

# PIENRYHMÄN DYNAMIIKKA JA ROOLIT POLISIAMMATTIKORKEAKOULUSSA

Janne Ronkainen

20152/2017

## Tiivistelmä

Tekijä Janne Ronkainen	Tutkinto/kurssi ja opinnäytetyö/nimike Poliisi (AMK) / 20152	
Julkaisun nimi Pienryhmän dynamiikka ja roolit Poliisiammattikorkeakoulussa	Julkisuusaste Julkinen	
Ohjaajat ja opintoaine/opetustiimi Jari Hyyti	Opinnäytetyön muoto Tutkimuksellinen opinnäytetyö	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan tutkimuksellinen. Opinnäytetyö pyrkii kaavoittamaan Poliisiammattikorkeakoulun tämän hetkistä pienryhmien vaihtuvuutta. Kyselytutkimuksessa tutkitaan sitä, kokevatko opiskelijat tarvetta pienryhmien suuremmalle vaihtuvuudelle ja onko ryhmään syntyvä rooli ryhmän vaihtuvuudesta riippumatta sama. Pienryhmien vaihtuvuuden avulla voidaan vaikuttaa ryhmädynamiikkaan, yksilön motivaatioon, ryhmän sisäiseen kemiaan ja valtasuhteisiin. Opinnäytetyö käsittelee myös pienryhmien vaihtuvuuden merkitystä oppimisen ja motivaation näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksella Poliisiammattikorkeakoulun kolmelle eri aikaan aloittaneelle oppilasryhmälle, sekä kirjallisuusanalyysillä. Vastaajia kyselytutkimukseen on 30 henkilöä per aloitusryhmä. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä siis 90 oppilasta.</p> <p>Tuotos on tehty yhteistyössä Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa. Liitteenä on kyselytutkimuslomake. Kyselytutkimuksen tuloksista voi havaita, että rooli eri ryhmissä voi vaihtua paljon. Vaikka vaihtuvuutta pienryhmissä olisi paljon, niin yksilön roolista johtuva muutos eri ryhmässä ei ole se mikä motivoi oppilaita. Enemmistö vastaajista pitää pienryhmien vaihtuvuuden lisäämistä positiivisena asiana.</p>		
Sivumäärä 36 + 12 liitesivua	Tarkastuskuukausi ja vuosi Syyskuu 2017	Opinnäytetyökoodi (OPS) AMK2015_2
Avainsanat Poliisiammattikorkeakoulu, ryhmä, ryhmäytyminen, ryhmädynamiikka, suoriutuminen, motivaatio, vaihtuvuus, roolit		

## Sisällys

1 JOHDANTO .....	2
1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	2
1.2 Aiheen valinta .....	3
1.3 Tutkimuskysymykset.....	3
2 KIRJALLISUUSKATSAUS TIETEELLISEENTUTKIMUKSEEN.....	5
3 TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN OMINAISPIIRTEET JA AINEISTON KERUUN MENETELMÄT .....	7
4 KÄSITTEENMÄÄRITELMÄT.....	8
4.1 Persoonallisuus .....	8
4.2 Henkilökemia .....	8
4.3 Ryhmäroolit ja normit.....	8
4.4 Ryhmäytyminen .....	9
4.5 Ryhmädynamiikka.....	9
4.6 Pienryhmä.....	9
5 PSYKOLOGIAN SELITYKSIÄ OMILLE HAVAINNOILLE .....	10
6 RYHMÄN KIINTEYS .....	11
7 RYHMÄYTYMISEN VAIHEET .....	11
7.1 Psykologi Bruce Tuckmannin teoria (1965) .....	12
7.2 Psykologi Edgar Scheinin teoria 1980-luvulla .....	13
8 RYHMÄN PYSYVYYDEN EDUT JA HAITAT.....	14
9 RYHMÄTYÖSKENTELYN EDUT JA HAITAT .....	16
10 KYSELYTUTKIMUS.....	18
10.1 Johdanto .....	18
10.2 Tutkimusmetodi.....	18
10.3 Tulokset.....	19
10.4 Tulosten koonti .....	27
11 POHDINTA .....	30

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä haastan lukijaa miettimään omaa rooliaan ryhmässä. Olen havainnut, että monilla ihmisillä käyttäytyminen ja sitä myötä sen hetkinen persoonallisuuskin muuttuu eri ryhmissä. Samahenkisessä ryhmässä henkilö voi olla rohkeampi ja avoimempi, kun taas toisessa ryhmässä jopa sulkeutunut. Tähän vaikuttaa ryhmä- ja henkilökemiat. Kuinka tuo ajatus sitten vaikuttaa oppimisympäristössä. Käsittelen roolien vaihtumista ryhmädiversiteetin vaihtuessa. Tutkimuskysymykset ovat: Kokevatko opiskelijat tarvetta ryhmätyö ryhmien suuremmille muokkauksille vai eivät? Kokevatko opiskelijat ryhmien suuremman muokkauksen opiskeluissa hyödylliseksi vai eivät? Muuttuuko opiskelijan rooli ryhmän muuttuessa? Vaikuttaako ryhmän ennakoasenne yksilön suoritukseen? Millaiset ovat pienryhmien vaihtuvuudet eri aikaan opiskelunsa aloittaneiden ryhmien välillä ja mitkä ovat niiden erot? Aluksi opinnäytetyö käsittelee ryhmäytymistä ja ryhmää, jonka jälkeen kyselytutkimus tutkii pienryhmätoimintaa.

Omien opiskelujeni aikana olen huomannut, että ryhmätöihin jaetaan ryhmät yleensä aakkosjärjestyksessä. Järjestely on tietenkin melko nopea ja töiden aloittamiseen ei hukkaannu aikaa sen takia. Aakkosjärjestyksen jälkeen ryhmälle jaetaan yleensä johtaja, joka on vastuussa ryhmän toiminnasta. Olen kuitenkin havainnut, että monesti tällä aakkosjärjestykseen perustuvalla ryhmällä on jo tiedossa ryhmän persoonaltaan johtavin henkilö ja lopulta ryhmä ikään kuin hyväksyy persoonaltaan johtavan henkilön johtajakseen määrätyn johtajan sijaan. Näin vaikka johtaja ja roolit määrätäänkin, niin loppujenlopuksi roolit ryhmässä eivät silti muutu. Johtaja on yleensä vakiinnuttanut paikkansa. Voisiko ryhmäkemioiden muuttaminen rohkaista ryhmässä toimivia erilaisiin rooleihin? Tietenkin henkilöiden tuntiessa toisensa kaikki myös uudessa ryhmässä tietävät ketkä ovat vahvoja persoonia, mutta voisiko muun ryhmän vaikutus ja uusi tilanne muuttaa ryhmän sisäisiä valtasuhteita.

Ryhmäytyminen ja ryhmädynamiikka ovat jatkuvasti avainsanoja jokaisessa organisaatiossa. Ryhmäytymisen onnistuminen ja ryhmädynamiikka määrittelevät keskeisesti organisaation onnistumisia ja tappioita. Opinnäytetyöni pohjautuu poliisiopiskelun tarkasteluun ryhmäytymisen ja ryhmädynamiikan näkökulmasta.

Keskusteltuani aiheestani yleisesti, olen huomannut, että opinnäytetyöni sisällölle olisi kysyntää ja se antaa aihetta vakavaan pohdintaan. Aiheeni ryhmäytymisen ja ryhmädynamiikan vaikutuksesta yksilön oppimiseen ja ryhmän toimintaan avaa ovia siirtymäaihepiireihin, joista läheisimpiä ovat motivaatio ja jaksaminen ryhmän arjessa.

## **1.2 Aiheen valinta**

Opinnäytetyönaiheen löytäminen tuli minulle yllätyksenä. Olen aina ollut persoona, joka käsittelee vaikeudet yleensä sarkasmilla ja huumorilla. Annan sen näkyä niin myös ulospäin. Mietin kuitenkin asioita paljon ja käyn yksinollessani mielessä asiat läpi. Energiaa siihen ei mene juurikaan paljoa. Ryhmäytymisen ja lopullisen ryhmän muodostuksen jälkeen sainkin keventäjän roolin. Huomasin, että se rooli mikä minulla oli ryhmään muodostunut, alkoi olla hallitseva. Jopa niin hallitseva, että se vaikutti muiden ryhmässä olevien suhtautumiseen minuun, vaikka olin tekemässä aivan vakavissani jotakin suoritusta. Olipa se sitten fyysinen tai psyykinen. Ryhmän ennakoasenne vaikutti aktiivisuuteeni harjoituksissa.

Harjoitusleirien jälkeen tajusin, että minun täytyy tehdä aiheesta opinnäytetyö. Ensimmäisen harjoitusleirin olin oman ryhmäni mukana. Toiseen harjoitusleiriin en päässyt mukaan, koska olin kuumeessa ja flunssassa. Jouduin siis jälkeensä korvaamaan harjoitusleirin toisen myöhemmin aloittaneen kurssin kanssa. Osa kurssilaisista tiesi minut, mutta he eivät juurikaan tunteneet minua. Heillä ei ollut mitään ennakoasenteita minua kohtaan ja sillä oli välitön vaikutus. Minusta tuntui energiseltä ja olin todella fokusoitunut. Toinen harjoitusleiri meni todella hyvin. Kolmannella harjoitusleirillä olin takaisin oman ryhmäni mukana. Sama flow, mikä oli ollut toisella harjoitusleirillä, jäi päälle ja olin jälleen todella fokusoitunut ja hoidin kaiken hyvin. Jotkut omasta ryhmästäni oikein ihmettelivät, että: ”Janne mitä sinulle on tapahtunut, kun olet skarpannut niin paljon?” Vastauksena sain sanottua, että: ”No tällainen olen aina ollut”. Jälkeensä tajusin, että sellainen suorittaja olin aina normaalisti ollut, ennen kuin tulin uuteen ryhmään aloitettuani opinnot. Aiheen valinnan teki siis suurimmalta osalta sattuma, joka jäi kytämään mieleeni.

## **1.3 Tutkimuskysymykset**

Seuraavaksi käsittelem opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä. Tutkimuskysymyksiä on viisi kappaletta, joiden toivon muodostavan kuvan ryhmien vaihtuvuuden nykyisestä tilasta ja vaikutuksista, jos niitä on. Tahdon selvittää, että: Kokevatko opiskelijat tarvetta ryhmätyö

ryhmien suuremmille muokkauksille vai eivät? Kokevatko opiskelijat ryhmien suuremman muokkauksen opiskeluissa hyödylliseksi vai eivät? Muuttuuko opiskelijan rooli ryhmän muuttuessa? Vaikuttaako ryhmän ennakoasenne yksilön suoritukseen? Millaiset ovat pienryhmien vaihtuvuudet eri aikaan opiskelunsa aloittaneiden ryhmien välillä ja mitkä ovat niiden erot?

Tutkimuskysymykset ovat suurempi kokonaisuus, joista muodostetaan kokonaiskuva aloitusryhmien tilanteesta. Jotta suurempaan kokonaisuutta voidaan kartoittaa, niin olen tehnyt kyselytutkimuslomakkeelle erikseen tarkempia kysymyksiä tutkimuskysymysten aihealueisiin liittyen. Kyselytutkimuksen kysymykset alkavat otsikosta ”10.3 Tulokset” ja ennen jokaista vastaustaulukossa olevaa kysymystä, kysymyksen tarkoitusperä on selitetty.

## 2 KIRJALLISUUSKATSAUS TIETEELLISEENTUTKIMUKSEEN

Seuraavan kirjallisuuskatsauksen olen tehnyt Poliisiammattikorkeakoulussa Tutkimus, kehittäminen ja innovaatio-kurssilla tehtävään pohjautuen. Käytän sitä, jotta lukija saa kuvan siitä, että millaista on tehdä tieteellinen tutkimus.

Valitsin kolme kirjaa, jotka ovat Jari Eskolan ja Juha Suorannan tekemä Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Umberto Eco Oppineisuuden osoittaminen eli miten tutkielma tehdään ja Pertti Alasuutarin Laadullinen tutkimus. Kaikissa näissä kirjoissa perehdytään siihen, että kuinka tutkimus ja siihen liittyvä paperityö opinnäytteen tai muun tutkielma tallenteen muodossa tulisi laatia. Jokaisessa kirjassa käsitellään mahdollista alkuolettamusta, eli hypoteesia ja tutkimuksen rakennetta. Umberto Eco antaa vinkkiä siitä, ettei tutkielman työstämisen tarvitse olla yhtä painajasta, vaan se voi olla hyvinkin yksinkertaista tietyillä manereilla. Hyvällä alkusuunnitelmalla ja vaihe vaiheelta toteutetulla tavalla voidaan saada rakenteellisesti asioita helpotettua. Kirjojen pääpointti tuntuukin olevan tutkielman rakenteessa. (Umberto 1990, 200-202)

Alussa jokaisessa tutkimuksessa on yleensä hypoteesi, mutta Eskolan ja Suorannan Johdatus Laadulliseen tutkimukseen käsittelee sivulla 19 myös hypoteesittomuutta. Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuus tarkoittaa sitä, ettei tutkijalla ole etukäteen tiettyä oletusta mahdollisesta lopputuloksesta päässään. Tietenkin elämäkokemukset voivat antaa jonkinlaista osviittaa siitä miten asiat menevät, mutta tavallaan tutkimus etenee jopa yllätysten kautta. Esioletukset ovat olettamuksia tutkimuksen vaiheiden tuloksista. Jos esiolettamus meneekin pieleen, niin se ei saisi vaikuttaa lannistavasti vaan pikemminkin innostavasti. Johdatus laadulliseen tutkimukseen käsittelee myös ns. työhypoteeseja, jotka ovat eräänlaisia arvauksia siitä mitä analyysi voi tuoda tullessaan. (Eskola & Suoranta 1998, 19–20)

Työhypoteesi sopii varmastikin minun opinnäytetyöni eräänlaiseksi pohjaksi, koska aiheeni on melkoisen laaja ja moniosainen ja monikaan asia ei ole yksiselitteinen vaan monien asioiden summa. Aiheeni käsittelee ryhmadynamiikkaa ja ryhmäytymisen vaikutuksia oppimiseen sekä yksilöiden tekemiseen. Aiheeseen liittyy yksilöiden väliset kemiat ja ryhmäkemia. Käsittelen sitä mitä vaikutuksia suuremmalla kemioiden vaihtumisella voisi olla yksilöön ja ryhmän tekemiseen ja roolitukseen. Minulla on kyllä esiolettamuksia, mutta varsinainen tutkimustyö perustuu paljolti jo olemassa oleviin tutkimuksiin ja teksteihin. Opinnäytetyöni tarkoitus on olla pikemminkin ajatuksia herättelevä.

Ongelmana opinnäytetyössäni on aiheen rajauksen laajuus ja rajauksen tavat. Alasuutarin Laadullinen tutkimus-oppaassa sivulla 254 käsitelläänkin pelkäämääni asiaa tutkimuksen makrorakenteen muodossa. Makrorakenteen problematiikka on siinä, että kuinka pitää pitkä teksti kasassa esitystavoilla ja loogis-kronologisilla keinoilla. Mitä pidemmäksi teksti etenee, sitä vaikeampaa makrorakenne on pitää kasassa. Oppaan mukaan metodikirjoissa yleisesti neuvotaan noudattamaan ns. IMRD-kaavaa. Johdanto (Introduction), metodi (Method), Tulokset (Results), Keskustelu (Introduction). Tämä kaava on todettu hyväksi siksi, koska tutkimuksia ei tarvitse lukea kokonaan saadakseen niistä etsimänsä informaation. IMDR on myöskin tapa jolla toimittajia neuvotaan kirjoittamaan sanomalehtiutuinen. IMRD-kaavaa käsittelevät myös kaksi muutakin kirjaa. (Alasuutari 1985, 254)

Mielestäni Umberto Econ Oppineisuuden osoittaminen eli miten tutkielma tehdään, oli kirjoista paras, koska se käsitteli opinnäytetyön näkökulmaa helpottavasta näkökulmasta. Muissakin kirjoissa oli kyllä hyvin tietoa ja jokseenkin samat asiat, mutta Umberto Eco lohdutti. Monella on varmasti mielessä vain se kuinka suuri urakka opinnäytetyön työstäminen on. Opinnäytetyöstä, tai tutkimustyöstä voi tulla peikko, joka vain hirvittää. Umberto Eco antoi uudenlaisen ajattelutavan. Menetelmien ja rakenteiden lisäksi sain myös uskoa siihen, että näiden vinkkien avulla työn tekeminen voi olla myös helppoa. Kaksi muutakin kirjaa kyllä antoi ohjeita ja noudattivat samoja kaavoja ja Alasuutarin Laadullinen tutkimus-kirjassa käytiin kaikkea todella yksityiskohtaisesti läpi, mutta tietynlainen sielu hieman puuttui. Niistä tuli hieman mieleen se, että tässä on melkoisen ”itsestään selvyytenä pidettävä” kasa ohjeita...tee. Umberto Econ tyyli kirjoittaa auttoi minua rauhoittumaan ja käsittelemään opinnäytetyötä vain ohjeistettuna prosessina.

Kaikki kolme kirjaa auttoivat minua kuitenkin huomaamaan, että minulla on mielessäni jo tietynlainen tieteellistäkaavaa noudattava ajatus opinnäytetyöni toteuttamisesta. Kirjat vain antoivat oikean termistön. Lisäksi huomasin, että minulla on työni ajatustasolla jo hyvässä mallissa. Kaikista kolmesta kirjasta sai myös sen kuvan, että tieteellinen tutkimus muovautuu tutkimuksen aikana ja se voi kääntyäkin tulosten puolesta jopa yllätykselliseen suuntaan. Aina tutkimus ei mene toivottuun suuntaan ja tutkimus voi jopa ontua. Tutkimustuloksesta voi tulla ikään kuin ”huono”, mutta sekin voi olla tieteellisen tutkimuksen tulos. Tästäkin ”huonosta” tuloksesta voi saada hyötyä jatkotutkimuksiin ja kehittämiseen. Kun tutkimus toistetaan, niin voidaan huomata aikaisemmin tehdyt virheet ja ongelmakohdat ja kehittyä. Opin, että virheet pitää pystyä minimoimaan ja muuttujat vakioimaan, mutta niitä ei pidä pelätä, koska niistä voi oppia. (Umberto 1990, 45-50)



Monelle Poliisiammattikorkeakoulussa tehtävä opinnäytetyö on ensimmäinen ja siitä voi ottaa stressiä niin paljon kuin vain kykenee. Umberto Econ kirjan luettuaan ajatusmaailma voi kuitenkin muuttua ja mielenterveys jopa säilyä. Yhden numeron miinusta annoin kuitenkin siitä, että Alasuutarin laadullinen tutkimus toi uusia pikkutarkempia, mutta auttavia pointteja, joita Umberto Ecolla ei välttämättä ollut niin paljoa. En kyllä loppujen lopuksi ole varma onko se huonosta, vai vaan hyvästä. (Alasuutari 1985, 254-280)

### **3 TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN OMINAISPIIRTEET JA AINEISTON KERUUN MENETELMÄT**

Opinnäytetyössä pyritään noudattamaan tieteellisiä periaatteita, joita ovat mm. ajankohtaisuus, aiheen rajaaminen, jonkin uuden esiintuominen ja yhteisöllinen hyöty. Tekijän pitää pyrkiä myös materiaalillaan osoittamaan oikeaksi ja vääräksi havaitsemansa tulokset. Opinnäytetyössä tekijä osoittaa perehtyneisyytensä aiheeseen ja tiedonhakuun. Pitää myös pohtia tiedon ja tiedonhaun intressejä. Mihin haluan vastauksen, mistä sen haen ja mitä tieto antaa ymmärtää ja mikä tiedon pyrkimys on. Pitää myös pohtia lähteen luotettavuutta. Opinnäytetyön täytyy olla johdonmukainen, perusteltu ja kriittinen. Teorioiden ja käytännön vuorovaikutuksellinen suhde on hyvä olla selkeää ja sujuvaa. Tiedonhaun pitäisi olla johdonmukaista ja järkevää. Tärkeimpänä asiana poimin sen, ettei lähteen pitäisi olla liian laaja. Helppo hahmotettavuus on avainsana. (Itä-Suomen yliopiston kotisivu 2017, Tiedon määrittelyä)

Käytän opinnäytetyössäni kirjallisuusanalyysia ja kyselytutkimusta. Kyselytutkimus on helppo tehdä, mutta tärkeää on saada tarpeeksi suuri otos, jottei prosenttilukema jää liian pieneksi. Jos otos on liian pieni, niin tutkimusta on hankala pitää kuvana yleisestä tilanteesta. Tutkimukseni on kvantitatiivinen eli määrällinen.

Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä täydentävät toisiaan. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa aineisto on verbaalista. Kvantitatiivisessa aineistossa tulokset ovat numeroita ja mitattavissa. Kvantitatiivinen menetelmä antaa tutkimukselle suuntaa ja kvalitatiivinen täydentää sitä tai asettaa ristiriidan. Lopputulos on kuitenkin perusteltavissa verbaalisella materiaalilla. (Rantanen, Helsingin yliopisto, Kvantitatiivinen metodologia verkossa Perusteiden Kertaus)

## **4 KÄSITTEENMÄÄRITELMÄT**

### **4.1 Persoonallisuus**

Persoonallisuudella tarkoitetaan niitä ainutlaatuisia piirteitä, joilla yksilö voidaan erottaa muista ihmisistä. Keskeistä persoonallisuuden muotoutumisessa on se, millaisena ihminen kokee ympäristön odotukset ja itsensä ja muiden välisen suhteen. Yksilön psyykkisten ominaisuuksien ja käyttäytymismallien kokonaisuutta nimitetään persoonallisuudeksi. Persoonallisuuden rakentumiseen vaikuttavat tekijät: Perimä, ympäristön palaute, oma suuntautuneisuus ja kiinnostuneisuus. (Vilkko-Riihelä 1999, 498-499)

Yksilön persoonallisuus koostuu erilaista luonteenpiirteistä. Persoonallisuus on kuitenkin enemmän kuin luonteenpiirteiden summa. Persoonallisuus on dynaaminen ja muuntuva. Yksilön tunteet, motiivit, arvot ja tavoitteet vaikuttavat ajatteluun ja käyttäytymiseen. (Aarnio 2014, 42)

### **4.2 Henkilökemia**

Henkilökemia tarkoittaa psykologisia vaikutteita ihmisten välillä. Keskeinen tekijä on ihmisten erilaisten persoonalluuksien vaikutus yhteistyöhön, miten ihmiset tulevat keskenään toimeen. (Rapo 2013)

### **4.3 Ryhmäroolit ja normit**

Rooli ja normi ovat sosiaalista vuorovaikutusta koskevia käsitteitä. Normi kuvastaa yhdenmukaista käytöstä ja rooli viittaa odotusten, tai tietyn aseman pohjalta rakentuneeseen ja hyväksytyyn erilaisuuteen. Normi tarkoittaa käyttäytymiseen liittyvää odotusta siitä, mikä on tarkoituksenmukaista ja sopivaa käytöstä ja niitä harvemmin kirjoitetaan ylös. Ryhmä määrittelee itse norminsa, mutta myös kulttuuri tuo siihen osansa. (Saarniaho 2005)

Sosiaalinen vuorovaikutus luo tilanteita, joissa ryhmän jäsenille syntyy toisten käytökseen ja toimintaan liittyviä odotuksia. Odotamme toisiltamme tietynlaista käyttäytymistä. Hauskuuttajan on hauskuutettava, tietoviisas latelee faktoja jne. Rooli voi olla joko sellainen, jota muut odottavat (epävirallinen rooli) tai joka annetaan esim. tietyn aseman perusteella, esimerkiksi puheenjohtajan rooli (virallinen rooli). (Saarniaho 2005)

Roolikäyttäytyminen tuo vuorovaikutukseen ennustettavuutta ja helpottaa yksilön toimintaa ryhmässä. Roolit siis erottelevat yksilöitä toisistaan, esim. ammatin, koulutuksen, aseman, sukupuolen, tai iän perusteella. Roolien jakautuminen riippuu paitsi jäsenten henkilökohtaisista ominaisuuksista, myös heidän motivaatiostaan, sitoutuneisuudestaan ryhmään. Jokaiselle muodostuu oma roolikasauma, joka koostuu eri ryhmien ja elämäntilanteiden edellyttämistä rooleista. Roolien jakautumiseen kyseisessä ryhmässä vaikuttaa myös se, millaisiin rooleihin hakeudutaan ryhmän ulkopuolella. (Saarniaho 2005)

Ryhmään muodostuu aina tietty roolirakenne, jonka johdosta ryhmässä esiintyy usein ryhmäkonflikteja. Jokaiseen ryhmän yksilöön kohdistuu odotuksia ja velvollisuuksia. Yksilön sosiaalinen rooli ryhmässä on niiden odotusten ja normien kokonaisuus, joita häneen kohdistetaan. (Saarniaho 2005)

#### **4.4 Ryhmäytyminen**

Ryhmäytymisellä tarkoitetaan ryhmän syntymisprosessia. Syntymisprosessi vie aikaa ja on jokaisella ryhmällä yksilöllinen. Syntymisprosessin eri vaiheet voivat kehittyä eri ryhmillä eri aikaan. (Kielikeskus kotisivu, Jyväskylän yliopisto)

#### **4.5 Ryhmädynamiikka**

Ryhmädynamiikka on ryhmän kehitysvaiheiden, sekä ryhmän jäsenten välisen ja ryhmien välisen vuorovaikutuksen kuvaamista ja analysointia. Ryhmädynamiikka vastaa siis siihen kuinka ryhmä toimii ja millä työkaluilla. (Kielikeskus kotisivu, Jyväskylän yliopisto)

#### **4.6 Pienryhmä**

Pienryhmään kuuluu kolmesta kahteentoista henkilöä. Jäsenet tunnistavat siihen kuuluvat henkilöt ja kokevat itsekkin kuuluvansa siihen ryhmään.. Jäsenillä on kaikilla vuorovaikutusta keskenään. Ryhmällä on yhteinen tehtävä, tai tavoite, joka voi olla esimerkiksi jonkin työtehtävän läpivienti. (TYT, Avoin yliopisto, sosiaalipsykologian peruskurssi)

## 5 PSYKOLOGIAN SELITYKSIÄ OMILLE HAVAINNOILLE

Kenttäteorian yhtälö  $B=F(P \times E)$  on dynaamisen tiedon perusta. Yhtälön mukaan yksilön käyttäytyminen (B) riippuu hänen elämänkentästään, jota määrittävät persoonallisuus (P) ja sosiaalinen ympäristö (E). Kenttäteorian on keksinyt saksalaissyntyinen Kurt Lewin, joka oli sosiaalipsykologi, psykologi ja tieteenfilosofi. Lewin sanoo kenttäteoriassa, että ”Yksilön käyttäytymisen tulkitsemiseksi on persoonallisuutta tärkeämpää tuntea hänen kulloinenkin sosiaalinen ympäristönsä. Molemmat kuuluvat kiinteästi yhteen käyttäytymistä selittävinä tekijöinä.” Tekstipätkässä kiinnitän huomiota lauseeseen ”...kulloinenkin sosiaalinen ympäristö”. Toimintaympäristö sosiaalisine suhteineen vaikuttaa siis Lewinin mukaan yhtäläillä yksilön käyttäytymiseen kuin yksilön persoonallisuuskin. (Ahokas 2013, 195).

Johdanto-osiossa kirjoitin omiin havaintoihini perustuvana, että usein käy niin, että aakkosjärjestyksessä olevan ryhmän vakiintunut persoonajohteinen johtaja syrjäyttää määrätyn johtajan. Hollanderin (esim.1979) Johtajan idiosynkraattissa luotossa kerrotaan, että seuraajien (tai alaisten) tulee hyväksyä roolin haltija henkilönä. Seuraajilla on valta, joko tunnustaa johtajan asema, tai olla tukematta sitä. (Ahokas 2013, 216-217)

Olen huomannut, että vakiintuneessa ryhmässä esimerkiksi hauskuuttajalla, tai kuuntelijalla on hankaluuksia saada ryhmän tunnustus johtajan asemalle, vaikka tehtävää hoitaisi siihen kuuluvien elkein. Saman toteaa myös Rami Saarniaho Kehityopsykologian teorioissa. Persoonapohjainen johtaja alkaa antamaan vinkkejä siihen kuinka asioita hoidetaan ja muu ryhmä, joka tunnustaa hänen johtajuutensa alkaa tukea häntä. Lopulta määrätty johtaja on monesti seuraaja ja häntä käytetään leimasimena valmiille työlle. (Saarniaho 2005)

## 6 RYHMÄN KIINTEYS

Ryhmän kiinteys eli koheesio voidaan käsittää termillä ryhmähenki. Koheesiota parantamalla on huomattu ryhmän suorituksen tehostuvan, ryhmän jäsenten tyytyväisyyden paranevan, keskinäisten suhteiden kohentuvan ja yksilöllisen oppimisen paranevan. Korkealla koheesiolla on kuitenkin myös varjopuolia, sillä se voi johtaa kahvikuppijohtajuuteen (Blake & Mouton 1959) ja ryhmäajatteluun (Janis 1972). Korkean koheesion seurauksia voivat olla siis myös tuotannon tehottomuus mukavassa seurusteluryhmässä, tai huonojen päätösten tekeminen liian toisiaan tukevassa kritisoimattomassa ryhmässä. (Ahokas 2013, 199-201)

Lewinin kenttäteorian mukaan ryhmän jäseneen vaikuttaa psykologinen voimakenttä. Kentän vetovoima perustuu ryhmän statukseen, sen toiminnan kiinnostavuuteen ja siihen kuinka paljon yksilö pitää muista jäsenistä. Myös ryhmän antama tuki yksilön omille tavoitteille vaikuttavat. Työ- ja koulumaailmassa kaikki tehtävät eivät aina tunnu kiinnostavilta, mutta ne täytyy tehdä, joten ryhmässä olemisen ja toimimisen mielekkyys nojautuu suurelta osin henkilökemioiden toimimiseen ja tukeen. (Ahokas 2013, 195)

## 7 RYHMÄYTYMISEN VAIHEET

Ryhmäytymisellä on useita teorioita, mutta kenties suosituin niistä on psykologi Bruce Tuckmannin teoria vuodelta 1965. Ryhmäytymisestä on tehnyt teorian myös Psykologi Edgar Schein 1980-luvulla. Heidän teorioissaan on neljä vaihetta. Yhteistä molemmille on ryhmän muodostusvaihe ja eräänlainen kuohuntavaihe, jossa ryhmäläiset tutustuvat ja sanovat omia mielipiteitään, mutta pyrkivät välttämään konflikteja. Huomaan molemmissa teorioissa merkkejä eräänlaisesta kompromisseihin pyrkimisestä. Lopun vaihe on joko ryhmän hajoaminen, tai ryhmän säilyttäminen miellyttävässä olotilassa. Mitkä ovat sitten seuraukset, jos ryhmä ei tehtävän suoritettuaan hajoa, vaan säilyy. Miellyttävään olotilaan pyrkiminen voi aiheuttaa taantumista ryhmän sisällä. Ryhmädynamiikan eläminen ikään kuin pysähtyy ja voi tulla ryhmäajattelun ilmiö (Pennington 2002, 170-171, 195). Jos kuohuntavaihe voisi syntyä useamman kerran ryhmän uudistuessa, niin se voisi uudistaa rooleja, sekä rohkaista tuomaan ajatuksia esille.

## 7.1 Psykologi Bruce Tuckmannin teoria (1965)

### **Muotoutuminen (*forming*)**

Muotoutumisvaiheessa olevan ryhmän jäsenille on ominaista ryhmässä vallitsevan ilmapiirin tunnusteleminen sekä ryhmän tehtävien, sääntöjen ja menettelytapojen selvittäminen. Ryhmäytymisen alkuvaiheessa ryhmä etsii rajojaan ja sen jäsenet saattavat olla epävarmoja ryhmän tehtävästä tai omasta roolistaan sen toteuttamisessa. Ryhmän toiminta on vielä vakiintumatonta, eikä ryhmälle ole ehtinyt muodostua yhtenäisiä normeja. Vuorovaikutus ryhmän jäsenten välillä on muodollista ja ryhmä on toiminnassaan korostuneen riippuvainen johtajastaan. (Kopakkala 2005, 36)

### **Kuohunta (*storming*)**

Kuohuntavaiheessa yhteiset päämäärät alkavat vähitellen selkiintyä ja ryhmän yhteenkuuluvuus kasvaa. Ryhmän jäsenten persoonallisuuden piirteet nousevat esille aikaisemman muodollisuuden alta ja heidän rohkeutensa esittää omia ajatuksiaan kasvaa. Ryhmäläiset ovat paljon äänessä, mutta eivät vielä kuuntele toisiaan riittävästi, vaan asettavat omat tarpeensa ryhmän kokonaissuorituksen edelle. Tälle vaiheelle on ominaista ryhmän sisäisen hierarkian etsiminen. Tavallisia ovat esimerkiksi konfliktit yksittäisten jäsenten tai ryhmän sisälle muodostuneiden klikkien välillä, ja myös ryhmän johtajaa vastaan saatetaan kapinoida. (Kopakkala 2005, 36)

### **Normiutumisen (*norming*)**

Normiutumisen vaiheessa ryhmän toimintamallit alkavat selkiintyä ja vakiintua. Ryhmä luo yhteisiä normeja toiminnalleen ja työskentelyssä korostetaan saman mielisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Ryhmän kiinteys ja sisäinen yhteistyökyky kehittyvät, ja ristiriitoja pyritään välttämään. Mikäli ristiriitoja kuitenkin syntyy, ne pyritään sovittamaan. Tässä ryhmäytymisen vaiheessa myös eriävien mielipiteiden ilmaisu muuttuu avoimeksi, mutta ryhmän jäsenet ovat samalla joustavia ja valmiita kompromisseihin. (Kopakkala 2005, 36)

### **Tehtävän suorittaminen (*performing*)**

Tehtävän suorittamisen vaiheessa ryhmän yhteistyö on parhaimmillaan. Ryhmän ilmapiiri on vapautunut, vuorovaikutus selkiytynyt ja jäsenten asema ryhmässä vakiintunut. Koska mahdolliset ihmissuhdeongelmat ja työnjakoon liittyvät seikat on ratkaistu, voidaan ryhmän energia suunnata varsinaisen tehtävän suorittamiseen. Ryhmän toiminta on

joustavaa ja viestintä avointa, joten myös erimielisyydet ja kielteisten tunteiden ilmaiseminen ovat sallittuja. Ryhmän jäsenet ovat asettaneet ryhmän edun oman etunsa edelle ja pyrkivät toisiaan kuunnellen ja yhdessä keskustellen saavuttamaan parhaan mahdollisen lopputuloksen. (Kopakkala 2005, 36)

Joissain tapauksissa myös ryhmän hajoaminen voidaan lukea yhdeksi ryhmän kehitysvaiheeksi. Tämä koskee ainakin tietyn tavoitteen saavuttamiseksi perustettuja ryhmiä. Kun tehtävä on saatu päätökseen, saattaa ryhmän hajoaminen olla jäsenilleen haikea, jopa ahdistavakin kokemus. Tällaisissa tapauksissa alkujaan tehtäväkeskeinen ryhmä on usein tyydyttänyt myös jäsentensä sosiaalisia tarpeita. (Kopakkala 2005, 36)

## **7.2 Psykologi Edgar Scheinin teoria 1980-luvulla**

### **Ryhmän muodostuminen**

Alussa ryhmä ei ole oikeastaan ryhmä, vaan yksilöiden kokoelma. Yksilöt keskittyvät ensin itseensä, omiin tunteisiinsa ja henkilökohtaisiin kysymyksiin, he eivät suuntaudu ryhmään ja ryhmän ongelmiin. Yksilön huomio kohdistuu kysymyksiin ryhmään kuulumisesta, vallasta ja vaikuttamisesta, hyväksytyksi tulemisesta ja läheisyydestä sekä identiteetistä ja roolista. (Tutkimuskammio blogi 2012)

Jäsenet alkavat tutkia toisiaan ja kokonaistilannetta. Jäsenet tekevät ehdotuksia, antavat vastauksia ja reagoivat. Ryhmälle alkaa syntyä hitaasti yhteinen kieli ja muodostua käyttäytymisnormeja. Yhteisiä, jaettuja kokemuksia kerääntyy. Syntyy ”ryhmytymistä”. Emotionaalisella tasolla varmuus ryhmään kuulumisesta lisääntyy. (Tutkimuskammio blogi 2012)

### **Ryhmän rakentuminen**

Ryhmä nähdään idealisoituna objektina. Alkaa ”sulautuminen”. Esiintyy taipumusta keskinäiseen ystävällisyyteen ja ristiriitojen huomiotta jättämiseen. Keskittymistä ja painetta harmoniaan, yhdenmukaisuuteen ja läheisyyden etsimiseen. Jäsenten eroavuuksia ei arvosteta. Yksilölliset erot nähdään uhkana ryhmän eheydelle. (Tutkimuskammio blogi 2012)

## **Ryhmän työskentely**

Työskentelyvaiheeseen on päästy, kun emotionaalinen huomio on päämäärissä ja tehtävissä. Huomio kohdistuu tehtävien loppuunsaattamiseen, tiimityöskentelyyn ja hyvän työjärjestyksen ylläpitämiseen. Keskinäisen pitämisen harhakuvasta on päästy keskinäiseen hyväksymiseen. Jäsenten eroavuuksia arvostetaan. Kaikki ryhmät eivät tähän kuitenkaan pääse, vaan jäävät edelliseen, yhdenmukaisuutta vaativaan vaiheeseen. (Tutkimuskammio blogi 2012)

## **Ryhmän kypsyys**

Tässä vaiheessa huomio on säilyttämisessä, ryhmän ja sen kulttuurin säilyttämisessä ja miellyttävässä olotilassa. Uhkaksi tälle voi muodostua jäsenten eroavuudet ja luovuus. (Tutkimuskammio blogi 2012)

## **8 RYHMÄN PYSYVYYDEN EDUT JA HAITAT**

Toimivien tiimien hajottaminen ja henkilöiden vaihtaminen tiimeistä toisiin vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen ja yleiseen ilmapiiriin. Varsinkin, jos vaihdoksella ei ole painavaa syytä ja vaihdokset tapahtuvat kesken toimintakauden tai useammin kuin 2-3 vuoden välein. (Ekola 2016, 41). Ekola ja Pouttu käsittelevät opinnäytetyössään varhaiskasvatusta ja sitä tarjoavaa päiväkodin henkilökuntaa. Opinnäytetyössä keskitytään siihen miten henkilökunnan vaihtuvuus vaikuttaa työilmapiiriin ja lapsiin. Vakiintuneet työtavat ja rooli- jaot voivat helpottaa ja nopeuttaa työskentelyä. Myöskin koheesio voi nousta, jos pienryhmän henkilöt eivät jatkuvasti vaihdu. (Ekola 2016, 41)

Pysyvyydellä voi kuitenkin olla varjopuolia silloin jos pienryhmä ei ole toimiva tiimi. Ryhmässä voi olla vain muutama, jotka tekevät töitä ja osa katsoo vain vierestä. Pienryhmän sisäisten konfliktien sattuessa vaihtumattomuudesta voi myös tulla ongelma. Pysyvyyden aiheuttama korkea koheesio voi aiheuttaa myös kahvikuppijohtajuutta ja ryhmäajattelua. (Ekola 2016, 41) (Blake & Mouton 1959) (Janis 1972)



## **Psykologi Irving Janisin jaottelu ryhmäajattelun varoitusmerkeistä:**

### **Haavoittumattomuuden illusio**

- ylioptimismi

### **Kollektiivinen rationalisointi**

- vastaisten tietojen vähättely ja sivuuttaminen

### **Moraalinen ylemmyys**

- usko ryhmän oikeuteen ja muiden pahuuteen

### **Runsaat kielteiset stereotypiat**

- ulkopuolisten leimaaminen kielteiseksi

### **Voimakas yhdenmukaisuuden paine**

- eriävät mielipiteet tukahdutetaan

### **Erimielisten itsesensuuri**

- yksilöt eivät lausu eriäviä näkemyksiään muiden kuullen

### **Yksimielisyyden illusio**

- jäsenillä on sama väärä käsitys siitä, että kaikki arvioivat asiaa samalla tavalla

### **Itseoikeutetut mielipidevartijat**

- joku ottaa tehtäväkseen suojella muita eriäviltä mielipiteiltä ja tiedolta.

(Pennington 2002, 170-171, 195)

## 9 RYHMÄTYÖSKENTELEN EDUT JA HAITAT

Etuja	Haittoja
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jäsenillä on erilaista tietotaitoa, erilaisia arvoja, ajatuksia, kokemuksia ja ihanteita</li> <li>• Ryhmä keksii enemmän ideoita kuin yksilö. Kokonaistieto kasvaa</li> <li>• Ryhmä on enemmän kuin osiensa summa.</li> <li>• Voidaan hyödyntää erilaisia ongelmanratkaisukeinoja.</li> <li>• Jos ryhmässä on hyvä ilmapiiri, ryhmätyöskentely on hauskaa.</li> <li>• Jäsenet oppivat toisiltaan</li> <li>• Jäsenet voivat korjata toistensa virheitä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koska jäsenillä on erilaisia mielipiteitä, arvoja ja uskomuksia, asioiden käsittely ja päätöksenteko saattavat kestää kauan.</li> <li>• Jäsenten huonot välit heikentävät työskentelyilmapiiriä.</li> <li>• Ryhmäajattelu</li> <li>• Konfliktitilanteiden huono selvittäminen voi johtaa jopa ryhmän hajoamiseen.</li> <li>• Yhteisen tapaamisajankohdan löytäminen voi olla hankalaa.</li> <li>• Sosiaalinen paine voi latistaa päätöksiä ja luovuutta</li> <li>• Joillakin jäsenillä hallitseva asema</li> </ul>

(Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu, ryhmätyötaidot)

Kaavio listaa hyviä ja huonoja puolia ryhmätyöskentelyssä. Jotkin hyvät ja huonot puolet voivat korostua ryhmässä. Kuten Ekola ja Pouttu edellä opinnäytetyössään mainitsevat, niin ryhmään voi muodostua ongelmia, jos se ei ole toimiva tiimi. Kaavioon listatut ryhmän kokemus ja työskentely voisivat muuttua, kun ryhmään tulisi lisää erilaisia vaikutteita eri ihmisistä. Ihminen oppii erilaisilta ihmisiltä erilaisia tapoja ja toimintamalleja. Nämä voivat olla niin negatiivisia, kuin positiivisiakin.

Poliisilla on tiettyjä funktionaalisia henkisiä työkaluja. Hänen mukaansa nämä työkalut ovat piirteitä poliisissa, jotka rakentavat poliisikulttuuria. Hänen keskeisin väitteensä on, että jos näitä piirteitä ei ole, tai niitä yli korostetaan, niin syntyy huonoa poliisityötä. Näitä piirteitä ovat: Poliisien ammatillinen kutsumus, nuorten poliisien toimintahakuisuus ja vanhempien kyynisyys ja pessimismi, lähes jatkuva epäily, ammatillinen eristäytyminen, keskinäinen solidaarisuus, hegemoninen maskuliinisuus, moraalinen ja poliittinen konservatiivisuus, pragmatismi, hierarkkisuus, sitoutuneisuus, legalismi ja

oikeudenmukaisuus. ”Poliisialakulttuureita voi olla useita ja niiden eri piirteet eivät ole muuttumattomia eivätkä irrallisia, vaan kiinteästi toisiaan tukevia ja rakentavia.” (Korander 2004,4). Poliisilla on siis alakulttuureita ja eri alakulttuureissa saattavat korostua erilaiset Koranderin mainitsevat piirteet. Kyynisyydestä ja pessimismistä tulevat mieleen kahvipöytäkeskustelut. Kahvipöytäkeskusteluissa puidaan organisaation puutteita ja ongelmia. Yleensä kahvipöytäkeskusteluissa aiheista vain valitetaan ja esitetään kysymyksiä, että miksi näin ja miksei näin. Valituksen aiheita harvoin kuitenkaan yritetään itse korjata, tai edistää esimerkiksi viemällä asia eteenpäin. Ryhmäajattelussa poliisissa negatiivisuus voikin korostua ja se vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen ja poliisityön hoitoon. Tietenkin kahvipöytäkeskustelut voidaan nähdä myös paineiden purku tapana ja coping-keinona. Yleisellä tasolla coping on psyykkisen hallinnan keino, joka pikemminkin torjuu ulkoisia kuin sisäisiä uhkia. Raja ”pinnallisempien”, kognitiivisesti painottuneiden elämänhallintakeinojen ”syvällisempien” psyyken suojautumiskeinojen (defenssien) välillä on yhtä liukuva kuin ylipäättään on merkityksellisten ulkoisten ja tulkittujen sisäisten tapahtumien välinen ero (Kuntoutusportti). Ryhmädynamiikkaan kuuluu, että sisäiset rakenteet elävät ja muuttuvat. Muutenhan ryhmä ei kehittyisi. Näin käy usein tilanteissa, joissa valtasuhde on kallistunut jonkun eduksi kohtuuttoman paljon. Tämä johtaa usein valtatasapainon hakemiseen mm. seuraavilla tavoilla: a) pakenemalla (mm. vetäytyminen, ryhmästä luopuminen), b) vastustamalla (hyökkäys tai kapinointi vallanpitäjää kohtaan) tai c) menemällä kohti (ongelma otetaan puheeksi ja sitä selvitetään, uusia ratkaisuja etsitään). Himberg ja Jauhiainen (1998, 135 - 136)

Kielteisiä piirteitä suosiva poliisikulttuuri mahdollistaa varsinkin elokuvista tuttujen pahojen poliisien olemassaolon. Poliisi, joka rakentaa omaa ammatti-identiteettiään ääripiirteiden avulla voi vaikuttaa kielteisesti hyvään poliisikulttuuriin. Kaiken kaikkiaan siis riittävä, mutta ei ääripiirteissään liian heikko, eikä liian voimakas poliisi-identiteetti ja poliisikulttuuri ylläpitävät ja rajoittavat toisiaan ylilyönneistä (Korander 2004, 8). Jos ryhmä on kovin muuttumaton, niin silloin voi tulla ilmiöitä Janisin ryhmäajattelusta. Muuttumaton ryhmä ruokkii omaa ryhmän sisäistä ajattelua jos vaikutuksia ei tule ryhmän ulkopuolelta. Varsinkin jos ryhmässä olevat vahvat, muihin jäseniin vaikuttavat persoonat rakentavat omaa ammatti-identiteettiään ääripiirteiden avulla. Valtasuhteet ja ryhmässä olevat vaikuttajat ovat melko muuttumattomia vakiintuneessa ryhmässä.

## 10 KYSELYTUTKIMUS

### 10.1 Johdanto

Tutkimukseen valittiin 90 oppilasta Poliisiammattikorkeakoulusta. Nämä 90 oppilasta olivat kolmesta eri opintojen aloittamisryhmästä. Opintojen aloittamisryhmät ovat: 2016/4 (huhtikuu), 2016/10 (lokakuu) ja 2017/1 (tammikuu). Jokaisesta aloitusryhmästä kyselytutkimukseen vastasi 30 oppilasta. Oppilaat valittiin sattumanvaraisesti otantaan. Aloittamisryhmät ovat siis eri vaiheissa opinnoissaan ja myös heidän ryhmäytymisvaiheensa oletettavasti ovat myös eri vaiheissa.

Ennen kyselytutkimuskaavakkeen jakoa ryhmille selitettiin tutkimuksen päätarkoitus, joka on ryhmän vaihtuvuuden tutkiminen ryhmätöissä ja onko vaihtuvuus sopiva. Sekä se, että koetaanko ryhmän vaihtuvuus ryhmätöissä tarpeelliseksi vai ei. Pitäisikö ryhmiä jakaa muillakin tavoilla kuin aakkosjärjestyksellä. Tutkimus toteutettiin ennen oppilaiden lukujärjestykseen merkityn oppitunnin alkua aamupäivällä. Tutkimuskysymykset joihin haetaan vastauksia kyselytutkimuksella ovat: Kokevatko opiskelijat tarvetta ryhmätyö ryhmien suuremmille muokkauksille, vai eivät? Kokevatko opiskelijat ryhmien suuremman muokkauksen opiskeluissa hyödylliseksi, vai eivät? Muuttuuko opiskelijan rooli ryhmän muuttuessa? Vaikuttaako ryhmän ennakoasenne yksilön suoritukseen? Millaiset ovat pienryhmien vaihtuvuudet eri aikaan opiskelunsa aloittaneiden ryhmien välillä ja mitkä ovat niiden erot?

### 10.2 Tutkimusmetodi

Jokaisessa kyselykaavakkeessa on kahdeksan kysymystä ja lopuksi vapaa sana. Kyselyyn osallistunut määrittelee yhdessä kysymyksessä mihin rooliin tuntee kuuluvansa ryhmässä. Jako on seuraava: Johtaja, kuuntelija, keventäjä vai mikä?

Jako johtajaan, kuuntelijaan (seuraaja) ja keventäjään tehtiin siksi, koska ne ovat räikeimmät, mitkä ryhmän rooleista voi erottaa. Lisäksi psykologiassa rooleja voidaan määritellä useita ja osa niistä ovat jopa negatiivisia. Uskoin sen voivan vaikeuttaa ja vääristää tuloksia. Ihmisen on myöskin hankalaa määritellä itsensä vain johonkin yhteen tiettyyn negatiiviseen rooliin ja roolien liiallinen analysointi on tutkittavan asian kannalta irrelevanttia. Roolien liiallinen analysointi on epäolennaista, koska tutkimuksessa tutkitaan pääsääntöisesti koko aloitusryhmän kokemusta ryhmätyö ryhmien vaihtuvuuden tarpeesta.

Vertailen vastaustuloksia aloitusryhmän sisällä johtajan, kuuntelijan ja keventäjän välillä ja lopuksi vertailen tuloksia myös aloitusryhmien välillä.

### 10.3 Tulokset

Vastausvaihtoehdot kysymyksiin on skaala 1-5, joista 1= ei ollenkaan, 2= vähän, 3= neutraali, 4= melko paljon ja 5= paljon. Punainen väri= suurin tulos. Jokaisen taulukon jälkeen on kohta ”**Aloitusryhmät tulostiivistys**”, jossa on kerrottu tiivistetysti se, että mitä taulukosta näkyy. (Yksityiskohtaisempi taulukon auki selittäminen katso LIITE2).

Otsikko **10.4 Tulosten koonti** sivuilla 26–28 kokoaa kaikkien taulukkokysymysten vastaukset yhteen aloitusryhmittäin. Tämä helpottaa tulosten lukemista. **2016/4** aloitusryhmässä itsensä johtajiksi määritteli 11 kpl, kuuntelijoiksi 14 kpl ja keventäjiksi 5 kpl. **2016/10** aloitusryhmässä itsensä johtajiksi määritteli 9 kpl, kuuntelijoiksi 13 kpl ja keventäjiksi 8 kpl. **2017/1** aloitusryhmässä itsensä johtajiksi määritteli 9 kpl, kuuntelijoiksi 13 kpl ja keventäjiksi 8 kpl. Huomaa, että 2016/10 ja 2017/1 aloitusryhmissä roolimääritelmien määrät ovat identtiset.

### Pienryhmän sisäisen vaihtuvuuden kartoittaminen (Vastaa kysymys nro.1)

Kokeeko vastaaja, että hänen oman ryhmänsä sisällä jaettavissa pienryhmissä on hänen tarpeitaan vastaava vaihtuvuus. Tarpeet vastaavat siihen, että onko pienryhmä toimiva kokonaisuus, jossa kaikki osallistuvat ja viihtyykö vastaaja ryhmässä.

### Kysymys nro. 1. Onko ryhmässä mielestäsi sopiva vaihtuvuus? Koskee ryhmätöitä.

Kysymys nro 1	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	0/11	2/11	6/11	1/11	2/11
Kuuntelijat:	0/14	4/14	6/14	1/14	3/14
Keventäjät:	0/5	1/5	3/5	1/5	0/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	0/9	1/9	5/9	3/9	0/9

Kuuntelijat:	0/13	3/13	5/13	5/13	0/13
Keventäjät:	0/8	1/8	1/8	4/8	2/8
*****					
2017/1					
Johtajat:	0/9	2/9	6/9	1/9	0/9
Kuuntelijat:	0/13	4/13	7/13	2/13	0/13
Keventäjät:	0/8	2/8	2/8	3/8	1/8

### Aloitusryhmät tulostiivistys:

**2016/4** koko ryhmän mielipide vaihtuvuudesta jakaantuu tasaisesti neutraalin molemmiin puolin.

**2016/10** koko ryhmän mielipide vaihtuvuudesta on suurimmaksi osaksi neutraalin oikealla puolella keskittyneenä suureen vaihtuvuuteen. Ainoastaan kuunteliijoista 3/13 on sitä mieltä, että vaihtuvuutta on vähän.

**2017/1** ryhmän mielipide vaihtuvuudesta kääntyy neutraalista vaihtoehtoon ”vähän”. Vain suurin osa keventäjistä on sitä mieltä, että vaihtuvuutta on melko paljon.

### Pienryhmän roolien vakiintumisen kartoittaminen (Vastaa kysymys nro.2)

Kysymyksessä pohditaan siis sitä, että onko pienryhmässä vastaajan rooli aina sama, vai onko roolissa vaihtuvuutta.

### Kysymys nro. 2. Tunnetko ryhmässä olevan roolisi vakiintuneeksi?

Kysymys nro 2	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	0/11	0/11	2/11	8/11	1/11
Kuuntelijat:	1/14	3/14	6/14	4/14	0/14
Keventäjät:	0/5	3/5	1/5	1/5	0/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	0/9	1/9	1/9	7/9	0/9
Kuuntelijat:	0/13	2/13	4/13	6/13	1/13
Keventäjät:	0/8	0/8	2/8	3/8	3/8

*****					
2017/1					
Johtajat:	0/9	0/9	4/9	4/9	1/9
Kuuntelijat:	0/13	0/13	5/13	8/13	0/13
Keventäjät:	0/8	1/8	5/8	2/8	0/8

### Aloitusryhmät tulostiivistys:

**2016/4** ryhmässä johtajien mielipide ryhmässä olevan roolin vakiintumisesta on neutraalista ”melko paljon” puolella. Kuuntelijoiden mielipide jakaantuu tasaisesti neutraalin molemmiin puolin ”melko paljon” ja ”vähän” paikkeille. Keventäjät ovat suurimmaksi osaksi (3/5) mielipiteellä ”vähän”, mutta joukossa on myös yksi, joka kokee roolinsa olevan vakiintunut melko paljon.

**2016/10** koko ryhmään mielipide on suurimmaksi osaksi kohdassa ”melko paljon”. Tässä aloitusryhmässä verrattuna 2016/4-aloitusryhmään keventäjät kokevat roolinsa suurimmaksi osaksi todella vakiintuneeksi.

**2017/1** koko ryhmän mielipide sijoittuu suurimmaksi osaksi neutraalin ja ”melko paljon” väliin.

### Pienryhmän roolin ohjaavuus (Vastaa kysymys nro.3)

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että onko keventäjän aina pääsääntöisesti hauskuutettava ja johtajan johdettava ja kuuntelijan kuunneltava ja oltava mukana. Ohjaako rooli siis vastaajan toimintaa ja kuinka paljon.

### Kysymys nro. 3. Koetko ryhmässä vakiintuneen roolisi ohjaavan tekemistäsi?

Kysymys nro 3	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	0/11	2/11	3/11	4/11	2/11
Kuuntelijat:	3/14	5/14	2/14	4/14	0/14
Keventäjät:	0/5	2/5	1/5	1/5	1/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	0/9	1/9	3/9	5/9	0/9

Kuuntelijat:	0/13	3/13	6/13	3/13	1/13
Keventäjät:	1/8	2/8	1/8	4/8	0/8
*****					
2017/1					
Johtajat:	0/9	2/9	4/9	2/9	1/9
Kuuntelijat:	0/13	1/13	6/13	4/13	0/13
Keventäjät:	1/8	4/8	2/8	1/8	0/8

### Aloitusryhmät tulostiivistys:

**2016/4** ryhmässä mielipide ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen hajoo melko suuresti. Johtajat ovat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että rooli vaikuttaa heidän tekemiseensä melko paljon. Suurin osa kuunteliijoista ja keventäjistä on sitä mieltä, että rooli ei vaikuta.

**2016/10** ryhmässä johtajat ovat vastanneet suurimmaksi osaksi 2016/4 ryhmän tavoin ”melko paljon”. Kuuntelijat ovat tasaisesti vaihtoehdosta ”vähän” ”melko paljon” asti. Keventäjistä puolet ovat vastanneet ”melko paljon”.

**2017/1** johtajien mielipide ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen on suurimmaksi osaksi neutraali. Hajontaa on vähästä melko paljoo. Yhteen roolin vaikutus on kuitenkin ”melko paljon”. Kuuntelijat ovat myös neutraaleja, mutta seuraavaksi suurin on ”melko paljon”. Keventäjät ovat vastanneet suurimmaksi osaksi ”vähän”. Yksi on kuitenkin vastannut ”melko paljon”.

### Vaihtuvan pienryhmän vaikutus roolin muuttumiseen (Vastaa kysymys nro.4)

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että kokeeko vastaaja roolinsa muuttuvan pienryhmän kokoonpanon muuttuessa. Esimerkiksi tuleeko kuuntelijasta joka seuraa enemmän sivusta toisessa pienryhmässä enemmän vaikkapa johtaja, tai hauskuuttaja. Tutkitaan siis roolin muutosta.

### Kysymys nro. 4. Muuttuuko roolisi eri ryhmässä?

Kysymys nro 4	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	1/11	2/11	5/11	2/11	1/11



Kuuntelijat:	0/14	0/14	5/14	7/14	2/14
Keventäjät:	0/5	0/5	2/5	2/5	1/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	0/9	6/9	1/9	2/9	0/9
Kuuntelijat:	0/13	2/13	6/13	4/13	1/13
Keventäjät:	2/8	2/8	2/8	1/8	1/8
*****					
2017/1					
Johtajat:	0/9	5/9	1/9	3/9	0/9
Kuuntelijat:	0/13	0/13	5/13	8/13	0/13
Keventäjät:	1/8	2/8	3/8	2/8	0/8

### Aloitusryhmät tulostiivistys:

**2016/4** aloitusryhmässä roolin muuttuminen eri ryhmässä koetaan johtajien, kuuntelijoiden ja keventäjien piirissä melko eri tavoin. Johtajat ovat vastauksissaan suurimmaksi osaksi melko neutraaleja, mutta hajontaa on loppuilla tasaisesti molempiin ääripäihin. Kuuntelijat ja keventäjät ovat melko yhteneväisiä siitä, että heidän roolinsa vaihtuu paljon eri ryhmässä.

**2016/10** aloitusryhmässä roolin muuttuminen eri ryhmässä koetaan johtajien osalta vähäiseksi. Kaksi on kuitenkin vastannut ”melko paljon”. Kuuntelijat kokevat roolinsa muuttuvan eri ryhmässä paljon, vaikkakin enemmistö on neutraali. Keventäjät kokevat roolinsa eri ryhmissä melko muuttumattomaksi. Yksi keventäjistä on kuitenkin vastannut roolin muuttuvan paljon.

**2017/1** aloitusryhmässä suurin osa johtajista kokee roolinsa vaihtuvan eri ryhmässä vähän. 3/9 johtajista kokee roolin muuttuvan kuitenkin melko paljon. Kuuntelijat kokevat roolinsa muuttumisen olevan suurta. Keventäjät kokevat roolinsa vaihtuvuuden eri ryhmässä suurimmaksi osaksi neutraalina, mutta ovat myös tasaisesti sitä mieltä, että rooli vaihtuu vain vähän, mutta saman verran on vastannut ”melko paljon”. Yksi keventäjistä on vastannut ”ei ollenkaan”.

### Roolin vaikutus oppimiseen pienryhmässä (Vastaa kysymys nro.5)

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että oppiiko tietyn roolin alaisena enemmän vai vähemmän. Onko siis roolilla vaikutusta oppimiseen. Oppiiko esimerkiksi johtaja enemmän, koska

hänen on kenties perehdyttävä projektiin tarkasti ja johdettava. Oppiiko keventäjä kenties vähemmän, koska on roolinsa ohjailema.

### Kysymys nro. 5. Tunnetko, että roolisi ryhmässä vaikuttaa oppimiseesi?

Kysymys nro 5	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	1/11	2/11	2/11	5/11	1/11
Kuuntelijat:	2/14	4/14	3/14	4/14	1/14
Keventäjät:	0/5	1/5	1/5	2/5	1/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	1/9	3/9	2/9	3/9	0/9
Kuuntelijat:	3/13	3/13	3/13	3/13	1/13
Keventäjät:	4/8	2/8	1/8	1/8	0/8
*****					
2017/1					
Johtajat:	0/9	2/9	2/9	5/9	0/9
Kuuntelijat:	1/13	2/13	5/13	3/13	1/13
Keventäjät:	1/8	3/8	2/8	1/8	1/8

### Aloitusryhmät tulostiivistys:

**2016/4** aloitusryhmässä johtajien kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen painottuu vaikuttavuudeltaan suureen osaan. Hajaantuvuutta ja neutraaliakin näkemystä on, mutta suurin osa tuntee roolin vaikuttavan heidän oppimiseensa vahvasti. Kuuntelijoilla on melko tasaista neutraalin molemmin puolin. Keventäjilläkin on hajaantuvuutta vastauksissa, mutta vastausenemmistö kallistuu neutraalin ”melko paljon” puolelle.

**2016/10** aloitusryhmässä johtajien kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen sijoittuu melko tasaisesti neutraalin molemmin puolin, mikä poikkeaa melko vahvasti 2016/4 aloitusryhmän johtajien näkemyksestä. Kuuntelijoilla vastausenemmistö kallistuu neutraalin ”vähän” puolelle. Suuri osa kuuntelijoista kokee kuitenkin roolin vaikutuksen oppimiseen myös suurena. Keventäjistä enemmistö on sitä mieltä, että rooli ei vaikuta oppimiseen juurikaan.

**2017/1** aloitusryhmässä johtajien kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen koetaan suurimmaksi osaksi suurena. Kuuntelijat kokevat roolin vaikutuksen oppimiseen suurimmaksi osaksi neutraalina, mutta hajaantuvuutta on laidasta laitaan paljon. Keventäjät kokevat roolin vaikutuksen oppimiseen vähäiseksi, vaikkakin pieni osa on myös vastannut roolin vaikutuksen olevan suurta.

### **Pienryhmän asenteen merkitys vastaajan suoritukseen (Vastaa kysymys nro.6)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että onko ryhmällä jotakin ennakoasennetta vastaajan roolista syntyen. Vaikuttaako tämä ennakoasenne vastaajan suoritukseen esimerkiksi pienryhmässä aktiivisuuteen. Esimerkiksi onko johtajan pakko olla paljon esillä ja ottaa tilannetta haltuun ja onko keventäjä aina vain kevyesti otettava suorituksissa.

### **Kysymys nro. 6. Koetko roolistasi syntyvän ryhmän ennakoasenteen vaikuttavan suoritukseesi?**

Kysymys nro 6	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	1/11	6/11	2/11	1/11	1/11
Kuuntelijat:	5/14	4/14	1/14	4/14	0/14
Keventäjät:	1/5	1/5	1/5	2/5	0/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	2/9	4/9	2/9	1/9	0/9
Kuuntelijat:	2/13	4/13	3/13	4/13	0/13
Keventäjät:	3/8	3/8	1/8	1/8	0/8
*****					
2017/1					
Johtajat:	1/9	2/9	2/9	1/9	2/9
Kuuntelijat:	1/13	1/13	6/13	4/13	1/13
Keventäjät:	2/8	3/8	1/8	1/8	0/8

### **Aloitusryhmät tulostiivistys:**

**2016/4** aloitusryhmässä johtajien ja kuuntelijoiden roolista syntyvän ryhmän ennakoasenteen vaikutus yksilön suoritukseen koetaan enimmäkseen vähäisenä.

Keventäjillä vastaukset ovat jakautuneet neutraalin molemmin puolin, vaikkakin suurin vastaus on ”melko paljon”.

**2016/10** aloitusryhmässä johtajien ja kuuntelijoiden roolista syntyvän ryhmän ennakoasenteen vaikutus yksilön suoritukseen koetaan suurimmaksi osaksi vähäisenä 2016/4 aloitusryhmän tavoin. Myös keventäjät kokevat vaikutuksen olevan enimmäkseen vähäinen poiketen 2016/4 aloitusryhmän tuloksesta.

**2017/1** aloitusryhmässä johtajien vastaukset ovat jakaantuneet tasaisesti neutraalin molemmin puolin. Kuitenkin tulos 2/9 vastausääripäässä ”paljon” kallistaa tulosta jonkin verran siihen, että ennakoasenteella olisi enemmän vaikutusta yksilön suoritukseen. Kuuntelijat kokevat suurimmaksi osaksi vaikutuksen olevan melko suurta. Keventäjistä enemmistö on sitä mieltä, että ennakoasenteen vaikutusta ei ole.

### **Pienryhmän suuremman vaihtuvuuden merkitys oppimiseen ja motivaatioon (Vastaa kysymys nro.7)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että onko suuremmalla vaihtuvuudella merkitystä. Kokeeko vastaaja mahdollisesti olevan aktiivisempi ja omaksuvansa enemmän ja paremmin tietoa, jos vaihtuvuutta on enemmän. Tulisiko ryhmässä toimimisesta mielekkäämpää.

### **Kysymys nro. 7. Kokisitko ryhmässä olevan suuremman vaihtuvuuden mahdollisesti parantavan oppimistasi/motivaatiotasi?**

Kysymys nro 7	1	2	3	4	5
2016/4					
Johtajat:	0/11	5/11	2/11	4/11	0/11
Kuuntelijat:	2/14	5/14	2/14	5/14	0/14
Keventäjät:	1/5	1/5	2/5	0/5	1/5
*****					
2016/10					
Johtajat:	1/9	4/9	0/9	3/9	1/9
Kuuntelijat:	1/13	4/13	2/13	2/13	4/13
Keventäjät:	1/8	2/8	3/8	2/8	0/8
*****					
2017/1					
Johtajat:	0/9	2/9	2/9	2/9	3/9

Kuuntelijat:	0/13	2/13	4/13	7/13	0/13
Keventäjät:	1/8	1/8	3/8	3/8	0/8

### **Aloitusryhmät tulostiivistys:**

**2016/4** aloitusryhmässä johtajien kokemus ryhmässä olevasta suuremman vaihtuvuuden mahdollisuudesta parantaa kyselyyn vastanneen oppimista/motivaatiota jakautuu tasaisesti ”vähän” ja ”melko paljon” välille. Kuuntelijoista enemmistö on neutraalin ”vähän” puolella, joten enemmistö kokee suuremman vaihtuvuuden vaikutuksen motivaatioon/oppimiseen vähäiseksi. Myös keventäjät kokevat vaikutuksen vähäiseksi.

**2016/10** aloitusryhmässä johtajien vastaukset jakautuvat tasaisesti neutraalin molemmiin puolin pienen tuloseron takia. Kuuntelijoiden enemmistö on ääripään 4/13 ”paljon”-vastauksen vuoksi kallistunut siihen, että ryhmässä oleva suurempi vaihtuvuus voisi parantaa oppimista/motivaatiota. Keventäjien enemmistö kokee suuremman vaihtuvuuden vaikutuksen oppimiseen/motivaatioon vähäisenä. Yhden henkilön ”ei ollenkaan”- ääripään vastaus heittää tulkinnan ”vähän” puolelle vastausten tasaisuudesta huolimatta.

**2017/1** aloitusryhmässä johtajien, kuuntelijoiden ja keventäjien enemmistö on sitä mieltä, että ryhmässä oleva suurempi vaihtuvuus voisi parantaa oppimista/motivaatiota.

### **10.4 Tulosten koonti**

On hämmästyttävää huomata aloitusryhmien tasaisen määrärajan johtajissa, kuuntelijoissa ja keventäjissä. Ne ovat suhteessa tasaiset ja 2016/10 ja 2017/1 aloitusryhmissä identtiset. Kyselyyn vastaajat saivat itse määrittellä kokemansa yleisen roolinsa ryhmässä. Johtajien suureen määrään voisi löytyä selitys Poliisiammattikorkeakoulun valintakokeista. Valintakokeissa haetaan henkilöitä, joissa on luonteeltaan johtajan piirteitä.

Omassa tutkimuksessani pienryhmien sisäisen vaihtuvuuden tarpeesta havaitsen samoja tuloksia, kuin Ekola ja Pouttu omassaan. Henkilöt, jotka ovat toimivissa pienryhmissä vastustavat muutoksia. Ekola ja Pouttu käsittelevät työtään kuitenkin työmaailman ja pysyvemmän ryhmän näkökulmasta. Opinnäytetyössäni eri aloitusryhmien välillä on paljonkin vastuseroja. Ne voidaan varmasti osaksi selittää sillä, että Poliisiammattikorkeakoulu on panostanut pienryhmien jakamisessa suurempaan vaihtuvuuteen entiseen nähden. Vastausten loogisuus ja yhdenmukaisuus eri

aloitusryhmien eri kysymysten välillä tulee hyvin esille. **Lopullisissa tuloksissa neutraalit vastaukset jätetään pimentoon ja huomioon otetaan selkeät neutraalin eri puolille sijoittuvat vastaukset.**

**Hajanainen vaihtuvuus: 2016/4 aloitusryhmän** mielipide tämänhetkisestä vaihtuvuudesta on jakaantunut tasaisesti taulukkoon, mutta suuremman vaihtuvuuden mahdollinen positiivinen vaikutus oppimiseen/motivaatioon koetaan vähäiseksi. Muihin aloitusryhmiin verrattuna tässä ryhmässä on paljon heittoa tuloksessa ryhmäläisen roolin vakiintumisesta. Roolin vakiintuminen heittelee neutraalin molemmin puolin. Koko aloitusryhmänä myös vakiintuneen roolin ohjaava vaikutus yksilön tekemiseen heittelee tasaisesti neutraalin molemmin puolin. Roolijaolla eroja syntyy kuitenkin jopa ”paljon” (johtajat) ja ”ei ollenkaan” (kuuntelijat) välillä. 14 kpl aloitusryhmän vastaajista on neutraalin oikealla puolella mielipiteellä, että ryhmässä oleva rooli vaikuttaa oppimiseen. 10 kpl on sitä mieltä, että rooli vaikuttaa oppimiseen vain vähän. Loput ovat neutraaleja. Johtajista suurin osa on sitä mieltä, että roolilla on suuri ohjaava vaikutus ja rooli vaikuttaa myös heidän oppimiseensa melko paljon. 15 vastaajan mukaan heidän roolinsa muuttuu eri ryhmässä suuresti. Vain kolme vastaajaa on sitä mieltä, ettei heidän roolinsa muutu ryhmästä huolimatta. Nämä kolme vastaajaa ovat johtajia. Kuuntelijat ja keventäjät ovat kokonaan sitä mieltä, että heidän roolinsa vaihtuu eri ryhmässä suuresti. Aloitusryhmän suuri enemmistö on sitä mieltä, ettei roolista syntyvä ryhmän ennakoasenne vaikuta suoritukseen.

**Suuri vaihtuvuus: 2016/10 aloitusryhmän** enemmistön mielipide tämänhetkisestä vaihtuvuudesta on keskittynyt suureen vaihtuvuuteen ja kysymykseen suuremman vaihtuvuuden mahdollisesta positiivisesta vaikutuksesta oppimiseen/motivaatioon koetaan tasaisesti jakaantuneena. Kuuntelijat kokevat suurimmaksi osaksi, että suurempi vaihtuvuus vaikuttaa heidän oppimiseensa/motivaatioonsa paljon. Ryhmäläiset kokevat roolinsa melko vakiintuneeksi. 2016/10 on saanut kokeilla suurta vaihtuvuutta ryhmässä ja osaa se on auttanut ja osalle merkitys on jäänyt vähäiseksi. Hieman yli puolet koko ryhmästä kokee vakiintuneen roolin ohjaavan yksilön tekemistä. Hajontaa on kuitenkin roolitasolla johtajissa joista yli puolet kokee vakiintuneen roolinsa ohjaavan tekemistä melko paljon. Puolet koko aloitusryhmästä kokee ryhmässä olevan roolin vaikuttavan oppimiseen vain vähän ja enemmistö kokeekin, ettei rooli vaikuta oppimiseen ollenkaan. Roolin muuttuminen eri ryhmässä koetaan suurimmaksi osaksi vähäisenä (12 kpl). Yhdeksän vastaajaa kokee roolin muuttumisen suurena. Huomattava osa johtajista kokee kuitenkin, ettei heidän roolinsa eri ryhmässä juurikaan muutu. Aloitusryhmän suuri

enemmistö on sitä mieltä, ettei roolista syntyvä ryhmän ennakoasenne vaikuta suoritukseen.

**Vähäinen vaihtuvuus: 2017/1 aloitusryhmän** enemmistö kokee tämänhetkisen vaihtuvuuden vähäiseksi ja ryhmässä olevan roolinsa melko vakiintuneeksi. He kokevatkin suuremman vaihtuvuuden mahdollisen positiivisen vaikutuksen oppimiseen/motivaatioon suureksi. 2017/1 ei ole kokemusta suuresta vaihtuvuudesta ryhmässä, joten he ottaisivat sen pääsääntöisesti mielellään vastaan. Vakiintuneen roolin ohjaus yksilön tekemiseen koetaan koko ryhmässä tasaisesti puolitetuna neutraalin molemmiin puolin. Yhdeksän vastaajaa kokee roolin vaikutuksen oppimiseen vähäiseksi, mutta yksitoista vastaajaa kokee roolin vaikutuksen oppimiseen suureksi. Varsinkin johtajat kokevat 2016/4 aloitusryhmän johtajien tavoin roolin vaikutuksen oppimiseen suureksi. Kolmetoista kokee roolinsa muuttuvan eri ryhmässä suuresti. Kahdeksan kokee, ettei rooli juurikaan muutu. Kuuntelijat ovat kaikki kuitenkin sitä mieltä, että rooli muuttuu eri ryhmässä suuresti. Aloitusryhmä kokee roolista syntyvän ryhmän ennakoasenteen vaikutuksen suoritukseen melko tasaisesti. Poikkeuksena ainoastaan keventäjät, jotka kokevat lähes täysin ryhmän ennakoasenteen vaikuttavan heidän suoritukseensa suuresti.

## 11 POHDINTA

Tulosten perusteella näyttää siltä, että ainakin pienryhmien vaihtuvuudella on jonkinlaista vaikutusta aloitusryhmän toimintaan. On mielenkiintoista huomata, että ryhmässä, jossa pienryhmässä on suuri vaihtuvuus, vastaajat kokevat silti roolinsa melko vakiintuneeksi ja tekemistä ohjaavaksi, kuten vähäisen vaihtuvuuden ryhmässäkin. Kuitenkin pienryhmän suurempi vaihtuvuus koetaan suuren ja vähäisen vaihtuvuuden aloitusryhmissä motivoivaksi ja oppimista parantavaksi. Kolmen aloitusryhmän yhteenlaskettu suurin tulos roolin muuttumisesta eri ryhmässä indikoi sitä, että rooli muuttuu suuresti. **Kuitenkaan yksilön roolin muutos eri ryhmässä ei ole se mikä motivoi, vaan mahdollisesti henkilökemiat.**

Muut kuin oma tutkimukseni osoittaa, että ryhmissä on todettu olevan virallisia ja epävirallisia rooleja. Virallisen roolin muodostaa asiantuntijuus ja ryhmän antama rooli. Epävirallisen roolin muodostaa henkilön persoonallisuuden piirteet ja tavat, sekä henkilön käytös ryhmässä. Henkilön persoonallisuus ja persoonallisuuteen kuuluva temperamentti määrittelee paljon ryhmään syntyvää epävirallista roolia. Epävirallinen rooli voikin siten olla melkoisen pysyvä ryhmästä riippumatta. (Järvinen 2009, 138-139)

Vaikuttaa siltä, että hajanaisen vaihtuvuuden aloitusryhmässä joitakin pienryhmiä vaihdellaan ja osaa ei, joten tulosten tulkinta on haastavaa. Mielipiteet ja tyytyväisyys on todella hajautettua. Selvää kuitenkin on se, että suuremman vaihtuvuuden mahdollinen positiivinen vaikutus oppimiseen ja motivaatioon on muista aloitusryhmistä poiketen vähäinen. Enemmistö aloitusryhmistä on kuitenkin sitä mieltä, että suurempi vaihtuvuus vaikuttaa positiivisesti oppimiseen ja motivaatioon.

Yksilön roolista johtuva ryhmän ennakoasenne ei aloitusryhmien enemmistön mukaan vaikuta yksilön suoritukseen. Kuitenkin vähäisen vaihtuvuuden aloitusryhmässä keventäjät kokevat ennakoasenteen vaikutuksen olevan suuri. Tästä voisi päätellä sitä, että ennakoasenne korostuu suoritusvaiheessa juuri keventäjien kohdalla pienryhmässä, jossa vaihtuvuutta ei juurikaan ole. Kopakkala kertoo kirjassaan, että pitkään koossa olleessa ryhmässä ryhmän jäsen ei voi enää muuttaa rooliaan ilman, että muut hyväksyvät roolin muutoksen. Ryhmän jäsenten roolit saattavat kangistua ja kaventaa jäsenen toimintamahdollisuuksia. ”Roolien joustamattomuus vie ilon ja dynaamisuuden ryhmältä” (Kopakkala 2005, 109). Aloitusryhmien yhteenlaskettu enemmistö kokee roolin



vaikutuksen oppimiseen vähäiseksi. Ainoastaan johtajat kokevat roolin vaikutuksen toimintaansa ohjaavaksi ja sen vaikuttavan oppimiseen.

Kysymyslomakkeessa on myös vapaa sana, johon vastaajat olivat vastanneet pienryhmien suuremman vaihtuvuuden puolesta ja vastaan sanallisesti. Vastauksia olivat: ”Hyvä vaan, etteivät ryhmät kokoajan vaihdu!” ”Kyllä vaihtuvuutta pitää olla.” ”Vakiintuneet työtavat ja selkeät työroolit helpottavat toimimista.” ”Vaihtuvuus auttaa jaksamaan...varsinkin kun on eritasoisia ryhmiä. Hikarit jyllää.” Sanallisista vastauksista tuli mielestäni ilmi hyviä ja päteviä argumentteja. Näistä edellä mainituista kommentteista kaikki pitävät mielestäni paikkansa ja siksi oikean vastauksen määrittäminen onkin vaikeaa. Ehkä oikeaa vastausta kysymykseen pienryhmien suuremman vaihtuvuuden tarpeesta ei ole. Aloituserhmien yhteenlasketut neutraalin jommallekummalle puolelle sijoittuvat tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että pienryhmien suuremmalla vaihtuvuudella opiskeluympäristössä voisi olla positiivinen vaikutus motivaatioon ja oppimiseen. Suurin osa kokee myös roolin vaihtuvan eri ryhmässä.

Vaikka tuloksissa otetaan yleensä huomioon vain vastaajien enemmistö, niin mielestäni tällaista aihetta käsittelevän tutkimuksen yksittäisiä vastauksiakin pitää tietyssä suhteessa huomioida. Tietenkin pitää myös arvioida kysymyksen, sekä vastauksen tärkeys kokonaiskuvaa arvioidessa. Kuten hajanaisen vaihtuvuuden aloitusryhmässä voi nähdä, niin osaa pienryhmien suurempi vaihtuvuus on auttanut ja motivoinut ja se on koettu tarpeelliseksi ja taas osaa se ei ole, eikä sitä ole koettu tarpeelliseksi. Onko siis suuremmasta vaihtuvuudesta koitunut jotakin haittaa? Siihen kysymykseen tutkimukseni ei anna vastausta. Tutkimukseni keskittyy vain hyöty näkökulmaan. Jos suuremmasta vaihtuvuudesta on enemmän hyötyä, kuin haittaa, niin silloin se kannattaa. Tutkimustulosten perusteella enemmistön kannalta suurempi vaihtuvuus koetaan hyödylliseksi.

### **Opinnäytetyön arviointi**

Koska tutkimuksessa on olemassa erilaisia ennakoasetelmia ja intuitiivisia käytäntöjä, oli haaste kääntää ne luettavaksi ymmärrettäväksi tekstiksi. Rakenteellisuus ja liiallinen mekaniikka melkein johtivat ”väljähtyneeseen tusinatutkimukseen”, niin kuin Johdatus laadulliseen tutkimukseen sen hyvin ilmaisee. Aiheen laajuuden ja intuitiivisen käsittely pohjan takia pelkäsin, että aiheeni joko räjähtää käsiin rönsyileväksi sieltä ja täältä, tai sitten menen mekaniikkaan, jolloin opinnäytetyöstäni tulee puuttumaan puhuttelevuus. Saatan myös tyytyä. Nostankin siis yhdeksi aiheeksi, mitä kirjatkin käsittelevät niin

ongelman, tai aiheen rajaus. Ongelmana aiheessani oli se, että kuinka rajauksen teen ja millä laajuudella. Linaan opinnäytetyöni alun kirjallisuuskatsausta tieteelliseen tutkimukseen TKI-kurssilta, jossa totean, että: ”Tieteellinen tutkimus muovautuu tutkimuksen aikana ja se voi kääntyäkin tulosten puolesta jopa yllätykselliseen suuntaan. Aina tutkimus ei mene toivottuun suuntaan ja tutkimus voi jopa ontua. Tutkimustuloksesta voi tulla ikään kuin ”huono”, mutta sekin voi olla tieteellisen tutkimuksen tulos. Tästäkin ”huonosta” tuloksesta voi saada hyötyä jatkotutkimuksiin ja kehittämiseen. Kun tutkimus toistetaan, niin voidaan huomata aikaisemmin tehdyt virheet ja ongelmakohdat ja kehittyä. Opin, että virheet pitää pystyä minimoimaan ja muuttujat vakioimaan, mutta niitä ei pidä pelätä, koska niistä voi oppia.” (Umberto 1990, 45-50)

### **Haasteet**

Opinnäytetyötä tehdessä huomasin itseäni ohjaavan hypoteesin siitä, että pienryhmiä tulisi muokata enemmän. Luulen, että se myös näkyy opinnäytetyön alussa. Pakotin itseni kuitenkin neutraaliin näkökulmaan, vaikkakaan sitä tuskin saa aivan puhtaasti tehtyä. Tieteellisessä tutkimuksessa tutkijan täytyy olla puolueeton. Siinä onnistuin kohtuullisen hyvin, vaikkakin kyselylomakkeeseen olisin voinut tehdä kysymyksiä pienryhmien vaihtuvuuden haitallisuudesta. Toisaalta merkitys on siinä, että koetaanko pienryhmien vaihtuvuus ryhmän sisällä hyödylliseksi. Mielestäni kyselytutkimus vastaa siihen hyvin.

Kyselytutkimuksen tekeminen oli työharjoittelun jälkeen haastavaa, koska olin ollut kauan koululta poissa. Perästä tulevia nuorempia kursseja oli hankala tavoittaa. Aloitusr ryhmän tavoittaminen niin, että vastaajia oli paikalla yhtä aikaa tarpeeksi otantaan, oli melkoista metsästämistä. En myöskään enää tiennyt kunnolla, että kuka oli miltäkin kurssilta ja milloin aloittanut. Tavoitteena oli saada kolme eri aikaan aloittanutta aloitusryhmää melkoisen tasaisilla aikaväleillä, joista ensimmäinen olisi melko uutta porukkaa koulussa ja viimeinen pian harjoitteluun lähdössä. Ei auttanut muu kuin kysellä koulun käytävillä opiskelijoilta, että milloin on aloittanut ja milloin ryhmä olisi paikalla ja missä. Työ oli melkoinen seuloessa oppilaita käytäviltä.

Tahdoin koota materiaalin nopeasti, jotta pääsisin pohtimaan aineistoa. Ryhmillä oli tietenkin eri aikataulut ja osa oli tavattavissa silloin ja osa oli poissa ja osalla oppitunnit siirtyneet ja jonakin päivänä vain osa ryhmästä oli paikalla. Kun lopulta sain riittävän otantaryhmän tavoitettua kaikki samaan tilaan, niin oli vuorossa aiheen kerronta ja vastaajien motivointi. Taktikoin sen verran, että ajoitin kyselyn tekemisen oppitunnin alkuun, enkä loppuun. Näin vastaajilla ei ole kiire pois ja kyselytutkimuksen kysymyksiin

uhrataan enemmän ajattelua. Ohjeistin vastaamaan kyselyyn itsenäisesti ja niin rehellisesti kuin voi. Tiedotin myös, että kyselyyn vastataan anonyymisti ja vain aloitusryhmä ilmoitetaan. Poliisiammattikorkeakoulussa on tapana tervehtiä kaikkia oppilastovereita esimerkiksi käytävillä ja avustaa tulevia kollegoita tarpeen vaatiessa parhaan kykynsä mukaan. Tätä painottaen pyysinkin ystävällisesti vastaajia auttamaan minua vastausten saamisessa. Homma hoitui.

### **Lopputulos ja tutkimuksen vaaranpaikat**

Tutkimustuloksia oli melko työlästä kirjoittaa auki ja analysoida. Olen kuitenkin tyytyväinen lopputulokseen, että sain lopun tuloksiin ja pohdintaan tietynlaisen melko selkeän jaottelun, joista voi myös nähdä aloitusryhmien erot ja yhteneväisyydet. Minua jäi mietityttämään otannan laajuuden riittävyys. Vastattuja kyselykaavakkeita on 90 kappaletta, mutta yhdessä aloitusryhmässä on vastaajia 30 kappaletta. Tietenkin tutkimukseni tarkoitus on kartoittaa Poliisiammattikorkeakoulun yleistä kuvaa pienryhmien vaihtuvuudesta ja sen vaikutuksista. Nykyään yhdessä aloitusryhmässä voi kuitenkin olla jopa 90 henkilöä. Kolmen eri aloitusryhmän analysointi, joissa voi olla lähemmäs 300 henkilöä, olisi voinut olla liian raskas työ. Tieteellisen tutkimuksen otanta 60 henkilöstä olisi virallisten ohjeiden mukaan riittävä. Mietin kuitenkin, että olisiko kannattanut ottaa tietoa 60 henkilöltä per aloitusryhmä. Silloin vastaajia olisi ollut 180 kappaletta.

Alun perin kyselytutkimukseen vastaajia oli 100 kappaletta. Tein kyselytutkimuskaavakkeeseen kuitenkin sellaisen virheen, että annoin viimeisessä kysymyksessä vastaajalle mahdollisuuden itse määrittellä oman roolinsa, joka ei ollut joko johtaja, kuuntelija tai keventäjä. Täytyy muistaa, että rooleja on paljon muitakin. Vastaajista osa oli määritellyt roolinsa kuitenkin melko epämääräisesti, esimerkiksi: ”Annan ryhmälle paljon”, tai ”Perus duunari”. Virhe oli minun, koska kenties roolin käsitteen määritelmä kysymyksen viereen olisi ollut hyvä. Jouduin siis hylkäämään 10 kappaletta vastattuja kyselykaavakkeita epämääräisen roolin määrittelyn takia, tai koska vastaaja ei muistanut ilmoittaa aloitusryhmäänsä. Lisäksi aiheen rajauksen ja tutkimustulosten tulkinnan hallittavuuden vuoksi kysymykset saattavat olla liian karkeita. Psykologiassa on paljon intuitiivisia ilmiöitä, jotka pitäisi pystyä selittämään vastaajalle auki. Karkea luokittelu ja sitä myötä vastausten tulkitseminen voi yksinkertaistaa tuloksia liikaa.

Omasta ennakkokäsitteestäni huolimatta pystyin analysoimaan tuloksia neutraalista näkökulmasta ja sainkin jopa yllättäviä tuloksia, joista yksi oli, että sekä suuren ja vähäisen vaihtuvuuden aloitusryhmissä yksilöt kokivat roolinsa melko vakiintuneiksi. Suurin oivallus, jonka tein oli tulosten pohdinnassakin esille tuleva, yksilön roolin muutos eri ryhmässä ei ole se mikä motivoi, vaan kenties henkilökiemat. Asiasta tarvitaan kuitenkin lisätutkimusta, eikä asia välttämättä ole niin yksiselitteinen.

Mielestäni onnistuin ensimmäisessä opinnäytetyössäni ihan hyvin. Ainakin sain tulkittavaa dataa tuotettua ja haasteellista oli se, että kyseisestä aiheesta en löytänyt juurikaan tutkimuksia. Sosiologiassa kerrotaan kyllä paljon ryhmäytymisestä ja sen vaiheista ja ilmiöistä, mutta juuri pienryhmien vaihtuvuuden vaikutuksista en löytänyt juurikaan tietoa.

## LÄHTEET

### Painetut lähteet:

Aarnio, Kia & Autio, Sari & Hiltunen, Virpi & Suomalainen, Sanna 2014: Skeema 5, Persoonallisuus ja mielenterveys. Jyväskylä, Edita

Ahokas, Marja & Suoninen, Eero & Pirttilä-Backman, Anna-Maija & Lahikainen, Anja Riitta 2013: Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki, Sanoma Pro Oy

Alasuutari, Pertti 1985: Laadullinen tutkimus. Jyväskylä, Gummerus

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998: Johdatus laadulliseen tutkielmaan. Jyväskylä, Gummerus

Himberg, L. & Jauhiainen, R. 1998: Suhteita. Minä, me ja muut. Helsinki, WSOY.

Järvinen, Katriina & Tontti, Jukka & Lindblom-Ylänne, Sari & Niemelä, Raimo & Päivänsalo, Tiina-Maria 2009: PS 6, Lukion psykologia, kurssi 6: sosiaalipsykologia. Helsinki, Otava

Kopakkala, Aku 2005: Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki, Edita

Pennington, Donald C 2002: Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki, Tammer-Paino

Umberto Eco 1990: Oppineisuuden osoittaminen eli miten tutkielma tehdään. Hämeenlinna, Karisto Oy

Vilkko-Riihelä, Anneli 1999: Psyhyke-Psykologian käsikirja. Porvoo, WSOY

### Digitaaliset lähteet:

Ekola, Emmi & Pouttu, Sanni 2016: Ammattikasvattajien kokemuksia: Henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus lapsiryhmän toimintaan. Vaasa, Theseus. Luettavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120958/Ekola%20Pouttu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 15.9.2017.

Itä-Suomen yliopiston kotisivu: Tieteellinen tutkimus. Luettavissa <https://www.uef.fi/web/aducate/tiedon-maarittelya?> Luettu 14.9.2017.

Jyväskylän yliopiston Kielikeskus kotisivu. Luettavissa [https://kielikompassi.jyu.fi/puheviestinta/tietomajakka/maja\\_viestintaryhmassa\\_maarittely.shtml#3](https://kielikompassi.jyu.fi/puheviestinta/tietomajakka/maja_viestintaryhmassa_maarittely.shtml#3). Luettu 15.9.2017.

Korander, Timo 2004: POLIISIKULTTUURI, Poliisiammatin ja – tutkimuksen väline, Oikeus-lehti. Luettavissa: [https://moodle.polamk.fi/pluginfile.php/11582/mod\\_resource/content/1/Korander\\_erip\\_s.pdf](https://moodle.polamk.fi/pluginfile.php/11582/mod_resource/content/1/Korander_erip_s.pdf). Luettu 8.10.2017

Kuntoutusportti: Coping-teoriat ja kuntoutus. Luettavissa: <https://kuntoutusportti.fi/coping-teoriat-ja-kuntoutus/>. Luettu 10.10.2017.

- Saarniaho, Rami 2005: Kehityopsykologian teorioita. Luettavissa  
[http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps1/4\\_yksilo\\_\\_ryhmat\\_ja\\_yhteiso/01\\_roolit\\_normit?C:D=1819206&m:selres=1819206](http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/ps/ps1/4_yksilo__ryhmat_ja_yhteiso/01_roolit_normit?C:D=1819206&m:selres=1819206). Luettu 15.9.2017.
- Rantanen, Pekka: Kvantitatiivinen metodologia verkossa Perusteiden Kertaus. Luettavissa  
<https://moodle.polamk.fi/course/view.php?id=226h> Luettu 14.9.2017.
- Rapo, Ari 2013: intoverkko-hanke, Oppiva tiimi Avaimia kollektiiviseen osaamiseen. Luettavissa: <http://oppivatiimi.blogspot.fi/#!/p/tiimin-muotoutuminen.html>. Luettu 15.9.2017.
- Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu, ryhmätyötaidot. Luettavissa  
[http://www2.amk.fi/mater/viestinta\\_ja\\_media/ryhmatyotaidot/teoriaa\\_ryhmaestae\\_12164.html](http://www2.amk.fi/mater/viestinta_ja_media/ryhmatyotaidot/teoriaa_ryhmaestae_12164.html). Luettu 16.9.2017.
- Tutkimuskammio blogi 2012: Ryhmän kehitysvaiheita. Luettavissa:  
<https://tutkimuskammio.wordpress.com/2012/12/10/ryhman-kehitysvaiheita/>. Luettu 15.9.2017.
- TYT, Avoin yliopisto, sosiaalipsykologian peruskurssi. Luettavissa  
<https://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/ryhmat.html>. Luettu 16.9.2017

## LIITE 1

## KYSYMYSLOMAKE

Merkitse opiskelusi aloitusvuosi ja kuukausi:

Ympyröi sinusta parhaiten kuvaava vaihtoehto. 1= ei ollenkaan ja 5= paljon.

1. Onko ryhmässä mielestäsi sopiva vaihtuvuus? Koskee ryhmätöitä.

1 2 3 4 5

2. Tunnetko ryhmässä olevan roolisi vakiintuneeksi?

1 2 3 4 5

3. Koetko ryhmässä vakiintuneen roolisi ohjaavan tekemistäsi?

1 2 3 4 5

4. Muuttuuko roolisi eri ryhmässä?

1 2 3 4 5

5. Tunnetko, että roolisi ryhmässä vaikuttaa oppimiseesi?

1 2 3 4 5

6. Koetko roolistasi syntyvän ryhmän ennakoasenteen vaikuttavan suoritukseesi?

1 2 3 4 5

7. Kokisitko ryhmässä olevan suuremman vaihtuvuuden mahdollisesti parantavan oppimistäsi/ motivaatiotasi?

1 2 3 4 5

8. Mikä on yleensä ryhmässä oleva roolisi? Oletko johtaja, keventäjä, kuuntelija vai mikä?:

Vapaa sana: Mietteitä? Ranskalaisiaviivoja? Ideoita? Hyvää? Huonoa?

## LIITE 2

### **Pienryhmän sisäisen vaihtuvuuden kartoittaminen (Vastaa kysymys nro.1)**

Kokeeko vastaaja, että hänen oman ryhmänsä sisällä jaettavissa pienryhmissä on hänen tarpeitaan vastaava vaihtuvuus. Tarpeet vastaavat siihen, että onko pienryhmä toimiva kokonaisuus, jossa kaikki osallistuvat ja viihtyykö vastaaja ryhmässä.

#### **Tulosanalyysi 2016/4:**

**Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmän vaihtuvuudesta sijoittuu suurimmaksi osaksi (6/11) punaisena neutraalin kolmannen vaihtoehdon kohdalle. Seuraavaksi suurimmat tulokset näkyvät ”vähän” (2/11) ja ”paljon” (2/11) vaihtoehtojen kohdalla. Johtajien kokemus vaihtuvuudesta vaihtelee melko radikaalisti vaikkakin yleinen mielipide on neutraali.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmän vaihtuvuudesta noudattaa vastausvaihtoehdoissa samaa kaavaa kuin johtajienkin.

**Keventäjät:** Ovat suurimmaksi osaksi myös neutraalin kohdalla vastausvaihtoehdoissa. Hajontaa on kuitenkin tasaisesti (1/5) vähän ja melko paljon (1/5) välillä.

#### **Tulosanalyysi 2016/10:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmän vaihtuvuudesta sijoittuu 2016/4 johtajien tavoin suurimmaksi osaksi neutraalin kolmannen vaihtoehdon kohdalle (5/9). Seuraavaksi suurin on ”melko paljon”-vaihtoehto (3/9). 1/9 on kuitenkin sitä mieltä, että vaihtuvuutta on vähän.

**Kuuntelijat:** Kokevat vaihtuvuuden samoin kuin johtajat. Suurin osa on jakautunut tasaisesti neutraalin (5/13) ja ”melko paljon” (5/13) välille. Kuitenkin 3/13 on sitä mieltä, että vaihtuvuutta on vähän.

**Keventäjät:** Puolet ovat sitä mieltä, että vaihtuvuutta on ”melko paljon” (4/8). 2/8 on ”paljon” puolella. 1/8 on neutraalin puolella, mutta yksi on sitä mieltä, että vaihtuvuutta on vähän.



**Tulosanalyysi 2017/1:****Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Ovat tässäkin ryhmässä neutraalin kolmannen vaihtoehdon kohdalla (6/9). Seuraavaksi suurin tulos on kuitenkin muista aloitusryhmistä poiketen ”vähän” kohdalla (2/9). Vain 1/9 on vastannut ”melko paljon”.

**Kuuntelijat:** 7/13 on neutraalin kannalla. 4/13 kuuntelijoista on kuitenkin vaihtoehdon ”vähän” kannalla. 2/13 on sitä mieltä, että vaihtuvuutta on melko paljon.

**Keventäjät:** 3/8 on ”melko paljon” kannalla. 2/8 on valinnut vaihtoehdon ”vähän” ja toiset 2/8 neutraalin.

**Pienryhmän roolien vakiintumisen kartoittaminen (Vastaa kysymys nro.2)**

Kysymyksessä pohditaan siis sitä, että onko pienryhmässä vastaajan rooli aina sama, vai onko roolissa vaihtuvuutta.

**Tulosanalyysi 2016/4:****Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vakiintumisesta sijoittuu suurimmaksi osaksi (8/11) neljännen ”melko paljon”-vaihtoehdon kohdalle. Seuraavaksi suurin tulos näkyy neutraalin kohdalla 2/11. Suurin osa johtajista kokee roolinsa vakiintuneeksi.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vakiintumisesta sijoittuu suurimmaksi osaksi 6/14 neutraaliin. ”Melko paljon” on vastannut 4/14, mutta 3/14 kääntyy vastaukseen ”vähän” ja yksi jopa vastaukseen ”ei ollenkaan”.

**Keventäjät:** Ovat suurimmaksi osaksi ”vähän” kohdalla vastausvaihtoehdoissa

**Tulosanalyysi 2016/10:****Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vakiintumisesta sijoittuu lähes täysin 7/9 vaihtoehdon ”melko paljon” kohdalle.

**Kuuntelijat:** Kokevat ryhmässä olevan roolinsa vakiintumisen suureksi vaihtoehdolla ”melko paljon” 6/13. Seuraavaksi suurin on neutraali (4/13). Osa (2/13) on myös ”vähän” kohdalla.

**Keventäjät:** Ovat neutraalin oikealla puolella tasaisesti ”melko paljon” (3/8) ja ”paljon” (3/8) puolella.

#### **Tulosanalyysi 2017/1:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Ovat neutraalin kohdalla (4/9), mutta loput ovat kohdissa ”melko paljon” (4/9) ja ”paljon” (1/9).

**Kuuntelijat:** Kokevat ryhmässä olevan roolin vakiintumisen suureksi vaihtoehdolla ”melko paljon” (8/13). Neutraalissa on 5/13.

**Keventäjät:** 5/8 on neutraalin kannalla. 2/8 on valinnut vaihtoehdon ”melko paljon” ja 1/8 vaihtoehdon ”vähän”.

#### **Pienryhmän roolin ohjaavuus (Vastaa kysymys nro.3)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että onko keventäjän aina pääsääntöisesti hauskuutettava ja johtajan johdettava ja kuuntelijan kuunneltava ja oltava mukana. Ohjaako rooli siis vastaajan toimintaa ja kuinka paljon.

#### **Tulosanalyysi 2016/4:**

**Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (4/11) neljännen ”melko paljon”-vaihtoehdon kohdalle. Seuraavaksi suurin tulos näkyy neutraalin kohdalla 3/11. Enemmistö on sitä mieltä, että vakiintunut rooli ohjaa tekemistä.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/14) vaihtoehtoon ”vähän”. 3/14 on vastannut ”ei ollenkaan”. Vaikka 4/14 on vastannut ”melko paljon”, niin tulos kääntyy enemmistönä silti vastausvaihtoehdon ”vähän” puolelle.

**Keventäjät:** Ovat suurimmaksi osaksi (2/5) ”vähän” kohdalla vastausvaihtoehdoissa. Loput vastaukset jakaantuvat tasaisesti neutraalista paljooon asti.

### **Tulosanalyysi 2016/10:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/9) kohtaan ”melko paljon”.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi neutraaliin (6/13). Seuraavaksi suurimmat tulokset ovat tulosten ”vähän” (3/13) ja ”melko paljon” (3/13) kohdilla. Yksi on kuitenkin vastannut myös tulokseksi ”paljon”. Kuuntelijoissa mielipide jakaantuu tässä ryhmässä melko tasaisesti.

**Keventäjät:** Ovat vastanneet suurimmaksi osaksi (4/8) ”melko paljon”. Vaihtoehdon ”vähän” on vastannut 2/8 keventäjistä. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan”. Yksi on neutraali. Enemmistö kääntyy vaihtoehdon ”melko paljon” puolelle.

### **Tulosanalyysi 2017/1:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevan vakiintuneen roolin vaikuttamisesta yksilön tekemiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (4/9) neutraaliin. Seuraavaksi suurimmat tulokset ovat ”vähän” (2/9) ja ”melko paljon” (2/9). Yksi on vastannut myös vaihtoehdon ”paljon”. Tulos kääntyy neutraalista ”melko paljon” puolelle.

**Kuuntelijat:** Ovat myös suurimmaksi osaksi (6/13) neutraalin puolella. 4/13 on kuitenkin vastannut ”melko paljon”. Yksi on vastannut ”vähän”.

**Keventäjät:** Ovat suurimmaksi osaksi (4/8) vastanneet ”vähän”. 2/8 on neutraalin puolella ja yksi on vastannut ”ei ollenkaan”. Yksi on vastannut ”melko paljon”.

### **Vaihtuvan pienryhmän vaikutus roolin muuttumiseen (Vastaa kysymys nro.4)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että kokeeko vastaaja roolinsa muuttuvan pienryhmän kokoonpanon muuttuessa. Esimerkiksi tuleeko kuuntelijasta joka seuraa enemmän sivusta toisessa pienryhmässä enemmän vaikkapa johtaja, tai hauskuuttaja. Tutkitaan siis roolin muutosta.

#### **Tulosanalyysi 2016/4:**

**Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus roolin muuttumisesta eri ryhmässä sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/11) neutraalin kohdalle. Seuraavaksi suurimmat tulokset ovat hajaantuneet ”vähän” (2/11) ja ”melko paljon” (2/11) kohtiin. Neutraalin mielipiteen lisäksi kokemus roolin vaihtumisesta vaihtelee tasaisesti vaihtoehdosta ”ei yhtään” vaihtoehtoon ”melko paljon” asti.

**Kuuntelijat:** Kokemus roolin muuttumisesta eri ryhmässä sijoittuu suurimmaksi osaksi (7/14) vaihtoehtoon ”Melko paljon”. 2/14 on vastannut ”paljon”. Loput ovat neutraaleja.

**Keventäjät:** Ovat jakaantuneet vaihtoehtoihin ”neutraali” (2/5) ja ”melko paljon” (2/5). Yksi on vastannut ”paljon”.

#### **Tulosanalyysi 2016/10:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus roolin muuttumisesta eri ryhmässä sijoittuu suurimmaksi osaksi (6/9) kohtaan ”vähän”. 2/9 on vastannut ”melko paljon”. Yksi on neutraali.

**Kuuntelijat:** Kokemus roolin muuttumisesta eri ryhmässä sijoittuu suurimmaksi osaksi neutraaliin (6/13). Seuraavaksi suurin tulos on ”melko paljon” (4/13). Yksi on vastannut ”paljon”. 2/13 on vastannut ”vähän”.

**Keventäjät:** Ovat jakaantuneet tasaisesti vaihtoehdosta ”ei ollenkaan” neutraaliin. 1/8 on vastannut ”melko paljon” ja 1/8 ”paljon”.

#### **Tulosanalyysi 2017/1:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus roolin muuttumisesta eri ryhmässä sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/9) vaihtoehtoon ”vähän”. Seuraavaksi suurin tulos on ”melko paljon” (3/9). Yksi on neutraali.

**Kuuntelijat:** Ovat suurimmaksi osaksi (8/13) vastanneet ”melko paljon”. 5/13 ovat neutraaleja.

**Keventäjät:** Ovat vastanneet roolin muuttumiseen eri ryhmässä suurimmaksi osaksi (3/8) ”neutraali”. Seuraavaksi suurimmat vaihtoehdot ovat tasaisesti (2/8) ”vähän” ja ”melko paljon”. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan”.

#### **Roolin vaikutus oppimiseen pienryhmässä (Vastaa kysymys nro.5)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että oppiiko tietyn roolin alaisena enemmän vai vähemmän. Onko siis roolilla vaikutusta oppimiseen. Oppiiko esimerkiksi johtaja enemmän, koska hänen on kenties perehdyttävä projektiin tarkasti ja johdettava. Oppiiko keventäjä kenties vähemmän, koska on roolinsa ohjailema.

#### **Tulosanalyysi 2016/4:**

**Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/11) ”melko paljon” kohdalle. Seuraavaksi suurimmat tulokset ovat hajaantuneet ”vähän” (2/11) ja ”neutraaliin” (2/11) kohtiin. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan” ja yksi ”paljon”. Enemmistö kääntyy kuitenkin ”melko paljon” kohtaan.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi kohtiin ”vähän” (4/14) ja ”Melko paljon” (4/14). 3/14 on vastannut ”neutraali”. 2/14 on vastannut ”ei ollenkaan”. Kuuntelijoilla on melko tasaista neutraalin molemmin puolin.

**Keventäjät:** Suurin vastaustulos (2/5) on kohdassa ”melko paljon”. Muut ovat jakaantuneet tasaisesti 1/5 tuloksilla vaihtoehdosta ”vähän” vaihtoehtoon ”paljon” asti. Vastausenemmistö kallistuu neutraalin ”melko paljon” puolelle.

#### **Tulosanalyysi 2016/10:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi vastausvaihtoehtoihin ”vähän” (3/9) ja ”melko paljon” (3/9). 2/9 on vastannut vaihtoehdon ”neutraali”. 1/9 on vastannut ”ei yhtään”.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen sijoittuu tasaisesti tuloksilla 3/13 vaihtoehdosta ”ei yhtään” vaihtoehtoon ”melko paljon” asti. Yksi on vastannut ”paljon”. Vastausenemmistö kallistuu neutraalin ”vähän” puolelle.

**Keventäjät:** Puolet (4/8) on vastannut ”ei ollenkaan”. 2/8 on vastannut ”vähän”. Yksi on neutraali ja yksi on vastannut ”melko paljon”. Enemmistö on sitä mieltä, että rooli ei vaikuta oppimiseen juurikaan.

#### **Tulosanalyysi 2017/1:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/9) vaihtoehtoon ”melko paljon”. Seuraavaksi suurin tulos jakaantuu tasaisesti tuloksella 2/9 vaihtoehtoihin ”vähän” ja ”neutraali”

**Kuuntelijat:** Ovat suurimmaksi osaksi (5/13) neutraaleja. 3/13 on vastannut ”melko paljon”, 2/13 ”vähän”, 1/13 ”ei ollenkaan” ja 1/13 ”paljon”

**Keventäjät:** Ovat vastanneet kysymykseen ryhmässä olevasta roolin vaikutuksesta oppimiseen suurimmaksi osaksi (3/8) ”vähän”. Seuraavaksi suurin tulos on ”neutraali” (2/8). 1/8 on vastannut ”ei ollenkaan”, 1/8 ”melko paljon ja 1/8 ”paljon”.

**Pienryhmän asenteen merkitys vastaajan suoritukseen (Vastaa kysymys nro.6)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että onko ryhmällä jotakin ennakkoasennetta vastaajan roolista syntyen. Vaikuttaako tämä ennakkoasenne vastaajan suoritukseen esimerkiksi pienryhmässä aktiivisuuteen. Esimerkiksi onko johtajan pakko olla paljon esillä ja ottaa tilannetta haltuun ja onko keventäjä aina vain kevyesti otettava suorituksissa.

#### **Tulosanalyysi 2016/4:**

**Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksesta suoritukseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (6/11) ”vähän” kohdalle. Seuraavaksi suurin tulos (2/11) on neutraalin kohdalla. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan”, yksi ”melko paljon” ja yksi ”paljon”. Enemmistö on kuitenkin sitä mieltä, että vaikutus on vähäistä.

**Kuuntelijat:** Kokemus roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksesta suoritukseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/14) kohtaan ”ei ollenkaan”. Seuraavaksi suurimmat ovat vastaukset ”vähän” (4/14) ja ”Melko paljon” (4/14). 1/14 on vastannut ”neutraali”. Enemmistö on sitä mieltä, että vaikutus on vähäistä.

**Keventäjät:** Suurin vastaustulos (2/5) on kohdassa ”melko paljon”. Muut ovat jakaantuneet tasaisesti 1/5 tuloksilla vaihtoehdosta ”ei ollenkaan” vaihtoehtoon ”neutraali” asti. Tässä vastaukset ovat jakautuneet neutraalin molemmin puolin.

#### **Tulosanalyysi 2016/10:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksesta suoritukseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (4/9) vastausvaihtoehtoon ”vähän”. Seuraavaksi suurimmat tulokset (2/9) sijoittuvat kohtiin ”ei ollenkaan” ja ”neutraali”. Yksi on vastannut ”melko paljon”. Johtajilla ryhmän ennakkoasenteen vaikutus koetaan vähäisenä.

**Kuuntelijat:** Kokemus roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksesta suoritukseen sijoittuu suurimmaksi osaksi kohtiin ”vähän” ja ”melko paljon” tuloksilla 4/13. 3/13 on vastannut ”neutraali”. 2/13 on vastannut ”ei ollenkaan”. Vastausenemmistö kallistuu neutraalin ”vähän” puolelle.

**Keventäjät:** Suurimmat tulokset (3/8) ovat ”ei ollenkaan” ja ”vähän”. Yksi on vastannut ”neutraali” ja yksi ”melko paljon”. Keventäjät kokevat ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksen vähäisenä.

#### **Tulosanalyysi 2017/1:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksesta suoritukseen sijoittuu suurimmaksi osaksi (2/9) vaihtoehtoihin ”vähän”, ”neutraali” ja ”paljon”. Loput ovat vastanneet ”ei ollenkaan” (1/9) ja ”melko paljon” (1/9). Vastaukset ovat jakaantuneet tasaisesti neutraalin molemmiin puolin. Kuitenkin tulos 2/9 vastausääripäässä ”paljon” kallistaa tulosta jonkin verran siihen, että ennakkoasenteella olisi enemmän vaikutusta yksilön suoritukseen.

**Kuuntelijat:** Ovat suurimmaksi osaksi (6/13) neutraaleja. 4/13 on vastannut ”melko paljon”, 1/13 ”ei ollenkaan”, 1/13 ”vähän” ja 1/13 ”paljon”. Enemmistö toteaa vastauksissaan roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksen suoritukseen olevan melko suurta.

**Keventäjät:** Ovat vastanneet kysymykseen roolista syntyvän ryhmän ennakkoasenteen vaikutuksesta suoritukseen suurimmaksi osaksi (3/8) ”vähän”. Seuraavaksi suurin tulos on ”ei ollenkaan” (2/8). 1/8 on vastannut ”neutraali” ja 1/8 ”melko paljon”. Enemmistö on sitä mieltä, että ennakkoasenteen vaikutusta ei ole.

#### **Pienryhmän suuremman vaihtuvuuden merkitys oppimiseen ja motivaatioon (Vastaa kysymys nro.7)**

Kysymyksessä tutkitaan sitä, että onko suuremmalla vaihtuvuudella merkitystä. Kokeeko vastaaja mahdollisesti olevan aktiivisempi ja omaksuvansa enemmän ja paremmin tietoa, jos vaihtuvuutta on enemmän. Tulisiko ryhmässä toimimisesta mielekkäämpää.

#### **Tulosanalyysi 2016/4:**

**Johtajia on 11 kpl, kuuntelijoita 14 kpl ja keventäjiä 5 kpl.**



**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta suuremman vaihtuvuuden mahdollisuudesta parantaa kyselyyn vastanneen oppimista/motivaatiota sijoittuu suurimmaksi osaksi (5/11) ”vähän” kohdalle. Seuraavaksi suurin tulos (4/11) on ”melko paljon” kohdalla. Kaksi ovat neutraaleja. Ero vastauksissa ”vähän” ja ”melko paljon” on niin pieni, että vastaus jakautuu enemmistönä melko tasaisesti.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevasta suuremman vaihtuvuuden mahdollisuudesta parantaa kyselyyn vastanneen oppimista/motivaatiota sijoittuu suurimmaksi osaksi johtajien tavoin kohtiin ”vähän” (5/14) ja ”melko paljon” (5/14). Seuraavaksi suurimmat ovat vastaukset ”ei ollenkaan” (2/14) ja ”neutraali” (2/14). Enemmistö on kuitenkin neutraalin ”vähän” puolella, joten enemmistö kokee suuremman vaihtuvuuden vaikutuksen motivaatioon/oppimiseen vähäiseksi.

**Keventäjät:** Suurin vastaustulos (2/5) on kohdassa ”neutraali”. Muut ovat jakaantuneet tasaisesti 1/5 tuloksilla vaihtoehtoihin ”ei ollenkaan” vähän ” ja ”paljon”. Enemmistön mielestä ryhmässä olevan suuremman vaihtuvuuden vaikutus motivaatioon/oppimiseen on vähäistä.

#### **Tulosanalyysi 2016/10:**

**Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta suuremman vaihtuvuuden mahdollisuudesta parantaa kyselyyn vastanneen oppimista/motivaatiota sijoittuu suurimmaksi osaksi (4/9) vastausvaihtoehtoon ”vähän”. Seuraavaksi suurin tulos (3/9) on kohdassa ”melko paljon”. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan” ja yksi ”paljon”. Tuloserot on niin pieni, että vastaukset jakautuvat tasaisesti neutraalin molemmin puolin.

**Kuuntelijat:** Kokemus ryhmässä olevasta suuremman vaihtuvuuden mahdollisuudesta parantaa kyselyyn vastanneen oppimista/motivaatiota sijoittuu suurimmaksi osaksi kohtiin ”vähän” ja ”paljon” tuloksilla 4/13. Seuraavaksi suurin tulos 2/13 tulee kohtiin ”neutraali” ja ”melko paljon”. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan”. Enemmistö on kuitenkin ääripään 4/13 ”paljon”-vastauksen vuoksi kallistunut siihen, että ryhmässä oleva suurempi vaihtuvuus voisi parantaa oppimista/motivaatiota.

**Keventäjät:** Suurin tulos (3/8) on ”neutraali”. Seuraavaksi suurimmat tulokset tuloksilla 2/8 ovat ”vähän” ja ”melko paljon”. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan”. Enemmistö kokee

suuremman vaihtuvuuden vaikutuksen oppimiseen/motivaatioon vähäisenä. Yhden henkilön ”ei ollenkaan”- ääripään vastaus heittää tulkinnan ”vähän” puolelle vastausten tasaisuudesta huolimatta.

### **Tulosanalyysi 2017/1:**

#### **Johtajia on 9 kpl, kuuntelijoita 13 kpl ja keventäjiä 8 kpl.**

**Johtajat:** Kokemus ryhmässä olevasta suuremman vaihtuvuuden mahdollisuudesta parantaa kyselyyn vastanneen oppimista/motivaatiota sijoittuu suurimmaksi osaksi (3/9) vaihtoehtoon ”paljon”. Seuraavaksi suurimmat tulokset ovat tuloksella 2/9 ”vähän”, ”neutraali” ja ”melko paljon”. Enemmistö on sitä mieltä, että ryhmässä oleva suurempi vaihtuvuus voisi parantaa oppimista/motivaatiota.

**Kuuntelijat:** Ovat vastanneet suurimmaksi osaksi (7/13) ”melko paljon”. Seuraavaksi suurin tulos (4/13) on ”neutraali”. 2/13 on vastannut ”vähän”. Suuren enemmistön mukaan ryhmässä oleva suurempi vaihtuvuus voisi parantaa oppimista/motivaatiota melko paljon.

**Keventäjät:** Ovat vastanneet suurimmaksi osaksi (3/8) tasaisesti ”neutraali” ja ”melko paljon”. Yksi on vastannut ”ei ollenkaan” ja yksi ”vähän”. Enemmistön mielestä ryhmässä oleva suurempi vaihtuvuus voisi parantaa oppimista/motivaatiota.