



Bacheloroppgave

IDR600 Sport Management

Frafall blant dommere i norsk fotball

Trygve Skogstad

Totalt antall sider inkludert forside: 32

Molde, 29.05.2017



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Ole Martin Kleivenes

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 29.05.2017

Antall ord: 8190

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer slutten på tre fine år ved Høgskolen i Molde ved linjen Sports Management. Det har gitt meg gode venner og minner for fremtiden.

Til å begynne med vil jeg takke veilederen min i Norges Fotballforbund Terje Hauge og hans kolleger Geir Åge Holen og Jørn Thomas Smedsrud for å gi meg god oppfølging og delt av sine erfaringer. De har i tillegg gitt meg muligheten til å delta på ulike samlinger og møte folk fra kretsene i Norge.

Takk til Ole Martin Kleivenes for veldig god veiledning med denne bacheloroppgaven.

Til slutt vil jeg takke familien min for å være mine nærmeste støttepartnere, dere er utrolig god å ha.

Sammendrag

Introduksjon: Norges Fotballforbund er den største idrettsorganisasjonen i Norge. Det er gjort lite forskning på frafallsårsaker blant dommere i fotballen slik at min forskning legger til et nytt element på dette området som kan sette et større fokus på denne problemstillingen.

Teori: Det er blitt benyttet tre grunnleggende teorier for å forklare motivasjon i henhold til problemstillingen. Maslow (1943), Herzberg (1968) og Ryan & Deci (2000)

Metode: Studien har benyttet kvantitativ metode og spørreundersøkelse gjennom Questback for å samle inn data.

Resultat, diskusjon og konklusjon: Studiens forskning har avdekket hvilke årsaker som gjør at dommere slutter i jobben sin. Dette samsvarer med teorien ved at det er mulig å trekke paralleller til tidligere forskning.

Nøkkelord: motivasjon, dommere, frafall

Innhold

1.0	Introduksjon	2
2.0	Bakgrunn	3
2.1	Tidligere forskning	4
3.0	Teori	4
3.1	Maslow's Basic needs theory	5
3.2	Herzberg's theory of motivation	6
3.3	Self-determination theory	7
4.0	Metode	8
4.1	Kvantitativ metode	10
5.0	Resultater	11
6.0	Diskusjon	18
7.0	Konklusjon	21
8.0	Referanser	23
9.0	Vedlegg	26

1.0 Introduksjon

En dommer er avhengig av å alltid være hundre prosent fokusert på oppgavene sine hvis kan det bli diskusjoner om situasjoner som avgjør kamper. Det er hard kamp om plassene og veldig få når helt opp til toppen. I følge Eidissen (2016) så kan frafallet blant dommere gjøre rekrutteringen av nye dommere vanskeligere på grunn av omdømme. En dommer er avhengig av å alltid være hundre prosent fokusert på oppgavene sine, hvis ikke blir det diskusjoner om viktige øyeblikk i spillet. Det er hard kamp om stedene å nå det høyeste nivået, og du blir målt opp mot forventede prestasjoner. Forhåpentligvis kan praksisplassen min i Norges Fotballforbund hjelpe meg ved å finne mulige årsaker til hvorfor dommere gir seg med fotballen.

En studie om frafall blant dommere i norsk fotball kan hjelpe Norges Fotballforbund med å identifisere ulike årsaker til hvorfor noen gir seg og blir borte fra fotballen. Fokuset i oppgaven vil være på dommere i breddefotballen da dette har vært ønskelig fra Fotballforbundet. I tillegg har det blitt vist at når du først havner i NORCORE, dommerskolen så vil oppfølgingen være så bra at svært få faller fra. Dette vil jeg komme nærmere inn på i metodedelene. Problemstillingen min er som følger:

Hva kan være årsakene til at dommere slutter i fotballen? En kvantitativ studie av dommerseksjonen og deres oppfølging av dommere i norsk fotball.

2.0 Bakgrunn

Jeg valgte dette temaet på grunn av min praksisplass ved Dommerseksjonen i Norges Fotballforbund. Jeg har selv spilt fotball så lenge jeg kan huske, men har aldri vært inne på dommersiden og kanskje heller vært personen som har klaget på feil frispark eller ikke fått den avgjørelsen jeg mente skulle gått i mitt lags favør. Etter å ha kommet inn i Norges Fotballforbund og lært mer om hvordan dommere følges opp og veiledes på og utenfor banen har mitt syn blitt endret. Jeg har fått muligheten til å følge dommerseksjonen gjennom et halvt år og gjennomføre oppgaver dem har gitt meg. Dette har jeg sett på som veldig lærerikt og samtidig gitt meg et nytt syn på hva slags trykk som kommer utenfra dersom det oppstår konflikter eller situasjoner media vil ta tak i.

Dommerseksjonen er en liten avdeling innenfor Norges Fotballforbund som har ansvaret og autoriteten for å veilede kretser i landet om nye spilleregler og annet som følger med for aktuelle dommere. De setter opp dommeroppsettet til kampene i Eliteserien, OBOS-ligaen, PostNord-avdelingen (2.divisjon) i tillegg til Toppserien og 1.divisjon kvinner. Dette året har de i tillegg hatt ansvaret for Futsal.

Veien fra å begynne med dømming på laveste nivå til Eliteserien eller Toppserien er veldig lang, men med den riktige veiledningen og oppfølgingen åpner det muligheter for enhver som kunne tenke seg en karriere på det øverste nivået og som virkelig brenner for yrket. For å hjelpe unge dommere på veien introduserte Fotballforbundet en dommerskole, NORCORE, en trinnvis modell som skal være veien til toppen. Dette er en av tiltakene som er gjort for å holde på de mest lovende og talentfulle dommerne i norsk fotball. En dommer er aldri ferdig utlært, man kan forbedre seg! (Norges Fotballforbund, 2015)

Ved å se på faktorene som gjorde at utøvere ga seg i tidlig alder finner man årsaker som venner slutter, motivasjonen tar slutt, skolen tar for mye tid eller at man får andre interesser. (Seippel, 2005) Man kan anta at det vil finnes likheter blant enkelte dommere. Fordelen ved å være dommer er at selvstendigheten i yrket er med på å ta egne avgjørelser om å fortsette eller ikke, dette fordi en dommer ofte jobber alene og nødvendigvis ikke trenger å være del av et lag.

2.1 Tidligere forskning

Forskningen som jeg gjorde i forkant viser at dette er et tema som er svært relevant for den tiden man er inne i nå ved at det på kvinnesiden har vært liten bredde. Det har blitt vist at den forskningen jeg har gjort har vært et nytt bidrag til et område som sårt trenger mer studier og undersøkelser. Jeg har klart å finne likheter til en tidligere bacheloroppgave utført av Karl-Fredrik Velle i 2012 som omhandler motivasjon blant dommere. (Velle, 2012) I tillegg en artikkel med fokus på frafall blant dommere i generell idrett. (Dosseville, Rioult, & Laborde, 2016)

Bjørn Tore Johansen beskriver i sin forskning angående motivasjonsprosesser dommere kan gå gjennom i løpet av en karriere at det er mange forskjellige faktorer som er med på å gjøre en dommer motivert eller umotivert. (Johansen, 2015) Slik at min forskning på frafall legger til et nytt element og forhåpentligvis bidrar til å skape et større fokus på det å legge til rette for at dommere fortsetter.

3.0 Teori

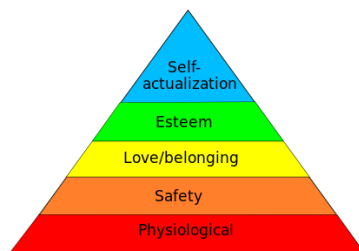
Å være dommer er en betalt oppgave og jeg har dermed valgt å se på det som en jobb og ikke bare en fritidsaktivitet. Så i denne oppgaven har jeg valgt teorier som er blitt brukt mye for å belyse motivasjon i jobbsammenheng. I denne oppgaven har jeg valgt å benytte teoriene til Maslows behovsteori (1943), Herzbergs motivasjonsteori (1959) og i tillegg Ryan & Deci's selvbestemmelsesteori (2000). Dette fordi de dekker de mest grunnleggende forståelsene av motivasjon.

Maslow sin teori regnes for å være en av de grunnleggende behovsbaserte teoriene som tar for seg de hierarkiske behovene. Herzberg legger til et nytt element med sin forskning ved at han skiller mellom faktorer som motiverer og demotiverer. SDT er den nyeste teorien og muligens den mest brukte med tanke på selvbestemmelse og egen motivasjon. Ryan & Deci (2000) legger til et nytt element, selvbestemmelse som kan være med på å forklare hva slags motivasjoner som påvirker en person både innenfra og utenfra. Dette er de indre og ytre motivasjonsfaktorene.

3.1 Maslow's Basic needs theory

Abraham Maslow publiserte i 1943 en forskningsartikkel hvor han hevdet at det er flere ulike grunner til at folk handler som dem gjør og at disse handlingene forandrer seg med tiden. (McCleod, 2007) I følge Maslow bestemmes motivasjonen vår av ulike behov. Disse behovene kunne ifølge Maslow kategoriseres og deles inn i et hierarki. De ulike nivåene sett fra bunnen er:

- Fysiologiske behov: vann, sted å bo, mat
- Trygghetsbehov: Sikkerhet, beskyttelse
- Sosiale behov: Kjærlighet, tilhørighet
- Anerkjennelse: Status, tilbakemeldinger
- Selvrealisering: personlige mål, drivkraften til å ville bli bedre



(Google , 2017)

Poenget til Maslow er at atferden vår bestemmes av de ulike behovene som er beskrevet i hierarkiet. For at et av nivåene skal kunne påvirke motivasjonen må nivåene under være dekket. De tre nederste nivåene regnet Maslow som mangelbehov, mens de to høyeste nivåene kalles for vekstbehov. Ifølge Boeree (1998) forteller at noe av kritikken mot Maslow befinner seg i hans tolkning av selvrealisering. Dette innebærer for eksempel at Maslow ikke klarer helt å tyde hva som får personer motivert over tid samtidig som han diskuterer de ulike behovenes virkning.

Over tid kan en finne eksempler på at mennesker handler egoistisk for å realisere seg selv, selv om det kan gå utover forholdet til andre. Maslow diskuterer de ulike behovene som trappetrinn for å kunne oppnå selvrealisering. Dette innebærer at du har fysiologiske behov, trygghet, hvordan er du som person sosialt, føle seg anerkjent og at man til slutt kan føle en form for selvrealisering. En person vil i løpet av livet sitt oppleve å jobbe sammen med andre. Derfor er det viktig å fokusere på hvordan man opptrer sosialt slik at det blir

lettere å bygge relasjoner som kan hjelpe vedkommende mot målet sitt. Maslows hovedfokus ligger i å bygge relasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver slik at man skal kunne motivere arbeideren for å få trygghet og motivere mot fremgang. De ulike behovene kan for en dommer være med på å skape en fremgangsmetode mot toppen da de diskuterer hva en trenger for å realisere drømmen. (Maslow, 1943)

3.2 Herzberg's theory of motivation

I sin to-faktor-teori har Frederick Herzberg i likhet med Abraham Maslow sett på ulike faktorer som påvirker en arbeiders motivasjon. Mens Maslow forteller at det kreves trygghet på arbeidsplassen for å skape motivasjon, sier Herzberg at trygghet nødvendigvis ikke fører til motivasjon, men at manglende trygghet kan føre til demotiverte arbeidere. I Herzbergs teori er fokuset på hvordan arbeidere og arbeidsgivere kan arbeide med tilfredshet på jobben og hvilke tiltak som kan være nødvendige å gjøre for å skape et bedre miljø. Herzberg deler to-faktor-teorien sin i to kategorier, hygienefaktorer som går på hva som kan skape trivsel eller mistrivsel. Den andre er motivasjonsfaktorer som kan påvirke en arbeiders motivasjon på arbeidsplassen. Teorien ble i utgangspunktet utarbeidet for at organisasjoner kunne legge til rette for og utarbeide tiltak for å bedre arbeidsplassen trivsel og motivasjon hos arbeiderne.

I likhet med Maslow tar Herzberg i bruk de samme behovskategoriene. Selvrealiseringen hos en arbeider kan være å ha en indre motivasjon om å lykkes med målene som en setter seg. Herzberg (1968) forteller om at i en jobb er muligheten for å få forfremmelse, anerkjennelse, ansvar og vekst noen av de viktigste faktorene for å bidra til økt prestasjonsevne i jobbsituasjon. Ved å få anerkjennelse i form av positiv tilbakemelding fra arbeidsgiver kan gi arbeideren motivasjonen til å ville forbedre seg og samtidig vite at organisasjonen er fornøyd med jobben som gjøres. Situasjoner hvor arbeidstakeren får muligheten til å utvikle seg og få mer ansvar i en organisasjon er en mulig faktor som kan være med på å bidra til økt jobbtildfredshet og bedre prestasjoner.

Hygienefaktorene som Herzberg beskriver kan bidra til å se på hva organisasjonen kan gjøre for å motvirke mistrivsel og lav jobbtildfredshet, men sees ikke på som noen direkte tilknytning til å skape motivasjon. Organisasjonen kan benytte hygienefaktorene til å fjerne eller bedre tryggheten på arbeidsplassen, skape et bedre arbeidsmiljø. Dette er noe

også Maslow fokuserer på i sine tre laveste nivåer av hierarkiet ved å skape trygghet og et godt miljø for arbeideren.

For Fotballforbundet kan det å motivere dommerne sine og veilede dem være med på å bygge et miljø hvor folk respekterer hverandre og har de samme verdiene for å skape best mulig prestasjoner. (Herzberg, 1968) Ved å sammenlikne dette mot dommere så kan det å arrangere samlinger og bli kjent gjennom møter sørge for å samle dommerne i team og vise at NFF bryr seg om dem og vil hjelpe dem mot å prestere bedre.

3.3 Self-determination theory

Den nyeste av teoriene jeg har benyttet meg av er selvbestemmelsesteorien(SDT) publisert av Ryan & Deci i 2000. I likhet med de to andre teoriene ser den også på hvordan de ulike behovene våre er med på å styre motivasjon og atferd. Teorien er i dag blitt en av de mest brukte for å se på de indre og ytre motivasjonsfaktorene som påvirker arbeidere i hverdagen.

Viktigheten av denne teorien er at den legger til et nytt element som de to tidligere nevnte teoriene ikke gjør, nemlig selvbestemmelse. Siden frafall er et såpass viktig tema, ikke bare blant dommere, men også idrett generelt kan det å bruke denne teorien hjelpe til med å se på hva som motiverer, om det er ytre faktorer som penger eller om det har vært personens egne målsetninger og ønske om å hele tiden bli bedre.

«Fordelene med idrettsdeltakelse ligger ofte i at du kan lære å samarbeide med andre, som lagkamerater og trenere, hvordan du skal utvikle god sportsånd, og hvordan du kan oppleve god kompetanse og utvikle egen mestringsevne.»

(McClone, 2015)

Med dette mener McClone at ved å være med i idretten vil du på lengre sikt kunne utvikle deg som person og bli bevisst for hvilke tiltak som bør gjøres for å lykkes.

Denne teorien kan bli brukt til å finne hvilke handlinger som driver dommere i avgjørelsen om enten å fortsette i jobben eller å legge opp. For å like det du jobber med enten det er en kontorjobb eller å dømme en fotballkamp så er den indre motivasjonen helt nødvendig. En

person som er umotivert kan være lite inspirert og ingen drivkraft, mens en motivert er drevet av energi og aktiverer seg helt til slutten av karrieren eller om det skulle vært en innlevering av bachelor-oppgave. (Ryan & Deci, 2000)

Ryan & Deci deler teorien sin i to ulike kategorier som går på de indre og ytre motivasjonsfaktorene. Den ytre motivasjonen kan sees på som at man søker de større tingene som penger og berømmelse mer enn den motivasjonen du har for og hele tiden forbedre prestasjonene dine. I moderne motivasjonsforskning har det i økende grad blitt lagt mer vekt på den indre motivasjonen. Teorien til Ryan & Deci (2000) beskriver indre motivasjon som aktivitet den individuelle utfører uten å tenke på belønning annet enn glede og følelsen av å ha utført noe. Indre motivasjon handler om å være selvstendig, sette seg egne mål og samtidig vise at alle har en mulighet til å skinne. Ved en slik praksis sørger man for å skape individer som er selvstendige og tar ansvar for egen læring. I tillegg så kan det være med på å bidra til at en gruppes motivasjon for å prestere øker.

Valget av disse tre teoriene som bakgrunn for spørreundersøkelsen var for å dekke flere områder og gi oppgaven en større dybde. I utvelgelsen av spørsmål ble det delt inn i ulike kategorier i henhold til de teoriene, for eksempel hygienefaktorer som "jeg valgte å gi meg på grunn av de økonomiske kostnadene ble for høye." De ulike kategoriene var med på å gjøre diskusjon lettere og hele tiden benytte teorien aktivt gjennom oppgaven. Opp imot min forskning på dette feltet så har disse teoriene vært grunnleggende for å få en forståelse av motivasjon for den individuelle og organisasjonen rundt. Motivasjon er hovedfaktoren i denne oppgaven slik at tre ulike teoretikere som kan gi hver sin tolkning av motivasjonsbegrepet ser jeg på som helt nødvendig.

4.0 Metode

Ved valg av metode for innsamling av data endte jeg opp med en elektronisk spørreundersøkelse gjennom verktøyet Questback. Questback er et nettbasert analyseverktøy hvor du kan lage spørreundersøkelser og senere få opp de ulike respondentenes svar og sammenligne med hvem som har svart hva. Undersøkelsen min har inneholdt både åpne og lukkede svaralternativer da dette har virket mest hensiktsmessig i henhold til den problemstillingen som er valgt. Ved bruk av lukkede spørsmål så er det mulig å finne ut av om respondenten er enig eller uenig i en gitt påstand. Dette gjør

analysene lettere da man vil få opp svarprosenten over hvor mange som enten er enig eller uenig.

Det ble tidlig klart at innsamlingen av data var krevende med få respondenter i målgruppen som ble valgt. Så etter en stund bestemte ble det i samråd med veileder på bachelor at Norges Fotballforbund med dommersjef Terje Hauge fikk ha et eierskap til oppgaven. Dette gjorde at responsen økte til et mer akseptabelt nivå samt at det ble gjort en innsats for å heve antallet respondenter.

Av i alt 459 aktuelle kandidater til undersøkelsen fikk jeg respons fra 135 personer i aldersgruppene 17-24 og 25+. Da det var klart at jeg skulle fokusere på svarene til målgruppen min 17-24 har jeg vurdert svarene til 82 personer som tilsvarer ca. 60 % fra alle som besvarte spørreundersøkelsen. Dette gjør at resultatene til gruppen 25+ er filtrert ut av spørreundersøkelsen i etterkant for å gjøre analysen mer oversiktlig. Valget med en delt undersøkelse med åpne og lukkede spørsmål var for å dekke de ulike kategoriene og lettere koble det opp mot teori i diskusjonen.

Ved analyse av åpne spørsmål sier Jacobsen (2013) at man bør dele de åpne svarene inn i ulike temaer og deretter antyde hvor mange som har nevnt hvert enkelt tema. Temaer i denne undersøkelsen kan for eksempel være folk som svarer dårlig oppfølging eller bra oppfølging. (Jacobsen, 2013) For at jeg skal kunne se på resultatene og sammenligne dem med hverandre senere i diskusjonen så har jeg valgt å dele inn i diagrammer for å se hvor mange som enten har svart at de er enig i en påstand eller om de er uenig. Dette gjør det lettere å analysere de åpne svarene og knytte dem til påstandene.

For å måle reliabilitet er man nødt til å se på om en undersøkelse er mulig å gjennomføre to eller flere ganger og da få samme resultatet som ble første gang. Dersom undersøkelsen hadde vært gjort på et senere tidspunkt og resultatet der hadde vært helt annerledes, kunne man diskutert om den første var lite reliabel. (Store Norske Leksikon, 2017) Dersom resultatet hadde vært tilnærmet likt andre gang så kunne man anta at undersøkelsen ville hatt en høy reliabilitet. Dette ville styrket troverdigheten til undersøkelsen.

Validitet går på om undersøkelsen er pålitelig og gyldig i henhold til det som forskes på. I dette tilfelle går det på om de 82 respondentene er representativ for den målgruppen som er

valgt i undersøkelsen. I denne undersøkelsen har de 82 vært et bilde på en større gruppe mennesker som har gitt seg i dommeryrket. Andre faktorer som kan påvirke om undersøkelsen er valid er om respondentene faktisk har vært ærlig når de har svart. Dette er noe som er vanskelig å måle, men enkelte kan ha flydd gjennom spørsmålene uten å tenke for mye på det som er spurt etter. En slik undersøkelse vil være vanskelig å konstatere at er 100 % valid da det er nesten umulig å måle respondentens troverdighet i henhold til svarene som er gitt. Om de 82 respondentene er et representativt utvalg kommer litt an på situasjonen som skal måles, men ut fra de valgene og innsatsen som er blitt lagt i å samle inn data så vil man kunne argumentere for at disse står for de ulike årsakene som andre unge kan kjenne seg igjen i.

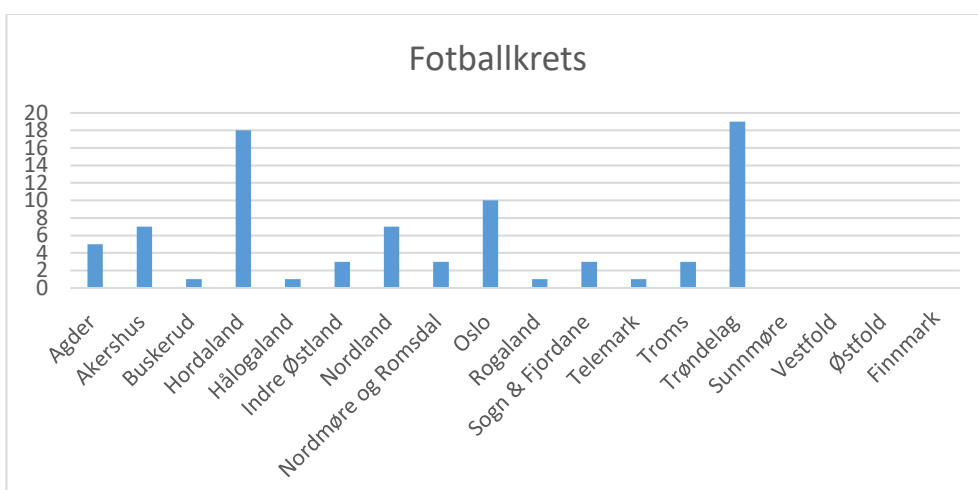
4.1 Kvantitativ metode

Ved valget om kvantitativ metode fikk jeg muligheten til å ta et utvalg av en populasjon med hensikten å finne ut om den gruppen kan være representativ for dommere som har gitt seg i gruppen 17-24 år. Det jeg gjorde var å lage spørsmål som kunne være med på å gi meg årsakene til hvorfor en dommer sluttet i jobben sin. For det første delte jeg spørsmålene inn i grupper som passet til teoriene jeg hadde valgt. Dette for å gjøre diskusjonen og konklusjonen lettere. En påstand som ble brukt var ‘‘ Jeg begynte å dømme fordi jeg liker å utvikle meg selv’’. Dette kan knyttes til selvbestemmelse samt det å være fokusert på å realisere drømmen sin. Questback har fungert veldig bra som analyseverktøy i henhold til den oppgaven som er valgt og samtidig gitt mulighet for å kunne gjøre endringer underveis om det skulle være nødvendig. Den ga meg hele tiden live-oppdateringer med en gang svarene kom inn slik at jeg kunne ta beslutninger om jeg skulle invitere flere personer i undersøkelsen.

5.0 Resultater

I resultatdelen vil jeg presentere de resultatene jeg ser som relevante i forhold til problemstillingen som er valgt i oppgaven. Til tross for at jeg ser på ulike årsaker til hvorfor dommere slutter er det også viktig å se på hvilke motivasjoner knyttet til teorien som ligger bak en dommers avgjørelse om å gi seg. Spørreundersøkelsen viser at det er mange ulike årsaker til hvorfor dommere slutter med dømningen.

Ser jeg på antallet menn og kvinner er det en stor forskjell ved at hele 62 personer krysset av for mann mens 20 krysset av for kvinne. Av de som avga svar til undersøkelsen så er det en stor variasjon i antallet fra de ulike fotballkretsene i Norge. Dette er vist i stolpediagrammet under. To kretser skiller seg veldig ut i denne undersøkelsen og det Hordaland og Trøndelag med største delen av tilbakemelding. Negativt er at hele fire kretser står med null tilbakemelding som gjør at undersøkelsen ikke vil kunne se på svar fra disse kretsene. Potensielt kan dette gå utover resultatene i denne undersøkelsen. Dette fordi fire kretser er over 20 % av alle deltakende kretser. En ting å legge merke til er at de største fylkene er også de som har gitt mest tilbakemelding. Dette kan vise at man har flere kandidater å ta fra enn i de mindre kretsene hvor tilbakemeldingen er mindre. En annen faktor å legge til rette for er hvor mange i de ulike kretsene som faktisk har fått undersøkelsen. Dette kan ha vært med på å påvirke svarene i undersøkelsen ved at aktuelle i disse kretsene ikke har besvart eller mottatt spørreundersøkelsen.



Videre i undersøkelsen har fokuset vært på ulike påstander knyttet til årsaker for hvorfor dommere valgte å begynne med dømning. Målet med dette har vært å se på om det har

vært likheter mellom det å begynne med dømming og slutte med dømming. Eller om det ikke har hatt noe å si for dommerens beslutning om å gi seg. Den første påstanden «jeg valgte å dømme fordi jeg kunne tjene litt penger på det» viser at hele 70 personer har besvart at motivasjonen deres for å begynne med dømming var for å kunne tjene penger.

Tabell 1: Analyse av utenforliggende årsaker til å begynne med dømming (

Utsagn:	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
Jeg valgte å dømme fordi jeg kunne tjene litt penger på det (n=82)	4	2	6	38	32
Jeg valgte å dømme på grunn av forbilder som har inspirert (n=82)	26	15	21	9	6

Ut ifra denne tabellen kan en se at de fleste i aldersgruppen 17-24 år har hatt en motivasjon i å tjene penger ved siden av skolen/jobb. Det er logisk at unge vil ha litt ekstra lomme penger siden det er mye spennende som skjer i ungdomstiden. På den andre siden kan en anta at disse dommerne ikke har satt seg de største målene i jakten på en dommerkarriere. Mens de som har svart at penger ikke var en utløsende faktor kanskje kan ha hatt en indre motivasjon til å ville lykkes som fotballdommer. Forbilder som har inspirert ser ikke ut til å være en hovedgrunn til hvorfor folk starter med dømming. Men det å være opptatt av å se hvordan enkelte dommere opptrer og dømmer i kamper kan være med på å danne en formening om hvordan man selv vil være som dommer.

Tabell 2: Analyse av de indre motivasjonsfaktorene bak det å begynne med dømming
(Selvbestemmelse)

Utsagn:	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
Jeg valgte å dømme fordi jeg liker å utvikle meg (n=82)	3	1	7	42	14
Jeg valgte å dømme på grunn av mestringsfølelse (n=82)	8	8	22	32	10
Jeg valgte å dømme på grunn av mitt sterke forhold til fotball (n=82)	2	2	2	39	36
Jeg valgte å dømme fordi det er spennende å måtte ta raske avgjørelser (n=82)	9	6	27	24	15

I tabellen som går på den indre motivasjonen og selvbestemmelse hos en person til å begynne med dømming kan en se at mulighetene for å utvikle seg og ha muligheten til å skape mestringsfølelse ser ut til å være en utløsende faktor. De fleste uttaler seg også om å ha et veldig sterkt forhold til fotball og ser på dette som en mulighet til å inkludere seg i idretten på flere måter. Det å kunne være med i idretten som dommer har gitt dem muligheten til å videreutvikle seg som individualister og skaffe seg en mulig karriere som

dommer. Kanskje ikke som toppdommer, men en deltidsjobb/hobby som kan bidra til en inntekt ved siden av skolen.

Tabell 3: Mulige årsaker til hvorfor en dommer sluttet (Motivasjon)

Utsagn:	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
Jeg valgte å gi meg på grunn av at de økonomiske kostnadene ble for høye (n=82)	54	14	9	4	1
Jeg valgte å gi meg på grunn av at reiseavstanden til kamper ble for stor (n=82)	32	20	9	16	4
Jeg valgte å gi meg på grunn av skader (n=82)	60	4	9	6	3
Jeg valgte å gi meg fordi skole/jobbs tok for mye tid (n=82)	10	8	11	34	19

Tabellen tar for seg ulike faktorer som økonomi, reiseavstand, skader og skole/jobbs da dette kan være mer naturlige årsaker for unge personer. En kan se at de økonomiske kostnadene og skader ikke har vært en direkte årsak til at noen ga seg i tidlig alder. Derimot har skole og jobb vært en medvirkende faktor til at flere ga seg med dømmingen. Dømmeryrket krever at man har mulighet til å stille på ettermiddager og kvelder, noen ganger helger som gjør at det trengs prioritinger til kampene som skal gjennomføres. For noen kan dette være utfordrende dersom skole og jobb samt en reiseavstand som blir lang.

Tabell 4: Motivasjonsfaktorer som påvirket dommerens avgjørelse om å gi seg
(Selvbestemmelse og Herzbergs motivasjon og hygienefaktorer)

Utsagn:	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
Jeg valgte å gi meg på grunn av personlige årsaker (n=82)	25	0	22	24	10
Jeg valgte å gi meg på grunn av dårlig oppfølging fra krets/Fotballforbundet (n=82)	31	14	12	21	3
Jeg valgte å gi meg på grunn av uenigheter med krets/Fotballforbundet (n=82)	61	4	13	4	0
Jeg valgte å gi meg på grunn av dårlige opplevelser under kamp (n=82)	37	5	11	16	12

Denne tabellen tar for seg oppfølging og opplevelser under kamper. Det man kan se er at en stor andel personer har valgt å gi seg på grunn av personlige årsaker. Personlige årsaker kan være mye forskjellig, men sett i sammenheng med at flere svarer at de har hatt dårlige opplevelser under kamp så er det mulig å anta at kjefting og overengasjerte folk på sidelinjen kan være en faktor. Derimot kan en ikke se at dårlige opplevelser er ensbetydende med endt karriere, men at flere faktorer spiller inn på avgjørelsen om å slutte. At folk gir seg på grunn av uenigheter med kretsen eller forbundet virker ikke å være en medvirkende faktor. Dette viser at kretsene og NFF klarer å skape en relasjon ut til

dommerne sine slik at det ikke blir noen konflikter eller uenighet. Videre kan man se at dommerne som har gitt tilbakemelding gjerne skulle ønsket mer oppfølging rundt sine egne kamper. Det blir fortalt fra en rekke dommere i undersøkelsen at de gjerne skulle hatt bedre veiledning og lagt merke til for prestasjonene sine. Noen forteller at oppfølgingen har vært veldig bra og ingen problemer. Veilederne har gjort jobben og fått god kjemi med dommeren som har bidratt til å skape et godt miljø for enkelte.

Når det kommer til utfyllende kommentarer fra dommerne i undersøkelsen så er tilbakemeldingen derfra veldig varierende angående oppfølging. Disse tallene blir vist i de underliggende tabellene som følger.

Tabell 5: Trygghetsbehov (Maslow)

Utsagn	Misfornøyd	Ingen formening	Helt grei	Veldig fornøyd
Hvordan synes du oppfølgingen fra krets/Fotballforbundet var?	18	11	15	27

Det man kan se fra denne tabellen er at folk er veldig delt når det kommer til oppfølgingen, men ting tyder på at flere skulle ønske den var bedre slik at man får dem til å bli dommere. En kan dermed anta at på kretsnivå så skulle dommerne ønske at de ble mer sett i kamper og fulgt tettere rundt utvikling.

Tabell 6: Trygghetsbehov (Maslow)

Utsagn	Ja	Nei	Ingen formening
Følte du noen gang at rammen rundt kampen du skulle dømme var utrygge?	28	50	4

Når det kommer til utrygge rammer rundt kampene så svarer 28 stykker at de har følt at rammen rundt kampen burde vært bedre. Det utgir 34 % som må sies å være en stor andel og noe som bør være en varselampe. Selv om 50 personer og det er ca. 60 % så er ikke det

en veldig stor gruppe. Ser man dette i sammenheng med neste spørsmål angående hva som skjedde i disse kampene sier mange at rammene ble utrygge på grunn av overengasjerte trenere, foreldre og publikum. I barne-og ungdomsfotballen er mange av kampene lett tilgjengelig å komme inn på og man står tett inntil banen slik at muligheten for å rope og si ting i retning dommeren eller spillere er der.

Tabell 7: Anerkjennelse fra Fotballforbundet/Krets (de som svarte ja på utrygge rammer rundt kamp)

Utsagn	Bedre dialog	Mer oppfølging	Annet	Ikke besvart
Hvordan hadde du ønsket at tilbakemeldingen fra Fotballforbundet/krets var?	6	13	5	4

I denne tabellen kommer det frem at av de som svarte ‘ja’ på spørsmålet om utrygge rammer rundt kamper så er det oppfølgingen det har vært problemer med. Noen oppnevner rett og slett at det var dette som var med på å gjøre dem mindre motivert for å dømme kamper. Derfor er dette et interessant spørsmål med tanke på hvordan krets og Fotballforbundet sammen kan jobbe for at dialogen mellom dem og dommere kan bli tydeligere. Dette belyser en vinkling om hvordan man kan bidra til å gjøre samarbeid i grupper lettere samtidig som det gir en pekepinn på hva som kunne vært gjort bedre.

Dommerne som ga seg grunnet dårlig oppfølging oppgir at muligheten for å bli sett og lagt merke til for prestasjonene var små. De hadde håpet at veiledere og faddere så dem oftere i kamper. De svarer videre at i fremtiden så burde man se på hvilke behov som trengs for å bedre rekrutteringen og vise at dem er ønsket videre. En person forteller at vedkommende ga seg på grunn av gjentakende hendelser med manglende oppfølging samt noen opplevelser som ikke bidro til økt motivasjon for dommeryrke.

Resultatene har gitt mange ulike svar, men også gitt en pekepinn på at det er viktig å følge opp hva som blir sagt fra tidligere dommere slik at de nye som kommer inn i miljøet kan få en enda bedre følelse av å bli lagt merke til for prestasjonene sine. Tydeligere

kommunikasjon slik at man ikke skaper situasjoner som kan bunne i misnøye eller at noen slutter på grunn av uenigheter, dårlige opplevelser eller oppfølging som ses på som de største årsakene til hvorfor en dommer har valgt å gi seg.

6.0 Diskusjon

I diskusjonsdelen vil jeg ta for meg resultatene og knytte dette opp imot de tre teoriene som er blitt brukt. Dette for å danne et grunnlag for og senere konkludere om det ligger motiverende faktorer bak en dommers beslutning om å gi seg eller om det finnes utenomliggende årsaker som førte til slutten på karrieren. Problemstillingen min ‘‘Hva kan være årsakene til at dommere slutter i fotballen?’’ vil bli diskutert gjennom de ulike kriteriene i spørreundersøkelsen.

Det har vært et kjent problem at bredden blant norske dommere har vært manglende spesielt på kvinnesiden. For at man skal kunne ta tak i disse tingene å legge til rette for å holde på dommerne så krever det at en lytter og tar til seg informasjon som kommer fra begge sider. Fotballforbundet som øverste organet er de som gir retningslinjene ut til kretsen som da skal være informanten videre ut til dommerne og motsatt vei kunne gi tilbakemelding om dommerne har ting å komme med opp til Forbundet.

Som dommer er man avhengig av å være hundre prosent fokusert på jobben som skal gjennomføres for å unngå å skape diskusjoner rundt avgjørende situasjoner i en kamp. I tillegg er det hardt arbeid om plassene slik at en dommer som vil nå toppen må legge stor innsats i treningen og du vektlegges opp mot det som forventes av nivået du dømmer på. Er målet Eliteserien så forventes det at du er av de beste dommerne i landet og skikket for å gå ut der og prestere ditt beste hver kamp. For at dette skal være mulig kreves det veldig mye av en person og forbundet for at man hele tiden skal kunne prestere på et høyt nivå. Et eksempel for å kunne bedre prestasjoner kan være å gi god tilbakemelding og læring i hvordan dommeren kan fortsette å utvikle seg. Ved introduseringen av NORCORE åpnet det nye muligheter for dommere til å få bedre veiledning og hvordan du skal kunne strukturere treningen din for å kunne nå egne mål som Herzberg beskriver i sin teori. (E-studie, 2017)

For en dommer kan dette være å havne i Eliteserien eller Toppserien, for noen enda lengre som å dømme i et mesterskap. For å nå målet ditt burde du lære hvordan du skal kunne bli bedre og hvordan du håndterer ulike prosesser på vei til målet. Slik Maslow beskriver selvrealisering så skal du skal leve etter drømmene dine å forsøke så godt som mulig å realisere dem. Dette innebærer en rekke steg fra begynnelsen til toppen som inneholder alt fra å føle seg trygg i kampsituasjon til å kunne føre samtaler mellom krets og Fotballforbund. (Maslow, 1943)

Penger ble tidlig sett på som en motivasjonsfaktor for de unge dommerne da de startet med dømmingen noe som ikke er uvanlig i den alderen. Dette fordi man i den alderen gjerne trenger litt ekstra inntekt til andre interesser og det sosiale livet. Men om dette i seg selv over lengre perspektiv er med på å bygge en god dommer er mer usikkert. Derimot kan den indre motivasjonen være med på å motivere deg til å jobbe for å realisere drømmen og ha målsetninger for din progresjon mot toppen.. (Barraclough, 2017) Samtidig så har ikke penger vært en årsak til at dommere sluttet så å kalle dette pengestyrte blir helt feil, det samme kan sies om studier og jobb som svært få har oppnevnt som grunn.

Knyttet opp mot Herzbergs teori så kan en anta at dommerne har vært veldig påvirket av det som skjer rundt dem, det dommerne anser om utrygge rammer og manglende kommunikasjon med krets. Det har i tillegg vært nevnt det å føle lite anerkjennelse for prestasjonene sine, slik Herzberg gjerne ønsker at det bør være. Han forteller at tilbakemelding i form av konstruktiv kritikk og positiv omtale er faktorer som kan bidra til å bedre prestasjoner på sikt. I dette tilfelle så avhenger det av at man klarer å være tydelig nok ovenfor den det gjelder slik at det ikke misoppfattes. Frafall kan knyttes opp mot mange forskjellige faktorer og oppfølging både utenfor og på banen har i flere kretser vært for dårlig ifølge, noe som ikke akkurat er bra. Men ser man på Fotballforbundet i forhold til krets ser man at oppfølgingen der har vært mye bedre som er blitt vist med den nye dommerskolen NORCORE. En dommer som tar steget opp til skolen vil kunne ha en bedre mulighet for å tilrettelegge for egen utvikling i samråd med Forbundet. Og da være på den andre siden hvor en føler seg forbigått er faren stor for at motivasjonen kan bli dalende.

Om det finnes en sammenheng mellom starten og slutten på dommerkarrieren så viser undersøkelsen at det er noen likheter, men også en del ulikheter. Ryan & Deci 2000 beskriver selvbestemmelse som "ulike typer motivasjon baseres på ulike årsaker eller mål

som gir opphav til en handling.” (Ryan & Deci, 2000) I en dommers verden kan dette være å ville prestere bedre enn den forrige kampen. Som dommer opplever man et sterkt press fra alle rundt og man er nødt til å være skjerpet til enhver tid. Slik Kunnskapsdepartementet beskriver dommeryrket så kreves det mye av dommeren i henhold til det å være fullt fokusert og ha en egen evne til å ville utvikle seg og prestere hver kamp. (Kunnskapsdepartementet, 2017)

Det man kan diskutere angående dårlige opplevelser hvordan disse situasjonene oppstår. Fotballen er veldig tilgjengelig, slik at hvem som helst kan dukke opp der å rope ut en melding på alt fra spillere og dommere til et feil innkast. I barne-og ungdomsfotballen er som oftest dommeren alene slik at overengasjerte folk på sidelinjen kan by på utfordringer i form av lite beskyttelse. I en seniorkamp, kommer selvfølgelig an på nivået. Men ser man på toppfotballen så er den mer lukket ved at man faktisk løser billett for å se kamp. Det har skjedd noen episoder der også med publikum og slenging av kommentarer rettet mot dommere og spillere, i tillegg til en dommer som har blitt angrepet. (Lubeck & Arntzen, 2017) Når slike episoder oppstår kan dette være med på å skape diskusjoner om det faktisk er trygt å være en fotballdommer i Norge eller generelt i verden. Det skal så lite til for at noe skjer.

For at man skal kunne vise at kampene faktisk er trygge er Norges Fotballforbund og krets nødt til å være tydelig i sin kommunikasjon enten det er gjennom media eller i møter med dommere at sikkerheten er noe som er veldig viktig. Det skal være trygt og sikkert å være dommer, man er der for å gjøre en jobb også komme trygt hjem igjen. Trygghetsbehovene som Maslow beskriver kan dette bygge på ved at man ønsker å ha rammer som er sikre i tillegg til å føle at noen er der for å følge opp. Maslow sier i tillegg at tryggheten er noe av det viktigste man kan ha for å bygge motivasjon over tid. Uten trygghet i kamp så er sjansen for å prestere dårlig større og man får den følelsen av å ikke være forberedt. (Maslow, 1943)

Det er et stort behov for dommere slik at å miste dommere på grunn av ulike årsaker kan i lengden være et tap for fotballen. Ser man på kvinnesiden så er det et stort behov for nye siden bredden der er blitt såpass liten og dommerne dømmer stort sett hver kamp. Dette har jeg selv erfart i løpet av min praksistid i Fotballforbundet ved at kvinnene i Toppserien

er veldig få og derfor må dømme hver runde. Man skulle gjerne sett flere der oppe for å heve nivået, men også rekrutteringen på generell basis.

Av de kvinnene som har svart sier flere at oppfølgingen fra krets har vært ulik, noen er veldig fornøyd mens andre er ganske kritiske. Noe som viser seg å være en felles nevner blant begge kjønn. En svarer noe veldig interessant hvor hun forteller om en situasjon fra hjemstedet hvor alle kjenner hverandre. Det oppleves som en utrygg situasjon hvor det kreves utrolig mye å skulle prestere. Sånne situasjoner er ofte veldig vanskelig å håndtere fordi går det dårlig så er sjansen stor for at man vil høre noen negative kommentarer fra folk som kjenner deg. Det skaper en viss utrygghet utenfor kamp også. Dersom mulig så ville det nok vært smart av kretsen å sette opp en dommer som ikke er like kjent i dette området da det vil gjøre dommeren mer anonym i forkant av kampen.

Ved at spillere/trenere kjenner dommeren personlig vil dette kunne knytte et slags bånd som kan gå utover dommerens troverdighet. Slike situasjoner vil oppstå på en eller annen måte, men det handler om hvordan en velger å håndtere det. Dette er ikke alene noen faktor som vil kunne ende en karriere, men kan være en medvirkende faktor på å skape utrygghet for en dommer. Herzbergs beskriver en del av dette med hygienefaktorer og hvordan man kan bidra til å hindre faktorer som fører til mistriivsel. Ved å oppmuntre til fair play å følge opp hver enkelt dommer om det skulle oppstå situasjoner som oppfattes som utrygge vil man ved lengre perspektiv forhåpentligvis kunne bidra til at flere kvinner og menn ønsker å være med å satse mot toppen.

7.0 Konklusjon

Denne studien har hatt som hensikt å finne ut hvilke årsaker som har gjort at enkelte dommere har sluttet å dømme fotballkamper. Funnene i denne undersøkelsen har vist at en kombinasjon av dårlig oppfølging sammen med dårlige opplevelser i forbindelse med kamp oppgis som grunn for at dommerne har gitt seg. Det går på at enkelte kretser har vært dårlig på kommunikasjon og tydelig med beskjeder i henhold til kamper. I tillegg så viser dette at dommerne har hatt en indre motivasjon til å ville lykkes, men at det er utenforliggende faktorer som har vært med på å ende karrieren for flertallet i gruppen 17-24 år. Så man kan egentlig konkludere med at i de fleste tilfellene så har den indre motivasjonen for dommeren blitt påvirket av at rammene rundt har vært litt for dårlig til å ville satse 100 %.

Etter denne undersøkelsen samt min erfaring fra praksisplass har bredden blant kvinnelige dommere i toppfotballen blitt sett på som liten. Derfor foreslår jeg at det forskes videre på rekruttering og frafall blant kvinner. Om det blir jeg som gjør denne forskningen eller noen andre er usikkert, men jeg ser på dette som veldig relevant da kvinnefokus er et satsningsområde ikke bare i Norge, men også ute i verden. (FIFA, 2017) Så da dette er et viktig fokusområde for tiden ser jeg på dette som et åpenbart forskningsområde for å finne ut om et økt fokus på kvinnefotball bidrar på å bedre rekrutteringen blant kvinnelige dommere.

8.0 Referanser

- Bacheloroppgave. (2015). *Brage Bibsys: Markedshøyskolen*. Retrieved from Herzbergs to-faktor-teori og operativt prosjektarbeid: Et casestudie:
<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2356102/Bacheloroppgave%20-%20Herzbergs%20to-faktor-teori%20og%20operativt%20prosjektarbeid%20Et%20casestudie.pdf?sequence=1>
- Barracough, J. (2017, march 3). *Believeperform*. Hentet fra Extrinsic vs Intrinsic Motivation: <http://believeperform.com/education/extrinsic-vs-intrinsic-motivation/>
- Boeree, D. (1998). *Google Scholar*. Hentet fra Abraham Maslow - Personality theories: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.890&rep=rep1&type=pdf>
- Boerner, L. (2015). *Maslow's Hierarchy of Needs and Herzberg's Two-factor Theory: Similarities, differences and implications for moderne management*. Retrieved from Academia:
[http://www.academia.edu/20445053/Boerner L. 2015 . Maslows Hierarchy of Needs and Herzbergs Two-Factor Theory Similarities Differences and Implications for Modern Management](http://www.academia.edu/20445053/Boerner_L._2015_.Maslows_Hierarchy_of_Needs_and_Herzbergs_Two-Factor_Theory_Similarities_Differences_and_Implications_for_Modern_Management)
- Dosseville, F., Rioult, F., & Laborde, S. (2016). Why do Sprt officials dropout? Cannes, Normandie, Frankrike.
- E-studie. (2017, march 24). *E-studie*. Hentet fra Herzbergs Motivasjonsfaktorer (to-faktorteori): <http://estudie.no/jobb-berikelse/>
- FIFA. (2013). *resources at FIFA*. Hentet fra Factsheet about handshake for peace: http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/fairplay/02/24/23/42/factsheet_en_neutral.pdf
- FIFA. (2017). *FIFA.com*. Hentet fra Women's Football: <https://www.fifa.com/womens-football/mission.html>
- Google . (2017, march 16). *Google pictures*. Hentet fra Maslow's Theory of Needs: <https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/3/33/MaslowsHierarchyOfNeeds.svg/450px-MaslowsHierarchyOfNeeds.svg.png>
- Hauge, T. (2017, march 10). Samtale. (T. Skogstad, Intervjuer)
- Herzberg, F. (1968, januar-februar). One more time: How do you motivate employees? Watertown, Massachussets, USA.

- Irene, P. (2015). *Maslows behovspyramide*. Hentet fra Psykmagasinet:
<http://psykmagasinet.no/maslows-behovspyramide/>
- Jacobsen, D. (2013). Hvordan skal vi analysere åpne spørsmål? I D. I. Jacobsen, *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (ss. 342-343). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johansen, B. (2015). *Cairn.info*. Hentet fra Reasons for officiating soccer: the role of passion-based motivations among Norwegian elite and non-elite referees:
<http://www.cairn.info/revue-movement-and-sport-sciences-2015-1-page-23.html>
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. Hentet fra timothy-judge: <http://www.m.timothy-judge.com/JS-JP%20published.pdf>
- Lubeck, E., & Arntzen, M. (2017, april 22). *VG Sporten*. Hentet fra Linjemann angrepet med spray i OBOS-kamp: <http://www.vg.no/sport/fotball/kongsvinger/linjemann-angrepet-med-spray-i-obos-ligakamp/a/23980108/>
- Maslow, A. (1943). *A theory of Human Motivation*. Hentet fra from Google Scholar:
http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34195256/A_Theory_of_Human_Motivation_-_Abraham_H_Maslow_-_Psychological_Review_Vol_50_No_4_July_1943.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1486040214&Signature=1EiFZth%2B3oUo3cFTCnw%2BzMYFaws%3D&re
- Mccleod, S. (2007). *Google Scholar*. Hentet fra Maslow Hierarchy of needs:
http://scholar.google.no/scholar_url?url=http://www.academia.edu/download/38997661/maslow.docx&hl=no&sa=X&scisig=AAGBfm3xaOZYwRDyTmdqsadVrpuyr8O9qg&noss1=1&oi=scholar&ved=0ahUKEwjih7DQg9bTAhWFECwKHyaED04QgAMIJgBMAA
- Norges Fotballforbund. (2015). NORCORE presentasjon . Oslo, Oslo, Norge.
- Norges Fotballforbund. (2016). Dommer. I N. Fotballforbund, *Handlingsplan 2016-2019* (ss. 28-31). Oslo: Norges Fotballforbund.
- MCclone, N. (2015). Psychological factors that impact the drop-out rate in adolescent sport. Orlando, Florida, USA.
- Ryan, R., & Deci, R. (2000). *Google Scholar*. Hentet fra Intrinsic and Extrinsic motivation: Classic definitions and new directions:
<https://mmrg.pbworks.com/f/Ryan,+Deci+00.pdf>
- Seippel, Ø. (2005). *Brage Bibsys*. Hentet fra from Orker ikke, gidder, passer ikke? Om frafallet i norsk idrett:

- https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177519/R_2005_3.pdf?sequence=3
- Skolediskusjon. (2017, januar 17). *Skolediskusjon*. Hentet fra Skolediskusjon media: <https://media.skolediskusjon.no/images/cmspages/JPEG-Diagram%202.jpg>
- Skillsyouneed. (2016, february 21). *Quantitative and Qualitative Research methods*. Hentet fra Skillsyouneed: <https://www.skillsyouneed.com/learn/quantitative-and-qualitative.html>
- Skinner, B. (1953). *Science and Human behaviour*. New York, New York, USA.
- Staberg, P. (2017, mars 8). *Dommertyper og motivasjon*. Hentet fra Nordicbet: <https://www.nordicbet.com/no/blogg/fotball/dommertyper-og-motivasjon>
- Steinsland, T. (2016, Oktober 26). *Vårt Lille Land dokumentar med Tom Henning Øvrebø*. Hentet fra TV2 Sumo: <http://sumo.tv2.no/programmer/fakta/vaart-lille-land/sesong-5/vaart-lille-land-5-program-3-1082312.html?showPlayer=true&start=119>
- Store Norske Leksikon. (2017). *Reliabilitet*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/reliabilitet>
- The International Football Association Board. (2016). *Laws of the Game 2016/17*. Zurich: The International Football Association Board.
- Velle, K.-F. (2012). *Hva er motivasjonen til å drive med fotballdømming blant et utvalg fotballdommere?* Elverum, Hedmark, Norge.

9.0 Vedlegg

Spørreundersøkelse:

1. Kjønn?
2. Alder?
3. Krets?
4. Jeg valgte å dømme fordi jeg kunne tjene litt penger på det
5. Jeg valgte å dømme fordi jeg liker å utvikle meg
6. Jeg valgte å dømme på grunn av mestringsfølelse
7. . Jeg valgte å dømme på grunn av mitt sterke forhold til fotball
8. Jeg valgte å dømme fordi det er spennende å måtte ta raske avgjørelser
9. Jeg valgte å dømme på grunn av forbilder som har inspirert
10. Hvordan følte du oppfølgingen var fra Krets/fotballforbundet?
11. Følte du noen gang at rammene rundt kampen du skulle dømme var utrygge?
12. Hvis ja, hvorfor?
13. Jeg valgte å gi meg på grunn av at de økonomiske kostnadene ble for høye
14. Jeg valgte å gi meg på grunn av at reiseavstanden til kamper ble for stor
15. Jeg valgte å gi meg på grunn av skader
16. Jeg valgte å gi meg fordi skolen/jobb tok for mye tid
17. Jeg valgte å gi meg på grunn av personlige årsaker
18. Jeg valgte å gi meg på grunn av dårlig oppfølging fra krets/Fotballforbund
19. Dersom du svarte at du ga deg på bakgrunn av oppfølging, hvordan hadde du ønsket at tilbakemeldingen fra krets/Fotballforbund var?
20. Jeg valgte å gi meg på grunn av uenigheter med krets/Fotballforbund
21. Jeg valgte å gi meg på grunn av dårlige opplevelser under kamp
22. . Dersom du ga deg på bakgrunn av dårlige opplevelser, hvor ofte skjedde dette og hvordan kritikk var dette?
23. Hvis du har noe du ønsker å tilføye, gjerne fortell om det under