

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Kirsika Tätte

**Täiskasvanud mees- ja naiskonna sportlaste vaheliste suhte- ja soorituskonfliktide
sagedus ning nende seos ühtekuuluvustundega**

Uurimistöö

Juhendaja: Anni Tamm

Läbiv pealkiri: Võistkonnakaaslaste vahelised konfliktid spordis

Tartu 2024

Täiskasvanud mees- ja naiskonna sportlaste vaheliste suhte- ja soorituskonfliktide sagedus ning nende seos ühtekuuluvustundega

Kokkuvõte

Käesoleva uurimuse eesmärk oli uurida Eesti mees- ja naiskondades aset leidvate suhte- ja soorituskonfliktide esinemissagedust ning nende seost ühtekuuluvustundega. Valimi moodustas 141 mees- ja naiskonna sportlast. Osalejatel paluti hinnata suhte- ja soorituskonfliktide esinemissagedust ja ühtekuuluvustunnet ning kirjeldada ühe varasema konflikti põhjust. Tulemustest selgus, et meeskonnasiseselt esines soorituskonflikte oluliselt sagedamini kui suhtekonflikte, naiskonnasiseselt aga sooritus- ja suhtekonfliktide sageduses erinevust ei esinenud. Võrreldes konfliktide sagedust nais- ja meeskondade vahel, selgus, et naiskondades esines suhtekonflikte sagedamini kui meeskondades. Soorituskonfliktide esinemissageduses olulisi erinevusi ei esinenud. Nii suhte- kui ka soorituskonfliktid seostusid negatiivselt ühtekuuluvustundega. Konflikti kirjeldustes oli esitatud palju erinevaid konfliktide põhjuseid, sagedasemalt esinenud neist olid soorituse kvaliteet/soorituse kritiseerimine, üksteise kohtlemine/suhtlemine ja panus võistkonda. Enamik esinenud konflikti põhjustest kategoriseerusid soorituskonfliktide alla.

Märksõnad: konfliktid, suhtekonfliktid, soorituskonfliktid, naiskond, meeskond, konflikti sagedus, ühtekuuluvustunne

Frequency of relationship and task conflicts between adult male and female team athletes and their relationship to sense of togetherness

Abstract

The aim of this study was to examine the frequency of relationship and task conflicts in Estonian men's and women's sports teams and their correlation with the sense of togetherness. The sample consisted of 141 athletes. The participants were requested to answer relationship- and task conflict frequency and sense of togetherness questions, and also describe a previous conflict's cause. The analysis showed that men's teams had more task conflicts than relationship conflicts, and that women's teams did not have a difference between the two. When comparing the frequency of conflicts between men's and women's teams, it was found that relationship conflicts occurred more frequently in Women's teams than in men's. There were no differences in the frequency of task conflicts. Both relationship and performance conflicts were negatively associated with the sense of togetherness. The conflict's descriptions presented many different causes of conflicts, most of which were categorized under task conflicts.

Keywords: conflicts, relationship conflicts, task conflicts, women's team sports, men's team sports, conflict frequency, sense of togetherness

Palju tähelepanu on pööratud inimestevahelistele konfliktidele ehk lahkarvamustele või vastandustele (Collins et al., 1997). Täiskasvanute puhul räägitakse konfliktidest peamiselt kui tööl kogetavatest erineva sisuga vastuoludest kolleegidega või ülemusega, mille kohta on läbi viidud arvukaid teadusuuringuid (nt Alessandri et al., 2023; Appelberg et al., 1991; Frone, 2000). Vähem on teada, milliseid konflikte ja kui sageli kogetakse spordis. Wachsmuth et al. (2017) töid enda metaanalüüsis välja, et 80st analüüsitud spordisuhete temaatikaga teadustöödest käsitlesid vaid 6 teadusuuringut inimestevahelisi konflikte spordis. Mitmed teised autorid on samuti sportlaste konfliktide uuringute puudulikkust ning selle täiendamise vajalikkust täheldanud (nt Jowett & Cockerill, 2003; Partridge & Knapp, 2016). Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada spordi nais- ja meeskondades aset leidvate suhte- ja soorituskonfliktide sagedus ja selle seos võistkonna ühtekuuluvustundega.

Konflikti definitsioon

Sotsiaalsetes situatsioonides on loomulik ja isegi vajalik inimestevaheliste konfliktide esinemine (Barki & Hartwick, 2001). Konflikti määratlus hõlmab erinevaid negatiivseid emotsioone esile kutsuvaid tajutavaid lahkarvamusi osapoolte vahel (Barki & Hartwick, 2001; Partridge & Knapp, 2016), mis tulenevad näiteks osapoolte kokkusobimatuses isiksuses, käitumises või eesmärkides (Wachsmuth et al., 2017). Eelduseks on konflikti põhjuse olulisus ja oodatavasse tulemusse sekkumise piisav tajutav oht osapoole jaoks, et erimeelsustest konfliktiolukorda tekitada (Barki & Hartwick, 2001; Shantz, 1987; Thomas, 1992). Konfliktid võivad kesta nii lühiajaliselt kui ka pikaajaliselt ning korduvalt võivad esile kerkida juba nii eelnevalt esinenud kui ka uute põhjuste ajal tulenevad konfliktid (Wachsmuth et al., 2017). Inimestevahelist konflikti kirjeldab ka selle lõppedes kasu või kahju saavutamise mitte ainult konfliktis olijatele vaid vastavalt konflikti põhjusele ka teistele konflikti teemaga seotud asjaosalistele (Van de Vliert, 1997).

Konfliktide põhjused

Grupisiseste inimestevaheliste konfliktide põhjuseid on mitmeid ning suuresti varieeruva sisuga. Omisore ja Abiodun (2014) on neist mõned tähtsamad enda töös välja toonud. Üheks grupisiseseks konfliktiallikaks võib lugeda rollide jaotust ning erinevatele rollidele seatud ootuseid. Konflikti sisu seisneb siin selles, kui liikmed ei ole enda rollist grupis täpselt aru saanud ning esinevad erinevused rollide mõistmises indiviidi ja kaaslaste vahel. Teisalt võib Omisore ja Abiodun'i (2014) väitel konflikte tekitada ka liigne spetsialiseerumine teatud rolli, mis põhjustab kaasliikmete rolli mitte tundmist ning seeläbi selle alatähtsustamist või liigsete ülesannete ja kohustuste lisamist, mõistmata, et antud nõue teatud rollis liikmele üle jõu käib. Võimutasemed rollide vahel nimetati samuti

konfliktiallikateks, kuna inimestele enamasti ei meeldi teistele alluda ega teiste poolt antud käskle täita. Siia alla kuulub nii juhi ja alluva suhe, kuid ka olukorrad, kus üks grupiliige on liiga aktiivne teist õpetama või juhendama. Ka teistest sõltumine ülesannete täitmisel ei soodusta konfliktivaba keskkonda. Ühelt poolt võib tekitada frustratsiooni, kui kellegi teise töö mõjutab negatiivselt enese või kogu grupi sooritust. Teisalt on üksteisest sõltumise olukorras kergem enese viga tunnistamata süüdistada teist osapoolt (Omisore & Abiodun, 2014). Baron (1988) leidis, et erinevalt konstruktiivse kriitika andmisele on destruktivse kriitika andmine üheks konfliktide tekke võimalikuks allikaks. Tihti tuleneb destruktivne kriitika selle andja negatiivsest emotsionaalsest seisundist, näiteks ärritunud või vihasest olekust, mis pärsib konstruktiivse tagasiside andmise võtete järgimist (Baron, 1988; Liden & Mitchell, 1985).

Püstitatud ühised eesmärgid grupis mõjuvad positiivselt ebameeldivate konfliktide ärahoidmisele. Sellele vaatamata ei saa vältida olukordi, kus eesmärgid grupiliikmete vahel ei ühti, soodustades grupiliikmete vahel konfliktide teket (Wachsmuth et al., 2017). Grupis on liikmete vahel ühiskasutatavad ressursid, nagu näiteks raha, esemed, inimesed või informatsioon. Kuna ressursid ei ole lõpmatud, võivad konfliktid tekkida nende jagamisel liikmete vahel, kus osapooled on veendunud, et just neil on olukorras suurem vajalikkus või õigus valitud ressursside järele (Omisore & Abiodun, 2014).

Võistkonna sportlaste omavahelisi konflikte võib peale liikmete endi soodustada ka võistkonna treener. Nimelt võib ebaprofessionaalne treener omada piiratud juhendamise oskust erinevates aspektides nagu motiveerimis- ja mängustrateegias ning sportlase isiksuse arendamises, põhjustades võistkonna sportlaste vahel konflikte, mis ei piirdu vaid sooritust parandavate nõudmistega vaid põhjustab ka isiklike ründeid üksteise vastu (González-Ponce et al., 2018). Spordi kontekstis võivad inimestevahelised konfliktid aset leida nii võistkonnasiseselt sportlaste vahel kui ka kogu tiimi, sh sportlaste, treenerite, lapsevanemate ja muude pereliikmete, spordipsühholoogide, füsioterapeutide ning teiste spordiklubisse kuuluvate ning tiimiga seonduvate inimeste vahel. Käesoleva uurimistöö keskseks on aga võistkonnasiseselt aset leidvad konfliktid, keskendudes seega just sportlastele endile.

Suhte- ja soorituskonfliktid

Spordi kontekstis keskendutakse siinses uurimuses suhte- ja soorituskonfliktidele. Erinevad autorid nagu Jehn (1995), Pinkley (1990) ning Priem ja Price (1991) on leidnud, et selline inimestevaheliste konfliktide jaotus on asjakohane ning spordi kontekstis on sellisel viisil konflikte liigitanud näiteks González-Ponce et al. (2018) ning Holt et al. (2012).

Suhtekonfliktid hõlmavad endas isiksusest ja iseloomust tulenevat kokkusobimatust ja negatiivset suhtumist grupiliikmesse, põhjustades erimeelsusi grupiliikmete vahel (Jehn, 1995). Suhtekonflikte iseloomustavad näiteks olukorrad, kus ühe grupiliikme kohta on levitatud kuulujutte või kus üks grupiliige esitab negatiivse sisuga kommentaare teise grupiliikme huvide või välimuse osas. Soorituskonfliktid hõlmavad endas erimeelsusi ülesannete sisu osas, nagu sooritusega seotud seisukohad, ideed ja arvamused (Jehn, 1995), olles seotud treeningu ja võistlustega (Holt et al., 2012). Soorituskonflikti iseloomustab näiteks olukord, kus üks grupiliige kritiseerib teise grupiliikme soorituse tehnikat või grupiliikmed ei nõustu üksteisega treeningu aegades.

Spordivõistkondades töötavad sportlased ühise eesmärgi nimel, mis on just soorituskonfliktide tekke võimendajaks. Teisalt ka ei koosne võistkonnad spordis enamasti vaid inimeste kokkusobimise, vaid osavuse ja kättesaadavuse alusel, mille põhjusel ei pruugi sportlased võistkonnas isiksuselt üksteisega sobida ning tekivad suhtekonfliktidele omased erimeelsused. Seepärast on käesolevas uurimistöös võistkonna sportlaste vahel esinevad konfliktid kategoriseeritud just suhte- ja soorituskonfliktideks. Käesolevas uurimistöös hinnatakse suhte- ja soorituskonfliktide sagedust kahe valikvastustega küsimusega. Lisatud on ka avatud küsimus, kus osalejatel on palutud meenutada üht hiljutist konflikti mees- või naiskonnas. Seeläbi uuritakse, kui paljud osalejad kirjeldavad suhte- ning kui paljud soorituskonflikti. Lisaks uuritakse seeläbi ka, mille üle täpselt suhte- ja soorituskonfliktid on – suhte- ja soorituskonfliktide kategooriad sisaldavad omakorda alakategooriaid.

Erinevused mees- ja naiskondade vahel

Võistkonnakaaslaste vahelistes konfliktides spordis on leitud erinevusi nende esinemissageduses ja põhjustes olenevalt kas tegu on nais- või meeskonnaga. Naiskondades esineb sagedamini konfliktijuhtumeid kui meeskondades (Weiss et al., 1996). Partridge ja Knapp'i (2016) uuringus intervjueritud naissportlased täheldasid konfliktide esinemist naiskonnaliikmete vahel sagedasemana kui meeskonnaliikmete vahel, põhjendusega, et meessportlased suudavad erimeelsused hea soorituse nimel lihtsamini tahaplaanile jätta kui naissportlased. Ka Holt'i et al. (2012) läbi viidud uuringus avaldasid naissportlased arvamust, et konfliktid on just naiskonnas eriti esindatud, põhjendades seda naissoo suurema emotsionaalsusega. Suhte- ja soorituskonfliktide kontekstis leidsid Holt et al. (2012), et naiskonnas esineb rohkem suhtekonflikte, kuid väikese valimi tõttu ei pruugi saadud tulemus olla usaldusväärselt esinduslik üldpopulatsioonile. Nimelt osales nimetatud uurimuses 19 naiskonna sportlast, 10 neist täheldasid soorituskonfliktide kogemist ning 14 suhtekonfliktide

kogemist. Küll aga ei leidnud Sullivan (2004) võistkonnasiseste konfliktide vahel soolises võrdluses statistiliselt olulisi erinevusi, olles andmeid kogunud 298 võistkonna sportlaselt.

Naiskoosseisus on põhilisteks konfliktide põhjusteks leitud kadedus, isiksus ja treeneri mõju (Partridge & Knapp, 2016). Kadedust oli naiskonna liikmete vahel täheldatud nii eraeluliselt kui ka spordialaselt. Spordis oli kõige sagedasemaks kadeduse põhjuseks naiskonnas sportimise aeg või positsioon võistkonnas, mis on tugevalt seotud treeneri otsustega. Üleolev isiksus põhjustas konflikte nii üleoleva suhtumisega inimesel võistkonnakaaslastega kui ka võistkonnakaaslastel üleoleva isikuga (Holt et al., 2012; Partridge & Knapp, 2016). Kui naiskondades esinevad konfliktid kuuluvad pigem suhtekonfliktide alla, esineb meeskondades pigem soorituskonfliktidele omaseid erimeelsusi, mis on seotud spordialaste huvide, eesmärkide ja väärtuste saavutamise ja (Ivashchenko et al., 2017). Eys et al. (2015) uuringus läbi viidud intervjuus täheldasid treenerid, et meessportlaste vahelisi konflikte on kergem tähele panna kui naissportlaste vahel aset leidvaid konflikte, kuid naissportlaste vahelised konfliktid on kestvusaja poolest üldiselt pikemad kui meessportlaste vahel aset leidvad konfliktid. Küll aga on soolisi erinevusi spordivõistkondades konfliktide kohta vähe uuritud, mistõttu ei saa tulemustest veel kindlaid järeldusi teha ning seetõttu otsustati käesolevas uurimistöös sooliste erinevustele võistkonnasisestes konfliktides keskenduda.

Konfliktide tagajärjed

Kahjustavalt võivad liiga intensiivsed konfliktid mõjuda enesekindlusele võistkonna võimete suhtes (Leo et al., 2015; Tekleab et al., 2009), võistkonna üldisele funktsioneerimisele ja eesmärgi hajunemisele. Kõrge staatuse kaotuse ohu ajendil on kergemad tekkima konfliktid samal positsioonil mängiva vana liikme ehk mentori ja uue staatusele püüdleja vahel, vähendades mentori poolt pakutava abi kvaliteeti ja kvantiteeti (Boroumand et al., 2018). Erinevate suhtekonfliktide tagajärjedeks on inimestevahelised negatiivsed emotsioonid ja stress, põhjustades ebakõlasid suhtluses, koostöös ja soorituses (Jehn, 1995; Zhang & Huo, 2015). Sarnaseid tagajärgi võivad esile kutsuda ka soorituskonfliktid (Amason, 1996). Rutiinsetest ülesannetest tuleneva soorituskonflikti puhul leidis Jehn (1995) negatiivse tagajärje, kui inimeste ideid ei kuulatud ning käituti rutiinselt. Vaatamata mõlema konfliktikategooria negatiivsetest tagajärgedest on sportlaste endi ütluste alusel leitud, et suhtekonfliktid on kahjustavamad kui soorituskonfliktid (Tekleab et al., 2009).

Inimestevahelised konfliktid võivad võistkondades omada ka positiivseid tagajärgi. Sagedamini on positiivsete tagajärgedega seotud inimestevahelised soorituskonfliktid, kui suhtekonfliktid (Jehn, 1995). Soorituskonfliktid on võistkonnale kasulikud selle efektiivseks

funktsioneerimiseks, kuna need sisaldavad võistkonna siseseid arutelusid ülesannete ja eesmärkide üle. Kasu toob soorituskonflikt siis, kui ülesanne ei ole rutiinne ning vajab suuremat arutlust ning võistkonnakaaslaste erinevaid ideid, tõstes sellega omakorda sooritustaset (Bradley et al., 2015; Jehn, 1995). Võistkonna sooritusele võivad positiivselt mõjuda ka staatuse kaotuse ohu ajendil tekkinud konfliktid, mis tekitavad liikmetes konkurentsi olemasolust põhjustatud motivatsiooni end veelgi edasi arendada, tõstes sellega nii enda kui ka kogu võistkonna sooritustaset (Flynn et al., 2006). Carron'i et al. (2002) eliitkorv- ja jalgpallimängijate peal läbi viidud uuringu tulemused näitasid tugevat korrelatsiooni ($r = 0.55-0.67$) hea ülesannetele orienteeritud võistkonnatöö ja -saavutuste vahel. Tihemini võidu saavutanud võistkondade sportlased hindasid võistkonnasisest ühtekuuluvust kõrgemaks kui harvem võidu saavutanud võistkondade sportlased. Liiga sagedased negatiivsed konfliktid pärsivad võistkonna ühtekuuluvust, mistõttu on oluline adresseerida, kui sageli ja mis põhjustel võistkondades konflikte esineb. Käesolev uurimistöö uurib ühtekuuluvustunde seost Eesti nais- ja meeskondades esinevate suhte- ja soorituskonfliktidega.

Eesmärk ja hüpoteesid

Käesolev uurimistöö keskendub täiskasvanud võistkonna sportlaste vahelistele konfliktidele, eesmärgiga uurida esinenud suhte- ja soorituskonfliktide sagedust nais- ja meeskondades ning nende seost ühtekuuluvustundega. Muuhulgas uuritakse ka täpsemalt, mille üle suhte- ja soorituskonfliktid Eesti nais- ja meeskondades aset leiavad.

Uurimistöös käsitletakse spordivõistkondade siseseid liikmete vahelisi konflikte kui situatsioone, kus võistkonnakaaslastel tekivad erimeelsused suhtekonfliktide tasemel, nagu vastuolud väärtustes, eelistustes, huvides ja isikuomadustes või soorituskonfliktide tasemel, nagu vastuolud treeningute, võistluste, saavutuste, tulemustele orienteerituse, liikmete rolli ja ülesannete kontekstis. Kuna suhte- ja soorituskonfliktid hõlmavad endas mitmekülgseid kategooriaid, on eesmärgiks uurida ka konfliktiolukordade põhjuseid täpsemalt.

Varasematele uuringutele tuginedes on püstitatud järgmised hüpoteesid:

- 1) Naiskondades esineb suhtekonflikte sagedamini kui meeskondades, meeskondades esineb soorituskonflikte sagedamini kui naiskondades.
- 2) Ühtekuuluvustunde seostub negatiivselt nii suhte- kui ka soorituskonfliktidega.

Meetod

Valim

Uuringus osales 141 erinevate tasemetega võistkonnasporti harrastavat sportlast - 76 meessoos esindajat (54%) ning 65 naissoos esindajat (46%). Kõik osalejad olid 18 aastased või

vanemad. Võistkonna sportlastest vastajate keskmine vanus oli 25,58 aastat ($SD = 6,20$), noorim osaleja oli 18-aastane ning vanim 45-aastane. Naiskonna spordialadest olid esindatud cheerleading, iluvõimlemine, jalgpall, jäähoki, ragbi, saalihoki, taekwondo, võrkpall, korvpall. Meeskonna spordialadest olid esindatud korvpall, mudellend, padel, jäähoki, avamerepurjetamine, jalgpall, võrkpall, saalihoki, sõudmine, käsipall, rattasõit. Uuring viidi läbi Eestis, Eesti nais- ja meeskonna sportlaste põhjal, kes valdasid eesti keelt.

Materjalid

Küsimustik sisaldas 8 küsimust, millest 7 olid valikvastustega ning üks avatud vastusega küsimus. Taustaandmete registreerimiseks esitati osalejatele küsimused nende vanuse, spordiala, soo, ja nais- või meeskonda kuulumise kohta.

Uurimistöös hinnati nais- ja meeskondades esinevate suhte- ning soorituskonfliktide sagedust Jehn'i (1995) "*Intragroup conflict scale*" küsimustikust inspireeritud küsimustega, mida on varasemalt suhte- ja soorituskonfliktide uurimiseks laialdaselt kasutatud (nt De Dreu & Weingart, 2003; Hansen, 2015). Osalejatel paluti 5-pallisel skaalal (1 = väga harva, 5 = väga sageli) hinnata, kui sageli nende nais- või meeskonnas suhte- ja soorituskonflikte esineb. Suhtekonfliktide uurimiseks oli küsimus isiklike konfliktide esinemissageduse kohta, mõistet selgitava abitekstiga: „Siia alla kuuluvad erimeelsused väärtustes, eelistustes, huvides, isikuomadustes jms“. Soorituskonflikti mõiste selgituseks oli küsimuse juurde lisatud abitekst: „Siia alla kuuluvad erimeelsused seoses treeningute, võistluste ja saavutustega (nt treeningute sagedus, treeningutes osalemine, tulemustele orienteeritus, meeskonnaliikmete rollid ja ülesanded jms)“.

Lisaks esitati osalejatele avatud küsimus, kus paluti neil kirjeldada üht hiljutist kogetud või pealt nähtud konfliktiolukorda võistkonnas. Küsimuse koostamisel tugineti Wachsmuth'i et al. (2017) artiklile ja küsimuseks oli: „Palun meenutage üht hiljutist olukorda, kus kogesite oma meeskonnakaaslasega/naiskonnakaaslasega konflikti või kus nägite pealt konflikti oma meeskonnakaaslaste/naiskonnakaaslaste vahel. Kirjeldage seda konflikti võimalikult detailselt: miks konflikt tekkis? Mille üle see konflikt oli?“.

Viimaks oli lisatud küsimus võistkonna ühtekuuluvustunde hindamiseks: „Kuidas hindate ühtekuuluvustunnet oma võistkonnas“. Küsimusele oli võimalik vastata 5-palli skaalal, kus 1 viitas väga nõrgale ühtekuuluvustundele ning 5 väga tugevale ühtekuuluvustundele.

Kodeerimine

Kodeerimiskeemi loomiseks loeti avatud küsimuse vastuseid korduvalt ja kirjutati välja olulisemad märksõnad, mis seejärel omakorda kategooriatesse liigitati. Vastused

kodeeriti 8 kategooriasse: soorituse kvaliteet/soorituse kritiseerimine; üksteise kohtlemine/suhtlemine; liiga jõuline mäng treeningul; panus võistkonda; reeglite järgimine; isiklikud suhted/väärtused; mänguaeg; puuduv või täpsustamata arusaamatus. Alakategooriad kategoriseeriti järgnevalt nende põhjuste kirjelduste sisu alusel suhte- ja soorituskonfliktide alla.

Tabel 1.

Kodeerimisskeemi kirjeldus

Kategooria	Kirjeldus	Näited
Suhtekonfliktid		
Isiklikud suhted/väärtused	Osapooled erinevad väärtustes või esinevad pinged isiklikes suhetes.	„Vene rahvustest sportlastega vaidlused riigiasjade üle.“ „Huvi ühe ja sama meesterahva vastu.“
Soorituskonfliktid		
Soorituse kvaliteet/soorituse kritiseerimine	Kehva soorituse teinud osapool rikub sellega võistkonna sooritust ja kehvast sooritusest tulenev kritiseerimine teiste võistkonnaliikmete poolt.	„Korvpallis tekitavad kõige suuremaid probleeme valesöödud või söödud, mis ei jõua meeskonnakaaslaseni. söötja valib kehva hetke sööduks või söödab valesti.
Üksteise kohtlemine/suhtlemine	Osapooled tõstavad üksteise peale häält, elavad end teise peal välja või kasutavad suhtlemisel ebaadekvaatseid sõnu. Ka ebaadekvaatset käitumist sisaldavad olukorrad nagu tagarääkimine või üleolev suhtumine teistesse.	„Inimesed lähevad kiiresti endast välja. Üks inimene läks endast välja ja hakkas oma pahameelt teiste peal välja elama“
Liiga jõuline mäng treeningul	Võistkonnaliikmed mängivad treeningul tahtlikult või tahtmatult liiga jõuliselt ning teised	„Trenn läks veidi üle käte ära ehk treenerid lasid hästi jõuliselt mängida. Mängijad hakkasid seda kuritarvitama

	võistkonnakaaslased ei pea seda vajalikuks või saavad haiget.	ja üksteisele veidi haiget tegema ja lükkama jne.“
Panus võistkonda	Võistkonnaliige või -liikmed ei pinguta enda võimetele vastavalt või ei osaleta järjepidevalt ettenähtud aegadel treeningutel – hilinetakse või puudutakse treeningutest.	„Üks mängija arvas, et teised ei pinguta piisavalt“, „Kõik ei panusta treeningutesse võrdselt. Ei tule treeningule.“
Reeglite järgimine	Ei järgita kehtestatud reegleid või üritatakse võistlusjuhendeid enda kasuks ümber tõlgendada.	„Võistlusjuhendite tõlgendamine. Proovitakse lausetes leida võistlusjuhendites kahemõttelisust ning seda enda kasuks pöörata.“
Mänguaeg	Võistkonnaliikmed on erineva mahuga mänguaega saanud.	„Konflikt tekib kõigi osalemise/väljakule pääsemise üle. Kas väljakule lähevad tugevamad et tulemust tuleks või lähevad need kelle nõ. kord on vastavalt vahetuste järjekorras.“
Puuduv konflikti kirjeldus		
Puuduv või täpsustamata arusaamatus	Konfliktiolukordi ei ole esinenud, ei osatud kirjeldada või ei mäletatud vastamise hetkel võistkonnas aset leidnud konfliktiolukorda. Lisaks ka poolikud või ebamäärased kirjeldused.	„EMil see aasta ei jõudnud keegi supportima, vähm oli otsas“, „telefonid pole trennis lubatud aga järgmist trenni andval treeneril“.

Valimi koostamiseks kontakteeruti Eesti võistkondade treenerite ning nais- ja meeskonna sportlastega. Treeneritega kontakteerudes oli eesmärgiks paluda uuringu kutse treenitavatele võistkonna sportlastele edastada. Võistkonna sportlastega kontakteerudes oli eesmärgiks neid küsimustikule vastama kutsuda ning kutset ka enda võistkonnakaaslastele või tuttavatele mees- või naiskonna sportlastele edastada.

Andmete kogumine toimus veebiküsitlusena, millele said osalejad vastata endale sobival ajal. Küsimustik koostati *LimeSurvey* programmi abil. Enne andmekogumist viidi läbi pilootuuring, milles osalesid neli endist võistkonna sportlast vastates esitatud küsimustele enda mälestuste põhjal. Pilootuuringu eesmärgiks oli kontrollida koostatud küsimuste arusaadavust ning saada ülevaade, milliseid vastuseid avatud küsimusele kirjutatakse. Kõikidele pilootuuringus osalejatele olid küsimused arusaadavad ning nendele vastamisel takistusi ei tekkinud.

Uuringus osalejatele oli tagatud anonüümsus – osalejate isikuandmeid ei kogutud. Küsimustikule vastamine oli vabatahtlik ning sellest oli võimalik igal hetkel loobuda.

Andmeanalüüs

Andmeanalüüsi läbiviimiseks kasutati andmetöötlusprogrammi JASP 0.18.1.0. Sõltumatute gruppide t-testi kasutati võrdlemaks suhte- ja soorituskonfliktide esinemissagedust nais- ja meeskondade võrdlusel. Testi eelduseks on, et andmed on vähemalt intervallskaalal, valimite jaotus peab olema normaaljaotusega ja rühmade dispersioonid peavad olema homogeensed. Sõltuvate gruppide t-testi kasutati võrdlemaks suhte- ja soorituskonfliktide esinemissagedust eraldi nii nais- kui ka meeskonnasiseselt. Testi eelduseks on, et sõltuva muutuja vahe on gruppide lõikes normaaljaotuslik. Kirjeldava statistikaga leiti aritmeetilised keskmised, standardhälbed, variatiivsus, assümmeetriakordajad ja ekstsessid, mille põhjal uuriti andmeanalüüside eeldusi. Sõltumatu grupi t-testi ja sõltuva grupi t-testi eeldused andmeanalüüsi läbiviimiseks olid täidetud.

Pearsoni korrelatsioonanalüüs viidi läbi, et hinnata ühtekuuluvustunde seost suhte- ja soorituskonfliktide sagedusega. Sagedusjaotuse joonis (vt Joonis 1) on abiks alakategooriate (soorituse kvaliteet/soorituse kritiseerimine; üksteise kohtlemine/suhtlemine; liiga jõuline mäng treeningul; panus võistkonda; reeglite järgimine; isiklikud suhted/väärtused; mänguaeg; puuduv või täpsustamata arusaamatus) esinemissageduste analüüsiks. Suhte- ja soorituskonfliktideks liigitatud alakategooriad esitati nende sageduse alusel protsentidena.

Tulemused

Konfliktide sagedus nais- ja meeskondades

Suhte- ja soorituskonfliktide küsimusele vastas koguvalim ehk 141 osalejat. Tabelis 1 on välja toodud suhte- ja soorituskonfliktidele antud hinnangute statistika nais- ja meeskonna võrdlusel.

Tabel 2.

Konfliktide kirjeldav statistika sugude lõikes

	Naiskond	Meeskond
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>
Suhtekonfliktid	2,46 (1,00)	2,00 (0,88)
Soorituskonfliktid	2,62 (1,01)	2,59 (0,90)
Ühtekuuluvustunne	3,91 (0,91)	4,09 (0,82)

Sõltumatute gruppide t-test näitas, et naiskondade suhtekonfliktide sageduse hinnang on statistiliselt oluliselt kõrgem kui meeskondade suhtekonfliktide sageduse hinnang, $t(139) = -2,91$, $p = 0,004$, $d = -0,49$. Naiskondade soorituskonfliktide sageduse hinnangu ja meeskondade soorituskonfliktide sageduse hinnangu vahel statistiliselt olulist erinevust ei leitud, $t(139) = -0,15$, $p = 0,885$, $d = -0,02$.

Sõltuvate gruppide t-test näitas, et naiskonnas ei ole statistiliselt olulist erinevust suhte- ja soorituskonfliktide esinemissageduses, $t(64) = -1,20$, $p = 0,235$, $d = -0,15$. Meeskonnas esineb suhtekonflikte oluliselt vähem kui soorituskonflikte, $t(75) = -6,30$, $p < 0,001$, $d = -0,72$.

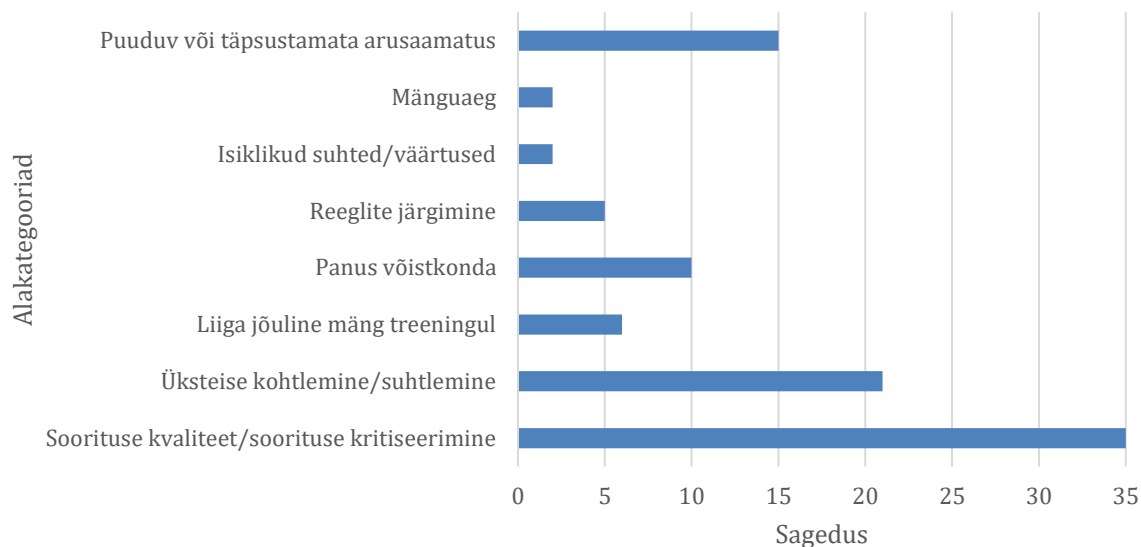
Ühtekuuluvustunde korrelatsioon suhte- ja soorituskonfliktidega

Ühtekuuluvustunnet hindasid koguvalimist 95 osalejat. Korrelatsioonanalüüs näitas, et suhtekonfliktide sageduse ja ühtekuuluvustunde vahel on statistiliselt oluline negatiivne korrelatsioon ($r = -0,30$, $p = 0,025$). Soorituskonfliktide sageduse ja ühtekuuluvustunde vahel on samuti statistiliselt oluline negatiivne korrelatsioon ($r = -0,25$, $p = 0,014$).

Konflikti põhjuste alakategooriad

Joonis 1.

Konfliktide alakategooriate esinemissagedus



Konflikti põhjuse kirjelduse küsimusele vastas kokku 96 uuringus osalejat. Jooniselt 1 on näha, et soorituse kvaliteet/soorituse kritiseerimine on konflikti põhjusena välja toodud kõige sagedamini, 36% vastajatest. Järgmisena on üksteise kohtlemise/suhtlemise välja toonud 22% vastajatest, panuse võistkonda 10% vastajatest, liiga jõulise mängu treeningul 6% vastajatest, reeglite järgimise 5% vastajatest, ning mänguaaja ja isiklike suhete/väärtuste kategooriates kummaski 2% vastajatest. 16% vastanutest 96-st ei kirjeldanud konfliktiolukorda. Analüüsisides konfliktikategooriate sisu kuulus vaid isiklike suhete/väärtuste alakategooria suhtekonfliktide alla (2 vastanut), kõik ülejäänud konflikti põhjuste kirjeldused kuulusid soorituskonfliktide alla (79 vastanut). Seega Soorituskonfliktide kirjelduse sageduse osakaal oli ligikaudu 98%, suhtekonfliktide kirjelduse sageduse osakaal oli ligikaudu 2%.

Arutelu

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada suhte- ja soorituskonfliktide esinemissagedus nais- ja meeskondades ning nende seos ühtekuuluvustundega. Suhte- ja soorituskonfliktide esinemissagedust uuriti eraldi naiskondade siseselt ja meeskondade siseselt kui ka võrreldi nais- ja meeskondades esinevate konfliktide sagedust omavahel.

Soorituskonfliktide esinemissageduses ei leitud antud uurimuses erinevusi nais- ja meeskondade vahel, mis küll lükkab tagasi püstitatud hüpoteesi teise poole – meeskondades esineb sagedamini soorituskonflikte kui naiskondades, kuid langeb osati kokku Sullivan (2004) saadud tulemustega, kus ei leitud võistkonnasisestest konfliktide põhjustes ega nende esinemises olulisi erinevusi nais- ja meeskondade vahel. Küll aga näitavad käesoleva uuringu

tulemused, et naiskondades esineb hinnanguliselt sagedamini suhtekonflikte kui meeskondades, mis kinnitab püstitatud hüpoteesi esimest poolt – naiskondades esineb sagedamini suhtekonflikte kui meeskondades. Sarnaselt saadud tulemusele on varasemad uuringud välja toonud, et üldiselt arvatakse naiskondades sagedamini konflikte esinevat kui meeskondades (nt Partridge & Knapp, 2016; Weiss et al., 1996). Nais- ja meeskondade vaheliste soorituskonfliktide sagedus võib olla sarnane, kuna sport on tugevalt seotud sooritusega ning seetõttu on sellega seotud konflikte raske vältida igasuguses spordivõistkonnas, sõltumata soolisest eripärast. Suhtekonfliktide põhjused ei ole aga niivõrd seotud spordiga kui inimeste endi omadustega (Jehn, 1995). Näiteks võib naiskonnas suurem suhtekonfliktide esinemissagedus olla tingitud naiste suuremast emotsionaalsusest (Holt et al., 2012).

Võrreldes suhte- ja soorituskonfliktide sagedust eraldi meeskonnas ja naiskonnas, selgus, et meeskonnasiseselt esineb suhtekonflikte harvemini kui soorituskonflikte. Saadud tulemus on kooskõlas Ivashchenko et al. (2017) tulemustega, mis näitas, et meeskonnasiseselt esinevad konfliktid saab nende tekkepõhjuse ajal tõepoolest sagedamini soorituskonfliktide kategooriasse liigitada. Käesolev töö ei leidnud aga olulist erinevust naiskonnasiseselt esinevate suhte- ja soorituskonfliktide sageduses, mis on vastuolus Holt'i et al. (2012) saadud tulemustega. Küll aga oli Holt'i et al. läbi viidud uuring piiratud valimiga ($N = 19$), mistõttu ei pruugi see väliselt valiidne olla ning seepärast võivad esineda ka erinevused tööde tulemustes. Antud töös saadud tulemus lisab usaldusväärst eelneva tulemuse võimalikku selgitusse näidates, et tõesti on soorituskonfliktid levinud nii nais- kui meeskondades sõltumata soost. Suhtekonfliktid on esinduslikud aga just naiskondades.

Uuringus selgus, et ühtekuuluvustunne on negatiivses seoses nii suhte- kui ka soorituskonfliktidega, mis ühtib varasema kirjanduse põhjal püstitatud hüpoteesiga. Ka varasemad uuringud on leidnud, et ühtekuuluvustunne seostub negatiivselt nii suhte- kui ka soorituskonfliktidega, kahjustades nii omavahelist suhtlust ja koostööd kui ka võistkonna sooritust (Amason, 1996; Jehn, 1995; Zhang & Huo, 2015). Vaatamata sellele, et soorituskonfliktidel on leitud olevat ka positiivseid tagajärgi (Tekleabet et al., 2009) viitavad tulemused sellele, et konfliktid on üldiselt mees- ja naiskondadele ikkagi kahjustavad.

Paludes osalejatel vabalt kirjeldada ühte varasemalt kogetud konflikti, toodi välja palju erineva põhjusega konfliktiolukordi, mis kirjeldavad täpsemalt võistkondades aset leidvate konfliktide olemust. Kõige sagedamini kirjeldati soorituse kvaliteedi/soorituse kritiseerimise alakategooriasse kuuluva sisuga konflikte ning sellele järgnes üksteise kohtlemise/suhtlemise alakategooria. Kõige harvemini kirjeldati võrdselt mänguaega ja

isiklike suhete/väärtuste alakategooriatesse kuuluvaid konflikte. Vaid 2% avatud küsimuse vastustest kategoriseerusid suhtekonfliktide alla, ülejäänud mittepuudulikud vastused kirjeldasid soorituskonfliktidele omaseid olukordi, seega avasid antud uuringu tulemused täpsemalt pigem just soorituskonfliktide olemust. Nii suur soorituskonfliktide kirjelduse osakaal on üllatav, kuna eelnevad hinnangud suhte- ja soorituskonfliktide sagedusele ei olnud nii ulatusliku erinevusega. Kuna uurimus keskendus spordi kontekstis aset leidvatele konfliktidele, võis see mõjutada vastajate valitud konflikti ning suunata neid kirjeldama just sooritusega seotud olukordi. Põhjus võib olla ka, et konflikti kirjelduses kirjeldati meeldejäävamat või olulisimat esinenud konflikti, mis spordivõistkonnas on seotud pigem just sooritusega kui omavaheliste suhetega. Spordivõistkondades ei ole tavaliselt liikmed koos eelkõige sõprussuhete loomiseks vaid siiski parima soorituse ning võistluste võitmise eesmärgil.

Uurimuse piirangud, tugevused ja edasised uurimissuunad

Käesoleva uuringu piiranguks on võrdlemisi väike valim. Lisaks on uurimuse valimisse kaasatud kõik võistkonnasporti harrastavad sportlased, varieerudes nii tasemelt kui ka spordialaselt. Erinevate tasemetega võistkonnad võivad erineda nii konfliktide põhjustes kui ka sageduses, sisaldades enam pingeid kui madalama tasemega võistkonnad. Pingete olemasolu kui konflikti üheks soodustajaks tõid antud uurimuse konflikti kirjeldustes välja mitmed vastanud. Samuti võivad erineda konflikti tunnused ja sagedus spordialaselt. Uurimuse piiranguks on ka vähene hulk varasemaid sama teemalisi uurimusi. Seega ei tohiks antud uurimuse põhjal liiga suuri järeldusi teha.

Käesoleva uurimuse tugevuseks on nais- ja meeskondade esindajate üsna võrdne valim, kus naiskonnast oli vastajaid 46% ja meeskonnast 54% koguvalimist. See väldib olukorda, kus tulemusi võib mõjutada ühe sugupoole liiga vähene esindatus valimis.

Edasistes uuringutes võiks valimit kitsendada ning uurida eraldi tippportlasi, harrastussportlasi jne ning eraldada valim ka spordiala alusel. Lisaks oli käesolevas uurimuses keskendatud vaid nais- ja meeskondadele. Edasistes uuringutes võiks uurida ka segakondades esinevaid konflikte ning neid omakorda nais- ja meeskondadega võrrelda.

Tulemuste rakendusvõimalused

Saadud tulemusi on kasulik rakendada spordipsühholoogia- või treeneritöös, samuti ka võistkonna sportlastel endil. Tulemused annavad aimu Eesti võistkondades aset leidvatest konfliktide sisust ning sagedusest, lisaks on kirjeldatud ka nende võimalikke tagajärgi võistkonnale. Spordipsühholoogid, treenerid ja ka sportlased ise saavad sagedasemaid konfliktide põhjuseid teades võtta kasutusele meetmeid nende ennetamiseks.

Kokkuvõte

Uurimusest saadud tulemused näitavad, et nais- ja meeskondade võrdlusel esineb naiskondades suhtekonflikte sagedamini kui meeskondades, kuid soorituskonfliktide esinemissagedus nais- ja meeskondade vahel oluliselt ei erine. Võistkondade siseselt esineb meeskondades sagedamini soorituskonflikte kui suhtekonflikte, kuid naiskondade siseselt ei ole olulist erinevust suhte- ja soorituskonfliktide esinemissageduses. Nii suhte- kui ka soorituskonfliktid seostuvad ühtekuuluvustundega negatiivselt. Eelkõige väike valim, vähesed eelnevad uurimused ning nende tulemustega mõningane kokkulangematus näitavad, et enne järelduste tegemiseks on kindlasti vajalik veel järgmiste uuringutega selles uurimuses püstitatud oletusi järgi uurida.

Kasutatud kirjandus

- Amason, A. C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39(1), 123- 148. <https://doi.org/10.2307/256633>
- Alessandri, G., Borgogni, L., Carnevali, L., Filosa, L., Ottaviani, C., Rosa, V., & Sommovigo, V. (2023). Dynamic associations of relational conflicts at work and consequent negative emotion dynamics with diurnal cortisol variations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(5), 277–290. <https://doi.org/10.1037/ocp0000358>
- Appelberg, K., Honkasalo, M. L., Konskenvuo, M., & Romanov, K. (1991). Interpersonal conflicts at work and psychosocial characteristics of employees. *Social Science & Medicine*, 32(9), 1051-1056. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90162-6](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90162-6)
- Barki, H., & Hartwick, J. (2001). Interpersonal conflict and its management in information system development. *MIS Quarterly*, 25(2), 195-228. <https://doi.org/10.2307/3250929>
- Baron, R. A. (1988). Negative effects of destructive criticism: Impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 199–207. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.199>
- Boroumand, S., Eys, M., & Benson, A. J. (2018). How status conflict undermines athletes' willingness to help new teammates. *Journal of Applied Sport Psychology*, 30(3), 358-365. <https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1384939>
- Bradley, B. H., Anderson, H. J., Baur, J. E., & Klotz, A. C. (2015). When conflict helps: Integrating evidence for beneficial conflict in groups and teams under three perspectives. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 19(4), 243–272. <https://doi.org/10.1037/gdn0000033>
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 119-26. <https://doi.org/10.1080/026404102317200828>
- Collins, W. A., Laursen, B., Mortensen, N., Luebker, C., & Ferreira, M. (1997). Conflict processes and transitions in parent and peer relationships: Implications for autonomy and regulation. *Journal of adolescent research*, 12(2), 178-198. <https://doi.org/10.1177/0743554897122003>
- d'Arripe-Longueville, F., Fournier, J. F., & Dubois, A. (1998). The perceived effectiveness of interactions between expert French judo coaches and elite female athletes. *The Sport Psychologist*, 12(3), 317–332.

- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Eys, M., Evans, M. B., Martin, L. J., Ohlert, J., Wolf, S. A., Bussel, M. V., & Steins, C. (2015). Cohesion and performance for female and male sport teams. *The Sport Psychologist*, 29(2), 97-109. <https://doi.org/10.1123/tsp.2014-0027>
- Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D. R. (2006). Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1123-1137. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.6.1123>
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246-255. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.246>
- González-Ponce, I., Leo, F. M., Jiménez, R., Sánchez-Oliva, D., Sarmiento, H., Figueiredo, A., & García-Calvo, T. (2018). Athletes' perceptions of coaching competency and team conflict in sport teams: A multilevel analysis. *European Journal of Sport Science*, 18(6), 851-860. <https://doi.org/10.1080/17461391.2018.1461245>
- Hansen, R. (2015). The relationship between task conflict, task performance and team satisfaction in management teams: the mediating role of relationship conflict (Master's thesis). Olemas Universitetet i Oslo andmebaasis.
- Hocker, J. L., & Wilmot, W. W. (1985). *Interpersonal Conflict*, (2nd ed.). Dubuque, Iowa: W. C. Brown.
- Holt, N. L., Knight, C. J., & Zukiwski, P. (2012). Female athletes' perceptions of teammate conflict in sport: Implications for sport psychology consultants. *The Sport Psychologist*, 26(1), 135-154. <https://doi.org/10.1123/tsp.26.1.135>
- Ivashchenko, O., Yarmak, O., Galan, Y., Nakonechnyi, I., & Zoriy, Y. (2017). Leadership as a fundamental aspect of the performance of student-athletes in university men's sports teams. *Journal of Physical Education and Sport*, 2(71), 472-480. DOI:10.7752/jpes.2017.s2071
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>

- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(4), 313-331. [https://doi.org/10.1016/S1469-0292\(02\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00011-0)
- Jowett, S., Lafreniere, M. A. K., & Vallerand, R. J. (2012). Passion for activities and relationship quality: A dyadic approach. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(6), 734-749. <https://doi.org/10.1177/0265407512467748>
- Omisore, B., & Abiodun, A. R. (2014). Organizational Conflicts: Causes, Effects and Remedies. *International Journal of Academic Research on Economics and management Sciences*, 6(3). <http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v3-i6/1351>
- Partridge, J. A., & Knapp, B. A. (2016). Mean girls: Adolescent female athletes and peer conflict in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(1), 113-127. <https://doi.org/10.1080/10413200.2015.1076088>
- Pinkley, R. L. (1990). Dimensions of conflict frame: Disputant interpretations of conflict. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 117-126. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.2.117>
- Priem, R. L., & Price, K. H. (1991). Process and outcome expectations for the dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus techniques of strategic decision making. *Group & Organization Studies*, 16(2), 206-225. <https://doi.org/10.1177/105960119101600207>
- Shantz, C. U. (1987). Conflicts between children. *Child Development*, 58(2), 283-305. <https://doi.org/10.2307/1130507>
- Sullivan, P. (2004). Communication differences between male and female team sport athletes. *Communication Reports*, 17(2), 121-128. <https://doi.org/10.1080/08934210409389381>
- Tekleab, A. G., Quigley, N. R., & Tesluk, P. E. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group & Organization Management*, 34(2), 170-205. <https://doi.org/10.1177/1059601108331218>
- Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265-274. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130307>
- Van de Vliert, E. (1997). *Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical frontiers*. Psychology Press. pp 4-7. <https://doi.org/10.4324/9780203776049>
- Wachsmuth, S., Jowett, S., & Harwood, C. G. (2017). Conflict among athletes and their coaches: What is the theory and research so far? *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 84-107. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2016.1184698>

- Weiss, M. R., Smith, A. L., & Theeboom, M. M. (1996). „That's what friends are for“: Children's and teenagers' perceptions of peer relationships in the sport domain. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18(4), 347-379. <https://doi.org/10.1123/jsep.18.4.347>
- de Wit, F., Greer, L. L., & Jehn, K. (2012). The paradox of intragroup conflict: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360–390. <https://doi.org/10.1037/a0024844>
- Zhang, L., & Huo, X. (2015). The impact of interpersonal conflict on construction project performance. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 479-498. <http://dx.doi.org/10.1108/IJCMA-09-2014-0072>

Käesolevaga kinnitan, et olen korrekselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Kirsika Tätte