

TARTU ÜLIKOOL
Kehakultuuriteaduskond
Spordipedagoogika ja treeninguõpetuse instituut

Raili Sepp

**VÕRKPALLITREENERITE EESTVEDAMISSTIILI HINDAMINE JA
VÕISTKONDADE SIDUSUS 2005/2006 VÕISTLUSHOOAJAL**

Magistritöö
liikumis- ja sporditeaduste erialal
(spordi sotsiaalteadused)

Juhendaja: prof L. Raudsepp (PhD)

Tartu 2010

AVALDATUD PUBLIKATSIOONID

Teesid:

Sepp, R., Raudsepp, L., Hannus, A. (2007). Treeneri käitumise tajumine naisvõrkpalluritel. Konverentsi „*Teadus, sport ja meditsiin*“ kogumik. Tartu: AS Atlex, 125.

Sepp, R., Raudsepp, L. (2010) Assesment of the leadership performance of volleyball coaches and cohesion of their teams. Physical Activity and Sport in Changing Society: Research, Theory, Practice and Management. Abstracts of 3rd Baltic Sport Science Conference, Latvian Academy of Sport Education, 46.

SISUKORD

AVALDATUD PUBLIKATSIOONID.....	2
SISUKORD.....	3
TÖÖS KASUTATUD LÜHENDID	4
SISSEJUHATUS	5
I KIRJANDUSE ÜLEVAADE	6
II TÖÖ EESMÄRK JA ÜLESANDED	18
III TÖÖ METOODIKA.....	19
3.1. Vaatlusalused	19
3.2. Mõõtevahendid.....	19
3.2.1. SEK	20
3.2.2. GKK	20
3.3. Uuringu korraldus	21
3.4. Tulemuste statistiline töötlus.....	21
IV TÖÖ TULEMUSED	22
4.1. SEK-i kirjeldav ja kinnitav faktoranalüüs.....	22
4.2. Spordi Eestvedamise Küsimustik.....	23
4.3. Grupi Keskkonna Küsimustik.....	28
4.4. Korrelatiivsed seosed näitajate vahel	30
4.5. Treeneri eestvedamisstiili ja võistkonna sidususe seos sportliku tulemusega	31
V TÖÖ TULEMUSTE ARUTELU	34
VI JÄRELDUSED	41
TÄNUSÕNAD.....	41
KASUTATUD KIRJANDUS	43
SUMMARY	56

TÖÖS KASUTATUD LÜHENDID

SEK	Spordi Eestvedamise Küsimustik
GKK	Grupi Keskkonna Küsimustik
ÕJ	õpetamine ja juhendamine
DK	demokraatlik käitumine
AK	autokraatlik käitumine
ST	sotsiaalne toetus
PT	positiivne tagasiside
GKK-S	sotsiaalne sidusus
GKK-E	eesmärgisidusus
GES	grupi eesmärgisidusus
GSS	grupi sotsiaalne sidusus
IES	individuaalne eesmärgisidusus
ISS	individuaalne sotsiaalne sidusus

SISSEJUHATUS

Eesti võrkpalli meistrivõistlustel on üha enam vastamisi võrdsete kehaliste võimete ja tehniliste oskustega võistkonnad. Seetõttu saab sageli otsustavaks psühholoogiline ettevalmistus, kuna sportlaste edu sõltub suurel määral tema emotsionaalsest seisundist enne võistlusi, võistluste ajal ja pärast võistlusi. Siin on tugevaks mõjutajaks treener (Jowett & Cockerill, 2002; Wang, 2007), kes peab reageerima vastavalt olukorrale - kord kiites, kord laites, kord motiveerides, kord rahustades - ja seda lähtuvalt indiviidist (Brearley, 2000). Spordis on eduka liidri tähtsust maininud sportlased ja treenerid, nii heade tulemuste (Chelladurai & Riemer, 1998) kui ka sportlaste rahulolu ühe elulise komponendina (Reinboth jt. 2004, Rieke, 2008). Siiani pole leitud universaalset eestvedamisstiili, mis oleks efektiivne igal ajal ja erinevate spordialade juures. Samas oleks antud magistritöö üheks väljakutseks leida universaalne eestvedamisstiil juhul, kui on tegemist limiteeritud keskkonnaga (üks spordiala).

Teise olulise mõjutajana paremate sportlike tulemuste saavutamiseks mainitakse võistkonnaliikmete vahelisi suhteid ja grupi sidusust (Beal, jt., 2003; Carron, 2002a). Varem läbi viidud uuringutest ilmneb, et edukas võistkond on hästi organiseeritud ja sidus (Brearley, 2000). Eeldatakse, et sidusam grupp on võimeline oma ressursse tõhusamalt kasutama, kuna nad tunnevad oma liikmeid paremini ja on motiveeritud saavutama enda püstitatud eesmärki.

Mitmed uurimused on omakorda välja toonud treeneri eestvedamisstiili ja võistkonna sidususe vahelised seosed (Chen, 2008; Gardner, 1996; Turman, 2003). Mõistes, kuidas treeneri käitumine mõjutab sportlaste heaolu, saab treener valitud eestvedamisviise varieerida, et kindlustada sportlastele maksimaalne sportlik kogemus (Price & Weiss, 2000) ja võistkonna soodne sisekliima.

Tulenevalt eelnevast, keskendub käesolev magistritöö seoste analüüsile Eesti meistriliiga võrkpallitreenerite eestvedamisstiili, võistkondade sidususe ja võistkondliku sportliku tulemuse vahel.

I KIRJANDUSE ÜLEVAADE

Eestvedamine spordis

Efektiivset eestvedamist spordis määratlevad mitmed erinevad tegurid ja nende koosmõju. Nendest olulisemateks on liidri käitumine, sportlaste karakteristikud ning situatsioonilised faktorid (Chelladurai, 2006; Horn, 2002). Käesolev uurimistöö keskendub liidri eestvedamisstiilile, kuna Carron ja Hausenblas (1998) toovad välja, et liider võib olla a) valitud grupi liikmete poolt ehk mitteformaalne liider ja b) määratud juht ehk formaalne liider, siis antud töös käsitleb autor mõisteid – liider ja treener (määratud juht) - sünonüümidena.

Hogan ja Kaiser (2005) mainivad, et eestvedamine (*leadership*) on juhtimise üks põhifunktsioone, mis seisneb eelkõige niisuguses juhtimistegevuses, mis motiveerib järgijate tegevust, põhinedes suhtlemisel ja mõjutamisel läbi veenmisprotsessi. Eestvedamisel esineb neli peamist komponenti:

- liidri ja järgijate olemasolu ning nende aktiivne tegevus,
- tegevuse eesmärkide ja erinevate huvide ühildamine,
- muudatuste kavandamine ja realiseerimine,
- motiveerimisel põhinev mõjutamissuhe.

Riemer (2007) väidab, et eestvedamine on kompleksne käitumuslik protsess, mis sisaldab endas grupi dünaamikat, indiviidide vahelisi suhteid ja kommunikatsiooni ning eesmärkide poole liikumist, millest tulenevalt eestvedamine mõjutab nii sportlaste kui ka meeskondade saavutuslikkust ja rahulolu. Forsyth (2006) nimetab samuti eestvedamist käitumuslikuks protsessiks, millega üks indiviid ühiste eesmärkide nimel juhendab teisi, neid organiseerides, suunates, koordineerides, toetades ja motiveerides. Selleks peab liider olema kompetentne Hogani ja Warrenfeltzi (2003): (a) eneseregulatsioon (enda emotsioonide ja käitumise reguleerimine); (b) suhtlemisoskus teiste isikutega (suhete loomine ja säilitamine); (c) ärimehe oskused (planeerimine, koordineerimine ja analüüsimine); (d) liidri oskused (inimeste mõjutamine, heade tulemustega võistkonna moodustamine ja motiveerimine). Sportlikus keskkonnas on eestvedamine peamiselt treenerite rolliks, mis tähendab seda, et treener kasutab vastavalt vajadusele erinevaid

eestvedamisstiile (Crust & Azadi, 2009). Kirjandusest võib leida mitmeid treeneri otsuste tegemise viise. Antud töös keskendutakse neist kahele: autokraatlik juhtimisstiil, kus treener teeb otsused ainuisikuliselt, ja demokraatlik juhtimisstiil, kus treener ja mängijad (või paar mängijat) võtavad otsuseid vastu ühiselt (Horn, 2002).

Varasemad uuringud toovad liidri positiivsete omadustena esile oskuse luua erinevaid suhteid (Hogan & Kaiser, 2005, Brearley, 2000), oskuse vastu võtta kriisisituatsioonides õigeid otsuseid (Vargas- Tonsing jt., 2003), motiveerimisvõimet (Reinboth, 2004, Gibbons & Forster, 2002), adekvaatse positiivse tagasiside andmise ja treeneri käitumise paindlikkuse erinevates situatsioonides ja erinevate sportlastega (Brearley, 2000). Üks olulisemaid liidri omadusi on veel tema usaldusväärsus, see tähendab, et treeneri ja võistkonna vahel oleks täielik vastastikkune usaldamine (Jowett & Cockerill, 2002, Dirks & Ferrin, 2002). Leslie ja Van Velsor (1996) on läbikukunud liidri omadused kokku võtnud järgmiselt: vähene suhtlemisoskus (tundetu, kõrk, külm, reserveeritud ja ülemäära auahne); ei tule tööga toime (petab usaldust, ei täida lubadusi); ei ole suuteline looma meeskonda ja kasutab oma võimu valel eesmärkidel.

Gordon (2006) toob oma uuringus välja kaks treeneri rolli olulist aspekti: esiteks - lahendab liider probleemi, kuidas organiseerida kollektiivne edu; teiseks - veelgi tähtsam - on moraalne perspektiiv: head treenerid juhendavad edukat võistkonda heade tulemusteni, mis omakorda suurendab liikmete rahulolu. Halvad liidrid aga alandavad liikmete elu kvaliteeti. Juhtimise teooriates rõhutatakse samuti liidri kahte käitumistüüpi: eesmärgile orienteeritud, kus liidrid keskenduvad alluvate organiseerimisele ja juhendamisele, et saavutada püstitatud eesmärk, ning isikutevahelistele suhetele orienteeritud juhendamine, kus liider keskendub moraali ja heade suhete arendamisele ja säilitamisele grupis (Forsyth, 2006).

Hinnates mees- ja naistreenerite soolisi erinevusi, siis Eagly ja Karau (1991) järeldasid, et mehi ja naisi mitte ainult ei kohelda erinevalt, vaid nad ka käituvad liidritena erinevalt. Seejuures ei erine oluliselt nais- ja meesliidrite juhtimise põhimõtted (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995), vaid pigem nende poolt valitud juhtimisstiilid (Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003). Mehed on enam ülesandele orienteeritud, naised aga rõhutavad rohkem sotsiaalseid suhteid. Treeneritena kohtame mehi tunduvalt

sagedamini kui naisi, kuigi juhtimise uuringud näitavad, et oskus töötada koos teistega, tunnustada alluvate head tööd, oskus suhelda ja soodustada teiste arengut - kõiki neid omadusi hinnatakse naiste puhul kõrgemalt kui meeste puhul (Forsyth, 2006).

Treener peab oma töös suhtlema väga paljude inimestega, kuid kõige olulisemad on tema jaoks suhted võistkonna liikmetega. Efektiivne kommunikatsioon treeneri ja sportlaste vahel on tähtis faktor, mis aitab kaasa võistkonna edule (Gould jt., 1989). Selle suhte iseloom on määravaks sportlase rahulolule, enesest lugupidamisele, motivatsioonile ja saavutustele (Jowett & Meek, 2000; Mageau & Vallerand, 2003). Samuti on treeneri ja sportlase suhted olulised ka treeneri rahulolule, enesest lugupidamisele, motivatsioonile ja saavutustele (Jowett & Cockerill, 2002). Varasemates uurimustöödes on leitud, et sportlase ja treeneri suhe on üks sportlase arenemise aluseid (Alfermann, jt., 2005; Feltz jt., 1999), kuid see suhe võib muutuda sportlasele üheks stressi ja häirituse allikaks (Jowett & Cockerill, 2002) ning olla ka üheks treeneri läbipõlemise põhjuseks (Price & Weiss, 2000). Nende (Price & Weiss, 2000) uuringust selgus, et treenerid, kes tunnevad end emotsionaalselt ammendatuna ja kurnatuna, õpetavad oma võistkonnale vähem tehnilisi oskusi ja taktikat, pühendavad vähem energiat võistkonna arendamisele ja nende harjutuste raskusaste langeb. Sellised treenerid on vähem hoolivamad, ei muretse võistkonna pärast ning suhtlevad sportlastega vähem. Emotsionaalselt kurnatud treener võib olla omaks võtnud "mind ei huvita" hoiaku. Läbiviidud uuringu tulemustes leiti statistiliselt oluline positiivne seos demokraatliku stiili ja emotsionaalse kurnatuse vahel. Autorid mainivad, et kuigi sportlaste kaasamine võistkonna strateegia ja eesmärkide püstitamisse on olukord, mida treenerid ihaldavad, on see eestvedamisstiil samas liidritele stressirikkam.

Mageau & Vallerand (2003) toovad välja, et madalama sisemise motivatsiooniga sportlased tajuvad oma treenerit vähem toetavana ja rohkem kontrollivana. See on seotud olukorraga, kus treener läheb endast välja ja sellega seoses muutuvad sportlased närviliseks. Kontrolliv käitumine võib luua olukorra, kus läbikukkumine ohustab treeneri ja sportlase suhet või sportlase eneseväarikust. Sportlased, kes väärtustavad kõrgelt oma treeneri kompetentsust ja kogemusi, jätavad strateegilised otsused treeneri teha ja tunnevad end seejuures siiski enesekindlalt (Strean, 1997). Olukord, kus treenerite välised

huvid (“võitmine iga hinna eest”) on olulisemad sportlase huvidest (Mageau & Vallerand, 2003), muutuvad inimesed enesekeskseks ja nad kasutavad kontrollivat käitumist. Sportlane seatakse sel juhul dilemma ette: kus ta tahab olla edukas, aga ei naudi enam treeninguid (Gervis & Dunn, 2003).

Treeneri käitumise lõplik mõju sõltub siiski sellest, kuidas sportlane treeneri eestvedamisstiili tõlgendab, kusjuures treeneri käitumist võivad võistkonna liikmed hinnata erinevalt (Smith & Smoll, 1996). Uuringust korvpalluritega selgus, et mida rohkem pakkus treener oma sportlastele autonoomsust, seda iseseisvamatenasportlased end tundsid. Seda enam tajusid sportlased end ka kompetentsetena, tundsid tugevamat seotust oma võistkonnakaaslastega ning seda enam tegelesid nad selle spordialaga sisemise motivatsiooni ajel. Sportlaste autonoomsust toetav stiil eeldab, et treener tagab valikuvõimalused, rõhutab ülesande asjakohasust, seletab kirjutamata reeglite põhjuseid ja piiranguid, tunnustab sportlase tundeid ja väljavaateid, pakub sportlasele algatuse võimalust, tagab mittekontrolliva kompetentse tagasiside, väldib kontrollivat motivatsioonistrateegiat ja hoiab ära sportlaste sõltuvuse treenerist. (Mageau & Vallerand, 2003; Streat, 1997).

Uuringud on esile toonud, et mitte ainult sportlased ei taju võistkonna treeneri eestvedamisstiili erinevalt, vaid ka treenerid ei käitu täpselt ühtemoodi kõigi sportlastega. Treener rakendab sportlase puhul, kellel on kõrge võistlusärevus või madal enesekindlus, teistest sportlastest erinevaid eestvedamisstiile. Sportlaste individuaalsed erinevused mõjutavad seega suuresti treenerite käitumist (Mageau & Vallerand, 2003).

Mõned treenerid on võimelised võistlust jälgima väga tasakaalustatult, analüüsivad võistluse ajal tehtavat ning seda, kas tehtu on õige või vale. Eriti oluline on võistlusjärgne analüüs, et anda sportlastele objektiivne tagasiside. Thomsen'i (2006) poolt läbi viidud intervjuus on treener öelnud, et „tihti me räägime 50% ajast detailidest, mis läks valesti, selle asemel võiksime rääkida sellest, mis läks hästi ja mida saaks veel paremini teha“. De Marco ja Pa Mancini. (1997) töö viitab, et kui treener suurendab juhendamist võistluste jooksul (20,6%), siis tema laialivalguva informatsiooni hulk langeb peaaegu sama palju (20,3%). Ka Veedleri (1971) ja Baker jt. (2003) tulemused näitavad, et sportlased ootavad treenerilt võistluste ajal konkreetseid nõuandeid.

Treenerid peavad sportlase sooritusele tagama piisava tagasiside, millele sportlane saab oma tegevust vastavalt korrigeerida. Kui treenerid pakuvad ebaadekvaatsel hulgal positiivset või instruksioonilist tagasisidet või kui see tagasiside ei ole vastavuses soorituse taseme või kvaliteediga, siis sportlastel võib kujuneda negatiivne suhtumine treenerisse, madalam tajutud kompetentsus, kasvav rahutus ja motivatsiooni langus (Barnett jt., 1995). Võistkonna motiveerimise võime on aga üks treeneri olulisemaid oskusi (Gibbons & Forster, 2002), mis sisaldab ühtse eesmärgi nimel võistlusteks ettevalmistust, mõjutab mängijate enesehinnangut ja võistkonna sidusust (Vargas-Tonsing jt., 2003). Võistkonnasporti uurides on leitud, et rahulolu treeneriga tõuseb, kui suuremal osal võistkonna liikmetest on võimalus mängus osaleda (Myers jt., 2003) ja sportlased tunnetavad treeneri enesekindlust (Veidler, 1971). Vargas-Tonsing jt. (2003) uurisid võrkpallitreeneri, mängija ja võistkonna tõhususe vahelisi suhteid. Nad eeldasid, et treeneri tõhusus mõjutab tema käitumist. Saadud tulemused näitasid, et treeneri tõhusus määrab võistkonna tulemusi, aga ei ole seotud mängijate tõhususega. Treenerid peaksid teadma, et kui nad oma võistkonna juures olles on kindlad meeskonna võimetes, siis on seda ka mängijad. Samuti võib mängijate poolt tajutud treeneri ebakindlus halvata kogu võistkonna saavutusvõime. Sarnasele tulemusele jõudsid Watson jt. (2001), kelle uurimuses korvpallurid, kes uskusid, et neil on hea treener, olid enesekindlamad nii enda kui ka oma võistkonna suhtes. Seetõttu tuleb treeneritel rakendada erinevaid eestvedamisviise nagu: positiivne tagasiside, kindel käitumine, verbaalne veenmine, võistkonnaga ühiste eesmärkide püstitamine (Gould jt., 1989), et luua oma meeskonnale tugev, toetav tagala. Uuringud näitavad, et sportlased hindavad neid eestvedamisviise kõrgelt, kuna need tõstavad nende enesetaju (Vargas-Tonsing jt., 2006).

Sportlaste tulemus peegeldab tihti treeneri kompetentsust. Kui treener ei ole võimeline sportlasi järgnevas võistluseks vaimselt ette valmistama, ei pruugi sportlased saavutada oma maksimumtulemust ja psühholoogilist heaolu (Wang & Goldfine, 2007). Baker jt. (2003) leidsid, et olenemata spordialast, sõltub treeneriga rahulolu lisaks psühholoogilisele ettevalmistusele ka eesmärgi püstitamisest, võistlusstrateegiast ja tehnilistest oskustest. Alfermann jt. (2005) viisid aastase vahega noorte ujujate seas läbi küsitluse ja leidsid mõlemal korral tugeva seose tajutud treeneri õpetamise ja

juhendamise, samuti positiivse tagasiside ning ujujate oskuste arengu vahel. Chelladurai & Riemer, (1998) uuringus tajusid mängijad samuti tulemuste paranemist, kui treenerid, andsid piisavalt positiivset tagasisidet hea soorituse korral. Mõlemad uuringud rõhutavad treeneri käitumise olulist osa sportlaste oskuste arenemises, kuid spordialade lõikes võib esineda alaskaalade vahelisi erinevusi.

Demokraatlikule käitumisele sarnase juhtimisstiili (*servant leadership*) tajumine korvpallurite poolt Rieke jt. (2008) tõi esile sportlaste kõrge sisemise motivatsiooni ja rahulolu tunde, korvpallurid olid „vaimult sitkema“ („*mentally tougher*“), rohkem eesmärgile pühendunud ja saavutasid paremaid võistkondlikke tulemusi. Viimased tulemused on aga vastuolus professionaalsete sünkroonujujatega (Ardua, 2007), kus leiti, et parem sportlik saavutus on seotud treeneri autokraatliku juhtimisstiiliga. Treeneri õpetav ja juhendav eestvedamisstiil aga domineeris algajate ujujate rühmas. Treeneri eestvedamisstiili olulisust, mitte ainult sportlase psühholoogilise heaolu vaid ka füüsilise heaolu mõjutajana, on esile toonud Ernst (1994), kes hindas treeneri tajutud eestvedamisstiili suhet võrkpallurite vigastustega. Uuringu tulemusena leiti, et mida demokraatlikumana kõrgkooli naisvõrkpallurid oma treenerit tajusid, seda vähem puudusid sportlased vigastuse tõttu treeningult.

Võistkonna sidusus

Igäüks, kes on olnud seotud võistkonnaalaga teab, et ainult liidrist ei piisa. Seetõttu on sarnaselt eestvedamisele palju tähelepanu pööratud ka faktoritele ja protsessidele, mis mõjutavad veel võistkonna (*TEAM- Together Everyone Achieves More* (üheskoos saavutab igäüks enamat)) head tulemust. Kuna võistkonna edukas esinemine on spordivõistluste peamine eesmärk, siis paljud autorid usuvad, et eksisteerib tugev seos sidususe ja võistkondliku saavutuse vahel (Turman, 2003). Eelnevast tulenevalt on väga oluline võistkonna sidusus (*cohesion*), mis väljendub võistkonna ühtehoidmises, meeskonnatöös ja võistkonna vaimus. Sidusus esineb erineval määral kõigis gruppides (Leeson & Fletcher, 2005) ja koosneb (Mullen & Copper, 1994; Beal, 2003) kolmest erinevast komponendist:

- vastastikkusest meeldivusest,
- ülesandele pühendumisest ja
- gruppi kuulumise uhkusest.

Carron jt. (1998) defineerisid sidusust kui dünaamilist protsessi, mis on võistkonna tendentside peegeldus jätkata koos ja püsida ühtsena oma eesmärkide püüdlamiseks ja/või grupi liikmete emotsionaalsete vajaduste rahuldamiseks. Juba definitsioongi viitab, et grupi sidusus ei ole püsiv vaid muutub läbi aja seoses grupi arenguga (moodustumine, areng, säilitamine, eraldumine) (Carron jt., 2002a).

Sidusat võistkonda eristatakse mittesidusast mitmete tunnusoonte abil. Sidusas võistkonnas on hästi defineeritud rollijaotus, võistkonna väärtused, ühine eesmärk, positiivne võistkonna identiteet, head suhted, jagatud vastutus, austus, positiivne energia, usaldus, valmisolek koostööks, ühtsus, hea infovahetus, liikmete uhkus ja sünergia. Teine indikaator on “meie” seisukoht, vastupidiselt “mina” ja “minu” hoiakule (Beal jt., 2003). Kuuluvuse vajadus on inimeste fundamentaalne vajadus ja selle rahuldamine mõjub inimestele hästi, seetõttu kui sportlane tunneb treeneri toetust ja emotsionaalset tuge oma võistkonna liikmetelt, on see oluline positiivse sidususe tunde eeldus võistkonnas (Reinboth jt., 2004).

Võrreldes sidususe tajumise soolist erinevust, on leitud, et naissportlased on statistiliselt oluliselt rohkem orienteeritud võistkonnale (Eagly & Johnson, 1990) ja nad on ekstravertsemad (Costa jt., 2001). Nende suhted teistega on soojemad ja seltskondlikumad ning neil on kõrgem sidususe tase kui meessportlastel (Eagly & Johnson, 1990; Costa jt., 2001). Uuringutes on leitud, et naised liituvad pigem väikestesse gruppidesse, samal ajal kui mehed on ühendatud suuremateks eesmärgile keskendunud gruppideks. Sidususe ja tulemuse vahelisel analüüsil leidsid Carron jt. (2002b) olulise seose naiskondades, aga mõõduka seose meeskondades, sugudevaheline erinevus oli statistiliselt oluline.

Leeson ja Fletcher (2005) leidsid Uus- Meremaal läbi viidud uuringus nii eesmärgi- kui ka sotsiaalse sidususe näitajad vastavuses olevat eelnevate töödega ja järeldasid, et antud küsimustikku saab edukalt rakendada erinevates kultuurides. Seoses nelja alaskaala mudeli sisereliaabluse madalate väärtustega, rakendasid autorid Carroni

(2002a) poolt soovitatud kahefaktorilist mudelit, et saavutada statistiliselt usaldusväärsed tulemused. Leeson ja Fletcher (2005) soovivad kasutada GKK võistlushooaja vältel mitu korda, et hinnata grupi sidususe dünaamikat- eriti naiskondades. Saadud tulemustest ilmnes, et sotsiaalne sidusus on olulisem võistlushooaja algul, kui toimub võistkonna moodustumine: tutvutakse uute liikmetega ja uuendatakse vanu suhteid. Võistlushooaja arenedes väheneb sotsiaalsete protsesside osakaal, see asendub treeningul formaalsete tegevustega. Sotsiaalne sidusus nõuab tegelemist nii individuaalse kui ka võistkonna eduga, et säilitada isiku ja grupi suhteid.

Tõmmates paralleele kahe definitsiooni vahele, ilmneb, et nii eestvedamisel kui ka sidususel esineb definitsioonis ühiseid jooni (võistkonna eesmärk, liikmete rahulolu). Eestvedamise ja sidususe korrelatsioonianalüüsil jõudis Murray (2006) järeldusele, et sportlased, kes hindasid kõrgemalt võistkonna eesmärgi- ja sotsiaalset sidusust, hindasid kõrgemalt ka positiivset tagasisidet ning õpetamist ja juhendamist. Tulemused toetavad olulist seost võistkonna sidususe ja eestvedamisstiili vahel. Gardner jt. (1996) leidsid, et treenerid saavad soodustada võistkonna eesmärgi sidusust, kasutades enam positiivseid eestvedamisstiile (ÕJ, DK, ST ja PT) ja vältides autokraatliku käitumise strateegiaid.

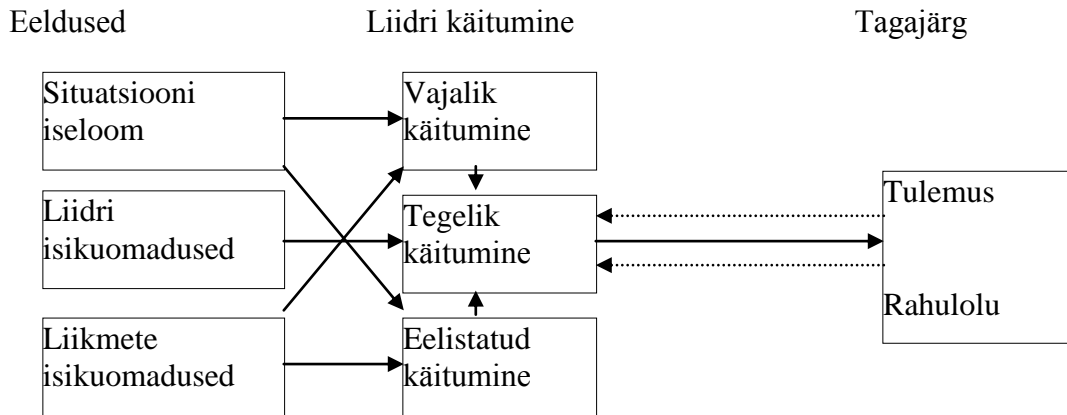
Grupi sidususe ja tulemuse vahelised seosed on huvi pakkunud paljudele uurijatele, seetõttu on jõutud ka erinevate tulemusteni. Kusjuures spordipsühholoogid on arutlenud, kas sidusus toetab edukat tulemust või hea tulemus toetab sidusust. Mullen ja Cooper (1994) jõudsid järeldusele, et suhe toimib vastastikku. Ühelt poolt sidus grupp oma energia ja ühise eesmärgiga saavutab hea tulemuse. Teiselt poolt head tulemused aitavad grupi liikmetel end paremini tunda ühtse võistkonnana. Sarnasele tulemusele jõudis ka Carron jt. (2002b) oma meta-analüüsis, kusjuures nii eesmärgi kui ka sotsiaalne sidusus omasid pöördvõrdelist seost tulemusega. Grive jt.(2000) leidsid, et sidususel on enam mõju tulemusele kui vastupidi, Chang ja Bordia (2001) jõudsid samuti tulemuseni, et sidusus on pigem eeldus, mitte võistkonna saavutuse tagajärg. Spink (1992) leidis, et mõlemad - nii eesmärgi sidusus kui ka sotsiaalne sidusus erinesid oluliselt kõrge ja madala grupi tõhususega professionaalsetes võrkpalli võistkondades, kõrge tõhususega grupid hindasid sidusust kõrgemalt. Erinevusi ei leitud harrastajate võistkondades. Samas võib edukas võistlemine suurendada mängijate võistkonna tõhususe taju, mis omakorda

võib soodustada grupi sidususe arengut (Heuze, jt., 2006). Patterson jt. (2005) said tulemuseks, et võistkonnad, kes tajusid kõrget sotsiaalset sidusust ja nende ootused võistkonnasiseste positiivsete suhete kohta olid kõrged, olid seotud paremate tulemustega, kui grupid, kes tajusid madalat sotsiaalset sidusust, aga lootsid kõrget seotust kaaslastega, nende võistkondade tulemused langesid. Beal jt. (2003) leidsid seose sidususe ja saavutuse vahel, kui nad käsitlesid saavutust kui spetsiifilist käitumist (vastandiks tulemusele), mis iseloomustab võistkonna mängusujuvust ja sidususe komponentidena olid esindatud liikmetevaheline meeldivus, eesmärgi ühtsus ja võistkonna uhkus. Zakrajsek jt. (2007) leidsid, et võistkonna sportliku saavutusega on seoses eesmärgi sidusust. Statistiliselt olulist positiivset seost tulemusel sotsiaalse sidususega ei leitud. Sarnasele tulemusele jõudsid ka Ramzaninezhad jt. (2009) Iraagi professionaalsete võrkpallivõistkondade juures, kus tulemusel esines seos eesmärgi ja ei esinenud seost sotsiaalse sidususega. Autorid märgivad siinjuures, et sportlik saavutus ei ole indiviidide edu summa, vaid inimestevaheliste suhete ja situatsiooni faktorite koosmõju kompleks. Prapavessis ja Carron (1997) jõudsid seoseni, et sportlased, kes tajusid oma võistkonna eesmärgisidusust kõrgelt, harjutasid treeningutel maksimaalse pingutuse lähedasel tasemel.

Eestvedamise ja võistkonna sidususe hindamine

Eestvedamise hindamisel on aktsepteeritud Chelladurai (1984) mudel, mille põhiolemuseks on, et eeldused nagu treeneri, liikmete ja situatsiooni iseloom, mõjutavad treeneri käitumist ja vastupidi – treeneri käitumine mõjutab sportlase rahulolu ning indiviidi ja võistkonna saavutust. (Joonis 1) Jooniselt on näha, et eeldused nagu: (a) situatsioon (võistkonna eesmärgid, väärtused), (b) liidri isikuomadused (iseloom, kogemused) ja (c) võistkonna liikmete isikuomadused (vanus, sugu, võimed) mõjutavad kolme liidri eestvedamise tasandit: vajalik (käesolevas töös käsitleb autor vajaliku treeneri käitumise all eestvedamisstiili, mida sportlased tajuvad praegusel võistkonna treeneril; vt. lisa 1), eelistatud (iseloomustab võistkonna liikmete ideaalse treeneri eestvedamisstiili; vt. lisa 1) ja treeneri tegelikku (treeneri enesehinnang oma eestvedamisstiilile; vt. lisa 2) käitumist. Tagajärjena mõjutab treeneri käitumine

võistkonna tulemust ja liikmete rahulolu. Chelladurai (1984) teooria järgi, kui kõik kolm liidri käitumist on omavahel kooskõlas, on võistkonnal täheldatud suuremat rahulolu ja saavutusvõimet.



Joonis 1. Chelladurai mitmetasemeline liidrikäitumise mudel.

Märkus. Võetud Chelladurai, P. (1984). Leadership in sports. Peatükk raamatust: J. M. Silva & R. S. Weinberg (Eds.). *Psychological Foundations of Sport*, Champaign, III.: Human Kinetics Publishers.

Chelladurai ja Saleh (1980) koostasid treeneri eestvedamisstiili mõõtmiseks **Spordi Eestvedamise Küsimustiku (SEK)** (*Leadership Scale for Sport*).

SEK koosneb viiest alaskaalast, nendest kaks mõõdavad treeneri otsuse tegemise stiili (demokraatlik ja autokraatlik), kaks mõõdavad treeneri motiveerimise tendentsi (sotsiaalne toetus ja positiivne tagasiside) ning üks mõõdab treeningukäitumist (õpetamine ja juhendamine). Eelnimetatud alaskaalade kirjeldused on toodud tabelis 1.

Erinevate uuringute käigus on jõutud ka tõdemuseni, et autoritaarse käitumise alaskaala tuleks puuduliku sisereliaabluse tõttu välja jätta või lisada alaskaalale täiendavaid küsimusi (Chelladurai & Riemer, 1998).

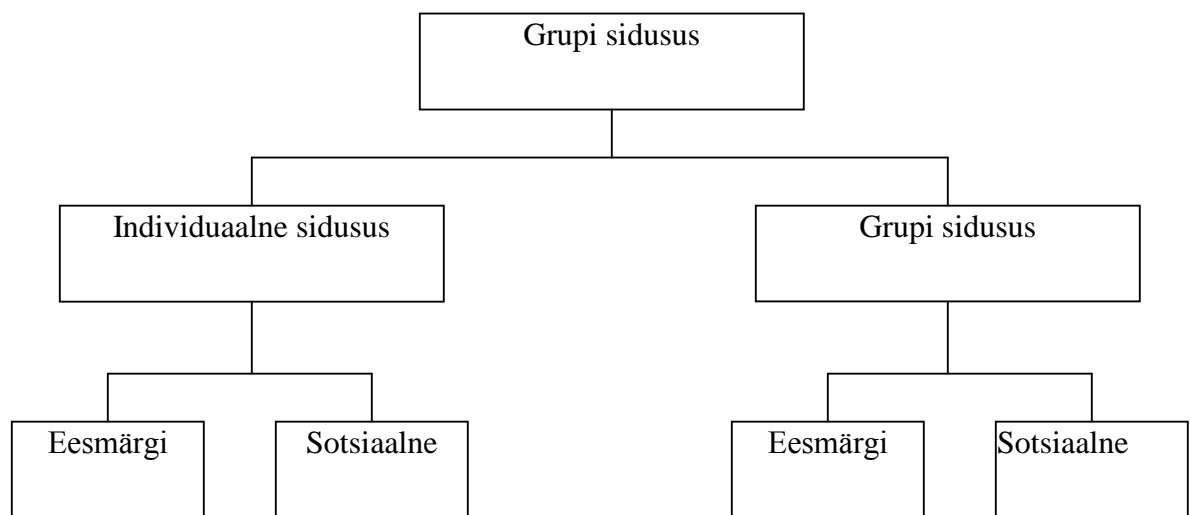
Tabel 1. Spordi Eestvedamise Küsimustiku alaskaalade kirjeldus.

Alaskaala	Kirjeldus
?petamine ja juhendamine	Treeneri käitumine, mis püüab parandada sportlase sooritust, rõhutades ja hõlbustades rasket ja tugevat treeningut; juhendades sportlasi spordiala tehnikas ja taktikas; juhendades ja koordineerides sportlaste treening ja võistlustegevusi.
Demokraatlik käitumine	Treeneri käitumine, mis lubab suuremal osal sportlastest osaleda grupi eesmärkide püstitamise, treeningmeetodite, mängu taktika ja strateegia otsustamise juures.
Autoritaarne käitumine	Treeneri käitumine, mida iseloomustab sõltumatute otsuste tegemine ja rõhutab isiku autoritaarsust.
Sotsiaalselt toetav käitumine	Treeneri käitumist iseloomustab hoolitsemine sportlaste heaolu eest, positiivne treeninggrupi õhkkond, kus grupi liikmetel on hea omavaheline läbisaamine.
Positiivset tagasisidet andev käitumine	Treeneri käitumine, millega aitab sportlastel ära tunda ja tunnustab head sooritust.

Grupi Keskkonna Küsimustik (*Group Environment Questionnaire*; GKK) rajaneb kolmel põhilisel eeldusel (Carron jt., 2002a), et:

- sidusust saab mõõta üksikute grupi liikmete tajumise kaudu;
- iga liige valdab grupi sidusust sotsiaalse kogemusena, mis on seotud nii grupiga üldiselt kui ka viisist, kuidas grupp rahuldab indiviidi isiklikud vajadused. Neid nimetatakse: (a) grupi sidusus – peegeldab, kuidas indiviid tajub lähedust, sarnasust ja seotust grupis kui tervikus ja (b) individuaalne sidusus – iseloomustab personaalseid motivatsioone, mis seovad ja hoiavad indiviidi grupis, samuti ka liikme isiklike tundeid grupi suhtes.
- keskendub kahele grupi liikme põhilisele ettekujutusele: (a) eesmärgile orienteerumine - saavutada grupi püstitatud eesmärgid (tulemus, võistkonna edukus) ja (b) sotsiaalne orienteerumine - täita grupi liikmete emotsionaalsed vajadused ja sotsiaalsed motiivid (vaimne rahulolu, sõprussuhted).

Seetõttu eristatakse Carroni jt. (2002a) grupi sidususe mudelis (joonis 2) ning selle tulemusena ka GKK-s nelja faktorit: (1) grupi eesmärgi sidusus (GE; “tunned sarnasust, lähedust ja seotust võistkonna ühise eesmärgiga”); (2) grupi sotsiaalne sidusus (GS; “tunned sarnasust, lähedust ja seotust võistkonnas ning kogu grupp on kui sotsiaalne tervik”); (c) individuaalne eesmärgi sidusus (IE; “enda seotuse tunnetamine grupi ülesannete, produktiivsuse, eesmärkide ja tulemustega”); (d) grupi sotsiaalne sidusus (IS; “isiklike tunnete rahuldamine ja enda sotsiaalsed suhted grupis). GE ja GS on seotud väljenditega “meie”, “meie oma”, “meile” IE ja IS aga mõistetega “mina”, “minu” ja “mulle”.



Joonis 2. Grupi sidususe mudel (Carron, jt., 2002a).

GKK-ga koos on uuritud veel võistkonnaga seotud erinevaid nähtusi: liidri käitumist (Gardner, jt., 1996), treeneri ja sportlase suhet (Jowett & Chaundy, 2004), võistkonna sooritust (Grieve, Whelan, & Meyes, 2000) ja tulemust (Carron, jt., 2002b). Viimases meta-analüüsis tuuakse esile, et a) tulemuse suhe sidususse on tugevam, kui sidususe suhe tulemusse ja b) sidususe ja tulemuse vaheline seos esineb siis, kui peetakse silmas eesmärgisidusust (*task cohesion*), mitte aga siis, kui sidusust defineeriti pigem inimestevahelise meeldivusega (*social cohesion*) või grupi uhkusega. Senecal jt. (2008) hindasid sidusust võistlushooaja algul ja lõpul (keskkooli naiskorvpallurid). Uuringu tulemused ei näidanud erinevusi hooaja algul kontroll- ja eksperimentaalvõistkonna

(viimasele seati võistkondlik eesmärk) vahel. Hooaja lõpul aga eksperimentaalrühm tajus kõrgemat sidusust kui kontrollrühm. Antud uurimus näitas, kuivõrd oluline on hooaja algul ühise eesmärgi seadmine võistkonna arengule ja kuivõrd ta mõjutab antud võistkonna sidusust.

II TÖÖ EESMÄRK JA ÜLESANDED

Käesoleva uurimistö eesmärgiks oli hinnata Eesti meistri- ja I liiga võrkpallitreenerite eestvedamisstiile ning võistkondade sidusust ja nende vahelisi seoseid sportliku saavutusega.

Uuringu eesmärgi täitmiseks püstitati järgmised hüpoteesid:

Hüpotees 1:

Sportlaste poolt eelistatud ja tajutud treeneri eestvedamisstiilide hinnangute vahel esinevad olulised seosed.

Hüpotees 2:

Sportlaste poolt tajutud ja treeneri enese hinnatud eestvedamisstiilides erinevusi ei esine.

Hüpotees 3:

Naiskondades esineb kõrgem grupi sidusus kui meeskondades.

Hüpotees 4:

Treeneri eestvedamisstiil ja võistkonna sidusus on seotud.

Hüpotees 5:

Võistkonna sidususe ja sportliku tulemuse vahel esineb statistiliselt oluline seos.

III TÖÖ METOODIKA

13.1. Vaatlusalused

Käesolevas uurimistöös osalesid Eesti meistri- ja esiliiga võrkpallitreenerid ($n = 13$; 10 mees- ja 3 naistreenerit) ning nais- ja meesvõrkpallurid. Sportlased ($n = 124$) esindasid Nivea naiste meistriliiga (TÜ/Eeden, TLÜ/Cartini, Viimsi VK Milstrand, Jumek Võru VK, Falck Pärnu VK, Noortekoondis/Pirita), naiste I liiga (VK Panter), meeste Schenker meistriliiga (Tartu Pere Leib, Selista Ehitus Võru, Aeroc Rakvere, SELVER/Audentes University, Sylvester) ning meeste I liiga (Audentes) võistkondi. Küsimustikele vastanute protsent oli väga hea – mängijatel 73,81% ja treeneritel 92,86%. Mängijate vanus, treeningstaaž ja sportlastel olnud treenerite arv on toodud tabelis 2. Treenerite vanus ja tööstaaž on esitatud tabelis 3. Kõige väiksem osalejate arv ühest võistkonnast oli viis ja keskmiselt vastas võistkonnast 10 ($M = 9,54$, $SD = 3$) mängijat.

Tabel 2. Mängijate vanus, treeningstaaž ja treenerite arv.

Võistkond	Mängijate arv	Vanus (a)	Treeningstaaž (a)	Treenerite arv
N	$n = 71$	$20,79 \pm 4,30$	$10,45 \pm 4,45$	$3,51 \pm 1,91$
M	$n = 53$	$21,5 \pm 3,96$	$10,7 \pm 4,25$	$3,92 \pm 2,04$

Märkus: naiskond (N), meeskond (M).

Tabel 3. Treenerite vanus ja treeningstaaž.

Võistkond	Treenerite arv	Vanus (a)	Tööstaaž (a)
N	$n = 7$	$44,14 \pm 5,52$	$17,0 \pm 9,68$
M	$n = 6$	$44,5 \pm 8,46$	$21,0 \pm 8,02$

Märkus: naiskond (N), meeskond (M).

13.2. Mõõtevahendid

Treenerite käitumise hindamiseks kasutati Spordi Eestvedamise Küsimustikku (SEK) (*Leadership Scale for Sport*, Chellandurai & Saleh, 1980). Võistkonna sidususe määramiseks rakendati Grupi Keskkonna Küsimustikku (GKK) (*Group Environment Questionnaire*, Carron, Brawley & Widmeyer, 2002a). Antud küsimustikud tõlgiti eesti keelde uurimistöö autori ja kahe kolleegi poolt.

13.2.1. SEK

Uurimistöös kasutati Spordi Eestvedamise Küsimustiku kolme versiooni: (1) sportlaste poolt eelistatud treeneri eestvedamisstiil („Ma eelistan, et minu treener“), (2) sportlaste poolt tajutud treeneri eestvedamisstiil („Minu treener“) ja (3) treeneri enesetaju oma eestvedamisstiili kohta („Treenerina ma“). SEK-i iga versioon koosneb 40-st väitest, mis jaotuvad viieks alaskaalaks: (a) õpetamine ja juhendamine (13 väidet; nt. „.... annab üksikasjalikku informatsiooni igale sportlasele, mida teatud olukorras tuleks teha“), (b) demokraatlik käitumine (9 väidet; nt. „....laseb sportlastel osaleda otsuste tegemisel“), (c) autokraatlik käitumine (5 väidet; nt. „....ei selgita oma tegevusi“), (d) sotsiaalne toetus (8 väidet; nt. „....aitab sportlasel lahendada isiklikke probleeme“), (e) positiivne tagasiside (5 väidet; nt. „....hoolitseb selle eest, et iga sportlane saab tunnustatud hea soorituse eest“). Kõigile küsimustele vastati 5-pallisel *Likert* tüüpi peegelskaalal vastavalt 1 (*alati*) ja 5 (*mitte kunagi*).

13.2.2. GKK

Uuringus kasutatud Grupi Keskkonna Küsimustik (GKK) koosneb 18 väitest, mis jaotub neljaks alaskaalaks: ISS (5 väidet; nt. „Ma ei naudi selle võistkonna sotsiaalsetes üritustes osalemist.“), IES (4 väitest; nt. „Ma ei ole rahul mängu ajaga, mis ma saan.“), GSS (4 väitest; nt. „Meie võistkonnale meeldib veeta aega koos peale hooaja lõppu.“), GES (5 väitest; nt. „Me kõik vastutame võistkonna kaotuse või halva mängu korral“).

Kõigile väidetele vastati 9-pallisel skaalal vastavalt 1 (*üldsegi mitte nõus*) ja 9 (*täiesti nõus*). Statistilisel analüüsil pöörati negatiivselt esitatud väidete vastuste tulemused ümber ja leiti iga alaskaala keskmine.

13.3. Uuringu korraldus

Hooaja keskel võeti ühendust võistkondade treeneritega ja selgitati uurimustöö eesmärki. Treeneritele anti küsimustiku kolmas versioon (treeneri enesehinnang eestvedamisstiilile) ja mängijatele SEK esimene (eelistatud treeneri eestvedamisstiil) ning teine (praeguse treeneri eestvedamisstiil) versioon samuti GKK. Mängijate küsimustikud tagastati kapteni poolt kinnises ümbrikus treenerid tagastasid isiklikult. Osalejatele kindlustati nende vastuste anonüümsus ja konfidentsiaalsus.

13.4. Tulemuste statistiline töötlus

Uurimustöös saadud tulemuste hindamiseks kasutati andmetöötlusprogrammi STATISTICA 7. Eelistatud ja tajutud SEK versioonis viidi läbi kirjeldav ja kinnitav faktoranalüüs. Kirjeldavas faktoranalüüsis kasutati põhikomponentide meetodit varimaks pööratud rida. Kõikide näitajate osas määrati aritmeetiline keskmine ja standardhälve. Küsimustike alaskaalade sisemist kokkulangevust hinnati *Cronbach α* abil ja normaaljaotuse hindamiseks kasutati *Shapiro-Wilk's W* testi. Tulemuste keskmiste väärtuste võrdlus teostati Studenti t- testi sõltumatute näitajate vahel ja uuritud näitajate vaheliste seoste leidmiseks kasutati *Pearsoni* korrelatsioonikordaja väärtusi, võttes olulisuse nivooks $p < .05$. Võistkondade keskmiste võrdlus toimus ühefaktorilise dispersioonanalüüsi ANOVA abil.

IV TÖÖ TULEMUSED

14.1. SEK-i kirjeldav ja kinnitav faktoranalüüs

SEK eelistatud ja tajutud käitumise versioonide väidete alusel viidi läbi kirjeldav ja kinnitav faktoranalüüs. Kirjeldavas faktoranalüüsis kasutati põhikomponentide meetodit varimaks pööratud rida. Eelistatud SEK versiooni väited laadusid faktoritesse problemaatilisemalt kui tajutud treeneri versiooni väited. Eelistatud versiooni (Lisa 4) kolm alaskaalat: õpetamine ja juhendamine, demokraatlik käitumine ja positiivne tagasiside laadusid hästi, kuid sotsiaalse toetuse (ST5, ST6, ST7 ja ST8) ja autokraatliku käitumise (AK2, AK3 ja AK4) alaskaalade väited laadusid erinevate alaskaalade alla. Ühtegi alaskaalasse ei laadunud AK1, AK5 ja ST2. Tajutud treeneri (Lisa 5) eestvedamisstiili väidetest ei laadunud ST7 ja AK5. Mitme faktori koosseisu laadus ST3, ÕJ7 ja DK5.

Hindamisel kasutati suurima tõepära hinnanguid (*Maximum Likelihood*). Mudeli sobivuse hindamiseks kasutati järgnevaid indekseid: RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), GFI (*Goodness-of-Fit Index*), CFI (*ComparativeFit Index*). RMSEA põhineb prognoosijääkideanalüüsil ja kompenseerib mudeli keerukuse mõju, mudeli sobivuse indeksi .06 lähedast väärtust peetakse heaks sobivuseks. GFI on absoluutse sobivuse indeks, mis iseloomustab suhtelist mõõdetud hajuvuse määra ja mudeli poolt seletatava kovariatiivsuse määra. CFI iseloomustab hüpoteetilise mudeli võrreldavust nullmudeliga. GFI ja CFI indeksite korral iseloomustab andmete head sobivust indeks väärtusega üle .90 (Hu & Bentler,1999).

SEK eelistatud ja tajutud treeneri käitumise versioonide kinnitava faktoranalüüsi indeksid on ära toodud tabelis 4.

Tabel 4. SEK eelistatud ja tajutud treeneri eestvedamisstiili kinnitava faktoranalüüsi tulemused.

	χ^2	df	p	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI
Eelistatud (n=124)	1210.28	730	<.001	1.66	.073	.68	.73
Tajutud (n=124)	1243.14	730	<.001	1.70	.076	.68	.79
Eelistatud 2 (n=124)	880.34	495	<.001	1.78	.067	.71	.71
Tajutud 2 (n=124)	885.27	495	<.001	1.78	.064	.71	.69

Märkus: df -vabadusastmete arv, RMSEA- *Root Mean Square Error of Approximation*, GFI- *Goodness-of-Fit Index*, CFI- *Comparative Fit Index*.

Eelistatud treeneri eestvedamisstiili alternatiivses mudelis (Eelistatud 2) jäeti välja parameetrid AK1, ST2 ja AK5, mille tulemusel olulist mudeli näitajate muutust ei ilmnenud, seetõttu lasti vabaks ka teiste faktorite alla laaduvad väited, mille tulemusena paranes eelistatud versiooni kohandatud mudeli RMSEA .067, mis näitab andmete võrdlemisi head sobivust mudelisse. Tajutud treeneri eestvedamisstiili (Tajutud 2) mudelit modifitseerides ei andnud olulist mudeli paranemist ainult mittelaaduvate üksikute väidete välja jätmise, seetõttu ka parameetrid ST3, ÕJ7 ja DK5 lasti vabaks.

Kinnitavat faktoranalüüsi ei viidud läbi GKK-ga, tulenevalt grupi dünaamilisest iseloomust, kus kõik alaskaalad ei ole tingimata esindatud ühel ajahetkel ja kõigis võistkondades.

14.2. Spordi Eestvedamise Küsimustik

Küsimustiku grupeeritud väidete väljaselgitamiseks kasutati sisereliaabluse koefitsente (*Cronbach* alphasid), mis mõõdavad teatud rühmale küsimustele antud vastuste homogeensust. Antud töös kasutatud SEK sisereliaabluse koefitsendid on osaliselt aktsepteeritavad, ületades tunnustatud sisemise kokkulangevuse piirväärtuse .70. Alla normväärtuse jäävad eelistatud autoritaarne käitumine (.58) ja sotsiaalne toetus (.68). Tajutud treeneri käitumise hinnangutes olid sisemise kokkulangevuse näitajad kõigis

dimensioonides kõrgemad kui eelistatud treeneri käitumise hinnangutes (tabel 5). Nais- ja meeskondade treenerite enesehinnatud käitumise sisereliaabluse koefitsendid on kahes alaskaalas aktsepteeritavad (ÖJ .80 ja DK .73), alla piirväärtuse jäävad AK .48, ST .65 ja PT .63.

SEK sportlaste ja treenerite poolt antud keskmised hinnangud ja nende hajuvus on ära toodud tabelis 5. Samas tabelis on esile toodud andmete normaaljaotust iseloomustavad karakteristikud. Treeneri enesehinnatud eestvedamisstiili versiooni keskmised tulemused ei erinenud normaaljaotusest. Eelistatud ja tajutud treeneri eestvedamisstiili hindamise versioonis ei erine normaaljaotusest vaid demokraatlik käitumine ($p > .05$) (Tabel 5). Kõrvalekallet paremale või vasakule normaaljaotusest iseloomustab asümmeetria kordaja (Tabel 5).

Kuigi sportlaste poolt eelistatud SEK versiooni autokraatliku käitumise ja sotsiaalse toetuse alaskaala sisemise kokkulangevuse näitajad jäävad alla normi, kasutatakse neid edaspidistes analüüsides, kuna nende faktorite sisereliaabluse koefitsendid on ligilähedased nõutud piirile (Ntoumanis & Vazou, 2005).

Tabel 5. SEK erinevate versioonide kirjeldava statistika, sisemise kokkulangevuse ja normaaljaotuse karakteristikud.

	M	SD	As	Ex	α	S-W W
Eelistatud käitumine						
Õpetamine & juhendamine	4.27	.47	-1.27	2.26	.85	.91***
Demokraatlik käitumine	3.51	.62	-.45	-.04	.82	.98
Autokraatlik käitumine	1,91	.73	.88	1.01	.58	.91***
Sotsiaalne toetus	2.73	.52	.28	.56	.68	.97*
Positiivne tagasiside	4.09	.69	-.73	.27	.85	.94***
Tajutud käitumine						
Õpetamine & juhendamine	3.72	.69	-.30	-.36	.91	.98*
Demokraatlik käitumine	2.93	.70	-.04	-.35	.84	.99
Autokraatlik käitumine	2.59	.80	.05	-.54	.71	.98*
Sotsiaalne toetus	2.21	.72	.53	.50	.70	.96**
Positiivne tagasiside	3.70	.81	-.11	-.75	.90	.97**
Treeneri enesehinnang						
Õpetamine & juhendamine	4.41	.35	.21	-1.19	.81	.96
Demokraatlik käitumine	3.24	.53	.79	-.71	.73	.88
Autokraatlik käitumine	2.57	.35	.49	.12	.48	.92
Sotsiaalne toetus	3.30	.47	.78	.93	.65	.96
Positiivne tagasiside	4.52	.30	-.96	1.97	.63	.91

Märkus: SEK alaskaalad on hinnatud 5-pallisel *Likert* peegelskaalal. Eelistatud ja tajutud käitumine $n = 124$, treeneri enesehinnang $n = 13$, M = aritmeetiline keskmine, SD = standardhälve, As = asümmeeria kordaja, Ex = ekstsessi kordaja, α = *Cronbach alpha*, S-W W = *Shapiro-Wilk W* normaaljaotuse test (* $p < .05$, ** $p < .01$ *** $p < .001$)

SEK eelistatud versiooni alaskaalade korrelatsioonianalüüsil ilmnisid statistiliselt olulised keskmised seosed ($r = .240- .420$). Tajutud SEK versioonis ilmnis autokraatlikul käitumisel statistiliselt oluline negatiivne suhe õpetamise ja juhendamise alaskaalaga,

teiste alaskaaladega seoseid ei esinenud. Sarnaselt eelistatud SEK versioonile ilmnemiseid statistiliselt olulised positiivsed seosed tajutud ÕJ, DK, ST ja PT alaskaalade vahel ($r = .319- .507$). Eelistatud SEK alaskaalade omavahelised korrelatsioonid on esitletud tabelis 6 ja tajutud SEK alaskaalade seosed tabelis 7.

Tabel 6. Eelistatud SEK alaskaalade korrelatsioonid.

	E ÕJ	E DK	E AK	E ST
E ÕJ				
E DK	.3931***			
E AK	-.0632	-.2537**		
E ST	.1948	.2679**	.2403**	
E PT	.4207***	.3534***	-.2721**	.2444**

Märkus: E- eelistatud, ÕJ- õpetamine ja juhendamine, DK- demokraatlik käitumine, AK- autokraatlik käitumine, ST- sotsiaalne toetus, PT- positiivne tagasiside; ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabel 7. Tajutud SEK alaskaalade korrelatsioonid.

	T ÕJ	T DK	T AK	T ST
T ÕJ				
T DK	.3272***			
T AK	-.3185***	-.1120		
T ST	.4000***	.3682***	.1233	
T PT	.5074***	.3191***	-.1842	.4637***

Märkus: T- tajutud, ÕJ- õpetamine ja juhendamine, DK- demokraatlik käitumine, AK- autokraatlik käitumine, ST- sotsiaalne toetus, PT- positiivne tagasiside; *** $p < .001$.

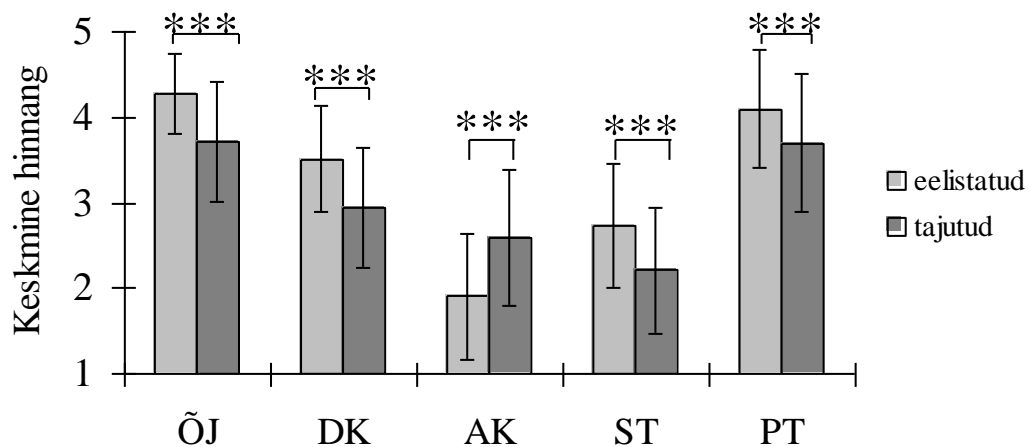
Treeneri enesehinnatud SEK versiooni alaskaalade korrelatsioonianalüüsil ilmnes statistiliselt oluline seos vaid sotsiaalse toetuse ja positiivse tagasiside vahel (Tabel 8).

Tabel 8. Treeneri enesehinnatud SEK alaskaalade korrelatsioonid.

	Tr ÕJ	Tr DK	Tr ST
Tr ÕJ			
Tr DK	,1142		
Tr ST	,4466	,1268	
Tr PT	,4305	,0909	,7629**

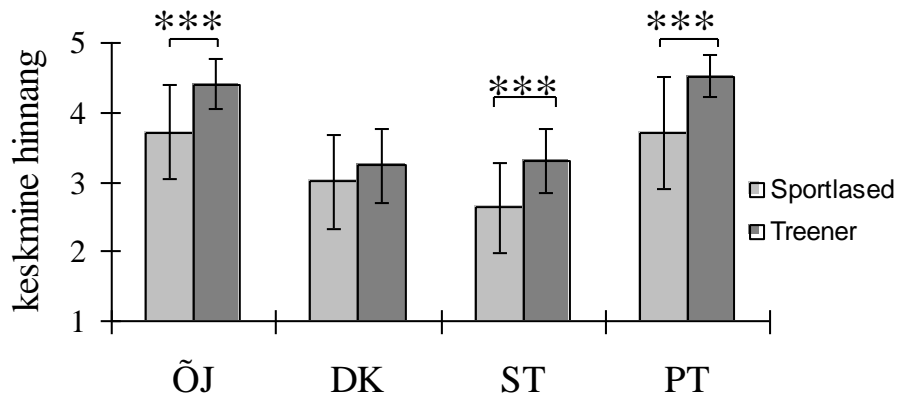
Märkus: Tr- treeneri enesehinnatud, ÕJ- õpetamine ja juhendamine, DK– demokraatlik käitumine, ST– sotsiaalne toetus, PT– positiivne tagasiside; ** p <.01.

SEK eelistatud ja tajutud alaskaalade vahel esinesid statistiliselt olulised erinevused (p <.001). Sportlased eelistasid ÕJ, DK, ST ja PT enam ja AK vähem kui tajusid (t = 4.09-7.03). Võrkpallurite poolt hinnatud eelistatud ja tajutud versioonide treeneri eestvedamisstiili keskmised väärtused on kujutatud joonisel 3.



Joonis 3. SEK eelistatud ja tajutud treeneri eestvedamisstiili alaskaalade hinnangud (M ± SD), *** p <.001.

Sportlaste poolt tajutud ja treenerite enese hinnatud käitumised erinesid statistiliselt oluliselt õpetamises ja juhendamises ($t = -3,678$, $p < .001$), sotsiaalses toetuses ($t = -3,566$, $p < .001$) ja positiivses tagasisides ($t = -3,624$, $p < .001$), kusjuures treener hindas oma käitumist kõrgemalt, kui sportlased seda tajusid. Statistiliselt mitteoluliselt hindasid treenerid oma demokraatlikku käitumist samuti sportlastest kõrgemalt ($p > .05$).



Joonis 4. SEK tajutud treeneri ja treeneri enesehinnatud eestvedamisstiili alaskaalade hinnangud ($M \pm SD$), *** $p < .001$.

Studenti T-test sõltumatute näitajate vahel tõi esile statistiliselt olulise erinevuse eelistatud positiivse tagasiside ($t = 3,308$ $p < .01$) keskmiste hinnangute vahel, kus naisvõrkpallurid eelistavad treeneritelt enam positiivset tagasisidet kui meesvõrkpallurid. Praeguse treeneri õpetamist ja juhendamist tajuvad meesvõrkpallurid statistiliselt oluliselt ($t = 2,760$ $p < .01$) enam kui naisvõrkpallurid. Nais- ja meeskondade treenerite enese hinnatud eestvedamisstiili tulemuste vahel statistilisi erinevusi ei esinenud.

Võistkondade (nais- ja meeskonnad eraldi) vahel ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi eelistatud treeneri eestvedamisstiili hinnangutes. SEK tajutud versiooni alaskaalade hinnangutes esines nii nais- kui ka meeskondade vahel statistiliselt olulisi erinevusi. Naiskonnad tajusid erinevalt oma treenerite: õpetamist ja juhendamist ($F(6,64) = 4,212$ $p < .01$), demokraatlikku käitumist ($F(6,64) = 2,397$ $p < .05$), sotsiaalset

toetust ($F(6,64)= 6,531$ $p <.001$) ja positiivset tagasisidet ($F(6,64)= 6,757$ $p <.001$). Meeskonnad tajusid samuti erinevalt oma treenerite õpetamist ja juhendamist ($F(5,47)= 3,199$ $p <.05$), demokraatlikku käitumist ($F(5,47)= 4,331$ $p <.01$) ja positiivset tagasisidet ($F(5,47)= 2,494$ $p <.05$). Erinevalt naisvõrkpalluritest tajusid mehed statistiliselt oluliselt erinevalt oma treenerite autokraatlikku käitumist ($F(5,47)=2,712$ $p<.05$) mitte sotsiaalset toetust.

14.3. Grupi Keskkonna Küsimustik

GKK sisereliaabluse analüüsil saime nelja alaskaala indekseks: .71(ISS), .57 (IES), .81(GSS) ja .66 (GES) (tabel 8). Eesmärgi sidususe alaskaalad eraldi sisemise kokkulangevuse näitaja nõutavat piiri .70 ei ületa, seetõttu kombineeriti kaks alaskaalat üheks eesmärgi alaskaalaks (IES, GES) ja kaks sotsiaalse sidususe alaskaalat (ISS, GSS) üheks sotsiaalse sidususe alaskaalaks (Gardner, jt., 1996). Nende kahe alaskaala ühendamisel sisereliaabluse koefitsendid paranesid oluliselt: .82 (eesmärgi sidusus) ja .72 (sotsiaalne sidusus).

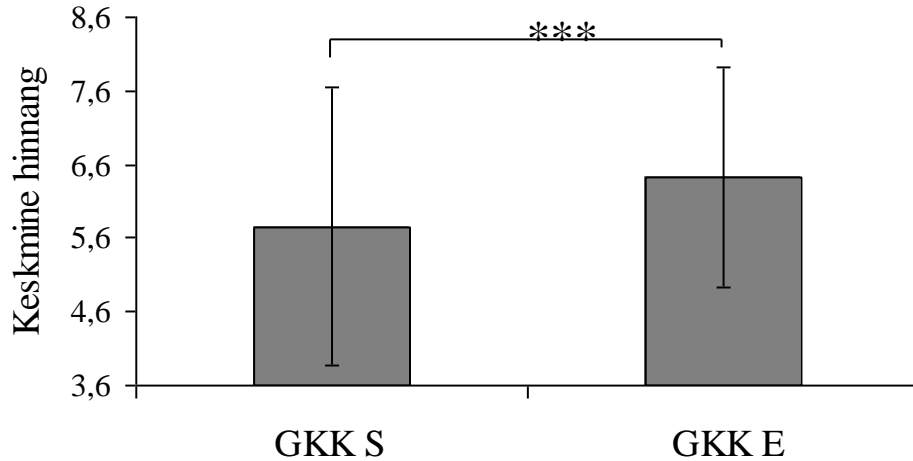
GKK keskmised hinnangud ja nende hajuvus on esitatud tabelis 8. Normaaljaotusest erinevad individuaalne eesmärgi sidusus, eesmärgi ja sotsiaalne sidusus.

Tabel 8. GKK kirjeldava statistika, sisemise kokkulangevuse ja normaaljaotuse karakteristikud.

	M	SD	As	Ex	α	S-W W
ISS	6.26	1.71	-.44	-.51	.71	.97
IES	6.67	1.53	-.47	-.36	.57	.97**
GSS	5.23	1.94	-.01	-.69	.81	.98
GES	6.17	1.42	-.22	-.13	.66	.99
GKK-S	5,76	1,90	-.25	-.70	.72	.98***
GKK-E	6,42	1,50	-.30	-.36	.82	.98**

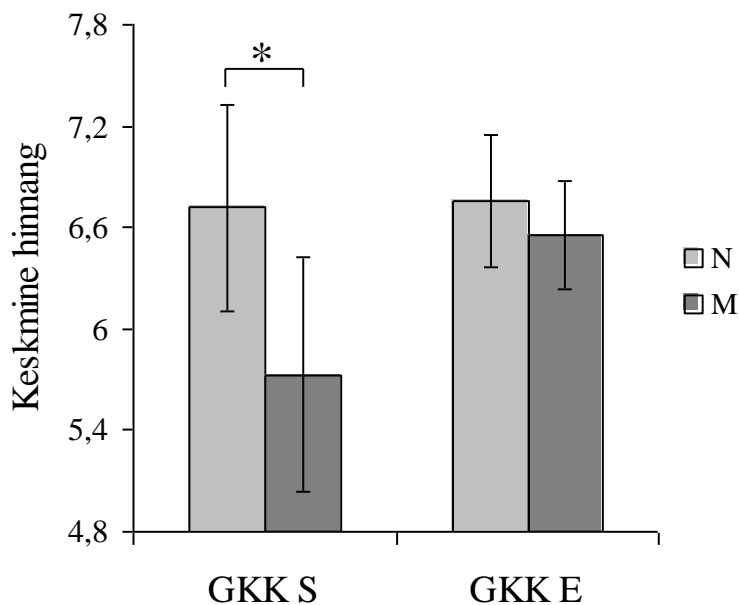
Märkus: n =121, M= aritmeetiline keskmine, SD= standardhälve, As= asümmeetria kordaja, Ex= ekstsessi kordaja, α = Cronbach alpha, S-W W= Shapiro-Wilk W normaaljaotuse test, **p <.01, ***p <.001.

Kahe alaskaala analüüsil ilmnnes, et sportlaste poolt hinnatud sotsiaalse sidususe väärtused on statistiliselt oluliselt madalamad kui eesmärgisidususe tulemused $F(1,6149)= 1,482$, $p <.001$ (joonis 4).



Joonis 4. GKK sotsiaalse (GKK S) ja eesmärgi sidususe (GKK E) keskmised hinnangud, *** $p <.001$.

Sotsiaalse sidususe hindamisel esines statistiliselt oluline erinevus nais- ja meesvõrkpallurite hinnangutes $F(1, 119)= 4,411$, $p <.05$, kus naisvõrkpallurite keskmine hinnang sotsiaalsele sidususele oli oluliselt kõrgem kui meesvõrkpalluritel (joonis 5). Eesmärgi sidususe keskmiste hinnangute analüüsil statistiliselt olulist erinevust ei esinenud $F(1, 119)= 3,052$ $p >.05$.



Joonis 5. Nais- ja meesvõrkpallurite sotsiaalse sidususe keskmised hinnangud, * $p < .05$.

14.4. Korrelatiivsed seosed näitajate vahel

Korrelatsioonianalüüsil esinevad statistiliselt olulised positiivsed seosed GKK ning SEK võrkpallurite poolt tajutud treeneri eestvedamisstiili vahel. GKK eesmärgi sidususe alaskaalal esines statistiliselt oluline positiivne seos tajutud treeneri õpetamise ja juhendamisega ($r = .283$ $p < .01$) ja demokraatliku käitumisega ($r = .218$ $p < .05$). Sotsiaalse sidususe alaskaalal esineb statistiliselt oluline seos tajutud treeneri positiivse tagasiside ($r = .233$ $p < .01$) ja samuti demokraatliku käitumisega ($r = .244$ $p < .05$). Treeneri eestvedamise enesehinnangu küsimustikust esines statistiliselt oluline seos eesmärgi sidususel positiivse tagasisidega ($r = .59$ $p < .05$). Kui analüüsida nais- ja meesvõrkpallurite hinnanguid eraldi, siis ilmneb naiskondadel eesmärgi sidususel statistiliselt oluline seos ($r = .320$ $p < .05$) tajutud õpetamise ja juhendamisega ning tajutud demokraatlikul käitumisel nii eesmärgi ($r = .388$ $p < .01$) kui ka sotsiaalse ($r = .402$ $p < .01$) sidususega. Meeskondadel esines ainult tajutud treeneri õpetamisel ja juhendamisel

statistiliselt oluline positiivne seos mõlema sidususe alaskaalaga: eesmärgi sidususega ($r = .295$ $p < .05$) ja sotsiaalse sidususega ($r = .313$ $p < .05$).

14.5. Treeneri eestvedamisstiili ja võistkonna sidususe seos sportliku tulemusega

Saavutatud sportliku tulemuse (kaks gruppi: esikolmik ja teised v.a. esiliiga võistkond) ja treeneri eestvedamisstiilide vahelisel korrelatsioonianalüüsil ilmnis antud töös statistiliselt oluline positiivne seos vaid tajutud võrkpallitreeneri õpetamise ja juhendamise (r = .225 p < .05).

Analüüsides sotsiaalset ja eesmärgi sidusust võistkondade sportliku tulemusega hooaja lõpul, ilmneb vastuolu nais- ja meeskondade sidususe ja tulemuste vahelistes seostes. Tabelites 9 ja 10 on võistkonnad reastatud põhimõttega, mida kõrgem keskmine hinnang, seda tugevam sidusus (Carron & Hausenblas, 1998). Tabelist 10 on näha, et meistriliigas esikoha saavutanud meeskonnal on kõrgeim sotsiaalne sidusus. Esiliiga meeskonna keskmised hinnangud sotsiaalsele ja eesmärgi sidususele on kõrged. Statistilisel analüüsil aga olulist seost meeskondade meistriliigas saavutatud koha ja sidususe vahel ei ilmne ($p > .05$). Naiskondade seas hindavad 1.-3. kohale jõudnud võistkonnad aga eesmärgi sidusust kõrgemate keskmiste hinnangutega kui teised (vt. tabel 9), samuti esineb statistiliselt oluline seos naiskonna poolt meistriliigas saavutatud koha ja eesmärgi sidususe vahel ($r = .390$ $p < .01$). Naiste meistriliiga viimase koha võistkonnal esineb kaks eri poolust: kõrgeim sotsiaalne sidusus ja madalaim eesmärgi sidusus. Sarnaselt naistele esineb ka meeste meistriliigas viimase koha saavutanud meeskonnal madalaim eesmärgi sidusus.

Tabel 9. Sotsiaalse ja eesmärgi sidususe seos naiskonna poolt saavutatud kohaga.

N koht	Vk nr.	GKK-S	GKK -E
I	4	7,47 (5)	7,21 (3)
II	3	7,36 (7)	6,98 (1)
III	1	6,85 (4)	6,83 (4)
IV	2	6,60 (1)	6,78 (7)
V	7	5,84 (3)	6,56 (#)
VI	5	5,54 (#)	5,99 (2)
#	#	4,49 (2)	5,18 (5)

Märkus: N koht- naiste meistriliigas; # esiliiga võistkond; võistkonna keskmise hinnangu järel sulgudes naiskonna number, kellele antud tulemus kuulub.

Tabel 10. Sotsiaalse ja eesmärgi sidususe seos meeskonna poolt saavutatud kohaga.

M koht	Vk nr.	GKK-S	GKK-E
I	10	6,07 (10)	6,85 (8)
II	12	6,04 (#)	6,63 (#)
III	8	5,82 (9)	6,19 (10)
IV	11	5,13 (12)	5,83 (11)
V	9	5,13 (8)	5,68 (12)
#	#	4,71 (11)	5,67 (9)

Märkus: M koht- meeste meistriliigas; # esiliiga võistkond; võistkonna keskmise hinnangu järel sulgudes meeskonna number, kellele antud tulemus kuulub.

V TÖÖ TULEMUSTE ARUTELU

Antud uurimistöö ülesandeks oli hinnata Eesti meistriliiga võrkpallitreenerite eestvedamisstiili ja antud võistkondade sidusust.

Kinnitava faktoranalüüsi tulemusena ilmnisid SEK eelistatud ja tajutud treeneri eestvedamisstiili hindamise versioonide sobivusindeksite madalad väärtused (eelistatud- RMSEA .073, GFI .68, CFI .73 ja tajutud- RMSEA .076, GFI .68, CFI .79) jäädes madalamaks, kui eelnevalt individuaalala sportlastega läbi viidud uurimistöös (Sirge, 2008) ning originaalküsimustiku kinnitava faktoranalüüsi tulemused (Chelladurai & Saleh, 1980). Kuid veidi modifitseeritud vastavad sobivusindeksid nõuetele. Kirjeldav faktoranalüüs toob esile nõrkade laadungitega väited, mida võiks järgneval küsimustiku kasutamisel sõnaliselt korrigeerida, eriti arusaamatusi tekitanud väite AK 5 sõnastust (lisa 2). Edaspidistes uuringutes võib autokraatliku käitumise alaskaala üldse välja jätta või lisada talle paar täpsustavat küsimust, nii nagu soovitasid Chelladurai ja Riemer (1998). Samuti tuleks vaadata üle sotsiaalse toetuse väited, mis laadusid erinevate faktorite alla. Käesoleva uurimustöö kirjeldava statistika halvemad tulemused võivad osaliselt olla tingitud ka meie valimi väiksusest.

Analüüsides SEK küsimustiku sisereliaabluse koefitsente, siis eelnevates töödes on autokraatliku käitumise sisemise kokkulangevuse väärtused - eriti eelistatud versioonides - samuti jäänud alla soovitatud .70 piiri. Autokraatliku käitumise madalad koefitsendid esinesid ka Shieldsi (1997) ($\alpha = .62-.65$) ja Chelladurai ja Saleh (1980) originaali ($\alpha = .45$) eelistatud versioonis. Tajutud versioonis esinevad üldiselt kõrgemad sisereliaabluse koefitsendid kui eelistatud versioonis. Sarnaselt käesolevale tööle said Loughhead jt. (2005) sisemise kokkulangevuse näitajate väärtusteks tajutud treeneri eestvedamisstiilide hindamisel kõrgemad tulemused $\alpha = .87-.92$, Chelladurai ja Saleh (1980) AK $\alpha = .79$ ja Price ja Weiss (2000) AK $\alpha = .71$. Teiste alaskaalade sisemise kokkulangevuse näitajad olid nii käesolevas kui ka teistes uuringutes üle .70-ne.

Võrkpallurite poolt täidetud SEK hajuvus oli suhteliselt suur ja langes, olenevalt asümmeetria kordajast, kas paremale või vasakule normaaljaotusest. Erinevusi võivad põhjustada paari mängija (nt. vanusest, kogemustest) tingitud teistest erinevad hinnangud.

Võrreldes SEK keskmisi tulemusi teiste uurimustega, langevad antud töö tulemused kokku varasemate töödega (Jowett & Chaundy, 2004; Loughhead & Hardy, 2005; Price & Weiss, 2000; Sirge, 2008). Sportlaste eelistatud treeneri eestvedamisstiili ja treenerite enesehinnatud versiooni õpetamise ja juhendamise ning positiivse tagasiside alaskaalade väärtused on väga kõrged (4.09-4.52), mis võib tähendada, et treenerid küll teavad, mida sportlased ootavad, aga kuna võrkpallurite tajutud keskmised hinnangud jäävad madalamaks (3.71 ja 3.70), ei oska nad end piisavalt väljendada ja sportlastele tähelepanu pöörata. Loomulikult on treeneri käitumise hindamine sportlaste poolt väga individuaalne (Smith & Smoll, 1996) ja sõltub võrkpalluri iseloomust, positsioonist võistkonnas (põhikoosseisu või vahetumängija) ja eelnevatest kogemustest (Strean, jt., 1997).

Treenerite kõrge hinnang õpetamises ja juhendamises annab omakorda märku meie treenerite keskendumisest võistkondlikule eesmärgile, mitte suhete loomisele. Siit leiab ka põhjenduse, miks nii treenerid ise kui ka sportlased on hinnanud sotsiaalset toetamist madalamalt (3.30 ja 2.21). Võrreldes võistkonnaala hinnanguid Eesti individuaalala sportlastega (Sirge, 2008), siis eelistavad ja tajuvad võrkpallurid oma treeneri käitumist madalamate keskmiste hinnangutega kui individuaalala sportlased. Rohkem tajutakse autokraatlikku käitumist ja eelistatakse enam õpetamist ja juhendamist. Põhjus võib seisneda selles, et võistkonda juhendades ei saa arvestada kõigi arvamusi ning treeneril tuleb teha parim valik võistkonna huvides (Strean, jt., 1997). Ideaalne oleks seejuures, et sportlased tunneksid end sellegipoolest enesekindlate ja kompetentsetena. Samuti ei ole võistkonnaalatreeneril võimalik igale mängijale väga palju aega pühendada (Loughhead & Hardy, 2005). Reeglina pälvivad põhitähelepanu põhikoosseis ja libero, eriti enne võistlusmängu. Vahetumängijate ülesandeks on abistada võistkonda järgmiseks mänguks valmistuda. Professionaalne on treener, kes suudab motiveerida kõiki võistkonna liikmeid, mõjutada mängijate enesehinnangut ja luua võistkonnas selline keskkond (Vargas- Tonsing, jt., 2003), kus kõik mängijad on võrdselt vajalikud ka erinevates rollides (Haberl & Zaichkowsky, 2003). Võistkonnasporti uurides (Myers jt., 2003) on jõutud järeldusele, et võistkond on treeneriga rahulolevam, kui suuremal osal

võistkonna liikmetest on võimalus mängus osaleda ja nende tunnustuse vajadus saab rahuldatud.

Antud töö tulemustest nähtub, et võrkpallitreenerid hindavad individuaalalade treeneritest oma õpetamist ja juhendamist ning positiivset tagasisidet kõrgemalt. Põhjus võib olla selles, et treenerid ei taju oma käitumist esimesel korral, nagu mainib De Marco Jr ja Pa Mancini (1997): treeneri ja sportlaste hinnangud treeneri eestvedamisstiili kohta hakkasid enam kokku langema kolmandal korral, kui treener hindas oma eestvedamist (eelneva kahe eneseanalüüsiga õppis treener oma käitumist alles täpsemalt tajuma). Käesolevas uuringus püstitatud hüpotees, mille kohaselt sportlaste poolt tajutud ja treeneri enese poolt hinnatud eesvedamisstiilides erinevusi ei esine, ei leidnud kinnitust. Tulemustest selgus, et kolme eestvedamise stiili keskmised näitajad erinesid sportlaste poolt tajutud ning treenerite endi poolt hinnatud näitajate osas, kusjuures treenerite enesehinnangud olid oluliselt kõrgemad, võrreldes sportlaste hinnangutega treenerile. Selliste tulemuste üheks põhjenduseks võib olla tõsiasi, et sportlaste ootused oma treeneri käitumisele ja eestvedamisele olid ebarealistlikult kõrged. Kui sportlaste ootused treeneri professionaalsuse suhtes eestvedamise ja grupi keskkonna kujundamise osas on liiga kõrged, siis tegeliku treeneri - kui liidri käitumine - ei pruugi sageli nendele ootustele vastata. Seda eriti spordigruppides, kus treener peab korraga töötama paljude sportlastega, kellel on erinevad ootused ja eelistused treeneri käitumise osas (Gould jt., 2002).

Treeneri eelistatud käitumises võistkonniti erinevusi ei esinenud, kuid tajutud käitumises tajuvad sportlased oma treenerit erinevalt nii õpetamises ja juhendamises, demokraatlikus käitumises kui ka positiivses tagasisides. Olenevalt treeneri juhtimisstiilist ja võistkonna koosseisust ning eesmärkidest rakendavad treenerid neid käitumismaneere erinevalt. Lisaks tajuvad naiskonnad treeneri sotsiaalset toetust, mehed aga autokraatlikku käitumist erinevalt. Viimast peavad meesvõrkpallurid erinevalt naisvõrkpalluritest ka treeneri käitumises oluliseks. Treeneri käitumise tajumine sportlase poolt sõltub paljudest teguritest, seetõttu võivad võistkonna liikmed hinnata erinevalt oma treeneri käitumist. Kuna võistkondades mängivad külg-külje kõrval nii vanemad kui ka nooremad võrkpallurid, võivad nende erinev vanus, sisemine motivatsioon,

mängukogemus ja eelnevad treenerid mõjutada mängijate hinnanguid (Mageau & Vallerand, 2003).

Antud töö GKK sisereliaabluse väärtused jäävad Pattersoni jt. (2005) ning Carroni jt. (1985) originaalis saadud tulemustega võrreldes madalamaks, eriti eesmärgi sidususe osas. Väga kõrged sisereliaabluse koefitsendid hooaja keskel said Ntoumanis ja Aggelonidis (2004). Leeson ja Fletcher (2005) soovivadki määrata sotsiaalset ja eesmärgisidusust mitu korda aastas, kuna esialgu hinnatakse kõrgema väärtusega sotsiaalset sidusust (tutvutakse ja soojendatakse üles oma vanad suhted), hooaja keskel aga hakatakse enam keskenduma sellele, millisel eesmärgil kokku saadi. Kuna uuring viidi läbi meistrisarja keskel, võivad sellest mõjutatud olla ka käesoleva uuringu tulemused. Sarnaselt antud tööle kasutasid Gardner jt. (1996) ja Shields jt., (1997), nelja alaskaala asemel kahte ja sarnaselt käesoleva töö tulemustele sisemise kokkulangevuse väärtused suurenesid. Sarnaselt eelnevale Jowett ja Chaundy (2004) kahe alaskaala tulemused olid aktsepteeritavad (sotsiaalne sidususe .76 ja eesmärgi sidususe .79), aga nende nelja alaskaala sisereliaabluse väärtused jäid .70 madalamaks.

Keskmiised tulemused on võrreldavad varasemate töödega (Ntoumanis & Aggelonidis, 2004, Carron jt., 2002b). GKK keskmiste hinnangute tulemusel võib järeldada, et Eesti meistriliigas mängivatele võrkpalluritele ei ole niivõrd oluline sotsiaalne sidususe kui eesmärgi sidususe. Põhjuseks võib olla uurimise läbiviimise hetk, mis jäi Eesti karikamängude lõpetamise ja meistriliiga uue ringi jätkamise vahele. Kuigi sel ajal ei haaratud enam võistkonda uusi liikmeid, võidi sel perioodil uuesti üle vaadata oma meistriliiga eesmärgi püstitus. See seletaks eesmärgi sidususele antud kõrgemad hinnangud. Naiskonnad hindavad grupi keskkonna näitajaid kõrgemalt kui meeskonnad, eriti sotsiaalse sidususe alaskaalade osas. See tulemus on kooskõlas varasemate uuringutega (Carron jt. 2002a; Eagly & Johnson, 1990) kui ka käesoleva uuringu kolmanda hüpoteesiga. Naissportlastel on suurem suhtlemisvajadus, üksteisega käiakse rohkem läbi, rõõmustatakse koos, solvutakse kergemini (Balague, 2003), seetõttu mõjutab naiskondade tulemusi palju võistkonnas valitsevad emotsioonid (Wang, 2007), sportlase vaimne seisund ja see, millist vastutust ta tunnetab.

Eesmärgisidusus on võrdselt oluline nii nais- kui meeskondadele, mis võib taas tuleneda meie treenerite eestvedamisstiilist. Seda toetab (Gardner jt., 1996) läbi viidud uuring, mis kinnitab, et treeneri teatud liiki käitumine suurendab sportlaste poolt tajutud võistkonna sidusust. SEK ja GKK alaskaalade vahelised statistiliselt olulised seosed ilmsesid selgemalt Shields jt. (1997) uuringus, kus meeste puhul esineb sidususel nii eelistatud kui ka tajutud treeneri õpetamisel ja juhendamisel seos sotsiaalse toetusega. Antud töös ainult tajutud õpetamise ja juhendamise. Naistel esineb statistiliselt oluline seos sidususega eelistatud ja tajutud treeneri demokraatlikul käitumisel ja sotsiaalsel toetusel (Shields, 1997). Käesolevas töös esineb tajutud demokraatlikul käitumisel seos nii eesmärgi- kui ka sotsiaalse sidususega ja eesmärgisidususel esineb veel seos tajutud õpetamise ja juhendamise. Leeson ja Flecher (2005) ning Jowett ja Chaundy (2004) toovad esile, et võistlusspordis on treeneri juhtimisstiil ning treeneri ja sportlase suhe enam seotud eesmärgisidususega kui sotsiaalse sidususega. Seetõttu nad soovivad treeneril ja võistkonnal pigem kasutada aega eesmärgisidususe tõstmiseks, kui sotsiaalse sidususe tugevdamiseks. Ka käesoleva töö tulemused näitavad enam seost eesmärgisidususe ja treeneri eestvedamisstiili (tajutud ÕJ ja DK) vahel.

Võistkonna sportlik tulemus on käesolevas töös seotud võrkpallurite poolt hinnatud õpetamise ja juhendamise alaskaalaga, mis on osaliselt vastuolus Ardua (2007) tööga, kus professionaalsed ujujad hindasid kõrgelt treeneri autokraatlikku käitumist. Kui arvestada, et antud töös osalenud ei olnud kõik professionaalsed mängijad, vaid ka harrastajad, siis võib paralleele tuua Ardua (2007) madalama klassi ujujatega, kellel esines sportlikul tulemusel seos õpetamise ja juhendamise.

Käesoleva uuringu tulemused näitavad, et meeskondade grupi sidususe ning sportliku tulemuslikkuse vahel statistiliselt olulist seost ei esine. Uurimustöös osalenud naiskondadel, kes saavutasid paremaid kohti Eesti meistriliigas, esinesid kõrgemad eesmärgi sidususe hinnangud ja madalamaid tulemusi näidanud naiskondadel olid sotsiaalse sidususe skoorid kõrgemad. Korrelatsioonianalüüsi tulemused näitavad, et naiskondade eesmärgisidusus on keskmise tugevusega ($r= 0,39$; $p<0.01$) seotud sportliku tulemuslikkusega. Seega võib antud uuringu tulemuste alusel järeldada, et püstitatud hüpotees meeskondade sidususe ning tulemuse võimaliku seose kohta ei leidnud kinnitust

meessportlaste osas. Grupi eesmärgi sidususe seose sportliku tulemusega leidsid oma uuringutes ka Zakrajsek (2007) ja Carron (2002b). Sarnaselt Grieve (2000) uuringule ei leidnud antud töös kinnitust naiskondade sotsiaalse sidususe ja võistkonna tulemuse seos. Vastupidiselt naiskondadele, omas sotsiaalse sidususe kõige kõrgemat keskmist väärtust meeste Schenker liiga võitja. See tulemus on omakorda kooskõlas Pattersoni jt. (2005) mitmetasandilise analüüsiga. Samas statistilisel analüüsil olulist seost meeskonna sportliku tulemuse ja võistkonna sidususe vahel ei esinenud. Kõige enam üllatab tulemustes aga esiliiga meeskonna kõrged hinnangud nii sotsiaalses kui ka eesmärgi sidususes. Põhjuseks võib olla, et see võistkond on komplekteeritud noortest (A ja B klassi) mängijatest, kes õpingutega seoses veedavad palju aega koos nii treeningutel kui ka mänguvabal ajal. Sotsiaalse sidususe kõrge väärtus esineb ka noortekoondise neidudel, kes samuti on päevast päeva koos nii õpingutel, treeningutel kui ka vabal ajal. I liiga naiskond koosneb samuti noortest, aga nende sotsiaalne sidusus ja eesmärgisidusus on mõlemad madala keskmise väärtusega. Tartlannad õpivad erinevates koolides ja saavad vaid treeningutel ja võistlustel kokku. Nii nais- kui ka meeskondade eesmärgi sidususe hinnangutes ilmneb madalaim näitaja meistriliigas viimase koha saavutanud võistkonnal. Siin tekib huvitav küsimus: kas nendel võistkondadel oli hooaja algul juba madal eesmärk püstitatud või nähes oma kolme ringi saavutusi, nende eesmärgipüstitus muutus.

Eelnevate tööde (Carron, 2002b; Zakrajsek, 2007) ja käesoleva uuringu tulemusi arvestades julgeb autor väita, et võrkpallurid hindavad kõrgelt treeneri demokraatlikku käitumist ning pingutust ja oskuste arengut rõhutavat keskkonda, kusjuures oluline on siin treeneri selge positiivne ja toetav tagasiside kui ka tehnikat korrigeerivad märkused. Need eestvedamisstiilid on eelduseks, et mängijad tunnetavad oma treeneri ja võistkonnakaaslastega tugevamat seotust, mis omakorda viib situatsioonini, et grupi liikmed tajuvad suuremat vastutust ja tehakse rohkem ohverdusi grupi heaolu ja tulemusliku tegutsemise jaoks.

Antud tööst ei saa teha aga üldistavaid järeldusi, kuidas käituvad võistkonnaala treenerid, kuna nii mängijate kui ka treenerite valim oli väike ja esindatud olid vaid ühe spordiala esindajad. Lisaks on tegemist ristläbilõikelise uuringuga, mille olulisemaks puuduseks on, et tulemused ei võimalda välja selgitada põhjuslikke seoseid erinevate

spordigruppi iseloomustavate konstruktiivsete vahel. Näiteks ei saa vastata küsimusele, kas ja millisel määral mõjutab treenerite demokraatlik käitumine meeskonna sotsiaalse või eesmärgisiduse tõusu. Selleks oleks vaja läbi viia kas longituuduuringuid, või veelgi parem, eksperimentaalseid uuringuid, milles võrreldakse näiteks treeneri erinevate eestvedamisstiilide mõju meeskondlikule tulemuslikkusele ühe või mitme võistlushooaja kestel. Samuti on meie uuringus võimatu vastata küsimusele, kas kõrge meeskonnasidus põhjustab tulemuste paranemise või vastupidi. Mitmed autorid on seisukohal, et just head sportlikud tulemused tagavad spordigruppide sidususe tõusu, mitte vastupidi (Senecal jt., 2008). Seetõttu jääb töö autor seisukohale (seoses töö piirangutega), et uuringu tulemuste alusel on raske esile tuua kõige efektiivsemat treeneri eestvedamisstiili või grupi sidususe näitajaid. Pigem sõltub treeneri tõhus käitumine sportlaste ja treeneri omavahelistest suhetest, spordiala iseloomust, uuritavate sportlikust tasemest ning veel mitmetest teistest teguritest.

VI JÄRELDUSED

Käesoleva uuringu tulemuste alusel tehti alljärgnevad järeldused:

1. Eestikeelse Spordi Eestvedamise Küsimustiku muudetud variandi faktorstruktuur kehtib ning sisereliaabluse koefitsendid vastavad nõuetele.
2. Sportlaste poolt eelistatud ja tajutud treeneri käitumine (eestvedamisstiilid) erinevad oluliselt. Võrkpallurid eelistavad enam õpetamist ja juhendamist, demokraatlikku käitumist, sotsiaalset toetust ja positiivset tagasisidet treeneritelt kui nad tegelikult tajuvad.
3. Sportlaste poolt hinnatud praeguse treeneri ja eelistatud treeneri eestvedamisstiilide vahel esinevad statistiliselt olulised erinevused (v.a. demokraatlikul käitumisel).
4. Naiskondadel esineb kõrgem grupisidusus võrreldes meeskondadega. Eesti meistri- ja esiliiga võrkpallurid hindavad grupi eesmärgisidusust kõrgemalt kui sotsiaalset sidusust.
5. Grupi eesmärgisidusus on seotud tajutud treeneri demokraatliku käitumise ning õpetamise ja juhendamisega. Grupi sotsiaalne sidusus on seotud tajutud treeneri demokraatliku käitumise ja positiivse tagasiside andmisega.
6. Naiskondadel esineb grupi eesmärgisidususe ja sportliku tulemuslikkuse vahel statistiliselt oluline seos. Meeskondade sportlikul tulemusel statistiliselt olulist seost grupi sidususe näitajatega ei leitud.

TÄNUSÕNAD

Täna kõiki uuringus osalenud treenereid ja võrkpallureid, kes aitasid mind andmete kogumisel. Erilised tänud minu juhendaja Lennart Raudsepale ja spordipsühholoogia teadur Aave Hannusele, lisaks suured tänud assistent Jorgen Matsile.

KASUTATUD KIRJANDUS

Alfermann, D., Lee, M. J. & Würth, S. (2005). Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes` Skill Development. *Journal of Sport Psychology*, 7(2).

Ardua, C.M. & Marquez, S. (2007). Relation between coaches leadership style and performance in synchronous swimming. *Fitness & Performance Journal*, 6(6),394-398.

Baker, J., Yardley, J. & Cote, J. (2003). Coach Behaviors and Athlete Satisfaction in Team and Individual Sports. *International Journal of Sport Psychology*, 34, 226- 239.

Balague, G. (2003). Gender Differences When Working With Men`s and Women`s Teams. In: Lidor, R. & Henschen, K. P. *The Psychology of Team Sports*. USA: Fitness Information Technology, Inc.

Barnett, N. P., Smoll, F. L. & Smith, R. E. (1995). Effects of enhancing coach-athlete relationships on youth sport attrition. *The Sport Psychologist*, 6, 111-127.

Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J. & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 989–1004.

Brearley, M. (2000). Teams: lessons from the world of sport. *BMJ*. 4; 321(7269): 1141–1143.

Carron, A. V., Brawley, L. R. & Widmeyer, N. W. (2002a). *The Group Environment Questionnaire*. Fitness Information Technology, Inc.

Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J. & Stevens, D. (2002b). Cohesion and Performance in Sport: A Meta Analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 168- 188.

Carron, A. V. & Hausenblas, H. A. (1998). *Group dynamics in sport (2nd ed.)*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Widmeyer, N. W. & Brawley, L. R. (1985). *The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire*.

Peatükk: Weinberg, R. S. & Gould, D. (1995). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*, Champaign: Human Kinetics,

- Chang, A. & Bordia, P. (2001). A Multidimensional Approach to the Group Cohesion-Group Performance Relationship. *Small Group Research*, 32(4), 379-406.
- Chelladurai, P. (2006). Human resource management in sport and recreation. Champaign: Human Kinetics.
- Chelladurai, P. (1984). Leadership in sports. Peatükk: J. M. Silva & R. S. Weinberg (Eds.). *Psychological Foundations of Sport*, Champaign, III.: Human Kinetics Publishers.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. Peatükk: J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology. 227-253.
- Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1980) Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. Peatükk: Weinberg, R.S. & Gould, D. (1995) *Foundations of Sport and Exercise Psychology*, Champaign: Human Kinetics, 208-251.
- Chen, M.H. (2008). Exploring the relationship between effective coaching leadership, group cohesion, and achievement motivation in college basketball teams in Taiwan (China). *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 68(7-A), 2872.
- Costa, P. T., Terracciano, A. & McCrae, R. R. (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures : Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- Crust, L. ja Azadi, K. (2009). Leadership preferences of mentally tough athletes. *Personality and Individual Differences*, 47(4); 326-330.
<http://www.sciencedirect.com/science/journal/01918869>
- De Marco Jr. G. M. & Pa Mancini, V. H. (1997). Reflections on change: A qualitative and quantitative analysis of a baseball coach's behavior. *Journal of Sport Behavior*, 20 (2).
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.

- Eagly, A. H. & Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style : A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685-710.
- Eagly, A. H., Karau, S. J & Makhijani, M. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117, 125-145.
- Ernst, S.L. (1994). Prediction of injury in high school volleyball players with perceived leadership behavior of the coach. *Eugene, Ore.:Microform Publications,Int`l Institute for Sport and Human Performance*, Univ. of Oregon.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E. & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Forsyth, D. R. (2006). *Group Dynamics*. 4th Edition, Thomson Wadsworth.
- Gardner, D. E., Shields, D. L., Bredemeier, B. J. & Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviors and team cohesion among baseball and softball players. *Sport Psychologist*, 10, 367-381.
- Gervis, M. & Dunn, N. (2003). The Emotional Abuse of Elite Child Athletes by their Coaches. *Child Abuse Review*. 13, 215-223.
- Gibbons, T. & Forster, T. (2002). The path to excellence. *Olympic Coach*, 12, 6-7.
- Gordon, M. (2006). Keeping Score on Coaches. *Chronicle of Higher Education*. 52 (26).
- Gould, D., Hodge, K., Peterson, K. & Giannini, J. (1989). An exploratory examination of strategies used by elite coaches to enhance self- efficacy in athletes. *Journal of Sport and exercise Psychology*.11, 128-140.
- Grieve, F. G., Whelan, J. P. & Meyers, A. W. (2000). An experimental examination of the cohesion-performance relationship in an interactive team sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12, 219-235.
- Haberl, P. & Zaichkowsky, L. (2003). The U.S. Women's Olympic Cold Medal Ice Hockey Team: Optimal Use of Sport Psychology for Developing Confidence. Peatükk: Lidor, R. & Henschen, K. P. *The Psychology of Team Sports*. USA: Fitness Information Technology, Inc.

- Heuze, J-P., Raimbault, N. & Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 24(1), 59 – 68.
- Hogan, R. & Kaiser, R. B. (2005). What We Know About Leadership. *Review of General Psychology*, 9 (2), 169–180.
- Hogan, R. & Warrenfeltz, R. (2003). Educating the modern manager. *Academy of Management Learning and Education*, 2, 74–84.
- Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology* (2nd ed.) (pp. 309-354). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hu, L. & Bentler, P.(1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jowett, S. & Chaundy, V. (2004). An investigation Into the Impact of Coach Leadership and Coach- Athlete Relationship on Group Cohesion. *Group Dynamics Theory, Research and Practice*. 8 (4), 302-311.
- Jowett, S. & Cockerill, I. M. (2002). Olympic medalists’ perspective of the athlete- coach relationship. *Psychology of Sport & Exercise*, 4 , 313-331.
- Jowett, S. & Meek, G. A. (2000). The Coach-Athlete Relationship in Married Couples: An Exploratory Content Analysis. *The Sport Psychologist*, 14, 157-175.
- Leeson H. & Fletcher, R. B. (2005). Longitudinal Stability of the Group Environment Questionnaire With Elite Female Athletes. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 147-160.
- Leslie, J. B. & Van Velsor, E. (1996). A look at derailment today. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Loughead, T. M. & Hardy, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 303-312.
- Mageau, G. A. & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship; a motivational mudel. *Journal of Sport Science*, 21, 883-904.
- Mullen, B. & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.

- Murray, N. P. (2006). The Differential Effect of Team Cohesion and Leadership Behavior in High School Sports. *Individual Difference Research*, 4(4), 216-225.
- Myers, N. D., Vargas-Tonsing, T. M., & Feltz, D. L. (2003). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*. (6), 129-143.
- Ntoumanis, N. & Aggelonidis, Y. (2004). A psychometric evaluation of the Group Environment Questionnaire in a sample of elite and regional level Greek volleyball players. *European Physical Education Review*, 10(3), 261-278.
- Ntoumanis, N. & Vazou, S. 2005. Peer Motivational Climate in Youth Sport: Measurement Development and Validation. *Journal of Sport & Exercise psychology*, 27, 432-455.
- Patterson, M. M., Carron, A. V. & Loughhead, T. M. (2005). The influence of team norms on the cohesion – self- reported performance relationship: multi-level analysis. *Psychology of Sport and Exercise* (6), 479-493.
- Prapavessis, H. & Carron, A. V. (1997). Sacrifice, Cohesion, and Conformity to Norms in Sport Teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(3), 231-240.
- Price, M. S. & Weiss, M. R. (2000). Relationship Among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes' Psychological Responses. *The Sport Psychologist*, 14, 391-409.
- Ramzaninezhad, R. Keshtan, M. H. Shahamat, M.D. & Kordshooli, S.S. (2009). The Relationship between Collective Efficacy, Group Cohesion and Team Performance in Professional Volleyball Teams. *Brazilian Journal of Biomotoricity*, 3(1), 31-39.
- Reinboth, M., Duda, J. L. & Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of Coaching Behavior, Need Satisfaction, and the Psychological and Physical Welfare of Young Athletes. *Motivation and Emotion*, 28 (3), 297-310.
- Rieke, M., Hammermeister, J. & Chase, M. (2008). Servant Leadership in Sport: A New Paradigm for Effective Coach Behavior. *International Journal of Sport Science & Coaching*, 3(2), 227-240.
- Senecal, J., Loughhead, T. M. & Bloom, G. A. (2008). A Season- Long Team- Building Intervention: Examining the Effect of Team Goal Setting on Cohesion. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30(2), 186-199.

- Shields, D. L. L. & Gardner, D. (1997). The relationship between leadership behaviors and group cohesion in team sports. *Journal of Psychology*, 131(2).
- Sirge, K. (2008). Spordi Eestvedamise Kõsimustiku adapteerimine eesti individuaalsportlaste ja treenerite valimil. Tartu.
- Smith, R. E. & Smoll, F. L. (1996). The coach as a focus of research and intervention in youth sports. *Children and Youth in Sport: A Biopsychosocial Perspective*, 125-141.
- Spink, K. (1992). Group cohesion and starting status in successful and less successful elite volleyball teams. *Journal of Sports Sciences*, 10(4), 379-388.
- Strean, W. B., Senecal, K. L., Howlett, S. G. & Burgess, J. M. (1997). Xs and Os and what the Coach Knows: Improving Team Strategy Through Critical Thinking. *The Sport Psychologist*, 11,243-256.
- Zakrajsek, R. A., Abildso, C. G., Hurst, J. R. & Watson, J.C. (2007). The Relationships Among Coaches` and Athletes` Perceptions of Coaching Staff Cohesion, Team Cohesion, and Performance. *Journal of Sport Psychology*, 9(3).
- Thomsen, I. (2006). Scenes from a Marriage. *Sports Illustrated*, 104 (13).
- Turman, P. D. (2003). Coaches and Cohesion: The impact of Coaching Techniques on Team Cohesion in the Small Group Sport Setting. *Journal of Sport Behavior*, 26(1).
- Vargas- Tonsing, T. M., Warners, A. L. & Feltz, D. L. (2003). The Predicatability of coaching Efficacy on Team Efficacy and Player Efficacy in Volleyball. *Journal of Sport Behavior*, 26 (4).
- Vargas- Tonsing, T. M. & Bartholomew, J. B. (2006). An Exploratory Study of the Effects of Pregame Speeches on Team Efficacy Beliefs. *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (4), 918-933.
- Veedler, E. (1971). Mõningatest psühho-füsioloogilistest näitajatest ning emotsionaalse stabiilsuse iseärasustest erineva vanusega naisvõrkpalluritel. Auhinnatöö, Tartu.
- Wang, J. & Goldfine, B. (2007). Coache`s Winning Psychological Strategies for Champions. *Asian Journal of Exercise & Sport Science*, 4(1), 57-63.
- Watson, C. B., Chemers, M. M. & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 1057-1068.

SEK küsimustiku instrueeriv juhend sportlastele:

Hea võistkonnaala sportlane!

Alljärgnevad küsimustikud võimaldavad hinnata Teie nägemust võistkonnaala treeneri eelistatud käitumisest (**A osa**), treeneri tegelikku käitumist enda mees/naiskonna treeneri näitel (**B osa**) ning võistkonna kui sotsiaalse grupi tegevuse keskkonda (**C osa**)
Küsimustikud on laialdast kasutust leidnud väljaspool Eestit. Meie eesmärgiks on neid kasutada Eesti võistkonnaalade sportlastega. Saadavate tulemuste alusel valmib magistritöö Tartu Ülikooli kehakultuuriteaduskonnas. Kõik saadavad tulemused on konfidentsiaalsed.

Küsimustiku täitmiseks palume Teil vastata igale väitele sobivaima vastusevariandiga alljärgneva skaala alusel.

Iga järgnev väide iseloomustab spetsiifilist käitumist, mis võib treeneril esineda. Igal väitel on viis vastuse varianti: **1– alati**; **2– sageli** (ca 75% ajast); **3– mõnikord** (ca 50% ajast); **4- harva** (ca 25% ajast); **5- mitte kunagi**.

Eelistatud treeneri eestvedamisstiil (A osa)

Palun viita oma eelistusele märkides “**X**” vastavasse ruutu. Palume teha mäрге isegi juhul kui Te ei ole üheski variandis päris kindel. Palun pange tähele, et see ei ole hinnangu andmine Teie praegusele ega varasematele treeneritele. Meid huvitab Teie isiklik eelistus. Selle küsimustiku puhul ei ole olemas õigeid ega valesid vastuseid. Uurimuse õnnestumiseks on oluline Teie spontaanne ja aus vastus.

Mina eelistan, et mu treener...

SEK- Sportlaste poolt tajutav treeneri eestvedamisstiil (B osa)

Palun hinnake oma treeneri tegelikku käitumist, märkides “**X**” vastavasse ruutu. Hinnake palun kõiki väiteid isegi, kui Te olete mõne vastuse suhtes ebakindel. Palun pidage silmas, et Te annate hinnangu oma **praeguse** treeneri käitumisele.

Minu praegune treener...

Lisaküsimustena esitasime:

Sugu: M/N

Vanus

Treeningstaaž spordialalaastat

Mitmes on Teie praegune treener?

SEK - Treeneri enese hinnatud eestvedamisstiil

Iga järgnev väide kirjeldab ühte kindlat käitumist, mida treener võib kasutada.

Igal väitel on viis vastuse varianti: **1– alati**; **2– sageli** (ca 75% ajast); **3– mõnikord** (ca 50% ajast); **4- harva** (ca 25% ajast); **5- mitte kunagi**.

Palume Teil hinnata **endale** kui treenerile iseloomulikku käitumist märkides “**X**” vastavasse ruutu. Palume teha märges isegi juhul kui Te ei ole üheski variandis päris kindel. Selle küsimustiku puhul ei ole olemas õigeid ega valesid vastuseid. Uurimuse õnnestumiseks on oluline Teie spontaanne ja aus vastus.

Treenerina ma:		1	2	3	4	5
1 ÕJ1	Hoolitsen selle eest, et sportlased töötaksid oma võimete kohaselt					
2 DK1	Küsin teatud võistluste puhul sportlaste arvamust võistlusstrateegia kohta					
3 ST1	Aitan sportlastel lahendada nende isiklike probleeme					
4 PT1	Kiidan sportlast teiste ees hea soorituse eest					
5 ÕJ2	Selgitan igale sportlasele spordiala tehnikat ja taktikat					
6 AK1	Teen treeningplaane sportlastest suhteliselt sõltumatult					
7 ST2	Aitan grupi liikmetel lahendada omavahelisi konflikte					
8 ÕJ3	Pööran erilist tähelepanu sportlaste vigade parandamisele					
9 DK2	Küsin tähtsates küsimustes enne otsuse tegemist võistkonna nõusolekut					
10 PT2	Ütlen sportlasele, kui ta saab ülesandega eriti hästi hakkama					
11 ÕJ4	Tagan, et treeneri roll võistkonnas on kõigile mängijatele selge					
12 AK2	Ei selgita oma tegevusi					
13 ST3	Hoolitsen sportlaste isikliku heaolu eest					
14 ÕJ5	Juhendan iga sportlast spordiala oskuste omandamisel individuaalselt					
15 DK3	Lasen sportlastel otsuste tegemisest osa võtta					
16 PT3	Kannan hoolt selle eest, et sportlane saaks hea soorituse eest tunnustust					
17 ÕJ6	Arvestan ette, mida tuleks teha					
18 DK4	Julgustan sportlasi tegema ettepanekuid treeningute läbiviimiseks					

19 ST4	Osutan sportlastele isiklikke teeneid					
20 ÕJ7	Selgitan sportlastele, mida tuleks teha ja mida ei peaks tegema					
21 DK5	Lasen sportlastel seada omi eesmärgid					
22 ST5	Väljendan iga positiivset emotsiooni, mida ma sportlaste suhtes tunnen					
23 ÕJ8	Ootan sportlastelt harjutuse iga detaili täiuslikku sooritust					
24 DK6	Lasen sportlastel proovida omi viise isegi kui nad teevad vigu					
25 ST6	Julgustan sportlasi treenerit usaldama					
26 ÕJ9	Juhin tähelepanu iga sportlase nõrkadele ja tugevatele külgedele					
27 AK3	Keeldun kompromisse tegemast					
28 PT4	Väljendan tunnustust, kui sportlane teeb hea soorituse					
29 ÕJ10	Annan üksikasjalikku informatsiooni igale sportlasele, mida mingis olukorras tuleks teha					
30 DK7	Küsin olulistest treeningküsimustest sportlaste arvamust					
31 ST7	Soodustan sportlastega lähedasi ja mitteametlikke suhteid					
32 ÕJ11	Kannan hoolt, et sportlase pingutused oleksid koordineeritud/kooskõlalised					
33 DK8	Lasen sportlasel harjutada omas tempos					
34 AK4	Hoian sportlastest eemale					
35 ÕJ12	Selgitan, kuidas iga sportlase panus kattub võistkonna eesmärgiga					
36 ST8	Kutsun sportlasi endale koju külla					
37 PT5	Tunnustan, kui ollakse seda väärt					
38 ÕJ13	Teen üksikasjalikult selgeks, mida sportlastelt oodatakse					
39 DK9	Lasen sportlastel otsustada, millist taktikat võistlustel kasutada					
40 AK5	Kõnelen viisil, mis ei soodusta küsimuste esitamist					

1 2 3 4 5

Sugu N/M

Vanus.....a.

Treeningstaaž.....a.

(Treenerile antud küsimustikes olid vaid küsimuse numbrid, mitte millise alaskaala alla ta kuulub)

GKK- Grupi keskkonna küsimustik (C osa)

Järgnev skaala hindab võistkonna kui sotsiaalse grupi keskkonda. Palun vastake igale esitatud väitele nii tõeselt kui võimalik (tõmmates vastusele ring ümber).

Üldsegi mitte nõus									Täiesti nõus
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Ma ei naudi selle võistkonna sotsiaalsetes üritustes osalemist.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Ma ei ole rahul mängu ajaga, mis ma saan.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Ma ei hakka võistkonnaliikmeid taga igatsema, kui hooaeg lõpeb.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Ma ei ole rahul võistkonna võidutahtega									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Mõned minu parimatest sõpradest on selles võistkonnas.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
See võistkond ei anna mulle piisavalt võimalusi parandamiseks oma isiklikku tulemust.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Ma naudin teisi pidusid rohkem kui võistkonna pidusid.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Mulle ei meeldi selle võistkonna mängustiil.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Minu jaoks on see võistkond üheks tähtsamaks sotsiaalseks grupiks, kuhu ma kuulun.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Meie võistkond püüdleb ühiselt saavutada võetud eesmäärke (tulemust).									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Meie võistkonna liikmed lähevad välja pigem üksinda, kui saavad kokku nagu võistkond.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Üldsegi mitte nõus**Täiesti nõus**

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Me kõik vastutame võistkonna kaotuse või halva mängu korral.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Meie võistkonna liikmed pidutsevad harva koos.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Meie võistkonna mängijate püüdlused on vastukäivad võistkonna tulemuste suhtes.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Meie võistkonnale meeldib veeta aega koos peale hooaja lõppu.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Kui meie võistkonna liikmetel on treeningutel probleeme, püüab igaüks teist aidata, et taastada meeskonna ühtsust/ sidusust.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Meie võistkonna liikmed ei puutu kokku väljaspool treeningut ja võistlusmänge.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Meie võistkonna liikmed ei suhtle vabalt arutamaks iga sportlase kohustusi võistluste või treeningute ajal.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Täname koostöö eest!

Täiendava informatsiooni saamiseks küsimustiku kohta palun pöördu Raili Sepa poole (raili.sepp@mail.ee)

Eelistatud treeneri eestvedamisstiili kirjeldav faktoranalüüs.

	F 1- ÕJ	F 2- ST/AK	F 3- DK	F 4- PT	F 5- ST
<u>ÕJ1</u>	0,4532	-0,0306	0,0651	0,2741	-0,2891
DK1	0,0204	0,0735	0,5838	0,0315	-0,2440
ST1	-0,0781	0,5823	-0,0069	0,1220	-0,0893
PT1	0,0239	0,1832	-0,0344	0,6163	-0,0030
ÕJ2	0,5569	0,1444	0,1501	0,1245	-0,1136
<u>AK1</u>	0,0476	0,2135	-0,3437	0,0395	0,0924
<u>ST2</u>	0,2136	0,2581	-0,1052	0,2096	-0,0605
ÕJ3	0,6923	0,0078	0,0893	0,1446	-0,0274
DK2	0,1606	-0,1684	0,5864	0,2899	-0,2002
PT2	0,1097	-0,0283	0,0425	0,7748	0,0634
ÕJ4	0,5273	-0,1417	0,0241	0,1721	0,1137
AK2	0,1057	0,4189	-0,2990	-0,0288	0,1501
ST3	0,0260	0,4974	0,1258	0,3596	-0,0359
ÕJ5	0,4457	0,3233	0,0896	0,2633	0,0459
DK3	0,0964	0,0535	0,6219	0,2104	0,0025
PT3	0,2638	0,0912	0,2289	0,7045	-0,0357
ÕJ6	0,6343	-0,0395	0,3096	0,2415	-0,1136
DK4	0,2318	0,0401	0,6311	0,0265	0,0925
ST4	0,0519	0,6702	0,2278	0,0778	0,1713
ÕJ7	0,5151	0,2097	0,0860	0,1396	0,0068
DK5	0,3619	-0,0485	0,4916	0,2096	0,2236
ST5	0,1683	0,1276	0,3432	0,4686	0,1715
ÕJ8	0,4520	0,1236	-0,0888	-0,0871	0,1640
DK6	0,1743	0,0734	0,4657	0,1061	0,1816
ST6	0,4398	-0,1718	0,1924	0,3152	0,2063
ÕJ9	0,6983	-0,1218	0,0248	0,1082	0,0391
AK3	0,0254	0,4430	-0,3013	-0,4445	-0,0431
PT4	0,1412	0,1106	0,0959	0,8524	0,0118
ÕJ10	0,4075	0,1617	0,2049	0,2742	0,0507
DK7	0,1552	0,0709	0,6474	0,2027	0,1751
ST7	-0,0801	0,3685	0,1807	0,0715	0,4734
ÕJ11	0,5107	0,0511	0,1119	0,1493	0,0970
DK8	0,0038	0,3564	0,4133	0,1140	0,2209
AK4	-0,1313	0,4271	-0,1611	-0,1964	0,0949
ÕJ12	0,4779	0,1443	0,0175	0,1857	0,0774
ST8	0,2093	0,0790	0,0817	0,1367	0,5557
PT5	0,1557	-0,2249	0,1380	0,6251	0,0519
ÕJ13	0,5627	0,0186	0,1330	0,1755	0,2519
DK9	-0,0582	0,3118	0,4992	0,0854	0,2217
<u>AK5</u>	0,1285	0,1448	-0,1621	-0,0502	0,2758

Tabel 12. Tajutud treeneri eestvedamisstiili kirjeldav faktoranalüüs.

	F 1- ÕJ	F 2- PT	F 3- DK	F 4- AK	F 5- ST
ÕJ1	0,5995	0,2148	0,1389	-0,3235	-0,0062
DK1	0,1687	0,0498	0,6804	-0,0441	0,1611
ST1	0,3954	0,2997	0,0915	0,1689	0,5937
PT1	0,1365	0,7718	-0,0286	0,0227	0,0780
ÕJ2	0,7073	0,2221	0,0722	-0,1388	0,1444
AK1	-0,0086	0,0187	-0,1661	0,6977	-0,0303
ST2	0,3676	0,1754	0,1006	0,0151	0,5206
ÕJ3	0,7686	0,1667	0,0555	-0,1821	0,1287
DK2	0,2165	0,1572	0,6074	-0,3219	0,0600
PT2	0,2633	0,7927	0,1679	-0,0437	0,0937
ÕJ4	0,5792	0,1491	-0,1742	-0,2753	-0,0184
AK2	-0,2194	-0,0699	0,0196	0,7695	-0,0000
ST3	0,2135	0,4125	0,1759	-0,0328	0,6650
ÕJ5	0,6504	0,2740	0,1948	0,0076	0,2741
DK3	0,1804	0,1887	0,7366	-0,1158	0,0500
PT3	0,1795	0,8161	0,1027	-0,1143	0,1922
ÕJ6	0,6615	0,1643	0,1562	0,0549	-0,2513
DK4	0,1365	0,0626	0,7120	0,0401	0,1797
ST4	0,0262	0,2121	0,2128	0,2368	0,6774
ÕJ7	0,5087	0,1030	0,2217	-0,1106	0,4625
DK5	0,4484	0,1485	0,4242	-0,0037	-0,1084
ST5	0,2262	0,6843	0,1040	0,0844	0,2030
ÕJ8	0,6104	0,1764	-0,2074	0,0598	-0,0802
DK6	-0,1225	0,3479	0,5461	0,2509	0,0519
ST6	0,6986	0,1246	0,1956	-0,0242	-0,0243
ÕJ9	0,7099	0,1780	0,0520	-0,1611	0,2579
AK3	-0,0901	-0,1328	-0,0576	0,6647	0,1230
PT4	0,1805	0,8656	0,0756	-0,0135	0,1375
ÕJ10	0,6328	0,1799	0,1873	0,0029	0,1956
DK7	0,2605	-0,0326	0,7598	0,0027	0,0817
ST7	0,0052	0,2623	0,2917	0,3252	0,3594
ÕJ11	0,7426	0,1666	0,2141	0,0008	-0,0149
DK8	0,0226	0,0909	0,5778	0,0148	0,0545
AK4	-0,2531	-0,0840	-0,0047	0,5596	0,2657
ÕJ12	0,4882	0,2682	0,0979	-0,1674	0,3289
ST8	-0,1907	0,3255	0,0495	-0,0426	0,5017
PT5	0,2278	0,7177	0,0995	-0,2025	0,0338
ÕJ13	0,6354	0,2252	0,1951	-0,1626	0,2740
DK9	-0,1025	0,2001	0,6095	-0,0135	0,1603
AK5	-0,0229	-0,2443	0,1330	0,3634	0,1903

SUMMARY

Estimation of the leadership of volleyball coaches and cohesion of their teams in season 2005/2006

The aim of this study was to estimate the leadership of Estonian coaches of volleyball and cohesion of their teams. Seven female and 6 male volleyball teams at Estonian Master and First League level (13 coaches, 124 athletes) completed the questionnaires (the Leadership Scale for Sports (LSS; Chelladurai & Saleh, 1980) and the Group Environment Questionnaire (GEQ; Carron et al., 2002). The average age of participants was 21 years.

We were interested in the congruence of perceived and preferred leadership behavior estimated by athletes. In addition, we assessed the discrepancy between the perceived leadership behavior estimated by athletes and self-reported leadership behavior estimated by coaches. Also we assessed the social and task cohesion of the teams and we were interested in the congruence between coach behavior and teams cohesion.

The internal reliability indices (Cronbach' alpha) for the five LSS subscales were relatively higher for the perceived coach behavior than for the preferred coach behavior. Significant difference was found between LSS dimensions between athlete's preferred and perceived coach behaviors. In four dimensions preferred estimations were higher than perceived estimations. Statistically significant difference appeared between perceived coach- training and instruction, social support, positive feedback- and coaches' own estimated behavior.

The internal reliability indices for the two GEQ subscale were above .70. Correlations were statistically more significant between task cohesion and perceived LSS subscale.

The major findings of the present study indicate that athlete's perceived amount of coach leadership behavior is not related to their preferred amount of coach leadership behavior and coach behavior is related to task cohesion.