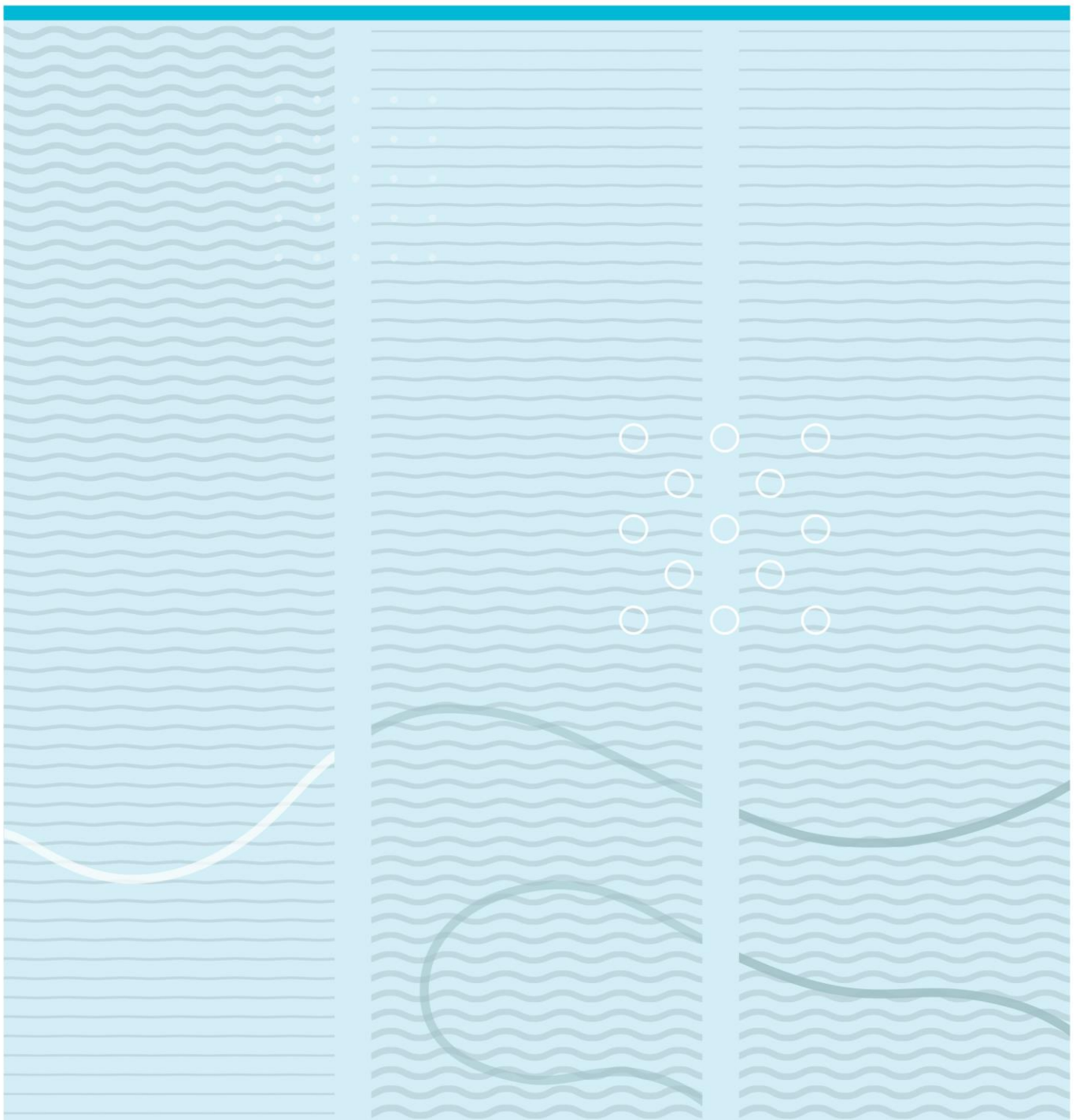


Christian Gauseth

Lidenskap og affektiv forpliktelse blant profesjonelle fotballspillere

En kvantitativ studie fra den norske Eliteserien i fotball



Høgskolen i Sørøst-Norge
Handelshøyskolen
Institutt for industriell økonomi, strategi og statsvitenskap
Bredalsveien 14
3511 Hønefoss

<http://www.usn.no>

© 2017 Christian Gauseth

Denne avhandlingen representerer 45 studiepoeng

***“I play for the money.
Football's not my passion”***

- Benoît Assou-Ekotto (2010), daværende Tottenham-spiller

Forord

Masteravhandlingen avslutter i mange tilfeller en students formelle utdanningsløp. En slik milepæl nås ikke uten å takke de som har stått ved ens side underveis. Min veileder Anja Hagen Olafsen og min samboer Tina Wulf må anerkjennes for sine bidrag.

Min studiespesialisering på masternivå er innenfor ledelse, strategi og kompetanseledelse. I tillegg til å studere spiller jeg selv fotball profesjonelt. Jeg ble derfor glad for at masteroppgaven ga meg mulighet til kombinere to av mine lidenskaper, utdanning og fotball. Gjennom studietiden fascinerte motivasjon og mestrings-emnet meg særskilt, og jeg fant tidlig ut at en masteroppgave skulle omhandle motivasjon, et begrep som er sentralt i lesesalen så vel som på fotballbanen.

Denne masteroppgaven er en kvantitativ studie gjennomført blant norske profesjonelle fotballspillere i Norges øverste divisjon, Eliteserien.

Temaet for oppgaven er affektiv forpliktelse for profesjonelle fotballspillere i Norge.

Avhandlingen er gjennomført med begreper fra studieprofileringen i ledelse, strategi og kompetanseledelse. Motivasjon og mestring er vide begreper, og avgrensninger har selvsagt vært nødvendige. Arbeidet med disse begrepene førte til at tre særskilt spennende begreper ble valgt for oppgaven: selvbestemmelsesteori og lidenskapsteori settes i sammenheng med affektiv forpliktelse. Selvbestemmelsesteori er en motivasjonsteori som blant annet fokuserer på individets grunngeving for handling, samt understreker viktigheten av det sosiale miljø. I en fotballkontekst ønsker jeg å måle hvorvidt affektiv forpliktelse har sammenheng med individets grunngeving, det sosiale miljø og lidenskap.

Gjennom mange år i norsk toppfotball har jeg selv sett hva blant annet motivasjon og besluttsomhet betyr for de involverte. Talenter med store potensialer, gode fysiske

forutsetninger og gode trenere har manglet motivasjon. Effekten av dette har blitt at karrierer som en gang så lysende ut, sloknet fullstendig og spillerne har forsvunnet ut av toppfotballen. Men det finnes også historier fra den andre enden av skalaen, solskinnshistorier om spillere uten de samme forutsetningene som har skapt seg karrierer som profesjonelle spillere. Spillere blottet for fysiske forutsetninger og potensiale, har likevel klart å klore seg fram i toppfotballen. I fotballmiljøet snakker en gjerne om «å ville det nok». Å være villig til å legge ned det nærmest absurde antallet treningstimer som kreves for å komme seg til topps, og ikke minst, forbli der, krever store offer av spillere. Det gjelder selvsagt ikke bare på solskinnsdagene. Men også om vinteren, med knallharde baner og minusgrader. Man må i stor grad prioritere bort helgekvalder med festing og venner. I tillegg er det et stadig press fra supportere, trenere, medspillere og agenter om å prestere. Dersom man ikke presterer kan konsekvensene både for spilleren selv og laget bli store. Nedrykk med dårligere sportslig nivå, lavere sponsorbudsjett, mindre mediedekning og lavere publikumsoppslutning på kamper kan være eksempler på konsekvenser for laget av dårlige prestasjoner. For spillere individuelt kan konsekvenser av dårlige prestasjoner for eksempel være: Å miste plassen i startelleveren, å ikke få fornyet kontrakt med påfølgende klubbskifte, lavere lønn, eller i ytterste konsekvens arbeidsledighet og negativ oppmerksomhet fra media. Prestasjonene til et lag og en spiller kan man hele tiden måle i form av resultater. Sett fra et menneskelig helhetsperspektiv er elementer som det sosiale miljøet, lidenskap og følelser knyttet til jobben vel så interessant som om kampen ender med H, U eller B. Denne oppgaven forsøker å sette søkelys på disse aspektene.

Oslo, mai 2017

Christian Gauseth

Sammendrag av studien

Formål og teoretisk utgangspunkt

Etter en omfattende litteraturgjennomgang i temaer som motivasjon, lidenskap og jobbtilfredshet ble avgrensninger og valg for oppgaven gjort. Med utgangspunkt i Self-Determination Theory (SDT: Deci & Ryan, 1985, 2000) søker denne oppgaven å undersøke sammenhenger mellom treningsklima, tilfredstillelse av tre grunnleggende psykologiske behov, og harmonisk eller besettende lidenskap (Vallerand, 2003). Videre ønsker jeg å undersøke sammenhenger mellom lidenskap og affektiv forpliktelse.

Det tas utgangspunkt i toppfotballens verden, hvor forfatteren selv har omfattende praktisk erfaring, og håper å bruke teoretisk innsikt til å måle affektiv forpliktelse.

Litteraturgjennomgangen ga noen klare indikasjoner på sammenhenger, andre var mer diffuse. Profesjonell idrett er et relativt nytt forskningsfelt. Avhandlingen håper dermed å kunne gi ny innsikt i profesjonelle fotballspillers oppfattelse av egen jobb, samt å danne grunnlag for videre arbeid. Flere kan ha glede av avhandlingen, dog vil nok personer med kjennskap til både selvbestemmelsesteori og fotballens verden få best utbytte.

Design, metode og framgangsmåte

I en kvantitativ tverrsnittundersøkelse benyttes selvadministrerte spørreskjemaer som datainnsamlingsmetode. Spørreskjemaene ble testet og revidert av en relevant testgruppe. Deretter er undersøkelsen utført blant alle klubber i Eliteserien 2017, samt to lag som rykket ned fra Eliteserien i 2016. Studiens hypoteser bygger på operasjonalisering av problemstillingen.

Studiens funn

Studien finner signifikante positive sammenhenger mellom autonomistøttende ledelse og behovstfredstillelse. Det finnes også signifikante negative sammenhenger mellom

autonomistøttende ledelse og behovsfrustrasjon. Videre dokumenteres sammenhengen mellom behovstilfredstillelse og harmonisk lidenskap som signifikant og positiv.

Behovsfrustrasjon har en negativ signifikant sammenheng med besettende lidenskap, mens man ikke finner signifikante sammenhenger mellom lidenskap og affektiv forpliktelse.

Teoretisk og praktiske implikasjoner

Studien forsterker eksisterende funn innen SDT og lidenskap til konteksten av profesjonelle fotballspillere. Studien understreker viktigheten av autonomistøttende ledelse for tilfredstillelse av grunnleggende menneskelige behov.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Sammendrag av studien.....	5
Innholdsfortegnelse	7
1.0 Innledning.....	11
2.0 Teorigrunnlag	14
2.1 Self-Determination Theory.....	14
2.1.1 Cognitive Evaluation Theory.....	15
2.1.2 Basic Psychological Needs Theory.....	16
2.1.3 Organismic Integration Theory.....	19
Indre motivasjon	21
Ytre motivasjon	22
2.2 Lidenskap.....	24
2.2.1 Harmonisk lidenskap	25
2.2.2 Besettende lidenskap	26
2.3 Affektiv forpliktelse som jobbtildfredshet.....	28
2.4 Forskningsmodell og hypoteser	31
2.4.1 Treningsklima, behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon.....	32
2.4.3 Behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon og lidenskap	35
2.4.4 Lidenskap og affektiv forpliktelse.....	40
3.0 Metode	42
3.1 Forskningsdesign	42
3.1.1 Deskriptivt design	42
3.1.2 Årsakssammenhenger	42
3.1.3 Utforskende design	43
3.2 Tilnærming til metode.....	44
3.2.1 Datainnsamlingsmetoder	44
3.2.2 Ulike typer tverrsnittundersøkelser – fordeler og ulemper	46
3.2.3 Utforming av undersøkelse	47
3.3 Populasjon	48
3.3.1 Utvalg.....	50
3.3.2 Etikk	52
3.4 Målutvikling.....	53
3.4.1 Autonomistøtte i treningsklima	54

3.4.2	Behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon	55
3.4.3	Harmonisk lidenskap	57
3.4.4	Besettende lidenskap	57
3.4.5	Affektiv organisasjonsforpliktelse	58
3.4.6	Bakgrunnsvariabler	58
3.5	Testing av spørreskjema	59
3.6	Gjennomføring av spørreundersøkelsen	62
3.7	Respondenter	64
4.0	Analyse av undersøkelsen	65
4.1	Datainspeksjon	65
4.2	Normalfordeling	65
4.3	Konvergent validitet	66
4.4	Divergent validitet	70
4.5	Reliabilitet	72
4.6	Diskriminant validitet	73
4.7	Regresjonsforutsetninger	74
4.7.1	Regresjonsforutsetning 1	74
4.7.2	Regresjonsforutsetning 2	75
4.7.3	Regresjonsforutsetning 3	75
4.7.4	Regresjonsforutsetning 4	76
4.7.5	Regresjonsforutsetning 5	79
4.7.6	Regresjonsforutsetning 6	81
4.7.7	Regresjonsforutsetning 7	82
4.7.8	Regresjonsforutsetning 8	82
4.8	Regresjonsanalyse med hypotesetesting	87
4.8.1	Regresjonsanalyse	87
4.9	Oppsummering av funn	88
5.0	Diskusjon og implikasjoner	96
6.0	Begrensninger og videre forskning	104
6.1	Videre forskning	105
7.0	Konklusjon	107
8.0	Referanseliste	109
8.1	Internettsider	114
9.0	Vedlegg	115
9.1	Vedlegg 1 – Informasjonsskriv	115
9.2	Vedlegg 2 – Oppfølging per e-post etter telefonisk kontakt	116

9.3 Vedlegg 3 – Notat vedrørende kontakt med klubber	117
9.4 Vedlegg 4 – Utskrift av elektronisk spørreskjema	121
9.5 Vedlegg 5 – Godkjenning av prosjekt fra NSD	134
9.6 Vedlegg 6 – Oppdatert informasjon til NSD	135
9.7 Vedlegg 7 – Regresjonsforutsetning 6.....	136
9.8 Vedlegg 8 – Normalfordeling.....	143
9.9 Vedlegg 9 – Divergent validitet	147

Oversikt over tabeller, figurer og modeller

Tabell 1: Mål for autonomistøtte i treningsklima	54
Tabell 2: Mål for autonomitilfredstillelse	55
Tabell 3: Mål for kompetansetilfredstillelse	55
Tabell 4: Mål for tilhørighetstilfredstillelse	56
Tabell 5: Mål for autonomifrustrasjon	56
Tabell 6: Mål for kompetansefrustrasjon	56
Tabell 7: Mål for tilhørighetsfrustrasjon	56
Tabell 8: Mål for harmonisk lidenskap	57
Tabell 9: Mål for besettende lidenskap	57
Tabell 10: Mål for affektiv forpliktelse	58
Tabell 11: Kontrollvariabler	58
Tabell 12: Pretest spørreskjema	60
Tabell 13: Demografisk oversikt	64
Tabell 14: Faktoranalyse av autonomistøtte i treningsklima	66
Tabell 15: Faktoranalyse av autonomitilfredstillelse	67
Tabell 16: Faktoranalyse av kompetansetilfredstillelse	67
Tabell 17: Faktoranalyse av tilhørighetstilfredstillelse	67
Tabell 18: Faktoranalyse av autonomifrustrasjon	68
Tabell 19: Faktoranalyse av kompetansefrustrasjon	68
Tabell 20: Faktoranalyse av tilhørighetsfrustrasjon	68
Tabell 21: Faktoranalyse av harmonisk lidenskap	69

Tabell 22: Faktoranalyse av besettende lidenskap	69
Tabell 23: Faktoranalyse av affektiv forpliktelse	70
Tabell 24: Reliabilitet ved hjelp av Cronbach's Alpha	72
Tabell 25: Korrelasjonsanalyse for måling av diskriminant validitet	73
Tabell 26: Deskriptiv analyse med standardavvik	75
Tabell 27: Autonomistøtte, lineære og ikke-lineære sammenhenger	76
Tabell 28: Behovstilfredstillelse og lidenskap	77
Tabell 29: Behovsfrustrasjon og lidenskap	77
Tabell 30: Lidenskap og affektiv forpliktelse	77
Tabell 31: Korrelasjonsanalyse med kontrollvariabler	79
Tabell 32: Relevante kontrollvariabler	80
Tabell 33: Korrelasjon demografiske variabler	80
Tabell 34: Normalfordeling på variabelnivå	82
Tabell 35: Uteligger av autonomistøtte	83
Tabell 36: Korrelasjonsanalyse etter fjerning av uteliggere	86
Tabell 37: Bivariat regresjonsanalyse	91
Tabell 38: Multivariat analyse	92
Tabell 39: Hypoteser med funn	93
Figur 1: Motivasjonskontinuumet i SDT (Ryan & Deci, 2000b)	21
Figur 2: Grafisk fremstilling av sammenhengen mellom autonomistøtte og autonomitilfredstillelse	51
Modell 1: Forskningsmodell	31
Modell 2: Forskningsmodell med funn	95

1.0 Innledning

I den engelske avisen «The Guardian» kunne man i 2010 lese om kamerunske Benoît Assou-Ekotto, og hans forhold til fotballen som yrkesvei: «I play for the money. Football's not my passion» (The Guardian, 2010) var overskriften. Denne artikkelen skapte stor furor på publiseringstidspunktet. At en fotballspiller kun spilte på grunn av pengene ble av mange ansett som en skammelig og lite dedikert holdning til klubben. Fotball er blant supportere forbundet med følelser, forpliktelser og kjærlighet. Så kan en selvsagt spørre seg hvor stor kontrovers det hadde blitt om en regnskapsfører hadde uttalt: «Jeg jobber for penger. Regnskap er ikke min lidenskap». Dette fikk meg til å tenke: Deler mange profesjonelle fotballspillere Assou-Ekottos holdning til fotball? Er fotball *kun* en vanlig jobb, og ikke en lidenskap? Disse refleksjonene initierte arbeidet med denne studien.

Trenerlegenden Nils Arne Eggen skriver om motivasjon i sin «Godfoten, Samhandling – veien til suksess»: «La meg bare slå fast at motivasjon bygges inn i utøverne gjennom måten de blir leda og behandla på, og måten de behandler hverandre på. Motivasjonen er derfor relasjonell, det vil si at den stimuleres av og stimulerer i stor grad miljøet, det laget som utøveren presterer sammen med» (Eggen, 1999). Eggen understreker her viktigheten av bevisst ledelse og relasjoner mellom utøverne i et miljø for å kunne fungere optimalt. Disse grunntankene fra Eggen har jeg som fotballspiller erfart i flere år.

SDT er en teori som omhandler menneskelig motivasjon. Teorien omhandler elementer som støtter grunnleggende behov som alle mennesker har iboende. Ifølge SDT vil dekking av disse grunnleggende behovene føre til positive konsekvenser som kreativitet, en følelse av trygghet og tilhørighet. Teorien har blitt brukt i mange ulike sammenhenger, deriblant forskning innen sport. Dog er det få studier innen SDT som omhandler profesjonelle fotballspillere. Fungerer profesjonelle fotballspillere optimalt i sin jobb? Hvilke grunner har de for å spille fotball?

Assou-Ekotto uttalte at fotball ikke var hans lidenskap, og at fotballen kun var en jobb. Gjennom studiet ved HSN har jeg lest litteratur om lidenskap som jeg har funnet interessant. Spesielt Vallerand (2003) og hans lidenskapsdefinisjon: «a strong inclination toward an activity that people like, that they find important, and in which they invest time and energy» synes jeg er spennende. Med bakgrunn i Vallerands lidenskapsbegrep ønsker jeg å se hvorvidt norske fotballspillere har samme oppfatning som Assou-Ekotto, at fotball ikke er en lidenskap.

Som nevnt tidligere i avsnittet knytter supportere av en fotballklubb ofte sterke følelser til sin klubb. Jeg ønsker å finne ut om fotballspillerne selv har lignende følelser til sin arbeidsgiver. Er det slik at fotballen kun er en jobb for disse mennene? For å besvare dette spørsmålet ønsker jeg å se om disse spillerne har følelser tilknyttet den klubben de spiller i.

Denne oppgaven tar sikte på å undersøke de følelser som er tilknyttet det å jobbe som profesjonell idrettsutøver. Jeg ønsker å undersøke hvilken rolle dekning av iboende menneskelige behov og lidenskap har hos fotballspillere. Med utgangspunkt i Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985, 2000: SDT) ønsker jeg å se om fotballspillere har harmonisk eller besettende lidenskap (Vallerand, 2003). Videre ønsker jeg å undersøke i hvilken utstrekning disse typene lidenskap henger sammen med behovstilfredstillelse og arbeidsklima i SDT og følelsesmessig tilknytning, hvor affektiv forpliktelse er valgt som variabel. Oppgaven har som formål å øke innsikt i forskningsområdet, og danne et grunnlag for videre arbeid. Mer spesifikt er det interessant å se hvorvidt spillere har følelser for klubben (arbeidsgiveren) slik supporterne har. Ut ifra hva jeg har sett er denne studien den første i sitt slag. I tillegg finnes det få studier innenfor konteksten av profesjonelle norske fotballspillere. De fleste studier innenfor samme problematikk er innenfor arbeidsliv generelt, ikke i en fotballkontekst. Studien har dermed potensial til å gi ny kunnskap og innsikt i idrettsutøveres lidenskap og følelser.

På bakgrunnen av dette fremsettes følgende problemstilling:

«Hvilke sammenhenger er det mellom treningsklima, behovstilfredstillelse, lidenskap, og affektiv forpliktelse blant toppfotballspillere i Norge?»

Oppgaven er bygd opp slik at i kapittel 2 presenteres studiens teorigrunnlag. Jeg redegjør for sentrale begreper, definerer disse og forsøker å gi en relasjon mellom begrepene. Deretter presenteres forskningsmodell med hypoteser. Kapittel 3 er et metodekapittel, mens materialet blir analysert i kapittel 4, med resultater. Kapittel 5 er viet diskusjon og betydning. I kapittel 6 forsøker jeg å vurdere studiens begrensninger og forslag til videre forskning, før studiens konklusjon avslutter oppgaven i kapittel 7. Videre finner man referanser og vedlegg i henholdsvis kapittel 8 og 9.

2.0 Teorigrunnlag

I dette kapittelet av oppgaven vil teorigrunnlaget for den empiriske undersøkelsen bli presentert. Menneskers grunnleggende basisbehov i henhold til SDT er en sentral del av oppgaven, det samme er Vallerands lidenskapsteori. SDT er viet en stor del av kapittelet, både en generell del og en del som er spesielt relevant for oppgaven. Begreper som treningsmiljø, behovstilfredstillelse, lidenskap og affektiv forpliktelse vil bli gjennomgått. SDT blir gjennomgått først, ettersom jeg senere presenterer lidenskap i lys av SDT. Hensikten med å gjennomgå begrepene er dels å definere, samt å forsøke å vise sammenheng mellom variablene som brukes i studien. Forskningsmodell, rasjonale og hypoteser presenteres mot slutten av kapittelet.

2.1 Self-Determination Theory

SDT anses for å være en makroteori om menneskelig motivasjon, følelser, personlig utvikling, sosiale kontekster og velvære. Velvære kan knyttes til tilfredshet, og det søkes i denne oppgaven å knytte sammenhenger mellom selvbestemmelsesteori, lidenskap og begrepet affektiv forpliktelse som mål på følelser om tilfredshet. Teorien er et bredt rammeverk for menneskelig motivasjon og reguleringer. SDT inneholder teorier om både menneskelige behov og motivasjon. I denne oppgaven er disse menneskelige behovene sentrale. Jeg har likevel valgt å presentere både behov og motivasjon, ettersom motivasjonsdelen er koblet til lidenskap som kommer noe senere i kapittelet. I tillegg vil den sosiale konteksten, som i denne oppgavens tilfelle er treningsklima, bli vist relevant ved bruk av Cognitive Evaluation Theory.

SDTs motivasjonskontinuum er en sentral og viktig del av teorien. Gevinstene man oppnår ved indre motivasjon er veldokumenterte og store. Så hva kan tilrettelegge for indre motivasjon? Hvilke forhold er sentrale? Ryan og Deci (2000) peker på spesielt tre

grunnleggende forhold som viktig, individets opplevelse av **autonomi, kompetanse og tilhørighet**. Settinger som støtter individets opplevelse av disse forholdene, vil i henhold til SDT gi den høyeste kvalitet på motivasjonen og gi utfall som for eksempel bedre prestasjoner, utholdenhet og kreativitet. Dersom disse tre behovene tilfredstilles kan det lede til indre motivasjon, og integrering av verdier. I tillegg vil støtte, eller manglende sådan, av disse tre psykologiske behovene ha sterk innvirkning på følelsen av velvære i settingen. Ryan & Deci (2000a) understreker at disse universelle behovene finnes hos alle mennesker, og at det er nødvendig å tilfredsstille alle tre for å ha oppleve velvære og psykologisk god helse. Jeg finner det naturlig å nevne både Cognitive Evaluation Theory og Basic Psychological Needs Theory i forbindelse med denne delen av SDT. Redegjørelse om de ulike motivasjonsreguleringene i Organismic Integration Theory kommer etter dette.

2.1.1 Cognitive Evaluation Theory

Cognitive Evaluation Theory (CET) omhandler indre motivasjon. Ett eksempel på indre motivasjon er barns lek, altså motivasjon basert på frivillighet og indre glede. CET ser på kontekstuelle faktorer og deres innvirkning på indre motivasjon, og på hvordan ytre belønning, kontroll og ego-fokus påvirker motivasjon og interesse. Hva som gjør at indre motivasjon varierer hos individer er en del av CET. Det tas utgangspunkt i at indre motivasjon ligger latent i mennesker, og at ulike faktorer i det sosiale miljø innvirker på indre motivasjon. Et eksempel på en slik faktor er autonomistøttende ledelse, hvor lederen tar den ansattes perspektiv, oppfordrer til egenrefleksjon, tanker og følelser i forbindelse med oppgaver. Autonomistøttede ledelse står i kontrast til kontrollerende ledelse, hvor den ansatte presses til å tenke, føle eller oppføre seg på en bestemt måte. Gevinsten av et autonomistøttende klima framfor et kontrollerende klima kan blant annet være større interesse, mindre press, større kreativitet og høyere selvtillit. I hvilken grad en leder har en autonomistøttende ledelse vil i henhold til CET innvirke på indre motivasjon. Behovene for kompetanse og autonomistøtte er sentrale i CET, de gjennomgås (ytterligere) under. Hvordan treningsklimaet til fotballspillere

er, er av særskilt interesse for denne undersøkelsen, og ses i lys av CET. Det vies derfor noe plass til teori om dette senere i oppgaven.

2.1.2 Basic Psychological Needs Theory

I SDT argumenterer Deci & Ryan (2000) for at indre motivasjon er avhengig av kontekstens dekking av ovennevnte grunnleggende psykologiske behov. Deci & Ryans underteori «Basic Psychological Needs Theory» (BPNT) omhandler disse behovene. CET omhandler noe av det samme, men konsentrerer seg mer om kontekstens innvirkning på den indre motivasjon og interesse, hvor BPNT ser på kontekstens dekking av grunnleggende behov.

Det går et viktig skille mellom et behov og et ønske. Et behovs tilfredstillelse er empirisk vist å ha sammenheng med helse og personlig vekst. Et ønskes tilfredstillelse er ikke assosiert med slike utfall (Baumeister & Leary, 1995; Ryan, 1995). Høyere lønn er et godt eksempel på et ønske, mens tilhørighet til andre mennesker er et godt eksempel på behov.

I BPNT vektlegges kontekstuelle faktorer som tilrettelegger optimal prestasjon og velvære. Dersom disse behovene ikke dekkes vil menneskers funksjon og prestasjon bli suboptimal. Tilfredstillelse av disse behovene vil i henhold til SDT føre til motiverte, engasjerte og effektive individer, på stadig jakt etter personlig utvikling. Dette er elementer som man finner igjen også i CET-delen av SDT. Integrering av sosiale normer og verdier er avhengig av behovstilfredstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000).

Deci & Ryan fokuserer også på sosiale og kontekstuelle faktorer som kan legge til rette for eller hindre menneskers følelse av valg og gir næring til optimal motivasjon. Gjennom BPNT argumenterer Deci & Ryan (2000) for at disse grunnleggende behovene kan fungere som næring og tilrettelegge for indre motivasjon. Dersom forhold i sosiale kontekster legger til rette for støtte av disse tre grunnleggende behovene, kan en få effekter som høyere kvalitet på motivasjon (indre motivasjon), større engasjement, kreativitet, utholdenhet og bedre prestasjoner. Selv om de grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er

definert hver for seg, er de avhengige av hverandre i SDT. Forhold som legger til rette for oppfattet støtte for disse tre behovene vil, ifølge SDT, gi grunnlag for høyere kvalitet på motivasjon og engasjement for en aktivitet. I en fotballkontekst vil dette kunne være potensielt avgjørende; i toppfotballen er man avhengig av topp prestasjoner for å nå felles mål, jo flere som oppnår gode prestasjoner, jo større er sannsynligheten for gode resultater. Dersom disse behovene ikke finnes i en sosial kontekst vil det, i henhold til SDT, lede til negative konsekvenser for trivsel og tilfredshet. Av den grunn anses det som naturlig å undersøke hvorvidt disse behovene tilfredsstilles i et treningsklima.

Behovet for autonomi er at man opptrer i harmoni med sine egne verdier og holdninger, oppførsel som er viktig for en. Det går også på at man opplever valg og følelse av kontroll i situasjoner. Det er derimot ikke et behov for å være uavhengig av andre, men å føle interesse og glede ved en aktivitet. Autonom grunngeving for aktivitet er selvvalgt, i tråd med egne verdier og oppleves som egennyttig av individet (Deci & Ryan, 1985, 2000). En slik autonom oppførsel står i kontrast til kontrollert oppførsel, hvor man ikke opplever valg i forbindelse med aktiviteten og kan resultere i lavere kvalitet på motivasjon (ytre eller manglete). Behovet for autonomi kan støttes ved å ta individets perspektiv, tilby valg, oppfordre til utforsking, initiativ og gi meningsfylt rasjonale for handling.

Positive følger av indre motivasjon nevnes flere ganger i dette kapitlet, og treneren kan sterkt påvirke hvorvidt en spiller opplever dette eller ikke. Avsnitt 2.4.1 om treningsklima dreier seg om det. Det er også vist at å tilby ytre belønning til indre motiverte mennesker er med på å redusere indre motivasjon og interesse (Deci, 1971). Økte valgmuligheter og valg kan også øke indre motivasjon (Zuckerman, Porac, Lathin, Smith, & Deci, 1978).

Kompetansebehovet er grunnleggende, og dreier seg i stor grad om mestring, en følelse av å takle situasjonen: «Competence involves the ability to bring about desired outcomes and feelings of effectiveness and mastery over one's environment» (Deci & Ryan, 2000).

Ved opplevelse av kompetanse føler en evne til å mestre en aktivitet. Behovet er essensielt for å oppleve velvære, å oppleve at man mestrer noe man verdsetter personlig. De tre psykologiske behovene i SDT er også avhengige av hverandre. Kompetanse kan ha innvirkning på indre motivasjon, gjerne i sammenheng med selvbestemmelse: «Thus according to CET, people must not only experience competence or efficacy, they must also experience their behavior as self-determined for intrinsic motivation to be in evidence» (Ryan & Deci, 2000a, s.70).

Kompetanse er en følelse mestring som kan påvirkes gjennom tilbakemeldinger, passende utfordringer og fravær av dømmende evalueringer. Begrepet kan knyttes opp mot avsnittet om treningsklima, blant annet med kvaliteten på kommunikasjon, som igjen kan påvirke opplevd kompetanse. Det er derimot ikke en ferdighet eller kapabilitet, men en følelse av selvtillit og effektivitet i forbindelse med aktivitet (Ryan & Deci, 2002).

Viktigheten av positive tilbakemeldinger i et miljø har stor betydning og påvirkning på indre motivasjon. Verbale tilbakemeldinger har i flere studier vist å forsterke indre motivasjon, mens ytre belønning som penger har vist motsatt effekt (Deci, 1971). CET og BPNT i SDT henger sammen og dreier seg om mye av det samme. Man kan altså få behovstilfredstillelse for kompetanse (BPNT) gjennom positive tilbakemeldinger som innvirker på indre motivasjon (CET). Dette er et interessant aspekt, hva så med et fotballmiljø, hvor man får penger for å spille? Klarer man å ivareta og forsterke den indre motivasjonen til spillerne? I avsnitt 2.4.1 om treningsklima går jeg noe inn på dette, men nevner det også her. Det er blitt testet hvorvidt positive og negative tilbakemeldinger kan påvirke oppfattet kompetanse (Vallerand & Reid, 1984). Vallerand og Reid viste at tilbakemeldinger kan endre ikke bare

oppfattet kompetanse, men også indre motivasjon. Hvordan man gir disse tilbakemeldingene blir dermed viktig for den opplevde kompetansen hos en utøver. I henhold til SDT føler man seg mer kompetent dersom man får uttrykke seg og ta valg. Dog viser Patall, Sylvester & Han (2014) at å ta valg om en oppgave kan virke overveldende dersom utøveren opplever lav kompetanse, og altså ha negativ effekt på motivasjon, fremfor å virke positivt og styrkende. Dersom opplevd kompetanse derimot var høy, vil det å ta valg om en oppgave forsterke motivasjon. I slike situasjoner er det også større preferanse for å ta et valg om oppgaver.

Tilhørighet i SDT er behovet for å føle noen bryr seg om en, at en har et bånd til andre, en følelse av å høre til i den sosiale konteksten man befinner seg i, at en betyr noe for andre. Behovet dreier seg også om å føle at man hører til i en setting. At man føler seg trygg i og opplever omsorg av for eksempel lærere og foreldre kan være et eksempel på tilhørighet for et barn. Følelse av nærhet og forbindelse med andre i hverdagssituasjoner er gjerne brukt som definisjon på tilhørighet (Deci & Ryan, 2000). Å støtte behovet for tilhørighet betyr ikke bare å føle at man betyr noe for andre, men også at man viser at man bryr seg om andre, at de betyr noe i ditt liv, at de er viktige. Det å dele opplevelser med andre og oppleve gode og meningsfulle relasjoner er med på å motivere mennesker i SDT.

Også i fotballkontekster er tilhørighet og relasjoner sentralt: Eggen (1999) understreker viktigheten av samhandlinger og relasjoner: «Du er god eller dårlig sammen med noen. Det å være dyktig er ingen solopprestasjon. Med denne erkjennelsen i botn utvikler vi relasjonelle ferdigheter.»

2.1.3 Organismic Integration Theory

Motivasjonsbegrepet er vidt og mangslungent. Ulike definisjoner av motivasjon kan være tilpasset konteksten hvor begrepet brukes. I denne oppgaven vil motivasjonsbegrepet først og

fremst bli brukt opp mot jobb og arbeidsliv. Man tar utgangspunkt i at profesjonell idrett, at det å spille fotball, er en jobb.

Motivasjon defineres på flere ulike måter:

«Motivasjon er en disposisjon eller tilstand i individet som mobiliserer energi og gir retning for en handling eller aktivitet» (Steiro & Torgersen, 2011).

«A set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behavior and determine its form, direction, intensity, and duration.» (Pinder, 1998, s. 11).

Motivasjon har blitt beskrevet som energien til handling, det som får mennesker til å utføre handlinger, som igjen kan gi resultater; «Motivation produces. It is therefore of preeminent concern to those in roles such as manager, teacher, religious leader, coach, health care provider, and parent that involve mobilizing others to act» (Ryan & Deci, 2000a, s.69).

I SDT argumenterer man for at ikke bare mengden motivasjon man innehar er viktig, men kvaliteten på den. Opprinnelig bestod teorien av et skille mellom indre og ytre motivasjon, og senere ble et motivasjonskontinuum introdusert.

Ytre faktorer som belønning i form av lønn eller ros, karakterer eller andres meninger settes i SDT i kontrast til indre faktorer som interesse og kreativitet. Indre motivasjon anses som den optimale form for motivasjon, hvor kreativitet, høy ytelse og standhaftighet er noen av de fremtredende gevinstene. Motivasjon er ikke en mengde, men også noe som alle mennesker har i ulik grad, avhengig av flere faktorer. Deci & Ryan (2000) har gjennom konstruksjon av sitt motivasjonskontinuum forsøkt å differensiere motivasjonen, gjennom ulike orienteringer av motivasjon. Disse ulike orienteringene ser på hvilke mål og verdier som ligger bak handlingen: «Orientation of motivation concerns the underlying attitudes and goals that give rise to action—that is, it concerns the why of actions» (Ryan & Deci 2000b, s.54).

Figur 1: Motivasjonskontinuumet i SDT (Ryan & Deci, 2000b)

Amotivasjon	Ytre motivasjon				Indre motivasjon
Ikke-regulering	Ytre regulering	Introjeksjons regulering	Identifisert regulering	Integrert regulering	Indre regulering Kunnskap, stimuli, oppnåelse.
Ingen oppfattet: . Kompetanse . Valg . Intensjon . Verdi av oppførsel	Ekstern: . Kontroll . Belønning . Lydighet . Straff	Fokus på godkjenning: . Konkurranse . Intern belønning og straff (stolthet, skyld, skam)	Oppfattet . Verdi . Personlig verdsetting	Integrert i selvpoppfatning	Indre: . Glede . Velvære . Tilfredstillelse . Stimuli
	Kontrollerende motivasjon		Autonom motivasjon		

En sentral del av SDT er differensieringen mellom typer motivasjon: autonom og kontrollerende. Det skilles mellom **amotivasjon, ulike typer ytre motivasjon og indre motivasjon**. Ved indre motivasjon oppleves aktiviteten som meningsfylt uavhengig av ytre faktorer. Indre motivasjon gjør at man opplever det man gjør til å ha egenverdi, man gjør det fordi det bringer en glede og gjøres uten ytre påvirkning. I tillegg til de ulike graderingene motivasjon ser man også på grunngeving for handling i den enkelte motivasjon, samt hvorvidt man opplever valg i tilknytning til handlingen som skal utføres.

Indre motivasjon

Mennesker kan være fulle av gjennomføringskraft, vilje, initiativrike og kreative. Det synes å være mer unntaket enn regelen at mennesker viser innsats og forpliktelser i forbindelse med aktiviteter de finner viktige. Som nevnt er indre motivasjon at man gjør noe fordi man er interessert, finner glede i det og kjenner en indre tilfredstillelse. Ifølge Deci og Ryan (2000) er det i menneskets natur å være både aktiv og passiv, konstruktiv eller nedbrytende. De mener derfor at det finnes grunnlag for å mene at slike ulikheter mellom individer er mer enn bare biologiske forskjeller, men et produkt av det sosiale miljø. Ifølge SDT, er det flere ting som avgjør hvorvidt et menneske fungerer optimalt. Dersom et individ opererer med indre motivasjon kan et vell av positive resultater komme til syne. Man kan søke store utfordringer, utforske, lære, osv: «The construct of intrinsic motivation describes this natural inclination

toward assimilation, mastery, spontaneous interest, and exploration that is so essential to cognitive and social development and that represents a principal source of enjoyment and vitality throughout life» (Ryan & Deci, 2000a, s. 70).

Hvis man er indre motivert opplever man frihet og frivillighet i forbindelse med en aktivitet. Aktiviteten oppleves som interessant og personlig viktig for individet. I SDT har man forsket på utfallet av indre motivasjon, og funnet at økt kreativitet, bedre problemløsning, positive følelser og bedre ytelse er noen av resultatene. Man finner et relevant poeng for denne undersøkelsen: Det finnes klare sammenhenger mellom indre motivasjon og fysisk og psykologisk helse. Fornøyelse og glede fra indre motivasjon skiller seg fra fornøyelse i mer hedonistisk forstand (Steger, Kashdan & Oishi, 2008), og oppleves som personlig relevant og ha langtidseffekter som bidrar til personlig vekst (Ryan, Huta & Deci, 2008).

Ytre motivasjon

Ved ytre motivasjon ser en på ytre grunngeving som avlønning, ros eller unngåelse av straff som grunner til handling. Ved ytre motivasjon har man gjerne blitt overtalt, lovet belønning eller presset til å gjøre noe. Man kan føle spenning eller engstelse, noe som har negativ innvirkning på ytelse og velvære.

Ytre motivasjon kan ifølge SDT også inneha grader av selvbestemmelse. Termen ytre motivasjon blir definert som noe som gjøres av ytre grunner, noe annet enn aktiviteten i seg selv som i indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000b). I sitt motivasjonskontinuum skiller Deci og Ryan mellom fire ulike former for ekstern motivasjon. **Ytre regulering** er en type ekstern motivasjon hvor grunngeving for handling er ekstern og motivasjonen kan være å føye seg andre, unngå straff eller oppnå belønning. Skinner (1953) og hans forsøk med rotter er et eksempel på slik straff og belønning. Skinner belønnet rotter for ønskelig oppførsel, i form av mat, noe som gjorde at ønskelig oppførsel ble repetert. Skinners forsterking av positiv oppførsel, og straff av negativ oppførsel, er grunnlaget for hans teori om forsterkning, at all

oppførsel er operant betinget. **Introjeksjon** er neste grad av ekstern motivasjon i SDT, hvor grunngevingen for motivasjon og handling fortsatt er ekstern, men i mindre grad enn hva tilfelle er med ytre regulering. Deci & Ryan (2000) argumenterer for at etter man er barn, er mindre og mindre av det man foretar seg rent indre motivert og selvvalgt. Et valg i sammenheng med oppgaver kan faktisk bidra til å skifte motivasjonen fra ytre til indre: «In contrast, some external factors such as providing choice about aspects of task engagement tend to enhance feelings of autonomy, prompt a shift in perceived locus of causality from external to internal, and increase intrinsic motivation» (Gagné & Deci, 2005, s.332:). Treneren som nærmeste leder, blir dermed en viktig del av det å tilby valg i utførelsen av oppgaver, som kan gi positive effekter som følelse av autonomi og økt indre motivasjon. Mennesker kan oppleve monotone oppgaver som meningsfylte og viktige, selv om oppgaven i seg selv kan være utenfor hva man aller helst vil gjøre.

Videre har SDT et skille i den ytre motivasjonen, mellom kontrollerende og autonom motivasjon. Identifisert regulering og integrert regulering, innehar deler av indre grunngeving for handling. I **identifisert regulering** er man bevisst de mål som handlingen er en del av, og føler en personlig vektlegging av det. Den eksterne reguleringen som i størst grad er autonom er **integrert regulering**. Slik motivasjon oppstår dersom verdier bak og grunngeving er i samsvar med de verdier som ligger integrert i personen. Det er likevel noe som skiller denne typen motivasjon fra den indre motivasjonen, man utfører ikke aktiviteten for aktivitetens egen del; «Actions characterized by integrated motivation share many qualities with intrinsic motivation, although they are still considered extrinsic because they are done to attain seperable outcomes rather than for their inherent enjoyment» (Ryan & Deci, 2000a, s.73). Differensieringen i SDT går altså på flere elementer. Man har i hvilken grad oppførselen er self-determined, eller selvbestemt, fra amotivert hvor oppførselen overhodet ikke er selvbestemt til selvbestemt oppførsel i indre motivasjon. I de ulike reguleringene finner man

ulike oppfatninger av grunngeving for en handling er intern eller ekstern, samt hvorvidt man blir presset av andre eller fritt har valgt det selv. I tillegg ser man på prosessene tilknyttet de ulike reguleringene, konsekvensene som glede og tilfredsstillelse ved indre motivasjon til inkompetanse og manglende kontroll ved amotivasjon.

2.2 Lidenskap

Fotballspillere på toppnivå har en hverdag preget av mye trening i tillegg til et fokus på en balansert livsstil med kosthold og hvile. Det stilles høye krav til disiplin i hverdagen, kvaliteten på trening og prestasjoner i kampsituasjon, gjerne flere ganger i uken. Dersom en fotballspiller skal kunne opprettholde høy kvalitet i sin trening må man investere både tid og energi. Konsekvensene av for svak utførelse kan, som nevnt, inkludere både økonomiske og sportslige følger på individ- og lagsnivå. Hvordan finner de energien og viljen til å utføre og fortsette å utføre oppgavene sine på tilfredsstillende nivå? Det er tidligere i denne oppgaven blitt presentert SDT som en teori om motivasjon. SDT er flere ganger blitt knyttet tett til lidenskap (Vallerand, 2008). Lidenskap er spesielt relevant for de aktivitetene som vi gjør frivillig og som tilfredsstillende de tre behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse. Mens motivasjonsbegrepet kan være knyttet til alle aktiviteter, dreier lidenskap seg mer om de aktivitetene man verdsetter særskilt og som man forfølger frivillig (Vallerand, 2008). Lidenskap er et sentralt begrep i både denne oppgaven og en fotballspillers virke. Under presenteres derfor begrepet lidenskap, slik det brukes i denne oppgaven. Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Leonard, Gagné & Marsolais (2003, s.756) definerer lidenskap (passion) som «a strong inclination toward an activity that people like, that they find important, and in which they invest time and energy.» Videre heter det at dersom en aktivitet skal kunne klassifiseres som lidenskap må den være signifikant i en persons liv, noe denne personen liker, og noe man bruker tid på, på regelmessig basis. En profesjonell

fotballspiller bruker mye tid på sin jobb, og i manges tilfelle er fotballen en lidenskap. Her ser vi en tydelig link til motivasjonsbegrepet slik det blir definert hos Pinder (1998) tidligere i kapitlet. Jeg finner det derfor naturlig å linke lidenskap og motivasjon til hverandre.

Vallerand et al. (2003) introduserer to typer lidenskap, harmonisk lidenskap og besettende lidenskap. Forskjellen mellom de to ligger i måten de blir internalisert i personens identitet: «We further propose that there are two types of passion, obsessive and harmonious, that can be distinguished in terms of how the passionate activity is internalized into one's core self or identity» (Vallerand et al., 2003, s.757).

2.2.1 Harmonisk lidenskap

Hva skiller harmonisk og besettende lidenskap? Skillet kan ses i sammenheng med SDT (Deci & Ryan, 2000) og hvorvidt aktiviteten er autonomt internalisert eller ikke. Autonom motivasjon gjøres av personen fordi det oppleves som meningsfylt, det har egenverdi, er forbundet med opplevelsen av valgfrihet. Er man autonomt motivert har aktiviteten verdi i seg selv og at man er genuint interessert i aktiviteten: «Thus, being autonomously motivated means being motivated by one's interest in an activity (i.e. intrinsic motivation) and/or because the value and regulation of the activity have been integrated within one's self (i.e. integrated extrinsic motivation)» (Gagné & Deci, 2005, s.340). Det er naturlig å se harmonisk lidenskap i sammenheng med SDT, og det tidligere gjennomgåtte motivasjonskontinuumet.

«Harmonious passion (HP) results from an autonomous internalization of the activity into the person's identity» (Vallerand et al., 2003, s.757). Denne typen lidenskap kjennetegnes altså av autonomi, noe personen selv har valgt og legger verdi i. Internalisering av aktivitet i en persons identitet er felles både for harmonisk og besettende lidenskap. Skillet mellom de to går dog på måten denne internaliseringen skjer på. Harmonisk lidenskap kjennetegnes av flere elementer. Man har akseptert at aktiviteten er viktig, men man føler seg ikke tvunget til å

delta i den. Dersom en utøver er harmonisk lidenskapelig er aktiviteten som utføres i harmoni, eller balanse, med resterende deler av ens liv: «With this type of passion, the activity occupies a significant but not overpowering space in the person's identity and is in harmony with other aspects of the person's life» (Vallerand et al., 2003, s.757). En person som har harmonisk lidenskap for en aktivitet, evner altså å forfølge aktiviteten i samsvar med resterende deler av ens liv, ikke på bekostning av disse delene.

2.2.2 Besettende lidenskap

I kontrast til hvordan den harmoniske lidenskapen eksisterer i samsvar med personers liv, finnes den besettende lidenskapen. Der den harmoniske lidenskapen kjennetegnes av autonomi, kan man med besettende lidenskap føle seg kontrollert av aktiviteten fremfor å selv kontrollere aktiviteten: «They cannot help but to engage in the passionate activity. The passion must run its course as it controls the person» (Vallerand et al., 2003, s.757). At en utøver opplever slik manglende kontroll over hvorvidt en kan kontrollere lysten til å utføre en aktivitet, kan få konsekvenser for livet utenom. Et eksempel på dette er interaksjon med familie og venner. Dersom man ikke evner å regulere lysten til å ta del i aktiviteten, er det grunn til å tro at det kan påvirke livet utenom aktiviteten i negativ retning. En slik innvirkning, av negativ art, kan gå på bekostning av evnen til å leve et balansert liv. Denne sterke lysten, som ligger i en person, kan gjøre at den ikke evner å regulere andre deler av tilværelsen på en god måte, og kan forårsake konflikt. En besettende lidenskap kan dermed ta uforholdsmessig plass i en utøvers liv, noe som kan gå utover livskvalitet: «Because activity engagement is out of the person's control, it eventually takes disproportionate space in the person's identity and causes conflict with other activities in the person's life» (Vallerand et al., 2003, s.757).

Dersom en har en besettende lidenskap for en aktivitet kan en dermed oppleve at det interne presset en føler for en aktivitet gir lavere livskvalitet. Vallerand et al. (2003) studerte blant annet syklister med besettende lidenskap, som vel vitende om at det kunne være svært farlig å utøve sin aktivitet fortsatte med nettopp det. Der harmonisk lidenskap gjerne ses i sammenheng med en fleksibilitet med resterende deler av tilværelsen, kjennetegnes gjerne besettende lidenskap av en rigid og lite fleksibel orientering mot aktiviteten man har lidenskap for. Lysten til å ta del i aktiviteten er så sterk at den trumfer andre deler av tilværelsen. I både harmonisk og besettende lidenskap har man en internalisering av en aktivitet i en persons identitet, dog ser det ut til at en besettende lidenskap tar større plass av identiteten enn hva tilfelle er med harmonisk lidenskap (Vallerand et al., 2003). Det er også blitt vist at i motsetning til harmonisk lidenskap, har personer med besettende lidenskap stor avhengighet av aktiviteten for å føle selvtillit (Lalande, Vallerand, Lafrenière, Verner-Filion, Laurent, Forest & Paquet, 2017).

I avsnittene over ser man Vallerands (2003) distinksjon mellom harmonisk og besettende lidenskap med tanke på hvordan aktiviteten er internalisert i en persons identitet. Det er også blitt nevnt et skille i hvordan de ulike lidenskapene påvirker livet utenom aktiviteten. En fotballspiller har som hovedmål å bidra til at laget vinner kamper. Selvsagt kan det være svært ulike tilnærminger til hvordan dette gjøres. Eksempler på hva som gjør at man vinner kan være treffprosent på pasninger, antall meter man løper, hvor smart man løper, taktiske grep, målgivende pasninger, mål skåret, mål forhindret og så videre. Felles for ovennevnte eksempler er prestasjoner, gode eller dårlige. En fotballspiller har altså som hovedmål å bidra til seier gjennom gode prestasjoner. Å leve et balansert liv kan være ønskelig, men i toppfotballen blir man blir målt på prestasjoner, ikke om fotballspillingen er del av en balansert livsførsel. Dermed blir følgende spørsmål interessant: I hvilken grad påvirkes prestasjonen av om man har harmonisk eller besettende lidenskap? Påvirker typen av

lidenskap kvaliteten på utførelsen av aktiviteten? En idrettsutøver måles altså gjerne på sine resultater, fremfor hvorvidt man har høy livskvalitet gjennom balansert utførelse av aktiviteten. Her foreslår forskning at både harmonisk og besettende lidenskap kan gi gode prestasjoner, mens kun harmonisk lidenskap har sammenheng med høy livskvalitet: «It appears that there are two paths to high-level performance attainment in sport, depending if harmonious or obsessive passion underlies sport engagement. While the path from harmonious passion is conducive to high levels of performance and living a happy life, that from obsessive passion is less reliably related to performance attainment and is unrelated to happiness» (Vallerand, Mageau, Elliot, Dumais, Demers & Rousseau, 2008, s.374). Gode prestasjoner kan altså oppnås gjennom begge former for lidenskap, dog finnes det sterkere sammenheng mellom harmonisk lidenskap og gode prestasjoner enn besettende lidenskap og gode prestasjoner. Vallerand et al. (2003) fant støtte for distinksjonen mellom harmoniske og besettende lidenskap. Der harmonisk lidenskap hadde sammenheng med positive følelser, konsentrasjon og flow hadde besettende lidenskap sammenheng med negative følelser og konflikt i livsførsel.

2.3 Affektiv forpliktelse som jobbtilfredshet

Kravene en blir møtt med som fotballspiller kan selvsagt innvirke på livet som helhet. Dersom en spiller evner å møte både fysiske og mentale krav kan det få positive innvirkninger på tilfredsheten i forbindelse med jobb og ellers i livet; «Through successful adaptation to the physical and mental demands of sport, athletes may experience positive outcomes characteristic of intensive engagement in the sport setting.» (DeFreese & Smith, 2013, s.180). Jobbtilfredshet var utgangspunktet for min undersøkelse, og begrepet affektiv forpliktelse ble etter hvert valgt som variabel. Det er et begrep som kan kobles til mange forskjellige termer. Om en ser på hvor engasjert og hvor bundet man føler seg til sin jobb innen sport er det naturlig å se på forpliktelse; «Commitment is a psychological construct commonly used in

sport to refer to the motivation to continue practicing a sport» (Sousa, Torregrosa, Viladrich, Villamarín & Cruz, 2007, s.256). Om en ser på «commitment»-begrepet, forpliktelse, består det av 3 begreper; kvalitet på alternativer, investeringer og tilfredshet. Kvaliteten på alternativer ser på hvorvidt alternativer vurderes som ønskelige; «Quality of alternatives refers to the perceived desirability of the best available alternative to a relationship» (Sousa et al., 2007, s.256)

Rusbult (1980) og hans «Commitment Model» ble opprinnelig brukt for å teste hvorvidt et romantisk forhold kommer til å fortsette eller ta slutt. Om en ser på delen med hva som er investert i forholdet ser en på hvor viktig det man har lagt i forholdet oppleves av giveren: «Investments refer to the magnitude and importance of the resources that are attached to a relationship» (Sousa et al, 2007, s.256). Tilfredshet er en aktuell term i denne oppgaven. I henhold til Investment-modellen har tilfredshet sammenheng med hvilke følelser som knyttes til en situasjon. Rusbults modell i Sousa et al. (2007), har blitt brukt til å teste forpliktelse i romantiske forhold, men lar seg også bruke innenfor sport. Å sammenligne romantiske forhold til sportssettinger er kanskje noe søkt. Forskning har derimot vist at modellen lar seg anvende i jobbsammenheng og også i sport: «This model has been effective in predicting commitment to romantic relationships in many studies and the model also has been adapted to predict commitment in work and sport settings» (Sousa et al., 2007, s.256 :). Rusbult (1980 i Sousa et al., 2007) omtaler, som nevnt tidligere, den opplevde følelsesmessige eller affektive situasjonen som tilfredshet eller «satisfaction». Også jobbtildfredshet omhandler den følelsesmessige situasjonen, særskilt i tilknytning til jobb: «In general, job satisfaction refers to an affective orientation of individuals to work roles they occupy and the characteristics of their job» (Khalid & Ahmad, 2007, s.93). Jobbtildfredshet blir her altså definert som den opplevde følelsesmessige orienteringen en person har til sitt arbeid. Affektiv forpliktelse og jobbtildfredshet er nært knyttet til hverandre. Videre pekes det på at jobbtildfredshet påvirkes av

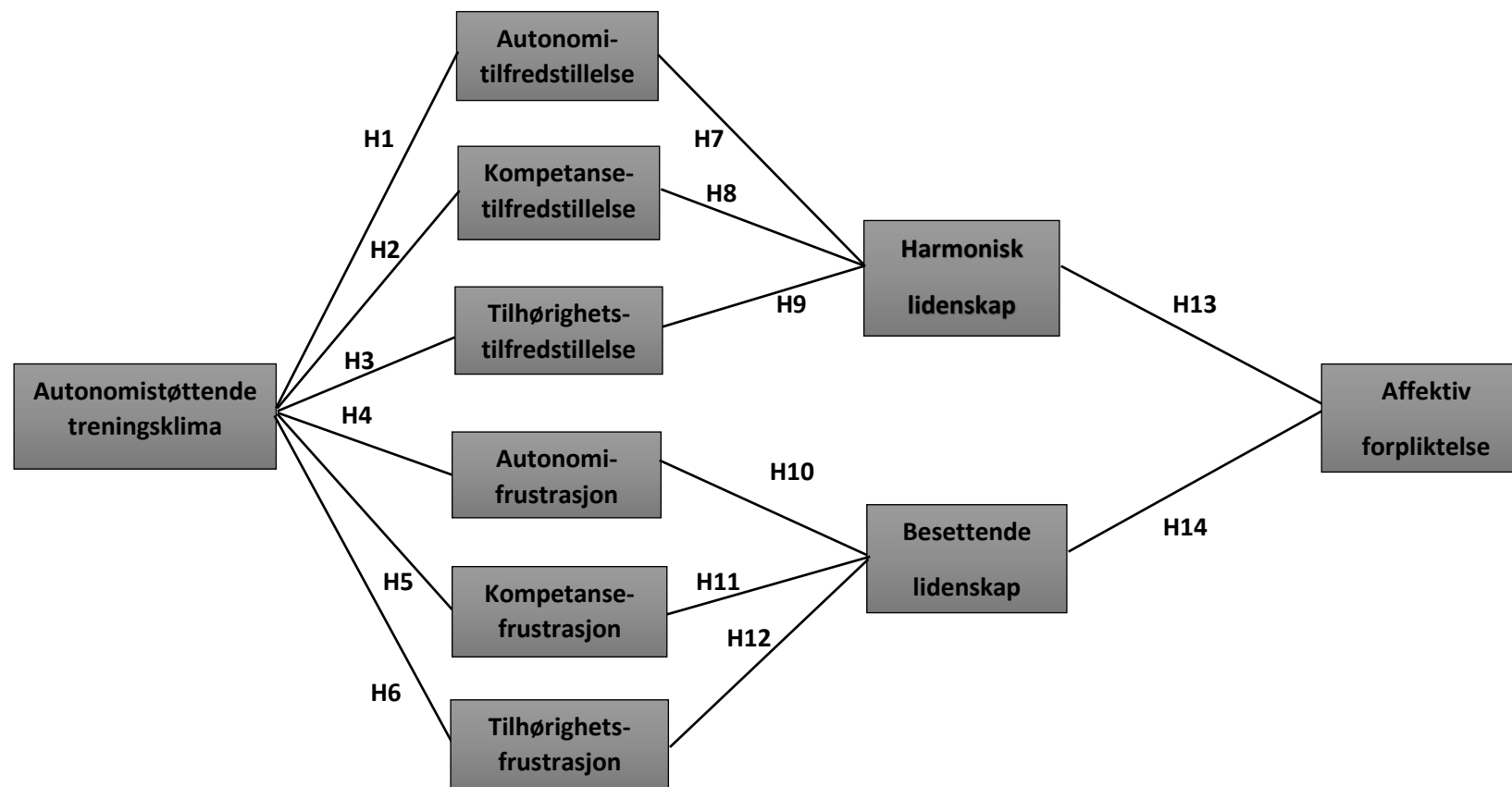
mange elementer på en arbeidsplass: «A large array of organizational factors also influences job satisfaction. For example features of the job and that of workplace such as pay, opportunities for promotion and advancement, congenial working conditions, competent and fair supervision and nature of work groups are traditionally considered as vital to job satisfaction and influence the way one feels about one's job» (Khalid & Ahmad, 2007, s.94).

Sheldon, Ryan & Reis (1996) viste at tilfredstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet ledet til blant annet følelse av velvære. Senere har man også vist sammenhengen mellom behovstilfredstillelse og affektiv organisasjons forpliktelse (Greguras & Diefendorff, 2009).

I en fotballsetting vil forhold som kontraktsverdi og -lengde, spilletid, utviklingsmuligheter, fysiske fasiliteter ved klubb/arbeidssted, miljø i garderoben, tillit og dialog fra trener kunne være elementer som påvirker affektiv forpliktelse. Det faller utenfor denne oppgaven å undersøke samtlige av ovennevnte elementer og flere som kunne være interessante, jeg har valgt å fokusere på den affektive forpliktelsen spillerne har overfor sin jobb. Denne affektive forpliktelsen er blitt valgt til å representere begrepet jobbtfredsstillelse.

2.4 Forskningsmodell og hypoteser

Modell 1: Forskningsmodell



2.4.1 Treningsklima, behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon

I SDT har alle mennesker tre grunnleggende behov som må bli tilfredsstilt for å oppnå positive effekter. Min studie er i hovedsak knyttet til et fotballmiljø, det vil derfor være naturlig å bruke treningsklima som en variabel i min undersøkelse. Hvorvidt treningsklimaet tilfredsstiller eller frustrerer ovennevnte psykologiske behov ønsker jeg å finne ut av. Så, hva er viktig for å tilfredsstille disse behovene i et treningsklima?

En leder er kanskje den viktigste premissleverandøren for hvordan et miljø skal være.

Autonomistøttende ledelse er i henhold til SDT det som vil predikere den enkeltes behovstilfredstillelse. Mangel på autonomistøttende ledelse vil gi behovsfrustrasjon.

Forskning har også vist opplevd autonomistøttes betydning for behovstilfredstillelse av både autonomi, kompetanse og tilhørighet (Baard, Deci & Ryan, 2004). Det er blitt vist at en leders behovsstøtte er den viktigste faktoren for behovstilfredstillelse (og indre motivasjon for jobben) (Olafsen, Halvari, Forest, & Deci, 2015).

Andre studier har understreket betydningen av støttende kollegaer eller medspillere. Dersom klimaet i en gruppe er oppgave-orientert og har fokus på samarbeid, innsats og utvikling har det positiv sammenheng med både kompetanse, autonomi og tilhørighet. Ved mangel på støttende medspillere og ved ego-orientering vil en kunne forvente behovsfrustrasjon.

Autonomistøttende trenerstil er også relatert til utviklende opplevelser og psykologisk velvære for unge spillere (Cronin & Allen, 2015). En autonomistøttende versus kontrollerende lederstil har også vist at oppfattet autonomistøtte fra treneren tilrettelegger for engasjement og glede hos unge atleter (Curran, Hill, Hall & Jowett, 2014).

Et punkt som også bør nevnes i et treningsmiljø er tilbakemeldinger fra trener til spiller. En trener har gjerne ting han eller hun ønsker å endre med en spiller. Forskning har vist at hvordan dette endringsønske kommuniseres kan være autonomistøttende eller ikke. En trener som ønsker å skape et autonomistøttende treningsklima må derfor være opptatt av kvaliteten

på kommunikasjonen sin. Dersom tilbakemeldingen gis på empatisk måte, med valgmuligheter knyttet til løsninger, basert på kjente begreper for spilleren, unngår personfokus i kombinasjon med tips, vil faktisk endring være mye større enn om tilbakemeldingen gjøres oftere, men med lavere kvalitet (Carpentier & Mageau, 2013).

Opplevd autonomistøtte inkluderer både miljø, ledelse og mellomledere (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov & Kornazheva, 2011).

Ovennevnte gir meg grunnlag for å anta at trenerens rolle er viktig i en spillers treningshverdag. Ettersom trenerens evne til å kommunisere og lede på en adekvat og god måte er sentral er det naturlig, og nødvendig, å måle autonomistøtte. Spillere som opplever autonomistøttende treningsklima, vil ha en opplevelse av å bli forstått og sett av sin trener. Treneren vil i slike tilfeller evne å ta spillerens perspektiv, tilby valg og rasjonaler. Ved et autonomistøttende treningsklima vil spillerne oppleve høy grad av behovstilfredstillelse. Det motsatte vil være tilfelle ved manglende autonomistøtte, da spillerne vil oppleve behovsfrustrasjon. I slike situasjoner vil spillerne oppleve å verken bli forstått eller sett av sin trener.

Det er blitt vist sterk sammenheng i et fotballmiljø som fokuserer på mestring av oppgave og behovstilfredstillelse (Sanchez-Oliva, Leo, Sanchez-Miguel, Amado & Garcia-Calvo, 2012).

Som nevnt i teorikapittelet kan treneren sterkt påvirke hvorvidt utøveren opplever behovstilfredstillelse ved å fokusere på mestring framfor resultater. Ved fokus på resultater kan en forvente en sammenheng med behovsfrustrasjon.

Autonomistøtte fra trener har sammenheng med behovstilfredstillelse. Behovstilfredstillelse har ofte blitt sett på som et samlebegrep. Et bidrag denne studien har er at man ser på de ulike behovene individuelt. Hvorvidt treneren evner å tilrettelegge for autonom motivasjon hos spilleren vil ha sammenheng med opplevd behovstilfredstillelse. Det finnes mange eksempler

på at SDT er blitt brukt innenfor jobb og innenfor sport. Reinboth, Duda & Ntoumanis (2004) er en studie hvor SDT er brukt i sportssettinger. De fant at et autonomistøttende treningsklima, hvor det vektlegges forbedring og innsats, samt er sosialt støttende, gir større sjanse for behovstilfredstillelse. Av den grunn ønsker jeg å måle hvorvidt et treningsklima inneholder autonomistøtte, mestringsfokus og sosial støtte, og forventer en positiv retning med behovstilfredstillelse og en negativ sammenheng med behovsfrustrasjon ved manglende autonomistøtte.

Spillere som opplever autonomistøttende treningsklima vil føle seg kompetent ettersom fokuset er på mestring framfor resultater. De vil føle tilhørighet på grunn av trygghet og nærhet til sine medspillere og trenere. Dersom de opplever positive relasjoner i det daglige er det sannsynlig at dette har positiv retning med opplevd tilhørighet. Det er også å forvente at dersom treningsklimaet tilbyr valg og mulighet for eierskap til det man gjør, vil treningsklimaet ha retning med opplevd autonomi.

Med bakgrunn i ovennevnte og teorikapittelet, er det naturlig å anta at autonomistøttende treningsklima har positiv retning med opplevd autonomi, tilhørighet og kompetanse.

På bakgrunn av ovennevnte, samt teorikapittelet, fremsettes følgende:

H1: Autonomistøtte i treningsklima har en positiv sammenheng med autonomitilfredstillelse

H2: Autonomistøtte i treningsklima har en positiv sammenheng med kompetansetilfredstillelse

H3: Autonomistøtte i treningsklima har en sammenheng med tilhørighetstilfredstillelse

Spillere som opplever autonomistøtte i treningsklima vil dermed ha motsatte effekter med behovsfrustrasjon, ettersom autonomistøtte fører til tilfredstillelse av behov. Jeg tar det for

gitt at behovstilfredsstillelse og behovsfrustrasjon utelukker hverandre gjensidig i denne studien. Ettersom et autonomistøttende treningsklima tilbyr valg, vil man oppleve frihet og påvirkningskraft, som ikke vil gi autonomifrustrasjon. Fokus på resultater og manglende mestringsfokus er ikke autonomistøttende ledelse. Ved autonomistøttende treningsklima og ledelse vil derfor spilleren ikke få kompetansefrustrasjon, men ha fokus på å mestre framfor resultater. En autonomistøttende trener vil gi trygghet og positive relasjoner i det daglige, og en spiller vil dermed ikke føle tilhørighetsfrustrasjon. Behovsfrustrasjon er et relativt nytt konsept, og det er derfor få studier som ser på frustrasjon. Et bidrag denne studien har er at behovene ses på separat. I tillegg undersøkes frustrasjonsbegrepene i en toppidrettssetting.

På bakgrunn av ovennevnte, samt teorikapittelet, fremsettes følgende:

H4: Autonomistøtte i treningsklima har en negativ sammenheng med autonomifrustrasjon

H5: Autonomistøtte i treningsklima har en negativ sammenheng med kompetansefrustrasjon

H6: Autonomistøtte i treningsklima har en negativ sammenheng med tilhørighetsfrustrasjon

2.4.3 Behovstilfredsstillelse, behovsfrustrasjon og lidenskap

Akehurst & Oliver (2014) fant interessant nok sammenheng mellom tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene samlet og begge typer lidenskap. Noen sammenheng mellom tilfredsstillelse av de tre behovene (uavhengig av hverandre) og harmonisk eller besettende lidenskap fant de ikke. Derimot fant de måleverdier i nærheten av støtte mellom autonomitilfredsstillelse og besettende lidenskap, og for tilhørighetstilfredsstillelse og harmonisk lidenskap. Przybylski, Weinstein, Ryan & Rigby (2009) fant støtte for at lav behovstilfredsstillelse var relatert til besettende lidenskap. Forskningen gir ikke et klart bilde på sammenhengene mellom behov og besettende lidenskap. I tillegg til ovennevnte fant Verner-Filion, Vallerand, Amiot & Mocanu (2017) et skille mellom besettende lidenskap og

harmonisk lidenskap med behovstilfredstillelse som mediator, hvor en så på hvorvidt man var resultatorientert eller mestringsorientert i forhold til en aktivitet. Bildet kompliseres ytterligere av at annen forskning (Lalande et al., 2017) finner positive relasjoner mellom besettende lidenskap og livstilfredstillelse, mens Verner-Filion et al. (2017) finner at besettende lidenskap ikke er relatert til behovstilfredstillelse, og negativt, men ikke signifikant relatert til livstilfredstillelse. Siste studie forklarer denne konflikten innad i besettende lidenskap med individenes målsetting, der normative mål blir referansen, i stedet for egen mestring hvor en selv er referansen.

Fotballspillere som er lidenskapelige spiller fotball fordi det er en del av deres identitet.

Harmonisk lidenskap har, som vist tidligere i kapittelet, sammenheng med en fotballspillers indre verdier. De spiller fordi fotball er en viktig og integrert del av deres selvoppfatning.

Fotballen er internalisert i personens identitet, og dermed blir deltagelse i det å spille fotball i tråd med denne identiteten.

Tidligere forskning har vist at behovstilfredstillelse har sammenheng med harmonisk lidenskap (Bourdeau & Houlfort, 2016). Curran, Appleton, Hill & Hall (2013) undersøkte behovstilfredstillelse som en mediator mellom harmonisk lidenskap og burnout i en sportssetting. Det er verdt å merke seg at de brukte en modell hvor harmonisk lidenskap ble plassert før behovstilfredstillelse, altså motsatt rekkefølge av min modell. Det ble her funnet at harmonisk lidenskap positivt har en positiv sammenheng med behovstilfredstillelse.

Przybylski et al. (2009) fant også støtte for at høy behovstilfredstillelse har positiv sammenheng med harmonisk lidenskap, i en studie om videospilling. Det er dermed naturlig å anta at høy behovstilfredstillelse har positiv sammenheng med harmonisk lidenskap. Dette styrkes også av nyere forskning (Verner-Filion et al., 2017) som viste at behovstilfredstillelse fungerte som en sentral mediator mellom harmonisk lidenskap og prestasjon. Rekkefølgen i hypotesene under, nemlig at behovstilfredstillelse har positiv sammenheng med lidenskap,

underbygges av en relativ ny studie (Lalande et al., 2017), hvor man i flere studier brukte en slik sammenheng.

Spillere med følelse av autonomi opplever valg og frihet i forbindelse med det å spille fotball. De opplever at det å spille fotball er et valg og noe de ønsker, i balanse med, men ikke i konflikt med, øvrig livsførsel. Av den grunn er det naturlig å anta en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap, hvor eksistens av lidenskap skjer i balanse med resten av en person liv. Det å trives med sine medmennesker, å oppleve tilhørighet ved å spille fotball, å mestre sammen, vil gjøre at en opplever glede og at lidenskapen er harmonisk. Det er derfor plausibelt å forvente en sammenheng mellom opplevd tilhørighet og harmonisk lidenskap. Ved mestringsopplevelser innen fotball vil spillere oppleve trening som en kilde til mestring i harmoni med øvrig livsførsel, og det forventes derfor en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap.

I teoridelen om harmonisk lidenskap ble det påpekt at hvorvidt aktiviteten er autonomt internalisert eller ikke avgjør om man har harmonisk eller besettende lidenskap. Med dette til grunn forventes det en positiv sammenheng mellom det å oppleve tilfredstillelse av behovene og den harmoniske lidenskapen.

På bakgrunn av ovennevnte, samt teorikapitlet, fremsettes følgende:

H7: Autonomitilfredstillelse har en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap

H8: Kompetansetilfredstillelse har en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap

H9: Tilhørighetstilfredstillelse har en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap

Spillere med besettende lidenskap spiller gjerne fotball fordi de føler de må. Disse tvangsmessige følelsene kan føre til at man ikke opplever autonomi i forbindelse med aktiviteten. Man får skyldfølelse ved å la være å spille fotball. Derimot er det ikke gitt at man ikke opplever autonomi, ettersom lidenskapelige utøvere opplever det å spille fotball som en viktig del av sin identitet. På grunn av at man spiller fordi man føler man må, kan det også være vanskelig å få tilhørighet med sine medspillere og trener. I tillegg er opplevd kompetanse gjerne resultatavhengig. Hvorvidt man vinner eller taper vil påvirke opplevd kompetanse. Hvordan man faktisk mestrer situasjonen og presterer er ikke det som avgjør. Dermed vil opplevd kompetanse også variere. Når man vinner vil man kunne føle seg kompetent, mens når man taper vil det motsatte skje. Paradoksalt nok skjer dette tross at man kan ha høy mestring ved tap og lav mestring ved seier.

I Curran et al. (2013) undersøkte man i hvilken grad besettende lidenskap og harmonisk lidenskap hadde innvirkning på behovstilfredsstillelse. Der fant man ingen sammenheng mellom besettende lidenskap og behovstilfredsstillelse, mens andre studier har funnet en positiv sammenheng. Det er verdt å merke seg at denne studien ser på motsatte effekter enn hva denne studien gjør, nemlig sammenheng fra lidenskap *til* behovstilfredsstillelse. Studien oppfordrer fremtidig forskning til å se på om resultatene kunne vært annerledes dersom «trusler mot behov» hadde vært fokus, framfor «behovstilfredsstillelse». Curran et al. (2013) antar at trusler mot behov og behovsfrustrasjon kan ha like trekk, og jeg søker derfor å undersøke hvorvidt det er en vei fra behovsfrustrasjon til besettende lidenskap. Ettersom «frustrasjon av behov» og «trusler mot behov» er relativt nye begreper i studier med besettende lidenskap finnes det ikke all verden av litteratur som kan rettlede. Per mars 2017 finner jeg få artikler med disse begrepene. Min studie kan dermed bidra til det totale bildet. Ettersom behovsfrustrasjon er en motpol til behovstilfredsstillelse ønsker jeg å undersøke hvorvidt denne kan ha sammenheng med besettende lidenskap.

På bakgrunn av ovennevnte ønsker jeg derfor å teste om mitt utvalg kan vise en positiv sammenheng mellom frustrasjon for behovene og besettende lidenskap. Dette er på grunn av flere ting. I teoridelen av denne oppgaven ble lenken mellom introjeksjonsreguleringen og besettende form for lidenskap vist. I tilfeller hvor behovene ikke blir tilfredsstilt, er det naturlig å tenke på ikke-autonome former for motivasjon, hvor kontrollert motivasjon er framtrepende. Den kontrollerte motivasjonen har sammenheng med besettende lidenskap, hvor personen opplever press og manglende kontroll over det å delta i en aktivitet. Med dette til grunn blir det ikke vanskelig å forestille seg at behovsfrustrasjon og besettende lidenskap kan ha en positiv sammenheng. Lalande et al. (2017) fant at behovstilfredstillelse i livet var urelatert til besettende lidenskap, derfor ønsker jeg å se om behovsfrustrasjon kan ha positiv sammenheng med besettende lidenskap. Selv om det er blitt vist sammenheng mellom behovstilfredstillelse og besettende lidenskap, er det ikke funnet bekreftelser på linkene mellom behovsfrustrasjon og besettende lidenskap. Litteraturen rundt autonomifrustrasjon og besettende lidenskap er kompleks og til dels motstridende. Jeg velger å vekte Verner-Filion et al. (2017) høyest i utforming av mine hypoteser, ettersom dette er den nyeste forskningen på området. I tråd med dette forventer jeg en positiv sammenheng mellom behovsfrustrasjon og besettende lidenskap. Retning på hypotesene er valgt til en positiv sammenheng, i tråd med SDT. Rasjonale viser dog et komplekst bilde, uten klare svar.

På bakgrunn av ovennevnte, samt teorikapitlet, fremsettes følgende:

H10: Autonomifrustrasjon har en positiv sammenheng med besettende lidenskap

H11: Kompetansefrustrasjon har en positiv sammenheng med besettende lidenskap

H12: Tilhørighetsfrustrasjon har en positiv sammenheng med besettende lidenskap

2.4.4 Lidenskap og affektiv forpliktelse

Basert på teorikapittelet ønsker jeg å teste hvorvidt respondentene har lidenskap for fotballspilling, og i hvilken grad denne er av harmonisk eller besettende art.

Assou-Ekotto (The Guardian, 2010) slo fast at fotball på ingen måte er hans lidenskap. Ettersom dette skapte slik furore i 2010 er det interessant hvorvidt slike uttalelser stemmer med oppfattelsen også til profesjonelle fotballspillere i Norge. Selv om det fra et fotballfaglig perspektiv nok er mest interessant å fokusere på prestasjoner, søker denne oppgaven å finne et rammeverk som kan måle den affektive orienteringen man har om sin aktivitet, ikke kun hvilke prestasjoner lidenskapen man har kan føre til.

Affektiv forpliktelse har vist å ha positiv sammenheng med både harmonisk og besettende lidenskap (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011). I samme artikkel ble det også vist at besettende lidenskap har direkte negativ sammenheng med mental helse.

Harmonisk lidenskap for en aktivitet gjøres i balanse med resterende deler av utøverens liv. Idretten, og i denne studiens tilfelle fotballen, gjennomføres som en sentral del av en harmonisk helhet. Denne harmonien vil således gi en følelse av velvære og positive følelser, og dermed være knyttet til positive affeksjoner. Det motsatte vil være tilfelle ved besettende lidenskap. Her vil skyldfølelse og press utenfor personen vekke negative affeksjoner knyttet til det å spille fotball. Jeg søker derfor å teste om denne sammenhengen kan finnes.

I tråd med ovennevnte forventer jeg en positiv sammenheng mellom harmonisk lidenskap og affektiv forpliktelse. I tillegg ønsker jeg å teste hvorvidt det kan være en sammenheng mellom besettende lidenskap og affektiv forpliktelse. Dersom man har en lidenskap som ikke er i harmoni med øvrig livsførsel, vil det være plausibelt å anta at det kan bidra til en indre konflikt, hvor en føler på skyld og opplever press. Slike følelser vil kunne klassifiseres som negative, og det vil derfor være naturlig å anta en negativ sammenheng mellom besettende

lidenskap og affektiv forpliktelse. Forest et al. (2011) fant en positiv korrelasjon mellom besettende lidenskap og positive følelser, om enn ikke så sterk som for harmonisk lidenskap og positive følelser. Den forskningen jeg har lest om sammenhengen mellom besettende lidenskap og affektiv forpliktelse gir ikke et entydig bilde om hvorvidt jeg kan forvente en positiv eller negativ sammenheng. Jeg søker derfor å teste om denne sammenhengen kan finnes. Det kan dog synes at variabler som well-being, mental helse, fysisk helse o.l. som mål på følelser predikeres negativt (Przybylski et al., 2009), mens forpliktelse som mål på følelser predikeres negativt i mindre grad. Vitalitet, negativ affekt og tunge tanker har for eksempel vist sammenheng med besettende lidenskap (Curran, Hill, Appleton, Vallerand & Standage, 2015). På grunn av til dels motstridende teori velges derfor ikke retning på H14.

Behovsfrustrasjon har negative konsekvenser for utøveren, det samme kan sies om besettende lidenskap, hvor aktivitet går på bekostning av et balansert liv. Hvorvidt disse begrepene har sammenheng er derfor noe som ønskes undersøkt.

På bakgrunn av ovennevnte, samt teorikapitlet, fremsettes følgende:

H13: Harmonisk lidenskap har en positiv sammenheng med affektiv forpliktelse

H14: Besettende lidenskap har sammenheng med affektiv forpliktelse

3.0 Metode

Gjennom metodekapittelet vil jeg begrunne valg av metode og design, samt orientere om andre vurderinger som er blitt gjort i gjennomføring av denne undersøkelsen. De ulike delkapitlene er viet de ulike steg i en trinnvis oppskrift på en helhetlig metode.

Forskningsdesign, innsamling av data og utvalgsprosess med etikk i forbindelse med oppgaven er alle tema som vil bli redegjort for.

3.1 Forskningsdesign

Vanligvis velger en forsker mellom tre typer forskningsdesign: deskriptivt design, kausalt design og eksplorativt design. Hvilket design som velges avhenger blant annet av erfaring fra forskningstemaet, teorikjennskap og i hvilken grad man ønsker å undersøke sammenhenger mellom teoretiske begreper. Ulike forskningsdesign har ulike styrker og forskjeller. Selv om det er forskjeller mellom designene er det også overlappende deler. Hvilken metode man bør velge er avhengig av hva man ønsker å finne ut. Valg av riktig forskningsdesign blir derfor viktig for å finne den optimale løsningen for en undersøkelse.

3.1.1 Deskriptivt design

Deskriptivt eller beskrivende design brukes gjerne i tilfeller hvor forskeren kjenner temaet fra før, og ønsker å beskrive en bestemt del av et tema. Prosessen vil være strukturert med hypoteser som ønskes testet. Hypotesene bygger på etablerte teoretiske begrep med sammenhenger seg imellom. Et slikt design vil kunne vise sammenheng mellom variabler, men ikke årsaken til disse eventuelle sammenhengene.

3.1.2 Årsakssammenhenger

Dersom man søker å finne årsaker til sammenheng mellom variabler, kan et kausalt design velges. I et slikt design vil en undersøke årsakssammenhenger, at X skjer på grunn av Y.

Eksperimenter kan være eksempel på et kausalt design. I slike tilfeller vil man optimalt sett

finne ut at ett scenario fører til et annet, gitt visse betingelser. Ulike typer eksperiment som laboratorieeksperiment, felteksperiment og kvasieksperiment er eksempler på kausale design.

3.1.3 Utforskende design

Et utforskende design brukes dersom man undersøker et område som forskeren har liten kjennskap til, eller eksisterer lite kunnskap generelt om. I et slikt tilfelle vil forskeren søke å forstå et område bedre, og å gjøre seg opp en mening. Utforskende eller eksplorative design har gjerne en kvalitativ tilnærming. Kvalitative metoder som personlig intervju med enkeltpersoner eller grupper kan være hensiktsmessig ved et utforskende design, der man får anledning til å gå i dybden og utforske et forskningsområde. Et utforskende design har gjerne en noe ustrukturert form, som gir mulighet til å fokusere fram og tilbake på det man lurer på.

Etter å ha gjennomgått de tre ovennevnte design-formene finner jeg et beskrivende design som hensiktsmessig for å svare på min problemstilling. Dette er fordi jeg har god kjennskap til forskningsområde, har hypoteser som bygger på teoretiske begreper med sammenhenger og ikke ønsker å undersøke årsaker til hendelser.

Ettersom det innledningsvis ble påpekt viktigheten av riktig valg av forskningsmetode ønsker jeg å bli sikrere i mitt valg, og søker ytterligere svar i forskningslitteraturen.

Et godt forskningsdesign bør alltid ha problemstillingen som utgangspunkt, og gjennomføres for å sikre at innhentet materiale undersøker det problemstillingen tilsier. Yin (2014) beskriver forskningsprosessen i en stegvis modell. Denne består av å planlegge, designe, forberede, samle inn, analysere og dele. På forberedelses- og innsamlingsstadiet gjør man endringer underveis og kan gå fram og tilbake mellom stegene. Det samme gjelder innsamlings- og analysesteget. I disse stegene går man også tilbake til designsteget, for å gjøre justeringer og forbedringer.

Selv om Yins modell først og fremst er relevant for case-studier, benytter jeg meg av deler av den. Det er fordi at jeg etter å ha planlagt, designet og forberedt undersøkelsen foretar en pretest, før jeg går tilbake til selve designet og gjør nødvendige justeringer.

3.2 Tilnærming til metode

I forskning går det et grunnleggende skille mellom to metodiske tilnærminger, nemlig mellom kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode. Hvilken metode man bør velge avhenger blant annet av problemstilling som i mitt tilfelle er: **«Hvilke sammenhenger er det mellom treningsklima, behovstilfredstillelse, lidenskap, og affektiv forpliktelse blant toppfotballspillere i Norge?»**

Ovennevnte problemstilling søker å finne sammenhenger mellom eksisterende teoretiske begreper. Kvantitativ metode er deduktiv, det vil si at slutninger dras ut ifra antagelsen om at teorien som ligger til grunn er sann. Denne studien har SDT og den dualistiske lidenskapsmodellen som utgangspunkt, hvor teoretiske begreper med hypoteser testes. Jeg ønsker ikke å gå i dybden for å finne ut mer om informantenes situasjon, men benytter heller egen erfaring til å gjøre antagelser som testes. Kvantitativ tilnærming velges derfor for denne studien.

3.2.1 Datainnsamlingsmetoder

I henhold til Yin (2014) vil svaret på tre sentrale spørsmål avgjøre valg av forskningsdesign.

Disse punktene er:

1. Formen på forskningsspørsmålet?
2. Kreves kontroll av handlingsmønster?
3. Fokuseres det på nåværende hendelser?

Mine svar på ovennevnte spørsmål er følgende:

1. Formen på min problemstilling er «Hvilke sammenhenger ...». Jeg ønsker altså å finne hvilke sammenhenger som finnes i en gruppe. Denne formen på forskningsspørsmål tilsier arkivanalyse eller spørreundersøkelse.

2. Jeg krever ikke kontroll på handlingsmønster. I min undersøkelse kommer jeg ikke til å kontrollere for hvordan respondentene handler.

3. Det fokuseres i min undersøkelse på hva som er respondentens oppfattelse på svartidspunktet, ikke på hva tilfelle har vært for en stund siden eller i framtiden.

3. Det fokuseres på samtidige, nåværende hendelser.

I sum tilsier dette, i henhold til Yin (2014), at en spørreundersøkelse bør velges.

Tradisjonelt har kvantitativ forskningsmetode betydd enten eksperimentelle, tverrsnitt, longitudinelle, casestudier eller komparative undersøkelser. Valg av riktig forskningsmetode er en viktig avgjørelse. Under gjennomgås ulike typer innsamlingsmetoder som kan være aktuelle for min undersøkelse.

Eksperiment innebærer at forskeren må manipulere betingelser under gjennomføring. På denne måten kan man si noe om årsakssammenhenger. Min problemstilling søker ikke å si noe om årsakssammenhenger, men derimot sammenhenger mellom teoretiske begrep. I tillegg er eksperimenter ofte kompliserte og ressurskrevende. Min problemstilling tilsier at eksperiment ikke er en optimal datainnsamlingsmetode.

Tverrsnittundersøkelser er en vanlig metode i kvantitativ tilnærming, og brukes ofte i spørreundersøkelser. I en slik studie undersøker man hvorvidt variabler innenfor en valgt populasjon har statistisk signifikans. I min studie ønsker jeg nettopp å undersøke sammenhenger mellom variabler (fra eksisterende teoretiske begreper).

Longitudinelle undersøkelser gir mulighet til å se endringer i en populasjon, ettersom disse gjennomføres på to eller flere tidspunkter. De kan også si noe om retning mellom det som måles. En slik gjennomføring krever at respondentene må være de samme, og at man kan sammenligne dataene over en gitt tidsperiode. En slik prosess krever mye, man må få de samme respondentene til å svare over tid, noe som gjør prosessen mer omfattende.

Problemstillingen min har heller ikke en form som krever en slik innsamlingsmetode. I tillegg er dette mitt første store forskningsprosjekt, og metoden anses for å være ganske intrikat.

Case, eller eksempelstudier, fokuserer gjerne på en enhet. Slike studier gir mulighet for å gå i dybden på enheten, og oppnå økt innsikt her. Målet er at innsikten i den studerte enheten kan bidra til å trekke slutninger om andre lignende enheter. Enhet her går ikke kun på person, men kan også være for eksempel en gruppe av mennesker, en bedrift eller et idrettslag. Dog kan det være vanskelig å trekke slutninger basert på en casestudie. Dette er fordi det som er sant for en enhet, ikke nødvendigvis er sant for en annen. Dog kan nytten av en casestudie være stor, ettersom man får stor innsikt, som gjerne kan brukes til senere forskning med annen metodikk. En casestudie går i dybden på enheter for å tilegne seg kunnskap. I min undersøkelse vil jeg benytte meg av eksisterende kunnskap.

I komparative studier vil en søke å sammenligne ulike enheter som land, bedrifter, organisasjoner etc. med hverandre. En kan for eksempel gjøre casestudier i ulike bedrifter og sammenligne funnene med hverandre. I denne studien søkes det ikke å sammenligne enheter, men å teste om det finnes ulike sammenhenger.

3.2.2 Ulike typer tverrsnittsundersøkelser – fordeler og ulemper

Etter nøye vurdering ønsker jeg å benytte en tverrsnittstilnærming i min studie. Dette har sammenheng med at problemstillingen kan løses ved et deskriptiv design, som ofte brukes i spørreundersøkelser. En spørreundersøkelse har både fordeler og ulemper. Fordelene er blant

annet at det er gode muligheter for anonymitet, færre etiske problemstillinger til gjennomføring, gode sjanser for at mange kan gjennomføre undersøkelsen, mulighet for gjennomføre uavhengig av geografi (ved web-baserte undersøkelser) og å kunne tilpasse til spesifikke grupper. Med mailundersøkelser og andre selvadministrerte undersøkelser påvirker ikke forskeren utfyllingen. Ulemper med web-baserte spørreundersøkelser kan være at respondenter kan svare flere ganger, med mindre IP-adresser memoreres eller at respondenter ikke fullfører undersøkelsen, ettersom forskeren ikke har kontroll over gjennomføring. I tillegg kan respondenter bli distraheret og oppleve å være usikker på gjennomføring uten mulighet til å kontakte forskeren. En viktig ulempe å være klar over med selv-administrerte undersøkelser er sjansen for lav responsrate. Det er lett for respondenten å la være å fylle ut undersøkelsen, siden forskeren selv ikke er tilstede under utfylling (Mitchell & Jolley, 2013). I tillegg er det verdt å merke seg at ved en anonym undersøkelse er det umulig å sjekke hvem som har svart. De som har svart er muligens ikke representativ for utvalget man ønsker å måle.

3.2.3 Utforming av undersøkelse

Mitchell & Jolley (2013) advarer om tre punkter en forsker bør være klar over ved utforming av en spørreundersøkelse:

- Sosialt ønskede svar. At respondenten svarer det som er sosialt akseptabelt framfor hva som faktisk er tilfelle.
- Ledende spørsmål. At respondenten svarer det de tror forskeren er ute etter.
- Like svar på alle spørsmål. Kan skje ved at man havner i et mønster under utfylling, hvor man svarer samme alternativ fordi man ikke leser spørsmål skikkelig eller ikke konsentrerer seg.

Dette er viktig å forstå, ettersom respondentenes evne til selv-rapportering vil avgjøre begrepsvaliditeten i undersøkelsen. Dersom undersøkelsen har feil vil dette påvirke den

eksterne validiteten. Jeg skriver derfor informasjon som førsteside på undersøkelsen som skal få respondenten til å skjønne at undersøkelsen er anonym. På den måten ønsker jeg å begrense sosialt ønskede svar. I tillegg benytter jeg etablerte skalaer som skal være fri for ledende spørsmål. Ved å bryte opp undersøkelsen med demografiske spørsmål ønsker jeg å unngå at man kan svare likt på grunn av at man ikke leser spørsmålene skikkelig.

3.3 Populasjon

En populasjon defineres gjerne som hele gruppen en forsker er interessert i. I mange tilfeller er populasjonen i en undersøkelse så stor at det er umulig å måle alle i populasjonen. Det er ikke tilfelle i min populasjon, ettersom populasjon i denne undersøkelsen er profesjonelle fotballspillere i Norge, som forstår norsk. Antallet profesjonelle fotballspillere i Norge som forstår norsk er begrenset og mulig å tallfeste om man definerer. En profesjonell fotballspiller kan defineres på flere måter, gjennom tilnærming til idretten, timer brukt til trening gjennom en uke, skadehyppighet, nivå osv. I denne undersøkelsen er termen «profesjonell» blitt brukt som definisjon ved at man er heltidsansatt som spiller. I landets øverste liga, Eliteserien, er klubbene per definisjon profesjonelle. Samtlige klubber trener på dagtid, og spillerne skal i utgangspunktet kunne leve av fotballen. Dog finnes det noen punkter man bør være klar over. Langt ifra alle spillerne har en lønn som rettferdiggjør definisjonen som heltidsansatt. En profesjonell kontrakt har per definisjon minimum 3500 kroner i månedlig gasje. Det sier seg selv at ved slike lave lønninger må personen ha annen inntekt dersom man ikke er ung og/eller bor hjemme. I slike tilfeller er det dessuten vanlig at man går på videregående skole (profesjonell kontrakt kan først inngås ved fylte 16 år) eller studerer, og kan betegnes som deltidsspiller. I min studie har jeg etterspurt månedlig snittlønn uten bonuser. Mange kontrakter har dog betydelige bonuser, ofte basert på egne og/eller lagets prestasjoner som kan medføre økte månedlige inntekter.

Ønsket om å ha profesjonelle fotballspillere som respondenter henger sammen med det jeg innledningsvis nevnte om Tottenhamsspiller Assou-Ekotto. Hans holdninger om fotball som jobb overrasket meg og initierte valg av tema for denne oppgaven. Assou-Ekotto spiller fotball på grunn av pengene. På den annen side er det plausibelt å anta at amatørspillere *ikke* spiller på grunn av pengene, ettersom de i det store og hele ikke mottar lønn. Jeg antar derfor at en amatørspiller spiller av andre grunner som for eksempel glede, fellesskap og mestring. Profesjonelle fotballspillere i Norge er et rimelig begrenset begrep. Det finnes profesjonelle klubber for menn på to nivåer, Eliteserien og OBOS-ligaen. I Eliteserien har samtlige klubber treninger på dagtid og profesjonelle kontrakter for alle sine spillere. På nivået under finner man profesjonelle fotballspillere kun i et fåtall klubber, hvor man gjerne satser på å rykke opp til Eliteserien. For kvinner er situasjonen gjerne annerledes. Toppserien, kvinnenens øverste divisjon, har kun to-tre profesjonelle klubber hvor spillerne er heltidsansatte. Ettersom jeg har ønske om å måle profesjonelle fotballspillere i Norge synes Toppserien å være en lite egnet arena, det samme gjelder i stor utstrekning også menns nivå 2, OBOS-ligaen.

Populasjonen kan i noen tilfeller være stor og uoversiktlig. Jeg har valgt å avgrense populasjonen til spillere i Eliteserien, samt to klubber på nivået under, OBOS-ligaen.

Klubbene i OBOS-ligaen er IK Start og Bodø/Glimt, som begge spilte i Eliteserien i 2016, men rykket ned. Etter samtaler med spillere i disse klubbene forsto jeg at de kunne inkluderes i undersøkelsen, siden klubbene satset like mye, og kontraktene fortsatt var profesjonelle, samt treningstidene fortsatt var på dagtid – fotballen var dermed dagens hovedeskjeftighet for disse spillerne. Ettersom profesjonelle fotballspillere i Norge er relativt få i forhold til det totale antallet på aktive mannlige fotballspillere på 263 557 (Norges Fotballforbund: Statistikk 2015) er populasjonen oversiktlig. Om man inkluderer de to lagene som rykket ned fra Eliteserien i 2016, FK Bodø/Glimt og IK Start, i tillegg til de 16 som er i Eliteserien 2017, er dette en total populasjon på 421 spillere fordelt på 18 klubber per 15.januar 2017.

I denne studien har det blitt valgt å fokusere på spillere som forstår norsk skriftlig. For resultatene i undersøkelsen får dette konsekvenser. Blant annet gjør dette at man ikke får det sosiokulturelle spennet i respondenter med ulik bakgrunn, som man ville fått dersom spillere hadde svart uavhengig av norskkunnskaper. Det vanskeliggjør også mulige konklusjoner til å gjelde fotballspillere fra andre geografiske områder.

At kun spillere som forstår norsk skriftlig skal svare er blitt tydelig kommunisert til respondentene, slik at man har stor sannsynlighet for å nå de man ønsker. I tillegg vil de som svarer på spørreundersøkelsen med stor sannsynlighet forstå og svare godt på spørsmålene. Å ekskludere spillere som ikke forstår norsk gjøres for å sikre reliabilitet og indre validitet. Å vite at man har målt de begrep man har ønsket å måle, samt i hvilken grad man kan stole på disse resultatene er selvsagt viktig. Spillernes evne til å forstå spørsmål og svaralternativer blir derfor vektet høyere enn ønsket om å få med alle mulige respondenter. Vurderingene bak dette er utfyllende forklart i avsnitt 3.5. Dette valget fører til at antall i populasjonen faller til 328 per 15.januar 2017. Av disse har 162 svart på undersøkelsen, altså drøye 49,4%. Ettersom svarraten i web-baserte spørreundersøkelser vanligvis er lav må dette kunne sies å være et tilfredsstillende resultat.

3.3.1 Utvalg

Utvalget i spørreundersøkelser kan velges på varierte måter. Det skilles gjerne mellom sannsynlighetsutvalg og ikke-sannsynlighetsutvalg (Mitchell & Jolley, 2013). Jeg gjennomgår begge utvalgsmetoder her, før jeg konkluderer.

Ved sannsynlighetsutvalg vil hvert medlem av populasjonen ha like sjanser til å bli valgt.

Sannsynlighetsutvalg kan være tidskrevende, ettersom man må identifisere alle medlemmene i en populasjon før man velger respondenter tilfeldig. Alle klubber i Eliteserien har nettsider med oversikt over sine spillere. Dette gjør at man kan bruke et tilfeldig utvalg i denne

undersøkelsen. Sannsynlighetsutvalg har sine styrker ved at det lar forskeren generalisere sine funn til en større populasjon (Mitchell & Jolley, 2013). Dersom du har et sannsynlighetsutvalg vil et stort antall respondenter være den eneste måten å beskytte seg mot feil. Om man derimot bruker proporsjonalt stratifisert sannsynlighetsutvalg kan man sørge for at utvalget er proporsjonalt i forhold til populasjonen, og dermed klare seg med et mindre antall respondenter enn i et tilfeldig utvalg, og likevel kunne generalisere.

Ikke-sannsynlighetsutvalg: I spørreundersøkelser benytter man seg noen ganger av bekvemmelighetsutvelging. Dette er en vanlig utvalgsmetode i spørreundersøkelser, hvor man tar for seg mennesker som er lett å måle og lett tilgjengelig. Denne metoden muliggjør å få til et stort antall respondenter innenfor et kort tidsrom. Dog er metoden ofte belemret med feil (Mitchell & Jolley, 2013). En vanlig feil kan være at forskerne ikke vet hva de ønsker å finne ut og ender opp med irrelevante data. En annen kan være at man etterspør svar som respondentene ikke har, spørsmålene er ledende eller åpner for feiltolkninger fra enten respondenter eller forskere. At man velger respondenter som ikke er representative for utvalget er også en felle man kan gå i.

I min undersøkelse ønsker jeg å måle en viss populasjon som gjennomgås i avsnittet over. Jeg ønsker i denne undersøkelsen å kunne generalisere for valgt populasjon, og å oppnå et representativt utvalg.

Dog er ikke utvalgsmetode det som er mest sentralt for denne studien, ettersom alle spillere i den definerte populasjonen er blitt invitert til deltakelse. Hvorvidt studien har lyktes med et representativt utvalg er vanskelig å si. Hvis en hadde lagt ressurser i for eksempel å undersøke alle i populasjonens alder, kontraktslengde og snittlønn ville en hatt bedre forutsetninger for å

mene noe om i hvilken grad respondentene er representative for utvalget. Jeg har valgt å prioritere andre deler ved min besvarelse, og viser til **Tabell 13: Demografisk oversikt** for en oversikt over hvordan respondentene fordeler seg.

3.3.2 Etikk

Denne studien har hatt fokus på å følge de regler og råd som omhandler etisk forskningsvirksomhet. De nasjonale forskningsetiske komiteene er derfor brukt for å sikre etisk oppførsel. I henhold til egne nettsider skal disse komiteene ha følgende oppgaver: «De nasjonale forskningsetiske komiteene skal bidra til at forskning i offentlig og privat regi skjer i henhold til anerkjente etiske normer. Dette gjør vi gjennom forebyggende arbeid, rådgiving og gransking av enkeltsaker om mulig uredelig forskning» (Internett: De nasjonale forskningsetiske komiteene: www.etikkom.no/hvem-er-vi-og-hva-gjor-vi/). Disse forskningsetiske komiteene anbefaler å følge Norsk Senter for Forskningsdatas (NSD) regelverk. Gjennom å følge dette regelverket om forskningsetikk kan forskeren sikre at man er innenfor de retningslinjer og regler som gjelder. I henhold til NSD skal deltakelse i forskning være frivillig, uttrykkelig og informert. Den som forespørres om deltakelse må forstå hva et samtykke gjelder, samt konsekvenser for samtykke. I tillegg må informasjon gis om institusjon og behandlingsansvarlig, forskers kontaktopplysninger, prosjektets formål, frivillig deltakelse og avslutningsdato med skjebne for innsamlet data.

Alt dette klareres vanligvis fra forskerens side før undersøkelsen starter. For min undersøkelse er all informasjon gitt som førsteside i undersøkelsen, samt i eget informasjonsskriv ved henvendelse til klubber. Selve spørreundersøkelsen finnes i vedlegg nummer 4, mens informasjonsskrivet er vedlegg 1. Brev med godkjenning fra NSD er også med som vedlegg nummer 5.

3.4 Målutvikling

Når man utvikler mål for en undersøkelse er det flere hensyn en bør ta. For å sikre begrepsvaliditet, altså i hvilken grad man måler variablene man ønsker å måle, bør man vurdere hvorvidt man har utviklet gode mål. I Mitchell & Jolley (2013) gjøres dette i fire deler. Første del er definisjon, mens de tre andre, intern konsistens, konvergent validitet og diskriminant validitet er en validering av benyttede mål.

Første punkt er å se på eksisterende teori og definisjoner slik at man måler alle dimensjoner av begrepet. Jeg har brukt eksisterende teori som grunnlag for de definisjoner variablene er gitt. I teorikapittelet er de ulike definisjonene presentert.

I forbindelse med målutvikling er det naturlig å nevne formativ og refleksiv målemodeller. En formativ målemodell undersøker årsaken til et begrep, men en refleksiv målemodell ser på effekten av et begrep (Bøgh Andersen, Møller Hansen & Klemmensen, 2010). Intern konsistens er et viktig punkt for å sikre begrepsvaliditet, men kun dersom man har refleksive begreper. Dette er bevis på at man måler et bestemt mål, altså at respondentens svar på et spørsmål på én del av et begrep, har likhet med andre spørsmål om samme begrep. I denne undersøkelsen ivaretas spørsmål om intern konsistens ved å måle Cronbach's Alpha i avsnitt 4.5. Spørsmål om konvergent validitet gjennomgås i avsnitt 4.3. Dette er en viktig del av å sikre begrepsvaliditet. Konvergent validitet er statistisk bevis på at man måler rett begrep. Siste del av begrepsvaliditet er spørsmål om diskriminant validitet. Dette omhandler at man beviser at man ikke måler feil begrep. I denne oppgaven ser man nærmere på diskriminant validitet i avsnitt 4.6. I avsnittene som følger blir målene i denne undersøkelsen gjennomgått. Definisjonene er stort sett gått gjennom i teori og hypotesedelen av denne oppgaven. I tilfeller hvor definisjonene er uklare presiseres disse.

Alle studiens variabler måles ved hjelp av validerte og godt brukte spørreskjemaer. I ulike artikler, som er blitt gjennomgått i forbindelse med litteraturdelen, har forskjellige

spørreskjemaer blitt notert som benyttet. Deretter er de skjemaer som er mest hensiktsmessig for min undersøkelse tilpasset fotballkonteksten.

Respondentene tar ved utfylling av spørreskjemaet stilling til hvor enig de er i utsagn på en 7-punkts Likert-skala hvor 1 = Veldig uenig, 2 = Uenig, 3 = Litt uenig, 4 = Verken enig eller uenig, 5 = Litt enig, 6 = Enig og 7 = Veldig enig. Denne måten å svare på gir respondenten muligheten til å gradere sine svar på hvert utsagn. Likert-typer av skalaer har også fordelen med å gjøre analysejobben lettere, siden man får en verdi på hvert spørsmål. Av den grunn brukes slike skalaer stort sett gjennom hele undersøkelsen.

3.4.1 Autonomistøtte i treningsklima

For å måle hvorvidt spillerne opplever autonomistøtte i treningsklima har det reviderte «The Work Climate Questionnaire» (Baard, Deci, Ryan, 2004) blitt tilpasset en fotballkontekst og brukt som måleskala. Denne skalaen eksisterer i en lengre versjon på 15 spørsmål og en kortere som inneholder 6 spørsmål. Høye verdier her vil representere høy grad av opplevd autonomistøtte fra trener. Autonomistøttende ledelse har blitt definert som autonom støtte som å forstå, gi valg og muligheter, oppfordre til initiativ og gi meningsfulle rasjonaler til ansatte (Deci & Ryan, 2000).

Tabell 1: Mål for autonomistøtte i treningsklima

Autonomistøttende treningsklima
Jeg opplever at min trener gir meg valg og muligheter
Jeg føler meg forstått av min trener
Min trener tror på mine evner til å gjøre en god jobb
Min trener oppfordrer meg til å stille spørsmål
Min trener lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting
Min trener prøver å forstå hvordan jeg ser ting, før han foreslår nye måter å utføre noe på

3.4.2 Behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon

Behovene måles ved bruk av validerte skalaer fra Chen, Vansteenkiste, Beyers, Boone, Deci, Van der Kaap-Deeder & Ryan (2015). I forskningsmodellen ser man 6 begrep knyttet til behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Denne oppgaven fokuserer først og fremst på hvordan fotballspillere opplever sin egen jobb, og dermed har jeg valgt å legge mest fokus på denne delen. Jeg måler derfor begrepene innenfor fotballkonteksten individuelt. Jeg ønsker å måle i hvilken grad behovene tilfredsstilles eller frustreres. Spørsmålene er tilpasset min kontekst, uten at meningsinnholdet er endret. Behovstilfredstillelse er definert som opplevd tilfredstillelse av de grunnleggende menneskelige psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Behovsfrustrasjon er definert som opplevd frustrasjon av de grunnleggende menneskelige behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet.

Oversikt over hvert begrep følger i tabellene under:

Tabell 2: Mål for autonomitilfredstillelse

Mål for autonomitilfredstillelse
Jeg har en følelse av valg og frihet i de oppgavene jeg foretar meg som fotballspiller
Som fotballspiller føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil
Som fotballspiller føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er
Som fotballspiller føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg

Tabell 3: Mål for kompetansetilfredstillelse

Mål for kompetansetilfredstillelse
Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre oppgaver bra som fotballspiller
Jeg føler meg i stand til å leve som fotballspiller
Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål som fotballspiller
Jeg føler at jeg kan fullføre vanskelige oppgaver med et godt resultat som fotballspiller

Tabell 4: Mål for tilhørighetstilfredstillelse

Mål for tilhørighetstilfredsstillelse
Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om i klubben også bryr seg om meg
Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om i klubben
Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg i klubben
Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med i klubben

Tabell 5: Mål for autonomifrustrasjon

Mål for autonomifrustrasjon
De fleste ting jeg gjør som fotballspiller gjør jeg fordi jeg føler at jeg må
Som fotballspiller føler jeg meg tvunget til å gjøre mange ting jeg selv ikke ville valgt å gjøre
Mange av de tingene jeg gjør i klubben føler jeg meg presset til å gjøre
Mine daglige aktiviteter som fotballspiller føles som en sammenhengende rekke av plikter

Tabell 6: Mål for kompetansefrustrasjon

Mål for kompetansefrustrasjon
Jeg er i sterk tvil om hvorvidt jeg kan gjøre ting bra som fotballspiller
Jeg føler meg skuffet over mange av mine prestasjoner som fotballspiller
Jeg føler meg usikker på mine evner som fotballspiller
Som fotballspiller føler jeg meg mislykket på grunn av de feilene jeg gjør

Tabell 7: Mål for tilhørighetsfrustrasjon

Mål for tilhørighetsfrustrasjon
Som fotballspiller føler jeg meg ekskludert fra den gruppen jeg ønsker å være en del av
Som fotballspiller føler jeg at folk som er viktige for meg er kalde og fjerne i forhold til meg
Jeg har inntrykk av at folk jeg tilbringer tid med i klubben misliker meg
Jeg føler de relasjonene jeg har i klubben kun er overfladiske

3.4.3 Harmonisk lidenskap

Til å måle lidenskap har jeg benyttet Vallerands Passion Scale (2003). Innenfor

lidenskapslitteraturen er dette den hyppigst benyttede måleskalaen. Harmonisk lidenskap er definert som en autonom internaliseringsprosess hvor personer har en forkjærlighet for en aktivitet og velger frivillig å delta i den.

Følgende spørsmål representerer harmonisk lidenskap i denne validerte skalaen.

Tabell 8: Mål for harmonisk lidenskap

Mål for harmonisk lidenskap
Å spille fotball gjenspeiler de egenskaper jeg liker ved meg selv
Å spille fotball harmonerer med andre aktiviteter i livet mitt
For meg er fotball en lidenskap jeg klarer å kontrollere
Jeg er fullstendig betatt av fotball
Jeg kan ikke være foruten fotball
Besettelsen er så sterk. Jeg kan ikke la være å spille fotball
Jeg har problemer med å forestille meg livet uten fotball

3.4.4 Besettende lidenskap

Besettende lidenskap måles også med Vallerands Passion Scale (2003). Ordlyden i spørsmålene er blitt tilpasset fotballkonteksten, men ikke forandret.

Besettende lidenskap er definert som en kontrast til den harmoniske, som en kontrollert internaliseringsprosess hvor deltakelse i aktivitet har sammenheng med press og skyldfølelse.

Tabell 9: Mål for besettende lidenskap

Mål for besettende lidenskap
Jeg har problemer med å forestille meg livet uten fotball
Jeg er følelsesmessig avhengig av fotball
Jeg har problemer med å kontrollere trangen til å spille fotball
Jeg har nesten tvangsmessige følelser for fotball
Humøret mitt avhenger av at jeg er i stand til å spille fotball
Jeg bruker mye tid på fotball
Jeg liker fotball
Fotball er viktig for meg

3.4.5 Affektiv organisasjonsforpliktelse

Affektiv organisasjonsforpliktelse måles ved bruk av Allen & Meyers (1990) skala om organisasjonsforpliktelse. Dette er en validert og hyppig benyttet skala. Spørsmålene er tilpasset en fotballsetting, men meningsinnholdet er ikke endret. Affektiv organisasjonsforpliktelse blir her i denne undersøkelsen definert som den opplevde følelsesmessige forpliktelsen en person har til sitt arbeid.

Tabell 10: Mål for affektiv organisasjonsforpliktelse

Mål for affektiv organisasjonsforpliktelse
Jeg ville være svært glad for å tilbringe resten av min karriere i denne klubben
Jeg liker å diskutere klubben med mennesker som ikke er ansatt her
Jeg føler at denne klubbens problemer er mine egne
Jeg tror ikke jeg kunne bli like nært knyttet til en annen klubb som jeg er til nåværende klubb
Jeg føler meg som «en del av familien» i denne klubben
Jeg har en følelsesmessig tilknytning til denne klubben
Klubben jeg spiller i har en stor personlig betydning for meg
Jeg føler en sterk tilhørighet til den klubben jeg spiller i

3.4.6 Bakgrunnsvariabler

I denne undersøkelsen er det benyttet 3 kontrollvariabler. Alder er delt inn i 5 intervaller:

«under 20 år», «20-23 år», «24-27 år», «28-31 år» og «over 31 år». Gjenstående

kontraktslengde er delt inn i «under 12 måneder», «mellom 13 og 24 måneder», «mellom 25

og 36 måneder» og «over 37 måneder». Lønn per måned står som et åpent alternativ hvor respondenten selv fyller inn svaret.

Tabell 11: Kontrollvariabler

Variabel	Skala
Alder	5 intervaller
Kontraktslengde	4 intervaller
Lønn per måned uten bonuser	Åpent svar

3.5 Testing av spørreskjema

En pretest kan gjennomføres på en gruppe med geografisk nærhet, som er praktisk for forskeren og som man har tilgang til. Jeg ønsket å gjøre en pretest av spørreundersøkelsen, for at spørreskjemaet skal være optimalisert når selve undersøkelsen skulle gjennomføres. Når en fyller ut slike spørreskjema går det som regel problemfritt for norske og skandinaviske spillere, ettersom undersøkelsen gjerne er på norsk, og greit lar seg oversette til dansk eller svensk.

Til spillere av utenlandsk opprinnelse har gjerne forfatteren av disse spørreundersøkelsene med en engelsk versjon til utfylling. Her møter man ofte utfordringer. Engelsk er ikke et språk alle mestrer, kanskje spesielt skriftlig. Vesteuropiske spillere har i stor grad gode engelskkunnskaper, da dette som regel er en del av grunnskoleopplæringen. Denne gruppen spillere har gode forutsetninger for å forstå og svare på engelskspråklige spørreskjema.

Utenlandske spillere i norske klubber, da gjerne fra Øst-Europa eller Afrika, har ofte et ikke-engelsk morsmål. Jeg har spilt med spillere fra land som Polen, Latvia, Senegal og Elfenbenskysten. Disse spillerne kan for eksempel ha fransk som morsmål, og har dårlige engelskkunnskaper, da spesielt skriftlig. Spillere fra Sør-Amerika og Asia har også i mange tilfeller begrensede engelskkunnskaper. Dermed blir utfylling av spørreskjema på engelsk en meget vanskelig oppgave for de fleste i denne kategorien, og en betydelig feilkilde for forskeren, noe jeg selvsagt søker å unngå.

For å sikre god validitet og reliabilitet er det ønskelig å gjennomføre en test av spørreskjemaet. Hensikten vil være å få klarhet i flere elementer:

- I hvilken grad er spørsmålene lette å forstå?
- Er det spørsmål rundt svaralternativene?

- Vil det bli mange spørsmål fra testgruppen?
- Hvor lang tid bruker man på utfylling?
- Hva mener testgruppen generelt om gjennomføring?
- Vil opplysning om lønn bli utfylt, eller oppleves som ubehagelig?

Tidspunkt å ta undersøkelsen på er også noe som vurderes. Dersom en slik undersøkelse utføres etter trening haster man gjerne gjennom for å komme seg raskest mulig hjem. Jeg ønsker derfor å gjennomføre undersøkelsen før trening, når spillerne er på starten av sin arbeidsdag.

Ettersom jeg fortsatt spiller fotball er jeg i en god posisjon til å få gjennomført en egnet test. Som spiller hos Mjøndalen IF har jeg tilgang på en gruppe liknende de jeg ønsker å teste. Mjøndalen IF spiller i OBOS-ligaen, Norges nest-høyeste nivå, nivået under Eliteserien. Klubben har en flerkulturell spillergruppe bestående av norske, danske, svenske og afrikanske spillere. Spillerne er i hovedsak profesjonelle, selv om de fleste enten har en jobb ved siden av fotballen, eller studerer. De vil være skikket til å teste spørreskjemaet.

Tabell 12: Pretest spørreskjema

Test av spørreskjema hos Mjøndalen IF			
Dato	24.01.2017	Tid	12.00
Sted	Isachsen Stadion, møterom på VIP-avdelingen		
Tilstede	19 spillere fordelt på 17 norske, 1 dansk og 1 svensk		

Jeg kontaktet klubbens daglige leder Kenneth Karlsen en uke før gjennomføring, nærmere bestemt 19.januar. Første kontakt ble gjort per telefon, for presentasjon av meg selv og mitt ønske. Denne samtalen ble noe kunstig ettersom Karlsen daglig omgås meg, men var likevel

en god fremgangsmåte for oppretting av kontakt. Jeg sørget for å presentere meg selv, som masterstudent, at undersøkelsen er støttet av NISO – spillernes egen utøverorganisasjon, og hva undersøkelsen dreier seg om. Avslutningsvis spurte jeg om det var mulig å gjennomføre undersøkelsen for Mjøndalens A-lag, og når det eventuelt måtte passe.

Etter telefonsamtalen sendte jeg som avtalt per telefon mitt forprosjekt og den elektroniske spørreundersøkelsen til Karlsen, med tre foreslåtte tidspunkt for gjennomføring.

Jeg tar kontakt med spillergruppen dagen i forveien for å sikre meg at jeg får nok testdeltagere. Ikke uventet er mine medspillere positiv til å delta i undersøkelsen. Spillerne bes medbringe sin telefon for å benytte denne til utfylling.

Spillerne ankom samlet fem minutter før avtalt tid. Deretter holdt jeg en kort introduksjon av meg selv som student, selv om dette var overflødig for akkurat denne gruppen. Jeg nevnte også masteroppgavens tema, før jeg fortalte om spørreskjemaet. Jeg ga også beskjed om at dersom noe var uklart måtte de ikke nøle med å spørre. Det ble også gitt beskjed om at ingen spørsmål eller betraktninger var feil å nevne. Avslutningsvis sa jeg at når alle spørreskjemaets spørsmål var ferdig utfylt kunne de gå inn i naborommet for en kjapp evaluering. Linken ble deretter distribuert per SMS til hver av spillerne.

Etter endt test samlet vi oss i naborommet, for å oppsummere spørsmålene jeg søkte svar på før test:

- Spørsmålene var i det store og hele lette å forstå.
- Svaralternativene ble det ingen spørsmål om. Jeg konkluderer derfor med at disse er tydelige.
- Det ble en del spørsmål fra testgruppen

- Første respondent var ferdig etter 9 minutter, den siste etter 18 minutter, altså en differanse på 9 minutter.
- Testgruppen synes gjennomføring og utfylling var godt organisert og lett å forholde seg til. Ordlyden ble dog bemerket av flere.
- Alle respondentene svarte på spørsmålet om lønn. Jeg spurte spesifikt om dette punktet var ubehagelig å svare på, men fikk nei fra gruppen. Jeg spurte også om det hadde vært annerledes å svare dersom det var ulike alternativ på dette spørsmålet, men responsen tydet på at det ikke hadde gjort noen forskjell.
- Jeg ønsket å få svar fra ulike nordiske deltagere, for å teste at disse skjønnte norsk skriftlig og forsto undersøkelsen. Antagelsen min var at norske, danske og svenske spillere skjønner norsk og kan svare det de føler på en korrekt måte.

Etter diskusjon med veileder post-test kom jeg fra til en del tilpasninger av skjema og undersøkelse. Jeg regulerer ordlyden i en del av spørsmålene, slik at de bedre er tilpasset en fotballkontekst. Videre noterer jeg at januar kan være et ugunstig tidspunkt å gjennomføre et spørreskjema for nye spillere. Disse har så vidt kommet inn i gruppen, og har kanskje ikke et godt bilde av sine opplevelser.

Testgruppen hadde til sammen syv ulike typer mobiltelefoner som ble benyttet under utfylling. Det er gledelig å kunne konstatere at layout var OK på ulike skjermer.

3.6 Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Som nevnt i kapittel 3.5 ble spørreundersøkelse brukt som form, med et design tilpasset størrelse på skjermen på mobiltelefoner. Research Studio 6 ble benyttet, med mulighet for tilpasning av layout til ulike skjermer. I og med at dette var en elektronisk undersøkelse ble analysedelen forenklet ved at man kunne eksportere resultatene direkte til IBM SPSS framfor

å plotte resultatene inn selv. Respondentene utførte undersøkelsen hovedsakelig via mobil, men også ved hjelp av nettbrett eller PC.

Selve gjennomføring av undersøkelsen ble gjort i slutten av januar og hele februar 2017.

Daglige ledere ble kontaktet per telefon. De som ikke tok telefonen fikk en ferdig utfylt SMS tilpasset person og klubb med forespørsel om å ringe tilbake. Det var vanskeligere enn først antatt å få tak i kontaktpersoner i klubbene. Responstid og hvilken fremdrift man hadde med hver klubb varierte i stor grad. Enkelte klubber må fremheves som foregangseksempler for de andre. Rosenborg ved spillergruppen og assistenttrener Erik Hoftun hadde en svært proff tilnærming til slike henvendelser. Tiden fra første gangs kontakt til ferdig utfylt undersøkelse var under 48 timer. Sarpsborgs spillergruppe og kaptein Ole Heieren Hansen var også lette å ha med å gjøre og svært effektive. Selv om undersøkelsen er anonym antar jeg basert på responstid og timing at disse klubbene i særdeleshet hadde mange respondenter. Jeg forsøkte å unngå å gi lenken til undersøkelsen samtidig til alle klubber. Dette var en vurdering jeg gjorde for å bedre ha en følelse på hvor og til hvilke klubber jeg burde sette inn støtet og purre. I ettertid står jeg på at dette var riktig strategi, spesielt ettersom noen klubber krevde særskilt oppmerksomhet. I Rosenborg og Sarpsborgs tilfelle var det ikke nødvendig med verken oppfølging eller purringer, da førstegangskontakt ga høy responsrate.

Også flere andre klubber ga mange respondenter, dog etter en del purringer. Spennet i antall respondenter i klubbene var stort. Selv om utfylling var skreddersydd å kunne gjøres hvor som helst, når som helst, via mobiltelefon, opplevde jeg at innsalget mine kontaktpersoner gjorde var det avgjørende. Jeg ba i min mail til kontaktpersonene om at spørreundersøkelsen skulle nevnes i garderoben, for å legitimere viktigheten av utfylling. Selv om utfylling selvsagt var frivillig, vil en god legitimering øke svarraten. Klubbene fikk deretter oversendt lenke til spørreundersøkelsen – og distribuerte denne til spillerne. De klubbene som sendte direkte til spillerne per SMS, hadde ofte den beste svarraten. I de tilfellene hvor det var

manglende legitimering i garderoben, eller distribusjon via private FB-grupper eller private e-postadresser så man ofte svake antall i respondenter. Kun i én klubb distribuerte jeg selv undersøkelsen direkte til spillerne, uten mellomledd. I vedlegg 3 kan man se en skjematisk oversikt av kontakt med klubbene.

3.7 Respondenter

Av totalt 328 mulige respondenter i mitt utvalg fikk jeg svar fra 162, som nevnt en svarprosent på 49%. Ettersom lav svarprosent er en av ulempene med selvadministrerte spørreskjemaer, er en slik svarrate tilfredsstillende. Studiens respondenter fordeler seg som i tabellen under.

Tabell 13: Demografisk oversikt

Fordeling kontrollvariabler					
Intervall	Under 20 år	20 - 23 år	24 - 27 år	28 - 31 år	Over 31 år
Alder, antall	22	36	55	28	21
Intervall	Under 12 måneder	Mellom 13 og 24 måneder	Mellom 25 og 36 måneder	Over 37 måneder	
Kontraktslengde, antall	58	65	26	13	
Intervall	Alle				
Lønn, antall svar, max 162	148				

4.0 Analyse av undersøkelsen

Dette kapittelet er viet analyse av min undersøkelse. Jeg vil i de ulike delene av kapittelet ta for meg de ulike krav og forutsetninger som forventes av et vitenskapelig arbeid.

Dataprogrammet SPSS er benyttet til analysearbeidet. Normalfordelingen er i kapittelets første del, deretter følger validering av mål og regresjonsanalyser med forutsetninger.

Avslutningsvis presenteres resultatene i tabellform. Enkelte tabeller og grafiske framstillinger finnes i vedleggene.

4.1 Datainspeksjon

Mitt spørreskjema er lagt ved som vedlegg 4. Ved inspeksjon vil leseren oppdage at jeg kun har ett spørsmål hvor respondenten må svare på annen måte enn å krysse av for et valgt alternativ. Dette spørsmålet er ett kontrollspørsmål hvor lønn er involvert, nemlig dette:

«Månedlig snittlønn uten bonuser»

Her har noen respondenter unnlatt å svare, eller svart med verdier som åpenbart er gale.

Velger derfor å gå gjennom datamateriale, for å rydde opp, avdekke tastefeil og lignende. For eksempel har en respondent oppgitt 750kr som månedslønn, mens en annen har angitt en månedslønn på 3 000 000. Disse, og lignende svar er satt til missing. 29 av 162 respondenter står uten svar på dette spørsmålet etter en vurdering. Verdier under 3500,- og over 160 000,- i månedslønn er blitt vurdert som falske og satt som missing.

4.2 Normalfordeling

Ved statistiske analyser av datasett vil det kunne være nyttig å se hvordan respondentene fordeler seg. En vanlig måte å foreta en slik analyse på, er å se på normalfordelingen. Perfekt normalfordeling hvor verdiene er symmetriske er ytterst sjeldent. For å undersøke

normalfordelingen sjekker jeg derfor datasettet for skewness og kurtosis. Skewness ser i hvilken grad det forekommer skjevhet til en av sidene, mens kurtosis omhandler hvor spiss fordelingen er. Dersom fordelingen er normal vil skjevhet og kurtosis ha en verdi på 0 (Field, 2005). Noen mindre avvik finnes, men ikke høyere enn at de godtas i henhold til Field (2005) med et avvik over 0.5. Se forøvrig vedlegg 8 for resultater av analysen.

4.3 Konvergent validitet

Hvorvidt spørsmålene til hvert begrepe i spørreskjemaet måler det samme begrepet er et spørsmål om konvergent validitet. Den konvergente validitet kan måles ved hjelp av en faktoranalyse. En slik analyse måler hvorvidt spørsmålene for en faktor lader på en eller flere faktorer. Lav faktorladning tyder på at spørsmålet ikke måler det underliggende begrepet godt nok. Under følger faktoranalyse og faktorladning på hvert av de underliggende begrepe i mitt spørreskjema. En faktorladning bør helst være over .5 og har et minimumskrav på .3, selv om slike verdier bør unngås (Field, 2005). Dersom faktorladningen er lavere enn dette vil jeg fjerne det fra datasettet.

Faktoranalysen for autonomistøtte i treningsklima viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 14: Faktoranalyse av autonomistøtte i treningsklima

	Factor
	1
Jeg opplever at min trener gir meg valg og muligheter	.772
Jeg føler meg forstått av min trener	.745
Min trener tror på mine evner til å gjøre en god jobb	.643
Min trener oppfordrer meg til å stille spørsmål	.754
Min trener lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	.806
Min trener prøver å forstå hvordan jeg ser ting, før han foreslår nye måter å utføre noe på	.738

Faktoranalysen for autonomitilfredstillelse viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 15: Faktoranalyse av autonomitilfredstillelse

	Factor
	1
Jeg har en følelse av valg og frihet i de oppgavene jeg foretar meg som fotballspiller	.565
Som fotballspiller føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	.812
Som fotballspiller føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	.767
Som fotballspiller føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	.575

Faktoranalysen for kompetansetilfredstillelse viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 16: Faktoranalyse av kompetansetilfredstillelse

	Factor
	1
Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre oppgaver bra som fotballspiller	.769
Jeg føler meg i stand til å leve som fotballspiller	.71
Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål som fotballspiller	.879
Jeg føler at jeg kan fullføre vanskelige oppgaver med et godt resultat som fotballspiller	.758

Faktoranalysen for kompetansetilfredstillelse viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 17: Faktoranalyse av tilhørighetstilfredstillelse

	Factor
	1
Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om i klubben også bryr seg om meg	.714
Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om i klubben	.912
Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg i klubben	.746

Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med i klubben	.726
---	------

Faktoranalysen for autonomifrustrasjon viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 18: Faktoranalyse av autonomifrustrasjon

	Factor
	1
De fleste ting jeg gjør som fotballspiller gjør jeg fordi jeg føler at jeg må	.734
Som fotballspiller føler jeg meg tvunget til å gjøre mange ting jeg selv ikke ville valgt å gjøre	.851
Mange av de tingene jeg gjør i klubben føler jeg meg presset til å gjøre	.774
Mine daglige aktiviteter som fotballspiller føles som en sammenhengende rekke av plikter	.746

Faktoranalysen for kompetansefrustrasjon viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 19: Faktoranalyse av kompetansefrustrasjon

	Factor
	1
Jeg er i sterk tvil om hvorvidt jeg kan gjøre ting bra som fotballspiller	.706
Jeg føler meg skuffet over mange av mine prestasjoner som fotballspiller	.579
Jeg føler meg usikker på mine evner som fotballspiller	.866
Som fotballspiller føler jeg meg mislykket på grunn av de feilene jeg gjør	.818

Faktoranalysen for tilhørighetsfrustrasjon viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5.

Tabell 20: Faktoranalyse av tilhørighetsfrustrasjon

	Factor
	1
Som fotballspiller føler jeg meg ekskludert fra den gruppen jeg ønsker å være en del av	.715
Som fotballspiller føler jeg at folk som er viktige for meg er kalde og fjerne i forhold til meg	.771
Jeg har inntrykk av at folk jeg tilbringer tid med i klubben misliker meg	.843

Jeg føler de relasjonene jeg har i klubben kun er overfladiske	.681
--	------

Faktoranalysen for harmonisk lidenskap viser at ikke alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Item 1 og 3 lader på egen faktor. Jeg forsøker derfor å tvinge til 1 faktor med alle 7 items. Dette resulterer i tabellen under, hvor alle spørsmål har faktorladning på over .4. Jeg ønsker helst en høyere faktorladning, men siden de er tålelig høye anses dette som akseptabelt.

Tabell 21: Faktoranalyse av harmonisk lidenskap

	Factor
	1
Å spille fotball gjør det mulig for meg å få mange forskjellige opplevelser	.546
Det nye jeg oppdager ved fotballen gjør at jeg setter enda større pris på den	.745
Å spille fotball gjør det mulig for meg å få minneverdige opplevelser	.484
Å spille fotball gjenspeiler de egenskaper jeg liker ved meg selv	.767
Å spille fotball harmonerer med andre aktiviteter i livet mitt	.687
For meg er fotball en lidenskap jeg klarer å kontrollere	.475
Jeg er fullstendig betatt av fotball	.555

Faktoranalysen for besettende lidenskap viser at alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Alle spørsmål har også faktorladning på over .5, med unntak av item 7, som lader .480. Anser dog dette for å være greit, siden jeg har satt minimumskravet til .3.

Tabell 22: Faktoranalyse av besettende lidenskap

	Factor
	1
Jeg kan ikke være foruten fotball	.844
Besettelsen er så sterk. Jeg kan ikke la være å spille fotball	.864
Jeg har problemer med å forestille meg livet uten fotball	.802
Jeg er følelsesmessig avhengig av fotball	.811
Jeg har problemer med å kontrollere trangen til å spille fotball	.748
Jeg har nesten tvangsmessige følelser for fotball	.663
Humøret mitt avhenger av at jeg er i stand til å spille fotball	.480

Faktoranalysen for affektiv forpliktelse viser at ikke alle spørsmålene i begrepet lader på en faktor. Item 1, 2, 3 og 4 lader på egen faktor. Jeg tvinger av den grunn til 1 faktor med alle 8

items. Item 2 lader da under minstekravet på .3, og fjernes fra videre analyser. Med item 2 borte lader øvrige items på en faktor over .4, med litt svak ladning for item 3. Anser dog dette som okay.

Tabell 23: Faktoranalyse av affektiv forpliktelse

	Factor
	1
Jeg ville være svært glad for å tilbringe resten av min karriere i denne klubben	.528
Jeg liker å diskutere klubben med mennesker som ikke er ansatt her	
Jeg føler at denne klubbens problemer er mine egne	.409
Jeg tror ikke jeg kunne bli like nært knyttet til en annen klubb som jeg er til nåværende klubb	.702
Jeg føler meg som «en del av familien» i denne klubben	.659
Jeg har en følelsesmessig tilknytning til denne klubben	.867
Klubben jeg spiller i har en stor personlig betydning for meg	.823
Jeg føler en sterk tilhørighet til den klubben jeg spiller i	.860

4.4 Divergent validitet

For å finne ut hvorvidt spørsmål lader på tiltenkt begrep analyserer man gjerne divergent validitet. Der den konvergente validiteten analyserer faktorene hver for seg, analyserer man i den divergente validiteten faktorene i forhold til hverandre. I hvilken grad et begrep lader på et annet begrep avgjør den divergente validiteten. Denne målingen gjennomføres ved en faktoranalyse. Kravene til faktorladning er som for konvergent validitet, et minimum av .3, men helst over .5 (Field, 2005). Ved analyse av divergent validitet forekommer det sjeldent at et begrep ikke lader på et annet, altså krysslader. I slike tilfeller finnes det krav om at differansen på kryssladningen skal være høyere enn .1 (Field, 2005), samt å lade høyest på tiltenkt begrep. Ved kryssladninger kan det å prøve seg fram for å finne beste mulige løsning være nødvendig, noe det ble i mitt tilfelle. Jeg skjønte tidlig at ønsket om en faktorladning på over .5 ville være utopi, da også .3 ble brutt når faktorene ble kjørt. Satt derfor alle begrep inn

i min analyse, og ser at enkelte kryssladninger finnes. Jeg prøver derfor ulike løsninger for å rette opp dette.

For harmonisk lidenskap krysslader item 7 («Jeg er fullstendig betatt av fotball») med besettende lidenskap og item 6 har svak ladning i den konvergente analysen, samtidig som item 1 («Å spille fotball gjør det mulig for meg å få mange forskjellige opplevelser») og 3 («Å spille fotball gjør det mulig for meg å få minneverdige opplevelser») lader på egen faktor om man ikke tvinger til en faktor. Ved å ta ut item 1, 3, 6 og 7 er den divergente analysen her okay.

Autonomistøtte item 3 («Min trener tror på mine evner til å gjøre en god jobb») krysslader med over .3 på en annen faktor og gjør slik at autonomitilfredstillelse og harmonisk lidenskap lader på samme faktor. Fjerner derfor denne.

Opplever også litt utfordringer med behovsindikatorene. Kjører alle indikatorer for behovstilfredstillelse og alle indikatorer for behovsfrustrasjon i en faktoranalyse.

I denne krysslader autonomistilfredstillelse item 1 («Jeg har en følelse av valg og frihet i de oppgavene jeg foretar meg som fotballspiller») og item 3 («Som fotballspiller føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er») har ladning under .3 og disse fjernes derfor.

Item 1 på behovsfrustrasjon («De fleste ting jeg gjør som fotballspiller gjør jeg fordi jeg føler at jeg må») krysslader og fjernes. Kryssladninger også for item 1: «Som fotballspiller føler jeg meg ekskludert fra den gruppen jeg ønsker å være en del av» og item 4: Jeg føler de relasjonene jeg har i klubben kun er overfladiske» for tilhørighetsfrustrasjon, og disse fjernes derfor. Besettende lidenskap item 1 («Jeg kan ikke være foruten fotball») krysslader og fjernes. Når den divergente analysen da kjøres på nytt, med ovennevnte tilpasninger, lader alt på egen faktor. Endelig divergent analyse finnes i vedlegg 9.

4.5 Reliabilitet

Reliabilitet er evnen til et mål til å produsere konsistente resultat når de samme enhetene måles under samme forutsetninger (Field, 2005). Når man ønsker å måle denne konsistensen bruker man gjerne Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha har ulike verdier mellom 0 og 1, og regnes for å være internt konsistent for verdier over .7. I tabellen under følger en oversikt over de ulike begrepene, Cronbach's Alpha og antall items. Alle begrep har over .7 i verdi, og er derfor internt konsistente. Det kan være verdt å merke seg at jeg kun har inkludert de indikatorene som kom seg gjennom validitetstestene over.

Tabell 24: Reliabilitet ved hjelp av Cronbach's Alpha

Begrep	Cronbach's Alpha	Antall items
Autonomistøtte	.873	5
Autonomitilfredstillelse	.773	2
Kompetansetilfredstillelse	.839	4
Tilhørighetstilfredstillelse	.855	4
Autonomifrustrasjon	.858	4
Kompetansefrustrasjon	.794	3
Tilhørighetsfrustrasjon	.775	2
Harmonisk lidenskap	.777	3
Besettende lidenskap	.875	6
Affektiv forpliktelse	.855	7

4.6 Diskriminant validitet

Diskriminant validitet omhandler hvorvidt begrep skiller seg eller korrelerer med et annet begrep i undersøkelsen. Ettersom hvert begrep skal måle ulike deler, ønsker man en lav korrelasjon. For å kunne kjøre en korrelasjonsanalyse må en ha variabler å måle. Det er derfor nødvendig å slå sammen spørsmålene som skal måle begrep gjennom hele spørreskjemaet, slik at man får variabler. For eksempel ønsker jeg å få begrepet «Autonomistøtte» til å bli en variabel. Legger derfor sammen de 5 spørsmål som gjenstår i min analyse, nemlig spørsmål 1, 2, 4, 5 og 6. Videre deles dette på antall spørsmål (5), og vil representere variabelen «Autonomistøtte» i videre analyser. Dette gjøres for samtlige begrep i spørreskjemaet, før disse kjøres samlet opp mot hverandre i en korrelasjonsanalyse. Dette framvises under.

Tabell 25: Korrelasjonsanalyse for måling av diskriminant validitet

	Autonomi- støtte	Autonomi- tilfredstillelse	Kompetanse- tilfredstillelse	Tilhørighets- tilfredstillelse	Autonomi- frustrasjon	Kompetanse- frustrasjon	Tilhørighets- frustrasjon	Harmonisk lidenskap	Besettende lidenskap	Affektiv forpliktelse
Autonomistøtte	1									
Autonomitilfredstillelse	.618**	1								
Kompetansetilfredstillelse	.253**	.411**	1							
Tilhørighetstilfredstillelse	.279**	.278**	.338**	1						
Autonomifrustrasjon	-.347**	-.266**	-.355**	-.381**	1					
Kompetansefrustrasjon	-.109	-.259**	-.390**	-.169*	.542**	1				
Tilhørighetsfrustrasjon	-.158*	-.196*	-.339**	-.444**	.563**	.531**	1			
Harmonisk lidenskap	.238**	.305**	.435**	.494**	-.375**	-.189*	-.303**	1		
Besettende lidenskap	.243**	.254**	.368**	.380**	-.380**	-.204**	-.193*	.553**	1	
Affektiv forpliktelse	.227**	.135	-.019	.251**	-.259**	-.089	-.198*	.093	.127	1
**.	Korrelasjon signifikant på .01 nivå									
*	Korrelasjon signifikant på .05 nivå									

I en korrelasjonsanalyse ønsker man korrelasjon mellom variabler på under .8. Tabell 25 viser at dette er tilfellet, og diskriminant validitet anses derfor som ivaretatt.

4.7 Regresjonsforutsetninger

Regresjonsanalyser benyttes for å teste en studies hypoteser. Formålet med disse regresjonsanalysene er å kunne generalisere funn for populasjoner utover den målte. Analyser med regresjon bygger på noen forutsetninger. Det er nødvendig å undersøke om regresjonsforutsetningene er oppfylt før regresjonsanalyser gjennomføres. Det er i alt 8 regresjonsforutsetninger (Berry, 1993), disse vil bli viet et avsnitt hver i delen som følger. For å kunne dra konklusjoner om en populasjon basert på regresjonsanalyse, kan en ikke bryte noen av disse forutsetningene (Field, 2005). Dersom de 8 forutsetningene ikke brytes kan en konkludere med å ha en studie uten systematiske målefeil.

4.7.1 Regresjonsforutsetning 1

Regresjonsforutsetning 1 består av følgende 3 deler:

1. Studiens uavhengige variabler må være kvantitative eller dikotome.
2. Studiens avhengige variabler må være kvantitativ, kontinuerlig og ubegrenset.
3. Alle variabler må være målt uten feil

Studios uavhengige variabler er tallfestet fra 1 til 7, og dermed er første del av regresjonsforutsetning 1 tilfredsstilt. Vedrørende punkt 2 er de avhengige variablene kvantitative, ettersom de har flere enn tre nivåer (7) og måles med lik avstand mellom hvert nivå. Det må også kunne sies at de er kontinuerlige, ettersom de inneholder numeriske verdier som passer for regresjonsanalyser, og ubegrenset. Punkt 3 går på at variablene i undersøkelsen må være målt uten feil. Det er tidligere i dette kapitlet blitt gjort tester om begrepsvaliditet. I tillegg er det gjennomført reliabilitetstester med holdbare resultater. Eventuelle feilkilder er blitt fjernet for videre arbeid. Leseren bes derfor sjekke foregående

avsnitt i dette kapittelet for bekreftelse på at variablene er målt uten feil. I sum anses regresjonsforutsetning 1 derfor for å være oppfylt.

4.7.2 Regresjonsforutsetning 2

Regresjonsforutsetning 2 dreier seg om uavhengige variabler og deres varians. I henhold til Berry (1993) må alle uavhengige variabler ha en varians ulik 0. Varians brukes som mål på spredning av svar i det observerte materialet. Det foretas en deskriptiv analyse for å se på standardavvik, og konkluderes med at alle variabler har varians ulik 0. Dermed er regresjonsforutsetning 2 tilfredsstilt.

Tabell 26: Deskriptiv analyse med standardavvik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Autonomistøtte	162	1.80	7.00	5.243	1.1625
Autonomitilfredstillelse	162	1.00	7.00	5.404	1.0857
Kompetansetilfredstillelse	162	3.00	7.00	6.073	0.8668
Tilhørighetstilfredstillelse	162	1.00	7.00	5.792	0.9017
Autonomifrustrasjon	162	1.00	6.75	3.019	1.3700
Kompetansefrustrasjon	162	1.00	6.33	2.726	1.2955
Tilhørighetsfrustrasjon	162	1.00	6.50	1.886	1.1080
Harmonisk lidenskap	162	1.00	7.00	5.716	1.0344
Besettende lidenskap	162	1.00	7.00	4.477	1.4140
Affektiv forpliktelse	162	1.00	6.86	4.613	1.1360

4.7.3 Regresjonsforutsetning 3

For at regresjonsforutsetning 3 skal være oppfylt må det være fravær av perfekt

multikollinearitet. Multikollinearitet er at to uavhengige variabler har høy korrelasjon med hverandre. Ved perfekt multikollinearitet måler to uavhengige variabler akkurat det samme.

I avsnitt 4.6 om diskriminant validitet viste **Tabell 25** en korrelasjonsanalyse mellom alle variablene. Ettersom ingen av variablene har korrelasjoner høyere enn .8 (Berry, 1993), anses regresjonsforutsetning 3 for å være tilfredsstilt.

4.7.4 Regresjonsforutsetning 4

Regresjonsforutsetning 4 ser på sammenheng i variabler i modellen, kalt linearitet. Hvor sterk forklaringskraften (R^2) for lineær, kvadratisk og kubiske alternativer kan gjøres med «curve estimation» i SPSS. Mellom disse ulike alternativene må forskjellen være over .02 i verdi for å betegnes som betydningsfull. Under følger tabeller som viser uavhengige og avhengige variabler for hver av mine hypoteser. Punkter verd å merke seg blir nevnt under hver tabell.

Tabell 27: Autonomistøtte, lineære og ikke-lineære sammenhenger

	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
Autonomistøtte - Autonomitilfredstillelse	.131	.134	.135
Autonomistøtte - Kompetansetilfredstillelse	.064	.078	.091
Autonomistøtte - Tilhørighetstilfredstillelse	.078	.078	.078
Autonomistøtte - Autonomifrustrasjon	.121	.122	.138
Autonomistøtte - Kompetansefrustrasjon	.012	.033	.038
Autonomistøtte - Tilhørighetsfrustrasjon	.025	.032	.033

Ved inspeksjon ser man at forholdet «Autonomistøtte - Kompetansetilfredstillelse» har en differanse som er betydningsfull mellom lineær og kubisk. Det kubiske alternativet har størst forklaringskraft. Jeg inspiserer av den grunn grafen og konkluderer med at det ikke synes som et kubisk forhold. Det samme gjøres for forholdet «Autonomistøtte - Kompetansefrustrasjon», hvor jeg når samme konklusjon.

Tabell 28: Behovstilfredsstillelse og lidenskap

	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
Autonomitilfredsstillelse - Harmonisk lidenskap	.244	.251	.293
Kompetansetilfredsstillelse - Harmonisk lidenskap	.189	.199	.199
Tilhørighetstilfredsstillelse - Harmonisk lidenskap	.244	.292	.293

Ved inspeksjon ser man at forholdet «Autonomitilfredsstillelse - Harmonisk lidenskap» har en differanse som er betydningsfull mellom lineær og kubisk. Det kubiske alternativet har størst forklaringskraft, og som tidligere inspiserer jeg grafen for dette forholdet. Konklusjonen er at det ikke synes som et kubisk forhold. Det samme gjøres for forholdet «Tilhørighetstilfredsstillelse - Harmonisk lidenskap», med samme konklusjon.

Tabell 29: Behovsfrustrasjon og lidenskap

	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
Autonomifrustrasjon - Besettende lidenskap	.144	.147	.149
Kompetansefrustrasjon - Besettende lidenskap	.042	.048	.048
Tilhørighets-frustrasjon - Besettende lidenskap	.037	.040	.044

Tabell 30: Lidenskap og affektiv forpliktelse

	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
Harmonisk lidenskap - Affektiv forpliktelse	.009	.010	.010
Besettende lidenskap - Affektiv forpliktelse	.016	.036	.039

Ved inspeksjon ser man at forholdet «Besettende lidenskap - Affektiv forpliktelse» har en differanse som er betydningsfull mellom linær og kubisk. Det kubiske alternativet har størst forklaringskraft, jeg inspiserer dermed grafen for dette forholdet, og konkluderer med at det ikke synes som et kubisk forhold.

4.7.5 Regresjonsforutsetning 5

Tabell 31: Korrelasjonsanalyse med kontrollvariabler

	Autonomi- støtte	Autonomi- tilfredstillelse	Kompetanse- tilfredstillelse	Tilhørighets- tilfredstillelse	Autonomi- frustrasjon	Kompetanse- frustrasjon	Tilhørighets- frustrasjon	Harmonisk lidenskap	Besettende lidenskap	Affektiv forpliktelse	Alder	Kontrakts- lengde	Lønn
Autonomistøtte	1												
Autonomi- tilfredstillelse	.618**	1											
Kompetanse- tilfredstillelse	.253**	.411**	1										
Tilhørighets- tilfredstillelse	.279**	.278**	.338**	1									
Autonomi- frustrasjon	.347**	-.266**	-.355**	-.381**	1								
Kompetanse- frustrasjon	-.109	-.259**	-.390**	-.169*	.542**	1							
Tilhørighets- frustrasjon	-.158*	-.196*	-.339**	-.444**	.563**	.531**	1						
Harmonisk lidenskap	.238**	.305**	.435**	.494**	-.375**	-.189*	-.303**	1					
Besettende lidenskap	.243**	.254**	.368**	.380**	-.380**	-.204**	-.193*	.553**	1				
Affektiv forpliktelse	.227**	0.135	-.019	.251**	-.259**	-.089	-.198*	.093	.127	1			
Alder	-.031	-.165*	-.274**	-.040	.208**	.116	.064	-.251**	-.419**	.219**	1		
Kontraktslengde	.274**	.143	.234**	.013	-.098	-.059	-.050	.211**	.241**	.059	-.354**	1	
Lønn	.209*	.069	.192*	.077	-.015	-.013	-.020	.122	.019	.051	.269**	.247**	1
**.	Korrelasjon signifikant på .01 nivå												
*.	Korrelasjon signifikant på .05 nivå												

Regresjonsforutsetning 5 tilsier at den avhengige variabelen ikke skal forklares av andre uavhengige variabler enn de i modellen (Berry, 1993). Av denne grunn har jeg med de demografiske variablene alder, kontraktslengde og lønn i min modell. Disse skal, for å tilfredsstille regresjonsforutsetning 5, måles mot uavhengige og avhengige variabler. Dersom de er signifikant korrelert mot både uavhengig og avhengig variabel kan de brukes som kontrollvariabler i regresjonsanalyser. Funnene som over er markert i blått, oppsummeres i tabellen under for de ulike variablene.

Tabell 32: Relevante kontrollvariabler

	Alder	Kontraktslengde	Lønn
Autonomistøtte		X	X
Autonomitilfredstillelse	X		
Kompetansetilfredstillelse	X	X	
Tilhørighetstilfredstillelse			
Autonomifrustrasjon	X		
Kompetansefrustrasjon			
Tilhørighetsfrustrasjon			
Harmonisk lidenskap	X	X	
Besettende lidenskap	X	X	
Affektiv forpliktelse	X		

Jeg finner det også interessant at de demografiske variablene korrelerer med hverandre, noe jeg vil gå nærmere inn på i diskusjonskapittelet:

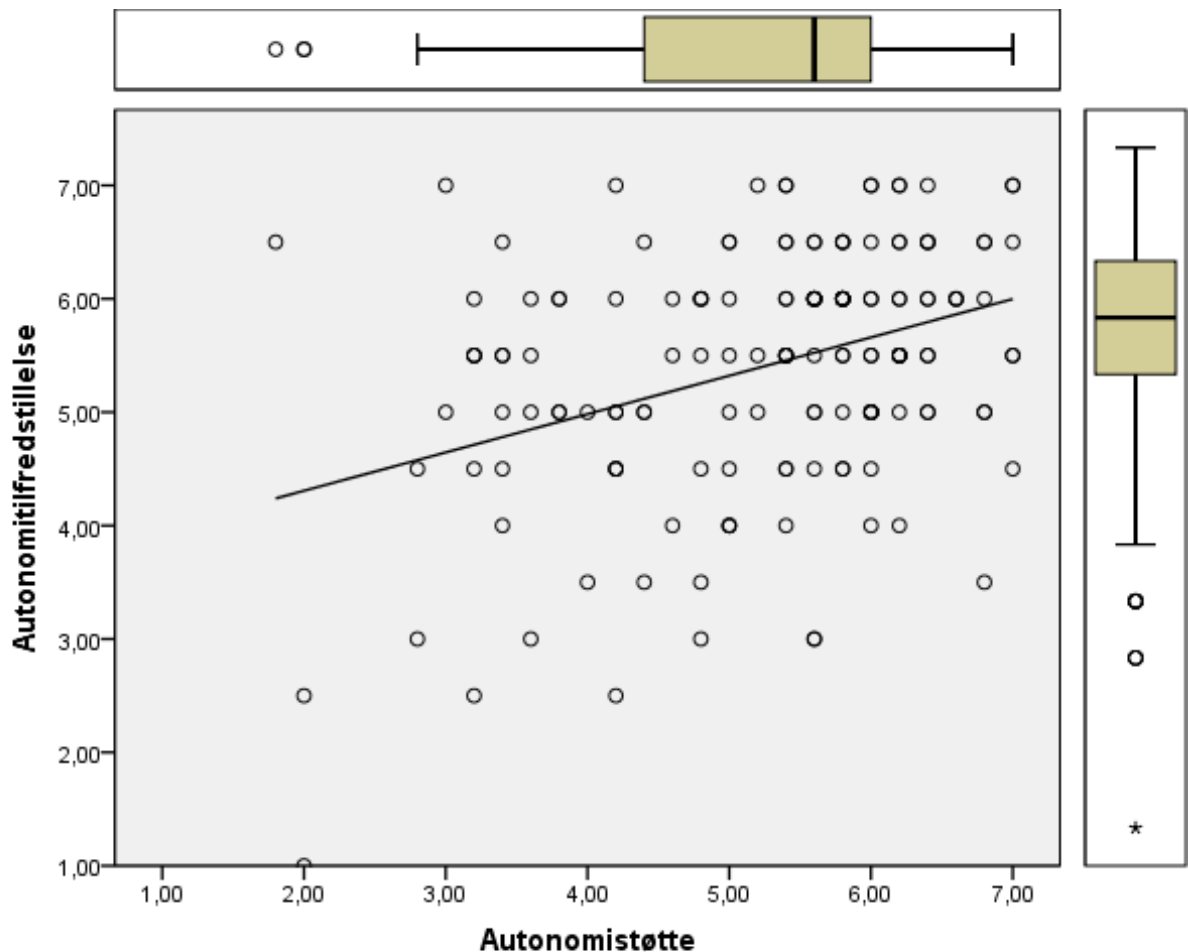
Tabell 33: Korrelasjon demografiske variabler

	Alder	Kontraktslengde	Lønn
Alder	1		
Kontraktslengde	-.354**	1	
Lønn	.269**	.247**	1

4.7.6 Regresjonsforutsetning 6

Regresjonsforutsetning 6 omhandler homoskedastisitet. Kravet tilsier at dataene skal være normalfordelt rundt regresjonslinjen. Dette kjøres for alle sammenhenger mellom uavhengige og avhengige variabler i modellen. Ut ifra hva den grafiske oversikten i vedlegg 4 viser, foreligger homoskedastisitet i min modell. Regresjonsforutsetning 6 anses derfor som tilfredsstillt. Under presenteres en grafisk fremstilling for én sammenheng, resten av sammenhengene finnes i vedlegg nummer 7.

Figur 2: Grafisk fremstilling av sammenhengen mellom autonomistøtte og autonomitilfredsstillelse



4.7.7 Regresjonsforutsetning 7

I denne regresjonsforutsetningen ser man på autokorrelasjon, og hvorvidt nåværende og påfølgende måling av en variabel korrelerer. Dette er først og fremst aktuelt i en longitudinell studie, ikke i en tverrsnittsundersøkelse, slik denne undersøkelsen er. Regresjonsforutsetning 7 anses derfor som irrelevant og bortfaller for denne undersøkelsen.

4.7.8 Regresjonsforutsetning 8

Om variablene er normalfordelt eller ikke, er det regresjonsforutsetning 8 handler om. Det er allerede foretatt en analyse av normalfordeling for hvert spørsmål i undersøkelsen i kapittel 4.2. Derfor tas en ny analyse av normalfordeling der spørsmålene blir slått sammen til å representere variabler. Skewness og kurtosis vises under:

Tabell 34: Normalfordeling på variabelnivå

	Skewness	Kurtosis
Autonomistøtte	-.785	-.021
Autonomitilfredstillelse	-1.015	1.417
Kompetansetilfredstillelse	-1.260	1.612
Tilhørighetstilfredstillelse	-1.752	5.391
Autonomifrustrasjon	.635	-.460
Kompetansefrustrasjon	.749	-.059
Tilhørighetsfrustrasjon	1.982	4.618
Harmonisk lidenskap	-1.348	3.073
Besettende lidenskap	-.532	-.023
Affektiv forpliktelse	-.305	-.006

Som i avsnitt 4.2 vurderes skewness og kurtosis. Skewness skal ikke overstige 2, mens kurtosis ikke skal overstige 4 (Berry, 1993). Identifiserer tilhørighetstilfredstillelse og tilhørighetsfrustrasjon som noe utfordrende med tanke på kurtosis. Dog finnes det andre som argumenterer for å tillate kurtosis-verdier helt opp til 20, dersom dette gjøres med aktsomhet (Kline, 2011). Etersom mine verdier er over ønsket maksimum, men ikke mer enn drøye 1.4 på

det meste, anses dette som et akseptabelt avvik. Forsøker å gå videre uten å gjøre noe mer rundt dette, men har det samtidig i bakhodet.

Neste steg er å undersøke uteliggere blant respondentene. Uteliggere er respondenter i undersøkelsen som avviker fra resten av respondentene. Disse casene kan ha en ekstremverdi på en variabel, uten at det nødvendigvis er grunn til å kaste respondenten ut av undersøkelsen. For å vurdere uteliggere benyttes en uteliggeranalyse i SPSS. Jeg vil vurdere underveis hvorvidt svarene i den enkelte undersøkelse kan regnes som brukbare. I tabell 35 ser man et av flere caser i min uteliggeranalyse. Etersom jeg anser det som mindre viktig lager jeg ikke flere slike tabeller, men oppsummerer en del vurderinger i prosessen under.

Tabell 35: Uteligger av autonomistøtte

Case Number	Std. Residual	Autonomitilfredstillelse	Predicted Value	Residual
88	-3.258	1	4.308	-3.308
a Dependent Variable: Autonomi-tilfredstillelse				

Jeg beholder case 88 til tross for verdi over 3, og konkluderer deretter med at relasjon autonomistøtte – autonomitilfredstillelse er OK. Case 88 beholdes – enn så lenge. Deretter kjører jeg alle sammenhenger med uavhengige og avhengige variabler i undersøkelsen. Setter en grense på avvik for 3.29, for å inkludere 88 videre, og vurderer også avvik opp mot denne grensen. Caser som overstiger dette vurderes ekstra nøye.

Noterer meg at følgende respondenter har avvik som er interessante:

3, 49, 63, 68, 83, 88, 94, 114, 133, 147 og 152. Vurderer hver og en av disse undersøkelsene, og kaster ut følgende: 49, 63, 68, 83, samt tidligere omtalte case 88 basert på kriteriene nevnt over.

Hva som er en uteligger er noe udefinert, og derfor må skjønnsmessige vurderinger foretas. Jeg ser derfor gjennom alle svar gitt i undersøkelser av respondenter som skal vurderes som uteliggere. Her er noen slike skjønnsmessige vurderinger for noen av tilfellene:

Respondent 147 og hans svar på delen om lidenskap er interessante. Han føler at fotball gir minneverdige opplevelser, og at fotballen reflekterer de sidene med seg selv han liker – til en viss grad. Dog er det også tydelig at fotballen tar mye tid, og at han ikke føler dette harmonerer med resterende deler av livet. Beholdes derfor case 147 enn så lenge.

Respondent 49 er også et interessant case. Han opplever høy grad av autonomistøtte fra sin trener, men skårer også høyt på tilhørighetsfrustrasjon. Det virker som om denne respondenten ikke opplever gode relasjoner, og føler seg ekskludert fra gruppen han vil være en del av. Jeg finner det dog interessant at han er selvmotsigende i sine svar på tilhørighetstilfredstillelse, og kaster han derfor ut.

Respondent 63 har et mønster som ligner respondent 49, og kastes også ut. Respondent 94 har også et avvik, men er annerledes enn respondentene 49 og 63. Respondent 94 opplever å være inkludert og å ha en varm følelse med sine omgivelser innen fotballen. Dog opplever han at kontakten er overfladisk. Kontrollerer mot tilhørighetstilfredstillelse, og beholder respondent 94.

Respondent 133 sine svar om tilhørighetstilfredstillelse og tilhørighetsfrustrasjon har god sammenheng og beholdes. Respondent 68 svarer selvmotsigende og kastes ut.

Ettersom jeg har en kurtosis-utfordring på tilhørighetsfrustrasjon kunne det vært fristende å kaste ut respondent 152. Denne respondenten er også en gjenganger i flere andre av uteligger-testene mine. Går derfor gjennom hele undersøkelsen til 152, uten å finne noe galt eller selvmotsigende. Beholdes derfor, tross kurtosis-utfordringer.

Regner med disse vurderingene og analysene regresjonsforutsetning 8 som tilfredsstillt. I og med at jeg har fjernet noen respondenter kjører jeg korrelasjonsanalysen på nytt:

Tabell 36: Korrelasjonsanalyse etter fjerning av uteliggere

	Autonomi- støtte	Autonomi- tilfredstillelse	Kompetanse- tilfredstillelse	Tilhørighets- tilfredstillelse	Autonomi- frustrasjon	Kompetanse- frustrasjon	Tilhørighets- frustrasjon	Harmonisk lidenskap	Besettende lidenskap	Affektiv forpliktelse	Alder	Kontrakts- lengde	Lønn
Autonomistøtte	1												
Autonomi- tilfredstillelse	.321**	1											
Kompetanse- tilfredstillelse	.280**	.385**	1										
Tilhørighets- tilfredstillelse	.218**	.294**	.368**	1									
Autonomi- frustrasjon	-.378**	-.314**	-.462**	-.411**	1								
Kompetanse- frustrasjon	-.154	-.323**	-.449**	-.206*	.520**	1							
Tilhørighets- frustrasjon	-.173*	-.256*	-.417**	-.459**	.524**	.501**	1						
Harmonisk lidenskap	.177**	.483**	.461**	.438**	-.400**	-.220*	-.239**	1					
Besettende lidenskap	.229**	.35**	.435**	.346**	-.348**	-.184**	-.116*	.554**	1				
Affektiv forpliktelse	.244**	0.93	0.05	.253**	-.219**	-.050	-.144*	.075	.067	1			
Alder	-.042	-.179*	-.262**	-.038	.205**	.093	.029	-.260**	-.428**	.243**	1		
Kontraktslengde	.281**	.128	.205**	-.031	-.083	-.031	-.009	.179**	.223**	.040	-.340**	1	
Lønn	.192*	.039	.186*	.045	-.024	-.033	-.032	.105	.013	.058	.267**	.250**	1

** . Korrelasjon
signifikant på .01
nivå

* . Korrelasjon
signifikant på .05
nivå

4.8 Regresjonsanalyse med hypotesetesting

Etter å ha tilfredsstilt regresjonsforutsetning 1-8 i foregående delkapittel kan jeg nå utføre regresjonsanalyse. Regresjonsanalysen vil kunne avdekke om studiens hypoteser stemmer eller ei. I tabell 31, som ble presentert tidligere, ser man i korrelasjonsanalysen indikasjon på at mange av denne studiens hypoteser kan stemme. For å vite det, derimot, må en regresjonsanalyse gjennomføres. Regresjonsanalysen skiller, i motsetning til korrelasjonsanalysen, mellom avhengige og uavhengige variabler. I tillegg sjekket jeg tidligere (i avsnitt 4.7.5) for kontrollvariabler. Disse vil hjelpe til å avdekke hvorvidt noen av sammenhengene er spuriøse, altså om de korrelerer selv om de ikke korrelerer, på grunn av en bakenforliggende kontrollvariabel. Demografiske variabler for de ulike sammenhengene tas derfor med i henhold til **Tabell 32**.

4.8.1 Regresjonsanalyse

Jeg foretar deretter regresjonsanalyse i SPSS. Starter med bivariat analyse, hvor én uavhengig variabels effekt på en avhengig variabel granskes. Dette er kun relevant på hypotese 1-6, hvor man kun har autonomistøtte som uavhengig variabel. For resterende hypoteser, H7-H14, benyttes multivariat analyse, ettersom man i disse har flere uavhengige variabler. Multivariat betyr helt enkelt mange variabler (Field, 2005). Mine hypoteser inneholder flere avhengige variabler, derfor må det gjennomføres regresjonsanalyser for hver av disse. Den multivariate analysen viser hvor mye av variansen i den avhengige variabelen som forklares av modellen. Hvilken uavhengig variabel som har størst påvirkningskraft på den avhengige variabelen vil også vises.

I en regresjonsanalyse er det gjerne følgende 3 punkter en ser på:

1. Den multiple korrelasjonskoeffisienten (R^2)

Denne viser hele modellens forklaringskraft. Forklaringskraft er hvor mye de uavhengige variablene til sammen forklarer av variansen i den avhengige variabelen (Field, 2005).

2. Standardiserte betaverdier (β)

Standardiserte betaverdier viser hvilken variabel som har størst betydning for variansen i den avhengige variabelen. Denne verdien viser stigningstallet til variablene, om det stiger eller synker.

3. Signifikansnivået (p)

Signifikansnivå graderes gjerne i ulike intervaller. Disse forteller hvor sannsynlig det er at funn skyldes tilfeldigheter. Dersom man har et signifikansnivå på $p < .01$ er det 99% sannsynlig at funn ikke er tilfeldig. I min undersøkelse er det gjennomgående benyttet tre signifikansnivå, $p < .05$ (95%), $p < .01$ (99%) og $p < .001$ (99,9%). Disse nivåene gjelder også i videre rapportering av p -verdier.

Kontrollvariabler er benyttet der det er mulig.

Funn presenteres i tekst og i **Tabell 39**, samt empirisk i **Modell 2**.

4.9 Oppsummering av funn

Det er naturlig å starte presentasjon av funn med hypotese 1, og variansen i

behovstilfredstillelse. For autonomitilfredstillelse viser regresjonsanalysen at hele modellen forklarer 10,3% av variansen i autonomitilfredstillelse. β viser et positivt stigningsforhold på .321, og H1 er dermed støttet.

For kompetansetilfredstillelse viser regresjonsanalysen at hele modellen forklarer 7,9% av variansen i kompetansetilfredstillelse. Som på H1 viser den standardiserte betaverdien et positivt stigningsforhold, her på .280, og støtter dermed H2. Ettersom jeg her har en

kontrollvariabel, er det verdt å merke seg at R^2 øker forklaringskraft dersom denne inkluderes til 9,6%. Jo nærmere 1 R^2 er, jo sterkere er forklaringskraften.

For tilhørighetstilfredstillelse har vi at hele modellen forklarer 4,8% av variansen i tilhørighetstilfredstillelse. Som på H1 og H2 har vi et positivt stigningsforhold, her på .218, dermed er også H3 støttet.

For H4 forklarer hele modellen 14,3% av variansen i autonomifrustrasjon. Her har vi også et negativt stigningsforhold i standardisert betaverdi, på -.378. H4 er dermed støttet.

For H5 og H6 er R^2 henholdsvis 2,4% og 3%. Også her har vi et negativt stigningsforhold, slik at også begge disse hypotesene er støttet. Dog kan det være verdt å merke seg at beta er mindre signifikant for H5 og H6 enn for H4.

I den multivariate analysen ser jeg først på harmonisk lidenskap. Her forklarer hele modellen 37,6% av variansen i i harmonisk lidenskap. Her ser man også at beta har et positivt, signifikant stigningsforhold. Dermed er det grunnlag for å gi støtte til H7, H8 og H9.

For besettende lidenskap viser analysen en forklaringskraft for modellen på 12% av variansen i besettende lidenskap. Analysen viser også et negativt, signifikant stigningsforhold for autonomifrustrasjon og besettende lidenskap, samt tilhørighetsfrustrasjon og besettende lidenskap. For kompetansefrustrasjon og besettende lidenskap er stigningsforholdet også negativt, men ikke signifikant. Samlet sett er dog H10-H12 ikke støttet.

Videre ser jeg på H13 og H14, hvor den multiple korrelasjonskoeffisienten er relativt lav, med kun 0,7%. Med kontroll øker R^2 til 9,8%, men fortsatt uten å være signifikant. Beta er heller ikke her signifikant, og det finnes ikke støtte for H13-H14.

Under vises tabell og den empiriske modellen med hypoteser. I begge tilfeller markerer stjerner bak hypotesene hvorvidt det er signifikante funn eller ei. Én stjerne indikerer sammenheng på .05-nivå, to stjerner på .01-nivå og tre stjerner på .001-nivå. Ikke støttede

hypoteser markeres med «IS» i den empiriske modellen. Det er verdt å merke seg at samtlige R^2 -verdier er under hva som kan karakteriseres som høye verdier, og dermed har relativt lav forklaringskraft.

Tabell 37: Bivariat regresjonsanalyse

Hypotese	Uavhengig	Avhengig	R ²	R ² med kontroll	Beta	Beta med kontroll	Resultat
H1	Autonomistøtte	Autonomitilfredsstillelse	10.3%	-	.321***	-	Støttet
H2	Autonomistøtte	Kompetansetilfredsstillelse	7.9%	9.6%	.280***	.242**	Støttet
H3	Autonomistøtte	Tilhørighetstilfredsstillelse	4.8%	-	.218**	-	Støttet
H4	Autonomistøtte	Autonomifrustrasjon	14.3%	-	-.378***	-	Støttet
H5	Autonomistøtte	Kompetansefrustrasjon	2.4%	-	-.154*	-	Støttet
H6	Autonomistøtte	Tilhørighetsfrustrasjon	3%	-	-.173*	-	Støttet
*** p < .001 ** p < .01 * p < .05							

Tabell 38: Multivariat analyse

Begrep	Uavhengige variabler	Avhengig variabel	R ²	R ² med kontroll	Beta	Beta med kontroll	Resultat
Behovstilfredstillelse H7-H9	Autonomitilfredstillelse Kompetansetilfredstillelse Tilhørighetstilfredstillelse	Harmonisk lidenskap	37.6% ***		.313*** .247*** .255***		Støttet
Behovsfrustrasjon H10-H12	Autonomifrustrasjon Kompetansefrustrasjon Tilhørighetsfrustrasjon	Besettende lidenskap	12% ***		-.383*** -.037 -.103*		Ikke støttet
Lidenskap H13-H14	Harmonisk lidenskap Besettende lidenskap	Affektiv forpliktelse	0.7%	9.8%	.056 .036	.067 .173	Ikke støttet
<p>Tilhørighetstilfredstillelse utelukker kontrollvariabler for harmonisk lidenskap. Kompetanse- og tilhørighetsfrustrasjon utelukker kontrollvariabler for besettende lidenskap. Behovstilfredstillelse som samlet begrep har sammenheng med harmonisk lidenskap. Behovsfrustrasjon som samlet begrep har sammenheng med besettende lidenskap, men kompetansefrustrasjon har lite å si. Lidenskap har ikke signifikant sammenheng med affektiv forpliktelse.</p>							

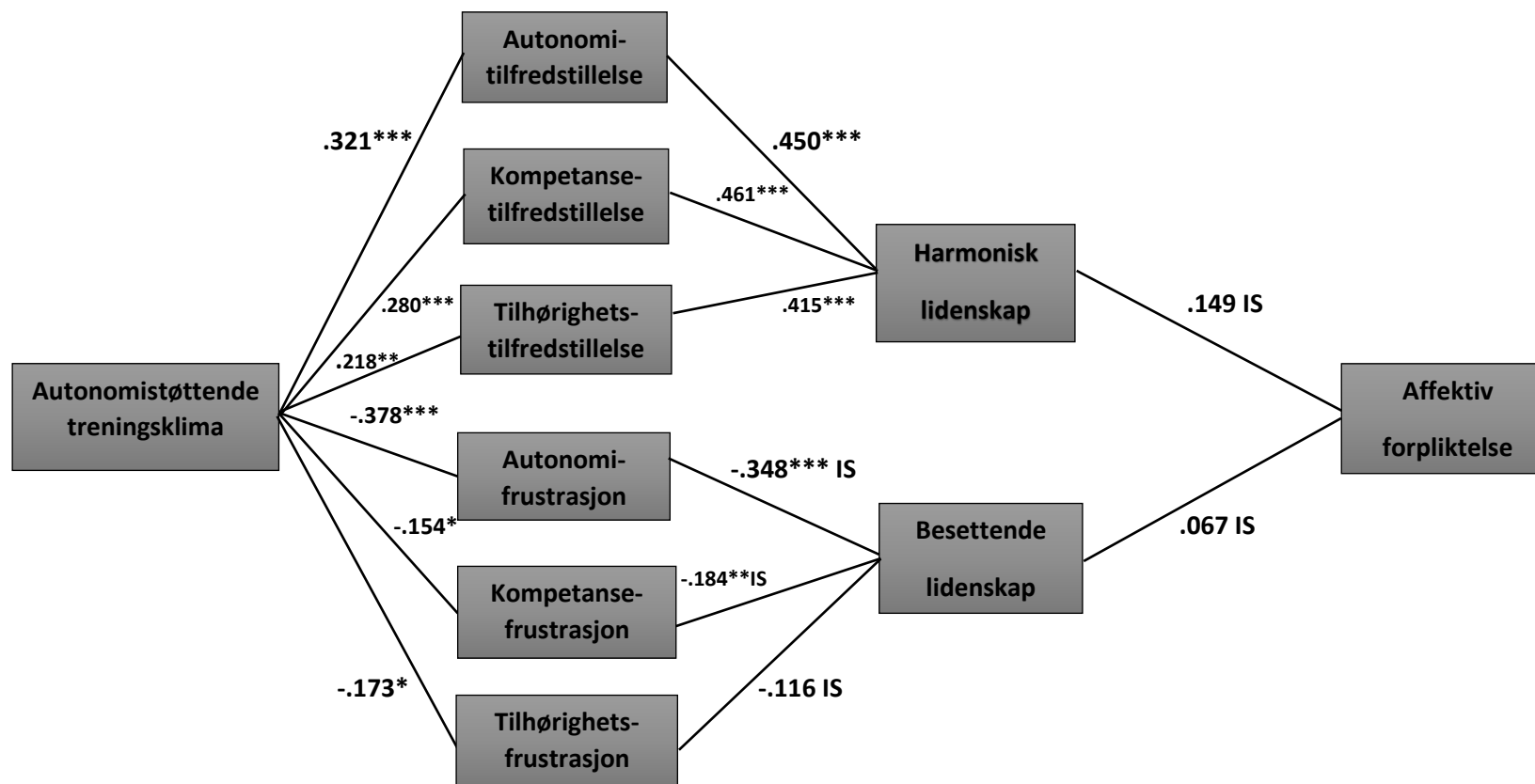
Tabell 39: Hypoteser med funn

Hypoteser med funn	
H1:	Et autonomistøttende treningsklima har en positiv sammenheng med opplevd autonomi
Resultat	Støttet
Beta	.321***
H2:	Et autonomistøttende treningsklima har positiv sammenheng med opplevd kompetanse
Resultat	Støttet
Beta	.280***
H3:	Et autonomistøttende treningsklima har en sammenheng med opplevd tilhørighet
Resultat	Støttet
Beta	.218**
H4:	Autonomistøtte i treningsklima har en negativ sammenheng med autonomifrustrasjon
Resultat	Støttet
Beta	-.378***
H5:	Autonomistøtte i treningsklima har en negativ sammenheng med kompetansefrustrasjon
Resultat	Støttet
Beta	-.154*
H6:	Autonomistøtte i treningsklima har en negativ sammenheng med tilhørighetsfrustrasjon
Resultat	Støttet
Beta	-.173*
H7:	Autonomitilfredstillelse har en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap
Resultat	Støttet
Beta	.483***
H8:	Kompetansetilfredstillelse har en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap
Resultat	Støttet
Beta	.461***
H9:	Tilhørighetstilfredstillelse har en positiv sammenheng med harmonisk lidenskap
Resultat	Støttet
Beta	.438***
H10:	Autonomifrustrasjon har positiv sammenheng med besettende lidenskap
Resultat	Ikke støttet
Beta	-.348***
H11:	Kompetansefrustrasjon har positiv sammenheng med besettende lidenskap
Resultat	Ikke støttet
Beta	-.184**
H12:	Tilhørighetsfrustrasjon har positiv sammenheng med besettende lidenskap
Resultat	Ikke støttet
Beta	-.116
H13:	Harmonisk lidenskap har en positiv sammenheng med affektiv forpliktelse
Resultat	Ikke støttet
Beta	.075
H14:	Besettende lidenskap har sammenheng med affektiv forpliktelse

Resultat	Ikke støttet
----------	--------------

Beta	.067
------	------

Modell 2: Forskningsmodell med funn



5.0 Diskusjon og implikasjoner

I en diskusjonsdel er det naturlig å se tilbake på utgangspunktet for denne oppgaven, som var å få utvidet forståelse for hva som kan skape lidenskap og affektiv forpliktelse til en klubb og hvordan man gjennom autonomistøtte kan legge til rette for dette. Gjennom svar på problemstillingen, «**hvilke sammenhenger er det mellom treningsklima, behovstilfredstillelse, lidenskap, og affektiv forpliktelse blant toppfotballspillere i Norge?**» søker man å avdekke noen av de sammenhengene som er viktige for lidenskap og affektiv forpliktelse.

I foregående kapittel ble analysen gjennomført, mens jeg i dette kapittelet vil forsøke å diskutere hva analysen har vist. Gjennom diskusjonen vil det også bli belyst hvilken betydning funnene har, samt hvilke implikasjoner disse gir for praksis. Teoretiske og praktiske betraktninger gjøres sammen, for hver av hypotesene. I tilfeller hvor det er naturlig er flere hypoteser diskutert sammen.

Gjennom bruk av selvbestemmelsesteori er sammenhengene av et autonomistøttende treningsklima på behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon undersøkt. I teori- og hypotesedelen av denne oppgaven har den forventede sammenhengen mellom autonomistøtte og behovstilfredstillelse blitt gjennomgått. Det ble her pekt på at autonomistøttende ledelse vil gi tilfredstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dette er etablerte begreper som er blitt forsket på i mange ulike domener og settinger, så overraskelsen er neppe stor når også denne studien støtter disse sammenhengene.

I tråd med det meste av forskning innenfor SDT finner også jeg signifikant støtte for positiv sammenheng mellom autonomistøtte og behovstilfredstillelse. Alle hypoteser mellom et autonomistøttende treningsklima og henholdsvis autonomitilfredstillelse (H1),

kompetansetilfredstillelse (H2) og tilhørighetstilfredstillelse (H3) er støttet. Dette tyder på at jo større grad av autonomistøttende ledelse en trener har, jo mer tilfredstilt blir de individuelle behovene. Som nevnt er ikke dette spesielt overraskende, SDT har vist holdbarhet innenfor jobbdomene, utdanning og sport tidligere. Det er dog verdt å merke seg at mange andre studier ser på behovstilfredstillelse som et samlet begrep, der denne studien undersøker sammenhengen mellom autonomistøttende ledelse og begrepene individuelt. Dette er undersøkelsens sterkeste og tydeligste sammenhenger, og viser at høy grad av autonomistøtte i treningsklima gir høy tilfredstillelse av behov. H1 viser en noe sterkere sammenheng enn H2 og H3. Dette er ikke veldig overraskende, sammenhenger mellom autonomistøtte og autonomitilfredstillelse er ofte noe sterkere enn sammenhenger mellom autonomistøtte og behovene for kompetanse og tilhørighet. Det kan gå an å spekulere i om det er fordi kompetanse og tilhørighet er en mindre sentral del av autonomistøttende ledelse som begrep, enn hva tilfelle er for autonomi. I hypotesene med behovsfrustrasjon ser jeg en lignende tendens, dermed kan det være grunnlag for denne spekulasjonen.

For at spillere skal føle tilfredstillelse av behov kan man gjøre ulike grep. Bevisstgjøring av betydningen dette kan ha er et viktig første steg for klubbledere. Å tilby valg og oppmuntre til individuell oppgaveløsning kan sikre en følelse av autonomi. I treningsarbeidet kan man gi spillere mulighet til å tilpasse deler av treningen slik de føler er best. Gode tilbakemeldinger gitt på en empatisk måte kan bidra til følelse av utvikling og kompetanse. Under samtaler på tomannshånd bør treneren være svært bevisst på muligheten dette gir til å bygge en god relasjon til sine spillere. Tilstelninger utenom trening og kamp kan bidra til økt følelse av tilhørighet. Eksempler på slike sammenkomster kan være fester i klubbens regi, alternative treningsøkter som for eksempel yoga eller amerikansk fotball for variasjon og møteplasser hvor partnere og øvrig familie blir inkludert.

Forskning rundt behovsfrustrasjon ble i teoridelen sett nærmere på. I tråd med eksisterende teori vil en kunne forvente at lav autonomistøtte i treningsklima vil ha sammenheng med behovsfrustrasjon. Denne studien deler, som ved behovstilfredstillelse, også behovsfrustrasjon i individuelle begrep, framfor i en variabel slik flere andre tidligere studier har gjort. Denne studien finner for H4-H6 en negativ signifikant sammenheng med autonomistøtte. Resultatene viser at ved høy autonomistøtte i treningsklima har man lavere sammenheng med behovsfrustrering. Således vil en kunne anta at jo mer autonomistøtte en opplever i det daglige treningsklimaet, jo lavere er sjansen for at man får frustrering av behovene for autonomi, kompetanse eller tilhørighet. Dette er ikke unaturlig. Ledelse som ikke tar hensyn til, eller setter fokus på, disse tre grunnleggende menneskelige behovene, vil naturlig nok heller ikke føre til tilfredstillelse av de. Til grunn for min forskningsmodell er eksisterende teori om at behovsfrustrasjon fungerer som en slags motpol til behovstilfredstillelse. Funn i denne og tidligere studier bekrefter denne teorien, ved at autonomistøtte har negativ sammenheng med behovsfrustrasjon og positiv sammenheng med behovstilfredstillelse.

Som tilfelle var med behovstilfredstillelse, legger jeg også ved behovsfrustrasjon merke til et par ting. Det er en lignende tendens som ved behovstilfredstillelse hva angår sammenhenger. Den negative sammenhengen mellom autonomistøtte og autonomifrustrasjon (H4) er sterkere enn hva tilfelle er for H5 og H6. Dette anser jeg som underbygning av at autonomi er en mer framtreddende del av autonomistøtte enn hva tilfelle er for kompetanse og tilhørighet.

For fotballklubber er funnene interessant, av flere grunner.

For det første gir det klubbene en mulighet til å velge. Dersom man ønsker spillere som opplever valg, føler seg kompetente og har tilhørighet til sine omgivelser bør man vektlegge autonomistøttende egenskaper hos trenere og leder, i tråd med Gagné & Deci (2005). I tråd med annen tidligere forskning (Deci et al., 2011) bør en også være klar over at dette også

gjelder miljø og mellomledere, og forsøke å implementere autonomistøttende egenskaper også her. Ved ansettelse kan en vektlegge slike evner i ulik grad. Spillere og lag presterer best når man føler evne til mestring og prestasjon. Trenerne som evner å få lag og spillere til å oppleve kompetansetilfredstillelse blir således viktig. Denne undersøkelsen viser at ved en treners lederstil kan ha positive og negative konsekvenser for tilfredstillende eller frustrering av kompetansebehovet. Således bør en klubbleder vurdere hvor dyktig en trener er til å få sine spillere til å få kompetansetilfredstillelse. Det kan tross alt ha direkte innvirkning på klubbens resultater.

Sammenhengen mellom behovstilfredstillelse og harmonisk lidenskap er også verdt å merke seg. Teoridelen viste noen av de sammenhenger som er dokumentert mellom disse begrepene. Denne studien viser at tilfredstillende av de individuelle behovene har positiv sammenheng med harmonisk lidenskap. Fotballspillere som får tilfredsstillende sine behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet har større sjans for å ha harmonisk lidenskap, i tråd med hypoteser H7-H9. Dette viser at hvorvidt en spiller opplever å ha valg, føler evne til mestring og tilknytning til andre, har sammenheng med harmonisk lidenskap. Denne studien ser på behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon som separate behov, ikke som samlede variabler i sammenheng med både harmonisk og besettende lidenskap. At begrepene undersøkes individuelt i sammenheng med lidenskap er et av studiens bidrag.

Sammenhengene i H7, H8 og H9 er alle sterke og signifikante, noe som kan tyde på at de alle disse behovene er en viktig del av en balansert livsførsel, som harmonisk lidenskap representerer. Disse resultatene tyder på at jo høyere autonomi-, kompetanse- og tilhørighetstilfredstillende en har, jo større harmonisk lidenskap har en for fotballen. Tilfredstillende av de tre grunnleggende psykologiske behovene er ansett for å ha positiv effekt for alle mennesker. At disse positive effektene har sammenheng med harmonisk lidenskap er naturlig. Mennesker som opplever behovstilfredstillende føler ikke tvang og

manglende kontroll ved utøvelse av aktivitet, men derimot valg og glede, som også er en del av et balansert liv. At prestasjonene til utøvere med harmonisk lidenskap er vist å ha sterkere sammenheng med gode prestasjoner enn besettende lidenskap burde alene være et sterkt argument for klubber. Alle klubber er i konstant søken etter forbedring, det er i fotballens natur. Dermed burde fokus på harmonisk lidenskap være av stor interesse. At harmonisk lidenskap i tillegg har et positivt utfall som det å leve et liv i balanse burde tale tydelig for alle klubbledere. I tillegg viser studien tydelig sammenhengen mellom autonomistøttende ledelse, tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene og harmonisk lidenskap.

Forskjellen mellom harmonisk og besettende lidenskap går på hvorvidt den lidenskapelige aktiviteten, i denne undersøkelsens tilfelle fotball, er en del av en balansert livsførsel.

Tidligere er det blitt vist at både harmonisk og besettende lidenskap kan lede til gode prestasjoner (Vallerand et al., 2008), men at kun harmonisk lidenskap leder til det å leve et balansert liv. I lys av dette bør klubber vurdere i hvilken grad en balansert livsstil er viktig for deres spillere. Dersom dette prioriteres bør en søke å legge forholdene til rette for tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dette kan gjøres gjennom en autonomistøttende ledelse fra alle i organisasjonene. At man skaper et treningsklima hvor fokuset er på mestring framfor resultat er også et viktig poeng. Ved å ikke fokusere på seier, uavgjort eller tap, men heller nøkternt vurdere prestasjon i treningsarbeidet og kamper, vil man legge til rette for et godt miljø. I et slikt miljø vil man vurdere hva man faktisk gjør og utvikler, framfor utfallet. På lang sikt vil et slikt utviklingsfokus utvikle spillere og lag på en annen måte om enn kun ser på resultat. Paradoksalt nok vil et slikt manglende fokus på resultat ha et større resultatpotensiale: Spillere vil kunne bli så gode at de øker betraktelig i verdi, slik at de kan selges, og lag vil kunne prestere bedre sammen, slik at de også vinner flere kamper.

Gjør man grepene som nevnes over, antyder resultatene at man øker sannsynligheten for å få utøvere med harmonisk lidenskap.

Koblingen mellom tilfredstillelse av behov og harmonisk lidenskap er funnet i denne studien, mens enkelte sammenhenger mellom behovsfrustrasjon og besettende lidenskap også er identifisert. Som nevnt i teori og hypotesedel rundt behovsfrustrasjon og besettende lidenskap, er forskningen motstridende hva angår funn. Denne studien fant en negativ signifikant sammenheng mellom autonomifrustrasjon og besettende lidenskap. Dette tyder på at jo større frustrering av behov man har, jo mindre besettende lidenskap har man. Mellom behovstilfredstillelse og harmonisk lidenskap finner en høy forklaringskraft og signifikante positive sammenhenger mellom alle tre behov. På behovsfrustrasjon finner en lavere forklaringskraft og negative sammenhenger til besettende lidenskap. Dette kan tyde på at økning i frustrasjon gir fall i besettende lidenskap. Det er derfor mulig å stille spørsmål til om behovsfrustrasjon i det hele tatt leder til lidenskap. At man skal få lidenskap for fotball jo mer frustrert man er kan synes som en mulighet, om enn ikke veldig sannsynlig. At behovsfrustrasjon skal lede til harmonisk lidenskap synes også søkt, ettersom behovstilfredstillelse viser en klar sammenheng med harmonisk lidenskap, og behovsfrustrasjon på mange måter er en motsetning til behovstilfredstillelse.

Resultatene av denne studien viser ingen sammenheng mellom lidenskap og affektiv forpliktelse. Harmonisk eller besettende lidenskap har ikke sammenheng med følelser av forpliktelse den enkelte spiller har til sin klubb. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er noen sammenheng mellom hvor forpliktet man føler seg til en klubb og hvilken lidenskap man har for aktiviteten. Dette kan overraske noe, ettersom man kan anta at en utøver med harmonisk lidenskap, utøver en aktivitet i harmoni med øvrig livsførsel, og dermed vil generere sterkere følelsesmessig forpliktelse til en klubb. Dersom man er fornøyd med måten fotballen som aktivitet, og klubben som arbeidsted, sameksisterer er det rimelig å anta en

sammenheng mellom harmonisk lidenskap og affektiv forpliktelse. På samme måte kan man argumentere for at ved besettende lidenskap vil aktiviteten ta uforholdsmessig stor plass i en utøvers liv, og at man på den måten vil vekke følelser til klubben hvor man utøver denne aktiviteten høyere. Resultatene viser dog at ingen av disse sammenhengene er signifikante. Hva grunnen til dette er vanskelig å fastslå, men jeg ønsker å dele noen tanker om temaet. I denne undersøkelsen ser jeg på affektiv forpliktelse til klubb, ikke til selve aktiviteten. Det er mulig for spillere å ha sterke affektive forpliktelser for en klubb, uten å ha lidenskap for fotballen som aktivitet. En kan være lei av det å spille fotball, lei av å trene, lei av å reise, men samtidig være glad i klubben. Denne undersøkelsen fanger ikke opp slike tilfeller, men det betyr ikke at de ikke finnes. I motsatt tilfelle kan en kan elske det å trene, føle at en mestrer og har en tilhørighet til sine omgivelser, men være misfornøyd med andre elementer. Eksempler på dette kan være for dårlige eller urettferdige kontraktsbetingelser, manglende spilletid, konflikt med media eller mistrivsel med bosted. I slike tilfeller vil lidenskapen for fotballen kunne være harmonisk (eller besettende), mens den affektive forpliktelsen til klubben som arbeidsgiver, blir påvirket av andre faktorer.

I teori- og hypotesedelen av denne studien ser man på sammenhengen mellom behov og lidenskap. I forskningslitteraturen finner man forskjellige sammenhenger mellom disse variablene. Der Lalande et al. (2017) ser på behovstilfredstillelser sammenheng med lidenskap, har Houlihan, Fernet, Vallerand, Laframboise, Guay & Koestner (2015) sett lidenskap i sammenheng med behovstilfredstillelse, altså motsatt rekkefølge av hva Lalande et al. (2017) fokuserer på. Hva som egentlig er først av disse kan man argumentere ulikt for. En lidenskap for aktivitet kan tilfredstille eller true behov. En kan argumentere for at harmonisk lidenskap hjelper til å tilfredstille behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, der hvor besettende lidenskap truer de samme behovene. Jeg har i denne studien valgt å sette tilfredstillelse og trusler av behov, før lidenskap. Autonomistøtte i treningsklima

har en naturlig sammenheng med behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon. Det ville dermed føltet rart å få disse sammenhengene inn etter lidenskapsbegrepet. Selv om jeg sikkert kunne brukt behovstilfredstillelse som en mediator, opplevdes ikke dette som den optimale løsningen for denne studien.

Studien viser også sammenheng mellom alder, lønn og kontraktslengde. Det finnes sammenheng mellom lønn og alder. Lønnen viser seg å øke med alderen, man får bedre betalt når man blir eldre. Samtidig viser studien at man har lengre kontrakter som ung. For klubber gjør dette at lønnskostnaden øker når spillerne blir eldre. Av dette bør klubber merke seg verdien av å identifisere kostnad og nytteverdi av spillere nøye ved signering av kontrakter. Dersom nytteverdien synker med økt alder bør en gå over på en prestasjonsbasert kontrakt med eldre spillere, for å bedre forsikre seg nytteverdi som er proporsjonal med kostnaden. På samme måte bør man forsøke å skrive lengre kontrakter så tidlig som mulig med unge spillere man har stor tro på. Dog er det selvsagt svært mange aspekter som samtidig skal vurderes i slike situasjoner. Når spillere eldes blir de som regel mer skadeutsatt. For å begrense den økonomiske nedsiden ved skader bør klubber søke et tett samarbeid med lege. Dette er viktig for å få effektive sykemeldingsrutiner ved langvarige skader, slik at klubben ikke taper unødvendige penger i tillegg til å ha færre spillere tilgjengelige til kamp. Lønnen øker også i når kontrakten er lengre. Dette er nok en naturlig konsekvens av at de beste spillerne har tilbud fra andre klubber ved forhandling om kontrakt. Dermed blir konsekvensen at klubber må tilby høyere lønn for å få de beste spillerne, mens spillerne på sin side må være villige til å forplikte seg til en lengre kontrakt.

6.0 Begrensninger og videre forskning

I et forskningsprosjekt vil det alltid være rom for forbedringer, så også i denne undersøkelsen. I denne delen av oppgaven vil jeg påpeke noen av disse begrensningene. Avslutningsvis vil videre forskning bli diskutert før en konklusjon presenteres.

Det er i denne oppgaven blitt fokusert på profesjonelle fotballspillere som forstår norsk. Dette er blitt gjort basert på en vurdering og et ønske om valide svar. At man i tillegg lettet eget arbeidet noe er også en konsekvens, uten at det var tungtveiende eller innvirket på avgjørelsen i særlig grad. Det hadde selvsagt vært ønskelig å kunne få med spillere i Eliteserien fra alle nasjonaliteter, ettersom man da muligens hadde fått fram flere ulikheter og spenn i svar.

Ved å kreve at respondentene skal forstå norsk skriftlig har man ekskludert et stort antall potensielle respondenter. Dette gjør at man stort sett kun får nordiske respondenter. Hvordan disse opplever fotballen som jobb kan være svært annerledes fra hvordan spillere med ikke-nordisk bakgrunn og oppvekst opplever den. Slike forskjeller får man ikke illustrert i denne studien. Dog kan det være et interessant tema for videre arbeid.

I analysearbeidet kom behovet for flere kontrollvariabler fram. Ettersom få av de demografiske kontrollvariablene faktisk lot seg bruke kunne man tatt med flere, eller organisert de man benyttet annerledes. Lønn ble under pretesten vurdert som greit å svare på, men basert på gjennomføring kunne kanskje denne vært organisert i gjensidig utelukkende intervaller. Andre elementer som sivilstand, antall sesonger på nåværende nivå, antall sesonger i nåværende klubb eller antall kamper fra start i seriespillet 2015 er eksempler på kontrollvariabler som kunne vært aktuelle.

Dataene i denne oppgaven ble i all hovedsak samlet inn i februar 2017, som en tverrsnittsstudie. Det at dataene samles inn tidlig på året innvirker noe på et par ting. For det første er man i februar ikke i konkurransesesong. I Norge er konkurransesesongen nasjonalt

fra april til november. I sesong vil presset på trenere og spillere fortone seg annerledes enn i februar. Når man spiller om poeng vil det være et resultatkrav, som muligens vil innvirke på relasjonen mellom trener og spiller og innad i spillergruppen. Ettersom denne studien spesielt ser nærmere på autonomistøttende treningsklima, hvor hovedtrener særskilt blir vurdert, vil muligens svarene fortone seg annerledes i sesong enn i en oppkjøringsfase.

For det andre er februar et tidspunkt som er nær til oppstart for de fleste klubber. I pretesten påpekte flere av respondentene at de var nye i laget, og dermed muligens ville svart annerledes på et senere tidspunkt. I Mjøndalen startet man treningen etter ferie i desember 2016 den 4. januar 2017. De nye spillerne møtte dermed sin trener og medspillere første gang knappe tre uker før de gjennomførte pretesten. Slik er situasjonen også for mange andre spillere som er nye i sine klubber. Dette kunne vært unngått ved å gjennomføre datainnsamling på et senere tidspunkt, hvor respondentene hadde hatt et bedre og bredere grunnlag for sine svar.

Metodiske valg som er gjort utgjør samtidig noen utfordringer. Ved gjennomgang av oppgaven ser man at det er mulig å stille spørsmål ved både den indre og ytre validiteten. Om man kan forklare funnene basert på hypotesene jeg har laget er vanskelig å fastslå. En kan heller ikke utelukke målefeil, som i noen grad forekommer i de fleste undersøkelser. Hvorvidt funnene lar seg generalisere til alle profesjonelle fotballspillere i Norge er også et legitimt spørsmål, i og med at man kun har målt de som mestrer skriftlig norsk. Forfatteren anerkjenner disse utfordringene, men har samtidig utført undersøkelsen vel vitende om at intet forskningsprosjekt er perfekt.

6.1 Videre forskning

Formålet med denne undersøkelsen var å dokumentere sammenhenger mellom autonomistøtte, behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon, lidenskap og affektiv forpliktelse. I

denne oppgaven fokuserte man på behovene i en fotballkontekst, men undersøkte også de samme behovene i livet utenfor fotballen, uten at disse ble analysert. Videre forskning kunne derfor brukt allerede innsamlet data til å sammenligne disse to elementene. Ved en slik undersøkelse vil man bedre kunne forstå betydningen av, og verdien av, behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon i livet sammenlignet med disse i fotballen. I en slik undersøkelse vil man også bedre få bevist, eller avkreftet, forbindelsen med harmonisk lidenskap som forutsetter at deltagelse i aktivitet foregår i balanse med øvrig liv.

Som nevnt tidligere ble data til denne oppgaven samlet inn i februar 2017, utenfor konkurransesesong. For å undersøke forskjeller mellom oppkjøring til en sesong kontra i konkurransesesong kan samme undersøkelse gjennomføres mellom april og november. I et slikt scenario vil en bedre kunne se hvilken innvirkning resultatkrav har på trener og spiller. I samme åndedrag bør muligheten for en longitudinell undersøkelse nevnes. Ved måling på to (eller flere) forskjellige tidspunkt vil en kunne se utvikling og endring over tid. Ved en slik metode kan en se endringen fra sesong til sesong (eller oppkjøring til sesong).

Toppfotball er en bransje med nådeløse resultatkrav. Denne undersøkelsen fokuserer på lidenskap og den affektive forpliktelsen til fotballspillere, men i starten ble også et resultatfokus vurdert. Studien av Vallerand et al. (2008) for eksempel, ser på forskjellen i prestasjon hos personer med besettende og harmonisk lidenskap. I en fotballkontekst kunne det vært svært spennende å se på forskjellen mellom harmonisk og besettende lidenskap med tanke på resultater. Utfallet av en slik studie vil kunne bidra til å tallfeste i hvilken grad et harmonisk liv innvirker på evnen til å vinne, som selvsagt vil være av stor interesse for praksis.

7.0 Konklusjon

I en konklusjon av en studie er det naturlig å se på hva som var utgangspunktet for arbeidet.

Problemstillingen for denne undersøkelsen har vært: «**Hvilke sammenhenger er det mellom treningsklima, behovstilfredstillelse, lidenskap, og affektiv forpliktelse blant toppfotballspillere i Norge?**»

Mange forskningsprosjekter søker å bidra med økt forståelse innenfor et spesifikt felt, dette er et formål som også deles av denne oppgaven. Gjennom undersøkelsen er flere viktige sammenhenger vist. Spesielt er det verdt å merke seg at sammenhengen mellom trenerens evne til å ha et autonomistøttende treningsklima og behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon. Det eksisterer få studier innen fotball hvor en fokuserer på nasjonalt toppnivå. Denne oppgaven driver dermed noe nybrottsarbeid hvor en dokumenterer sammenhenger i SDT og lidenskapsteori i landets høyeste divisjon. Tidligere studier innen fotball har gjerne benyttet barn og unge som forskningsobjekter (Sanchez-Oliva et al., 2012), der man i denne studien benytter voksne menn som respondenter.

For ledere innenfor profesjonell idrett understrekes betydningen av autonomistøttende treningsklima og virkemidler som legger til rette for den enkeltes tilfredstilling av behov og utvikling av harmonisk lidenskap.

Studiens resultater bekrefter tidligere forsknings holdbarhet også til konteksten av norsk fotballs høyeste divisjon. Sammenhengen mellom behovstilfredstillelse og harmonisk lidenskap blir også bekreftet i denne studien, mens sammenhengen mellom behovsfrustrasjon og besettende lidenskap er mer kompleks. Denne studien gir ikke svar på disse komplekse sammenhengene, men bidrar til det totale bildet.

Studien er gjennomført i konteksten av profesjonelle fotballspillere i Norge. Med dette er funnene kanskje mest relevante for aktører i den norske Eliteserien i fotball. Dog bør liknende domener med idrett som profesjonell jobb kunne ha utbytte av konklusjonene. Eksempler på dette kan være svensk og dansk toppnivå, henholdsvis Allsvenskan og Superligaen.

Assou-Ekotto (The Guardian, 2010) og hans uttalelser om fotball som levebrød opprørte mange. Denne studien gir ikke et klart svar på hvorvidt profesjonelle fotballspillere i Norge opplever fotballen som en jobb blottet for lidenskap. Dog gir den klubbledere og trenere noen hjelpfulle pekepinner på hvordan spillere bør behandles for å oppnå optimale prestasjoner – på fotballbanen så vel som i livet.

8.0 Referanseliste

- Akehurst, S. & Oliver, E. J. (2014). Obsessive passion: a dependency associated with injury-related risky behaviour in dancers. *Journal of Sports Sciences* 32, 3, 259-267.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-18.
- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 10, 2045-2068.
- Bakker A. B., Oerlemans W., Demerouti E., Slot. B. B. & Ali, D. K. (2011). Flow and performance: A study among talented Dutch soccer players. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 442-450.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Worth Publishers
- Baumeister, R. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Berry, W. D. (1993). *Understanding regression assumptions*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 4, 981-1002.
- Bøgh Andersen, L., Møller Hansen, K. & Klemmensen, R. (2010). *Metoder i statskundskab*. Rosinante & Co.
- Carpentier, J. & Mageau, G. A. (2013). When change-oriented feedback enhances motivation, well-being and performance: A look at autonomy-supportive feedback in sport. *Psychology of Sport and Exercise* 14, 3, 423-435.
- Cheon, S. H., Reeve, J., Lee, J. & Lee, Y.S. H., (2015). Giving and receiving autonomy support in a high-stakes sport context: A field-based experiment during the 2012 London Paralympic Games. *Psychology of Sport and Exercise* 19, 59-69.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J. & Ryan, R. M. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39, 2, 216-236.
- Coakley, J. J. (1983). Leaving competitive Sport: Retirement or Rebirth?. *Quest* 35, 1-11.
- Curran, T., Appleton P. R., Hill A. P. & Hall H. K. (2011). Passion and burnout in elite junior soccer players: The mediating role of self-determined motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 655-661.

- Curran, T., Appleton P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K., (2013). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sport Sciences*, 31, 597-606.
- Curran, T., Hill, A. P., Hall, H. K. & Jowett, G. E. (2014). Perceived coach behaviors and athletes' engagement and disaffection in youth sport: The mediating role of the psychological needs. *International Journal of Sport Psychology* 45, 6, 559-580.
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R. J. & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39, 5,631-655.
- Cresswell S. & Eklund R. (2005). Motivation and Burnout in Professional Rugby Players. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 76, 3, 370-376.
- Cronin, L. D. & Allen J. B. (2015). Developmental Experiences and Well-Being in Sport: The Importance of the Coaching Climate. *Sport Psychologist* 29, 1, 62-71.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Csikszentmihalyi, M. & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation. In J. E. Jacobs (Ed.), *Developmental perspectives on motivation: Volume 40 of the Nebraska symposium in motivation* 57-97, Lincoln: University of Nebraska Press
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 1, 105-115.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. & Kornazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin* 27, 8, 930-942.
- DeFreese, J. D. & Smith A. L. (2013). Areas of Worklife and the Athlete Burnout-Engagement Relationship. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25, 180-196.
- Eggen, N. A. (1999). *Godfoten*, Aschehoug Psykologi.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*, SAGE Publications.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, P. & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 27-40.
- Gagné M. & Deci E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26, 331-362.

- Garcia-Mas, A., Palou P., Gili M., Ponseti X., Borrás P.A., Vidal J., Cruz, J., Torregrosa, M., Villamarin, F. & Souza C. (2010). Commitment, Enjoyment and Motivation in Young Soccer Competitive Players. *Spanish Journal of Psychology* 13, 2, 609-616.
- Gonzalez, L., Garcia-Merita, M., Castillo, I. & Balaguer, I. (2016). Young Athletes' Perceptions of Coach Behaviors and Their Implications on Their Well- and Ill-Being over Time. *Journal of Strength and Conditioning Research* 30, 4, 1147-1154.
- Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94, 2, 465-477.
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F. & Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior* 88, 84-94.
- Jang, H. (2008). Supporting students' motivation, engagement, and learning during an uninteresting activity. *Journal of Educational Psychology*, 100, 798-811.
- Jõesaar, H., Hein V. & Hagger M. S. (2012). Youth athletes' perception of autonomy support from the coach, peer motivational climate and intrinsic motivation in sport setting: One-year effects. *Psychology of Sport and Exercise*, 13, 257-262.
- Khalid N. & Ahmad I. (2007). Job satisfaction: Interplay of personality type and organizational settings. *Global Journal of Business Management* 1, 1, 93-102.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Lalande, D., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.A. K., Verner-Filion, J., Laurent, F.A., Forest, J. & Paquet, Y. (2017). Obsessive Passion: A Compensatory Response to Unsatisfied Needs. *Journal of Personality* 85, 2, 163-178.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaile, N., Bouffard, T. & Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion, The role of autonomy support, activity specialization and identification with the activity. *Journal of Personality* 77, 3, 601-646
- Marescaux, E., De Winne, S. & Sels, L. (2013). HR practices and HRM outcomes: The role of basic need satisfaction. *Personnel Review*, 42, 4-27.
- Milyavskaya, M. & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences* 50, 3, 387-391.
- Mitchell, M. L. & Jolley, J. M. (2013). *Research Design Explained*, Eight Edition. *Wadsworth Cengage Learning*.
- Murcia, J. A. M., De San Roman, M. R., Galindo, C. M., Alonso, N. & Gonzalez-Cutre, D. (2008). Peers' influence on exercise enjoyment: A self-determination theory approach. *Journal of Sports Science and Medicine*, 7, 1, 23-31.
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J. & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 4, 447-457

- Patall, E. A., Sylvester B. J. & Han, C. (2014). The role of competence in the effects of choice on motivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 50, 27-44.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall
- Przybylski, A. K., Weinstein, N., Ryan, R. M. & Rigby, C. S. (2009). Having to versus Wanting to Play: Background and Consequences of Harmonious versus Obsessive Engagement in Video Games. *Cyberpsychology & Behavior* 12, 5, 485-492.
- Quested E., Ntoumanis N., Viladrich C., Haug, E., Ommundsen, Y., Van Hoye, A., Mercé, J., Hall, H. K., Zourbanos, N. & Duda J. L. (2013). Intentions to dropout of youth soccer: A test of the basic needs theory among European youth from five countries. *International Journal of Sport and Exercise Psychology* 2013, 1-13.
- Reeve, J. & Deci, E. L. (1996). Elements of the competitive situation that affect intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 24-33.
- Reinboth, M., Duda J. L. & Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion* 28, 297-313.
- Reynolds, A. J. & McDonough, M. H. (2015). Moderated and Mediated Effects of Coach Autonomy Support, Coach Involvement, and Psychological Need Satisfaction on Motivation in Youth Soccer. *Sport Psychologist* 29, 1, 51-61.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology* 16, 172-186.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450-461.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative process. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well Being. *American Psychologist* 55, 1, 68-78.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*, University Rochester Press.
- Sanchez-Oliva, D., Leo, F. M., Sanchez-Miguel, P. A., Amado, D. & Garcia-Calvo, T. (2012). Motivational Antecedents of Prosocial and Antisocial Behaviors in the Sport Context. *Revista Internacional De Medicina Y Ciencias De La Actividad Fisica Y Del Deporte* 12, 46, 253-270.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M. & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.

- Sousa, C., Torregrosa, M., Viladrich, C., Villamarín, F. & Cruz, J. (2007). The commitment of young soccer players. *Psicothema* 19, 2, 256-262.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B. & Oishi, S. (2008). Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being. *Journal of Research in Personality*, 42, 22-42.
- Steiro, T. J. & Torgersen, G-E. (2011). *Bedre motivasjon*, Læringsforlaget DA.
- Swann, C., Keegan R. J., Piggott, D. & Crust. L. (2012). A systematic review of the experience, occurrence, and controllability of flow states in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise* 13, 807-819.
- Vallerand, R. J. (2008). On the Psychology of Passion: In Search of What Makes People's Lives Most Worth Living. *Canadian Psychology-Psychologie Canadienne* 49, 1, 1-13.
- Vallerand, R. J. & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation – a test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology* 6, 1, 94-102.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagné, M. & Marsolais, J. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 4, 756-767.
- Vallerand R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M-A. & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology in Sport and Exercise*, 9, 373-392.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., Grenier, S. & Blanchard, C. M. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 28, 454-478.
- Van Ypperen, N. W. & Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued and satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45, 8, 1161-1171.
- Verner-Filion, J., Vallerand, R.J., Amiot, C.E. & Mocanu, I. (2017). The two roads from passion to sport performance and psychological well-being: The mediating role of need satisfaction, deliberate practice, and achievement goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 30, 19-29.
- Yildiz, S. M. (2011). Relationship between leader-member exchange and burnout in professional footballers. *Journal of Sports Sciences*, 29, 1493-1502.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and Methods*. SAGE.
- Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., Smith, R. & Deci, E. L. (1978). On the importance of self-determination for intrinsically motivated behaviour. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 4, 443-446.

8.1 Internett sider

De nasjonale forskningsetiske komiteene: Hvem er vi og hva gjør vi?

<http://www.etikkom.no/hvem-er-vi-og-hva-gjor-vi/>

The Guardian (2010), Hytner David, Benoît Assou-Ekotto: I play for the money. Football's not my passion, The Guardians nettutgave 1. mai 2010:

<http://www.theguardian.com/football/2010/may/01/benoit-assou-ekotto-tottenham-hotspur>

YouTube: Edward Deci on Intrinsic and Extrinsic Motivation (15.09.15)

https://www.youtube.com/watch?v=Y2KLdnYH_js

Norges Fotballforbund: Statistikk (2015)

<https://www.fotball.no/barn-og-ungdom/statistikk/#140545>

NSD, personvernombudet for forskning: Retningslinjer (2017)

<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/samtykke.html>

9.0 Vedlegg

9.1 Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

«Affektiv forpliktelse hos norske fotballspillere»

Dette er en invitasjon til å delta i et forskningsprosjekt som søker å kartlegge sammenhengene mellom fotballspilleres treningsklima, lidenskap og følelser for jobb.

Undersøkelsen er anonym.

Undersøkelsen er en del av en masteroppgave ved Høgskolen i Sørøst-Norge, og gjennomføres med støtte fra NISO.

Deltakelse i forskningsprosjektet foregår ved å svare på et spørreskjema. Spørreskjemaene er delt inn i deler som tar for seg studiens ulike områder og i alle delene vil det bli gitt instruksjon om hvordan svargivningen skal skje. I hovedsak vil spørreskjemaet bestå av ulike påstander som det skal tas stilling til i forhold til egen arbeidssituasjon og livssituasjon. I tillegg vil det kartlegges enkelte bakgrunns spørsmål slik som alder, kontraktslengde etc. **Spørreskjemaet vil ta om lag 12 minutter å besvare.**

Dataene vil blir lagret på en server på et område som kun prosjektgruppen har tilgang til. Prosjektet skal etter planen avsluttes våren 2017. NISO kan få tilgang til publikasjoner som kan komme ut av prosjektet, men her vil kun de generelle tendensene i dataene fremkomme og ingenting vil kunne spores tilbake til enkeltpersoner.

Det er frivillig å delta i studien, men svarene dine er viktige for studien og vi håper derfor at du tar deg tid til å delta.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Med vennlig hilsen

Christian Gauseth
Masterstudent, siviløkonom
Handelshøyskolen
Høgskolen i Sørøst-Norge
E-post: gauseth@yahoo.com
Telefon: 41 65 01 24

Anja H. Olafsen
Førsteamanuensis
Handelshøyskolen
Høgskolen i Sørøst-Norge
E-post: Anja.Olafsen@hbv.no
Telefon: 31 00 96 30

9.2 Vedlegg 2 – Oppfølging per e-post etter telefonisk kontakt

Hei (klubbleder),

Og takk for hyggelig telefonsamtale. Som nevnt gjennomfører jeg nå en undersøkelse om jobbtilfredshet blant fotballspillere i Eliteserien og håper selvsagt at (klubbnavn) kan være villige til å være med. Legger derfor ved informasjon her. Informasjonsskrivet om undersøkelsen er vedlagt. Denne informasjonen er også første side i den elektroniske spørreundersøkelsen.

Undersøkelsen tar ca. 12 minutter å gjennomføre og er anonym.

Undersøkelsen er en del av min masteroppgave ved Høgskolen i Sørøst-Norge, og gjennomføres med støtte fra NISO. Den søker å finne ut mer om spillernes forhold til det å jobbe som profesjonell fotballspiller. Selve undersøkelsen er tilrettelagt for utfylling på smarttelefon, og kan gjøres når som helst.

Undersøkelsen er på norsk, men jeg ønsker at også svenske og danske spillere fyller ut skjemaet.

Om dere blir med trenger jeg hjelp til to ting:

1. At dere nevner undersøkelsen i garderoben, og at man håper spillerne kan avse 12 minutter av sin tid til dette. Undersøkelsen er anonym og tilrettelagt utfylling på mobil. Vet av egen erfaring at måten dette kommuniseres på er av betydning. Det er også viktig at vi får mer kunnskap om hvordan Eliteseriespillere opplever jobben sin.

2. At dere er villige til å sende ut link til alle spillere som forstår skriftlig norsk.

Med håp om positiv respons,

beste hilsener,

Christian Gauseth
Høgskolen i Sør-Øst Norge
Mjøndalen IF
Tlf: 41650124
E-post: gauseth@yahoo.com

9.3 Vedlegg 3 – Notat vedrørende kontakt med klubber

Aalesund FK: 17 potensielle respondenter.

Kontaktperson: Henrik Hoff

Hendelser: Ringt 27.01.17, bes ringe igjen 30.01.17. Ringt igjen 30.01.17, uten svar. Mailer 31.01.17, ikke svar. Sender SMS 02.02.17, får ikke svar. Ringer og sender SMS 07.02.17. Gir opp Henrik Hoff. Kjenner kaptein Bjørn Helge Riise. Skifter kontaktperson.

Kontaktperson: Bjørn Helge Riise

Ringer og sender SMS 07.02.17. Riise ringer tilbake innen en time. Sender over link 07.02.17. Riise ordner distribusjon, antar OK respons. Purrer 10.02.17.

SK Brann: 16 potensielle respondenter

Kontaktperson: Rune Soltvedt

Hendelser: Ringt og sendt SMS 27.01.17. Får svar, bes sende informasjon per e-post 01.02.17. Sender e-post 01.02.17. Blir lovet svar 06.02.17. Purrer på svar 07.02.17. Henvises spiller, Amin Nouri 07.02.17. Sender link 08.02.17. Få svar. Kjenner Peter Orry Larsen, kontakter for å høre om situasjon per 10.02.17. Orry Larsen opplyser om at de ikke har fått noen undersøkelse. Kjenner Sivert Heltne Nilsen, kontakter for å høre om situasjon per 16.02.17. Heltne Nilsen forteller at han ikke skjønnte mailen fra Soltvedt. Heltne Nilsen purrer på spillergruppen. Antar dårlig respons.

FK Haugesund: 14 potensielle respondenter

Kontaktperson: Jon Olav Rokstad

Hendelser: Ringer og sender SMS 30.01.17. Kontakt oppnås, sender e-post 30.01.17. Tilbakemelding om at Rokstad ser på det i løpet av par-tre dager. Får svar på e-post 03.02.17. Svarer e-post 03.02.17 og spør om lenke kan oversendes, får ikke svar. Sender SMS 07.02.17, får etter hvert bekreftelse fra Rokstad. Sender lenke 09.02.17. Rokstad forteller at spillere Andreassen og Mæland tar kommunikasjon med spillergruppen. Rokstad tar deretter selv kontakt for å høre om responsraten og tar initiativ til å purre på spillergruppen 10.02.17. Antar OK respons.

Kristiansund BK: 18 potensielle respondenter

Kontaktperson: Birger Hoem

Hendelser: Ringer, får svar og sender informasjon per e-post 27.01.17. Får svar og sender lenke per e-post 30.01.17. Kjenner spiller Jonas Rønningen, kontakter og ber han nevne undersøkelsen i garderoben 01.02.17. Purrer Rønningen noen dager senere. Antas OK respons.

Lillestrøm SK: 17 potensielle respondenter

Kontaktperson: Torgeir Bjarmann

Hendelser: Ringer og sender SMS 31.01.17. Får svar, henvises kaptein Erling Knudtzon 31.01.17. Ringer og sender SMS til Erling 07.02.17. Sender lenke til Knudtzon 07.02.17 som tar ansvar for distribusjon. Følger opp 10.02.17. Antas OK respons.

Molde FK: 16 potensielle respondenter

Adm. leder: Snorre Strand

Hendelser: Ringer og sender SMS 30.01.17. Blir henvist sportslig koordinator Marcus Andreasson 30.01.17. Får bekreftelse på deltakelse samme dag. Sender lenke per e-post 30.01.17. Kjenner Sander Svendsen, purrer han 03.02.17. Kjenner kaptein Ruben Gabrielsen, purrer han 10.02.17. Antas OK respons.

Odd Grenland: 21 potensielle respondenter

Kontaktperson: Einar Håndlykken

Ringer og skriver SMS 31.01.17. Får svar at man ser på det 06.02.17 når spillerne er tilbake fra treningsleir på La Manga. Kontakter Håndlykken igjen 07.02.17. Får beskjed om at Odd kun samarbeider med den lokale høgsolen (Høgsolen i Sørøst-Norge, som jeg er en del av). Anser Håndlykkens nei som veiledende. Jeg kjenner en del spillere, kontakter disse direkte og får noen respondenter på den måten 21.02.17. Antas få respondenter.

Rosenborg BK: 18 potensielle respondenter

Kontaktperson: Erik Hoftun

Hendelser: Ringer og sender e-post 02.03.17. Hoftun hører med gutta 03.02.17 og kommer tilbake. Oversendt SMS med lenke 03.02.17. Kjenner fysisk trener Christian Thorbjørnsen,

han kontaktes for å høre mottagelse av undersøkelse. Denne bekreftes å være god. Antas svært god respons.

Sandefjord Fotball: 12 potensielle respondenter

Kontaktperson: Lars Bohinen

Hendelser: Ringer og skriver e-post 31.01.17 uten svar. Ringer på nytt og oppnår kontakt 03.02.17. Bohinen vil «høre med gutta» angående deltakelse 03.02.17 og kommer tilbake. Purrer Bohinen per SMS 10.02.17. Får svar at spillerutvalget ved Lars Grorud er på saken. Kontakt oppnås og lenke sendes 17.02.17. Kjenner Joackim Olsen Solberg. Purrer Olsen Solberg 21.02.17. Antas OK respons.

Sarpsborg 08: 21 potensielle respondenter

Kontaktperson: Cato Klaussen

Hendelser: Ringer og skriver SMS 30.01.17. Ingen respons. Ringer og skriver SMS 03.02.17. Oppnår kontakt, henvist kaptein Ole Heieren Hansen. Kontakter Heieren Hansen, får klarsignal og sender lenke. Utføres ifølge Heieren Hansen før trening 04.02.17. Antas svært god respons.

Sogndal IL: 26 potensielle respondenter

Kontaktperson: Håvard Flo

Hendelser: Ringer og skriver SMS 31.01.17 uten respons. Ringer og skriver SMS 03.02.17 uten respons. Gir opp Flo. Kontaktet fagforeningsorganisasjonen NISO for kontaktinformasjon til tillitsvalgte 07.02.17. Får kontaktinformasjon til Eirik Skaasheim. Sender e-post til Skaasheim 07.02.17. Får svar og svarte Skaasheim 08.02.17 per e-post. Sender lenke 15.02.17. Purrer Skaasheim 21.02.17. Antas svak respons.

Stabæk Fotball: 19 potensielle respondenter

Kontaktperson: Inge André Olsen

Ringer og skriver e-post 31.01.17 uten respons. Ringer og skriver SMS 02.02.17. Gir opp Olsen. Kontakter NISO for kontaktinformasjon til tillitsvalgte 07.02.17. Får kontaktinformasjon til Morten Skjøsberg 07.02.17. Sender Skjøsberg e-post 07.02.17. Oppnår kontakt med Skjøsberg først 13.02.17. Sender lenke 13.02.17. Purrer 17.02.17 da ingen ser ut til å ha svart. Sender lenke på nytt 17.02.17. Purrer en gang til 21.02.17. Antas OK respons.

Strømsgodset IF: 24 potensielle respondenter

Kontaktperson: Jostein Flo

Hendelser: Ringer og skriver e-post 27.01.17. Oppnår kontakt 28.01.17. Får beskjed om å kontakte på nytt 06.02.17 for gjennomføring. Sender SMS til Flo 07.02.17 uten respons. Forsøker å ringe 08.02.17, uten respons. Kjenner Tokmac Nguen. Kontakter Nguen og sender over lenke. Antas dårlig respons på øvrig gruppe.

Tromsø IL: 19 potensielle respondenter

Kontaktperson: Svein Morten Johansen

Hendelser: Ringer og skriver e-post 31.01.17. Får aksept og sender lenke 31.01.17. Antas få respondenter. Kjenner Magnus Andersen. Kontakter Andersen 03.02.17, uten særlig effekt. Antas få respondenter.

Viking FK: 16 potensielle respondenter

Kontaktperson: Baard Wiggen

Hendelser: Ringer og skriver SMS 30.01.17. Får SMS om at Bård snakker med spillere 01.02.17. Purrer 03.02.17. Får alle spillernes telefonnummer og venter på at Wiggen skal nevne undersøkelsen i garderoben. Får bekreftelse og sender SMS til alle spillere 06.02.17. Kjenner Steffen Ernemann. Purrer Ernemann 07.02.17. Antas OK respons

Vålerenga IF: 21 potensielle respondenter

Kontaktperson: Erik Espeseth

Hendelser: Ringer og skriver SMS 30.01.17. Henvist mental trener Mette Rosseland 01.02.17. Avventer hennes kontakt. Tar selv kontakt med Rosseland 08.02.17. Avtaler distribusjon 11.02.17 og sender lenke. Tina Wulf (samboer, jobber i VIF) purrer spillerne 13.02.17. Antas god respons.

Bodø/Glimt: 16 potensielle respondenter

Kontaktperson: Aasmund Bjørkan

Hendelser: Ringer og oppnår kontakt 18.02.17. Avtaler distribusjon 23.02.17. Antas OK respons.

IK Start: 17 potensielle respondenter

Kontaktperson: Jesper Mathisen

Hendelser: Ringer og oppnår kontakt 18.02.17. Sender over lenke samme dag. Purrer 25.02.17. Antas OK respons.

Information

Informasjon om undersøkelsen

Det er frivillig å delta og undersøkelsen er anonym. Ved å trykke NESTE nederst på siden bekrefter du din deltakelse.

Spørreskjemaet vil ta om lag 12 minutter å gjennomføre. Det er svært viktig at du fullfører undersøkelsen. Noen av spørsmålene kan virke repeterende, men alle tjener et formål.

Forskningsprosjektet søker å kartlegge sammenhengene mellom fotballspilleres treningsklima, lidenskap og følelser for fotball som jobb. Undersøkelsen gjennomføres som en del av en mastergrad ved Høgskolen i Sørøst-Norge med støtte fra NISO. Spørreskjemaene er delt inn i deler som tar for seg studiens ulike områder og i alle delene vil det bli gitt instruksjon om hvordan svargivningen skal skje. I hovedsak vil spørreskjemaet bestå av ulike påstander som det skal tas stilling til i forhold til egen arbeidssituasjon og livssituasjon. I tillegg vil det kartlegges enkelte bakgrunnsspørsmål slik som alder, kontraktslengde, osv. Undersøkelsen er på norsk, men også svenske og danske spillere ønskes som deltagere.

Dataene blir lagret på en server på et område som kun prosjektgruppen har tilgang til. Din kontaktinformasjon vil ikke bli lagret. Prosjektet skal etter planen avsluttes våren 2017. NISO kan få tilgang til publikasjoner som kan komme ut av prosjektet, men her vil kun de generelle tendensene i dataene fremkomme og ingenting vil kunne spores tilbake til enkeltpersoner. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Med vennlig hilsen

Christian Andreas Gauseth

Tlf: 41650124

Information

Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser med din nåværende hovedtrener.

Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene ved å krysse av for det som er mest passende for deg.

Autonomistøtte

Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser med din hovedtrener

♦ range:*

	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg opplever at min trener gir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1

Autonomistøtte	Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser med din hovedtrener								
meg valg og muligheter									
Jeg føler meg forstått av min trener	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Min trener tror på mine evner til å gjøre en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Min trener oppfordrer meg til å stille spørsmål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Min trener lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Min trener prøver å forstå hvordan jeg ser ting, før han foreslår nye måter å utføre noe på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

Information
<p>Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser av det å spille fotball og å være fotballspiller. Senere vil du bli bedt om å svare på lignende spørsmål om livet ditt utenfor fotballen.</p> <p>Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene ved å krysse av for det som er mest riktig for deg.</p>

Behovstilfredstillelse	Følgende påstander vedrører dine sportslige erfaringer som fotballspiller							
♦ range:*								
	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg har en følelse av valg og frihet i de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1

Behovstilfredstillelse	Følgende påstander vedrører dine sportslige erfaringer som fotballspiller							
oppgavene jeg foretar meg som fotballspiller								
Som fotballspiller føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Som fotballspiller føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Som fotballspiller føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre oppgaver bra som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Jeg føler meg i stand til å leve som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
Jeg føler at jeg kan fullføre vanskelige oppgaver med et godt resultat som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8
Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om i klubben også bryr seg om meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
Jeg føler meg knyttet til de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10

Behovstilfredstillelse	Følgende påstander vedrører dine sportslige erfaringer som fotballspiller								
menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om i klubben									
Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg i klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med i klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

Behovsfrustrasjon	Følgende påstander vedrører dine sportslige erfaringer som spiller							
	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
De fleste ting jeg gjør som fotballspiller gjør jeg fordi jeg føler at jeg må	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Som fotballspiller føler jeg meg tvunget til å gjøre mange ting jeg selv ikke ville valgt å gjøre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Mange av de tingene jeg gjør i klubben føler jeg meg presset til å gjøre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Mine daglige aktiviteter som fotballspiller føles som en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

Behovsfrustrasjon	Følgende påstander vedrører dine sportslige erfaringer som spiller								
sammenhengende rekke av plikter									
Jeg er i sterk tvil om hvorvidt jeg kan gjøre ting bra som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Jeg føler meg skuffet over mange av mine prestasjoner som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Jeg føler meg usikker på mine evner som fotballspiller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
Som fotballspiller føler jeg meg mislykket på grunn av de feilene jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8
Som fotballspiller føler jeg meg ekskludert fra den gruppen jeg ønsker å være en del av	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
Som fotballspiller føler jeg at folk som er viktige for meg er kalde og fjerne i forhold til meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10
Jeg har inntrykk av at folk jeg tilbringer tid med i klubben misliker meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
Jeg føler de relasjonene jeg har i klubben kun er overfladiske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

Information

Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer med fotball. Jeg ønsker her å finne ut noe av grunngevingen din for å leve som fotballspiller.

Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene ved å krysse av for det som er mest passende for deg.

Lidenskap	Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser av det å spille fotball							
	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Å spille fotball gjør det mulig for meg å få mange forskjellige opplevelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Det nye jeg oppdager ved fotballen gjør at jeg setter enda større pris på den	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Å spille fotball gjør det mulig for meg å få minneverdige opplevelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Å spille fotball gjenspeiler de egenskaper jeg liker ved meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Å spille fotball harmonerer med andre aktiviteter i livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
For meg er fotball en lidenskap jeg klarer å kontrollere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Jeg er fullstendig betatt av fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7

Lidenskap	Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser av det å spille fotball							
Jeg kan ikke være foruten fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8
Besettelsen er så sterk. Jeg kan ikke la være å spille fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
Jeg har problemer med å forestille meg livet uten fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10
Jeg er følelsesmessig avhengig av fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
Jeg har problemer med å kontrollere trangten til å spille fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

Lidenskap	Følgende påstander vedrører dine personlige opplevelser av det å spille fotball							
	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg har nesten tvangsmessige følelser for fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Humøret mitt avhenger av at jeg er i stand til å spille fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg bruker mye tid på fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Jeg liker fotball	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Fotball er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

Information

Følgende påstander vedrører din opplevelse av nåværende klubb.

Vær vennlig og marker hvor enig du er i setningene under ved å markere det som er mest riktig for deg.

Organisasjonsforpliktelse	Følgende påstander vedrører din opplevelse av nåværende klubb							
♦ range:*	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg ville være svært glad for å tilbringe resten av min karriere i denne klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jeg liker å diskutere klubben med mennesker som ikke er ansatt her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg føler at denne klubbens problemer er mine egne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Jeg tror ikke jeg kunne bli like nært knyttet til en annen klubb som jeg er til nåværende klubb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Jeg føler meg som «en del av familien» i denne klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Jeg har en følelsesmessig tilknytning til denne klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Klubben jeg spiller i har en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7

Organisasjonsforpliktelse	Følgende påstander vedrører din opplevelse av nåværende klubb								
stor personlig betydning for meg									
Jeg føler en sterk tilhørighet til den klubben jeg spiller i	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8

Alder	Alder					
♦ range:*	Under 20 år	20 - 23 år	24 - 27 år	28 - 31 år	Over 31 år	
	1	2	3	4	5	
Jeg er	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1

Kontraktslengde	Hvor lang kontrakt har du?					
♦ range:*		Under 12 måneder	Mellom 13 og 24 måneder	Mellom 25 og 36 måneder	Over 37 måneder	
		1	2	3	4	
Gjenstående kontraktstid		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1

Lønn	Månedlig snittlønn uten bonuser
Månedlig lønn uten bonuser	Open

Information
<p>Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer om livet utenfor jobben din som fotballspiller. Tidligere har du svart på dine erfaringer rundt det sportslige, her søkes det å finne ut hvordan du ser på livet forøvrig, utenfor fotballbanen.</p> <p>Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig i påstandene ved å krysse av for det som er mest riktig for deg.</p>

Behovstilfredstillelse livet	Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer med livet generelt, på fritiden, med familie og omgangskrets							
♦ range:*	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg	○	○	○	○	○	○	○	1
Jeg føler at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	○	○	○	○	○	○	○	2
Jeg føler at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	○	○	○	○	○	○	○	3
Jeg føler at jeg gjør det som virkelig intreresserer meg	○	○	○	○	○	○	○	4
Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra	○	○	○	○	○	○	○	5
Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg velger å gjøre	○	○	○	○	○	○	○	6
Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål	○	○	○	○	○	○	○	7
Jeg føler at jeg kan fullføre vanskelige oppgaver med et godt resultat i livet generelt	○	○	○	○	○	○	○	8
Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om	○	○	○	○	○	○	○	9

Behovstilfredstillelse livet	Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer med livet generelt, på fritiden, med familie og omgangskrets							
også bryr seg om meg								
Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10
Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

Behovsfrustrasjon livet	Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer med livet generelt, på fritiden, med familie og omgangskrets							
♦ range:*								
	Veldig uenig	Uenig	Litt uenig	Verken uenig eller enig	Litt enig	Enig	Veldig enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
De fleste ting jeg gjør, gjør jeg fordi jeg må	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jeg føler meg tvunget til å gjøre mange ting jeg selv ikke ville valgt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Mange av de tingene jeg gjør føler jeg meg presset til å gjøre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

Behovsfrustrasjon livet	Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer med livet generelt, på fritiden, med familie og omgangskrets								
Mine daglige aktiviteter føles som en sammenhengende rekke av plikter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Jeg er i sterk tvil om hvorvidt jeg kan gjøre ting bra i livet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Jeg føler meg skuffet over mange av mine prestasjoner i livet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Jeg føler meg usikker på mine evner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
I livet generelt føler jeg meg mislykket på grunn av de feilene jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8
I livet generelt føler jeg meg ekskludert fra den gruppen jeg ønsker å være en del av	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
Jeg føler at folk som er viktige for meg er kalde og fjerne i forhold til meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10
Jeg har inntrykk av at folk jeg tilbringer tid med misliker meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
Jeg føler de relasjonene jeg har i livet kun er overfladiske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

9.5 Vedlegg 5 – Godkjenning av prosjekt fra NSD



Hallgeir Halvari
Institutt for strategi og økonomi Høgskolen i Sørøst-Norge

3603 KONGSBERG

Vår dato: 31.08.2016

Vår ref: 49355 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 03.08.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

49355	<i>Jobbtilfredshet blant norske Tippeligaspillere</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Sørøst-Norge, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Hallgeir Halvari</i>
Student	<i>Christian Gauseth</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk underskrevet og godkjent ved NSD's rutiner for elektronisk godkjenning.

9.6 Vedlegg 6 – Oppdatert informasjon til NSD

BEKREFTELSE PÅ ENDRING

Viser til endringsmelding registrert 15.1.2017.

Personvernombudet har registrert Anja Olafsen som ny daglig ansvarlig for prosjektet.

Ombudet registrerer at det skal gjennomføres en elektronisk spørreundersøkelse. Om det skal anvendes ekstern databehandler til dette, må Høgskolen i Sørøst-Norge inngå databehandleravtale med tjenestilbyderen om behandling av data på vegne av behandlingsansvarlig før innsamling av data igangsettes, jf personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder på denne siden: <https://www.datatilsynet.no/verktøy-skjema/Skjema-maler/Databehandleravtale---mal/>

Personvernombudet forutsetter at prosjektopplegget forøvrig gjennomføres i tråd med det som tidligere er innmeldt, og personvernombudets tilbakemeldinger.

Vi vil ta ny kontakt ved prosjektslutt.

--

Vennlig hilsen | Best wishes

Audun G. Løvlie

Rådgiver | Adviser

Seksjon for personverntjenester | Data Protection Services

T: (+47) 55 58 23 07

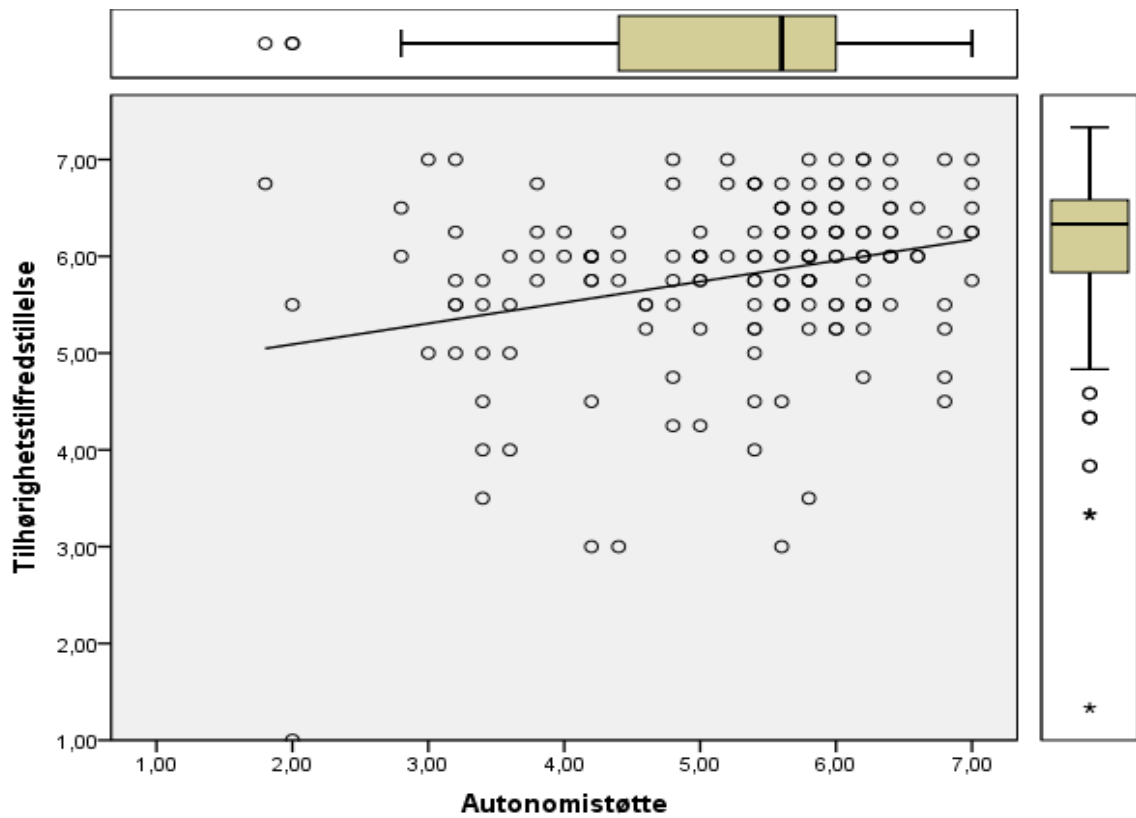
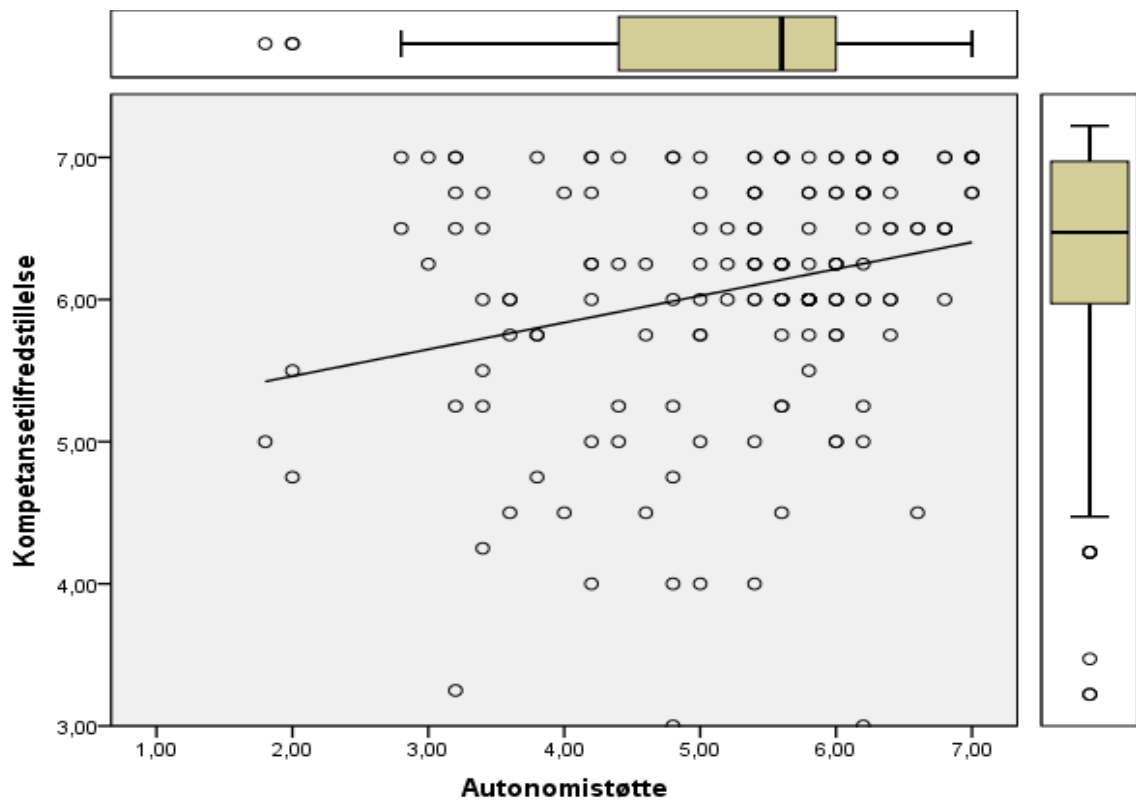
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS | NSD – Norwegian Centre for Research Data

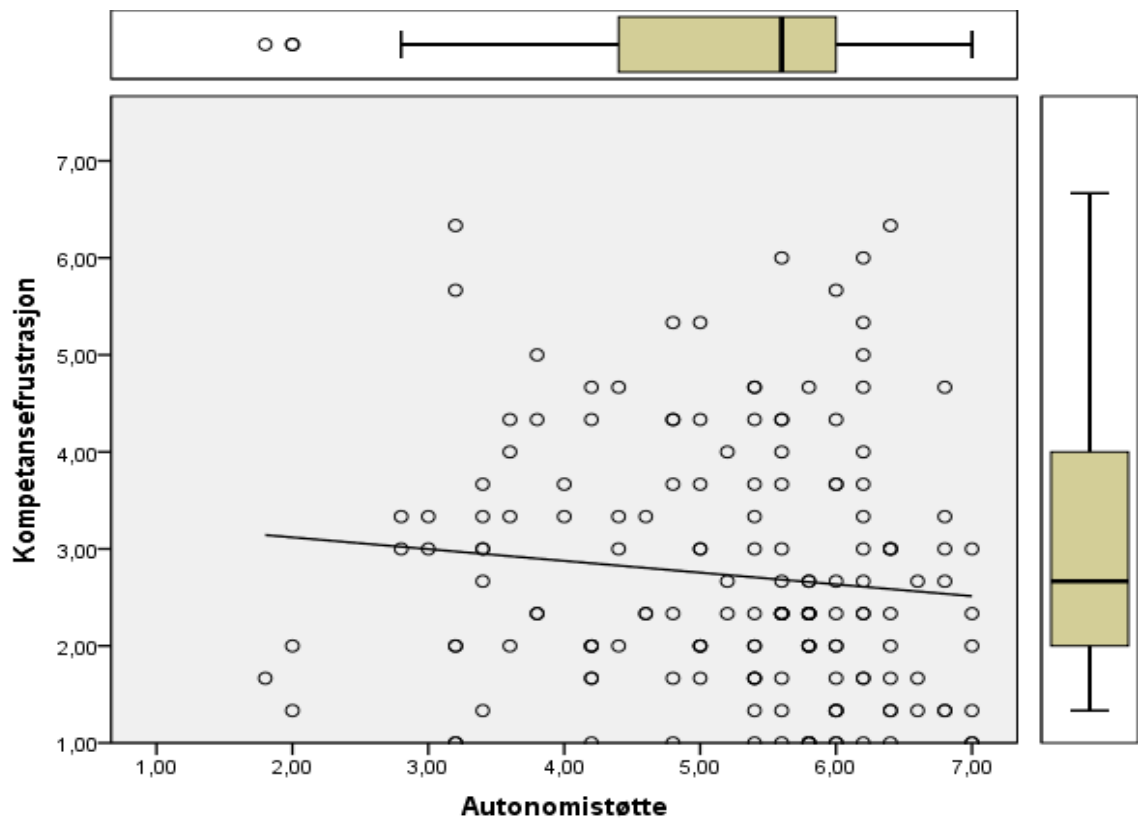
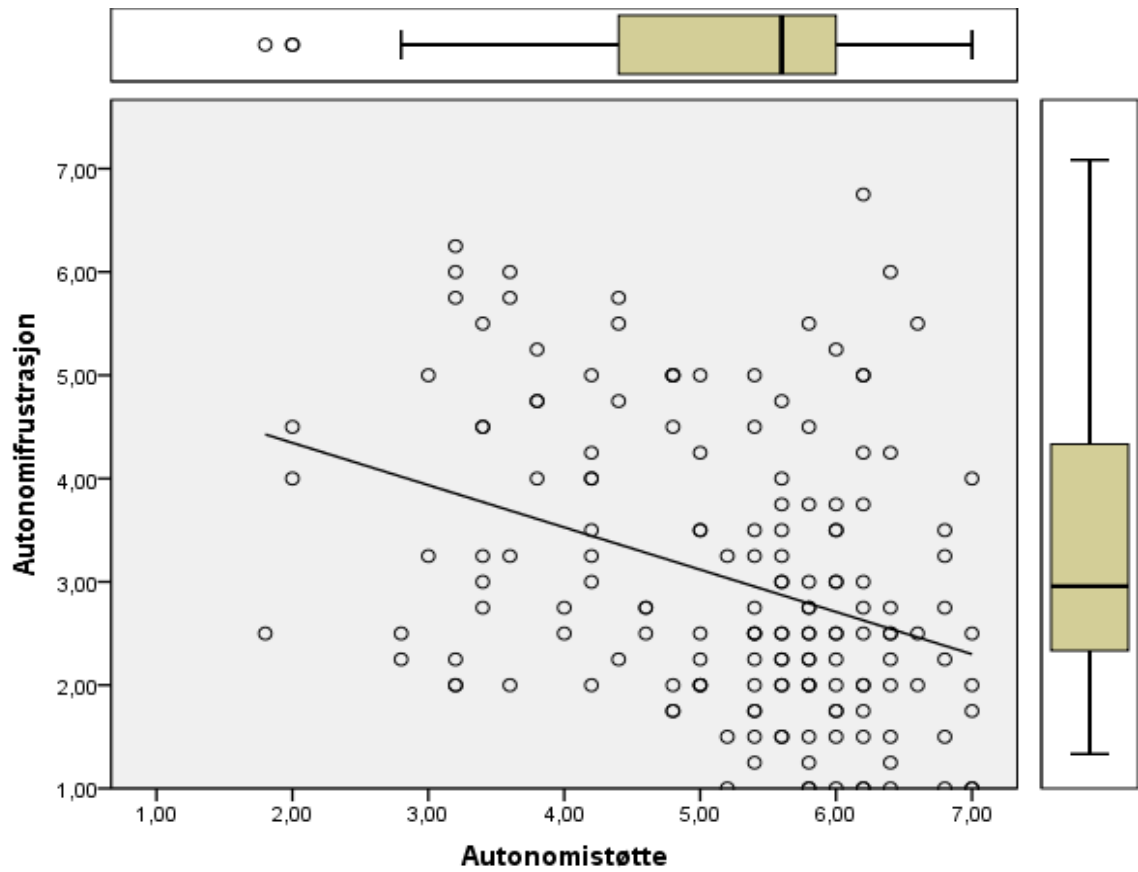
Harald Hårfagres gate 29, NO-5007 Bergen

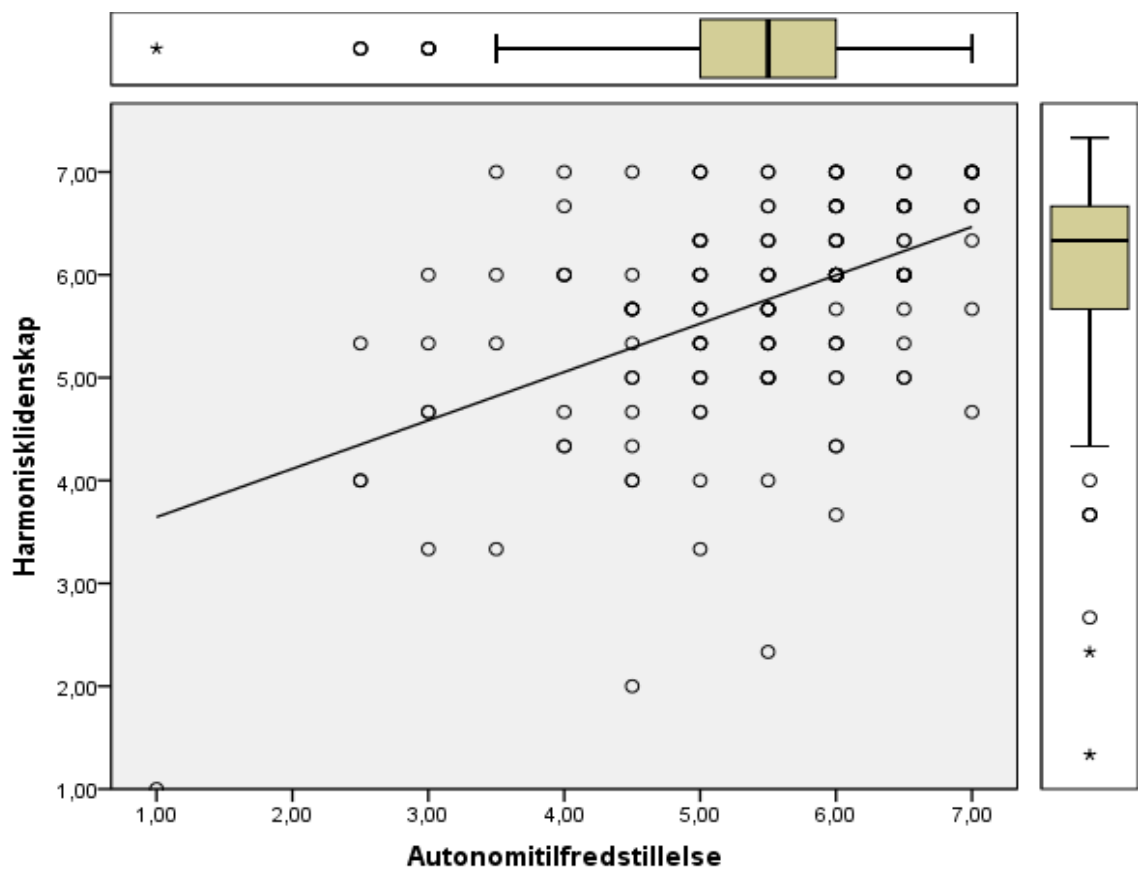
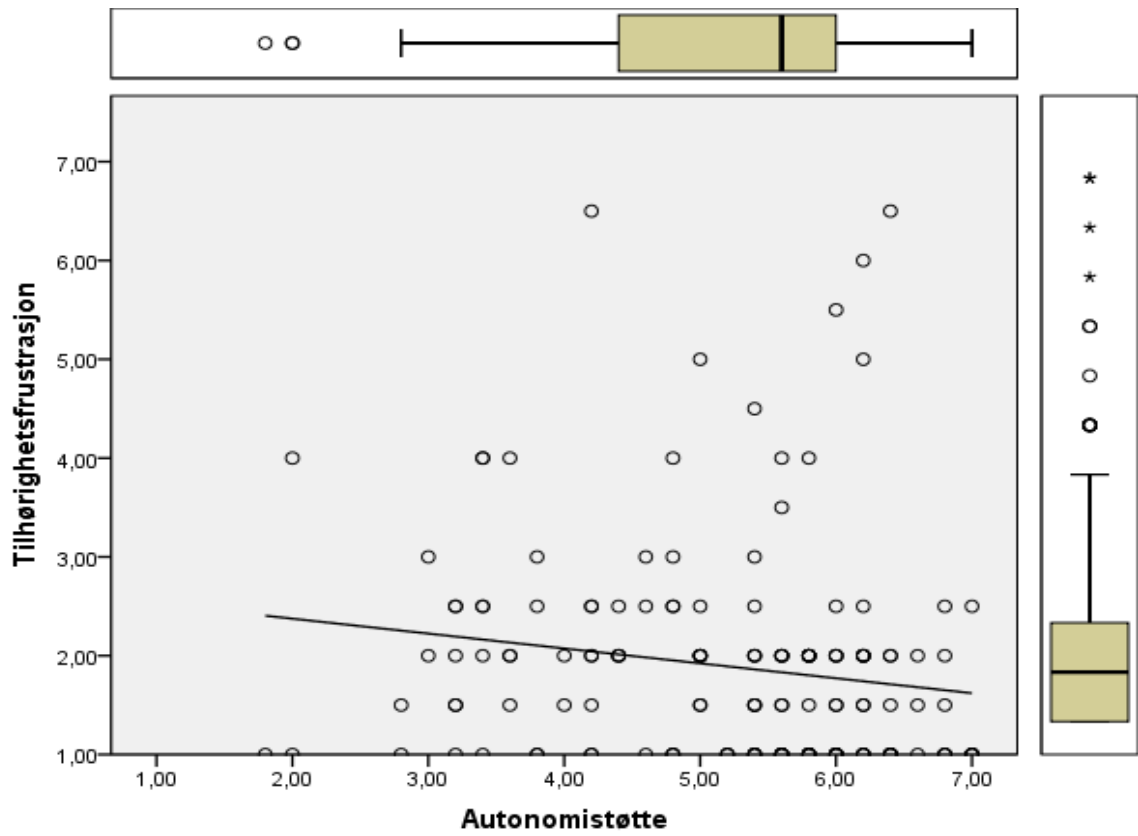
T: (+47) 55 58 21 17

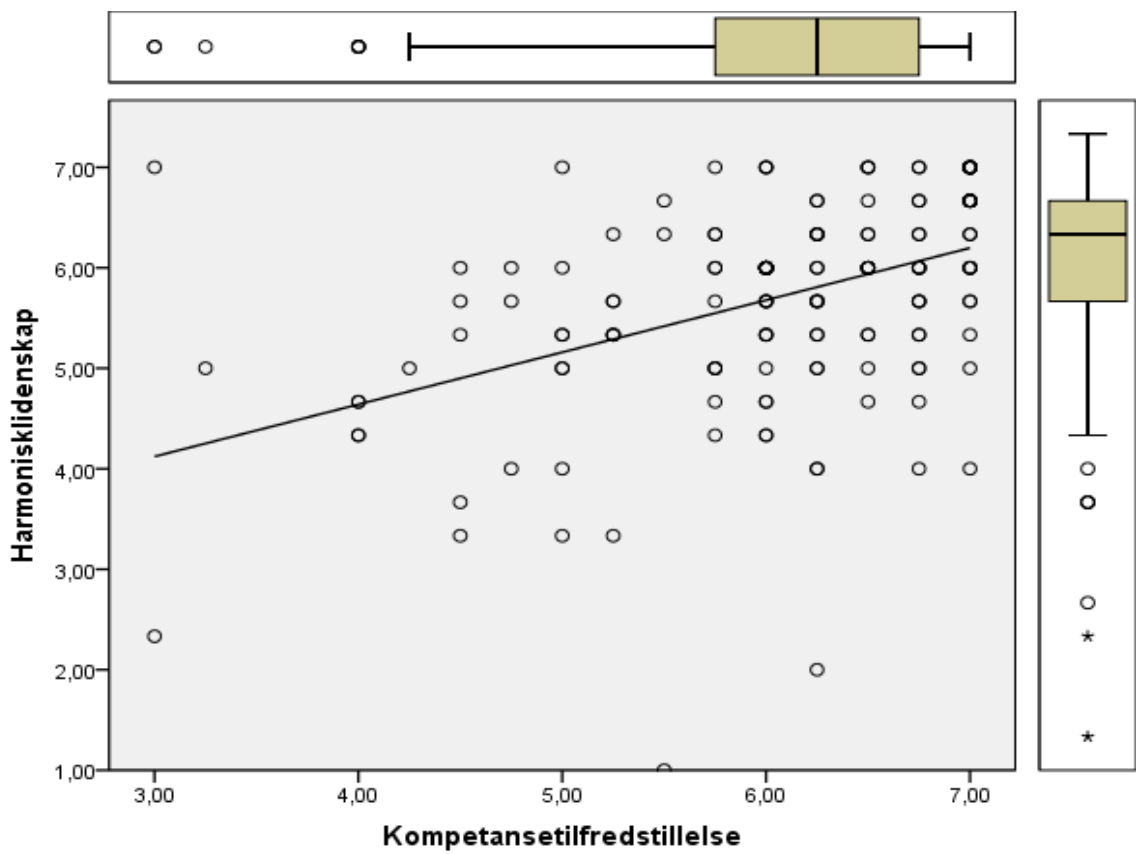
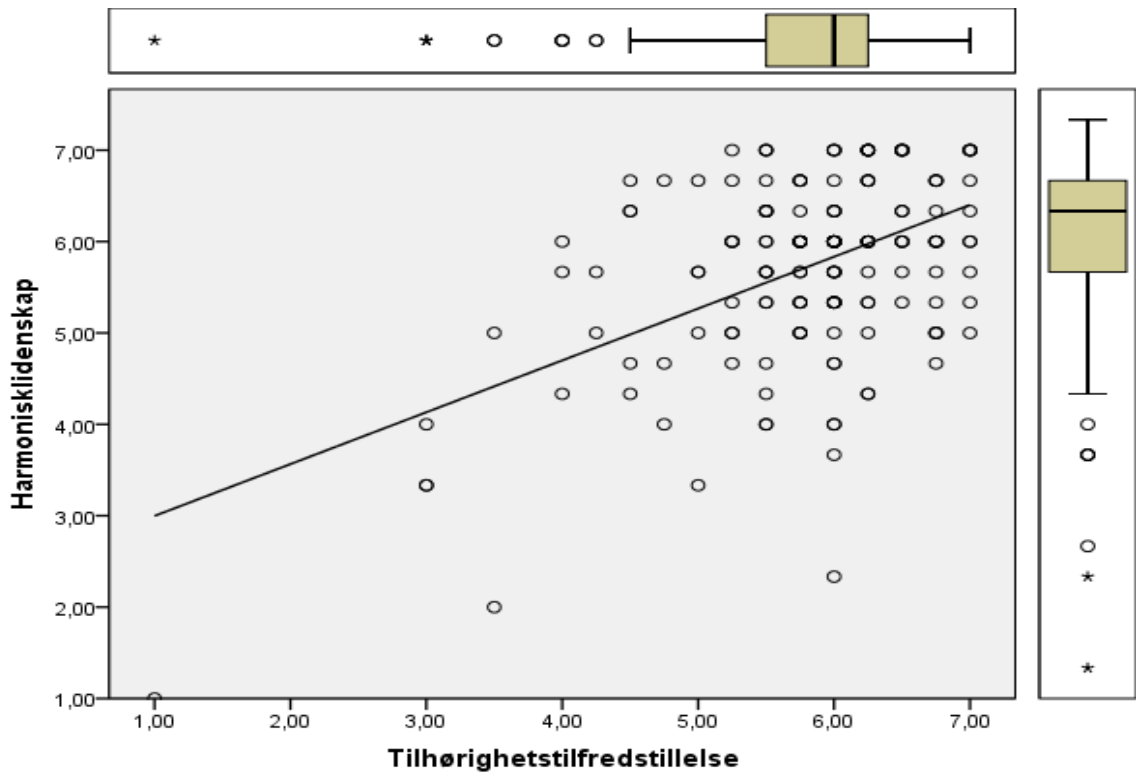
postmottak@nsd.no www.nsd.no

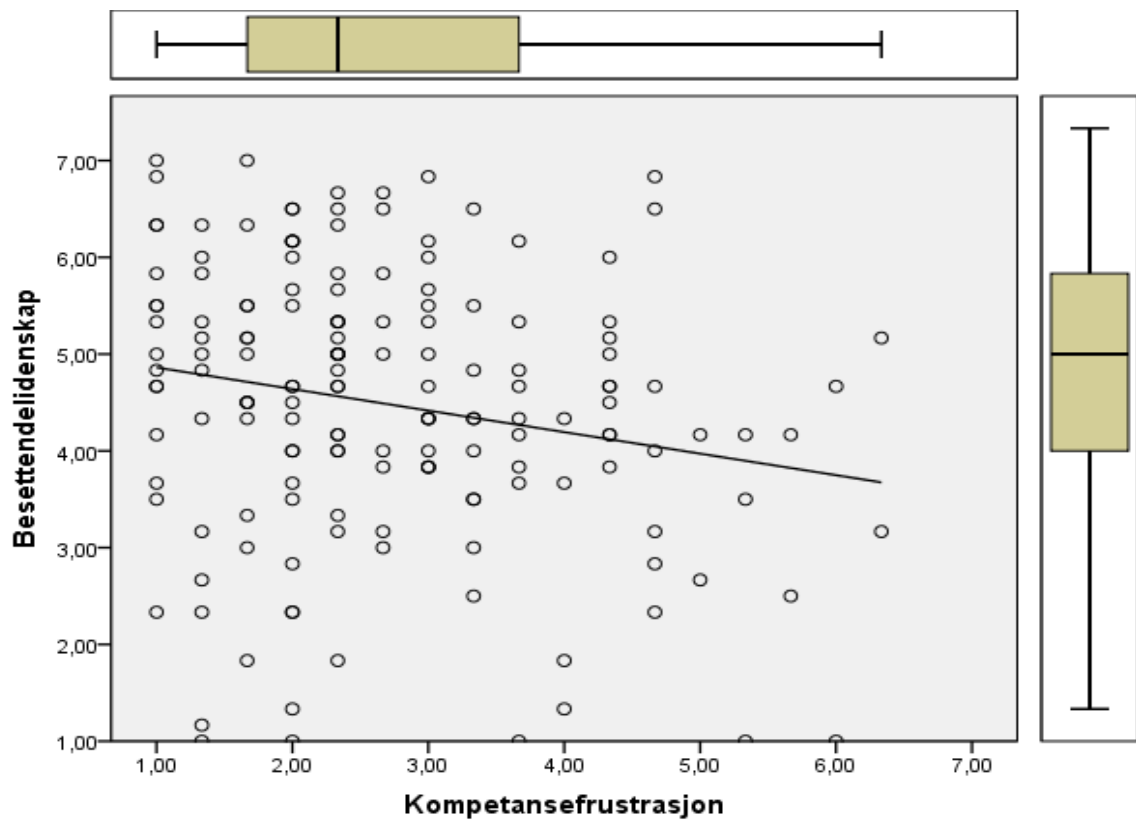
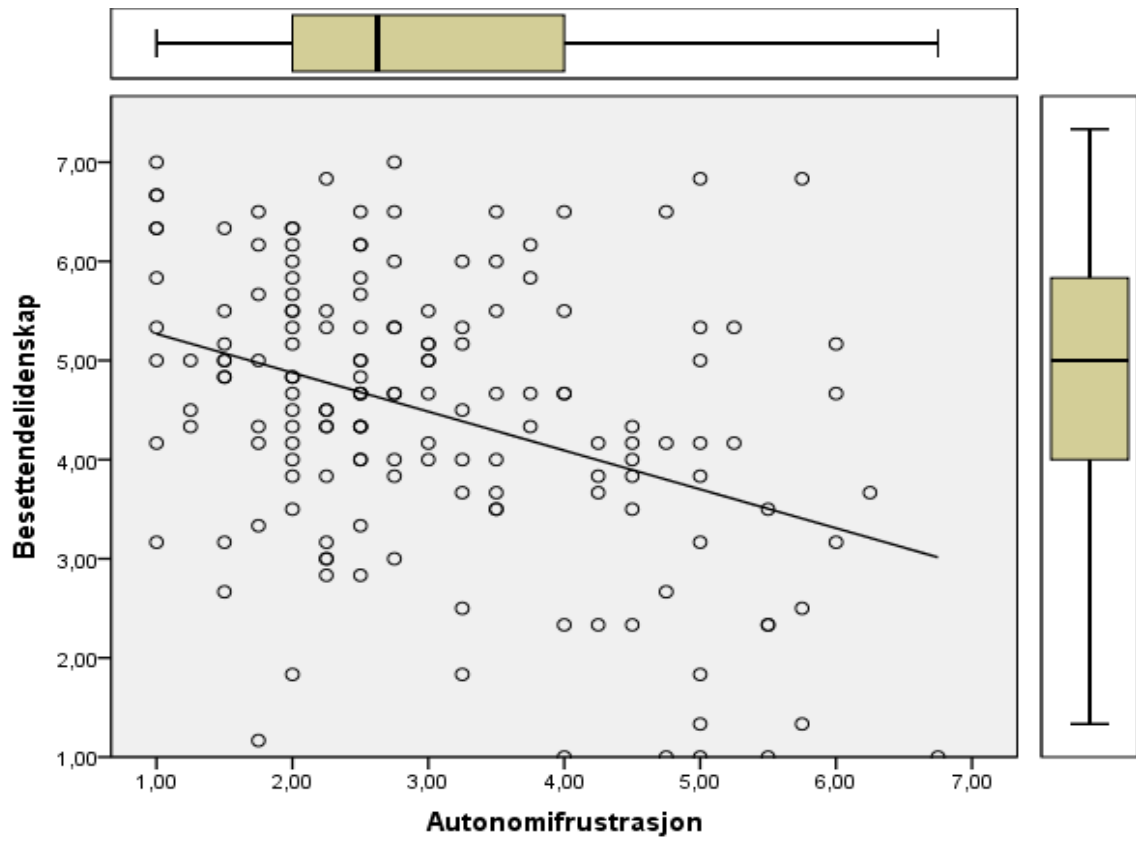
9.7 Vedlegg 7 – Regresjonsforutsetning 6

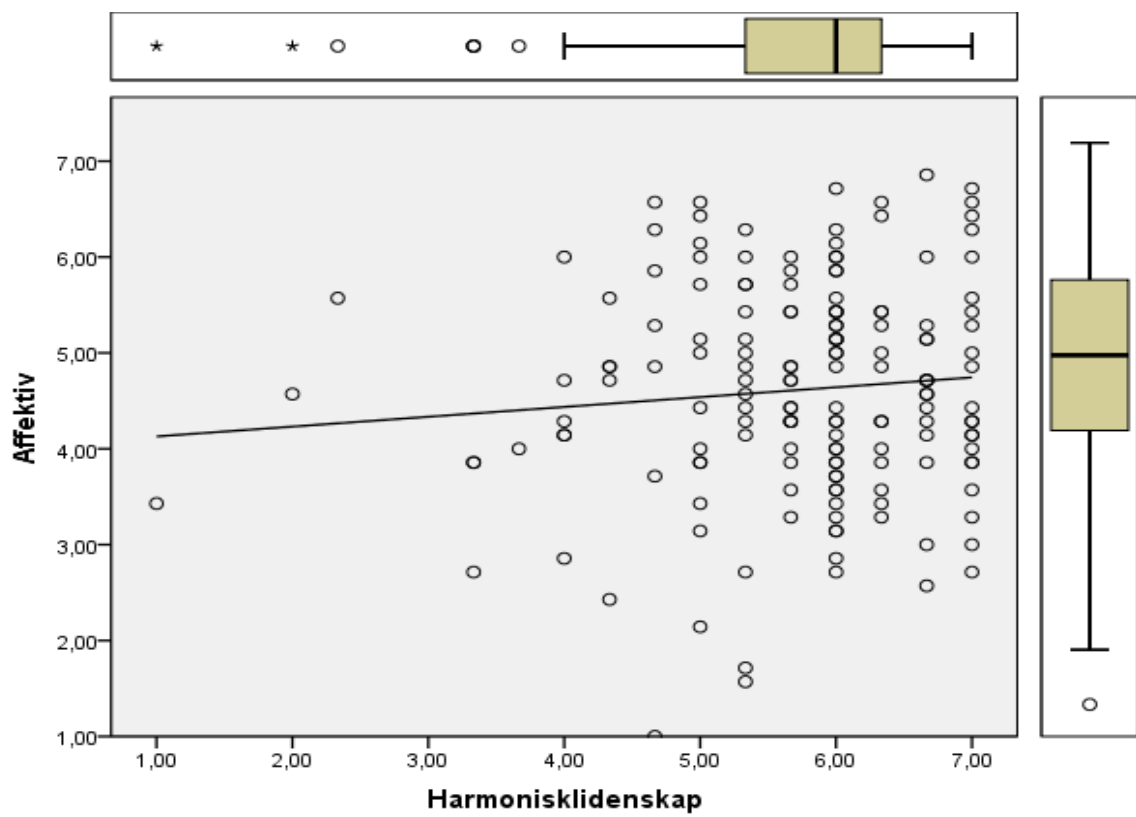
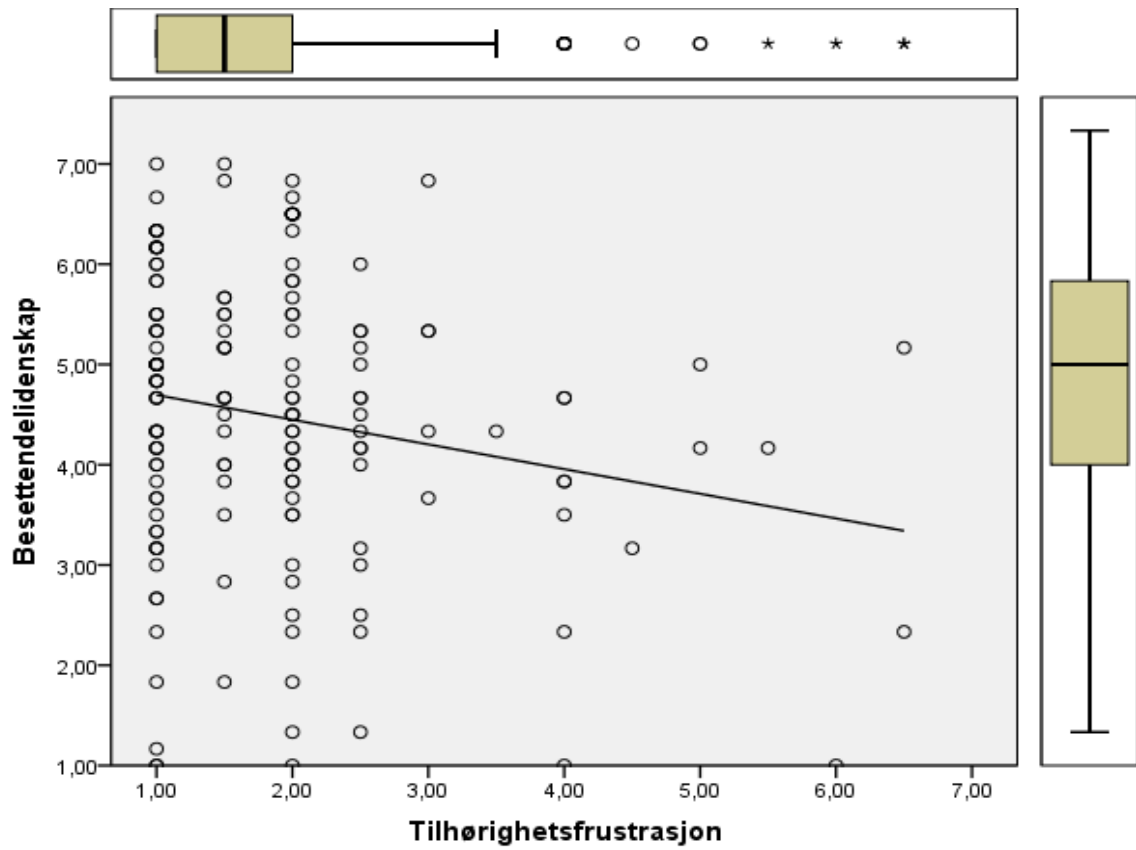


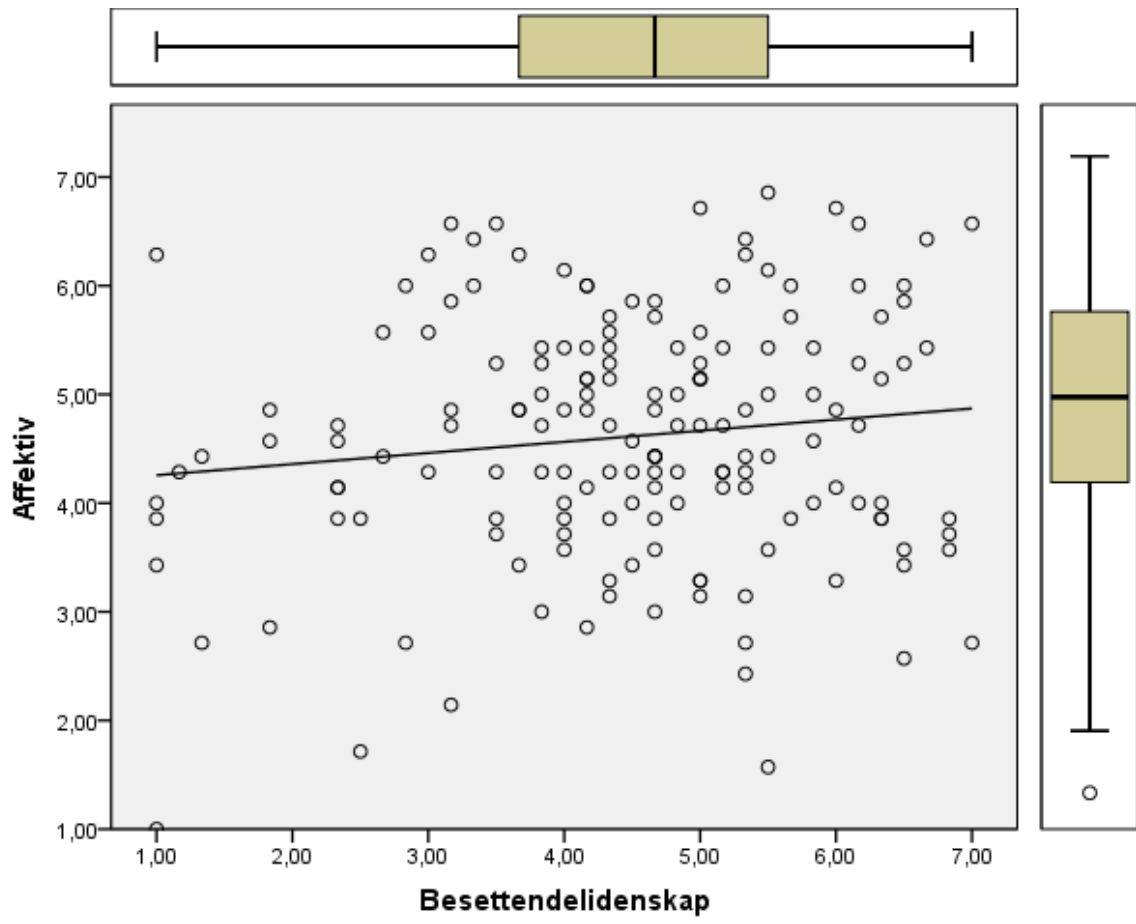












9.8 Vedlegg 8 – Normalfordeling

	N		Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Min.	Max.
	Valid	Missing								
Autonomistøtte 1	162	0	5.49	1.334	-1.237	0.191	1.003	0.379	1	7
Autonomistøtte 2	162	0	5.56	1.241	-1.249	0.191	1.823	0.379	1	7
Autonomistøtte 3	162	0	5.90	1.198	-1.593	0.191	2.828	0.379	1	7
Autonomistøtte 4	162	0	5.23	1.463	-0.838	0.191	0.121	0.379	1	7
Autonomistøtte 5	162	0	5.06	1.567	-0.809	0.191	-0.101	0.379	1	7
Autonomistøtte 6	162	0	4.88	1.507	-0.570	0.191	-0.654	0.379	1	7
Autonomitilfredstillelse 1	162	0	5.11	1.333	-0.939	0.191	0.163	0.379	1	7
Autonomitilfredstillelse 2	162	0	5.49	1.132	-1.021	0.191	1.574	0.379	1	7
Autonomitilfredstillelse 3	162	0	5.32	1.269	-0.994	0.191	0.822	0.379	1	7
Autonomitilfredstillelse 4	162	0	6.13	1.143	-1.724	0.191	3.368	0.379	1	7
Kompetansetilfredstillelse 1	162	0	6.33	0.748	-0.993	0.191	0.698	0.379	4	7
Kompetansetilfredstillelse 2	162	0	6.02	1.365	-1.915	0.191	3.572	0.379	1	7
Kompetansetilfredstillelse 3	162	0	5.93	1.104	-1.462	0.191	2.456	0.379	2	7
Kompetansetilfredstillelse 4	162	0	6.00	0.905	-1.372	0.191	3.158	0.379	2	7
Tilhørighetstilfredstillelse 1	162	0	6.00	0.965	-1.762	0.191	5.544	0.379	1	7
Tilhørighetstilfredstillelse 2	162	0	5.83	1.127	-1.696	0.191	3.662	0.379	1	7
Tilhørighetstilfredstillelse 3	162	0	5.47	1.196	-1.326	0.191	2.409	0.379	1	7
Tilhørighetstilfredstillelse 4	162	0	5.86	1.019	-1.616	0.191	4.228	0.379	1	7
Autonomifrustrasjon 1	162	0	3.18	1.641	0.468	0.191	-0.851	0.379	1	7
Autonomifrustrasjon 2	162	0	3.12	1.607	0.543	0.191	-0.793	0.379	1	7

Autonomifrustrasjon 3	162	0	2.80	1.553	0.839	0.191	-0.400	0.379	1	7
Autonomifrustrasjon 4	162	0	2.98	1.737	0.607	0.191	-0.869	0.379	1	7
Kompetansefrustrasjon 1	162	0	2.03	1.263	1.608	0.191	2.384	0.379	1	7
Kompetansefrustrasjon 2	162	0	3.27	1.610	0.282	0.191	-1.074	0.379	1	7
Kompetansefrustrasjon 3	162	0	2.33	1.440	1.281	0.191	1.031	0.379	1	7
Kompetansefrustrasjon 4	162	0	2.59	1.563	0.949	0.191	-0.120	0.379	1	7
Tilhørighetsfrustrasjon 1	162	0	1.83	1.247	2.051	0.191	3.972	0.379	1	7
Tilhørighetsfrustrasjon 2	162	0	1.98	1.271	1.813	0.191	3.488	0.379	1	7
Tilhørighetsfrustrasjon 3	162	0	1.80	1.180	2.170	0.191	5.160	0.379	1	7
Tilhørighetsfrustrasjon 4	162	0	2.33	1.457	1.269	0.191	0.988	0.379	1	7
Generell lidenskap 1	162	0	6.15	0.930	-1.534	0.191	3.400	0.379	2	7
Generell lidenskap 2	162	0	5.86	1.145	-1.390	0.191	2.477	0.379	1	7
Generell lidenskap 3	162	0	6.49	0.733	-1.655	0.191	3.433	0.379	3	7
Harmonisk lidenskap 1	162	0	5.88	1.162	-1.654	0.191	4.261	0.379	1	7
Harmonisk lidenskap 2	162	0	5.41	1.408	-1.188	0.191	1.070	0.379	1	7
Harmonisk lidenskap 3	162	0	5.88	1.168	-1.747	0.191	4.043	0.379	1	7
Harmonisk lidenskap 4	162	0	5.30	1.694	-1.004	0.191	0.171	0.379	1	7
Harmonisk lidenskap 5	162	0	5.36	1.700	-1.205	0.191	0.675	0.379	1	7
Harmonisk lidenskap 6	162	0	4.91	1.851	-0.666	0.191	-0.658	0.379	1	7
Harmonisk lidenskap 7	162	0	5.16	1.878	-0.931	0.191	-0.303	0.379	1	7
Besettende lidenskap 1	162	0	4.99	1.785	-0.760	0.191	-0.395	0.379	1	7
Besettende lidenskap 2	162	0	3.82	1.858	0.153	0.191	-1.264	0.379	1	7
Besettende lidenskap 3	162	0	3.19	1.674	0.538	0.191	-0.778	0.379	1	7
Besettende lidenskap 4	162	0	4.79	1.753	-0.774	0.191	-0.407	0.379	1	7
Besettende lidenskap 5	162	0	6.43	0.951	-2.935	0.191	12.376	0.379	1	7
Besettende lidenskap 6	162	0	6.55	0.966	-3.599	0.191	15.995	0.379	1	7
Besettende lidenskap 7	162	0	6.46	1.093	-3.186	0.191	11.971	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 1	162	0	3.86	1.871	-0.010	0.191	-1.094	0.379	1	7

Organisasjonsforpliktelse 2	162	0	4.74	1.506	-0.709	0.191	-0.098	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 3	162	0	4.01	1.568	-0.461	0.191	-0.740	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 4	162	0	3.75	1.862	0.203	0.191	-1.104	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 5	162	0	5.37	1.299	-0.958	0.191	0.931	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 6	162	0	5.10	1.366	-0.669	0.191	0.135	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 7	162	0	4.94	1.517	-0.629	0.191	-0.268	0.379	1	7
Organisasjonsforpliktelse 8	162	0	5.25	1.263	-0.733	0.191	0.499	0.379	1	7
Alder	162	0	2.94	1.209	0.098	0.191	-0.784	0.379	1	5
Kontraktslengde	162	0	1.96	0.918	0.707	0.191	-0.303	0.379	1	4
Lønn	139	23	27425 7.19	2541892	11.758	0.206	138.483	0.408	750	30000000
Autonomitilf. Livet 1	162	0	5.21	1.362	-0.984	0.191	0.728	0.379	1	7
Autonomitilf. Livet 2	162	0	5.55	1.075	-1.298	0.191	2.459	0.379	1	7
Autonomitilf. Livet 3	162	0	5.48	1.191	-1.697	0.191	3.674	0.379	1	7
Autonomitilf. Livet 4	162	0	5.91	1.189	-2.243	0.191	6.218	0.379	1	7
Kompetansetilf. Livet 1	162	0	6.14	0.845	-2.013	0.191	8.695	0.379	1	7
Kompetansetilf. Livet 2	162	0	6.04	0.814	-2.108	0.191	10.053	0.379	1	7
Kompetansetilf. Livet 3	162	0	6.13	0.871	-1.966	0.191	7.985	0.379	1	7
Kompetansetilf. Livet 4	162	0	6.15	0.813	-2.104	0.191	10.195	0.379	1	7
Tilhørighetstilf. Livet 1	162	0	6.31	0.895	-2.350	0.191	8.964	0.379	1	7
Tilhørighetstilf. Livet 2	162	0	6.31	0.768	-1.440	0.191	3.461	0.379	3	7
Tilhørighetstilf. Livet 3	162	0	6.19	0.954	-1.902	0.191	5.484	0.379	2	7
Tilhørighetstilf. Livet 4	162	0	6.17	0.860	-1.527	0.191	4.210	0.379	2	7
Autonomifrust. Livet 1	162	0	2.60	1.268	0.817	0.191	-0.121	0.379	1	6
Autonomifrust. Livet 2	162	0	2.58	1.377	1.166	0.191	0.905	0.379	1	7
Autonomifrust. Livet 3	162	0	2.28	1.212	1.379	0.191	1.618	0.379	1	6
Autonomifrust. Livet 4	162	0	2.67	1.474	0.957	0.191	0.091	0.379	1	7
Kompetansefrust. Livet 1	162	0	1.94	1.096	1.614	0.191	2.668	0.379	1	6

Kompetansefrust. Livet 2	162	0	2.27	1.308	1.097	0.191	0.391	0.379	1	6
Kompetansefrust. Livet 3	162	0	1.94	1.070	1.557	0.191	2.467	0.379	1	6
Kompetansefrust. Livet 4	162	0	1.83	1.070	1.722	0.191	3.709	0.379	1	7
Tilhørighetsfrust. Livet 1	162	0	1.73	1.141	2.570	0.191	8.022	0.379	1	7
Tilhørighetsfrust. Livet 2	162	0	1.60	0.844	2.174	0.191	6.813	0.379	1	6
Tilhørighetsfrust. Livet 3	162	0	1.58	0.957	2.781	0.191	10.086	0.379	1	7
Tilhørighetsfrust. Livet 4	162	0	1.73	1.058	2.095	0.191	4.673	0.379	1	6

9.9 Vedlegg 9 – Divergent validitet

Pattern Matrix

	Factor									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autonomistøtte 1					0.755					
Autonomistøtte 2					0.742					
Autonomistøtte 4					0.698					
Autonomistøtte 5					0.800					
Autonomistøtte 6					0.760					
Autonomitilfredstillelse 2										-0.597
Autonomitilfredstillelse 3										-0.639
Kompetansetilfredstillelse 1							0.734			
Kompetansetilfredstillelse 2							0.583			
Kompetansetilfredstillelse 3							0.883			
Kompetansetilfredstillelse 4							0.683			
Tilhørighetstilfredstillelse 1		0.638								
Tilhørighetstilfredstillelse 2		0.973								
Tilhørighetstilfredstillelse 3		0.652								
Tilhørighetstilfredstillelse 4		0.665								
Autonomifrustrasjon 1								0.464		
Autonomifrustrasjon 2								0.842		
Autonomifrustrasjon 3								0.698		
Autonomifrustrasjon 4								0.451		
Kompetansefrustrasjon 2			0.462							
Kompetansefrustrasjon 3			0.619							
Kompetansefrustrasjon 4			0.975							
Tilhørighetsfrustrasjon 2	-0.885									

Tilhørighetsfrustrasjon 3	-0.454								
Harmonisk lidenskap 2								0.443	
Harmonisk lidenskap 4								0.549	
Harmonisk lidenskap 5								0.618	
Besettende lidenskap 2						0.633			
Besettende lidenskap 3						0.669			
Besettende lidenskap 4						0.710			
Besettende lidenskap 5						0.857			
Besettende lidenskap 6						0.782			
Besettende lidenskap 7						0.384			
Affektiv forpliktelse 1				0.573					
Affektiv forpliktelse 3				0.345					
Affektiv forpliktelse 4				0.708					
Affektiv forpliktelse 5				0.558					
Affektiv forpliktelse 6				0.876					
Affektiv forpliktelse 7				0.832					
Affektiv forpliktelse 8				0.808					
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization. ^a									
a. Rotation converged in 19 iterations.									

