun.
10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.

Kyselyn ensimmäisen väittämän ”Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi” kohdalla lähes puolet (47,1 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että pystyi ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritti tarpeeksi (ka 3,24). Vain reilu kymmenes (11,8 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että pystyisi aina ratkaisemaan vaikeita ongelmia tarpeeksi yrittäessään.

Tarkastelin seuraavaksi sitä, oliko iällä merkitystä siihen, että kapteeni koki pystyvänsä ratkaisemaan vaikeita ongelmia, mikäli vain yritti tarpeeksi. Valitsin siis iän taustamuuttujaksi ja kyselyn ensimmäisen väittämän vaihtuvaksi muuttujaksi nähdäkseni, että toiko mahdollisesti ikä ja sen tuoma kokemus muutosta vastaajan käsitykseen omasta pystyvyydestään ratkaista vaikeita ongelmia kovalla yrittämisellä.

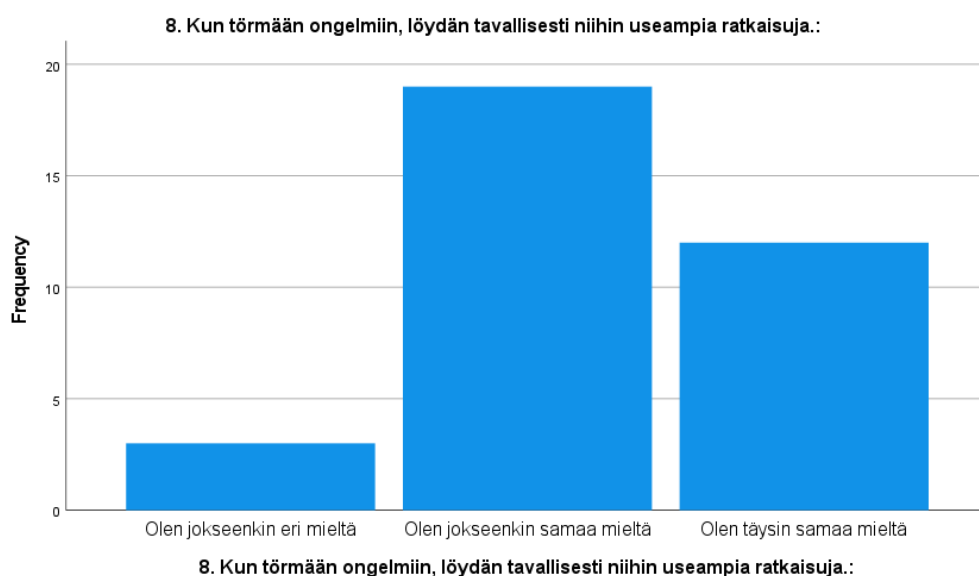
Taulukko 3. Iän tuoma vaikutus uskoon omasta pystyvyydestään ratkaista vaikeita ongelmia, jos vain yrittää tarpeeksi.

1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi/ ikävuodet							
	12 vuotta	13 vuotta	14 vuotta	15 vuotta	16 vuotta	17 vuotta	
<b>Olen täysin eri mieltä</b>	0 %	20 %	0 %	0 %	20 %	5,90 %	
<b>Olen jokseenkin eri mieltä</b>	0 %	0 %	16,70 %	14,30 %	0 %	5,90 %	
<b>Olen jokseenkin samaa mieltä</b>	33,30 %	40 %	50 %	57,10 %	40 %	47,10 %	
<b>Olen täysin samaa mieltä</b>	66,70 %	40 %	33,30 %	28,60 %	40 %	41,20 %	
<b>Lukumäärä</b>	6	5	6	7	5	5	

Tutkimusjoukon nuorimmista vastaajista, eli 12-vuotiaista kapteeneista tai varakapteeneista peräti 66,7 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että pystyivät aina ratkaisemaan vaikeita ongelmia, mikäli vain yrittivät tarpeeksi. 40 prosenttia 13- ja 16-17-vuotiaista oli täysin samaa mieltä ongelmanratkaisukyvästään tarpeeksi kovalla yrittämisellä, kun sitten taas 14-15-vuotiaista vain 28-33 prosenttia olivat tässä asiassa täysin samaa mieltä. Voisi ehkä ajatella, että nuorilla 12-vuotiailla minäpystyvyys on suurempi siksi, ettei mahdollisia pettymyksiä tai vastoinkäymisiä ole vielä kertynyt. Toinen nuorimpien minäpystyvyyttä lisäävä tekijä saattaisi viitata lapsenuskoon ja positiivisuuteen ennen murrosiän tuomaa epävarmuuden ajanjaksoa. Puolestaan vanhimpien kapteenien osalta voisi kuvitella murrosiän ylittymisen tuoman kokemuksen ja itsetuntemuksen lisääntyneen niin, että se tuo uskottavuutta omaan pystyvyyteensä.

Toisen väittämän ” Jos joku on eri mieltä kanssani, pystyn löytämään ne keinot, joilla saan mitä haluan.” tuloksissa vastaajista suurin osa, eli reilu 70 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siinä, että pystyi löytämään keinot, joilla pääsi haluamaansa lopputulokseen. Vain hieman yli joka kymmenes (11,7 %), puolestaan oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että pystyisi kääntämään kaverinsa mielipiteen oman suuntaiseksi. Kolmannessa väittämässä, jossa haettiin vastausta siihen, oliko kapteeniksi valitun helppo pitäytyä päämäärässään ja

saavuttaa tavoitteensa, oli tasan puolet (50 %) vastaajista täysin sitä mieltä ja yli 40 prosenttia lisäksi jokseenkin samaa mieltä asiasta. Neljännessä väittämässä haluttiin tietää vastaajan luottamusta siihen, pystyikö hän selviytymään tehokkaasti myös odottamattomissa tilanteissa. Suurin osa vastaajista, hieman alle puolet (47,1 %), oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että luottivat selviytyvänsä tehokkaasti odottamattomissa tilanteissa. Vastaajista kuitenkin kaksi ei luottanut lainkaan selviytyvänsä ja kolme ei ollut varmoja selviytymisestään. Kahdeksannen väittämän kohdalla kysyttiin kapteeneilta sitä, löysivätkö he ongelmia kohdatessaan useampia ratkaisuja tilanteessa toimimiseen. Selvä enemmistö, eli 19 vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, vastaajista 12 oli täysin samaa mieltä ja vain 3 ilmoitti olevansa jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 5. Kapteenien ongelmanratkaisukyky.

Kuviossa on esitetty henkilömäärällä sitä, kuinka helposti kapteenit löytävät useampia ratkaisuja kohtaamiinsa ongelmiin. Vastaajista 19 on jokseenkin samaa mieltä, 12 täysin samaa mieltä ja 3 jokseenkin eri mieltä.

GSE-mittarin kaikki kymmenen väittämää tuntuvat olevan hyvin saman suuntaisia ja kukin väittämä tavalla tai toisella mittaavan minäpystyvyyttä niin, ettei väittämissä juurikaan ole selviä eroavaisuuksia. Väittämät eroavat toisistaan lähinnä sanakänteillä tai korostuksilla. Tarkoituksena väittämien samankaltaisuuksilla lienee virheiden huomaaminen. Kyselyn kaikkien väittämien vastauksien tulokset olivat myös hyvin samansuuntaisia vaihdellen niin, että minäpystyvyyttä mittaavat väitteet ja niistä korkeimmat tulokset vaihtelivat aina joko korkeimman tai toiseksi korkeimman minäpystyvyyttä mittaavan asteikon välillä. Hyvänä esimerkkinä voinee mainita yhdeksannen väittämän ”Jos olen vaikeuksissa, pystyn yleensä keksimään ratkaisun.” tulokset, jossa peräti runsaat 94 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä,

että vaikeuksia kohdatessaan pystyivät keksimään ratkaisun, ja ainoastaan vajaa kuusi prosenttia oli täysin eri mieltä ongelmanratkaisukyvystään vaikeuksia kohdatessaan.

Halusin lisäksi vielä tarkastella, oliko sillä, että oli nimetty joukkueen varsinaiseksi tai varakapteeniksi merkitystä kokemukseen selviytymisestä. Taustamuuttujaksi valitsin kapteeniuden tason, eli oliko vastaaja vara- vai varsinainen kapteeni, ja muuttuvaksi tekijäksi väittämän ”Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee”. Tulokset osoittivat, että varakapteenista lähes 95 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että selviytyisivät mistä vain eteensä tulevasta, kun taas vastaava luku varsinaisten kapteenien kohdalla oli hieman päälle 93 prosenttia, mutta vastausten jakautuessa tasaisemmin niiden kesken, jotka olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä asiasta, kun taas varakapteenilla enemmistö oli täysin samaa mieltä.

Taulukko 4. Kapteeniuden tason merkitys vaikeuksista selviytymiseen.

Taulukossa on esitetty, onko vaikeuksista selviytymisessä merkitystä sillä, onko vastaaja ollut joukkueen varsinainen vai joukkueen varakapteeni.

<b>10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee/ kapteeniuden taso</b>			
		Varsinainen kapteeni	Varakapteeni
<b>Olen täysin ei mieltä</b>		6,7 %	0 %
<b>Olen jokseenkin eri mieltä</b>		0,0 %	5,3 %
<b>Olen jokseenkin samaa mieltä</b>		46,70 %	31,6 %
<b>Olen täysin samaa mieltä</b>		46,70 %	63,2 %
<b>Lukumäärä</b>		15	19

## 10 Loppukyselyn tuloksia, yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Tutkimuksen loppumittaus suoritettiin tutkimusajankohdan lopussa, kun sekä valmentajien infotilaisuus, että varsinainen kapteeneille suunnattu valmennusilta oli pidetty. Valmentajille pidettiin tutkimuksen puolesta välissä, 30.3.2022, oma valmennusosionsa, jossa kerrottiin sekä kapteenikoulun tarkoituksesta, että kapteeneille teetettävästä minäpystyvyyden kartoittamiseen liittyvästä kyselystä. Kaikki tutkimuksen aikana tietoon tulleet 12-17-vuotiaiden ikäkausijoukkueiden kapteenit puolestaan kutsuttiin kapteenikouluiltaan, joka järjestettiin 5.5.2022. Neljästäkymmenestäkahdesta tilaisuuteen kutsutusta kapteenista kaikkiaan 26 kapteenia tai varakapteenia saapui kapteenikouluun. Tilaisuudessa oli siis sekä kapteeneja, että varakapteeneja ja he olivat edustettuina kaikista ikäkausijoukkueista.

Jälleen anonymisti suoritettu loppukysely (Liite 3) lähetettiin kaikille aikaisemmin tietooni tulleille 42:lle kapteenille, sekä lisäksi yhdelle uudelle kapteenille, joka ilmestyi kapteenikouluun, mutta josta itse en ollut aikaisemmin saanut tietoa. Tällä kertaa kysely sisälsi alussa täsmälleen samat seitsemän taustakysymystä sekä GSE-mittarin väittämät, kuten alkukyselykin. Lisäksi kyselyn loppuun oli lisätty viisi lisäkysymystä, joiden tarkoitus oli selvittää muun muassa sitä, olivatko kapteenit tutkimuksen aikana kokeneet saavansa tarpeeksi heille kuuluvaa vastuuta, tai oliko kapteenin roolista ja tehtävistä saatu nyt enemmän tietoa kuin aikaisemmin, sekä oliko kapteenikoulusta vastaajien mielestä ollut hyötyä. Lisäksi lopussa vastaajien oli mahdollista antaa palautetta omin sanoin. Kyselylinkki ja aikaisemmin liitteenä ollut saatekirje tutkimuslupakyselyineen lähetettiin 13.5.2022 alkukyselyn tavoin alaikäisten lasten huoltajien sähköposteihin. Muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin 18.5.2022. Vastauksia saapui loppukyselyyn huomattavasti vähemmän, vain 15 kappaletta.

### 10.1 Loppukyselyn aineiston kuvailu

Tutkimuksen loppukyselyyn vastasi kyselyn aukioloaikana 13.-25.5.2022 yhteensä 15 juniorijalkapallojoukkueen 12-17-vuotiasta kapteenia tai varakapteenia. Kyselyyn vastanneiden määrä koko tutkimukseen osallistuneista (n=43) oli 35 prosenttia eli loppukyselyyn vastanneiden määrä oli huomattavasti pienempi kuin alkukyselyyn vastanneiden. Samoin kuin alkukyselyssä, oli vastaajista 15-vuotiaiden osuus huomattavasti suurin, ollen yli kolmasosan (33 %). Vastaajista joka viides oli joko 12- tai 14-vuotias muiden ikäluokkien jakautuen melko tasaisesti keskenään.

Taulukko 5. Vastaajien ikäjakauma.

Ikä	Frekvenssi	Validi prosentti
<b>12 vuotta</b>	3	20
<b>13 vuotta</b>	2	13,3
<b>14 vuotta</b>	3	20
<b>15 vuotta</b>	5	33,3
<b>16 vuotta</b>	1	6,7
<b>17 vuotta</b>	1	6,7
<b>Totaali</b>	15	100

Kuten alkukyselynkin tuloksissa, oli loppukyselyssä vastaajista suurempi osuus (67 %) joukkueen varakapteeneja. Taustakysymyksissä haluttiin kartoittaa myös kapteeniuden kestoa. Kuten alkukyselyssäkin, selvä enemmistö (40 %) toimi nyt ensimmäistä kauttaan kapteenina. Kuitenkin niin, että alkukyselyssä peräti puolet vastaajista ilmoittivat olevansa ensimmäistä kertaa kapteenina, kun nyt rinnalle oli noussut myös aikaisemmin kaksi vuotta kapteeneina toimineet, joita vastaajista oli yli kolmasosa (33 %). Kapteenien vaihtuvuudesta eri peleissä kauden aikana oltiin lähes samaa mieltä alku- ja loppukyselyn osalta, sillä tuloksissa näkyi, että suurimmaksi osaksi kapteenit eivät vaihtuneet (60-65 %), vaan samat kapteenit säilyivät enimmäkseen läpi koko kauden.

Taulukko 6. Kapteenin valinta.

	n	Prosentti
Joukkueen pelaajien äänestyksellä	4	26,7%
Valmentaja valitsi	10	66,6%
En osaa sanoa	1	6,7%

Huomattava ero oli alku- ja loppukyselyn välillä mielikuvaan kapteenin valinnasta. Alkukyselyyn vastanneista tasan puolet vastaajista (50 %) oli sitä mieltä, että kapteenit valittiin joukkueen pelaajien äänestyksellä, kun se loppukyselyn mukaan tapahtui reilusti yli enemmistön vastaajista (66 %) mukaan valmentajan valitsemana. Loppukyselyssä vain alle joka kolmas oli sitä mieltä, että joukkueen pelaajat olisivat valinneet joukkueen kapteenit, kun puolestaan alkukyselyssä vastaava kolmannes oli ollut sitä mieltä, että päätökset syntyivät valmentajan valinnasta.

Loppukyselyssä kaikki, paitsi yksi vastaajista pitivät kapteenina oloa arvostettuna kunnianosoituksena, kun alkukyselyssä vastanneista osalle kapteenina olo oli ollut

samantekevää, vaikka tosin enemmistö alkukyselyn mukaankin koki kapteenina olon hienoksi ja arvostetuksi asiaksi. Samoin linjassa aikaisempien vastauksien mukaan kulki myös tietoisuus kapteenien tehtävistä, johon loppukyselyssä peräti kaikki paitsi yksi vastaajista vastasi niiden olevan itselleen selviä.

## 10.2 Tutkimuksen varsinaisia tuloksia

Tein minäpystyvyyttä mittaavalle GSE-mittariston väittämille reliabiliteettianalyysin, jotta pystyin tarkistamaan kysymysten sisäistä samankaltaisuutta ja sitä, että ne liittyivät toisiinsa ja mittasivat siis keskenään samaa asiaa. Kun Cronbachin Alphan arvo on suurempi kuin ,60, voidaan mittaria pitää usein luotettavana. Sain Cronbachin Alphan arvoksi ,719, joten mittaristoa voidaan pitää luotettavana, ja sen joka väittämän mittaavaan sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitettu.

Varsinaista GSE-mittaria tulkitessaan alku- ja loppukyselyn kesken, voidaan havaita, että minäpystyvyys sai nyt korkeampia arvoja lähes jokaisen väittämän kohdalla. Esimerkiksi ensimmäisen väittämän ” Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.” kohdalla alkukyselyn mukaan reilu joka kymmenes (11,8 %) oli täysin, tai jokseenkin eri mieltä siitä, että pystyi tarpeeksi yrittämällä ratkaisemaan vaikeita ongelmia. Loppukyselyn mukaan kaikki vastaajista olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että tarpeeksi yrittäessään pystyivät ratkaisemaan vaikeita ongelmia.



Kuvio 6. Kapteenien selviytyminen vaikeista tilanteista tarpeeksi yrittämällä.

Kuviossa on esitetty henkilömäärällä sitä, kuinka helposti kapteenit pystyvät ratkomaan vaikeita ongelmia, jos vain yrittävät tarpeeksi. Vastaajista 9 on täysin samaa mieltä ja 6 jokseenkin samaa mieltä.



Väittämissä 1., 4. ja 9. olivat keskiarvojen desimaalit nousseet neljällä kymmenyksellä ja mediaanit olivat nousseet kolmesta neljään. Väittämässä 6. puolestaan keskiarvon desimaali oli noussut viidellä kymmenyksellä mediaanin kuitenkin pysyessä samalla tasolla 4 sekä alku- että loppukyselyn välillä. Ainoastaan kymmenennen väittämän kohdalla: “Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.”, jonka tutkimuksessani olen tulkinnut kokonaisvaltaista itseluottamuksen kokemista kuvaavaksi väittämäksi, tulokset olivat pysyneet täsmälleen samoina alku- ja loppukyselyssä.

Taulukko 7. Alkukyselyn tulokset verrattuna loppukyselyn tuloksiin.

Taulukossa on esitetty GSE-mittarin 10 minäpystyvyyttä mittaavaa väittämää sekä alkukyselyjen ja loppukyselyjen tuloksien keskiarvot ja mediaanit. Mittariston skaala on likert-asteikolla 1-4, jossa 1=olen täysin eri mieltä, 2=olen jokseenkin eri mieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä.

GSE-mittarin väittämät	Alkukyselyn tulokset	Loppukyselyn tulokset
1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.	ka. 3,2 Md. 3,0	ka. 3,6 Md. 4,0
2. Jos joku on eri mieltä kanssani, pystyn löytämään ne keinot, joilla saan mitä haluan.	ka. 3,0 Md. 3,0	ka. 3,3 Md. 3,0
3. Minulle on helppoa pitäytyä päämäärässäni ja saavuttaa tavoitteeni.	ka. 3,4 Md. 3,5	ka. 3,7 Md. 4,0
4. Luotan siihen, että pystyn selviytymään tehokkaasti odottamattomista tilanteista.	ka. 3,2 Md. 3,0	ka. 3,6 Md. 4,0
5. Keksin kyllä keinot, miten selviytyä arvaamattomista tilanteista.	ka. 3,2 Md. 3,0	ka. 3,5 Md. 4,0
6. Pystyn ratkaisemaan useimmat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.	ka. 3,4 Md. 4,0	ka. 3,9 Md. 4,0
7. Pysyn rauhallisena vaikeuksia kohdatessani, koska voin luottaa omaan kykyyni selviytyä.	ka. 3,2 Md. 3,0	ka. 3,5 Md. 4,0
8. Kun törmään ongelmiin, löydän tavallisesti niihin useampia ratkaisuja.	ka. 3,3 Md. 3,0	ka. 3,5 Md. 3,0
9. Jos olen vaikeuksissa, pystyn yleensä keksimään ratkaisun.	ka. 3,3 Md. 3,0	ka. 3,7 Md. 4,0
10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.	ka. 3,5 Md. 4,0	ka. 3,5 Md. 4,0

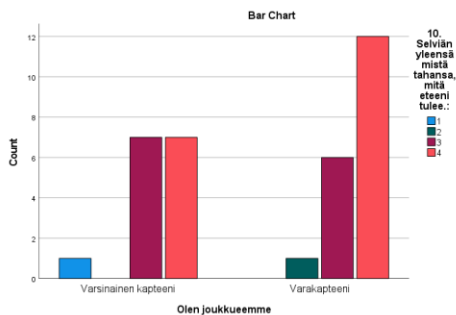
Tutkimuksessa haluttiin verrata alkukyselyssä mitattuja kapteenin iän vaikutukseen ja ongelmanratkaisukykyyn perustuvia tuloksia loppukyselyn tulosten kanssa. Huomattavaa tuloksissa on se, että loppukyselyn tulosten mukaan tutkittavien kapteenien kaikissa ikäluokissa (12-17 vuotta) kapteenit olivat joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että pystyisivät ratkaisemaan vaikeita ongelmia tarpeeksi yrittäessään. Alkukyselyssä ihan nuorinta ikäluokkaa lukuun ottamatta oltiin joka ikäluokassa vaikeuksista selviytymisen suhteen jonkin verran joko jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Taulukko 8. Iän tuoma vaikutus uskoon omasta pystyvyydestään ratkaista vaikeita ongelmia, jos vain yrittää tarpeeksi.

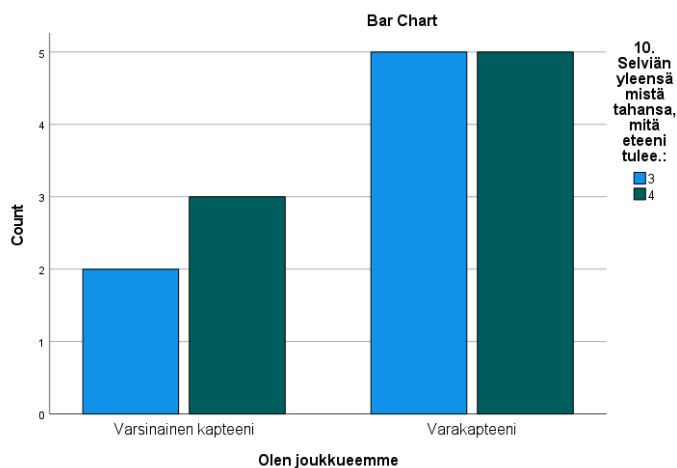
Taulukossa verrataan alkukyselyn tuloksia loppukyselyn tuloksiin liittyen siihen, onko iällä merkitystä siihen, miten kapteeni kokee pystyvänsä ratkaisemaan vaikeita ongelmia, jos vain yrittää tarpeeksi.

1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi/ ikävuodet		12 vuotta		13 vuotta		14 vuotta		15 vuotta		16 vuotta		17 vuotta	
		alkukysely	loppukysely	alkukysely	loppukysely	alkukysely	loppukysely	alkukysely	loppukysely	alkukysely	loppukysely	alkukysely	loppukysely
Olen täysin eri mieltä		0 %	0 %	20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	20 %	0 %	5,9 %	0 %
Olen jokseenkin eri mieltä		0 %	0 %	0 %	0 %	16,7 %	0 %	14,3 %	0 %	0 %	0 %	5,9 %	0 %
Olen jokseenkin samaa mieltä		33,30 %	33,3%	40 %	50 %	50 %	66,7 %	57,1 %	40 %	40 %	0 %	47,1 %	0 %
Olen täysin samaa mieltä		66,70 %	66,7 %	40 %	50 %	33,3 %	33,3 %	28,6 %	60 %	40 %	100 %	41,2 %	100 %
Lukumäärä		6	3	5	2	6	3	7	5	5	1	5	1

Koska alkukyselyssä oli mitattu sitä, vaikuttiko kapteeniuden taso (vara- vai varsinainen kapteeni) siihen, miten kapteeni koki selviytyvänsä mistä tahansa, mitä hänen eteensä tuli, koettiin aiheelliseksi verrata tuloksia loppukyselyn kanssa. Alkukyselyn tulosten mukaan 93,4 prosenttia varsinaisista kapteeneista ja 94,8 prosenttia varakapteeneista olivat joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että selviäisivät yleensä mistä tahansa, mitä heidän eteensä tulee. Loppukyselyssä vastaavat luvut olivat niin varsinaisten kuin varakapteenienkin osalta täydet 100 prosenttia.



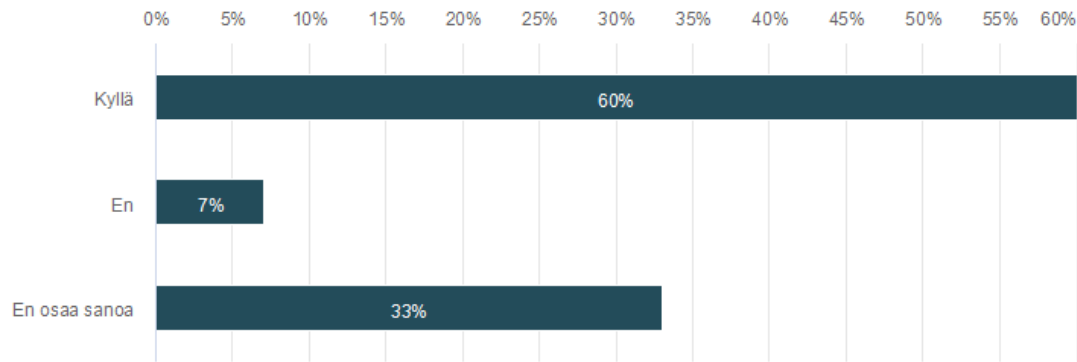
Kuvio 7. Alkukyselyn tulokset kapteeniuden tason vaikutuksesta erilaisista haasteista selviytymiseen.



Kuvio 8. Loppukyselyn tulokset kapteeniuden tason vaikutuksesta erilaisista haasteista selviytymiseen.

Kuvioissa 7. ja 8. on selvitetty henkilöittäin, kuinka monta varsinaista tai varakapteenia on kokenut selviävänsä mistä tahansa, mitä heidän eteensä tulee likert-asteikollisella mittarilla 1-4, jossa 1=olen täysin eri mieltä, 2=olen jokseenkin eri mieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä.

Loppukyselyyn oli lisätty viisi muuta kysymystä, joilla haluttiin selvittää lisäksi sitä, olivatko kapteenit heidän mielestään saaneet kuluneen kevään aikana, eli aikana, jolloin tutkimus suoritettiin, tarpeeksi kapteeneille kuuluvia tehtäviä, sekä sitä, oliko valmentaja puhunut heille joko yksityisesti tai koko joukkueen kuullen kapteeneiden tehtävistä tai siitä mitä kapteenilta odotettiin. Reilusti yli puolet (60 %) vastaajista koki saaneensa tarpeeksi kapteeneille kuuluvia tehtäviä.



Kuvio 9. Onko kapteeni omasta mielestään saanut tämän kevään (tutkimuksen) aikana tarpeeksi kapteenille kuuluvia tehtäviä?

Monivalintakysymyksellä, jossa sai valita niin monta vaihtoehtoa kuin halusi, selvitettiin sitä, kokivatko kapteenit, että kapteenin tehtävistä ja odotuksista olisi puhuttu enemmän kuin aikaisemmin. Yli puolet vastaajista (53 %) koki, että valmennus oli puhunut kapteenin tehtävistä ja siitä, mitä kapteenilta odotettiin kevään aikana enemmän kuin aikaisemmin. Lähes kolmasosa (27 %) puolestaan kertoi, ettei heidän mielestään ollut huomattavaa eroa aikaisempaan liittyen. Myös reilu kolmannes (33 %) vastaajista koki, että kapteenin tehtävistä oli nyt puhuttu hieman, muttei tarpeeksi ja toivoi, että tehtävistä ja roolista puhuttaisiin enemmän.

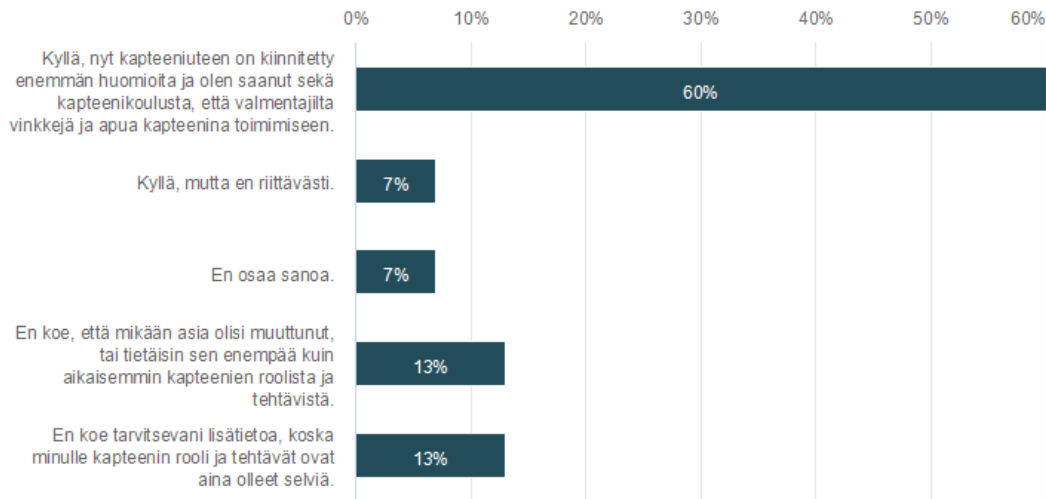
Vastaajista lähes kaikki (87 %) kokivat, että järjestetystä kapteenikoulusta oli ollut hyötyä. Muutamat olivat omin sanoin vastanneet:

Hyvä paikka ja hieno juttu ja puitteet kunnossa!

Kapteenikoulu oli kiva mutta oli mälsää kun kaikki ryhmäläiseni olivat minua 2-5 vuotta minua vanhempia.

Ihan ok.

Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, oliko kapteenikoulusta ollut hyötyä, joten saattaa olla, etteivät he olleet osallistuneet koko kapteenikouluun. Monivalintakysymyksellä, jossa sai valita niin monta vaihtoehtoa kuin halusi, selvitettiin sitä, olivatko kapteenit mielestään saaneet riittävästi tietoa heille kuuluvista tehtävistä tai siitä roolista, jota kapteenilta odotettiin.



Kuvio 10. Onko kapteeni kokenut saavansa tarpeeksi tietoa tehtävistään ja siitä, mitä häneltä odotetaan?

Reilu enemmistö vastaajista koki, että kapteeniuteen oli kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomioita, sekä että he olivat saaneet kapteenikoulusta ja valmentajilta vinkejä ja apua kapteenina toimimiseen. Noin joka kymmenes koki, ettei tarvinnut lisätietoa, koska kapteenin tehtävät ja rooli olivat jo ennen olleet selviä.

Kaiken kaikkiaan alku- ja loppukyselyn tuloksia vertailtaessa voisi päätellä, että tutkimuksen aikana suoritettulla valmentajien kapteeniuteen liittyneellä infotilaisuudella ja varsinaisella kapteenikoululla olisi vaikutusta kapteenien minäpystyvyyden kohoamiseen. Toisaalta loppukyselyyn saatiin alkukyselyä yli puolet vähemmän vastauksia, joten tämä heikentää huomattavasti tutkimuksen luotettavuutta.

Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyydestä saatiin jo alkumittauksen mukaan erittäin hyviä tuloksia, mistä voidaan päätellä, että valitut kapteenit olivat hyvin tietoisia heiltä vaadituista tehtävistä ja roolistaan jo ennen varsinaisen tutkimuksen ja siihen kuuluneen kapteenikoulukonseptin kehittämisen tekoa. Kapteenit myös pääosin arvostivat rooliaan, sekä pitivät sitä kunnianosoituksena heille suodusta tehtävästä.

Kapteenit kokivat selviytyvänsä heille eteen tulevista haasteista erinomaisesti, luottivat pääosin itseensä, sekä siihen että pystyvät ratkaisemaan ongelmia niitä esiin noustessa. Minäpystyvyyden mittariin liittyneiden väittämien tuloksista selvisi, että kapteenit

todennäköisimmin enemmän nauttivat haasteista ja roolistaan johtajana, kuin että kokisivat epävarmuutta tai muunlaista epämiellyttävyyden tunnetta.

Mielikuvaan kapteenin valinnasta liittyneet kysymykset poikkesivat alku- ja loppukyselyn kesken, mikä pistää miettimään, oliko vastaajien mielipide, vai tietoisuus asiasta muuttunut, vai haluttiinko se tuoda eri tavoin esille alku- ja loppukyselyssä.

## 11 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jolloin se perustuu erilaisiin lukumäärien ja prosenttiosuuksien selvittämiseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavan aineiston olisi hyvä olla tarpeeksi suuri ja edustava.

Mittausmenetelmä ei kyselytutkimuksessa ole useinkaan niin yksioikoista, kuin voisi kuvitella ja mittauksen luotettavuuteen vaikuttavat monet erilaiset seikat kuten sisällölliset, tilastolliset, tekniset ja kulttuuriset. (Vehkalahti 2014, 40). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pystytään lähinnä selvittämään vallitseva tilanne, mutta ei toisaalta ole mahdollista kartoittaa riittävästi taustalla olevien asioiden syitä. Kyselylomakkeet ovat lisäksi usein standardoituja ja sisältävät valmiita vastausvaihtoehtoja.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa tarkkaan rajatulla tutkimusongelmalla, asianmukaisella tutkimussuunnitelmalla, selkeällä kyselylomakkeella, tutkimukseen sopivalla tiedonkeruumenetelmällä ja kuten edellä mainittiin, tarpeeksi suurella ja edustavalla otoksella, jolloin perusjoukko on harkiten valittu ja määritelty. Lisäksi korkea vastausprosentti ja hyvä tilastollisten menetelmien hallinta edesauttavat tutkimuksen luotettavuutta. (Heikkilä 2014).

### 11.1 Validiteetti

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkimuksessa on mitattu sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Validiteetti on siis mittauksen luotettavuuden kannalta ehdottoman tärkeä ja ensisijainen tavoite. Mikäli tutkimuksessa ei ole mitattu oikeaa asiaa, ei myöskään reliabiliteetilla, eli tutkimuksen luotettavuudella ja toistettavuudella ole mitään merkitystä.

Validiteetilla tarkoitetaan siis nimenomaan tutkittavan asian pätevää sisällöllistä merkitystä. Koska validiteetti on ensisijaisesti tutkittavan asian sisällöllinen kysymys, se ei sisällä systemaattisia virheitä ja sitä voidaan siksi vain osaksi lähestyä tilastollisesti. (Vehkalahti 2014, 41). Tutkimuksen validius tulisi ennen tutkimuksen tekoa varmistaa huolellisella suunnittelulla. Tutkijan tulee tarkoin harkita, että suunnitellulla tiedonkeruulla mitataan oikeita asioita yksiselitteisten tutkimusongelmien ja selkeiden tutkimuskysymysten kautta.

Koska en löytänyt niin kotimaisesta kuin ulkomaisestakaan tiedekirjallisuudesta aikaisempia tutkimuksia tässä tutkimuksessa selvitettävään tutkimusongelmaan liittyen, jouduin laatimaan

tutkimuslomakkeeni taustakysymykset pohjautuen oletettuihin kapteenien minäpystyvyyttä koskeviin taustatekijöihin. Varsinaisena mittarina käytin tutkimukseni teoreettiseen viitekehukseen perustuvaa minäpystyvyyttä mittaavaa GSE-mittaria.

Alkukyselyn vastausprosentti oli varsin hyvä, 81 prosenttia, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen aineistoa muutti sekä se, että alussa olin saanut tietooni liian monta vastaajaa, sekä todennäköisesti lisäksi se, että muutamalla aineistoon kuuluvalla ei itsellään ollut tietoa siitä, että olisivat kuuluneet tutkittavaan aineistoon. Koska tutkimus suoritettiin anonyyminä, en kuitenkaan voi olla varma, oliko juuri edellä mainituilla tekijöillä vaikutusta tutkimuksen aineistoon.

Tutkimuksen loppukyselyn vastausprosentti oli alkukyselyä huomattavasti matalampi, ollen 35 prosenttia. Loppukysely lähti kaikille alkuperäisen tutkimusaineiston kapteenille ja kyselyyn saivat vastata kaikki huolimatta siitä, olivatko vastanneet alkukyselyyn tai olivatko osallistuneet tutkimuksen aikana järjestettyyn kapteenikouluun. Loppukyselyssä ei kuitenkaan kysytty sitä, oliko vastaaja täyttänyt myös alkukyselyn, joten näin ollen ei voi olla varmaa tietoa siitä, olivatko samat vai eri vastaajat vastanneet alku- ja loppukyselyihin.

Tutkimuksen mittari oli alun perin englanninkielinen, joten jouduin kääntämään väittämät ensin suomen kielelle. Lisäksi mittarin kaikki kymmenen väittämää käsitteivät keskenään hyvin samoja asioita vain hieman eri sanakäntein. Kyselytutkimuksessa validiteetin kannalta tärkeää on se, kuinka onnistuneita kysymykset tai mittarin väittämät ovat, eli voidaanko niiden avulla siis saada vastauksia juuri nimenomaiseen tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2002, 186). Jäin pohtimaan, oliko tutkimukseni mittari kuitenkaan tässä tutkimuksessa paras mahdollinen.

Tutkimuksen luotettavuutta saattaa myös madaltaa se, että tutkimuksen kyselyt lähetettiin sähköpostilla huoltajien välityksellä alaikäisille nuorille, jolloin ei ole mahdollista tietää, kuinka itsenäisesti tutkittavat ovat itse vastanneet kysymyksiin. Lisäksi erittäin tärkeänä tutkimuksen validiutta mahdollisesti alentavana tekijänä koen sen, että kapteenina olo saatetaan kokea niin kunnianhimoisena ja tavoiteltuna asiana, sekä vain harvoille kuuluvana etuoikeutena, että kyselyyn vastanneiden kapteenien olisi jopa sosiaalisesti mahdotonta vastata kysymyksiin alempiarvoisemmin.



## 11.2 Reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten luotettavuutta ja toistettavuutta. Tutkimuksessa käytettyä mittaria voidaan pitää luotettavana, mikäli tutkimustulokset eri mittauskerroilla ovat samansuuntaisia. Reliaabelilla tutkimuksella siis tarkoitetaan sitä, että sillä saadaan tarkkoja, ei sattumanvaraisia tuloksia ja se on jälkeinpäin toistettavissa lähes samanlaisin tuloksin. Mitä vähemmän mittaukseen sisältyy mittausvirheitä, on mittauksen reliabiliteetti sitä parempi. (Heikkilä 2014).

Suoritin kyselyn GSE-mittarin reliabiliteettianalyysin, jonka avulla voi selvittää kyselyn kysymysten liittymistä toisiinsa. Edellä mainitun analyysin avulla saa reliabiliteettikertoimen, jolla voi päätellä, mittaavatko eri väittämät tai kysymykset samaa ilmiötä.

Reliabiliteettianalyysissä alphan arvon tulisi olla suurempi kuin ,60, jolloin mittaria pidetään usein luotettavana. Sain alphan arvoksi ,791, joten mittaria voitiin pitää luotettavana.

Suorittaessani alku- ja loppukyselyt samalla minäpystyvyyttä mittaavalla GSE-mittarilla, olivat tutkimustulokset mittariston osalta erittäin samansuuntaisia, mikä kertoo tutkimuksen reliabiliteetista.

Reliaabelien eli luotettavien mittaustulosten saavuttamiseksi tulisi varmistaa tarpeeksi suuri ja edustava tutkimukseen osallistuvien otos, joka mielellään on mahdollisimman samanlainen perusjoukon kanssa. Lisäksi tiedonkeruu, datan syöttäminen sekä sen käsittely tulisi tehdä mahdollisimman virheettömästi ja huolellisesti. Tutkimuksen alkukyselyyn osallistuvien otos oli erittäin suuri, 81 prosenttia, joka lisää huomattavasti tutkimuksen luotettavuutta. Toisaalta loppukyselyyn eli jälkimmäiseen mittaukseen osallistuvien otos oli huomattavasti pienempi, vain alle puolet alkukyselyn otoksesta, mikä puolestaan heikentää tutkimuksen reliabiliteettiä mittaustuloksia.

## 12 Pohdintaa

Tällä tutkimuksella oli tarkoitus selvittää millaisia ovat 12–17-vuotiaiden minäpystyvyyssuskomukset kapteenina toimimisessa, sekä miten 12–17-vuotiaiden minäpystyvyyttä voitaisiin tukea jalkapallojoukkueen kapteenina toimimisessa. Lisäksi edellä mainittujen varsinaisten tutkimuskysymysten ohella haluttiin selvittää yleisiä kapteenin valintaan ja kapteenina toimimisen halukkuuteen liittyviä kysymyksiä, kuten olivatko joukkueisiin valitut kapteenit olleet tietoisia valinnantekoprosessista, sekä miten he olivat kokeneet kapteenin roolissa toimimisen.

Tutkimuksen alussa ja lopussa tutkimusjoukolle, eli juniorijoukkueen kapteeneille suoritettut kyselyt, jotka toimivat tutkimuksen mittauksena, antoivat hyvin ja riittävästi tietoa tutkimuksella selvitettäviin kysymyksiin. Otokoot vaihtelivat suuresti alku- ja loppukyselyn välillä, joka aiheutti tutkimukselle haasteita, sekä vähensi tutkimuksen luotettavuutta. Loppukyselyyn oli mahdollista vastata, vaikkei olisi vastannut tutkimuksen aikana tehtyyn alkukyselyyn, tai olisi järjestettyyn kapteenikouluun osallistunut. Edellä mainittu heikentää siksi tutkimuksen alku- ja loppumittauksen vertailtavuutta keskenään.

Halusin tutkimuksellani murtaa sitä myyttiä, joka hyvin usein urheilumaailmaan yhdistetään liittyen urheilun hyvään kertomukseen. Saatetaan pitää itsestään selvänä sitä, että lapset ja nuoret automaattisesti oppisivat tärkeitä ja arvokkaana pidettäviä elämäntaitoja, kuten yhteistyötaitoja, solidaarisuutta, empaattisuutta ja toisten huomioon ottamista pelkästään urheiluseuraan liittymällä. Myös kuitenkin urheilumaailma, niin kuin elämä yleensäkin, sisältää erilaisia nk. piilo-opetussuunnitelmia, jotka olisi saatettava päivänvaloon ja tehtävä kaikille tietoisiksi. Yhtenä nk. piilo-opetussuunnitelman kaltaisena voisin tutkimukseni perusteella pitää joukkueen kapteeniksi valintaa, joka ainakin osittain joidenkin vastaajien kohdalla osoittautui tiedostamattomaksi prosessiksi. Lisäksi alku- ja loppukyselyn väliset erot siinä, miten tutkittavat vastasivat kapteenien valinnat tehneet, poikkesivat paljonkin sen suhteen, koettiinko kapteenin valinta tehneen joukkueen pelaajien äänestyksellä, vai valmentajan valitsemana. Tosin edellä mainitusta ei voida vetää suoria johtopäätöksiä, koska ei voida varmistua, olivatko vastaajat samoja vai eri vastaajia.

Koska urheilujoukkueenjohtajuus on aikaisempien tutkimusten (Gould & Voelker, 2010) mukaan tunnistettu tärkeäksi tekijäksi urheilujoukkueen menestyksenkin kannalta, on

jalkapalloseura FC Interissä ryhtytty kehittämään mallia juniorijoukkueiden kapteenikoulusta. Tämän tutkimuksen myötä oli ajatus konseptoida kapteenikoulua selkeämmin niin, että sen tavoitteet määriteltäisiin tarkemmin ja sen tulisi kytkeytyä tiiviimmin normaaliin valmennusprosessiin ennemmin, kuin olla irrallinen koulutus. Päivitetyn kapteenikoulun tueksi todettiin olevan myös tarpeen selvittää ko. koulutuksen vaikutusta nuoriin kapteeneihin. Siksi tällä tutkimuksella oli informaation lisäksi kehitystehtävä kapteenikoulun parantamiseksi. Tutkimuksen avulla päästiin selvittämään kapteeneiden minäpystyvyyden tunteen kehittymistä tutkimuksen aikana eri tavoin järjestetyn kapteeniuden tiedon lisääntymisen myötä.

Aikaisempien tutkimusten (Collins, 1982; Locke, Frederick, Lee & Bobko, 1984; Schunk, 1984) perusteella on tiedostettu, että henkilön tunnustettu minäpystyvyys toimii ratkaisevana tekijänä siinä, miten henkilö tietyistä tehtävistä suoriutuu. Siksi tällä tutkimuksella haluttiin nimenomaan selvittää juniorijoukkueiden kapteenien minäpystyvyyden kokemusta, jotta sillä saataisiin tietoa kapteeneiden kyvykkyydestä toimia kapteeneina, sekä heidän kyvykkyydestään toteuttaa kapteenin roolia ja siinä vaadittuja tehtäviä.

Tutkimukseen osallistuneet juniorijoukkueiden kapteenit suoriutuivat tehtävästään erittäin hyvin, mikäli näin voisi testin omaisesti ilmaista. Lähes kaikki pitivät kapteenin rooliaan erittäin arvostettuna asiana ja kunnianosoituksena. Kapteenin tehtävät olivat myös suurimmalle osalle kapteeneista ennestään tuttuja muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, jotka jäivät arvuuttelemaan tietoisuuttaan, mutteivat suoranaisesti vastanneet, etteivätkö kuitenkaan tietäisi jo kapteenin tehtävänkuvasta. Varsinaisen minäpystyvyyttä mitanneen väittämätönnäpatteriston mukaan kapteenit kokivat itsensä suurimmaksi osaksi hyvin ratkaisukeskeisiksi, pystyviksi, tehokkaiksi, päämäärätietoisiksi ja kekseliäiksi, sekä heidän itseluottamuksensa ja minäpystyvyyden tunteensa oli lähes poikkeuksetta hyvin korkealla tasolla. Jo alkumittauksen tulosten perusteella voitiin saavuttaa erittäin hyviä tuloksia niiden vain parantuessa kapteenivalmennuksen aikana niin, että loppumittauksen jälkeen lähes kaikki arvot olivat aikaisempaan nähden vielä kohonneet.

Varsinaisiin tutkimuskysymyksiin nähden voi tämän tutkimuksen perusteella arvioida, että ainakin kyseisen tutkimusjoukon perusteella juniorijoukkueiden kapteenien minäpystyvyys on korkealla tasolla. Lisäksi tulosten mukaan kapteenivalmennusta jalkapalloseurassa tukemalla, eli järjestämällä valmentajille tarvittavia kapteeniuteen liittyviä infotilaisuuksia ja kapteeneille kapteenikoulua, voidaan minäpystyvyyden tunnetta pystyä jopa kohottamaan.

Varmuudella ei tosin voida tietää, olivatko kapteenit itse, vai heidän huoltajansa vastanneet kyselyihin, sekä olivatko he saaneet mahdollisesti apua vastaamiseen. Lisäksi luotettavuutta voi heikentää se, että jo kapteenin tehtävään valikoituminen on yleensä niin hieno, arvostettu ja kunnianosoituksena pidetty asia, kuten tuloksistakin kävi ilmi, että onko tutkimuksen kysymyksiin ja mittarin väittämiin ylipäänsä mahdollista vastata alemmin arvo.

Loppukyselyyn lisättyjen muutamien taustakysymyksien kautta oli hienoa nähdä, että reilusti yli puolet (60 %) vastaajista oli sitä mieltä, että he olivat saaneet riittävästi kapteeneille kuuluvia tehtäviä ja vastuuta. Myös yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että valmentaja oli nyt aikaisempaa enemmän kertonut kapteenin tehtävistä ja odotuksista. Reilu kolmasosa vastaajista tosin kaipasi lisää keskustelua ja kapteenin roolin avaamista edelleen.

Kuten alun johdannossa jo todettiin, on urheiluun osallistuvien osallisuus omiin asioihin noussut urheilun eettisissä kysymyksissä yhä keskeisemmäksi. Itkosen (1997) mukaan nuorten urheilu tapahtuu kuitenkin usein liikaa aikuisten määrittämässä kontekstissa niin, että aikuiset ensisijaisesti asettavat säännöt, kertovat normit ja valvovat niiden noudattamista. Siten suuri osa urheilun normeista ja käytänteistä tulee lapsille ja nuorille annettuna, eli valmiina pöytään. Valmiiksi pureskeltuna tarjoillut tavat ja normit siirtävät vastuuta liikaa valmentajille, erotuomareille ja valvoville aikuisille, sekä jättävät piiloon ne odotukset, jotka pitäisi avata lapsille ja nuorille.

Jotta urheilumaailman toimijat, valmentajat ja muut aikuiset, aidosti voisivat kannustaa ja kasvattaa urheilijoita omatoimiseen vastuun ottamiseen ja mahdollisesti johtajiksi kasvamiseen, vaatisi se heiltä uudenlaista roolia pelkän kehollisen valmennuksen rinnalle. Nuoren harrastaminen pitäisi nähdä enemmän nuoren omana projektina, jolloin urheilijalle annettaisiin vastuuta sopivien haasteiden ja palautteenannon avulla. Sopivassa määrin haasteita antamalla voitaisiin ehkä vahvistaa urheilijan sisäistä motivaatiota ja tehtäväsuuntautuneisuutta ulkopuolelta annettujen tavoitteiden asettelujen sijaan.

## Lähteet

- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought & Action. A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey. 390-420.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 1977-03, Vol.84 (2), p.191-215.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of Control*. W. H. Freeman and Company. New York.
- Bass, B. M. 1998. *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brgoch, S., Lower-Hoppe, L., Newman, T. & Hutton, T. 2018. Exploring team captains' roles associated with athlete leadership classifications: perspectives from collegiate coaches. *J. Sport Behav.* 43.
- Bucci, J., Bloom, G.A., Loughead, T.M. & Caron, J.G. 2012. Ice Hockey coaches' perceptions of athlete leadership. *J. Appl. Sport Psychol.* 24, 243-259.
- Butalia, R., Fransen, K., Coffee, P., Laenens, J. & Boen, F. 2021. *Why the Chosen Ones May Not Always Be the Best Leaders: Criteria for Captain Selection as Predictors of Leadership Quality and Acceptance*. Leuven. Belgium. University of Stirling. United Kingdom.
- Camiré, M. 2016. Benefits, pressures, and challenges of leadership and captaincy in the national Hockey League. *J. Clin. Sport Psychol.* 10, 118-136.
- Collins, J. L. 1982. Self-efficacy and ability in achievement behavior. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, NY.
- Cotterill, S. 2017. Developing leadership skills in sport: a case study of elite cricketers. *Case Stud. Sport Exerc. Psychol.* 1, 16-25.
- Cotterill, S., Cheetham, R. & Fransen, K. 2019. Professional rugby coaches' perceptions of the role of the team captain. *Sport Psychol.* 1, 1-29.
- Dupuis, M., Bloom, G. A. & Loughead, T. M. 2006. Team captains' perceptions of athlete leadership. *J. Sport Behav.* 29:60.
- Eys, M. A., Loughead, T. M. and Hardy, J. 2007. Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychol. Sport Exerc.* 8, 281-296.
- Fransen, K., Cotterill, S. T., Vande Broek, G. & Boen, F. 2019. Unpicking the emperor's new clothes: perceived attributes of the captain in sports teams. *Front. Psychol.* 10:2212.
- Fransen, K., Haslam, S. A., Mallett, C. J., Steffens, N. K., Peters, K. & Boen, F. 2016. Leading from the centre: a comprehensive examination of the relationship between central playing positions and leadership in sport. *PLoS One* 11:e0168150.

- Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Mallett, C. J., Peters, K., and Boen, F. 2019. Making 'us' better: high-quality athlete leadership relates to health and burnout in professional Australian football teams. *Eur. J. Sport Sci.* 20, 1–11.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Coffee, P., Slater, M. J., and Boen, F. 2014. The impact of athlete leaders on team members' team outcome confidence: a test of mediation by team identification and collective efficacy. *Sport Psychol.* 28, 347–360.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., and Boen, F. 2014. The myth of the team captain as principal leader: extending the athlete leadership classification within sport teams. *J. Sports Sci.* 32, 1389–1397
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., and Boen, F. 2018. When is a leader considered as a good leader? Perceived impact on teammates' confidence and social acceptance as key ingredients. *Int. J. Psychol. Res.* 12, 1–21.
- Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Loughhead, T. M., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G. & Boen, F. 2015. Who takes the lead? Social network analysis as pioneering tool to investigate shared leadership within sports teams. *Social Networks*, 43, 28-38.
- Glenn, S. D. & Horn, T. S. 1993. Psychological and personal predictors of leadership behavior in female soccer athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 5(1), 17-34.
- Gould, D., and Voelker, D. K. 2010. Youth sport leadership development: leveraging the sports captaincy experience. *J. Sport Psychol. Action* 1, 1–14.
- Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Heinilä, K. 1984. Ethics of sport. University of Jyväskylä, Department of Sociology and Planning for Physical Culture. Research reports, 30.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Tammi, Helsinki.
- House, R. J. 1976. A Theory of Charismatic Leadership. Working Paper Series 76-06. Noudettu osoitteesta <https://eric.ed.gov/?id=ED133827>
- Hämäläinen, K. 2008. Urheilija ja valmentaja urheilun maailmassa. Eetokset, ihanteet ja kasvatusurheilijoiden tarinoissa. *Studies in Sports, Physical Education and Health* 127. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18557/9789513930981.pdf?sequence=1>
- Itkonen, J. 1997. Tuskin etanaa elävämpi – Urheilu sosiaalisena kontrollina. Teoksessa Vares. V. (toim.) *Urheilu ja historia*. Turku. Turun historiallinen arkisto 51.
- Karjalainen, A. 1996. Piilo-opetussuunnitelman etiikka. Teoksessa Pitkänen, P. (toim.) *Kasvatuksen etiikka*. Helsinki. Edita Oy.
- Klonsky, B. G. 1991. Leaders characteristics in same-sex sport groups: A study of interscholastic baseball and softball teams. *Perceptual and Motor Skills*, 72(3), 943-946.

- Lee, M. J., Coburn, T., and Partridge, R. 1983. The influence of team structure in determining leadership function in association football. *J. Sport Behav.* 6:59.
- Liukkonen, J., Laakso, L. & Telama, R. 1996. Educational perspectives of youth sports coaches: Analysis of observed coaching behaviors. *International Journal Sport Psychology* 27, 439-453.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. 1984. Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied psychology*, 69, 241-251.
- Loughead, T. M., Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Hoffmann, M. D., De Cuyper, B., Vanbeselaere, N., et al. 2016. An examination of the relationship between athlete leadership and cohesion using social network analysis. *J. Sports Sci.* 34, 2063–2073.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Dona, B. & Schwarzer, R. 2005. General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International journal of Psychology*.
- Moran, M. M., and Weiss, M. R. 2006. Peer leadership in sport: Links with friendship, peer acceptance, psychological characteristics, and athletic ability. *J. Appl. Sport Psychol.* 18, 97–113.
- Morgan, P. B., Fletcher, D., and Sarkar, M. 2015. Understanding team resilience in the world's best athletes: a case study of a rugby union world cup winning team. *Psychol. Sport Exerc.* 16, 91–100.
- Nissinen, V. 2000. Puolustusvoimien johtajakoulutus: johtamiskäyttäytymisen kehittäminen. Helsinki. Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Nissinen, V. 2004. Syväjohtaminen. Helsinki. Talentum.
- Pernu, I. 2019. ”Suomalaisia pelaajia on valmennettu väärin.” Veikkauksen X-asiakaslehti 18.3.2019 <https://www.veikkaus.fi/fi/x/huuhkajien-positiivinen-valmennus>
- Price, M. S., & Weiss, M. R. 2011. Peer leadership in sport: relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *J. Appl. Sport Psychol.* 23, 49–64.
- Puhakainen, J. 1995. Kohti ihmisen valmentamista: holistinen ihmiskäsitys ja sen heuristiikka urheiluvallmennuksen kannalta. Tampere: Tampereen yliopisto. Print.
- Rees, C. R., & Segal, M. W. 1984. Role differentiation in groups: The relationship between instrumental and expressive leadership. *Small Group Behavior*, 15(1), 109-123.
- Rees, T., Haslam, S. A., Coffee, P. & Lavalley, D. 2015. A social identity approach to sport psychology: Principles, practice, and prospects. *Sports Medicine*, 45(8), 1083-1096.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., and Schwarzer, R. 2002. Is General Self-Efficacy a Universal Construct? Psychometric Findings from 25 Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 18, Issue 3, pp. 242–251
- Schunk, D. H. & Gunn, T. P. 1984. Self-efficacy and skill development: Influence of task strategies and attributions. Unpublished manuscript. University of Houston. TX.

- Telama, R. 1987. Urheilu kasvatusympäristönä. *Liikunta ja tiede*, 3, 114-117.
- Telama, R. & Kahila, S. 1994. Liikuntakasvatus koulussa ja nuorisourheilussa. Teoksessa: *Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu*. Jyväskylä. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö.
- Tiihonen, A. 2002. Ruumiista miestä, tarinasta tulkintaa: Oikeita miehiä – ja urheilijoita? *Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja* 134. Jyväskylä. Likes.
- Tropp, K. J., and Landers, D. M. 1979. Team interaction and the emergence of leadership and interpersonal attraction in field hockey. *J. Sport Exerc. Psychol.* 1, 228–240.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura Oy Ab.
- Voelker, D. K., Gould, D. & Crawford, M. J. 2010. The experience of high school sport captains. Manuscript submitted for publication.
- Weber, M. 1978. *Economy and society*. Los Angeles: University of California Press.
- Wright, A., and Côté, J. 2003. A retrospective analysis of leadership development through sport. *Sport Psychol.* 17, 268–291.
- Yukelson, D., Weinberg, R., Richardson, P., and Jackson, A. 1983. Interpersonal attraction and leadership within collegiate sport teams. *J. Sport Behav.* 6:28.
- YLE Urheilu. 2013. ”Kapteenin valinta on joukkueelle tarkka paikka.” 30.8.2013  
<https://yle.fi/uutiset/3-6804789>



## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje ja tutkimuslupa kyselyyn



Hyvät FC Interissä pelaavan nuoren vanhemmat/ huoltajat,

olen tekemässä kasvatustieteen pro gradu tutkielmaani Turun yliopistossa. Ohjaajanani toimii Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksen professori Heikki Silvennoinen.

Tutkimukseni aiheena on selvittää juniorijalkapallojoukkueiden 12-17-vuotiaiden kapteenien ja varakapteenien kokemaa sosiaalista minäpystyvyyttä joukkueensa kapteenina toimiessaan. Kerään tutkimusaineistoni FC Interin 2010 - A-juniori-ikäisten juniorijoukkueiden kapteeneilta.

Tutkielmallani haluan selvittää, missä määrin jalkapallojoukkueen kapteenit uskovat selviytyvänsä vaikeista tilanteista, sekä ylipäänsä, miten he uskovat omiin kykyihinsä selviytyä tehtävistään. Kysely suoritetaan sekä kauden alussa, että muutaman kuukauden kuluttua uudelleen.

FC Interin valmennukselle pidetään oma valmennuskertansa kapteenikouluun liittyen maaliskuun lopussa. Tarkoitus on saada sujuvaa kapteenivalmennusta tuotua myös harjoituksiin ja pelaaja-arkeen. Kapteeneille pidetään lisäksi erikseen oma kapteenikoulukertansa toukokuun alussa.

Tutkimuksella on siis tarkoitus selvittää sitä, miten joukkueessa kapteenina toimimisen kokemukset ja saadut palautteet vaikuttavat minäpystyvyyden kokemiseen erilaisissa tilanteissa, ja miten minäpystyvyyteen voisi positiivisesti vaikuttaa edesauttaakseen kapteenien parempaa selviytymistä tehtävissään.

Aineisto kerätään webropol-kyselynä lyhyen kyselylomakkeen muodossa täysin anonymisti.

Lomakkeessa ei kerätä nimiä ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Kyselylomake koostuu muutamien taustakysymyksien lisäksi kymmenestä väittämästä, joihin vastataan 4-portaisella Likert-asteikolla. Kyselyn suorittamiseen menee aikaa korkeintaan viisi minuuttia. Toivomus on, että nuori täyttää kyselyn itsenäisesti.

Pyydän ystävällisesti lupaa lapsenne osallistumiselle em. tutkimukseen.

Kyselyyn pääsee sähköpostin mukana tulleesta linkistä.

Lämmin kiitos avustanne ja hyvää talven jatkoa!

Parhain terveisin,

FC Inter Turku ry, Eveliina Hulkkonen

[evahul@utu.fi](mailto:evahul@utu.fi)

p. 045 8810 681

## Liite 2. Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyyys-kysely

Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Hei, tällä kyselyllä on tarkoitus selvittää juniorijalkapallojoukkueiden 12-17-vuotiaiden kapteenien ja varakapteenien minäpystyvyyden kokemuksia omassa tehtävässään.

Kyselyssä on alussa muutamia taustakysymyksiä ja sen jälkeen 10 väittämää, joihin vastataan valitsemalla vaihtoehdoista 1-4 siten, että 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin erimieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä.

Kysely suoritetaan täysin anonyyminä, eli kyselyssä ei kerätä vastaajien nimiä. Kysely myös analysoidaan täysin luottamuksellisesti.

Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

### 1. Ikäni on \*

- 12-vuotta
- 13-vuotta
- 14-vuotta
- 15-vuotta
- 16-vuotta
- 17-vuotta

### 2. Olen joukkueemme \*

- Varsinainen kapteeni
- Varakapteeni

### 3. Olen toiminut kapteenina/ varakapteenina \*

- tämä on ensimmäinen kauteni kapteenina
- aikaisemmin 1 vuoden
- aikaisemmin 2 vuotta
- aikaisemmin 3 vuotta tai kauemmin

- meillä kapteeni vaihtuu ja valitaan satunnaisesti peleissä

**4. Jos joukkueessanne ei ole selvää kapteenia, vaan kapteeni vaihtuu eri peleissä, kuinka monta kertaa suurin piirtein olet toiminut kapteenina? \***

- Kerran
- 2-3 kertaa
- 3-5 kertaa
- enemmän kuin 5 kertaa
- Meidän joukkueessamme kapteenit eivät vaihdu, vaan on sama kapteeni/ kapteenit koko kauden

**5. Joukkueessamme kapteenin valinta suoritettiin \***

- Joukkueen pelaajien äänestyksellä
- Valmentaja valitsi
- En osaa sanoa

**6. Kapteenina/ varakapteenina olo on minulle \***

- tosi hieno juttu, kunnia-asia
- minulle ei ole niin väliä olenko kapteeni, eli samantekevää
- en olisi halunnut kapteeniksi, mutta suostuin, koska minut valittiin

**7. Minulle kapteenin tehtävät ovat selviä ja tiedän, mitä minulta odotetaan \***

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Seuraavaksi on kymmenen erilaista väittämää. Ruksaa vaihtoehdoista se (1-4), mitä mieltä sinä olet. Huom. ruksaa vain yksi vaihtoehto. Vaihtoehdot ovat: 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin eri mieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä

**8. 1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi. \***

- | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ruksaa vaihtoehtoista se (1-4), mitä mieltä sinä olet. Huom. ruksaa vain yksi vaihtoehto. Vaihtoehdot ovat: 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin eri mieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä

2. Jos joku on eri mieltä kanssani, pystyn löytämään ne keinot, joilla saan mitä haluan. \*

1                      2                      3                      4

3. Minulle on helppoa pitäytyä päämäärässäni ja saavuttaa tavoitteeni. \*

1                      2                      3                      4

4. Luotan siihen, että pystyn selviytymään tehokkaasti odottamattomista tilanteista. \*

1                      2                      3                      4

5. Keksin kyllä keinot, miten selviytyä arvaamattomista tilanteista. \*

1                      2                      3                      4

6. Pystyn ratkaisemaan useimmat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi. \*

1                      2                      3                      4

7. Pysyn rauhallisena vaikeuksia kohdatessani, koska voin luottaa omaan kykyyni selviytyä. \*

1                      2                      3                      4

8. Kun törmään ongelmiin, löydän tavallisesti niihin useampia ratkaisuja. \*

1                      2                      3                      4

1                      2                      3                      4

---

Ruksaa vaihtoehtoista se (1-4), mitä mieltä sinä olet. Huom. ruksaa vain yksi vaihtoehto. Vaihtoehdot ovat: 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin eri mieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä

**9. Jos olen vaikeuksissa, pystyn yleensä keksimään ratkaisun. \***

1                      2                      3                      4

---

**10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee. \***

1                      2                      3                      4

---

### Liite 3. Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyyks-kysely II

#### Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyyks-kysely II

Hei,

tällä lyhyellä kyselyllä on tarkoitus selvittää juniorijalkapallojoukkueiden 12-17-vuotiaiden kapteenien ja varakapteenien minäpystyvyyden kokemuksia omassa tehtävässään.

Vastaava kysely teetettiin samalle kohderyhmälle (FC Interin 12-17-vuotiaille kapteenistoille) alkukyselynä tämän kevään maaliskuun aikana. Tämä kysely toimii loppukyselynä. Voit vastata tähän kyselyyn, vaikka et olisi vastannut ensimmäiseen kyselyyn. Kyselyssä on samat taustakysymykset kuin aikaisemmin ja lisäksi muutama uusi taustakysymys.

Kyselyn alussa ja lopussa on taustakysymyksiä ja lisäksi 10 väittämää, joihin vastataan valitsemalla vaihtoehdoista 1-4 siten, että 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin erimieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä.

Kysely suoritetaan täysin anonyyminä, eli kyselyssä ei kerätä vastaajien nimiä. Kysely myös analysoidaan täysin luottamuksellisesti.

Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Ikäni on \*

- 12-vuotta
- 13-vuotta
- 14-vuotta
- 15-vuotta
- 16-vuotta
- 17-vuotta
- 18-vuotta

Olen joukkueemme \*

- Varsinainen kapteeni
- Varakapteeni

Olen toiminut kapteenina/ varakapteenina \*

- tämä on ensimmäinen kauteni kapteenina
- aikaisemmin 1 vuoden
- aikaisemmin 2 vuotta
- aikaisemmin 3v. tai kauemmin
- meillä kapteeni vaihtuu ja valitaan satunnaisesti peleissä

Jos joukkueessanne ei ole selvää kapteenia, vaan kapteeni vaihtuu eri peleissä, kuinka monta kertaa suurinpiirtein olet toiminut kapteenina? \*

- Kerran
- 2-3 kertaa
- 3-5 kertaa
- enemmän kuin 5 kertaa
- Meidän joukkueessa kapteenit eivät vaihdu, vaan on sama kapteeni/ kapteenit koko kauden

Joukkueessamme kapteenin valinta suoritettiin \*

- Joukkueen pelaajien äänestyksellä
- Valmentaja valitsi
- En osaa sanoa

Kapteenina/ varakapteenina olo on minulle \*

- tosi hieno juttu, kunnia-asia
- minulle ei ole niin väliä olenko kapteeni, eli samantekevää
- en olisi halunnut kapteeniksi, mutta suostuin, koska minut valittiin

Minulle kapteenin tehtävät ovat selviä ja tiedän, mitä minulta odotetaan \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Juniorijalkapallojoukkueiden kapteenien minäpystyvyyys-kysely II

Seuraavaksi on kymmenen erilaista väittämää. Ruksaa vaihtoehtoista se (1-4), mitä mieltä sinä olet. Huom. ruksaa vain yksi vaihtoehto. Vaihtoehdot ovat: 1=olen täysin erimieltä, 2=olen jokseenkin erimieltä, 3=olen jokseenkin samaa mieltä ja 4=olen täysin samaa mieltä

1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi. \*

	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Jos joku on eri mieltä kanssani, pystyn löytämään ne keinot, joilla saan mitä haluan. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Minulle on helppoa pitäytyä päämäärässäni ja saavuttaa tavoitteeni. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Luotan siihen, että pystyn selviytymään tehokkaasti odottamattomista tilanteista. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Keksin kyllä keinot, miten selviytyä arvaamattomista tilanteista. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Pystyn ratkaisemaan useimmat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Pysyn rauhallisena vaikeuksia kohdatessani, koska voin luottaa omaan kykyyni selviytyä. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Kun törmään ongelmiin, löydän tavallisesti niihin useampia ratkaisuja. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Jos olen vaikeuksissa, pystyn yleensä keksimään ratkaisun. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee. *	1	2	3	4
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>



1                      2                      3                      4

---

Olen mielestäni saanut kapteenina tänä keväänä tarpeeksi kapteenille kuuluvia tehtäviä. \*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Joukkueemme valmentaja on puhunut tämän kevään aikana minulle yksityisesti, tai koko joukkueen kuullen kapteenille annettavista tehtävistä ja/ tai siitä, mitä kapteenilta odotetaan. (valitse niin monta kuin haluat). \*

- Kyllä, enemmän kuin aikaisemmin.
- En ole huomannut eroa kapteeniuteen liittyen.
- Hieman, mutta ei mielestäni tarpeeksi.
- Toivoisin, että kapteenin tehtäviä ja roolia käsiteltäisiin enemmän.
- Kapteenin tehtävät ja rooli on tuotu esille nyt paljon enemmän.

Mikäli osallistuit kapteenikouluun, koitko siitä olevan hyötyä? \*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En osallistunut kapteenikouluun

Oletko itse kokenut tällä kaudella kapteenina toimiessasi, että olet saanut tietoa siihen, mitä sinulta kapteenina odotetaan ja mitkä ovat tehtäväsi kapteenina? (valitse niin monta vaihtoehtoa kuin haluat). \*

- Kyllä, nyt kapteeniuteen on kiinnitetty enemmän huomioita ja olen saanut sekä kapteenikoulusta, että valmentajilta vinkkejä ja apua kapteenina toimimiseen.
- Kyllä, mutta en riittävästi.
- En osaa sanoa.
- En koe, että mikään asia olisi muuttunut, tai tietäisin sen enempää kuin aikaisemmin kapteenien roolista ja tehtävistä.

- En koe tarvitsevani lisätietoa, koska minulle kapteenin rooli ja tehtävät ovat aina olleet selviä.

Tässä voit vielä vapaasti kertoa ajatuksiasi kapteenikouluun liittyen. Kaikki ideat ja kehitysehdotukset ovat myös tervetulleita.

**Liite 4. Alkukyselyn ja loppukyselyn SPSS-ohjelmistolla tehtyjä frekvenssejä, ristiintaulukointeja ja reliabiliteettianalyysi.**

		Ikäni on			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12-vuotta	6	17,6	17,6	17,6
	13-vuotta	5	14,7	14,7	32,4
	14-vuotta	6	17,6	17,6	50,0
	15-vuotta	7	20,6	20,6	70,6
	16-vuotta	5	14,7	14,7	85,3
	17-vuotta	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

		Olen joukkueemme			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Varsinainen kapteeni	15	44,1	44,1	44,1
	Varakapteeni	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Statistics

Olen toiminut kapteenina/

varakapteenina

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		1,91
Median		1,50
Mode		1
Std. Deviation		1,111
Minimum		1
Maximum		5

### Olen toiminut kapteenina/ varakapteenina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tämä on ensimmäinen kauteni kapteenina	17	50,0	50,0	50,0
	aikaisemmin 1 vuoden	7	20,6	20,6	70,6
	aikaisemmin 2 vuotta	7	20,6	20,6	91,2
	aikaisemmin 3v. tai kauemmin	2	5,9	5,9	97,1
	meillä kapteeni vaihtuu ja valitaan satunnaisesti peleissä	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Statistics

Jos joukkueessanne ei ole selvää kapteenia, vaan kapteeni vaihtuu eri peleissä, kuinka monta kertaa suurinpiirtein olet toiminut kapteenina?

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		4,26

Median	5,00
Mode	5
Std. Deviation	1,189
Minimum	1
Maximum	5

**Jos joukkueessanne ei ole selvää kapteenia, vaan kapteeni vaihtuu eri peleissä, kuinka monta kertaa suurinpiirtein olet toiminut kapteenina?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kerran	1	2,9	2,9	2,9
	2-3 kertaa	4	11,8	11,8	14,7
	3-5 kertaa	2	5,9	5,9	20,6
	enemmän kuin 5 kertaa	5	14,7	14,7	35,3
	Meidän joukkueessa kapteenit eivät vaihdu, vaan on sama kapteeni/ kapteenit koko kauden	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Statistics

Kapteenina/ varakapteenina olo on minulle

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		1,26
Median		1,00
Mode		1
Std. Deviation		,511
Minimum		1
Maximum		3

### Kapteenina/ varakapteenina olo on minulle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tosi hieno juttu, kunnia-asia	26	76,5	76,5	76,5

minulle ei ole niin väliä olenko kapteeni, eli samantekevää	7	20,6	20,6	97,1
en olisi halunnut kapteeniksi, mutta suostuin, koska minut valittiin	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

### Statistics

Minulle kapteenin tehtävät ovat selviä ja tiedän, mitä minulta odotetaan

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		1,12
Median		1,00
Mode		1
Std. Deviation		,478
Minimum		1
Maximum		3

### Minulle kapteenin tehtävät ovat selviä ja tiedän, mitä minulta odotetaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	32	94,1	94,1	94,1
	En osaa sanoa	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Statistics

1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.:

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		3,24
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		,819

Minimum	1
Maximum	4

### 1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,9	5,9	5,9
	2	2	5,9	5,9	11,8
	3	16	47,1	47,1	58,8
	4	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

#### 1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.: \* Ikäni on Crosstabulation

		Ikäni on						Total	
		12-vuotta	13-vuotta	14-vuotta	15-vuotta	16-vuotta	17-vuotta		
1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.:	Olen täysin eri mieltä	Count	0	1	0	0	1	0	2
		% within Ikäni on	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	5,9%
	Olen jokseenkin eri mieltä	Count	0	0	1	1	0	0	2
		% within Ikäni on	0,0%	0,0%	16,7%	14,3%	0,0%	0,0%	5,9%
	Olen jokseenkin samaa mieltä	Count	2	2	3	4	2	3	16
		% within Ikäni on	33,3%	40,0%	50,0%	57,1%	40,0%	60,0%	47,1%
	Olen täysin samaa mieltä	Count	4	2	2	2	2	2	14
		% within Ikäni on	66,7%	40,0%	33,3%	28,6%	40,0%	40,0%	41,2%
Total	Count	6	5	6	7	5	5	34	
	% within Ikäni on	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,060 <sup>a</sup>	15	,816
Likelihood Ratio	10,648	15	,777
Linear-by-Linear Association	,324	1	,569
N of Valid Cases	34		

a. 24 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,29.

### Joukkueessamme kapteenin valinta suoritettiin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Joukkueen pelaajien äänestyksellä	17	50,0	50,0	50,0
	Valmentaja valitsi	11	32,4	32,4	82,4
	En osaa sanoa	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Statistics

Joukkueessamme kapteenin va

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		1,68
Median		1,50
Mode		1
Std. Deviation		,768

### 10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.: \* Olen joukkueemme Crosstabulation

				Olen joukkueemme		Total
				Varsinainen kapteeni	Varakapteeni	
10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.:	Olen täysin eri mieltä	Count	1	0	1	
		% within Olen joukkueemme	6,7%	0,0%	2,9%	
	Olen jokseenkin eri mieltä	Count	0	1	1	
		% within Olen joukkueemme	0,0%	5,3%	2,9%	
	Olen jokseenkin samaa mieltä	Count	7	6	13	
		% within Olen joukkueemme	46,7%	31,6%	38,2%	
	Olen täysin samaa mieltä	Count	7	12	19	
		% within Olen joukkueemme	46,7%	63,2%	55,9%	
Total	Count	15	19	34		
	% within Olen joukkueemme	100,0%	100,0%	100,0%		

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,963 <sup>a</sup>	3	,397
Likelihood Ratio	3,709	3	,295
Linear-by-Linear Association	1,013	1	,314
N of Valid Cases	34		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,44.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,719	10

**Ikäni on \* 1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.: Crosstabulation**

% within Ikäni on

		1. Pystyn aina ratkaisemaan vaikeat ongelmat, jos vain yritän tarpeeksi.:		
		3	4	Total
Ikäni on	12-vuotta	33,3%	66,7%	100,0%
	13-vuotta	50,0%	50,0%	100,0%
	14-vuotta	66,7%	33,3%	100,0%
	15-vuotta	40,0%	60,0%	100,0%
	16-vuotta		100,0%	100,0%
	17-vuotta		100,0%	100,0%
Total		40,0%	60,0%	100,0%

**Olen joukkueemme \* 10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.: Crosstabulation**

% within Olen joukkueemme

		10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.:		
		3	4	Total
Olen joukkueemme	Varsinainen kapteeni	40,0%	60,0%	100,0%
	Varakapteeni	50,0%	50,0%	100,0%
Total		46,7%	53,3%	100,0%

**Olen joukkueemme \* 10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.: Crosstabulation**

% within Olen joukkueemme

		10. Selviän yleensä mistä tahansa, mitä eteeni tulee.:				
		1	2	3	4	Total
Olen joukkueemme	Varsinainen kapteeni	6,7%		46,7%	46,7%	100,0%



Varakapteeni		5,3%	31,6%	63,2%	100,0%
Total	2,9%	2,9%	38,2%	55,9%	100,0%