

# Godt dømt dommer!

- En kvantitativ undersøgelse af årsagerne til danske fodbolddommeres tilfredshed

> Vejledt af Hans-Peter Y. Qvist

> Antal tegn: 188.535



Gruppe 25

Tim Hvidtfeldt Clausen // Oliver Lindby

Rasmus Strangholt // Rasmus Wickstrøm

6.semester F2024 sociologi

AD NYE VEJE



AALBORG UNIVERSITET

## **Abstract**

Prior research has demonstrated that both community involvement and the ability to integrate officiating duties with personal life significantly enhance referee retention. Correspondingly, these studies also highlight that experiences of harassment adversely impact retention rates. This study aims to elucidate the factors influencing the satisfaction levels among Danish football referees. An expanded version of the existing questionnaire Referee Retention Scale was utilized to develop a more population-specific questionnaire. The data was gathered by distributing this new questionnaire to a sample of active football referees in Denmark who are affiliated with a referee club ( $n = 248$ ). Linear regression analysis was conducted, and the results indicated that counseling, consideration from the Danish Football Association (DBU), and age were statistically significant regarding referee satisfaction for the sample. Additionally, interaction terms were constructed based on referees' initial motivations for starting officiating, inspired by Clary et al.'s Voluntary Functions Instrument. No interaction effects were found between the original motivation and the variables included in the interaction terms. The findings suggest that Danish football referees experience increased satisfaction as they age; external support and counseling positively affect overall satisfaction; and consideration by DBU, which allows referees to integrate their officiating duties with their personal lives while accommodating their needs, enhances their satisfaction.

<b>FORORD</b>	<b>4</b>
<b>1. INDLEDNING</b>	<b>5</b>
<b>2. PROBLEMFELT</b>	<b>7</b>
2.1 IDRÆTSLIVET ER VIGTIG FOR VORES SUNDHED	8
2.2 HVEM HOLDER IDRÆTTEN I LIVE?	9
2.3 FACETTERNE VED FASTHOLDELSE OG TILFREDSHED BLANDT DOMMERE	10
2.4 FORHOLDET MELLEM TILFREDSHED OG FASTHOLDELSE: HVORFOR ER VI INTERESSEREDE I TILFREDSHED?	14
2.5 AFGRÆNSNING	16
<b>3. TEORI</b>	<b>17</b>
3.1 ET FUNKTIONALISTISK PERSPEKTIV PÅ FRIVILLIGHEDSMOTIVER	17
3.2 AXEL HÖNNETH	19
<b>4. HYPOTESER</b>	<b>21</b>
<b>5. VIDENSKABSTEORI</b>	<b>22</b>
<b>6. OPERATIONALISERING</b>	<b>24</b>
<b>7. FORSKNINGSDESIGN</b>	<b>31</b>
7.1 TVÆRSNITSDESIGNET	31
<b>8. PRÆSENTATION AF VARIABLE</b>	<b>32</b>
8.1 AFHÆNGIG VARIABLE – TILFREDSHED	32
8.2 UAFHÆNGIGE VARIABLE – SEKS ASPEKTER AF DOMMERGERNINGEN	33
8.3 KONTROLVARIABLE	36
<b>9. METODE</b>	<b>39</b>
9.1 UDARBEJDELSEN AF SPØRGESKEMAET	39
9.2 SAMPLING OG DATAINDSAMLING	42
9.3 UDARBEJDELSEN AF VORES SAMMENSATTE MÅL	43
9.3.1 Cronbach's alfa-test	45
9.3.2 Konfirmativ faktoranalyse	46
<b>10. ANALYSESTRATEGI</b>	<b>50</b>

10.1	MULTIPEL LINEÆR REGRESSION	50
10.2	FORUDSÆTNINGSTESTS OG VARIABELTRANSFORMATION	51
10.2.1	<i>Linearitet</i>	52
10.2.2	<i>Normalfordelte fejlede</i>	53
10.2.3	<i>Homoskedacitet</i>	53
10.2.4	<i>Multikollinearitet</i>	54
<b>11.</b>	<b>ANALYSE</b>	<b>55</b>
11.1	DESKRIPTIV ANALYSE	55
11.1.1	<i>Dommerne er tilfredse med deres dommergerning</i>	55
11.1.2	<i>De fleste dommere forventer at være aktive om et år</i>	56
11.1.3	<i>Fordelingen af aktive/ikke aktive</i>	58
11.1.4	<i>Dommerne i dommerklubber</i>	59
11.1.5	<i>Deskriptiv tabel</i>	61
11.2	STATISTISK ANALYSE	63
11.2.1	<i>Modeller med delelementerne af dommergerningen</i>	63
11.2.2	<i>Inddragelsen af relevante kontrolvariable</i>	66
11.2.3	<i>Inddragelsen af interaktionsled – hvilken effekt har den oprindelige motivation?</i>	69
<b>12.</b>	<b>KONKLUSION OG DISKUSSION</b>	<b>73</b>
12.1	RESULTATER	73
12.2	FRIVILLIGHEDSMOTIVER OG TILFREDSHED MED DOMMERGERNINGEN	74
12.3	RESULTATER SAMMENHOLDT MED EKSISTERENDE FORSKNING	76
12.4	METODISK DISKUSSION	81
12.4.1	<i>Operationalisering af tilfredshed</i>	82
12.4.2	<i>Konstruktionen af vores sammensatte mål</i>	83
12.4.3	<i>Generaliserbarhed</i>	84
12.5	FREMTIDIG FORSKNING	87
	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>88</b>
	<b>BILAG</b>	<b>92</b>
	APPENDIX 1: SAMLET TABEL OVER VARIABLE	94

## **Forord**

En særlig tak går til Thomas Lang, hvis uvurderlige bidrag har været afgørende for projektet. Hans engagement og støtte gennem processen har været uundværlig, og hans feedback har hjulpet med os i flere dele af skriveprocessen. Ligeledes har Thomas' indsigter og entusiasme for det danske fodboldliv været inspirerende. Mange tak for det.

Ligeledes vil vi også give et tak til Jens Rohde og Dansk Fodboldkommission (DFU), som har hjulpet med at få udsendt vores spørgeskema til fodboldkommissionerne. Mange tak for det.

## 1. Indledning

Danskerne har et meget højt engagement i idrætslivet. Tal fra Danmarks Idrætsforbund (DIF 2022) viser, at næsten halvdelen af befolkningen er aktive medlemmer af en idrætsforening. Blandt de mest populære sportsgrene er fodbold, hvor aktiviteter som træning, kampe og sociale arrangementer giver mange muligheder for at møde nye mennesker og styrke eksisterende sociale relationer. Derudover bidrager foreningslivet i fodboldklubberne til at skabe en følelse af tilhørsforhold og samhørighed i lokalsamfundet. Det er generelt danskernes opfattelse, at idræt er noget, der øger trivsel og styrker fællesskaber på tværs af sociale skel (Epinion 2023:12). Centralt i dansk breddefodbold står de frivillige, som er villige til at yde en ulønnet indsats, så børn, unge og voksne hver uge kan troppe op i den lokale fodboldklub og dyrke foreningslivet og deres interesse for fodbold. Desværre har der i DBU – én af Danmarks største idrætsorganisationer – længe været udfordringer med at fastholde de mange frivillige fodbolddommere, de rekrutterer hvert år (DBU 2023;DBU 2024). Alene i Jylland falder halvdelen af alle nyuddannede dommere fra i løbet af det første år af deres dommergerning (DBU Jylland 2021). Det har resulteret i, at der i lange perioder har været problemer med at få uddannede dommere på banen til alle fodboldkampe, som har medført, at spillere, trænere eller tilskuere har været nødsaget til at dømme kampene selv.

Udfordringen med at fastholde frivillige dommere er ikke forbeholdt DBU. Det er en tendens, man ser i mange andre lande og sportsgrene. Det har medført, at der i de senere år er blevet rettet et fokus på problematikken, og hvis man orienterer sig i den eksisterende forskning på området, bliver det hurtigt klart, at fastholdelse af dommere har mange facetter.

Vores tyske naboer har i en længere periode ligeledes oplevet en nedgang i antallet af frivillige fodbolddommere. Giel & Breuer har af flere omgange derfor undersøgt nogle af de bagvedliggende faktorer, som har en effekt på fodbolddommes intentioner om at fortsætte dommergerningen. I deres studie fra 2020 konkluderer de, at respekt fra spillere og tilskuere, organisationsstøtte og kompatibilitet med privat- og arbejdsliv har positive effekter på intentionen om at fortsætte som dommer (Giel & Breuer 2020:252). I deres studie fra 2021 undersøger de forskellige faktorer indflydelse på dommernes tilfredshed med dommergerningen og konkluderer, at anerkendelse har den største effekt på dommernes tilfredshed (Giel & Breuer 2021:1152).

Ser man mod England, konkluderer et studie af Potrac et al. (2019) – i tråd med de tyske undersøgelser – at fastholdelsen af engelske fodbolddommere afhænger af god

kommunikation mellem dommere og spillere/tilskuere samt at dommergerningen passer ind i privat- og arbejdslivet. Tilmed er det vigtigt for de frivillige dommere, at der er tilstrækkelige ressourcer til udvikling og forberedelse, således at dommerne føler sig ordentligt klædt på til at varetage opgaven som dommer (Potrac et al 2019:16).

UEFA (Union of European Football Associations) har i et omfattende tværnationalt studie konkluderet, at ensomhed er et stort problem for nye dommere, og derfor har man i Danmark iværksat en række tiltag, der skal sikre, at de nye dommere får den personlige og faglige sparring, de har brug for. Primo 2022 besluttede DBU Jylland sig eksempelvis for at knytte fire HR-medarbejdere til de aktive dommere i Jylland for at imødekomme dette behov – og det lader til at have virket. Sidste år blev det til blot 151 “døm selv”-kampe ud af de ca. 60.000 kampe, der blev spillet i Jylland i 2023 (DR Indland 2024). På trods af den tilsyneladende medvind, så er det dog essentielt for fodboldens fremtidige overlevelse, at der fortsat holdes fokus på at fastholde de dommere, der har taget beslutningen om at trække i dommertrøjen. Dette indebærer først og fremmest at få en forståelse for de faktorer, der har en betydning for dommernes lyst til at blive i faget. Forskning omkring tilfredshed og fastholdelse af fodbolddommere i Danmark er beskeden, og derfor finder vi det nærliggende at bidrage med en empirisk undersøgelse, der kan medvirke til at give en mere dybdegående forståelse for de forskellige faktorer, som har en indflydelse på tilfredsheden blandt fodbolddommere i Danmark. Derfor vil projektet tage udgangspunkt i følgende problemformulering:

*Hvilke faktorer har indflydelse på tilfredsheden med at være fodbolddommer i Danmark?*

## 2. Problemfelt

I dette afsnit vil vi starte med at redegøre for den problembaserede tilgang, vi har benyttet i projektet. Derefter vil vi dykke længere ned i den eksisterende litteratur, der har været medvirkende til at afgrænse vores problemstilling.

Vi har i projektet benyttet os af en problemorienteret tilgang. Tanken bag dette er at anvende vores tillærte viden fra sociologistudiet på aktuelle problemstillinger. Princippet om at kunne applicere vores viden på det, vi ser i virkeligheden, er en af grundstenene i den problemorienterede tilgang. Vi har i dette projekt taget fat i et konkret problem, som dansk fodbold står overfor i deres daglige funktion, hvor man oplever, at mange frivillige fodbolddommere falder fra. Vi har i den forbindelse udarbejdet en problemformulering, som skal være med til at indkredse os på problematikens nuancer. En af forudsætningerne for at opstille en god problemformulering er således også, at man har viden om et givent emne. Den eksisterende litteratur har dermed været med til at danne fundamentet for vores problemstilling.

Samtidig er et af principperne i vores tilgang, at viden skabes i en læringsproces, og ikke blot er noget, der er overleveret. Vi er igennem projektet blevet klogere på vores emne. Dette har været med til at forme og indspore os på netop det, der er særligt relevant for at svare på vores problemstilling – og i forlængelse af dette frembringe viden der kan være med til at løse problemet.

Vi har i gruppen tidligere arbejdet sammen på projekter, og er dermed bekendte med hinandens måde at arbejde på. Vi har i den henseende fået kendskab til de forskellige arbejdsformer, vi hver især praktiserer, og dette er ligeledes noget, der har været frugtbart for en sund dynamik i gruppen.

Da dette projekt er centreret omkring fodbolddommeres tilfredshed, er det væsentligt at få tydeliggjort, hvorfor fodbolddommere overhovedet er vigtige at holde tilfredse. I den forbindelse finder vi det naturligt at starte helt fra bunden ved at kortlægge idrætslivets betydning for samfundet og dets borgere. De fysiske gevinster ved at dyrke sport er relativt åbenlyse og almenkendte, og derfor retter vi i stedet fokus mod de kognitive og sociale fordele. Dernæst retter vi opmærksomheden mod de personer, der udgør fundamentet for idrætslivets overlevelse – de frivillige. Det vil blive fulgt op af nedslag i den eksisterende forskning omkring fastholdelse af og tilfredshed blandt sportsdommere, samt de faktorer, der lader til at være udslagsgivende. Som det sidste vil vi kortlægge sammenhængen mellem tilfredshed og



fastholdelse for at tydeliggøre, hvorfor årsagerne til tilfredshed blandt dommere kan være en værdifuld viden i forsøget på at fastholde flere i dommergerningen.

## 2.1 Idrætslivet er vigtig for vores sundhed

Historisk set har foreningsidrættens været en central institution i den danske kulturarv siden etableringen af den første gymnastikforening og fortsætter med at være en hjørnesten i den danske samfundsstruktur i dag. Idrætslivet og fysisk aktivitet en lang række fordele, som kan være værd at dykke ned i for at minde sig selv om vigtigheden i at værne om det.

Fox et al. forsøger i deres forskningsartikel at få bugt med tvivlen vedrørende sammenhængen mellem fysisk aktivitet og akademisk præstation. De påpeger, at meget eksisterende forskning bekræfter hypotesen om idrættens positive effekt på akademiske evner, men denne konklusion efterlader spørgsmålet, om det er fysisk aktivitet *i sig selv*, eller om det er specifikke fordele ved at være en del af en sportsklub, der bærer hovedansvaret for sammenhængen. De forsøger at besvare dette spørgsmål gennem en analyse af en stikprøve på 4746 elever fra udskoling og gymnasier fra 31 skoler i Minnesota i USA. Stikprøven har en lige fordeling af piger og drenge med en gennemsnitsalder på 15 år (Fox et al. 2010:32). Resultaterne viser, at den positive sammenhæng mellem deltagelse på sportshold og karaktergennemsnit forbliver signifikant for både drenge og piger i gymnasiet, når der kontrolleres for antal timer brugt på fysisk aktivitet. Det vidner om, at deltagelse på et sportshold har fordele, der rækker udover de gevinster, der allerede er ved et højt aktivitetsniveau. Generaliserbarhed kan dog være en udfordring i dette studie, da det er foretaget i en amerikansk kontekst. I USA er det meget almindeligt – specielt i gymnasietiden – at sportsaktiviteter foregår på skolen. Denne refleksion kan være en del af forklaringen på den førnævnte statistiske sammenhæng: deltagelse i holdsport fremmer den studerendes identifikation med skolen og dens værdier, hvilket oversættes til forbedrede faglige præstationer (Fox et al. 2010:35).

Gísladóttir et al. tager en anden indgangsvinkel og undersøger effekten af deltagelse i sportsklubber på selvrapporeret helbred blandt teenagere på Island. Stikprøven på 11.000 elever bestod af elever i 8.-10. klasse på alle folkeskoler i landet. Analysen viser, at der er en positiv sammenhæng mellem mængden af sport dyrket i idrætsklubber og de unges selvrapporerede helbred – både fysisk og psykisk. Ikke overraskende vurderede unge, som ofte dyrker sport i idrætsklubber, at de har et bedre fysisk helbred end dem, der sjældent eller aldrig dyrker sport. Derudover har deltagelse i idrætslivet en signifikant effekt på det

selvrapporterede mentale helbred. Slutteligt bliver det konkluderet, at sportsudøverne var mere fortrøstningsfulde om fremtiden hvad angår karrieremuligheder og arbejdsløshed. Foreningsidræt tyder således på at have en positiv effekt på unges fysiske og mentale trivsel (Gísladóttir et al. 2013:1142-1143).

Som det fremgår af ovenstående, tager meget af den eksisterende forskning på området udgangspunkt i de yngre aldersgrupper, hvor det sundhedsmæssige og sociale fundament for resten af livet bliver lagt. Det er dog ikke kun børn og unge, der kan høste fordele af regelmæssig idræt.

En undersøgelse af Mutz et al. forsøger at afdække en række af de nuancer, som efter deres overbevisning hyppigt er blevet overset i tidligere forskning. De forsøger at besvare en lang række spørgsmål omkring fysisk aktivitet og dens effekt på velvære, hvor særligt to spørgsmål er relevante fra et sociologisk synspunkt: *“Hvilke domæner af livet påvirkes af sportsaktiviteter?”* og *“Har den rumlige og organisationelle kontekst en modererende effekt på sammenhængen mellem aktivitetsniveau og livstilfredshed?”* (Mutz et al. 2020:2156). Ved hjælp af computerassisterede web-interviews – med et tilfældigt udvalgt sample på 1008 individer over 14 år i Tyskland – konkluderer de, at antallet af ugentlige timer brugt på fysisk aktivitet har en positiv signifikant effekt på tilfredsheden med alle undersøgte livsdomæner – sociale relationer, sit udseende, fritid, arbejde og selvrapporteret sundhed (Mutz et al. 2020:2164). Ydermere lader det til, at det at være medlem af en sportsklub giver mere overordnet livstilfredshed end hvis man ikke er medlem af en sportsklub (ibid:2166).

## **2.2 Hvem holder idrætten i live?**

Ser man på, hvordan idrætten er struktureret i Danmark, så har det en stærk forankring i foreningslivet. Der findes tre hovedorganisationer inden for dansk foreningsidræt – DIF, DGI og Firmaidrætten – der alle pryder sig af et højt medlems- og foreningstal. Ser man på antallet af unikke medlemmer, havde DIF i 2022 henholdsvis 2.016.260 medlemmer, DGI 1.771.646 og Firmaidrætten 358.498 medlemmer. DBU hører under DIF, og er den største union i dansk fodbold med knap 360.000 medlemmer fordelt på 1545 medlemsklubber i 2022 (DIF 2022). Medlemmerne er spredt ud i seks regioner – Jylland, Bornholm, Fyn, København, Sjælland og Lolland-Falster. Udover de seks lokalunioner, findes der også unioner, der specifikt varetager interesser for nogle af de dommere, der er med til at idrætten kan løbe rundt. Her kan DFU (Dansk Fodbolddommer Union) nævnes, der varetager dommernes interesser, og som er med

til at fremme successen ude i de lokale dommerklubber. DFU tilbyder træning, videreudvikling, sparring og sociale arrangementer til de frivillige dommere (DFU).

Idrætslivets omfang foranlediger, at der er nogle, der stiller arbejdskraft til rådighed. En stor drivkraft bag idrætten i Danmark er frivillige ildsjæle. Epinion beskriver at danskere i høj grad associerer frivillighed med foreningslivet (Epinion 2023). Samtidig viser rapporten, at hele 43% af den danske befolkning over 15 år har udført frivilligt arbejde inden for det seneste år, hvoraf størstedelen (37%) foregår i idrætslivet med 650.000 frivillige. Her er det særligt gældende for idrætsfrivilligheden, at de frivillige selv oplever en interesse for emnet, og at de selv er med til at bestemme, i hvilket omfang de medvirker. Frivilligt arbejde forstås i denne kontekst – som Epinion fremlægger – ved en ulønnet/symbolsk lønnet indsats i en organisatorisk sammenhæng til gavn for andre end én selv, ens familie eller nærmeste venner/bekendte som er udført indenfor de seneste 12 måneder (ibid).

Vender man blikket mod de idrætsfrivillige i en sportsgren som fodbold, finder man mange forskellige former for frivillighed. Det kan være alt fra trænere, holdledere eller dommere. Dommerne spiller en essentiel rolle i praktisk talt alle former for idræt, og fodbold er i denne henseende ingen undtagelse. Uden en neutral aktør på banen, der kan styre kampens begivenheder, er der heller ingen kampe. Dette er også grunden til, at DBU Bredde og lokalunionerne i 2022 investerede ca. 4 millioner kroner til rekruttering, udvikling og fastholdelse af dommere (DBU København 2023). Dog er det særligt det fastholdelsen af dommere, som de seneste år har været en udfordring. Udfordringen lader dog til at være universel, og der er derfor en hel del hjælp at hente i den efterhånden omfattende eksisterende forskning på området. Derfor vil vi i det følgende afsnit dykke ned i den eksisterende litteratur omkring frivillige dommers tilfredshed og forsøge at indkredse nogle af de elementer, som har en udslagsgivende betydning for lysten til at fortsætte dommergerningen.

### **2.3 Facetterne ved fastholdelse og tilfredshed blandt dommere**

Før vi dykker ned i fastholdelse og tilfredshed blandt dommere, så finder vi det nærliggende kort at gennemgå, hvordan man egentlig bliver dommer. Dommeruddannelsen er bygget op på den måde, at kursisten skal være fyldt 15 år på eksamenstidspunktet. Kursisten påbegynder forløbet med to timers teoretisk hjemmearbejde, hvor de indledende grundsten til dommergerningen bliver lagt. Efter det skal kursisten møde op til 14 timers teoretisk undervisning, der er splittet op i to dele af 7 timer hver. Dette forløb afrundes med en elektronisk teoriprøve og en efterfølgende samtale med en diplominstruktør, der skal sikre sig

at kursisten er indført i fodboldlovens facetter. Når kursisten har været igennem dette, venter der 3 kampe, som betragtes som uddannelseskampe. Her får den nye dommer tildelt en vejleder, der hjælper med at holde styr på diverse materialer, dommeren har brug for, samt giver feedback efter kampene er slut. Efter dette får dommeren tildelt sit dommerkort, der gør, at han nu kan dømme fodboldkampe på egen hånd (DBU 2024).

I næste afsnit vil vi bevæge os over i idrætslivets betydning for samfundet, og dets borgere, og hvilke sociale og kognitive fordele der er i forbindelse med udøvelsen af idræt.

Problematikken med fastholdelse af frivillige dommere er blevet et fokuspunkt for mere af den eksisterende forskning. Der har de seneste årtier været et stærkt fokus på at undersøge individers motiver for at påtage sig dommergerningen samt individernes oplevelser i det frivillige arbejde. Gennemgående tematikker for den eksisterende forskning er motivation, muligheden for organisationsstøtte i forbindelse med gerningen, stressende interaktioner i forbindelse med gerningen, personlige interesser, muligheder for videreudvikling og den effekt, som disse faktorer har på tilfredsheden med at være dommer. Ligeledes bygger meget forskning på en antagelse om at tilfredshed – og derved sandsynligheden for at fortsætte med at være dommer – afhænger af balance mellem indsats og gevinst. Det er således mere sandsynligt, at den frivillige fortsætter sin dommergerning, hvis gevinsterne ved at dømme fodboldkampe (fx honorering, socialt fællesskab og positive oplevelser) opvejer de omkostninger, der ligeledes er forbundet med opgaven (fx transporttid og risiko for chikane).

Forskning fra Cuskelly og Hoyer (2004) – der undersøger dommerrekruttering og fastholdelse i Australien på tværs af fem sportsgrene – tyder på, at problemet ikke er partikulært for os i Danmark. De erfarer, at der i Australien er et markant problem med fastholdelse af dommere i australsk bredde sport. Deres resultater indikerer, at ressourcerne til udvikling af dommere – kontra de, der gives til udvikling af spillere og træningsstab – er mindre, hvilket de formoder har en indflydelse på fastholdelsen. Ligeledes peger de på, at dommerne er dårligt integreret i idrætsorganisationerne, og at dommerne mangler træning til at klæde dem ordentligt på til konflikthåndtering og chikane, når de dømmer. Slutteligt er en vigtig indikator for fastholdelse ifølge Cuskelly og Hoyer også hvorvidt dommeren har adgang til en kompetent kontaktperson, der kan agere som støttemekanisme, hvis der opstår eventuelle problemer eller spørgsmål i forbindelse med dommergerningen (Cuskelly & Hoyer 2004:15).

På trods af at adskillige studier – primært af psykologisk karakter – har fokuseret på de negative interaktioner og stresset forbundet med dommergerningen, så viser et studie af Baldwin og Vallance (2016), at det for fastholdelse ikke nødvendigvis bør vægtes lige så meget, som det antages i andre studier. De fokuserer i stedet på graden af kammeratskab blandt dommere, dommernes niveau af tilfredshed med dommergerningen og succesoplevelsen ved dommergerningen som særligt relevante faktorer for beslutningen om at blive ved med at dømme. De konkluderer i den sammenhæng, at organisationer skal være bedre til at stille dommerne i kontakt med andre dommere, der kan være med til at skabe et fællesskab og støtte dem, samtidig med at bedre adgang til at komme på træningskurser og videreudvikle sig også spiller en væsentlig rolle (Baldwin & Vallance 2016: 266).

Vender man blikket mod undersøgelser fra Tyskland, og sammenligner dem med fx Cuskelly og Høye (2004) eller Baldwin og Vallance (2016), vil man hurtigt blive bekræftet i at dommerfastholdelse ikke er et monokausalt problem, og at der kan være mange forskellige årsager til at forlade dommergerningen.

Giel & Breuer (2021) undersøger jobtilfredshed i et sample på 3075 tyske frivillige fodbolddommere. De undersøger sammenhængen mellem dommernes tilfredshed med dommergerningen og deres oplevelser inden for fem parametre: *dommeraktivitet, kollegaer, muligheder for forfremmelse, honorering og anerkendelse*. Særligt anerkendelse og kollegiale forhold spiller en stor rolle i tilfredshed med dommergerningen, hvor muligheder for forfremmelse og monetær honorering spiller en mindre afgørende rolle (Giel & Breuer 2021:1149). På baggrund af deres studie konkluderer de, at der generelt set er stor tilfredshed med at være dommer i Tyskland, men at tilfredsheden aftager, når der er uoverensstemmelse mellem indsats og belønning (Effort-Reward-Imbalance). Disse resultater er overraskende, da antallet af tyske fodbolddommere er faldende (Giel & Breuer 2021:1152).

Et andet studie af Giel & Breuer (2020) tager udgangspunkt i et sample på 4541 frivillige fodbolddommere i Tyskland, og har ligeledes til formål at kortlægge de faktorer, der spiller en afgørende rolle i de frivilliges villighed til at fortsætte dommergerningen. Undersøgelsen har primært fokus på to aspekter af frivillighed – *motivation og oplevelser*. Undersøgelsen tager udgangspunkt i tre subkategorier af motiver for at starte som frivillig fodbolddommer samt disse motivers indflydelse på tilbøjeligheden til at fortsætte med dommergerningen: *selvorientering, altruisme og social interaktion*. Konklusionen er, at der er en signifikant positiv effekt på villigheden til at fortsætte som dommer, hvis ens primære motiv

er selvorientering – en effekt, som ikke findes ved de andre motivationsfaktorer. Selvorientering indrammer fire elementer: vigtigheden af (1) at repræsentere sine egne interesser, (2) at dele ud af egen viden og erfaringer, (3) at have ansvar og beslutningskompetence og (4) aktivitetens fremtidige nytte i erhvervslivet. Yderligere har oplevelser som chikane en negativ effekt på villigheden til at fortsætte, mens kompatibilitet med privatlivet samt respekt fra spillere, trænere og tilskuere har en signifikant positiv effekt (Breuer & Giel 2020:252).

Vender man blikket mod en rapport udarbejdet af Potrac et al. (2019), sættes der fokus på, hvordan sociale forhold og interaktioner under dommergerningen kan have indflydelse på intentionen om at fortsætte med at dømme.

Undersøgelsen benytter i denne sammenhæng et interaktionistisk og relationelt perspektiv til at kaste lys på, hvorfor dommere falder fra. Ved hjælp af kvalitative interviews og online surveys finder de frem til, at frafald fra dommergerningen er et resultat af forskellige sociale forhold, interaktioner og oplevelser under dommergerningen. De fremhæver særligt tre punkter: for det første *dommerarbejdets natur*, og herunder de interaktioner der forekommer med spillere, trænere, og tilskuere; for det andet de *formelle forberedelses-, udviklings-, og støttemekanismer*, der stilles til rådighed for dommerne samt relationerne, der er at finde i forbindelse med dette; og slutteligt *forholdet mellem dommerforpligtigelser og andre ansvarsområder*, dommeren yderligere måtte have såsom familie, arbejde eller lignende (Potrac et al. 2019:17).

Potrac et al. (2019) belyser ligeledes hvordan mangel på mulighed for videreudvikling eller vejledning har en negativ indflydelse på fastholdelsen af dommere. Deltagerne i undersøgelsen havde en klar forventning om at få muligheden for at få vejledning og forståelse fra mentorer og embedsmænd fra deres dommerorganisation. Var dette ikke muligt, var dommerne i højere grad tilbøjelige til at trække sig fra dommerorganisationen og – i forlængelse af dette – dommergerningen (Potrac et al. 2019:28). Her kan der drages paralleller til resultaterne fra Cuskelly og Hoyer (2004), der indikerer, at en stærk og kompetent kontaktperson er vigtig for at fastholde dommere.

Slutteligt kan det være interessant at se på en undersøgelse fra Warner et al. (2013), der har interviewet femten tidligere basketballdommere for at finde frem til årsagerne til deres stop. Deres undersøgelse delte dommerne op i to faser: fastholdelsesfasen og “opryknings-fasen” (advancement stage). Warner et al. fremsætter, at der er forskellige grunde til, at dommere

falder fra alt efter, hvor de er i deres dommerkarriere. De frafaldne dommere, der var i fastholdelsesfasen, lagde vægt på problematiske sociale interaktioner, mangel på udviklingsmuligheder og mangel på dommerfællesskab. For dommerne i “oprykningsfasen” vægtede administrative aspekter højere på årsagen til frafald – herunder mangel på medbestemmelse og sportspolicer. Dermed tyder forskningen fra Warner et al. på, at der er forskellige årsager til frafald hos dommere, alt efter hvor de er i deres dommerkarriere. Det er dog også værd at nævne, at forfatterne påpeger, at faktorer uden for banen var de mest indflydelsesrige i beslutningen om at forlade dommergerningen (Warner et al 2013:321).

#### **2.4 Forholdet mellem tilfredshed og fastholdelse: Hvorfor er vi interesserede i tilfredshed?**

I de foregående afsnit har vi hørt begreberne *jobtilfredshed*, *intentionen om at fortsætte dommergerningen* samt *fastholdelse*. Vi har tilmed afdækket nogle af de faktorer, der kan være udslagsgivende for, om frivillige fodbolddommere bliver ved med at dømme. Den eksisterende forskning på området har en lang række forskellige bud på, hvad der mindsker dommernes bevæggrunde for at stoppe som dommer. Tilfredshed er en essentiel indikator, fordi tilfredshed ofte har en meget stærk korrelation med fastholdelse, og derfor er vores intention med dette projekt at finde frem til nogle af de faktorer, der spiller en afgørende rolle for fodbolddommeres tilfredshed i Danmark.

I et litteraturreview omhandlende jobtilfredshed af Wyrwa & Kaźmierczyk (2020) henviser de til den mest citerede definition af tilfredshedsbegrebet, som er formuleret af den engelske filosof John Locke: “*a pleasurable emotional state resulting from the perception of one’s work as fulfilling or enabling the fulfillment of significant values available at work, provided that these values are convergent with one’s needs*”. Denne definition henviser til, at jobtilfredshed rummer to facetter – antagede jobkarakteristika og den værdi, individet tillægger disse karakteristika (Wyrwa & Kaźmierczyk 2020:142). Vi mener, at definitionen også kan forstås i konteksten af frivilligt arbejde, da den ikke specificerer, at der er tale om lønnet arbejde. For frivillige dommere i Danmark beror tilfredsheden med dommergerningen altså på – jf. ovenstående definition – at dommerne oplever en behagelig emotionel tilstand som følge af muligheden for at opfylde deres værdier under dommergerningen. Disse værdier kan være mangfoldige, da folk har meget forskellige motiver for at arbejde frivilligt – altruisme, selvudvikling, pynte på cv’et eller noget helt fjerde.

Der findes en lang række forskningsartikler, der påpeger, at jobtilfredshed er en primær indikator på tilbøjeligheden til at blive i sit virke. Heriblandt er Boswell & Boudreau, som undersøger en såkaldt *Honeymoon Hangover*-effekt. De erfarer, at når man først starter på en ny arbejdsplads, er alt rosenrødt. Arbejdspladsen og -giveren viser sig fra sin bedste side, og man er selv mere tilbøjelig til at se bort fra negative oplevelser. På et tidspunkt uddør honeymoon-fasen, som bliver erstattet af hangover-fasen. Her bliver det nye job til hverdag, og arbejdspladsens sande karakter begynder at vise sig. I en longitudinal undersøgelse med knap 2000 observationer indkredser Boswell & Boudreau sammenhængen mellem jobtilfredshed og jobskifte. De konkluderer, at jobtilfredshed har en signifikant effekt på jobskifte – de, der er mere tilfredse, skifter sjældent job (2005:886).

I tråd med ovenstående konkluderer Griffeth et al. i en metaanalyse af forløbere for jobskifte, at jobtilfredshed har en signifikant negativ effekt på tilbøjeligheden til at skifte job. De fandt her, at samlet jobtilfredshed havde en større effekt end isolerede tilfredshedsmarkører, herunder tilfredshed med løn, samarbejde på arbejdspladsen og muligheder for forfremmelse (Griffeth et al. 2000:466-467). Ligeledes antyder arbejdsmarkedsforskning fra Lambert et al. (2001:243), at jobtilfredshed er den suverænt stærkeste indikator for fastholdelse.

Dette leder os frem til ræsonnementet bag vores forskningsspørgsmål. Forskningen indikerer, at årsagerne til overordnet tilfredshed er brugbare markører til at få indsigt i, hvordan man kan mindske frafaldet af frivillige fodboldspillere. Den eksisterende forskning viser som bekendt, at tilfredshed er en meget stærk indikation på, om man senere vælger at stoppe. Meget arbejdsmarkedsforskning indikerer ligeledes, at medarbejdere er mere tilbøjelige til at fortsætte på arbejdspladsen, hvis de er glade for at være der. Derfor er vi af den overbevisning, at samme tendens gør sig gældende blandt frivillige fodboldspillere i Danmark – måske endda i endnu højere grad. Dette begrundes vi med det ræsonnement, at man ikke i samme grad er økonomisk afhængig af frivilligt arbejde som af sit betalte job. Selvom man er utilfreds med sit arbejde, er der alligevel et stærkt incitament til at blive hængende på grund af de store økonomiske implikationer, der er forbundet med at være arbejdsløs. Det er også de færreste, der opsiger sit job, før de har sikret sig et bedre alternativ. Omvendt er det sværere at få øje på incitamentet til at fortsætte med at være frivillig, hvis man ikke er tilfreds med gerningen. Selvom alle frivillige spillere bliver godtgjort økonomisk i varierende grad, så er godtgørelsen ofte beskedent, og der findes mange andre alternative måder at supplere sin indkomst på, hvis det er den primære drivkraft bag at trække i dommertrøjen.



Alternativt kunne vi have valgt at spørge ind til dommernes *intentioner* om at stoppe som indikation på potentialet for fastholdelse, men vi vurderer, at der kan være en lang række eksterne faktorer, der påvirker overvejelsen om at stoppe, som ikke er relateret til tilfredshed og er ude af DBUs kontrol. Som det første kan skader eller længerevarende sygdom spille en rolle ift. frafald, da det ofte resulterer i længere pauser fra dommergerningen. Derudover findes dommere i alle aldre, og der kan forekomme situationer, hvor dommerne ikke længere har tid til at dømme fodboldkampe – det kan være unge, der får sig et fritidsjob eller midaldrende, der enten får børn eller et mere tidskrævende arbejde. Alle disse forhold kan altså være udslagsgivende for, at en dommer overvejer at stoppe med dommergerningen, men det er som sådan ikke noget, DBU kan gøre noget ved.

## **2.5 Afgrænsning**

Vi har i den eksisterende forskning fået bekræftet, at dommerfastholdelse er et universelt problem, der rummer mange facetter. Der gives – i mange forskellige kontekster og sportsgrene – mange forskellige bud på, hvad der gør det besværligt at fastholde de dommere, der træder til dommergerningen. Giel og Breuer påpeger i deres to artikler, at de primære faktorer for tilfredshed blandt fodbolddommere er anerkendelse, kollegiale forhold samt respekt fra trænere, spillere og tilskuere (Giel & Breuer 2020;2021:252;1152). I en anden undersøgelse på tværs af Europa tager Portac et al. (2019) et mere interaktionistisk udgangspunkt i deres undersøgelse. Her sættes der fokus på sociale forhold og interaktioners betydning for fastholdelse af dommere. I denne undersøgelse finder Portac et al. ligeledes ud af, at interaktioner med spillere, trænere og tilskuere samt udviklingsmuligheder og kompatibilitet med privatlivet, havde den største indflydelse på dommernes intention om at fortsætte.

På baggrund af den ovennævnte forskning ønsker vi i vores projekt at indkredse de faktorer, der gør sig særligt gældende for danske fodbolddommere tilfredshed i dommergerningen. Det er ikke en selvfølge, at dommerfastholdelsen i Danmark kan øges ved at læne sig op ad analyser og initiativer fra Tyskland, USA eller Australien, eftersom der kan være mange faktorer på spil, der varierer på tværs af landegrænser. Den eksisterende forskning peger for eksempel på manglende organisatoriske midler, manglende anerkendelse og midler til konflikthåndtering, som ikke nødvendigvis gør sig gældende i den kontekst, vi undersøger. Vi vil derfor undersøge fodbolddommere overordnede tilfredshed med dommergerningen, og hvad der har indflydelse på deres tilfredshed, for at finde særligt prægnante forklaringer på,

hvad der gør sig gældende for danske dommere. Vi inddrager herunder faktorer som frivillighedsmotiver, rådgivning, administrative forhold, stressfaktorer og godtgørelse for at se hvilken indflydelse de har på danske dommers overordnede tilfredshed.

I denne henseende har vi udformet et spørgeskema, som vi med hjælp fra DFU (Dansk Fodboldkommission) har sendt ud til fodbolddommere i hele Danmark. Dataene skal anvendes til at svare på følgende problemformulering:

*Hvilke faktorer har indflydelse på tilfredsheden med at være fodboldkommissioner i Danmark?*

### **3. Teori**

Vi vil i dette afsnit præsentere det teoretiske grundlag, som skal bidrage til forståelsen af resultaterne af vores analyse. Vi vil starte med at introducere et funktionalistisk perspektiv på frivillighedsmotiver udarbejdet af Clary et al. for at tydeliggøre, at frivillighedshandlinger kan have vidt forskellige indledende motiver. Derefter vil vi redegøre for Axel Honneths anerkendelsesteori. Her vil vi præsentere de forskellige former for anerkendelse, hvorfor de er vigtige og til sidst applicere det på dommergerningen ved at diskutere de mulige konsekvenser ved manglende anerkendelse hos dommerne.

#### **3.1 Et funktionalistisk perspektiv på frivillighedsmotiver**

Samfundsforskere har længe været fascinerede af menneskers villighed til at hjælpe andre mennesker på trods af de personlige omkostninger, det kan medføre. I psykologisk litteratur har fokus dog primært været på, at frivillighed adskiller sig fra almindelig hjælp ved at være en mere planlagt indsats, der kræver omhyggelig prioritering og tilpasning til personlige evner og interesser (Clary et al. 1998:1516). Clary et al. følger dette spor ved at foreslå, at de karakteristiske træk ved frivillighed som aktivitet (det frivillige aspekt, aktivitet over længere periode og hjælpende element) gør det fordelagtigt at anlægge et motivationelt perspektiv til at undersøge de underliggende motiver, der er med til at engagere personer i frivilligt arbejde over længere tid. Udgangspunktet for deres funktionalistiske analyse af frivillighed er, at frivillige handlinger på overfladen kan ligne hinanden meget, men at de underliggende motiver for det frivillige arbejde er markant forskellige (ibid:1517).

Studiet fra Clary et al. resulterede i et instrument til at måle hvilke funktioner, frivilligt arbejde tjener og motivationerne bag det. Dette instrument kalder de for *Voluntary Functions Instrument* (VFI). Instrumentet indfanger seks distinkte kategorier af motivation for at udføre frivilligt arbejde. Dette er henholdsvis: *værdi-motivet*, der afspejler, at den frivillige føler de er i stand til at udtrykke altruistiske og humanitære værdier; *forståelses-motivet*, som indebærer chancen for at benytte sig af viden, færdigheder og evner, der muligvis ellers går til spilde; *det sociale motiv*, som handler om muligheden for at være sammen med sine venner eller engagere sig i en aktivitet, der er velset af andre; *karriere-motivet*, hvori man formoder, der kan være karrieremæssige fordele ved at engagere sig frivilligt; *beskyttelses-motivet*, hvori det frivillige arbejde agerer som en slags beskyttelsesmekanisme for egoet, der skal reducere negativt oplevede facetter ved selvet (det at være bedre stillet end andre gives som eksempel); og slutteligt *forbedrings-motivet*, som er centreret om egoets vækst og udvikling.

Det er vigtigt at forstå, at de forskellige motiver ikke er gensidigt udelukkende. Den frivillige kan sagtens have overlap i de forskellige kategorier og har derfor ikke nødvendigvis ét motiv. Dog er en vigtig pointe hos forfatterne, at for at mennesker fortsætter med at være tilfredse i deres frivillige arbejde, så skal det frivillige arbejde appellere til deres psykologiske funktioner og have overensstemmelse med deres oprindelige motivation for at indgå i gerningen. De skriver:

*“It follows from the functional account of volunteerism that people can be recruited into volunteer work by appealing to their own psychological functions... and that they will plan to continue to serve as volunteers to the extent that their psychological functions are being served by their service”* (Clary et al. 1998:1518).

Ræsonnementet for at inkludere en variation af VFI-instrumentet i projektet er dermed som følger: Hvis man godtager Clary et al.’s teori om, at frivillige kan have markant forskellige motiver for at engagere sig i frivilligt arbejde, så har vi en formodning om, at det samme gør sig gældende for fodbolddommere i Danmark.

Hvis man kan identificere de underliggende motiver, der er fremtrædende hos de forskellige dommere, kan det give en mere indgående viden om den rolle, de forskellige motivationsfaktorer spiller i dommerens tilfredshed. Vi er af den overbevisning, at hvis man eksempelvis i højere grad er startet som dommer for at udvide sit netværk, så vil mangel på

fællesskab sandsynligvis have en større effekt på tilfredsheden, end hvis fællesskab ikke spillede en væsentlig rolle i dommerens beslutning om at starte som dommer.

### **3.2 Axel Honneth**

Den tyske sociolog og filosof Axel Honneth lægger med sin anerkendelsesteori fundamentet for en normativ samfundsteori om, hvordan der kæmpes om anerkendelse. Honneth bryder med den atomistiske tradition, hvor kampe om anerkendelse ses som kampe for selvopretholdelse, og tolker dem i stedet som kampe om at etablere gensidige anerkendelsesrelationer (Honneth 2006:7).

Hos Honneth har anerkendelsesbegrebet en antropologisk forankring. Mennesket skal anses som et selvrealiserende og anerkendelsessøgende væsen, som ikke kan udvikle en personlig identitet uden anerkendelse. Anerkendes subjektet ikke, eller hvis det ikke formår at få den nødvendige følelsesmæssige opmærksomhed, kognitiv respekt og social agtelse, risikerer subjektet at miste sit positive selvforhold, der er grundlæggende for dets udvikling og individuationsproces (Honneth 2006:8;13).

Honneth beskriver tre forskellige anerkendelsessfærer: (1) privatsfæren, som er kendt fra venskaber, kærlighedsforhold og familien, (2) den retslige sfære, der beskriver alle de rettigheder, som er universelle for individer gennem velfærdsstaten og (3) den solidariske sfære, der dækker over de kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber. Disse tre former for anerkendelse udløser også forskellige former for forholden til sig selv: privatsfæren udløser subjektets fundamentale selvtillid, den retslige sfære udløser selvagtelse som borger, og den solidariske sfære udløser selvværdsættelsen, da fælles værdier og normer deles og danner et grundlæggende selvværd hos individet (Honneth 2003:14-16). Disse tre former for anerkendelse må ikke ses som individuelle faktorer, men i stedet som tre korresponderende integrationskomponenter, hvor et subjekt først kan ses som fuldt integreret i et samfund, hvis alle tre anerkendelsesformer bliver udfyldt. Hvis ikke disse tre former for anerkendelse bliver opfyldt, risikerer subjektet at miste sit positive forhold til sig selv, hvilket er grundlæggende for individets udvikling (Honneth 2003:17-18).

Som tidligere nævnt er anerkendelse hos Honneth grundlæggende for subjektets individuering, og manglende anerkendelse kan have konsekvensen, at subjektet mister sit positive selvforhold. Subjektet risikerer dog ikke alene at miste sit positive selvforhold ved manglende

anerkendelse. Honneth beskriver ligeledes hvordan hver af de forskellige anerkendelsesformer er ledsaget af forskellige former for moralske krænkelser, der kan sætte individets rolle i det sociale i relief. I den private sfære kan krænkelserne være fysisk overgreb, voldtægt eller tortur; i den retslige sfære kan det være tab af rettigheder – for eksempel ved bedrageri eller diskrimination af hele grupper i retssystemet; og i den solidariske sfære ses krænkelser oftest i form af nedværdigende behandling eller ydmygelse, på en sådan måde at deres færdigheder eller evner ikke længere nyder nogen anerkendelse (Honneth 2006:13;14).

Særligt anerkendelse og krænkelser i den solidariske sfære synes relevante at inddrage for dommers tilfredshed. Den solidariske sfære er, som tidligere nævnt, der hvor subjektet får anerkendelse gennem relationen til gruppen, fællesskabet eller samfundet. Her er det afgørende, at subjektet bliver anerkendt for sit engagement i fællesskabet. Det er gennem fællesskabet, hvor subjektet kan genkende sig selv og bliver anerkendt som særegent individ, der bidrager med sin egen unikke egenskab. Dette betyder, at subjektet indgår i gruppens fællesskab, og derfor også er en positiv bidragsyder til fællesskabets hele. Subjektet kan blive anerkendt for sine præstationer, funktioner eller handlinger, der bidrager til, at fællesskabet fungerer. I denne form for anerkendelse lærer subjektet at værdsætte sig selv som medlem af et solidarisk fællesskab (Honneth 2003:16-17). Anerkendelsen i den solidariske sfære for dommere forekommer ved, at de opnår en social værdsættelse, hvori de føler, at de har en positiv betydning for andre i kraft af deres personlige egenskaber og præstationer i fællesskabet, de indgår i. Konkret kan dette udspille sig ude til kampe ved at klubberne, spillerne og tilskuerne værdsætter dommerens arbejde og tilstedeværelse. Men det kan også forekomme på et mere overordnet og organisatorisk plan, ved at dommerne opnår anerkendelse – fx fra DBU eller DFUs side – for at yde en aktiv indsats til gode for fodboldlivet. Fra et organisatorisk synspunkt er der ligeledes flere måder, anerkendelsen kan udspille sig på. Helt lavpraktisk kan det tage form af verbal anerkendelse eller ros for deres præstationer eller arbejdsvillighed, men det kan også udforme sig som fx godtgørelse for deres udgifter i forbindelse med dommergerningen. Ovennævnte former for anerkendelse udløser en selv værdsættelse, fordi den enkelte dommer bliver anerkendt for sin unikke partikularitet og evne til at reproducere det samfund eller fællesskab, han/hun er en del af. Dette er i tråd med vores betragtning om, at dommeren er en essentiel del af fodboldlivet i Danmark, og at dansk fodbold ville gå i stå, hvis alle dommere besluttede sig for at stoppe.

Omvendt findes der også en række anerkendelsesformer, som DBU i høj grad er ansvarlige for. Her tænker vi blandt andet på procedurer for hvordan kampe tildelt dommerne,

og at alle dommere er ligeværdige og ligestillede i systemet. Denne hensyntagen udløser en almen agtelse som produkt af dommerens oplevelse af at blive behandlet på et retfærdigt grundlag, og hører derfor til under den retslige sfære.

På den anden side af dette står de krænkelser, dommerne kan blive udsat for, som sætter deres sociale position i relief. Som Honneth beskriver, vil krænkelserne typisk være i form af ydmygelser eller nedværdigende behandling i den solidariske sfære. Hvis vi igen vender blikket mod en kampsituation, kan dommerne opleve at blive udsat for disse krænkelser i form af nedværdigende kommentarer, der omhandler dommerens færdigheder eller ydmygende kommentarer om dommerens person, hvis spillere, trænere eller tilskuere er utilfredse med dommerens kendelser.

Ligeledes kan der også forekomme krænkelser på et mere organisatorisk plan. For eksempel hvis ikke dommeren bliver inkluderet i beslutninger, der har indflydelse på ham/hende selv eller hvis dommeren kun bliver tildelt kampe, der ligger langt fra bopælen, eller ofte må være nødsaget til at dømme kampe på et lavere niveau, end de er indrangeret til. Dommeren kan altså på baggrund af dette føle sig uretfærdigt behandlet af DBU og vil have problemer med at identificere sig selv som en vigtig brik i organisationen, da den nødvendige anerkendelse ikke bliver givet for, at dommeren kan anse sig selv som et ligestillet og ligeværdigt subjekt.

#### **4. Hypoteser**

Vi har på baggrund af den eksisterende forskning og vores anvendte teorier udformet nogle hypoteser, vi ønsker at undersøge empirisk. Den første hypotese – relateret til godtgørelsen – er udformet med udgangspunkt i samtaler med vores kontaktperson i DBU, der havde en opfattelse af, at det økonomiske aspekt betyder meget for dommerne. Ligeledes modtager fodbolddommere markant mere godtgørelse end andre frivillige, hvorfor vi finder det rimeligt at antage, at godtgørelse har en positiv effekt på dommernes tilfredshed. De fem efterfølgende hypoteser relaterer sig til en række af de aspekter af dommergerningen, som empirisk har vist sig at have en effekt på tilfredshed blandt fodbolddommere. Vores hypoteser er som følger:

*H1: Godtgørelse har en positiv effekt på dommernes tilfredshed*

*H2: Øget opfattelse af muligheder for rådgivning har en positiv effekt på dommernes tilfredshed*

*H3: Oplevet stress under dommergerningen har en negativ effekt på dommernes tilfredshed*

*H4: Øget fællesskabsfølelse har en positiv effekt på dommernes tilfredshed*

*H5: Muligheden for at udvikle sig som dommer har en positiv effekt på dommernes tilfredshed*

*H6: Mere hensyntagen fra DBU har en positiv effekt på dommernes tilfredshed*

I vores inddragelse af Clary et al.'s teori om indledende motivationer for at starte som frivillig, har vi ligeledes stiftet bekendtskab med, at valget om at blive frivillig kan have vidt forskellige motiver. I forlængelse heraf skal det frivillige arbejde appellere til den enkeltes psykologiske funktioner for at udløse tilfredshed. Derfor har vi opstillet en anden hypotese til at indfange flere nuancer i sammenhængen mellem dommernes oplevelser og deres tilfredshed, der sandsynligvis vil være påvirket af dommernes oprindelige motiver for at starte som fodbolddommer. Vores sidste hypotese er derfor:

*H7: Dommerens indledende motivation for at starte med at dømme har en effekt på sammenhængen mellem de forskellige aspekter af dommergerningen og dommernes tilfredshed.*

## **5. Videnskabsteori**

Videnskab beskæftiger sig med at skabe viden. Videnskabsteori har derimod til formål at give forståelse for, hvordan viden bliver skabt, og hvad det er for en slags viden, videnskaben kan levere (Juul & Pedersen 2012:9-10). Det er i den ombæring vigtigt at have for øje, hvilken videnskabsteoretisk orientering projektet bygger på samt reflektere over den frembragte videns anvendelighed. Den anvendte videnskabsteoretiske vinkel har således en indflydelse på den måde, data fortolkes på, og danner rammen for hvordan resultaterne skal forstås i en videnskabelig kontekst. Vi har i dette projekt anvendt en kritisk realistisk tilgang, og vil i nedenstående udlægge de væsentligste træk ved tilgangen og hvad det konkret har betydet for måden, vores empiriske undersøgelse har udformet sig på.

Den kritiske realisme er en videnskabsteoretisk position, der gør op med empirismen og dens optagethed af menneskets sanseerfaringer som centrum for virkeligheden. Udgangspunktet for den kritiske realisme er, at virkeligheden er delt i to dimensioner – den *transitive* og *intransitive*. Den transitive dimension har et epistemologisk standpunkt, og handler altså om vores viden om verden, som er begrænset til de teorier, begreber og analyseteknikker, vi bruger

til at beskrive vores omgivelser. Derfor er vores viden om verden afhængig af den historiske og sociale kontekst, den bliver produceret i. Den kritiske realisme bygger således på en epistemologisk *relativisme* – vores erkendelse af verden er en social aktivitet, da ny viden hele tiden tager udgangspunkt i eksisterende viden på en mere eller mindre kritisk facon (Buch-Hansen & Nielsen 2005:22). Omvendt er den intransitive dimension den virkelighed, der eksisterer uafhængigt af vores erkendelse af den. Den kritiske realisme bygger på en ontologisk *realisme* – virkeligheden har ofte en u håndgribelig kompleksitet og uforudsigelighed, som det er videnskabens opgave at kortlægge. Virkeligheden er dog ikke påvirket af den måde, vi undersøger den på (ibid).

Dette ontologiske udgangspunkt fører os videre til det måske vigtigste karaktertræk ved den kritisk-realistiske måde at se verden på. Årsagen til virkelighedens uendelige kompleksitet, samt udfordringen med at opnå en sand viden om verden, ligger i det faktum, at den sociale virkelighed er et åbent system, hvor strukturer og aktører gensidigt påvirker hinanden. Disse strukturer forsyner andre strukturer, aktører eller objekter med kausale potentialer, og har altså muligheden for at påvirke dem på forskellige måder. Det er dog ingen selvfølge, at en bestemt struktur altid vil udløse en bestemt begivenhed på en bestemt måde, da der samtidigt kan være andre strukturer til stede, som udligner det kausale potentiale. I vores projekt kommer dette til udtryk gennem de forskellige delelementer af dommergerningen, vi spørger ind til. Det er forventeligt, at dommerne har forskellige årsager til at dømme og forventninger til dommergerningen. Derfor vil de forskellige delelementer af dommergerningen have varierende kausale potentialer i forhold til den enkeltes tilfredshed. I den sociale virkelighed findes der sjældent empiriske regelmæssigheder – kun tendenser. For at forstå disse tendenser er vi nødt til at dykke ned i de underliggende mekanismer, der udløser dommernes tilfredshed (ibid:25-26). Dette fører os videre til videnskabsteoriens vertikale kausalitetsforståelse, som er inddelt i tre domæner.

Øverst findes det *empiriske* domæne, som indeholder vores erfaringer og observationer. Det er den del af virkeligheden, der er umiddelbart synlig for os (ibid:24). Vi kan umiddelbart erfare, at dommere falder fra, og at det udgør et problem for dansk fodbold. Det er en målbar og observerbar faktor, og befinder sig derfor i det empiriske domæne af den kritisk-realistiske måde at forstå virkeligheden på. Under det empiriske domæne findes det *faktiske* domæne, som består af alle de fænomener og begivenheder, der eksisterer i verden, uafhængigt af om vi erfarer dem eller ej (ibid). Det faktiske domæne består i dette projekt således af alle de begivenheder og fænomener – observeret eller ej – som har en indflydelse på om dommerne



falder fra. Her er tilfredshed en meget stærk indikation på muligheden for fastholdelse, selvom det er langtfra den eneste.

I den forbindelse er det værd at nævne, at den måde, vi indfanger dommernes tilfredshed på, er påvirket af den måde, vi undersøger det på. Vi stiller som bekendt et meget simpelt og overordnet spørgsmål til at indkredse dommernes tilfredshed med dommergerningen, og vores opfattelse af tilfredshed vil derfor muligvis variere fra andre undersøgelser, der operationaliserer tilfredshed anderledes. Vores viden om dommernes tilfredshed er således fejlbarlig og kontekstafhængig. Den simple tilgang, vi har anvendt til at måle tilfredshed, hænger sammen med vores påpasselighed med at komme til at “overoperationalisere”, netop fordi tilfredshed er et subjektivt fænomen, der opleves af den enkelte. Vi er af den overbevisning, at det er individet selv, der er bedst til at vurdere, om de er tilfredse eller ej. Vi giver derfor dommerne en mulighed for at rapportere deres tilfredshed på en enkel og kvantificerbar måde uden at løbe risikoen for at diktere den måde, dommerne skal forstå fænomenet.

Nederst i den vertikale kæde af kausalitet finder vi det dybe domæne, som består af de ikke direkte observerbare strukturer og mekanismer, der besidder kausale potentialer, som kan være udslagsgivende for de begivenheder, vi oplever på det faktiske domæne. Det er videnskabens primære opgave at indkredse disse dybere strukturer og mekanismer for at forstå sociale begivenheder. Ved at udforske det dybe domæne kan vi opdage de fundamentale årsager bag de observerede fænomener og dermed udvikle mere nuancerede forklaringer på de begivenheder, der forekommer (ibid). Udover erfaringer, begivenheder og fænomener, består det dybe domæne i projektets kontekst i at finde ud af, hvordan de forskellige delelementer af dommergerningen påvirker dommernes overordnede tilfredshed. Det er vigtigt at have in mente, at fænomener på et givet domæne kan fremstå fordrejet og systematisk misvisende på et andet domæne (ibid:25). Det er således ikke en selvfølge, at f.eks. en stærk fællesskabsfølelse med andre dommere har en signifikant effekt på dommernes tilfredshed med dommergerningen. Det hænger sammen med, at stærke fællesskabsfølelser er en generativ mekanisme med et kausalt *potentiale*, hvis effekt kan være neutraliseret af andre mekanismer – fx motivet for at starte som dommer eller andre forhold, dommeren arbejder under.

## 6. Operationalisering

I dette afsnit vil vi redegøre for nogle af de teoretiske og empiriske overvejelser, der ligger bag udarbejdelsen af det spørgeskema, vi har sendt ud til de danske fodbolddommere.

Indledningsvist vil vi redegøre for vores overvejelser omkring Ridinger og kollegaers “Referee Retention Scale” – et spørgeskema designet til at måle tilfredshed og fastholdelse af sportsdommere – og vores modifikationer heraf. Derefter vil vi redegøre for den måde, vi har valgt at operationalisere det funktionalistiske motivationsperspektiv af Clary et al. (1998). Afslutningsvis vil vi belyse, hvordan vi har operationaliseret Honneths anerkendelsesteori, så denne kan bruges til at forstå fodbolddommeres anerkendelsesrelationer under dommergerningen.

Til udarbejdelsen af vores spørgeskema har vi søgt inspiration i Ridinger et al.’s. (2017) “Referee Retention Scale” (fremover omtalt “RRS”), som belyser de bagvedliggende faktorer, der har en betydning for sportsdommeres tilfredshed med livet som dommer og deres intentioner om at fortsætte i rollen. Det færdige produkt er et sammensat mål, der består af 28 items fordelt på syv kategorier relateret til livet som sportsdommer (se bilag 1). Vi vil i nedenstående redegøre for vores overvejelser omkring *Referee Retention Scale* og den måde, vi har modificeret og operationaliseret skalaen, således at den passer til konteksten af vores undersøgelse. Vi har valgt at fjerne en række items fra den oprindelige skala, som potentielt kunne skabe tvivl om det, der bliver spurgt om. Vi har eksempelvis fjernet item 25 (“*Kampfordelinger er baseret på favorisme og politik*”) og item 27 (“*Kampfordelinger er baseret på “hvem du kender”*”), da spørgsmål som disse kan være tvetydige. Vi har ikke tænkt os at løbe igennem alle de spørgsmål, vi har fjernet og tilføjet. Vi vil i stedet redegøre for hvordan vi har forsøgt at formulere spørgsmål, der indkredser de generative mekanismer ved dommergerningen, som empirisk har vist sig at have indflydelse på dommeres tilfredshed.

Den første kategori i RRS er *Administrator Consideration*, som handler om niveauet af opfattet retfærdighed og hensyntagen fra overdragere og administratorer. Denne kategori har rødder i den eksisterende forskning, som påviser, at opfattelsen af hensyntagen fra administrationen har en effekt på den overordnede dommertilfredshed og fastholdelse. Vi har derfor valgt at anvende en række udsagn til at indfange dommernes følelse af hensyntagen og retfærdighed. Vi har blandt andet inkluderet udsagn som “*Jeg har indflydelse på beslutninger i DBU, der har betydning for mig som dommer*”. Dette skal fungere som en indikation på, om dommeren oplever at være medbestemmende i sin dommergerning, og det kan ligeledes give et praj om dommerens relation til DBU som organisation. Derudover skal udsagnet “*DBU tager hensyn til mine behov (fx køreaftand til kampene og antal kampe jeg bliver tildelt)*” bruges til at få

indblik i, om dommerne føler, at deres specifikke behov bliver tilgodeset. Vi ved fra den eksisterende forskning, at kompatibilitet med privat- og arbejdslivet spiller en stor rolle i dommernes tilfredshed (Giel & Breuer 2020:252). Derfor kan hensyntagen fra DBU være en vigtig brik i deres tilfredshed og villighed til at fortsætte dommergerningen

I RRS benyttes en kategori til at indfange dommernes motivation for at dømme. Denne kategori kalder de *Intrinsic motives*. Vi har valgt at modificere hele kategorien, eftersom vi vurderede, at Clary et al's. *Volunteer Functions Inventory* er bedre til at indfange flere nuancer ved dommernes oprindelige motivation for at starte med at dømme.

VFI-instrumentet er oprindeligt udviklet til at indfange seks distinkte kategorier af motivation for at udføre frivilligt arbejde: *værdi-motivet*; *forståelses-motivet*; *det sociale motiv*; *karriere-motivet*; *beskyttelses-motivet*; og slutteligt *forbedringsmotivet*. I dette projekt vurderer vi, at beskyttelses-motivet ikke er relevant for dommergerningen. Dets oprindelige funktion bruges til at indfange frivillighed på baggrund af ønsket om at beskytte negative facetter ved selvet – et eksempel på dette kunne være frivilligt arbejde for organisationer som Røde Kors eller lignende, hvor man gennem det frivillige arbejde får mulighed for at retfærdiggøre sin sociale position ved at hjælpe befolkningsgrupper, der er mindre velstillede (Clary et al 1998:1518). Vi vurderer dog, at kategorien ikke egner sig til at sige særligt meget om dommere, da der i relationen mellem den frivillige (dommeren) og kampens øvrige aktører ikke nødvendigvis er den samme asymmetri i social position, som er almindeligt i meget andet frivilligt arbejde.

Dommere er en distinkt form for frivillige, eftersom de modtager en markant større godtgørelse end andre frivillige – noget, vi vil diskutere mere udførligt senere. Derfor fandt vi det nærliggende at inkludere vores egen motivationskategori for dommerne: et *penge-motiv*. Dette kommer ligeledes på baggrund af samtaler med vores kontaktperson fra DBU Jylland, der havde stærke antagelser om et økonomisk incitament til at blive fodbolddommer.

Med de modificerede kategorier af VFI har vi operationaliseret frivillighedsmotiverne i følgende udsagn:

1. Værdi-motivet: "*Jeg valgte at blive dommer for at bidrage til fodboldlivet i mit område*"
2. Forståelses-motivet: "*Jeg valgte at blive dommer for at øve og forbedre mine personlige kompetencer (fx. udvise autoritet, konflikthåndtering, beslutningstagning, samarbejde eller lign.)*"

3. Det sociale motiv: "*Jeg valgte at blive dommer for at styrke mit sociale netværk*"
4. Karriere-motivet: "*Jeg valgte at blive dommer for at forbedre mit CV og forbedre mine karrieremuligheder*"
5. Forbedringsmotivet: "*Jeg valgte at blive dommer for at få det bedre med mig selv ved at lave frivilligt arbejde*"
6. Penge-motivet: "*Jeg valgte at blive dommer for at tjene penge*"

Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive deres enighed i alle udsagn på en 5-points Likert-skala, hvor 1 = "Meget uenig" og 5 = "Meget enig". Dette er med blik for, at kategorierne ikke er gensidigt udelukkende, men at der kan være flere samtidigt eksisterende årsager til at påbegynde dommergerningen. I RRS er *motivation* en integreret del af spørgebatteriet, men vil i dette projekt indtage rollen som interaktions-variabel. Den primære begrundelse for den beslutning er vores overbevisning om, at motivation kan have en neutraliserende eller forstærkende effekt på sammenhængen mellem de enkelte facetter af dommergerningen og dommernes tilfredshed. Det er plausibelt, at en dommer vil være mere utilfreds med dommergerningen, hvis han ofte bliver råbt af og chikaneret, når han dømmer kampe. Omvendt kan det være, at en dommer, der dømmer for at forbedre sine personlige kompetencer, trives i samme hektiske situationer, fordi han får mulighed for at praktisere de kvaliteter, han ønsker at forbedre (konflikthåndtering, ro, autoritet osv.). Alle disse overvejelser udspringer af den kritiske realismes vertikale kausalitetsforståelse, hvor forskellige oplevelser har kausale potentialer, men hvor deres endelige effekt på tilfredsheden med dommergerningen kan være afhængig af andre mekanismer – i dette tilfælde motivation.

Den eksisterende forskning har også vist, at det er vigtigt for nye dommere at have en kontaktperson at spejle sig i. Vi har valgt at omdøbe RRS-kategorien *Mentor* til *Rådgivning*, men ønsker fortsat at undersøge, hvordan vejledere hjælper dommerne på vej i deres gerning. Det er her vigtigt for os at finde ud af, hvor stor betydning vejlederne har for dommerne i opstartsfasen, hvilket kommer til udtryk i udsagnet "*En vejleder hjalp mig med at finde mig til rette i livet som dommer*". Vi har gennem eksisterende forskning stiftet bekendtskab med, at dommere, der modtager støtte og en grundig indføring, er mere tilbøjelige til at fortsætte i dommergerningen (Cuskelly & Hoyer 2004:15). Samtidig har man eksempelvis i DBU Jylland for nylig etableret et initiativ, hvor man tilknytter HR-arbejdere til nye dommere (DR Indland 2024).

Udsagnet “*En vejleder hjalp mig med at blive en del af et dommerfællesskab*” skal afspejle vejledernes rolle i at få integreret nye dommere ind i et fællesskab af andre dommere, da vi ved fra eksisterende forskning, at kollegiale forhold spiller en stor rolle for den overordnede tilfredshed blandt dommere – dette uddyber vi i det følgende afsnit om fællesskab. Ligesom det er vigtigt for dommere at have en kontaktperson til at hjælpe sig i gang, viser den eksisterende forskning også, at det er vigtigt for dommerne at have en at støtte sig op ad løbende i gerningen (Cuskelly & Hoye 2004:15). Ved udsagnet “*Jeg har en, jeg kan gå til, hvis jeg oplever problemer under min dommergerning*” ønsker vi at undersøge, om dommerne har mulighed for at gå til en person – hvad end det er deres vejleder eller en anden kontaktperson hos DBU, DFU eller tredje – for at få afklaring og hjælp til at løse problemer, der måtte opstå under dommergerningen.

Kategorien *Fællesskab* udspringer af RRS-kategorien *Sense of Community*, og er således designet til at give indblik i, hvorvidt dommerne føler sig alene, eller om de er forbundet af en fællesskabsfølelse. Warner et al. peger på i deres undersøgelse på, at kollegiale forhold har en positiv indflydelse på dommeres overordnede tilfredshed (Warner et al. 2013:321). Vi ønsker derfor med denne kategori at undersøge, om dette også gør sig gældende i en dansk kontekst. Dette kommer til udtryk gennem hele kategorien, men afspejler sig specielt i udsagnet: “*Jeg har en god relation til andre dommere i min dommerkreds*”. Med dette spørgsmål får vi mulighed for at undersøge, om dommerne har relationer til hinanden, og hvilken indflydelse dette måtte have på deres overordnede tilfredshed. Som tidligere nævnt lægger Baldwin & Vallances artikel særligt vægt på, at diverse organisationer skal blive bedre til at sætte dommere i kontakt med andre dommere, så de har en mulighed for at skabe et fællesskab (Baldwin & Vallance 2016:266). Det er med det in mente, at vi også har spurgt dommerne ind til hvorvidt de er medlem af en dommerklub, da dommerklubberne – udover vejledning og træning – også som oftest indebærer sociale arrangementer for dommerne.

Den del af skalaen, der beskæftiger sig med *godtgørelse*, er designet til at indkredse dommernes oplevelse af den “løn”, dommerne får som compensation for deres dommergerning – løn i anførselstegn, fordi dommergerningen som udgangspunkt betragtes som frivilligt arbejde. Kategorien er i høj grad inspireret af kategorien *Remuneration* fra RRS. Giel & Breuer viser, at monetær belønning ikke spiller en afgørende rolle i tilfredshed og fastholdelse blandt fodbolddommere (Giel & Breuer 2021:1149). Vi kan dog ikke vide os sikre på, om dette også

er tilfældet for dommere i Danmark. Vores kontaktperson fra DBU Jylland, som selv har erfaring som tidligere dommer, gjorde os ligeledes bekendte med at godtgørelsen er en ret stor motivationsfaktor for dommere i DBU. Derfor inkluderer vi udsagn som *“Godtgørelsen er et godt supplement til min primære indkomst”* for at identificere godtgørelsens rolle i dommernes økonomi. Derudover er det relevant at få afklaret, om dommerne synes, at deres godtgørelse er fair. Derfor opstiller vi udsagnet *“Jeg synes, at godtgørelsen er fair i forhold til den indsats, jeg yder”* med den overbevisning, at dommerne sandsynligvis vil være mindre tilfredse med dommergerningen, hvis ikke de føler sig tilstrækkeligt kompenseret.

Vi ved fra den eksisterende forskning, at *stress* spiller en afgørende rolle i tilfredsheden og fastholdelsen af fodbolddommere. Dette konkluderes blandt andet af Giel & Breuer over flere omgange, der erfarer, at chikane har en negativ effekt på fastholdelse (2020:252), mens anerkendelse har en positiv effekt (Giel & Breuer 2021:1149). “Stress” refererer i RRS til mødet med stressende situationer i forbindelse med dommergerningen. Vi ønsker at få viden om dommernes oplevelser, når de er ude at dømme kampe. Derfor skal udsagn som *“Jeg oplever negative tilråb, når jeg dømmer”* og *“Jeg er nødt til at give henstillinger eller advarsler, fordi spillere opfører sig usportsligt overfor mig”* give os et praj om hvor ofte den enkelte dommer oplever stressende situationer. Såfremt dommerne skulle opleve enten negative tilråb eller usportslig opførsel i selv det mindste omfang, fører spørgeskemaet dem videre til et supplerende spørgsmål: *“Mit humør er påvirket efter kampen, hvis jeg oplever negative tilråb til en kamp”*. Ræsonnementet bag dette er, at blot fordi en dommer har oplevet negative tilråb eller konfrontation til en kamp, så er det ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de lader sig påvirke af det. Dermed kan denne dimension være med til at indfange i hvor vid udstrækning negative tilråb eller konfrontation – som i et eller andet omfang er uundgåeligt som dommer – har videre indflydelse på dommernes tilfredshed. Et andet nævneværdigt udsagn er følgende: *“Jeg oplever vanskeligheder med at opretholde min autoritet på banen.”*. Med denne tilføjelse ønsker vi at belyse, hvorvidt dommerne føler, at deres autoritet bliver anerkendt.

Den eksisterende forskning viser, at uddannelse og træning i dommergerningen har en central betydning for dommernes frafald. Potrac et al. (2019:3-4;7) belyser en række forhold – formelle forberedelses-, udviklings- og støttemekanismer – som er til rådighed for dommerne. I RRS henviser kategorien *Udviklingsmuligheder* (Continuing Education) til mulighederne for

at modtage yderligere træning i sin dommergerning. Udsagnene *“Jeg har mulighed for at modtage ekstra træning, hvis jeg ønsker det”* og *“Jeg modtager tilstrækkelighed træning/uddannelse hvert år for at holde mig opdateret på nye teknikker/tiltag og spillet regler”* skal fortælle os, i hvilken grad den enkelte dommer føler sig tilstrækkeligt uddannet og opdateret, men også hvorvidt, de føler, at der er et tilstrækkeligt støttesystem bag dem, hvis de ønsker at styrke deres færdigheder og kompetencer. Som nævnt ovenfor falder størstedelen af dommerne fra i deres første år af dommergerningen. Udsagnet *“Det indledende dommerkursus gav mig nok fodboldfaglig viden til, at jeg følte mig komfortabel nok til at dømme fodboldkampe på egen hånd”* skal kunne fortælle os, om den enkelte dommer følte sig klædt på til at dømme fodboldkampe på egen hånd.

Vi vil nu vende blikket mod Honneths anerkendelsesteoretiske perspektiv og dets applicerbarhed i forståelsen af dommernes oplevelser af anerkendelse og krænkelse.

Med sin antropologiske forankring anser Honneth det som et menneskeligt behov at etablere gensidige anerkendelsesrelationer; dem deler han op i tre sfærer. I projektet er den solidariske sfære af Honneths anerkendelsesteoretiske perspektiv særligt relevant til at kunne forstå de anerkendelsesrelationer, dommerne er med til at kæmpe om. Omend majoriteten af vores spørgeskema ikke udspringer direkte fra overvejelser hentet fra Honneths perspektiv, så formår hans teori alligevel at fortælle noget om de gensidige anerkendelsesrelationer. I den solidariske sfære – som findes igennem arbejdsmæssige, politiske eller kulturelle sammenhænge – er udsagn som: *“Jeg synes, at godtgørelsen er fair i forhold til den indsats, jeg yder”*, *“Det er min opfattelse, at jeg bliver tildelt kampe efter min indrangering”* og *“Jeg har indflydelse på beslutninger i DBU, der har betydning for mig som dommer”* med til at være tilkendegivende for, hvordan dommerne oplever deres anerkendelsesrelation på et organisatorisk plan. Ifølge Honneth opnår subjektet selvværdsættelse ved at indgå som en positiv bidragsyder til fællesskabet, og det er heri også interessant, hvorvidt dommerne selv føler sig anerkendt i deres indsats og evne til at reproducere den fodboldverden, som de selv er en del af.

Vores spørgeskema inkluderer også spørgsmål, der kan være med til at fortælle noget om de gensidige anerkendelsesrelationer på et mere mikroorienteret plan. Særligt er kategorien *stress* konstrueret på en sådan måde, at det er med til at indfange de eventuelle krænkelsesformer, der knytter sig til den solidariske sfære. Den solidariske sfæres krænkelsesformer er eksempelvis nedværdigende behandling og fornærmelse, hvor

konsekvensen er, at dommeren ikke nyder den sociale værdsættelse for sit bidrag til fællesskabet. Spørgeskemaet rummer en række af udsagn under kategorien “stress”, der kan indkapsle nuancer af dette: “*Jeg oplever negative tilråb, når jeg dømmes (fra spillere, trænere eller tilskuere)*” og “*Jeg er nødt til at give henstillinger eller advarsler fordi spillere opfører sig usportsligt overfor mig*”. Konsekvensen kan være, at dommeren ikke kan nyde anerkendelse af sine evner og præstationer. Krænkelserne kan i den forstand være med til at sætte dommerens konkrete situation og rolle i det sociale i relief – med risiko for at miste sin selv værdsættelse. Dermed lægger vores spørgeskema ikke kun op til at undersøge i hvilken udstrækning dommerne møder gensidige anerkendelsesrelationer på et organisatorisk plan, men også til at undersøge, hvorvidt de oplever situationer, der er med til at true deres anerkendelse for deres frivillige aktivitet.

## **7. Forskningsdesign**

I dette afsnit dykker vi ned i, hvordan vi i vores undersøgelse benytter et tværsnitsdesign til at indfange tilfredsheden blandt aktive dommere i Danmark. Forskningsdesignet skal hjælpe os med at sikre at den empiri, vi indsamler, gør det muligt for os at svare bedst muligt på vores forskningsspørgsmål. I udvælgelsen af et forskningsdesign er det vigtigt at tage højde for hvilken type af data, der bliver anvendt (de Vaus 2001:9). I vores undersøgelse benytter vi os af en survey, derfor synes det mest nærliggende at bruge et tværsnitsdesign, da vi undersøger fænomenet på ét tidspunkt.

### **7.1 Tværsnitsdesignet**

Tværsnitsdesignet bliver ofte kaldt survey-designet, da det ofte er spørgeskemaer, der danner det empiriske grundlag for en undersøgelse med et tværsnitselement. Det mest karakteristiske træk ved tværsnitsdesignet er, at man indsamler data fra et sample på ét tidspunkt. Designet indebærer altså ikke en tidsdimension, og omdrejningspunktet i dette design er derfor *forskelle* mellem enheder og ikke udvikling. Tværsnitsdesignet indebærer ofte indsamling af data på mange enheder (individer, familier, lande osv.), så man kan finde variation i alle de variable, man er interesseret i. Dernæst undersøger man, om der er sammenhænge i den data, man har indsamlet (Bryman 2021:50-51).

I dette projekt har vi indsamlet data fra et udsnit af aktive fodbolddommere i Danmark, hvor vi har spurgt ind til deres oplevelser med at være dommer. Størstedelen af spørgsmålene



er formet som en 5-points Likert-skala, hvorfor vi har mulighed for at kvantificere det omfang, dommerne oplever forskellige fænomener. Vi har også bedt dommerne om at placere deres tilfredshed med dommergerningen på en skala fra 1-10, og vi har således mulighed for at undersøge den effekt, som deres oplevelser har på deres tilfredshed.

Tværsnitsdesignet indebærer som sagt også, at dataen bliver indsamlet på ét tidspunkt (ibid). Et tværsnitsdesign vil i vores projekt derfor tillade os at indkredse og identificere de faktorer, der gør sig særligt gældende for danske fodbolddommers tilfredshed med dommergerningen på dét givne tidspunkt, vi undersøger. Det er nyttigt, fordi det gentagne gange er blevet bevist empirisk, at tilfredshed med sit virke har en stor effekt på fastholdelse – et problem, som DBU i en årrække har haft udfordringer med. Fordi tværsnitsdesignet ikke har nogen tidsdimension, ligger det sjældent til højrebenet at identificere kausalitetens retning. Derfor er tværsnitsundersøgelser ofte begrænset til at tale om korrelationer mellem variable. Vi mener dog ikke, at vores undersøgelse står overfor samme udfordring, da tilfredshed med dommergerningen ikke kan gå forud for de oplevelser, man har haft som dommer.

## **8. Præsentation af variable**

I dette afsnit vil vi præsentere de variable fra spørgeskemaet, som vores analyseafsnit vil tage udgangspunkt i. Indledningsvist vil vi redegøre for den måde, vi har valgt at måle tilfredshed på. Dernæst følger en oversigt over undersøgelsens primære uafhængige variable, hvor vi viser de forskellige kategorier i spørgeskemaet, der er relateret til dommernes oplevelser med og opfattelser af forskellige delelementer af deres dommergerning. Her vil udsagnene i kategorierne fremgå samt deres svarmuligheder. Til sidst vil vi præsentere relevante kontrolvariable og deres måleniveauer.

### **8.1 Afhængig variabel – Tilfredshed**

I vores undersøgelse anvendes *tilfredshed* som den afhængige variabel. Tilfredshed bliver målt på en 10 point Likert skala, hvor 1 indikerer “Meget utilfreds” og 10 indikerer “Meget tilfreds”. Denne skala tillader os at få et overblik over fordelingen af dommernes tilfredsniveauer på en systematisk og kvantificerbar måde. Vi benytter variabelen som en intervallskaleret variabel, da vores modeller opfylder vores forudsætningstests – det viser vi grafisk i afsnit 10.2. Ligeledes er det værd at pointere, at vi har valgt at log-transformere tilfredshed, da den log-transformerede variabel opfylder vores forudsætningstest på en mere tilfredsstillende måde.

Når man arbejder med tilfredshed som variabel, er det dog vigtigt at nævne, at tilfredshed er en subjektiv følelse, der kan være svær at indfange. Her mener vi, at denne 10-point Likert skala er den mest hensigtsmæssige måde at indfange tilfredshed, da den giver vores respondenter mulighed for at udtrykke deres subjektivitet på en intuitiv måde. Sidste pointe har vi uddybet i den metodiske diskussion.

## 8.2 Uafhængige variable – seks aspekter af dommergerningen

De primære uafhængige variable i projektet dækker over de forskellige kategorier i vores spørgebatteri, der er relateret til dommernes konkrete erfaringer med dommergerningen. Vores seks forskellige uafhængige variable er: *godtgørelse*, *rådgivning*, *stress*, *fællesskab*, *udviklingsmuligheder* og *hensyntagen fra administration*. Kategorien *godtgørelse* indeholder tre udsagn, som respondenterne skal forholde sig til. Kategorierne *rådgivning*, *fællesskab*, *udviklingsmuligheder* og *hensyntagen fra administration* indeholder fire udsagn. Kategorien *stress* indeholder fem udsagn. Udsagnene i de forskellige kategorier bliver målt på en 5-points Likert-skala, hvor respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive, hvor enige de er i hvert udsagn fra 1 = “Meget uenig” til 5 = “Meget enig”. Det er dog med undtagelse af kategorien *stress*, hvor de skal angive fra 1 = “aldrig” til 5 = “Meget ofte”. Hensigten med de forskellige kategorier er at lave en række separate sammensatte mål, hvorfor vi i afsnit 9.3 vil udføre en række alfa-tests og faktoranalyser med henblik på at sikre, at vores mål er pålidelige og faktisk måler det, vi har til hensigt at måle.

Nedenunder ses et skema over de forskellige udsagn i vores spørgeskema fordelt på de kategorier, vi bruger i ovenstående tests.

Kategori	Udsagn	Måleniveau	Svarmuligheder
Godtgørelse	Godtgørelsen ved dommergerningen er et godt supplement til min primære indkomst.	5-points Likert skala	Meget uenig = 1 Delvist uenig = 2 Hverken eller = 3 Delvist enig = 4 Meget enig = 5
	Dommergerningen er en god måde at tjene penge på.		

	Jeg synes, at godtgørelsen er fair i forhold til den indsats, jeg yder.		
<b>Rådgiving</b>	En vejleder hjalp mig med at finde mig til rette i livet som dommer, da jeg startede.	5-points Likert skala	Meget uenig = 1 Delvist uenig = 2 Hverken eller = 3 Delvist enig = 4 Meget enig = 5
	En vejleder hjalp mig med at finde mig til rette i livet som dommer, da jeg startede.		
	En vejleder hjalp mig med at finde mig til rette i livet som dommer, da jeg startede.		
	En udvikler hjælper mig med at blive en del af et dommerfællesskab.		
<b>Stress</b>	Jeg oplever negative tilråb, når jeg dømmer (fra spillere, trænere eller tilskuere).	5-points Likert skala	Aldrig = 1 Sjældent = 2 Af og til = 3 Ofte = 4 Meget ofte = 5
	Jeg er nødt til at give henstillinger eller advarsler, fordi spillere opfører sig usportsligt overfor mig.		
	Mit humør er påvirket efter kampen, hvis jeg har oplevet negative tilråb/usportslig opførsel mod mig.		
	Kampe er overvældende fordi der er mange ting, jeg skal have overblik over.		

	Jeg oplever vanskeligheder med at opretholde min autoritet på banen.		
<b>Fællesskab</b>	Jeg har en god relation til andre dommere i min dommerkreds.	5-points Likert skala	Meget uenig = 1 Delvist uenig = 2 Hverken eller = 3 Delvist enig = 4 Meget enig = 5
	Jeg føler, at jeg er en del af et større fællesskab af dommere i mit område.		
	Jeg føler, at dommergerningen styrker mit netværk.		
	Jeg føler mig alene, når jeg er ude og dømme kampe		
<b>Udviklingsmuligheder</b>	Jeg modtager tilstrækkelig træning/uddannelse hvert år for at holde mig opdateret på nye teknikker/tiltag og spillets regler.	5-points Likert skala	Meget uenig = 1 Delvist uenig = 2 Hverken eller = 3 Delvist enig = 4 Meget enig = 5
	Jeg har mulighed for at modtage ekstra træning, hvis jeg ønsker det.		
	Det indledende dommerkursus gav mig nok fodboldfaglig viden til, at jeg følte mig komfortabel nok til at dømme fodboldkampe på egen hånd		
	Det indledende dommerkursus klædte mig på til at håndtere konflikter, der måtte opstå, når jeg dømmer		

<b>Hensyntagen fra administrationen</b>	DBU tager hensyn til mine behov (fx køreafstand til kampene og antal kampe jeg bliver tildelt)	5-points Likert skala	Meget uenig = 1 Delvist uenig = 2 Hverken eller = 3 Delvist enig = 4 Meget enig = 5
	Det er min opfattelse, at DBU har faste procedurer for hvordan de deler kampe ud til dommere.		
	Det er min opfattelse, at jeg bliver tildelt kampe efter min indrangering.		
	Jeg har indflydelse på beslutninger i DBU, der har betydning for mig som dommer.		

Tabel 1 – oversigt over alle uafhængige variable med udsagn, måleniveau og svarmuligheder

### 8.3 Kontrolvariable

I analysen tager vi fat på fire forskellige kontrolvariable: *alder*, *indrangering*, *dommerklub* og *aktiv/inaktiv*. Nedenunder tabel viser et skema over de forskellige kontrolvariable, deres måleniveau og hvordan de måles i kategorierne.

Variablens navn	Måleniveau	Måleenhed
alder	Intervalskaleret	Alder i hele år (15-99)
indrangering	Ordinalskaleret	Superliga 1. division 2. division 3. division Danmarksserien Højeste lokale serie Serie 1 Serie 2 Serie 3 Serie 4 Serie 5
Dommerklub	Dikotom	Ja = 1 Nej = 0

Aktiv	Dikotom	Ja = 1 Nej = 0
-------	---------	-------------------

Tabel 2 – tabel over kontrolvariable med måleniveau og måleenhed

Variablen *alder* er intervaskaleret og fortæller om dommernes alder. I undersøgelsen har dommerne tilkendegivet et aldersspænd på 16 til 99 år. Vi forestiller os, at kontrolvariablen alder har en positiv effekt på den overordnede tilfredshed. De ældre har mere livserfaring at trække på, som kan være behjælpelig til at mitigere nogle af de stressende aspekter ved dommergerningen, som vi fra eksisterende forskning ved, har en indflydelse på tilfredsheden. Vi har derfor antagelsen, at de ældre dommere gennem deres ressourcer er bedre klædt på. Det er også sandsynligt, at ældre dommere gennem deres livserfaring har udviklet et mere nuanceret syn på deres egen rolle som fodbolddommer og den betydning, de har for at holde fodbolden i live.

Variablen *indrangering* er ligeledes en kontrolvariabel i undersøgelsen. Variablen er ordinalskaleret og fortæller om den højeste række, dommerne er indrangeret til at kunne dømme. Indrangering spænder fra Serie 5 til Superliga. Vi forestiller os, at indrangering har en positiv effekt på dommertilfredsheden. Dommerne, der er indrangeret i højere rækker, har som oftest flere ressourcer til rådighed. For eksempel skiller godtgørelsen særligt ved tredje division og op – her begynder dommerne at få løn for de kampe, de dømmer. Samtidig er der fra serie 2 og op linjedommere med i kampene, hvilket kan være med til at styrke kollegiale forhold, som litteraturen har vist har en positiv effekt på dommertilfredsheden.

*Dommerklub* er dikotom og fortæller hvorvidt dommerne er medlem af en dommerklub eller ej. Her repræsenterer 0 at dommerne ikke er medlem af en dommerklub, og 1 repræsenterer at dommerne er medlem af en dommerklub. Vi forestiller os, at kontrolvariablen dommerklub har en positiv effekt på den generelle tilfredshed. En dommerklub fungerer som en interesseorganisation, som forsøger at varetage dommernes interesser. Ydermere tilbyder dommerklubberne sociale arrangementer, rådgivning og ekstra træning. Dommerne kan dermed både opbygge netværk i dommerklubberne, men også optimere deres dommerfærdigheder ved tilrettelagt træning samt sparring med andre dommere og vejledere.

*Aktiv* er en dikotom variabel hvor 1 repræsenterer, at dommeren er aktiv i deres dommergerning og 0, at de er inaktive. Vi forestiller os, at denne variabel har en positiv effekt på dommernes overordnede tilfredshed. Vi forestiller os, at de, der fortsætter med deres dommergerning, samtidig også er mere tilfredse. Hvis man er utilfreds med sit frivillige

arbejde, er der en større frihed til at stoppe igen. Her findes oftest ikke den samme afhængighed som ved et betalt arbejde, hvor man i langt højere grad er afhængig af en fast indkomst.

Udover ovenstående kontrolvariable har vi som bekendt også valgt at spørge ind til dommernes oprindelige motivation for at starte som fodbolddommer. Dommernes motivation fungerer som interaktionsled, da vi ønsker at undersøge, om den oprindelige motivation påvirker den effekt, som de forskellige elementer af dommergerningen har på den overordnede tilfredshed. Vi har valgt at tage udgangspunkt i de frivillighedsmotiver, der er mest kompatible med de kategorier, vi undersøger. Da disse motiver jf. Clary et al. ikke er gensidigt udelukkende, er det vigtigt at give dommerne muligheden for at forholde sig til alle motiver og vurdere det omfang, de synes passer til deres personlige motiver. Vi har ligeledes konstrueret en tilføjelse til Clary et al. frivillighedsmotiver: et penge-motiv. Dette er, fordi dommerne modtager en godtgørelse, der rækker udover dommernes udgifter. Samtidig var det økonomiske aspekt af dommergerningen ligeledes noget, vores kontaktperson fra DBU Jylland lagde vægt på i vores samtaler.

Vi vurderer, at der er tre frivillighedsmotiver, som er relevante at inddrage i vores undersøgelse. Den første er vores operationalisering af Clary et al.'s *forståelsesmotiv*. Vi er af den overbevisning, at effekten af stress på tilfredshed vil variere med motivet for at forbedre sine personlige kompetencer – herunder at udvise autoritet, konflikthåndtering og beslutningstagning. Således forventer vi, at stress vil have en mindre effekt på tilfredshed, hvis man er startet for at øve og anvende førnævnte færdigheder.

Det andet motiv er det sociale motiv. Vi er af den overbevisning, at fællesskabsfølelsen har en større betydning for tilfredshed, hvis man er startet som dommer for at udvide sit sociale netværk.

Det sidste motiv er vores egen konstruktion: penge-motivet. Vi er af den overbevisning, at godtgørelse har en større betydning for dommernes tilfredshed, hvis de er startet med at dømme for at tjene penge.

Nedenstående viser de udsagn, vi har spurgt ind til. Dommerne angiver deres enighed på en skala fra 1-5.

Udsagn	Måleniveau	Skala/måleenhed
"Jeg valgte at blive dommer for at ..."		

<i>for at øve og forbedre mine personlige kompetencer (fx. udvise autoritet, konflikthåndtering, beslutningstagning, samarbejde eller lign.)”</i>	Likert skala 1-5	Meget uenig = 1 Delvist uenig = 2 Hverken eller = 3 Delvist enig = 4 Meget enig = 5
<i>styrke mit sociale netværk”</i>	Likert skala 1-5	
<i>tjene penge”</i>	Likert skala 1-5	

Tabel 3 – tabel over oprindelige motivation for at starte med at dømme

## 9. Metode

I dette afsnit vil vi redegøre for projektets metodiske udgangspunkt. Først vil vi dykke ned i de metodiske overvejelser omkring udarbejdelsen af vores spørgeskema. Her vil vi lægge ud med at redegøre for de fire kognitive processer, som respondenter gennemgår, når de svarer på et spørgsmål samt diskutere, hvordan de har haft indflydelse på udformningen af vores spørgeskema. Derefter vil vi dykke ned i den samplingsmetode, vi har anvendt, og hvilke problematikker der kan være. Dernæst følger en præsentation af vores Cronbach's alfa-test og vores konfirmative faktoranalyse. Afslutningsvis præsenterer vi de variable, vi benytter os af i vores analyse.

### 9.1 Udarbejdelsen af spørgeskemaet

Der er mange overvejelser forbundet med at udarbejde et spørgeskema. Det er vigtigt at få afklaret, hvad man gerne vil finde ud af, hvem man vil spørge, hvordan man vil spørge dem for at få så mange brugbare svar osv. Når man skal lave en undersøgelse med surveys som dataindsamlingsmetode, er der typisk to ting, man skal forholde sig til: *måling* og *repræsentativitet*. Målingssiden er forbundet med overvejelser omkring konstruktion, måling og respons, mens repræsentationssiden handler om sampling (Groves et. al 2009:41). I dette afsnit vil vi fokusere på de overvejelser, vi har gjort os om vores spørgeskema, som er relateret til måling og respons.

Når man beder folk om at svare på et spørgeskema, stiller man en række kognitive krav til de mennesker, der skal besvare dem. Clement beskriver denne kognitive proces i fire trin, som



hver respondent skal igennem for at svare optimalt på et spørgsmål, og som forskeren derfor også skal forsøge at tage hensyn til (Clement 2017:102).

Det første trin i den kognitive proces er *opfattelse af spørgsmålet*. Helt lavpraktisk refererer det til, om respondenterne forstår spørgsmålet korrekt (ibid). For at lette forståelsen hos fodbolddommerne har vi indledningsvis sikret, at vores spørgsmål ikke er for komplekse. Derfor har vi undladt at bruge fagtermer, som respondenterne ikke kender til. At formulere letforståelige spørgsmål, der stadig bevarer deres nøjagtighed og relevans i forhold til deres teoretiske grundlag, er et operationaliseringsspørgsmål – det har vi allerede dækket i vores operationalisering, og derfor vil vi ikke gentage os selv her. Derudover har vi forsøgt at undgå lange spørgsmål, og vi har ligeledes undladt såkaldte "double-barrel" spørgsmål i vidt omfang. Denne type spørgsmål spørger om to ting på én gang, og kan derfor skabe tvivl hos respondenterne om, hvad man skal svare (Bryman 2021:247). Et eksempel herpå kunne være, at vi under kategorien *stress* har valgt at bruge to separate spørgsmål til at indkredse, om de oplever henholdsvis negative tilråb; og om de finder sig nødsaget til at give advarsler for usportslig opførsel, når de dømmer kampe. Principielt kunne vi nøjes med at bruge et enkelt spørgsmål i retning af "*Jeg oplever negative tilråb og må give henstillinger eller advarsler for usportslig opførsel, når jeg dømmer kampe*". Det kan dog efterlade stor tvivl om besvarelsen, såfremt dommeren ofte oplever negative tilråb, men sjældent bliver nødsaget til at give henstillinger eller advarsler, fordi situationen udvikler sig.

Som det sidste har vi bevidst valgt at undgå "ikke-konstruktioner". Hvis man kaster et blik på de spørgsmål, der er stillet i forbindelse med stress under dommergerningen, vil man erfare, at de er negativt ladede (fx "*Jeg er nødt til at give henstillinger eller advarsler, fordi spillere opfører sig usportsligt overfor mig.*"). Det er derfor vores forventning, at en tilfreds dommer vil svare tættere på "meget uenig", hvor han formentligt vil svare tættere på "meget enig" i de andre spørgsmålskategorier. Havde vi i stedet spurgt "*Jeg er ikke nødt til at give henstillinger eller advarsler, fordi spillere opfører sig usportsligt overfor mig.*", er det mindre intuitivt at erklære sig enig eller uenig. Vi er af den overbevisning, at denne type formulering kan skabe flere misforståelser, end hvis vi blot vender hele kategorien om og understreger, at vi nu spørger ind til de negative aspekter ved dommergerningen.

Da ingen af os selv har erfaring som dommere, var det ligeledes vigtigt for os at få afklaret, om der var nogle af spørgsmålene, der kunne misforstås. Her lændede vi os i høj grad op ad vores kontaktperson, der selv har mange års erfaring som fodbolddommer. Da vi eksempelvis skulle spørge ind til dommernes rådgivning, havde vi oprindeligt adopteret

begrebet “mentor” fra Ridinger et al.’s *Referee Retention Scale*. Vores kontaktperson informerede os om, at dommere først får tildelt en decideret “mentor”, når han/hun begynder at bevæge sig op på eliteniveau. I stedet var det mere nærliggende at anvende termen “vejleder” – en kontaktperson, som alle dommere får tildelt, når de begynder deres dommergerning.

Det andet trin i den kognitive proces er *genkaldelse af information*. Når respondenterne har forstået spørgsmålet, igangsætter de en proces, hvor respondenterne aktivt prøver at huske de oplevelser eller erfaringer, der er nødvendige for at svare på spørgsmålet. Evnen til at genkalde information er ofte påvirket af oplevelsernes beskaffenhed – hvis man spørger ind til meget banale hverdagshændelser, som ofte foregår, uden at respondenterne tænker over det, kan det være svært at specificere eller kvantificere hændelserne. Derudover er det sværere at huske tilbage på oplevelser, der er foregået for mange år siden (Clement 2017:103). Genkaldelse har sandsynligvis ikke været en udfordring i vores undersøgelse, da 98% af respondenterne stadig er aktive. Fordi de stadig er aktive, vil deres besvarelser i høj grad afspejle deres nuværende oplevelser, holdninger til og tilfredshed med dommergerningen.

Det tredje trin i den kognitive proces er *at vurdere og evaluere* sammenhængen mellem spørgsmålet og den genkaldte information. Her vurderer respondenterne, om han/hun kan give et tilfredsstillende svar på baggrund af den information, de har til rådighed. Dette er blandt andet påvirket af de krav, man som forsker stiller til respondenterens hukommelse. Hvis der eksempelvis skal angives et præcist antal hændelser, stiller det større krav til hukommelsen (ibid). Dette har næppe været en udfordring for vores respondenter. De indledende spørgsmål – fx. alder, indrangering og aktiv/ikke aktiv – henvender sig alle til dem som personer, og skulle være til at svare på uden problemer. Resten af spørgeskemaet har svarkategorier, som er mere brogede, hvor de skal placere sig på et spektrum mellem *meget uenig* og *meget enig*. Da spørgsmålene beder om en subjektiv vurdering, bør alle informanter således kunne svare på spørgsmålet.

Det fjerde og sidste trin i den kognitive proces er *afgivelse af svar*, hvor respondenterne aktivt svarer på spørgsmålet (ibid). Da vi udelukkende har lukkede svarkategorier, vil respondenterne derfor give det svar, der falder tættest på deres virkelighed. Der er naturligvis fordele og ulemper ved at have lukkede svarkategorier. Ulemperne er blandt andet, at de ikke tillader variabilitet (Bryman 2021:235). Der er derfor ikke mulighed for, at dommerne kan berette om særlige hændelser, der måtte være interessante for undersøgelsen. Derudover giver

det heller ikke respondenterne mulighed for at svare på deres egne præmisser (ibid). Det er muligt at nogle af dommerne vil føle, at der er nogle nuancer i deres holdninger eller oplevelser, som ikke bliver indfanget af vores svarkategorier. Det kan eksempelvis være, at man som dommer ofte oplever negative tilråb, men at man ikke har lyst til at erklære sig meget enig i udsagnet, hvis ikke det påvirker dem negativt. Med alt det sagt, har vi alligevel valgt at undlade åbne svarkategorier – frem for alt for at begrænse belastningen af respondenterne. Det kan tage lang tid at formulere svar på spørgsmål, og vi ønskede ikke, at for mange faldt fra undervejs i spørgeskemaet (ibid:236).

## 9.2 Sampling og dataindsamling

Når man har fastlagt sit forskningsspørgsmål og udarbejdet en survey, er det næste skridt i processen at beslutte, hvordan man får fat på de personer, man gerne vil have til at svare på sit spørgeskema. I dette afsnit vil vi kort redegøre for den generelle proces, der ligger forud for at få respondenter i en spørgeskemaundersøgelse. Derudover vil vi diskutere de praktiske omstændigheder ved vores egen dataindsamling og de implikationer, som *convenience sampling* medfører.

Forud for at definere de personer, man gerne vil have med i sin undersøgelse, er det vigtigt at identificere sin *population* – altså hvilket udsnit af befolkningen, man ønsker at sige noget om (Groves et al. 2009:44). Vores undersøgelse tager udgangspunkt i aktive fodboldspillere i Danmark, der er medlem af en dommerklub. De udgør derfor undersøgelsens population. Det betyder også, at det er denne population, vi vil forsøge at inferere til i vores statistiske analyse.

Når denne gruppe er identificeret, kan det ofte være nødvendigt at afgrænse en *stikprøveramme*. Det er sjældent tilfældet, at man kan sende sit spørgeskema ud til alle individer i populationen, specielt hvis forskningsspørgsmålet foranlediger, at man har en meget stor population, hvor det er umuligt at få kontakt til alle. Stikprøverammen udgør således alle de personer, der har mulighed for at blive inkluderet i stikprøven. De personer, der indgår i stikprøverammen, skal helst ligne den samlede population på væsentlige karakteristika, såfremt man ønsker at lave statistiske generaliseringer (Groves et al. 2009:45).

Når stikprøverammen er defineret, udvælger man en stikprøve. Stikprøven er den del af stikprøverammen, der får tilsendt spørgeskemaet og kan indgå i undersøgelsen (ibid). Når man skal udvælge sin stikprøve, er der en række forskellige metoder, man kan tage i brug, som alle påvirker muligheden for at generalisere til populationen på forskellige måder. Her skelner

man ofte mellem to forskellige tilgange: *probability sampling* og *non-probability sampling*. Set fra et generaliseringsperspektiv er probability-sampling optimal, fordi man med større nøjagtighed kan vurdere sandsynligheden for, at en given person indgår i undersøgelsen. Her findes også en række forskellige metoder, hvor *simple random sampling* giver de bedste forudsætninger for statistisk inferens. Her udvælges hver person tilfældigt fra stikprøverammen, og sandsynligheden for at blive udvalgt er derfor lige stor for alle individer (Bryman 2021:171).

I samfundsvidenskaberne er det dog ofte ikke så ligetil, som beskrevet ovenfor, fordi mennesker er mennesker. Nogle befolkningsgrupper kan være svære at få fat i eller nægte at deltage, og der kan være en lang række praktiske omstændigheder, der umuliggør visse former for sampling. Derfor er man ikke altid selv herre over hvilken samplingsmetode, man ender med at anvende, og man må således nogle gange stille sig tilfreds med det, der er muligt. Det er netop det princip, som *convenience sampling* bygger på (Bryman 2021:176). Vores oprindelige strategi var at rekruttere respondenter ved at kontakte alle aktive samt en række tidligere dommere i Danmark gennem DBU's egen database, der ville gøre det muligt at sende vores spørgeskema ud til hele populationen. Af praktiske årsager var dette dog ikke en mulighed. Vores kontaktperson i DBU Jylland gjorde det i stedet muligt at få kontakt til Dansk Fodboldommer Union (DFU) – en landsdækkende union, som repræsenterer, samler og varetager de danske fodboldommerklubber og deres medlemmers interesser i dansk fodbold (DFU). Dansk Fodboldommer Union har en Facebookside med 1473 medlemmer, hvor næsten alle er medlem af en af de 23 DFU dommerklubber i Danmark. Derfor udgør vores stikprøveramme i stedet lidt under halvdelen af den samlede dommerbestand i Danmark. Trods omstændighederne har dette dog fungeret som et solidt alternativ til at sende spørgeskemaet ud via DBU's eget register, og det har resulteret i 263 komplette besvarelser.

Der kan ofte være store udfordringer med at generalisere undersøgelser, hvor der er anvendt convenience sampling. Det vil vi komme nærmere ind på i afsnit 12.4.3 i vores metodiske diskussion.

### **9.3 Udarbejdelsen af vores sammensatte mål**

Som vi kort har berørt i afsnit 8.2, så har vi konstrueret en række skalaer på baggrund af de udsagn, vi har i vores spørgeskema. En skala er en tilgang til, hvordan man kan kombinere spørgsmål til et sammensat mål. Typisk benytter man sig af sammensatte mål, hvis et fænomen ikke er direkte målbart. Man benytter altså det sammensatte mål som en proxy for et fænomen

(DeVellis 2012:17). Det underliggende fænomen, som en skala er tænkt til at afspejle, kaldes ofte den *latente variabel* og er det faktiske fænomen, som man er interesseret i at indfange. Vi ønsker med disse sammensatte mål altså at indkredse os på det faktiske domæne, som ikke kan erfares umiddelbart. De fænomener, der skal prædiktere dommernes tilfredshed, er komplekse fænomener. Derfor spiller vores sammensatte mål den rolle at hjælpe os med at indfange nogle af de generative mekanismer i det dybe domæne, så de kan måles på en kvantificerbar måde.

Når vi undersøger en række udsagn i vores spørgeskema, som udspringer af den samme latente variabel, kan vi undersøge forskellige udsagns relation til hinanden, samt hvor godt udsagnene måler den samme underliggende latente variabel (ibid:17-18). Dette betyder eksempelvis, at vi har spurgt ind til *godtgørelse* fra tre forskellige vinkler. Det strækker sig fra godtgørelsens betydning for dommernes økonomi: “*Godtgørelsen er et godt supplement til min primære indkomst*”, deres opfattelse af dommergerningens indtjeningsmuligheder: “*Dommergerningen er en god måde at tjene penge på*”, om de føler sig tilstrækkeligt kompenseret: “*Jeg synes, at godtgørelsen er fair i forhold til den indsats, jeg yder*”.

Vi har i vores spørgeskema kategorier for seks forskellige fænomener med 3-5 udsagn i hver kategori. Hvert udsagn i den pågældende kategori er en indikator på den latente variabel – altså på det enkelte fænomen, kategorien afspejler. Vores kategorier er dermed konstrueret som separate skalaer og herved latente variable, hvor vi vil undersøge sammenhængen mellem dem og tilfredsheden.

Herunder ses vores kategorier og de latente fænomener, vi ønsker at indfange:

<b>Kategori</b>	<b>Latente fænomen</b>
Godtgørelse	<i>Opfattelse af finansiel godtgørelse i forbindelse med at være fodbolddommer</i>
Rådgivning	<i>Opfattelse af støtte og sparringmuligheder fra en vejleder eller udvikler i forbindelse med dommergerningen</i>
Stress	<i>Følelsen af stress i rollen som dommer</i>
Fællesskab	<i>Oplevet følelse af at høre til i et fællesskab af dommere</i>
Udviklingsmuligheder	<i>Opfattelse af egen evne til at udføre dommergerningen som følge af løbende uddannelse</i>
Hensyntagen fra DBU	<i>Niveau af oplevet retfærdighed og hensyntagen fra tildelere og administratorer.</i>

*Tabel 4 – Kategorierne og de latente fænomener, de belyser*

Vi vil i de følgende afsnit undersøge kvaliteten af de sammensatte mål, vi har konstrueret på baggrund af ovenstående latente fænomener. Det vil vi gøre med Cronbach's alfa-tests og konfirmativ faktoranalyse.

### **9.3.1 Cronbach's alfa-test**

Cronbach's alfa er en statistisk måleenhed, der benyttes til at vurdere den interne konsistens i en skala. Dette gøres ved en evaluering af i hvor høj grad flere items korrelerer med hinanden. Hvis skalaens items er forbundet til den latente variabel, vil man forvente en høj intern konsistens (DeVellis 2012:34). I vores spørgeskema vil en høj alfa-værdi indikere, at respondenterne svarer tilnærmelsesvist ens på Likert-skalaen til hvert spørgsmål i de enkelte kategorier.

Ved en Cronbach's alfa test benytter man sig typisk af følgende grænseværdier: ved alfa-værdier under 0,5 må modellen forkastes, 0,5-0,7 betragtes som en acceptabel værdi, alt mellem 0,7-0,9 viser høj reliabilitet og alt over 0,9 er eksemplariske alfa værdier (Hinton et al. 2014:364). Dog er det vigtigt at nævne, at alfa værdien typisk vil være afspejlet i det antal af items, der er med i hver kategori. Med 3-5 udsagn i hver kategori er der en overhængende risiko for at få lave alfa-værdier, da selv små afvigelser mellem de forskellige items kan have en stor indflydelse på konsistensen i besvarelsene. Vi mener dog stadig, at det er

hensigtsmæssigt at lave en alfatest, da vi i analysen vil benytte kategorierne for de forskellige aspekter af dommergerningen som sammensatte mål for at undersøge deres effekt på tilfredsheden blandt dommerne. Det er således ikke uvæsentligt, om de forskellige items i vores kategorier er konsistente, da det kan være en af flere indikationer på, at de måler det samme bagvedliggende fænomen (Treiman 2009:245).

Kategori	Cronbach's alfa
Godtgørelse	0,65
Rådgivning	0,71
Stress	0,69
Fællesskab	0,84
Udvikling	0,64
Hensyntagen fra DBU	0,69

Tabel 5 – Resultatet af vores Cronbach's alfa-tests for de forskellige kategorier

Ovenstående tabel er resultatet af vores alfa-tests. Kategorierne “godtgørelse”, “stress”, “udvikling” og “hensyntagen fra DBU” har acceptable alfa-værdier da de er tæt på 0,7, mens “rådgivning” og “fællesskab” begge har gode alfa-værdier på henholdsvis 0,71 og 0,84.

### 9.3.2 Konfirmativ faktoranalyse

En konfirmativ faktoranalyse er et statistisk redskab, der skal hjælpe med at vurdere validiteten af en skala. Her skelner man mellem *convergent* og *discriminant* validitet. Ved *convergent* validitet undersøger man, hvorvidt de observerede variable er relateret til de latente variable, og ved *discriminant* validitet undersøger man, hvordan de observerede variable ikke er relateret til de latente variable (Roos & Bauldry 2022:3). *Convergent* validitet refererer således til, om der faktisk er en sammenhæng mellem vores udsagn som “*Jeg oplever vanskeligheder med at opretholde min autoritet på banen*” og den teoretiske konstruktion *stress*. Den anden side af medaljen er *discriminant* validitet. Dette kunne eksempelvis vise sig ved, hvordan udsagnet “*Jeg føler mig alene, når jeg er ude og dømme kampe*” ikke relaterer sig til kategorien *fællesskab*.

En konfirmativ faktoranalyse kræver teoretisk eller substansbaseret viden for at specificere en målemodel på forhånd, og vurderer derefter, hvor godt den specificerede model passer med middelværdierne, varianserne og kovarianserne af de observerede indikatorer (ibid:5). Som vi har udforsket i operationaliseringsafsnittet, er vores forskellige skalaer/kategorier i høj grad baseret på den eksisterende forskning på området. Vi har tilmed søgt inspiration ved en eksisterende skala (RRS), og tilpasset den til projektets kontekst. Faktoranalysen skal derfor hjælpe os med at vurdere, om vores skalaer faktisk måler det, de udgiver sig for at måle.

Vi har i vores undersøgelse benyttet os af en faktoranalyse for de forskellige kategorier, der er i vores spørgeskema. Formålet med at lave faktoranalyser for disse kategorier er, at vi har en forventning om, at de enkelte udsagn tilsammen udgør væsentlige latente fænomener, som har en indflydelse på dommernes overordnede tilfredshed. Vi antager eksempelvis, at de forskellige spørgsmål om fællesskab tilsammen afspejler den overordnede fællesskabsfølelse hos den enkelte dommer.

Når man laver en konfirmativ faktoranalyse, er der forskellige indikatorer, der er værd at have øje for. Den første indikator er det overordnede fit, som bliver målt ved en  $\chi^2$ -test. Her måler man modellens overordnede pasform ved at sammenligne den forventede kovariansmatrix med den observerede kovariansmatrix. Her indikerer insignifikante p-værdier ( $p > 0,05$ ), at modellen har et godt fit, netop fordi der ikke er signifikant forskel mellem de forventede og observerede værdier. Derved er der en signifikant forskel mellem den forventede kovariansmatrix og den observerede kovariansmatrix (Roos & Bauldry 2022:51).

De to næste fit indikatorer er CFI og TLI. Begge indikatorer bliver brugt til at måle pasformen af modellen sammenlignet med en såkaldt "nul"-model. Nul-modellen skal forstås som en mere begrænset model, hvor der ingen sammenhæng er mellem de observerede indikatorer. Simulationstudier fra Hu og Bentler (1999) viser, at værdier over 0,95 indikerer, at de forskellige indikatorer passer godt på modellen (ibid:53-54).

Det sidste fit index der er værd at bide mærke i er RMSEA. RMSEA bliver brugt til at teste hvor langt ens model ligger fra at være perfekt. RMSEA måler kompleksiteten af ens måleinstrument. Dette index vurderer hvor godt den statistiske model passer på de observerede data, mens der bliver taget hensyn til antallet af frihedsgrader i modellen. Her arbejder man med grænseværdier, hvor alt under 0,06 er gode fits, alt mellem 0,06-0,10 er tilstrækkelige fits og alt over 0,10 er dårlige fits (ibid:53).



Hvis man oplever, at en model har et dårligt fit, er en af løsningerne at lave modifikationer i sin model. En af måderne at løse det på er ved at lade nogle items kovariere. Når man lader to items kovariere, tillader man, at der er en korrelation mellem svarene på disse to items udover det, som kan forklares af den underliggende faktor, de begge måler. Den teoretiske begrundelse for at lade to items kovariere skal findes i en logisk forklaring på, hvorfor der er en sammenhæng mellem to items (ibid:63).

I Tabel 6 præsenterer vi faktoranalysen. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at de værdier, der står uden for parenteserne, er fit-målene før modifikationerne. Værdierne i parenteserne er fit-målene efter vi modificerede faktorerne, hvor forskellige udsagn i nogle af kategorierne kovarierer. Det er vigtigt at være opmærksom på godtgørelse. Da denne faktor kun består af 3 items, vil den altid give et perfekt fit. Denne faktor skal derfor tages med det forbehold, at vi ikke kan vide os sikre på, at den opfylder de ønskede fit-mål.

	Godtgørelse (3 items)	Rådgivning (4 items)	Stress (5 items)	Fællesskab (4 items)	Udvikling (4 items)	Hensyntagen (4 items)
Chi <sup>2</sup> (p-værdi)	NA	0,01(0,158)	0(0,536)	0,23	0(0,044)	0,460
CFI	1	0,94(0,995)	0,804(1)	0,998	0,699(0,982)	1
TLI	1	0,819(0,971)	0,607(1,01)	0,995	0,096(0,893)	1,009
RMSEA	0	0,153(0,061)	0,183(0,000)	0,042	0,314(0,108)	0

Tabel 6 – Konfirmativ faktoranalyse med og uden modifikationer

I kategorierne *godtgørelse*, *fællesskab* og *hensyntagen* har modellerne et fint fit. Model-fittene i kategorierne *rådgivning*, *stress* og *udvikling* giver blandede resultater.

I *rådgivning* oplevede vi udfordringer ved en række fit-indices. Faktoren havde en TLI på 0,819, RMSEA havde en værdi på 0,153 og Chi<sup>2</sup>-testen lå på 0,01. Derfor undersøgte vi muligheden for at modificere vores model. I kategorien *rådgivning* har vi valgt at lade udsagnene “*en vejleder hjalp mig med at finde mig til rette i livet som dommer, da jeg startede*” og “*en udvikler hjælper/har hjulpet mig med at blive en bedre dommer*” kovariere. Vi har ladet disse to udsagn kovariere, eftersom de begge er et udtryk for støtte fra en vejleder/udvikler. Det første spørgsmål er retrospektivt og henviser altså til dengang dommeren startede med at være dommer. Tilmed specificerer det andet spørgsmål ikke klart, at der er tale om

videreudvikling efter endt dommeruddannelse. Derfor er det plausibelt, at den enkelte respondent kan have haft svært ved at skelne mellem de to udsagn. Efter vi modificerede faktoren ændrede værdierne sig, så TLI indexet i stedet får en værdi på 0,971, RMSEA på 0,061 og  $\text{Chi}^2$  på 0,158.

I kategorien *stress* så vi lignende udfordringer, hvor TLI havde en værdi på 0,607, RMSEA havde en værdi på 0,183, og  $\text{Chi}^2$  på 0. I stress lader vi udsagnene “*jeg oplever negative tilråb, når jeg dømmes (fra spillere, trænere eller tilskuere)*” og “*jeg er nødt til at give henstillinger eller advarsler fordi spillere opfører sig usportsligt overfor mig*” kovariere. Ræsonnementet er, at begge udsagn sandsynligvis er korrelerede, fordi begge udsagn i virkeligheden kan udspille sig i den samme konfliktsituation. “Usportslig opførsel” er en bredere formulering, og indrammer således også andre situationer end tilråb (fx trusler eller fysisk konfrontation). Gennem dialog med erfarne dommere kan vi dog konstatere, at langt de fleste henstillinger gives for overdrevne negative tilråb, som i en vis grad også falder under det første item “*jeg oplever negative tilråb, når jeg dømmes (fra spillere, trænere eller tilskuere)*”. Efter modifikationerne får TLI en værdi på 1,01, RMSEA en værdi på 0 og  $\text{Chi}^2$ -testen har en værdi på 0,536.

I den sidste kategori *udvikling* var der udfordringer ved CFI, TLI, RMSEA og  $\text{Chi}^2$ . Her havde CFI en værdi på 0,699, TLI på 0,096, RMSEA lå på 0,314 og  $\text{Chi}^2$  på 0. Til sidst har vi i kategorien *udvikling* ladet udsagnene “*jeg modtager tilstrækkelig træning/uddannelse hvert år for at holde mig opdateret på nye teknikker/tiltag og spillets regler*” og “*jeg har mulighed for at modtage ekstra træning, hvis jeg ønsker det*” kovariere. Begge udsagn er med til at belyse tilgængeligheden og kvaliteten af de træningsmuligheder, som dommerne har mulighed for at modtage. Yderligere kan disse to udsagn være formuleringer, der undersøger det samme element af udvikling, derfor ser vi det hensigtsmæssigt at lade dem kovariere. Når vi lader de to items i kategorien kovariere, får CFI en værdi på 0,982, TLI på 0,893, RMSEA en værdi på 0,108 og  $\text{Chi}^2$  på 0,044. Selv efter vi modificerer vores kategori for udvikling, ser vi altså udfordringer med vores fit-indices. Derfor undlader vi i den statistiske analyse at bruge udvikling som et sammensat mål, og vi vil i stedet estimere effekten af de individuelle udsagn på tilfredshed.

For de øvrige kategorier vil vi i den statistiske analyse benytte os af faktor-scoren for den enkelte kategori som uafhængige variable. Dette gør vi for at tage højde for, at vi i vores faktoranalyse har lavet modifikationer, hvor vi har ladet flere items kovariere. Alternativt kunne vi have taget en gennemsnitsværdi for alle udsagn i hver kategori, men dette ville ikke

tage højde for tilpasninger, vi har lavet. Til at forudsige factorscores for hver latente variabel har vi brugt `lavPredict`-funktionen, som estimerer værdier for den latente variabel til hver respondent på baggrund af de svar, de har givet i hvert udsagn (R Documentation).

## 10. Analysestrategi

I følgende vil vi præsentere vores analysestrategi, herunder den multiple lineære regressionsform og hvilke forudsætninger der skal være opfyldt for at benytte sig af denne. Efter det vil vi gå i dybden med de forskellige forudsætninger og præsentere forskellige diagnostiske plots. Det er ved hjælp af disse diagnostiske plots, vi vil vurdere, hvorvidt vores model opfylder forudsætningerne.

### 10.1 Multipel lineær regression

I vores statistiske analyse har vi valgt at gøre brug af en multipel lineær regression. Den multiple lineær regression (også kendt som en ordinary least square-model) tillader os at undersøge sammenhængen mellem vores afhængige variabel og vores uafhængige variable samtidig med, at vi har mulighed for at kontrollere for relevante baggrundsvariable. Den multiple lineære regression kan udtrykkes på følgende måde:

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} \dots \beta_p x_{ip} + \varepsilon_i,$$

hvor  $y_i$  henviser til værdien af den afhængige variabel for den enkelte dommer, som i vores undersøgelse er tilfredshed,  $\alpha$  til konstantleddet – eller skæringen med  $y$ -aksen,  $\beta_p x_{ip}$  til hældningskoefficienterne for de uafhængige variable  $x_{ip}$  (godtgørelse, rådgivning, stress, fællesskab, hensyntagen fra administrationen og udvikling) for den enkelte dommer og  $\varepsilon_i$  til fejlleddet for den enkelte dommer (Agresti 2018:307). Med denne regressionsform har vi muligheden for at undersøge en vilkårlig uafhængig variabels effekt på den afhængige variabel, mens de øvrige uafhængige variable holdes konstante (ibid:308). Denne standardmodel for en OLS-regression er specielt nyttig i situationer, hvor man indsamler data på et tidspunkt, og vi mener derfor, at dette er den mest hensigtsmæssige måde at gå til vores analyse på. Vi vil som det sidste led af vores analyse også inddrage interaktionsled for at undersøge, om dommernes oprindelige motivation for at starte som dommer har en effekt på sammenhængen mellem

tilfredshed og deres oplevelser under dommergerningen. Med interaktionsled udvides ovenstående model til følgende:

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \beta_3 x_{i1} x_{i2} + \varepsilon_i$$

For den del af modellen, der indeholder krydsproduktleddet, er  $\beta_3$  kun effekten af  $x_{i1}$  når  $x_{i2} = 0$  (Agresti 2018:338). Således indikerer modellen, at koefficienten af  $x_{i1}$  vil ændre sig, når værdien af  $x_{i2}$  ændrer sig.

Som altid er det værd at have in mente, at de estimerede effekter ikke må forveksles med kausale slutninger. Med dette mener vi, at når  $x_{ip}$  stiger med 1 enhed, vil  $y_i$  tilsyneladende stige med  $\beta_p$  (ibid:310-311).

## 10.2 Forudsætningstests og variabeltransformation

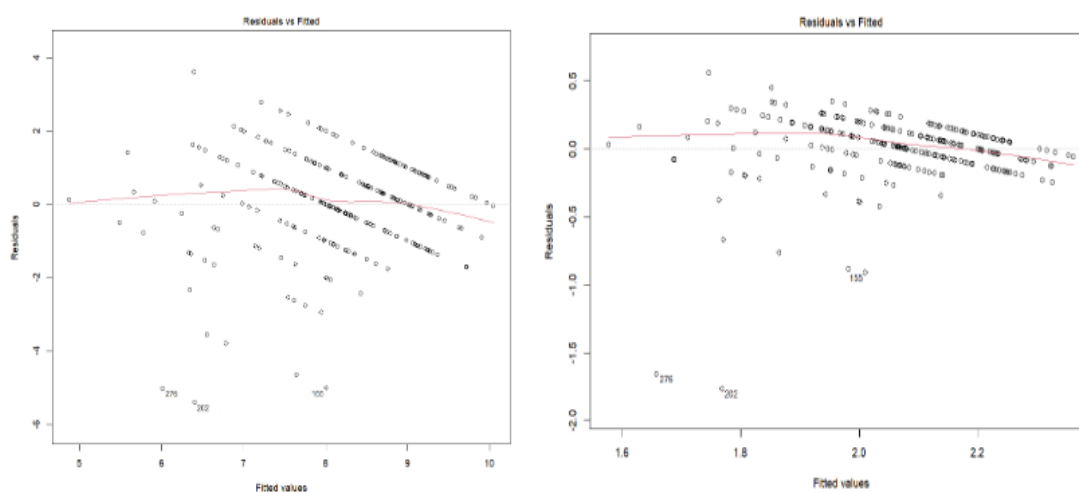
Når man benytter regressionsanalyse efter mindste kvadraters metode (OLS), så er der en række forudsætninger, der skal være opfyldt til en rimelig grad, før man kan benytte resultaterne til at sige noget om virkeligheden (Stubager & Sønderskov 2011:7). I denne undersøgelse har vi udført tests for linearitet, heteroskedasticitet, normalfordelte fejllid og multikollinearitet. I nedenstående vil vi starte med at redegøre for log-transformationen af vores afhængige variabel. Derefter vil vi gå gennem forudsætningerne, deres relevans samt præsentere vores tilhørende diagnostiske plots.

Indledende er det vigtigt at påpege, at vi har log-transformeret vores afhængige variabel *tilfredshed*, da den opfylder vores forudsætningstest mere tilfredsstillende end den ikke-log-transformerede variabel. En log-transformation er et statistisk redskab, man benytter for at reducere variationen i ens data. En af forudsætningerne for at log-transformere en variabel er, at alle værdier er positive (Gelman & Hill 2006:59). Vi har målt tilfredshed på en skala fra 1-10 – derfor kan der ikke være negative værdier.

Det er ligeledes vigtigt at have in mente, at en log-transformation ændrer måden, man fortolker sine resultater på. I den ikke-loggede model medfører én enheds ændring i  $x$   $b$ -enheds ændringer i  $y$ . Med en log-transformeret afhængig variabel aflæses én enheds ændring i  $x$  som  $100 \times b$  ændring i  $y$  målt i procent. I vores undersøgelse tolkes resultaterne derfor således at: en stigning på én enhed i vores uafhængige variable vil lede til en ændring i dommernes tilfredshed med  $100 \times b$  målt i procent, når de øvrige variable holdes konstant.

### 10.2.1 Linearitet

Forudsætningen om linearitet vedrører sammenhængen mellem vores uafhængige variable og vores afhængige variabel. Hvis ikke der er en tilnærmelsesvist lineær sammenhæng, giver det ikke mening at benytte sig af mindste kvadraters metode, da resultaterne vil være systematisk misvisende (Stubager & Sønderkov 2011:16).



Figur 1 – test for linearitet

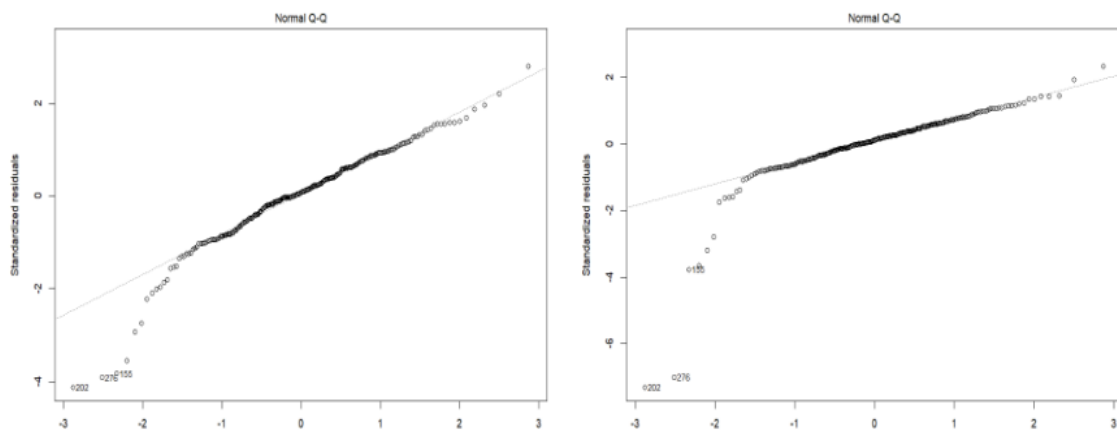
Vores diagnostiske plot for linearitetstest viser, at vi opfylder forudsætningen for linearitet. I Figur 1 ses to modeller. Modellen til venstre viser den ikke-log-transformerede model, og modellen til højre viser den log-transformerede model. Vi vurderer, at modellen med den log-transformerede tilfredshedsscore opfylder linearitetstesten i en mere tilfredsstillende grad end den ikke-log-transformerede. Vi vurderer dette ved at se på den røde referencelinje, som repræsenterer regressionslinjen, og de omkringliggende punkter, som repræsenterer residualerne. Regressionslinjen skal gerne være flad og horisontal, hvilket vi ser i højere grad i modellen til højre (Kim 2015). Vi kan dog se, at residualerne følger meget distinkte mønstre i begge modeller. Dette er forventeligt, da vi spørger ind til dommernes tilfredshed med en rangordnet kategorisk skala, men vælger at behandle den som en kontinuerlig variabel.

Vi anser den lineære approximation som den mest meningsgivende at bruge til at analysere vores data. Først og fremmest er dommernes tilfredshed generelt meget høj, som skaber en meget stor skævhed i vores data. Vi kunne have valgt at omkode vores tilfredshedsmaal til en dummy (hvor 1-5 = overvejende utilfreds og 6-10 = overvejende tilfreds) og bruge en logistisk regressionsmodel, men valgte ikke at gøre det, fordi vores data kun ville efterlade os med 22 observationer i den overvejende utilfredse kategori.

### 10.2.2 Normalfordelte fejled

Den anden forudsætning for OLS-regressioner er forudsætningen om normalfordelte fejled. Ikke at have normalfordelte fejled ødelægger muligheden for at inferere til stikprøvens population. Hvis forudsætningen ikke er overholdt, kan det føre til misvisende p-værdier, da fejledenes fordeling er udgangspunktet for at kunne udføre signifikansberegninger for koefficienterne (Stubager og Sønderkov 2011: 32-33).

Figur 2 viser fordelingen af fejleddene med (højre) og uden (venstre) log-transformerede tilfredshedsscorer – her har vi brugt Q-Q plots. Plottet er konstrueret sådan, at de observationer som ligger på referencelinjen, er normalfordelte (Ibid: 35).



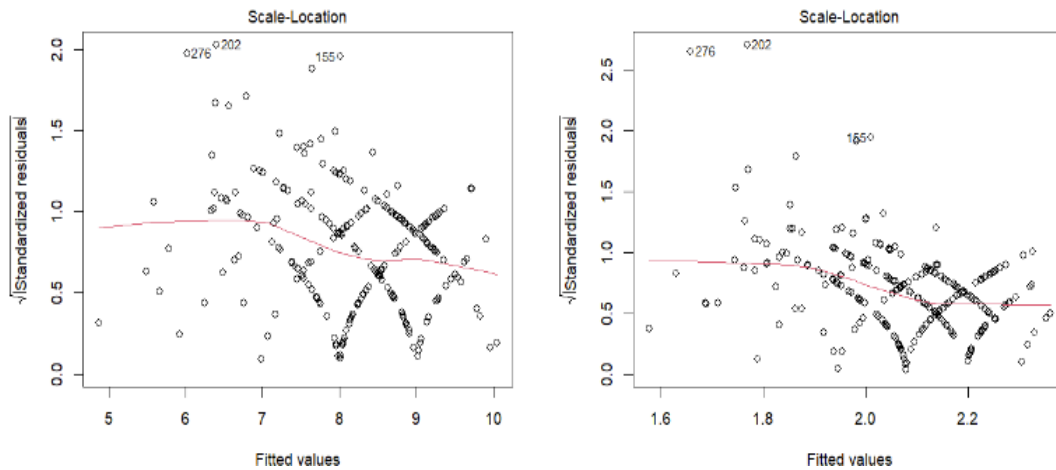
Figur 2 – test for normalfordelte fejled

Vores plots viser, at størstedelen af residualerne følger normalfordelingen – dog med nogle afvigelser i bunden af linjen, hvilket er helt normalt, når man bevæger sig ud i yderpunkterne af referencelinjen (Ibid). Efter log-transformation kan vi se, at vores fejled ligger tættere på referencelinjen og spredningen mellem observationerne generelt er blevet komprimeret. Selvom ændringen er begrænset, har transformationen resulteret i, at vores fejled er blevet mere normalfordelte.

### 10.2.3 Homoskedaciditet

Forudsætningen om homoskedaciditet er ligeledes vigtig at overholde for at sikre, at beregning af p-værdierne er tilregnelige. Homoskedasticitet betyder, at der er samme spredning i fejleddene for alle værdier af de uafhængige variable (Stubager og Sønderkov 2011:36). Vi har konstrueret et scatterplot til at vurdere om forudsætningen er overholdt, eller om der er

heteroskedaciditet. Det er et godt tegn, hvis ens observationer er rimelig fordelt omkring en tilnærmelsesvis horisontal linje.



Figur 3 – test for heteroskedaciditet

I Figur 3 ser vi en test for homoskedaciditet. Y-aksen repræsenterer de standardiserede residualer, der er skaleret med et gennemsnit på 0 og en variation på 1. Den røde linje er referencelinjen, og denne skal være flad og horisontal. Modellen til venstre viser den ikke-log-transformerede model. Her ser vi, at referencelinjen er relativt flad og bevæger sig i intervallet 0,9-0,6. Modellen til højre repræsenterer den log-transformerede model, og her ser vi samme tendenser for referencelinjen som ved modellen til venstre. Da vi i begge modeller ser en tendens til, at referencelinjen har en hældning – hvilket kunne indikere, at residualerne varierer som en funktion af  $x$  – vælger vi i vores modeller at benytte os af robuste standardfejl for at mindske eventuelle problemer med heteroskedaciditet. Vi kan ligeledes se en klar systematik i den måde, fejllenede fordeler sig på.

#### 10.2.4 Multikollinearitet

Multikollinearitet vedrører når to eller flere af ens uafhængige variable er stærkt forbundne med hinanden, hvorfor man ikke kan vide sig sikker på effekten af sine koefficienter. At teste for multikollinearitet er særligt vigtigt, når man har mange uafhængige variable i sin model. Hvor de tidligere forudsætningsbrud resulterer i biased koefficienter, så er konsekvensen af multikollinearitet, at ens koefficienter kan have stor varians. Det er derfor ikke et særligt godt bud på populationsparametre, hvis der er stærk multikollinearitet i ens model (Stubager og Sønderkov 2011:27). Til at undersøge eventuelle problemer i vores model benyttede vi os af en VIF-test, hvor en VIF-score over 3 indikerer multikollinearitet. Alle vores VIF-scores er

under 3 i alle de modeller, vi introducerer i den statistiske analyse, hvilket vidner om, at vi ikke har problemer med multikollinearitet.

## **11. Analyse**

I dette afsnit følger den empiriske analyse. Første delafsnit (11.1) vil være en deskriptiv analyse, hvor vi præsenterer relevante variable, ser på deres fordelinger og diskuterer deres implikationer for den statistiske analyse. I den efterfølgende statistiske analyse vil vi præsentere en række multiple lineære regressionsmodeller, hvor vi gradvist inddrager flere variable med henblik på at undersøge hvordan effekterne af de forskellige aspekter af dommergerningen ændrer sig, når der inddrages kontrolvariable og interaktionsled.

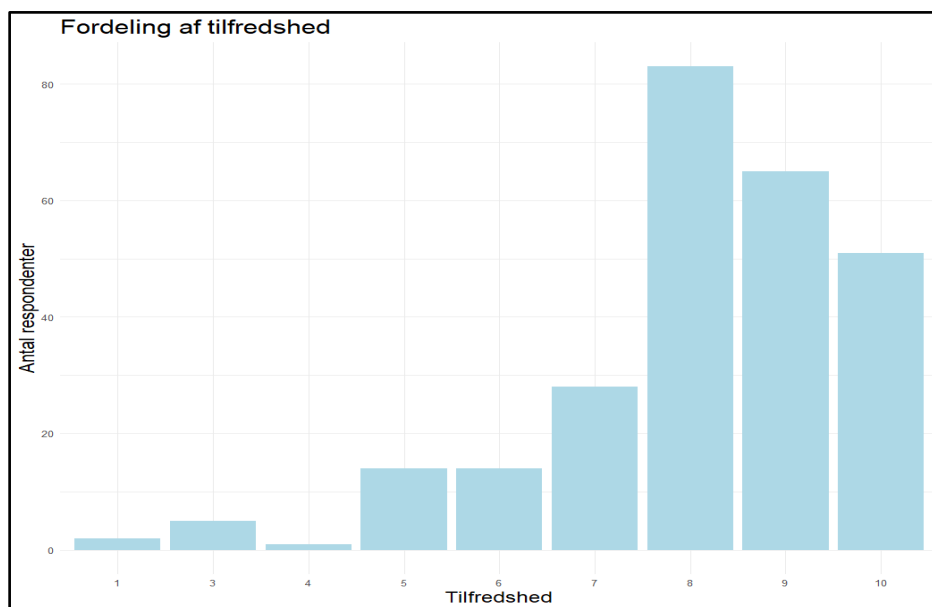
### **11.1 Deskriptiv analyse**

I det følgende afsnit vil vi udføre en deskriptiv analyse af de data, der er indsamlet gennem vores spørgeskemaundersøgelse. Indledningsvist vil vi lave nedslag i nævneværdige variable og deres fordelinger, som kan have følgevirkninger for vores statistiske analyse – her vil vi blandt andet se på fordelingen af tilfredshed, fordelingen af aktive/ikke-aktive dommere samt fordelingen af dommere, der er medlem/ikke er medlem af en dommerklub. Til sidst i afsnittet præsenterer vi en endelig tabel over alle de variable, der kommer til at indgå i den statistiske analyse.

#### **11.1.1 Dommerne er tilfredse med deres dommergerning**

Den første variabel, vi tager fat i, er vores afhængige variabel *tilfredshed*. I Figur 4 ser man fordelingen af dommernes overordnede tilfredshed med dommergerningen på en skala fra 1-10.



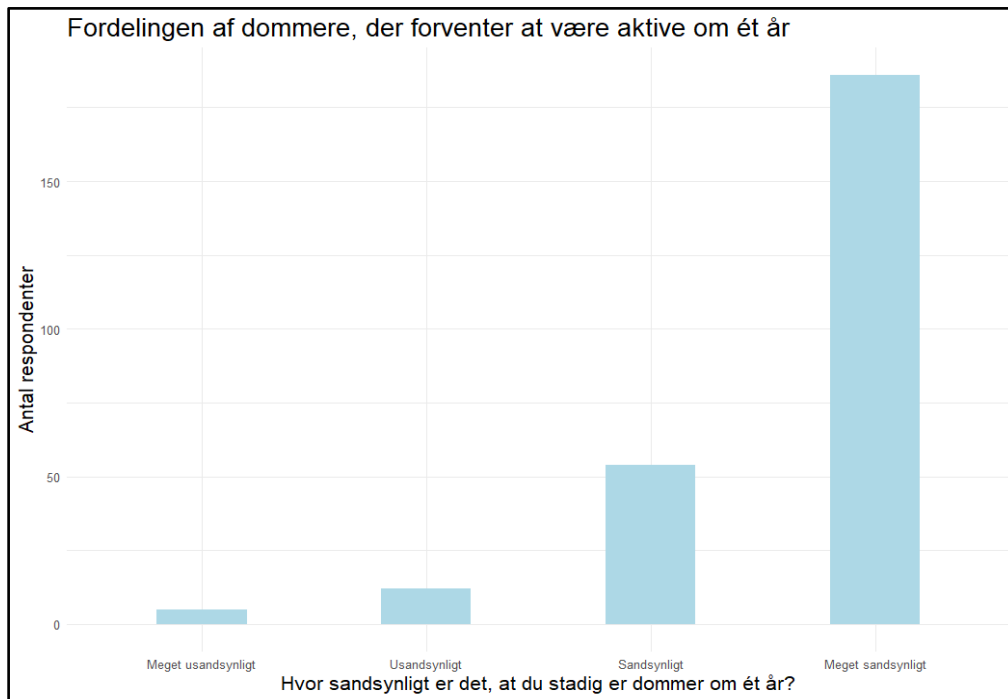


Figur 4 – Tilfredshedsscoren blandt de 263 fodbolddommere

Det bliver hurtigt tydeligt, at de adspurgte dommere overordnet set er meget tilfredse med deres dommergerning. Langt størstedelen af dommerne befinder sig i den høje ende, hvor værdierne 8, 9 og 10 er de tre scores, der er blevet angivet oftest. Denne tendens kan umiddelbart virke ulogisk, når man har DBUs udfordringer med dommerfastholdelse in mente – et højt frafald blandt dommere vidner om, at der er nogle aspekter af dommergerningen, som mange ikke er tilfredse med. Omvendt er det meget sandsynligt, at dommerne, som i overvejende grad er frivillige, vælger at stoppe igen, hvis ikke dommergerningen stemmer overens med deres forhåbninger. Derfor er det forventeligt, at de fleste af dommerne i vores undersøgelse er overvejende tilfredse, da langt størstedelen stadig er aktive. Der findes dog stadig et fåtal af dommerne, der har angivet en tilfredshed under 6 på 10-point skalaen. 8,3% af dommerne har tilkendegivet, at de er overvejende utilfredse med at være dommer, hvilket heller ikke er en ubetydelig andel. Det er derfor væsentligt at få indsigt i de faktorer, der har en nævneværdig effekt på dommernes tilfredshed, så der er bedre forudsætninger for målrettet at allokere mere opmærksomhed og flere ressourcer til de områder, der er vigtige for fodbolddommere i Danmark.

### 11.1.2 De fleste dommere forventer at være aktive om et år

I forlængelse af ovenstående overvejelser kan det være værd at kaste et blik på dommernes intentioner om at fortsætte dommergerningen. Figur 5 viser fordelingen af dommere, der forventer at være aktive om ét år.



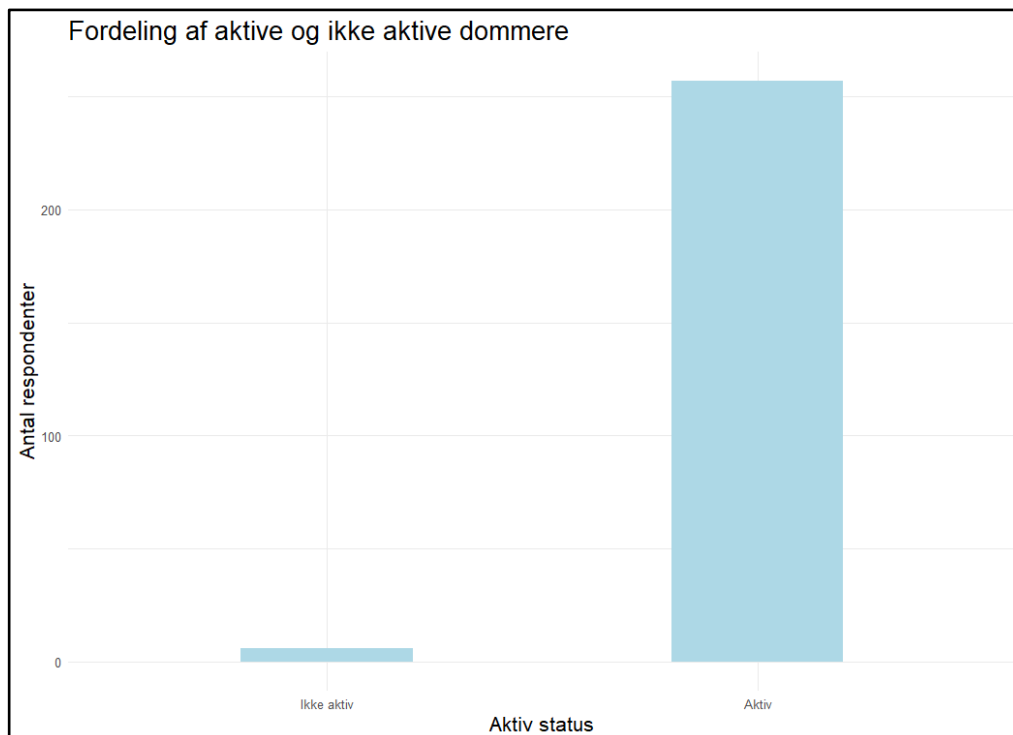
Figur 5 – De fleste dommere er overbeviste om, at de stadig er aktive dommere om ét år.

Figuren viser, at det kun er 3% af de adspurgte dommere, der finder det meget usandsynligt, at de stadig er aktive dommere om ét år. Der er 5,7%, der finder det usandsynligt, at de er dommere om ét år. Derimod mener 20,5% og 70,7% af dommerne, at det er henholdsvis sandsynligt eller meget sandsynligt, at de stadig er dommere om ét år. Dette vidner om, at der er en betydelig sammenhæng mellem tilfredsheden med at være dommer og intentionerne om at fortsætte som dommer. For at teste, om denne sammenhæng er signifikant, har vi valgt at udføre en  $X^2$ -test. Her har vi valgt at omkode variablene *tilfredshed* og *stadig\_dommer*, som altså er de variable, der er vist i henholdsvis Figur 4 og 5.

For at udføre testen har vi lavet en ny dummyvariabel for begge. For tilfredshed har vi omkodet alle værdier fra 0-5 til 0 og alle værdier på 6-10 til 1. Således karakteriseres alle respondenter med værdien 0 som overvejende utilfredse, hvor resten karakteriseres som overvejende tilfredse. I forhold til den rapporterede sandsynlighed for at være dommer om ét år, har vi valgt at lave “*Meget usandsynligt*” og “*Usandsynligt*” til værdien 0, hvor “*Sandsynligt*” og “*Meget sandsynligt*” er 1.  $X^2$ -testen er udført på baggrund af den nulhypotese, at der *ikke* er nogen sammenhæng mellem tilfredshed og intentionen om at fortsætte som dommer. Med en p-værdi på 2,33<sup>-9</sup> kan vi afkræfte nulhypotesen og konstatere, at der er en uomtvistelig sammenhæng mellem tilfredshed og intentionen om at fortsætte.

### 11.1.3 Fordelingen af aktive/ikke aktive

Vi vil nu skærpe opmærksomheden på fordelingen af dommerne i henhold til om de stadig er aktive eller ej. Figur 6 viser fordelingen af aktive/ikke-aktive dommere.



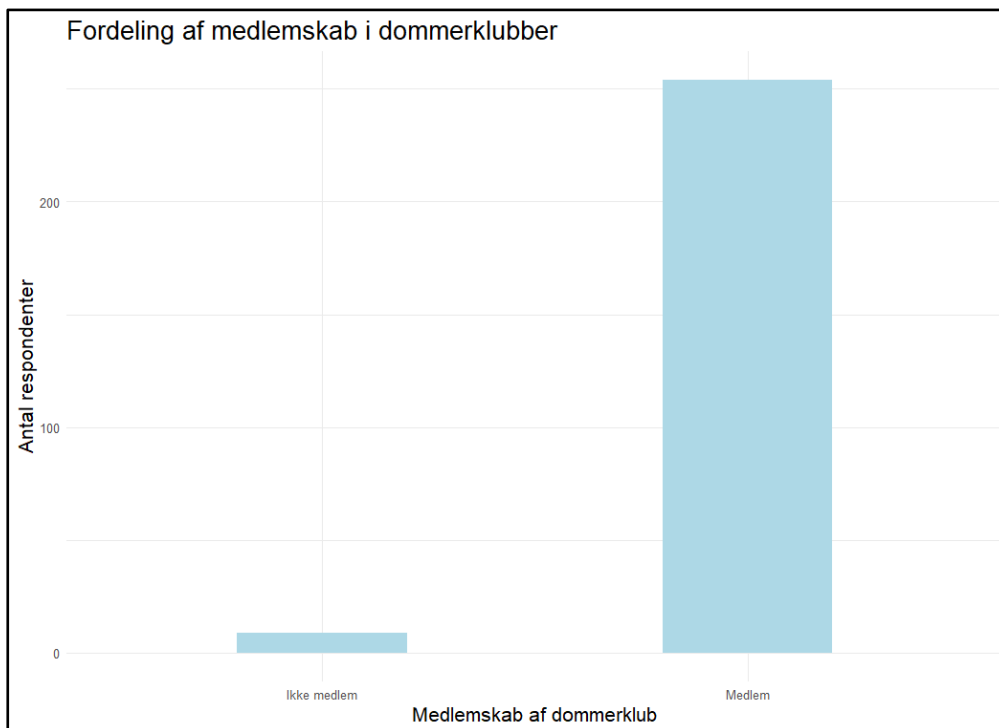
Figur 6 – Fordeling af aktive/ikke aktive dommere

Majoriteten af respondenterne er stadig aktive dommere, og det er blot 6 ud af de 263 dommere, der ikke længere er aktive i deres dommergerning. For inaktive dommere er den gennemsnitlige tilfredshed 6,17, mens den for de aktive dommere er 8,14. Det kan være en indikation på, at den høje tilfredshed blandt vores respondenter hænger sammen med, at de fleste stadig er aktive – en sammenhæng, vi tidligere har påpeget. Det havde været mere hensigtsmæssigt at lave en t-test, men med blot seks inaktive dommere vil p-værdien sandsynligvis ikke være retvisende for sammenhængen for den samlede population af aktive og inaktive dommere. Derfor skal forskellen i den gennemsnitlige tilfredshed mellem de to grupper tolkes med forbehold.

Da ovenstående fordeling er så skæv, som den er, har vi valgt at ekskludere inaktive dommere fra den statistiske analyse. Alternativt kunne vi have valgt at kontrollere for variabelen, men da der er så få inaktive respondenter, ville det alligevel være forvansket at forsøge at generalisere vores fund til både aktive og inaktive dommere i Danmark. Vi har således valgt at fjerne dem helt for at undgå, at de skulle påvirke vores resultater unødigt.

#### 11.1.4 Dommerne i dommerklubber

Den sidste variabel, vi ønsker at redegøre for, er fordelingen af dommere i forhold til om de er medlem af en dommerklub eller ej. Fordelingen ses i Figur 7.



Figur 7 – Fordeling af medlemskab i dommerklubberne

Der er 9 ud af de 263 respondenter, der ikke er medlem af en dommerklub. På baggrund af disse tal har vi udregnet et tilfredshedsgennemsnit, hvor dommere der er med i en dommerklub gennemsnitligt scorer højere (8,11) end dommere der ikke er med i en dommerklub (7,89). Dog skal disse gennemsnitsværdier ligeledes tolkes med det forbehold, da der grundet skævheden i data ikke er foretaget en t-test. Vi kan derfor ikke vide os sikre på, om forskellen er signifikant. Da spørgeskemaet er sendt ud gennem DFU's Facebookgruppe, havde vi ikke mulighed for at få flere respondenter, der ikke er medlem af en dommerklub. En af forudsætningerne for at være medlem af gruppen er netop, at man er medlem af en dommerklub. Det tyder dog på, at dommere, der er medlem af en dommerklub, er mere tilfredse end dommere, der ikke er medlem af en dommerklub. De ni respondenter, der ikke er med i en dommerklub, er sandsynligvis tidligere medlemmer, som stadig er med i Facebookgruppen.

Forskellen i de to tilfredshedsgennemsnit kan sandsynligvis forklares af de fordele, der er forbundet med at være medlem af en dommerklub. Der er i alt 23 lokale dommerklubber i landet, som skal agere samlingspunkt for de over 3000 dommere på landsplan. Med et medlemskab i en dommerklub medfølger en række sociale og fodboldfaglige fordele, som kan ruste dommerne til at varetage dommergerningen både på og udenfor banen. De tilbyder blandt andet ekstra sociale arrangementer, således at dommerne får bedre muligheder for at skabe sig et netværk i lokalområdet. Disse netværk medvirker ikke blot til at øge fællesskabsfølelsen blandt dommerne, men giver dem også mulighed for at sparre med deres kollegaer og tale om oplevelser, de har haft under kampe. Dommerklubberne giver også mulighed for at få ekstra træning sammen med andre meddommere. Det er derfor plausibelt, at dommere, der er medlem af en dommerklub, er mere tilfredse, fordi de bliver bedre rustet socialt og fagligt.

Vi havde indledningsvist besluttet os for at benytte "dommerklub" som kontrolvariabel, eftersom vi havde regnet med at nå ud til flere inaktive dommere gennem vores spørgeskema. Af praktiske årsager var dette ikke muligt, og da spørgeskemaet overvejende blev sendt ud til dommere, der er medlem af dommerklubber, har vi allerede indirekte kontrolleret for den effekt, som medlemskabet i en dommerklub måtte have på dommerens tilfredshed. De få respondenter, der ikke er medlem af en dommerklub, har vi derfor valgt at fjerne fra den statistiske analyse, fordi fordeling er så skæv, som den er. Alternativt kunne vi – som i tilfældet med aktiv/inaktiv – have valgt at kontrollere for variabelen. Vi står altså tilbage med 248 respondenter. Det er således også de 248 respondenter, der udgør den deskriptive tabel, vi har lavet i næste afsnit.

### 11.1.5 Deskriptiv tabel

Nedenstående Tabel 7 er en oversigt over de variable, vi benytter i den statistiske analyse. I tabellen indgår gennemsnitsværdier, standardafvigelser, minimums- og maksimumsværdier for disse variable. Med undtagelse af udvikling, så er alle værdier for de uafhængige variable lavet ud fra deres faktorscores. Da vi har brugt de log-transformerede værdier af tilfredshed i regressionerne, har vi placeret dem i parentes. Det er også værd at være opmærksom på, at vi har omkodet indrangering til en dikotom variabel, hvor cut-pointet ligger i 3. division. Alle dommere, der er indrangeret under 3. division, har værdien 0, og alle dommere der er indrangeret i 3. division og over har værdien 1. Begrundelsen for dette cut-point er, at dommerne fra 3. division og op får betydeligt flere penge for deres dommergerning. Det bliver derfor ikke længere betragtet som godtgørelse, men skattepligtig honorar, hvorfor det ikke længere giver mening at betragte dem som frivillige. Yderligere har vi omkodet vores motivationsvariable til dikotome variable. Det har vi gjort for at forsimple modellen. Vi har sat cut-pointet således, at hvis man har svaret "Delvist enig" eller "Meget enig" til motivet, så får man værdien 1, ellers 0. På den måde kan vi undersøge, om fællesskab for eksempel får en større effekt på tilfredshed, hvis motivet for at udvide sit sociale netværk har haft en betydning for at starte som dommer.

Vi har opstillet tre interaktionsled, som vi forestiller os har en effekt på sammenhængen. Vi forestiller os, at frivillighedsmotivet *personlige kompetencer* har en effekt på sammenhængen mellem stress og tilfredshed; frivillighedsmotivet *socialt netværk* har en effekt på sammenhængen mellem fællesskab og tilfredshed; og at frivillighedsmotivet *tjene penge* har en effekt på sammenhængen mellem godtgørelse og tilfredshed. Vi vil senere i undersøgelsen diskutere, hvorfor vi har opstillet disse interaktionsled, og hvilken effekt de har på sammenhængen mellem de øvrige variable.

Variabel	Mean	SD	Min	Max
<b>Afhængig variabel</b>				
Tilfredshed	8,153 (2,07)	1,61 (0,29)	1 (0)	10 (2,3)
<b>Kontrolvariable</b>				
alder	43,35	16,76	16	80
indrangering_dik	0,06	0,24	0	1
<b>Motivationsvariable</b>				
pers_kompetencer	0,62	0,49	0	1
soc_netværk	0,36	0,48	0	1
tjene_penge	0,48	0,50	0	1
<b>Uafhængige variable (faktorscores)</b>				
Godtgørelse	-0,0009	0,77	-1,89	1,14
Rådgivning	0,02	0,47	-1,39	0,64
Stress	-0,003	0,38	-0,72	1,66
Fællesskab	0,02	0,74	-2,21	0,70
Hensyntagen fra DBU	0,01	0,57	-1,59	1,09
<b>Udvikling</b> (her er der ikke brugt faktorscores – fordelingen af hvert udsagn vises i stedet)				
udvikling_årlig_træn	3,81	1,15	1	5
udvikling_ekstra	3,35	1,29	1	5
udvikling_komfortabel	3,63	1,08	1	5
udvikling_konflikt	2,58	1,12	1	5

Tabel 7 – Oversigt over variable i den statistiske analyse med gennemsnitsværdier, standardafvigelser, minimums- og maksimumsværdier. Log-transformerede værdier for tilfredshed er i parentes. Bemærk, at der ikke er brugt faktorscores for udvikling, men hvert udsagn bruges individuelt i modellen.

Vi har som bekendt fjernet alle dommere, der ikke er aktive og som ikke er medlem af en dommerklub. Ovenstående tabel er således lavet på baggrund af 248 observationer, som vi vil tage med i den statistiske analyse.

## 11.2 Statistisk analyse

I de følgende afsnit vil vi afrapportere vores resultater fra en række lineære regressionsmodeller. Her vil vi lægge ud med forsimplede modeller i Tabel 8. I Tabel 9 inddrager vi vores kontrolvariable *alder* og *indrangering*. Den sidste model er i Tabel 10, som yderligere indeholder vores interaktionsled.

### 11.2.1 Modeller med delementerne af dommergerningen

I den første regressionsanalyse har vi lavet to modeller. Model 1 viser sammenhængen mellem faktorscores (godtgørelse, rådgivning, stress, fællesskab og hensyntagen) og tilfredshed. I model 2 har vi inkluderet vores udsagn for udvikling. Hver enkelt udsagn er inddraget, fordi resultatet af faktoranalysen ikke gav anledning til at bruge udvikling som et sammensat mål. Nedenstående regressionsmodeller har to funktioner: at vise de forskellige delementers effekter på overordnet tilfredshed samt at undersøge, hvordan modellen ændrer sig, når vi tilføjer vores items for udvikling.



Effekt af delelementer af dommergerningen på tilfredshed		
	tilfredshed_log	
	(1)	(2)
Godtgørelse	0,029 (0,021)	0,028 (0,022)
Rådgivning	0,093* (0,040)	0,088 (0,041)
Stress	-0,091** (0,041)	-0,095*** (0,042)
Fællesskab	0,074** (0,025)	0,068* (0,026)
Hensyntagen	0,145*** (0,030)	0,133*** (0,032)
Udvikling - årlig træning		0,019 (0,018)
Udvikling - ekstra træning		-0,002 (0,016)
Udvikling - komfortabel		-0,003 (0,017)
Udvikling - konflikt		0,006 (0,016)
Konstant	2,062*** (0,016)	1,991*** (0,078)
Observations	248	248
R <sup>2</sup>	0,281	0,286
Justeret R <sup>2</sup>	0,266	0,259
Residual Std. Fejl	0,245 (df = 242)	0,246 (df = 238)
F Statistik	18,933*** (df = 5; 242)	10,588*** (df = 9; 238)

Note: \*p<0,1; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01  
Robuste standardfejl i ()

Tabel 8 – Effekterne af delelementer af dommergerningen på tilfredshed. Model 1 er uden "udvikling". Model 2 er udvidet med hvert udsagn i kategorien "udvikling".

Model 1 viser sammenhængen mellem tilfredshed (log-transformeret) og faktorscoren for godtgørelse, rådgivning, stress, fællesskab og hensyntagen. Her kan vi se, at de aspekter af dommergerningen, der har en betydelig indflydelse på dommernes tilfredshed, er stress, fællesskab og hensyntagen. Vi kan konstatere, at mere fællesskab og hensyntagen giver mere tilfredse dommere. Omvendt medfører mere stress under dommergerningen, at dommerne bliver mindre tilfredse.

Ser man nærmere på effekten af stress, så estimerer modellen, at tilfredsheden *falder* med 9,1% når faktorscoren for stress stiger med en enhed og de øvrige variable holdes konstante. Denne effekt er statistisk signifikant ( $p < 0,05$ ), hvilket vidner om, at mere stress giver mere utilfredse dommere.

Den næste faktor, der har en betydning for dommernes tilfredshed, er fællesskab. Her estimerer vores model, at tilfredsheden stiger med 7,4% når faktorscoren for fællesskab stiger med en enhed og de øvrige holdes konstante. Denne effekt er statistisk signifikant ( $p < 0,05$ ). Når dommernes fællesskabsfølelse stiger, så bliver dommerne også mere overordnede tilfredse med deres dommergerning.

Den sidste signifikante effekt er som bekendt at finde ved hensyntagen. Ser man nærmere på effekten af hensyntagen, så antyder modellen, at tilfredsheden stiger med 14,5% hvis faktorscoren for hensyntagen stiger med en enhed. Denne effekt er også statistisk signifikant ( $p < 0,01$ ). Dette tyder på, at dommere er markant mere tilfredse, hvis de oplever at blive tildelt kampe på en retfærdig måde og hvis DBU tager hensyn til deres behov.

Hverken godtgørelse eller rådgivning har en signifikant effekt. Derfor indikerer vores data, at godtgørelse og rådgivning ikke spiller en rolle i dommernes overordnede tilfredshed med dommergerningen.

Til sidst er det værd at pointere modellens forklaringsgrad. Vi kan se, at justeret  $R^2 = 0,266$ . Modellen estimerer altså, at de forskellige variable kan forklare 26,6% af variationen i dommernes tilfredshed.

Vi vil nu sammenligne Model 1 med Model 2, hvor vi har tilføjet udsagnene i kategorien "udvikling". Her spørges der som bekendt ind til deres udvikling under dommeruddannelsen, muligheder for ekstra træning osv. (se bilag 2). Selvom udsagnene er ordinalskalerede, behandler vi dem som intervallskalerede for at forsimple modellen. Derudover har vi også en forventning om, at jo mere enige, dommerne er i udsagnene, desto mere tilfredse vil de være. Afslutningsvist kan vi konstatere, at de øvrige koefficienter og modellens forklaringsgrad ikke ændrer sig, hvis vi i stedet behandler udsagnene som ordinalskalerede variable.

I Model 2 ændrer hældningskoefficienterne sig ikke nævneværdigt sammenlignet med Model 1, men der sker nogle ændringer i signifikansniveauerne. P-værdien for effekten af stress ændrer sig fra  $p < 0,05$  i Model 1 til  $p < 0,01$  i Model 2, og forbliver således signifikant. Effekten af fællesskab er i Model 2 ikke signifikant, hvor den i Model 1 er signifikant ( $p < 0,05$ ). Vi kan derimod se, at der er sket en ændring i modellens forklaringsgrad. I Model 1 ser vi en justeret  $R^2 = 0,266$ , mens Model 2 har en justeret  $R^2$  på 0,259. Dette vidner om, at der er en del overflødige variable i Model 2, og da ingen af udsagnene i kategorien "udvikling" har nogen effekt på tilfredsheden, er det sandsynligt, at disse variable er overflødige. Den justerede  $R^2$  er således blevet mindre, men der er flere variable, der ikke har nogen forklaringskraft. Alt

i alt indikerer det, at vi forværrer vores model ved at tilføje udviklingsvariablene. Derfor vil vi undlade dem fra de kommende regressionsmodeller.

### **11.2.2 Inddragelsen af relevante kontrolvariable**

Denne model er en udvidet version af Model 2 i Tabel 8, som vi netop har gennemgået. Her har vi valgt at inddrage en række kontrolvariable, vi forventer vil have indflydelse på dommernes tilfredshed. Som bekendt har vi valgt at fjerne de få respondenter, der er inaktive eller ikke er medlem af en dommerklub. Således står vi nu tilbage med to kontrolvariable, som kan have en effekt på dommernes tilfredshed.

Den første er indrangering. For at simplificere fortolkningen – ved ikke at have 10 kategoriske variable (en for hver fodboldrække) i regressionsmodellen – har vi valgt at omkode indrangering til en dikotom variabel. Her har vi besluttet at lave et cut-point ved 3. division, hvor man ikke længere får godtgørelse, men skattepligtig honorar for dommergerningen. Dette gør vi, fordi vi finder det mest hensigtsmæssigt at skelne mellem de dommere, der per definition er frivillige, og de, der ikke er. Derfor kan vi kontrollere for den forskel i tilfredshed, der kan være mellem de frivillige og ikke-frivillige dommere.

Den anden kontrolvariabel er alder, der er blevet valgt i stedet for anciennitet, som vi netop også har bedt dommerne om at oplyse. Årsagerne til dette valg er flere. Allerførst har målet for anciennitet 17 outliers i datasættet, som kan påvirke vores resultater – alder har ingen. Derudover risikerer vi med inddragelsen af anciennitet at løbe ind i udfordringen med endogenitet. Selvom tilfredsheden kan variere ved forskellige værdier af anciennitet, er vi af den overbevisning, at anciennitet ikke direkte påvirker tilfredsheden. Det er mere intuitivt, at ancienniteten er et udtryk for, hvor tilfreds man har været med sin dommergerning. Det er ikke muligt for os at afgøre definitivt, da vi arbejder med tværsnitsdata, som er indsamlet på ét tidspunkt. Som vi har været inde på i afsnit 11.1.2, er der dog en betydelig sammenhæng mellem tilfredsheden med dommergerningen og intentionerne om at fortsætte. Vi har derfor valgt at kontrollere for alder, da alder er et mere sikkert mål, og fordi vi har en formodning om, at alder kan have en effekt på dommernes tilfredshed.

**Effekter af delelementer af dommergerningen på tilfredshed  
med kontrolvariable**

	tilfredshed_log
Godtgørelse	0,037 (0,021)
Rådgivning	0,121** (0,041)
Stress	-0,072* (0,041)
Fællesskab	0,061 (0,025)
Hensyntagen	0,144*** (0,030)
Alder	0,003** (0,001)
Indrangering	0,018 (0,066)
Konstant	1,948*** (0,046)
Observations	248
R <sup>2</sup>	0,302
Justeret R <sup>2</sup>	0,281
Residual Std. Fejl	0,243 (df = 240)
F Statistik	14,801*** (df = 7; 240)
Note:	*p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01 Robuste standardfejl i ()

Tabel 9 – Effekterne af delelementer af dommergerningen og kontrolvariable på tilfredshed.

Når vi inddrager alder og indrangering som kontrolvariable, kan vi se, at der sker nogle ændringer i forhold til Model 2 i Tabel 8. Ovenstående model indikerer, at rådgivning og hensyntagen har en betydelig effekt på dommernes tilfredshed. Den enkelte dommer bliver altså mere tilfreds, hvis vedkommende oplever at blive taget hensyn til af DBU og bliver rådgivet og vejledt under sin dommergerning. Tilmed kan vi konstatere, at ældre dommere er mere tilfredse med dommergerningen.

Her er det først og fremmest værd at bide mærke i, at effekten af rådgivning er blevet større og signifikant, når der kontrolleres for alder og indrangering – det var den ikke uden kontrolvariable. Dette vidner om, at der kan være tale om en suppressoreffekt. Modellen estimerer, at tilfredsheden stiger med 12,1%, når faktorscoren for rådgivning stiger med en enhed og de øvrige variable holdes konstante, og *Indrangering* har værdien 0 (at man er frivillig). Vi har skiftevis forsøgt at fjerne henholdsvis indrangering og alder fra modellen med henblik på at undersøge hvilken af vores kontrolvariable, der forårsager den nu signifikante effekt af rådgivning. Her finder vi frem til, at tilføjelsen af aldersvariablen ændrer sammenhængen mellem rådgivning og tilfredshed. Vi ved, at alder har en positiv effekt på

tilfredshed. Samtidigt ved vi, når vi undersøger korrelationen mellem alder og *rådgivning*, at der er en signifikant ( $p < 0,001$ ) negativ korrelation (-0,219) mellem alder og *rådgivning*. Dette indikerer, at ældre dommere oplever mindre rådgivning, men samtidigt er mere tilfredse med dommergerningen. Derfor har effekten af rådgivning i den tidligere model sandsynligvis været undertrykt af aldersvariationen.

Vi kan også se, at effekten af hensyntagen er uændret sammenlignet med den forrige model. Tilfredsheden stiger med 14,4%, når faktorscoren for hensyntagen stiger med en enhed, og denne effekt er stadig højsignifikant ( $p < 0,01$ ). Hensyntagen fra DBU har altså en betydelig effekt på dommernes tilfredshed uanset alder og indrangering.

Den sidste signifikante effekt findes som nævnt ved alder. Her kan vi se, at tilfredsheden stiger med 0,3%, når dommerens alder stiger med et år og de øvrige variable holdes konstante. Dette vidner om, at ældre dommere har en tendens til at være mere tilfredse med dommergerningen.

Vi kan se, at effekten af stress er blevet insignifikant, når vi kontrollerer for alder og indrangering. Vi kan også se, at effektstørrelsen er blevet mindre. Vi brugte den samme fremgangsmåde som ved rådgivning, hvor vi skiftevis fjernede henholdsvis indrangering og alder fra modellen med henblik på at undersøge, hvilken af vores kontrolvariable, der er ansvarlig for denne ændring. Her erfarer vi, at effekten af *Stress* kun bliver insignifikant, når vi kontrollerer for alder. Derfor er der altså en del af den oprindelige effekt ved *Stress*, der kan tilskrives forskellen i alder blandt dommerne. Her har vi efterfølgende modificeret modellen ved at undersøge, om alder har en interaktionseffekt på sammenhængen mellem stress og tilfredshed (ikke vist i modellen). Den viser, at effekten af *Stress* på tilfredshed bliver mindre (-0,004) for hvert år, dommeren bliver ældre. Effekten er statistisk signifikant ( $p < 0,05$ ). Derfor bliver den negative effekt af *Stress* på tilfredshed mindre, når man bliver ældre.

Vi kan også se, at der er sket ændringer i effekten af fællesskab. *Fællesskab* har ikke længere en signifikant effekt på dommernes tilfredshed, når der kontrolleres for alder og indrangering. Vi brugte igen samme udelukkelsesmetode som før for at finde frem til den kontrolvariabel, der er ansvarlig for ændringen. Her finder vi, at effekten af *Fællesskab* forbliver positiv og signifikant, når vi kun kontrollerer for indrangering. Det er således igen tilføjelsen af aldersvariablen, der fjerner fællesskabsfølelsens effekt på tilfredshed. Dette vidner om, at sammenhængen mellem fællesskab og tilfredshed er spurios, hvor den oprindelige sammenhæng, som vi ser i den forrige model, nu er forklaret af alder.

*Godtgørelse* har stadig ingen effekt på tilfredshed – ligesom vi så i den tidligere model. Det samme gør sig gældende for indrangering. Der er altså ingen betydelig forskel i tilfredshed mellem de dommere, der er frivillige, og de dommere, der modtager løn for deres dommergerning. Modellen har en justeret  $R^2$  på 0,281 og kan altså forklare 28,1% af variationen i tilfredshed blandt de dommere, der har svaret på vores spørgeskema.

### **11.2.3 Inddragelsen af interaktionsled – hvilken effekt har den oprindelige motivation?**

Den sidste regressionsmodel er endnu en udvidelse, hvor vi har tilføjet vores motivationsvariable. Vi har omkodet dem til dummyvariable således at besvarelserne “Meget uenig”, “Delvist uenig” og “Hverken eller” får værdien 0, mens “Delvist enig” og “Meget enig” får værdien 1. Dette er delvist for at forsimple modellen. Derudover indikerer alle de besvarelser, som nu er 0, at det givne motiv ikke spillede nogen nævneværdig rolle i deres beslutning om at blive dommer. Omvendt indikerer de besvarelser, der nu er 1, at motivet har haft en betydning for deres valg om at blive dommer.

Vi har inddraget de frivillighedsmotiver, vi mener er kompatible med de aspekter af dommergerningen, vi har inddraget i vores spørgeskema. Her er der tre, som teoretisk giver mening. Først er der motivationen for at tjene penge (*Tjene penge*), som kan interagere med effekten af godtgørelse. Hvis man startede som dommer for at tjene penge, så er det sandsynligt at godtgørelsen vi have en større effekt på tilfredsheden. Dernæst er der motivationen for at forbedre sine personlige kompetencer (*Personlige kompetencer*) – herunder beslutningstagning og konflikthåndtering – som med fordel kan interagere med effekten af stress. Det er vores forventning, at den negative effekt af stress vil aftage, hvis man starter med at dømme fodbold for at forbedre førnævnte kompetencer. Det sidste interaktionsled er interaktionen mellem fællesskab og motivet for at udvide sit sociale netværk (*Socialt netværk*). Her forventer vi, at effekten af fællesskab på tilfredshed bliver større, hvis motivet for at udvide sit netværk har spillet en rolle i beslutningen om at blive dommer.

**Effekter af delelementer af dommergerningen på tilfredshed  
med kontrolvariable og interaktionsled**

	tilfredshed_log
Godtgørelse	0,036 (0,028)
Tjene penge	-0,044 (0,036)
Rådgivning	0,122* (0,041)
Stress	-0,023 (0,068)
Personlige kompetencer	0,032 (0,035)
Fællesskab	0,046 (0,029)
Socialt netværk	-0,016 (0,036)
Hensyntagen	0,138*** (0,030)
Alder	0,002** (0,001)
Indrangering	0,035 (0,068)
Godtgørelse:Tjene penge	0,022 (0,047)
Stress:Personlige kompetencer	-0,077 (0,085)
Fællesskab:Socialt netværk	0,053 (0,049)
Konstant	1,960*** (0,057)
Observationer	248
R <sup>2</sup>	0,314
Justeret R <sup>2</sup>	0,276
Residual Std. Fejl	0,243 (df = 234)
F Statistik	8,252*** (df = 13; 234)

Note: \*p<0,1; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01  
Robuste standardfejl i ()

Tabel 10 – Effekterne af delelementer af dommergerningen, kontrolvariable og interaktionsled på tilfredshed.

Først vil vi knytte en kommentar til de interaktionsled, der er inddraget i modellen. Når man inddrager en variabel som en del af et interaktionsled, bliver der samtidig kontrolleret for samme variabel. Her kan vi se, at der ikke er nogen af motivationsvariablene, der har en nævneværdig effekt på tilfredshed. Dette er forventeligt, da vores udsagn om motivationen for at starte som dommer er retrospektive og således beder dem forholde sig til deres motiver *inden* de blev dommere. Derfor er det meget usandsynligt, at motivationen for at starte som dommer skulle have en direkte effekt på deres nuværende tilfredshed.

Overordnet kan vi se, at der ikke er nogen af interaktionsleddene, der har betydelige effekter. Vores data indikerer, at godtgørelse ikke betyder mere for tilfredsheden, selvom den enkelte dommer måtte være startet for at tjene penge. Ligeledes betyder stress ikke mindre for tilfredsheden, fordi man er startet for at udvikle sine personlige kompetencer. Slutteligt betyder fællesskabet ikke mere for tilfredshed, selvom man er startet for at udvide sit sociale netværk.

Ved at kigge på interaktionsleddene kan man se den effekt, som motivationsvariablene har på sammenhængen mellem den primære uafhængige variabel og tilfredshed. Koefficienten for interaktionen mellem *Godtgørelse* og motivet for at tjene penge er positiv, hvilket antyder, at godtgørelsen har en større effekt på tilfredsheden, hvis man har svaret “Delvist enig” eller “Meget enig” i udsagnet om at være startet som dommer for at tjene penge. Effekten er dog ikke signifikant, og derfor indikerer vores data, at motivationen for at tjene penge ikke har en indflydelse på sammenhængen mellem godtgørelse og tilfredshed. Koefficienten for godtgørelse indikerer, at godtgørelse ikke er signifikant for dommere, der ikke er startet for at tjene penge (når *Tjene penge* = 0). Den bliver heller ikke betydeligt større for dem, der er startet for at tjene penge.

Koefficienten for interaktionen mellem *Stress* og *Personlige kompetencer* er negativ. Dette antyder, at den negative effekt af stress bliver mindre, hvis man har svaret “Delvist enig” eller “Meget enig” i udsagnet om at være startet som dommer for at forbedre sine personlige kompetencer. Effekten er dog ikke signifikant. Koefficienten for *Stress* er også insignifikant, hvilket betyder, at stress ikke påvirker tilfredsheden blandt de dommere, der ikke er startet for at forbedre sine personlige kompetencer. Effekten ændrer sig ikke, selvom det har været et motiv for at starte.

Sidste interaktionsled er med *Fællesskab* og *Socialt netværk*. Den positive koefficient indikerer, at effekten af fællesskab får en større effekt på tilfredshed, hvis man er startet som dommer for at udvide sit sociale netværk. Igen er effekten ikke signifikant, og derfor er der



altså ikke umiddelbart nogen betydelig sammenhæng. Effekten af *Fællesskab* er heller ikke signifikant. Det indikerer, at fællesskabsfølelsen ikke påvirker tilfredshed blandt de dommere, der ikke er startet ud fra motivet om at udvide sit sociale netværk. Sammenhængen ændrer sig heller ikke, når udvidelsen af ens sociale netværk har været et motiv for at starte som dommer.

Effekten af rådgivning på tilfredshed har ændret sig i forhold til modellen i Tabel 9. Den estimerer, at tilfredsheden stiger med 12,2% når faktorscoren for rådgivning stiger med en enhed. Den er dog ikke længere statistisk signifikant ( $p < 0,1$ ), hvilket indikerer, at mulighederne for rådgivning under dommergerningen ikke spiller en afgørende rolle i dommernes overordnede tilfredshed, når man også inddrager interaktionsleddene.

Hensyntagen har umiddelbart samme effekt efter inddragelsen af interaktionsleddene. Modellen estimerer, at tilfredshed stiger med 13,8% når faktorscoren for hensyntagen stiger med en enhed. Effekten er højsignifikant med  $p < 0,01$ , og derfor må det antages, at hensyntagen fra DBU spiller en stor rolle i dommernes tilfredshed.

Alderseffekten forbliver signifikant ( $p < 0,05$ ), men koefficienten indikerer nu, at tilfredsheden stiger med 0,2% når alderen stiger med et år og de øvrige variable holdes konstante. Dette indikerer altså, at dommerne bliver mere tilfredse med alderen.

Justeret  $R^2$  er på 0,276. Modellen kan således forklare 27,6% af den samlede variation i dommernes tilfredshed. Det er et fald på 0,5% sammenlignet med modellen i Tabel 9. Det kommer som følge af at vi har tilføjet en række variable, der ikke har nogen forklaringskraft i forhold til dommernes tilfredshed. For at opsummere kan vi altså udlede af modellen, at motivationsvariablene ikke har nogen effekt. Derudover bliver modellens forklaringskraft forværret. Derfor vil vi i de efterfølgende afsnit – når vi skal konkludere og diskutere effekten af de primære uafhængige variable – forholde os til resultaterne i de forrige modeller, der ikke er overfittet.

## 12. Konklusion og diskussion

I de følgende afsnit vil vi besvare vores forskningsspørgsmål og diskutere vores resultater. Vi lægger ud med at besvare konkludere på vores resultater. Derefter vil vi indkredse, hvordan vores resultater stemmer overens med den eksisterende forskning på området. Sideløbende vil vi inddrage teorier fra Clary et al. og Axel Honneth for at forstå de tendenser, vi ser i vores data. Afslutningsvis vil vi diskutere vores metodiske valg, hvor vi drøfter projektets metodiske implikationer og hvilken betydning de har for kvaliteten af vores undersøgelse.

### 12.1 Resultater

Gennem den statistiske analyse har vi indkredset os på de delelementer af dommergerningen, der vægter mest for dommernes tilfredshed. Vores analyse viser, at hensyntagen fra DBU og rådgivning er de faktorer, som har den største indflydelse på dommernes tilfredshed. Hensyntagen fra DBU har vist sig at være den faktor, der betyder mest for de danske fodbolddommere. Dette indebærer blandt andet, at der bliver taget hensyn til dommernes køreafstande til kampe, og at dommerne bliver tildelt kampe efter deres niveau. Det må altså siges, at det der betyder mest for de danske fodbolddommere er, at de har mulighed for at forene dommergerningen med privatlivet, og at dommerne oplever, at deres behov bliver imødekommet af DBU.

Effekten af rådgivning og alder på dommernes tilfredshed indikerer, at ældre dommere er mere tilfredse med dommergerningen, selvom de oplever mindre rådgivning. Dette vidner om, at rådgivning spiller en større rolle for de yngre dommere. Derudover viser vores resultater, at effekten af stress varierer med alder. Stressende oplevelser under dommergerningen har som udgangspunkt en negativ effekt på tilfredsheden, men denne effekt er særligt fremtrædende i de yngre aldersgrupper. Jo ældre dommeren er, desto mindre påvirker negative tilråb og usportslig opførsel dommerens tilfredshed. Et særligt fokus på at rådgive og hjælpe det yngre segment med at håndtere eventuelle stressfaktorer – som råb under kamp, problemer med opretholdelse af autoritet eller negative interaktioner med spillere – kan dermed være en vigtig brik i at beholde en større andel af de unge, der stiller op til dommergerningen.

Når vi kontrollerer for det forhold, at dommere har forskellige aldre, så kan vi se, at fællesskab ikke har nogen betydelig effekt på dommernes tilfredshed. Dette kæder vi sammen med, at ældre dommere har bedre forudsætninger for at opbygge en stærk fællesskabsfølelse, fordi de har været i dommerfaget i længere tid. Derfor betyder fællesskab ikke lige meget for alle aldersgrupper.

Det lader til at godtgørelse og udviklingsmuligheder ikke har nogen betydelig indflydelse på dommernes tilfredshed i Danmark.

Som det sidste kan vi konkludere, at dommernes oprindelige motivation for at starte som dommer ikke har nogen betydning for den sammenhæng, der er mellem de forskellige aspekter af dommergerningen og tilfredshed – godtgørelse betyder ikke mere for dommere, der er startet for at tjene penge; fællesskab betyder ikke mere for dommere, der er startet for at udvide deres sociale netværk; og stress betyder ikke mindre for dommere, der er startet for at udvikle deres personlige kompetencer.

## **12.2 Frivillighedsmotiver og tilfredshed med dommergerningen**

Vi vil nu diskutere de forskellige interaktionsled, og eventuelle årsager til, at vi ikke så den forventede effekt.

Det første interaktionsled har til hensigt at kortlægge, hvordan sammenhængen mellem dommernes opfattelse af den finansielle godtgørelse og tilfredshed ændrer sig, når man tager højde for den rolle, godtgørelse har spillet i dommerens motivation for at starte som dommer. Her havde vi forventet, at godtgørelsen ville få en større og mere positiv effekt på tilfredshed, hvis dommeren er startet for at tjene penge. Vores resultater viser, at dette ikke er tilfældet. Derfor må vi konstatere, at resultatet strider imod vores forventninger. Vores oprindelige forventning bygger primært på det teoretiske fundament, der bliver fremlagt af Clary et al. i deres funktionalistiske perspektiv på frivillighedsmotiver. Her fremhæver de, at for at mennesker skal fortsætte med at være tilfredse i deres frivillige arbejde, så skal det frivillige arbejde appellere til deres psykologiske funktioner og være i overensstemmelse med deres oprindelige motivation for at indgå i gerningen (1998:1518). Godtgørelse indgår ikke som en del af Clary et al.'s oprindelige teori om frivillighedsmotiver. Det hænger sandsynligvis sammen med, at de fleste frivillige kun modtager godtgørelse svarende til de udgifter, der er forbundet med det frivillige arbejde (fx transport). Således er dommergerningen en atypisk form for frivilligt arbejde, fordi de får godtgørelse, der rækker ud over deres udgifter – dette vil vi senere også diskutere i forbindelse med undersøgelsens generaliserbarhed. Vi ser en mangel ved Clary et al.'s apparat og har derfor valgt at videreudvikle det for at undersøge en distinkt dimension af frivillighedsmotiver blandt fodbolddommere. Denne videreudvikling er

i tråd med vores videnskabsteoretiske position og den kritiske realismes epistemologiske relativisme, hvor vi forholder os til den eksisterende viden på en kritisk facon med henblik på at applicere den på vores undersøgelses sociale kontekst. Vores beslutning om at tilføje motivet for at tjene penge er ikke desto mindre inspireret af Clary et al.'s teori om det frivillige arbejdes evne til at appellere til den frivilliges psykologiske funktioner. Godtgørelse er en del af dommergerningen, og derfor har det været relevant at inkludere motivet for at tjene penge i vores undersøgelse, da vi forestillede os det havde en betydning for dommernes motivation og engagement. Selvom motivationen for at tjene penge kan være en væsentlig faktor for nogle individer, indikerer vores fund ikke en stærkere forbindelse mellem godtgørelse og tilfredshed blandt dommere, der angiver det økonomiske incitament som en vigtig motivationsfaktor. Vores resultater giver dog ikke anledning til at udfordre Clary et al., da godtgørelse ikke indgår i deres teoretiske idealtyper for frivillighedsmotiver. Det tyder således på, at selvom godtgørelse er en del af dommergerningen, så er det ikke noget, der vægter særligt højt – uagtet om godtgørelse var et motiv for at starte eller ej.

Det andet interaktionsled har til hensigt at kortlægge, hvordan sammenhængen mellem dommernes følelse af stress under dommergerningen og tilfredshed ændrer sig, når dommeren er startet for at udvikle sine personlige kompetencer. Vi havde forventet, at den negative effekt af stress ville aftage, hvis dommeren er startet for at udvikle kompetencer som beslutningstagning og konflikthåndtering. Negative tilråb og andre konfliktsituationer er nemlig en del af de oplevelser, der udgør fundamentet for, at en dommer kan få mulighed for at sætte sine kompetencer i spil. Vi ser ikke den forventede effekt.

Uoverensstemmelsen mellem teori og praksis kan være en konsekvens af teoriens manglende empiriske applicerbarhed. Omvendt kan det også opstå, fordi vi ikke har formået at operationalisere teorien tilstrækkeligt. En mulig forklaring på vores resultater kunne være, at selvom dommere oplever stressende situationer under deres dommergerning, så er det ikke nødvendigvis udelukkende i konfliktsituationer, at de får mulighed for at anvende eller udvikle deres personlige kompetencer. Den ene side af at udvikle sine kompetencer ligger unægteligt i muligheden for at bruge dem i praksis. En anden forudsætning kan dog også være, at dommeren bliver udstyret med de rette værktøjer – enten fra en vejleder eller kollega – som han senere kan sætte i spil. Der er altså en sandsynlighed for, at vores interaktionsled er for simpelt til at måle en mere kompleks sammenhæng mellem stressende kampsituationer, rådgivning og motivation for at udvikle sig personligt. Ikke desto mindre ville det være

forventeligt, at stress under dommergerningen ville have en mindre effekt på de dommere, som er kommet til for at praktisere de færdigheder, som stressende kampsituationer kræver. Vores data indikerer dog, at dette ikke er tilfældet. Derfor appellerer stressende situationer alene ikke til de psykologiske funktioner blandt de dommere, der er startet for at udvikle deres personlige kompetencer.

Det tredje og sidste interaktionsled har til hensigt at kortlægge, hvordan sammenhængen mellem dommernes fællesskabsfølelse og tilfredshed ændrer sig, når man tager højde for, om respondenterne oprindeligt er startet som dommere for at udvide sit sociale netværk. Vi havde forventet, at effekten af fællesskab ville blive større, hvis dommeren er startet for at udvide sit sociale netværk. Vores resultater tyder på, at fællesskabet ikke betyder mere for dommere, der er startet med at dømme ud fra det sociale motiv.

Der kan her være tale om, at effekten er undermineret af det faktum, at der er andre motiver, der har haft en større betydning for dommernes beslutning om at starte som dommer. Som det bliver fremlagt i Clary et al.'s teoretiske arbejde, så er de forskellige frivillighedsmotiver ikke gensidigt udelukkende. Dette er også årsagen til, at vi har bedt respondenterne om at forholde sig til flere forskellige frivillighedsmotiver på en Likert-skala i stedet for lave gensidigt udelukkende svarkategorier, hvor de blot skal udpege det motiv, der havde størst betydning for deres beslutning om at blive dommer. Således kan dommerne have erklæret sig enig i flere udsagn om deres årsager til at begynde dommergerningen, selvom der i virkeligheden er ét motiv, der har haft den største betydning. Det er derfor plausibelt, at selvom dommerne er startet for at udvide sit sociale netværk, så er der andre motiver, der har været stærkere. Det kan have medført, at interaktionseffekten mellem fællesskab og det sociale motiv ikke er signifikant. Ser man på Tabel 7 i afsnit 11.1.5 vil man også erfare, at motivet om at udvide sit sociale netværk har den laveste gennemsnitsværdi af de tre anvendte frivillighedsmotiver. Det er dermed det motiv, der har betydet mindst for dommernes oprindelige motivation for at starte.

### **12.3 Resultater sammenholdt med eksisterende forskning**

I ovenstående afsnit har vi diskuteret effekten af vores interaktionsled. Der er en gennemgående tendens til, at dommernes motiver for at starte som dommer ikke har en effekt på sammenhængen mellem dommernes oplevelser og tilfredshed. Vi vil nu tage fat i, hvordan vores resultater fra den statistiske analyse stemmer overens med eller adskiller sig fra

eksisterende forskning. Sideløbende vil vi inddrage Honneths anerkendelsesteoretiske perspektiver med henblik på at forklare de tendenser, vi ser. Til dette vil vi primært benytte Tabel 9 og diskutere ændringer i forhold til Tabel 8, hvor det er relevant.

Vores resultater indikerer, at hensyntagen og rådgivning har størst betydning for dommernes tilfredshed. Vi vil derfor lægge ud med at diskutere nuancerne i disse fund.

Hensyntagen fra DBU har i høj grad noget at sige om dommernes tilfredshed og er den kategori, der har den største effekt på tilfredshed. Dette vidner om, at dommerne i DBU bliver betydeligt mere tilfredse, når de oplever, at der tages hensyn til deres behov og at kampfordelingerne foregår på en retfærdig måde. Det er hensigtsmæssigt at betragte hensyntagen fra DBU gennem et Honneth-inspireret perspektiv. Dommerne lægger en betydelig indsats i deres arbejde, og hvis de ikke føler, at deres behov bliver tilgodeset, underminerer det den anerkendelse, de søger i deres rolle som dommere. Anerkendelse i den solidariske sfære giver dommerne en social værdsættelse. De føler, at de har en positiv betydning for andre i kraft af det arbejde, de lægger i fodboldfællesskabet. Anerkendelsen, teoretisk set, skal udløse en selvvrdsættelse hos dommerne, fordi dommerne bliver anerkendt for deres unikke partikularitet og bidrag igennem dommergerningen. Udover retfærdighed i DBUs måde at tildele kampe på, dækker *hensyntagen* også over den måde, DBU tager hensyn til den enkelte dommers behov. Vi ser eksempelvis hos Potrac et al. (2019) & Giel & Breuer (2021), at det er vigtigt for dommerne, at deres dommergerning er kompatibel med deres privat- og arbejdsliv. Derfor er det væsentligt, at DBU tager hensyn til blandt andet køreaftand til kampe og antallet af kampe, så dommerne ikke føler, at de ofte bliver nødt til at give afkald på andre ting i hverdagen, de måske prioriterer højere end at dømme fodbold. Hensyntagen er altså ikke kun væsentlig for dommergerningens kompatibilitet med privatlivet, men også for at dommerne føler sig anerkendte for deres bidrag til fodboldlivet.

Hvad angår rådgivning, så viser vores resultater, at det er vigtigt for dommernes tilfredshed. Der er dog nogle nuancer forbundet med resultaterne. Rådgivning viser sig at være vigtigere for de yngre dommers tilfredshed. Vi kan se, at ældre dommere generelt er mere tilfredse med deres dommergerning, uagtet af at de også oplever mindre rådgivning. Sammenholder vi dette med den eksisterende forskning fra Cuskelly & Hoye (2004) og Portac et al. (2019), så er dette i tråd med, at støtte eller vejledning er noget den enkelte dommer vægter højt. Hverken Cuskelly & Hoye eller Portac et al. kontrollerer dog for aldersvariation. Derfor bidrager vores

resultater med viden om, at rådgivning ikke betyder lige meget for alle aldersgrupper, hvor det særligt er de yngre dommere, der kan drage nytte af ekstra sparring for at blive en bedre dommer, hjælp til at håndtere stressende situationer eller problemer i dommergerningen samt hjælp til at etablere et socialt netværk i dommerfællesskabet.

Rådgivning er vigtigt, fordi ekstern støtte fungerer som en formildende omstændighed i forhold til de krænkelser, dommerne kan blive udsat for. Ved at have en støttende vejleder, har dommerne mulighed for at blive anerkendt for deres præstation i andre interaktioner end dem, der opstår på fodboldbanen. En vejleder giver dommerne mulighed for at udtrykke deres frustrationer og modtage den hjælp, de har behov for. Dette hjælper ikke blot med at håndtere de umiddelbare problemer, dommerne står over for, men er også en løsning der på længere sigt kan være med til at klæde dommerne bedre på til at håndtere eventuelle stressede situationer, de måtte stå overfor i fremtiden i deres dommergerning. Derfor er det ikke overraskende, at rådgivning har en betydning for dommernes tilfredshed.

Dette leder os videre til effekten af stress. I tråd med rådgivning indikerer vores resultater, at effekten af stress varierer med alder. Stressende situationer har overordnet set en negativ effekt på dommernes tilfredshed, men effekten aftager med alderen. Ældre dommere bliver således ikke påvirket af stress i samme omfang som yngre dommere.

Hvis man ser mod eksisterende forskning, har mange afsat dele af deres studier til at undersøge sammenhængen mellem stress og tilfredshed i dommergerningen, eftersom det gentagne gange viser sig at spille en rolle. Eksempler på dette er blandt andet Giel og Breuer (2020) og Wagner et al. (2013), der begge påpeger, at stress og negative interaktioner under dommergerningen er indflydelsesrige markører for fastholdelsen af dommere – hvorunder Wagner et al. (2013) lægger vægt på, at det er særligt gældende for dommere, der er nye i dommergerningen. Vi ved at nye dommere i overvejende grad hører til det yngre segment, hvorfor Wagner et als. resultater stemmer meget godt overens med vores resultater.

Honneths anerkendelsesteoretiske perspektiver er særligt applicerbare, hvis man ønsker at forstå den effekt, stress har på dommernes tilfredshed. Honneth beskriver, at hver anerkendelsessfære rummer potentiale for krænkelser, der sætter individets sociale position i relief. Krænkelserformerne, der knytter sig til den solidariske sfære, er eksempelvis nedværdigende behandling og fornærmelser, der truer æren og værdigheden ved det bidrag, man yder til fællesskabet. Individet, der oplever krænkelser, vil blive truet på deres selvværdsættelse. Da fodboldkampe kan være en intens affære, så må det opfattes som en

nødvendighed for dommere at være i stand til at håndtere stressende situationer, der opstår i forbindelse med gerningen. Her kan det variere fra dommer til dommer i deres tilbøjelighed til at tage krænkelserne fra den solidariske sfære på sig og derved risikere at miste sin selvværdsættelse. Vi antager derfor, at man bliver bedre til at håndtere stressende kampe og negative interaktioner med alderen. Ældre dommere har bedre forudsætninger for at opbygge erfaringer, både i dommerfaget og uden for kridtstregerne, som udstyrer dem med de rette værktøjer til at håndtere konflikter, tilråb under deres dommergerning og holde hovedet koldt under kampe. Det er ligeledes sandsynligt, at de ældre dommere har en mere indgående forståelse for de emotionelle omstændigheder, der forårsager de krænkelser, der bliver udsat for. Sport kan ofte være en intens affære, hvis der er noget på spil. Når tingene spidser til, kan det i mange tilfælde resultere i tilråb eller bemærkninger rettet mod dommeren fra spillere eller tilskuere, som i virkeligheden kommer fra et sted, der er rodfæstet i deres engagement i kampen. Livs- og dommererfaring kan give dommerne bedre forudsætninger for at forstå de følelser, der er en del af sporten, og derved adskille negative tilråb under dommergerningen fra angreb på sin person. Sagt med Honneths termer er der belæg for at antage, at de ældre dommere ikke i samme grad mister forudsætningen for at realisere sig selv som konsekvens af stressende situationer. Derfor har stress en mindre effekt på dommernes tilfredshed med dommergerningen.

Vi finder det relevant at sammenholde effekten af stress med effekten af rådgivning. Vi ved som bekendt, at ældre dommere oplever mindre rådgivning end yngre dommere – men ældre dommere er stadig mere tilfredse. Samtidigt er ældre dommere mindre påvirkede af stress under dommergerningen. Det forklarer vi med, at ældre dommere har brug for mindre rådgivning og vejledning, fordi de generelt er bedre til at håndtere stressende situationer. Omvendt er yngre dommere – som er mere sårbare overfor tilråb og usportslig opførsel – mere afhængige af en stærk støttemekanisme bag dem, når de oplever problemer.

I den første af vores statistiske modeller (Tabel 8) kan vi se, at fællesskab har den positive effekt, vi havde forventet. Som bekendt bortfalder effekten dog når vi inddrager aldersvariablen i modellen. Der er således meget af den oprindelige sammenhæng mellem fællesskab og tilfredshed, der er forklaret af dommernes alder. Dette er en indikation på, at alder både korrelerer med tilfredshed og fællesskabsscoren. Vi kan se i regressionsmodellen, at alder har en positiv og signifikant effekt på dommernes tilfredshed. Vi vurderer ligeledes, at der er en rationel sammenhæng mellem fællesskab og alder. Vores kategori for fællesskab



rummer en række items, der spørger ind til dommernes oplevelse af fællesskabet i dommergerningen. Det dækker eksempelvis over, om de oplever at have gode relationer til andre meddommere og om de føler sig som en del af et større fællesskab af dommere i deres område. En af forudsætningerne for at opbygge en relation til andre dommere er, at man har haft tid til at lære sine dommerkollegaer at kende. Således har de ældre dommere bedre forudsætninger for at have etableret et netværk under deres dommergerning, givet at de har mere anciennitet som dommer. Når vi undersøger korrelationen mellem alder og anciennitet i vores datasæt, kan vi se, at der er en meget stærk lineær sammenhæng mellem alder og anciennitet. Med en korrelationskoefficient på 0,67 og en p-værdi  $< 2,2 \cdot 10^{-16}$  kan vi konkludere, at alder og anciennitet er meget tæt forbundne. Derfor er det rimeligt at antage, at de ældre dommere har mere anciennitet og derfor har bedre forudsætninger for at danne et socialt netværk som dommer. Derfor kan aldersvariablen forklare meget af den variation, der før var mellem fællesskab og tilfredshed.

Dette står i modsætning til vores forventninger og det, den eksisterende forskning tidligere har vist. Baldwin og Vallance (2016), Giel & Breuer (2020) og Warner et al. (2013), viste i deres undersøgelser om dommere i forskellige sportsgrene, at kammeratskab blandt dommere er et vigtigt aspekt af deres dommergerning. Fra et anerkendelsesteoretisk perspektiv havde vi ligeledes en forventning om, at fællesskab ville have en betydning for tilfredsheden uafhængigt af aldersvariationen. Ifølge Honneth opstår anerkendelsen i interaktionen med andre mennesker. Dommere bliver under kampe ofte isolerede og udsældte som følge af deres rolle, og derfor havde vi en forventning om at fællesskabet og netværket udenfor grønsværen ville have en betydelig indflydelse på deres tilfredshed, eftersom anerkendelsen som oftest er mangelfuld i selve den frivillige handling. Her kan vi referere til eksempelvis DBU's 'Råb Pænt'-kampagne eller det irske fodboldforbunds *#NoRefNoGame*-kampagne på sociale medier, som begge fokuserer på at skabe mere respekt over for dommere og overordnet få en bedre tone og opførsel på grønsværen (DBU Jylland 2021; FAI 2022). Derudover har DBU fundet det nødvendigt at iværksætte et tiltag, der knytter HR-medarbejdere til nye dommere, så de ikke behøver at stå alene med de dårlige oplevelser, der kan være forbundet med at bære dommertrøjen (DR Indland 2024). Disse tiltag vidner om, at fodbolddommere ikke får anerkendelse, der stemmer overens med den indsats, de yder. Vi forestillede os, at anerkendelsen alternativt kunne forekomme i dommerklubberne, hvor der tilbydes sociale arrangementer med andre meddommerne, som kan anerkende dem for deres bidrag til

fodboldlivet. Alle dommerne i analysen er ligeledes medlem af en dommerklub, og derfor er det særligt overraskende, at fællesskabsfølelsen ikke lader til at have en betydning.

Vores resultater indikerer, at godtgørelse ikke har nogen betydelig effekt på tilfredshed. Dette resultat stemmer overens med litteraturen, som set ved Giel & Breuer (2021), der konkluderer, at monetær kompensation ikke spiller en nævneværdig rolle i tilfredsheden og fastholdelsen af fodbolddommere. Det strider dog imod vores forventninger til vores egen undersøgelse, da vi af vores kontaktperson fra DBU er blevet informeret om, at godtgørelse er et stærkt motiv for nye dommere. Derudover er vi af den overbevisning, at godtgørelsen fungerer som en belønning for den indsats, dommeren yder. Belønningen kan være særdeles betydningsfuld for at anerkende dommere, der netop er meget udsatte i deres virke.

Der er en nuance i relationen mellem godtgørelse og anerkendelse, som er værd at diskutere. Som vi ser det, er der en gensidig sammenhæng mellem dem. Godtgørelse er et middel, som DBU anvender til at anerkende dommeren for sin indsats, men denne godtgørelse kan potentielt have en negativ indflydelse på den anerkendelse, dommeren har mulighed for at opnå andre steder. Det ville være forvansket at påstå, at godtgørelse alene er årsagen til deres udkældthed, men vi mener alligevel, at godtgørelsen kan være en hæmsko, der underminerer muligheden for at blive anerkendt på lige fod med andre frivillige. Fra et Honneth-perspektiv kan der argumenteres for, at den økonomiske kompensation ændrer dynamikken i dommerens interaktion med spillere og trænere. Det er almen kendt, at fodbolddommere får penge for at dømme – selv på breddeniveau. Når spillere og trænere ved, at dommeren får penge for sit arbejde, kan det føre til en opfattelse af, at dommerens rolle er mindre baseret på en frivillig indsats og mere på en kontraktmæssig forpligtelse. Dette kan føre til, at dommeren ikke bliver anerkendt for sit engagement i fodboldspillet. Således anses godtgørelsen for en symbolsk anerkendelse fra DBU, som giver spillere og trænere mere frie tøjler til at krænke dommerne med nedværdigende tilråb eller anden usportslig opførsel.

#### **12.4 Metodisk diskussion**

Vi vil i følgende afsnit redegøre for vores metodiske overvejelser i forbindelse med vores undersøgelse af danske fodbolddommeres tilfredshed. Herunder vil vi diskutere de udfordringer og begrænsninger, der kan være ved vores tilgang, samt vurdere den overordnede kvalitet af vores undersøgelse. Her vil vi komme ind på metodiske overvejelser i forhold til

konstruktionen af vores spørgeskema, herunder fordele og ulemper ved den måde, vi har operationaliseret fænomenet “tilfredshed” på. Dernæst vil vi diskutere implikationerne ved vores måde at konstruere vores sammensatte mål. Til sidst vil vi diskutere projektets generaliserbarhed.

#### **12.4.1 Operationalisering af tilfredshed**

En væsentlig diskussion i forhold til konstruktionen af vores spørgeskema er først og fremmest den måde, vi har valgt at spørge ind til dommernes tilfredshed på. I den forbindelse går diskussionen på, om vores spørgsmål om dommernes tilfredshed faktisk måler det, der er hensigten. Hertil følger en række overvejelser om fordele og ulemper ved vores fremgangsmåde.

Tilfredshed kan være et svært fænomen at operationalisere, fordi tilfredshed er meget subjektivt og afhænger af individuelle følelser, holdninger og oplevelser. Vores beslutning om at stille et relativt åbent spørgsmål til at indkredse dommerens overordnede tilfredshed er for at give respondenterne frihed til at forholde sig til deres subjektive oplevelse af tilfredshed, uden at være influeret af en bestemt teoretisk måde at forstå fænomenet på. Ved at bede dommerne om at vurdere deres tilfredshed på en numerisk skala, giver vi dem ligeledes mulighed for at udtrykke deres personlige oplevelse på en enkel og direkte måde. Selvom tilfredshed kan være kompleks, og en enkelt numerisk skala ikke fanger alle nuancer af tilfredshed, er det stadig en nyttig indikation på respondenternes overordnede følelse. Ligeledes giver det os også mulighed for at kvantificere tilfredshed på en måde, der er let at analysere.

Vi har spurgt ind til dommernes tilfredshed med dommergerningen i slutningen af spørgeskemaet, efter de allerede har tilkendegivet deres oplevelser og erfaringer som dommer. Det er en fordel – når spørgsmålet er så åbent, som det er – fordi det giver dommerne mulighed for at forholde sig mere reflektivt til deres tilfredshed. Alternativt kunne vi have valgt at spørge ind til flere aspekter af dommernes tilfredshed – tilfredshed med godtgørelsen, fællesskabet, udviklingsmulighederne osv. – og lave et indeks for den samlede tilfredshed. Det fravalgte vi for at mindske belastningen af vores respondenter ved ikke at have for mange spørgsmål. Desuden er det værd at pointere, at vores primære interesse ikke har været at undersøge sammenhængen mellem tilfredshed i forskellige domæner af dommergerningen og den samlede tilfredshed. Vi har været interesseret i at finde ud af hvilke generative mekanismer,

der har en effekt på dommernes tilfredshed. Derudover viser en omfattende metaanalyse fra Griffeth et al. (2000:466), at overordnet jobtilfredshed er en stærkere indikator på fastholdelse end tilfredshed med enkelte delelementer af arbejdet.

#### 12.4.2 Konstruktionen af vores sammensatte mål

I forlængelse af diskussionen om vores tilgang til at måle tilfredshed, er det ligeledes relevant at diskutere konstruktionen af de sammensatte mål, der udgør fundamentet for vores empiriske undersøgelse. Vi har som bekendt konstrueret en række skalaer ud fra de latente fænomener, som gentagne gange har vist sig som indflydelsesrige indikatorer på fodbolddommes tilfredshed og intentioner om at fortsætte dommergerningen. Her har vi i høj grad søgt inspiration hos Ridinger et al.'s *Referee Retention Scale*, og har efterfølgende tilpasset måleinstrumentet efter den eksisterende forskning, som er specifik for fodbolddommere. Derudover har vi også tilpasset udsagnene i spørgebatteriet, så de passer ind i den kontekst, vores undersøgelse udfolder sig i. Her blev vi hurtigt bekendte med de konsekvenser, som selv små justeringer kan have for reliabiliteten af et måleinstrument. Selvom alle vores skalaer har en alfa-værdi i periferien af 0,7 eller derover – og således er acceptable jf. Hinton et al. (2014) – er der alligevel nævneværdige forskelle sammenlignet med de alfa-værdier, man ser i den oprindelige skala. De udsagn, vi anvender i vores eget spørgeskema, har mange ligheder med det af Ridinger og kollegaer, men den oprindelige skala har højere alfa-værdier på tværs af samtlige kategorier. Dette antyder, at de oprindelige skalaer er mere pålidelige end vores egne, men det giver os også anledning til at stille os kritiske overfor de spørgsmål, der er i den oprindelige skala. Hvis man eksempelvis sammenligner vores kategori *godtgørelse* med den oprindelige *remuneration*, vil man se, at vores egen kategori har en alfa-værdi på 0,65, mens den i RRS er 0,81. Ved første øjekast ligner det, at vores justeringer har forværret reliabiliteten af kategorien. Ved nærmere observation ses det, at flere spørgsmål i RRS, der næsten er identiske. Udsagnene “*My main motivation for officiating is financial reward*” samt “*Money is not the primary reason I officiate (r)*” overlapper i sådan en grad, at respondenternes besvarelser unægteligt vil være korrelerede. På trods af de lavere alfa-værdier vurderer vi imidlertid, at vores måleinstrumenter har en acceptabel pålidelighed, og at de svar, respondenterne giver på udsagnene i de forskellige kategorier, er konsistente.

Når man laver sammensatte mål, er det som oftest for at indfange et fænomen, der er så komplekst, at det ikke kan indfanges ved brug af et enkelt spørgsmål eller udsagn. Det er netop

den udslagsgivende årsag til, at vi har valgt at konstruere de skalaer, vi har. Sociale fænomener som fællesskabsfølelse, stress og administrativ hensyntagen rummer flere facetter, som vi har forsøgt at indfange med en række udsagn. Den primære overvejelse i forhold til at indfange disse fænomener i vores spørgeskema var funderet i balancegangen mellem at rumme så mange relevante facetter af fænomenet som muligt uden at belaste respondenterne i en sådan grad, at de falder fra. Vi har bestræbt os på at inkludere så mange relevante aspekter af disse fænomener som muligt, så vi kan opnå en nuanceret forståelse af dem. Denne tilgang er forankret i vores kritisk-realistiske perspektiv, hvor vi anerkender, at fænomener i den sociale virkelighed er komplekse og flerdimensionelle. Det er derfor plausibelt, at flere af de latente fænomener rummer nogle facetter med kausale potentialer, som ikke er indfanget i vores spørgeskema. Kategorien *stress* indeholder eksempelvis fem items, som er udvalgt på baggrund af en grundig litteraturgennemgang, for at sikre en bred dækning af dimensionerne ved stress. Trods dette kan der stadig være aspekter af stress, som ikke er fuldt repræsenteret i vores spørgeskema. Kategorien kunne potentielt udvides med udsagn, der har mere fokus på den måde, som de stressende situationer under dommergerningen påvirker individet. Overordnet set er vi dog af den overbevisning – med reference til resultaterne af vores konfirmative faktoranalyse – at vi i tilstrækkelig grad har indfanget de væsentligste aspekter af de fænomener, der har betydning for dommernes tilfredshed.

### 12.4.3 Generaliserbarhed

Som det sidste led i diskussionen vil vi se nærmere på projektets generaliserbarhed, hvor vi er interesserede i at blive klogere på, om vores resultater gør sig gældende i en bredere kontekst end den, vi har undersøgt. Her ser vi primært tre grupper, der er værd at diskutere. For det første er det væsentligt at overveje, hvorvidt vi kan generalisere vores fund til hele undersøgelsens population – aktive fodboldspillere i Danmark, der er medlem af en dommerklub. For det andet er det også væsentligt at overveje, om vi kan generalisere til fodboldspillere i andre lande. For det tredje er det værd at overveje, om vi kan generalisere vores resultater til andre, mere traditionelle frivillighedstyper.

Den primære måde at opnå generaliserbarhed i en kvantitativ undersøgelse er gennem *probability-sampling*, hvor man med stor nøjagtighed kan vurdere sandsynligheden for, at en given person indgår i undersøgelsen. Ved at bruge denne samplingsmetode eliminerer man risikoen for, at respondenter med unikke karakteristika bliver udelukket fra stikprøven (Bryman 2021:144). I dette projekt har vi anvendt convenience sampling, da vores

spørgeskema er blevet sendt ud på DFU's Facebookside, hvor alle gruppens medlemmer har haft mulighed for at svare. Denne type sampling medfører ofte, at personerne i stikprøven ligner hinanden på væsentlige karakteristika (Bryman 2021:176). Uden videregående undersøgelser er det tæt på umuligt at udlede de faktiske forskelle, der er mellem de dommere, der har svaret på spørgeskemaet, og dem, der ikke har. Det er dog sandsynligt, fordi spørgeskemaet er blevet sendt ud på et socialt medie, at de ældre dommere er underrepræsenterede i gruppen, hvis en betydelig andel ikke bruger Facebook. Gennemsnitsalderen i vores sample er 43,5 år, hvor gennemsnitsalderen for den samlede dommerbestand i Danmark er 45,5 år (dommere, der ikke er i en dommerklub, er inkluderede). Det vidner om, at vores respondenter er en smule yngre, men det er ikke meget. Da vi ikke har haft adgang til en samlet oversigt over alle de individuelle dommere, har det ikke været muligt at undersøge, om der er en signifikant aldersforskel. Vi formoder, at forskellen i aldersfordelingen ikke har en nævneværdig negativ betydning for vores evne til at generalisere til vores population – denne antagelse kan selvfølgelig tages med forbehold.

Derudover er det værd at nævne, at DFU's Facebookside har knap 1500 medlemmer, hvor næsten alle er medlem af en dommerklub. Der er omkring 3000 aktive dommere i Danmark i skrivende stund, og vi er gennem vores kontakter til DBU blevet informeret om, at mellem 85-90% af alle aktive dommere er i en dommerklub. Således har over halvdelen af vores samlede population haft mulighed for at svare på spørgeskemaet, hvilket styrker vores mulighed for at generalisere til undersøgelsens population.

Det er også værd at overveje, om vores resultater kan generaliseres til udenlandske dommere. Hvad angår generaliserbarhed, er det som regel besværligt at generalisere til andre populationer, end den, som samplet er trukket fra (Bryman 2021:144). Hvad der dog er med til at højne vores undersøgelses generaliserbarhed, er at vores spørgeskema er konstrueret på baggrund af eksisterende forskning i andre lande og andre kontekster. Vi har i spørgeskemaet haft fokus på elementer af dommergerningen, der gentagne gange i litteraturen har vist sig at have en indflydelse på tilfredshed og fastholdelse – dette er med til at indikere, at der på tværs af landegrænser er dimensioner ved dommergerningen, der går igen. Vi står dog stadig overfor en udfordring. Vores samplingsmetode har medført, at alle dommere i vores dataanalyse er medlemmer af en dommerklub. Som nævnt står dommerklubberne for at varetage den enkelte dommers interesser, herunder videregående faglig udvikling, sociale arrangementer og personlig sparring. Heri ser vi udfordringen i at kunne inferere til dommere uden for Danmark.

Vi kan ikke vide os sikre på, hvorvidt der er lignende konstellationer for dommere i udlandet, som giver dommerne samme arbejdsvilkår som herhjemme.

Hvor vi i de to tidligere afsnit har forholdt os til, hvorvidt vores resultater kan generaliseres til andre dommere, vil vi nu forholde os til, hvorvidt vores resultater kan generaliseres til andre frivillighedstyper. Vi vurderer, at det er vanskeligt for os at sige noget om andre frivillighedstyper. Dette binder vi op på, at frivillighedsbegrebet fungerer som et paraplybegreb, der rummer en myriade af frivillighedsformer, hvori vi anser, at dommergerningen er sin egen særlige, distinkte type af frivillighed. For det første er dommerne mere udskældte i deres funktion. Fejltærsklen for fodbolddommere er meget lav, og succeskriteriet for en dommer i sit frivillige arbejde er, at de forskellige parter står tilbage med en følelse af, at dommeren har påvirket kampens udfald så lidt som muligt. Dette adskiller sig fra frivillighedsindsatsen ved for eksempel at stå i et suppekøkken for hjemløse, hvor hensigten netop er at efterlade et aftryk. Der er derfor grund til at antage, at fodbolddommere indgår i nogle særskilte former for sociale interaktioner, som ikke findes i mange andre former for frivillighed.

For det andet modtager dommerne godtgørelse ud over de udgifter, der er forbundet med arbejdet, hvilket er atypisk for meget andet frivilligt arbejde. De dommere, der ikke får løn, modtager omkostningsgodtgørelse, som efter aftale mellem SKAT og DIF er skattefrit, såfremt dommeren max får udbetalt 500 kr. om dagen (DBU København 2024). Godtgørelsen er med til at ændre de anerkendelsesrelationer, som dommerne indgår i. Så snart at der modtages godtgørelse ud over udgifterne, bliver konsensus, at godtgørelsen i princippet bør være nok, så dommeren nyder ikke samme sociale anerkendelse eller status, som forbindes med mere altruistiske former for frivillighed. Samtidig sættes der også krav til den faglighed, som dommerne skal have med i bagagen, når de dømmer. Man kan ikke uden videre tage ud og dømme en fodboldkamp, på samme måde som man kan melde sig til at være frivillig på en festival. Dommerne er nødt til at tage et teoretisk kursus og bestå en prøve for at bevise, at de har de nødvendige evner til at komme ud i klubberne, hvor deres dommerfærdigheder bliver sat i spil.

Kombinationen af den særegne udskældthed, der er karakteristisk ved dommerfaget, og godtgørelsen, de modtager, er med til at give dommergerningen et ansvar, der ikke nødvendigvis ses ved andre typer af frivillighed.

## 12.5 Fremtidig forskning

Forskningen omkring årsagerne til fodbolddommeres tilfredshed og intentioner om at fortsætte i dommergerningen er stadig et spirende forskningsfelt, hvor der særligt inden for det seneste årti er opstået et skærpet fokus på de vilkår, fodbolddommere arbejder under. Dette hænger direkte sammen med problematikken med at mange dommere falder fra i det første år af deres virke. Derfor er det – måske mere end nogensinde – rettidigt at få indkredset de delelementer af dommergerningen, som har en betydning for frivillige dommeres lyst til at træde ind på grønsværen med fløjten i munden og kortene i lommen.

Indtil videre har den primære drivkraft bag den eksisterende forskning været anført af vores tyske naboer, der i flere omgange har rettet fokus mod de tyske dommeres tilfredshed. Vi så en mangel på en lignende undersøgelse på dansk grund for at tilnærme os en bedre forståelse af, hvad der er særligt vigtigt for de danske dommere. Hensigten med undersøgelsen har været at bidrage med ny viden, som løbende skal medvirke til at målrette fremtidige indsatser mod de elementer af dommergerningen, der har størst betydning for den enkelte dommer.

I fremtiden kan forskningsfeltet drage fordel af et stærkere fokus på tidligere dommere og undersøge årsagerne til deres stop. Selvom en undersøgelse af aktive dommeres tilfredshed er en nyttig indikation på de aspekter, der er væsentlige for fastholdelse af den nuværende dommerbestand, er det ikke givet, at de samme elementer har betydet lige så meget for dommere, der er stoppet. Vi kan ligeledes se, at flere elementer af dommergerningen – herunder rådgivning og stress – har varierende betydning for forskellige aldersgrupper. Derfor kunne det være hensigtsmæssigt at dykke yderligere ned i disse tendenser.



## Litteraturliste

Agresti, A. (2018). *Statistical Methods for the Social Sciences, Global Edition* (5. udg.). Pearson Education Limited.

Baldwin, C. and Vallance, R. (2016) Rugby Union referees' experiences with recruitment and retention. *Journal of Qualitative Research in Sports Studies*, 10, 1, 255-268.

Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The Relationship Between Employee Job Change and Job Satisfaction: The Honeymoon-Hangover Effect. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 882–892. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.882>

Bryman, A. (2021). *Bryman's Social Research Methods* (6. udg.). Oxford University Press.

Buch-Hansen, H. & Nielsen, P. (2005). *Kritisk realisme*. Samfundslitteratur Roskilde Universitetsforlag.

Clary, E. et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>

Clement, S. L. (2017). I respondentens sted: Forståelse, viden og hukommelse. I: M. Frederiksen, P. Gundelach & S. R. Nielsen (Red.), *Survey : design, stikprøve, spørgeskema, analyse*. Hans Reitzels Forlag.

Cuskelly, G. & Hoye, R. (2004). *PROBLEMS AND ISSUES IN THE RECRUITMENT AND RETENTION OF SPORTS OFFICIALS*. Griffith University.

DBU. (s.d.). *Dommergrundkursus*. DBU.

<https://www.dbu.dk/uddannelse/dommeruddannelse/dommerkurser/dommergrundkursus/>

DBU. (2023.). STOR MANGEL PÅ DOMMERE I DANMARK OG EUROPA. DBU.

<https://www.dbu.dk/nyheder/2023/september/stor-mangel-paa-dommere-i-danmark-og-europa/>

DBU. (2024). NY TVÆRGÅENDE PLAN SKAL STYRKE DOMMEROMRÅDET. DBU.

<https://www.dbu.dk/nyheder/2024/marts/ny-tvaergaende-plan-skal-styrke-dommeromraadet/>

DBU Jylland. (2021). MIN MENING: FODBOLDDOMMERENS ROLLE OG BETYDNING. *DBU Jylland*. <https://www.dbujylland.dk/nyheder/2021/marts/min-mening-fodbolddommerens-rolle-og-betydning/>

DBU København. (2023). MILLIONER TIL REKRUTTERING, FASTHOLDELSE OG UDVIKLING AF DOMMERE. *DBU København*.  
<https://www.dbujylland.dk/nyheder/2023/maj/millioner-til-rekruttering-fastholdelse-og-udvikling-af-dommere/>

DBU København. (2024). OMKOSTNINGSGODTGØRELSE. *DBU København*.  
<https://www.dbukoebenhavn.dk/dommere/omkostningsgodtgoerelse/>

De Vaus, D. (2001). *Research Design in Social Research*. SAGE Publications Inc.

DeVellis, F. R. (2012). *Scale development*. SAGE Publications Inc.

DIF (2022). Medlemstal for DIF, DGI og Dansk Firmaidræt 2022. *DIF*.  
<https://www.dif.dk/idraetten-i-tal/medlemstal-for-dif-dgi-dansk-firmaidraet>

DR Indland (2024). Dommerne har igen mod på at dømme fodboldkampe: Særligt én indsats har gjort en forskel. *DR*. <https://www.dr.dk/nyheder/indland/dommerne-har-igen-mod-paa-doemme-fodboldkampe-saerligt-en-indsats-har-gjort-en?fbclid=IwAR14o9Cy5RmnHuORG3OqmOyyifJcySZdztw0uupEWGeht9rwWXqPCQVHQ0>

Epinion. (2023). *Frivillighedsundersøgelse 2023*. Epinion.

Football Association of Ireland. (2022). Respect for Referees in focus with #NoRefNoGame. *Football Association of Ireland*. <https://www.fai.ie/latest/respect-for-referees-in-focus-with-norefnogame/>

Fox, C. K., Barr-Anderson, D., Neumark-Sztainer, D., & Wall, M. (2010). Physical activity and sports team participation: Associations with academic outcomes in middle school and high school students. *Journal of School Health*, 80(1), 31–37. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2009.00454.x>

Gelman, A & Hill, J. (2006). Data analysis using regression and multilevel/hierarchical models. *Cambridge University Press*

Giel, T., & Breuer, C. (2020). The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Sport Management Review*, 23(2), 242–255. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.01.005>

Giel, T., & Breuer, C. (2021). The general and facet-specific job satisfaction of voluntary referees based on the model of effort-reward imbalance. *European Sport Management Quarterly*, 23(4), 1136-1158. <https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1964090>

Gísladóttir, L. T., Matthíasdóttir, Á. & Kristjánsdóttir, H. (2013). The effect of adolescents' sports clubs participation on self-reported mental and physical conditions and future expectations. *Journal of Sports Science*, (10). <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/02640414.2013.773402?needAccess=true>

Griffeth, W. R., Hom, W. P. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, (3).

Groves, M. R., Fowler, J. F., Couper, P. M., Lepkowski, M. J., Singer, E. & Tourangeau, R. (2009). *Survey Methodology* (2. udg.). John Wiley & Sons Inc.

Hinton, P.R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS Explained* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315797298>

Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse*. Hans Reitzels Forlag.

Honneth, A. (2006). *Kamp om anerkendelse*. Hans Reitzels Forlag.

Juul, S. & Pedersen, K. (2012). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. Hans Reitzels Forlag.

Kim, B. 2015. "Understanding Diagnostic Plots For Linear Regression Analysis." UVA Library StatLab. <https://library.virginia.edu/data/articles/diagnostic-plots> (sidst tilgået 19 april, 2024).

Lambert, G. E., Hogan, L. N. & Barton, M. S. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Elsevier*, (38).

Mutz, M., Reimers, K. A. & Demetriou, Y. (2020). Leisure Time Sports Activities and Life Satisfaction: Deeper Insights Based on a Representative Survey from Germany. *Applied research in quality of life*, (16).  
<https://doi.org/10.1007/s11482-020-09866-7>

Ridinger, L. L., Kim, K., Warner, M. S. & Tingle, K. J. (2017). Development of the Referee Retention Scale. *Journal of Sport Management*, (31).

Roos & Bauldry (2022). Confirmatory Factor Analysis (CFA). SAGE Publications

Potrac, P., Hall, E. & Nichol, A. (2019). *WHY DO FOOTBALL REFEREES QUIT OFFICIATING? INSIGHTS AND IMPLICATIONS*. UEFA.  
[https://uefaacademy.com/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/2019\\_UEFA-RGP\\_Final-report\\_Potrac-Paul.pdf](https://uefaacademy.com/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/2019_UEFA-RGP_Final-report_Potrac-Paul.pdf)

Predict the values of latent variables (and their indicators).. (s.d.). *R Documentation*.  
<https://search.r-project.org/CRAN/refmans/lavaan/html/lavPredict.html>

Stubager, R. & Sønderskov, K. M. (2011). Forudsætninger for lineær regression og variansanalyse efter mindste kvadraters metode. Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet. (5.udg)

Treiman, J. D. (2009). *Quantitative Data Analysis – Doing Social Research to Test Ideas*. Jossey-Bass Inc.,U.S..

Warner, M. S. & Tingle, K. J. (2013). Officiating Attrition: The Experiences of Former Referees Via a Sport Development Lens. *Journal of Sport Management*, (27).  
[https://www.researchgate.net/publication/259582911\\_Officiating\\_Attrition\\_The\\_Experiences\\_of\\_Former\\_Referees\\_Via\\_a\\_Sport\\_Development\\_Lens](https://www.researchgate.net/publication/259582911_Officiating_Attrition_The_Experiences_of_Former_Referees_Via_a_Sport_Development_Lens)

Wyrwa, J. & Kaźmierczyk, J. (2020). Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review. *Journal of Economic Sociology*, (5).

## **Bilag**

### **Bilag 1**

Item #	Factor Loading	Item
F <sub>1</sub> . Administrator Consideration		
27	.86	Game assignments are distributed based on "who you know." (r)
25	.83	Officiating assignments are based on favoritism and politics. (r)
24	.78	Administrators in my officials' association are considerate of my needs.
26	.77	Decisions related to game assignments are fair.
28	.60	Administrators in my officials' association show favoritism. (r)
F <sub>2</sub> . Intrinsic Motives		
1	.81	I officiate as a way to stay involved with the sport.
2	.68	I enjoy officiating because it allows me to stay connected to my sport.
4	.67	I love the competitive nature of sports.
5	.61	I like that officiating allows me to be part of competitive events.
6	.58	I like the challenge of officiating.
3	.54	Officiating allows me to give back to the sport.
F <sub>3</sub> . Mentoring		
13	.81	A mentor assisted my integration into the officiating community.
14	.79	Having a mentor to support me as an official was an initial attraction to the role.
11	.74	A mentor helped me to feel welcomed in the officiating community.
12	.70	A mentor or friend encouraged me to officiate.
F <sub>4</sub> . Remuneration		
10	.84	My main motivation for officiating is financial reward.
9	.76	Pay was an important factor in my decision to start officiating.
7	.66	Officiating is a good source of supplementary income.
8	.55	Money is not the primary reason I officiate. (r)
F <sub>5</sub> . Sense of Community		
20	.74	A strong sense of community among officials exists for me.
19	.70	I feel included in the officiating community.
18	.60	I belong to a strong officiating community.
F <sub>6</sub> . Lack of Stress		
15	.76	I often feel abuse while officiating. (r)
17	.74	I often encounter hostile interactions with coaches and/or spectators while officiating. (r)
16	.59	I often feel a lot of stress while officiating. (r)
F <sub>7</sub> . Continuing Education		
23	.73	I receive adequate training each year to stay current on officiating mechanics and rules of the game.
22	.56	Because of the continuing education provided by my association, I feel prepared to officiate my sport.
21	.55	Training prepared me for interactions with coaches, players, and fans.

*Appendix 1: Samlet tabel over variable*

Variabel	Mean	SD	Min	Max
<b>Kontrolvariable</b>				
Tilfredshed	8,153	1,61	1	10
alder	43,35	16,76	16	80
indrangering_dik	0,06	0,24	0	1
<b>Motivation for at starte som dommer</b>				
pers_kompetencer	3,66	1,13	1	5
soc_netværk	3,10	1,14	1	5
tjene_penge	3,17	1,25	1	5
<b>Godtgørelse</b>				
godt_sup_ind	3,44	1,23	1	5
godt_tjene	3,65	1,19	1	5
godt_fair	2,80	1,22	1	5
<b>Rådgivning</b>				
råd_start	3,40	1,43	1	5
råd_bedre_dommer	4,10	1,08	1	5
råd_problemer	4,03	1,19	1	5
råd_fællesskab	3,06	1,20	1	5
<b>Stress</b>				
stress_tilråb	3,23	1,02	1	5
stress_advarsel	2,67	0,87	1	5
stress_påvirket	2,23	0,96	1	5
stress_stresset	2,16	0,83	1	5
stress_autoritet	1,80	0,66	1	5
<b>Fællesskab</b>				
fællesskab_relation	4,32	0,94	1	5
fællesskab_større_fælles	4,08	1,13	1	5
fællesskab_netværk	3,99	1,09	1	5



fællesskab_alene_r eversed	3,42	1,22	1	5
<b>Udviklingsmuligheder</b>				
udvikling_årlig_tr æn	3,81	1,15	1	5
udvikling_ekstra	3,35	1,29	1	5
udvikling_komfort abel	3,63	1,08	1	5
udvikling_konflikt	2,58	1,12	1	5
<b>Hensyntagen fra administrationen</b>				
hensyn_behov	3,63	1,16	1	5
hensyn_fast_proce	3,23	1,25	1	5
hensyn_indrangeri ng	3,92	1,09	1	5
hensyn_indflydelse	2,27	1,17	1	5