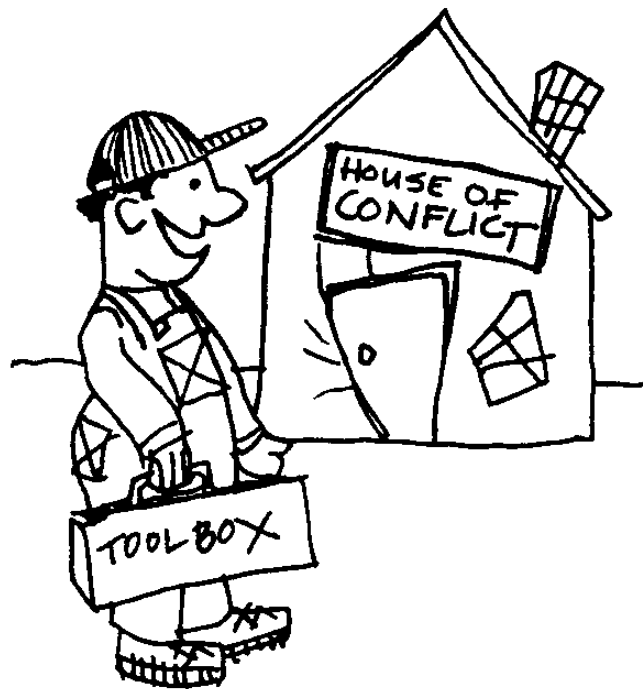


UNIVERSITEIT TWENTE.

“Conflict Asymmetrie en Efficacy in Sport Teams”



Master these Kim Bokking

Faculteit der Gedragwetenschappen

Master specialisatie psychologie: Conflict, risico en veiligheid

Maart 2013

**“Een studie naar het effect van het ervaren van druk op conflict asymmetrie en
teamprestatie en de invloed van efficacy op dit effect”.**

Kim Bokking

Universiteit Twente

Gedragwetenschappen, Psychologie

Master Conflict, Risico en Veiligheid

1^e begeleider: Dr. E.G. Ufkes

2^e begeleider: Dr. J.M. Gutteling

Maart 2013

Samenvatting

Conflicten ontstaan waar mensen samenwerken (Oudenhoven & Giebels, 2009), zo ook binnen de sport. Onderzoek naar conflict richt zich in het bijzonder op het bedrijfsleven (De Dreu, Kluwer & Nauta, 2008; Euwema & Giebels, 2004; Jehn, 1997; Jehn, Rispens & Thatcher, 2010; Oudenhoven & Giebels, 2009; Van der Vliert, 1997). In de sport wordt, net als in het bedrijfsleven, in het algemeen gestreefd naar zo goed mogelijke prestaties. Willen we sportprestaties verbeteren, is het van belang te onderzoeken welke factoren hierop van invloed zijn. Één van de factoren die binnen een groep of team van invloed kan zijn op de teamprestatie is conflict (Amason, 1996; De Dreu & Weingard, 2003; Jehn, 1995; Saavedra, Early & Dyne, 1993).

Huidig onderzoek richt zich op het effect van het ervaren van druk door teamsporters, op conflict asymmetrie binnen een team en de gevolgen voor de teamprestatie. Ook is onderzocht of de relatie tussen het ervaren van druk en taak- en persoonsconflict asymmetrie wordt gemodereerd door de efficacy van de sporters. Kwantitatieve analyses laten zien dat het ervaren van meer taak- en persoonsconflict asymmetrie leidt tot een verminderde subjectieve teamprestatie. Tegen de verwachting in werd door de teamsporters onder minder druk meer taak- en persoonsconflict asymmetrie ervaren dan wanneer zij meer druk ervoeren. Self efficacy, wat het geloof in eigen kwaliteiten en het in staat zijn deze kwaliteiten op het juiste moment te tonen (Bandura, 1997) betekent, kan beschouwd worden als moderator voor de relatie tussen ervaren druk en persoonsconflict asymmetrie. Teamsporters met meer self efficacy, ervaren minder persoonsconflict asymmetrie dan teamsporters met een lagere mate van self efficacy.

Abstract

Conflicts arise where people work together (Oudenhoven & Giebels, 2009), as also within sports. Research on conflict focuses particularly on business (De Dreu, Kluwer & Nauta, 2008; Euwema & Giebels, 2004; Jehn, 1997; Jehn, Rispens & Tatcher, 2010; Oudenhoven & Giebels, 2009; Van der Vliert, 1997). In sports, just like in business, people generally strive to reach the best possible performance. To improve athletic performance it is important to study the influencing factors. One of those factors that influences team performance within a group or team, is conflict (Amason, 1996; De Dreu & Weingard, 2003; Jehn 1995; Saavedra, Early & Dyne, 1993).

This research focuses on the effects of experienced pressure by team athletes, asymmetry within a team, and the influence on the team performance. Also, research will show if the relationship between experiencing pressure and conflict asymmetry is moderated by the efficacy of the athletes. Quantitative analysis shows that experiencing more task- and personal conflict asymmetry leads to a reduced subjective team effort. Contrary to expectations, team athletes show to experience more task-and personal conflict asymmetry under less pressure than when they experience more pressure. Self efficacy, which is the belief in their own qualities and the ability to use these qualities at the right time (Bandura, 1997) can be considered as a moderator for the relationship between experienced pressure and individual personal asymmetry. Team athletes with a higher level of self efficacy, experience less personal conflict asymmetry in comparison to team athletes with a lower level of self efficacy.

Conflict asymmetrie en efficacy in sport teams

Door de vroegtijdige uitschakeling van het Nederlands voetbal elftal op het Europees Kampioenschap (EK) van 2012 is pijnlijk duidelijk geworden dat een groep met zeer talentvolle individuen een zeer matige collectieve prestatie neer kan zetten. De bekwaamheid van een team is niet enkel het cumulatief van de kwaliteiten van haar individuen. Ook het samenwerken, de interactie, motivatie en het collectieve geloof in een goed resultaat spelen een rol (Bandura, 2000; Ramzaninezhad, Keshtan, Shahamet & Shahram 2009). Na afloop van het EK werd door verschillende populaire media gesuggereerd dat het elftal niet op één lijn zat (AD, 2012; NRC, 2012). Het lijkt erop dat het team in verschillende groepjes uiteengevallen was en er zich verschillende conflicten afspeelden. Wat er zich daadwerkelijk heeft afgespeeld binnen het team zal nooit helemaal duidelijk worden voor de buitenwereld.

In het streven naar zo goed mogelijke prestaties van teamsporters is het van belang te onderzoeken welke factoren binnen sportteams een positieve of negatieve invloed hebben op de prestatie. Eerder onderzoek vertelt ons dat de prestatie van een sporter een dynamisch proces is waarin veel factoren van invloed kunnen zijn op de prestatie (Rossum & Gagné, 2005). De persoonlijkheid van de sporter, doorzettingsvermogen, het zelfvertrouwen, het belang van de wedstrijd en de ervaren stress, angst of druk (Bakker & Oudejans, 2012) als ook de omgeving en een bepaalde dosis geluk (Rossum & Gagné, 2005) zijn van invloed op de sporter die een prestatie moet leveren.

Het inleidende voorbeeld illustreert dat binnen teamsport niet alleen gekeken moet worden naar individuele kwaliteiten maar ook naar hoe alle kwaliteiten samen kunnen leiden tot een goede teamsportprestatie. Er wordt gesproken van een sportteam wanneer deze bestaat uit twee of meer sporters, zij hetzelfde doel willen nastreven, er interactie en communicatie plaatsvindt tussen teamleden, ze afhankelijk zijn van elkaar, zij zich aangetrokken voelen tot elkaar of wanneer ze zichzelf als een team zien (Carron, Hausenblas & Eys, 2005).

Hoewel niet door insiders bevestigd, lijkt er tijdens het EK sprake geweest te zijn van conflicten tussen teamleden. Conflicten ontstaan waar mensen samenwerken, ze ontstaan thuis, op het werk en ook tijdens het sporten. Groepen functioneren anders wanneer zij onder invloed zijn van een conflict (Oudenhoven & Giebels, 2009). Een conflict ontstaat tussen twee personen of groepen wanneer ten minste één van beiden zich ergert of gehinderd voelt door de ander (van der Vliert, 1997). Het is mogelijk dat individuen conflicten op verschillende manieren ervaren. Wanneer de ene persoon een hoge mate van conflict ervaart en de andere persoon geen of weinig conflict ervaart, spreken we van conflict asymmetrie (De

Dreu et al., 2008; Jehn et al., 2010). Zoals conflicten binnen teams het functioneren beïnvloeden (Oudenhoven & Giebels, 2008), laat onderzoek zien dat conflict asymmetrie de groepsprestatie en de creativiteit van teams doet verminderen (Jehn et al., 2010). Ook onderzoek naar het effect van mediatie bij conflict laat zien dat het belangrijk is conflict asymmetrie zoveel mogelijk te verkleinen (Ufkes, Giebels, Otten, & Van der Zee, 2012).

Uitkomsten van onderzoek naar conflict binnen teams in het bedrijfsleven kunnen helpen inzicht te krijgen op conflict in sportteams. Echter kunnen deze resultaten niet zonder meer gegeneraliseerd kan worden naar sportteams. Sport heeft een aantal typerende kenmerken die maken dat het eenvoudig toepassen van de gewone psychologische theorieën niet gewenst is (Bakker & Oudejans, 2012). Een voorbeeld hiervan is dat van een sporter nagenoeg altijd wordt gevraagd een fysieke prestatie te leveren, terwijl dit in het bedrijfsleven meestal niet het geval is. In de sport moeten personen zich vrijwillig aan allerlei regels en beperkingen houden die het meestal juist moeilijker maken om het gewenste doel (een overwinning) te behalen (Bakker & Oudejans, 2012). Ook nemen sporters vrijwillig lichamelijke risico's en leveren veel inspanning tegen relatief weinig materiële beloning. Een laatste voorbeeld dat aanduidt dat sportpsychologie een aparte tak van de psychologie is kan gevonden worden in het feit dat een sporter vaak moet presteren onder het toezicht van (vele) toeschouwers (Bakker & Oudejans, 2012).

Onderzoek naar conflict binnen de sport richt zich voornamelijk op het tegengaan of oplossen van conflict door middel van sport (Giulianotti, 2011; Parry, 2012), waarbij sport wordt ingezet als interventie. Er is geen onderzoek gevonden naar hoe conflicten binnen sportteams van invloed kunnen zijn op de teamprestatie. Het huidige onderzoek zal zich richten op het effect van taak- en persoonsconflict asymmetrie onder hoge of lage ervaren druk op de teamprestatie van sportteams. Ook wordt onderzocht in welke mate het vertrouwen (efficacy) van de sporter van invloed is op deze factoren.

Conflict

Teamleden in sportteams zijn in grote mate afhankelijk van elkaar en dat maakt dat conflicten onvermijdelijk zijn (Euwema & Giebels, 2004). Om inzicht te krijgen in conflicten binnen teams is gekeken naar onderzoek over conflicten binnen teams in het bedrijfsleven. Uit deze literatuur blijkt dat er onderscheid gemaakt kan worden tussen conflicten op het persoonlijk gebied en conflicten rondom de uit te voeren taak (Jehn, 1997). Persoonsconflicten ontstaan door inter-persoonlijke verschillen, persoonlijke smaak, politieke voorkeur en verschil in religie tussen teamleden (De Dreu & Weingard, 2003). Taakconflicten

gaan over inhoudelijke zaken, wat moet er gebeuren om bepaalde doelstellingen te behalen (Jehn, 1997).

Wanneer gekeken wordt naar onderzoek binnen het bedrijfsleven zien we dat conflict over het algemeen een negatieve uitwerking heeft op teamproductiviteit en teamtevredenheid (Saavedra, Early & Dyne, 1993). Dit betekent dat meer conflict in een team zorgt voor verminderde productiviteit en tevredenheid. Taakconflicten kunnen zowel een positief (Amason, 1996; Jehn, 1995) als een negatief (Amason, 1996; De Dreu & Weingard, 2003) effect hebben op de teamprestatie. Een positief effect (Amason, 1996; Jehn, 1995) ontstaat wanneer de interactie tussen teamleden zorgt voor verbeterde inzichten en kwaliteit van besluiten (Amason, 1996). Door verschil van mening gaan teamleden uitvoeriger in op de te maken keuzes, wat de kwaliteit ten goede kan komen (Jehn, 1995). Het negatieve effect ontstaat doordat teamleden, door het taakconflict, worden afgeleid en het gezamenlijke doel uit het oog verliezen (Amason, 1996; Hambrick, Cho, & Chen, 1996). Deze in onderzoek gevonden contradictie, van zowel positieve als negatieve effecten van de relatie tussen taakconflict en teamprestatie kan volgens Amason & Schweiger (1994) worden verklaard doordat de betere beslissingen van teams op minder consensus van de teamleden kunnen rekenen.

Persoonsconflict heeft vrijwel altijd negatieve gevolgen voor de teamprestatie (Amason, 1996). Onderzoek laat zien dat persoonsconflicten de kwaliteit van genomen besluiten verminderen omdat persoonlijke belangen op den duur belangrijker zijn dan het gezamenlijke doel (Amason, 1996). De vermoedelijke oorzaak van de negatieve gevolgen van persoonsconflict op teamprestatie is dat teamgenoten elkaar niet meer voldoende vertrouwen en zij zodoende niet geneigd zijn elkaar te vertellen hoe de taak het beste uitgevoerd kan worden (Panteli & Sockalingam, 2005).

Conflict asymmetrie

Veel onderzoeken naar conflict van de afgelopen jaren gaan er vanuit dat alle teamleden een zelfde type conflict ervaren en deze in dezelfde mate ervaren (Amason, 1996; Hambrick et al., 1996; De Dreu & Weingard, 2003; Jehn, 1997). Jehn et al., (2010) gaan er echter niet zonder meer van uit dat ieder teamlid dezelfde mate van conflict ervaart. Zij richten zich in hun onderzoek op conflict asymmetrie welke zij definiëren als: “De mate waarin de leden verschillen in de perceptie van de mate van conflict in hun groep” (p. 596). Waar de ene persoon bijvoorbeeld spreekt van een sterk taak- of persoonsconflict, kan de andere persoon vinden dat dit wel mee valt of zelfs helemaal niet aanwezig is. Conflict

asymmetrie in teams leidt over het algemeen tot een verminderde teamprestatie (Jehn et al., 2010; De Dreu et al., 2008). Dit betekent dat teams met een hogere mate van verschil in conflictbeleving slechtere prestaties behalen dan teams die ongeveer gelijke conflictbeleving hebben. Er wordt onderscheid gemaakt worden tussen personen die zelf meer conflict ervaren dan zijn/haar teamgenoten en personen die minder conflict ervaren dan de andere teamgenoten (Jehn et al., 2010). Uit eerder onderzoek binnen het bedrijfsleven blijkt dat personen die zelf een lagere conflictbeleving hebben dan teamgenoten, meer tevreden zijn en beter presteren dan personen met een hogere mate van conflictbeleving. Degene met een hoge mate van conflict beleving zijn juist ontevreden en onzeker over hun teamprestatie (Tyler, 1999). In het huidige onderzoek naar zowel taak- als persoonsconflict asymmetrie binnen sportteams wordt verwacht dat een hogere mate van taak- en persoonsconflict asymmetrie zal leiden tot een verminderde objectieve en subjectieve teamprestatie.

Hypothese 1: Een hogere mate van zowel taak- als persoonsconflict asymmetrie leidt tot verminderde objectieve en subjectieve teamprestatie.

Ervaren druk

Sporters staan vaak onder grote druk om te presteren (Baumeister & Showers, 1986; Oudejans, Kuijpers, Kooijman & Bakker, 2010). Druk wordt gedefinieerd als: “De aanwezigheid van situationele stimulansen voor optimale, maximale of superieure prestaties. De druk betreft hier een subjectief component, dat wil zeggen dat de uitvoerende persoon zich bewust moet zijn van deze stimulansen” (p. 362, Baumeister & Showers, 1986). Het kan zijn dat de sporter zichzelf de druk oplegt (psychologisch) door het belang van een wedstrijd, het kan ook komen door ouders, trainers of teamgenoten (sociaal). Het verliezen van een wedstrijd kan ook financiële gevolgen hebben (Bakker & Oudejans, 2012). Denk bijvoorbeeld aan de ‘Champions League’ finale waarbij veel geld gewonnen kan worden voor de club. Factoren die ook van invloed kunnen zijn op de ervaren druk zijn concurrentie, de aanwezigheid van publiek, beloning, straf, het feit dat er geen tweede kans bestaat of bijvoorbeeld het belang van je eigen ego (Baumeister & Showers, 1986). Soms kan een onverwacht slechte sportprestatie worden toegeschreven aan ‘choking under pressure’ (Oudejans et al., 2010). Men spreekt van choking under pressure wanneer een persoon in staat is, en de intentie had, beter te presteren, maar juist slechter presteert dan verwacht op het moment dat een optimale prestatie vereist is (Oudejans et al., 2010). Recentelijk werd de definitie van choking in de sport aangescherpt door Hill, Hanton, Flemming en Matthews (2009), zij definiëren choking als een proces waarbij de sporter voelt dat hij niet in staat is te

voldoen aan de eisen van de situatie die zich op dat moment voordoet, met een onverwacht slechte prestatie als gevolg.

Prestaties van sporters kunnen negatief beïnvloedt worden door de ervaren druk (Baumeister & Showers, 1986; Beckmann, Gröpel & Ehrlenspiel, 2012; Hill et al., 2009). Uit eerder onderzoek blijkt dat druk een bepaalde mate van angst kan opwekken bij sporters. Angst kan de aandacht van de sporter doen verschuiven. In plaats van dat de gedachte aan de uit te voeren taken overheerst, overheerst het gevoel van angst. Deze verschuiving van aandacht heeft een negatieve invloed op de teamprestatie (Nieuwenhuys, Pijpers, Oudejans, & Bakker, 2008; Vickers & Williams, 2007). Het is interessant te kijken naar de invloed van de ervaren druk van de teamsporters op de mate van conflict asymmetrie. Dit onderzoek verwacht dat sporters onder meer druk meer taak- en persoonsconflict asymmetrie ervaren. Deze aanname zou verklaard kunnen worden door het dual-process model (Leventhal, 1970; Leventhal, Safer, & Panagis, 1983). Het dual-process model gaat ervan uit dat het gedrag van mensen bestaat uit twee processen. Bestaande uit een impliciet component (onbewust, impulsief, gevoelsmatig) en een expliciet component (bewust, rationeel en overwegend) van gedragsaansturing (Gerard, Gibbons, Houlihan, Stock & Pomery, 2008; Strack & Deutsch, 2004). De impliciete processen zijn de automatisch gestuurde processen, de expliciete processen functioneren langzamer en zijn niet automatisch maar beredenerend (Strack & Deutsch, 2004). Het ervaren van druk zou er mogelijk voor kunnen zorgen dat er een aandachtsverschuiving plaatsvindt waardoor er geen of minder ruimte is voor het expliciete proces van gedragsaansturing. Conflict van andere teamleden zou hierdoor heel impulsief en gevoelsmatig kunnen worden ingeschat. Wanneer de sporter meer druk ervaart kan het inschatten van conflictbeleving van teamgenoten niet berekenend maar impulsief zijn waardoor er waarschijnlijk meer conflict asymmetrie zal optreden. De huidige studie verwacht dat:

Hypothese 2: Meer ervaren druk op de teamsporters leidt tot meer beleving van taak- en persoonsconflict asymmetrie.

Efficacy

Uit onderzoek naar conflictmanagement binnen organisaties blijkt dat teams die erop vertrouwen dat ze goed om kunnen gaan met conflicten, productiever werken dan teams die daar twijfels over hebben (Alper, Tjosvold & Law, 2000). Vertrouwen in jezelf en vertrouwen in je team lijken dus van belang voor de teamprestaties. Ook binnen de sport speelt vertrouwen een belangrijke rol. De prestatie van een sporter wordt beïnvloed door het

zelfvertrouwen ofwel de self efficacy van de sporter (Bandura, 1997). Met self efficacy bedoelt Bandura (1997) het geloof in eigen kwaliteiten en het in staat zijn deze kwaliteiten op het juiste moment te tonen. De factoren eerdere successen, ervaring, verbale overtuigingskracht en emotionele opwindning liggen ten grondslag aan het concept self efficacy (Bandura, 1997). De self efficacy en het zelfvertrouwen van een sporter zijn positief gerelateerd aan de successen van de sporter (Cox, 2007). Er is een verschil tussen het geloof van een sporter in individuele prestatie en het geloof in de prestatie die zijn of haar team neer kan zetten: Group efficacy. Group efficacy, een uitbreiding van het construct self efficacy, is het geloof van de groep in haar kwaliteit om op een bepaald niveau te presteren (Bandura, 2000). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat teams met een hoge group efficacy beter presteren dan teams met lage group efficacy (Allen, Jones & Sheffield, 2009; Bandura, 2000; Ramzaninezhad et al., 2009).

Uit recent onderzoek (Zomeren, Saguy & Schelhaas, 2012) naar efficacy blijkt dat er, naast self efficacy en group efficacy, sprake is van een derde vorm van efficacy. Uit een onderzoek naar de mate van geneigdheid tot demonstreren tegen collectieve veranderingen blijkt, dat er binnen groepen ook sprake is van participative efficacy (Zomeren et al., 2012). Met participative efficacy bedoelen van Zomeren et al. (2012) de overtuiging van het individu, dat hij als individu iets kan bijdragen aan de prestaties van het team. Het betreft hier de overtuiging dat hij echt een verschil kan maken. In de huidige studie wordt verwacht dat deze derde vorm van efficacy ook te onderscheiden is bij sportteams. Tevens wordt verwacht dat een hogere mate van efficacy binnen een team een positieve uitwerking heeft op de prestatie van het gehele team.

Hypothese 3: De relatie tussen ervaren druk en beide vormen van conflict asymmetrie wordt gemodereerd door efficacy; namelijk teamsporters met een hogere mate van efficacy zullen minder conflict ervaren bij meer ervaren druk dan sporters met een lagere efficacy. Group efficacy zal voornamelijk, meer dan self efficacy en participative efficacy, een modererend effect hebben op taakconflicten.

De huidige studie

Om de drie hypothesen van deze studie te onderzoeken, is een experiment met een survey onderzoek uitgevoerd. Door middel van een online vragenlijst is de relatie tussen de ervaren druk van sporters en verschillende vormen van conflict en teamprestatie onderzocht. Vervolgens is gekeken naar de moderatie effecten van de mate van efficacy van de sporter op

de relatie tussen de ervaren druk en de verschillende vormen van conflict. Ook is onderzocht in welke mate sporters conflictasymmetrie hebben ervaren.

Methode

Deelnemers

Aan dit onderzoek hebben 136 sporters deelgenomen. Vier sporters werden verwijderd omdat zij niet voldeden aan de voorwaarden; er werden drie vragenlijsten ingevuld door tennissers en één door een honkballer. 20 respondenten hadden de lijst niet volledig ingevuld. Na het verwijderen deze sporters en de onvolledig voltooide vragenlijsten bleven er 112 vragenlijsten over. Vervolgens is systematisch gekeken welke deelnemers wel of niet serieus hadden meegedaan. Uit deze analyse bleek dat 28 deelnemers de instructies niet goed hadden gevolgd, één van beide recente wedstrijden die zij in gedachten moesten nemen werd niet goed herinnerd (zie manipulatie check). Er is besloten om deze sporters niet mee te nemen in de verdere analyse. De uiteindelijk *N* is daarom 84.

Van de 84 volledig ingevulde vragenlijsten was 52,4% man en 47,6% vrouw in de leeftijd tussen de 19 en 57 jaar oud ($M = 29.47$, $SD = 9.49$). Het merendeel van de sporters zijn voetballers, 40,5%, 17,9% spelen handbal, 16,7% hockey, 13,1% volleybal, 8,3% waterpolo en 3,6% basketbal.

Procedure

Voorwaarde om deel te nemen aan het onderzoek was dat de sporters 18 jaar of ouder waren en een sport beoefenen bestaande uit interactieve afhankelijke taken (Van Rossum & Murphy, 1994). Bij interactieve afhankelijke taken zijn sporters continu en op steeds wisselende wijze van elkaar afhankelijk (Bakker & Oudejans, 2012). Hockeyers zijn bijvoorbeeld afhankelijk van hoe de bal door een medespeler aangespeeld wordt. Alle respondenten in dit onderzoek beoefenen voetbal, handbal, hockey, volleybal, waterpolo of basketbal op amateurbasis. Onder de respondenten bevinden zich studenten van de Universiteit van Twente, de Vrije Universiteit van Amsterdam en bekenden van de onderzoeker. De respondenten zijn benaderd via de email, sociale media of face-to-face. In het verzoek om deel te nemen werd eerst gevraagd of ze voetbal, hockey, handbal, volleybal, waterpolo of basketbal beoefende en vervolgens werd gevraagd of ze de online vragenlijst in wilden vullen.

Design

In deze studie is gebruik gemaakt van een experiment gebaseerd op binnenproefpersonen design met twee condities (belang van wedstrijd: hoog versus laag). De sporters werden tweemaal verzocht een recente wedstrijd in gedachten te nemen. In de ene conditie werd gevraagd te denken aan een zeer belangrijke wedstrijd. Bijvoorbeeld zoals in de survey omschreven “een wedstrijd om het kampioenschap of degradatie, het mag ook een wedstrijd tegen de "rivaal" zijn”. In de andere situatie werd gevraagd te denken aan een recent onbelangrijke wedstrijd. Bijvoorbeeld “een wedstrijd aan het begin van het seizoen tegen een niet al te sterke tegenstander, bij eventueel puntverlies zijn er nog genoeg mogelijkheden om de achterstand weer in te halen”. Alle respondenten werden gevraagd beide wedstrijden in gedachten te nemen en er vragen over te beantwoorden. De volgorde van belangrijk of onbelangrijk werd random aangeboden.

Meetinstrument

De vragenlijst bestond uit verschillende onderdelen samengesteld op basis van eerder uitgevoerd onderzoek naar efficacy en conflict. Na de demografische gegevens werd gekeken naar de self efficacy, de participative efficacy en de group efficacy van de respondent ten opzichte van zijn/haar team. De mate van efficacy is gemeten voorafgaand aan de manipulatie, de mate van efficacy is dus onafhankelijk van de manipulatie gemeten. Daarna volgde de manipulatie: Aan de hand van zowel een belangrijke als een onbelangrijke wedstrijd werd taak- en persoonsconflict van de respondent zelf en van hoe de respondent verwacht dat zijn of haar teamgenoten conflict ervoeren gemeten. De vragen konden door de respondent beantwoordt worden op een vijf-punts schaal die varieerde van 1 (*nooit of helemaal mee oneens*) tot 5 (*heel vaak of helemaal mee eens*). Ook werd er per situatie, belangrijk of onbelangrijk, gevraagd naar de objectieve en subjectieve teamprestatie.

Efficacy

De drie efficacy schalen zijn gebaseerd op de schalen gebruikt door van Zomeren, Saguy & Schelhaas (2012): self efficacy, participative efficacy en group efficacy. Met *self-efficacy* wordt geloof in eigen kwaliteiten en het in staat zijn deze kwaliteiten op het juiste moment te tonen bedoeld. Dit construct werd in eerste instantie gemeten door drie items waarvoor de Cronbach's alpha echter te laag uitviel ($\alpha = .56$). Na de betrouwbaarheidsanalyse is besloten de volgende twee items mee te nemen in de analyse: *Ik denk dat ik goed genoeg*

ben om in mijn team te spelen’ en *‘Soms twijfel ik of ik wel goed genoeg ben om in dit team te mogen spelen’*, $r(84) = .62, p < .001$.

Group efficacy richt zich op het geloof van de sporter in de kwaliteit van zijn team om op een bepaald niveau te presteren (Bandura, 2007). Dit construct wordt gemeten door middel van drie items ($\alpha = .79$). Een voorbeeld item is: *‘Ik denk dat wij als team belangrijke wedstrijden kunnen winnen’*.

Participative efficacy verwijst naar het geloof dat jij als individu iets bij kan dragen aan het team (van Zomeren, et al., 2012). Dit construct werd gemeten aan de hand van drie items ($\alpha = .79$). Een voorbeelditem is: *‘Ik denk dat ik als individu mijn team kan helpen een belangrijke overwinning binnen te slepen’*. Om te onderzoeken of participative efficacy ook in dit onderzoek als aparte vorm van efficacy kon worden gezien werd een confirmatoire factoranalyse uitgevoerd. In deze analyse zijn de acht items uit de vragenlijst meegenomen die de mate van efficacy meten. Twee factoren self efficacy (item 1 & 2) en group efficacy (item 6,7 & 8) komen naar voren op basis van de geroteerde component matrix (Varimax rotatie). De derde factor, participative efficacy (item 3,4 & 5) vertoont enige overlap met de factor self efficacy. Zoals weergegeven in tabel 1 kan participative efficacy in dit onderzoek niet geheel beschouwd worden als een aparte vorm van efficacy. Deze zal in volgende analyses buiten beschouwing worden gelaten.

Tabel 1. – Factor analyse met group efficacy, self efficacy en participative efficacy.

	1	2	3
Ik denk dat ik goed genoeg ben om in mijn team te spelen.	-.02	.82	.28
Soms twijfel ik of ik wel goed genoeg ben om in dit team te mogen spelen.	-.19	.86	.17
Ik denk dat ik als individu een belangrijke bijdrage kan leveren zodat wij als team goed presteren.	.01	.57	.44
Ik denk dat ik als individu mijn team kan helpen een belangrijke overwinning binnen te slepen.	.08	.23	.89
Ik denk dat ik als individu echt een verschil kan maken tijdens belangrijke wedstrijden.	.00	.37	.83
Ik denk dat wij als team goed genoeg zijn om onze doelstellingen voor dit seizoen te halen.	.85	-.02	-.21
Ik denk dat wij als team goed kunnen presteren als we ons daar allemaal voor inzetten.	.89	-.00	.08
Ik denk dat wij als team belangrijke wedstrijden kunnen winnen.	.83	-.21	.24
Eigenwaarde	3.05	2.28	.76
Verklaarde variantie per factor (%)	38.1	22.8	9.4

Manipulatie check

De aanname was dat er bij wedstrijden waarvan de uitslag van belang is meer druk wordt ervaren door de sporters. Dit werd gecontroleerd door middel van de controlevraag “*Wanneer ik terug denk aan deze wedstrijd voel ik veel druk*”. Zo kan geanalyseerd worden of de respondenten uit deze studie ook daadwerkelijk meer druk voelen in belangrijke wedstrijden. Ook werd de respondenten gevraagd aan te geven hoe goed zij zich de wedstrijden konden herinneren met de vraag: “*Ik kan me deze wedstrijd nog heel goed herinneren*”. Van belang is dat de respondenten zich de wedstrijd, waarover zij de conflictvragen beantwoorden, nog goed kunnen herinneren.

Persoonsconflict

De items betreffende taak- of persoonsconflict zijn gebaseerd op Jehn & Mannix (2001). Onder persoonsconflicten worden inter-persoonlijke verschillen, persoonlijke smaak, politieke voorkeur en verschil in religie tussen teamleden verstaan (De Dreu & Weingard, 2003). Er zijn drie items besteed aan het persoonsconflict die de respondent zelf heeft ervaren. Een voorbeelditem is: ‘*Hoe vaak voelde u tijdens deze wedstrijd conflict over persoonlijke kwesties binnen uw team?*’. De Cronbach’s $\alpha = .84$ voor persoonsconflicten binnen belangrijke wedstrijden. $\alpha = .85$ voor persoonsconflicten binnen onbelangrijke wedstrijden. Vervolgens werd de respondenten gevraagd de mate van persoonsconflict van de andere teamleden in te schatten. Deze schaal bevatte ook drie items. Een voorbeeld item van persoonsconflict van andere teamleden is: ‘*Hoe vaak voelde andere teamleden tijdens deze wedstrijd conflict over persoonlijke kwesties binnen uw team?*’. Voor de belangrijke wedstrijden is de betrouwbaarheid $\alpha = .89$. Voor de onbelangrijke wedstrijden is de betrouwbaarheid $\alpha = .89$.

Taakconflict

Taakconflicten gaan over inhoudelijke zaken; wat moet er gebeuren (Jehn, 1997). Drie items werden besteed aan de taakconflicten die de respondent zelf heeft ervaren. Zij behaalden samen een betrouwbaarheid van $\alpha = .85$ voor de belangrijke wedstrijden en $\alpha = .86$ voor de onbelangrijke wedstrijden. Een voorbeelditem is: ‘*In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd onenigheid over vooraf gemaakte afspraken, bijvoorbeeld de afgesproken strategie of speelwijze?*’. Ook binnen dit construct werd de respondenten gevraagd de mate van taakconflict van de andere teamleden in te schatten. Een voorbeelditem is: ‘*In welke mate ervoeren uw teamleden tijdens deze wedstrijd onenigheid over vooraf gemaakte afspraken,*

bijvoorbeeld de afgesproken strategie of speelwijze?'. Met $\alpha = .88$ voor de belangrijke wedstrijden en $\alpha = .88$ voor de onbelangrijke wedstrijden.

Conflict asymmetrie

Conflict asymmetrie is de mate waarin leden verschillen in de perceptie van conflict in het team (Jehn, Rispens, Thatcher, 2010). Naast taak- en persoonsconflict is aan de respondent gevraagd aan te geven in welke mate hij denkt dat zijn teamgenoten conflict hebben ervaren. Voorbeelditems zijn “*In welke mate ervoeren volgens u andere teamleden tijdens deze wedstrijd taak-gerelateerde onenigheid binnen uw team?*” en “*In welke mate ervoeren uw teamleden tijdens deze wedstrijd onenigheid over niet-zakelijke standpunten, bijvoorbeeld over sociale of persoonlijke kwesties?*”. De asymmetriescore komt tot stand door de gemiddelde score van persoonlijk ervaren conflict te verminderen met de gemiddelde score van het ingeschatte ervaren conflict van mede teamgenoten. Wanneer de score op conflictasymmetrie hoog is betekent dit dat zij denken zelf meer conflict te ervaren dan hun teamgenoten. Een score rond de nul betekent dat ze ongeveer evenveel conflict denken te ervaren als hun teamgenoten. Een negatieve score betekent dat de respondent verwacht dat zijn teamgenoten meer conflict hebben ervaren dan zichzelf.

Teamprestatie

De team prestatie wordt gemeten door middel van twee verschillende maten. De *objectieve teamprestatie* vraagt de uitslag van de door de respondenten in gedachten genomen uitslag. Er kon enkel gekozen worden uit *winst/gelijk/verlies*, waarbij de hoge score aangeeft dat de wedstrijd gewonnen is. De *subjectieve teamprestatie* richt zich op de subjectieve prestatiebeleving van de sporter. Een wedstrijd kan worden verloren terwijl er wel goed gespeeld is en visa versa. Dit construct bestaat uit drie items, een voorbeeld item is: ‘*Ik vind dat wij maximaal hebben gepresteerd tijdens deze wedstrijd.*’ De Cronbach’s $\alpha = .85$ voor wedstrijden in de hoge conditie en $\alpha = .68$ voor wedstrijden uit de lage conditie.

Resultaten

Manipulatie check

Voordat de hypothesen werden getoetst is er eerst een manipulatie check uitgevoerd. De aanname is dat er bij wedstrijden waarvan de uitslag van belang is meer druk wordt ervaren door de sporters. Door middel van een Repeated Measures ANOVA, met de

afhankelijke variabele ervaren druk, is onderzocht of er een significant verschil is tussen de gerapporteerde ervaren druk in de belangrijke versus onbelangrijke wedstrijd conditie. De Repeated Measures ANOVA laat een significant verschil zien tussen de ervaren druk tijdens belangrijke en minder belangrijke wedstrijden, $F(1, 83) = 40.06, p < .001$. Zoals bedoelt met onze manipulatie was de gemiddelde score op ervaren druk tijdens belangrijke wedstrijden significant hoger ($M = 2.86, SD = 1.26$) dan tijdens minder belangrijke wedstrijden ($M = 1.86, SD = 1.12$). Dit betekent dat de sporters die hebben deelgenomen aan dit onderzoek bij belangrijke wedstrijden meer druk hebben ervaren dan bij de onbelangrijke wedstrijden die zij in gedachten hebben genomen.

Na deze manipulatie check werd ook onderzocht of de uitslag van de wedstrijd van belang was bij het in gedachten nemen van een wedstrijd onder hoge of lage druk. De verwachting is dat objectieve en subjectieve teamprestaties niet verschillen in belangrijke versus minder belangrijke wedstrijden. Met behulp van een repeated measures ANOVA is het effect van ervaren druk op de afhankelijke variabele objectieve en subjectieve teamprestatie gemeten. Uit de analyse blijkt dat er geen significant verschil is tussen de gemiddeldes van zowel objectieve, $F(1,83) = 0.87, p = .36$ als de subjectieve teamprestatie, $F(1,83) = 0.09, p = .76$ van beide condities. De instructie van de manipulatie heeft er dus niet voor gezorgd dat de deelnemers bij belangrijke of onbelangrijke wedstrijden enkel aan gewonnen of verloren wedstrijden hebben gedacht.

Hypothese toetsen

Hypothese één voorspelde een negatief verband tussen taak- en persoonsconflict asymmetrie en teamprestatie. Dit verband is eerst onderzocht middels een meervoudige regressieanalyse met de subjectieve teamprestatie als afhankelijke variabele en taakconflict asymmetrie en persoonsconflict asymmetrie als onafhankelijke variabele. Uit deze analyse blijkt dat taakconflict asymmetrie in de hoge conditie, $b = -.30, t(1,83) = -2.67, p = .009$ een significant negatieve relatie vertoont met de subjectieve teamprestatie. Persoonsconflict asymmetrie in de hoge conditie $t(1,83) = 1.39, p = .17$ vertoont geen significante relatie met de subjectieve teamprestatie. In de lage druk conditie wordt een trend gevonden voor de relatie tussen taakconflict asymmetrie en subjectieve teamprestatie, $b = -.24, t(1,83) = -1.74, p = .09$. Persoonsconflict asymmetrie vertoont ook in de lage conditie $t(1,83) = -.23, p = .82$ geen significante relatie met subjectieve teamprestatie. Uit de meervoudige regressieanalyse met taak- en persoonsconflict asymmetrie als onafhankelijke variabele en objectieve teamprestatie als afhankelijke variabele bleek dat taakconflict asymmetrie in zowel de hoge,

$t(1,83) = .66, p = .51$ als de lage, $t(1,83) = .49, p = .63$ conditie geen significante samenhang vertoont met de objectieve teamprestatie. Ook persoonsconflict asymmetrie in de hoge $t(1,83) = -1.32, p = .19$ en lage $t(1,83) = .64, p = .53$ conditie, vertoont geen significante relatie met de objectieve teamprestatie (zie tabel 2).

Hypothese 1 kan alleen worden aangenomen voor taakconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie van de subjectieve teamprestatie. Persoonsconflict asymmetrie vertoonde geen significante relatie met teamprestatie.

Tabel 2. – Meervoudig regressiemodel van het ervaren taak- en persoonsconflict asymmetrie van de sporter als onafhankelijke variabele en de objectieve en subjectieve teamprestatie in de hoge en lage conditie als afhankelijke variabele.

	Objectieve teamprestatie Hoog	Objectieve teamprestatie Laag	Subjectieve teamprestatie Hoog	Subjectieve teamprestatie Laag
Persoonsconflict asymmetrie				
<i>b</i>	-.15	.09	.16	-.03
<i>t</i>	-1.32	.64	1.39	-.23
Taakconflict asymmetrie				
<i>b</i>	.08	.07	-.30**	-.24*
<i>t</i>	.66	.49	-2.67	-1.74
<i>R</i> ²	.022	.02	.09	.07
F	0.91	.88	3.76*	3.03*

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

In deze studie werd verwacht dat het ervaren van meer druk leidt tot meer taak- en persoonsconflict asymmetrie (H2). De repeated measures ANOVA laat zien dat er een significant verschil is tussen taakconflict asymmetrie in de hoge ($M = .00, SD = .57$) en de lage ($M = .69, SD = .74$) conditie, $F(1,83) = 50.40, p < .001$. Er wordt significant meer taakconflict asymmetrie ervaren in de lage druk conditie. Tevens laat de repeated measures ANOVA een significant verschil zien tussen persoonsconflict asymmetrie in de hoge ($M = -.15, SD = .49$) en de lage ($M = .57, SD = .70$) conditie, $F(1,83) = 56.08, p < .001$. Dit betekent dat sporters die lage druk ervaren, zowel meer persoonsconflict asymmetrie als meer taakconflict asymmetrie ervaren dan wanneer zij hoge druk ervaren. De gestelde hypothese (H2) kan worden verworpen.

Tabel 3. – Gemiddelde taak en persoonsconflict asymmetrie ervaren onder hoge en lage druk.

	M (N = 84)
Taakconflict asymmetrie hoge druk	.00
Taakconflict asymmetrie lage druk	.69
Persoonsconflict asymmetrie hoge druk	-.15
Persoonsconflict asymmetrie lage druk	.57

Om te onderzoeken of de relatie tussen de ervaren druk en taak en persoonsconflict asymmetrie wordt gemodereerd door efficacy (H3) werd een regressieanalyse uitgevoerd met de verschilscore van persoonsconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie als afhankelijke variabele en self efficacy of group efficacy als onafhankelijke variabele. Uit deze analyse blijkt dat self efficacy een significante moderatie vertoont voor persoonsconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie, $b = -.23$, $t(1,83) = -2.09$, $p = .004$. Dit betekent dat sporters met een hogere mate van self efficacy minder persoonsconflict asymmetrie ervaren dan sporters met een lagere self efficacy in de hoge en lage druk conditie. Group efficacy heeft geen significant modererend effect op de verschilscore tussen persoonsconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie, $t(1,83) = .81$, $p = .65$.

Self efficacy blijkt geen moderator te zijn voor taakconflict asymmetrie onder hoge en lage druk, $t(1,83) = -.20$, $p = .86$. Group efficacy kan ook niet als moderator voor taakconflict asymmetrie onder hoge en lage druk worden aangemerkt, $t(1,83) = .73$, $p = .41$. Hypothese 3 kan worden aangenomen voor het modererende effect van self efficacy op de mate van ervaren persoonsconflict asymmetrie onder hoge en lage druk. De hypothese wordt verworpen voor self efficacy als moderator voor taakconflict asymmetrie en voor group efficacy als moderator voor beide vormen van conflict asymmetrie.

Tabel 4. – Regressiemodel van het ervaren taak- en persoonsconflict asymmetrie in de hoge – de lage conditie van de sporter als afhankelijke variabele en de self efficacy en group efficacy als onafhankelijke variabele.

	Self efficacy	Group efficacy
Persoonsconflict asymmetrie (hoge druk – lage druk)		
<i>b</i>	-.23*	.09
<i>t</i>	-2.09	.81
F	4.37*	0.66
<i>R</i> ²	.05	.01
Taakconflict asymmetrie (hoge druk – lage druk)		
<i>b</i>	-.20	.08
<i>t</i>	-.17	.73
F	0.30	0.53
<i>R</i> ²	.00	.01

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

Discussie

In het streven naar zo goed mogelijke prestaties van teamsporters is het van belang te weten welke factoren binnen sportteams positieve of negatieve invloed hebben op de prestatie. Het doel van deze studie is te onderzoeken of het ervaren van druk leidt tot meer taak- en persoonsconflict asymmetrie en wat het effect is van beide vormen van conflict asymmetrie op de teamprestatie van de sporters. Daarnaast is onderzocht of de relatie tussen het ervaren van druk en taak- en persoonsconflict asymmetrie gemodereerd wordt door de efficacy van de teamsporter. Eerst worden de resultaten van het onderzoek besproken. Daaropvolgend worden enkele beperkingen van het onderzoek weergegeven en aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan. Ten slotte worden de belangrijkste conclusies weergegeven en enkele praktische implicaties beschreven.

Hypothese 1 stelde dat er een negatief verband is tussen taak- en persoonsconflict asymmetrie en objectieve en subjectieve teamprestatie. Uit de huidige studie blijkt dat er inderdaad sprake is van een negatief verband tussen taakconflict asymmetrie op de subjectieve teamprestatie in de hoge druk conditie. Dit komt overeen met eerdere bevindingen van onderzoek binnen het bedrijfsleven waaruit blijkt dat een hogere mate van conflict asymmetrie een verminderde teamprestatie tot gevolg heeft (Jehn et al., 2010; De Dreu et al., 2008). Er is een trend gevonden voor de relatie tussen taakconflict asymmetrie en subjectieve teamprestatie in de lage druk conditie. Dit houdt in dat wanneer sporters meer taakconflict asymmetrie ervaren, zij een meer negatieve subjectieve beoordeling toekennen aan de

teamprestatie. Wat opvalt, is dat in de hoge druk conditie gemiddeld evenveel conflict wordt ervaren door de sporters en de teamgenoten (tabel 3) en in de lage druk juist meer conflict wordt ervaren door de sporter zelf, terwijl het verband met de teamprestatie juist minder significant is. Dit is niet geheel in overeenstemming met de bevindingen van Tyler (1999), die stelt dat personen die zelf minder conflict ervaren dan hun teamgenoten meer tevreden zijn met de teamprestatie dan de teamgenoten. In deze studie kennen de deelnemers juist een iets positievere subjectieve beoordeling toe wanneer zij zelf meer conflict ervaren dan de andere teamleden.

Persoonsconflict asymmetrie vertoont geen significante relatie met de subjectieve teamprestatie in de hoge en lage conditie. Er zijn ook geen significante correlaties gevonden tussen taak- en persoonsconflict asymmetrie en de objectieve teamprestatie. De objectieve uitslag van de wedstrijd (winst/gelijk/verlies) wordt niet beïnvloed door de mate van taak- en persoonsconflict asymmetrie. De mogelijke verklaring hiervoor is waarschijnlijk de objectieve teamprestatie maat. De uiteindelijke uitslag van de wedstrijd (winst/gelijk/verlies) van het hele team wordt waarschijnlijk niet beïnvloed door het gevoel van taak- of persoonsconflict asymmetrie van één speler uit het team. De rationele beoordeling (objectieve teamprestatie) blijkt in dit onderzoek dan ook negatief samen te hangen met het gevoel over de teamprestatie (subjectieve teamprestatie). Bij een betere objectieve prestatie (winst) hielden spelers vaker een slechter gevoel over (subjectieve prestatie) aan de wedstrijd (zie tabel 6 & 7 in de bijlage). Wellicht wordt het goede objectieve resultaat door de sporters toegeschreven aan de mindere kwaliteit van de tegenstander en wordt de nadruk gelegd op de verbeterpunten van het eigen team.

Hypothese 2 stelde dat het ervaren van meer druk leidt tot meer taak- en persoonsconflict asymmetrie. Dit onderzoek toont aan dat er juist meer taakconflict asymmetrie wordt ervaren door sporters wanneer zij onder lage druk staan. Uit tabel 3 blijkt dat de gemiddelde taakconflict asymmetrie in de hoge conditie gelijk is ($M = 0$), terwijl in de lage ($M = .69$) conditie door de sporter zelf meer conflict wordt ervaren dan hij denkt dat zijn teamgenoten ervaren. Dit betekent dat de sporters in de hoge conditie evenveel conflict verwachtten te ervaren als hun teamgenoten, maar in de lage druk zelf meer conflict denkt te ervaren dan de andere teamleden. De hogere mate van conflict asymmetrie in de lage druk conditie zou kunnen voortkomen uit het gevoel van de sporter dat zijn teamgenoten makkelijk denken over de wedstrijd terwijl hij zelf hard moet werken voor een goed resultaat. Er wordt naast meer taakconflict asymmetrie in de lage conditie ook significant meer persoonsconflict asymmetrie ervaren dan in de hoge druk conditie. In de lage druk conditie werd door de

sporter zelf meer persoonsconflict ervaren dan hij verwachtte dat zijn teamleden ervoeren (tabel 2). In de hoge druk conditie is dit andersom. Daar verwachtte de sporter dat zijn teamgenoten meer persoonsconflicten ervoeren dan hijzelf.

In de laatste hypothese (H3) werd efficacy als mogelijke moderator van de relatie tussen ervaren druk en taak- en persoonsconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie onderzocht. De resultaten bieden gedeeltelijke ondersteuning voor de bevindingen uit de studie van van Zomeren et al. (2012) dat participative efficacy als aparte vorm van efficacy kan worden onderscheiden. De factoranalyse toont enige een overlap aan met de items van de self efficacy schaal. Gevonden werd dat de overtuiging van een sporter dat hij als individu iets bij kan dragen, echt een verschil kan maken aan de prestaties van het team, niet totaal te onderscheiden is van de self efficacy. Wel laat de factoranalyse een verschil zien tussen beide constructen, uitgebreider onderzoek naar participative efficacy binnen sport is daarom gewenst.

De resultaten van het huidige onderzoek bieden ondersteuning voor self efficacy als moderator van de relatie tussen persoonsconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie. Dit betekent dat sporters met een hogere mate van self efficacy, minder persoonsconflict asymmetrie ervaren dan sporters met een lagere self efficacy. Group efficacy blijkt geen modererend effect te hebben op de relatie tussen persoonsconflict asymmetrie en het ervaren van druk. Zowel self efficacy als group efficacy kunnen niet als moderator voor taakconflict asymmetrie in de hoge en lage conditie worden beschouwd.

Aanbeveling voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek bevat voornamelijk teamsportende studenten en bekenden van de onderzoeker. Deze teamsporters beoefenen de sport naast werk of studie. Een betere steekproef zou een groep teamsporters geweest zijn die op (beginnend) topsport niveau actief zijn. De mate van ervaren druk zal vermoedelijk hoger zijn op topsport niveau dan op amateurniveau. Door bijvoorbeeld de financiële gevolgen (Bakker & Oudejans, 2012). De ervaren druk in de hoge conditie is gemiddeld 2.86 op een 5 punts schaal. Wellicht is dit bij topsporters hoger. Dit onderzoek laat zien dat sporters onder minder druk meer taak- en persoonsconflict asymmetrie ervaren, het verschil van druk op amateur sporters en topsporters zou echter dusdanig kunnen verschillen dat het resultaat niet zomaar generaliseerbaar is naar topsport en het wenselijk zou zijn dit nader te onderzoeken.

Een beperking van dit onderzoek is dat de sporters op individueel niveau geanalyseerd zijn. Dit heeft voornamelijk gevolgen voor de conclusies met betrekking tot conflict

asymmetrie. Deze maat hangt nu af van hoe een teamsporter het ervaren conflict van zijn teamgenoten inschat. Vervolg onderzoek zou zich beter kunnen richten op analyses op ‘team’ niveau, zodat conflict asymmetrie gebaseerd kan worden op het daadwerkelijke verschil in ervaren conflict van alle teamgenoten. Ook group efficacy wordt nu gemeten op basis van het vertrouwen van één individu in zijn of haar team. Waarschijnlijk zullen niet alle teamleden dezelfde hoge of lage mate van group efficacy ervaren (Rousseau & House, 1994).

Het analyseren op individueel niveau is een nadeel ten opzichte van het analyseren op ‘team’ niveau. Omdat in dit onderzoek de verschillende teamsporten onafhankelijk van elkaar een te kleine steekproef vormen. Analyses zijn nu gedaan voor sporten op basis van interactieve afhankelijke taken (Van Rossum & Murphy, 1994). Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op enkel voetbal of handbal etc. om zodoende uitspraken te kunnen doen over deze specifieke sporten.

Huidig onderzoek richt zich op verschil in de mate (veel of weinig) van conflict, vervolgonderzoek zou zich ook kunnen richten op conflict asymmetrie voor verschillende typen conflict (Giebels, Ufkes & van Erp, 2013). Bijvoorbeeld kan de ene sporter denken, hij speelt de bal niet naar mij want hij vindt mij niet aardig (persoonsconflict) terwijl de andere sporter denkt, ik speel de bal niet naar hem want hij voert zijn taken niet goed uit (taakconflict).

Tot slot dient de objectieve prestatie maat te worden besproken. Veel van de effecten van conflict asymmetrie en efficacy zijn gevonden op de subjectieve prestatie. De objectieve prestatie maat omvat enkel de uitslag van een wedstrijd (winst/gelijk/verlies). De uitslag van de wedstrijd is wellicht geen goede maat voor teamprestatie en kan in vervolg onderzoek beter worden samengevoegd met de subjectieve teamprestatie.

Conclusie

Samenvattend laat dit onderzoek zien dat het ervaren van meer taak- en persoonsconflict asymmetrie een negatieve invloed heeft op de subjectieve teamprestatie. Teamsporters in dit onderzoek kennen een meer negatieve beoordeling toe aan vragen als: *‘Ik vind dat wij maximaal hebben gepresteerd tijdens deze wedstrijd’* wanneer zij meer taak- of persoonsconflict asymmetrie hebben ervaren. Tegen de verwachting in werd door de teamsporters in de conditie waarin zij aangaven lagere druk te ervaren meer taak- en persoonsconflict asymmetrie te ervaren dan in de hogere druk conditie.

Uit dit onderzoek blijkt dat self efficacy optreedt als moderator voor de relatie tussen ervaren druk en persoonsconflict asymmetrie. Teamsporters met een hogere mate van self

efficacy ervaren minder persoonsconflict asymmetrie dan teamsporters met een lagere mate van self efficacy.

Praktische implicaties

Dit onderzoek laat zien dat met name de subjectieve teamprestatie negatief wordt beïnvloedt door beide vormen van conflict asymmetrie. In de praktijk zullen coaches er goed aan doen zich te richten op het herkennen van conflict. Ze moeten zich er bewust van zijn dat teamsporters kunnen verschillen de mate van het ervaren van conflict. Wanneer de coach opmerkt dat een speler conflict ervaart kan hij met deze speler over het conflict praten om er achter te komen wat er precies speelt. De coach doet er goed aan zijn bevindingen te bespreken met de rest van het team. Het is beter dat alle teamleden instemmen met een hoge mate van conflict dan dat zij het niet eens zijn over of er sprake is van conflict (in dit tweede geval spreekt men van asymmetrie). Wanneer alle spelers zich bewust zijn van een bepaalde mate van conflict kan een proces van conflict oplossen beginnen (Jehn et al., 2010).

Het onderzoek laat ook zien dat de self efficacy van een sporter kan bijdragen aan het verminderen van het ervaren van persoonconflict asymmetrie. Wanneer een coach concludeert dat er binnen zijn team sprake is van persoonsconflict asymmetrie zou hij het vergroten van de self efficacy van zijn teamleden kunnen inzetten als interventie, om persoonsconflict asymmetrie en een verminderde subjectieve beleving van teamprestatie tegen te gaan.

Literatuurlijst

- AD, 2012. Kuyt: Op WK gebeurden er ook dingen, moeten elkaar flink de waarheid zeggen., geraadpleegd op <http://www.ad.nl/ad/nl/2942/EKvoetbal/article/detail/3278959/2012/06/29/Kuyt-Op-WK-gebeurden-er-ook-dingen-moeten-elkaar-flink-de-waarheid-zeggen.dhtml>
- Allen, M., S., Jones, M., V., & Sheffield, D. (2009). Attribution, Emotion, and Collective Efficacy in Sports Teams. *Group dynamics: Theory, Research, and Practice*, 13, 205-217.
- Alper, S., Tjosvold, D., & Law, K. S. (2000). Conflict Management, Efficacy, and Performance in Organizational Teams. *Personnel psychology*, 53.
- Amason, A. (1996). Distinguishing effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: resolving a paradox for top management teams. *Academic Management Journal*, 39, 123–148.
- Amason, A., & Schweiger, D. M. (1994). Resolving the paradox of conflict, strategic decision making, and organizational performance. *International Journal of Conflict Management*, 5, 239-253.
- Bakker, F. C. & Oudejans, R. R. D. (2012). *Sportpsychologie* (1^e druk) Eindhoven: PreVision.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. San Francisco, CA: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy. *American Psychological Society*, 9(3).
- Baumeister, R. F., & Showers, C. J. (1986). A review of paradoxical performance effects: Choking under pressure in sports and mental tests. *European Journal of Social Psychology*, 16, 361–383. doi:10.1002/ejsp.2420160405.
- Beckmann, J., Gröpel, P., & Ehrlenspiel, F., (2012). Preventing Motor Skill Failure Through Hemisphere-Specific Priming: Cases From Choking Under Pressure. *Journal of Experimental Psychology: General*. doi:10.1037/a0029852
- Carron, A. V., Hausenblas, H. A., & Eys, M. A. (2005). *Group dynamics in sport* (3e druk). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Cox, R. H. (2007). *Sport Psychology* (6th ed.). New York: McGraw- Hill.
- De Dreu, C., Kluwer, E., & Nauta, A. (2008). The structure and management of conflict: Fighting or defending the status quo. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11, 331-353. doi:10.1177/1368430208090646.

- 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, 741-749.
- Euwema, M. & Giebels, E. (2006). *Conflictmanagement: Analyse, diagnostiek en interventie*. Groningen/Houten, NL: Wolters-Noordhoff.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (1998). Perceived Team and Player Efficacy in Hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 557-564.
- Gerard, M., Gibbons, F. X., Houlihan, A. E., Stock, M. L. & Pomery, E. A. (2008). A dual-process approach to health risk decision making; the proto type willingness model. *Developmental review*, 28, 29-61.
- Giebels, E., Ufkes, E. G. & van Erp, K., (2013). Understanding high-stakes conflicts. *To appear in: The Handbook of Research in Conflict Management*. London: Edward Edgar Publishing (conditionally accepted).
- Giulianotti, R., (2011). Sport, Peacemaking and Conflict Resolution: A Contextual Analysis and Modelling of the Sport, Development and Peace Sector. *Ethnic and Racial Studies* 34, 207–28.
- Hambrick, D., Cho, T., & Chen, M. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive movers. *Administrative Science Quarterly*, 41, 659-684.
- Hill, D. M., Hanton, S., Fleming, S., & Matthews, N. (2009). A re-examination of choking in sport. *European Journal of Sport Science*, 9, 203–212.
- Jehn, K. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256–282.
- Jehn, K. A. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*, 42, 530–557.
- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*, 44, 238-251.
- Jehn, K. A., Rispens, S., Thatcher, S. M. B. (2010) The effects of conflict asymmetry on work group and individual outcomes. *Academy of Management Journal*. 53, 596-616.
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zeibel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., & Ouwerkerk, J. W. (2008) Group-Level Self-Definition and Self-Investment: A Hierarchical (Multicomponent) Model of In-Group Identification. *Journal of Personality and Social Psychology*. 95, 144–165. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.144.

- Leventhal, H. (1970). Findings and theory in the study of fear communications. *Advance Experimental Social Psychology*, 5, 119–186.
- Leventhal, H., Safer, M. A., & Panagis, D. M. (1983). The impact of communications on the self-regulation of health beliefs, decisions, and behaviour. *Health Education Quarterly*, 10, 3–29.
- Nieuwenhuys, A., Pijpers, J. R., Oudejans, R. R. D., & Bakker, F. C. (2008). The influence of anxiety on visual attention in climbing. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 171-185.
- NRC, 2012. Huntelaar gedroeg zich onmogelijk tijdens EK en had weggestuurd moeten worden., geraadpleegd op <http://www.nrc.nl/sport/2012/06/23/klaas-jan-huntelaar-gedroeg-zich-onmogelijk-tijdens-ek/>.
- Oudejans, R. R. D., Kuijpers, W., Kooijman, C., & Bakker, F. C., (2010). Thoughts and attention of athletes under pressure: skill-focus or performance worries? *Anxiety, Stress, & Coping*. 24,
- Panteli, N., & Sockalingam, S. (2005). Trust and conflict within virtual interorganizational alliances: a framework for facilitating knowledge sharing. *Decision support systems*, 39, 599-617.
- Parry, J., (2012). The power of sport in peacemaking and peacekeeping. *Sport in Society*. 15, 775–787. doi:10.1080/17430437.2012.708280.
- Ramzaninezhad, R., Keshtan, M. H., Shahamat, M. D. & Kordshooli, S. S. (2009) The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. *Brazilian Journal of Biomotricity*. 3, 31-39, 2009. ISSN 1981-6324.
- Rossum, van, J. H. A., Gagné, F., (2005). Development in sports. The handbook of secondary gifted education, 281-316.
- Rousseau, D. M., & House, R. J. (1994). Meso organizational behaviour: Avoiding three fundamental biases. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behaviour*. London: Wiley, 1, 13- 30.
- Saavedra, R., Earley, P. C., & Van Dyne, L. (1993). Complex interdependence in task-performing groups. *Journal of Applied Psychology*, 78, 61-72.
- Strack, F., & Deutsch, R. (2004). Reflective and impulsive determinants of social behaviour. *Personality and Social Psychology Review*. 8, 220–247.
- Tyler, T. R. (1999). Why People cooperate with organizations: An identity based perspective. *Research in Organizational Behavior*, 21, 201-246.

- Ufkes, E. G., Giebels, E., Otten, S., & Van der Zee, K. I. (2012). The Effectiveness of a Mediation Program in Symmetrical versus Asymmetrical Neighbor-to-Neighbor Conflicts. *International Journal of Conflict Management*.
- Van de Vliert, E. (1997). *Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical frontiers*. Hove: Psychology Press.
- Vickers, J. N., & Williams, A. M. (2007). Performing under pressure: The effects of physiological arousal, cognitive anxiety, and gaze control in biathlon. *Journal of Motor Behaviour*, 39, 381_394.
- Zomeran van, M., Saguy, T., & Schellhaas, F. M. H. (2012). Believe te Make a Difference: Discovering Participative Efficacy as a Unique Predictor of Collective Action. *Group Processes & Intergroup Relations*. doi: 10.1177/1368430212467476.

Bijlage 1: Gemiddelden en correlatie tabellen

Tabel 5. – Gemiddelden en correlaties van de variabelen self efficacy, participative efficacy en group efficacy.

	M SD	Self efficacy	Participative efficacy	Group efficacy
Self efficacy	4.41 .87	1	.57**	-.22*
Participative efficacy	4.09 .70	.57**	1	.01
Group efficacy	4.09 .89	-.22*	.01	1

Tabel 6. – Gemiddelden en correlaties van de variabelen persoonsconflict, taakconflict, persoonsconflict asymmetrie, taakconflict asymmetrie, objectieve teamprestatie en subjectieve teamprestatie in de hoge druk conditie.

	M SD	Persoons conflict	Taak conflict	Persoons conflict asymmetrie	Taak conflict asymmetrie	Objectieve team prestatie	Subjectieve teamprestatie
Persoonsconflict	1.85 .81	1	.52**	.29**	.09	.04	-.31**
Taakconflict	2.62 .89	.52**	1	.00	.41**	.25*	-.55**
Persoons conflict asymmetrie	-.15 .49	.29**	.00	1	.30**	-.13	.07
Taak conflict asymmetrie	.00 .57	.09	.41**	.30**	1	.03	-.25*
Objectieve team prestatie	2.05 .96	.04	.25*	-.13	.03	1	-.57**
Subjectieve teamprestatie	3.00 1.3	-.31**	-.55**	.07	-.25*	-.57**	1

Tabel 7. – Gemiddelden en correlaties van de variabelen persoonsconflict, taakconflict, persoonsconflict asymmetrie, taakconflict asymmetrie, objectieve teamprestatie en subjectieve teamprestatie in de lage druk conditie.

	M SD	Persoonsconflict	Taak conflict	Persoons conflict asymmetrie	Taak conflict asymmetrie	Objectieve team prestatie	Subjectieve teamprestatie
Persoonsconflict	2.41 .79	1	.79**	.59**	.41**	.15	-.30**
Taakconflict	2.37 .81	.79**	1	.49**	.65**	.15	-.41**
Persoons conflict asymmetrie	.58 .70	.59**	.49**	1	.64**	.14	-.19
Taak conflict asymmetrie	.96 .74	.41**	.65**	.64**	1	.13	-.26*
Objectieve team prestatie	1.90 .97	.15	.15	.14	.13	1	-.23*
Subjectieve teamprestatie	2.94 1.01	.30**	-.41**	-.19	-.26*	-.23*	1

Bijlage 2: De vragenlijst (online)

Beste Teamsporter,

Om te beginnen wil ik u bedanken voor het deelnemen aan mijn afstudeeronderzoek. Ik voer dit onderzoek uit voor mijn opleiding Psychologie aan de Universiteit van Twente.

Ik zou u willen vragen onderstaande instructies door te lezen en aan te geven of u akkoord gaat met deelname aan dit onderzoek.

Privacy: Uw gegevens en antwoorden worden uitsluitend ten behoeve van het onderzoek gebruikt en daarbij anoniem verwerkt, zodat de gegevens nooit te herleiden zijn naar u als persoon. Bovendien wordt in dit onderzoek niet gekeken naar individuele scores maar alleen naar gemiddelde score van alle deelnemers.

Vrijwillige deelname: Het meewerken aan dit onderzoek gebeurt op vrijwillige basis; u hebt daarom de mogelijkheid om op elk gewenst moment te stoppen met de medewerking.

Ik vraag u bij het invullen van de vragenlijst uw eigen situatie in gedachte te nemen en daarbij de vragen in één keer en zo eerlijk mogelijk te beantwoorden. Er bestaan geen goede of foute antwoorden.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben over de vragenlijst dan kunt u een email sturen naar: kim.bokking@student.utwente.nl

Ik ben tenminste 18 jaar en ik heb de hierboven beschreven informatie gelezen en begrepen en stem vrijwillig toe met deelname aan dit onderzoek.

- Akkoord
- Niet Akkoord

Geslacht:

- Man
- Vrouw

In welk jaar bent u geboren?

Ik beoefen:

- Voetbal
- Hockey
- Basketbal
- Volleybal
- Waterpolo
- Handbal
- Anders namelijk:

Bij welke club speel je?

In welk team? (bijv. Dames 1 of A2)

In welke competitie spelen jullie?

Hoeveel dagen per week sport je? (training en wedstrijden)

Ik beoefen mijn sport op professionele basis.

- Ja
- Nee op amateurbasis

De volgende vragen gaan over de mate van identificatie met uw team. Deze vragen worden gesteld om te kijken hoe belangrijk uw team voor u is.

	Geheel mee oneens	Mee oneens	Soms	Mee eens	Geheel mee eens
Ik heb vertrouwen in mijn teamgenoten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik beschouw mijn teamgenoten als vrienden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me verbonden met mijn team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb respect voor mijn teamgenoten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het sporten in dit team is belangrijk voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk er vaak aan dat ik deel uit maak van mijn sportteam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende stellingen gaan over hoe u denkt over uw eigen prestaties en de prestaties van uw team. Deze vragen worden gesteld om te kijken hoeveel vertrouwen u heeft in uw eigen sportprestaties en in de prestaties van uw team.

	Geheel mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Geheel mee eens
Ik denk dat ik goed genoeg ben om in mijn team te spelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat ik dit seizoen mijn persoonlijke doelstellingen kan behalen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soms twijfel ik of ik wel goed genoeg ben om in dit team te mogen spelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Geheel mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Geheel mee eens
Ik denk dat ik als individu een belangrijke bijdrage kan leveren zodat wij als team goed presteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat ik als individu mijn team kan helpen een belangrijke overwinning binnen te slepen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat ik als individu echt een verschil kan maken tijdens belangrijke wedstrijden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Geheel mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Geheel mee eens
Ik denk dat wij als team goed genoeg zijn om onze doelstellingen voor dit seizoen te halen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat wij als team goed kunnen presteren als we ons daar allemaal voor inzetten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat wij als team belangrijke wedstrijden kunnen winnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor het beantwoorden van de volgende vragen wil ik u vragen een wedstrijd in gedachten te nemen die heel belangrijk was.

Het moet een recente wedstrijd zijn waarin veel op het spel stond. Het kan een belangrijke wedstrijd zijn voor het kampioenschap of degradatie, maar het mag ook een wedstrijd tegen jullie "rivaal" zijn. Het gaat erom dat de uitslag belangrijk voor jullie is.

Zou u de wedstrijd zo goed mogelijk in gedachten willen nemen en de volgende vragen willen beantwoorden?

Welke wedstrijd heeft u in gedachten genomen?

Wanneer is deze wedstrijd gespeeld?

Wat was de uitslag van deze wedstrijd?

- Winst
- Gelijk
- Verloren

Waarom heeft u deze wedstrijd in gedachten genomen?

Tijdens het beantwoorden van de volgende vragen is het van belang dat u aan de wedstrijd blijft denken die u net in gedachten heeft genomen.

De volgende vragen gaan over hoe goed u zich de wedstrijd nog kunt herinneren, of u een goed gevoel heeft over de wedstrijden en over de mogelijke spanning die u heeft ervaren.

	Geheel mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Geheel mee eens
Ik kan me deze wedstrijd nog heel goed herinneren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik terug denk aan deze wedstrijd voel ik veel druk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat wij maximaal hebben gepresteerd tijdens deze wedstrijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We hadden een beter resultaat kunnen halen dan we hebben gehaald.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wij hebben een goede wedstrijd gespeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De onderstaande 6 vragen gaan over in hoeverre u tijdens deze wedstrijd spanning voelde met andere leden van uw team.

	Nooit	Weinig	Soms	Vaak	Heel vaak
Hoe vaak voelde u tijdens deze wedstrijd conflict over taak-gerelateerde zaken binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd taak-gerelateerde onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd onenigheid over vooraf gemaakte afspraken, bijvoorbeeld de afgesproken strategie of speelwijze?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak voelde u tijdens deze wedstrijd conflict over persoonlijke kwesties binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd persoonlijke onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd onenigheid over niet-zakelijke standpunten, bijvoorbeeld over sociale of persoonlijke kwesties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende 6 vragen gaan over uw inschatting over in hoeverre uw teamleden tijdens deze wedstrijd spanning voelden met andere leden van uw team.

	Nooit	Weinig	Soms	Vaak	Heel vaak
Hoe vaak denkt u dat andere teamleden tijdens deze wedstrijd conflict over taak-gerelateerde zaken binnen uw team voelden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren volgens u andere teamleden tijdens deze wedstrijd taak-gerelateerde onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren uw teamleden tijdens deze wedstrijd onenigheid over vooraf gemaakte afspraken, bijvoorbeeld de afgesproken strategie of speelwijze?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak voelde andere teamleden tijdens deze wedstrijd conflict over persoonlijke kwesties binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren andere teamleden tijdens deze wedstrijd persoonlijke onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren uw teamleden tijdens deze wedstrijd onenigheid over niet-zakelijke standpunten, bijvoorbeeld over sociale of persoonlijke kwesties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

U bent aangekomen bij het laatste blok van de vragenlijst! Hierin zullen de instructies veranderen, we vragen u daarom om de instructies op de volgende pagina nog een keer aandachtig te lezen.

Voor het beantwoorden van de volgende vragen wil ik u vragen een wedstrijd in gedachten te nemen die niet zo heel belangrijk was.

Bijvoorbeeld een wedstrijd aan het begin van het seizoen tegen een niet al te sterke tegenstander; bij eventueel puntverlies zijn er nog genoeg mogelijkheden om de achterstand weer in te halen.

Het moet een recente wedstrijd zijn waarin weinig op het spel stond.

Zou u de wedstrijd zo goed mogelijk in gedachten willen nemen en de volgende vragen willen beantwoorden?

Welke wedstrijd heeft u in gedachten genomen?

Wanneer is deze wedstrijd gespeeld?

Wat was de uitslag van deze wedstrijd?

- Winst
- Gelijk
- Verloren

Waarom heeft u deze wedstrijd in gedachten genomen?

Tijdens het beantwoorden van de volgende vragen is het van belang dat u aan de wedstrijd blijft denken die u net in gedachten heeft genomen.

De volgende vragen gaan over hoe goed u zich de wedstrijd nog kunt herinneren, of u een goed gevoel heeft over de wedstrijden en over de mogelijke spanning die u heeft ervaren.

	Geheel mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Geheel mee eens
Ik kan me deze wedstrijd nog heel goed herinneren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik terug denk aan deze wedstrijd voel ik veel druk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat wij maximaal hebben gepresteerd tijdens deze wedstrijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We hadden een beter resultaat kunnen halen dan we hebben gehaald.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wij hebben een goede wedstrijd gespeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De onderstaande 6 vragen gaan over in hoeverre u tijdens deze wedstrijd spanning voelde met andere leden van uw team.

	Nooit	Weinig	Soms	Vaak	Heel vaak
Hoe vaak voelde u tijdens deze wedstrijd conflict over taak-gerelateerde zaken binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd taak-gerelateerde onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd onenigheid over vooraf gemaakte afspraken, bijvoorbeeld de afgesproken strategie of speelwijze?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak voelde u tijdens deze wedstrijd conflict over persoonlijke kwesties binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd persoonlijke onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoer u tijdens deze wedstrijd onenigheid over niet-zakelijke standpunten, bijvoorbeeld over sociale of persoonlijke kwesties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende 6 vragen gaan over uw inschatting over in hoeverre uw teamleden tijdens deze wedstrijd spanning voelden met andere leden van uw team.

	Nooit	Weinig	Soms	Vaak	Heel vaak
Hoe vaak denkt u dat andere teamleden tijdens deze wedstrijd conflict over taak-gerelateerde zaken binnen uw team voelden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren volgens u andere teamleden tijdens deze wedstrijd taak-gerelateerde onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren uw teamleden tijdens deze wedstrijd onenigheid over vooraf gemaakte afspraken, bijvoorbeeld de afgesproken strategie of speelwijze?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak voelde andere teamleden tijdens deze wedstrijd conflict over persoonlijke kwesties binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren andere teamleden tijdens deze wedstrijd persoonlijke onenigheid binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate ervoeren uw teamleden tijdens deze wedstrijd onenigheid over niet-zakelijke standpunten, bijvoorbeeld over sociale of persoonlijke kwesties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>