

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtlusosakond

Annabel Pruer

**EESTI VÕRKPALLIKOHTUNIKE
MOTIVATSIOONI MÕJUTAVAD TEGURID**

Lõputöö

Juhendaja: Jaana Kikas, MBA, MA

Kaasjuhendaja: Margus Kõomägi, MA

Pärnu 2024

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Jaana Kikas

(allkirjastatud digitaalselt)

Margus Kõomägi

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Margus Kõomägi

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

(allkirjastatud digitaalselt)

Annabel Pruer

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Motivatsioon spordis	6
1.1. Spordiürituste olemus ja kohtunike roll selles	6
1.2. Motivatsiooni mõiste ja teooriad.....	9
1.3. Spordikohtunikuks olemise motivatsioon	13
2. Motivatsiooniuring Eesti võrkpallikohtunike seas	17
2.1. Võrkpallikohtunike süsteemi ja meetodika tutvustus	17
2.2. Kohtunike motivatsiooniuringu tulemused ja analüüs.....	19
2.3. Kohtunike motivatsiooniuringu järeldused ja ettepanekud	26
Kokkuvõte	30
Viidatud allikad.....	32
Lisa 1. Intervjuu Kohtunike Toimkonna esimehega	39
Lisa 2. Poolstruktureeritud intervjuu küsimuste kava.....	40
Lisa 3. Intervjuu küsimuste seos teoriaga	41
Lisa 4. Näide sisuanalüüsi kategooriate jaotusest	42
Lisa 5. Näide koodipuust.....	43
Summary	44

SISSEJUHATUS

Võrkpall muutub Eestis aina populaarsemaks, Eesti spordiregistri andmetel on võrkpall harrastajate arvu poolest kolmas pallimäng (Eesti spordiregister, n.d.). Suurem harrastajate arv, nii professionaalide kui amatööride seas, tõstab läbiviidavate mängude arvu ning seeläbi suureneb ka kohtunike vajadus. Spordivõistluste juures on oluline osa kohtunikel, kelle roll on olla objektiivne hindaja ning juhtida enesekindlalt ja õiglaselt mängu, aidates seeläbi hoida võistluse kulgemist ladusana (Marpaung, 2021, lk 403). Võrkpallivõistluste läbiviimisel on oluline roll kohtunikel, kelle tegutsemisviis määrab mängu kvaliteedi (Nurfani *et al.*, 2022, lk 456).

Samas selgub Eesti Võrkpalli Liidu alla kuuluva organisatsioonilise vormi Kohtunike Toimkonna esimehega peetud eelintervjuust (T. Kõiv, suuline vestlus, 29.10.2023), et murekohaks on kohtunike järelkasvu puudumine ning olemasolevate kohtunike taseme ühtlustamine ja hoidmine ameti juures. Lisaks toob esimees (T. Kõiv, e-kiri, 02.04.2024) välja motivatsiooni tähtsuse, et kohtunikud, vaatamata negatiivsele tagasisidele, tahaksid siiski panustada aega kohtunikuametile ja tegeleksid enesearenguga. Eesti Võrkpalli Liidu arengukavas on välja toodud jätkusuutliku ja aktiivselt tegutsevate kohtunike olemasolu tagamine ning kohtunike koolitamine, samuti tuuakse välja soov kasvatada rahvusvaheliste kohtunike hulka (Eesti Võrkpalli Liidu..., n.d.). Et seda saavutada, on oluline pöörata tähelepanu kohtunike motivatsioonile.

Selle teema uurimine aitab välja selgitada spordikohtunike motivatsiooni mõjutavad tegurid ning tuua tähelepanu spordis tegutsevate ametnike olulisusele. Spordikohtunike motivatsiooni on käsitlenud näiteks Ridinger jt (2017), Rullang jt (2017), Ali jt (2023), Fowler jt (2019) ning Hancock jt (2015). Võrkpallikohtunike hulgas on uuritud lisaks ka stressi tekitavaid tegureid ning nende mõju (Rückel *et al.*, 2021), ärevuse, enesekindluse ja motivatsiooni suhet (Nurfani *et al.*, 2022) ning otsustus- ja mõtlemisstiile (Arslanoglu *et al.*, 2018).

Kuigi kohtunikel on oluline roll spordivõistluste juures, tehakse seda peamiselt lisatöö ja hobina (Nordstrom *et al.*, 2016, lk 24), seega on Eesti võrkpallile ning Kohtunike Toimkonnale on võrkpallikohtunike motivatsiooni uurimine vajalik, et kaardistada võimalikud probleemid ja luua sellised tingimused, mis hoiaksid juba olemasolevate kohtunike motivatsiooni ning aitaksid tulevikus kaasa ka kohtunike arvu kasvule.

Lõputöö eesmärgiks on anda ülevaade Eesti võrkpallikohtunike motivatsiooni mõjutavatest teguritest ning teha sellest tulenevalt ettepanekuid Eesti Võrkpalli Liidule ja Kohtunike Toimkonnale kohtunike motivatsiooni tõstmiseks.

Lõputöö otsib vastust järgmisele küsimusele:

1. Mis mõjutab Eesti võrkpallikohtunike motivatsiooni?

Eestis on varasemalt spordivaldkonnas motivatsiooni uuritud näiteks sportlaste (Auling, 2015; Parvits, 2021; Preimann, 2017) ja treenerite (Hunt, 2015) näitel, kuid mitte kohtunike hulgas.

Eesmärgi täitmiseks viiakse läbi intervjuud kohtunike motivatsiooni uurimiseks. Uuringu valimi moodustasid mugavusvalimi alusel 9 erinevas vanuses ja erineva kogemusega võrkpallikohtunikku. Intervjuud viidi läbi silmast silma, vestlused salvestati ning sellele järgnes andmetöötlus. Transkribeerimise järel viidi läbi kvalitatiivne sisuanalüüs, luues vastuste põhjal koodid ja erinevad kategooriad.

Lõputöö teoreetiline osa kirjeldab spordiürituste olemust ja kohtunike rolli selles ning annab ülevaate motivatsiooni mõistest ja teooriatest ning nende mõjust spordikohtunike seas. Kvalitatiivse uuringu puhul viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud, millele vastavad Eestis tegutsevad võrkpallikohtunikud. Lõputöö empiiriline osa hõlmab intervjuude tulemusi ning järeldusi ja ettepanekuid kogutud andmete põhjal.

Töö autor soovib tänada juhendajat Jaana Kikast, Kohtunike Toimkonna esimeest Tiit Kõivu ning uuringus osalenud võrkpallikohtunikke, kes aitasid kaasa lõputöö valmimisele. Eriline tänu Airi Niilole nõu ja toe eest.

1. MOTIVATSIOON SPORDIS

1.1. Spordiürituste olemus ja kohtunike roll selles

Spordil on ühiskonnas oma roll olnud juba väga pikka aega ning üha rohkem toimub ka erinevaid spordivõistlusi. Hoolimata sellest, kas tegemist on tipp- või amatöörspordiga, kuuluvad spordiürituste juurde ka kohtunikud, kellel on väga oluline roll, et võistlused õnnestuksid.

Spordil on väga palju erinevaid definitsioone. Goldlust (2018, lk 2) defineerib sporti kui kehalise tegevuse tegureid ja nende arendamist, tihti läbi võistlusmomendi ja vastandumise, olles kooskõlas reeglitega, millest osalejad lähtuvad. Tiedemann (2022, lk 1) definitsiooni kohaselt on sport osa kultuurist ning moodustab tegevusvaldkonna, milles inimesed läbi liikumise võrdlevad oma võimeid ja oskuseid, lähtudes nii üldistest kui ka enda kehtestatud reeglitest, aga ka sotsiaalselt aktsepteeritavatest väärtustest.

Sport on tänapäeval kasvava tähtsusega, aina rohkem inimesi osaleb spordis ja aktiivses tegevuses, aga suureneb ka spordi vaatamine ja seeläbi vaba aja veetmine (Koning, 2009, lk 230). Spordis osalemiseks on mitmeid motive, näiteks võib spordivõistlustel osamine olla viis stressi maandamiseks nii sporditegevust harrastava kui ka seda pealt vaatava inimese jaoks (Greenwell *et al.*, 2019, lk 4). Spordiürituste mõju on lai, tuues kasu nii riigi kui ka spordiorganisatsioonide tasemel, mitte vaid selles otseselt osalevatele sportlastele, treeneritele või ametnikele. Spordivõistlused on suunatud ka pealtvaatajatele, moodustades seeläbi väga suure osa üritusvaldkonnast (Zourgani & Ait-Bigi, 2023, lk 347-348).

Võistlusmoment moodustab spordist olulise osa, sest kellegi vastu võistlemine on hea viis püüelda paremuse poole (Siedentop *et al.*, 2019, lk 9). Spordivõistlusi on võimalik eristada mitmel viisil. Sofield (2003, lk 151-152) eristab kuut tüüpi spordiüritusi – megaüritused (olümpiamängud), kvaliteetüritused (Wimbledon), rahvusvahelised

üritused (maailmameistrivõistlused), üleriigilised üritused (riigi meistrivõistlused), piirkondlikud üritused ja kohalikud üritused. Veel on jaotatud spordiüritusi järgmiselt:

- professionaalne või amatöör;
- sise- või välistingimused (ja muud erinevused seoses spetsiaalsete toimumiskohtadega;
- regulaarsed (liigamängud, *play-offid*, meistrivõistlused) või ühekordsed (näitus- või sõprusmängud);
- kohaliku, piirkondliku, riikliku või rahvusvahelise ulatusega;
- osalejatele, pealtvaatajatele või mõlemale;
- spordifestivalid (spordi tähistamiseks, tavaliselt noortele ja hõlmab palju spordialasid);
- ühe või mitme spordiala üritused (Getz & Page, 2019, lk 119).

Peaaegu iga võistlusspordiga on seotud kohtunikud. Tänu kohtunike tööle ja professionaalsusele on võimalik viia läbi spordivõistlusi (Baldwin, 2013, lk 13). Ometi on spordisüsteemis just kohtuniku roll see, mille olulisus tihtipeale unustatakse (Auger *et al.*, 2010, lk 32) ning enamus spordialade puhul on piisava pädevusega kohtunike hoidmine töö juures keeruline (Baxter *et al.*, 2023, lk 430). Spordikohtuniku tööd tehakse tavapäraselt muu karjääri kõrvalt, seega on kohtunikuks olemine nende inimeste viis veeta oma vaba aega, läbi mille tajutakse nii isiklikku kui ka sotsiaalset kasu ja õpitakse oskuseid, mida igapäevaelus kasutada (Phillips & Fairley, 2014, lk 187-196). Seda defineerib Stebbins (2015) tõsise vaba aja veetmisena (*serious leisure*): „Süsteemaatiline püüdlus amatöör-, harrastus- või vabatahtliku tegevuse suunas, mida osalejad leiavad nii olulise ja huvitavana, et nad alustavad karjääriga, mis keskendub erioskuste, teadmiste ja kogemuse omandamisele ja väljendamisele“ (lk 21).

Kohtuniku roll on olla spordivõistluste läbiviimisel neutraalne osapool, kelle tegevuse läbi saab kindel olla, et mängijad/sportlased täidavad reegleid (Rullang *et al.*, 2017, lk 1). Kohtunikul tuleb mänguolukorras otsuseid teha kiiresti ning tihti ka stressiseisundis (Ziv *et al.*, 2020, lk 1), tunnetades survet nii osalejate kui ka pealtvaatajate poolt, kelle jaoks ei pruugi kohtuniku sekkumine reeglite rikkumisel olla koheselt loogiline ja arusaadav (Rudzitis, *et al.*, 2014, lk 3). Mängu ajal tuleb leida tasakaal reeglite kontrollimise ja mängu voolavuse hoidmise vahel (MacMahon *et al.*, 2015, lk 79).

Kuigi kohtunikel on keskne roll spordivõistlustel, peavad nad reeglite järgmise kontrollimisel olema usaldusväärsed ja ausad ning nende tegevusel peab olema minimaalne mõju tulemusele. Head kohtunikutööd on tihti keeruline tähele panna, sest kohtuniku märkamatuks jäämist, eriti keerulistes olukordades, hinnatakse positiivse märgina (MacMahon & Strauss, 2014, lk 2). Üleüldiselt on spordikohtunikele ühtne ootus veatuks tegutsemiseks, sõltumata nende varasemast kogemusest (Wahl-Alexander *et al.*, 2019, lk 569) ning tihti omistatakse kõik väljakul toimunud olukorrad kohtuniku süüks (Subarna *et al.*, 2021, lk 437). Tegutsemise keskkond võib tihti olla stressirohke ning võttes arvesse, et kohtuniku otsused võivad mängu tugevalt mõjutada, on võistlusspordi toimimise jaoks oluline kohtunike tegutsemismotiviide ja heaolu mõistmine (Kim *et al.*, 2022, lk 254-255).

Spordialad on erinevate iseloomudega ning nõuavad oma olemuse tõttu erinevaid lähenemisi, näiteks korvpalli- või jalgpallikohtunikke saab liigitada suhtlejateks ning nende töö hõlmab füüsilist koormust, võrkpallikohtuniku roll on pigem jälgiv (Hancock *et al.*, 2015, lk 9). Võrkpallikohtuniku ametis mängib kõige olulisemat rolli keskendumine ja otsustusvõimekus, sest pallivahetused on kiired ning samal ajal tuleb jälgida ka mängijate tegevuste tehnilist täpsust (Rückel *et al.*, 2021, lk 126). Seega määrab kohtuniku tegutsemisviis võrkpallimängu kvaliteedi (Nurfani *et al.*, 2022, lk 456).

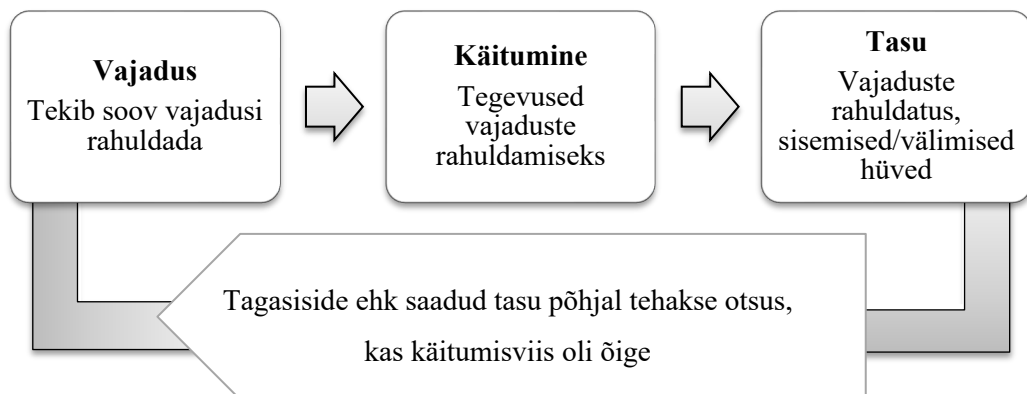
Nii nagu varasemad uuringud on leidnud kohtunikutegevuses erinevaid rolle, on sellele viidanud ka Rahvusvaheline Võrkpalliföderatsioon (FIVB) oma määrustes, milles tuuakse välja, et kohtuniku roll ei ole olla karistaja vaid tagada õiglus ja tasakaal mängijate ja võistkondade vahel, aidates seeläbi kaasa mängu sujuvusele (Fédération Internationale de Volleyball, 2021, lk 10). Arslanoglu jt (2018, lk 26) uurisid võrkpallikohtunike otsustus- ja mõtteviise ning leidsid, et seda mõjutavad nii sugu, vanus, kogemus kui ka kohtunikukategooria. Näiteks kasvab aja ja kogemusega julgus teha otsuseid ning vanemad kohtunikud on selles osavamad, samal ajal kui noored kohtunikud tahavad otsustamisega kaasnevast vastutust vältida.

Erinevad võistlused ja vastandamised moodustavad suure osa spordist ning kohtunike roll nendel üritustel on neutraalsel teel tagada õiglus. Üldiselt tehakse kohtunikutööd oma vabast ajast ning võttes arvesse, et tööga kaasneb tihti stress ja surve erinevatelt osapooltelt, on oluline uurida, mis neid inimesi tööd tegema motiveerib.

1.2. Motivatsiooni mõiste ja teooriad

Inimesi võib tegutsemises ja eesmärkide saavutamises mõjutada mitmeid palju erinevaid tegureid. Üheks selliseks faktoriks, mis neid mõjutab, on motivatsioon, mida omakorda mõjutavad paljud erinevad tegurid. Motivatsiooni on käsitletud mitmete autorite poolt ning seetõttu on kujunenud välja ka erinevad teooriad, mis hõlmavad nii positiivseid kui ka negatiivseid mõjusid.

Motivatsioon, ladina keelsest sõnast *movere* tulenevalt, tähendab liikumist ning kirjeldab seeläbi inimese motiive igasuguseks tegutsemiseks, pingutamiseks ja otsuste tegemiseks (Dörnyei & Ushioda, 2021, lk 3). Olla motiveeritud tähendab seda, et miski paneb sind tegutsema, vastandiks motiveerimata inimesele, kes ei leia tegutsemiseks tahet (Ryan & Deci, 2000, lk 54). Daft & Lane (2008, lk 226) kirjeldab inimese motivatsiooni mudelit selle kaudu, kuidas inimene tegutseb põhivajaduste täitmise suunas ning kuidas mõjutab tulemuslikkus inimest edaspidiselt. Mudel on välja toodud joonisel 1.



Joonis 1. Lihtne motivatsiooni mudel. Allikas: Daft & Lane, 2008, lk 226

Inimese motivatsioon võib tuleneda nii sisemisest kui ka välimisest allikast ja seda mõjutavad tegurid on pidevas muutuses (Singh, 2011, lk 1). Esimese motivatsiooni puhul tuleb soov tegutseda isiklikust soovist ja ainult enda huvides, samas kui välimine motivatsioon viitab tegevusele seepärast, et kellelegi meeldida või midagi võita (Reiss, 2012, lk 152). Sisemine motivatsioon paneb inimest liigutama rahulolutunde pärast, ta tegutseb lõbu või väljakutse ajendil. Välimine motivatsioon vastandub seepoolest, et inimest paneb tegutsema soov saavutada midagi ja näha tulemust (Ryan & Deci, 2000, lk 56-60).

Motivatsioon kirjeldab inimeste mõtlemist ja käitumist ning seetõttu on keeruline luua ühtset teooriat. Siiski on erinevate teadlaste ja motivatsiooniteooriate loojad ühtsel seisukohal, et motivatsioon paneb inimesi tegutsema ning määrab, kui kaua nad seda teevad või kui palju nad pingutavad (Dörnyei & Ushioda, 2021, lk 4). Motivatsiooni mõiste kirjeldab, mis paneb inimest tegutsema ning erinevad motivatsiooniteooriad annavad ülevaate käitumist selle ajendil (Deci & Ryan, 2017, lk 13).

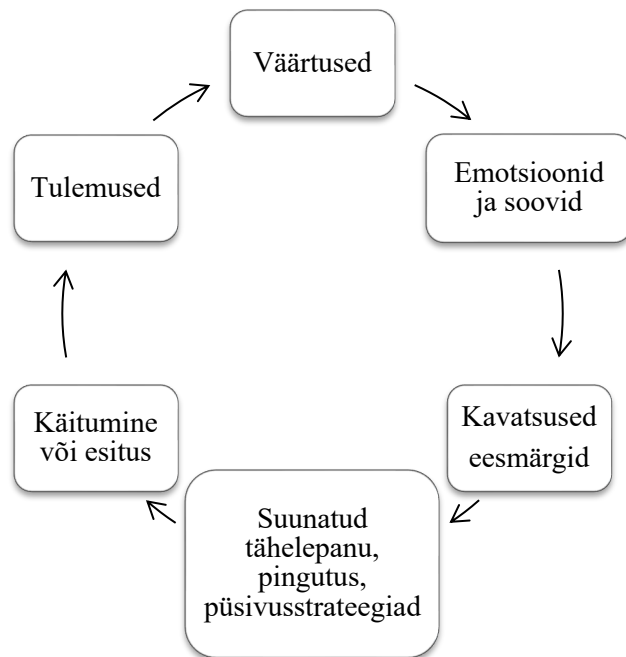
Enesemääratlusteooria (SDT- *Self-determination Theory*) on seotud eneseteadlikkusega ning eeldab, et inimesed teevad selle täiustamiseks loomupäraselt erinevaid seoseid, nii isiklikult kui ka teiste inimestega (Ryan & Deci, 2002, lk 5). SDT kohaselt on inimese eesmärkide saavutamise aluseks see, kuidas ja millisel määral rahuldavad nende psühholoogilised vajadused, kui nad järgivad oma püstitatud eesmärke ning tegutsevad nende suunas (Deci & Ryan, 2000, lk 227).

Teooria loob seose maksimaalse motiveerituse ja kolme kogetud psühholoogiliste vajaduse vahel – pädevus, autonoomia ja seotus. Sellekohaselt vajab inimene tegutsemiseks toimivust ja enesekindlust, kusjuures pädevus ei ole tingimata seotud ainult inimese enda oskuste või kogemustega, vaid seda võib mõjutada ka keskkond. Ka autonoomselt tegutsemise võime on seotud sotsiaalse keskkonnaga, kuid rohkem on tegemist sisemise olekuga, mis kajastab eneseregulatsiooni. Kolmandaks vajaduseks on seotus, mis läbi inimese tunneb, et ta kuulub kuhugi ning samastub teistega, võttes omaks ka teiste oskusi ja väärtusi (Ryan *et al.*, 2009, lk 114-115). Sisemine ja välimine motivatsioon saavad esineda ka koos, kui protsessi käigus muutuvad välised motivaatorid osaks inimeste väärtustest (Ryan & Deci, 2020, lk 60).

Lisaks sisemisele ja välimisele motivatsioonile eristatakse teorias ka amotivatsiooni, mis kirjeldab inimese tegutsemistahte puudust (Ryan & Deci, 2000, lk 61). SDT kohaselt võib amotivatsiooni põhjustajaks olla individuaalne oskuste või teadmiste vähesus ja seetõttu ebakompetentsuse tundmine, aga ka suutmatus näha oma tegevusel seost sellega, mida soovitakse saavutada (Ryan *et al.*, 2009, lk 114).

Eesmärkide seadmise teooria (GST – *Goal Setting Theory*) arendamiseks läbiviidud uuringud näitasid, et ülesande parema täitmise eelduseks on kõrgete ja konkreetsete eesmärkide seadmine. Seeläbi tekib, kui inimene pühendub eesmärgile, ülesande

sooritus ja eesmärgi vaheline lineaarne seos (Locke & Latham, 2006, lk 265). Eesmärgid peavad olema väljakutsuvad, tulemuslikkuse tõstmisele ei too kasu liiga lihtsasti saavutatud eesmärk, kuid siiski on oluline tunnetada ka võimete piiri, et eesmärk ei tunduks liialt kättesaamatuna (Lunenburg, 2011, lk 3).



Joonis 2. Eesmärkide seadmise teooria üldmudel. Allikas: Lunenburg, 2011, lk 2

GST on näide motivatsiooniteooriast, mis ei erista erinevaid motivatsioone. Eesmärkide omadused mängivad küll tulemuste juures rolli, kuid sellekohaselt ei ole oluline pöörata tähelepanu sellele, et erinev eesmärkide sisu ning nende täitmisviis võiks mõjutada tulemusi (Gagne & Deci, 2005, lk 341).

Saavutuseesmärgi teooriat (AGT – *Achievement Goal Theory*) rakendati algselt õpilaste peal ning see võimaldas uurida kohanemist saavutuseni. Teooria tõi välja kaks võimalikku eesmärki, millest esimene oli suunatud oskuste arendamisele ja pädevuse saavutamisele ning teine vastupidiselt oskuste näitamisele ning seeläbi kellegi edestamisele (Elliot, 1999, lk 174-176). See tähendab, et oskustele suunatud eesmärgi seadnud inimesed tunnevad end edukana siis, kui nad on midagi juurde õppinud või saavutanud parema tulemuse iseendaga võrdluses, seevastu tulemustele

eesmärgi seadnud inimene tunneb edukust siis, kui ta on paremusjärjestuses kellestki eespool (Senko, 2016, lk 2).

Saavutuseesmärgi teooriat on hiljem ka laiendatud, et kaasata lähenemise-vältimise aspekt. See tähendab, et inimene mitte ainult ei vali eesmärgile lähenemise viisi, vaid otsustab ka seda, kas ta seeläbi näitab oma võimekust või hoidub sellest. Vältimise puhul ei soovi õpilane panna ennast olukorda, kus ta ei saa millestki aru, samal ajal kui lähenemisviisiga õpilane näeb selles olukorras võimalust õppida asjast aru saama (Pintrich, 2000, lk 99-100).

Saavutusmotivatsiooni teooria (AMT – *Achievement Motivation Theory*) kirjeldab, kuidas mõõdetava saavutuse või väljakutse puhul mõjutab inimest kas motiiv õnnestuda või vastupidi vältida ebaõnnestumist (Atkinson, 1957, lk 371). Daft & Lane (2008, lk 233) toob välja, et teooria kohaselt on vaja saavutada järgmised vajadused:

- saavutus, mis on seotud sooviga täita keerulisi ülesandeid ja eesmärke ning olla seeläbi teistest parem;
- kuulumine, mis on seotud sooviga luua ja hoida sõprussidemeid ning vältida konflikte;
- võim, mis on seotud sooviga omada kontrolli ja autoriteetsust.

Eneseväärtuse teooria (SWT – *Self-Worth Theory*) on inimesele kõige tähtsamaks teiste heakskiit ning seda otsitakse läbi tegude, mis on olulised eeskujuks olevale grupile. Seeläbi hinnatakse oma pädevust vaid läbi saavutuste, mis võib olla negatiivse mõjuga eneseväärtusele (Covington, 2009, lk 142). Sellest tulenev hirm ebaõnnestumise ees paneb inimesi lähenema eesmärkidele erinevalt, näiteks hoides oma eesmärgid ülikõrged, mis läbi tuntakse, et eksimine on paratamatu, või vastupidiselt liiga madalad, et ebaõnnestumise tõenäosus oleks minimaalne (Covington, 1984, lk 12).

Tabelis 1 (lk 13) on välja toodud töös kirjeldatud motivatsiooniteooriad ning nende peamised tugipunktid.

Tabel 1. Motivatsiooniteooriad ning nende tugipunktid

Teooria	Sisemine motivatsioon				Eesmärgid	Välimine motivatsioon	Amotivatsioon
	Autonoomsus	Kompetentsus	Kuuluvus	Ego			
SDT	+	+	+		+	+	+
GST		+			+	+	
AGT		+		+	+	+	
AMT		+			+		
SWT		+	+				

Käesoleva lõputöö empiirika koostamiseks on kasutatud enesemääratlusteooria (SDT) punkte, sest see annab võimaluse mõõta kõige rohkem motivatsiooni mõjutavaid tegureid ning aitab kõige efektiivsemalt analüüsida kohtunike sisemist ja välimist motivatsiooni.

1.3. Spordikohtunikuks olemise motivatsioon

Motivatsioonil on oluline roll spordikohtunikuks olemises. Kohtunikutöö on oma olemuselt keeruline ning valdkonnas tegutsemine hõlmab endas lisaks muudele teguritele ka erinevaid motivatsiooni mõjutavaid tegureid, mida on vaja teada ning mõista, et aidata kaasa kohtunike tegutsemisele. Alapeatükis on kirjeldatud SDT alusel alustuseks sisemist ja seejärel välist motivatsiooni toetavate tegurite kohta tehtud uuringuid.

Spordivaldkonna motivatsiooniuuringud keskenduvad peamiselt sportlastele ja treeneritele, vähem spordiametnikele, kelle hulka kuuluvad ka kohtunikud (Hancock *et al.*, 2015, lk 3). Ali jt (2023) on uurinud motivatsiooni erinevust alles alustavate ning juba kogemustega kohtunike vahel, kuidas neid mõjutab organisatsioonipoolne tugi ning milline on nende nägemus valdkonnas jätkamiseks. Kanada näitel on mitmeid motivatsiooniuuringuid, kus vaadeldi motiveeritust nii eraldi jäähokiametnike (Fowler *et al.*, 2019), kui ka laiemalt erinevate spordialade (kaasaarvatud võrkpall) kohtunike hulgas (Auger *et al.*, 2010; Livingston & Forbes, 2016). Võrkpallikohtunikele keskendub Nurfani jt (2022), mis analüüsib ärevuse, enesekindluse ja motivatsiooni seost sooritusega.

Need eelpool nimetatud uuringud toovad välja, et kõige enam mõjutab inimesi kohtunikuametiga alustama erinevad sisemise motivatsiooni ja spordiga seotud tegurid. Mitmetes uuringutes (Auger *et al.*, 2010; Hancock *et al.*, 2015; Livingston & Forbes,

2013; Nurfan *et al.*, 2022; Warner *et al.*, 2013; Ridinger *et al.*, 2017, Kellett & Warner, 2011, Phillips & Fairley, 2014) on leitud, et peamine põhjus spordikohtunikuks olemise alustamiseks on armastus spordiala vastu ja soov panustada sellesse. See võib tulla isiklikust sidemest spordiga aga ka lihtsalt spordialast huvitumisest, jälgimisest ja kaasa elamisest.

Armastusest spordiala vastu võib tuleneda ka soov jääda spordialaga seotuks pikemaks ajaks. Kui sportlasena jõutakse punkti, kus enda võimete tipp on saavutatud ja edasi arenemiseks võimalusi ei nähta, on ametnikuna võimalik alasiseselt uuesti alustada, võttes kaasa juba varasemalt omandatud oskused ja teadmised spordialast (Fowler *et al.*, 2019, lk 15-16). Sportlaskarjääri lõpetanud sportlase jaoks on kohtunikuamet loomulik ja loogiline jätk (Livingston & Forbes, 2016, lk 348). Armastusest spordiala vastu otsitakse erinevaid võimalusi, et sellest osa saada ning kohtunikuamet tegutsemine on üks võimalustest, kuidas spordialale "tagasi" anda (Warner *et al.*, 2013, lk 32). Seega tekib nendel sportlastel, kes kohtunikuks hakkavad, uutmoodi ja veel tugevam side spordialaga.

Mitmed uuringud toovad motivatsioonina välja võimaluse läbi kohtunikuameti areneda (Hancock *et al.*, 2015; Auger *et al.*, 2010; Fowler *et al.*, 2019), mis kinnitab SDT pädevuse punkti olulisust (Ryan *et al.*, 2009, lk 114-115). Phillips & Fairley (2014, lk 196) toob välja, et kohtunikutöö kontekstis on oskuste omandamisel ja enesearengul sarnane roll nagu see on sportlastel. Ka Płoszaj jt (2020, lk 14) rõhutab eneseanalüüsi rolli, sest oma puuduseid ja arengusuundi teadvustades on kohtunikul võimalik tugevdada pädevust.

Enesemääratlusteooria toob välja kuuluvustunde olulisuse motivatsiooni puhul (Ryan *et al.*, 2009, lk 114-115). Perekond mängib inimeste elus olulist rolli ning ka kohtunikumotivatsioonis võib perekond mõjutada mitmel erineval viisil. Perekondlik tegur võib mõjutada kohtunikuamet alustamist ning tegevusega jätkamist. Kohtunikuamet tegutsevad vanemad on eeskujuks, õdede ja vendadega töötamine parandab koostööoskust ning lähendab omavahelist suhet (Fowler *et al.*, 2019, lk 25). Spordiametnikuks hakkamine võib olla seotud ka sooviga juba spordis osalevate pereliikmetega koos vaba aega veeta (Livingston & Forbes, 2016, lk 349). Kui kohtunikuamet ise on valinud oma vaba aja veetmiseks kohtunikuamet, saab ta sellesse kaasata ka oma lähedasi, võttes nad mängule kaasa ja tehes sellest perekonnaürituse. Selline erinevate

eluosade kaasamine näitab kohtunike pühendumist ja panustamist spordialasse (Fowler *et al.*, 2019, lk 18-19). Samas võib kohtuniku jaoks olla oluline saada kiitust perekonnaliikmelt oma edu korral (Livingston & Forbes, 2016, lk 350) või võimalus oma edu jagada perekonnaga, kes teda sel teekonnal toetab (Fowler *et al.*, lk 25).

Kohtunikud saavad oma teekonnal toetuda ka üksteisele. Kogukonna ja kolleegide olulisust toovad välja mitmed uuringud (Nurfani *et al.*, 2022; Auger *et al.*, 2010; Bernal *et al.*, 2010; Fowler *et al.*, 2019; Warner *et al.*, 2013; Hancock *et al.*, 2015). SDT toob välja, et pädevust mõjutab ka keskkond, kuhu inimene kuulub. Kellet & Shilbury (2008, lk 222) toob uuringus välja, et spordikohtunikuna tegutsemise kõige suurem motivaator on inimesed, kellega seda koos tehakse. Ühtne kogukond loob tingimused, kus kohtunikud saavad üksteist aidata, jagada kogemusi ning läbi konstruktiivse kriitika areneda (Wolfson & Neave, 2007, lk 240).

Kohtunikuks olemise juures on oluline ka organisatsiooni tugi. Organisatsioon saab kohtunikke toetada, organiseerides kohtunike õpetajaid ja juhendajaid. Kohtunike treeneriteks võivad olla spetsiaalse väljaõppega endised kohtunikud, kelle tagasiside aitab kohtunikel paremaks saada (Baldwin & Vallance, 2016, lk 56). Sarnaselt sportlaste treeneritele, saavad kohtunike hindajad ja juhendajad aidata hoida kohtunike sisemist motivatsiooni. Oluline on jälgida kohtunikke tegutsemas ja jagada neile konstruktiivset tagasisidet, pidades silmas, et antav tagasiside oleks innustav ja suunatud ka individuaalsete eesmärkide täitmisele (Hong *et al.*, 2019, lk 148-150). Samas on leitud, et organisatsiooni tugi on küll oluline, aga seda pigem alustavate kohtunike puhul, kogemustega kohtunikud peavad organisatsiooni tuge vähem oluliseks (Ali *et al.*, 2023, lk 11).

Kohtunikuks olemist mõjutavad ka välist motivatsiooni toetavad tegurid. Tihti peetakse motivatsiooni aluseks raha. Kuigi on leitud, et raha on motivaator, eriti kohtunikutööga alustades (Livingston & Forbes, 2016, lk 349) ning see võib suurendada rahulolu, kahaneb selle teguri olulisus ajaga ning seega ei mängi see jätkamise põhjustena rolli ning ei ole loobumise põhjus (Hancock *et al.*, 2015, lk 15). Ka Kellett & Warner (2011, lk 478) toovad välja, et ajas muutub töötasu olulisus aina väiksemaks, sest tähtsamaks saab kogukond ja suhted kaaskohtunikega. Kohtunikuametit peetakse pigem lisatulu teenimise võimalusteks läbi tegevuse ja spordiala, mida armastatakse (Warner *et al.*, 2013, lk 321).

Seda kinnitab Nordstrom jt (2016, lk 24) uuring, kus toodi välja, et kohtunikuna tegutsetakse muu karjääri kõrvalt. See näitab, et kuigi välimise motivatsiooni tegur võib olla mõjutaja, avaldub see üldiselt kooskõlas sisemise motivatsiooniga. Välimise motivaatorina on välja toodud veel tuntus ja tunnustatus, mis kohtunikuametiga kaasneb (Nurfani *et al.*, 2022, lk 461; Livingston & Forbes, 2016, lk 349).

Motivatsiooniuringud kohtunike seas keskenduvad pigem neile, kes kohtunikutööga jätkavad, vähem on uuringuid, mis tooksid välja loobumise põhjuseid. Kirjandusest leiab viiteid, mille tõttu spordikohtuniku ametist loobutakse. Ühe põhjusena on välja toodud austuse puudumine, mida on kogetud nii treenerite, mängijate ja pealtvaatajate poolt (Hancock *et al.*, 2015, lk 17; Auger *et al.*, 2010, lk 47). Samuti on leitud, et kohtunikuamet jäetakse maha stressi (Hancock *et al.*, 2015, lk 13), ajapuuduse, läbipõlemise, isiklike põhjuste ja toetuse puudumise (Auger *et al.*, 2010, lk 43) tõttu.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et spordikohtunikud moodustavad väga tähtsa osa organiseeritud sporditegevuses, seega tuleb nende motivatsioonile tähelepanu pöörata ja neid hinnata. Teades tegureid, mis toetavad või pärsivad kohtunikuks olemise motivatsiooni, saab toetada Eestis tegutsevaid võrkpallikohtunikke. Sellest lähtuvalt otsib uurimus vastust järgmisele küsimusele: mis mõjutab Eesti võrkpallikohtunike motivatsiooni?

2. MOTIVATSIOONIUURING EESTI VÖRKPELLIKOHTUNIKE SEAS

2.1. Võrkpallikohtunike süsteemi ja metoodika tutvustus

Käesolevas peatükis antakse ülevaade Eesti võrkpallikohtunike süsteemist, uuringu valimist ning tutvustatakse uuringu läbi viimise ja analüüsi metoodikat.

Kohtunike Toimkond on Eesti Võrkpalli Liidu (EVF) alla kuuluv organisatsiooniline vorm, kelle tegevuse eesmärgiks on tagada iga-aastastele tiitli- ja muudele võitlustele kõrgtasemel kohtunikud. Toimkonna pädevuses on lisaks võistlustele kohtunike määramisele ka eearveline aruandlus, kohtunike litsenseerimise ja kategooriate omistamise kord ning koolitussüsteemi arendamine. Toimkonda kuulub koos toimkonna juhiga kokku kuus liiget. (Eesti Võrkpalli Liidu..., n.d)

Kohtunikele omistatakse kindlaks määratud perioodideks kohtunikutegevuse taset määratlevaid tegevuslubasid ehk litsentse. Vähemalt kõige madalamat ehk D-litsentsi omavaid kohtunikke on Eestis 208. Kohtunike Toimkond nimetab tegevkohtunikeks vähemalt B-litsentsi omavaid kohtunikke, keda on kokku 35. (Eesti Võrkpalli Liit, n.d.)

Võrkpallikohtunike motiveeritusega seotud probleemide ja murekohtade välja selgitamiseks ning organisatsioonipoolse nägemuse jaoks viidi läbi intervjuu Kohtunike Toimkonna esimehega. Tiit Kõivuga läbi viidud eelintervjuust (T.Kõiv, suuline vestlus, 29.10.2023) ja kirjalikust intervjuust (T.Kõiv, e-kiri, 02.04.2024), mille küsimused on välja toodud lisas 1, selgub, et murekohaks on kohtunike järelkasvu puudumine ning olemasolevate kohtunike taseme ühtlustamine ja hoidmine ameti juures. Siinkohal toob esimees välja just motivatsiooni tähtsuse, et kohtunikud, vaatamata negatiivsele tagasisidele, tahaksid siiski panustada aega ja tegeleda enesearenguga. Lisaks on viimase

10 aasta jooksul loobunud mitmed tippkohtunikud (A-litsentsiga või rahvusvahelised kohtunikud), mida peab esimees valusaks kaotuseks kogukonnale.

Kohtunike motivatsioonist ülevaate saamiseks viidi kokku läbi 9 poolstruktureeritud intervjuud, ajavahemikus 13.02.2024 - 09.03.2024. Kontrollimaks, kas koostatud küsimused on intervjuueeritavatele mõistetavad, viis töö autor läbi prooviintervjuu, mis õnnestus ja on seetõttu osa uurimusest. Intervjuud toimusid silmast-silma Tallinnas ja Lõuna-Eesti erinevates spordikeskustes. Enne intervjuu algust selgitati osalejatele, et uuringus osalemine on vabatahtlik ning neil on võimalus uuringus osalemine igal hetkel katkestada. Vastajate loal salvestati telefoni diktofoni kasutades kõiki intervjuusid. Kõige lühem intervjuu kestis 15 minutit ning kõige pikem 85 minutit, keskmiselt oli ühe intervjuu pikkus 35 minutit. Transkribeerimiseks kasutati MS Word programmi, mille töö autor käsitsi üle toimetas, eemaldades sõnakordused ja mõttepausid, mis mõtete mõistmiseks vajalikud ei olnud.

Intervjuueeritavate valikul kasutati mugavusvalimit, kuid lähtuti ka piirkondlikust hajutusest. Uurimuse koguvalimi moodustasid 9 võrkpallikohtunikku, kellest 6 olid mehed ning 3 naised. Vastajad olid vanuses 20-59 eluaastat. Kogemus võrkpallikohtunikuna oli minimaalselt 5 aastat ning maksimaalselt 34 aastat, keskmiselt 17 aastat.

Enamus tegevkohtunikest paiknevad Lõuna- ja Põhja-Eestis, seega on mugavusvalimis peamiselt esindatud just nende piirkondade tegevkohtunikud.

Tabel 2. Metoodika

Meetod	Valim	Läbiviimise aeg
Eelintervjuu	Kohtunike Toimkonna esimees	Oktoober 2023
Kirjalik struktureeritud intervjuu	Kohtunike Toimkonna esimees	Märts 2024
Poolstruktureeritud intervjuu	Kohtunikud (9, erinevad piirkonnad)	Märts – aprill 2024
Andmete analüüs		Aprill - mai 2024

Uurimismeetodina kasutatakse kvalitatiivset uurimisviisi, mille raames viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud kohtunikega, mille küsimuste kava (lisa 2) on koostatud lähtuvalt enesemääratlusteooria kolmest vajadusest pädevus, autonoomia ja seotus

(Ryan *et al.*, 2009) ning varasematest uuringutest (lisa 3). Andmeanalüüsi käigus otsiti intervjuudest tähendusega üksuseid, need võisid olla nii terved laused, kui ka osa lausest. Tähenduslikele üksustele anti koodid, mis omakorda koondati kategooriateks ja teemadeks (Laherand, 2008, lk 120).

Vastajate anonüümsuse tagamiseks on kõikide transkriptsioonide juurest eemaldatud osalejale viitavad andmed ning intervjuud tähistati järjekorranumbritega. Kogukonna väiksuse tõttu ei ole välja toodud vastajate koodide juures nende sotsiaal-demograafilisi näitajaid, kuid töö autori seisukohalt ei ole see analüüsiks ka vajalik. Andmete analüüsi usaldusvääruse tõstmiseks kaasati kaaskodeerija. Mõlemad kodeerijad kodeerisid ühe intervjuu ehk 10% andmetest ning mille koode võrreldi. Kui mõned koodid ei kattunud, siis arutati omavahel senikaua, kuni jõuti ühisele arusaamisele (Coleman, 2022, lk 2044). Kodeeringute kattuvus oli peaaegu 90 %. Andmed koondati tabelprogrammi Excel ning loodi kategooriad ja koodipuud, mille näited on välja toodud lisades 4 ja 5.

2.2. Kohtunike motivatsiooniuringu tulemused ja analüüs

Käesolevas peatükis analüüsitakse võrkpallikohtunike seas läbi viidud kvalitatiivse uurimuse tulemusi. Analüüs teostatakse vastavalt uurimisküsimusele, välja tuakse üldistused, mida illustreeritakse vastajate tsitaatidega.

Uurimisküsimusega „Mis mõjutab võrkpallikohtunike motivatsiooni?“ sooviti teada saada mis toetab või ei toeta võrkpallikohtunikuks olemise motivatsiooni. Eristusid kaks suurt teemat: motiveerivad tegurid ja demotiveerivad tegurid. Alustuseks kirjeldatakse motivatsiooni toetavaid tegureid, mille alamkategooriateks eristusid keskkond, eneseteostus, pädevus, erinevate osapoolte tugi ja rahaline tasu.

Kohtunikuametini jõudmist mõjutab väga tugevalt keskkond, kuhu kuulatakse. Enamus kohtunikel on lähedased spordialaga seotud, vaid üks kohtunik tõi välja, et tema perekonnast ei ole kellelgi seost võrkpalliga. Kõikidel intervjuueeritavatel oli enne kohtunikuametini jõudmist varasem kokkupuude spordialaga, olles ise mängijad. Mitmel kohtunikul olid ametini jõudmisel suunajateks treenerid, kellel on vajadus kohalikes spordiklubides ja koolides korraldatavatele turniiridele kohtunikud leida. Enamus vastajate jaoks oli see loomulik kulg pärast mängijakarjääri lõpetamist. Üks vastajatest

tõi välja järgmise: „Kuna ma ise tundsin, et kõrgel tasemel mängides ei saa ma hakkama, mul ei ole taset, siis tundsin, et läbi kohtunikurolli on mul võimalik olla sees kõrgemal tasemel“ (K7). Seega on spordialaga seotud inimesed sisemiselt motiveeritud ning kohtunikutöö on hea võimalus jääda armastatud spordialaga seotuks.

Mitmed intervjuueeritavad toovad motivaatorina, mis neid kohtunikuameti juures hoiab, välja võimaluse olla spordialas sees viisil, mida pealtvaatajaks olemine ei võimalda. K8 kirjeldab kohtunikutöö võlu: „See mänguemotsioon, mida sa saad, see on hoopis teistsugune, kui sa ise mängid. Kohtunikuna sa vaatad mängu natuke teise pilgu läbi, mis mulle väga meeldib. See paelub mind kõige rohkem.“ Lisaks tuuakse motivaatorina välja läbi oma tegevuse mängu ja spordiala arengule kaasa aitamise. Eneseteostuse olulisus eristub eriti selgelt just noorte kohtunike puhul. Need kohtunikud toovad välja, et peamine motivaator on soov edasi pürgida ja jõuda kõrgemale tasemele ning seeläbi ennast tõestada.

Kohtunikutöö eeldab paljude otsuste tegemist, sageli väga kiiresti ning keerulistes olukordades. See on osa tööst, mida mitmed kohtunikud peavad positiivseks väljakutseks: „See mäng peabki olema midagi enam kui lihtsalt servivile andmine, see arsenal, kuidas ja milliseid olukordi lahendada, kuidas selleks valmis olla ja kuidas ära hoida ja kõigega toime tulla, see pigem ongi see osa kohtunikutööst, miks seda tehakse.“ (K6) Lisaks tuuakse välja, et mängust saadav adrenaliin ja põnevus motiveerivad tegutsema ning just keerulised mängusituatsioonid, milles tänu oma oskustele õnnestutakse, on need, mis silma särama panevad.

Kohtuniku pädevuse aluseks peetakse võrkpallireegleid, nende tõlgendamist ning oskust nendega tööd teha. Intervjuudes tuuakse välja, et võrkpallireeglid on oma olemuselt keerulised ning sisaldavad palju nüansse, mistõttu on vajalik pidev eneseareng selles osas. Pädevuse puhul on oluline osa ka pidev eneseanalüüs, et aru saada, millised on enda tugevused kohtunikuna ning milliseid oskusi tuleb endas veel arendada. Ehkki kõik kohtunikud toovad välja, et tegelevad eneseanalüüsiga, on viisid kuidas ja millal seda tehakse väga erinevad. Kaks kohtunikku rõhutavad, et tegelevad väga palju eneseanalüüsiga ning sellel on tugev mõju nende arengule. K7 näitel: „Ma analüüsin oma mängu väga palju, vaatan teisi kohtunikke ja samas ma õpin oma vigadest. Kus ma eksin, ma saan aru mis juhtus, miks juhtus, mida ma valesti tegin, mida ma saaks paremini teha.“

Erinevalt eelnevale toovad kolm kohtunikku välja, et tegelevad eneseanalüüsiga vaid siis, kui on olnud raske mäng. Kaks kohtunikku tõdevad, et ehkki teadvustavad eneseanalüüsi olulisust kohtunikutöös, peaksid nad sellele rohkem tähelepanu pöörama.

Kohtuniku pädevuse juures mängib rolli ka saadav praktiline kogemus. Mitmed kohtunikud rõhutavad, et mängude arv mõjutab tugevalt nende arengut. Siinkohal võib mõjutada tegutsemise piirkond, aga ka tugi Kohtunike Toimkonna poolt: „Selles suhtes ma näen, et mulle üritatakse anda neid mänge, et ma ise areneks ja usaldatakse. Neid mänge ja turniire on nii palju, kust ma osa võtan.“ (K5). Enamus võrkpallikohtunike jaoks on motiveeriv raskemate või kõrgemal tasemel mängude vilistada saamise võimalus. Mitmed kohtunikud toovad välja, et see on viis, kuidas hinnatakse arengut ja seeläbi tajutakse ka tunnustust. K9 kirjeldab arengu hindamist:

See on kahtepidi. Üks asi on see, kui su arengut on hinnatud nii, et sa saad vilistada finaale. Siis on pandud su tööd selles mõttes tähele. Ja seal samas, kui sa ei paista ka väga palju silma, siis oled sa oma asja hästi teinud.

Eraldi alamkategoria kohtunike motivatsiooni hoidmisel on erinevate osapoolte tugi. See on tugi sõpradelt ja perekonnalt, mentorilt või kohtunike kogukonnalt.

Lähedased pakuvad emotsionaalset tuge, eriti hetkedel, kui kohtunikutöös on tekkinud keerulised olukorrad. K1 toob välja, et lähedastel on mõju ka tema tegutsemisele kohtunikuna: „Minu lähedased on kindlasti olnud väga toetavad ja see on ka suuresti see, miks mu kohtunikukarjäär on saanud jätku“. Kohtunikud, kelle lähedased on võrkpalli või kohtunikutööga seotud, tõid positiivse küljena välja ka lähedaste poolt saadava konstruktiivse kriitika. Samuti toovad mitmed kohtunikud välja, et perekond tunneb uhkust nende ameti üle.

Alustavale kohtunikule on oluliseks toeks mentor. Mentori roll on aidata kaasa arengule, analüüsides tegevust ning andes tagasisidet. Mitmel uuringul osalenul oli mentoriks piirkonnajuht, kuid selleks võis olla ka mõni teine piirkonnas tegutsev kogemustega kohtunik. Üks vastajatest toob välja enda kogemuse mentoriga:

Üldjuhul, kui olid määramised, siis tihtipeale meil olid need meil koos. Ehk siis ta sai näha mind pidevalt toimetamas, kuidas ma olen esimese kohtunikuna,

kuidas ma olen teise kohtunikuna. Vastavalt sain sealt tagasisidet ja seejärel sain sealt teha omad järeldused, kuidas midagi parandada, kuidas edasi liikuda sealt. Kindlasti oskas ta suunata, kus näiteks mingit rahvaliiga mängu endale arenguks saada või siis üleüldiselt määramiste osas. (K1)

Olulise osa kohtunikutööst moodustab kogukond. Mitmetest intervjuudest tuleb välja, et individuaalselt ja väiksemates gruppides tunnetatakse ühtsust ja toetust ning peetakse seda väga oluliseks osaks motivatsiooni ja raskustest üle saamise puhul. Kohtunikud rõhutavad, et kogukond on väike ja seetõttu tuleb üksteist aidata. Üks kohtunik toob välja, et kogukonda kuuluvad inimesed on saanud lähedaseks ning just see on teda rasketel hetkedel kohtnikuameti juures hoidnud.

Enamus vastajatest toob välja tasu tegevuse eest kui positiivse boonuse, kuid mitte peamise põhjuse, miks seda tehakse. Kohtunikutööga noorelt alustanud intervjuueeritavad tõid välja, et see oli hea viis taskuraha teenida. Ka juba pikemalt tegutsenud kohtunikud leiavad, et kuigi kohtunikutööd võetakse pigem hobina, on tore selle eest ka tasu saada. Ainult üks kohtunik tõi välja raha kui kõige suurema motivaatori tegutsemiseks:

Esiteks minu jaoks ongi, praegu vähemalt, kõige suurem motivaator see raha, mis ma siit teenin. Ma ei saaks ilma selleta hakkama, et see kindlasti on suur motivaator. Ma tean, et paljudele see ei ole suur raha, aga mul aitab see toime tulla. (K2)

Järgnevalt kirjeldatakse tegureid, mida kohtunikud tajusid motivatsiooni pärssivat. Siinkohal eristusid pinged kogukonnas, tagasiside vähesus, probleemide ignoreerimine ja tasu.

Kuigi kogukond on oluline osa kohtunike motivatsiooni hoidmisel, selgub intervjuudest, et üle-eestilist kogukonda ei tunnetata. Ühe põhjusena tuli intervjuudest välja, et tegutsetakse piirkonniti ja teiste kohtunikega puututakse kokku vaid põgusalt. Samas kirjeldasid viis intervjuueeritavat konkreetseid pingeid ja lõhestumist kogukonnas ning ühtsuse puudumist, mida illustreerib (K5) kirjeldus vastasseisust: „Aga kohtunike kogukonnana, meil on ju kaks piirkonda, lõuna ja põhi, kes siis omavahel peavad väikest sõda tegelikult. Sellest on aru saada, aga üks järelikult peab nii olema.“ Sellise

lõhestumise mõju kogukonnale kirjeldab ka K1: „Just vanemate kohtunike seas on, ilmselt, minu hinnangul, teatavad grupid, kes omavahel ei suhtle, ei saa läbi omavahel ja mis minu hinnangul mõjutab ka noorte kohtunike motiveeritust ja üleüldse uute kohtunike lisandumist kogukonda.“

Intervjuude käigus selgus, et kohtunikud peavad tagasisidet väga oluliseks osaks oma pädevuse hindamisel ning sellel on määrav roll kohtuniku arengule. Samas toovad mitmed intervjuueeritavad välja, et nad tunnevad puudust tagasisidest ning sooviksid seda rohkem saada. Eriti tuli välja see kohtunike puhul, kes tunnetavad veel arenguruumi ning kellel on siht jõuda kõrgemale: „Ma olen noor kohtunik ja tahaks ikkagi meeste Balti liigat ka vilistada, aga selle jaoks ma peaks teadma, et mida ma saaks paremini teha, et jõuda sinna. See tagasisidestamine võiks kuidagi olla paremini organiseeritud või mingid suunamised.“ (K2) Siinkohal saab välja tuua organisatsiooni toe olulisuse, sest välja tuuakse soov saada tagasisidet ka Kohtunike Toimkonnalt:

Mingil määral ta võiks ikkagi olla, ei saa öelda, et ei oota. Igal juhul ootaks. Seal on ju rahvusvahelised kohtunikud, kes teavad asju paremini, kuidas asjad käivad. Kui sa teed midagi nii või naa, nad võiks anda märku sellest. Aga praegu seda ei ole, see võiks olla. (K9)

Lisaks tagasiside vähesusele töid mõned kohtunikud välja veel üldist negatiivset tooni selle andmisel. Kohtunikud leiavad, et tagasiside peaks olema positiivses toonis ja õpetlik ning keskenduma sellele, kuidas paremini teha, mitte piirduda vaid vigade välja toomisega. Tagasisidestamise puhul on oluline teha seda arutelu vormis, arvestades ka sellega, milline oli olukord kohtuniku vaatepunktist.

Kohtunike Toimkond kuulub Võrkpalli Liidu (EVF) alla ja informatsioon kohtunikeni liigub nende kaudu ning seetõttu tuuakse ka välja, et otsest tuge EVF poolt on keeruline tunnetada. Küll aga töid kolm kohtunikku välja EVF poolse suutmatuse probleemidega tegeleda. Kõik kolm kohtunikku jagasid oma kogemusi olukordadest, kus nende vastu on treenerid või mängijad agressiivselt ja ebameeldivat käitunud ning see info on saadetud samuti Võrkpalli Liidu alla kuuluvasse sporditehnilisse toimkonda (STT), kuid tuge või lahendusi ei ole tulnud. Sellised kogemused võtab kokku K7 kirjeldus:

EVF poolt ei ole ka seda tuge, et mingid väga rasked olukorrad, kus läheb sõimlemiseks. Kus mängijad reaalselt sõimavad, karjuvad ja ropendavad kohtunikega, mul on olnud selliseid olukordi. Pärast seda teed avalduse EVF ja mitte midagi sealt ei tule. Täiesti null, null kaitset kohtunike poolele.

Paratamatult saavad kohtunikud kriitika osaliseks, seda nii mängijate, treenerite kui ka pealtvaatajate poolt. Üldiselt peetakse seda töö osaks, millega tuleb toime tulla ja üle elada. Samas toovad mitmed kohtunikud välja, et viimasel ajal on meedias kajastatud võrkpallikohtunikke negatiivselt ning see mõjutab nende tegutsemist. Kaks kohtunikku tõid eraldi välja, et negatiivne meediakajastus mõjutab ka uute kohtunike leidmist.

See mõjutab tegelikult ikka päris palju. Kui ongi noored, kes siin näiteks maakonda vilistavad ja nad näevad, kui palju ja kui ruttu minnakse närvi ja süüdistatakse kohtunikku. Milline noor tahab sinna minna? Keegi ei taha. Ja kui nad nüüd veel lisaks meedias näevad, kuidas väljendavad ennast mängijad platsil, kes ise eksivad 10 korda, aga kui kohtunik teeb ühe vea, siis seda on palju ja tõstetakse kisa kõvasti üles. /.../ See ei ole okei. (K9)

Lisaks toovad kohtunikud välja, et laiema kogukonna (mängijad, treenerid, pealtvaatajad) reeglite tundmine on nõrk ning sellest tulenevad tihti arusaamatused. K2 kirjeldab reeglite tundmise olulisust kogukonnal:

No esiteks võiksid mängijad ja kogu see kogukond paremini reegleid tunda, sest siis oleks paljud vaidlused olemata. Palju pahameelt oleks olemata, kui inimesed teaksid reegleid. /.../ Mulle meeldib väga see mõte, et kõik treenerid võiks kasvõi proovida mingisugust mängu vilistada, et aru saada, et see ei ole nii lihtne, et siis neid otsuseid vastu võtta, et alati ei saagi selliseid otsuseid teha, et kõik oleks rahul.

Ehkki uuringust selgub üldiselt, et tasu on teisejärguline ja keegi ei pea seda kõige olulisemaks osaks tööst, tuuakse seda kohati siiski välja demotiveeriva tegurina. Kolm intervjuueeritavat toovad välja, et teatud liigades on tasu mängu eest liiga väike ning ei ole vastavuses ajalise panusega: „Pigem jah, terve päev ära rikkuda meeste esiliiga mänguga

ja saada 40€, see väga ei motiveeri“ (K4). Üks vastaja lisab, et raha võimaldab kohtunikke motiveerida ning see võiks olla kohtunike motivatsioonipaketi osa.

Kõik uuringus osalenud kohtunikud on erinevatel ajahetkedel mõelnud kohtunikuametist loobumise peale, kuid põhjused on selleks erinevad. Osal kohtunikest on tekkinud mõtted peamiselt mängijate/treenerite ebameeldiva käitumisega kohtunike suunas või pideva kriitika tõttu.

Siis, kui oli see hull sõim, algusaastatel, siis käis ikka see mõte, et miks ma seda tööd teen? Et raiskan oma aega, energiat, närve ja saan vastu rämedalt sõimata. Vaba aeg läheb ja kasu ei ole sellest mitte midagi. Siis korra käis mõttest läbi loobuda. (K7)

Samas toovad teised vastupidiselt välja, et see ei mõjuta neid loobumiseks. Kaks vastajat tunnistavad, et kohtunikutööle kulub väga palju just perekondlikku aega. „Puhtalt sellepärast, et on pere ja ei jaksa enam nii. Kui peret ei olnud, siis ma ju elasingi siin spordikeskuses. Aga kui pere sain, siis on ikka laupäevad-pühapäevad tähtsad.“ (K8)

Kuigi enamus kohtunikel ei ole põhjused loobumiseks olnud piisavalt tugevad, et loobuda, oli intervjuueeritavate seas kohtunikke, kellel on plaan kohtunikutööga lõpetada. Põhjuseks toodi olenevalt piirkonnast mängude rohkus või vastupidi vähesus ning selle demotiveeriv mõju. Lisaks toodi ka siinkohal välja kohtunikutegevusele kuluv perekonna aeg. Tegevkohtunike arv on Eestis väike ning seetõttu mõjutab iga liikme loobumine kogukonda. Kohtuniku mõju kogukonnale kirjeldab K6 järgnevalt:

See ei ole ainult mina. Kui üks tippkohtunik ära läheb, siis kogukond kaotab, järgnevad põlvkonnad kaotavad. Kui on üks suu vähem, kes kedagi õpetaks, aitaks, toetaks ja on üks vile vähem, kes saaks minna, siis võid ühel hetkel avastada, et meil on kuut kohtunikku vaja ja üks on puudu. Oleks ma olemas, oleks kõik olemas.

Uuringust selgusid tegurid, mis Eesti võrkpallikohtunikke motiveerivad või on vastupidiselt demotiveeriva mõjuga. Nendest teguritest lähtuvalt esitab töö autor järgnevalt seosed varasemate motivatsiooniuringutega ning SDT punktidega.

2.3. Kohtunike motivatsiooniuringu järeldused ja ettepanekud

Järgnevas peatükis on välja toodud võrdlused varasemate motivatsiooniuringutega ja SDT punktidega ning demotiveerivatest teguritest lähtuvalt järeldused. Samuti arutletakse selle üle, kuidas võiks töö autori arvates vähendada demotiveerivate tegurite mõju kohtunikele.

Antud uuring kinnitas varasemaid uuringuid (Auger *et al.*, 2010; Hancock *et al.*, 2015; Livingston & Forbes, 2013; Nurfan *et al.*, 2022; Warner *et al.*, 2013), kust on leitud seos kohtunikuks olemise ja varasema kokkupuute osas antud spordialaga. Kõikide uuringus osalenud kohtunike soov jääda spordialaga seotuks ja armastus spordiala vastu kinnitab sisemist motivatsiooni tegutsemiseks (Reiss, 2012, lk 152).

SDT kohaselt on keskkond ja kuuluvustunne väga oluline vajadus motiveerituse puhul (Ryan *et al.*, 2009, lk 114-115) ning seda kinnitas ka uuring võrkpallikohtunike seas, kui toodi välja, et erinevate osapoolte tugi on määrava tähtsusega kohtunikuametiga jätkamisel. Eriti oluliseks peeti, sarnaselt Fowler jt (2019) uurimusele, perekonna ja lähedaste tuge. Livingston & Forbes (2013) uuring tõi siinkohal välja ka võimaluse läbi kohtunikuameti lähedastega aega veeta, mis antud uuringus motivaatorina ei esinenud.

Kuigi uuringus osalenud kohtunikud kirjeldasid isiklikke häid suhteid kaaskohtunikega ja selle tuge motivatsioonile, toodi välja pingeid kogukonnas ning erinevate gruppide vahel. Selle probleemi lahenduseks pakub töö autor alustuseks välja erinevate ühisürituste korraldamise. Nii on võimalik kokku puutuda ka erinevates piirkondades tegutsevatel kohtunikel ning läbi erinevate tegevuse ja töökeskkonnast eemal olles luua usalduslikke suhteid, mis läbi paraneb koostöö ka kohtunikutööd tehes. Lõplik eesmärk võiks olla ühtne kogukond, kus kohtunikud saavad üksteisele toetuda, üksteist aidata ning omavahel kogemusi jagada (Wolfson & Neave, 2007, lk 240).

Tasu tegevuse eest avaldus nii motiveeriva kui ka demotiveeriva tegurina. Sarnaselt Livingston & Forbes (2016) ja Hancock *et al* (2015) uuringule, selgus ka võrkpallikohtunike seas, et kuigi raha on motivaator ja see suurendab rahulolu, peetakse seda üldiselt boonuseks ning välise motivaatori mõju avaldub koos sisemise

motivatsiooniga. Siiski toodi välja madala tasu demotiveerivat mõju just teatud liigade puhul.

SDT toob välja, et pädevus ja autonoomia on üks vajadustest, mida on vaja maksimaalseks motiveerituseks (Ryan *et al.*, 2009, lk 114-115) ning ka antud uuringus osutasid autonoomia ja pädevusega seotud tegurid motivaatoriteks. Selgus, et kohtunikuameti puhul on väga oluline eneseanalüüs, samuti nauditakse keerulisi olukordi ja väljakutseid, kus on võimalik oma professionaalsust kohtunikuna rakendada. Enamus intervjuueeritavaid, sealhulgas kõik noored kohtunikud, tõid välja eneseteostuse ja enesearengu võimaluse kohtunikuna kui peamise motivaatori.

Oluline osa pädevuse hindamisest või tunnetamisest on tagasiside ning ehkki üks kohtunik kirjeldas väga tugevalt kogukonna tuge just üksteisele tagasiside jagamise puhul, selgub uuringust üldiselt, et kohtunikud tunnevad tagasisidest puudust. Samuti kirjeldasid mitmed kohtunikud negatiivset tooni tagasisidestamisest. Tagasiside andmise paremaks organiseerimiseks pakub töö autor välja kohtunike vaatlajate süsteemi loomise. Hong jt (2019, lk 159) kirjeldab, kohtunike vaatlajate rolli sarnaselt, nagu on sportlastel treenerid. Vaatlajate süsteemi loomine aitaks anda kohtunikele hooaja kestel jooksvat tagasisidet. Tagasiside on kasulik kõikidele kohtunikele, kuid võib olla eriti oluline alustavatele kohtunikele, kellel on tänu sellele paremad võimalused arenemiseks ja kõrgemale jõudmiseks. Kohtunike vaatlajate süsteemi kasutatakse Eestis ka Jalgpalli Liidus.

Nii vaatlajate süsteemi kui ka üleüldise tagasiside andmise puhul on oluline tähelepanu pöörata sellele, kuidas seda antakse. Seetõttu leiab töö autor, et vajalik oleks Kohtunike Toimkonnal ja Eesti Võrkpalli Liidul viia läbi praktilised koolitused, kus käsitletakse tagasiside andmise viise, et antav tagasiside oleks maksimaalselt kasulik kõikidele osapooltele.

Hancock jt (2015) ja Auger jt (2010) uuringutest tuleb välja põhjusena, miks kohtunikutööst loobutakse austuse puudumine, mida on kogetud nii treenerite, mängijate kui pealtvaatajate poolt. Ali jt (2023) uuring tõi välja, et organisatsiooni tugi on oluline just alustavate kohtunike jaoks, mida kinnitas ka antud uuring, sest ootuse organisatsiooni toele tõid välja just nooremad kohtunikud. Uuringust selgus, et mitu kohtunikku on

mängijate ja treenerite ebameeldiva käitumise puhul pöördunud toe saamiseks organisatsiooni poole, kuid seda ei ole saadud. Siinkohal leiab töö autor, et selliseid olukordi ei tohi organisatsioon ignoreerida vaid vastupidiselt viima läbi arutelud ning vajadusel probleemsete olukordade tekitajaid karistama. Need võivad olla nii rahalised trahvid, aga ka näiteks järgmistelt mängudelt eemaldamine. VanDerwerken jt (2018, lk 780) uurisid karistuste mõju mängijate agressiivsusele ning leidsid, et mängust eemale jäämise oht vähendab oluliselt mängijate ebameeldivat käitumist. Seega aitaks see ennetada olukordade tekkimist, sest distsiplineeriks neid, kes probleeme tekitavad. Samas näitaks see kohtunikele tuge, et neid ei jäeta keerulistes olukordades üksi, mis omakorda julgustaks ka uusi inimesi kohtunikuametit proovima. Cleland jt (2018, lk 968-970) uuring leidis jalgpallikohtunike seas läbi viidud uuringus sarnase probleemide ignoreerimise murekoha ning rõhutab, et organisatsioon peab toetama kohtunike nende suunas toimunud väärkohtlemiste vastu võitlemisel, et hoida nende kohtunikukogemust positiivsena.

Uuringust selgus, et kohtunike arvates ei ole mängijate ja treenerite teadmised võrkpallireeglitest piisavad ning tihti tekivad probleemsed olukorrad just seetõttu. Selle murekoha lahendamiseks pakub töö autor välja, et reeglite osas tuleks koolitada ka laiemat kogukonda ehk mängijaid ja treenereid. See aitaks kaasa nii mängukvaliteedi paranemisele kui ka omavahelistele suhetele kohtunike ja võistlejate vahel.

Cunningham (2022, lk 655) toob välja, et spordikohtunike harimise ja koolitamise puhul on tihti takistavaks teguriks piiravad rahalised vahendid ja inimressursid, mis võib olla piirav ka antud töös välja pakutud kohtunike vaatlejate süsteemi loomisel ning ühisürituste korraldamisel.

Tabelis 3 (lk 29) on kokku võetud eelnevalt kirjeldatud tegurite põhjal tehtud järeldused ning töö autori poolt esitatud ettepanekud.

Tabel 3. Uuringu järeldused ning ettepanekud kohtunike motivatsiooni suurendamiseks

Järeldus	Ettepanek
<ul style="list-style-type: none"> • Kohtunikud soovivad saada rohkem tagasisidet, häirib negatiivne toon tagasisidestamisel. (SDT pädevus, Ryan <i>et al.</i>, 2009, lk 114-115) 	<ul style="list-style-type: none"> • Luua eraldi vaatlejate süsteem, kus kõrgemal tasemel kohtunikud käivad mängu vaatamas ning annavad tagasisidet. • Tagasiside andmise viisi olulisuse rõhutamine, koolitused tagasisidestajatele.
<ul style="list-style-type: none"> • Kohtunikud tunnevad kogukonnas lõhestumist. (SDT kuuluvus, Ryan <i>et al.</i>, 2009, lk 114-115) 	<ul style="list-style-type: none"> • Korraldada ühisüritusi, et lähendada kohtunikke ja tuua kokku erinevate piirkondade inimesed.
<ul style="list-style-type: none"> • Mänguolukordades tekkivad probleemid ning kriitika kohtunike suunas on tihtipeale tingitud mängijate ja treenerite puudulikest teadmistest võrkpallireeglite osas. (SDT kuuluvus, Ryan <i>et al.</i>, 2009, lk 114-115) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaasata reeglite koolitustesse ka mängijaid ja treenereid.
<ul style="list-style-type: none"> • Osa kohtunikest tunnetab organisatsiooni poolt probleemidega mitte tegelemise demotiveerivat mõju. (SDT kuuluvus, Ryan <i>et al.</i>, 2009, lk 114-115) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kohtunike Toimkonna koostöö Eesti Võrkpalli Liiduga, et probleemsetele olukordadele järgneks arutelu ja vajadusel karistused.

Uuringu tulemusi võisid mõjutada uurijast tingitud tegurid. Töö autor kuulub ise võrkpallikohtunike kogukonda ning seetõttu kasutati uuringu usaldusväärseuse tõstmiseks kaaskodeerija abi. Samuti pidas töö autos uurijapäevikut, et püsida uuringu käigus objektiivne. Lisaks võib mõjutada autori kogemuse puudumine uurijana, mistõttu võisid intervjuudes jääda täpsustamata mõtted, mida autor esmapilgul oluliseks ei pidanud.

KOKKUVÕTE

Spordivõistluste läbiviimisel on oluline roll kohtunikul, kelle ülesanne on järgida reeglite täitmist ning tagada üleüldine võistluse sujuvus. Spordikohtuniku tööd tehakse tavapäraselt lisatöö või hobina, samas on kohtunikuamet tihti stressirohke ja väljakutsuv, mistõttu on oluline pöörata tähelepanu teguritele, mis kohtunikke töö juures hoiab. Nagu ka igapäevaelus, tuleb siinkohal mängu motivatsiooni roll ehk arusaam sellest, mis paneb inimest tegutsema, pingutama ja otsuseid langetama.

Lõputöö teoreetilises osas käsitleti motivatsiooni erinevaid teooriaid nagu eesmärkide seadmise teooria, saavutuseesmärgi teooria, saavutusmotivatsiooni teooria ja eneseväärtuse teooria ja enesemääratlusteooria. Antud töö puhul pidas autor viimasena nimetatud teooriat kõige sobivamaks ning seetõttu koostati intervjuu küsimused just lähtuvalt enesemääratlusteooria kolmest vajadusest – pädevus, autonoomia ja seotus. Lisaks anti töö teoreetilises osas ülevaade varasematest motivatsiooniuringutest spordikohtunike seas ning nendes avaldunud teguritest, et hiljem luua võrdlusi võrkpallikohtunike seas läbi viidud uuringuga.

Lõputöö raames viidi eesmärgi saavutamiseks läbi poolstruktureeritud intervjuud võrkpallikohtunikega, et välja saavutada nende motivatsiooni mõjutavad tegurid. Uuringu tulemused kinnitasid varasemaid uuringuid, kus toodi välja, et kohtunikuametini jõutakse ning ametiga jäädakse tegutsema sisemisest motivatsioonist ehk armastusest spordiala vastu. Töös selgunud võrkpallikohtunikke motiveerivad tegurid kinnitasid enesemääratlusteooria seost maksimaalse motiveerituse ning pädevuse, autonoomia ja seotuse vajaduse vahel. Peamiste motivaatoritena toodi välja eneseteostus ja eneseareng läbi kohtunikuameti ning pädevuste arendamine, samuti ka soov jõuda kõrgemale tasemele ning erinevate väljakutsete nautimine. Seda kõike toetab tugi perekonnalt, kaaskohtunikelt või alustava kohtuniku puhul mentorilt. Välise motivaatorina selgus raha, mida peetakse positiivseks boonuseks.

Välja tulid ka tegurid, mis võivad kohtunikele demotiveerivalt mõjuda ning nendest lähtuvalt esitas töö autor järeldused ning ettepanekuid Eesti Võrkpalli Liidule ja Kohtunike Toimkonnale, et kohtunike motivatsiooni suurendada. Näiteks võiks võrkpallikohtunikele tagasiside andmisel kasutada vaatlejate süsteemi, et seeläbi organiseeritult ja adekvaatselt anda tagasisidet. Tagasiside maksimaalseks kasuks on oluline ka viis, kuidas seda antakse ja seetõttu pakub autor välja tagasisidestamise koolituse. Kogukonna lõhestumise vastu tuleks korraldada ühisüritusi, et inimesed erinevates piirkondadest rohkem läviks ning oleks võimalus kogukonnas ühtsust luua. Lisaks leiavad kohtunikud, et mängijate ja treenerite vähesed teadmised võrkpallireeglitest on tihti kohtunike suunas ebameeldiva käitumise ja kritiseerimise põhjustajaks. Seega pakub töö autor välja, et reeglite koolitusi võiks läbi viia lisaks kohtunikele ka mängijate ja treenerite seas. Organisatsioon peab kohtunikke toetama ning seetõttu on oluline tegeleda probleemidega, mis nendeni jõuavad. Kohtunike toetamiseks peaks tõsisemalt suhtuma nende vastu suunatud ebameeldiva käitumisega, viima läbi arutelud ning vajadusel rakendama karistusi.

Lõputöö eesmärk täideti, sest selgusid kohtunikke motiveerivad ning vastupidiselt demotiveerivad tegurid ning seeläbi esitas autor ettepanekud Eesti Võrkpalli Liidule ja Kohtunike Toimkonnale, tänu millele on loodetavasti võimalik olemasolevate kohtunike motivatsiooni tõsta ning luua keskkond, mis soosiks ka uute võrkpallikohtunike leidmist.

Läbiviidud uuringu põhjal ei saa teha üldistust kogu Eesti võrkpallikohtunike kohta, kuid see annab kätte suunad, millele tasub tähelepanu pöörata. Samuti saab antud tööst inspireerituna uurida motivatsiooni ka teiste spordialade kohtunike hulgas.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ali, J., Naylor, M., Ferkins, L., & Stewart, T. (2023). Early career and seasoned referees: Contrasting motivation, perceptions of organisational support and intention to continue. *Managing Sport and Leisure*, 1-17.
<https://doi.org/10.1080/23750472.2023.2258375>
- Arslanoglu, C., Dogan, E., & Acar, K. (2018). Investigation of Decision Making and Thinking Styles of Volleyball Referees in Terms of Some Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 21-28.
<https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3431>
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological review*, 64(6p1), 359.
- Auger, D., Fortier, J., Thibault, A., Magny, D., & Gravelle, F. (2010). Characteristics and motivations of sports officials in the province of Québec. *International Journal of Sport Management Recreation & Tourism*, 5, 29-50
- Baldwin, C. F. (2013). The ref must be blind! Identifying pre-and post-game stresses of Australian sports referees and match officials. *Sociology Study*, 3(1), 13-22.
- Baldwin, C. F., & Vallance, R. (2016). Women referees' experiences officiating rugby union. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 24(2), 152-161.
<https://doi.org/10.1123/wspaj.2015-0036>
- Baxter, H., Kappelides, P., & Hoye, R. (2023). Female volunteer community sport officials: a scoping review and research agenda. *European Sport Management Quarterly*, 23(2), 429-446.
- Bernal, J. C., Nix, C., & Boatwright, D. (2012). Sport Officials' Longevity: Motivation and Passion for the Sport. *International Journal of Sport Management, Recreation & Tourism*, 10. 10.5199/ijsmart-1791-874X-10b

- Bowdin, G., McPherson, G., & Flinn, J. (2006). Identifying and analysing existing research undertaken in the events industry: a literature review for People1st. *London: People 1st*.
- Cleland, J., O’Gorman, J., & Webb, T. (2018). Respect? An investigation into the experience of referees in association football. *International Review for the Sociology of Sport, 53(8)*, 960-974.
- Coleman, P. (2022). Validity and reliability within qualitative research for the caring sciences. *International Journal of Caring Sciences, 14(3)*, 2041-2045.
- Covington, M. (2009). Self-Worth Theory: Retrospection and Prospects. *In Handbook of motivation at school (pp. 155-184)*. Routledge.
- Covington, M. V. (1984). The self-worth theory of achievement motivation: Findings and implications. *The elementary school journal, 85(1)*, 5-20.
- Cunningham, I., Mergler, J., & Wattie, N. (2022). Training and development in sport officials: A systematic review. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 32(4)*, 654-671.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). The leadership experience.
- 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(4)*, 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2021). *Teaching and researching motivation*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781351006743>
- Eesti Spordiregister. (n.d). <https://www.spordiregister.ee/et/statistika?module=har>
EESTI VÕRKPALLI LIIDU (EVF) KOHTUNIKE TOIMKONNA tegevusjuhend. (n.d).
<https://volley.ee/wp-content/uploads/2020/05/EESTI-V%C3%95RKPALLI-LIIDU-EVF-KOHTUNIKE-TOIMKONNA-TEGEVUSJUHEND.pdf>
- Eesti Võrkpalli Liidu arengukava 2022-2025. (n.d.). https://volley.ee/wp-content/uploads/2020/06/EVF_arengukava_2022-2025.pdf
- Eesti Võrkpalli Liit. (n.d) https://volley.ee/wp-content/uploads/2020/06/List_2023-2.pdf
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational psychologist, 34(3)*, 169-189.
https://doi.org/10.1207/s15326985ep3403_3

- Fédération Internationale de Volleyball. (2021). *OFFICIAL VOLLEYBALL RULES 2021-2024*.
- Fowler, B., Smith, J., Nordstrom, H., & Ferguson, T. (2019). Ice hockey officiating retention: A qualitative understanding of junior ice hockey officials' motivations in Canada. *Managing Sport and Leisure, 24*(1-3), 18-31.
<https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1565944>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior, 26*(4), 331-362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Getz, D., & Page, S. J. (2019). *Event studies: Theory, research and policy for planned events*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429023002>
- Goldlust, J. (2018). *Playing for keeps: Sport, the media and society*. Hybrid Publishers.
- Greenwell, T. C., Danzey-Bussell, L. A., & Shonk, D. J. (2019). *Managing sport events*. Human Kinetics.
- Hancock, D. J., Dawson, D. J., & Auger, D. (2015). Why Ref? Understanding sport officials' motivations to begin, continue, and quit. *Movement & Sport Sciences-Science & Motricité, 87*, 31-39. <https://doi.org/10.1051/sm/2014018>
- Hong, E., Jeong, Y., & Downward, P. (2019). Perceived organizational support, internal motivation, and work–family conflict among soccer referees. *Managing Sport and Leisure, 24*(1-3), 141-154. <https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1593049>
- Karacam, A., & Adiguzel, N. S. (2019). Examining the relationship between referee performance and self-efficacy. *European Journal of Educational Research, 8*(1), 377-382. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.1.377>
- Kellett, P., & Shilbury, D. (2007). Umpire participation: Is abuse really the issue?. *Sport Management Review, 10*(3), 209-229. DOI:10.1016/S1441-3523(07)70012-8
- Kellett, P., & Warner, S. (2011). Creating communities that lead to retention: The social worlds and communities of umpires. *European Sport Management Quarterly, 11*(5), 471-494. <https://doi.org/10.1080/16184742.2011.624109>
- Kim, M., Kim, H. S., Simmond, A., & Warner, S. (2022). Strengthening referees' psychological well-being through engagement and authenticity. *Sport Management Review, 25*(2), 254-274.

- Koning, R. H. (2009). Sport and measurement of competition. *De Economist*, *157*(2), 229-249. <http://dx.doi.org/10.1007/s10645-009-9113-x>
- Livingston, L. A., & Forbes, S. L. (2016). Factors contributing to the retention of Canadian amateur sport officials: Motivations, perceived organizational support, and resilience. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *11*(3), 342-355. <https://doi.org/10.1177/1747954116644061>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, *15*(5), 265-268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, *15*(1), 1-6.
- MacMahon, C., & Strauss, B. (2014). The psychology of decision making in sports officials. *Routledge companion to sport and exercise psychology*, 223-235.
- MacMahon, C., Mascarenhas, D., Plessner, H., Pizzera, A., Oudejans, R., & Raab, M. (2015). *Sports officials and officiating: Science and practice*. Routledge.
- Marpaung, A. F. S., Wiradihardja, S., & Tahki, K. (2021). the Effect of Anxiety, Confidence, and Motivation on the Performance of National Volleyball Referee Province of North Sumatra. *Gladi: Jurnal Ilmu Keolahragaan*, *12*(05), 403-411.
- Nordstrom, H., Warner, S., & Barnes, J. C. (2016). Behind the stripes: female football officials' experiences. *International Journal of Sport Management and Marketing*, *16*(3-6), 259-279. DOI:10.1504/IJSMM.2016.077934
- Nurfani, N., Rahayu, S., & Priyono, B. (2022). The Relationship of Anxiety, Confidence, and Motivation to the Performance of Volleyball Referees: A Correlation Study. *JUARA: Jurnal Olahraga*, *7*(2), 455-466. <https://doi.org/10.33222/juara.v7i2.2038>
- Phillips, P., & Fairley, S. (2014). Umpiring: A serious leisure choice. *Journal of Leisure Research*, *46*(2), 184-202. <https://doi.org/10.1080/00222216.2014.11950319>
- Pintrich, P. R. (2000). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary educational psychology*, *25*(1), 92-104.
- Płoszaj, K., Firek, W., & Czechowski, M. (2020). The Referee as an educator: Assessment of the quality of referee–players interactions in competitive youth

- handball. *International journal of environmental research and public health*, 17(11), 3988.
- Reiss, S. (2012). Intrinsic and extrinsic motivation. *Teaching of psychology*, 39(2), 152-156. <https://doi.org/10.1177/0098628312437704>
- Ridinger, L. L., Warner, S., Tingle, J. K., & Kim, K. R. (2017). Why referees stay in the game. *Global Sport Business Journal*, 5(3), 22.
- Rudzitis, A., Kalejs, O., & Licis, R. (2014). Model characterizing sports game referees. In *SHS Web of Conferences (Vol. 10, p. 00039)*. EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20141000039>
- Rullang, C., Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2017). Why do referees end their careers and which factors determine the duration of a referee's career?. *Current Issues in Sport Science (CISS)*, 2, 006. https://doi.org/10.15203/CISS_2017.006
- Rückel, L. M., Noël, B., Jungen, A., Brückner, S., Strauss, B., & Klatt, S. (2021). Reflecting on the Game: Situational Stressors, Stress Responses, and Coping in German Elite Volleyball Referees. *Case Studies in Sport and Exercise Psychology*, 5(1), 124-134.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 2(3-33), 36.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., Williams, G. C., Patrick, H., & Deci, E. L. (2009). Self-determination theory and physical activity: The dynamics of motivation in development and wellness. *Hellenic Journal of Psychology*, 6(2), 107-124.

- Senko, C. (2016). Achievement goal theory: A story of early promises, eventual discords, and future possibilities. *In Handbook of motivation at school (pp. 75-95)*. Routledge.
- Siedentop, D., Hastie, P., & Van der Mars, H. (2019). *Complete guide to sport education*. Human Kinetics.
- Singh, K. (2011). Study of achievement motivation in relation to academic achievement of students. *International Journal of Educational Planning & Administration, 1(2)*, 161-171.
- Sofield, T. H. (2003). Sports tourism: From binary division to quadripartite construct. *Journal of Sport Tourism, 8(3)*, 144-165.
- Stebbins, R. A., & Stebbins, R. A. (2015). *The serious leisure perspective (pp. 11-40)*. Palgrave Macmillan UK.
- Subarna, S., Tangkudung, J., & Asmawi, M. (2019). The effect of eye-hand coordination on self-confidence levels among indoor volleyball referees. *Journal of Education, Health and Sport, 9(4)*, 124-139.
<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.2621156>
- Ziv, G., Lidor, R., Zach, S., Brams, S., & Helsen, W. F. (2020). Gaze behavior of referees in sport—a review. *Frontiers in Sports and Active Living, 2*, 572891. doi: 10.3389/fspor.2020.572891
- Zourgani, A., & Ait-Bihi, A. (2023). A systematic literature review: assessing the impact of sports events between 2010 and 2022. *International Journal of Sport Policy and Politics, 15(2)*, 347-365.
- Tiedemann, C. (2022). Sport - A suggested definition.
- Wahl-Alexander, Z., Sinelnikov, O. A., & Richards, K. A. R. (2019). Referee engagement and officiating accuracy in a college-level volleyball sport education season. *Physical Educator, 76(2)*, 568-587. <https://doi.org/10.18666/TPE-2019-V76-I2-8667>
- Warner, S., Tingle, J. K., & Kellett, P. (2013). Officiating attrition: The experiences of former referees via a sport development lens. *Journal of Sport Management, 27(4)*, 316-328. <https://doi.org/10.1123/jsm.27.4.316>

Wolfson, S., & Neave, N. (2007). Coping under pressure: Cognitive strategies for maintaining confidence among soccer referees. *Journal of Sport Behavior*, 30(2), 232-247.

Lisa 1. Intervjuu Kohtunike Toimkonna esimehega

1. Millised on hetkel suurimad mure/valukohad seoses kohtunikega?
2. Kuidas on viimase viie aasta jooksul muutunud tegevkohtunike arv? Kui kahanenud, siis millest võib see olla tingitud?
3. Milliseid tegevusi teeb Kohtunike Toimkond, et uusi võrkpallikohtunikke juurde tuua? Milliseid tegevusi, et juba tegutsevaid kohtunikke hoida/arendada?
4. Kui palju keskendutakse kohtunike motivatsioonile? Kas ja mida olete teinud, et seda suurendada?
5. Mis võiksid olla sagedasemad põhjused, et kohtunikutööst loobutakse?

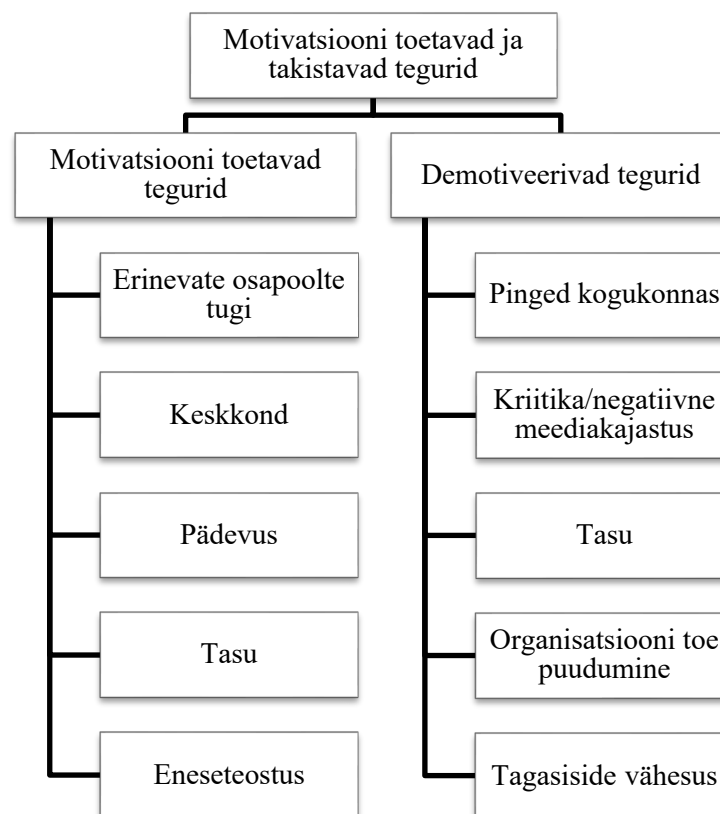
Lisa 2. Poolstruktureeritud intervjuu küsimuste kava

- 1. Kirjeldage, kuidas jõudsite kohtunikuametini?** Milline oli seos võrkpalliga? Kas olite varem mängija/pealtvaataja? Kas keegi teie lähedastest on võrkpalliga seotud? Millest tuli soov saada kohtunikuks? Kas keegi suunas?
- 2. Mis sind võrkpallikohtuniku töö juures motiveerib?** Miks tahad kohtunikuna tegutseda? Mis aitab rasketel hetkedel? Mis innustab sind tegutsema või tegutsemist jätkama?
- 3. Kui olulist rolli mängib kogukond/ ümbritsevad inimesed?** Milline on suhtlus kaaskohtunikega? Kuidas tajud kogukonda? Millest tunned puudust?
- 4. Kuidas suhtuvad sinu lähedased (pere, sõbrad) sinu ametisse?** Millist tuge või kriitikat sa oled saanud neilt seoses kohtunikuks olemisega?
- 5. Milliseid väljakutseid pakub kohtunikutöö?** Too konkreetseid näiteid väljakutsuvatest olukordadest? Kuidas tuled toime keeruliste olukordadega?
- 6. Millist tuge on pakkunud Kohtunike Toimkond/Võrkpalli Liit?** Kuidas seda tuge tajud? Millist tuge vajaksid/ootaksid? Millised tegevused on suurendanud/vähendanud motivatsiooni?
- 7. Tihti on nii, et kohtunikku märgatakse vaid siis, kui tema töö ei ole perfektne/ta teeb vigu, samas väga hea vilepartii puhul ei tulda kiitma/ei räägita kohtunikest.** Mis mõtteid see sinus tekitab? Mida ootaksid võrkpallikogukonnalt?
- 8. Kuidas tunnetad oma arengut kohtunikuna? Kuhu on soov jõuda? Mis mõjutab arengut? Mis aitab kaasa? Mis takistab? Kuidas hinnata arengut?**
- 9. Kas olete kaalunud kohtunikuna tegutsemist lõpetada?** Selgita oma mõttekäike, millest need tulenesid? Miks otsustasite jätkata?

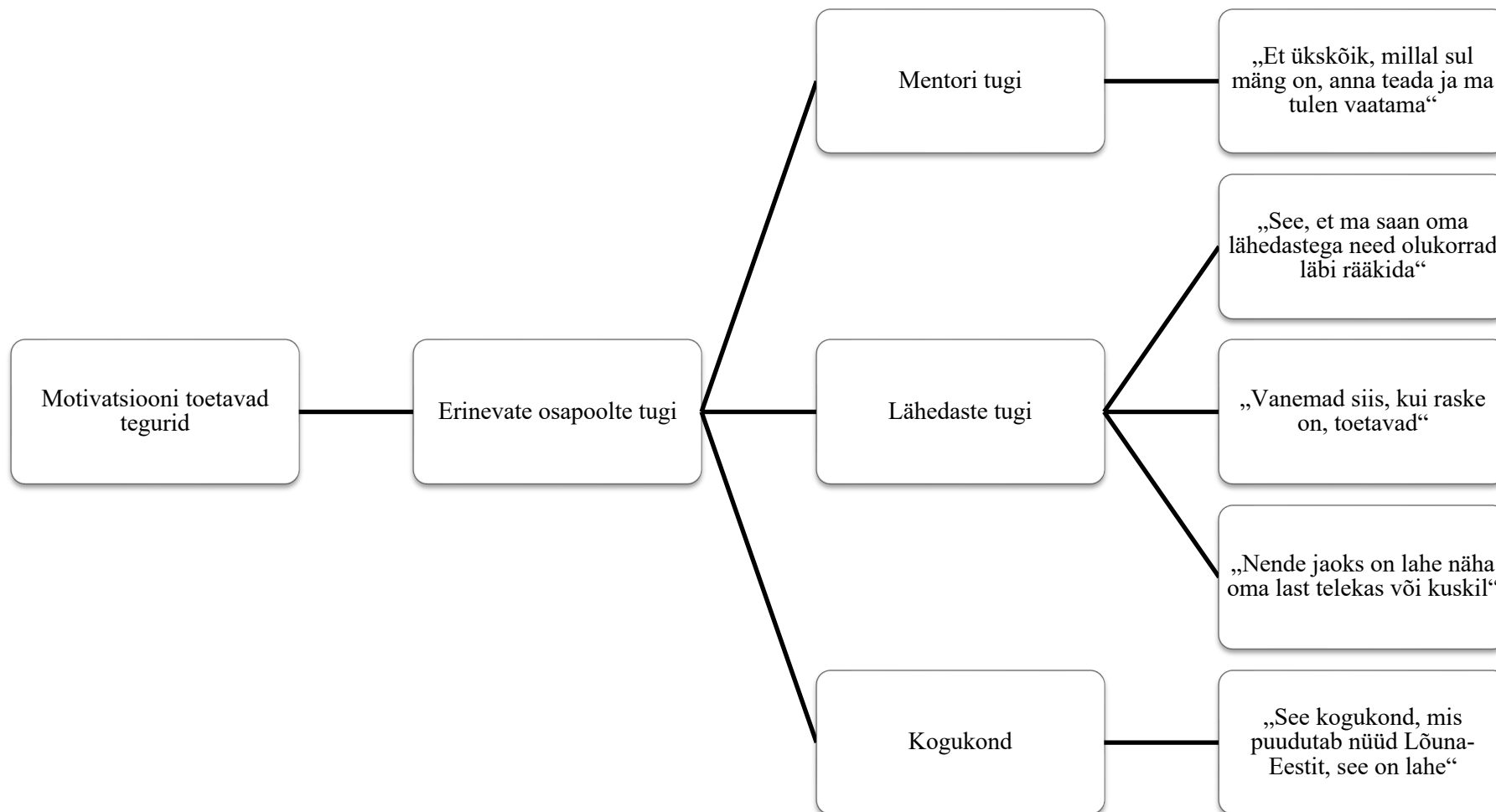
Lisa 3. Intervjuu küsimuste seos teooriaga

SDT vajadus	Küsimus	Allikas
pädevus	Milliseid väljakutseid pakub kohtunikutöö? Kuidas tunnetad oma arengut kohtunikuna? Kuhu on soov jõuda?	Ryan <i>et al.</i> , 2009; Fowler <i>et al.</i> , 2019; Warner <i>et al.</i> , 2013; Hancock <i>et al.</i> , 2015
seotus	Kui olulist rolli mängib kogukond/ ümbritsevad inimesed? Kuidas suhtuvad sinu lähedased (pere, sõbrad) sinu ametisse? Millist tuge on pakkunud Kohtunike Toimkond/Võrkpalli Liit? Tihti on nii, et kohtunikke märgatakse... Mida ootaksid võrkpallikogukonnalt?	Ryan <i>et al.</i> , 2009; Livingston & Forbes, 2016; Ali <i>et al.</i> , 2023; Fowler <i>et al.</i> , 2019;
autonoomia	Kirjeldage, kuidas jõudsite kohtunikuametini? Mis sind võrkpallikohtuniku töö juures motiveerib Kas olete kaalunud kohtunikuna tegutsemist lõpetada?	Ryan <i>et al.</i> , 2009; Livingston & Forbes, 2016; Auger <i>et al.</i> , 2010; Ridinger <i>et al.</i> , 2017

Lisa 4. Näide sisuanalüüsi kategooriate jaotusest



Lisa 5. Näide koodipuust



SUMMARY

FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF ESTONIAN VOLLEYBALL REFEREES

Annabel Pruer

Volleyball is the third most popular ballgame in Estonia. Therefore, many competitions take place, and a referee plays the central role in the games. However, there seem to be concerning factors such lack of new referees, unification of the level of existing referees and remaining at the profession. According to this, the author has set the following research question: „What affects the motivation of Estonian volleyball referees?“

The theoretical part of the thesis provided an overview of sports events and drew attention to the importance of referees. Refereeing is mainly done as a hobby or additional work and the job is generally considered rather stressful, therefore, it is important to pay attention to their motivation. There are different ways to define motivation, hence the author gave an overview of several motivation theories. In addition, factors from previous motivational studies among referees were brought out. In this way, it was possible to compare the study conducted among volleyball referees with motivation theories as well as previous studies.

The study used a qualitative research method. Semi-structured interviews were conducted among nine volleyball referees from Estonia to find out what influences their motivation. The motivating factors found in the study confirmed the link between maximum motivation and the need for competence, autonomy and relatedness as defined by Self-Determination Theory. The main motivators found from the research were improving self-fulfillment and self-improvement through the referee role, development of competence, the desire to reach a higher level and enjoyment of challenges. Support from

family, fellow referees or mentors contributes strongly to motivation. Additionally, an external motivator, money, was considered as a positive bonus.

The study also identified factors that could demotivate referees which gave the author an opportunity to propose suggestions based on these factors to the Estonian Volleyball Federation and the Referees Committee. As referees point out that they feel a lack of feedback, implementing an observer system for providing adequate feedback to referees was recommended. It is important to pay attention to how the feedback is given to maximize its benefits, thus the author suggests feedback training. To fix the problem of division among the community, joint events should be organized. This way, people from different regions can come together and spend time outside work environment which helps to create unity. The study revealed that referees believe players' and coaches' knowledge of volleyball rules is inadequate, leading to problematic situations. The author proposes that rule education should be extended to the broader community, including players and coaches. Additionally, the study finds that referees cannot get organizational support. To support referees, there should be a more serious approach to dealing with unpleasant behavior directed towards them, including discussions and, if necessary, implementing penalties.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Annabel Pruer

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Eesti võrkpallikohtunike motivatsiooni mõjutavad tegurid“, mille juhendaja on Jaana Kikas, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Annabel Pruer

17.05.2024