



**Facultad de Psicología**

**Departamento de Personalidad,  
Evaluación y Tratamientos Psicológicos**

**Programa de Doctorado: Psicología Clínica y de la Salud**

**Valores, liderazgo, motivación y desarrollo óptimo  
en el baloncesto en etapas formativas**

TESIS DOCTORAL

Presentada por:

**FRANCISCO LUIS ADELL CARRASCO**

Dirigida por:

**DRA. ISABEL MARÍA CASTILLO FERNÁNDEZ**

**DR. JOSÉ OCTAVIO ÁLVAREZ SOLVES**

Valencia, Octubre 2019



*A mis valores más prioritarios,  
Yolanda, Arturo y Rodrigo*



## **Agradecimientos**

Los seres humanos recorremos caminos para llegar a nuestras metas. Metas individuales o colectivas que siendo gratificantes, nos reconfortan. Pero los seres humanos, desde el momento en que nacemos, nos necesitamos unos a otros, y rara vez las metas se consiguen sin haber encontrado en el camino otras mujeres y hombres que nos apoyan en la consecución de dicha meta. Quisiera en este espacio reconocer y visibilizar el mérito de aquellas y aquellos que eligieron recorrer este camino conmigo, de todas y todos los que han cedido algo para que yo haya podido llegar al final, y a quienes he necesitado.

El camino comienza en 2015, tras el fallecimiento a causa de esa maldita enfermedad llamada cáncer de Antonia y de Isidro, mi madre y mi padre. Es entonces cuando me doy cuenta de lo efímero de la vida, de lo triste que puede llegar a sentirse una persona, de lo importante que es dejar una huella en nuestra vida, y que no podemos dejar sueños sin, al menos, intentar cumplirlos. A ellos es a quien quiero agradecer su apoyo en primer lugar, porque me enseñaron a ser lo que ahora soy, y sé que desde allí arriba hoy están muy contentos. Seguramente seguirán pensando que si hubiese estudiado Medicina o Derecho llevaría mejor vida que dedicándome a la Psicología, pero seguro que hoy están muy orgullosos de mí. Siempre presentes en mi camino, y queriéndoles mucho, su fuerza ha sido elemento clave en este proceso.

Para recorrer el camino necesitaba una mano que me guiase. Y acabé en el despacho 111 del primer piso de la facultad. Había visitado otros despachos antes, pero lo que sentí con Isabel fue diferente. Isabel habló de deporte, y habló de psicología. Ella habla, piensa y siente el deporte y la psicología. Y como en aquella primera reunión ya aprendí cosas, sabía que ella podría guiarme. Agradecido por su paciencia, por su confianza, por sus conocimientos y por su tiempo. Y muy agradecido por su estilo conmigo, dejándome tomar decisiones, haciéndome sentir mejor psicólogo y mostrándose cercana y accesible siempre. A eso se le llama ser coherente con unos valores y con unos principios. Magnífico ejemplo de cómo la teoría se lleva a la práctica.

A Isabel la busqué, y la encontré. A Octavio lo encontré sin buscarlo. Y bendito encuentro. Me siento afortunado porque Octavio me ha enseñado que no es una cuestión de saber muchas cosas, sino de tener claro y ordenado todo lo que se sabe. Me gusta de Octavio que su cara le cambia cuando habla del tema que le apasiona, porque está enamorado de lo que hace, pero sobre todo te transmite que está enamorado de la vida. Y por eso, Octavio tiene la capacidad de dibujarlo todo más fácil de lo que realmente es, y la habilidad de hacértelo sentir así. Ha sido fantástico que nos acompañase en el viaje.

Muy agradecido a la doctora Inés Tomás por la supervisión del apartado metodológico de la investigación. También a Susana, por abrirme siempre la puerta de la biblioteca y facilitarme toda la

bibliografía que le he solicitado. Y a Manu, que su dominio de Photoshop me ha salvado con la confección de las figuras.

El camino lo han allanado todos los entrenadores, entrenadoras y personas vinculadas al baloncesto que han facilitado y colaborado en la recolección de datos. Al baloncesto le he dedicado 38 años de vida, y si me ha devuelto algo de todo lo que yo le he dado, ha sido, sin duda, buenísimos amigos que me respetan y que forman parte de mi vida más allá del deporte. Agradecido a todas ellas y ellos.

No podría haber iniciado este camino sin que Yolanda hubiese cedido todo lo que ha cedido. Es el momento de agradecer su paciencia y comprensión al soportar mis ausencias, físicas y mentales. Por cuidar de mí, del rubio y del moreno, dejándome mi espacio cediendo gran parte del suyo. Cuando dedicas tiempo excesivo a proyectos personales, las personas que te quieren se resienten. Y si además, te excusas en el autocuidado y en el derecho individual, entonces duele más todavía, porque haces que a la otra persona le falten muchas cosas. Terminado el camino, es momento de ser agradecido y devolver todo lo que ella me ha dado. Ahora me toca ceder a mí; ahora me toca cuidar a mí.

Y al final del camino, me esperan el rubio y el moreno, Rodrigo y Arturo. Ellos nacieron cuando empezaba todo, y me he perdido parte de los tres primeros años de su vida. Empieza la investigación más importante. Ojalá pueda dejarles un ejemplo y un legado tan positivo como el que a mí me dejaron.



# Índice

Lista de abreviaturas.....	i
Lista de tablas.....	iii
Lista de figuras.....	v
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 EL BALONCESTO: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS.....</b>	<b>9</b>
1.1.1 Descripción general del baloncesto.....	9
1.1.2 La investigación en baloncesto desde una perspectiva psicológica.....	20
<b>1.2 LOS VALORES PERSONALES.....</b>	<b>27</b>
1.2.1 Los valores humanos desde la psicología.....	27
1.2.2 La Teoría de los Valores Humanos Básicos de Schwartz.....	35
1.2.3 Deporte, actitudes, y comportamiento prosocial.....	49
1.2.4 Los valores personales en el deporte: el modelo de Lee.....	55
<b>1.3 LAS CONDUCTAS DE LIDERAZGO DEL ENTRENADOR.....</b>	<b>68</b>
1.3.1 Definición de liderazgo.....	68
1.3.2 La Teoría del Liderazgo Transformacional.....	70
1.3.3 Conductas de liderazgo transformacional y deporte....	79
<b>1.4 LA MOTIVACIÓN.....</b>	<b>83</b>
1.4.1 La Teoría de las Metas de Logro.....	84
1.4.2 La competencia percibida.....	88
1.4.3 Teoría de la Autodeterminación.....	91
1.4.4 Teoría de la Autodeterminación y contexto social.....	97
1.4.5 Bienestar e intención futura de práctica.....	101

1.5 REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	105
1.5.1 Los valores personales y las conductas de liderazgo transformacional.....	105
1.5.2 El papel del contexto social en la relación entre los valores personales y las conductas de liderazgo.....	110
1.5.3 Los valores y las actitudes.....	112
1.5.4 Los valores y la motivación.....	115
1.5.5 Las orientaciones de meta y las actitudes.....	120
1.5.6 La regulación motivacional, el bienestar y la intención futura de práctica.....	126
1.5.7 Los valores, el bienestar y la intención futura de práctica.....	132
 1.6 OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	 140

**CAPÍTULO 2. Estudio 1:**

**RELACIONES ENTRE LOS VALORES PERSONALES  
Y CONDUCTAS DE LIDERAZGO DE ENTRENADORES  
DE BALONCESTO.....**

2.1. RESUMEN.....	147
2.2. INTRODUCCIÓN.....	149
2.3. MATERIAL Y MÉTODO.....	160
2.4. RESULTADOS.....	166
2.5. DISCUSIÓN.....	178
2.6. REFERENCIAS.....	187

**CAPÍTULO 3. Estudio 2:**

**VALORES PERSONALES Y DEPORTIVOS, ORIENTA-  
CIONES DE META, Y ACTITUDES MORALES EN  
BALONCESTO DE FORMACIÓN.....**

3.1. RESUMEN.....	199
3.2. INTRODUCCIÓN.....	200
3.3. MÉTODO.....	204
3.4. RESULTADOS.....	207
3.5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	210
3.6. REFERENCIAS.....	212

<b>CAPÍTULO 4. Estudio 3:</b>	
<b>VALORES PERSONALES EN EL BALONCESTO DE FORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR Y CON LA INTENCIÓN FUTURA DE PRÁCTICA A TRAVÉS DE LA MOTIVACIÓN.....</b>	<b>217</b>
4.1. RESUMEN.....	219
4.2. INTRODUCCIÓN.....	222
4.3. MÉTODO.....	233
4.4. RESULTADOS.....	239
4.5. DISCUSIÓN.....	243
4.6. REFERENCIAS.....	250
<b>CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>261</b>
5.1. RESUMEN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	263
5.1.1.Los valores personales y las conductas de liderazgo transformacional de los entrenadores.....	267
5.1.2.Relación entre los valores personales y los valores en el deporte con las actitudes morales de los deportistas.....	275
5.1.3.Relación entre los valores personales, el bienestar y la intención futura de práctica a través de la motivación de los jugadores de baloncesto.....	285
5.2. IMPLICACIONES PRÁCTICAS.....	297
5.3. LIMITACIONES Y DIRECCIONES FUTURAS.....	306
5.4. CONCLUSIONES.....	314
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>319</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>379</b>
ANEXO 1 – CUESTIONARIOS.....	381
ANEXO 2 – ARTÍCULOS ORIGINALES PUBLICADOS.....	415



## LISTADO DE ABREVIATURAS

<b>ABREVIATURA</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
AGT	Teoría de las metas de logro.
AMDYSQ-2	Cuestionario de actitudes morales en el deporte juvenil – 2.
BRSQ	Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte.
CFA	Análisis factorial confirmatorio.
CFI	Índice de ajuste comparativo.
DTLI	Inventario de liderazgo transformacional diferenciado.
EI	Efectos indirectos.
FEB	Federación Española de Baloncesto.
FIBA	Federación Internacional de Baloncesto Amateur.
IC	Intervalo de confianza.
MCD	Ministerio de Cultura y Deporte.
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
NNFI	Índice de ajuste no normativo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PANAS	Cuestionario de Afectos positivos y negativos.
PE	Educación Física.
PVQ	Portrait Values Questionnaire.

PVQ-R	Portrait Values Questionnaire Revised.
RMSEA	Raíz del promedio del error de aproximación.
SDT	Teoría de la autodeterminación.
SRMR	Raíz cuadrada de la media cuadrática del residual estandarizado.
SVS	Encuesta de Valores de Schwartz.
SVS	Escala de Vitalidad Subjetiva.
TLI	Índice de Tucker-Lewis.
TLT	Teoría del liderazgo transformacional.
WHO	Organización Mundial de la Salud.
YSVQ	Cuestionario de valores en el deporte juvenil.
YSVQ-2	Cuestionario de valores en el deporte juvenil – 2.

## LISTADO DE TABLAS

### INTRODUCCIÓN

Tabla 1 .....	12
Características de las categorías de juego en baloncesto.	
Tabla 2 .....	31
Explicación de los seis valores de Vernon y Allport.	
Tabla 3 .....	37
Relaciones propuestas entre los valores individuales y los tipos de valores motivacionales.	
Tabla 4 .....	38
Definición de los diez valores en la teoría de los valores básicos.	
Tabla 5 .....	46
Definición de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz.	
Tabla 6 .....	59
Valores expresados espontáneamente que se identificaron en jugadores de fútbol y jugadores de tenis entre 12 y 16 años.	

### ESTUDIO 1

Tabla 1 .....	152
Los 19 valores en la Teoría Refinada de los Valores Básicos.	
Tabla 2 .....	167
Análisis factorial confirmatorio: Índices de bondad de ajuste para las variables del estudio.	
Tabla 3 .....	168
Estadísticos descriptivos y fiabilidades de las variables del estudio.	
Tabla 4 .....	169
Correlaciones bivariadas entre los valores básicos y las conductas de liderazgo transformacional.	

Tabla 5 .....	171
Correlaciones bivariadas entre las dimensiones de valor, las conductas de liderazgo transformacional, y la autonomía y presión percibida del Club.	
Tabla 6 .....	174
Resultados de los efectos de moderación del apoyo a la autonomía percibido y la presión percibida sobre la relación entre las dimensiones de valor y las conductas de liderazgo transformacional.	
Tabla 7 .....	176
Resultados de los efectos de mediación del apoyo a la autonomía percibido y la presión percibida sobre la relación entre las dimensiones de valor y las conductas de liderazgo transformacional.	

## **ESTUDIO 2**

Tabla 1 .....	209
Estadísticos descriptivos y correlaciones bivariadas.	

## **ESTUDIO 3**

Tabla 1 .....	224
Definición de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz.	
Tabla 2 .....	239
Descriptivos y fiabilidades de las variables del estudio.	
Tabla 3 .....	240
Correlaciones bivariadas entre las variables del estudio.	
Tabla 4 .....	241
Índices de bondad de ajuste de los modelos de path análisis puestos a prueba.	
Tabla 5 .....	242
Resultados de los efectos de mediación de los tipos de motivación en la relación entre los valores y los indicadores de bienestar así como de la intención futura de práctica.	

## LISTADO DE FIGURAS

### INTRODUCCIÓN

- Figura 1 .....39  
Estructura circular de relaciones teóricas entre los diez tipos de valores según la teoría de los valores básicos de Schwartz.
- Figura 2 .....44  
Propuesta de continuo motivacional de los 19 valores en la Teoría Refinada de los Valores Básicos.
- Figura 3 .....56  
Modelo de posibles relaciones entre valores, habilidad (actitudes) y constructos motivacionales como predictores de la conducta. Modelo interaccionista propuesto para la investigación en valores.
- Figura 4 .....63  
Ubicación de los valores en el deporte propuestos por Lee en la estructura de valores de Schwartz.
- Figura 5 .....67  
Modelo de mediación de las orientaciones de meta en la relación entre los valores personales y las actitudes.

### ESTUDIO 1

- Figura 1 .....151  
Continuo motivacional de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz.
- Figura 2 .....160  
Modelo de estudio de las relaciones entre los valores personales y las conductas de liderazgo transformacional del entrenador, mediado vs. moderado por la percepción de autonomía vs. percepción de presión en el Club.
- Figura 3 .....173  
Asociaciones entre los valores de Autopromoción y las conductas de estimulación intelectual en función de la percepción de presión en el Club.

## **ESTUDIO 2**

Figura 1 .....	201
Continuo motivacional circular de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz.	
Figura 2 .....	203
Modelo conceptual de las relaciones directas e indirectas entre los valores personales sobre las actitudes.	
Figura 3 .....	208
Coefficientes beta estandarizados de las relaciones entre los valores personales, los valores en el deporte, las orientaciones de meta y las actitudes.	

## **ESTUDIO 3**

Figura 1 .....	225
Estructura circular de los 19 valores básicos de Schwartz.	

# **PRESENTACIÓN**



La presente tesis doctoral, que lleva por título *Valores, liderazgo, motivación y desarrollo óptimo en el baloncesto en etapas formativas*, se plantea el objetivo de estudiar el papel de los valores personales en el desarrollo óptimo del jugador de baloncesto en edad de formación, analizando algunos de los posibles mediadores en dicha relación.

El trabajo que se presenta se estructura en tres partes. Una primera parte a modo de introducción donde se expone la base teórica en la que se fundamentan nuestros estudios (capítulo 1). La segunda parte, compuesta por los capítulos 2, 3 y 4, muestra los tres estudios empíricos realizados. Por último, la tercera y última parte (capítulo 5) es un resumen de los resultados, discusión y conclusiones de nuestra investigación.

Como introducción, en el capítulo 1 se hace una explicación de en qué consiste el deporte del baloncesto y un breve resumen de la investigación científica más relevante que se ha realizado desde la psicología del deporte en esta disciplina deportiva. A continuación, se exponen ideas relevantes para nuestro trabajo sobre la conceptualización y el estudio de los valores humanos desde una perspectiva psicológica. Se resaltan las dos teorías más relevantes sobre el tema en las que apoyamos nuestro trabajo: la Teoría de los Valores Básicos (Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012) y el Modelo Interaccionista para la investigación de los valores en el deporte de Lee (1995). Se presentan otras teorías relevantes para nuestra investigación como la Teoría del Liderazgo Transformacional (Bass,

1985, 1998; Burns, 1978), la Teoría de las Metas de Logro (Ames, 1992; Nicholls, 1989) y la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1995, 2000; Ryan y Deci, 2007, 2017), ofreciéndose al final una revisión de la literatura más relevante sobre el tema que tratamos, y presentando los principales objetivos e hipótesis de nuestra investigación.

En el capítulo 2 se presenta el estudio titulado *Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches* (Estudio 1). El objetivo de dicho estudio fue estudiar la relación existente entre los valores personales de los entrenadores de baloncesto y los comportamientos de liderazgo transformacional que lleva a cabo cuando desarrolla su labor. Además, analizamos en qué manera la presión o el apoyo a la autonomía que el entrenador percibe del contexto en el que trabaja, estará influyendo en que su conducta sea coherente con sus valores personales.

El capítulo 3 incluye el estudio titulado *Personal and sport values, goal orientations, and moral attitudes in youth basketball* (Estudio 2). En este estudio nos planteamos el objetivo de analizar las relaciones entre los valores en el deporte de los jugadores de baloncesto, las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes prosociales y antisociales en el baloncesto. Estas variables forman parte del modelo de relación entre los valores en el deporte juvenil y las actitudes morales propuesto por Lee, Whitehead, Ntoumanis, y Hatzigeorgiadis (2008), al que nosotros añadimos los valores personales. Además, estudiamos la influencia que tiene la percepción

de competencia del jugador de baloncesto en la relación entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes en el baloncesto.

En el capítulo 4 se presenta el estudio *Valores personales en el baloncesto de formación y su relación con el bienestar y con la intención futura de práctica a través de la motivación* (Estudio 3). En él ponemos a prueba un modelo donde hipotetizamos que el tipo de regulación motivacional actuará como variable mediadora de la relación entre los valores personales de los jugadores de baloncesto y sus experiencias de bienestar, tomando como indicadores la vitalidad subjetiva y los afectos positivos experimentados, así como con su intención de seguir jugando a baloncesto en el futuro.

Por último, en el capítulo 5, se ofrece un resumen de los resultados obtenidos, discutiéndolos con la literatura revisada y ofreciendo las conclusiones de nuestro trabajo. Se discuten los resultados obtenidos siguiendo el orden de las hipótesis planteadas y de la presentación de los estudios, para facilitar el entendimiento de las conclusiones obtenidas. El capítulo finaliza con la exposición de las implicaciones prácticas que se derivan de nuestros estudios, las limitaciones observadas y aspectos que podrían tenerse en cuenta en futuras investigaciones sobre el tema, y las conclusiones del trabajo realizado.



**CAPÍTULO 1**  
**INTRODUCCIÓN**



## **1.1. EL BALONCESTO: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS**

### **1.1.1. Descripción general del baloncesto**

En el año 1891, el profesor James Naismith inventa el baloncesto en la Universidad de Springfield (Massachusetts, EEUU), con una intención puramente pedagógica, buscando la práctica de un deporte diferente del rugby que pudiese realizarse en un lugar cubierto los días de invierno, y poder proteger a los alumnos del frío y la lluvia (Hernández Moreno, 1988). En España, el religioso Eusebio Millán introduce su práctica en el Colegio Escuelas Pías de San Antón, en Barcelona, en el año 1921, tras conocerlo en Cuba durante las misiones realizadas a principios de siglo XX (Junoy, 1996; Rodríguez y Buscató, 1975). El primer partido de baloncesto en España se disputa un 8 de diciembre de 1922, enfrentando a los equipos Club Deportivo Europa y Club Esportiu Laietà, venciendo los primeros por 8-2 (Junoy, 1996).

En la actualidad, el baloncesto es el segundo deporte colectivo más practicado de nuestro país, solamente superado por el fútbol, según señala la última encuesta de hábitos deportivos de los españoles elaborada por el Ministerio de Cultura y Deporte (MECD, 2015). Siguiendo a Peyró y Sampedro (1986), podemos afirmar que la popularidad del baloncesto se consolida en los años 80, debido a dos razones fundamentalmente. En primer lugar debido a la difusión que realizan los medios de comunicación, sobre todo tras el éxito

internacional conseguido en los Juegos Olímpicos celebrados en Los Ángeles en 1984. En esta competición la Selección Española masculina obtiene la medalla de plata tras perder en la final contra Estados Unidos, y se ofrece una visión del baloncesto como deporte de gran interés, noticia y espectáculo. Y en segundo lugar, por las características del propio juego, donde se realizan movimientos de gran rapidez, realizados por atletas de gran tamaño y fortaleza, donde existe la posibilidad de muchas alternativas en el marcador, lo que no permite pausas ni para el deportista que lo practica ni para el espectador que visiona la competición, resultando muy atractivo.

Las reglas oficiales de la Federación Española de Baloncesto (FEB, 2018) señalan que el baloncesto se juega entre dos equipos de 5 jugadores durante cuatro períodos de 10 minutos cada período. Los tiempos de juego en particular, y las reglas en general, varían según las diferentes categorías para adaptar el proceso de enseñanza – aprendizaje del baloncesto a la edad del niño o niña (e.g., Giménez y Sáenz-López, 2004; Junoy, 1996). En España, los cambios en el reglamento en categorías menores es competencia de las Federaciones Autonómicas, que basándose en el reglamento y normativa de la FEB, adaptan las normas según las necesidades, edades o niveles de los participantes. Por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, hasta los 12 años de edad se juegan 6 períodos de 8 minutos cada período, mientras que en categoría infantil (13-14 años) se juegan 8 períodos de 5 minutos cada período. Solo a partir de los 15 años se empiezan a jugar 4 períodos de 10 minutos de duración. En otras comunidades

autónomas esto puede ser diferente. La tabla 1 refleja las características diferenciales según categorías. Hasta los 11 años (categoría alevín) el baloncesto recibe el nombre de minibasket, mientras que a partir de categoría infantil el juego pasa a conocerse con el nombre de baloncesto. Por tanto, de aquí en adelante, cuando hablemos de baloncesto nos estaremos refiriendo a la práctica desarrollada por los jugadores que participan en categoría de infantil en adelante (más de 12 años).

Las categorías infantil, cadete y junior, son las categorías donde compiten los niños y niñas en edad adolescente. Elegimos estas categorías para esta investigación debido a que la adolescencia es un período donde se observan cambios en los estilos de vida de los jóvenes, y es importante proveer experiencias positivas durante la práctica deportiva tanto para alargar su vida en el deporte el mayor tiempo posible, como para evitar malos hábitos que perjudiquen su salud y bienestar (Balaguer, 2002; Balaguer, Duda, y Castillo, 2017; Castillo, 2000).

Tabla 1. *Características de las categorías de juego en baloncesto*

Categoría	Edades	Observaciones
Baby	4-5 años	No existe esta categoría de manera oficial. Sin competiciones. Etapa de desarrollo psicomotriz y habilidades motrices básicas. Se recomienda utilizar todo tipo de material deportivo. En general, grupos mixtos de trabajo según sexo de los participantes.
Pre-benjamín	6-7 años	No existe esta categoría de manera oficial. Edad de inicio más extendida en los clubes. Se dinamizan actividades de precompetición, ajustando tamaño de la canasta, tamaño del balón (generalmente, A3), y número de participantes (e.g. Escolles de Bàsquet en la Federació Catalana de Bàsquet). En general, grupos mixtos de trabajo según sexo de los participantes.
Benjamín	8-9 años	Etapa de minibasket. Los 8 años es la edad recomendada para el inicio de práctica del baloncesto (Giménez y Sáenz-López, 2004; Hernández Moreno, 1988). La etapa alevín es reconocida por muchos autores la de más fácil asimilación técnico-táctica (Junoy, 1996). Reglas según Federaciones Autonómicas, en la Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana se juegan partidos de 5x5, en campo de minibasket con canasta de minibasket (altura 2,60 m.) y tamaño de balón A5. Los partidos se juegan a 6 períodos de 8 minutos cada período, obligándose a que todos los jugadores jueguen un número determinados de períodos. Las reglas de minibasket favorecen el aprendizaje del juego. Se permiten equipos mixtos, aunque hay preferencia en los
Alevín	10-11 años	

Tabla 1. *Continuación*

Benjamín	8-9 años	clubes por diferenciar por sexo. Existe un Campeonato de España de Selecciones Autonómicas Alevín organizado por el Consejo Superior de Deportes del Ministerio de Cultura y Deporte.
Alevín	10-11 años	
Infantil	12 y 13 años	Etapa de cambios. Termina el minibasket y empieza el baloncesto, modificándose las reglas, que dependen de las Federaciones Autonómicas. En la Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana se juegan partidos de 5x5, en campo de baloncesto, con canasta de baloncesto (altura 3,05 m.) y tamaño de balón A7 para los chicos y A6 para las chicas. Algunas federaciones mantienen reglas de minibasket (e.g. tamaño del balón) para facilitar la adaptación del jugador a los cambios físicos y reglamentarios. El tiempo de juego en la Comunidad Valenciana es de 8 períodos de 5 minutos cada uno, obligándose a que todos los jugadores jueguen un mínimo de períodos. Existe un Campeonato de España de Selecciones Autonómicas organizado por el Consejo Superior de Deportes del Ministerio de Cultura y Deporte, y un Campeonato de España de Clubes organizado por la Federación Española de Baloncesto en el que participan los equipos mejor clasificados en las competiciones autonómicas. Se permiten equipos mixtos en categorías locales, no así en ligas federadas.

Tabla 1. *Continuación.*

		Reglas según reglamento FIBA. En categoría cadete, existe un Campeonato de España de Selecciones Autonómicas organizado por el Consejo Superior de Deportes del Ministerio de Cultura y Deporte, y un
Cadete	14-15 años	Campeonato de España de Clubes organizado por la
Junior	16-17 años	Federación Española de Baloncesto en el que participan
Senior	+18 años	los equipos mejor clasificados en las competiciones autonómicas. En categoría junior, solo existe el campeonato de España de Clubes. Hasta junior, se permiten equipos mixtos en ligas locales, no así en ligas federadas.

Fuente: Elaboración propia.

La lógica interna del baloncesto (Parlebas, 2001), es que durante la acción de juego, el equipo atacante intentará progresar hacia la canasta del equipo contrario, situada a 3,05 metros sobre el suelo, para conseguir puntuar introduciendo la pelota en la canasta. El objetivo del equipo defensor es evitar que lo consigan. Gana el partido aquel equipo que haya conseguido más puntos al finalizar el tiempo de juego.

El contacto con el balón se realiza con las manos, y no se puede trasladar el balón por el espacio en carrera llevándolo sujeto con las manos, sino que el transporte del balón ha de realizarse mediante el bote del balón en el suelo, o mediante el pase de la pelota entre dos jugadores. Aunque es menos habitual en la lógica del juego, el balón también puede ser rodado o palmeado.

Cuando Parlebas (1988) ofrece su clasificación de los deportes, pone el énfasis en la situación motriz de cada disciplina atendiendo a la interacción que se produce entre el entorno físico y los participantes. Para este autor, el factor más determinante que definirá las características de cada situación motriz, va a ser la incertidumbre. Atendiendo a los criterios de Parlebas (1988), el baloncesto sería una situación sociomotriz, que se produce en un espacio estable, donde la incertidumbre se va a producir por la interacción entre los compañeros de un mismo equipo y los adversarios.

Hernández Moreno (1988) añade dos elementos diferenciadores más a la clasificación de Parlebas: 1) la utilización del espacio que hacen los participantes en el juego, y 2) la forma en que se produce la participación sobre el móvil de compañeros y adversarios. En este sentido, el baloncesto se juega en un espacio que es común para compañeros y adversarios y la participación de ambos se produce de forma simultánea. Un jugador atacante tendrá el balón, y cuatro compañeros querrán colaborar con él moviéndose de forma simultánea en el espacio, mientras que cinco adversarios se opondrán para evitar que el móvil progrese por el espacio.

Estas características van a ser interesantes para el estudio del baloncesto desde un punto de vista psicológico, tanto porque suponen la relación del sujeto con otros individuos, que pueden tener o no sus mismos objetivos, como porque dicha relación se produce en un entorno de incertidumbre que afectará al sujeto, a sus compañeros, a los adversarios, y a las relaciones que se produzcan.

Así, la misión del entrenador es ir modulando la incertidumbre a la que se ve sometido el deportista a partir del diseño de tareas, de las estrategias de enseñanza, y de la ordenación de criterios tácticos y estratégicos para el equipo, que ayuden al jugador a la toma de decisiones durante los diferentes momentos del juego (e.g., Suárez, Courel, y Cárdenas, 2017). El papel del entrenador durante la práctica del baloncesto es en general muy activo, tomando decisiones y actuando, tanto en entrenamientos como en competiciones.

Tradicionalmente, para el control de la incertidumbre y de la variabilidad del juego en baloncesto, los entrenadores han propuesto sistemas cerrados de juego para que los jóvenes jueguen con orden y criterio. En los últimos años ha habido entrenadores y teóricos del baloncesto que han buscado alternativas a los procedimientos habituales y tradicionales de formación del baloncesto, donde se propone una metodología más activa frente a la más tradicional, con una concepción más educativa (Giménez y Sáenz-López, 2004; Junoy, 1996) y proponiendo nuevas formas de entender el minibasket y el baloncesto, donde el protagonista en la toma de decisiones cambia de ser el entrenador a ser el deportista (Cárdenas y Alarcón, 2010).

Esta nueva perspectiva de abordar el juego, va a influir no solo desde un punto de vista metodológico o didáctico en cómo el deportista adquiere y toma decisiones sobre conceptos técnico-tácticos y táctico-técnicos, sino también en aspectos físicos, psicológicos o psicosociales que serán fundamentales en su desarrollo. Esta nueva perspectiva metodológica está en línea con concepciones actuales de

la motivación que facilitan el bienestar y el desarrollo óptimo del deportista a partir de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de relación, competencia y autonomía (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017; Sáenz-López, Almagro, Conde, y Moreno, 2016). Y desde un punto de vista psicosocial, este cambio de perspectiva en la forma de entrenar a baloncesto sitúa al entrenador como una figura clave en el contexto del deportista, que apoyará las decisiones que tome, y creará condiciones para que el jugador experimente de forma más intrínseca la práctica deportiva en baloncesto (Mageau y Vallerand, 2003).

Desde un punto de vista psicosocial, el deporte y la práctica de ejercicio y actividad física se considera una herramienta válida para la transmisión de valores, tanto en el ámbito de la educación física (Gaviria y Castejón, 2016; Gutiérrez, 1998) como en el deporte de competición (Monjas, Ponce, y Gea, 2015; Ortega et al., 2014; Gutiérrez, 1998). A los valores se les supone la capacidad de generar en el deporte un entorno positivo que permite a los practicantes alcanzar altos niveles de bienestar (Torregrosa y Lee, 2000). Es por ello que se apuesta desde las instituciones por diferentes programas de educación de valores en el deporte (e.g., López, Bohórquez, Cordone, y Checa, 2017).

El baloncesto, específicamente, ha sido uno de los deportes de equipo que desde las entidades organizadoras más se ha promulgado como transmisor de valores para los jóvenes que lo practican. Un ejemplo de ellos es el programa *El Valor del Baloncesto: Choca estos*

*cinco* (FEB, 2007) que la FEB pone en marcha en los centros educativos para identificar la práctica del baloncesto con valores como el respeto, la diversión o el esfuerzo.

Entidades y empresas privadas también han puesto en marcha campañas para la promoción de los valores personales y sociales desde la práctica del baloncesto. Por ejemplo, la Obra Social La Caixa junto con la Fundación Baloncesto Colegial ponen en marcha *Basketball is Education* (para más información véase <http://basketballiseducation.com>), un programa destinado a deportistas, entrenadores y padres fundamentalmente, que pretende fomentar los valores del baloncesto como herramienta de educación a partir de conferencias, seminarios, organización de competiciones deportivas y contenidos educativos.

También los clubes deportivos, bien directamente o bien a través de sus fundaciones, han puesto en marcha proyectos relacionados con la educación en valores desde el baloncesto. En España, uno de los trabajos más importantes en esta dirección es el que se viene desarrollando desde la Fundación Real Madrid, donde existe un programa de investigación y desarrollo aplicado sobre la implementación de programas de desarrollo de valores vinculados a la práctica del baloncesto (Ortega et al., 2012, 2014, 2018). Estos programas asumen que existen contextos de educación no formal, como puede ser las actividades que se realizan con los jóvenes en los clubes y entidades deportivas en horario extraescolar, donde se pueden alcanzar objetivos educativos similares a los de la escuela. Por

ejemplo, el programa *Aprendiendo con Valorcito* (Ortega et al., 2014) va destinado a los niños entre 5 y 7 años de las Escuelas de Baloncesto de la Fundación Real Madrid y el objetivo es hacer llegar a los niños y niñas los valores que se propugnan desde la entidad de una manera divertida. Para ello, los técnicos responsables disponen de materiales didácticos y dinámicas educativas, donde a partir de un sistema de incentivos, se refuerzan las buenas conductas realizadas por las niñas y los niños otorgándoles una pegatina por la buena acción realizada. El trabajo desarrollado por la Fundación Real Madrid es de los pocos programas de educación en valores a través del deporte que existen, que especifican de manera clara un método de trabajo y han desarrollado un programa sólido de investigación y evaluación a partir de la implementación práctica (Whitehead, Telfer, y Lambert, 2013).

A pesar que el baloncesto ha sido un deporte abordado desde un punto de vista científico por las Ciencias del Deporte, la investigación desarrollada desde el punto de vista de la psicología y la psicología social no ha sido tan amplio. Repasemos a continuación los diferentes temas de estudio que la psicología y la psicología social han desarrollado en el marco del baloncesto.

### **1.1.2. La investigación en baloncesto desde una perspectiva psicológica**

Siguiendo a Weinberg y Gould (2010) “*los especialistas en psicología del deporte de nuestro tiempo se desempeñan en distintos ámbitos profesionales. Principalmente trabajan en tres áreas: la educación, la investigación y los servicios de asesoramiento*” (p. 5). A pesar de la evidencia, y de la importancia que se le presupone, la figura del psicólogo del deporte no está instaurada todavía en los cuerpos técnicos de los equipos de baloncesto.

El motivo por lo que la figura del profesional aplicado no termina de instaurarse en el campo profesional, pudiera ser que en comparación con otros deportes o contextos, la investigación en el contexto específico del baloncesto es todavía menor. A pesar que la investigación pone de relieve que el proceso de formación de los jugadores de baloncesto es multifactorial, y que el contexto psicosocial (apoyo de la familia y apoyo e intervención de los entrenadores) y los aspectos psicológicos son determinantes en la formación del jugador por encima de aspectos técnicos, tácticos o físicos (Sáenz-López, 2006; Sáenz-López, Giménez, Ibáñez, y Jiménez, 2008; Sáenz-López, Giménez, Ibáñez, Sierra, y Sánchez, 2005; Sáenz-López, Jiménez, Giménez, e Ibáñez, 2007), en general son pocos los estudios que se han llevado a cabo abordando el baloncesto desde el punto de vista de la psicología del deporte o de la psicología social del deporte (Sáenz-López y Giménez Fuentes-Guerra, 2009).

Así, las ciencias del deporte han abordado los aspectos cognitivos de la práctica del baloncesto, tanto por la importancia que tiene para el desarrollo técnico-táctico del jugador, como por el interés en pasar de una metodología tradicional a una más comprensiva, que ponga el foco en la toma de decisiones por parte del jugador tanto durante el entrenamiento como durante el juego (Araujo y Esteves, 2009; Bar-Eli y Tractinsky, 2000; Conte, Moreno-Murcia, Pérez, e Iglesias, 2013; Fruchart, Paques, y Mullet, 2010; Jiménez y Ruiz, 2006; Kinrade, Jackson, y Aschford, 2015; Ortega, 2010; Sánchez, Hernández-Mendo, Martínez, Garrido, y Ríos, 2018), lo que ha llevado a analizar el empleo de modelos de enseñanza diferentes en las etapas de formación (Alarcón et al., 2010; Knjaz, Matkovic, y Jankovic, 2013). Se ha estudiado el papel que juega la percepción en esta toma de decisiones (Kioumourtzoglou, Derri, Tzetzls, y Theodorakis, 1998; Kioumourtzoglou, Kourtessis, Michalopoulou, y Derri, 1998), el papel que juega la anticipación (Abreu et al., 2012; Aglioti, Cesari, Romani, y Urgesi, 2008; Didierjean y Marmèche, 2005; Urgesi, 2017), y el efecto que tienen las instrucciones del entrenador en el proceso de toma de decisiones (Perales, Cárdenas, Piñar, Sánchez, y Courel, 2011).

Un planteamiento actual e interesante, que también se está enfocando desde las ciencias del deporte fundamentalmente, es la existencia de marcadores biológicos relacionados con variables psicológicas que puedan predecir el rendimiento psicológico de los jugadores de baloncesto (Madrigal y Wilson, 2017; Robazza et al.,

2012; Schelling, Calleja, y Terrados, 2013; Vera et al., 2019). Por ejemplo, el equipo del profesor David Cárdenas en la Universidad de Granada, que ha investigado sobre el efecto de la carga mental como complemento de la carga física en el rendimiento deportivo de los jugadores de baloncesto, trabaja en la actualidad sobre la presión intraocular como marcador biológico de dicha carga mental durante el juego en baloncesto (Vera et al., 2019).

Centrándonos en aspectos puramente psicológicos, encontramos trabajos relacionados con la personalidad de los jugadores y sus diferencias en función de diversos aspectos del juego (Craighead, Privette, Vallianos, y Byrkit, 1986; Evans y Quaterman, 1983; Ivkovic, Mavra, y Mandic, 2016; Jakovljevic, Karalejic, y Lazarevic, 2010; Rovniy y Pasko, 2017), o su relación con el rendimiento del jugador (Ercis, 2018; Maddi y Hess, 1992; Sindik y Adzija, 2013; Wiseman, 2014).

El estudio de la ansiedad (Guillén y Sánchez, 2009; Parfitt y Hardy, 1993; Williams y Jenkins, 1989), el estrés (Bar-Eli, Sachs, Tenenbaum, Pie, y Falk, 1996; Bar-Eli y Tenenbaum, 1988; Bar-Eli y Tractinsky, 2000; Gómez, Lorenzo, Jiménez, Navarro, y Sampaio, 2015; ) y las estrategias de afrontamiento (Rosado, Marques dos Santos, y Guillén, 2012) también han sido abordadas en el contexto del baloncesto. Estudios recientes se centran en la relación existente entre la ansiedad competitiva que percibe el jugador y variables como la cooperación y la participación en el baloncesto (Pons, Ramis, García-Mas, López, y Pérez-Llantada, 2016).

Desde un punto de vista afectivo, los estados de ánimo del jugador de baloncesto han sido abordados científicamente, estudiando su relación con diferentes variables de interés. Por ejemplo, la relación entre las tareas que propone el entrenador y los estados de ánimo del jugador (Serna et al., 2017), la relación entre la cohesión de los equipos, los estados de ánimo y el estrés (Henderson, Bourgeois, Leunes, y Meyers, 1989), la relación entre los estados de ánimo y la ansiedad competitiva (Hoover et al., 2017) o la relación entre los estados de ánimo y el rendimiento deportivo (Hoffman, Bar-Eli, y Tenenbaum, 1999; Lane y Chappell, 2001).

También se ha estudiado el efecto de determinadas variables sobre el rendimiento del jugador, que actuarían como precursoras de la ansiedad, el estrés y los estados de ánimo y emocionales, como por ejemplo cómo influye el hecho de jugar como local o como visitante (Greer, 1983; Lehman y Reifman; 1987; Navarro, Gómez, Lorenzo, Lorenzo, y Jiménez, 2012; Sampaio, Ibáñez, Gómez, Lorenzo, y Ortega, 2008; Silva y Andrew, 1987; Tauer, Guenther, y Rozek, 2009; Wright, 2015), o el efecto que tienen los espectadores en el jugador de baloncesto (Moore y Brylinsky, 1993; Pojskic, Separovic, y Uzicanin, 2011; Sampaio y Janeira, 2005; Thirer y Rampey, 1979).

La motivación, que probablemente haya sido la variable psicológica más estudiada en el contexto deportivo, también lo ha sido en el baloncesto, y se pueden encontrar un gran número de trabajos que abordan su estudio desde diferentes vertientes teóricas (e.g., Almagro y Conde, 2012; Almagro, Conde, Moreno, y Sáenz-López,

2009; Almagro y Paramio-Pérez, 2017; Conde, Almagro, Sáenz-López, y Castillo, 2009; Gómez, Granero, Abraldes, y Rodríguez, 2013; Goudas, 1997; Sáenz-López et al., 2016; Schilling y Hayashi, 2001; Selfriz, Duda, y Chi, 1992). La influencia del contexto social sobre el jugador de baloncesto, fundamentalmente las conductas de los entrenadores y su influencia sobre los deportistas que entrenan, es un tema de investigación actual e importante (Alexandra, Stefanos, y Vassilis, 2015; Conde, Almagro, Sáenz-López, Domínguez, y Moreno, 2010; Conde, Sáenz-López, y Moreno, 2013; Cruz, Mora, Sousa, y Alcaraz, 2016; Longarela y Montero, 2015).

Se ha investigado si la aplicación de técnicas psicológicas afecta a la mejora y al rendimiento del jugador de baloncesto. Por ejemplo, se ha estudiado el control atencional (Rienhoff, Fischer, Strauss, Baker, y Schorer, 2015; Summers, Miller, y Ford, 1991), el auto-habla (Latinjak, Torregrosa, Comoutos, Hernando-Gimeno, y Ramis, 2019), el mindfulness (Vidic, St.Martin, y Oxhandler, 2017), el establecimiento de metas (Goudas, Theodorakis, y Karamousalidis, 1997; Ortega, Olmedilla, Palao, Sanz, y Bazaco, 2013), la práctica imaginada (Kendall, Hrycaiko, Martin, y Kendall, 1990) o la hipnosis (Pates, Cumming, y Maynard, 2002; Pates, Maynar, y Westbury, 2001), entre otras.

Se ha investigado tanto la influencia que ejercen las variables psicológicas sobre tareas específicas del baloncesto, como por ejemplo, el lanzamiento de tiros libres (Alarcón, Ureña, y Cárdenas, 2017; Haddad y Tremayne, 2009; Hamilton y Fremouw, 1985; Ibáñez,

Santos, y García, 2015; Jiménez y López, 2012; Martínez, Martínez, y Mujika, 2017; Wilson, 1991; Zabala, 2001), como el efecto que han tenido programas de intervención psicológica específicos para el baloncesto, a nivel individual o colectivo (Buceta, 1992; Lorenzo, Gómez, Pujals, y Lorenzo, 2012; Meyers, Schleser, y Okwumabua, 1982). Algunos trabajos proponen el diseño de tareas específicas de baloncesto con contenido interno de carácter psicológico, para comprobar el efecto que tiene sobre variables psicológicas (Altfeld, Langenkamp, Beckmann, y Kellmann, 2009).

Al ser un deporte de equipo, la cohesión grupal ha sido una variable interesante a estudiar, como variable dependiente observando qué factores están afectando a la cohesión de los equipos de baloncesto (Athanasios, Laios, Kioumourtzoglou, Panagiotis, y Nikos, 2016; Miçoogullari y Kiraci, 2016), y como variable independiente estudiando cómo afecta la cohesión a variables como las orientaciones de meta (Ötkan, Demir, y Halici, 2017), la autoeficacia o el rendimiento (Marcos et al., 2010; Martínez y Ciruelos, 2013).

Otro de los aspectos estudiados han sido las conductas de *fairplay* y las actitudes prosociales y antisociales en el baloncesto. Se ha investigado tanto el razonamiento moral de los jugadores (Kavussanu y Roberts, 2001; Kavussanu, Roberts, y Ntoumanis, 2002) como los efectos que las conductas prosociales o antisociales pueden tener sobre las emociones y el rendimiento de los deportistas (Al-Yaaribi, Kavussanu, y Ring, 2018). En esta misma línea, también

se ha mostrado interés por el papel que juega la competición sobre la conducta agresiva de los jugadores de baloncesto (Donahue, Rip, y Vallerand, 2009; Martin, 1976; Wall y Gruber, 1986), así como la relación entre variables motivacionales y las actitudes hacia el juego limpio y la deportividad tanto en jugadores (Duda, Olson, y Templin, 1991; Kavussanu y Roberts, 2001; Wells, Ellis, Arthur-Banning, y Roark, 2006) como en entrenadores (Laparidis, Papaioannou, Vretakou, y Morou, 2003).

A pesar de la importancia de la transmisión de valores desde la práctica del baloncesto, como muestra el gran número de programas que se implementan y el apoyo de las instituciones, la investigación sobre valores personales en el campo del baloncesto es aún escasa (Adell y Castillo, 2016). Estos autores revisaron la bibliografía existente sobre el tema entre los años 2005 y 2016, en las bases de datos *Web of Science* y *Scopus* utilizando los elementos *SU* (“social values” *OR* “personal values” *AND SU* (Sport Sports *OR* “Physical Education”)); y encontraron que de los 130 artículos científicos sólo 2 (Kurpis, Bozman, y Kahle, 2010; Ortega et al., 2016) partían de una definición del concepto de valor y se basaban en un marco teórico de investigación relevante.

Observándose dicha carencia, se advierte la necesidad de plantear estudios donde el estudio de los valores en el baloncesto y su influencia en el desarrollo óptimo de los jóvenes que lo practican, esté apoyado en marcos teóricos relevantes que sustenten las relaciones

entre los valores personales y otras variables analizadas. Este se convertirá en el objetivo general de la presente tesis doctoral.

## **1.2. LOS VALORES PERSONALES**

### **1.2.1. Los valores humanos desde la Psicología**

Desde el origen de las ciencias sociales, diferentes áreas del saber que pertenecen a este grupo como la sociología, la antropología, las ciencias políticas, y por supuesto, la psicología, han prestado atención a los valores humanos como elemento clave para explicar la organización y el cambio, tanto a nivel individual como social (Maio, 2016; Ros, 2001a). En el presente trabajo de investigación nos centraremos en la conceptualización y abordaje de los valores humanos que se ha realizado desde una perspectiva psicológica o psicosocial. Desde esta perspectiva, los valores se han entendido como representaciones cognitivas de las motivaciones básicas de una persona (Sagiv, Roccas, Cieciuch, y Schwartz, 2017).

En general, los valores hacen referencia a aquello que es bueno, loable y meritorio en la vida de las personas, y son característicos tanto de individuos como de grupos sociales (Sagiv et al. 2017). Los valores que caracterizan a los individuos se llaman valores personales y representan aquellos objetivos que motivan la acción de las personas (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Cuando los valores se refieren a colectivos sociales, se llaman valores sociales, también llamados valores culturales, y representan los objetivos que una sociedad está llamada a conseguir (Hofstede,

1980; Inglehart, 1977; 1991; Schwartz, 1994, 1999). Los valores culturales también justificarían que los líderes o los miembros de un grupo social realicen determinadas acciones para conseguir sus objetivos (Schwartz, 1999).

Los valores personales pueden definirse como metas abstractas, deseables, que son relativamente estables en el tiempo y a través de diferentes situaciones, y que sirven como principios que guían la vida de las personas. Las personas dan más importancia a unos valores que a otros, y cuanto más importante sea para una persona un valor, será más probable que sus conductas sean acordes a dicho valor (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Que las conductas de las personas dependan de sus valores personales, convierte el estudio de los valores en objeto de estudio de la psicología.

La definición de los valores, históricamente ha sido vaga y confusa (Maio, 2010) por lo que es importante diferenciar los valores de otros conceptos o constructos, con los que popularmente han podido ser confundidos. En la literatura sobre el tema se encuentran diferentes aportaciones que ayudan a la diferenciación de los valores de otros conceptos (Maio, 2016; Schwartz, 2012). Por el interés que tienen para nuestra investigación, en este espacio nos centraremos en la diferenciación entre valores, actitudes y normas.

Las actitudes son *“predisposiciones aprendidas que podemos tener a responder de forma favorable o desfavorable a un objeto*

*determinado*” (Fishbein y Ajzen, 1975; p. 6). Las actitudes tienen, como los valores, naturaleza afectiva, pero mientras los valores son siempre positivos, las actitudes pueden ser positivas o negativas. Además, las actitudes se refieren a objetos específicos, y no pueden ser ordenadas jerárquicamente por orden de importancia, cosa que sí sucede con los valores (Lee, Whitehead, Ntoumanis, y Hatzigeorgiadis, 2008). Al referirse a objetos específicos, el número de actitudes será mayor que el de valores (Rokeach, 1973). Los valores subyacen a las actitudes (Rokeach, 1973; Sagiv et al. 2017): de un solo valor pueden surgir muchas actitudes; una misma actitud puede surgir de varios valores diferentes.

Entre las diferentes funciones que se otorgan a las actitudes (Katz, 1960; citado en Ros, 2001b; Rokeach, 1973) está la de servir como expresión de los valores. Tal y como las personas se forman una serie de creencias, se irán adoptando una serie de actitudes al respecto que expresarán cuál es el sistema de valores del individuo y las creencias que le sirven como principios generales en su vida (Fishbein y Ajzen, 1975).

La vida de las personas también estará guiada por las normas. Las normas son estándares de comportamiento, o reglas de conducta (Rokeach, 1973), que marcan cómo deben comportarse los miembros de una sociedad (Schwartz, 2012). Las normas se diferencian de los valores en que mientras que las primeras indican cómo debemos comportarnos según un criterio externo, y representan lo que para otros es deseable o indeseable, los valores representan lo que nosotros

pensamos que es deseable, sirviendo como guías de nuestro comportamiento según un criterio personal (Maio, 2016, Rokeach, 1973). Además, los valores son de un mayor nivel de abstracción que las normas, que se refieren a situaciones más específicas (Maio, 2016).

Nuestros valores influirán en si aceptamos o rechazamos normas particulares, ya que debido a que las normas indican qué comportamiento ha de realizarse y que consecuencia le seguirá en caso de no cumplirse, estaremos más o menos inclinados a aceptarlas dependiendo si las consecuencias de las normas son compatibles o entran en conflicto con nuestros valores (Schwartz, 2012).

Profundizaremos más en la relación entre actitudes, valores y normas en el apartado Los valores en el deporte: el modelo de Lee, en esta misma tesis doctoral.

Al inicio de la investigación en valores, las investigaciones se aproximaban al concepto de valor desde otros conceptos o estructuras. El trabajo de Vernon y Allport (1931) es considerado el primero en conseguir una medida de los valores desde una perspectiva psicológica (Ros, 2001a; Sagiv et al., 2017), y lo hace aproximándose a los valores desde la personalidad del individuo. El criterio básico es que la personalidad podría conocerse mejor si se conocen sus valores de base (Kopelman, Rovenpor, y Guan, 2003).

Las orientaciones de valor según Vernon y Allport (1931) describen seis tipos de actividades que las personas podrían desear

realizar en el momento presente o futuro: teóricos, económicos, políticos, sociales, religiosos y estéticos (véase tabla 2). El desarrollo de la teoría de Vernon y Allport es muy interesante, ya que en una época marcada por el interés en el pasado de la orientación psicoanalítica, ellos ponen el foco en el interés de las personas en el presente.

Tabla 2. *Explicación de los seis valores de Vernon y Allport (1931; Allport et al., 1960)*

Valores básicos	Explicación conceptual
Teóricos	Interés por la búsqueda de la verdad sobre las cosas y por la obtención de conocimientos.
Económicos	Focalización en lo material y en lo práctico, y concepción utilitarista de las relaciones interpersonales.
Políticos	Interés por el poder y el control sobre la conducta de otras personas.
Sociales	Interés por la compañía y por ayudar al resto de personas.
Religiosos	Orientación del comportamiento en función de las creencias espirituales o éticas de un individuo.
Estéticos	Se valora la belleza, la armonía y los aspectos formales de la realidad.

Si Vernon y Allport se aproximan a los valores desde la personalidad del individuo, Maslow (1991) lo hará desde las necesidades innatas de los seres humanos. Las necesidades están ordenadas jerárquicamente, de mayor a menor importancia biológica, y de menor a mayor importancia psicológica. Una persona progresa personalmente porque va superando estas necesidades, de modo que una necesidad inferior, deberá estar lo suficientemente cubierta para poder acceder a la siguiente. En última instancia, un individuo se realiza completamente cuando sus necesidades prioritarias llegan a ser

las de autorrealización. Para Maslow (1991), los valores surgen porque las personas priorizamos aquello que es importante y necesario para satisfacer una necesidad que tenemos insatisfecha.

Rokeach (1973) define los valores como creencias relativamente permanentes de formas de conducta particulares o de estados finales de existencia, que son personal y socialmente preferibles a otro modo de conducta o estado final de existencia. Los valores se organizan jerárquicamente en forma de sistemas, y van a servir de guía para el comportamiento humano.

La definición de Rokeach (1973) parte de considerar los valores como creencias, en concreto de tipo prescriptivo. Las creencias prescriptivas nos señalan aquello que es adecuado o inadecuado realizar, por lo que nos orientan en nuestras acciones. En este sentido, los valores son concebidos como aquello que es deseable alcanzar y es preferible sobre otro tipo de conducta (Kluckhohn, 1951).

Para Rokeach (1973) hay cinco consideraciones que deberemos tener en cuenta al hablar de valores: 1) El número de valores que tiene una persona es limitado y pequeño; 2) Todas las personas poseen los mismos valores, aunque los poseen en grados diferentes; 3) Los valores de una persona pueden organizarse en un sistema; de este modo para saber hasta qué punto un valor es importante para una persona, habrá que tener en cuenta el resto de valores. No se puede interpretar un valor extrapolándolo fuera del

sistema de valores personales; 4) La cultura, la personalidad y la sociedad son los elementos que sustentan los valores personales de un individuo; y 5) Las manifestaciones de los valores y las consecuencias de los juicios realizados a través de estos valores se manifiestan en multitud de fenómenos que son objeto de la investigación de las ciencias sociales.

Cuando Rokeach habla de sistema de valores, hace referencia a la organización jerárquica de los valores por parte de un individuo (Rokeach, 1973; Torregrosa y Lee, 2000). Rokeach (1973) desarrolla el concepto de sistema al observar que un valor puede tener un significado diferente y una valoración diferente para cada persona. Pero lo que significa ese valor para esa persona, no se puede interpretar sin tener en cuenta cómo la persona valora el resto de valores en “su” sistema. El concepto de sistema de valores es diferente del concepto de estructura de valores que desarrollará Schwartz (1992), ya que en la estructura de valores, los valores estarán relacionados entre sí generando una dinámica de compatibilidades y conflictos. Analizaremos esta idea más adelante.

Rokeach (1973) distingue entre dos tipos de valores, los valores terminales y los valores instrumentales. Los valores terminales son estados finales deseables en la vida de las personas y responden a todos los objetivos que una persona quisiera alcanzar a lo largo de su existencia. Los valores terminales pueden ser personales (e.g., autorrealización, felicidad) o sociales (e.g., seguridad familiar, igualdad). Por su parte, los valores instrumentales son aquellos

valores que van a servir como medio para alcanzar los fines de la existencia de la persona. Responderán a formas ideales de comportamiento, a qué tengo que hacer para alcanzar mis valores terminales. Los valores instrumentales pueden ser morales (e.g., ser honesto, ser responsable) y de competencia (e.g., ser eficaz, ser imaginativo).

Asimismo, la tipología de Rokeach (1973) permite diferenciar los valores entre interpersonales (aquellos que están centrados en los demás) e intrapersonales (aquellos que ponen el foco en uno mismo). Los valores personales y los valores de competencia serían intrapersonales. Los valores sociales y los valores morales serían interpersonales.

La investigación posterior (Maio, 2016; Schwartz, 1992) ha puesto en duda la diferenciación entre valores terminales y valores instrumentales desde un punto de vista psicológico. Ahora bien, la mayor aportación de Rokeach (1973) es que su categorización de los valores dota a estos de la capacidad para predecir actitudes y comportamientos (e.g., derechos civiles, religión, etc.). Investigaciones posteriores han seguido ofreciendo evidencia sobre la capacidad predictiva de los valores sobre actitudes y conductas (Maio, 2016; Roccas y Sagiv, 2017). Sin embargo, Rokeach no elaboró una teoría sobre la estructura y organización de los valores, así como aunque adelantó algunas ideas sobre el conflicto existente entre algunos valores, nunca llegó a desarrollarlas. Este será el objetivo de Schwartz cuya Teoría de los Valores Básicos (Schwartz, 1992;

Schwartz et al., 2012) comentaremos con mayor profundidad en el punto siguiente, debido a que supone el marco teórico más relevante de la presente investigación.

### **1.2.2. La Teoría de los Valores Humanos Básicos de Schwartz.**

Para el desarrollo de la Teoría de los Valores Básicos, Schwartz y Bilsky (1987) parten de tres tipos de necesidades universales de cualquier ser humano: 1) las necesidades más básicas de los individuos como organismos biológicos, 2) las necesidades para la coordinación de la interacción social, y 3) las necesidades de supervivencia y bienestar de los individuos y de los grupos sociales. De estos tres tipos de necesidades para que las personas y los grupos humanos funcionen adecuadamente, se derivan los valores (Schwartz, 1992).

Schwartz (1992, 2012) define los valores como metas transituacionales deseables, que varían en importancia, y que sirven como principios que guían la vida de las personas. Los valores van a diferenciarse entre sí por el tipo de motivación que expresan (Schwartz y Bilsky, 1987; Schwartz, 1992, 2012), de forma que los valores y la motivación son dos conceptos íntimamente ligados (Kasser, 2002; Sagiv y Schwartz, 2000; Schwartz y Sortheix, 2018). Los valores motivan a las personas a actuar indicando cuáles son sus intereses, sirven como criterios para juzgar el comportamiento, y se adquieren por medio de la socialización y por experiencias personales de aprendizaje (Schwartz, 2006; 2012).

A lo largo de la investigación desarrollada en más de 80 países, Schwartz (1992) confirma la existencia de 57 valores universales, y que mantienen una estructura similar en todas las culturas donde se llevó a cabo la investigación (Schwartz y Bilsky, 1987; Schwartz y Boehnke, 2004; Schwartz et al., 2012). Los 57 valores derivan en una estructura de 10 valores genéricos, básicos y universales, que son principios motivacionales. Tal y como se puede observar, en la tabla 3 se señalan 11 tipos motivacionales en lugar de 10. Esto es porque en los inicios de la Teoría de los Valores Básicos se incluía la espiritualidad como tipo de valor motivacional. Más tarde, Schwartz (1992) excluirá la espiritualidad como valor debido a las dudas que plantea su universalidad ya que puede ser entendida de forma diferente y llevar valores específicos diferentes asociados en cada cultura, y a su ubicación en la estructura de valores, ya que podría situarse bien entre los valores de benevolencia y el universalismo, o bien entre la benevolencia y la tradición. Finalmente, los tipos motivacionales de tradición, benevolencia y universalismo asumen los valores relacionados con la espiritualidad, quedando en 10 el número final de tipos de valores. El valor básico que se incluye dentro de cada tipo motivacional, y las definiciones de los tipos motivacionales, se muestran en las tablas 3 y 4 respectivamente.

Tabla 3. *Relaciones propuestas entre los valores individuales y los tipos de valores motivacionales (Schwartz, 1992)*

Tipos de valores motivacionales	Valores individuales
Autodirección	Libertad, Creatividad, Independencia, Elección de las propias metas, Curiosidad, Respeto por uno mismo
Estimulación	Vida emocionante, Vida no rutinaria, Atrevimiento.
Hedonismo	Placer, Disfrute de la vida.
Logro	Ambición, Influencia, Capacidad, Éxito, Inteligencia.
Poder	Poder social, Riqueza, Autoridad, Preservar la imagen pública, Reconocimiento social
Seguridad	Seguridad nacional, Reciprocidad de favores, Seguridad familiar, Sentido de pertenencia, Orden social, Salud, Limpieza.
Conformidad	Obediencia, Autodisciplina, Amabilidad, Respeto a padres y mayores.
Tradición	Respeto por las tradiciones, Devoción, Aceptación del destino, Humildad, Moderación.
Espiritualidad	Vida espiritual, Sentido de vida, Armonía interior, Distancia (indiferencia).
Benevolencia	Espíritu de servicio, Responsabilidad, Disposición a perdonar, Honestidad, Lealtad, Amor, Amistad.
Universalismo	Igualdad, Armonía con la naturaleza, Sabiduría, Mundo de belleza, Justicia social, Mentalidad abierta, Protección del medio ambiente, Mundo en paz.

Fuente: Traducida y adaptada de Schwartz (1992)

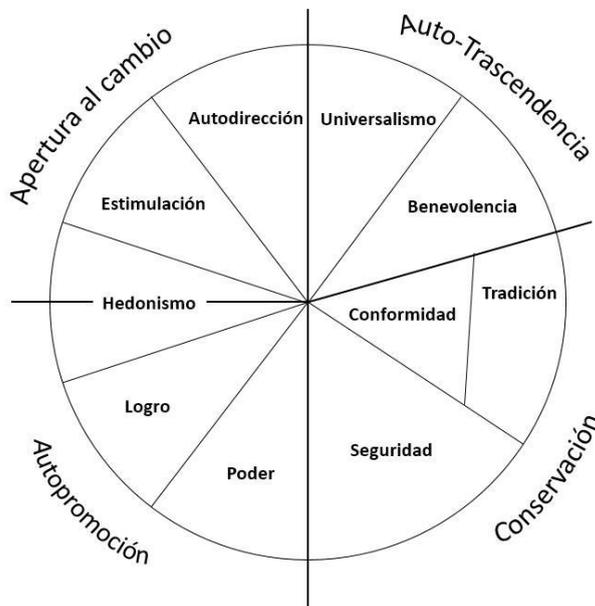
La categorización de valores de Rokeach (1973), indica la posibilidad de algún tipo de interdependencia o relación entre los valores, ya que se encuentran en posiciones opuestas entre sí (valores morales vs. valores de competencia; valores personales vs. valores sociales). Schwartz (1992) especifica qué relaciones existen entre los diferentes tipos motivacionales de valores. En la Teoría de los Valores Básicos los valores se representan en forma de estructura circular donde los valores que están más próximos entre sí se complementan,

mientras que los valores más distantes en la estructura entran en conflicto (véase figura 1). De este modo, las acciones que se lleven a cabo para realizar un tipo de valor, tendrán consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto o ser compatibles con la realización de otros tipos de valores.

Tabla 4. *Definición de los diez valores en la Teoría de los Valores Básicos (Schwartz, 1992)*

Dimensiones y valores básicos	Meta final a la que se dirige
<b>AUTOPROMOCIÓN</b>	
Poder	Estatus social y prestigio, control y dominancia sobre la gente y los recursos.
Logro	Éxito personal, demostrando ser competente de acuerdo con las normas sociales.
<b>APERTURA AL CAMBIO</b>	
Hedonismo	Obtener placer para uno mismo.
Estimulación	Excitación, novedad, desafíos en la vida.
Autodirección	Independencia en los pensamientos y en las acciones, eligiendo, creando, explorando.
<b>AUTO-TRASCENDENCIA</b>	
Universalismo	Comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de las personas y de la naturaleza.
Benevolencia	Preservar y reforzar el bienestar de la gente con la que se tiene un contacto personal frecuente.
<b>CONSERVACIÓN</b>	
Tradición	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que propone la tradición cultural o la religión.
Conformidad	Moderación en las acciones, inclinaciones e impulsos para no ofender ni perjudicar a otros y violar las expectativas sociales o las normas.
Seguridad	Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y de uno mismo.

Fuente: Traducida y adaptada de Schwartz, Sagiv y Boehnke (2000).



*Figura 1.* Estructura circular de relaciones teóricas entre los diez tipos de valores según la Teoría de los Valores Básicos de Schwartz (1992). Traducida y adaptada de Schwartz (2006).

Por ejemplo, llevar a cabo valores de logro puede entrar en conflicto con valores de benevolencia: si una persona está buscando el éxito personal es probable que para conseguirlo, deba dejar de lado las acciones dirigidas a procurar el bienestar de los demás. En la misma dirección, la búsqueda de valores tradicionales entrará en conflicto con la búsqueda de valores de estimulación, ya que, si por ejemplo, pretendo seguir una tradición familiar o cultural, es probable que para conseguirlo tenga que inhibir mi deseo de perseguir cosas nuevas y desafíos nuevos que supongan entusiasmo novedoso.

Como se observa en la figura 1, los valores de tradición y conformidad están muy cerca motivacionalmente; ambos coinciden en

que el yo se subordina a expectativas que son impuestas socialmente. La diferencia es que mientras en la conformidad la subordinación es a personas (padres, jefes, etc.), en la tradición la subordinación es a objetos más abstractos como ideas religiosas o culturales. Además, mientras que los valores de conformidad exigen respuesta a expectativas actuales que pueden cambiar en el futuro, los valores de tradición suponen respuestas a expectativas del pasado que resultan estáticas y difícilmente cambiantes (Schwartz, 2012).

Según Schwartz (1992) los valores próximos entre sí se complementarían de la siguiente manera: Poder y logro enfatizan la superioridad y la consideración social. Logro y hedonismo se centran en la satisfacción personal; Hedonismo y estimulación implican el deseo de despertar afectivo. Estimulación y autodirección comparten el interés intrínseco por la novedad y la maestría. Autodirección y universalismo expresan confianza en el propio juicio y comodidad con la diversidad de la existencia. Universalismo y benevolencia expresan preocupación por el bienestar de los demás y superar el egoísmo. Benevolencia y conformidad demandan el comportamiento normativo que promueve las relaciones cercanas. Benevolencia y tradición promueven la devoción al propio endogrupo. Tradición y conformidad implican subordinación del self en favor de expectativas sociales impuestas. Tradición y seguridad destacan el preservar acuerdos sociales existentes para dar seguridad a la vida. Conformidad y seguridad enfatizan proteger el orden y la armonía en las relaciones. Y

por último, seguridad y poder subrayan evitar o superar el miedo a las incertidumbres mediante el control de las relaciones y de los recursos.

En la Teoría de los Valores Básicos, igual que los valores próximos entre sí se complementan, los valores más alejados en la estructura circular entrarían en conflicto. Los conflictos pueden organizarse en dos dimensiones bipolares: Apertura al cambio vs. Conservación y Auto-trascendencia vs. Autopromoción.

Los valores de Apertura al cambio (autodirección y estimulación) resaltan la independencia de juicio y acción y favorecen el cambio, mientras que los valores de Conservación (seguridad, conformidad y tradición) ponen el énfasis en la preservación de las prácticas tradicionales, la protección de la estabilidad y la autorrepresión por medio de la sumisión.

Por otra parte, los valores de Auto-trascendencia (universalismo y benevolencia) enfatizan la preocupación por el bienestar de los demás aceptando al resto de personas como iguales, mientras que los valores de Autopromoción (logro y poder) destacan la búsqueda de éxito personal y el dominio sobre otras personas. El hedonismo estaría relacionado tanto con la Apertura al cambio como con la Autopromoción (Schwartz, 1992, 2012).

A la hora de generar hipótesis sobre las relaciones entre los valores y cualquier otra variable, bien sea actitudes, comportamientos, etc., habrá de tenerse en cuenta las relaciones entre los valores dentro de la estructura, para ver cómo se relaciona un valor con cualquier

variable externa. Schwartz (1996) indica que: 1) Cualquier variable externa tiende a asociarse de manera similar con los tipos de valores que son adyacentes en la estructura circular, y 2) las asociaciones con cualquier variable externa disminuyen a medida que se mueven alrededor de la estructura circular en ambas direcciones, desde el tipo de valor al que se asocia más positivamente, hasta el tipo de valor al que se asocia menos positivamente.

Además de haberse confirmado empíricamente la universalidad de la estructura circular, las compatibilidades y los conflictos entre valores (Schwartz, 1992, 1994; Schwartz y Boehnke, 2004), existe evidencia empírica sobre una similitud importante en las jerarquías de valor que son informadas en diferentes países (Hanel et al., 2018; Schwartz y Bardi, 2001). Así los valores de benevolencia, universalismo y autodirección se consideran como los valores más importantes en más de 50 de los países investigados, mientras que los valores de la tradición y el poder son los menos valorados.

La estructura de valores propuesta por Schwartz se ha mostrado como válida y fiable en población adolescente española (Balaguer, Castillo, García-Merita, Guallar, y Pons, 2006). Además se han observado diferencias en la estructura de valores de los adolescentes españoles en función del género y la edad (e.g., Llinares, 2003). En cuanto al género, los adolescentes varones puntuaron más alto que las mujeres en hedonismo, poder, estimulación y logro, mientras que las mujeres puntuaron más alto que los hombres en universalismo, benevolencia y tradición. Estos resultados apuntan

hacia posibles diferencias en la socialización de las personas en función del género y cómo la socialización condiciona su esquema de valores. En relación a la edad, a menor edad los adolescentes tienden a darle importancia a los valores de tradición, seguridad y conformidad, mientras que conforme aumenta la edad se tiende a dar más importancia a los valores de Auto-trascendencia (benevolencia y universalismo) y autodirección. Esta idea se confirma en estudios recientes con jóvenes realizados en Alemania (Borg, 2019), Polonia (Cieciuch, Davidov, y Algesheimer, 2016) e Italia (Vecchione et al., 2019).

Cuando Schwartz (1992) representa los valores en forma de estructura circular en la Teoría de los Valores Básicos, parte de la idea que los valores representan un continuo de motivaciones, y que los tipos de valores serían variables continuas más que discretas. Con el objetivo de resaltar la continuidad entre los diferentes tipos de valores, y refinar más todavía qué motivaciones llevan implícitas cada tipo de valor, se formula la Teoría Refinada de los Valores Básicos (Schwartz et al., 2012; Schwartz, 2017). La idea es dividir el continuo en un conjunto más “fino” de valores significativos y que sean distintos conceptualmente para “*ganar mayor poder universal predictivo y heurístico*” (Schwartz et al., 2012, p. 664).

Según Schwartz et al. (2012), el refinamiento de los valores tiene sentido porque existen tipos de valores en la teoría original que pueden referirse a facetas diferentes. Por ejemplo, el valor del poder podría referirse a dos acepciones diferentes, al poder que se tiene

sobre otras personas (poder-dominancia) o al poder que otorga la acumulación de recursos (poder-recursos). Otro ejemplo, el valor de la seguridad, podrá definirse tomando como referencia al individuo (seguridad personal) o tomando como referencia al grupo social (seguridad social). Para tipos de valores como los de los ejemplos, donde es evidente la posibilidad de acepciones diferentes, la Teoría Refinada de los Valores Básicos busca la especificación de subtipos que sean conceptualmente distintos. En la figura 2 puede observarse el refinamiento realizado en algunos tipos de valores, que lleva a diferencias conceptuales importantes.



Figura 2. Propuesta de continuo motivacional de 19 valores en la Teoría Refinada de los Valores Básicos. Traducida y adaptada de Schwartz et al. (2012).

Además, la Teoría Refinada de los Valores Básicos informa de nuevos tipos de valores, que sin estar representados por ningún valor anterior de forma específica, se pueden definir entre dos tipos de valores distintos. Es el caso del valor de la apariencia, que hace referencia a la conservación de la imagen pública, y estaría situado entre los valores de seguridad y poder, o el caso del valor de la humildad, que se sitúa entre el universalismo y la conformidad, y que se refiere a reconocer la insignificancia de nuestra existencia en un esquema más amplio de las cosas (Schwartz et al., 2012). Así, la Teoría Refinada de los Valores Básicos propone que existen 19 tipos de valores (véase tabla 5 para su definición) que son diferentes motivacionalmente, y que al igual que sucedía en la Teoría de los Valores Básicos, están organizados en una estructura circular (véase figura 2).

La dinámica de la estructura circular en la Teoría Refinada de los Valores Básicos es idéntica a la teoría original. Los valores próximos entre sí serán compatibles, mientras que los valores situados en extremos opuestos entrarían en conflicto. Los 19 valores también se organizan en dos dimensiones bipolares de segundo orden, idénticas a la teoría original: Auto-trascendencia vs. Autopromoción y Apertura al cambio vs. Conservación.

Tabla 5. *Definición de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz (traducido de Schwartz et al., 2012).*

Dimensiones y valores básicos	Definiciones conceptuales
<b><i>Auto-trascendencia</i></b>	
Universalismo-preocupación	Compromiso con la igualdad, la justicia y la protección de las personas
Universalismo-naturaleza	Preservación del medio ambiente natural
Universalismo-tolerancia	Aceptación y comprensión de los que son diferentes de uno mismo
Benevolencia-confianza	Ser un miembro confiable y de confianza del grupo
Benevolencia-cuidado	Devoción por el bienestar de los miembros del grupo
<b><i>Conservación</i></b>	
Tradición	Mantener y preservar las tradiciones culturales, familiares y religiosas
Humildad	Reconocer la insignificancia de uno en el esquema más amplio de las cosas
Conformidad-reglas	Cumplimiento de normas, leyes y obligaciones formales
Conformidad-interpersonal	Evitar molestar o dañar a otras personas
Seguridad-personal	Seguridad en el entorno inmediato
Seguridad-social	Seguridad y estabilidad en la sociedad en general
Apariencia	Seguridad y poder a través de mantener la imagen pública y evitar la humillación
<b><i>Autopromoción</i></b>	
Poder-dominancia	Poder a través de ejercer control sobre las personas
Poder-recursos	Poder a través del control de los recursos materiales y sociales
Logro	Éxito según los estándares sociales
<b><i>Apertura al cambio</i></b>	
Hedonismo	Placer y gratificación sensual
Estimulación	Entusiasmo, novedad y cambio
Auto-dirección pensamiento	Libertad para cultivar las propias ideas y habilidades
Auto-dirección acción	Libertad para determinar las propias acciones

*Nota. Las dimensiones de los valores básicos aparecen en cursiva y negrilla.*

Desde ambas propuestas teóricas (Schwartz, 1992, 2012, 2017; Schwartz et al., 2012) los valores se enfocan en lograr resultados

poniendo el foco en lo personal (Apertura al cambio y Autopromoción) o poniendo el foco en lo social (Auto-trascendencia y Conservación).

En relación al bienestar y la salud, ambas propuestas informan que existen valores de crecimiento (Auto-trascendencia y Apertura al cambio) o valores de déficit (Autopromoción y Conservación) (Schwartz et al. 2012; Schwartz, 2017). Los valores de crecimiento promueven el crecimiento personal y la autoexpresión, y son más importantes conforme la persona alcanza los objetivos a los que se dirigen sus valores (Bilsky y Schwartz, 1994). Los valores de déficit sirven para evitar la ansiedad y protegerse de las amenazas. La investigación sugiere que los valores de déficit son importantes en contextos inestables e inseguros (Schwartz y Bardi, 1997, citado por Sortheix y Lönnqvist, 2015) o después de grandes desastres (Verkasalo, Goodwin, y Bezmenova, 2006, citado por Sortheix y Lönnqvist, 2015).

La Teoría Refinada de los Valores Básicos aporta a los investigadores la opción de trabajar con los 19 valores, o bien trabajar con los 10 valores originales. También se puede trabajar con los cuatro valores de orden superior, o con dos subconjuntos (por ejemplo, valores de crecimiento frente a valores de déficit) según cual sea el propósito de la investigación (Schwartz et al., 2012). La Teoría Refinada de los Valores Básicos mantiene todos los beneficios de la Teoría de los Valores Básicos, y suma la posibilidad de representar el continuo motivacional de forma más sutil (Schwartz, 2017).

Para la medición de los valores Schwartz propone varios instrumentos que ha ido definiendo a lo largo de la investigación: la Schwartz Value Survey (SVS; Schwartz, 1992), el Portrait Values Questionnaire (PVQ; Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, y Harris, 2001), y por último, para trabajar con los 19 valores de la Teoría Refinada de los Valores Básicos, el Portrait Values Questionnaire Revised (PVQ-R; Schwartz et al., 2012; Schwartz, 2017). Investigaciones recientes sitúan el PVQ-R como el instrumento medidor de valores personales más fiable para predecir la relación entre los valores humanos y diferentes variables de resultado (Hanel, Litzellachner, y Maio, 2018).

La Teoría Refinada de los Valores Básicos ha mostrado una buena fiabilidad y validez en estudios que relacionan los valores individuales con hábitos de consumo de los consumidores (Piscicelli, Cooper, y Fischer, 2015), con rasgos de personalidad (Rogoza, Wyszynska, Maćkiewicz, y Ciecuch, 2016) o con el bienestar (Joshnloo et al., 2016). Hasta nuestro conocimiento, no se ha utilizado la Teoría Refinada de los Valores Básicos en el contexto deportivo. La fiabilidad y validez de la Teoría Refinada de los Valores Básicos, demostrada en diferentes estudios, y el menor nivel de abstracción requerido para implementar el instrumento PVQ-R, que facilitaría su implementación en población adolescente, es lo que nos lleva a elegir esta teoría e instrumento en nuestro trabajo de investigación sobre los valores y el baloncesto.

### 1.2.3. Deporte, actitudes y comportamiento prosocial

La investigación relacionada con el deporte y con la actividad física apoya la idea del deporte como elemento educativo, transmisor de valores y formador del carácter (Côté, Strachan, y Fraser-Thomas, 2008; Cruz, 2003; Gómez-Marmol y Valero, 2013; Gonçalves, 2007; Gutiérrez Sanmartín, 2004; Shields y Bredemeier, 1994). Además, se sugiere que los valores que se adquieren durante la práctica deportiva, van a transferirse de manera natural a otros contextos no deportivos (Cecchini, González, y Montero, 2007).

Si bien es cierto que el deporte tiene efectos positivos para los jóvenes que lo practican, es cierto también que el deporte es un entorno neutro donde el proceso educativo y de socialización no es automático. Por ejemplo, Cecchini et al. (2007) encuentran que la participación en deportes de competición fomenta la orientación al ego y está relacionada negativamente con las conductas de *fairplay*. Algunos estudios en el ámbito del baloncesto señalan que la competición influiría en los comportamientos agresivos y las conductas antideportivas de los jugadores (Donahue, et al., 2009; Martin, 1976; Wall y Gruber, 1986).

La socialización del niño o adolescente en el contexto deportivo, dependerá de cómo las personas implicadas en la organización y gestión de la actividad deportiva (padres, entrenadores, iguales, etc.) fomenten un modelo de deporte educativo, saludable y no discriminatorio, donde se promueva el bienestar y la participación

por encima de otros objetivos (Balaguer, 2013; Balaguer, Castillo, Cuevas, y Atienza, 2018; Borrueco, Angulo, Viladrich, Pallarés, y Cruz, 2018a, 2018b; Castillo, 2000; Cecchini et al., 2007; Cruz, 2003; Cruz, Boixadós, Torregrosa, y Mimbrero, 1996; Gutiérrez, 2004).

La promoción de un modelo deportivo que promueva el bienestar, la educación y la salud, está enfrentado con el modelo de deporte adulto y profesional que tenemos la posibilidad de consumir en los medios de comunicación. Basta con observar la prensa para darnos cuenta que el deporte adulto y profesional está repleto de conductas poco éticas (vanidad personal, intolerancia, doping, conductas agresivas), que se ve reflejado en el deporte de formación y que es necesario minimizar en el deporte con jóvenes si queremos que sea realmente una herramienta transmisora de valores. Parafraseando a Giménez y Sáenz-López (2004), *“el deporte que propugnamos en la iniciación, y sobre todo, en la escuela poco o nada tiene que ver con el de rendimiento”* (p. 6).

Salvando las diferencias que puedan darse en los motivos de participación o el tipo de deporte que se realice a edades tempranas (Castillo, 2000; Côté et al., 2008; Devine y Telfer, 2013; Gutiérrez, 1998), lo cierto es que existe un incremento de la presión por ganar y del interés por conseguir la victoria en el deporte juvenil, más allá de potenciar el hecho de participar en el deporte por motivos intrínsecos. Esto lleva a conductas antideportivas para conseguir la victoria y excesiva presión entre los jóvenes deportistas. Estudios actuales en baloncesto, sugieren que las conductas antisociales podrían tener un

efecto negativo sobre las emociones y el rendimiento del jugador (Al-Yaaribi et al., 2018).

En párrafos anteriores señalábamos las diferencias teóricas entre valores, actitudes y normas (Fishbein y Ajzen, 1975; Maio, 2016; Rokeach, 1973; Sagiv et al. 2017; Schwartz, 2012). Las normas son importantes para nuestra investigación debido a que los deportes, en nuestro caso el baloncesto, vienen definido por las reglas de juego, que son las normas que definen la estructura de la actividad e indican qué se puede y qué no se puede hacer para conseguir el objetivo. El jugador, además, estará sometido a las normas y pautas que marquen los adultos de referencia, en nuestro caso el entrenador. Estas normas internas de los equipos permitirán tanto la correcta organización de la actividad, como la organización del juego para conseguir el mejor resultado posible.

Para poder competir en igualdad de condiciones, se entiende, a priori, que todos los participantes asumen y aceptan tanto las reglas del juego como las normas pautadas por su entrenador para una mejor organización del juego y una mayor coordinación con sus compañeros para mejorar el rendimiento. Sin embargo, tanto en el deporte de adultos como en el deporte de formación, se observa en ocasiones que las actitudes de los deportistas son de predisposición a saltarse las normas marcadas. Un jugador puede hacer trampas en el juego para obtener una ventaja para su equipo. Un jugador puede engañar al entrenador diciéndole que ha hecho el trabajo físico pautado, cuando realmente no se ha esforzado lo suficiente. Un jugador puede

improvisar durante el juego y desobedecer las indicaciones del entrenador para un mayor logro personal en detrimento de los beneficios del equipo. La influencia de los valores personales del deportista en la predisposición a este tipo de actitudes antideportivas y a romper las normas va a ser alta (Lee, 1995; Lee et al., 2008; Lee, Whitehead, y Balchin, 2000).

Respecto al cumplimiento de las normas, es importante tener en cuenta tal y como informaba Reddiford (1998) la existencia de reglas de carácter normativo, que sin estar escritas en el reglamento, se espera que el jugador de baloncesto cumpla por una cuestión de ética y moral en el juego. Existen por tanto comportamientos, que sin violar las reglas de juego, son opuestos al espíritu del deporte, y se espera que el jugador de baloncesto tenga la actitud de respetar. Por ejemplo, ante un golpe o lesión de un rival, se espera que no se obtenga ventaja por este hecho y que el equipo en cuestión pare el juego para que el rival sea atendido o sustituido y jugar en igualdad de condiciones.

El constructo deportividad hará referencia a todo lo descrito anteriormente. La deportividad hace referencia al respeto por las normas (Gómez-Mármol y Sánchez-Pato, 2014), el respeto por los árbitros, por los rivales, por las convenciones sociales y evitar tomar ventajas en el juego de forma injusta (Comité Internacional de Fairplay, 2012; Vallerand, Deshaies, Cuerrier, Brière, y Pelletier, 1996), dar muestras de alegría por el triunfo del contrario demostrando reconocimiento al esfuerzo realizado durante la

competición o después de ella (Hechenberger, 2004, citado en Sáenz, Gimeno Marco, Gutiérrez, y Lacambra, 2019), o respeto hacia las reglas de juego, relaciones correctas con el oponente, mantener durante las competiciones las mismas oportunidades para todos, evitar la victoria a toda costa, actitud honorable en la victoria y en la derrota, y compromiso con dar lo máximo que sea posible durante la actuación deportiva (Boixadós y Cruz, 1995; Boixadós et al., 2004; Cruz et al., 1996).

El enfoque de estudio de la deportividad se ha venido realizando desde el estudio de los valores, el estudio de las actitudes o el estudio de los comportamientos de *fairplay* (e.g., Cruz et al., 1996), por lo que podemos decir que el estudio de las actitudes, la deportividad y la moralidad en el deporte y el comportamiento de *fairplay* en el deporte, ha sido ampliamente estudiado en la literatura científica deportiva, tanto dentro de nuestro país (Boixadós y Cruz, 1995; Boixadós, Cruz, Torregrosa, y Valiente, 2004; Boixadós, Valiente, Mimbbrero, Torregrosa, y Cruz, 1998; Borrueco et al., 2018a, 2018b; Cruz et al., 1996; Gutiérrez, Carratalá, Guzmán, y Pablos, 2010; Iturbide-Luquin y Elosua-Oliden, 2017; Sáenz et al., 2019) como fuera del mismo (Kavussanu y Roberts, 2001; Kavussanu y Stanger, 2017; Sage, Kavussanu, y Duda, 2006; Vallerand et al., 1996; Vallerand, Brière, Blanchard, y Provencher, 1997; Vallerand y Losier, 1994).

Para Torregrosa y Lee (2000), los valores en psicología del deporte no han sido tan atendidos como lo han podido ser las

actitudes, la motivación o el comportamiento. Otros trabajos señalan hacia la confusión de conceptos que generalmente ha existido. Whitehead et al. (2013) lo ejemplifican con el trabajo de Webb (1969) quién pensando que estaba evaluando actitudes, realmente estaba evaluando valores cuando señala las prioridades para ganar, por jugar bien, y por jugar limpio como principales prioridades de los jóvenes cuando practican deporte.

Para Lee y Cockman (1995) otro de los motivos por los que los estudios toman la forma de estudios actitudinales es por la relativa facilidad en la recolección de datos, con respecto a los estudios de valores. Es posible también, que la estabilidad de los valores a lo largo del tiempo (Schwartz, 1992) y que no se muestren cambios con relativa facilidad ni temporal ni situacional, alejen el interés de los psicólogos y académicos del deporte por esta variable, en un contexto, el deportivo, donde las situaciones son tremendamente cambiantes e inestables a lo largo de la corta vida del joven jugador (cambios de entrenador, cambios de equipos, etc.) y en un contexto, el académico, donde salvo en contadas ocasiones, presiones externas ajenas a los investigadores hacen que la cantidad de las publicaciones científicas sea tan importante como la calidad de las mismas.

Si los valores se consideran principios generales que guían las conductas de las personas en las diferentes situaciones vitales, es de esperar que guíen también los comportamientos del jugador en las situaciones deportivas en las que se encuentre. Es por esto que los valores han de servir como medio para erradicar las conductas y

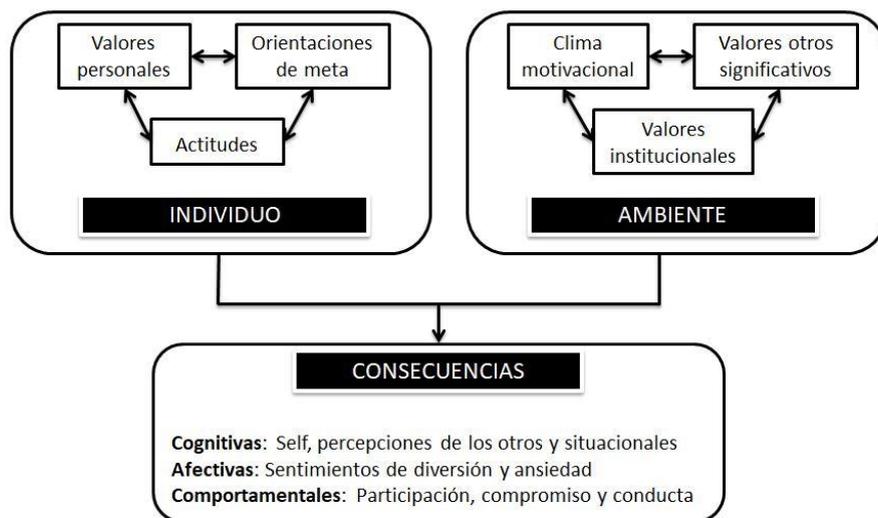
actitudes antideportivas del deporte de formación (Cruz et al., 1996; Whitehead et al., 2013). En dichas situaciones, los valores relacionados con el logro y con la moralidad se presumen muy importantes (Lee et al., 2008).

#### **1.2.4. Los valores en el deporte: el modelo de Lee**

Siguiendo la línea de teórica de Rokeach (1973) y de Schwartz (1992), Lee (1995) inicia una línea de investigación sobre valores y actitudes en el deporte, a partir de un modelo psicosocial que propone la investigación en valores desde una perspectiva interaccionista (véase figura 3). Para Lee (1990) la distinción entre valores instrumentales (modos de conducta) y valores terminales (finalidad de la existencia) de Rokeach (1973) será fundamental porque clarifica la naturaleza del conflicto entre las alternativas de conducta en el deporte. Los valores instrumentales pueden ser morales o de competencia, problema que confronta en el deporte el conflicto entre la demostración de competencia personal en contraposición a la conducta moral.

La teoría propuesta por Lee parte del trabajo sobre conducta moral en el deporte elaborado por Shields y Bredemeier (1994), quienes defienden que la moralidad en el deporte tiene que ver con las creencias y los valores de lo que las personas consideran ético o no en el contexto deportivo. Shields y Bredemeier (1994) proponen que la moralidad deportiva comprende el juego limpio, la buena conducta y el carácter. Para Lee (1995) este punto de vista es limitado ya que

relega a un segundo plano el papel de los otros significativos (entrenador, padres, etc.) en el comportamiento del niño deportista (Boixadós et al., 1998; Borrueco et al., 2018a, 2018b).



*Figura 3.* Modelo de posibles relaciones entre valores, habilidad (actitudes) y constructos motivacionales como predictores de la conducta. Modelo interaccionista propuesto para la investigación en valores. Fuente: Lee (1995).

Lee (1995) adopta una perspectiva interaccionista, y espera que las características individuales interactúen con las influencias del ambiente para producir resultados cognitivos (percepción que el deportista tiene de sí mismo, de los demás y de la situación), afectivos (sentimiento de disfrute, ansiedad percibida, o autoestima) y comportamentales (compromiso adquirido con la actividad, conductas de juego limpio y agresividad, etc.).

El modelo de Lee señala que las variables que van a interactuar desde el contexto son tres: 1) la estructura de valores predominantes que se mantienen en el club, y que va a reflejarse en qué patrones de comportamiento adoptan los entrenadores (estructuras de refuerzo y sanciones, conductas de liderazgo, etc.); 2) el sistema de valores de otras personas significativas para el niño (padres, entrenadores, compañeros, etc.), que va a influir en el desarrollo del individuo y se exhibirá de forma consciente o inconsciente; y 3) el clima motivacional (ego o tarea) predominante en el equipo o club en cuestión.

Desde un punto de vista individual, las variables que para Lee (1995) intervendrán en la interacción son también tres: 1) el sistema de valores individual del deportista; 2) la orientación de meta individual exhibida por el deportista (orientación a la tarea y orientación al ego); y 3) el nivel de competencia que el deportista percibe sobre sí mismo en el desarrollo de una actividad o tarea. En presentaciones posteriores de la teoría (Whitehead et al., 2013) se ha sustituido en el modelo original la competencia percibida por las actitudes del deportista. En este sentido, la evidencia científica indica que tanto las metas de logro como los valores personales son un buen predictor de las actitudes del deportista (Duda et al., 1991; Lee et al., 2008).

El modelo propuesto por Lee ha generado una prolífica investigación sobre valores en el deporte infantil y juvenil. Lee y Cockman (1995), utilizando protocolos de entrevista semiestructurada

y resolución de dilemas morales aplicados a jugadores de fútbol y de tenis con edades comprendidas entre los 12 y los 15 años, describen 18 valores identificados entre los jóvenes deportistas que formaron parte del experimento. Estos valores junto con su definición están representados en la tabla 6.

En España, la propuesta de Lee es llevada a cabo por el Grup d'Estudis de Psicologia de l'Esport de la Universitat Autònoma de Barcelona (Cruz, Boixadós, Valiente, y Capdevila, 1995). En estas investigaciones, se constata que se da una transmisión más frecuente de valores predominantes en el deporte profesional, como la Victoria y Mostrar Habilidades, mientras que valores asociados con aspectos lúdicos del deporte como la Diversión aparecen con poca frecuencia.

A partir de los valores identificados por Lee y Cockman (1995), se construyen herramientas para medir los valores en el deporte juvenil, como el *Young Sport Value Questionnaire* (en adelante, YSVQ; Lee et al., 2000) o el *Young Sport Value Questionnaire – 2* (en adelante, YSVQ-2; Lee et al., 2008).

Tabla 6. *Valores expresados espontáneamente que se identificaron en jugadores de fútbol y jugadores de tenis entre 12 y 16 años.*

<b>Valor</b>	<b>Definición</b>
Logro	Tener éxito personal o colectivo en el juego.
Cuidado	Mostrar preocupación por otras personas.
Compañerismo	Estar con amigos con un interés similar en el juego.
Conformidad	Estar conforme con las expectativas que otros tienen en el equipo.
Compromiso	Hacer lo mejor que se puede cada vez, y no dejar que otros se vengan abajo.
Mantener el espíritu del juego	Jugar de acuerdo al espíritu de las normas y del juego.
Diversión	Experimentar sentimientos de satisfacción y placer.
Justicia	No permitir ninguna ventaja injusta durante la contienda.
Buen juego	Disfrutar del juego, independientemente del resultado, lo que conlleva generalmente equilibrio en el nivel de los rivales.
Salud y Forma física	Estar saludable como resultado de la actividad, y ponerse en forma mejorando el rendimiento.
Obediencia	Evitar el castigo, evitar ser expulsado o suspendido.
Imagen pública	Conseguir la aprobación de otros.
Deportividad	Tener una buena predisposición para aceptar la derrota y mostrar comportamientos positivos hacia los oponentes.
Autorrealización	Experimentar la actividad por su propio bien y acompañando sentimientos trascendentes.
Mejora/Habilidad	Ser capaz de realizar bien las habilidades propias del juego y mejorar.
Cohesión de equipo	Hacer algo por otras personas y por el bien del rendimiento del equipo.
Aceptación	Ser capaz de llevarse bien con los demás a pesar de las diferencias individuales.
Victoria	Demostrar superioridad en la competición.

Fuente: Lee y Cockman (1995)

La medición de los valores con estas herramientas en deportistas jóvenes sitúa la diversión en el primer lugar del ranking de

valores, seguido del logro personal en segundo lugar, y a continuación un grupo de valores morales (deportividad, mantenimiento del contrato, justicia, tolerancia, compasión y obediencia) que estuvieron puntuados en la mitad alta del ranking de valores en todos los estudios. El posicionamiento de los valores morales demostraría que en general, los jóvenes deportistas muestran una moralidad alta (Gonçalves, Coelho, y Cruz, 2007; Lee et al., 2000; Whitehead, 2011; Whitehead et al., 2013). La victoria estaría situada en último lugar.

En general, el YSVQ muestra una buena fiabilidad y consistencia en las diferentes muestras en las que se ha utilizado (Gürpınar, Toprak, Ayvalli, y Whitehead, 2018; Lee et al., 2000; MacLean y Hamm, 2008; Whitehead y Gonçalves, 2013). Los 18 valores propuestos pueden considerarse como un conjunto de valores válido para la exploración del sistema de valores en el deporte juvenil. El hecho que los sistemas de valores se observen cambiantes en algunas muestras utilizadas podría ser explicado bien por un factor transcultural (Schwartz, 1992), bien por el tipo de muestra utilizada (Gonçalves et al., 2007) o por una cuestión de deseabilidad social en el momento de cumplimentación del cuestionario (Kluckhohn, 1951). Las diferencias entre muestras de diferentes países también podrían explicarse por la manera de entender el deporte en cada país (Massiera, Imed, y Thierry, 2018).

Los datos recogidos también muestran una alta correlación entre los sistemas de valores informados por deportistas jóvenes en cuanto al grupo de edad y el género al que pertenecen (Gonçalves et

al., 2007; Whitehead y Gonçalves, 2013). En cuanto al género, los hombres puntúan más alto en los valores de victoria, imagen pública y conformidad, mientras que las mujeres puntúan más alto en los valores de compasión, tolerancia y deportividad. Con respecto a la edad, se relaciona negativamente con la diversión, de forma que los deportistas puntúan menos en este valor conforme se van haciendo más mayores. Los valores autoreferenciados como el hedonismo se vuelven menos importantes conforme aumenta la edad, mientras que los valores referenciados por otros, como la tolerancia o la deportividad, se vuelven más importantes.

Los resultados recogidos en cuanto a género y edad en jóvenes deportistas adolescentes, son similares a los obtenidos en otras investigaciones en contextos no deportivos, que han sido comentadas en párrafos anteriores (Balaguer et al., 2006; Llinares, 2003).

Cuando desarrollan el YSVQ-2, Lee et al. (2008) verifican un modelo teórico de tres factores, correspondientes a tres tipos de valores: morales (e.g., obediencia, justicia), de competencia (e.g., dominio de habilidades) y de estatus (e.g., victoria, imagen pública). Al surgir los valores de los mismos deportistas, ya que vienen derivados de investigaciones anteriores, la validez ecológica del modelo es buena, siendo el modelo factorial aceptable según los autores (Lee y Whitehead, 2002, citado en Gonçalves et al., 2007).

Los tres factores motivacionales de Lee, al igual que los 18 valores propuestos, se relacionan con los tipos de valores identificados

por Schwartz (1992). Además, coinciden con las tres categorías expuestas por Webb (1969) como objetivos de la práctica deportiva en jóvenes y que fueron muy influyentes en el desarrollo de las teorías de Lee: jugar de forma justa (valores morales), jugar bien (valores de competencia) y ganar (valores de estatus). Otra correspondencia teórica es que los valores morales y de competencia se corresponden con la categorización interpersonal (foco en lo social) – intrapersonal (foco en lo personal) propuesta por Rokeach (1973), respectivamente.

Una característica que los diferentes planteamientos teóricos otorgan a los valores personales como básica e implícita en su definición, es que son relativamente estables a través de las situaciones (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Siendo así, tal y como proponen diferentes estudios (Bardi y Schwartz, 2003; Whitehead, 2016; Whitehead et al., 2013), los valores personales medidos en relación al deporte de formación, deberían ser congruentes con los valores personales medidos en relación a la vida en general y no debiera haber gran diferencia entre ambos contextos. Dicho de otro modo, debería haber congruencia entre el sistema de valores en el deporte informado según la teoría de Lee y la estructura de valores de Schwartz.

En esta línea, Bardi y Schwartz (2013), sitúan los valores competencia, juego limpio (justicia) y ganar, que son los valores más representativos del deporte de formación que se han confirmado en las investigaciones del equipo de Lee (Lee, 1995; Lee y Cockman, 1995; Torregrosa y Lee, 2000) dentro de la estructura circular propuesta por

Schwartz (1992). El valor ganar estaría incluido dentro del tipo motivacional poder, el valor competencia estaría incluido dentro del tipo motivacional autodirección, y el valor juego limpio (Justicia) estaría incluido dentro del tipo motivacional universalismo.

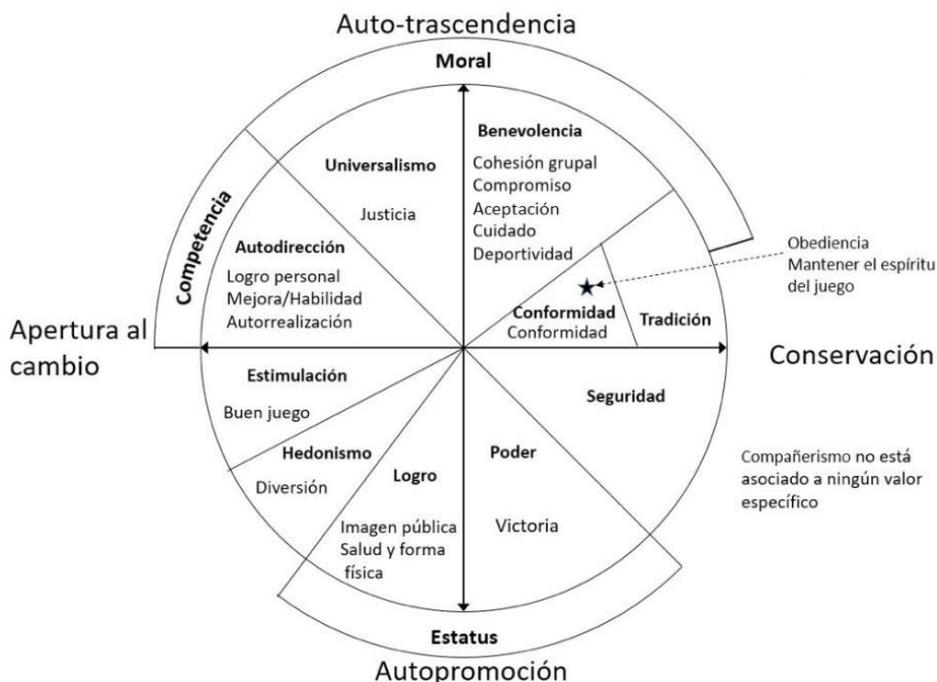


Figura 4. Ubicación de los valores en el deporte propuestos por Lee en la estructura de valores de Schwartz. Fuente: Whitehead et al. (2013).

En la misma línea, Whitehead et al. (2013) y Whitehead (2016) informan que teniendo en cuenta el modelo factorial, los valores de estatus se relacionarían con los tipos de valores de logro y poder. Los valores morales se relacionarían con los tipos de valores de universalismo, benevolencia y en parte, la conformidad. Y los valores de competencia se relacionarían con el tipo de valor de autodirección.

En este sentido los valores morales y de estatus se corresponderían con el eje bipolar de Auto-trascendencia vs. Autopromoción propuesto por Schwartz (Lee et al., 2008). En la figura 4 se representan las relaciones comentadas.

Como la estructura de valores identifica los valores que serían compatibles entre sí y los que entrarían en conflicto (Schwartz, 1992; Whitehead, 2016), según la hipótesis de localización planteada por Whitehead (2016) y por Whitehead et al. (2013), los valores de estatus y los valores morales, al coincidir con las dimensiones Autopromoción vs. Auto-trascendencia respectivamente, entrarían en conflicto en el deporte de formación.

En relación a la congruencia entre valores en la vida y valores en el deporte, Whitehead et al. (2013) hace dos observaciones que creemos pueden ser interesantes para trabajos futuros. La primera hace referencia a cómo se interpreta el logro en ambos contextos. Mientras que la Teoría de los Valores Básicos de Schwartz (1992) define el logro en relación a la aprobación social, en el deporte juvenil el logro se puede interpretar diferente según la referencia de éxito que tengamos en cuenta. Si la referencia son los otros, entonces hablamos de la importancia que tiene la victoria, pero si la referencia es uno mismo, entonces hablamos de logro personal autorreferenciado. El valor ganar propuesto por Lee (1995) se incluye dentro del tipo de valor poder, ya que representa superioridad frente a otros, y el valor logro personal se incluye dentro del tipo de valor Autodirección, ya que implica aumento y sentido de competencia.

La segunda cuestión planteada por Whitehead et al. (2013) hace referencia a la similitud entre la Teoría Refinada de los Valores Básicos (Schwartz et al., 2012; Schwartz, 2017) y la teoría de los valores en el deporte juvenil. La factorización de los valores en el deporte juvenil que implica la utilización del YSVQ-2 (Lee et al., 2008) con respecto al YSVQ (Lee et al., 2000) cuando se exploran los valores en el deporte, de alguna manera supone un afinamiento que es consistente con el refinamiento propuesto por Schwartz para su teoría. Esto daría más validez al modelo propuesto por Lee.

Para confirmar la localización estimada de los valores en el deporte juvenil en la estructura circular, Whitehead et al. (2013) recomiendan la necesidad de examinar las relaciones entre los diferentes valores en el deporte juvenil. Hasta nuestro conocimiento, esta investigación no se ha desarrollado todavía.

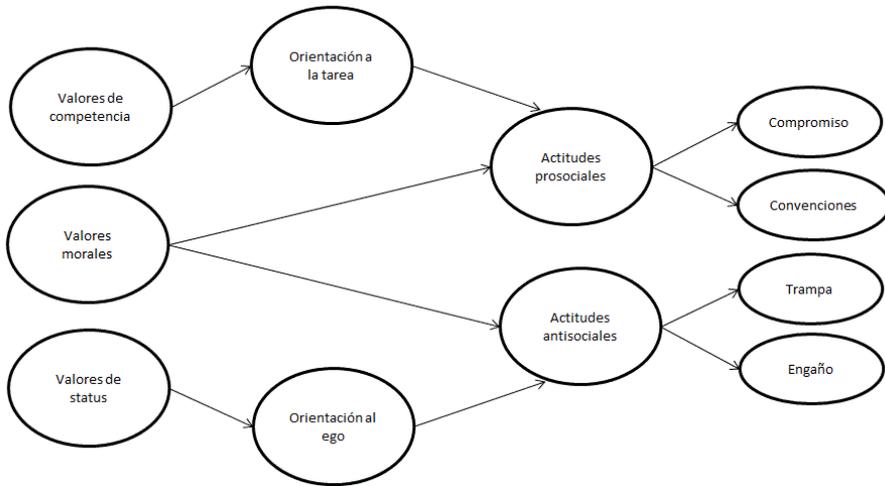
Por tanto, y según las posibles relaciones planteadas, uno de los objetivos del presente trabajo (estudio 2) será examinar la relación entre los valores personales de los jugadores de baloncesto y los valores en el deporte cuando juegan a baloncesto, para contrastar la hipótesis de Whitehead et al. (2013) y Whitehead (2016) sobre la localización de los valores en el deporte de formación en la estructura de Schwartz.

En el modelo propuesto por Lee (Lee et al., 2008; Lee, Whitehead, y Ntoumanis, 2007) se diferencia explícitamente entre valores y actitudes. Siguiendo la línea de trabajo de Fishbein y Ajzen

(1975) consideran las actitudes como creencias evaluativas bipolares que son específicas de un objeto, y que tienen la función de expresar valores. Por tanto, los valores morales, de competencia y de estatus pueden influir en las actitudes de los atletas y en las elecciones con respecto a diferentes alternativas de comportamiento (Lee et al., 2008). Específicamente, los valores de competencia predijeron positivamente las actitudes prosociales, los valores de estatus predijeron positivamente las actitudes antisociales, y los valores morales predijeron positivamente las actitudes prosociales y negativamente las actitudes antisociales.

Además, en el modelo propuesto por Lee et al. (2008), las orientaciones disposicionales de meta median la relación entre los tipos de valores y las actitudes, de forma que el efecto de los valores de competencia y de los valores de estatus sobre las actitudes prosociales y antisociales, fueron mediados por la orientación al ego y la orientación a la tarea, respectivamente. Se puede observar el modelo de relaciones entre valores, orientaciones de meta y actitudes en la figura 5.

Este modelo, donde no se encuentran diferencias de género y que funcionó independientemente del nivel de habilidad percibida de los deportistas, fue replicado en otro estudio con una muestra de tenistas de formación de alto nivel en Italia. (e.g., Lucidi et al., 2017).



*Figura 5.* Modelo de mediación de las orientaciones de meta en la relación entre los valores personales y las actitudes. Extraído de Lee et al. (2008).

El modelo de Lee pone de relieve desde el punto de vista de los valores personales, la importancia de los entrenadores en el contexto deportivo, que fomentando valores morales y de competencia, y promoviendo una orientación disposicional hacia la tarea fomentarían actitudes prosociales (Lee et al., 2008; Lucidi et al., 2017), y como veremos en los siguientes apartados, comportamientos más adaptativos durante la práctica deportiva que se relacionan con el bienestar psicológico. De aquí nuestro interés en la presente tesis doctoral en profundizar tanto en las conductas de liderazgo de los entrenadores, como en diferentes aspectos motivacionales de los deportistas, para conocer cuál es la relación de estas variables con los valores personales que se fomentan durante la práctica del baloncesto.

## **1.3.LAS CONDUCTAS DE LIDERAZGO DEL ENTRENADOR**

### **1.3.1. Definición de liderazgo**

La figura del entrenador o entrenadora, va a ser clave en la educación del joven jugador de baloncesto (Giménez y Sáenz-López, 2004). Las publicaciones específicas sobre baloncesto coinciden en la importancia que tiene para el entrenador ejercer correctamente el rol de líder con los deportistas que entrena (Jackson y Delehanty, 2007; Peterson, 1991). En los contextos de logro, el rol del líder es trascendental para provocar resultados cognitivos, emocionales y conductuales positivos.

El comportamiento de los entrenadores y las reacciones de los deportistas van a ser elementos clave para que ambos tengan una relación de calidad (Vella, Oudes, y Crowe, 2010). Investigaciones previas informan de los efectos que tiene el entrenador sobre respuestas de los deportistas como la autodeterminación, el esfuerzo, el rendimiento deportivo, la persistencia, el bienestar, el *burnout*, etc. (e.g., González, García-Merita, Castillo, y Balaguer, 2016; Hollebeak y Amorose, 2005).

Desde mediados de los años 50, han sido muchas las definiciones de liderazgo que se han dado desde la psicología social. A modo de ejemplo: Barrow (1977; citado en Weinberg y Gould, 2010) define el liderazgo como el proceso conductual de influencia entre individuos y grupos en el logro de objetivos. Para Bass (1990)

*“el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que, con frecuencia, implica una estructuración o reestructuración de la situación y de las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agente de cambio -personas cuyos actos afectan a otras personas más que los actos de éstas les afectan a ellos-. El liderazgo se da cuando un miembro del grupo modifica la motivación o competencias de los demás miembros del grupo”* (p. 19-20). Chelladurai (2012) cita a Yukl y Van Fleet (1992), para quienes el liderazgo es: *“un proceso que incluye influencia en los objetivos de tarea y estrategias de un grupo u organización, influyendo en las personas de la organización para implementar las estrategias y lograr los objetivos, influyendo sobre el mantenimiento y la identificación del grupo, e influyendo en la cultura de la organización”* (p. 328). Por último, Northouse (2004; citado en Price y Weiss, 2013) define el liderazgo como un proceso de influencia social en un entorno grupal que resulta en el logro de metas u objetivos.

Siguiendo a Riemer (2007) encontramos aspectos que son comunes a todas las definiciones de liderazgo: 1) El liderazgo es un proceso que afectará tanto al deportista a nivel individual, como al equipo en su conjunto, a nivel organizacional y grupal; 2) El liderazgo es un proceso conductual, es decir, cuando hablamos de liderazgo hablamos de conductas y acciones realizadas por el líder; 3) El liderazgo es interpersonal, y requiere para producirse de la interacción entre varias personas; y 4) El liderazgo está enfocado hacia el logro.

Las conductas de liderazgo movilizan individuos o grupos en una dirección determinada hacia la consecución de un logro determinado.

### **1.3.2. La Teoría del Liderazgo Transformacional**

De la misma forma que existen muchas definiciones de liderazgo, también son varias las teorías que intentan explicar los comportamientos de liderazgo y cómo los entrenadores generan procesos de influencia en sus jugadores (Chelladurai, 2012). En deporte, existen teorías explicativas desarrolladas específicamente para este contexto, como el Modelo de Liderazgo de Mediación Cognitiva (Smith y Smoll, 2007; Smoll y Smith, 1989), o el Modelo Multidimensional de Liderazgo en el Deporte (Chelladurai, 1980, 2012).

Según una reciente revisión bibliográfica (Álvarez, Castillo, Molina-García, y Balagué, 2016) una de las teorías sobre el liderazgo más investigadas en diversos contextos, incluido el deportivo, ha sido la Teoría del Liderazgo Transformacional (Bass, 1985, 1998; Burns, 1978). Es tal la influencia que ha tenido la Teoría del Liderazgo Transformacional, que las perspectivas transformacionales y transaccionales de liderazgo han servido para completar y realizar contribuciones específicas a modelos de liderazgo clásicos ya asentados, como el modelo de Chelladurai (Álvarez, Castillo, y Falcó, 2010; Álvarez et al., 2016; Riemer, 2007).

El liderazgo transformacional se compone de una serie de conductas desarrolladas por el líder de un grupo, que sirven para

influir en los valores, las necesidades, la conciencia y el rendimiento de los integrantes del grupo más allá del interés personal inmediato de éstos (Bass y Riggio, 2006; Hopton, Phelan, y Barling, 2007). El liderazgo transformacional es de naturaleza multidimensional (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, y Fetter, 1990). Este tipo de liderazgo forma parte del modelo de liderazgo *Full Range* (Bass y Avolio, 1994) que también incluye el liderazgo transaccional y el estilo *laissez-faire*.

Los orígenes de la Teoría del Liderazgo Transformacional tienen que ver con la diferenciación entre liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, que realizan Burns (1978) y Bass (1985). Ambos tipos de liderazgo son constructos diferentes (Bass, 1985), de forma que un líder puede exhibir diferente grado de liderazgo cuando ejerce su labor (Riemer, 2007). Mientras las conductas de liderazgo transaccional, como marca el liderazgo tradicional, se basan en refuerzos y en correcciones para obtener un rendimiento bien definido, las conductas de liderazgo transformacional son conductas que pueden movilizar a los seguidores para superar el rendimiento que se espera de ellos (Bass, 1998).

Antes de comentar las conductas específicas de los estilos transaccional y transformacional, definiremos el concepto de no-liderazgo, también llamado conducta *laissez-faire*, incluido por Bass en la Teoría del Liderazgo Transformacional (Bass, 1985, 1998; Bass y Avolio, 1994; Bass y Riggio, 2006), para explicar las situaciones en las que el entrenador no se hace responsable de lo que ocurre, cede su

responsabilidad a otros, y evita tomar decisiones. La conducta *laissez-faire* es la ausencia de liderazgo, y es la menos efectiva de todas las conductas de liderazgo.

El liderazgo transaccional es otro tipo de conductas de liderazgo que la Teoría del Liderazgo Transformacional tiene en cuenta (Bass, 1985; 1998; Bass y Avolio, 1994; Bass y Riggio, 2006; Burns, 1978). Aunque en nuestras investigaciones no hemos tenido en cuenta las conductas transaccionales de los entrenadores de baloncesto, creemos interesante comentar brevemente estas conductas, ya que consideramos que su conocimiento ayudará a una mejor comprensión tanto de la Teoría del Liderazgo Transformacional en su conjunto, como de las conductas transformacionales que explicaremos más adelante.

El liderazgo transaccional se ejerce cuando el entrenador premia y/o corrige al deportista en función de lo adecuado del rendimiento de éste. En este tipo de liderazgo, el objetivo del líder es ser eficiente a la hora de reforzar al seguidor los niveles de rendimiento que se van consiguiendo según los objetivos que ambos se han marcado. El liderazgo transaccional lo forman dos tipos de conductas diferenciadas: la recompensa contingente y la administración por excepción (Bass, 1998; Bass y Avolio, 1994; Bass y Riggio, 2006).

La recompensa contingente consiste en que el líder llega a un acuerdo con el seguidor sobre lo que debe hacerse, y gestiona las

recompensas a cambio de que se realice la tarea correctamente según lo pactado, y dedicando el esfuerzo esperado. La recompensa contingente se ha mostrado efectiva para motivar a otras personas a alcanzar niveles más altos de desempeño.

La administración por excepción consiste en detectar y manejar las desviaciones respecto a la norma esperada que llevan a cabo los seguidores. Puede ser activa o pasiva. En la administración por excepción activa el líder anticipa qué errores en las tareas puede realizar el seguidor para tomar medidas correctivas según sea necesario. En la administración por excepción pasiva, el líder espera a que se produzcan los errores y las desviaciones y toma medidas correctivas cuando se producen.

Los modelos transaccionales sugieren que la relación entre el líder y sus seguidores es de dependencia mutua. Aunque como veremos a continuación los comportamientos de liderazgo transformacional son los más recomendados para conseguir rendimiento extra de los deportistas, esto no quiere decir que el liderazgo transaccional no sea efectivo. De hecho, las conductas transaccionales, en determinados contextos, se consideran deseables y se asocian a una mayor eficacia del entrenador (Álvarez et al., 2010, 2016). El liderazgo transaccional será efectivo en los casos en que el líder conozca las expectativas que tienen los seguidores, y éstas sean próximas a las suyas (Riener, 2007). Estas conductas de liderazgo son necesarias cuando se busca un establecimiento claro de los objetivos, y corregir errores respecto a esos objetivos (Álvarez et al., 2010). En

casos en que los deportistas requieran de correcciones para conseguir la excelencia, como es el caso de contextos altamente sujetos a reglas donde un error puede tener graves consecuencias, las conductas transaccionales se ven como muy positivas y son efectivas, siempre y cuando los objetivos que hay que conseguir hayan sido consensuados entre el entrenador y los deportistas (Álvarez et al., 2016).

La última de las formas de liderazgo que postula la Teoría del Liderazgo Transformacional es el liderazgo transformacional. Se entienden como transformacionales todas aquellas conductas desarrolladas por el líder, que influirán en los seguidores para provocar en estos un rendimiento que va más allá del rendimiento que se espera de éstos según sus intereses (Bass y Riggio, 2006; Hopton et al., 2007). En la revisión de Álvarez et al. (2016) en el contexto de la actividad física y el deporte, se informa que las conductas de liderazgo transformacional tienen efecto sobre la cohesión de tarea, la percepción de competencia, la diversión, la eficacia colectiva, las conductas prosociales, y el bienestar de los deportistas a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas.

Aunque las diferentes perspectivas desde las que se ha estudiado el liderazgo transformacional coinciden en que estas conductas transforman a los seguidores para estar dispuestos a rendir más de los valores mínimos exigidos por la organización a la que representan, en lo que no se han puesto de acuerdo los autores es en cuáles son específicamente las conductas que provocan estos cambios (Podsakoff et al., 1990).

Para Bass (1985, 1998) el líder transformacional ejecuta cuatro conductas: la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

La influencia idealizada consiste en que el entrenador se gana la admiración, el respeto y la fidelidad de los deportistas, convirtiéndose en modelos de conducta, y quieren imitar sus conductas. El seguidor percibe al líder como persistente y con determinación, y sabe que puede contar con el líder, que demuestra altos niveles de conducta ética y moral.

La motivación inspiracional es la conducta realizada por los entrenadores cuando motivan e inspiran a los deportistas porque le dan sentido al trabajo y esfuerzo que realizan, al relacionarlo con la visión y rendimiento futuro del equipo. De esta forma el deportista une su propio potencial al futuro y progreso del equipo, convirtiéndose cada tarea a realizar en un reto para él. Aumenta así el espíritu de equipo, y los deportistas se involucran en la visualización de estados futuros atractivos.

La estimulación intelectual consiste en animar y provocar que los deportistas piensen de forma diferente y creativa cuando tienen que enfrentarse a desafíos y problemas, tanto que sean novedosos para ellos, como que ya se hayan enfrentado alguna vez. Se anima a ser creativo, sin haber críticas públicas ni por errores cometidos, ni por que las ideas que surjan sean diferentes a las ideas del líder. A los deportistas se les incluye en el proceso de encontrar soluciones por sí

mismos, y no esperar a que sea el técnico quién les ofrezca la solución al problema.

La última de las conductas transformacionales propuesta por Bass (1985, 1998) es la consideración individualizada, que consiste en tratar al jugador como un miembro único ypreciado que forma parte del equipo, entendiendo y reconociendo las diferencias individuales entre los diferentes miembros que lo forman. Cada jugador en particular tendrá unas necesidades propias que le diferencian del resto, y el entrenador está atento a esto.

Una dimensión que va ligada al liderazgo transformacional, específicamente a las conductas de influencia idealizada y de motivación inspiracional, es el carisma (Rierner, 2007). El carisma se refiere a una cualidad del carácter, que hace que los seguidores se sientan emocionalmente vinculados a la persona que les dirige y sientan un nivel alto de confianza en ella. Esta dimensión, más que una conducta de liderazgo es un rasgo, lo que sugiere que todos los líderes, aunque quieran, no pueden ser transformacionales (Bass, 1985), ni que todos los líderes exhiban de la misma manera todas las conductas transformacionales (Rierner, 2007).

El modelo factorial de cuatro conductas transformacionales de liderazgo propuesto por Bass (1985, 1998) ha recibido críticas respecto a su validez discriminante y su validez factorial (Callow, Smith, Hardy, Arthur, y Hardy, 2009). Las críticas se refieren fundamentalmente a las conductas de influencia idealizada y liderazgo

carismático, de forma que otros autores (Callow et al., 2009; Hardy et al., 2010; Podsakoff et al., 1990; Podsakoff, MacKenzie, y Bommer, 1996; Vella, et al., 2012) sugieren que son seis las conductas ligadas al liderazgo transformacional:

1. Motivación inspiracional – Similar a la conducta propuesta por Bass (1985, 1998). Mediante esta conducta el líder inspira a los seguidores sobre la visión personal que él se ha creado sobre lo que espera del equipo.
2. Consideración individual – Similar a la conducta propuesta por Bass (1985, 1998). Comportamientos del líder que demuestran que respeta a los miembros de su equipo y que está preocupado por sus necesidades y sentimientos personales.
3. Estimulación intelectual – Similar a la conducta propuesta por Bass (1985, 1998). Conductas del líder destinadas a provocar en los seguidores cambios sobre la manera de ver los problemas ya conocidos o novedosos, y que suponga repensar el problema y encontrar soluciones creativas.

Se proponen además tres conductas (Podsakoff et al., 1990; Hardy et al., 2010; Vella et al., 2012), que irían muy ligadas a la conducta de influencia idealizada propuesta por Bass (1985, 1998) y su relación con el liderazgo carismático. Son las siguientes:

4. Proveer un modelo de conducta apropiado – A través de sus comportamientos, el líder se convierte en un modelo de comportamiento adecuado que deben seguir los deportistas, y que va en consonancia con los valores que el líder defiende.
5. Fomentar la aceptación de los objetivos grupales – Comportamientos para fomentar la cooperación de los miembros del grupo y lograr que trabajen juntos hacia un objetivo común.
6. Expectativas de alto rendimiento – Conductas del líder que demuestran las expectativas que este tiene de la calidad y el máximo rendimiento que pueden alcanzar los deportistas.

Bass (1985, 1989) señaló que, cuando un líder tiene en cuenta en su repertorio de conductas para liderar al grupo las conductas transformacionales, aumentará el efecto positivo del liderazgo transaccional. En concreto, Bass y Riggio (2006) constatan que las conductas de liderazgo transformacional están relacionadas con una mayor motivación intrínseca, mayor nivel de esfuerzo extra, mayor satisfacción con el estilo de liderazgo y mayor efectividad percibida del líder.

### **1.3.3. Conductas de liderazgo transformacional y deporte**

La Teoría del Liderazgo Transformacional se ha aplicado con éxito en el contexto deportivo (Álvarez et al., 2016), confirmándose la relación del liderazgo transformacional con diferentes variables, algunas de las cuales se utilizarán en nuestra investigación. Expondremos a continuación algunas de estas relaciones, que creemos pueden ser interesantes para una mejor comprensión del liderazgo transformacional, y no lo hacemos en el apartado de revisión de la literatura, debido a que no son relaciones en la línea ni comparables con las que nosotros nos proponemos estudiar en nuestro trabajo.

Price y Weiss (2013), en una muestra de 412 mujeres futbolistas adolescentes, encuentran que el comportamiento transformacional del entrenador se relacionó de manera positiva con la competencia percibida por las futbolistas. En el mismo estudio, las conductas de liderazgo transformacional ejercidas por las compañeras de equipo se relacionaron positivamente con la motivación intrínseca experimentada por las deportistas. En este estudio las conductas de liderazgo transformacional también se relacionaron positivamente con el disfrute, la cohesión grupal y la autoconfianza del equipo.

Con una muestra de 73 jugadores profesionales de balonmano, Lee, Kim y Joon-Ho (2013) encontraron una correlación positiva entre las conductas de liderazgo transformacional del entrenador y conductas prosociales de los deportistas, como la deportividad, el altruismo o la cortesía entre los integrantes de un mismo equipo.

También en relación a la deportividad y el *fairplay* en el deporte, en un estudio longitudinal con 183 jugadores de hockey sobre hielo en edad adolescente, Tucker, Turner, Barling, y McEvoy (2010) encontraron que el comportamiento transformacional de los entrenadores y de los padres, modelan el comportamiento prosocial y la aceptación de comportamientos agresivos durante el juego que muestran los deportistas. Aquellos jugadores cuyos entrenadores mostraron un comportamiento más transformacional de liderazgo mostraron menos conductas agresivos que el resto. Del mismo modo, aquellos entrenadores más transformacionales mostraron ser menos permisivos con las conductas agresivas de sus deportistas.

En relación al bienestar, Stenling y Tafveling (2014) con una muestra de 184 jugadores de *floorball*, encuentran relación entre las conductas de liderazgo transformacional y el bienestar, tomando como indicador del bienestar los afectos de los deportistas, mediando en dicha relación la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas.

Charbonneau, Barling y Kelloway (2001) se centran en la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca. Con 235 deportistas de ambos sexos, de edades comprendidas entre los 17 y los 22 años de diferentes disciplinas colectivas e individuales, mostraron que la motivación intrínseca se mostró como mediador de la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento en su deporte, sugiriendo que las conductas transformacionales de liderazgo podrían aumentar el interés intrínseco por la práctica deportiva.

Por su parte, atendiendo tanto a la motivación autodeterminada como al bienestar, Beauchamp et al. (2010), con una muestra de 2761 estudiantes, encontraron una relación significativa de las conductas transformacionales ejercidas por los profesores durante la docencia en educación física, tanto con la motivación autodeterminada como con los afectos positivos experimentados por los alumnos. Estos hallazgos sugieren que en contextos de educativos y deportivos, tanto la forma de interactuar del entrenador con sus jugadores como el clima que estos generan en clase, influirá en el disfrute del entrenamiento por parte del deportista.

En resumen, los líderes que muestran comportamientos transformacionales, actúan siendo fieles a sus propios valores y convicciones personales, para cambiar los valores, las creencias y las actitudes básicas de sus seguidores (Podsakoff et al., 1990).

Hasta la fecha, han sido pocos los estudios que han abordado la relación entre los valores personales y las conductas transformacionales de liderazgo (Groves y LaRocca, 2011). Los estudios empíricos sobre qué factores influyen en que un entrenador utilice conductas de liderazgo transformacional son limitados, y es necesaria más investigación sobre como el contexto social influye en los comportamientos de los entrenadores. En este sentido, uno de nuestros objetivos en la presente investigación es el estudio del papel de las características personales (e.g., los valores personales) y las características ambientales (presión o autonomía percibida) para

adoptar conductas de liderazgo transformacional en sus interacciones con los jugadores y en la dirección técnica de los grupos.

Más específicamente, debido a los hallazgos en el deporte juvenil que demuestran que el liderazgo transformacional es un excelente predictor de la motivación intrínseca (Charbonneau et al., 2001; Vella et al., 2012), y considerando los valores personales como predictores del comportamiento humano (Roccas y Sagiv, 2010), decidimos utilizar las conductas de liderazgo transformacional como variable de resultado en nuestra tesis doctoral, con el objeto de estudiar si los valores humanos tendrían alguna influencia en el comportamiento transformacional que desarrollan los entrenadores de baloncesto cuando dirigen a su equipo. Además, entre las diferentes perspectivas de liderazgo transformacional, elegimos los seis factores propuestos por Podsakoff et al. (1990) debido a que una herramienta para su medición, el Inventario de Liderazgo Transformacional Diferenciado (DTLI; Callow et al., 2009), fue adaptado al contexto deportivo por Vella et al. (2012), ofreciendo una excelente fiabilidad y validez. Esta investigación supondrá el artículo 1 de la presente tesis doctoral presentada por compendio de artículos.

## 1.4.LA MOTIVACIÓN

La motivación se ha relacionado con multitud de variables en el deporte, entre otras con las actitudes y comportamientos relacionados con la deportividad (e.g., Hodge y Lonsdale, 2011; Kavussanu y Stanger, 2017; Ntoumanis y Standage, 2009; Sage, Kavussanu, y Duda, 2006; Seifriz, Duda, y Chi, 1992) como con el bienestar (e.g., Balaguer, Castillo, y Duda, 2008; González, Castillo, García-Merita, y Balaguer, 2015).

Para Giménez y Sáenz-López (2004) la motivación es el factor más importante que influye en el aprendizaje del baloncesto, ya que cuando el jugador o jugadora está motivado el proceso de enseñanza-aprendizaje se facilita.

Según la propuesta teórica de Lee respecto al análisis del papel de los valores humanos en el deporte juvenil (Lee, 1995; Whitehead et al., 2013) la motivación mediará la relación entre los valores y otras variables para explicar las consecuencias comportamentales, afectivas y cognitivas de la práctica deportiva (Lee et al., 2008; Lambert, 2013), y su influencia se produce tanto a nivel individual por medio de las orientaciones de meta, como a nivel ambiental por el clima motivacional generado por los técnicos (Lee, 1995; Whitehead et al., 2103).

En nuestro trabajo analizaremos el papel de la motivación en la relación entre los valores y otras variables de resultado, basándonos en dos de las teorías más importantes formuladas respecto a la

motivación humana: la Teoría de las Metas de Logro (en adelante AGT, por sus siglas en inglés; Ames, 1992; Nicholls, 1989) y la Teoría de la Autodeterminación (en adelante, SDT, por sus siglas en inglés; Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017).

### **1.4.1. Teoría de las Metas de Logro (AGT)**

La AGT (Ames, 1992; Nicholls, 1989) ha sido una teoría de relevancia tanto en el contexto deportivo (Duda y Hall, 2001; Roberts, 2001) como en otros contextos de logro, como la escuela (Meece, Anderman, y Anderman, 2006).

Según la AGT, la experiencia de practicar deporte no va a ser igual para todas las personas, y esto influirá en sus patrones motivacionales. En los contextos de logro, el objetivo principal de las personas será demostrar que son competentes (Nicholls, 1989; Roberts, 2001). Pero, ¿qué significa ser competente? Las personas interpretarán el éxito o el fracaso en función de la respuesta a esta pregunta (Nicholls, 1989).

Según Nicholls (1989), para unas personas, ser competente significará que ha aprendido en una destreza y ha progresado en ella, mientras que para otras personas ser competente irá unido a cuánto ha rendido en comparación con otros. Así, no va a ser lo mismo desde un punto de vista motivacional, la experiencia que tenga jugando a baloncesto una persona que se sienta competente por ganar un partido o quedar campeón de liga, que la experiencia que tenga una persona para quién lo importante sea aprender diferentes técnicas de juego y

sentirse más hábil jugando según pasa el tiempo. Esta diferencia motivacional que presentará el deportista, será consistente con su visión del mundo en relación a cómo funciona el deporte y qué aspectos son importantes para él como persona dentro y fuera del contexto deportivo (Nicholls, 1989).

Las orientaciones de meta en los contextos de logro, se van a desarrollar a partir de qué entiende el sujeto por ser competente. Duda (1995) define las orientaciones de meta como tendencias disposicionales que reflejarán cómo se entiende el éxito en un contexto determinado. A estas dos concepciones de entender la competencia, Nicholls (1989) las llama orientación al ego y orientación a la tarea. Para otros autores reciben nombres diferentes, como orientación a la maestría o al aprendizaje y orientación al rendimiento o al resultado (Ames, 1992; Dweck y Elliot, 1983).

La orientación al ego concibe la competencia como normativa, es decir, las personas juzgan si son competentes o no comparando su capacidad con la de los demás, tomando como referencia los estándares de comparación que ellas mismas o el contexto consideran apropiados. Las personas se esforzarán en evitar mostrar falta de capacidad en dicha comparación, y para ellas tener éxito supondrá hacer ver que son mejores que las demás, demostrando mayor habilidad y/o realizando menor esfuerzo.

En cambio, para la orientación a la tarea, la percepción de habilidad es autorreferenciada, y dependerá del progreso y del

aprendizaje de la propia persona. El esfuerzo se dirige a progresar en la ejecución de la tarea, y la persona juzgará el nivel de competencia comparándose con ella misma. Se confirma que se ha tenido éxito si se actúa con maestría, si se han desarrollado las habilidades necesarias y si la ejecución de la tarea ha mejorado respecto a actuaciones pasadas. Por el contrario, el fracaso se entiende como falta de dominio y aprendizaje (Nicholls, 1984). Para una persona orientada a la tarea, el esfuerzo es un medio para llegar a ser competente, y va íntimamente unido al sentido de satisfacción personal (Ames, 1995).

Las orientaciones disposicionales de meta son estables en el tiempo y en las situaciones (Roberts, Treasure, y Kavussanu, 1997), y son independientes, de modo que ambas se encontrarían simultáneamente en un mismo individuo (Duda y Whitehead, 1998). Así, un deportista puede puntuar alto en ambas orientaciones disposicionales de meta, bajo en ambas, o alto en una y bajo en la otra.

Nicholls (1989) indica que el que un deportista adopte una orientación al ego o una orientación a la tarea irá en función de factores personales, pero también de factores situacionales que predispondrán a una u otra orientación motivacional. En situaciones donde existe una evaluación pública, feedback normativo y competición interpersonal, es más fácil que el deportista se oriente hacia el ego. En ambientes donde se enfatiza el aprendizaje, la participación y el dominio de destrezas, es más fácil que el deportista se oriente a la tarea (Duda, 1995; Nicholls, 1989).

Por lo tanto, los adultos van a influir en las orientaciones de meta a través de la estructura de meta que definen cuando crean climas motivacionales en un ambiente determinado (Ames, 1992, 1995; Nicholls, 1989). El desarrollo de unas orientaciones de meta u otras, es resultado de las experiencias de socialización del individuo en diferentes contextos (deporte, familia, escuela, etc.) donde las personas interaccionan unas con otras y aprenden a valorar el éxito de una forma determinada. (Ames, 1992; Duda, 1995; Nicholls, 1989).

Los climas motivacionales generados por el entrenador pueden ser de implicación a la tarea o de implicación al ego. El clima de implicación en la tarea se caracteriza porque el entrenador valora el esfuerzo y la mejora, considera que cada jugador tiene un rol importante en el equipo o grupo de entrenamiento, y promueve la cooperación entre los miembros del equipo. El clima de implicación al ego se caracteriza porque castiga los errores, dedica más esfuerzos y atención a los deportistas de mayor nivel de habilidad y crea rivalidad entre los jugadores del mismo equipo (Newton, Duda, y Yin, 2000).

Tanto los climas motivacionales como las orientaciones de meta, van a influir en las respuestas cognitivas, afectivas y conductuales que se dan en los contextos de logro (Ames, 1992, Nicholls, 1984). Por lo general, la orientación a la tarea se relacionará con patrones de respuesta más adaptativos, mientras que la orientación al ego se relacionará con patrones más desadaptativos (Balaguer et al., 2017; Castillo, 2000; Castillo, Balaguer, y Duda, 2002; Duda, 1995, 2001).

Los climas de implicación en la tarea se relacionan con patrones de respuesta afectiva, cognitiva y conductual más adaptativa (e.g., Álvarez, Balaguer, Castillo, y Duda, 2012; Balaguer, Castillo, Duda, y García-Merita, 2011; Balaguer, Castillo, Ródenas, Fabra, y Duda, 2015; Barbosa-Luna, Tristán, Tomás, González y López-Walle 2017; Boixadós et al., 2004; Castillo, Duda, Álvarez, Mercé, y Balaguer, 2011; López-Walle, Balaguer, Castillo, y Tristán, 2011) y los climas de implicación al ego se relacionan con patrones más desadaptativos (e.g., Álvarez et al., 2012; Andree y Whitehead, 1996; Balaguer et al., 2011; Balaguer, Duda, Castillo, Moreno, y Crespo, 2009; Barbosa-Luna et al., 2017; Castillo et al., 2011).

### **1.4.2. La competencia percibida**

Es importante qué entiende el sujeto por competencia, y es importante cómo percibe el sujeto su propia competencia. Por competencia percibida, o habilidad percibida, se entiende la percepción que poseen las personas de sí mismos sobre la capacidad que tienen para interactuar de forma efectiva con el entorno (White, 1959). La competencia percibida va a ser importante para que las conductas, emociones y pensamientos sean adaptativos o desadaptativos en función de las orientaciones de meta (e.g., Balaguer et al., 2017; Castillo et al., 2002; Duda, 1995, 2001).

A priori, la orientación a la tarea se asocia a patrones afectivos, cognitivos y conductuales más adaptativos (Treasure y Roberts, 1994), como la elección de pruebas de desafío moderado, la

ejercitación del esfuerzo, el interés intrínseco por la actividad, la ejecución prolongada o mejorada y la persistencia en el fracaso, lo que justificaría su utilización y promoción por parte de los entrenadores tanto a nivel disposicional como a nivel situacional. En estos casos, la competencia percibida va a ser irrelevante.

Sin embargo, la percepción de competencia jugará un papel fundamental en el caso de las personas que estén orientadas al ego. Se espera que las conductas resultantes sean adaptativas en las personas orientadas al ego cuando estas tienen una alta percepción de competencia (Balaguer, 2010; Roberts, 2012), pero si la percepción de competencia es baja se esperan respuestas desadaptativas como elección de metas demasiado fáciles o demasiado difíciles, disminución del esfuerzo o falta de persistencia (Duda, 1995).

Entendiendo la motivación como un proceso dinámico y desde una perspectiva interaccionista, Roberts (1995) propone que las respuestas de los deportistas serán adaptativas o desadaptativas en función de las orientaciones disposicionales de meta, de los climas motivacionales generados por el entrenador, y de la percepción de competencia del deportista. Si la orientación es competitiva (orientada al ego), y el clima motivacional percibido es de competición (de implicación en el ego), si la habilidad percibida es alta entonces se predicen conductas adaptativas, pero si la habilidad percibida es baja, van a predecirse conductas desadaptativas. Por el contrario, si la orientación de meta es de maestría (orientada a la tarea), y el clima motivacional percibido es de competición (de implicación en el ego),

si la habilidad percibida es alta se predicen conductas adaptativas, pero si la habilidad percibida es baja se predicen conductas desadaptativas. Cuando el clima motivacional es de implicación a la tarea, la habilidad percibida va a ser irrelevante independientemente de que la perspectiva de meta esté orientada al ego o a la tarea.

En apoyo a la teoría, la evidencia empírica en el contexto deportivo sugiere que van a predecirse conductas desadaptativas en los sujetos orientados al ego que dudan de su competencia, mientras que los orientados al ego que se perciban con alta competencia, pueden verse favorecidos por patrones adaptativos de logro. En el caso de los sujetos orientados a la tarea la competencia percibida será irrelevante, ya que esta orientación está asociada a patrones de conducta adaptativos (para más información véase Duda, 2001).

En sus orígenes, el modelo interaccionista para la investigación en valores que propone Lee (1995), en su plano individual (véase figura 3), predice que la percepción de competencia interactuará con los valores personales y con las orientaciones de meta para predecir las conductas, pensamientos y emociones de los deportistas jóvenes cuando practican deporte. A posteriori, el modelo sustituye la percepción de competencia por las actitudes en el deporte (Whitehead et al., 2013).

Teniendo en cuenta la capacidad de la percepción de competencia para anticipar conductas adaptativas o desadaptativas en función de las orientaciones de meta y de otras variables

motivacionales, en nuestra investigación nos proponemos analizar cuál es el papel de la competencia percibida en la relación entre valores y orientaciones de meta como predictores de las actitudes prosociales o antisociales en el baloncesto de formación siguiendo el modelo propuesto por Lee et al. (2008). Esta investigación supondrá el artículo 2 de la presente tesis doctoral presentada por compendio de artículos.

### **1.4.3. Teoría de la Autodeterminación (SDT)**

La SDT (Deci y Ryan, 1995, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017) es una macroteoría de la motivación que explica la personalidad y el comportamiento humano en los contextos sociales. La SDT se ha aplicado con éxito en diferentes contextos, entre ellos la actividad física y el deporte (e.g., Balaguer et al., 2008; Hagger, Chatzisarantis y Ryan, 2007; Lonsdale, Taylor, Sabiston y Ntoumanis, 2011; Standage y Ryan, 2012; Wang, Moring, Ryan y Liu, 2016).

La SDT se compone de seis mini-teorías: teoría de la evaluación cognitiva, teoría de la integración orgánica, teoría de las orientaciones de causalidad, teoría de las necesidades psicológicas básicas, teoría de los contenidos de meta y teoría motivacional de las relaciones (Ryan y Deci, 2017). En nuestro trabajo nos centraremos en la teoría de la integración orgánica, que plantea que existen diferentes formas de motivación, de modo que los motivos por los que una persona se involucra en la realización de una actividad varían en la medida en que son más o menos autodeterminados o controlados

externamente. Una conducta es autodeterminada cuando se lleva a cabo porque refleja los intereses y valores de una persona, sin tener en cuenta factores externos.

La teoría de la integración organísmica, establece que existe un continuo de autodeterminación que abarca tres tipos fundamentales de motivación, con estructura propia y regulados por el propio individuo de forma interna o externa: la motivación autónoma o autodeterminada, la motivación controlada y la no motivación. La teoría predice que de cara a las consecuencias de la motivación como el bienestar o la salud psicológica, no es tan importante la cantidad de motivación, sino la calidad de la misma (Deci y Ryan, 2008b), entendiendo como calidad de la motivación el grado de autonomía o de autodeterminación de ésta.

La motivación intrínseca es el nivel más alto de autodeterminación en el continuo propuesto por la SDT (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Connell, 1989). La motivación intrínseca se refiere a estar implicado en la realización de una actividad por el placer que supone realizarla y la satisfacción que lleva inherente la propia actividad (Deci y Ryan, 1985). En las conductas motivadas intrínsecamente, las personas perciben un locus de causalidad interno (De Charms, 1968, citado en Deci y Ryan, 2010). La diversión y el disfrute serían motivos intrínsecos de participación.

Vallerand (1997) plantea que existen tres tipos de motivación intrínseca: para conocer, de logro y para experimentar estimulación.

En la motivación intrínseca para conocer las personas están motivadas a realizar la actividad por el placer que les supone aprender más sobre dicha actividad. En la motivación intrínseca de logro, el placer intrínseco viene por la experiencia que supone el hecho de estar superándose a sí mismo. En la motivación intrínseca hacia la estimulación, el sujeto experimenta el placer por la vivencia de experiencias estimulantes asociadas a sus propios sentidos.

Cuando la motivación viene determinada por fuentes ajenas a la actividad en sí, entonces hablamos de motivación extrínseca. Las recompensas económicas o el reconocimiento social serían motivos extrínsecos de participación. La teoría de la integración orgánica plantea cuatro tipos de regulación de la motivación extrínseca, en función del grado de autonomía (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017): la regulación integrada, la regulación identificada, la regulación introyectada y la regulación externa.

La regulación integrada es la forma más autodeterminada de motivación extrínseca. En este caso, el locus de causalidad percibido es interno, como si la conducta estuviese intrínsecamente motivada. Se da una regulación integrada de la motivación cuando además de considerar la actividad importante, la persona la realiza actuando de forma coherente con sus valores y con sus necesidades. Un ejemplo de regulación integrada es el joven que juega a baloncesto porque practicar ejercicio físico forma parte de llevar un estilo de vida activo, que es un objetivo importante para él.

En la regulación identificada, la persona juzga como importante la realización de la actividad, y aunque no sea agradable ni divertida para ella la realizará por decisión propia. Un ejemplo de regulación identificada podemos encontrarlo en los casos de jugadores de baloncesto que, no gustándoles la realización del trabajo físico en el gimnasio, lo realizan porque saben que llevándolo a cabo tendrán una base física mejor para tener un mayor rendimiento en la competición y desenvolverse mejor técnica y tácticamente. Sin gustarle, pero lo hacen porque saben que les reportará beneficios.

En la regulación introyectada, el sujeto realiza las conductas por presiones internas que el individuo se somete a sí mismo, para evitar sentimientos de culpa o vergüenza por no haberlas realizado, o experimentar el orgullo de haberlas realizado. Este tipo de regulación conductual tiene un locus de causalidad percibido externo, ya que además de la presión interna juega un importante papel la opinión de agentes externos y el reconocimiento social. Un ejemplo de regulación introyectada sería el del jugador que asiste a un entrenamiento para evitar sentirse culpable porque si no lo hiciese fallaría al equipo o a su entrenador.

Por último, la regulación externa es la forma menos autodeterminada de motivación, y la que presenta un mayor contraste con la motivación intrínseca. En este caso la conducta se realiza por la búsqueda de recompensas, para satisfacer una demanda externa, o por la evitación de un castigo. Cuando existe regulación externa, los individuos experimentan la conducta sintiéndose alienados o

controlados (Deci y Ryan, 2000). El locus de causalidad percibido es externo. Un ejemplo de regulación externa sería practicar baloncesto porque los padres obligan a hacerlo, o realizar una determinada tarea porque el jugador se siente obligado por el entrenador.

La SDT añade un tercer tipo de constructo motivacional que completaría la motivación intrínseca y extrínseca para comprender la conducta humana: la no motivación (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017). Los individuos estarán no motivados cuando lo que hacen no tiene sentido para ellos, porque no ven correspondencia entre lo que hacen y los resultados de lo que hacen. Dicho de otra forma, una persona está no motivada cuando no existe motivación ni extrínseca ni intrínseca, y no encuentra ningún motivo para seguir realizando una actividad (Deci y Ryan, 1985).

El locus de causalidad percibido interno o externo del tipo de regulación motivacional será clave para diferenciar entre motivación autónoma y motivación controlada (Deci y Ryan, 2000). Si las conductas que se realizan reflejan los intereses del sujeto hablamos de locus de causalidad interno. Es el caso de la motivación intrínseca, y los tipos de regulación integrada e identificada, que juntas forman la motivación autónoma (Ryan y Deci, 2017). Por el contrario, hablamos de locus de causalidad externo cuando las personas realizan las conductas por presiones externas, sin tener en cuenta sus valores y creencias. La motivación controlada estaría formada por la regulación introyectada y la regulación externa (Ryan y Deci, 2017).

Por lo tanto, un sujeto estará autónomamente motivado cuando participa en una actividad porque se percibe que es coherente con los objetivos intrínsecos y emana del self. Por el contrario, un sujeto estará motivado de forma controlada, si se involucra en una actividad porque se siente presionado por cuestiones externas. Cuando la persona está motivado autónomamente, se comporta con un sentido pleno de volición y elección, mientras que la motivación controlada se caracteriza porque las personas sienten que actúan por las presiones generadas por el contexto social (Deci y Ryan, 2000; Ryan y Deci, 2017).

La SDT sugiere que las formas más autónomas de regulación motivacional mostrarán mayores niveles de funcionamiento positivo que las formas de regulación más controladas (Deci y Ryan, 2000; Ryan y Deci, 2017). La no motivación, siendo el grado más bajo de autodeterminación, se corresponderá con los niveles de funcionamiento más desadaptativos, como sentimientos de incompetencia y falta de control, o devaluación de la actividad (Deci y Ryan, 1985; Vallerand et al., 1992).

En el contexto deportivo, la motivación autónoma se ha asociado con resultados deseables como la diversión (e.g., Balaguer, Castillo, y Duda, 2008), el bienestar (e.g., Balaguer et al., 2008, 2011; Cantú-Berrueto, López-Walle, Castillo, Molina-García, y Álvarez, 2010; Castillo et al. 2010; López-Walle et al., 2011; Ryan y Deci, 2002) o el compromiso con la práctica futura de ser físicamente activo (e.g., Almagro, Sáenz-López, González-Cutre y Moreno, 2011). Por el

contrario, la motivación controlada se ha relacionado por ejemplo, con el malestar y el abandono deportivo (e.g., Balaguer et al., 2011; Cantú-Berrueto et al., 2016; Pineda-Espejel, Alarcón, López-Ruiz, Trejo, y Chávez, 2016).

En conclusión, y de acuerdo a los planteamientos de la SDT, será fundamental desarrollar una motivación autónoma en el jugador de baloncesto para ayudarle a mantener un buen nivel de bienestar, mantener su interés por seguir jugando a baloncesto, y en definitiva, conseguir patrones cognitivos, afectivos y conductuales más adaptativos (Duda, 2001; Sarrazin, Boiché, y Pelletier, 2007). El estudio de estas variables junto al papel de los valores personales como determinantes previos de las mismas, supondrá el artículo 3 de la presente tesis doctoral presentada por compendio de artículos.

#### **1.4.4. Teoría de la Autodeterminación y contexto social**

La SDT también defiende que el ambiente social en el que se desarrolla una actividad puede favorecer o dificultar la calidad de la implicación de las personas (Deci y Ryan, 1985). De nuevo, las conductas de los otros significativos, entrenadores, padres y compañeros, jugará un papel importante en la iniciación y regulación de la conducta.

Las conductas de los otros significativos pueden apoyar la autonomía del deportista o ser controladoras, favoreciendo o perjudicando la motivación intrínseca a través de los recursos utilizados en la comunicación con ellos, como las instrucciones o los

refuerzos (Balaguer, 2010). Sobre todo, los entrenadores, van a influir de forma clave en las experiencias psicológicas que los deportistas obtienen de su participación deportiva, incluso más que los padres (Balaguer et al., 2018; Reinboth, Duda, y Ntoumanis, 2004; Smoll y Smith, 2002).

Desde el marco teórico de la SDT (Deci y Ryan, 1985) se sugiere que en el contexto deportivo las conductas de los entrenadores podrían verse en términos de dos estilos interpersonales, denominados estilo interpersonal de apoyo a la autonomía y estilo interpersonal controlador.

El estilo interpersonal de apoyo a la autonomía se refiere a que el entrenador apoya activamente las iniciativas de los deportistas y crea condiciones para que experimenten un sentido de volición, elección y desarrollo personal (Black y Deci, 2000; Reeve, Bolt, y Cai, 1999). Mageau y Vallerand (2003) describen los comportamientos de aquellos entrenadores que apoyan la autonomía de sus deportistas:

1. Proporcionan todas las opciones posibles dentro de los límites y las normas que se imponen a los deportistas;
2. Explican el porqué de las tareas y las normas;
3. Intentan conocer los sentimientos y las expectativas de los deportistas;
4. Dan oportunidades para que estos puedan tomar iniciativas y trabajar de forma independiente;

5. Ofrecen retroalimentación de manera no controladora sobre la competencia de sus jugadores;

6. Evitan el control manifiesto sobre las conductas de los deportistas;

7. Evitan realizar críticas que hagan que los jugadores se sientan culpables;

8. Evitan hablar de manera controladora o intimidatoria y ofrecerles recompensas tangibles;

9. Evitan la implicación en el ego entre los jugadores de su equipo.

Por otro lado, el entrenador con un estilo interpersonal controlador posee un estilo autoritario y coercitivo de actuación para imponer a los deportistas, mediante presión, una forma preconcebida de pensar, sentir y actuar (Bartholomew, Ntoumanis, y Thøgersen-Ntoumani, 2010). Los entrenadores controladores consiguen resultados a corto plazo, pero debido a que estas conductas no son interiorizadas por los deportistas, no tendrán una larga duración en el tiempo (Bartholomew, Ntoumanis, y Thøgersen-Ntoumani, 2009).

Bartholomew et al. (2009) informan de cuatro factores o dimensiones que conformarían el estilo interpersonal controlador: el uso controlador de recompensas, la atención condicional negativa, la intimidación y un excesivo control personal.

El uso controlador de recompensas se refiere a utilizar recompensas extrínsecas para controlar el comportamiento del equipo, es la forma de premiar o asegurar la aparición de ciertos

comportamientos o de ganarse la conformidad de sus jugadores. La atención condicional negativa consiste en que el entrenador deja de prestar atención o mostrar afecto a los jugadores cuando no se dan los comportamientos que él considera o no poseen las habilidades deseadas. La intimidación hace referencia a presionar mediante gritos, menosprecios, amenazas o el uso de castigos físicos. Por último, el excesivo control personal consiste en un control excesivo sobre las vidas de los deportistas, incluso en aspectos no directamente relacionados con su participación deportiva.

Los efectos de los estilos interpersonales de apoyo a la autonomía o controladores hacen referencia a cómo el contexto social influye en la manera de actuar, pensar o sentir de un individuo. Por tanto, los factores contextuales podrían afectar a cómo los entrenadores utilizan determinados comportamientos que fomentarán la autonomía de los deportistas, o comportamientos que controlan y presionan a los deportistas. Dicho de otro modo, es probable que el apoyo a la autonomía o la presión que el entrenador perciba desde el club en el que entrena por parte de directivos, directores deportivos, o sencillamente, por pertenecer a una entidad con una tradición determinada, esté influyendo en la forma de entrenar del técnico.

Estudios clásicos (Osborn y Hunt, 1975) ya advirtieron que los líderes de un grupo tienen que adaptar las demandas y necesidades de la organización con las necesidades individuales de cada uno de los miembros de su grupo. Como ejemplo, en el ámbito de la Educación Física, los profesores de Educación Física informaron que la presión

administrativa para enseñar de una forma específica que percibieron por parte de los centros educativos, cambió su utilización de estrategias motivacionales y provocó que utilizaran más estrategias de control (Taylor y Ntoumanis, 2007).

En esta tesis doctoral examinaremos (en el artículo 1) si la percepción de la presión de control o la autonomía que perciban desde su club, media o modula la relación entre los valores personales y las conductas de liderazgo exhibidas por los entrenadores.

#### **1.4.5. Bienestar e intención futura de práctica**

Desde que la Organización Mundial de la Salud definiera la salud como “*un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*” (OMS, 1946), la promoción del bienestar se ha convertido en un objetivo clave para la mejora de la salud. Una de las herramientas que destaca en la promoción del bienestar tanto físico como psicológico es la práctica de deporte y de actividad física (WHO, 2011), por lo que la práctica de baloncesto para los más jóvenes debiera ser fuente de bienestar.

Para la SDT uno de sus objetivos principales es comprender cómo la motivación afecta a la salud y al bienestar de las personas. Ryan y Deci (2001) definen el bienestar como la experiencia completa y el funcionamiento óptimo del individuo. En la tradición psicológica, se diferencian dos perspectivas en la investigación sobre el bienestar:

el bienestar hedónico y el bienestar eudaimónico (Deci y Ryan, 2008a; Ryan y Deci, 2001; Waterman, 1993).

La perspectiva hedónica del bienestar tiene que ver con la consecución del placer y la evitación del dolor (Kahneman, Diener, y Schwarz, 1999; Waterman, 1993) y se identifica con el bienestar subjetivo (Kahneman et al., 1999). Las personas sentiremos más bienestar según el grado en que consideremos que conseguimos experimentar placer y evitar dolor. La perspectiva hedónica incluye dos elementos fundamentales: el equilibrio emocional entre los afectos positivos y negativos, y la satisfacción vital (Vázquez, 2009).

Mientras que el equilibrio entre los afectos positivos y negativos hace referencia al grado en que una persona se siente entusiasmada, activa y alerta en la experiencia individual más inmediata (Watson, Clark, y Tellegen, 1988), la satisfacción con la vida es un juicio global de la propia vida, más estable y de mayor componente cognitivo (Keyes, Shmotkin, y Ryff, 2002; Lucas, Diener, y Suh, 1996).

Desde la SDT se considera que los afectos positivos reflejan mucho mejor la esencia del hedonismo que la satisfacción vital (Deci y Ryan, 2008a; Ryan, Huta, y Deci, 2008), motivo por el que en la presente tesis doctoral hemos elegido los afectos positivos como indicadores del bienestar hedónico.

En el ámbito de la psicología del deporte, se han utilizado como indicadores del bienestar hedónico tanto los afectos positivos y

negativos como la satisfacción con la vida (e.g., Balaguer et al., 2008; Castillo et al., 2011; González et al., 2015; Mars, Castillo, López-Walle, y Balaguer, 2017).

La perspectiva eudaimónica va mucho más allá de maximizar experiencias positivas y minimizar las negativas (Ryan y Deci, 2001). El bienestar eudaimónico se refiere a la experiencia personal de vivir de forma plena, y alcanzar el máximo potencial que cada persona, según sus ideales, considera valioso conseguir (Ryan et al., 2008; Ryff, 1995). El bienestar eudaimónico va unido al término de bienestar psicológico (Ryff, 1995), de modo que desde esta perspectiva, las personas alcanzarían el bienestar con el compromiso en la realización de actividades congruentes con los valores personales, en las que se sienten auténticas realizándolas y que son realmente importante para ellas (Ryan et al., 2008; Waterman, 1993).

Para la SDT, el desarrollo del bienestar eudaimónico implica que cada persona debe establecerse metas intrínsecas, coherentes entre sí, y coherentes con sus propios valores e intereses (Deci y Ryan, 2000). En el ámbito de la psicología del deporte, se han utilizado como indicadores del bienestar eudaimónico la implicación (e.g., Hodge, Lonsdale, y Jackson, 2009), la autoestima (e.g., Balaguer et al., 2008; Castillo et al., 2011; Felton y Jowett, 2013; González et al., 2016; López-Walle et al., 2011) y la vitalidad subjetiva (e.g., Adie, Duda, y Ntoumanis, 2008; Álvarez et al., 2012; Balaguer et al., 2011, 2012; González et al., 2015; González, Tomás, Castillo, Duda, y Balaguer, 2017; López-Walle, Balaguer, Castillo, y Tristán, 2012).

En nuestras investigaciones hemos elegido la vitalidad subjetiva como indicador de bienestar eudaimónico, por estar ampliamente demostrada su relación en el contexto deportivo con variables motivacionales que hemos utilizado en la presente tesis doctoral (Balaguer et al., 2011, 2018). Definimos la vitalidad subjetiva como la experiencia psicológica de estar lleno de ánimo, de entusiasmo y de sentirse con mucha energía (Ryan y Frederick, 1997).

Por último, debido al valor que la intención conductual tiene como predictor de la conducta del ser humano (Ajzen y Fishbein, 1980), el hecho de estar ampliamente recogido en la literatura las grandes tasas de abandono deportivo durante la adolescencia (Boiché y Sarrazin, 2009; Castillo, 2000; Crane y Temple, 2015; Kuntsche y Ravens-Sieberer, 2015; Sarrazin et al., 2007), y a que investigaciones previas apuntan hacia una relación importante de variables de tipo motivacional con la intención futura de práctica en el contexto deportivo (Almagro, 2013; Balaguer, Castillo, Duda, Quested, y Morales, 2011; Ntoumanis, 2001), en esta tesis doctoral utilizaremos la intención que tienen los deportistas de seguir jugando a baloncesto en el futuro como variable de resultado, determinando el papel de los valores personales y de la motivación sobre la adherencia a la práctica deportiva.

## **1.5. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **1.5.1. Los valores personales y las conductas de liderazgo transformacional**

La presentación del marco teórico en el que se basa la presente investigación evidencia la influencia del contexto social para las experiencias positivas del deportista. En particular, se resalta la figura del entrenador, para quien es importante desempeñar el rol de líder del equipo para la promoción de resultados cognitivos, psicológicos y conductuales importantes para los deportistas (Vella, Oades y Crowe, 2010).

Una gran cantidad de investigaciones previas en el campo deportivo, han relacionado el comportamiento de los entrenadores con resultados positivos de los deportistas en relación a la autodeterminación, el esfuerzo, el rendimiento deportivo, la satisfacción, la intención de seguir practicando deportes, el bienestar, etc. (e.g., Balaguer et al., 2018; González et al., 2016; Hollembek y Amorose, 2005; Reinboth et al., 2004; Smoll y Smith, 2002).

Hasta la fecha, los estudios sobre liderazgo transformacional se han centrado en investigar cuáles son sus efectos y si son más o menos efectivos en una variedad de entornos (e.g., Dvir y Shamir, 2003; Lim y Ployhart, 2004; Walumbwa y Lawler, 2003), y sobre su relación con una serie de resultados psicológicos en los seguidores, siendo pocos por el momento los estudios que se han centrado en cómo influyen las prioridades de valores en la adopción de

comportamientos transformacionales por parte de líderes en diferentes contextos.

Groves y LaRocca (2011) analizaron en una muestra de 122 líderes y 458 seguidores, la relación entre los valores personales y el liderazgo transformacional basándose en la diferencia entre valores éticos deontológicos y valores éticos teleológicos. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional se asociaba a los valores deontológicos (altruismo, derechos universales, etc.), mientras que los valores teleológicos (e.g., utilitarismo) predecían conductas transaccionales.

En el trabajo de Scandura y Dorfman (2004) se plantearon la importancia de los valores culturales (Hofstede, 1980) en el liderazgo carismático y transformacional. Los valores culturales y sociales influyeron en que las conductas transformacionales de los líderes fueran más efectivas. Se concluyó que las conductas de liderazgo están íntimamente ligadas a la cultura.

En otro trabajo (Schaubroeck, Lam, y Cha, 2007) se estudió cómo influyen los valores culturales de los equipos de trabajo en la relación entre las conductas transformacionales de los líderes y el rendimiento de los miembros del grupo. Específicamente, los valores de distancia de poder y colectivismo (Hofstede, 1980) modularon la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por 218 superiores de entidades financieras, y el desempeño de los empleados que tenían a su cargo. El efecto del liderazgo transformacional sobre

el rendimiento fue mayor cuando los empleados puntuaban alto en distancia de poder y en colectivismo.

También relacionado con cómo influyen los valores de los seguidores en los estilos de liderazgo, Ehrhart y Klein (2001) informan que según los valores de los seguidores, estos van a tener unas preferencias por un tipo de liderazgo u otro. Tomando ítems de diferentes escalas para medir los valores personales, encuentran que aquellos seguidores con altas puntuaciones en valores de participación del trabajador, es más probable que prefieran un tipo de liderazgo carismático.

En general, encontramos pocos trabajos que aborden las relaciones entre los valores personales propuestos por Schwartz y las conductas de liderazgo transformacional.

Sarros y Santora (2001) con una muestra de 181 ejecutivos de empresas australianas, encuentran una fuerte relación positiva entre las conductas de liderazgo transformacional y los valores personales. Se realizaban más conductas de liderazgo transformacional con valores de Auto-trascendencia (benevolencia) y Apertura al cambio (autodirección y estimulación).

El estudio desarrollado por Sosik (2005), muestra evidencias sobre el hecho de que los valores parecen desempeñar un papel esencial en la comprensión del liderazgo. Este autor evalúa de qué forma los valores personales de los gerentes se reflejan en las conductas de liderazgo carismático (motivación inspiracional e

influencia idealizada) llevadas a cabo durante su gestión. Los resultados indican que los valores de Conservación (tradición), Auto-trascendencia y Autopromoción se vieron reflejados en las conductas de los líderes de mayor capacidad para ejercer conductas de liderazgo carismático.

Con una muestra de gerentes de entidades bancarias de India, Singh y Krishnan (2014), también encuentran una relación positiva estadísticamente significativa entre los valores de Auto-trascendencia y el liderazgo transformacional.

Kanungo (2001) y Kanungo y Mendonca (1996) plantean el dilema sobre el fundamento moral que hay detrás del liderazgo transformacional y transaccional. Los resultados de estos trabajos sugieren que tras las conductas de liderazgo transformacional debe haber un líder con un alto nivel moral y con gran voluntad de cumplir éticamente con las normas. Los líderes transformacionales actuarían bajo una alta responsabilidad social y con la obligación moral de ayudar a otros sin esperar ningún beneficio personal a cambio. Esto se corresponde con la dimensión de Auto-trascendencia de Schwartz (1992), donde tanto la benevolencia como el universalismo promueven el bienestar de los demás (Bardi y Schwartz; 2003; Schwartz, 1992, 2012).

En la misma línea que los autores anteriores, Bass y Steidlmeier (1999) coinciden con la legitimidad moral de las conductas de liderazgo transformacional y con los valores de Auto-

trascendencia que están a la base de dichas conductas. A diferencia de Kanungo y Mendonca (1996), Bass y Steidlmeier (1999) sí que legitiman moralmente el liderazgo transformacional siempre y cuando el líder que ejerce estas conductas de libertad y oportunidades a los seguidores, cumpla con lo que promete, y emplee incentivos y sanciones válidas.

En general, parece que la dimensión Auto-trascendencia está relacionada con los comportamientos transformacionales de liderazgo, mientras que la relación no es tan consistente con el resto de dimensiones de valor propuestas por Schwartz (1992).

La propuesta teórica señala que Auto-trascendencia y Autopromoción, así como la Conservación y la Apertura al cambio, son dimensiones que entran en conflicto entre sí. De la misma forma, Auto-trascendencia y Apertura al cambio serían dimensiones más compatibles, como lo son Autopromoción y Conservación (véase figuras 1 y 2). Por tanto, podríamos hipotetizar que la Auto-trascendencia y la Apertura al cambio se relacionarán positivamente con las conductas de liderazgo transformacional, mientras que la Autopromoción y la Conservación se relacionarán de manera negativa o no estadísticamente significativa.

Hasta la fecha, la relación entre los valores de Schwartz y las conductas de liderazgo transformacional no ha sido abordada en el contexto deportivo, por lo que uno de nuestros objetivos será examinar las relaciones entre las prioridades de valores de los

entrenadores y los comportamientos de liderazgo transformacional en una muestra de entrenadores de baloncesto (Estudio 1).

### **1.5.2. El papel del contexto social en la relación entre valores personales y conductas de liderazgo**

Un campo interesante de investigación que hasta la fecha no ha sido abordado en profundidad es conocer cómo o qué aspectos ambientales pueden influir en que los entrenadores adopten comportamientos transformacionales en sus interacciones con los deportistas.

En general, la relación entre valores y comportamientos es fuerte, aunque Bardi y Schwartz (2003), informan que el tamaño de la relación va a depender del tipo de valores y el tipo de comportamientos, siendo más fuerte en unos casos y más débil en otros. Estos autores sugieren que la presión normativa ejercida por el contexto puede influir en la relación entre los valores y las normas. La presión normativa podría llevar a las personas a realizar conductas que, sin ser acordes a sus propios valores, tuviesen el objetivo de cumplir con las expectativas que el entorno espera de ellas. Es decir, la relación entre valores y conductas sería más débil cuando se percibiese una fuerte presión del entorno, mientras que si existe poca presión situacional, los valores personales guiarán en mayor medida nuestro comportamiento.

Danioni y Barni (2017) evalúan la relación entre los valores personales y el comportamiento antisocial y prosocial durante las

competiciones deportivas en 172 jóvenes deportistas entre 13 y 19 años de edad, practicantes de deportes de equipo. La presión de los padres en la práctica deportiva de sus hijos moderó la relación entre los valores personales y el comportamiento antisocial de los deportistas cuando practicaban deporte. La asociación entre los valores de Autopromoción y el comportamiento antisocial hacia los oponentes, y la asociación entre los valores de Apertura al cambio y los comportamientos prosociales hacia los compañeros de equipo, fueron más fuertes cuando la presión de los padres era mayor.

Recientemente, Schwartz et al. (2017) sugieren estudiar otras variables que pueden moderar la fuerza de las relaciones entre los valores y las conductas. En nuestro trabajo con entrenadores de baloncesto examinaremos qué papel juega la presión normativa percibida o la percepción de autonomía por parte del club, en la relación entre sus valores personales y las conductas de liderazgo transformacional que desempeñan (artículo 1).

En esta dirección, en el dominio de la educación física, Taylor y Ntoumanis (2007) sugieren líneas de investigación donde se evalúe la influencia que puede tener la presión administrativa percibida por los maestros de educación física, tras encontrar que la autodeterminación de los alumnos se veía afectada por el grado de autonomía o control que percibían del profesor.

De la misma manera que los maestros crean un clima que controla a los estudiantes, y las autoridades educativas crearían entornos de presión para los maestros, los clubes, directivos, etc.

podrían afectar a las conductas de liderazgo transformacional que los entrenadores ponen en marcha según percibiesen más apoyo a la autonomía o menos control. Por tanto, hipotetizaremos que la relación entre los valores personales y los comportamientos transformacionales de liderazgo, se vería afectada por la percepción de presión normativa externa, tal y como indicaban Bardi y Schwartz (2003).

### **1.5.3. Los valores y las actitudes**

La relación entre los valores personales y las actitudes ha sido trabajada experimentalmente, aunque son pocos los trabajos que se han llevado a cabo en el contexto deportivo.

Tal y como postulaban Bardi y Schwartz (2003) en la relación entre valores y comportamientos, la investigación pone de relieve la influencia de los factores contextuales en la relación entre valores y actitudes.

Por ejemplo, en el meta-análisis realizado por Boer y Fischer (2013), utilizando la Teoría de los Valores Básicos de Schwartz (1992) y la teoría de los fundamentos morales de Haidt y Joseph (2004), se encuentra que la Auto-trascendencia se relacionó positivamente con la justicia y las actitudes prosociales, y la Conservación con la religiosidad, la autoridad y las actitudes políticas. La Autopromoción y la Apertura al cambio se relacionaron con las actitudes contrarias, respectivamente. La hipótesis sobre la influencia de la presión del contexto en la relación entre los valores y las actitudes se confirma. Por ejemplo, los valores se relacionaron de

forma más coherente con las actitudes sociales en contextos más individualistas que promueven la independencia individual. Por el contrario, en contextos donde la obediencia y el cumplimiento de las presiones del grupo eran una prioridad, los valores personales pierden la función de guiar el comportamiento de la persona (Bardi y Schwartz, 2003).

Danioni y Bardi (2017) examinan los valores personales de los adolescentes en el contexto deportivo y encuentran que los comportamientos antisociales se relacionaron positivamente con los valores de Autopromoción y de Apertura al cambio, y negativamente con los valores de Auto-trascendencia y tradición. En este estudio, como vimos anteriormente, se pone de relieve la influencia del contexto, ya que la influencia de los valores sobre el comportamiento antisocial estuvo mediada por la presión que ejercían los padres sobre los jugadores.

Lee et al. (2008) siguiendo el modelo propuesto por Lee (1995), ponen a prueba un modelo donde sugieren que los valores de competencia, morales y de estatus de los deportistas adolescentes, podrían influir en las actitudes morales de los deportistas y en la elección de comportamientos prosociales. Encontraron que los valores de competencia y los valores morales, predecían positivamente las actitudes prosociales (compromiso con la participación deportiva y el respeto por las convenciones sociales) y negativamente las actitudes antisociales (aceptación de trampas y aceptación del engaño). Los valores de estatus predecían positivamente las actitudes antisociales.

Como veremos posteriormente, esta relación está mediada por las orientaciones disposicionales de meta. Recientemente, Lucidi et al. (2017) han replicado el modelo en jóvenes tenistas, obteniendo resultados similares.

Whitehead (2007) evaluó la relación entre los valores en el deporte juvenil y las actitudes prosociales y antisociales con una muestra de 128 deportistas adolescentes de tres modalidades de deportes colectivos, entre ellos el baloncesto. Los resultados indican que los valores morales predijeron positivamente el compromiso y las convenciones sociales, y predijeron de forma negativa la predisposición al engaño. Los valores de competencia también predijeron las actitudes prosociales (compromiso y convenciones sociales) y predijeron negativamente la predisposición a hacer trampas. Por último, los valores de estatus predijeron positivamente ambas actitudes antisociales (predisposición a la trampa y predisposición al engaño).

Whitehead (2016) con una muestra de 892 deportistas entre 12 y 15 años de diferentes modalidades individuales y colectivas, examinó si los deportistas con perfiles de valor diferente, diferirían en actitudes prosociales o antisociales diferentes. Los resultados indicaron que aquellos que puntuaron alto en valores morales y bajo en valores de estatus, tuvieron más actitudes prosociales y menos actitudes antisociales que aquellos sujetos con valores morales más bajos y valores de estatus más altos.

Parece por tanto que los valores morales y de Auto-trascendencia predecirán las actitudes prosociales, mientras que los valores de estatus y de Autopromoción predecirán las actitudes antisociales. Hasta donde sabemos, no existe ningún trabajo que ponga a prueba el modelo de Lee et al. (2008) en deportes colectivos. Nuestro trabajo (Estudio 2) evalúa las relaciones de las variables propuestas en el modelo en jóvenes jugadores de baloncesto, añadiendo los valores en la vida según la teoría de Schwartz.

#### **1.5.4. Los valores y la motivación**

En nuestra investigación nos apoyamos en dos teorías que explican la motivación humana: la AGT (Ames, 1992; Nicholls, 1989 y la SDT (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017). Entre la AGT y SDT existen muchos aspectos comunes (Duda, Cumming, y Balaguer, 2005), hasta el punto que en trabajos recientes ambas teorías se fusionan para el diseño de nuevas propuestas de marcos teóricos y programas para el estudio y el entrenamiento de la motivación en contextos de logro (Duda, 2013; Duda, Appleton, Stebbings, y Balaguer, 2016).

Ambas teorías también tendrían aspectos comunes con la investigación en valores. El fundamento de la investigación desarrollada a lo largo de los años por el equipo del profesor Lee es resultado del esfuerzo por demostrar las relaciones entre los valores humanos y la motivación en el deporte de formación (Lee, 1995). Para Lee (1995) existe una clara relación entre los valores personales y la

forma en que los jóvenes deportistas juzgan si han tenido éxito o han fracasado. Para la AGT (Ames, 1992; Nicholls, 1989) esto se explica por las orientaciones disposicionales de meta.

Si la manera de entender el éxito o el fracaso, o dicho de otro modo, si estar orientado a la tarea o al ego, es consistente con la visión que tiene la persona sobre cómo funciona el deporte y qué aspectos son importantes para la persona dentro y fuera del contexto deportivo (Nicholls, 1989), entonces deberemos encontrar una clara relación entre los valores personales en el deporte de formación y las orientaciones disposicionales de meta.

Entre la SDT y la investigación en valores, también se han encontrado paralelismos (Kasser, 2002; Sagiv y Schwartz, 2000; Schwartz y Sortheix, 2018). Kasser (2002) sugiere que la SDT es consistente con la mayor parte de hallazgos empíricos realizados por la investigación en valores, y que ambas deben beneficiarse mutuamente.

Los estudios que relacionan los valores personales con aspectos motivacionales son escasos. La mayoría de las propuestas las encontramos desde el trabajo desarrollado por Lee y sus colaboradores.

Lee et al. (2008) utilizando la estructura factorial de valores en el deporte de Lee (valores de competencia, morales y de estatus), encuentran que los valores de competencia y de estatus predijeron la orientación a la tarea y la orientación al ego, respectivamente. Los

valores morales predijeron positivamente la orientación a la tarea y negativamente la orientación al ego. Estos resultados se replican en estudios similares utilizando la teoría de Lee (Lucidi et al., 2017; Whitehead, Lee y Hatzigeorgiadis, 2003, citado en Whitehead et al., 2013). Además, Lee et al. (2008) propusieron que la forma en que las personas tienden a juzgar su competencia y definir el éxito en los contextos de logro, mediarían los efectos de los valores en las actitudes prosociales y antisociales de los atletas jóvenes. Así, encontraron que la orientación de la tarea medió parcialmente el efecto de los valores de competencia en las actitudes prosociales, y la orientación al ego medió parcialmente el efecto de los valores de estatus en las actitudes antisociales.

Whitehead (2016) encuentra que aquellos deportistas con altos valores morales y bajos valores de estatus, estaban más orientados a la tarea que los deportistas con bajos valores morales y altos valores de status, quienes era más probable que estuviesen orientados al ego.

Balaguer et al. (2013), examinaron cómo los valores personales se vincularon a las orientaciones disposicionales de meta, utilizando la Teoría de los Valores Básicos (Schwartz, 1992). Los resultados indicaron que la dimensión Auto-trascendencia vs. Autopromoción se relacionó de forma estadísticamente significativa con las orientaciones de meta. La Auto-trascendencia predijo positivamente la orientación a la tarea y negativamente la orientación al ego, mientras que a la inversa, la Autopromoción predijo positivamente la orientación al ego y negativamente la orientación a la

tarea. Estas autoras no encontraron relación estadísticamente significativa entre la dimensión Apertura al cambio vs. Conservación y las orientaciones disposicionales de meta, aunque los tipos de valores autodirección y hedonismo, que formarían parte de la Apertura al cambio sí que ofrecen resultados estadísticamente significativos si los tomamos aisladamente. La autodirección se relacionó positivamente con la orientación a la tarea, y el hedonismo se relacionó positivamente con la orientación al ego.

En el trabajo de Balaguer et al. (2013) también se realizan hipótesis sobre la relación entre los valores personales y la regulación motivacional de los deportistas adolescentes. Los resultados indicaron que la motivación intrínseca se relaciona positivamente con el universalismo y la benevolencia, y negativamente con el poder y con el logro. La regulación introyectada se relaciona positivamente con la estimulación. La regulación externa se asocia positivamente con la tradición, con el poder y con la estimulación. Por último, la no motivación se relaciona positivamente con el poder.

En el mismo estudio, y teniendo en cuenta las dimensiones generales de la teoría de Schwartz, los resultados obtenidos indican que la Auto-trascendencia se relaciona positivamente con la motivación intrínseca y negativamente con la regulación introyectada y con la externa; mientras que la Autopromoción se relaciona positivamente con la regulación externa y la no motivación, y negativamente con la motivación intrínseca. Al igual que ocurre cuando se evalúa la relación entre los valores y las orientaciones

disposicionales de meta, la dimensión Apertura al cambio vs. Conservación no arrojó resultados estadísticamente significativos en cuanto a su relación con las regulaciones motivacionales de los deportistas adolescentes.

En general, la relación entre los valores personales y las orientaciones de meta se muestra más evidente cuando se utilizan las dimensiones ortogonales propuestas por Schwartz (1992) que cuando se utilizan los valores individuales (Balaguer et al., 2013; Whitehead et al., 2013), y parece que la relación de los valores con aspectos motivacionales en la práctica de deporte juvenil se centra fundamentalmente en el eje Auto-trascendencia vs. Autopromoción.

Otro aspecto motivacional que tenemos en cuenta en nuestras investigaciones es el papel que juega la competencia percibida en las relaciones de las orientaciones de meta con las variables de resultado (Duda, 1995; Roberts, 1995). En general, la AGT predice que los patrones desadaptativos se darán en aquellas situaciones donde coincidan patrones de logro comparativos (orientación al ego) con una baja competencia percibida.

Lemyre, Roberts y Ommundsen (2002), con una muestra de 511 futbolistas adolescentes noruegos de sexo masculino, evaluaron la influencia de la competencia percibida en la relación entre las orientaciones de meta y la deportividad. Los resultados indicaron que los futbolistas con orientación al ego más alta y competencia percibida más baja, fueron los que menos respetaron las reglas, engañaron a los

árbitros e hicieron trampas. Por el contrario, los futbolistas con competencia percibida más alta y con orientación al ego más baja fueron quienes mostraron más conductas de deportividad.

Whitehead, Andrée y Lee (2004) con 138 atletas entre 11 y 16 años, también probaron la hipótesis de la AGT sobre los patrones desadaptativos (orientación al ego y baja competencia deportiva). Los resultados apoyaron la hipótesis de base, y aquellos atletas que estaban orientados al ego y que se percibían como menos hábiles que el resto, informaron disfrutar menos del deporte que practicaban.

En nuestro Estudio 2 pondremos a prueba el papel mediador de las orientaciones de meta en la relación entre los valores y las actitudes en el deporte replicando el modelo de Lee et al. (2008), mientras que en el Estudio 3 ponemos a prueba si las regulaciones motivacionales median en la relación entre los valores y el bienestar, en la línea que plantean Schwartz y Sortheix (2018). Además según la literatura previa respecto al papel de la competencia percibida, esperamos que la percepción de competencia del jugador de baloncesto modere la relación entre la orientación al ego del jugador de baloncesto y sus actitudes prosociales y antisociales (Estudio 2).

### **1.5.5. Las orientaciones de meta y las actitudes**

El deporte es el escenario perfecto para darse situaciones y conductas que necesiten la expresión de conductas morales, y por tanto, que sea influencia para el desarrollo moral de los jóvenes (Cruz, 2003; Cruz et al., 1996; Shields y Bredemeier, 1994).

La evaluación de las actitudes y los comportamientos de juego limpio entre los deportistas jóvenes es un objeto de estudio actual e importante (e.g., Boixadós et al., 2004; Cecchini et al., 2007; Vallerand y Losier, 1994; Whitehead et al., 2013).

En el deporte en general y el baloncesto en particular, al desarrollarse sobre una competición de fondo, existe una estructura propia y unos objetivos propios, que propician que los deportistas puedan juzgar si han tenido éxito en función de los resultados obtenidos en la competición, por lo que la AGT (Ames, 1992; Nicholls, 1989) ayuda a comprender mejor las actitudes de los deportistas durante la práctica del baloncesto y los comportamientos de *fairplay* (Cecchini et al., 2007; Whitehead, 2007; Whitehead et al., 2013).

Whitehead (2007) indica que la predicción de las actitudes prosociales y antisociales desde la AGT se puede llevar a cabo desde tres enfoques diferentes: 1) Las orientaciones de meta predicen las actitudes prosociales y antisociales; 2) Los climas motivacionales predicen las actitudes prosociales y antisociales; y 3) la combinación entre los climas motivacionales y las orientaciones disposicionales de meta predicen las actitudes prosociales y antisociales.

A priori el papel del entrenador y los climas motivacionales que genera se antojan imprescindibles para aumentar los comportamientos de *fairplay* y reducir las actitudes antisociales en el deporte. Algunos estudios señalan que la participación en el deporte,

cuando está orientado a la competición, como precursora de la orientación al ego, estará asociada a comportamientos y actitudes antisociales. El clima motivacional de implicación en la tarea que genere el entrenador aumentará las actitudes y comportamientos prosociales (Cecchini et al., 2007; Kavussanu y Ntoumanis, 2003; Sánchez-Oliva, Leo, Sánchez-Miguel, Amado, y García-Calvo, 2012; Wells et al., 2006; Whitehead, 2007).

Además, los climas motivacionales se combinarán con las orientaciones disposicionales de meta para afectar a las actitudes (Gano-Overway, Guiverneau, Magyar, Waldron, y Ewing, 2005; Stornes y Ommundsen, 2004). En estos estudios, se comprueba que los efectos del clima motivacional de implicación en la tarea reducen los efectos negativos de la orientación disposicional al ego.

La AGT postula que en la relación directa entre orientaciones disposicionales de meta y actitudes en el deporte, la orientación a la tarea debería predecir la deportividad y los comportamientos prosociales en el deporte. En el contexto deportivo, los estudios que demuestran que las orientaciones de meta son excelentes precursores de las actitudes y comportamientos de *fairplay* son numerosos.

En un estudio clásico, con 123 jugadores y jugadoras de baloncesto adolescentes de ambos sexos, Duda et al. (1991) sugieren que las actitudes y los juicios emitidos por los deportistas sobre la legitimidad de determinadas conductas antideportivas van a depender de las orientaciones de meta de los jugadores. Los deportistas con

mayor orientación al ego y menor orientación a la tarea fueron quienes respaldaron en mayor medida las trampas durante el juego.

Con jugadores de hockey sobre hielo, Dunn y Dunn (1999) obtuvieron resultados muy interesantes, por cuanto analizando los patrones de orientaciones de meta, la alta orientación a la tarea fue el patrón que predijo los niveles más altos de deportividad. En cambio, no es la orientación al ego, sino la baja orientación a la tarea la que se mostró como el patrón más perjudicial para varias de las dimensiones de deportividad medidas.

Kavussanu y Roberts (2001) apuntan hacia la existencia de diferencias de género en las orientaciones disposicionales de meta y su relación con actitudes antideportivas. En una muestra de 199 jugadores de baloncesto, los hombres puntuaron más alto que las mujeres en orientación al ego, más bajo en orientación a la tarea, y mostraron más aprobación por conductas antideportivas.

Kavussanu y Ntoumanis (2003) obtienen resultados similares a los anteriores en cuanto a la relación entre las orientaciones de meta y el razonamiento moral, evaluando a 221 deportistas de equipos de diferentes deportes colectivos. La orientación al ego predijo de forma negativa el razonamiento moral de los deportistas. Las personas con un mayor razonamiento moral, obtenían puntuaciones más altas en orientación a la tarea, aunque las relaciones entre la orientación a la tarea y el razonamiento moral en este estudio no eran tan fuertes como las relaciones con la orientación al ego. En este estudio, la

participación en deportes de equipo donde existe el contacto con los rivales, funciona como precursor de un peor razonamiento moral de los deportistas. La orientación al ego funcionaría como mediador en esta relación, de forma que al mediar la orientación disposicional al ego, dicha relación pasaría a ser no significativa. El estudio de Kavussanu y Ntoumanis (2003) fue replicado por Cecchini et al. (2007) con 131 deportistas profesionales y deportistas universitarios de alto nivel de baloncesto y fútbol, utilizando como variables de resultado en lugar del razonamiento moral, las actitudes hacia el *fairplay* propuestas por Cruz et al. (1996), juego duro, victoria y diversión, y obteniendo resultados similares.

Sage et al. (2006) estudiaron la relación entre la orientación de meta y tanto los juicios morales, como los comportamientos prosociales y antisociales en el fútbol. La muestra estuvo formada por 210 futbolistas hombres, entre los 16 y los 40 años. Se observaron efectos de interacción entre la orientación a la tarea y la orientación al ego sobre los juicios morales prosociales. La orientación a la tarea predijo el juicio prosocial solo cuando el deportista obtenía una baja orientación al ego. Por su parte, la orientación al ego predijo de forma positiva tanto el juicio antisocial como los comportamientos antisociales.

Whitehead (2007) con 128 participantes de diferentes deportes colectivos, encontró que la orientación a la tarea predice significativamente todas las actitudes, positivamente las prosociales y

negativamente las antisociales. La orientación al ego predijo significativamente y de manera positiva las actitudes antisociales.

Gonçalves, Coelho, Cruz, Torregrosa y Cumming (2010) consideran que la relación entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes es una relación directa. Investigan dicha relación con una muestra de 482 deportistas portugueses entre 13 y 16 años, practicantes de diferentes disciplinas colectivas. Los resultados indicaron una relación positiva estadísticamente significativa entre la orientación a la tarea y las actitudes de compromiso con el deporte y respeto por las convenciones sociales. La orientación al ego se relacionó positivamente con la predisposición a la trampa y con la predisposición al engaño, y negativamente con las convenciones sociales.

Resultados similares son obtenidos por Mallia et al. (2017) con una muestra de 409 deportistas italianos. La orientación a la tarea se relacionó positivamente con las actitudes prosociales y negativamente con la predisposición a la trampa. La orientación al ego se relacionó positivamente con la predisposición al engaño y negativamente con las actitudes prosociales, como ganar de forma justa.

Ring y Kavussanu (2018) evalúan la relación entre las orientaciones de meta y las actitudes y conductas de hacer trampa en 141 deportistas en edad escolar. Los deportistas que tenían más actitudes hacia hacer trampas se caracterizaban por tener una orientación al ego alta y una orientación a la tarea baja. Los escolares

que tenían un grado alto de aceptación del engaño, puntuaron alto en orientación al ego.

Como observamos, los postulados de la AGT se cumplen en las investigaciones revisadas, de modo que se espera que las actitudes y el comportamiento de un deportista sea más prosocial cuando está orientado a la tarea, mientras que si está orientado al ego se espera que sea más probable que incumpla las reglas y haga trampas en el juego.

En el estudio de las relaciones entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes prosociales y antisociales en el deporte, algunos autores proponen que deben ser incluidas nuevas variables de estudio (Gano-Overway et al., 2005; Whitehead, 2007; Whitehead et al., 2013). En este marco, y siendo los valores una dimensión psicológica importante, es donde Lee et al. (2008) proponen su modelo de relación entre valores personales y actitudes, donde las orientaciones disposicionales de meta median la relación entre ambas variables. Este trabajo se ha expuesto en un apartado anterior.

### **1.5.6. La regulación motivacional, el bienestar y la intención futura de práctica**

La práctica deportiva se considera una actividad que mejora el bienestar tanto físico como psicológico (WHO, 2011). En el contexto deportivo, la motivación es una variable que se ha relacionado directamente con el bienestar. En concreto, estar autónomamente motivado se ha relacionado con mayores niveles de funcionamiento

óptimo y con un mejor ajuste personal del deportista (Balaguer et al., 2008; Ryan y Deci, 2002, 2017). Para la SDT, en concreto desde la teoría de la integración orgánica, lo importante es cómo los individuos adquieren la motivación, y como dicha motivación les lleva al bienestar (Ryan y Deci, 2000).

La investigación en el contexto deportivo sobre la relación entre las regulaciones motivacionales y el bienestar es amplia, utilizando diversos indicadores del bienestar. En nuestro estudio, hemos utilizado como indicadores del bienestar la vitalidad subjetiva y los afectos positivos y negativos. También utilizamos como variable resultante la intención futura de práctica.

Chatzisarantis, Biddle, y Meek (1997) investigaron en una muestra de 100 escolares británicos la relación entre la regulación motivacional y la intención de realizar ejercicio en el tiempo libre. La consistencia de las intenciones de ejercitarse en el tiempo libre y la consistencia entre las intenciones de ejercitarse y el ejercicio actual que se realiza en el tiempo de ocio, fue función tanto de la motivación autónoma como de la motivación controlada, sin embargo, cuando la regulación motivacional era autónoma, la intención de hacer ejercicio predijo de manera más fiable la realización de ejercicio que cuando la regulación motivacional era controlada.

La relación entre la regulación motivacional y la intención de ser físicamente activo también fue investigada por Ntoumanis (2001) en una muestra de 424 estudiantes británicos cuya edad oscilaba entre

los 14 y los 16 años, a partir de la secuencia de procesos motivacionales propuesta por Vallerand (1997). Otras variables de resultado utilizadas fueron el esfuerzo y el aburrimiento. La intención futura de ser físicamente activo se relacionó de manera positiva y estadísticamente significativa con la motivación intrínseca. La motivación intrínseca también se relacionó de forma estadísticamente significativa con las otras dos variables de resultado, de forma positiva con el esfuerzo y de forma negativa con el aburrimiento. Por el contrario, las formas menos autodeterminadas de motivación, se relacionaron positivamente con el aburrimiento, aunque no se encontró ninguna relación entre las formas de motivación controlada y la no motivación, con la intención futura de práctica.

En el estudio de Balaguer et al. (2011) también se utiliza la intención futura de práctica como variable resultante. En este caso el objetivo fue poner a prueba dos modelos estructurales que relacionaban el apoyo a la autonomía percibido, la regulación motivacional, el *burnout* y la intención futura de práctica en danza. La muestra estuvo compuesta por 197 bailarines vocacionales. En el primer modelo, la intención de seguir participando en danza fue predicha positivamente por la motivación autónoma, y negativamente por la motivación controlada y la no motivación. En un segundo modelo, las autoras estudian el papel del *burnout* en la relación entre las regulaciones motivacionales y la intención futura de práctica en danza, de modo que esta variable aumenta el porcentaje de varianza explicada de dicha intención futura de práctica. La motivación

autónoma actuó como predictor negativo del *burnout*, y la motivación controlada y la no motivación actuaron como predictores positivos de esta variable.

Con una muestra de jugadores de baloncesto entre 12 y 17 años, Almagro y Conde (2012) estudiaron la relación del clima motivacional generado por el entrenador, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y la regulación motivacional del jugador, con su intención de seguir practicando baloncesto. En relación a la regulación motivacional, en línea con los estudios anteriores, la motivación intrínseca predijo la intención de seguir siendo físicamente activo en los jugadores de baloncesto.

Almagro y Paramio (2017) utilizan el análisis de contenido de una entrevista semiestructurada que mantienen con 6 jugadores y jugadoras de baloncesto, para estudiar la relación entre diferentes variables motivacionales y la adherencia a la práctica del baloncesto. Los entrevistados tenían una edad entre 14 y 16 años. Los resultados revelan que la motivación autodeterminada fue el factor más importante para que el jugador mantenga su práctica. La regulación motivacional fue la dimensión más destacada en las entrevistas por la mayor frecuencia con que aparece y por su relación con la adherencia a la práctica del baloncesto. Las formas de regulación más autodeterminadas, se asociaron al mantenimiento de la práctica del baloncesto.

Balaguer et al. (2008) ponen a prueba una secuencia donde tienen en cuenta la percepción de apoyo a la autonomía ofrecido por los entrenadores, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, la motivación autodeterminada y el bienestar. La muestra la componen 301 deportistas adultos que participaban en diferentes deportes, con un volumen alto de entrenamiento. Las autoras tomaron como indicadores del bienestar la autoestima y la satisfacción con la vida. Los resultados señalaron que aquellos deportistas que estaban más autónomamente motivados, se valoraban más ellos mismos y estaban más satisfechos con su vida.

En la misma línea, Álvarez et al. (2009) proponen una secuencia similar donde las variables de resultado son la diversión y el aburrimiento experimentado por 370 jugadores de fútbol entre 12 y 16 años. La motivación autodeterminada se relacionó de forma estadísticamente significativa, positivamente con la diversión, y negativamente con el aburrimiento. Es decir, aquellos futbolistas que estaban más autónomamente motivados experimentaban más diversión y menos aburrimiento durante la práctica de fútbol que los que estaban menos motivados de forma autónoma.

Balaguer et al. (2011), con 94 jugadoras de tenis jóvenes de la élite de su grupo de edad en España, pusieron a prueba un modelo hipotetizando las relaciones entre el clima motivacional creado por el entrenador, las orientaciones disposicionales de meta, la regulación motivacional y la vitalidad subjetiva. La motivación intrínseca se asoció positivamente con la vitalidad subjetiva, mientras que la no

motivación estaba negativamente asociada con este indicador de bienestar.

López-Walle et al. (2011), con una muestra de 651 deportistas mexicanos entre 11 y 18 años, examinaron las relaciones entre el clima motivacional percibido, la motivación autodeterminada y la autoestima. Los resultados indicaron que los deportistas con una motivación autodeterminada más alta mostraron una mayor autoestima.

También en el contexto deportivo mexicano, pero en esta ocasión con 745 atletas universitarios de diferentes disciplinas, Barbosa-Luna et al. (2017) ponen a prueba un modelo de mediación multinivel que examinó las relaciones entre el clima motivacional generado por los entrenadores, la motivación autodeterminada y dos variables de resultado: los afectos positivos y negativos y el *burnout*. La relación significativa de la motivación autodeterminada sobre los afectos positivos y negativos, se observó tanto a nivel equipo como a nivel individual, de forma que los atletas con una alta motivación autodeterminada informaron de altos afectos positivos, mientras que los atletas con una baja motivación autodeterminada informaron de altos afectos negativos.

Balaguer et al. (2018) plantean un estudio donde evalúan el efecto que tiene el clima de apoyo a la autonomía que genera el entrenador sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, la motivación intrínseca y el bienestar, a lo largo de la

temporada y el inicio de la siguiente, con 360 jugadores de fútbol adolescentes. Como indicador del bienestar utilizaron la vitalidad subjetiva. La motivación intrínseca predijo la vitalidad subjetiva al final de la temporada y el efecto se repitió al inicio de la temporada siguiente.

Como se puede observar, y tal y como predice la SDT (Deci y Ryan, 1995, 2000; Ryan y Deci, 2000, 2017), disponemos de suficiente evidencia empírica que relaciona los niveles más altos de motivación autodeterminada con mayores índices de bienestar. Siendo así, uno de nuestros objetivos de investigación en la presente tesis doctoral será estudiar el papel mediador que juega el tipo de regulación motivacional del jugador de baloncesto, en la relación entre los valores personales y el bienestar y la intención de seguir practicando baloncesto, tomando como indicadores del bienestar la vitalidad subjetiva y los afectos positivos (Estudio 3).

### **1.5.7. Los valores, el bienestar y la intención futura de práctica**

El interés de la psicología social por estudiar la relación entre los valores personales y el bienestar ha ido en aumento a lo largo de las últimas décadas (Bilsky y Schwartz, 1994; Schwartz y Sortheix, 2018). Si los valores representan lo que para las personas es importante conseguir en la vida, y el bienestar es la experiencia completa y el funcionamiento óptimo del individuo (Ryan y Deci, 2001), o dicho de otra manera, cuanto de satisfechos estamos con

nuestras experiencias vitales, es probable que haya una relación directa entre los valores personales y el bienestar.

Bilsky y Schwartz (1994), en su estudio de la relación entre los valores y los rasgos de personalidad, basándose en la teoría de las necesidades de Maslow (1991) clasifican los diez tipos de valores propuestos por Schwartz (1992) según faciliten el crecimiento o supongan deficiencias en la satisfacción de las necesidades al autoproteger al individuo. Los valores de crecimiento, más saludables, serían la autodirección, el universalismo, la benevolencia, el logro y la estimulación. Es decir, los valores de Auto-trascendencia, los valores de Apertura al cambio, y en parte, el valor de logro.

Más recientemente, Schwartz (2006) agrupa los valores en valores de crecimiento (aquellos que expresan auto-expansión libre de ansiedad y preocupación), que serían autodirección, universalismo, benevolencia, estimulación y hedonismo) y valores de protección (aquellos que expresan autoprotección con preocupación), que serían seguridad, poder, logro, conformidad y tradición. A su vez, los valores se clasificarían en aquellos que regulan la expresión de intereses personales (foco en lo individual) que serían autodirección, estimulación, hedonismo, logro y poder, y aquellos que regulan las relaciones con otras personas (foco en lo social) y que serían universalismo, benevolencia, tradición, conformidad y seguridad.

Para Sortheix y Schwartz (2017), las características foco en lo social versus foco en lo individual, por una parte, y crecimiento versus

autoprotección, por otra, son las que hacen que pueda existir una relación entre los valores y el bienestar. Los valores de Apertura al cambio y de Auto-trascendencia serán los que generen bienestar. Los primeros porque motivan la autorrealización individual, el disfrute y la libre expresión de ideas; y los segundos por la satisfacción individual que produce facilitar el bienestar de los demás, o que las personas queridas y cercanas disfruten de bienestar. Por el contrario, los valores de Conservación y de Autopromoción reducirán el bienestar. Los valores de Conservación porque la persona vive subordinada a expectativas impuestas socialmente; y los valores de Autopromoción porque su motivación es controlar y dominar a otras personas.

Siguiendo a Schwartz y Sortheix (2018), una aproximación a la relación entre los valores y el bienestar supone que es el contenido de los valores en sí mismo lo que genera bienestar o malestar. Es decir, la relación entre los valores personales y el bienestar sería una relación directa.

Sagiv y Schwartz (2000), basándose en la literatura psicoterapéutica occidental existente sobre la posible relación entre los valores personales y la salud mental, estudian la relación directa entre los valores personales y el bienestar experimentado en una muestra formada por 1261 adultos de diferentes países. Asumen la existencia de valores saludables y no saludables propuesta por Bilsky y Schwartz (1994) y utilizan como indicadores de bienestar la satisfacción con la vida, los afectos positivos y una escala de salud

mental general. Con los afectos positivos, que es un indicador utilizado en nuestra investigación, los valores de autodirección, estimulación y logro se relacionaron positivamente; mientras que la relación fue negativa con la seguridad, la conformidad y la tradición. Los autores hipotetizaron una relación positiva entre los valores de Auto-trascendencia y los afectos positivos, pero estas relaciones no solo no fueron estadísticamente significativas, sino que en el caso del universalismo la relación fue negativa, cuando se esperaba positiva. En suma, se encuentra apoyo a una posible asociación directa, aunque débil, entre los valores personales y el bienestar.

Sortheix y Schwartz (2017) examinan las relaciones directas existentes entre los 10 tipos de valores propuestos por Schwartz (1992) y dos indicadores de bienestar: la satisfacción con la vida y los afectos negativos. Para ello, utilizan una muestra amplia ( $N = 121.495$ ) representativa de diferentes países, con edad igual o mayor de 15 años. Los valores de Apertura al cambio se asociaron positivamente con valores altos de satisfacción con la vida y con valores bajos de afectos negativos. Por el contrario, los valores de Conservación se asociaron de forma negativa a la satisfacción con la vida. Los autores concluyen que el equilibrio entre la orientación al crecimiento y el foco social en el caso de los valores de Auto-trascendencia, y el equilibrio entre la orientación a la autoprotección y el foco en lo personal en el caso de los valores de Autopromoción, es lo que hace que no exista relación entre estos tipos de valores y el bienestar.

Joshanloo et al. (2016) utilizan la Teoría Refinada de los Valores Básicos (Schwartz, 2017; Schwartz et al., 2012) para hacer una aproximación al concepto de felicidad, utilizando cuatro factores que denomina Auto-trascendencia, Autodirección–hedonismo, Conservación y Autopromoción. Estos cuatro factores coinciden con las dimensiones propuestas por Schwartz (1992). Estos autores relacionan los factores mencionados con la satisfacción con la vida en una muestra de 2715 estudiantes universitarios de diferentes nacionalidades. Los resultados indicaron que la concepción de la felicidad como Autotrascendencia y como Conservación se relacionó positivamente con la satisfacción con la vida. Los resultados también indicaron que la concepción de la felicidad como Autodirección–hedonismo se relacionó positivamente con la satisfacción con la vida, pero solo si iba acompañado de niveles bajos de Autopromoción. Si la Autodirección–hedonismo se acompañaba de valores altos de Autopromoción, la relación con el bienestar desaparecía.

En un estudio con 130 sujetos adultos, Bojanowska y Piotrowsky (2018) hipotetizaron que los valores influirán en el bienestar eudaimónico (utilizando un índice de bienestar general). Los resultados indicaron que los valores de Auto-trascendencia, de Conservación y de Apertura al cambio se relacionaron positivamente con el bienestar eudaimónico, mientras que los valores de Autopromoción se relacionaron de manera negativa.

Otra aproximación al estudio de la relación entre los valores personales y el bienestar descrito por Schwartz y Sortheix (2018),

asume que es más probable que las personas experimenten un bienestar positivo cuando pueden expresar y satisfacer sus valores y cumplir sus metas. Es decir, si existe un cierto grado de congruencia entre los valores del individuo y los valores del contexto.

En este sentido, Sagiv y Schwartz (2000), investigaron la congruencia entre los valores personales de un grupo de estudiantes de psicología y un grupo de estudiantes de administración de empresas de una universidad israelí, con los valores de su departamento y su relación con el bienestar experimentado. La muestra estaba formada por un total de 82 personas. Se esperaba que entre los alumnos de psicología, los valores de Auto-trascendencia estuviesen relacionados positivamente y los valores de Autopromoción negativamente con el bienestar por ser valores que se presuponen en su contexto, y que entre los alumnos de administración de empresas los valores de Autopromoción se relacionasen positivamente y los valores de Auto-trascendencia negativamente con el bienestar. Los resultados indicaron que las hipótesis se cumplieron en el caso de los valores de logro y poder (estudiantes de administración de empresas) pero no en el caso de los estudiantes de psicología.

Sortheix y Lönnqvist (2015) estudiaron si existen relaciones directas entre los valores personales y el bienestar, además de evaluar el papel de la congruencia de valores como determinante del bienestar. Para ello, recogieron datos de 605 estudiantes de psicología/educación y administración de empresas de tres países diferentes (Argentina, Bulgaria y Finlandia). Utilizando como

indicadores de bienestar la satisfacción con la vida y los afectos positivos y negativos, los resultados indicaron en primer lugar, que no existe relación directa entre ninguno de los tipos de valores con el bienestar. En segundo lugar, se observó que hay una relación positiva entre la congruencia de valores y la satisfacción con la vida y los afectos positivos, y una relación negativa entre la congruencia de valores y los afectos negativos. Un aspecto interesante de este estudio, es que las buenas relaciones personales dentro del grupo mediaron la relación entre la congruencia de valores y el bienestar.

Otra de las aproximaciones al estudio de la relación entre los valores y el bienestar que plantean Schwartz y Sortheix (2018), es entendiendo que las características del entorno, facilitarán o dificultarán la consecución de metas personales expresadas en valores, generando bienestar si dichas metas se consiguen, o malestar si el entorno dificulta su consecución. En este sentido, el efecto de la mediación de las buenas relaciones personales, optimizando la relación entre la congruencia de valores y el bienestar, encontrado por Sortheix y Lönnqvist (2015) comentado anteriormente, podría considerarse un ejemplo de cómo el entorno facilita la consecución de las metas personales de los individuos.

Oishi, Diener, Suh y Lucas (1999) plantearon la utilización de los valores personales como variable moduladora entre la situación contextual que vive el sujeto, y el bienestar experimentado por dicha situación. Por ejemplo, un jugador de baloncesto con altos valores de Autopromoción, estará más satisfecho los días que los encuentros

disputados acaban en victoria. Los resultados del estudio sugirieron que es más probable que las personas experimenten mayor bienestar si realizan actividades que son congruentes con sus valores. El bienestar y la satisfacción de las personas serán mayores cuando estén satisfechas con lo realizado en dominios que son congruentes con sus valores.

En suma, tal y como podemos observar, los resultados obtenidos en los diferentes estudios son variables, por lo que se antoja necesaria más investigación en la relación entre valores y bienestar. Por otra parte, el análisis de las relaciones entre ambas variables en contextos deportivos apenas ha sido estudiado.

Desde la tercera aproximación propuesta por Schwartz y Sortheix (2018), el entorno será un elemento clave de la motivación personal (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000), y como consecuencia del bienestar experimentado por las personas. Siendo así, uno de los objetivos que nos planteamos en nuestra investigación (Estudio 3) será el estudio del efecto de mediación de los tipos de motivación del jugador de baloncesto, en la relación entre los valores personales del deportista y el bienestar experimentado, así como su intención de seguir practicando baloncesto en el futuro.

A continuación, apoyándonos en marcos teóricos relevantes avalados por la evidencia científica y acorde con la literatura revisada, exponemos cuáles son los objetivos y las hipótesis de nuestra investigación.

## 1.6. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El **objetivo general** de la presente tesis doctoral consiste en examinar el papel de los valores personales en el desarrollo óptimo del jugador de baloncesto en edad de formación, analizando algunos de los posibles mediadores en esta relación. Analizamos la función precursora de los valores personales en la relación con diferentes variables comportamentales, cognitivas y afectivas, que se han considerado importantes para que la práctica del baloncesto sea una actividad saludable.

Para conseguir este objetivo general se han planificado tres estudios empíricos que dan cuenta de los siguientes objetivos específicos y sus correspondientes hipótesis que se especificarán tras cada objetivo:

**Objetivo específico 1.** Explorar con entrenadores de baloncesto en edad de formación, las relaciones entre las prioridades de valores y sus conductas de liderazgo transformacional, examinando el posible efecto mediador o moderador que en esta relación tendría la presión o el apoyo a la autonomía que los entrenadores perciben desde su club (Estudio 1).

*Hipótesis 1.* Los entrenadores cuyas prioridades de valores sean de Auto-trascendencia y de Apertura al cambio pondrán en práctica más comportamientos de liderazgo transformacional, y percibirán un mayor apoyo a la autonomía y menor presión desde su club.

*Hipótesis 2.* Los entrenadores cuyas prioridades de valores sean de Autopromoción y de Conservación pondrán en práctica menos comportamientos de liderazgo transformacional, y percibirán un menor apoyo a la autonomía y una mayor presión por parte de su club.

**Objetivo específico 2.** Explorar con jugadores de baloncesto en edad de formación, el modelo de predicción propuesto por Lee et al. (2008), de la relación entre los valores en el deporte, las orientaciones disposicionales de meta, y las actitudes prosociales y antisociales en el baloncesto, incorporando al modelo los valores personales como antecedentes de los valores en el deporte. Asimismo, se explorará el papel modulador de la competencia percibida en la relación entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes en el baloncesto (Estudio 2).

*Hipótesis 3.* Los valores de Auto-trascendencia y de Conservación de los jugadores de baloncesto estarán relacionados de forma positiva con los valores morales y de forma negativa con los valores de estatus en el deporte.

*Hipótesis 4.* Los valores de Autopromoción y de Apertura al cambio de los jugadores de baloncesto estarán relacionados de forma positiva con los valores de estatus y de forma negativa con los valores morales en el deporte.

*Hipótesis 5.* Los jugadores de baloncesto con valores de Auto-trascendencia y Conservación informarán de más actitudes prosociales y menos actitudes antisociales.

*Hipótesis 6.* Los jugadores de baloncesto con valores de Autopromoción y Apertura al cambio informarán de más actitudes antisociales y menos conductas prosociales.

*Hipótesis 7.* Los valores de competencia en el deporte se relacionarán de forma directa e indirecta y de manera positiva, a través de la orientación a la tarea, con las actitudes prosociales.

*Hipótesis 8.* Los valores morales en el deporte se relacionarán de forma directa e indirecta y de manera positiva, a través de la orientación a la tarea, con las actitudes prosociales, mientras que se relacionarán de forma directa e indirecta y de manera negativa, a través de la orientación al ego, con las actitudes antisociales.

*Hipótesis 9.* Los valores de estatus en el deporte se relacionarán de forma directa e indirecta y de manera positiva, a través de la orientación al ego, con las actitudes antisociales.

*Hipótesis 10.* La competencia percibida del deportista modulará la relación entre las orientaciones de meta y las actitudes prosociales y antisociales.

**Objetivo específico 3.** Analizar con jugadores de baloncesto en edad de formación, la relación entre los valores personales y el bienestar que experimentan (tomando como indicadores del bienestar la vitalidad subjetiva y los afectos positivos), así como con la intención futura de seguir jugando a baloncesto, examinando el papel

mediador que en dicha relación tendría el tipo de motivación del jugador (Estudio 3).

*Hipótesis 11.* Aquellos jugadores que informan de valores de Auto-trascendencia y de Apertura al cambio tendrán un nivel mayor de motivación autónoma, y un menor nivel de motivación controlada y no motivación.

*Hipótesis 12.* Aquellos jugadores que informan de valores de Autopromoción y de Conservación tendrán un nivel menor de motivación autónoma, y un nivel mayor de motivación controlada y no motivación.

*Hipótesis 13.* Los jugadores de baloncesto motivados autónomamente informarán de mayor vitalidad subjetiva, mayores afectos positivos y más intención de seguir jugando a baloncesto en el futuro.

*Hipótesis 14.* Los jugadores de baloncesto motivados de forma controlada y los no motivados, informarán de menor vitalidad subjetiva, menos afectos positivos y menos intención de seguir jugando a baloncesto en el futuro.

*Hipótesis 15.* El tipo de regulación motivacional mediará la relación entre las prioridades de valores de los jugadores de baloncesto y su bienestar y su intención futura de seguir jugando a baloncesto.



## **CAPÍTULO 2**

### **Estudio 1**

# **RELACIONES ENTRE LOS VALORES PERSONALES Y LAS CONDUCTAS DE LIDERAZGO EN ENTRENADORES DE BALONCESTO**

**Castillo, I., Adell, F. L., y Álvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches. *Frontiers in Psychology*, 9, 1661. doi:10.3389/fpsyg.2018.01661**



## 2.1 ABSTRACT

**Background:** Based on the refined theory of basic individual values and transformational leadership theory, this study focuses on the associations between coaches' value priorities and their transformational leadership behaviours, exploring the potential mediation versus moderation effect of two alternative variables in this relationship: perceived club pressure or an autonomy supportive environment.

**Methods:** Participants were 266 basketball coaches (85.7% men) from 17 to 66 years old ( $M=32.82$ ,  $SD=9.2$ ) from 119 different Spanish clubs. On average, they had worked for their current sport clubs for 5.02 years, and they had a mean of 11.10 years of experience. The coaches were all Spanish speakers, and they trained players at different levels of competition.

**Results:** The stronger the importance of the coaches' self-transcendent values (i.e., universalism and benevolence), the more they displayed transformational behaviours (i.e., individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals) toward the basketball players and perceived a more autonomy supportive environment and lower pressure from the club. Coaches who held conservation values (i.e., humility and face) displayed inspirational motivation behaviours. When coaches held openness to change values (i.e., stimulation and self-direction thought), they tended to display inspirational motivation

and intellectual stimulation. Finally, coaches who held beliefs in self-enhancement values (i.e., power) displayed lower transformational behaviours (intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals) toward their basketball players, and they perceived higher pressure from the club and a less autonomy supportive environment. Moreover, the club's autonomy supportive environment played a mediator role between self-transcendence values and some transformational behaviours; however, moderator effects were not significant, with the exception of coaches with self-enhancement values, who tended to avoid intellectual stimulation to a larger extent when they perceived high levels of pressure at the club.

**Conclusions:** These results highlight the importance of identifying the value base on which to develop transformational leadership programs in order to enhance positive experiences in the sport domain.

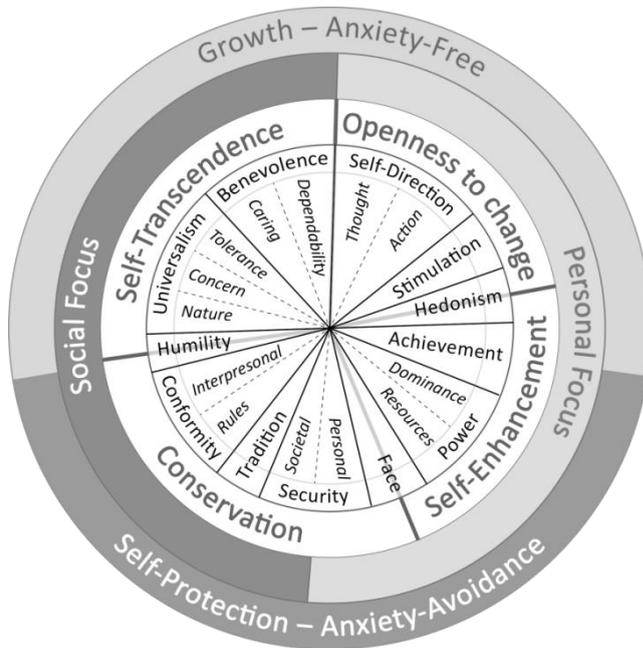
**Keywords:** Values, behaviours, transformational leadership, perceived pressure, autonomy support, basketball

## 2.2 INTRODUCTION

Values have been defined as desirable goals which serve as guiding principles in people's life, and influence people's perceptions, feelings, and behaviours (for a review, see Roccas and Sagiv, 2010), and express different motivational goals (Schwartz, 1992). Values reflect what is important to people, and they are organized in a personal hierarchy of importance. Each person has his/her own hierarchy, and what is important for one person may be not important for another. Values serve as motivators and, according to Schwartz (1992), form a quasi-circular motivational structure. In other words, similar value types are close to each other (such as achievement and power) and appear opposite to conflicting value types (such as conformity and self-direction). Although people differ in how important each value is to them, the structure of motivational congruities and conflicts is nearly universal (Bardi and Schwartz, 2003; Schwartz, 1994). For example, self-transcendence is characteristic of people who are oriented toward the welfare of others, whereas self-enhancement is characteristic of people who are oriented toward self-interest. Conservation is representative of people who want to preserve their status quo, whereas openness to change is representative of people who follow their own intellectual and emotional interests (Schwartz, 1992).

In 1992, Schwartz proposed 10 different values in his original theory of basic human values, and 20 years later, Schwartz et al. (2012) proposed a refined theory identifying 19 conceptually distinct

values. These 19 values are sub-dimensions of the 10 basic human values and can be grouped (in both versions) into sets of four higher-order values or dimensions: self-transcendence, self-enhancement, openness to change, and conservation, or even two subsets: growth vs. protection values (see Figure 1). Thus, Schwartz et al. (2012) reported that the refined theory gives the option of working with 19 values (i.e., universalism-concern, universalism-nature, and universalism-tolerance; benevolence-dependability and caring; tradition; humility; conformity with rules and interpersonal conformity; personal and societal security; face; power of domination and power over resources; achievement; hedonism; stimulation; self-direction of thought and action). These values cover all of the substantive components of the original 10 values, they combine values and work with the 10 values (i.e., universalism, benevolence, tradition, conformity, security, power, achievement, hedonism, stimulation, and self-direction), or they work with the four higher-order values, organized in two dimensions, that are consistently represented across all human cultures: self-transcendence/self-enhancement and openness to change/conservation. Therefore, depending on the research aims, we can use more broadly or narrowly defined values. Although both versions (classic and refined) describe the same circular motivational continuum, the refined version provides more adjusted predictions and explanations (for definitions of the values, see Schwartz et al., 2012). Consequently, in the present study, this refined version will be used. Table 1 displays the definition of each value in terms of the motivational goal it expresses.



*Figure 1.* The circular motivational continuum of 19 values in the refined value theory (from Schwartz et al., 2012).

An important reason for studying values is the assumption that values have an important influence on behaviours and can be used to explain and predict behaviours (Roccas and Sagiv, 2010). As Schwartz (2006) proposed, people try to express their important values through their behaviour in order to affirm the values that are central to their self-identities and attain the goals that are important to them. Schwartz (2017) pointed out that a value has an influence on behaviour when this value has previously been activated. In addition, important values are activated more often and have a special influence on behaviours that serve to promote or inhibit attainment of the goals associated with these values.

Table 1. *The 19 values in the refined theory of values (from Schwartz et al., 2012).*

Value dimensions and basic values	Conceptual definitions
<i>Self-transcendence</i>	
Universalism-concern	Commitment to equality, justice, and protection for all people
Universalism-nature	Preservation of the natural environment
Universalism-tolerance	Acceptance and understanding of those who are different from oneself
Benevolence-dependability	Being a reliable and trustworthy member of the in-group
Benevolence-caring	Devotion to the welfare of in-group members
<i>Conservation</i>	
Tradition	Maintaining and preserving cultural, family, and religious traditions
Humility	Recognizing one's insignificance in the larger scheme of things
Conformity-rules	Compliance with rules, laws, and formal obligations
Conformity-interpersonal	Avoidance of upsetting or harming other people
Security-personal	Safety in one's immediate environment
Security-societal	Safety and stability in the wide society
Face	Security and power through maintaining one's public image and avoiding humiliation
<i>Self-enhancement</i>	
Power-dominance	Power through exercising control over people
Power-resources	Power through control of material and social resources
Achievement	Success according to social standards
<i>Openness to change</i>	
Hedonism	Pleasure and sensuous gratification
Stimulation	Excitement, novelty, and change
Self-direction-thought	Freedom to cultivate one's own ideas and abilities
Self-direction-action	Freedom to determine one's own actions

*Note.* Value dimensions are italicized.

Considerable evidence suggests that values have a small but consistent association with a wide variety of behaviours, such as creative behaviours (Kasof et al., 2007), consumer choices (Doran, 2009), and pro-environmental behaviours (Schultz and Zelezny, 1998). Using self-reports related to values and behaviours with a Russian sample, Schwartz and Butenko (2014) confirmed that most of the values positively correlated more with the behaviour chosen as likely to express it than with any other behaviour, whereas the opposite was true for the values and behaviours that expressed motivationally opposed values that were negatively correlated. Recently, Schwartz et al. (2017) confirmed in four countries (Italy, Poland, Russia, and the USA) that behaviour depends on trade-offs between values that promote the behaviour and values that inhibit it. More specifically, they suggested that, although several values can be associated with a single behaviour, some behaviours are more likely to be motivated predominantly by one value and inhibited by its conceptually opposed values, and these behaviours are called value-expressive behaviours (Bardi and Schwartz, 2003).

In the sport context, as in other achievement domains (e.g., academic context), leaders have an influential and essential role in promoting important cognitive, psychological, and behavioural outcomes (for a review in youth sport and physical education see Whitehead et al., 2013). Specifically in the sport domain, coaches' behaviours and athletes' reactions to these behaviours are critical in establishing a high quality coach-athlete relationship (Vella et al.,

2010). A large amount of previous research has examined the important effect of coaching behaviours on athletes' self-determination, effort, sport performance, intention to persist in sport, well-being, burnout, etc. (e.g., González et al., 2016; Hollembek and Amorose, 2005).

More specifically, research has found that transformational coaches' behaviours are associated with athletes' performance outcomes (e.g., Álvarez et al., 2013; Morgan et al., 2015), teams' task cohesion (e.g., Price and Weiss, 2013), perceived competence, enjoyment, and collective efficacy (e.g., Price and Weiss, 2013), citizenship behaviours (Lee et al., 2013), and athletes' well-being (Stenling and Tafvelin, 2014). As Álvarez and colleagues stated (Álvarez et al., 2016), transformational leadership behaviours are seen as desirable, associated with higher coach efficacy, and highly recommended in order to obtain benefits for athletes (for more details see Álvarez et al., 2016).

The transformational leadership theory (Bass, 1985) has been successfully applied to the sport context, with growing interest since the early 2000s (Álvarez et al., 2016). Transformational leadership is multidimensional in nature (Podsakoff et al., 1990). Transformational leadership refers to the leader moving the follower beyond immediate self-interest through individualized consideration, inspiration, intellectual stimulation, acceptance of group goals, high expectations, and an appropriate role model. In other words, through transformational behaviours, coaches treat each athlete as a prized

team member, recognizing individual differences with a supportive leadership style (*individualized consideration*). Coaches motivate and inspire athletes by connecting athletes' potential to the vision of future group/team states, and by giving them meaning and challenges in everyday activities (*inspirational motivation*). Coaches also stimulate athletes to think in different ways when facing new and old challenges and issues (*intellectual stimulation*) (Álvarez et al., 2010; Bass and Riggio, 2006). A transformational coach promotes cooperation among athletes, getting them to work together towards a common goal (*fosters acceptance of group goals and team work*). Coaches set high expectations for athletes' behaviour and performance (high performance expectations), and they also provide a positive behavioural model for athletes to follow (*provides an appropriate role model*) (Hardy et al., 2010; Podsakoff et al., 1990; Vella et al., 2012). In sum, leaders who display transformational behaviours transform or change the basic values, beliefs, and attitudes of their followers (Podsakoff et al. 1990), acting in accordance with their own personal values and convictions. However, very few empirical studies have investigated the relationship between values and transformational leadership (Groves and LaRocca, 2011).

To date, transformational leadership research has focused on investigating its main effects (see review by Judge and Piccolo, 2004) on the conditions where these leadership behaviours are more or less effective in a variety of settings (e.g., Dvir and Shamir, 2003; Lim and Ployhart, 2004; Walumbwa and Lawler, 2003), and on its relationship

with a number of psychological outcomes in athletes (for a review, see Álvarez et al., 2016). However, few studies have explored how aspects of coaches' social environments affect their behaviours, that is, the role of personal (i.e., values priorities) and environmental conditions in leading coaches to adopt transformational behaviours in their interactions with athletes and team building. Consequently, research is needed on the factors that influence coaches' use of transformational behaviours.

Given that values seem to play an essential role in understanding leadership (e.g., Sosik, 2005), some researchers have suggested that transformational leaders may be more or less effective depending on societal values (Scandura and Dorfman, 2004), and a number of studies have explored in what way group values influence followers' responses to transformational leadership, and in what way these responses influence group performance (Schaubroeck et al., 2007), or which follower values are linked to leader preferences (Ehrhart and Klein, 2001). However, in general and only in the organizational context, a limited amount of empirical research has examined how Schwartz's personal values are related to transformational behaviours (e.g., Sarros and Santora, 2001; Singh and Krishnan, 2014; Sosik, 2005). Sarros and Santora (2001) examined the relationships between value orientations of executives and their transformational behaviours. They found a strong positive association between transformational leadership behaviours and self-transcendence (i.e., benevolence) and openness to change values (i.e.,

self-direction and stimulation). In addition, in a sample of managers, Singh and Krishnan (2014) found a positive and significant relationship between self-transcendence values and transformational leadership. In the same domain, Sosik (2005) studied how managers' personal values were related to what is called charismatic leadership, composed of two of the transformational behaviours (i.e., idealized influence and inspirational motivation). Results indicated that traditional values (i.e., honouring parents and elders, and showing respect), self-transcendence, and self-enhancement were positively related to charismatic leadership.

Overall, it seems that the dimension of self-transcendence is consistently related to transformational behaviours, whereas the other dimensions are inconsistent. In Schwartz's model (1992), self-transcendence and openness to change are compatible value types, as are self-enhancement and conservation values; whereas these two dimensions are conflicting each other, that is self-transcendence and self-enhancement are motivationally incompatible values as are conservation and openness to change values (see Figure 1). Therefore, we can hypothesize that self-transcendence and openness to change values are positively related to transformational behaviours, whereas openness to change and conservation are negatively related or not significantly related to transformational behaviours.

To the best of our knowledge, no publication in the sport context has explored the relationships between Schwartz's values and transformational behaviours. Accordingly, we aim to examine the

relationships between coaches' value priorities and transformational leadership behaviours in a sample of basketball coaches.

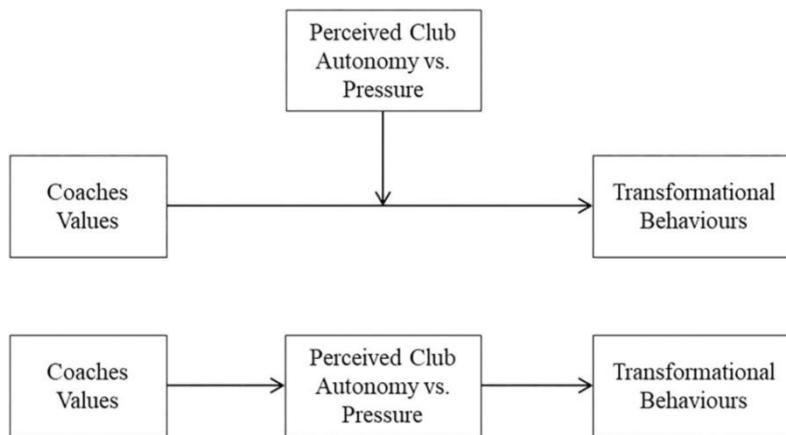
As Bardi and Schwartz (2003) pointed out, the relationship between values and behaviours is partly obscured by norms. Sometimes highly endorsed values and behaviours show weaker value-behaviour relationships because normative pressures may induce individuals to comply with group expectations rather than basing their behaviours on their own values. That is, values can influence behaviour more when situational pressures are weak. By contrast, values can be opposite to behaviours, when people want to conform to the group especially under heavy pressure rules. In the same vein, strong and weak situations are well-studied and described in personality psychology (cf. Mischel, 1977). A strong situation would be one in which high pressure is exerted so that everyone is forced to behave in a more or less similar way. While in a weak situation people can usually be what they really are because there are few or no restrictions on behaviour (for more information on the analysis of person-situation interplay and how to assess situation strength/weakness see Leising and Müller-Plath, 2009). Recently, Schwartz et al. (2017) suggested studying other variables that may moderate the strength of value-behaviour relations, for example, other reported behaviours or mechanisms through which values may influence behaviour. We examine the generalizability of the normative explanation by examining the role of the perceptions of autonomy supportive or pressure environments at the club in the

strength of the value-behaviour relations in a sample of basketball coaches.

Self-determination theory (SDT; Deci and Ryan, 2000) suggests that contextual factors affect whether leaders use certain behaviours that transform subordinates or behaviours that pressure subordinates. For example, in the physical education (PE) domain, PE teachers indicated that perceived school administrative pressure to teach in a specific way changed their use of motivational strategies and caused them to display more controlling strategies (Taylor and Ntoumanis, 2007).

Based on Schwartz's refined theory of basic individual values (Schwartz et al., 2012) and transformational leadership theory (Bass, 1985), this study focuses on the associations between coaches' value priorities and their transformational leadership behaviours, exploring the potential mediation versus moderation effect in this relationship of two alternative variables: the perceived club pressure or autonomy supportive environment at the club (see Figure 2). We consider that coaches for whom particular values are especially important may tend to display more transformational behaviours than coaches guided by a different set of values. Transformational behaviours (e.g., individual consideration) may be more strongly associated with emphasizing certain values (e.g., universalism), rather than others (e.g., power) that may not have any significant relationship with transformational behaviours or may even have a negative relationship. We hypothesize that (1) the stronger the intensity of the coach's self-transcendent

values and openness to change values, the more likely the coach is to display transformational behaviours and perceive a more autonomy supportive environment and less pressure from the club. However, (2) coaches who hold self-enhancement and conservation values will display lower transformational behaviours and perceive higher pressure from the club and a less autonomy supportive environment.



*Figure 2.* Study model: Relationship between coach values and transformational behaviours, mediated vs. moderated by perception of autonomy vs. pressure at the club.

## 2.3 MATERIAL AND METHODS

### Participants

Two-hundred and sixty-six basketball coaches (85.7% men) ranging from 17 to 66 years old ( $M = 32.82$ ,  $SD = 9.2$ ) from 119 different clubs participated in this study. On average, coaches had worked for their current sport club for 5.02 years, and they had a

mean of 11.10 years of experience. The coaches were all Spanish speakers, and they trained players at different levels of competition.

### **Design and procedure**

A cross-sectional study was used to examine the associations between coaches' value priorities and their transformational leadership behaviours, exploring the potential mediation versus moderation effect of two alternative variables in this relationship: the perceived club pressure or the autonomy supportive environment.

This study was conducted in accordance with international ethical guidelines, which are consistent with American Psychological Association guidelines. Ethical approval to conduct the research was obtained from the committee on research ethics of the University of Valencia (Spain) (Reference H1523110229495). Participants were recruited during a basketball practice session held within the first month of the basketball season. The coaches were informed that the purpose of the study was to explore basketball coaches' values. Those wishing to participate were invited to provide written informed consent and to complete an anonymous questionnaire containing instruments in the order listed below, followed by a set of background variables, such as gender, age, level of education, and answer all the questions as accurately and honestly as possible because there were no wrong or right answers. The data were collected between May and September 2017.

## Measures

**Coach values.** Values were measured using the Spanish version of the 57-item Portrait Values Questionnaire - Revised (PVQ-R; Schwartz et al., 2012), by asking coaches to indicate how similar they are to gender-matched individuals who are described in terms of their important values. The questionnaire starts with the stem, “How much is this person like you?”, and responses ranged from 1 (*not like me at all*) to 6 (*very much like me*). An example item is: “It is important to him to have a good time”. The refined theory based model posits 19 value factors (i.e., universalism-concern, universalism-nature, and universalism-tolerance; benevolence-dependability and caring; tradition; humility; conformity with rules and interpersonal conformity; personal and societal security; face; power of domination and power over resources; achievement; hedonism; stimulation; self-direction of thought and action), each measured with three marker items. Evidence for the reliability and predictive validity of this refined instrument has been shown previously (e.g., Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016). Reliabilities (Cronbach’s alphas) of this instrument and the following can be found in table 3.

**Perceived club autonomy.** Coaches’ perceptions of the degree of autonomy support provided by the club were assessed by adapting the seven-item Spanish version (Balaguer et al., 2009) of the Sport Climate Questionnaire (<http://www.psych.rochester.edu/SDT/>) for this study. Each item starts with the phrase: “In this basketball club...”, and the responses are rated on a 7-point scale, ranging from 1 (*does*

*not correspond at all*) to 7 (*corresponds completely*). An example item is “I feel I am provided with choices and options regarding my coaching”. The reliability of this instrument has been shown in previous sport-based studies (e.g., Adie et al., 2008; Balaguer et al., 2012).

**Perceived club pressure.** Five items from the Constraints at Work scale (Pelletier et al., 2002), adapted to the sport context, were used to measure coaches’ perceptions of pressure at the club. These items are designed to measure coaches’ perceptions of pressure associated with other colleagues at the club (e.g., The other coaches at my club do not allow me to decide how I coach) and coaches’ perceptions of pressure coming from the club staff (e.g., I wish I could coach in certain ways, but my club doesn’t allow it). The coaches have to answer each item on a 7-point scale, ranging from 1 (*does not correspond at all*) to 7 (*corresponds completely*). The reliability of this scale has been shown in previous studies in the PE context (Pelletier et al., 2002).

**Coach behaviours.** Coach leadership behaviours were measured using the Differentiated Transformational Leadership Inventory (Callow et al., 2009), adapted to the sport context (Vella et al., 2012) and translated to Spanish for this study. The instrument captures six transformational leadership behaviours, including individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals and promoting teamwork, high performance expectations, and appropriate role model (each subscale contains four items, except for fostering acceptance of group goals,

which contains three items). The 23-item instrument begins with the stem, “As a coach, when I train...”. An example item is: “Treat each team member as an individual” for individual consideration, or “Encourage athletes to be team players” for fostering acceptance of group goals and promoting teamwork. A 5-point Likert scale was used, ranging from 1 (*not at all*) to 5 (*all of the time*). Evidence for the reliability and validity has been provided in previous research conducted in the sport context (e.g., Callow et al., 2009; Vella et al., 2012).

### **Data analysis**

The factor structure of all the measures was tested using confirmatory factor analysis (CFA) with LISREL 8.80. We estimated parameters using the maximum likelihood estimator. The following fit indices were examined: Satorra–Bentler scaled chi square ( $\chi^2$ ); Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA); Standardized Root Mean Square Residual (SRMR); Comparative Fit Index (CFI); and Non-Normed Fit Index (NNFI). We considered RMSEA values  $\leq .08$ , SRMR  $\leq .06$ , CFI and NNFI values  $\geq .90$ , to indicate a reasonable model fit.

Following the procedure proposed by Cieciuch and Schwartz (2012), four different CFA were carried out for each of the four types of categories of values, in order to evaluate the degree of distinction of the 19 values and their fit indices. Self-transcendence is composed of the values of universalism-tolerance, universalism-nature, universalism-concern, benevolence-dependence, and benevolence-

care. Conservation is composed of the values of tradition, humility, conformity with rules, interpersonal conformity, personal safety, social safety, and face. Self-enhancement is composed of the values of power of domination, power over resources, and achievement. Finally, Openness to Change is composed of the values of hedonism, stimulation, and self-direction of thought and action. To test the underlying factor structure of the DTLI, a six-factor structure was conducted considering the six subscales or six transformational coach behaviours established by Vella et al. (2012), that is, individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals, high performance expectations, and appropriate role model. Finally, a unidimensional factorial structure was established for the perceptions of the club autonomy support factor and another one for the perceptions of club pressure factor.

We used Hayes' (2013) PROCESS macro to determine whether the association between coaches' value dimensions and their leadership behaviours was moderated (Model 2) or mediated (Model 4) by the coaches' perceptions of pressure and autonomy support provided by the club (see Figure 2). We used the bootstrapping method based on 1000 samples to estimate standard errors of indirect effects.

The IBM SPSS statistics 20 was used to analyse the descriptive statistics and the homogeneity indexes (corrected item-total correlations), as well as the Pearson correlations between the

study variables. Following Schwartz et al. (2012), we used value priorities when computing descriptive statistics (means, standard deviations, and correlations), based on the relative importance of each value to each person derived by centring each person's responses on his/her own mean. We also used centred responses for regression analyses because we introduced one value dimension each time as predictor variable. We used uncentered responses in all other analyses (CFA and internal consistency coefficients).

## **2.4 RESULTS**

The CFA results revealed that the proposed factorial structure was acceptable for each study instrument (see Table 2). All the scales were found to have an acceptable model fit, and all the standardized factor loadings for each item in its designated factor were greater than 0.40,  $p < .001$ , which also indicated that no items should be dropped. For reasons of brevity, the results of the CFAs are not presented, but they are available from the first author on request.

Means, standard deviations, skewness, kurtosis, range, and Cronbach alpha coefficients are displayed in Table 3. An inspection of the mean-centred value scores shows that coaches reported that self-transcendence and openness to change represented their value priorities, and that conservation and self-enhancement were the least important value dimension for their priorities. Coaches perceived that they displayed high levels of transformational behaviours, they reported low levels of pressure at the club, and they reported a high

autonomy supportive environment provided by the club. Total scales and subscales showed acceptable ( $\alpha > .70$ ) or marginally acceptable ( $\alpha > .60$ ) internal consistency, except for four basic values (humility, achievement, self-direction-thought, and self-direction-action) and two transformational behaviours (individual consideration and appropriate role model), which were unacceptable ( $\alpha < .60$ ). Nevertheless, none of the items would have substantially increased the alpha coefficient if deleted, and so we retained these scales because the factor loadings for the observed indicators were satisfactory. Results related to these subscales should be interpreted with caution and need to be confirmed in other studies.

Table 2. *Confirmatory factor analyses: Goodness of fit indices for all study instruments*

Models	$\chi^2$	Df	RMSEA	(90% CI)	SRMR	NNFI	CFI
Self-transcendence	217.64	80	.080	(.068-.093)	.048	.948	.961
Conservation	363.01	168	.066	(.056-.075)	.054	.935	.948
Self-enhancement	94.09	24	.083	(.063-.089)	.066	.921	.939
Openness to change	132.45	48	.081	(.065-.087)	.053	.944	.960
Transformational leadership	311.61	215	.075	(.066-.083)	.068	.910	.920
Perceived club autonomy support	39.03	14	.047	(.039-.070)	.049	.946	.964
Perceived club pressure	5.09	5	.052	(.030-.067)	.040	.952	.958

*Note.* For all  $\chi^2$  values,  $p < .001$ ; df = degrees of freedom; RMSEA = root mean square error of approximation; 90% CI = 90% confidence interval for the RMSEA; SRMR= standardized root mean residual; NNFI = non-normed fit index; CFI = comparative fit index.

Table 3. *Descriptive statistics and reliability of all the study variables (19 basic values, 4 value dimensions, coach behaviours, perceived club autonomy and perceived club pressure) (N = 266 coaches)*

	Range	Mean	SD	Alpha	Skewness	Kurtosis
Universalism-concern	1-6	5.16	0.64	.74	-0.46	0.12
Universalism-nature	1-6	4.46	0.89	.86	-0.52	-0.18
Universalism-tolerance	1-6	5.06	0.66	.66	-0.52	0.83
Benevolence-dependability	1-6	5.39	0.49	.70	-0.56	0.77
Benevolence-caring	1-6	5.37	0.55	.65	-0.64	0.52
Tradition	1-6	3.26	1.02	.78	-0.10	-0.60
Humility	1-6	4.49	0.78	.40	-0.54	0.88
Conformity-rules	1-6	4.36	0.84	.80	-0.73	0.74
Conformity-interpersonal	1-6	4.38	0.90	.76	-0.50	0.23
Security-personal	1-6	4.62	0.60	.60	-0.74	1.00
Security-societal	1-6	4.31	0.88	.74	-0.37	0.01
Face	1-6	4.27	0.84	.66	-0.47	-0.11
Power-dominance	1-6	2.84	0.96	.74	0.28	-0.03
Power-resources	1-6	2.33	0.93	.72	0.40	-0.13
Achievement	1-6	4.27	0.72	.54	-0.12	0.05
Hedonism	1-6	5.20	0.61	.70	-0.17	-0.22
Stimulation	1-6	4.37	0.86	.77	-0.30	0.35
Self-direction-thought	1-6	5.13	0.62	.56	-0.00	-0.25
Self-direction-action	1-6	5.04	0.65	.53	-0.40	-0.12
Self-transcendence	1-6	5.09	0.35	.85	-0.17	0.07
Conservation	1-6	4.24	0.38	.85	-0.42	0.45
Self-enhancement	1-6	3.14	0.65	.78	0.03	-0.10
Openness to change	1-6	4.94	0.46	.81	0.12	0.00
Individual consideration	1-5	4.28	0.50	.47	-0.34	-0.66
Inspirational motivation	1-5	4.23	0.56	.72	-0.49	-0.28
Intellectual stimulation	1-5	4.11	0.51	.69	-0.54	0.60
Fostering acceptance group goals	1-5	4.49	0.53	.69	-1.01	0.45
High performance expectations	1-5	4.21	0.55	.60	-0.55	-0.35
Appropriate role model	1-5	4.07	0.47	.47	-0.23	-0.20
Perceived club autonomy	1-7	5.13	1.11	.82	-0.60	0.00
Perceived club pressure	1-7	2.01	0.90	.74	1.27	1.72

*Note.* Means and SD for values reflect value priorities and are based on centering each coach's responses around his/her mean for all 57 items and then adding the overall mean (4.4363) for all respondents to the same scale to restore the original scale. Alphas were computed using uncentered responses.

Table 4. *Bivariate correlations between basic values and transformational leadership behaviours (N = 266 coaches)*

	Transformational leadership behaviours					
	IC	IM	IS	FAG	HPE	ARM
Universalism-concern	.17**	.04	.15**	.18**	.09	.06
Universalism-nature	.10	.09	.21**	.10	-.01	-.01
Universalism-tolerance	.20**	.11	.20**	.22**	.04	.04
Benevolence-dependability	.05	.05	.07	.15*	.03	.09
Benevolence-caring	.02	.09	.03	.20**	.11	.07
Tradition	-.03	.01	-.10	.04	.07	.08
Humility	-.08	-.14*	-.09	-.11	-.15*	-.02
Conformity-rules	.06	.01	.04	.07	-.03	.11
Conformity-interpersonal	-.03	-.12	-.04	-.11	-.08	-.05
Security-personal	-.03	.01	-.04	.07	-.03	.07
Security-societal	-.07	-.01	.07	-.02	.01	.01
Face	-.09	-.13*	-.17**	-.20**	-.07	-.10
Power-dominance	-.10	-.11	-.18**	-.24**	.01	.01
Power-resources	-.11	-.13*	-.23**	-.24**	-.04	-.06
Achievement	-.09	.10	-.11	-.11	.09	-.03
Hedonism	-.03	.02	.01	.04	-.08	-.11
Stimulation	.10	.17**	.19**	.11	.09	-.02
Self-direction-thought	.07	.11	.13*	.09	.02	-.05
Self-direction-action	.02	-.01	.06	.08	.01	-.05

*Note.* IC = Individual consideration; IM = Inspirational motivation; IS = Intellectual stimulation; FAG = Fostering acceptance of group goals; HPE = High performance expectations; ARM = Appropriate role model. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , two-tailed. Score-centered responses for each basic value were used.

As expected, positive – albeit weak-, correlations were found between basic values and transformational coach behaviours (see Table 4). Universalism-concern and universalism-tolerance were positively related to individual consideration, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviours, whereas universalism-nature was only positively related to intellectual stimulation. Benevolence-dependability and benevolence-caring were both positively associated with fostering acceptance of group goals. Humility was negatively related to inspirational motivation and high

performance expectations. Face and power-resources were negatively related to inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviours. Power-dominance was negatively associated with intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals. Finally, stimulation and self-direction action were positively related to intellectual stimulation, and stimulation was also positively associated with inspirational motivation. With regard to unreliable findings, coaches who emphasized basic values of tradition, conformity (rules and interpersonal), security (personal and societal), achievement, hedonism, and self-direction action were unrelated to any of the transformational behaviours, and no basic values were related to appropriate role model behaviours.

### **Moderation and mediation effect**

Before testing the moderation and mediation effects, correlation analyses were conducted between the value dimensions, perceived club autonomy support and pressure, and transformational coach behaviours (see Table 5). Self-transcendence and openness to change values correlated positively with inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviours. Conservation correlated negatively with inspirational motivation and intellectual stimulation; and self-enhancement correlated negatively with individual consideration, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals. Self-transcendence also correlated positively with individual consideration.

Table 5. *Bivariate correlations between value dimensions, transformational leadership behaviours, and perceived club autonomy and pressure (N = 266 coaches)*

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Self-transcendence	-										
2. Conservation	-.43**	-									
3. Self-enhancement	-.58**	-.25**	-								
4. Openness to change	.30**	-.78**	-.15**	-							
5. Individual consideration	.21**	-.08	-.13*	.07	-						
6. Inspirational motivation	.15**	-.12*	-.08	.12*	.34**	-					
7. Intellectual stimulation	.27**	-.10*	-.24**	.15**	.43**	.41**	-				
8. Fostering goal acceptance	.30**	-.08	-.27**	.12*	.36**	.46**	.46**	-			
9. High performance expectations	.08	-.08	.01	.03	.24**	.30**	.25**	.38**	-		
10. Appropriate role model	.08	.03	-.04	-.08	.33**	.30**	.31**	.36**	.33**	-	
11. Perceived club autonomy	.22**	-.04	-.21**	.08	.17**	.18**	.21**	.25**	.10*	.18**	-
12. Perceived club pressure	-.27**	.05	.27**	-.11*	-.16**	-.07	-.09	-.21**	-.05	-.20**	-.47**

*Note.* \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ , one-tailed. Centred responses for each value dimension were used.

Moreover, self-transcendence was positively related to a perceived club autonomy supportive environment and negatively associated with perceived club pressure, whereas the contrary was observed in the relationship between self-enhancement and perceived club autonomy support, which was negative, whereas the relationship between self-enhancement and perception of pressure at the club was positive. Openness to change was negatively associated with the perception of pressure at the club.

To test whether perceptions of an autonomy supportive environment and perceptions of a pressure environment at the club would moderate the relationship between value dimensions and transformational behaviours, parameters for regression equations were estimated. Specifically, we examined perceptions of an autonomy supportive environment and perceptions of a pressure environment as moderators in the associations between each of the four value dimensions and each of the six transformational behaviours. Results showed that perceptions of an autonomy supportive environment did not moderate the relationship between value dimensions and transformational behaviours; however the relationship between the self-enhancement value and intellectual stimulation was moderated by perceptions of a pressure environment (see Table 6). For coaches who hold self-enhancement values, high pressure at the club is a risk factor that significantly reduces the use of intellectual stimulation behaviours (see Figure 3).

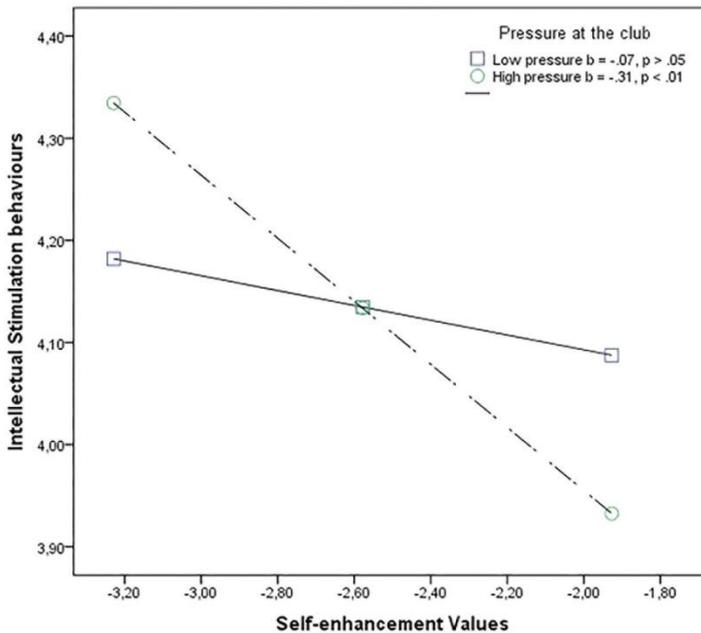


Figure 3. Associations between the self-enhancement values and the intellectual stimulation behaviours as a function of perception of pressure at the club.

Table 7 presents the results of the regression analyses testing whether perceptions of an autonomy supportive environment and perceptions of a pressure environment would mediate the relationship between each of the four value dimensions and each of the six transformational behaviours. Results revealed a positive and significant association between self-transcendence and perceptions of an autonomy supportive environment, and a negative and significant association with perceptions of a pressure environment. Holding a self-transcendence value directly and positively predicted individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviours. Indeed, holding a self-transcendence value indirectly and positively predicted

inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviours through its effect on perceptions of an autonomy supportive (partial mediation). Moreover holding a self-transcendence value indirectly and positively predicted appropriate role model through its effect on perceptions of a pressure environment (total mediation). The conservation value directly and

Table 6. *Results testing the moderation effects of perceived club autonomy and perceived club pressure in the relationship between value dimensions and transformational leadership behaviours (N = 266 coaches)*

Outcomes	IC	IM	IS	FAG	HPE	ARM
Variables						
Self-transcendence	.24**	.16	.32**	.35**	.03	-.02
Moderator PCA	-.01	-.06	.04	-.03	-.01	.01
Moderator PCP	.05	.07	.16	.12	.23	.15
Conservation	-.07	-.17	-.11	-.09	-.09	.06
Moderator PCA	.13	-.03	.09	.05	.12	.05
Moderator PCP	.04	.07	.06	-.05	-.01	-.14
Self-enhancement	-.08	-.04	-.18**	-.18**	.03	.02
Moderator PCA	-.03	.06	-.05	.01	-.02	.02
Moderator PCP	-.02	-.07	-.17**	-.05	-.08	.02
Openness to change	.02	.12	.13	.09	-.02	-.14*
Moderator PCA	-.14	-.04	-.10	-.06	-.16	-.12
Moderator PCP	-.16	-.11	-.09	-.09	-.13	.01

*Note.* PCA = Perceived club autonomy; PCP = Perceived club pressure; IC = Individual consideration; IM = Inspirational motivation, IS = Intellectual stimulation; FAG = Fostering acceptance of group goals; HPE = High performance expectations; ARM = Appropriate role model. Score-centered responses for each value dimension were used. \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ .

negatively predicted inspirational motivation. Self-enhancement directly and negatively predicted intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals, and it also indirectly and negatively predicted intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals via its effect on perceptions of an autonomy supportive (partial mediation). Self-enhancement indirectly and negatively predicted inspirational motivation and appropriate role model through its effect on perceptions of an autonomy supportive environment and on perceptions of a pressure environment, respectively (total mediation). Finally, the openness to change value directly and positively predicted inspirational motivation and intellectual stimulation behaviours. All the models tested predicted a significant percentage of the variance in each transformational behaviour, with the exception of high performance expectations, which was not significant (see Table 7).

Table 7. Results testing the mediation effects of perceived club autonomy and perceived club pressure between value dimensions and transformational leadership behaviours (N = 266 coaches)

Models	PCA	PCP	IC DE	IC IE	R <sup>2</sup> IC	IM DE	IM IE	R <sup>2</sup> IM	IS DE	IS IE	R <sup>2</sup> IS
Self-transcendence	.69**	-.71**	.25**		.05**	.20*		.02**	.36**		.07**
Mediator PCA	-	-	.05	.03		.09*	.06sig		.08**	.06sig	
Mediator PCP	-	-	-.03	.02		.03	-.02		.03	-.02	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.06**			.05**			.10**
Conservation	-.12	.15	-.10		.01	-.17*		.01*	-.13		.01
Mediator PCA	-	-	.06*	-.01		.09**	-.01		.10**	-.01	
Mediator PCP	-	-	-.05	-.01		.01	.00		.01	.00	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.04*			.04**			.05**
Self-enhancement	-.36**	.38**	-.07		.02*	-.04		.01	-.17**		.06**
Mediator PCA	-	-	.05*	-.02		.09**	-.03sig		.08**	-.03sig	
Mediator PCP	-	-	-.04	-.01		.02	.01		.03	.01	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.05**			.03*			.08**
Openness to change	.19	-.24*	.06		.00	.13*		.01*	.16*		.02*
Mediator PCA	-	-	.06*	.01		.09**	.02		.09**	.02	
Mediator PCP	-	-	-.05	.01		.02	-.00		.01	-.00	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.04*			.04**			.06**

Note. PCA = Perceived club autonomy; PCP = Perceived club pressure. IC = Individual consideration; IM = Inspirational motivation, IS = Intellectual stimulation; DE = Direct effect; IE = Indirect effect. Score-centered responses for each value dimension were used. \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , sig = significant indirect effect.

Table 7. (Cont)

*Results testing the mediation effects of perceived club autonomy and perceived club pressure between value dimensions and transformational leadership behaviours (N = 266 coaches)*

Models	PCA	PCP	FAG DE	FAG IE	R <sup>2</sup> FAG	HPE DE	HPE IE	R <sup>2</sup> HPE	ARM DE	ARM IE	R <sup>2</sup> ARM
Self-transcendence	.69**	-.71**	.39**		.09**	.10		.01	.02		.01
Mediator PCA	-	-	.08	.06sig		.05	.03		.05	.03	
Mediator PCP	-	-	-.03	.02		.01	-.00		-.07*	.05sig	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.13**			.02			.05**
Conservation	-.12	.15	-.10		.00	-.11		.01	.06		.00
Mediator PCA	-	-	.09**	-.01		.05	-.01		.05	-.01	
Mediator PCP	-	-	-.07*	-.01		.00	.00		-.08*	-.01	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.08**			.02			.05**
Self-enhancement	-.36**	.38**	-.18**		.07**	.04		.01	.02		.00
Mediator PCA	-	-	.08**	-.03sig		.05	-.01		.05	-.02	
Mediator PCP	-	-	-.04	-.01		.00	.00		-.08*	-.03sig	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.12**			.02			.05**
Openness to change	.19	-.24*	.11		.01*	.02		.01*	-.11		.01
Mediator PCA	-	-	.09**	.02		.05	.01		.05	.01	
Mediator PCP	-	-	-.06	.01		-.00	.00		-.08*	.02	
R <sup>2</sup> total model	-	-			.08**			.04**			.06**

*Note.* PCA = Perceived club autonomy; PCP = Perceived club pressure; FAG = Fostering acceptance of group goals; HPE = High performance expectations; ARM = Appropriate role model; DE = Direct effect; IE = Indirect effect. Score-centered responses for each value dimension were used. \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , sig = significant indirect effect.

## 2.5 DISCUSSION

A large amount of literature has examined values and their relationship with behaviours (e.g., Maio et al., 2009; Roccas and Sagiv, 2017). Nevertheless, no previous study has assessed the relationship between the refined values and transformational leaders' behaviours. Using the refined theory of basic individual values (Schwartz et al., 2012) and transformational leadership theory as frameworks (Bass, 1985), this study explored the associations between basketball coaches' value priorities and their transformational leadership behaviours, testing the potential mediation versus moderation effect of two alternative variables in this relationship: perceived club pressure and an autonomy supportive environment.

As expected, and consistent with previous research in the organizational context (e.g., Bass and Steidlmeier, 1999; Kanungo and Mendonca, 1996; Sarros and Santora, 2001; Sosik, 2005), the study results showed that the stronger the intensity of the coach's self-transcendent values (i.e., universalism and benevolence), the more likely the coach is to display transformational behaviours and perceive a more autonomy supportive environment and lower pressure from the club. However, coaches who held beliefs in self-enhancement values (i.e., power) displayed lower transformational behaviours and perceived higher pressure from the club and a less autonomy supportive environment.

Specifically, coaches who express concern (universalism-concern), tolerance (universalism-tolerance), and care (benevolence-caring) for others and are reliable and trustworthy members of the in-group display these values by considering the players' individual needs (individual consideration), empowering their players by thinking in different ways (intellectual stimulation), asking them to do their best (inspirational motivation), and creating team spirit (fostering acceptance of group goals). Moreover, coaches who consider excitement, novelty, challenge (stimulation), creativity, curiosity, and interest (self-direction thought) to be important values express them by communicating an optimistic and realistic vision of future team achievements (inspirational motivation) and reflecting each team member's goal, as well as sharing how to reach their goals with the team (intellectual stimulation). Our findings are consistent with previous researchers (e.g., Bass and Steidlmeier, 1999; Kanungo and Mendonca, 1996; Sarros and Santora, 2001; Sosik, 2005) who found that self-transcendence values (i.e., universalism, benevolence, and altruism) support transformational leadership behaviours. Indeed, Sosik (2005) also identified openness to change values (i.e., stimulation and self-direction) associated with these behaviours.

Our results indicate that coaches attributed greater importance to self-transcendence and openness to change values, and this is reflected through transformational behaviours. In Schwartz's model (1992, 2012), some value types complemented each other, whereas others were in conflict. Accordingly, the bipolar dimension of

*conservation* versus *self-enhancement* may have a negative relationship or no relationship with transformational leadership behaviours. Our findings confirm this suggestion and show that coaches who are self-effacing rather than boastful (humility) and want to maintain their public image and avoid humiliation (face) (both conservation values) will avoid generating visions of future group/team states (inspirational motivation). Humility consists of accepting life's circumstances without expecting more, thus maintaining their public image, which is the opposite of what inspirational motivation means. Furthermore, coaches who want to promote themselves by controlling athletes (power dominance) and material resources (power resources) (both self-enhancement values) do not empower their athletes through thinking in different ways (intellectual stimulation) or foster the acceptance of team goals (fostering acceptance of group goals) because these coaches are interested in their own personal goals.

Our results are consistent with Schwartz's theory of human values (1992); however, some researchers have presented contradictory or incongruent results for values and behaviour. For example, Sarros and Santora (2001) found a positive correlation between self-enhancement and transformational behaviours. In the same vein, Sosik (2005) reported that self-transcendence and self-enhancement were both positively related to charismatic leadership (i.e., inspirational stimulation and appropriate role model). A possible explanation could be the difference established in previous research

between authentic and unauthentic transformational leaders (Bass and Steidlmeier, 1999; Hogan et al., 1990; Kanungo and Mendonca, 1996). Bass and Steidlmeier (1999) used leader values and morals to explain the differences between transformational and pseudo-transformational leaders. For instance, transformational leaders feel responsible for and concerned about the group's achievement, whereas pseudo-transformational leaders are more concerned about their individual achievements. With regard to the latter, Bass and Steidlmeier stated: 'They are captains who sail under false colors. They are spiritual leaders who are false prophets' (p.188). Consequently, according to Bass and Steidlmeier (1999), leaders who display transformational behaviours but hold self-enhancement and conservation values may be considered pseudo-transformational leaders. Sometimes people can present behaviour that is contrary to their values in order to conform to the group. To prevent inconsistency and avoid problems when comparing values of different individuals or correlating values with other variables, the results should be compared with those from studies that use the same instruments, and according to Schwartz (1992, 2006), respondents' ratings should be centred. Otherwise, the results can be different (none of the previous studies specified centred their score values).

Self-transcendence values (universalism and benevolence) are opposed to self-enhancement values (power and achievement). Power and achievement values emphasize authority and control over people and resources, as well as personal success beyond the group, whereas

universalism and benevolence emphasize concern for the welfare of others. Our results suggest that some transformational behaviours reflect values of self-transcendence (individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals) and openness to change (inspirational motivation and intellectual stimulation), whereas some transformational behaviours are shown to be opposed to self-enhancement (intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals) and conservation (inspirational motivation) values. Therefore, and in terms of Bardi and Schwartz (2003), intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals may be considered *value-expressive behaviours of self-transcendence*, and inspirational motivation can be considered a *value-expressive behaviour of openness to change* because these behaviours reflect values that are incompatible with the opposing values in the circle.

In terms of the perceptions of the club environment, our findings show that when coaches hold the welfare of others as a more important life value, they are more likely to perceive higher autonomy support at the club and lower pressure; whereas when coaches consider social status and prestige or control and dominance over other people to be important values, they are more likely to perceive less autonomy support and higher pressure at the club. However, in general, these club perceptions do not affect the expression of values, although they can enhance or diminish the relationship. That is, when coaches perceive an autonomy supportive environment at the club

(i.e., a favourable context), self-transcendence values are more likely to be expressed through inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviours, whereas the perception of pressure at the club (i.e., an unfavourable context) does not decrease the likelihood that these values will be expressed through these transformational behaviours. On the other hand, perceiving a high autonomy supportive environment cushioned the negative associations between self-enhancement and intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals. However, coaches with self-enhancement values tend to avoid intellectual stimulation to a greater extent when they perceive high levels of pressure at the club.

Our findings confirm previous suggestions (e.g., Bardi and Schwartz, 2003) that values can influence behaviour more or less due to the social context (autonomy supportive versus pressure environments). When situational pressures are non-existent, people have a greater chance of reporting that their behaviour is consistent with their values. Nevertheless, under heavy pressure rules, values can be opposite to behaviours when people want to conform to the group. Perhaps for this reason, in the case of self-enhancement values, behaviours related to inspirational motivation receive a more negative and significant contribution of the variance related to perception of an autonomy supportive environment than the corresponding value itself. Although several studies have explained the association between values and behaviours, few studies have examined the mediators in

this association. In general, the results of this study showed that the relationship between values and transformational behaviours was partially mediated by the perception of an autonomy supportive environment provided by the club. However, this relationship was not mediated by the perception of pressure at the club. Further studies are needed to investigate other potential mediators, in addition to perceptions of autonomy supportive or pressure environments, when examining the associations between personal values and the use of transformational behaviours. For example, as point out by Schwartz (2017), the correlations between values and specific behaviours are rarely very strong because attitudes mediate relationships between values and behaviour in most instances. Moreover, in order for a value to exert influence, it must be activated, and in a particular context important values can be activated more often and have more influence.

The findings from our study extend previous findings on the association between values and behaviours by suggesting that this association is also evident in basketball coaches. Coaches who hold values that promote the welfare and acceptance of close and distant others as equals display more transformational behaviours. By contrast, coaches who endorse or give priority to self-enhancement values such as power dominance and power resources are likely to display fewer transformational behaviours.

Strengths of our study include the use of a large sample of basketball coaches. Additionally, the assessment of basic values and

transformational leadership behaviours provides detailed information about specific behaviours and the way values and these behaviours fit together. No other studies were found on the associations among coaches' values, perceptions of autonomy supportive and pressure environments at the club, and transformational coach behaviours.

Some limitations need to be considered when interpreting the results. We cannot establish any causal relationships based on our data due to the cross-sectional design. Instead, the results have to be viewed as evidence of potential pathways that require longitudinal investigation. The sample was unbalanced in terms of gender and the sport(s) coached because it was limited to basketball and females were under-represented. The lack of female coaches is common in our country, and so it is representative of our reality. Further research is needed to extend the generalizability of these findings to other sports. The alpha coefficients for some scales were problematic to some extent; however, hypothesized relationships that were significant emerged in the expected direction. Another limitation is related to the use of self-report measures, which are very common in sport psychology research. Future studies would benefit from the use of objective variables, such as observational methods to evaluate coaches' behaviours or even autonomy supportive versus pressure environments provided at the club. Despite these limitations, the results of this study contribute to the literature by providing information about the link between values and behaviours using a sample of basketball coaches, thus extending previous research

suggesting that values can be considered a major influence on behaviour in the sport context.

### **Practical implications**

In light of the results of this study, we suggest some practical implications for sport consultants. Although transformational leadership behaviours have been established as being very effective in achieving better results in sports, it is very important to know which values are important for the coaches we are working with, as well as their perceptions of the club environments. Thus, coaches who have a high level of self-enhancement and conservation values may be reluctant to display some transformational behaviours. This resistance will increase if they perceive high levels of pressure and low levels of autonomy support at their clubs. For instance, intellectual stimulation has been suggested as a highly effective leadership behaviour; however, coaches who hold high self-enhancement values may not believe in the advantage of using this behaviour. Therefore, if the sport psychologist is not aware of this situation, the success of the coaching consultancy could be compromised.

### **Conflict of Interest**

The authors declare that they have no potential conflicts of interest with regard to the research, authorship, and/or publication of this article.

### **Author Contributions**

All authors carried out the design and drafted the article; IC was responsible for ethical approval; FLA was responsible for collecting the data; IC and OA conducted statistical analyses; all authors have read and approved the final version of the article and agree with the order of presentation of the authors.

### **Acknowledgments**

The authors would like to thank all the basketball clubs for agreeing to participate in this study.

## **2.6 REFERENCES**

- Adie, J. W., Duda, J. L., and Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: a test of basic needs theory. *Motiv. Emotion* 32,189–199. doi:10.1007/s11031-008-9095-z.
- Álvarez, O., Castillo, I., and Falcó, C. (2010). Estilos de liderazgo en la Selección Española de taekwondo [Leadership styles in the Spanish national taekwondo team]. *Rev. Psicol. Deporte* 19 (2), 9-20.
- Álvarez, O., Estevan, I., Falcó, C., and Castillo, I. (2013). Efectos del apoyo a la autonomía del entrenador en taekwondistas españoles de élite [Effects of perceived autonomy support on

- elite taekwondo Spanish athletes]. *Rev. Iberoam. Psicol. Ejer. Deporte* 8(1), 59-70.
- Álvarez, O., Castillo, I., Molina-García, V., and Balaguer, G. (2016). Transformational leadership on the athletic field: An international review. *Rev. Psicol. Deporte* 25, 319-326.
- Balaguer, I., González, L., Fabra, P., Castillo, I., Mercé, J., and Duda, J. L. (2012). Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well- and ill-being of young soccer players: A longitudinal analysis. *J. Sport. Sci.* 30(15), 1619-1629. doi:10.1080/02640414.2012.731517.
- Bardi, A., and Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Pers. Soc. Psychol. B.* 29, 1207–1220. doi:10.1177/0146167203254602.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York, NY: Free Press.
- Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2<sup>nd</sup> ed). Mahwah, NJ: Erlbaum Associates, Inc.
- Bass, B. M., and Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quart.* 10 (2), 181-217. doi:10.1016/S1048-9843(99)00016-8.
- Callow, N., Smith, M.J., Hardy, L., Arthur, C.A., and Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *J. Appl. Sport Psychol.* 21, 395–412. doi:10.1080/10413200903204754.

- Cieciuch, J., and Schwartz, S. H. (2012). The number of distinct basic values and their structure assessed by PVQ-40. *J. Pers. Assess.* 94(3), 321-328. doi:10.1080/00223891.2012.655817.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01.
- Doran, C. J. (2009). The role of personal values in fair trade consumption. *J. Bus. Ethics* 84, 549–563. doi:10.1007/s10551-008-9724-1.
- Dvir, T., and Shamir, B. (2003). Follower developmental characteristics as predicting transformational leadership: A longitudinal field study. *Leadership Quart.* 14, 327–344. doi:10.1016/S1048-9843(03)00018-3.
- Ehrhart, M. G., and Klein, K. J. (2001). Predicting followers’ preferences for charismatic leadership: The influence of follower values and personality. *Leadership Quart.* 12, 153–179. doi:10.1016/S1048-9843(03)00018-3.
- González, L., García-Merita, M., Castillo, I., and Balaguer, I. (2016). Young athletes' perceptions of coach behaviors and their implications on their well-and ill-being over time. *J. Strength Cond. Res.* 30(4), 1147-1154. doi:10.1519/JSC.0000000000001170.
- Groves, K. S., and LaRocca, M. A. (2011). An empirical study of leader ethical values, transformational and transactional leadership, and follower attitudes toward corporate social

- responsibility. *J. Bus. Ethics* 103, 511-528. doi:10.1007/s10551-011-0877-y.
- Hardy, L., Arthur, C. A., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., and Allsopp, A. J. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *Leadership Quart.* 21(1), 20-32. doi:10.1016/j.leaqua.2009.10.002.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hollebeak, J., and Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *J. Appl. Sport Psychol.* 17(1), 20-36. doi: 10.1080/10413200590907540.
- Hogan, R., Raskin, R., and Fazzini, D. (1990). The dark side of charisma. In K. E. Clark and M.B. Clark (Eds.), *Measures of leadership* (pp. 343-354). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Judge, T. A., and Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *J. Appl. Psychol.* 89, 755-768. doi:10.1037/0021-9010.89.5.755.
- Kanungo, R. N., and Mendonca, M. (1996). *Ethical dimensions in leadership*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

- Kasof, J., Chen, C., Himsel, A., and Greenberger, E. (2007). Values and creativity. *Creativity Res. J.* 19, 105–122. doi:10.1080/10400410701397164.
- Lee, U. H., Kim, H. K., and Kim, Y. H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Bus. Manage. Res.* 5(1), 54-65.
- Leising, D., and Müller-Plath, G. (2009). Person–situation integration in research on personality problems. *J. Res Pers.* 43(2), 218-227.
- Lim, B. C., and Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *J. Appl. Psychol.* 89, 610–621. doi:10.1037/0021-9010.89.4.610.
- Maio, G. R., Pakizeh, A., Cheung, W. Y., and Rees, K. J. (2009). Changing, priming, and acting on values: Effects via motivational relations in a circular model. *J. Pers. Soc. Psychol.* 97(4), 699–715. doi:10.1037/a0016420.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In N. S. Endler (Ed.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333–352). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Morgan, P. B., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2015). Understanding team resilience in the world's best athletes: A case study of a rugby union World Cup winning team. *Psychol. Sport Exerc.* 16, 91-100. doi:10.1016/j.psychsport.2014.08.007.

- Pelletier, L. G., Seguin-Levesque, C., and Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *J. Educ. Psychol.* 94, 186-196. doi:10.1037/0022-0663.94.1.186.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., and Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quart.* 1(2), 107-142. doi:10.1016/1048-9843(90)90009-7.
- Price, M. S., and Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. *J. Appl. Sport Psychol.* 25(2), 265-279. doi:10.1080/10413200.2012.725703.
- Roccas, S., and Sagiv, L. (2010). Personal values and behavior: Taking the cultural context into account. *Soc. Pers. Compass* 4, 31–41. doi:10.1111/j.1751-9004.2009.00234.x.
- Roccas, S., and Sagiv, L. (2017). *Values and behavior. Taking a cross-cultural perspective*. Cham, Switzerland: Springer. doi:10.1007/978-3-319-56352-7.
- Sarros, J., and Santora, J. (2001). Leaders and values: a cross-cultural study. *Leadership Org. Dev. J.* 22 (5), 243-248. doi:10.1108/01437730110397310.
- Scandura, T., and Dorfman, P. (2004). Leadership research in an international and cross-cultural context. *Leadership Quart.* 15, 277–307. doi:10.1016/j.leaqua.2004.02.004.

- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., and Cha, S. E. (2007). Embracing transformational leadership: Team values and the impact of leader behaviour on team performance. *J. Appl. Psychol.* 92, 1020-1030. doi:10.1037/00219010.92.4.1020.
- Schultz, P. W., and Zelezny, L. C. (1998). Values and proenvironmental behavior: A five-country survey. *J. Cross. Cult. Psychol.* 29, 540–558. doi:10.1177/0022022198294003.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York, NY: Academic Press. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *J. Soc. Issues* 50(4), 19-45. doi:10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: théorie, mesures et applications. *Rev. Fr. Sociol.* 47(4), 929-968. doi:10.3917/rfs.474.0929.
- Schwartz, S. H. (2017). The refined theory of basic values. In S. Roccas, and L. Sagiv (Eds), *Values and behaviour. Taking a cross cultural perspective* (pp. 51-71). Cham, Switzerland: Springer. doi:10.1007/978-3-319-56352-7.
- Schwartz, S. H., and Butenko, T. (2014). Values and behavior: Validating the refined value theory in Russia. *Eur. J. Soc. Psychol.* 44, 719–813. doi:10.1002/ejsp.2053.

- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *J. Pers. Soc. Psychol.* 103, 663–688. doi:10.1037/a0029393.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Torres, C., Dirilen-Gumus, O., and Butenko, T. (2017). Value tradeoffs propel and inhibit behaviour: Validating the 19 refined values in four countries. *Eur. J. Soc. Psychol.* 47, 241–258. doi:10.1002/ejsp.2228.
- Singh, N., and Krishnan, V. R. (2014). Impact of leader values and transformational leadership on followers. *Int. J. Leadersh.* 2, 52-64. Available at <http://www.publishingindia.com>.
- Sosik, J. J. (2005). The role of personal values in the charismatic leadership of corporate managers: A model and preliminary field study. *Leadership Quart.* 16, 221-244. doi:10.1016/j.leaqua.2005.01.002.
- Stenling, A., and Tafvelin, S. (2014). Transformational leadership and well-being in sports: The mediating role of need satisfaction. *J. Appl. Sport Psychol.* 26(2), 182-196. doi:10.1080/10413200.2013.819392.
- Taylor, I. M., and Ntoumanis, N. (2007). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *J. Educ. Psychol.* 99(4), 747. doi:10.1037/0022-0663.99.4.747.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., and Nascimento, T. G. (2016). The refined theory of values: associations with behavior and

- evidences of discriminative and predictive validity. *Psicologia USP*, 27, 341-356. doi:10.1590/0103-656420150045.
- Vella, S.A., Oades, L.G., and Crowe, T.P. (2010). The application of coach leadership models to coaching practice: Current state and future directions. *Int. J. Sports Sci. Coa.* 5, 427–436. doi:10.1260/1747-9541.5.3.425.
- Vella, S.A., Oades, L. G., and Crowe, T. P. (2012). Validation of the Differentiated Transformational Leadership Inventory as a measure of coach leadership in youth soccer. *Sport Psychol.* 26, 207-223. doi: 10.1123/tsp.26.2.207.
- Walumbwa, F. O., and Lawler, J. J. (2003). Building effective organizations: Transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies. *Int. J. Hum. Resour. Man.* 14, 1083–1101. doi:10.1080/0958519032000114219.
- Whitehead, J., Telfer, H., and Lambert, J. (Ed.) (2013). *Values in youth sport and physical education*. New York, NY: Routledge.



## **CAPÍTULO 3**

### **Estudio 2**

# **VALORES PERSONALES Y DEPORTIVOS, ORIENTACIONES DE METAY ACTITUDES MORALES EN EL BALONCESTO DE FORMACIÓN**

**Adell, F. L., Castillo, I., y Álvarez, O. (2019). Personal and sport values, goal orientations and moral attitudes in youth basketball. *Revista de Psicología del Deporte* (En prensa)**



### 3.1 ABSTRACT

In this study composed of 746 basketball players ( $M_{\text{age}} = 14.63$ ,  $SD = 1.4$ ), we examined the relationship between the personal values that guide their lives and their moral attitudes when they practice basketball, exploring how this relationship is mediated by both personal values towards sports practice and goal orientations, and analysing the modulating role that perceived competence can have in the relationship between goal orientations and moral attitudes of participants. The results confirm the relevance of personal values in the sport domain and point to the importance of instilling human values of self-transcendence (transcending the personal in function of the collective), transmitting competence and moral values, and promoting a task orientation in the athlete, if we want to foster prosocial attitudes and diminish unsportsmanlike attitudes during the practice of basketball.

Keywords: Values, goal orientations, attitudes, youth basketball

### RESUMEN

En este estudio se examinó en 746 jugadores de baloncesto ( $M_{\text{edad}} = 14.63$ ,  $DT = 1.4$ ), la relación entre los valores personales que guían su vida y sus actitudes morales cuando practican baloncesto, explorando cómo media en dicha relación los valores personales hacia la práctica deportiva y las orientaciones de meta, y analizando el papel modulador que tiene la competencia percibida en la relación entre las orientaciones de meta y las actitudes. Los resultados confirman la

relevancia de los valores personales en el ámbito del deporte y apuntan hacia la importancia de inculcar valores humanos de auto-transcendencia (transcender lo personal en función del colectivo), transmitir valores de competencia y morales, y promover una orientación hacia la tarea en el deportista, si queremos fomentar las actitudes prosociales y disminuir las actitudes antisociales durante la práctica del baloncesto.

Palabras clave: Valores, orientaciones de meta, actitudes, baloncesto de formación

### **3.2 INTRODUCTION**

Basketball has the widespread consideration of a valuable tool for transmitting values. Nevertheless, the study of human values in sport based on a relevant theoretical framework that supports the relationship between several variables is scarce (Adell and Castillo, 2016).

Refined Theory of Human Values (Schwartz et al., 2012) proposed the existence of 19 basic values that are different motivationally, and are organized in a circular structure (see Figure 1), where values that are closer complement each other (e.g., achievement and power), and those that are further away would enter into conflict (e.g., power and universalism). Two values are in conflict if they lead to opposing behaviors and attitudes. Basic values can be combined into four higher order motivations, which form two bipolar and opposite dimensions: Self-transcendence (universalism and

benevolence) which is the concern for the well-being of others, versus Self-enhancement (power and achievement) which is the concern for oneself; and Conservation (tradition and conformity) which is the tendency to preserve tradition and order, versus Openness-to-change (stimulation and self-direction) which is the tendency to expose oneself to novelties and changes. Self-transcendence and conservation (with the exception of personal safety) would focus on the social, while the values of openness-to-change and self-enhancement would focus on the individual. This universal circular structure allows a systematic relation of values to other psychological constructs such as attitudes and behaviors (Bardi and Schwartz, 2003).

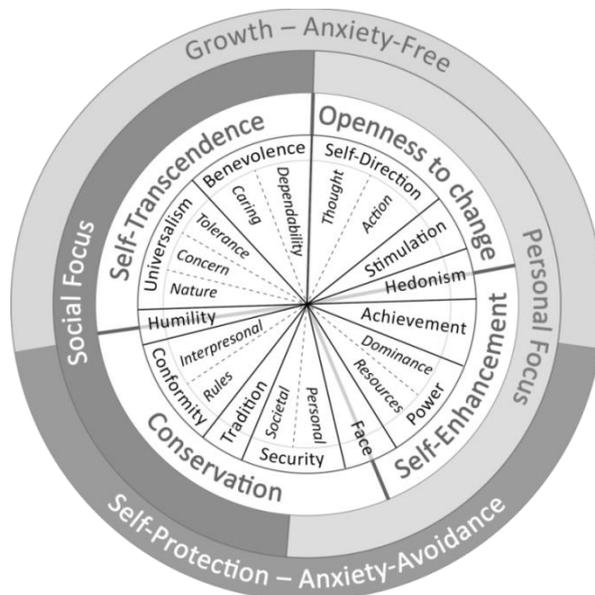


Figure 1. The circular motivational continuum of 19 values in the refined value theory (from Schwartz et al., 2017).

Linking values and motivation into sport, Lee, Whitehead, Ntoumanis and Hatzigeordiadis (2008) proposed a value-expressive model of moral attitudes suggesting that sport values in adolescent athletes (i.e., competence, moral, and status values) could influence athlete's moral attitudes and choices with respect to different behavioral options. These authors found that prosocial attitudes (commitment to sport participation and respect for social conventions) were positively predicted by competence and moral values, whereas antisocial attitudes (acceptance of cheating and gamesmanship) were negatively predicted by moral values and positively predicted by status values. They also proposed that goal orientations (task and ego), that is the ways people tend to judge their competence and define success in the athletic settings mediate the effects of values on young athletes' prosocial and antisocial attitudes. Specifically, Lee and colleagues (2008) found that task orientation partially mediated the effect of competence values on prosocial attitudes and ego orientation partially mediated the effect of status values on antisocial attitudes. Recently, Lucidi et al. (2017) offered similar results in young tennis players.

The relationship between motivational processes and human values has been previously explored by Balaguer, Castillo, Quested and Duda (2013). Specifically, they examined how personal values were linked to dispositional achievement goals. They found that the bipolar dimension of self-transcendence versus self-enhancement presented relationships with goal orientations. Task orientation was

positively predicted by self-transcendence and negatively predicted by self-enhancement. On the other hand, ego orientation was negatively predicted by self-transcendence and positively predicted by self-enhancement. So far, the relationship between human values and attitudes in sport has received little study.

Based on the refined theory of personal values (Schwartz et al., 2012) and extending the interactionist model for research on values in youth sport (Lee et al., 2008), the aim of this study was to explore the personal values as antecedents of the value-expressive model of moral attitudes in a sample of young competitive basketball players (see Figure 2).

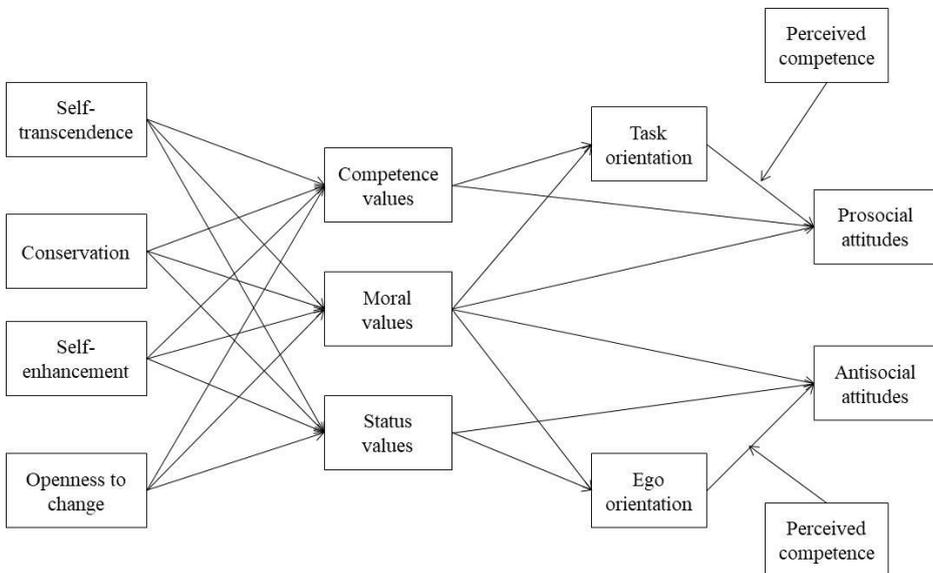


Figure 2. Conceptual model of the direct and indirect relationships of personal values on attitudes.

### 3.3 METHOD

#### Participants

Participants were 746 basketball players (449 males, 297 females) between 12 and 18 years old ( $M = 14.63$ ;  $SD = 1.4$ ) from 84 basketball clubs in the Valencian Community (Spain). The players trained between 2 and 5 days a week ( $M = 3.09$ ,  $SD = 0.56$ ).

#### Measures

The Spanish version of the 57-item Portrait Values Questionnaire-Revised (Schwartz et al., 2012) was used to measure 19 players' human values. Items described a person in terms of what is important for him/her (gender-matched). The players were asked to answer the question "How much is this person like you... on a scale ranging from 1 (*not like me at all*) to 6 (*very much like me*). We combined the 19 values into four higher order values. Self-transcendence combines universalism-nature, universalism-concern, universalism-tolerance, benevolence-care, and benevolence-dependability. Self-enhancement combines achievement, power-dominance and power-resources. Openness to change combines self-direction-thought, self-direction-action, stimulation and hedonism. Conservation combines security-personal, security-societal, tradition, conformity-rules, and conformity-interpersonal. Reliability and validity of this questionnaire has been provided previously (Schwartz et al. 2012).

Youth sport values were measured with the Youth Sport Values Questionnaire-2 (Lee et al., 2008) translated for this study. This 13-items questionnaire starts with the phrase: “When I play basketball it is important to me that...”, and is divided into three subscales: Competence (4-items), moral (5-items) and status values (4-items). Responses are provided on a 7-point scale ranging from -1 (*the opposite of what I believe*) to 5 (*extremely important to me*). Reliability and validity of this questionnaire has been provided previously (Lee et al., 2008).

The Spanish version (Balaguer, Castillo and Tomás, 1996) of the Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire (Duda, 1989) was used to measure achievement orientations. The players were requested to think when they felt most successful in basketball, indicating their agreement with 7-items reflecting task-oriented and 6-items reflecting ego-oriented, on a 5-point Likert-type scale with 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*). Reliability and validity of this questionnaire has been provided previously (Balaguer et al., 1996).

The Spanish version (Balaguer, Castillo and Duda, 2008) of the Perceived Competence subscale from the Intrinsic Motivation Inventory (McAuley, Duncan and Tammen, 1989) was used to assess perceptions of the players’ competence. The 5-items are answered in a 5-point scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Reliability and validity of this subscale has been provided previously (Balaguer et al., 2008; McAuley et al., 1989).

Prosocial moral attitudes were assessed using the mean of three subscales: two subscales of the Spanish version (Martín-Albo, Núñez, Navarro and González, 2006) of the Multidimensional Sportsmanship Orientation Scales (Vallerand, Brière, Blanchard and Provencher, 1997): Commitment to sport participation (5-items) and Respect for social conventions (5-items); and the Keep winning in proportion (3-items) subscale of the Attitudes to Moral Decision-making in Youth Sport Questionnaire-2 translated for this study (AMDYSQ-2; Whitehead and Ntoumanis, 2013). Antisocial moral attitudes were assessed using the mean of two subscales: Acceptance of cheating (6-items) and Acceptance of gamesmanship (6-items) from the AMDYSQ-2. All responses are provided on a 5-point scale ranging from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*). Previous research has shown a strong correlation between the three prosocial subscales and between the two antisocial subscales (Lee et al., 2008). Reliability and validity of these questionnaires has been provided previously (Martín-Albo et al., 2006; Whitehead and Ntoumanis, 2013).

## **Procedure**

Approval was obtained from the university ethical committee (H1523110229495). The clubs were randomly selected among those existing in the Valencian Community (Spain). The heads of the clubs were informed by telephone, the parents were informed and informed consent was obtained for the participation of their children, who also consented to participate (100% agreement). Data collection took place

between April and June 2017, either before or after team training. The instruments were administered for a period of approximately 20 minutes. Confidentiality and anonymity of the participants were respected.

### **Data analysis**

Descriptive statistics and bivariate correlations were conducted using the SPSS 20. The hypothesized mediated and moderated interactions model was conducted using LISREL 8.80. Following Schwartz et al. (2012), score-centered responses for each value dimension were used.

## **3.4 RESULTS**

In general, all the study variables were significantly correlated in the expected directions (see Table 1). The hypothesized model (figure 2) was reformulated excluding moderation of the relationship between goal orientations and perceived competence as the interaction between these variables were not significant. Furthermore, we excluded others relationships that were not significant. The model presented an adequate fit to the data:  $\chi^2(29) = 207.41$ ; RMSEA = 0.086; SRMR = 0.069; CFI = 0.936; NNFI = 0.927. Self-transcendence positively predicted moral values and negatively predicted status values. Conservation positively predicted moral values, whereas the relation between self-enhancement and moral values was negative. Self-enhancement as well as openness to change positively predicted status values. Openness to change positively

predicted competence values. Competence and moral values positively predicted task orientation; and status values positively predicted ego orientation and antisocial attitudes. Moral values positively predicted prosocial attitudes and negatively predicted antisocial attitudes. Finally, ego orientation partially mediated the relation between status values and antisocial attitudes; and task orientation totally mediated the relationship between competence values and prosocial attitudes (the direct path drop to zero) (see Figure 3).

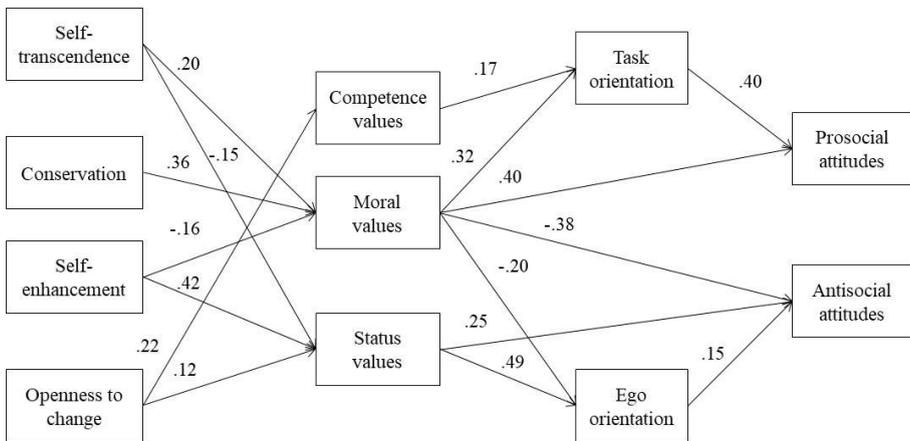


Figure 3. Standardized beta coefficients of the relationships between personal values, sport values, orientations and attitudes.

Table 1. *Descriptive statistics and bivariate correlations.*

	Range	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Self-transcendence	1-6	4.92	0.56	-										
2. Conservation	1-6	4.21	0.63	-.01	-									
3. Self-enhancement	1-6	3.23	0.82	-.65**	-.51**	-								
4. Openess to change	1-6	4.95	0.56	.02	-.61**	-.05	-							
5. Competence values	-1-5	4.14	0.74	-.01	-.06	-.02	.10**	-						
6. Moral values	-1-5	3.80	0.77	.26**	.33**	-.40**	-.13**	.30**	-					
7. Status values	-1-5	2.18	1.08	-.33**	-.22**	.41**	.06	.42**	-.05	-				
8. Task orientation	1-5	4.38	0.47	.17**	.02	-.20**	.10*	.46**	.40**	.10**	-			
9. Ego orientation	1-5	2.75	0.86	-.31**	-.25**	.44**	.01	.18**	-.23**	.49**	.06	-		
10. Perceived compet.	1-5	3.79	0.52	-.01	.02	-.05	.06	.32**	.14**	.31**	.30**	.18**	-	
11. Prosocial Attitudes	1-5	4.25	0.42	.34**	.20**	-.42**	.02	.32**	.58**	-.05	.55**	-.18**	.27**	-
12. Antisocial Attitudes	1-5	2.33	0.76	-.38**	-.33**	.49**	.14**	.01	-.42**	.34**	-.14**	.36**	-.01	-.38**

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

### **3.5 DISCUSSION AND CONCLUSIONS**

Our study confirmed that personal values are transferred to values in sport and in turn are related to attitudes in the development of the game. A significant association was found between personal values, values in sport, motivational orientations and attitudes in basketball player. As in previous study with basketball coaches (Castillo, Adell and Álvarez, 2018), self-transcendence values (transcending personal interests by prioritizing collective interests) are associated with more adaptive motivational and personal patterns, while self-enhancement values (prioritizing one's own interests) are associated with less adaptive psychosocial patterns. Athletes who display concern, tolerance, care for others (self-transcendence), and those that emphasize self-restriction, order, and avoiding change (conservation) express moral values in sport, that is, they try be fair, good sportsmanship and help others when they need it. Athletes that emphasize their personal interests (self-enhancement), and those who are open for new ideas, actions and experiences (openness to change) express status values in sport, that is for them are important their public image, to be a recognize member in the team. Finally, athletes who display high competence values in sport are those for whom openness to change is an important personal value.

Consistent with Lee et al.'s (2008) model, and in line with previous research (Lucidi et al., 2017), our findings extended its application to competitive young basketball players, reinforcing the suggestion that values guide decision-making and behaviours in sport

contexts. Specifically, moral attitudes (prosocial and antisocial) are predicted by sport values (competence, moral and status values) directly and indirectly through goal orientations.

Our results suggested the higher the score in self-transcendence and conservation the more likely the player is to show prosocial attitudes in basketball context. Similarly, a low score in self-enhancement was associated with prosocial attitudes during the development of the game. Conversely, antisocial attitudes were associated with high scores on self-enhancement and low scores on self-transcendence and conservation. These results are in line with previous studies that analysed the relationships between personal values, attitudes and social behaviours (e.g., Boer and Fischer, 2013; Danioni and Barni, 2017). Basketball is a context where it is understood that compliance with the rules has personal and collective benefits for people. This will lead the player with self-transcendence and conservation values to comply with the rules, preserving good practices, and avoid disruptive behaviour. In contrast, athletes' self-enhancement values discourage cooperation prioritising their personal interests even at the expense of their own team, condoning cheating and gamesmanship to succeed.

In our study perceived competence did not modulate the relationship between goal orientations and the attitudes of athletes in the development of the game, so task-oriented players reported greater prosocial attitudes in sport, while ego-oriented players reported

greater antisocial attitudes in sport, regardless of how competent they perceived themselves at the sporting level.

These results confirm the relevance of personal values in the field of sport and point out the importance of instilling human values of self-transcendence (transcending the personal in function of the collective), transmitting competence and moral values in sport, and promoting a task orientation in the athlete, if we want to foster prosocial attitudes and diminish unsportsmanlike attitudes during the basketball practice.

### **3.6 REFERENCES**

- Adell, F.L. and Castillo, I. (2016). Los valores en el ámbito del baloncesto: una revisión bibliográfica. *Paper presented at the VII Iberoamerican Congress of Basketball*. Huelva, Spain, 20-22 October.
- Balaguer, I., Castillo, I. and Tomás, I. (1996). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Orientación al Ego y a la Tarea en el Deporte (TEOSQ) en su traducción al castellano. *Psicológica*, 17, 71-81.
- Balaguer, I., Castillo, I. and Duda, J.L. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis de la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17, 123-139.

- Balaguer, I., Castillo, I., Quested, E. and Duda, J.L. (2013). Values and motivational processes in sport: An AGT and SDT perspective. In J. Whitehead, H. Telfer and J. Lambert (Eds.), *Values in Youth Sport and Physical Education* (pp. 119-133). London: Routledge.
- Bardi, A. and Schwartz, S.H. (2003). Values and behaviour: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207-1220.
- Boer, D. and Fischer, R. (2013). How and when do personal values guide our attitudes and sociality? Explaining cross-cultural variability in attitude-value linkages. *Psychological Bulletin*, 139, 1113-1147.
- Castillo, I., Adell, F.L. and Álvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches. *Frontiers in Psychology*, 9, 1661.
- Danioni, F. and Barni, D. (2017). The relations between adolescents' personal values and prosocial and antisocial behaviours in team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-18.
- Duda, J.L. (1989). The relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among male and female high school athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11, 318-335.
- Lee, M. J., Whitehead J, Ntoumanis, N. and Hatzigeorgiadis, A. (2008). Relationships among values, achievement orientations

- and attitudes in youth sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 588-610.
- Lucidi, F., Zelli, A., Mallia, L., Nicolais, G., Lazuras, L. and Hagger, M. S. (2017). Moral attitudes predict cheating and gamesmanship behaviors among competitive tennis players. *Frontiers in psychology*, 8, 571.
- Martín-Albo, J., Núñez, J.L., Navarro, J.G. and González, V.M. (2006). Validación de la versión española de la escala multidimensional de orientaciones a la deportividad. *Revista de Psicología del Deporte*, 15, 9-22.
- McAuley, E., Duncan, T. and Tammen, V.V. (1989). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58.
- Schwartz, S.H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C.,... and Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688.
- Schwartz, S.H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Torres, C., Dirilen-Gumus, O. and Butenko, T. (2017). Value tradeoffs propel and inhibit behaviour: validating the 19 refined values in four countries. *European Journal of Social Psychology*, 47, 241-258.
- Vallerand, R.J., Brière, N.M., Blanchard, C. and Provencher, P. (1997). Development and validation of the Multidimensional Sportspersonship Orientation Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19, 197-206.

Whitehead, J. and Ntoumanis, N. (2013). Further use of AMDYSQ and the development of AMDYSQ-2. In J. Whitehead, H. Telfer and Lambert, J. (Eds.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 230-237). London: Routledge.



## **CAPÍTULO 4**

### **Estudio 3**

# **VALORES PERSONALES EN EL BALONCESTO DE FORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR Y CON LA INTENCIÓN FUTURA DE PRÁCTICA A TRAVÉS DE LA MOTIVACIÓN**

**Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., y Tomás, I. (2019). Valores personales en el baloncesto de formación y su relación con el bienestar y la intención futura de práctica a través de la motivación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(2), 227-242. doi: 10.6018/cpd.363331.**



## 4.1 RESUMEN

Tomando como marco teórico la teoría de los valores humanos (Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012), y la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 1985, 2000), el objetivo del estudio consistió en poner a prueba un modelo, en una muestra de 115 jugadores jóvenes de baloncesto ( $M_{\text{edad}} = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ), en el que se hipotetizó que los diferentes tipos de motivación (motivación autónoma, controlada y no motivación) actuarían como mediadores de la relación entre los valores informados por los jugadores (Auto-trascendencia, Conservación, Autopromoción y Apertura al cambio) y los indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos), así como con la intención futura de seguir practicando baloncesto. Los resultados confirmaron el efecto indirecto de los valores de Autopromoción sobre la percepción de vitalidad de los jugadores, sus afectos positivos y su intención de seguir jugando en el futuro, a través de la motivación autónoma. Sin embargo, los otros tipos de motivación (motivación controlada y no motivación) no mediaron la relación entre el resto de valores y los indicadores de bienestar, ni con la intención futura de práctica deportiva. Estos resultados indican que para favorecer una mayor experiencia de bienestar en el baloncesto habría que evitar poner énfasis en valores centrados en lo individual, en el logro personal y en el dominio sobre los demás (autopromoción), ya que la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de seguir jugando se pueden ver reducidos, a través de una menor motivación autónoma.

**Palabras clave:** Valores, motivación, afectos, vitalidad, intención conductual.

## SUMMARY

Within the framework of the theory of human values (Schwartz, 1992; Schwartz et al, 2012), and the self-determination theory (Deci and Ryan, 1985, 2000), the aim of the study was to test a model, in a sample of 115 young basketball players ( $M_{\text{age}} = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ), which hypothesized that different types of motivation (autonomous motivation, controlled motivation and non-motivation) would act as mediators in the relationship between the players' values (self-transcendence, conservation, self-enhancement and openness to change) and two indicators of well-being (subjective vitality and positive affects), as well as of the future intention to continue practicing basketball. The results supported the indirect effect of self-promotion values on the players' perception of subjective vitality, their positive affects and their intention to continue playing in the future, through autonomous motivation. However, the other types of motivation (controlled motivation and amotivation) did not mediate the relationship between the other three values and the indicators of well-being, nor with the future intention of sport practice. These results indicate that to generate a greater experience of well-being in basketball it should be avoided placing emphasis on values centred on the individual, on personal achievement and on mastery over others (self-promotion), since subjective vitality, positive affects and the

intention to continue playing could be reduced, through the decrease of autonomous motivation.

**Keywords:** Values, motivation, affects, subjective vitality, intentions.

## RESUMO

Baseado na teoria dos valores humanos (Schwartz, 1992; Schwartz et al, 2012) e na teoria da autodeterminação (Deci e Ryan, 1985, 2000), o objetivo do estudo foi testar um modelo de relação em 115 jovens jogadores de basquetebol ( $M_{idade} = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ), em que se hipotetizou que os diferentes tipos de motivação (motivação autónoma, motivação controlada e não motivação) actuariam como mediadores da relação entre os valores dos jogadores (autotranscendência, conservação, autopromoção e abertura à mudança) e os indicadores de bem-estar (vitalidade subjectiva e afecções positivas), bem como da intenção futura de continuar a praticar basquetebol. Os resultados confirmaram o efeito indirecto dos valores de autopromoção na percepção de vitalidade dos jogadores, nos seus afectos positivos e na sua intenção de continuar a jogar no futuro, através de uma motivação autónoma. No entanto, os outros tipos de motivação (motivação controlada e não motivação) não mediaram a relação entre o resto dos valores e os indicadores de bem-estar, nem com a intenção futura da prática desportiva. Estes resultados indicam que, para favorecer uma maior experiência de bem-estar no basquetebol, seria necessário evitar colocar ênfase nos valores centrados no indivíduo, na realização pessoal e no domínio

dos outros (autopromoção), uma vez que a vitalidade subjectiva, os afectos positivos e a intenção de continuar jogando poderiam ser reduzidos, através de uma motivação menos autónoma.

**Palavras-chave:** Valores, motivação, afeto, vitalidade, intenção comportamental.

## 4.2 INTRODUCCIÓN

La práctica deportiva de los más jóvenes se ha convertido en una actividad de gran interés psicosocial, tanto por la capacidad que se le supone de transformar el carácter a partir de la transmisión de valores positivos (Côté, Strachan, y Fraser-Thomas, 2008; Whitehead, Telfer, y Lambert, 2013), como por ser una actividad que promueve el bienestar tanto físico como psicológico (WHO, 2011). En el contexto deportivo, una de las variables que ha sido relacionada directamente con el bienestar experimentado con el deportista, es la motivación. En concreto, se ha demostrado que estar autónomamente motivado está asociado a mayores niveles de funcionamiento positivo y a un mejor ajuste personal (Balaguer, Castillo, y Duda, 2008; Ryan y Deci, 2002, 2017). Además, estudios previos realizados en el marco del baloncesto de formación, evidencian que los valores personales también se expresan a través de las conductas, como son las conductas de liderazgo del entrenador (Castillo, Adell, y Álvarez, 2018), y de las actitudes (prosociales o antisociales) durante el juego (Adell, Castillo, y Álvarez, en prensa). Estos estudios han puesto de manifiesto la

importancia de identificar los valores humanos de base para potenciar conductas y actitudes más adaptativas durante la práctica del baloncesto.

Los valores son metas deseables, estables a través de las situaciones y del tiempo, que varían en importancia, y que sirven como principios guía en la vida de las personas (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012). Los valores se van a diferenciar entre ellos por el tipo de motivación que expresan, señalando aquello que nos importa en la vida a cada uno de nosotros, para la posterior organización consciente de nuestras emociones, actitudes y conductas. En su teoría de valores, Schwartz (1992) realizó una propuesta de clasificación de los valores que probablemente haya sido la más influyente hasta la fecha en la literatura científica sobre el tema. En concreto, su teoría define 10 valores básicos: universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad, poder, logro, hedonismo, estimulación y autodirección. En 2012 refinó su teoría (Schwartz et al., 2012), subdividiendo algunos de los valores básicos (i.e., universalismo, benevolencia, conformidad, seguridad, poder y autodirección), y añadiendo los valores humildad y apariencia, completando así los 19 valores básicos de su actual formulación (para su definición véase Tabla 1).

Tabla 1. *Definición de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz (traducido de Schwartz et al., 2012).*

Dimensiones y valores básicos	Definiciones conceptuales
<b><i>Auto-trascendencia</i></b>	
Universalismo-preocupación	Compromiso con la igualdad, la justicia y la protección de las personas
Universalismo-naturaleza	Preservación del medio ambiente natural
Universalismo-tolerancia	Aceptación y comprensión de los que son diferentes de uno mismo
Benevolencia-confianza	Ser un miembro confiable y de confianza del grupo
Benevolencia-cuidado	Devoción por el bienestar de los miembros del grupo
<b><i>Conservación</i></b>	
Tradicición	Mantener y preservar las tradiciones culturales, familiares y religiosas
Humildad	Reconocer la insignificancia de uno en el esquema más amplio de las cosas
Conformidad-reglas	Cumplimiento de normas, leyes y obligaciones formales
Conformidad-interpersonal	Evitar molestar o dañar a otras personas
Seguridad-personal	Seguridad en el entorno inmediato
Seguridad-social	Seguridad y estabilidad en la sociedad en general
Apariencia	Seguridad y poder a través de mantener la imagen pública y evitar la humillación
<b><i>Autopromoción</i></b>	
Poder-dominancia	Poder a través de ejercer control sobre las personas
Poder-recursos	Poder a través del control de los recursos materiales y sociales
Logro	Éxito según los estándares sociales
<b><i>Apertura al cambio</i></b>	
Hedonismo	Placer y gratificación sensual
Estimulación	Entusiasmo, novedad y cambio
Auto-dirección pensamiento	Libertad para cultivar las propias ideas y habilidades
Auto-dirección acción	Libertad para determinar las propias acciones

*Nota. Las dimensiones de los valores básicos aparecen en cursiva y negrilla.*

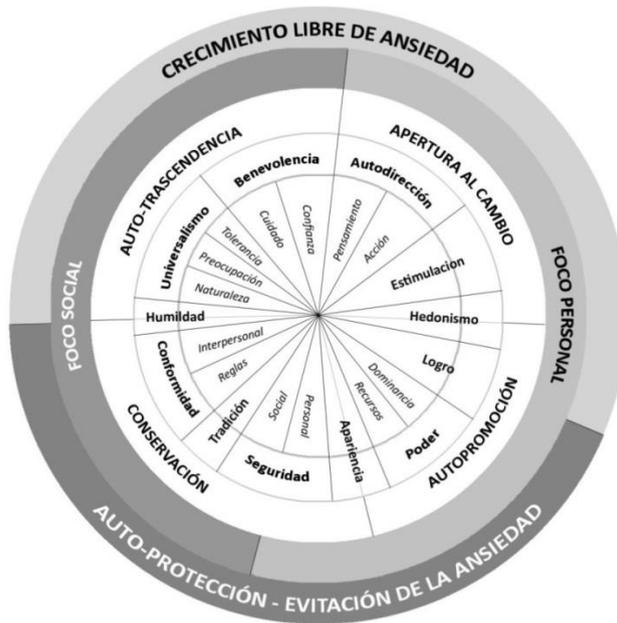


Figura 1. Estructura circular de los 19 valores básicos de Schwartz. Traducida y adaptada de Schwartz et al. (2012)

Los valores de la teoría refinada de Schwartz et al. (2012) se representan en forma de estructura circular (véase Figura 1) donde los valores que están próximos en la estructura serían valores compatibles entre sí (e.g., logro y poder), mientras que los valores opuestos en la estructura entrarían en conflicto (e.g., logro y universalismo). Estos 19 valores se organizan en dos dimensiones bipolares de orden superior que resumen las relaciones entre los valores básicos. Estas dimensiones son *Auto-trascendencia* (preocupación por el bienestar de los demás) versus *Autopromoción* (preocupación por uno mismo); y *Conservación* (tendencia a preservar el orden y la tradición) versus *Apertura al cambio* (tendencia a exponerse a novedades y cambios). La Auto-trascendencia y la Conservación (a excepción de la seguridad

personal) centran el *foco en lo social*, mientras que los valores de Apertura al cambio y Autopromoción centran el *foco en lo individual*. Además, los valores en sí mismos poseen un enfoque de crecimiento, libre de ansiedad o de autoprotección y evitación de la ansiedad. Los valores de Auto-trascendencia, de Apertura al cambio y en parte el valor de logro, son considerados *valores de crecimiento, libres de ansiedad*; mientras que los valores de Autopromoción y los valores de Conservación son considerados *valores de autoprotección y de evitación de la ansiedad* (véase Figura 1). Esta estructura es universal, y se sugiere que se mantendrá invariante independientemente de que unas personas tengan unas prioridades de valor diferente a las que puedan tener otras personas (Bardi y Schwartz, 2003).

Para Sortheix y Schwartz (2017), las características foco en lo social versus foco en lo individual, por una parte, y crecimiento versus autoprotección, por otra, son las que hacen que pueda existir una relación entre los valores y el bienestar. Los valores con características de autoprotección reducirán el bienestar porque motivan la subordinación de la persona hacia expectativas impuestas socialmente (Conservación), o buscan controlar y dominar a otras personas (Autopromoción) para controlar la ansiedad. Por el contrario, los valores de Apertura al cambio generarán bienestar porque motivan la autorrealización individual, el disfrute y la libre expresión de ideas, mientras que los valores de Auto-trascendencia generarán bienestar por la motivación individual que supone alcanzar el bienestar de los demás.

Siguiendo a Schwartz y Sortheix (2018), la relación entre los valores y el bienestar puede plantearse desde tres enfoques diferentes: 1) porque el contenido de los valores en sí mismo es lo que genera bienestar o malestar (relación directa) (e.g., Sagiv y Schwartz, 2000; Sortheix y Schwartz, 2017); 2) porque los valores del contexto pueden ser más o menos congruentes con los valores del individuo, y este grado de congruencia genera un determinado grado de bienestar (e.g., Sagiv y Schwartz, 2000; Sortheix y Lönnqvist, 2015); o 3) porque las características del entorno facilitan o dificultan la consecución de metas personales (expresadas en valores), generando bienestar o malestar respectivamente (e.g., Oishi, Diener, Suh, y Lucas, 1999). Entendiendo el entorno como elemento clave de la motivación personal (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000), en esta investigación nos planteamos la relación entre valores y bienestar desde el tercer punto señalado.

Una de las teorías motivacionales más relevantes que hace propuestas teóricas relacionadas con el crecimiento positivo y el bienestar de las personas es la Teoría de la Autodeterminación (SDT; Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000). Según la SDT, las personas pueden estar motivadas cuando realizan conductas que reflejan sus valores, creencias e intereses (motivación autónoma o autodeterminada). Además, pueden estar motivadas por influencia de fuerzas externas que les llevan a la realización de las conductas por coerción o presión, sin tener en cuenta sus valores y creencias (motivación controlada). Por último, las personas pueden no tener un

propósito por el que participar en una actividad (no motivación). Tanto la motivación autónoma como la controlada, son constructos multidimensionales que incorporan diferentes tipos de regulación. La motivación autónoma estaría formada por la motivación intrínseca, la regulación integrada y la regulación identificada, mientras que la motivación controlada estaría formada por la regulación introyectada y la regulación externa. La motivación intrínseca representa la tendencia de las personas a realizar una actividad porque es en sí misma agradable y placentera, siendo la forma más autónoma de motivación. La satisfacción experimentada es inherente a la actividad. La regulación integrada se refiere a cuando la actividad que se realiza es completamente congruente con los valores, o metas de la persona (e.g., juego a baloncesto porque es una forma de expresar quién soy yo). La regulación identificada se refiere a que la regulación de la conducta se produce por aspectos que son personalmente importantes para el individuo (e.g., juego a baloncesto porque valoro los beneficios de este deporte). La regulación introyectada se refiere a conductas reguladas por presiones externas que la persona ha interiorizado (e.g., juego a baloncesto porque me sentiría culpable si lo dejara). Finalmente, la regulación externa describe conductas que son reguladas por contingencias externas al individuo (e.g., dinero o amenazas).

Se han encontrado varios paralelismos entre la SDT y la investigación desarrollada en valores (Kasser, 2002; Schwartz y Sortheix, 2018). Para la SDT, el bienestar experimentado por una

persona se vincula con la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: competencia, autonomía y relación con los demás (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000). Dado que los valores derivarían de las necesidades del individuo (Kasser, 2002), la necesidad de competencia se vincularía con el valor de logro, la necesidad de autonomía con el valor de autodirección, y la necesidad de relación con los valores de universalismo y benevolencia (Schwartz y Sortheix, 2018). Siendo así, si como confirma la investigación existe relación entre la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y un mayor nivel de motivación autodeterminada (e.g., Balaguer et al., 2008), sería lógico encontrar una alta relación entre los valores de benevolencia, universalismo y autodirección con un mayor grado de motivación autodeterminada. Lo mismo sucede con la motivación controlada, si está relacionada con la necesidad de las personas de obtener aprobación y admiración social, y de evitar la censura social, parece lógico que este tipo de motivación debería estar relacionada con los valores de seguridad, conformidad, poder y tradición.

Balaguer, Castillo, Quested y Duda (2013) estudiaron la relación entre los valores personales de deportistas adolescentes con su regulación motivacional, encontrando que la motivación intrínseca se relacionó positivamente con el universalismo y la benevolencia, y negativamente con el poder y con el logro. La regulación introyectada se relacionó positivamente con la estimulación. La regulación externa se asoció positivamente con la tradición, con el poder y con la estimulación. Por último, la no motivación se relacionó positivamente

con el poder. Si nos centramos en los factores de segundo orden de la teoría de Schwartz, la Auto-trascendencia se relacionó positivamente con la motivación intrínseca y negativamente con la regulación introyectada y con la externa; mientras que la Autopromoción se relacionó positivamente con la regulación externa y la no motivación, y negativamente con la motivación intrínseca. La dimensión Apertura al cambio vs Conservación no arrojó resultados estadísticamente significativos en cuanto a su relación con las regulaciones motivacionales de los deportistas adolescentes.

La investigación en el contexto físico-deportivo, ofrece evidencias que asocian la motivación autónoma a un funcionamiento psicológico óptimo, con consecuencias deseables para la salud y el bienestar (Balaguer et al., 2008; Balaguer, Castillo, Duda, y García-Merita, 2011; López-Walle et al., 2011), o la intención de continuar practicando deporte (Balaguer, Castillo, Duda, Quested, y Morales, 2011); mientras que la motivación controlada se relacionaría con respuestas cognitivas, afectivas o conductuales más negativas como por ejemplo el *burnout*, una menor intención de práctica futura (Balaguer, Castillo, Duda, Quested, et al., 2011), o una mayor ansiedad (Pineda-Espejel, López-Walle, y Tomás, 2015).

El bienestar se refiere a la experiencia completa y funcionamiento óptimo del ser humano (Ryan y Deci, 2001). Se puede abordar desde dos perspectivas diferentes: la hedónica, o bienestar entendido como la búsqueda del placer y la evitación del

sufrimiento, y la eudaimónica, referida a la perspectiva que se tiene de los logros que se han conseguido en la vida, y cuánto de satisfecho está el individuo con lo realizado. En este estudio, vamos a utilizar dos indicadores de bienestar: la vitalidad subjetiva y los afectos positivos.

La vitalidad subjetiva es un indicador eudaimónico, definido como la experiencia psicológica de estar lleno de entusiasmo, de ánimo, y de sentirse con mucha energía (Ryan y Frederick, 1997). Las investigaciones realizadas dejan evidencia sobre el efecto positivo que tienen tanto el apoyo a la autonomía que ejercen los entrenadores (González et al., 2016; López-Walle et al., 2012), como la motivación intrínseca de los deportistas (Balaguer, Castillo, Cuevas, y Atienza, 2018), sobre la vitalidad subjetiva.

Los afectos positivos son indicadores de bienestar hedónico. Reflejan el grado en que una persona se siente entusiasta, activa y alerta (Watson, Clark, y Tellegen, 1988). La investigación previa relaciona los niveles más altos de motivación autodeterminada con los afectos positivos (Barbosa-Luna, Tristán, Tomás, González, y López-Walle, 2017).

Por último, algunos investigadores han estudiado la relación existente entre las regulaciones motivacionales y la intención conductual, dado el valor que esta última tiene como predictor de la conducta (Ajzen y Fishbein, 1980). En este sentido, investigaciones previas indican que la motivación autónoma predice positivamente la

intención de práctica futura, mientras que la motivación controlada y la no motivación la predicen de manera negativa (e.g., Balaguer, Castillo, Duda, Quested, et al., 2011; Ntoumanis, 2001).

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación de los valores personales de los jóvenes jugadores de baloncesto con el bienestar que estos experimentan, así como en su intención futura de seguir jugando a baloncesto, estudiando la motivación del jugador como mediador en esta relación. De acuerdo con la literatura previa que ha analizado estas relaciones, se hipotetiza que los valores personales de Auto-trascendencia y de Apertura al cambio estarán relacionados positivamente con la motivación autónoma de los deportistas y negativamente con la motivación controlada. Por su parte, los valores personales de Autopromoción y de Conservación estarán relacionados positivamente con la motivación controlada y la no motivación, y negativamente con la motivación autónoma. A su vez, la motivación autónoma se relacionará positivamente con la vitalidad subjetiva, los afectos positivos, y la intención futura de práctica; mientras que la motivación controlada y la no motivación se relacionarán con estos aspectos (vitalidad subjetiva, afectos positivos e intención futura de práctica) de forma negativa.

Hasta la fecha, son pocos los trabajos que han abordado la relación existente entre los valores personales y el bienestar en el contexto deportivo, y aún menos, estudios que hayan abordado dicha relación en el ámbito específico del baloncesto. El

presente trabajo se convierte, por tanto, en el primero que aborda la relación entre los valores personales, el tipo de motivación y el bienestar experimentado por los jugadores practicantes de baloncesto, en el contexto de formación de dicho deporte.

## **2.3 MÉTODO**

### **Participantes**

La muestra de estudio estuvo compuesta por 115 jugadores de baloncesto pertenecientes a 10 clubes españoles de baloncesto. Todos los deportistas eran de nacionalidad española, hombres, de categoría cadete y tenían 13 o 14 años ( $M = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ) en el momento de la administración de los instrumentos. Los jugadores empezaron a jugar al baloncesto entre los 4 y los 12 años ( $M = 6.43$ ;  $DT = 2.28$ ), e informaron de una media de 3.64 años ( $DT = 2.72$ ) en su actual club.

### **Instrumentos**

*Valores personales.* Los valores personales se midieron con los 57 ítems de la versión española del Portrait Values Questionnaire - Revised (PVQ-R; Schwartz et al., 2012). Cada uno de los 19 valores de la Teoría Refinada de los Valores Humanos propuesta por Schwartz, viene representado por tres ítems, y se pregunta al deportista sobre cuánto considera que él se parece a una persona que viene descrita en cada ítem en términos de preferencias de valores. A su vez estos 19 valores se agrupan en cuatro dimensiones de orden superior (Auto-trascendencia, Conservación, Autopromoción, y

Apertura al cambio). El jugador debe responder en una escala que va desde el 1 (*No se parece en absoluto a mí*) hasta el 6 (*Muy parecido a mí*). Un ejemplo de ítem sería ‘Es importante para él buscar siempre diferentes cosas que hacer’. Existe evidencia de la validez y fiabilidad del instrumento en investigaciones previas (Castillo et al., 2018; Cieciuch et al., 2014; Schwartz et al., 2012). Para la realización del estudio se calcularon y utilizaron las puntuaciones en las dimensiones de orden superior (para más detalle véase Figura 1).

*Tipos de motivación.* La motivación durante la práctica del baloncesto se evaluó con los 20 ítems de la versión española (Viladrich et al., 2013) del Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte (BRSQ; Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008). El cuestionario se compone de cinco subescalas con cuatro ítems cada una: motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada, regulación externa y no motivación. Este cuestionario no recoge la dimensión de regulación integrada ya que siguiendo lo señalado por Vallerand (1997) este tipo de regulación no resulta prevalente hasta la adultez. El deportista debe responder en una escala que oscila desde el 1 (*Muy en desacuerdo*) hasta el 5 (*Muy de acuerdo*). Los ítems del cuestionario vienen encabezados por la frase ‘Juego a baloncesto en este equipo’ y el deportista debe contestar sobre los motivos por los que juega a baloncesto. De acuerdo con las indicaciones sugeridas por la SDT (Deci y Ryan, 1985) se combina los ítems de las subescalas motivación intrínseca y regulación identificada para crear la variable Motivación Autónoma (e.g.,

‘Porque me gusta’), y los ítems de las subescalas regulación introyectada y regulación externa para crear la variable Motivación Controlada (e.g., ‘Para satisfacer a las personas que quieren que lo practique’). Se mantiene la variable No motivación, en la que un ejemplo de ítem sería ‘Aunque me pregunto por qué estoy jugando a este deporte’. Investigaciones previas confirman la validez y fiabilidad de la escala con deportistas (Balaguer et al., 2011; Viladrich et al., 2013).

*Vitalidad subjetiva.* La vitalidad subjetiva se evaluó con los seis ítems de la versión española (Castillo, Tomás, y Balaguer, 2017) de la Escala de Vitalidad Subjetiva (SVS, Ryan y Frederick, 1997). Esta escala evalúa cuánta energía y viveza siente el deportista, a través de una escala que oscila desde el 1 (*No es verdad*) hasta el 7 (*Verdadero*). Un ejemplo de ítem es ‘Me siento vivo y vital’. La fiabilidad y validez de la escala ha sido puesta de manifiesto en investigaciones previas (Castillo et al., 2017; González, Castillo, García-Merita, y Balaguer, 2015).

*Afectos positivos.* Los afectos positivos se midieron usando la dimensión de afectos positivos del Cuestionario de Afectos Positivos y Negativos (PANAS; Watson, Clark, y Tellegen, 1988). Los jugadores contestaron el grado en el que habían experimentado cada una de las 10 emociones en las últimas semanas en una escala del 1 (*Nada*) al 5 (*Extremadamente*). Un ejemplo de ítem sería ‘emocionado’. La fiabilidad de la escala en estudios previos ha sido

satisfactoria (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch, y Thøgersen-Ntoumani, 2011; González et al., 2015).

*Intención futura de práctica.* Se utilizó la versión española (Balaguer, Castillo, Duda et al., 2011) de la Escala de Intención Futura de Práctica (Chatzisarantis, Biddle, y Meek, 1997). Esta escala consta de 4 ítems, que los jugadores contestan en una escala que oscila desde el 1 (*No tiene nada que ver conmigo*) hasta el 7 (*Se ajusta totalmente a mí*). Un ejemplo de ítem sería ‘Intentaré seguir jugando a baloncesto la próxima temporada’. La fiabilidad del instrumento se ha confirmado en investigaciones previas (Álvarez et al., 2012; Balaguer et al., 2011; Castillo et al., 2010).

## **Procedimiento**

La Comisión de Ética en Investigación Experimental de la Universitat de València dio su aprobación para llevar a cabo el estudio, donde participaron los 10 equipos de baloncesto provenientes de toda España, que competían en un torneo nacional. Tras conseguir la aprobación de la dirección técnica del torneo para poder encuestar a los participantes, se contactó con los directores de cantera de los diferentes Clubes para explicarles telefónicamente los objetivos de la investigación y conseguir su aprobación para hablar con los entrenadores. Una vez que éstos aprobaron la acción, el siguiente paso fue explicar mediante carta tanto a los entrenadores como a los padres de los deportistas los objetivos de la investigación, y que dieran su consentimiento para que el jugador participase en el estudio. Los

deportistas, también fueron informados por carta y verbalmente sobre cuáles era los objetivos, y que se necesitaba su aprobación para continuar con la investigación.

Los jugadores de los equipos participantes, cumplieron los cuestionarios entre el 14 y 16 de diciembre de 2017, en una hora que fue acordada entre el investigador responsable de recoger los datos y los entrenadores responsables de los equipos, para que no distorsionase ni los horarios de competición ni los horarios de descanso, en una sala habilitada para tal efecto en el hotel donde los equipos estaban alojados, y en un tiempo aproximado de 25 minutos. Previo a la recolección de los datos, se recordó a los participantes que el tratamiento de los datos garantiza el anonimato y la confidencialidad, señalando que la participación era voluntaria, así como la importancia de ser sincero y honesto con las respuestas que se facilitaban.

### **Análisis de los datos**

Antes de proceder al análisis de datos, se examinaron los datos faltantes así como los valores atípicos univariados. No se encontraron datos atípicos y los datos faltantes del estudio estuvieron por debajo del 0.5%, por lo que no representa un problema para los análisis (e.g., Graham y Hofer, 2000). Se realizaron análisis descriptivos y de correlaciones, así como análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach) de los instrumentos utilizados para el estudio. Estos análisis se llevaron a cabo mediante el paquete estadístico SPSS 21.

Se pusieron a prueba cuatro modelos diferentes, mediante path análisis, utilizando el programa Mplus versión 6.12, y el método de estimación de máxima verosimilitud. En cada uno de estos modelos se utilizó como variable predictora uno de los cuatro valores, como mediadoras los tres tipos de motivación (motivación autónoma, motivación controlada y no motivación), y como variables dependientes los dos indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos) así como la intención futura de práctica. Tal como se ha indicado, teniendo en cuenta el número de parámetros en los modelos propuestos, se utilizaron las medias como indicadores de cada una de las variables, es decir, se rodaron modelos de path análisis utilizando variables observadas. Para determinar el ajuste de los modelos se consideraron la raíz del promedio del error de aproximación (RMSEA), la raíz del promedio residual estandarizado (SRMR), el índice de Tucker-Lewis (TLI), y el índice de ajuste comparativo (CFI). Valores de RMSEA y de SRMR por debajo de .08 se consideran óptimos, y valores de TLI y CFI superiores a .90 indican un ajuste aceptable de los datos. Finalmente, para estimar los efectos indirectos (EI) testados en los modelos, utilizamos el intervalo de confianza (IC) bootstrap corregido de sesgo, tal como aparece implementado en Mplus (Lau y Cheung, 2012). Este método permite obtener una estimación del efecto indirecto (como el producto de los coeficientes de regresión implicados en la cadena de mediación), y un intervalo de confianza al 95% (IC 95%) para dicho efecto indirecto. Si el intervalo de confianza no incluye el valor cero, se confirma el efecto indirecto evaluado.

## 4.4 RESULTADOS

### Estadísticos descriptivos, fiabilidades y correlaciones entre variables

Los estadísticos descriptivos, así como las fiabilidades, se muestran en la Tabla 2. Los deportistas informaron tener como valores prioritarios la Apertura al cambio, la Auto-trascendencia y la Conservación, encontrándose las puntuaciones por encima de la media escalar, mientras que en el valor de Autopromoción se obtuvo la puntuación más baja, por debajo de la media escalar. Los deportistas informaron tener una alta motivación autónoma, así como sentirse vitales, con afectos positivos y con intención de seguir practicando baloncesto en el futuro. Las fiabilidades fueron adecuadas para todas las escalas y subescalas del estudio, con valores alfa de Cronbach que oscilaron entre .75 y .86.

Tabla 2. *Descriptivos y fiabilidades de las variables del estudio*

	Rango	Media	DT	Alfa
Auto-trascendencia	1-6	4.75	0.39	.82
Conservación	1-6	4.23	0.32	.86
Autopromoción	1-6	3.28	0.76	.81
Apertura al cambio	1-6	4.82	0.40	.76
Motivación autónoma	1-5	4.48	0.46	.76
Motivación controlada	1-5	2.15	0.69	.75
No motivación	1-5	1.62	0.89	.86
Vitalidad subjetiva	1-7	5.27	1.03	.83
Afectos positivos	1-5	3.81	0.61	.82
Intención práctica futura	1-7	6.53	0.79	.82

*Nota.* Las medias y desviaciones típicas de los valores reflejan las prioridades de los valores y se basan en centrar las respuestas de cada jugador en torno a su media para los 57 ítems y luego sumar la media general (4.34) para todos los encuestados en la misma escala para restaurar la escala original. Las alfas se computan utilizando las respuestas sin centrar.

El análisis de correlaciones mostró que las variables que se relacionan de forma significativa lo hacen en la dirección esperada. En concreto, el valor de Auto-trascendencia se asoció de manera negativa y significativa con la motivación controlada y la no motivación; mientras que el valor de Autopromoción se relacionó de forma negativa y significativa con la motivación autónoma y de forma positiva y significativa con la motivación controlada y con la no motivación. La motivación autónoma se relacionó de forma positiva y significativa con los dos indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos) y con la intención de seguir jugando al baloncesto en el futuro; mientras que la no motivación se asoció de manera negativa y significativa con las tres variables mencionadas (vitalidad subjetiva, afectos positivos, e intención futura de práctica) (véase Tabla 3).

Tabla 3. *Correlaciones bivariadas entre las variables del estudio*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Auto-trascendencia	-								
2. Conservación	-.23**	-							
3. Autopromoción	-.64**	-.37**	-						
4. Apertura al cambio	.01	-.60**	-.12	-					
5. Motivación autónoma	.10	.11	-.22*	.03	-				
6. Motivación controlada	-.28**	.05	.25**	-.08	.01	-			
7. No motivación	-.22*	.03	.26**	-.13	-.41**	.60**	-		
8. Vitalidad subjetiva	-.04	.20*	-.28**	.06	.56**	-.18	-.43**	-	
9. Afectos positivos	.01	.18	-.16	-.04	.43**	.02	-.19*	.53**	-
10. Intención práctica futura	.18*	-.03	-.22*	.13	.43**	-.14	-.39**	.31**	.37**

*Nota. Para los cuatro valores se utilizaron las respuestas centradas. \*\*p < .01; \*p < .05*

### Modelos de path análisis

Los índices de bondad de ajuste de los cuatro modelos puestos a prueba aparecen en la Tabla 4, mostrando todos ellos un buen ajuste a los datos. Atendiendo a la estimación de los parámetros de los modelos (véase Tabla 5), los resultados indican que el valor de Auto-trascendencia predijo de manera negativa y significativa la motivación controlada y la no motivación; mientras que el valor de Autopromoción predijo de manera negativa la motivación autónoma, y de manera positiva la motivación controlada y la no motivación. Por su parte, la motivación autónoma predijo positivamente la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de práctica futura; mientras que la no motivación predijo negativamente la vitalidad y la intención futura de práctica. Por último, respecto a los efectos indirectos (EI), los resultados confirmaron que el valor de Autopromoción se asocia de manera negativa y significativa con la vitalidad subjetiva (EI = -.16; IC 95% = [-.29, -.02]), los afectos negativos (EI = -.08; IC 95% = [-.15, -.01]), y la intención de práctica futura (EI = -.07; IC 95% = [-.15, -.01]), a través de la motivación autónoma.

Tabla 4. *Índices de bondad de ajuste de los modelos de path análisis puestos a prueba*

Modelo	$\chi^2$	gl	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
M1. Auto-trascendencia	2.35	3	.00	1.00	1.02	.02
M2. Conservación	5.89	3	.09	0.97	0.90	.04
M3. Autopromoción	2.35	3	.00	1.00	1.02	.02
M4. Apertura al cambio	1.34	3	.00	1.00	1.06	.01

*Nota. Para todos los valores de  $\chi^2$ ,  $p > .05$ ; gl = grados de libertad; RMSEA = raíz del promedio del error de aproximación; CFI = índice de ajuste comparativo; TLI = índice Tucker-Lewis; SRMR = raíz del promedio residual estandarizado.*

Estudio 3

Tabla 5. Resultados de los efectos de mediación de los tipos de motivación en la relación entre los valores y los indicadores de bienestar así como de la intención futura de práctica

Modelos	MA	MC	NM	VIT	AF-P	INT	EI VIT	EI AF-P	EI INT
M1. Auto-trascendencia	.12	-.49**	-.51*						
Mediador MA				1.07**	.53**	.52**	.12	.06	.06
Mediador MC				-.09	.04	.02	.05	-.02	-.01
Mediador NM				-.22†	-.04	-.23*	.11	.02	.12
R <sup>2</sup>	.01	.08	.05	.36**	.19**	.23**			
M2. Conservación	.17	.11	.08						
Mediador MA				1.07**	.54**	.51**	.19	.09	.09
Mediador MC				-.09	.05	.03	-.01	.01	.01
Mediador NM				-.22†	-.03	-.23*	-.02	-.01	-.02
R <sup>2</sup>	.02	.01	.01	.36**	.19**	.23**			
M3. Autopromoción	-.15**	.23**	.31**						
Mediador MA				1.07**	.54**	.51**	-.16 <sup>sig</sup>	-.08 <sup>sig</sup>	-.07 <sup>sig</sup>
Mediador MC				-.10	.04	.03	-.02	.01	.01
Mediador NM				-.22†	-.04	-.23*	-.07	-.01	-.08
R <sup>2</sup>	.06	.06	.07	.36**	.19**	.23**			
M4. Apertura al cambio	.05	-.13	-.30						
Mediador MA				1.07**	.53**	.52**	.05	.03	.02
Mediador MC				-.09	.05	.03	.01	-.01	-.01
Mediador NM				-.22†	-.04	-.23*	.07	.01	.07
R <sup>2</sup>	.01	.01	.02	.36**	.19**	.23**			

Nota. Coeficientes no estandarizados. MA = Motivación autónoma; MC = Motivación controlada. NM = No motivación; VIT = Vitalidad; AF-P = Afectos positivos; INT = Intención futura de práctica; EI = Efecto indirecto. Para los valores se utilizaron las respuestas centradas. \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < 0.10$ , sig = efecto indirecto significativo (el intervalo de confianza no incluye el cero).

Los cuatro modelos puestos a prueba explicaron el mismo porcentaje de varianza de cada una de las variables dependientes (véase Tabla 5). Concretamente, explicaron el 36% de la varianza de la vitalidad subjetiva, el 19% de la varianza de los afectos positivos y el 23% de la varianza de la intención futura de seguir practicando baloncesto.

## **4.5 DISCUSIÓN**

Tomando como marco teórico la teoría refinada de los valores humanos (Schwartz et al., 2012), y la teoría de la autodeterminación (SDT; Deci y Ryan, 1985, 2000), el objetivo de este estudio consistió en poner a prueba un modelo en jugadores jóvenes de baloncesto, en el que se hipotetizaba que los valores de Auto-trascendencia y de Apertura al cambio de los jugadores se asociarían a patrones motivacionales más autónomos, mientras que los valores de Autopromoción y Conservación se asociaría a patrones motivacionales más controlados, y a la no motivación. Se esperaba también que los deportistas autónomamente motivados informaran de una mayor vitalidad subjetiva, mayores afectos positivos y mayor intención futura de práctica que aquellos jugadores motivados de forma controlada, o no motivados. Finalmente, se hipotetizó que los diferentes tipos de motivación actuarían como mediadores de la relación entre los valores de los jugadores y los indicadores de bienestar, así como de la intención futura de seguir practicando

baloncesto. Los resultados obtenidos han ofrecido apoyo parcial a las hipótesis planteadas en el modelo.

Los resultados de los análisis de correlación indicaron relaciones significativas entre algunos de los valores y el bienestar. En concreto, se encontraron dos relaciones significativas, mostrando que aquellos jugadores de baloncesto cuyos valores están centrados en la autopromoción personal y el logro, experimentan una menor vitalidad subjetiva; mientras que los deportistas con valores de Conservación, interesados en el orden y resistentes a los cambios, experimentan mayor vitalidad. Los resultados que se ofrecen en la literatura científica sobre esta cuestión son dispares. Así, mientras que Sortheix y Lönnqvist (2015) no encuentran ningún tipo de asociación directa entre los valores de segundo orden y el bienestar, Sortheix y Schwartz (2017) sí que encuentran relación positiva entre los valores de Auto-trascendencia y Apertura al cambio con el bienestar, y relación negativa entre los valores de Autopromoción y los valores de Conservación con el bienestar. En un reciente estudio con adultos no vinculados al deporte, Bojanowska y Piotrowsky (2018) encontraron una relación positiva entre los valores de Auto-trascendencia, los valores de Conservación y los valores de Apertura al cambio con el bienestar; mientras que los valores de Autopromoción se relacionaron de forma negativa con el bienestar. Los resultados de nuestro estudio están en consonancia con los de Sortheix y Schwartz (2017) y Bojanowska y Piotrowsky (2018). No obstante, debemos ser cautos en la comparación con los estudios previos, puesto que estos autores

utilizan indicadores de bienestar (e.g., satisfacción con la vida, afectos depresivos), y características muestrales diferentes (e.g., estudiantes universitarios, adultos). Así, este trabajo profundiza en la relación entre los valores y el bienestar teniendo en cuenta otros indicadores (vitalidad subjetiva y afectos positivos) en una muestra específica de deportistas adolescentes en etapa de formación. Siguiendo lo sugerido por Schwartz y Sortheix (2018) sobre la identificación de valores saludables y no saludables, nuestros resultados encuentran apoyo a la identificación de los valores de Autopromoción como valor ‘no saludable’, y el de Conservación como valor ‘saludable’. Futuros estudios deberían indagar sobre la modulación del contexto social en la relación entre los valores y el bienestar, ya que, por ejemplo, se ha sugerido que el contexto social determina la relación entre los valores y las conductas exhibidas por los entrenadores (Castillo et al., 2018).

En lo que respecta a la relación entre los valores y la intención o deseos de continuar jugando a baloncesto en el futuro, los resultados muestran que los deportistas cuyos valores se centran en el bienestar de los demás (valores de Auto-trascendencia) informan de mayor intención de seguir practicando baloncesto en el futuro, mientras que lo contrario ocurre con los deportistas centrados en la Autopromoción, ya que éstos informan de una menor intención de seguir practicando baloncesto. En definitiva, estos resultados empíricos siguen apoyando lo no saludable del valor de Autopromoción y apoyaría la consideración de los valores de Auto-trascendencia, es decir aquellos centrados en el bienestar de los demás, como valores saludables, lo

que nos ofrece información muy valiosa a nivel aplicado sobre qué tipo de valores son los que contribuyen a desarrollar mayores deseos de continuar practicando baloncesto.

Los resultados del modelo puesto a prueba muestran que cuando los jugadores de baloncesto tienen como prioritarios valores de Auto-trascendencia, éstos informan de menores niveles de motivación controlada y de no motivación cuando juegan a baloncesto. Por el contrario, cuando los jugadores de baloncesto tienen valores de base relacionados con la Autopromoción, informan de menores niveles de motivación autónoma y mayores niveles de motivación controlada y no motivación. Estos resultados concuerdan en parte con los obtenidos en el estudio de Balaguer et al. (2013), y apoyan las similitudes teóricas entre la SDT y la teoría de los valores humanos (Kasser, 2002; Schwartz y Sortheix, 2018). Así pues, cuando los jugadores de baloncesto priorizan la búsqueda del propio interés, el éxito personal, y el dominio sobre los demás (valores de Autopromoción), su regulación motivacional será menos autodeterminada y su falta de motivación será mayor; mientras que cuando los jugadores priorizan el interés por el bienestar de los demás (valores de Auto-trascendencia), se verán reducidos sus niveles de motivación controlada y de no motivación. Al igual que en el trabajo de Balaguer et al. (2013), la dimensión Conservación versus Apertura al cambio no parece estar relacionada con aspectos motivacionales en el deporte.

De acuerdo con los postulados de la SDT (Deci y Ryan, 1985, 2000) y en línea con la investigación previa, que informa que aquellas actividades que se realizan por factores intrínsecos conllevan mayor satisfacción y bienestar que aquellas que son realizadas por factores extrínsecos (Deci y Ryan, 2008; Ryan, Sheldon, Kasser, y Deci, 1996), los resultados han mostrado que la motivación autónoma se asocia positivamente con la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención futura de práctica; mientras que la no motivación de los jugadores de baloncesto se asocia negativamente con la vitalidad subjetiva, y la intención de seguir practicando en el futuro. De este modo, los jugadores de baloncesto que practican baloncesto por factores intrínsecos como el crecimiento personal o mantener una relación satisfactoria con el resto de compañeros, se sienten más vitales, tienen una afectividad más positiva, y quieren en mayor medida seguir practicando baloncesto. Por otra parte, aquellos jugadores de baloncesto que no están motivados para la práctica, se sienten con menos vitalidad, y desean en menor medida seguir jugando. Estos resultados van en la línea de investigaciones previas realizadas sobre las regulaciones motivacionales y diferentes indicadores de bienestar en el contexto deportivo (Álvarez et al., 2009; Balaguer et al., 2008, 2011; Barbosa-Luna et al., 2017; Chatzisarantis et al. 1997; López-Walle et al., 2011) y en el contexto de la educación física (Granero-Gallegos, Baena-Extremera, Sánchez-Fuentes, y Martínez-Molina, 2014; Ntoumanis, 2001). El estar motivado de forma autónoma se relaciona con los indicadores de bienestar estudiados, así como con la intención futura de seguir

practicando baloncesto. Tal evidencia, indica la importancia que tiene que los jugadores de baloncesto desarrollen altos niveles de motivación autodeterminada para tener una experiencia más positiva de la práctica del baloncesto, así como aumentar su intención de seguir siendo físicamente activo en el futuro.

Por último, los resultados de la presente investigación ofrecen evidencia empírica respecto al papel mediador de la motivación en la relación entre los valores de Autopromoción y el bienestar, así como entre la Autopromoción y la intención futura de práctica. Concretamente, los valores de Autopromoción reducen la percepción de vitalidad de los jugadores, sus afectos positivos y su intención de seguir jugando en el futuro, a través del efecto que ejercen sobre la motivación autónoma. Sin embargo, no encontramos que los tipos de motivación medien la relación de los valores de Auto-trascendencia, los valores de Conservación, y los valores de Apertura al cambio, con los indicadores de bienestar utilizados en el presente estudio, así como con la intención futura de práctica deportiva. Estos resultados están informando sobre el error que supone poner énfasis en valores centrados en lo individual, en el logro personal y en el dominio sobre los demás, ya que la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de seguir jugando se van a ver reducidos por dichos valores de Autopromoción, de forma indirecta a través de una reducción de la motivación autónoma. La no confirmación del papel mediador de la motivación entre algunos valores y los efectos positivos de la práctica de baloncesto, nos sugiere considerar los valores como antecedentes

directos de la experiencia positiva de la práctica actual e intención de práctica de baloncesto en jóvenes jugadores.

El presente estudio tiene sus limitaciones ya que se trata de un estudio correlacional por lo que no podemos establecer causalidad en las relaciones. Asimismo, es posible que la muestra compuesta por jugadores adolescentes todos ellos hombres, esté limitando la variabilidad en los valores, así como la relación entre valores, motivación y bienestar, por lo que puede limitar la generalizabilidad de los resultados a otros deportes o contextos deportivos. No obstante, tales resultados permiten sugerir futuros estudios longitudinales, centrados en muestras compuestas de hombres y mujeres, así como de diferentes deportes y edades, que nos permitan avanzar en el conocimiento de las relaciones entre los valores, la motivación y las consecuencias que estas variables tienen a nivel emocional, cognitivo y conductual.

## **APLICACIONES PRÁCTICAS**

Los resultados de este estudio sugieren aplicaciones prácticas que pueden ser de utilidad para las diferentes figuras de autoridad y referencia (e.g., entrenadores, directores deportivos, padres y madres) de los jóvenes que practican baloncesto. Es recomendable que estas figuras fomenten la práctica del baloncesto por motivos intrínsecos (como la diversión, la mejora personal o la buena relación con sus compañeros), más que por motivos extrínsecos (como la victoria o el dominio sobre los rivales), con el objetivo de que los adolescentes

experimenten una mayor vitalidad, mayores afectos positivos y una mayor adherencia a la práctica del baloncesto en el futuro. Además, deberán tener en cuenta que el fomento de valores de Autopromoción poniendo el foco en el dominio sobre los rivales o en el logro de resultados, típicos del deporte profesional más que del deporte de formación, conllevará una reducción del bienestar experimentado por los jóvenes jugadores, ya que éstos generarán que se sientan menos motivados autónomamente, reduciendo la posibilidad de experiencias positivas de la práctica deportiva y aumentando la posibilidad de que el jugador abandone la práctica deportiva.

## 4.6 REFERENCIAS

- Adell, F.L., Castillo, I., y Álvarez, O. (en prensa). Personal and sport values, goal orientations and moral attitudes in youth basketball players. *Revista de Psicología del Deporte*.
- Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2009). Coach autonomy support and quality of sport engagement in young soccer players. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 128 – 138. doi: 10.1017/S1138741600001554.
- Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2012). The coach-created motivational climate, young athletes' well-being and intentions to continue participation. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6(2), 166-179. Disponible en:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.4578&rep=rep1&type=pdf>.

- Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis desde la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(1), 123-139. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/246>.
- Balaguer, I., Castillo, I., Cuevas, R., y Atienza, F. (2018). The importance of coaches' autonomy support in the leisure experience and well-being of young footballers. *Frontiers in Psychology*. 9, 840. doi:10.3389/fpsyg.2018.00840.
- Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L., Quested, E., y Morales, V. (2011). Predictores socio-contextuales y motivacionales de la intención de continuar participando: Un análisis desde la SDT en danza. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 25(7), 305-319. doi: 10.5232/ricyde2011.02505.
- Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L., y García-Merita, M. (2011). Asociaciones entre la percepción del clima motivacional creado por el entrenador, orientaciones disposicionales de meta, regulaciones motivacionales y vitalidad subjetiva en jóvenes jugadores de tenis. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 133-148. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/851>.
- Balaguer, I., Castillo, I., Quested, E., y Duda, J. L. (2013). How do values relate to motivation? En J. Whitehead, H. Telfer, y J.

- Lambert (Eds.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 119-133). London: Routledge. doi:10.4324/9780203114155.
- Barbosa-Luna, A. E., Tristán, J. L., Tomás, I., González, A., y López-Walle, J. M. (2017). Climas motivacionales, motivación autodeterminada, afectos y *burnout* en deportistas: enfoque multinivel. *Acción Psicológica*, 14(1), 105-117. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v14n1/1578-908X-acp-14-01-00105.pdf>.
- Bardi, A., y Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207-1220. doi:10.1177/0146167203254602.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R., Bosch, J. A., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459-1473. doi:10.1177/0146167211413125.
- Bojanowska, A., y Piotrowski, K. (2018). Two levels of personality: temperament and values and their effects on hedonic and eudaimonic well-being. *Current Psychology*, 1-9. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-018-0043-0>.
- Castillo, I., Adell, F. L., y Álvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches.

- Frontiers in Psychology*, 9, 1661. doi:10.3389/fpsyg.2018.01661.
- Castillo, I., Falcó, C., Álvarez, O., Morales, V., Duda, J. L., y Balaguer, I. (2010). Relationships between passion, motivational regulations and well-being in vocational dancers. *4<sup>th</sup> International SDT Conference*. Ghent (Belgium).
- Castillo, I., Tomás, I., y Balaguer, I. (2017). The Spanish-version of the Subjective Vitality Scale: Psychometric properties and evidence of validity. *The Spanish Journal of Psychology*, 20, e26, 1-8. doi:10.1017/sjp.2017.22.
- Chatzisarantis, N. L., Biddle, S. J., y Meek, G. A. (1997). A self-determination theory approach to the study of intentions and the intention - behavior relationship in children's physical activity. *British Journal of Health Psychology*, 2(4), 343-360. Disponible en: <http://selfdeterminationtheory.org/authors/nikos-chatzisarantis/>.
- Cieciuch, J., Davidov, E., Vecchione, M., y Schwartz, S. H. (2014). A hierarchical structure of basic human values in a third-order confirmatory factor analysis. *Swiss Journal of Psychology*, 73, 177-182. doi:10.1024/1421-0185/a000134.
- Côté, J., Strachan, L., y Fraser-Thomas, J. (2008). Participation, personal development, and performance through youth sport. En N. Holt (Ed.), *Positive youth development through sport* (pp. 34-45). New York, NY: Routledge.

- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press. doi:10.1007/978-1-4899-2271-7.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, *49*(3), 182-85. doi:10.1037/a0012801.
- González, L., Castillo, I., García-Merita, M., y Balaguer, I. (2015). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades psicológicas y bienestar: invarianza de un modelo estructural en futbolistas y bailarines. *Revista de Psicología del Deporte*, *24*(1), 121-129. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/1600>.
- González, L., Tomás, I., Castillo, I., Duda, J. L., y Balaguer, I. (2016). A test of basic psychological needs theory in young soccer players: time-lagged design at the individual and team levels. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, *27*(11), 1511–1522. doi:10.1111/sms.12778.
- Graham, J. W., y Hofer, S. M. (2000). Multiple imputation in multivariate research. En T. D. Little, K. U. Schnable & J. Baumert (Eds), *Modeling longitudinal and multilevel data: Practical issues, applied approaches, and specific examples* (pp. 201-218). Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Granero-Gallegos, A., Baena-Extremera, A., Sánchez-Fuentes, J. A., y Martínez-Molina, M. (2014). Perfiles motivacionales de apoyo a la autonomía, autodeterminación, satisfacción, importancia de la educación física e intención de práctica física en el tiempo libre. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(2), 59-70. Disponible en:  
<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/40230/1/199501-717271-1-SM.pdf>.
- Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 123-140). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Lau, R. S., y Cheung, G. W. (2012). Estimating and comparing specific mediation effects in complex latent variable models. *Organizational Research Methods*, 15(1), 3–16. doi:10.1177/1094428110391673.
- Lonsdale, C., Hodge, K., y Rose, E. A. (2008). The Behavioral Regulation in Sport Questionnaire (BRSQ): Instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 323-355. doi:10.1123/jsep.30.3.323.
- López-Walle, J., Balaguer, I., Castillo, I., y Tristán, J. (2011). Clima motivacional percibido, motivación autodeterminada y autoestima en jóvenes deportistas mexicanos. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 209-222. Disponible en:  
<https://www.rpd-online.com/article/view/810>.

- López-Walle, J., Balaguer, I., Castillo, I., y Tristán, J. (2012). Autonomy support, basic psychological needs and well-being in Mexican athletes. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(03), 1283–1292. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/158457880.pdf>.
- Ntoumanis, N. (2001). A self-determination approach to the understanding of motivation in physical education. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 225-242. Disponible en: [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001\\_Ntoumanis\\_BJEP.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001_Ntoumanis_BJEP.pdf).
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., y Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 24, 1319–1331. doi:10.1111/1467-6494.00051.
- Pineda-Espejel, H. A., López-Walle, J., y Tomás, I. (2015). Factores situacionales y disposicionales como predictores de la ansiedad y autoconfianza precompetitiva en deportistas universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15, 55-70. doi:10.4321/S1578-84232015000200007.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. Disponible en: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf).

- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Ryan, R. M., y Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/cb72/b5bc2b1e5aefacbd191c7e0676d0c34b38bf.pdf>.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., y Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: an organismic perspective on the nature of goals and their regulation. En P. M. Gollwitzer y J. A. Bargh. (Eds.), *The psychology of action: linking cognition and motivation to behavior*. New York, NY: Guilford Press.
- Sagiv, L., y Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198. doi:10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z.

- Schwartz, S. H. (1992). Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York, NY: Academic Press. doi: 10138/235327.
- Schwartz, S. H., y Sortheix, F. M. (2018). Values and subjective well-being. En E. Diener, S. Oishi, y L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10138/235327>.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos,... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688. doi:10.1037/a0029393.
- Sortheix, F. M., y Lönnqvist, J. E. (2015). Person-group value congruence and subjective well-being in students from Argentina, Bulgaria and Finland: The role of interpersonal relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 25(1), 34-48. doi:10.1002/casp.2193.
- Sortheix, F. M., y Schwartz, S. H. (2017). Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of Personality*, 31(2), 187-201. doi:10.1002/per.2096.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). New York, NY: Academic Press.

- Viladrich, C., Appleton, P. R., Queded, E., Duda, J. L., Alcaraz, S., Heuze, J-P.,... Ntoumanis, N. (2013). Measurement invariance of the Behavioural Regulation in Sport Questionnaire when completed by young athletes across five European countries. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, *11*, 384-394. doi:10.1080/1612197X.2013.830434.
- Watson, D., Clark, L. A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 1063-1070. doi:10.1177/1073191108328890.
- Whitehead, J., Telfer, H., y Lambert, J. (2013). *Values in youth sport and physical education*. London: Routledge. doi: 10.4324/9780203114155.
- World Health Organization (WHO, 2011). *Promoting sport and enhancing health in European Union countries: A policy content to support action*. Copenhagen (Denmark): Publication WHO Regional Office for Europe.



## **CAPÍTULO 5**

# **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**



En este capítulo, presentamos un resumen y la discusión de los resultados obtenidos, implicaciones prácticas que consideramos interesantes a partir de los resultados de nuestras investigaciones, qué limitaciones observamos, cuáles creemos que deberían ser futuras líneas de investigación sobre el tema y las conclusiones de esta tesis doctoral.

## **5.1 RESUMEN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En el marco de la Teoría Refinada de los Valores Básicos (Schwartz, 2017; Schwartz et al., 2012) y del Modelo Interaccionista para la investigación en valores propuesto por Lee (1995), en esta tesis doctoral presentamos tres estudios que han sido diseñados para analizar el papel de los valores personales sobre las conductas de liderazgo de los entrenadores de baloncesto, y sobre las actitudes prosociales y antisociales y el bienestar en jugadores de baloncesto, así como su intención de seguir practicando baloncesto en el futuro. Para la relación entre las variables, nos hemos basado en otros marcos teóricos de referencia como la Teoría del Liderazgo Transformacional (Bass, 1985, 1998; Burns, 1978), la Teoría de las Metas de Logro (Ames, 1992; Nicholls, 1989), y la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2007, 2017).

Siendo que el contexto social va a influir en las respuestas adaptativas o desadaptativas de los jugadores jóvenes de baloncesto, en el primer estudio nos planteamos conocer en una muestra amplia

de entrenadores de baloncesto, cuáles son sus prioridades de valor y cómo se relacionan con las conductas de liderazgo transformacional que ponen en práctica durante los entrenamientos y partidos que dirigen. Además, en este primer estudio, nos preguntamos si las características del contexto donde los entrenadores desarrollan su labor afectan a las conductas que desempeñan, esto es, si el hecho de que perciban apoyo a la autonomía o presión por parte del club, se asocia a las conductas de liderazgo desempeñadas. Este estudio es el primero que relaciona los valores personales según la Teoría Refinada de los Valores Básicos (Schwartz, 2017; Schwartz et al., 2012) con las conductas de liderazgo transformacional en el contexto deportivo.

En el segundo estudio utilizamos una muestra amplia de jugadores de baloncesto para poner a prueba las relaciones entre los valores en el deporte y las actitudes morales (i.e., actitudes prosociales y actitudes antisociales) en el baloncesto, estudiando el papel mediador que las orientaciones disposicionales de meta de los jugadores juegan en dicha relación. Este estudio replica el modelo propuesto por Lee et al. (2008), explorando el papel de los valores personales como antecedentes de las actitudes morales. Además, analizamos cómo la competencia percibida por el jugador modula la relación entre las orientaciones de meta y las actitudes morales hacia la práctica del baloncesto. Hasta nuestro conocimiento, es la primera vez que se pone a prueba el modelo de Lee et al. (2008) en un deporte colectivo específico, como es el baloncesto.

En el tercer y último estudio nuestro objetivo consistió en examinar la relación entre las prioridades de valor de los jugadores de baloncesto y su bienestar (afectos positivos y vitalidad subjetiva) y la intención que tienen de seguir jugando a baloncesto, a través de los diferentes tipos de motivación (motivación autónoma, controlada y no motivación). Hasta la fecha, son pocos los trabajos que han abordado la relación entre los valores personales y el bienestar en el contexto deportivo, y este estudio es el primero en el que se aborda la relación entre los valores personales, el tipo de motivación y el bienestar en el contexto de formación del baloncesto.

Para la elaboración de esta tesis doctoral nos hemos centrado en el baloncesto por ser un deporte importante en nuestro país (MECD, 2015), siendo el segundo deporte colectivo con más número de licencias federativas por detrás del fútbol (MECD, 2019), donde ya se están diseñando estrategias para el fomento de los valores en el baloncesto desde diferentes entidades, pero donde las estrategias utilizadas que se basan en marcos teóricos potentes, debido a la falta de investigación en valores desde la psicología del deporte, son reducidas (Ortega et al., 2012, 2014, 2016, 2018).

Nuestro trabajo es el primero que evalúa el papel de los valores personales en el baloncesto como antecedente en las relaciones con otras variables que son importantes para generar experiencias de bienestar y un desarrollo óptimo en los jóvenes jugadores que lo practican. Dada la trascendencia del baloncesto para la salud pública debido al gran número de participantes jóvenes que lo

practican, consideramos importante evaluar de qué manera el conocimiento acumulado sobre la relación entre los valores personales y el bienestar y las actitudes morales, nos ofrecen herramientas sólidas para diseñar intervenciones para el cambio y la transmisión de valores que sean más potentes en el contexto del baloncesto de formación.

En general, nuestros estudios ofrecen apoyo general a los marcos teóricos en los que nos hemos apoyado para nuestra investigación. Tanto la Teoría Refinada de los Valores Básicos (Schwartz, 2017; Schwartz et al., 2012), como el Modelo Interaccionista para el desarrollo de la investigación en valores en el deporte de formación de Lee (1995), han demostrado ser marcos teóricos potentes en la función predictiva de los valores personales en el contexto del baloncesto de formación, tanto para predecir conductas adaptativas de los entrenadores a través de la Teoría del Liderazgo Transformacional (Bass, 1985, 1998; Burns, 1978), como para predecir el funcionamiento óptimo y saludable de los jugadores y jugadoras de baloncesto a través de la Teoría de las Metas de Logro (Ames, 1992; Nicholls, 1989), y la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2007, 2017).

A continuación realizamos un resumen de los resultados obtenidos y los discutimos según la revisión de la literatura científica previa. Lo haremos siguiendo el orden de la presentación de los estudios realizados en nuestra tesis doctoral, que es el mismo orden en el que hemos presentado nuestros objetivos y las hipótesis de

investigación, que creemos facilitará una mayor comprensión y seguimiento de la lógica de nuestra investigación.

### **5.1.1 Los valores personales y las conductas de liderazgo transformacional de los entrenadores**

Los valores humanos y su capacidad para predecir conductas es un tema de interés actual (e.g., Maio et al., 2009; Roccas y Sagiv, 2017), al igual que lo es la importancia del contexto social para la motivación, el bienestar y en el desarrollo óptimo de los jóvenes que practican baloncesto (Alexandra et al., 2015; Conde et al., 2010, 2013; Cruz et al., 2016; Longarela y Montero, 2015). Es por ello que nuestro primer objetivo (Estudio 1) consistió en explorar las relaciones entre las prioridades de valor de los entrenadores de baloncesto y sus comportamientos de liderazgo transformacional, examinando el posible papel mediador o modulador de la percepción de apoyo a la autonomía o la presión percibida desde el club en esta relación.

Las conductas de liderazgo transformacional se han relacionado con una mayor motivación intrínseca, mayor nivel de esfuerzo extra, con una mayor efectividad percibida y satisfacción con el líder por parte de los seguidores (Bass y Riggio, 2006). En el ámbito del deporte, las conductas de liderazgo transformacional se han vinculado con aspectos importantes para el desarrollo óptimo del deportista como la diversión, las conductas prosociales y el bienestar (Álvarez et al., 2016), por lo que consideramos importante conocer si los valores personales del entrenador de baloncesto se asocian a esta

manera de comportarse que, a priori, obtiene resultados tan positivos. Además, también nos preguntábamos si la percepción de apoyo a la autonomía o presión a la que estuviesen sometidos desde el club estaría mediando o modulando esta relación.

En línea con lo esperado (hipótesis 1 y 2) y consistente con investigaciones previas en el contexto organizacional (e.g., Kanungo y Mendonca, 1996; Bass y Steidlmeier, 1999; Sarros y Santora, 2001; Sosik, 2005), los resultados muestran que cuanto más importancia se le otorga a los valores de Auto-trascendencia (universalismo y benevolencia), es más probable que el entrenador ejecute conductas transformacionales de liderazgo y perciba mayor apoyo a la autonomía y menor presión desde el club. En cambio, aquellos entrenadores que priorizan los valores de Autopromoción (i.e., poder), ejecutan menos conductas de liderazgo transformacional, y perciben una presión mayor y menos apoyo a la autonomía desde su club.

De modo específico, encontramos que los entrenadores que muestran preocupación por sus jugadores (universalismo-preocupación), son tolerantes (universalismo-tolerancia), son cuidadosos con sus deportistas (benevolencia-cuidado), y son personas que transmiten confianza al grupo (benevolencia-confianza), muestran estos valores teniendo en cuenta las necesidades individuales de cada deportista (consideración individualizada), animando a sus jugadores a pensar de forma diferente y a ser creativos en la solución de los problemas que van surgiendo (estimulación intelectual), inspirándoles para dar lo mejor de ellos mismos

(motivación inspiradora) y fomentando la cohesión del equipo (fomento de la aceptación de las metas grupales).

Además, los entrenadores que buscan plantear estímulos novedosos y desafiantes (estimulación) y fomentan la creatividad, la curiosidad y el interés (autodirección-pensamiento), expresan estos valores comunicando una visión realista, pero optimista de los logros que el equipo puede conseguir en el futuro (motivación inspiradora), teniendo en cuenta los objetivos de cada uno de los miembros del equipo (consideración individualizada) y buscando que el jugador reflexione sobre cómo conseguir sus objetivos y los del equipo (estimulación intelectual).

Nuestros hallazgos son consistentes con investigaciones previas en el contexto de las organizaciones, ya que por lo general, los valores de Auto-trascendencia se han relacionado con una mayor ejecución de conductas de liderazgo transformacional (Bass y Steidlmeier, 1999; Kanungo, 2001; Kanungo y Mendonca, 1996; Sarros y Santora, 2001; Singh y Krishnan, 2014; Sosik, 2005). Los resultados sobre la relación entre los valores de Apertura al cambio y las conductas transformacionales de liderazgo, aunque sin existir la unanimidad que con los valores de Auto-trascendencia, también son consistentes con los estudios de Sarros y Santora (2001) y Sosik (2005). Para el último autor, la diferencia entre los líderes de menor capacidad y los líderes de mayor capacidad es el apoyo que realizan en valores de Apertura al cambio. La motivación hacia el desafío y la creatividad que suponen los valores de Apertura al cambio parece

estar relacionado con una mayor ejecución de conductas transformacionales.

Los resultados obtenidos confirman que los entrenadores cuyas prioridades de valor sean de Autopromoción y de Conservación pondrán en práctica menos comportamientos de liderazgo transformacional, y muestran además, que aquellos entrenadores humildes y que intentan estar bien considerados públicamente y mantener su imagen de cara a los demás (apariencia), suelen evitar conductas de motivación inspiradora que muestren visiones futuras del equipo. Tanto la humildad como la apariencia son dos valores nuevos en la escala de 19 valores de la Teoría Refinada de los Valores Básicos, pero que pueden adscribirse y están próximos en la estructura circular a los valores de Conservación (Schwartz, 2017; Schwartz et al., 2012).

En el caso de los valores de Autopromoción, además, los entrenadores que priorizan valores relacionados con el control sobre sus jugadores (poder-dominio) y el control de recursos materiales (poder-recursos) no utilizan ni la estimulación intelectual con sus jugadores, ni fomentan la aceptación por parte de todos de los objetivos del equipo. Los entrenadores cuyas prioridades de valor se basan en el poder, están interesados en sus propios objetivos personales, y no se preocupan por empoderar a los jugadores individualmente ni al equipo en su conjunto.

Estos resultados son consistentes con las previsiones de la estructura universal propuesta por Schwartz (1992, 2012, 2017), en la que los valores de Auto-trascendencia (universalismo y benevolencia) se oponen a los valores de Autopromoción (poder y logro). El poder y el logro buscan la autoridad y el control, tanto sobre otras personas como sobre recursos, además de anteponer los intereses propios a los del grupo. Por el contrario, el universalismo y la benevolencia acentúan la preocupación por el bienestar de los demás.

Los resultados obtenidos en nuestro estudio sugieren que algunas conductas transformacionales, como la consideración individualizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y fomentar la aceptación de los objetivos grupales, reflejan valores de Auto-trascendencia. Además, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual reflejan valores de Apertura al cambio. Por el contrario, la estimulación intelectual y fomentar la aceptación de objetivos grupales se ha mostrado contrario a los valores de Autopromoción, y la motivación inspiradora contraria a los valores de Conservación.

Para completar nuestro objetivo específico 1, examinamos el papel mediador o modulador que la percepción de apoyo a la autonomía o la presión percibida desde el club tendría en la relación entre los valores personales y las conductas de liderazgo.

En línea con dicho objetivo y en base a la posible influencia del contexto social en la relación entre valores y conductas (Bardi y

Schwartz, 2003), nos planteamos que las prioridades de valor de los entrenadores estarían relacionadas con el nivel de apoyo a la autonomía o presión que el entrenador percibe desde el club, sosteniendo que este apoyo a la autonomía o presión mediaría o modularía la relación entre las prioridades de valor de los entrenadores y las conductas de liderazgo transformacionales que desempeña.

Nuestros resultados muestran que los entrenadores cuyas prioridades de valor sean de Auto-trascendencia y de Apertura al cambio percibirán un mayor apoyo a la autonomía y menor presión desde su club, mientras que los entrenadores cuyas prioridades de valor sean de Autopromoción y de Conservación percibirán un menor apoyo a la autonomía y una mayor presión desde su club. En concreto, aquellos entrenadores que tienen valores en los que el bienestar de los demás es importante en su vida (Auto-trascendencia), es más probable que perciban un apoyo a la autonomía más alto por parte del club y una menor presión, mientras que cuando los entrenadores consideran que sus valores importantes son el estatus social, el prestigio y el control sobre otros (Autopromoción), es más probable que perciban menor apoyo a la autonomía y presión más alta desde el club. Los resultados también mostraron una relación negativa entre los valores de Apertura al cambio y la percepción de presión desde el club, mientras que la relación entre los valores de Conservación y la percepción de apoyo a la autonomía o presión no resultó significativa.

En línea con lo esperado, observamos que cuando los entrenadores perciben un apoyo a la autonomía alto desde el club y perciben el contexto como favorable, es más probable que los valores de Auto-trascendencia se expresen a través de las conductas de motivación inspiradora, estimulación intelectual, y fomento de la aceptación de los objetivos del grupo. En cambio, la percepción de la presión desde el club, no reduce la probabilidad de que esos valores sean expresados a través de los comportamientos transformacionales mencionados. Por otra parte, percibir un alto grado de apoyo a la autonomía desde el club, mitigó la asociación negativa entre los valores de Autopromoción y las conductas transformacionales de estimulación intelectual y fomentar la aceptación de los objetivos del grupo. Sin embargo, los entrenadores con valores de Autopromoción tienden a evitar las conductas de estimulación intelectual en un mayor grado cuando perciben niveles altos de presión desde el club.

Nuestros resultados confirman estudios previos que sugieren que los valores pueden influir en la conducta a través del contexto social (Bardi y Schwartz, 2003). Por ejemplo, Danioni y Barni (2017) observaron que los comportamientos antisociales de los deportistas adolescentes cuando practicaban deporte, aumentaban si era mayor la presión que percibían de sus padres. En otro estudio, Taylor y Ntoumanis (2007) señalaron que la autodeterminación de los alumnos en clase de educación física se redujo cuando la presión que percibían del profesor era mayor.

Cuando la presión situacional es inexistente las conductas de las personas suelen ser consistentes con sus valores. Sin embargo, en situaciones de gran presión, las conductas que desempeñan las personas pueden ser contrarias a sus valores debido a que pueden querer no tener problemas con los demás, mostrando conductas que van a favor de lo que el contexto determina como apropiadas.

En resumen, los resultados de nuestro primer estudio muestran que los valores de Auto-trascendencia y de Apertura al cambio de los entrenadores están relacionados positivamente con las conductas de liderazgo transformacional, mientras que los valores de Autopromoción y de Conservación están relacionados negativamente con las conductas de liderazgo transformacional. Del mismo modo, las relaciones entre los valores y las conductas de liderazgo del entrenador están mediadas parcialmente por la percepción de apoyo a la autonomía en el ambiente del club. Sin embargo, esta relación no estaba mediada por la percepción de presión en el Club. Por último señalar que los efectos de la modulación no fueron significativos, con la excepción de los entrenadores con valores de Autopromoción, que tendían a evitar la estimulación intelectual en mayor medida cuando percibían altos niveles de presión por parte del club.

### **5.1.2 Relación entre los valores personales y los valores en el deporte con las actitudes morales de los deportistas.**

El segundo objetivo (Estudio 2) de nuestro trabajo consistió en explorar con jugadores de baloncesto en edad de formación, el modelo de predicción de la relación entre los valores en el deporte, las orientaciones disposicionales de meta, y las actitudes prosociales y antisociales en el baloncesto, propuesto por Lee et al. (2008), incorporando al modelo los valores personales como antecedentes de los valores en el deporte. Asimismo, exploramos el papel modulador de la competencia percibida en la relación entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes en el baloncesto.

En primer lugar, fue importante para nosotros estudiar si había una correspondencia entre los valores personales de los jugadores de baloncesto y los valores en el deporte, ya que una característica básica de los valores personales es su estabilidad a través de las situaciones (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Así pues, nos planteamos que los valores en la vida de los jugadores de baloncesto y los valores en el deporte habrían de estar relacionados entre sí.

Existen propuestas de localización de los valores en el deporte juvenil en la estructura de valores de Schwartz (1992) (Whitehead, 2016; Whitehead et al., 2013). Si atendemos a los factores en el deporte juvenil propuestos por Lee et al. (2008), los valores de competencia se localizarían en el valor de autodirección perteneciente a la dimensión de Apertura al cambio, los valores morales se

localizarían en la Auto-trascendencia (universalismo y benevolencia), y en los valores de Conservación de conformidad y tradición. Por último, los valores de estatus se localizarían en la dimensión de Autopromoción (logro y poder).

Bardi y Schwartz (2013) relacionando su estructura de valores con los valores en el deporte de formación, también sugieren que el valor de competencia estaría incluido dentro del tipo motivacional autodirección.

A nivel global, nuestro estudio confirma que los valores personales se transfieren a los valores del deporte y a su vez están relacionados con las actitudes en el desarrollo del juego. Se ha encontrado una asociación significativa entre los valores personales, los valores en el deporte, las orientaciones motivacionales y las actitudes de los jugadores de baloncesto. Al igual que en nuestro estudio 1 realizado con entrenadores de baloncesto, los valores de Auto-trascendencia (trascender los intereses personales al priorizar los intereses colectivos) se asocian con patrones motivacionales y personales más adaptativos, mientras que los valores de Autopromoción (priorizar los propios intereses) se asocian con patrones psicosociales menos adaptativos.

Más específicamente y en la línea de lo esperado (hipótesis 3 y 4), nuestros resultados indican que los jugadores de baloncesto que muestran preocupación y cuidado por los demás (Auto-trascendencia) y aquellos que actúan motivados hacia la auto-restricción, el orden y

que evitan cambios (Conservación), expresan valores morales en el deporte, es decir, intentan ser justos, juegan con deportividad y ayudan a otros cuando lo necesitan, todo lo contrario a lo que les ocurre a aquellos que anteponen sus intereses personales (Autopromoción) y a aquellos que están abiertos a nuevas ideas y experiencias (Apertura al cambio) que evitan expresar valores morales en el deporte. Por otra parte, los jugadores de baloncesto que priorizan la Autopromoción expresan valores de estatus en el deporte, es decir, que para ellos es importante su imagen pública y ser reconocidos como miembros importantes del equipo, todo lo contrario a lo que les ocurre a aquellos jugadores de baloncesto cuya prioridad de valor es la Auto-trascendencia y la Conservación, que evitan los valores de estatus en el deporte. Para finalizar, los jugadores de baloncesto que apuntan hacia altos valores de competencia en el deporte son aquellos para quienes los valores de Apertura al cambio son importantes en su vida. Todos estos resultados están en línea con las propuestas previas realizadas respecto a la acomodación de los valores en el deporte en la estructura de valores personales (Bardi y Schwartz, 2013; Whitehead, 2016; Whitehead et al., 2013).

Schwartz (1992, 2012, 2017) y Schwartz et al. (2012) señalan como característica importante de su propuesta el dinamismo de la estructura de valores donde los tipos de valores situados en polos opuestos entrarían en conflicto. La relación negativa entre los valores de Auto-trascendencia con los valores de estatus en el deporte y de los valores de Autopromoción con los valores morales en el deporte, se

explica por el conflicto en la dimensión Auto-trascendencia vs. Autopromoción. De hecho, Whitehead et al. (2013) señalan que el deporte como situación de logro, plantea la misma ambivalencia entre tener que conseguir el logro y la victoria (valores de estatus) y respetar las normas, al adversario y hacerlo de forma justa y limpia (valores morales).

En el estudio se ha encontrado que los valores de Apertura al cambio predicen positivamente los valores de estatus y los valores de competencia en el deporte. Esto podría explicarse por la forma diferente que tendría de interpretarse el logro y la competencia, en función de si la referencia son los demás, o si la referencia es uno mismo. Los valores de diversión, emoción y buen juego propuestos por Lee y Cockman (1995) para el deporte de formación, son situados por Whitehead et al. (2013) en los tipos de valores de estimulación y hedonismo de la estructura de valores, y son los más próximos a la Autopromoción (Schwartz, 1992). La diversión, la emoción y el buen juego en el deporte, se interpretarán de forma diferente por el joven jugador de baloncesto en función de si el jugador valora su competencia de forma normativa o de forma autorreferenciada. La identificación del tipo de valor autodirección con los valores de competencia en el deporte es clara (Whitehead et al., 2013), pero los otros tipos de valores de Apertura al cambio (i.e., estimulación y hedonismo), que están situados de forma próxima a la Autopromoción, podrían variar. Podría ser que si la forma de juzgar el jugador de baloncesto su competencia fuese normativa, los valores de

Apertura al cambio se relacionasen más con los valores de estatus en el deporte, mientras que si la forma que tiene el jugador de baloncesto de juzgar su competencia es autorreferenciada, los valores de Apertura al cambio se ajustasen más a los valores de competencia en el deporte.

Según los marcos teóricos de referencia esperábamos que las prioridades de valores de los jugadores de baloncesto estuvieran relacionadas con sus actitudes prosociales y antisociales en el baloncesto (hipótesis 5 y 6). Nuestros resultados sugieren que cuando el jugador de baloncesto tiene valores personales altos en Auto-trascendencia y en Conservación es más probable que muestre actitudes prosociales en el contexto del baloncesto. De igual forma, tener bajos valores de Autopromoción también se asocia con mostrar actitudes prosociales durante el desarrollo del juego. Por el contrario, las actitudes antisociales se relacionan con valores altos de Autopromoción y Apertura al cambio y con valores bajos de Auto-trascendencia y Conservación.

Estos resultados están en línea con los encontrados en estudios previos que analizaron la relación entre los valores personales y las actitudes y conductas sociales. Por ejemplo, Boer y Fischer (2013), encontraron que los valores de Auto-trascendencia y Conservación estaban más relacionados con las actitudes prosociales, mientras que los valores de Autopromoción y Apertura al cambio estaban más relacionados con actitudes antisociales. Idénticos resultados obtuvieron Danioni y Barni (2017), que al examinar los valores personales en una muestra de 172 deportistas entre 13 y 19 años,

practicantes de diferentes deportes de equipo, encontraron que los comportamientos antisociales se relacionaron positivamente con los valores de Autopromoción y de Apertura al cambio, y negativamente con los valores de Auto-trascendencia y Conservación. También se encontraron relaciones entre los valores y los comportamientos prosociales, aunque fueron menos importantes que las encontradas con los comportamientos antisociales.

Nuestros resultados confirman la capacidad de los valores personales para predecir las actitudes (Katz, 1960; Maio, 2016; Roccas y Sagiv, 2017; Rokeach, 1973; Sagiv et al., 2017), además de demostrar el interés que tiene el estudio de los valores para comprender mejor las actitudes y los comportamientos en el baloncesto de formación.

El baloncesto es un contexto donde se entiende que el cumplimiento de las reglas aporta beneficios tanto individuales como colectivos que va más allá de los resultados en la competición y que favorece el desarrollo óptimo del jugador. Esto lleva a que los jugadores con valores de Auto-trascendencia y Conservación a cumplir con las normas y actuar con deportividad. Pero si se da el caso que los valores del jugador son de Autopromoción, la cooperación entre los miembros del equipo será menor y se priorizarán los intereses personales, siendo probable que aparezcan conductas de engaño y trampa para tener éxito en la competición.

Lee et al. (2008) plantean un modelo de relación entre los valores en el deporte y las actitudes morales, que nosotros replicamos en el estudio presentado en el capítulo 3 de esta tesis doctoral. En dicho trabajo, los autores sugieren que las orientaciones disposicionales de meta mediarán la relación entre los valores en el deporte, y las actitudes morales en el deporte. Los resultados que obtienen confirman que las formas en que las personas tienden a juzgar su competencia y definir el éxito en los contextos de logro, median los efectos que los valores personales tienen sobre las actitudes de los atletas jóvenes. Encuentran que la orientación de la tarea medió parcialmente el efecto de los valores de competencia en las actitudes prosociales, y la orientación al ego medió parcialmente el efecto de los valores de estatus en las actitudes antisociales.

Nuestros resultados están en línea con los obtenidos por Lee et al. (2008) y por lo sugerido en las hipótesis 7, 8 y 9, de forma que en la figura 3 del Estudio 2 (capítulo 3 de esta tesis doctoral) podemos observar que la orientación disposicional a la tarea media totalmente la relación entre los valores de competencia y las actitudes prosociales, mientras que la orientación al ego media parcialmente la relación entre los valores de estatus y las actitudes antisociales. Esto es, los resultados indican que los jugadores de baloncesto que valoran en el deporte la mejora personal y el aprendizaje, tienden a tener más actitudes hacia la deportividad y el juego limpio a través de interpretar el éxito y su propia competencia de forma autorreferenciada. Mientras que los jugadores de baloncesto que valoran en el deporte la victoria y

el mantenimiento de la imagen pública, tenderán a aumentar sus actitudes hacia la predisposición a hacer trampas en el juego y engañar para conseguir ventajas, a través de interpretar el éxito y su propia competencia comparándose con los demás.

Otros estudios que han replicado el modelo de Lee et al. (2008) obtienen resultados similares a los nuestros. Por ejemplo, Lucidi et al. (2017) replican el modelo con jóvenes tenistas, y los resultados mostraron que la orientación a la tarea medió la relación entre los valores de competencia y las actitudes prosociales, y la orientación al ego medió la relación entre los valores de estatus y las actitudes antisociales.

Lee et al. (2008) recomiendan aplicar su modelo a muestras y contextos diferentes. Hasta nuestro conocimiento, nuestro estudio es el primero que replica el modelo con una muestra de deportistas adolescentes en un deporte colectivo como es el baloncesto. En este sentido, nuestros hallazgos confirman el modelo sugerido e implementado por Lee et al. (2008) y están en línea con otras investigaciones similares (Lucidi et al., 2017), extendiendo la aplicación y la generalización del modelo a una cultura diferente (España) y una modalidad deportiva diferente (baloncesto de competición).

Un aspecto destacado desde la AGT (Ames, 1992; Nicholls, 1989) ha sido el papel que la competencia percibida por el deportista juega para que las conductas, emociones y pensamientos sean

adaptativos o desadaptativos en función de las orientaciones de meta (Balaguer, et al., 2017; Castillo, et al., 2002; Duda, 1995, 2001).

En línea con la literatura revisada, nos planteamos explorar en nuestra hipótesis 10 si la competencia percibida modularía la relación entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes morales. Nuestros resultados refutan esta hipótesis y muestran que la competencia percibida no modula la relación entre las orientaciones de meta y las actitudes de los jugadores de baloncesto en el desarrollo del juego. Así pues, los jugadores orientados a la tarea informan de más actitudes morales prosociales y los jugadores orientados al ego de más conductas antisociales independientemente de cuán competentes se perciban a nivel deportivo. Este resultado sobre la orientación a la tarea va en línea con la literatura previa que informa que la percepción de competencia será intrascendente en los casos en que el sujeto esté orientado a la tarea (Duda, 1995; Roberts, 1995). Sin embargo, el resultado sobre la orientación al ego no va en la línea de estudios previos que informan que en las personas orientadas al ego las conductas resultantes serán más adaptativas en el caso de tener una alta competencia percibida (Balaguer, 2010; Roberts, 2012), ni en la línea de aquellos que sugieren conductas más desadaptativas si las personas orientadas al ego tienen una baja percepción de competencia (Lemyre et al., 2002; Whitehead et al., 2004).

Una posible explicación a la contradicción de nuestro resultado podríamos encontrarla en la propuesta de Roberts (1995), para quien la influencia de la competencia percibida en la adopción de

conductas de ejecución adaptativas o desadaptativas dependerá no solo de las orientaciones de meta sino también del clima motivacional percibido. Es decir, que si el jugador de baloncesto está orientado al ego, y el jugador se percibe a sí mismo dentro de un clima orientado al ego, si la percepción de competencia es alta se predicen conductas adaptativas, pero si la percepción de competencia es baja se predicen conductas desadaptativas. Pero si el jugador de baloncesto posee una orientación al ego y está percibiendo un clima motivacional orientado a la tarea, entonces la percepción de competencia sería irrelevante. Este último podría ser el caso de nuestro estudio. Que los climas motivacionales percibidos de los jugadores de baloncesto encuestados fuesen de orientación a la maestría, explicaría la ausencia de influencia de la competencia percibida entre la orientación al ego y las actitudes antisociales.

Los resultados contrarios a nuestra hipótesis podrían explicarse también por un efecto de las características de la muestra. En general, observamos que la puntuación de competencia percibida es bastante alta en la muestra estudiada, y esto podría generar inconsistencias en la relación esperada entre la orientación al ego, la percepción de competencia y las actitudes antisociales, donde según los postulados de la AGT la competencia percibida debería ser baja para servir como variable moduladora hacia respuestas desadaptativas con sujetos orientados al ego.

En suma, el estudio 2 confirma la relevancia de los valores personales en el campo del deporte y señalan la importancia de

inculcar valores humanos de Auto-trascendencia (trascendiendo lo personal en función de lo colectivo), transmitiendo competencia y valores morales en el deporte, y promoviendo una orientación hacia la tarea en el deportista, si queremos fomentar actitudes prosociales y disminuir las actitudes antideportivas durante la práctica del baloncesto.

### **5.1.3. Relación entre los valores personales, el bienestar y la intención futura de práctica, a través de la motivación de los jugadores de baloncesto**

Nuestro tercer estudio tuvo como objetivo explorar la relación entre los valores personales de los jugadores de baloncesto y el bienestar que experimentan, así como con la intención futura de seguir jugando a baloncesto, tomando como indicadores del bienestar la vitalidad subjetiva y los afectos positivos, y estudiando el papel mediador que en dicha relación tendría el tipo de regulación motivacional experimentado por el jugador.

Los análisis de correlación realizados mostraron algunas relaciones estadísticamente significativas entre algunas dimensiones de valor y el bienestar. En concreto, encontramos que los jugadores de baloncesto cuyos valores están centrados en la promoción personal y el logro (Autopromoción), experimentan una menor vitalidad subjetiva; mientras que los deportistas con valores de Conservación, interesados en el orden y resistentes a los cambios, experimentan mayor vitalidad. Por último, señalar que nuestros resultados no

ofrecen evidencia sobre relación entre los valores personales de los jugadores de baloncesto y sus afectos positivos.

El eje dimensional Auto-trascendencia vs. Autopromoción mostró relaciones estadísticamente significativas con la intención futura de práctica. Los jugadores de baloncesto guiados por valores relacionados con la búsqueda del bienestar de los demás (Auto-trascendencia) mostraron intención de seguir jugando a baloncesto, mientras que aquellos jugadores que estaban más centrados en sí mismos y en su promoción personal (Autopromoción) mostraron menos interés en seguir con la práctica del baloncesto en el futuro.

Nuestros resultados están en consonancia, solo en parte, con algunos trabajos previos que analizan estas relaciones. Por ejemplo, Sortheix y Schwartz (2017), examinan las relaciones directas entre los 10 tipos de valores y el bienestar, tomando como indicadores del bienestar la satisfacción con la vida y los afectos depresivos, en una muestra amplia formada por personas de diferentes países. Para realizar sus hipótesis, tienen en cuenta las características Foco en lo Social vs. Foco en lo Personal, y Valores de Crecimiento vs. Valores de Autoprotección. Encuentran que los valores de Apertura al cambio (Foco en lo Personal y Valores de Crecimiento) se relacionaron de forma positiva con la satisfacción con la vida y de forma negativa con los afectos depresivos. Además, los valores de Conservación (foco en lo social vs. Valores de autoprotección) se relacionaron negativamente con la satisfacción con la vida.

En un reciente estudio con adultos no vinculados al deporte, Bojanowska y Piotrowsky (2018) encontraron una relación positiva entre los valores de Auto-trascendencia, los valores de Conservación y los valores de Apertura al cambio con el bienestar; mientras que los valores de Autopromoción se relacionaron de forma negativa con el bienestar. En este estudio se toman como indicadores de bienestar la satisfacción con la vida y los afectos positivos y negativos (bienestar hedónico) y se toma un índice general para medir el bienestar eudaimónico.

Como podemos observar, los resultados que se ofrecen en la literatura científica sobre la relación directa entre valores y bienestar son dispares. Por ejemplo, Sortheix y Lönnqvist (2015) no encuentran ningún tipo de relación directa entre valores y bienestar. Los resultados de nuestro estudio están solo en parte en consonancia con la literatura previa consultada, y debemos ser cautos en la comparación ya que estos estudios utilizan indicadores de bienestar y características muestrales diferentes a la nuestra.

Siguiendo lo sugerido por Schwartz y Sortheix (2018) sobre la identificación de valores saludables y no saludables, nuestros resultados encuentran apoyo a la identificación de los valores de Autopromoción como valor “no saludable” (por su relación negativa con la vitalidad subjetiva), y el de Auto-trascendencia (por su relación positiva con la intención futura de práctica) y Conservación como valor “saludable” (por su relación positiva con la vitalidad subjetiva).

Consideramos que son necesarios más trabajos que estudien la posible relación directa entre los valores personales y el bienestar en el ámbito del baloncesto para poder sacar conclusiones válidas al respecto, profundizando en la influencia que pueda tener el contexto social en esta relación.

Estudios previos sugieren que existen paralelismos entre la SDT y la investigación en valores (Kasser, 2002; Sagiv y Schwartz, 2000; Schwartz y Sortheix, 2018). En esta línea, nuestras hipótesis 11 y 12 sugieren que los valores personales de los jugadores de baloncesto estarán relacionados con sus tipos de regulación motivacional, de forma que aquellos jugadores que informan de valores relacionados con la Auto-trascendencia y con la Apertura al cambio tendrán un nivel mayor de motivación autónoma, y un menor nivel de motivación controlada y no motivación (hipótesis 11), mientras que aquellos jugadores que informan de valores relacionados con la Autopromoción y con la Conservación tendrán un nivel menor de motivación autónoma y un nivel mayor de motivación controlada y no motivación (hipótesis 12).

Los resultados que hemos obtenido muestran que cuando los jugadores de baloncesto tienen como prioritarios valores de Auto-trascendencia, informan de menores niveles de motivación controlada y de no motivación cuando juegan a baloncesto. Por el contrario, cuando los jugadores de baloncesto tienen valores de base relacionados con la Autopromoción, informan de menores niveles de

motivación autónoma y mayores niveles de motivación controlada y no motivación.

Estos resultados están en línea con los obtenidos por Balaguer et al. (2013) en su estudio en el que examinan la relación entre los 10 tipos de valores propuestos por Schwartz (1992) y los tipos de regulación motivacional en una muestra de deportistas adolescentes. Estas autoras encuentran que la Auto-trascendencia se relaciona positivamente con la motivación intrínseca y negativamente con la regulación introyectada y con la externa, mientras que la Autopromoción se relaciona positivamente con la regulación externa y la no motivación, y negativamente con la motivación intrínseca. Al igual que en el trabajo de Balaguer et al. (2013) la dimensión Apertura al cambio vs. Conservación no parece estar relacionada con aspectos motivacionales en el deporte.

En resumen, cuando los jugadores de baloncesto priorizan la búsqueda del propio interés, el éxito personal, y el dominio sobre los demás (valores de Autopromoción), su regulación motivacional será menos autodeterminada y su falta de motivación será mayor; mientras que cuando los jugadores priorizan el interés por el bienestar de los demás (valores de Auto-trascendencia), se verán reducidos sus niveles de motivación controlada y de no motivación. Estos resultados refutan las hipótesis 11 y 12 formuladas en nuestro trabajo, y apoyan las similitudes teóricas entre la SDT y la teoría de los valores humanos (Kasser, 2002; Sagiv y Schwartz, 2000; Schwartz y Sortheix, 2018).

En línea con los postulados de la SDT (Deci y Ryan, 1985, 2000; Ryan y Deci, 2007, 2017), y con la evidencia empírica de que el tipo de motivación de una persona estará relacionado con una mayor experiencia de bienestar, de forma que las actividades que se realizan por factores intrínsecos irán vinculadas a una mayor satisfacción y bienestar que las que se realizan por factores extrínsecos (Deci y Ryan, 2008; Ryan, Sheldon, Kasser, y Deci, 1996), en nuestro trabajo planteamos como hipótesis que los jugadores de baloncesto motivados autónomamente informarán de mayor vitalidad subjetiva, mayores afectos positivos y más intención de seguir jugando a baloncesto en el futuro (hipótesis 13), y que los jugadores de baloncesto motivados de forma controlada y los no motivados, informarán de menor vitalidad subjetiva, menos afectos positivos y menos intención de seguir jugando a baloncesto en el futuro (hipótesis 14).

Los resultados empíricos obtenidos han mostrado que la motivación autónoma se asocia positivamente con ambos indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos) y la intención futura de práctica. Por su parte, la no motivación de los jugadores de baloncesto se asocia negativamente con los dos indicadores de bienestar, y con la intención de seguir practicando en el futuro. Esto es, los jugadores de baloncesto que practican baloncesto por factores intrínsecos como el crecimiento personal o mantener una relación satisfactoria con el resto de compañeros, se sienten más vitales, tienen una afectividad más positiva, y quieren en mayor medida seguir practicando baloncesto, mientras que aquellos jugadores que no están

motivados para jugar a baloncesto, se sienten con menos vitalidad, con menos afectos positivos y desean en menor medida seguir jugando.

En relación a la intención futura de práctica, Chatzisarantis et al. (1997) confirmaron con una muestra de 100 chicos y chicas en edad escolar que la intención de hacer ejercicio se convertía en ejercicio físico real de forma más probable cuando la motivación era autónoma que cuando la motivación era controlada. Ntoumanis (2001), en el ámbito de la educación física, encuentra relación positiva entre la motivación intrínseca y la intención de ser físicamente activo. Sin embargo, no encuentra ningún tipo de relación entre la motivación controlada y la no motivación con la intención de ser físicamente activo. En nuestro caso, tampoco encontramos relación entre la motivación controlada y la intención de seguir jugando a baloncesto, aunque sí que encontramos relación negativa con la no motivación.

Otros estudios que en el contexto deportivo evidencian la relación entre la regulación motivacional y la intención futura de práctica, obteniendo resultados como los nuestros, son los de Balaguer et al. (2011) con practicantes de danza, y los trabajos de Almagro y Conde (2012) y Almagro y Paramio (2017) con jugadores de baloncesto adolescentes.

En cuanto a la relación de las regulaciones motivacionales con los indicadores de bienestar, y en sintonía con nuestros resultados, Balaguer et al. (2011) utilizando la vitalidad subjetiva como indicador de bienestar, y en una muestra de jugadores de tenis de alto nivel en

edad de formación, encontraron que la motivación autónoma se asoció positivamente con la vitalidad subjetiva, mientras que la no motivación se asoció de forma negativa con este indicador de bienestar.

En otro estudio con futbolistas adolescentes donde también utilizan la vitalidad subjetiva como indicador de bienestar, Balaguer et al. (2018) comprueban que el efecto de la motivación intrínseca sobre la vitalidad subjetiva no solo se hace patente en la misma temporada, sino que el efecto se alarga hasta el inicio de la temporada siguiente.

Barbosa-Luna et al. (2017) en un modelo de mediación multinivel con deportistas mexicanos adolescentes encontraron una relación significativa de la motivación autodeterminada con los afectos positivos y negativos, tanto a nivel de equipo como a nivel individual, de forma que los atletas con una alta motivación autodeterminada informaron de altos afectos positivos, mientras que los atletas con una baja motivación autodeterminada informaron de altos afectos negativos.

Además, encontramos estudios que relacionan el tipo de motivación con otros indicadores de bienestar. Por ejemplo, Balaguer et al. (2008) encontraron una relación positiva entre los tipos de motivación más autodeterminada y la satisfacción con la vida y la autoestima. López-Walle et al. (2011), utilizando la autoestima como indicador de bienestar, también encuentran una relación positiva entre la motivación autónoma y la autoestima en deportistas mexicanos

adolescentes. Por último, Álvarez et al. (2009) encuentran que los deportistas más autónomamente motivados experimentaban mayor bienestar y menor aburrimiento con la práctica deportiva.

En suma, estar motivado de forma autónoma se relaciona con los indicadores de bienestar estudiados y con la intención futura de seguir jugando a baloncesto, mientras que no estar motivado se relaciona de forma negativa con la intención de seguir practicando baloncesto en la muestra estudiada. Esta evidencia nos permite aceptar la hipótesis 13 y rechazar la hipótesis 14 ya que la relación entre la motivación controlada y las consecuencias esperadas no ha resultado estadísticamente significativa. No obstante, los resultados nos indican la importancia de desarrollar altos niveles de motivación autodeterminada en el jugador de baloncesto para experimentar de forma más positiva su práctica deportiva y aumentar su intención de seguir siendo físicamente activo en el futuro.

Una explicación respecto a la falta de relación entre la motivación controlada y los indicadores de bienestar, puede ser el tipo de muestra utilizada. Los deportistas fueron jugadores de baloncesto de alto nivel para su edad, participantes en canchas de clubes de élite del panorama baloncestístico nacional. Generalmente las entradas y salidas de los jugadores en estos clubes suelen ser constantes, siendo sometidos a un proceso de selección continuo y estricto, y en este tipo de contextos puede estar normalizado hacer las cosas porque el entrenador lo dice (regulación externa) y realizar las conductas por presiones internas que el individuo se somete a sí mismo, para evitar

sentimientos de vergüenza por no haber sido capaz de superar el reto que plantea estar en un equipo así, o simplemente por experimentar el orgullo de vivir esa experiencia (regulación introyectada). En estos jugadores, la motivación controlada podría estar fomentando un sentido de compromiso con la actividad y determinación con respecto a la meta, que regularía la conducta a corto plazo y explicaría que no encontrásemos relación entre la motivación controlada y el bienestar y la intención de seguir practicando.

Aunque en la investigación de Chatzisarantis et al. (1997) los resultados indicaron que la intención de hacer ejercicio predecía mejor la práctica real de ejercicio en las situaciones en las que la motivación era autónoma que no controlada, se observó que las relaciones de la intención de hacer ejercicio y del ejercicio físico real, eran positivas tanto con la motivación autónoma como con la motivación controlada. Los autores explican que la motivación controlada podría estar relacionada con intenciones de hacer ejercicio debido a que pueden haber cambios en el locus de causalidad percibido de externo a interno cuando otras personas que están involucradas en la motivación de la conducta, apoyan la conducta y no presionan para que se comporten de una manera determinada. En otras palabras, los climas motivacionales de entrenadores, padres e iguales se antojan determinantes en la relación entre los tipos de regulación motivacional y la experiencia de bienestar, como ilustra la investigación previa sobre las relaciones entre motivación y bienestar (Almagro y Conde, 2012; Balaguer et al., 2011, 2018; Barbosa-Luna et al., 2017;

González et al., 2017; López-Walle et al., 2011; Mosqueda, López-Walle, Gutiérrez-García, García-Verazaluce, y Tristán, 2019).

Nuestra última hipótesis (15), sugiere que el tipo de regulación motivacional del jugador de baloncesto mediará la relación entre las prioridades de valores de los jugadores de baloncesto y su experiencia de bienestar y su intención por seguir practicando baloncesto en el futuro.

Los resultados de nuestro estudio tan solo ofrecen evidencia empírica respecto al papel mediador de la motivación en la relación entre los valores de Autopromoción y los indicadores de bienestar, así como entre la Autopromoción y la intención futura de práctica. Concretamente, los valores de Autopromoción reducen la percepción de vitalidad de los jugadores, sus afectos positivos y su intención de seguir jugando en el futuro, a través del efecto que ejercen sobre la motivación autónoma. Estos resultados están informando sobre el error que puede suponer poner énfasis en valores centrados en lo individual, en el logro personal y en el dominio sobre los demás, durante la práctica del baloncesto, ya que la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de seguir jugando se van a ver reducidos por dichos valores de Autopromoción de forma indirecta a través de una reducción de la motivación autónoma.

En nuestro estudio no encontramos que los tipos de motivación medien la relación de los valores de Auto-trascendencia, los valores de Conservación, y los valores de Apertura al cambio, con los

indicadores de bienestar utilizados, así como con la intención futura de práctica deportiva. Esto sugiere considerar los valores como antecedentes directos de la experiencia positiva de la práctica actual e intención de práctica de baloncesto en jóvenes jugadores, en la línea mostrada por Sagiv y Schwartz (2000) o Sortheix y Schwartz (2017).

En línea con lo anterior, otra sugerencia interesante sería tener en consideración los posibles efectos que sobre la relación entre los valores personales y el bienestar van a tener otras características del entorno que faciliten o dificulten la consecución de los valores generando así un mayor o menor bienestar. Según los postulados de la SDT, la percepción del estilo interpersonal del entrenador de apoyo a la autonomía o la percepción de estilo controlador, así como la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, podrían ser variables que estuviesen influyendo junto con el tipo de regulación motivacional en la relación entre valores y bienestar.

Como podemos observar en nuestros resultados, y en línea con la literatura revisada, los estudios científicos que relacionan los valores personales con el bienestar son contradictorios (para una revisión más amplia, consultar Schwartz y Sortheix, 2018). Además no existen investigaciones en el contexto deportivo que hayan abordado las relaciones entre valores personales y bienestar. Ahora bien, nuestros resultados aportan, de forma general, evidencia suficiente hacia la propuesta de la existencia de valores más saludables y valores menos saludables (Sagiv y Schwartz, 2000;

Schwartz y Sortheix, 2018; Sortheix y Schwartz, 2017) que llevará a algunas implicaciones prácticas que comentamos a continuación.

## **5.2 IMPLICACIONES PRÁCTICAS**

Los resultados de la presente tesis doctoral confirman la relación entre los valores personales de los jugadores de baloncesto y sus experiencias de bienestar, la intención futura de práctica y las actitudes morales, así como los valores personales de los entrenadores de baloncesto y sus comportamientos de liderazgo transformacional. A partir de nuestros resultados, surgen implicaciones prácticas para los profesionales que enfatizaremos en este apartado.

Concretamente, los resultados de nuestra investigación sugieren en primer lugar, tal y como hemos visto en el estudio 1, que los comportamientos de liderazgo transformacional del entrenador van a estar influidos por sus valores personales, y que cuando los entrenadores perciben mayor presión desde su club, los comportamientos de liderazgo transformacional se van a ver reducidos. En segundo lugar, los resultados del estudio 2 sugieren que los valores influirán en las actitudes morales durante el juego a través de las orientaciones de meta, de forma que las actitudes prosociales aumentarán si el jugador de baloncesto está orientado a la tarea y en la base existen valores de competencia y valores morales, y las actitudes antisociales se verán aumentadas en jugadores orientados al ego que en base tienen valores de estatus. Por último, los resultados obtenidos en el estudio 3 informan sobre la influencia que tienen los valores de

Autopromoción sobre la reducción del bienestar y de la intención futura de práctica, a través de la motivación controlada y la no motivación. Es decir, que cuando el jugador de baloncesto persigue valores relacionados con el interés y bienestar propio, y la victoria sobre los demás, esto influirá en una mayor motivación controlada y no motivación lo que reducirá sus experiencias de bienestar y reducirá su intención de seguir jugando a baloncesto.

Además, esta tesis doctoral ofrece evidencias claras sobre lo importante que es para el desarrollo óptimo del jugador de baloncesto, estar comprometido con la actividad por motivos intrínsecos, que esté concentrado en divertirse y en su relación con los compañeros más que en la victoria, y que esté orientado a la tarea más que al resultado, es decir, que la percepción de su habilidad no se base en la comparación con otros, sino que la clave esté en mejorar él mismo en relación a actuaciones anteriores.

En este punto, el contexto en el que el deportista desarrolle su práctica, y en particular, el papel del entrenador, se antoja fundamental para proveer una buena experiencia cuando juega a baloncesto. Investigaciones previas han relacionado las conductas de liderazgo transformacional de los entrenadores con una mayor motivación intrínseca, mayor nivel de esfuerzo extra y con una mayor efectividad percibida y satisfacción con el líder por parte de los jugadores (Bass y Riggio, 2006). También se ha demostrado que el liderazgo transformacional tiene efectos sobre la diversión, las conductas prosociales y el bienestar (Álvarez et al., 2016).

Los resultados obtenidos en el estudio 1 presentado en el Capítulo 2 de esta tesis doctoral, sugieren que para un psicólogo del deporte o para un director deportivo, sería importante conocer cuáles son los valores de los entrenadores con los que se está trabajando, así como cuál es su percepción del ambiente del club, si percibe que se le deja ser autónomo o trabaja con presión. Cuando los entrenadores persiguen valores de Autopromoción y valores de Conservación, pueden ser reacios a poner en práctica comportamientos transformacionales, especialmente si perciben altos niveles de presión y bajos niveles de autonomía desde sus clubes. Los comportamientos transformacionales son muy efectivos, pero si se dan estas características de perfil valórico y contexto ambiental, los entrenadores pueden no creer en la ventaja de utilizar estos comportamientos, y eso pondría en riesgo tanto el bienestar experimentado por los jugadores, como la consecución de los objetivos marcados por el club. Es por eso que creemos conveniente que los directores deportivos y coordinadores de los clubes, como responsables de guiar, asesorar y orientar al entrenador de baloncesto, sean conocedores de situaciones como esta, para optimizar el rendimiento de su trabajo de dirección. Del mismo modo, un psicólogo del deporte que trabaja en la tutorización y orientación de un entrenador, tendrá más posibilidades de dotar de herramientas útiles al entrenador si conoce este tipo de relaciones en el perfil de su cliente.

A la luz de los resultados de este trabajo, y con el fin de aumentar la percepción de apoyo a la autonomía de los entrenadores en los clubes, recomendamos que los directivos, directores deportivos y responsables de los clubes intenten que los entrenadores tomen el mayor número posible de decisiones, tanto en el día a día en el club, como en los entrenamientos que dirigen, estando orientados por el director deportivo, pero respetando su libertad a la hora de plantear ejercicios, establecer reglas, etc. Sería altamente positivo que el diálogo entre los entrenadores y la figura responsable fuese abierto, continuo y reflexivo, fomentando que el entrenador se sienta parte activa e importante del club e incentivando su responsabilidad.

En este sentido, es importante que entrenadores, responsables de los clubes, y responsables políticos, tengan conocimiento sobre los efectos que los valores personales tienen sobre las conductas de los entrenadores, y las consecuencias positivas que tienen sobre el desarrollo de la educación, la salud y el bienestar de los jóvenes, para fomentar políticas de promoción de la salud a través del baloncesto.

Esta tesis doctoral confirma la relevancia de los valores personales en el ámbito del baloncesto, y señala la importancia de inculcar valores personales fundamentalmente de Auto-trascendencia y de autodirección si queremos fomentar el desarrollo óptimo de los deportistas a partir de la deportividad y de las actitudes prosociales.

Algunas sugerencias para los entrenadores de cara a inculcar valores morales y de Auto-trascendencia serían:

1. Crear climas de respeto entre los jugadores, y entre todos los protagonistas del juego: rivales, entrenadores, árbitros, etc. El respeto se inculcará también hacia el material y las instalaciones donde se lleva a cabo el juego.
2. Aprovechar los conflictos que surjan en la dinámica del grupo como oportunidades de cambio.
3. Trabajar la igualdad y la diversidad a nivel de género, de estética, de habilidad, de nacionalidad, etc., así como fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los integrantes del equipo.
4. Priorizar el trabajo en parejas y grupal sobre el individual.
5. Diseñar tareas cooperativas que fomenten la cohesión del equipo.
6. Fomentar actitudes en las que los jugadores se animan y se comunican de manera positiva.

Algunas sugerencias para los entrenadores de cara a inculcar valores de autodirección y de competencia:

7. Establecer normas de una forma democrática y participativa.
8. Distribuir responsabilidades entre los jugadores en la gestión de los entrenamientos (llevar el calentamiento, responsabilidad en la colocación y recogida de material, etc.).
9. Fomentar la toma de decisiones y utilizar metodologías que fomenten la búsqueda y la resolución de problemas.

10. Facilitar la libertad de expresión de opiniones.
11. Aprovechar las opiniones de los jugadores para organizar el juego o mejorar los entrenamientos.
12. Exigir a cada jugador en función de sus posibilidades, fomentando la superación personal.
13. Fomentar que los jugadores conozcan y acepten sus posibilidades y sus limitaciones, tanto propias como de los compañeros.

Además, los entrenadores y responsables deberán tener en cuenta que fomentar valores de Autopromoción poniendo el foco en el dominio sobre los rivales o en el logro de resultados, típico del deporte profesional, conllevará una reducción del bienestar experimentado por los jóvenes jugadores de baloncesto, ya que se sentirán menos motivados autónomamente, reduciendo la posibilidad de tener experiencias positivas de la práctica deportiva y aumentando las intenciones de abandonar la práctica en el futuro, tal y como vimos en nuestro estudio expuesto en el capítulo 4. En este sentido, el entrenador de baloncesto en edad de formación deberá evitar, por ejemplo, gritar y castigar a los jugadores por su falta de capacidad, imponer estrategias y metodologías, asociar la motivación y el éxito con ganar y perder, o favorecer el protagonismo de los jugadores con más talento. Estas acciones estarían relacionadas con la disminución del bienestar del jugador.

Para una perspectiva aplicada del desarrollo y fomento de valores personales en el ámbito del baloncesto, se puede consultar Ortega et al. (2012, 2014), quienes desde la Fundación Real Madrid combinan de forma muy interesante la perspectiva científica y aplicada del fomento de los valores en las Escuelas de Baloncesto del Real Madrid.

Nuestros resultados también apuntan hacia la importancia que tiene la motivación del deportista, en concreto la orientación disposicional a la tarea y la motivación autónoma, para el desarrollo óptimo del jugador de baloncesto, una mayor experiencia de bienestar, y una mayor adherencia a la práctica del baloncesto. La sociedad y el contexto enfatizarán la importancia de los resultados deportivos, y esto va a ser muy difícil de cambiar por la influencia del deporte de élite y alto rendimiento, pero los entrenadores de formación deben intentar que los jugadores de baloncesto minimicen la importancia del resultado como meta. Es recomendable que entrenadores, directivos, padres y madres, y en general todos los adultos de referencia para el adolescente, fomenten la práctica del baloncesto por motivos intrínsecos (como la diversión, la mejora personal o la buena relación con sus compañeros), más que por motivos extrínsecos (como la victoria o el dominio sobre los rivales), con el objetivo de que los adolescentes experimenten una mayor vitalidad, mayores afectos positivos y una mayor adherencia a la práctica del baloncesto en el futuro.

Los climas motivacionales de implicación en la tarea y los estilos interpersonales de apoyo a la autonomía están relacionados tanto con la orientación a la tarea como con la motivación intrínseca (e.g., Almagro et al., 2011; Balaguer, 2010; Balaguer et al., 2008, 2011; Duda y Balaguer, 2007; Goudas, 1997; Selfriz et al., 1992; Wells et al., 2006). Por tanto, una implicación práctica que surge de nuestro trabajo es la importancia que tiene en el ámbito del baloncesto que los entrenadores desarrollen climas motivacionales orientados a la tarea y estilos interpersonales de apoyo a la autonomía en su relación con los jugadores de baloncesto.

La creación de ambientes de aprendizaje positivos llevará a la transmisión de valores prosociales (Lambert, 2013). Esto se llevará a cabo mediante conductas como variar las tareas diseñadas en los entrenamientos y que estas tareas supongan un reto para los jugadores y les obligue a superarse, diseñar tareas con un progresivo grado de dificultad de los elementos técnico-tácticos, dar al jugador voz y voto y dejar que el jugador pueda elegir determinados aspectos de la actividad a realizar, conseguir que los jugadores entiendan y compartan los objetivos que se han planificado, reflexionar con los jugadores acerca de conductas y ejemplos positivos bien de compañeros del propio equipo o de otros deportistas que interese afianzar, etc.

El objetivo principal de los psicólogos de la actividad física y del deporte en el área de deporte base, es atender a la formación y desarrollo de los jóvenes deportistas, atendiendo a conocimientos,

actitudes y valores. Los valores personales, por su relación con las actitudes prosociales, el bienestar, con los aspectos motivacionales y con la intención de seguir practicando, deben recuperarse como tema central de la investigación para los psicólogos del deporte para seguir avanzando sobre el bienestar y la salud de los jóvenes que practican deporte y ejercicio físico, y sobre la prevención de la violencia en el deporte. A partir de una más profunda investigación en valores, sería conveniente fomentar desde la psicología del deporte estrategias de formación a técnicos y responsables sobre este tema, que después facilitase la intervención directa con deportistas, entrenadores, padres, directivos y todos los responsables en la formación, educación y bienestar del joven jugador de baloncesto.

En resumen, nuestra investigación, teniendo en cuenta las limitaciones existentes y las líneas futuras que pueden ampliarse para mejorar el conocimiento de la influencia de los valores personales sobre el bienestar y el comportamiento prosocial de los deportistas, podría servir para dotar a los diferentes programas de formación, promoción y desarrollo de valores que ya se están llevando a cabo desde diferentes estructuras y entidades de baloncesto, de marcos teóricos de relevancia que justifican todo el trabajo que entrenadores y técnicos están llevando a cabo. Valoremos a continuación las limitaciones encontradas en nuestra investigación y posibles líneas futuras de investigación.

### **5.3 LIMITACIONES Y DIRECCIONES FUTURAS**

Aunque algunas limitaciones de nuestro trabajo ya han sido planteadas en los estudios correspondientes, presentamos aquí un resumen de las limitaciones del estudio, ampliando con respecto a lo señalado en los artículos en algunas de ellas, y planteando futuras líneas de investigación que puedan subsanar estas limitaciones y ampliar el campo de conocimiento de los valores en el baloncesto.

La primera limitación que podemos trasladar está ligada directamente a la carencia de estudios sobre valores humanos desde la psicología del deporte en el contexto del baloncesto de formación. Las posibilidades del modelo interaccionista de Lee (1995) para la investigación de valores en el deporte son múltiples. Nuestro estudio apenas abarca una pequeña franja de las posibilidades que el modelo ofrece. Por ejemplo, el siguiente paso natural en nuestra investigación sería comprobar el efecto de la relación de los climas motivacionales generados por los entrenadores en la relación entre valores y bienestar y actitudes morales.

Otras variables ambientales que propone Lee (1995) son los valores personales de los otros significativos y la estructura de valores de la institución. En nuestra investigación hemos abordado la posible relación directa entre valores y bienestar, y el posible efecto que el entorno puede tener entre valores y bienestar a través del tipo de motivación del jugador de baloncesto. En línea con las propuestas teóricas que señalan que las respuestas adaptativas serán producto de

la congruencia entre los valores personales del sujeto y los valores del contexto (Sagiv y Schwartz, 2000; Sorthaix y Lönnqvist, 2015), sería interesante que próximos estudios abordasen la congruencia de los valores del jugador de baloncesto, y los valores de sus padres, entrenador o compañeros de equipo como antecedentes del bienestar y de las actitudes prosociales en el baloncesto. La congruencia de los valores del jugador con la estructura de valores del Club, y la congruencia de los valores del entrenador con la estructura de valores del Club, puede ser interesante abordarla en la misma dirección que hemos comentado.

Hay que señalar que nuestros tres estudios son diseños transversales donde se han analizado las relaciones entre variables, por lo que no se pueden inferir a partir de nuestros resultados relaciones de causa y efecto entre las variables analizadas. Los resultados obtenidos respecto a la relación entre las variables analizadas deben considerarse evidencias que señalan la necesidad de futuros diseños longitudinales de investigación. A pesar de la estabilidad de los valores (Schwartz, 1992; Vecchione et al., 2019), que aumentaría la dificultad que en sí acarrearán los estudios longitudinales como el exceso de coste o la pérdida de casos (Frías-Navarro, 2011), es importante abordar el estudio de los valores personales en el baloncesto de forma experimental para confirmar el efecto de los valores sobre las actitudes morales y sobre el bienestar de los jugadores y poder dar respuesta a la dirección de las influencias.

En nuestros estudios, las muestras están desequilibradas en términos de género y de deporte. El desequilibrio muestral en cuanto al deporte es algo buscado de inicio en nuestros objetivos, ya que nuestras intenciones de estudio se referían en concreto al baloncesto, considerando que profundizar en las peculiaridades de una disciplina deportiva puede ayudar a encontrar datos que indiquen qué procesos son los que hacen que los practicantes de dicha disciplina experimenten bienestar y se optimicen las respuestas adaptativas que conlleva su realización. Pero habría que tener en cuenta que las relaciones en otros deportes pueden variar por las características diferenciales entre las disciplinas deportivas. La investigación en el futuro debería analizar la relación entre los valores y las variables de resultado utilizadas en nuestro estudio, en otros deportes colectivos, o en muestras de diferentes deportes, para observar las diferencias.

Respecto al desequilibrio muestral por el género, es cierto que en nuestros estudios predomina la figura masculina respecto a la femenina, tanto en el estudio con entrenadores (estudio 1) como en los estudios con jugadores (estudio 2 y 3). En el caso del estudio 1 donde trabajábamos con entrenadores y entrenadoras, apenas el 14,3 % de la muestra informa género femenino. En el caso del estudio 2, donde trabajamos con jugadores y jugadoras, el 39,8 % de las personas evaluadas informan de género femenino. En el caso del estudio 3, el 100 % de la muestra es de género masculino. Sin embargo, consideramos que los datos muestrales son representativos de la realidad en nuestro país, donde no es común ver mujeres entrenadoras

en los banquillos de baloncesto, y donde el porcentaje de licencias femeninas es sensiblemente inferior al de licencias masculinas. Por ejemplo, según datos del Consejo Superior de Deportes, en el año 2018 el porcentaje de licencias federadas de jugadores y jugadoras de baloncesto en nuestro país fue de 64,2% hombres por 35,8% mujeres (MECD, 2019). En el caso de la población de entrenadoras con respecto a entrenadores, en una conversación con D. Salvador Fabregat, presidente de la Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana (S. Fabregat, comunicación personal, 30 de Agosto, 2019) se informa que los datos registrados en las bases de datos de dicha Federación, indican que sólo el 15% de las licencias federadas emitidas para funciones de entrenador en la Comunidad Valenciana durante la temporada 2018/2019 eran de mujeres. En la misma conversación se informa de datos relativos a un 63% de licencias de jugadores hombres por un 37% de licencias de jugadoras mujeres inscritos en las competiciones FBCV durante la temporada 2018/2019. Todos estos datos indicarían que nuestras muestras son representativas de la realidad que ofrece el baloncesto en cuanto a participación por género.

Sería conveniente que futuras investigaciones abordaran el tema de los valores en el deporte femenino en general y en el baloncesto femenino en particular. Siendo que tanto el género (Varela, 2013) como los valores (Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012) poseen una gran carga cultural, creemos que el abordaje de los valores en el baloncesto desde una perspectiva de género, explicando su

relación con actitudes prosociales y bienestar, podría dar información valiosa sobre la participación de la mujer en el deporte y las tasas de abandono que se dan en este sector de la población, romper barreras entre deportes masculinizados y feminizados, facilitar el acceso a la práctica en edades tempranas de las niñas y conseguir equidad en puestos de responsabilidad en la dirección de los Clubes. En esta misma dirección, consideramos que desde la perspectiva de género, los modelos de liderazgo en el deporte están muy vinculados a una forma hegemónica de entender qué es ser hombre, y está muy ligada a la violencia y a la conducta antisocial para demostrar, conseguir y mantener el poder (American Psychological Association, Boys and Men Guidelines Group, 2018; Bacete, 2017). Sería interesante que futuras investigaciones afrontasen la relación entre los valores personales, las conductas de liderazgo y nuevas formas de entender la masculinidad, para el estudio de la prevención de la violencia y el fomento de actitudes prosociales en el deporte base.

En el caso del estudio 3, además del desequilibrio de género encontramos un desequilibrio por edad, debido a que el tipo de muestreo realizado hizo que todos los participantes tuviesen la misma edad. Es posible que la muestra compuesta por jugadores de 15 años, todos ellos hombres, esté limitando la variabilidad en las relaciones entre las variables, y por tanto la generalizabilidad de los resultados a otros deportes o contextos deportivos. Esta limitación nos permite conocer datos específicos en la categoría estudiada, pero futuros estudios deberían abordar las relaciones entre los valores, los tipos de

motivación y el bienestar con muestras compuestas por hombres y mujeres, de diferentes edades, niveles, e incluso de diferentes deportes, para poder avanzar en el conocimiento de la relación entre los valores y la motivación, y las consecuencias que estas variables tienen a nivel emocional, cognitivo y conductual.

Hemos hablado en el párrafo anterior del nivel de práctica deportiva. Futuros estudios deberían tener en cuenta el nivel de práctica deportiva, tanto de los entrenadores como de los jugadores y jugadoras, porque consideramos, siguiendo la propuesta de Lucidi et al. (2017) que el nivel en el cual los deportistas desarrollan su práctica del baloncesto podría estar modulando la relación entre los valores y el resto de variables de resultado.

Nuestro estudio se ha basado en medidas por autoinformes, y aunque esta es una medida muy utilizada en psicología del deporte, estudios futuros deberían beneficiarse de las ventajas y la objetividad que la metodología observacional (Anguera y Hernández Mendo, 2014) puede suponer en la medida de variables conductuales como el comportamiento de liderazgo transformacional de los entrenadores o la medición de las características del contexto deportivo, como en el caso de la medición del ambiente de apoyo a la autonomía o la presión del club, que sería nuestro caso en el estudio 1. La necesidad de evaluar las conductas y los climas generados por los entrenadores a través de la observación de una forma más directa y objetiva, sin basarse exclusivamente en la percepción de los deportistas, es una

cuestión de investigación de máxima actualidad en psicología del deporte (Fabra, Balaguer, Tomás, Smith, y Duda, 2018).

En línea con lo comentado en el párrafo anterior, nos gustaría resaltar que nuestro estudio número 2 evalúa actitudes, que serían intenciones o predisposiciones a actuar de determinada manera, pero no sería el comportamiento en sí. En línea con el trabajo realizado por Lucidi et al. (2017), otra propuesta interesante de cara al futuro sería plantear el modelo de Lee et al. (2008) en baloncesto, pero teniendo en cuenta que la predicción de actitudes puede tener también una predicción del comportamiento, tanto de jugadores como de entrenadores. La evaluación del comportamiento real, más allá de la intención, se hace necesaria.

Queremos comentar que una decisión de nuestro equipo de investigación al inicio del proceso fue tomar los valores personales como variables antecedentes de las relaciones planteadas. El único objetivo que tuvo esta decisión fue facilitar el proceso. Pero los valores personales como variables podrían utilizarse como variables mediadoras o como variables consecuentes (Schwartz, et al., 2012; Schwartz, 2017; Schwartz y Sortheix, 2018). Así, sería interesante que investigaciones próximas en el ámbito deportivo observasen el efecto de otras variables sobre los valores personales considerándose en este caso como variable de resultado. Del mismo modo, por ejemplo, utilizándose como variable mediadora, podría estudiarse si el sistema de valores personal del jugador de baloncesto mediaría la relación entre los tipos de motivación y el bienestar. Sagiv y Schwartz (2000)

sugieren que la relación inversa entre bienestar y valores también es posible, lo que nos lleva a pensar que una persona en la que su vida no está guiada por sus valores personales podría experimentar malestar. Una persona satisfecha con su vida podría tener más recursos emocionales para perseguir las metas que le suponen sus valores personales.

En resumen, nuestros estudios aportan datos sobre la relación entre los valores personales en el ámbito del baloncesto y el desarrollo óptimo del deportista en este contexto, pero se necesitan más estudios para investigar otros mediadores potenciales y otras relaciones entre valores personales y otras variables. Schwartz (2017) indica que las correlaciones entre valores y comportamientos específicos rara vez son muy fuertes porque las actitudes median la relación entre valores y comportamiento en la mayoría de los casos. Son necesarios más trabajos que indaguen sobre la modulación del contexto social en la relación entre los valores y el bienestar, dando más recorrido a la tercera línea de investigación sobre valores y bienestar propuesta por Schwartz y Sortheix (2018), en la que se entiende que las características del entorno facilitarán o dificultarán la consecución de las metas que expresan los valores personales, generando bienestar si las metas se consiguen, o malestar si el entorno dificulta su consecución.

## 5.4 CONCLUSIONES

En forma general, los resultados de esta tesis doctoral ofrecen evidencia para considerar la Teoría Refinada de los Valores Básicos de Schwartz y el modelo interaccionista para la investigación de los valores en deporte juvenil de Lee, modelos teóricos relevantes para el estudio y desarrollo de los valores en el baloncesto de formación. En este punto, señalamos las principales conclusiones de nuestra investigación.

Los resultados de nuestro estudio 1 refuerzan las hipótesis de estudios previos que señalan que existe una relación entre los valores personales y las conductas, y que los primeros son variables predictoras de las segundas, de modo que:

1. Los entrenadores de baloncesto cuyos valores personales reflejan intereses dirigidos a preservar el bienestar de los demás muestran comportamientos de liderazgo más transformacional, mientras que los entrenadores cuyos valores reflejan como prioridad preservar su bienestar personal, ejercer control sobre otras personas y tener control sobre recursos sociales y materiales, es más probable que muestren menos conductas transformacionales de liderazgo.
2. Los entrenadores cuyos valores muestran interés por el bienestar de los demás como aspecto más importante, es más probable que perciban mayor apoyo a la autonomía y menos presión en el club donde desarrollan su labor, mientras que los

entrenadores cuyos valores reflejan que lo importante es mantener el estatus social, y tener recursos y poder para controlar a los demás, perciben mayor presión del club y menos apoyo a la autonomía.

3. Los valores personales van a influir en las conductas en función del contexto social que se perciba. Cuando las personas no perciben presión desde el contexto, es más probable que las conductas que desarrollan sean acordes con sus valores. Así, cuando los entrenadores perciban más apoyo a la autonomía desde el club es más probable que lleven a cabo más conductas de liderazgo transformacional. En el caso de que se perciba mucha presión desde el club, aquellos entrenadores cuyos valores persiguen el beneficio propio y mantener el estatus social y el control sobre otras personas, es probable que ejerzan menos conductas de motivación inspiracional.

Nuestro estudio 2 confirma que los valores personales se transfieren a valores en el deporte, y a su vez, se relacionan con las actitudes en el desarrollo del juego a través de las orientaciones de meta. En concreto:

4. Los resultados del estudio 2 confirman la estabilidad situacional como característica básica de los valores personales, observándose que los valores personales se transfieren a los valores en el deporte de los jugadores de

baloncesto. Los jugadores cuyos valores muestran preocupación por el bienestar de los demás, y aquellos cuyos valores muestran una preferencia por evitar cambios y preservar el orden, expresan valores morales en el deporte, intentando ser más justos en el juego, mientras que los deportistas cuyos valores priorizan sus intereses personales, o muestran interés por el cambio y por nuevas experiencias, expresan valores de estatus en el deporte, dando importancia a su imagen pública y valorando ser un miembro reconocido del equipo. Por último, los jugadores de baloncesto que informan de valores de Apertura al cambio, informan también de valores de competencia en el deporte.

5. Es más probable que las actitudes de los jugadores de baloncesto sean facilitadores del juego justo y de la deportividad cuando sus valores prioricen la preocupación por el bienestar de los demás y están comprometidos con la igualdad y la justicia entre todas las personas (valores de Auto-trascendencia), y cuando están preocupados por mantener el orden establecido, buscan seguridad y estabilidad (valores de Conservación). Por el contrario, es más probable que las actitudes de los jugadores de baloncesto sean de predisposición a engañar para sacar ventajas en el juego y a hacer trampas cuando priorizan tener éxito y poder (valores de Autopromoción).

6. Las actitudes prosociales durante el juego también es probable que se den cuando los jugadores de baloncesto puntúa bajo en valores de Autopromoción, así como es menos probable que se den actitudes antisociales cuando los jugadores puntúan alto en valores de Auto-trascendencia y valores de Conservación.
7. Las orientaciones disposicionales de meta van a mediar la relación entre los valores en el deporte y las actitudes morales de los jugadores de baloncesto, de forma que los jugadores de baloncesto que tengan valores en el deporte por los que persigan ser competentes, tendrán más actitudes hacia ser justos en el juego y la deportividad cuando estén orientados a la tarea. Por el contrario, los jugadores de baloncesto que tengan valores en el deporte por los que para ellos sea importante la victoria y mantener un estatus importante, tendrán más actitudes antideportivas y de predisposición a engañar y a hacer trampa cuando estén orientados al ego.
8. La percepción de competencia no modula la relación entre las orientaciones disposicionales de meta y las actitudes. Los jugadores orientados a la tarea estarán predispuestos a la deportividad y al buen comportamiento, mientras que los jugadores orientados al ego estarán predispuestos a la trampa y al engaño, independientemente de su percepción de competencia a nivel deportivo.

Por último, nuestro estudio 3 confirma que los valores personales son antecedentes importantes en la motivación del jugador de baloncesto, en su bienestar y en la intención futura de práctica deportiva, concluyendo que:

9. Los jugadores de baloncesto tendrán una motivación más adaptativa cuando en la base existan valores relacionados con el bienestar de los demás (valores de Auto-trascendencia).
10. Los valores de Autopromoción, que están relacionados con el poder, el control, y el éxito según los estándares sociales, reducirán el bienestar de los jugadores de baloncesto y la intención de seguir practicando baloncesto en el futuro por el efecto negativo que estos valores tienen sobre la motivación autónoma de los deportistas.

## **REFERENCIAS**



- Abreu, A. M., Macaluso, E., Azevedo, R. T., Cesari, P., Urgesi, C., y Aglioti, S. M. (2012). Action anticipation beyond the action observation network: A functional magnetic resonance imaging study in expert basketball players. *European Journal of Neuroscience*, 35(10), 1646-1654. doi:10.1111/j.1460-9568.2012.08104.x.
- Adell, F. L., y Castillo, I. (2016). *Los valores en el ámbito del baloncesto: una revisión bibliográfica*. Trabajo presentado en el VIII Congreso Iberoamericano de Baloncesto. Huelva, España, 20-22 de Octubre.
- Adie, J. W., Duda, J. L., y Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion*, 32, 189–199. doi:10.1007/s11031-008-9095-z.
- Aglioti, S. M., Cesari, P., Romani, M., y Urgesi, C. (2008). Action anticipation and motor resonance in elite basketball players. *Nature Neuroscience*, 11(9), 1109-1116. doi:10.1038/nn.2182.
- Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Al-Yaaribi, A., Kavussanu, M., y Ring, C. (2018). The effects of prosocial and antisocial behaviors on emotion, attention, and performance during a competitive basketball task. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 40(6), 303-311. doi:10.1123/jsep.2017-0179.
- Alarcón, F., Cárdenas, D., León, M., Miranda, M. T., Ureña, N., y Piñar, M. I. (2010). La influencia de un modelo constructivista para la enseñanza de la táctica en baloncesto sobre la eficacia del juego durante la competición. *Retos: nueva tendencias en educación física, deporte y recreación*, 17, 15-20.

- Alarcón, F., Ureña, N., y Cárdenas, D. (2017). La fatiga mental deteriora el rendimiento en el tiro libre en baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(1), 33-36.
- Alexandra, B., Stefanos, P., y Vassilis, G. (2015). Verbal aggression in basketball: perceived coach use and athlete intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Physical Education and Sport*, 15(1), 96-102. doi:10.7752/jpes.2015.01016.
- Almagro, B. J. (2013). *Factores motivacionales relacionados con la adherencia a la práctica deportiva competitiva en adolescentes*. Tesis doctoral. Universidad de Huelva.
- Almagro, B. J., y Conde, C. (2012). Factores motivacionales como predictores de la intención de ser físicamente activos en jóvenes jugadores de baloncesto. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12, 1-4. doi:10.4321/S1578-84232012000300001.
- Almagro, B. J., Conde, C., Moreno, J. A., y Sáenz-López, P. (2009). Analysis and comparison of adolescent athletes' motivation: basketball players vs. football players. *Revista de Psicología del Deporte*, 18 (supl.), 353-356.
- Almagro, B. J., y Paramio-Pérez, G. (2017). Motivación y adherencia a la práctica de baloncesto en adolescentes. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 17(3), 189-198.
- Almagro, B. J., Sáenz-López, P., González-Cutre, D., y Moreno-Murcia, J. A. (2011). Clima motivacional percibido, necesidades psicológicas y motivación intrínseca como predictores del compromiso deportivo en adolescentes. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 25, 250-265. doi:10.5232/ricyde2011.02501.
- Altfeld, S., Langenkamp, H., Beckmann, J., y Kellmann, M. (2017). Measuring the effectiveness of psychologically oriented basketball

- drills in team practice to improve self-regulation. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 12(6), 725-736. doi:10.1177/1747954117738891.
- Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2009). Coach autonomy support and quality of sport engagement in young soccer players. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 138-148. doi:10.1017/S1138741600001554.
- Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2012). The coach-created motivational climate, young athletes' well-being and intentions to continue participation. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6(2), 166-179.
- Álvarez, O., Castillo, I., y Falcó, C. (2010). Estilos de liderazgo en la selección española de taekwondo. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(2), 219-230.
- Álvarez, O., Castillo, I., Molina-García, V., y Balagué, G. (2016). Transformational leadership on the athletic field: an international review. *Revista de Psicología del Deporte*, 25, 319-326.
- Álvarez, O., Estevan, I., Falcó, C., y Castillo, I. (2013). Efectos del apoyo a la autonomía del entrenador en taekwondistas españoles de élite. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 8(1), 59-70.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., y Lindzey, G. (1960). *A study of values*. Boston: Houghton Mifflin.
- American Psychological Association, Boys and Men Guidelines Group. (2018). *APA guidelines for psychological practice with boys and men*. Disponible en <http://www.apa.org/about/policy/psychological-practice-boys-men-guidelines.pdf>.

- Ames, C. (1992). Classrooms goals, structures, and motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271. doi:10.1037/0022-0663.
- Ames, C. (1995). Metas de ejecución, clima motivacional y procesos motivacionales. En G. C. Roberts (Coord.), *Motivación en el deporte y el ejercicio* (pp. 197-214). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Andree, C., y Whitehead, J. (1996). *The interactive effect of perceived ability and dispositional or situational achievement goals on persistence in young athletes*. Comunicación presentada en Annual Meeting of the North American Society for the Psychology of Sport and Physical Activity, Asilomar, CA.
- Araújo, D., y Esteves, P. (2009). The irreducible variability of decision making in basketball. En A. Lorenzo, S. Ibañez, y E. Ortega (Eds.), *Aportaciones teóricas y prácticas para el baloncesto del futuro* (pp. 171-182). Sevilla: Wanceulen.
- Athanasios, L., Laios, A., Kioumourtzoglou, E., Panagiotis, A., y Nikos, K. (2016). Evaluating and managing the factors which affect the cohesiveness of professional basketball teams in Greece. *European Scientific Journal*, *ESJ*, 12(10), 209-215. doi:10.19044/esj.2016.v12n10p%25p.
- Bacete, R. (2017). *Nuevos hombres buenos. La masculinidad en la era del feminismo*. Barcelona: Península.
- Balaguer, I. (2002). *Estilos de vida en la adolescencia*. Valencia: Promolibro.
- Balaguer, I. (2010). Clima motivacional y bienestar: Actuación de los entrenadores. En J. M. Buceta, y E. Larumbe (Eds.), *Experiencias en Psicología del deporte* (pp. 181-202). Madrid: Dykinson.

- Balaguer, I. (2013). La investigación sobre el clima motivacional ha abierto el camino para la promoción del bienestar a través de la participación deportiva. *Archivos de Medicina del Deporte*, 158, 338-340.
- Balaguer, I., Castillo, I., Cuevas, R., y Atienza, F. (2018). The importance of coaches' autonomy support in the leisure experience and well-being of young footballers. *Frontiers in Psychology*, 9, 840. doi:10.3389/fpsyg.2018.00840.
- Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2007). Propiedades psicométricas de la Escala de Motivación Deportiva en deportistas españoles. *Revista Mexicana de Psicología*, 24, 197-207.
- Balaguer, I.; Castillo, I., y Duda, J. L. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: Un análisis de la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17, 123-139.
- Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L., y García-Merita, M. L. (2011). Asociaciones entre el clima motivacional creado por el entrenador, orientaciones disposicionales de meta, regulaciones motivacionales y vitalidad subjetiva en jóvenes jugadores de tenis. *Revista de Psicología del Deporte*, 20, 133-148.
- Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L., Quested, E., y Morales, V. (2011). Predictores socio-contextuales y motivacionales de la intención de continuar participando: Un análisis desde la SDT en danza. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 25(7), 305-319. doi:10.5232/ricyde2011.02505.
- Balaguer, I., Castillo, I., García-Merita, M. L., Guallar, A., y Pons, D. (2006). Análisis de la estructura de valores en los adolescentes. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 59(3), 345-358.

- Balaguer, I., Castillo, I., Queded, E., y Duda, J. L. (2013). Values and motivational processes in sport: An AGT and SDT perspective. En J. Whitehead, H. Telfer, y J. Lambert (Eds.), *Values in Youth Sport and Physical Education* (pp. 119-133). New York, NY: Routledge.
- Balaguer, I., Castillo, I., Ródenas, L. T., Fabra, P., y Duda, J. L. (2015). Los entrenadores como promotores de la cohesión del equipo. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15, 233-244. doi:10.4321/S1578-84232015000100022.
- Balaguer, I., Castillo, I., y Tomás, I. (1996). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Orientación al Ego y a la Tarea en el Deporte (TEOSQ) en su traducción al castellano. *Psicológica*, 17, 71-81.
- Balaguer, I., Duda, J. L., y Castillo, I. (2017). Motivational antecedents of well-being and health related behaviors in adolescents. *Journal of Human Kinetics*, 59(1), 121–130. doi:10.1515/hukin-2017-0152.
- Balaguer, I., Duda, J. L., Castillo, I., Moreno, Y., y Crespo, M. (2009). Interacciones entre las perspectivas situacionales y disposicionales de meta y el *burnout* psicológico de los tenistas junior de la elite internacional. *Acción Psicológica*, 6, 63-75.
- Balaguer, I., González, L., Fabra, P., Castillo, I., Mercé, J., y Duda, J. L. (2012). Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well- and ill-being of young soccer players: A longitudinal analysis. *Journal of Sports Sciences*, 30(15), 1619-1629. doi:10.1080/02640414.2012.731517.
- Bar-Eli, M., Sachs, S., Tenenbaum, G., Pie, J. S., y Falk, B. (1996). Crisis-related observations in competition: A case study in basketball. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 6(5), 313-321. doi:10.1111/j.1600-0838.1996.tb00477.x.

- Bar-Eli, M., y Tenenbaum, G. (1988). The interaction of individual psychological crisis and time phases in basketball. *Perceptual and Motor Skills*, 66(2), 523-530. doi:10.2466/pms.1988.66.2.523.
- Bar-Eli, M., y Tractinsky, N. (2000). Criticality of game situations and decision making in basketball: an application of performance crisis perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 1(1), 27-39. doi:10.1016/S1469-0292(00)00005-4.
- Barbosa-Luna, A. E., Tristán, J. L., Tomás, I., González, A., y López-Walle, J. M. (2017). Climas motivacionales, motivación autodeterminada, afectos y *burnout* en deportistas: enfoque multinivel. *Acción Psicológica*, 14(1), 105-118. doi:10.5944/ap.14.1.19266.
- Bardi, A., y Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207-1220. doi:10.1177/0146167203254602.
- Bardi, A., y Schwartz, S. H. (2013). How does the value structure underlie value conflict? En J. Whitehead, H. Telfer, y J. Lambert (Eds.), *Values in youth sport and physical education*. New York, NY: Routledge.
- Barrow, J. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2, 231-251. doi:10.2307/257906.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R., Bosch, J. A., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459-1473. doi:10.1177/0146167211413125.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-

- determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2, 215-233. doi: 10.1080/17509840903235330.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2010). The controlling interpersonal style in a coaching context: Development and initial validation of a psychometric scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 32, 193-216. doi:10.1123/jsep.32.2.193.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. New York, NY: Fress Press.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership. Industrial, military and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., y Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership (2ª Ed.)*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M., y Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quaterly*, 10, 181–217. doi:10.1016/S1048-9843(99)00016-8.
- Beauchamp, M. R., Barling, J., Li, Z., Morton, K. L., Keith, S. E., y Zumbo, B. D. (2010). Development and psychometric properties of the Transformational Teaching Questionnaire. *Journal of Health Psychology*, 15(8), 1123-1134. doi:10.1177/1359105310364175.
- Bilsky, W., y Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181. doi:10.1002/per.2410080303.

- Black, A. E., y Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84, 740-756. doi:10.1002/1098-237X(200011)84:6<740::AID-SCE4>3.0.CO;2-3.
- Boer, D., y Fischer, R. (2013). How and when do personal values guide our attitudes and sociality? Explaining cross-cultural variability in attitude-value linkages. *Psychological Bulletin*, 139, 1113-1147. doi:10.1037/a0031347.
- Boiché, J., y Sarrazin, P. (2009). Proximal and distal factors associated with dropout versus maintained participation in organized sport. *Journal of Sport Science and Medicine*, 8, 9-16.
- Boixadós, M., y Cruz, J. (1995). Evaluación del fairplay en futbolistas jóvenes. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 2(3), 13-22.
- Boixadós, M., Cruz, J., Torregrosa, M., y Valiente L. (2004). Relationships among motivational climate, satisfaction, perceived ability and fairplay attitudes in young soccer players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16, 301-317. doi:10.1080/10413200490517977.
- Boixadós, M., Valiente, L., Mimbrero, J., Torregrosa, M., y Cruz, J. (1998). Papel de los agentes de socialización en deportistas en edad escolar. *Revista de Psicología del Deporte*, 7, 295-310.
- Bojanowska, A., y Piotrowski, K. (2018). Two levels of personality: temperament and values and their effects on hedonic and eudaimonic well-being. *Current Psychology*, 1-9. doi:10.1007/s12144-018-0043-0.

- Borg, I. (2019). Age- and gender-related differences in the structure and the meaning of personal values. *Personality and Individual Differences*, *138*, 336–343. doi:10.1016/j.paid.2018.10.013.
- Borrueco, M., Angulo, A., Viladrich, C., Pallarés, S., y Cruz, J. (2018a). Clima motivacional, orientación a la deportividad y predisposición al engaño en futbolistas jóvenes. *Revista de Psicología del Deporte*, *27*(3), 10–17.
- Borrueco, M., Angulo, A., Viladrich, C., Pallarés, S., y Cruz, J. (2018b). *Relationships between motivational climate and moral aspects in young soccer players*. Póster presentado en la Conferencia Anual de la División de Psicología del Deporte y del Ejercicio 2018. The British Psychological Society. Belfast, 3-4 diciembre. doi:10.13140/RG.2.2.19849.70242.
- Buceta, J. M. (1992). Intervención psicológica con el equipo nacional olímpico de baloncesto femenino. *Revista de Psicología del Deporte*, *1*(2), 70-87.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., y Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology*, *21*(4), 395-412, doi:10.1080/10413200903204754.
- Cantú-Berrueto, A., López-Walle, J., Castillo, I., Tristán, J., Álvarez, O., y Balaguer, I. (2016). The controlling interpersonal style, types of motivation, self-esteem and burnout in Mexican athletes. *Journal of Sports and Exercise Psychology*, *38*, S169.
- Cárdenas, D., y Alarcón, F. (2010). Conocer el juego en baloncesto para jugar de forma inteligente. *Revista Wanceulen E.F. Digital*, *6*, 51-72.

- Castillo, I. (2000). *Un estudio de las relaciones entre las perspectivas de meta y otras variables motivacionales con el estilo de vida saludable en la adolescencia temprana*. Tesis Doctoral. Universitat de València.
- Castillo, I., Balaguer, I., y Duda, J. L. (2002). Las perspectivas de meta de los adolescentes en el contexto deportivo. *Psicothema*, *14*(2), 280-287.
- Castillo, I., Duda, J. L., Álvarez, M. S., Mercé, J., y Balaguer, I. (2011). Clima motivacional, metas de logro de aproximación y evitación y bienestar en futbolistas cadetes. *Revista de Psicología del Deporte*, *20*(1), 149-164.
- Castillo, I., Falcó, C., Álvarez, O., Morales, V., Duda, J. L., y Balaguer, I. (2010). *Relationships between passion, motivational regulations and well-being in vocational dancers*. 4<sup>th</sup> International SDT Conference. Ghent (Belgium).
- Castillo, I., Tomás, I., y Balaguer, I. (2017). The Spanish-version of the Subjective Vitality Scale: Psychometric properties and evidence of validity. *The Spanish Journal of Psychology*, *20*, e26, 1-8. doi:10.1017/sjp.2017.22.
- Cecchini, J. A., González-Mesa, C., y Montero, J. (2007). Participación en el deporte y fairplay. *Psicothema*, *19*(1), 57-64.
- Cieciuch, J., Davidov, E., y Algesheimer, R. (2016). The stability and change of value structure and priorities in childhood: a longitudinal study. *Social Development*, *25*, 503-527. doi:10.1111/sode.12147.
- Cieciuch, J., Davidov, E., Vecchione, M., y Schwartz, S. H. (2014). A hierarchical structure of basic human values in a third-order confirmatory factor analysis. *Swiss Journal of Psychology*, *73*, 177-182. doi:10.1024/1421-0185/a000134.

- Cieciuch, J., y Schwartz, S. H. (2012). The number of distinct basic values and their structure assessed by PVQ-40. *Journal of Personality Assessment*, 94(3), 321-328. doi:10.1080/00223891.2012.655817.
- Charbonneau, D., Barling, J., y Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 1521-1534. doi:10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x.
- Chatzisarantis, N. L. D, Biddle, S. J. H., y Meek, G. A. (1997). A self-determination theory approach to the study of intentions and the intentio-behavior relationship in children's physical activity. *British Journal of Health Psychology*, 2, 343-360.
- Chelladurai, P. (1980). Leadership in sport organization. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 5(4), 226-231.
- Chelladurai, P. (2012). Leadership and manifestations of sports. En S. M. Murphy (Ed.), *The Oxford handbook of sport and performance psychology* (pp. 328-342). New York, NY: Oxford University Press.
- Comité Internacional de Fair-play. (2012). *The essence of fairplay and history*. Recuperado de: <http://www.fairplayinternational.org> 30 de Julio de 2019.
- Conde, C., Almagro, B., Sáenz-López, P., y Castillo, E. (2009). Intervention and evaluation of the motivational climate transmitted by a basketball coach. *Revista de Psicología del Deporte*, 18(3), 357-361.
- Conde, C., Almagro, B. J., Sáenz-López, P., Domínguez, A., y Moreno, J. A. (2010). Evaluación e influencia de un programa de formación orientado a la mejora del clima motivacional transmitido por entrenadores de baloncesto. *European Journal of Human Movement*, 25, 165-182.

- Conde, C., Sáenz-López, P., y Moreno, J. A. (2013) Un estudio de casos sobre la transmisión de un clima tarea en el deporte / A case study on the transmission of a task climate in sport. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 13(50), 329-344.
- Conte, L., Moreno, J. A., Pérez, G., y Iglesias, D. (2013). Comparación metodología tradicional y comprensiva en la práctica del baloncesto. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 13(51), 507-522.
- Côté, J., Strachan, L., y Fraser-Thomas, J. (2008). Participation, personal development, and performance through youth sport. En N. Holt (Ed.), *Positive youth development through sport* (pp. 34–45). New York, NY: Routledge.
- Craighead, D. J., Privette, G., Vallianos, F., y Byrkit, D. (1986). Personality characteristics of basketball players, starters and non-starters. *International Journal of Sport Psychology*, 17, 110-119.
- Crane, J., y Temple, V. (2015). A systematic review of dropout from organized sport among children and youth. *European Physical Education Review*, 21(1), 114-131. doi:10.1177/1356336X14555294.
- Cruz, J. (2003). El valor de l'esport en el procés de socialització dels joves. *Escola Catalana*, 398, 16-18.
- Cruz, J., Boixadós, M., Torregrosa, M., y Mimbbrero, J. (1996). ¿Existe un deporte educativo?: Papel de las competiciones deportivas en el proceso de socialización del niño. *Revista de Psicología del Deporte*, 9-10, 111-132.
- Cruz, J., Boixadós, M., Valiente, L., y Capdevila, Ll. (1995). Prevalent values in young Spanish soccer players. *International Review for the Sociology of Sport*, 30(3-4), 353-373.

- Cruz, J., Capdevila, Ll., Boixadós, M., Pintanel, M., Alonso, C., Mimbreno, J., y Torregrosa, M. (1996). Identificación de conductas, actitudes y valores relacionadas con el fairplay en deportistas jóvenes. En *Valores sociales y deporte. Fairplay versus violencia. Investigaciones en ciencias del deporte* (pp. 37-67). Madrid: Consejo Superior de Deportes.
- Cruz, J., Mora, À., Sousa, C., y Alcaraz, S. (2016). Effects of an individualized program on coaches' observed and perceived behavior. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(1), 137-144.
- Danioni, F., y Barni, D. (2017). The relations between adolescents' personal values and prosocial and antisocial behaviours in team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-18. doi:10.1080/1612197x.2017.1367951.
- De Charms, R. (1968). *Personal causation*. New York, NY: Academic Press.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008a). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11. doi:10.1007/s10902-006-9018-1.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. doi:10.1037/a0012801.

- Deci E. L., y Ryan R. M. (2010). Intrinsic motivation. En I. B. Weiner, y W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-2). John Wiley and Sons, Inc. doi:10.1002/9780470479216.corpsy0467
- Devine, C., y Telfer, H. (2013). Why are sport and physical education valuable? En J. Whitehead, H. Telfer, y J. Lambert (Eds.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 13-34). New York, NY: Routledge.
- Didierjean, A., y Marmèche, E. (2005). Anticipatory representation of visual basketball scenes by novice and expert players. *Visual Cognition*, 12(2), 265-283. doi:10.1080/13506280444000021.
- Donahue, E. G., Rip, B., y Vallerand, R. J. (2009). When winning is everything: On passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(5), 526-534. doi:10.1016/j.psychsport.2009.02.002.
- Doran, C. J. (2009). The role of personal values in fair trade consumption. *Journal of Business Ethics*, 84, 549-563. doi:10.1007/s10551-008-9724-1.
- Duda, J. L. (1989). The relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among male and female high school athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11, 318-335.
- Duda, J. L. (1995). Motivación en los escenarios deportivos: Un planteamiento de perspectiva de meta. En G. C. Roberts (Coord.), *Motivación en el deporte y el ejercicio* (pp. 85-122). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Duda, J. L. (2001). Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. En G. C. Roberts

- (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 129-182). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Duda, J. L. (2013). The conceptual and empirical foundations of Empowering Coaching: setting the stage for the PAPA Project. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, *11*, 311-318. doi:10.1080/1612197x.2013.839414.
- Duda, J. L., Appleton, P. R., Stebbings, J., y Balaguer, I. (2017). Towards more empowering and less disempowering environments in youth sport. En C. J. Knight, C. G. Harwood, y D. Gould (Eds), *Sport Psychology for young athletes* (pp. 81-93) New York, NY: Routledge.
- Duda, J. L. y Balaguer, I. (2007). The coach-created motivational climate. En D. Lavalee, y S. Jowett (Eds.), *Social Psychology of Sport* (pp. 117-130). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Duda, J. L. y Hall, H. (2001). Achievement goal theory in sport: Recent extensions and future directions. En R. N. Singer, H. A. Hausenblas, y C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (pp. 417-443). New York, NY: John Wiley.
- Duda, J. L., Cumming, J., y Balaguer, I. (2005). Enhancing athletes self-regulation, task involvement and self-determination via psychological skills training. En D. Hackfort, J. L. Duda, y R. Lidor (Eds.), *Handbook of research in applied Sport Psychology* (pp. 159-181). Morgantown, WV: Fit Press.
- Duda, J. L., Olson, L. K., y Templin, T. J. (1991). The relationship of task and ego orientation to sportsmanship attitudes and the perceived legitimacy of injurious acts. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *62*(1), 79-87. doi:10.1080/02701367.1991.10607522.
- Duda, J. L., y Whitehead, J. (1998). Measurement of Goal Perspectives in the Physical Domain. En J. L. Duda (Ed.), *Advances in Sport and*

- Exercise Psychology Measurement* (pp. 21-48). Morgantown, WV: Fitness Information Technologies.
- Dunn, J. G. H., y Dunn, J. C. (1999). Goal orientations, perceptions of aggression, and sportpersonship in elite male ice hockey players. *The Sport Psychologist*, *13*, 183–200. doi:10.1123/tsp.13.2.183.
- Durand, G. (1968). *El adolescente y los deportes*. Barcelona: Plaideia.
- Dvir, T., y Shamir, B. (2003). Follower developmental characteristics as predicting transformational leadership: a longitudinal field study. *Leadership Quarterly*, *14*, 327–344. doi:10.1016/S1048-9843(03)00018-3.
- Dweck, C. S., y Elliott, E. (1983). Achievement motivation. En M. Hetherington (Ed.), *Handbook of child psychology. Vol. 4: Socialization, personality and social development* (pp. 643-691). New York, NY: Wiley.
- Erciş, S. (2018). Effects of physical fitness and mental hardness on the performance of elite male basketball players. *Journal of Education and Training Studies*, *6*(9a), 56-60. doi:10.11114/jets.v6i9a.3526.
- Ehrhart, M. G., y Klein, K. J. (2001). Predicting followers' preferences for charismatic leadership: the influence of follower values and personality. *The Leadership Quarterly*, *12*, 153–179. doi:10.1016/S1048-9843(03)00018-3.
- Evans, V., y Quarterman, J. (1983). Personality characteristics of successful and unsuccessful black female basketball players. *International Journal of Sport Psychology*, *14*, 105-115.
- Fabra, P., Balaguer, I., Tomás, I., Smith, N., y Duda, J. L. (2018). Versión española del Sistema de Observación del Clima Motivacional Multidimensional (MMCOS): fiabilidad y evidencias de validez. *Revista de Psicología del Deporte*, *27*(1), 11-22.

- Federación Española de Baloncesto (2007). *El valor del baloncesto: Choca estos cinco*. Consultado en <http://www.feb.es/Documentos/Archivo/pdf/prensa/digitales/VALOR ES.pdf> el 6 de Marzo de 2019.
- Federación Española de Baloncesto (2018). *Reglas Oficiales de Baloncesto*. Consultado en [http://fbm.es/images/documentos/temp1819/ReglasOficiales\\_FIBA.pdf](http://fbm.es/images/documentos/temp1819/ReglasOficiales_FIBA.pdf) el 2 de Marzo de 2019.
- Felton, L., y Jowett, S. (2013). Attachment and well-being: The mediating effects of psychological needs satisfaction within the coach-athlete and parent-athlete relational contexts. *Psychology of Sport and Exercise, 14*, 57–65. doi:10.1016/j.psychsport.2012.07.006.
- Fishbein, M. A., y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Frías-Navarro, M. D. (2011). *Técnica estadística y diseño de investigación*. Valencia: Palmero Ediciones.
- Fruchart, E., Pâques, P., y Mullet, E. (2010). Decision-making in basketball and handball games: A developmental perspective. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology, 60*(1), 27-34. doi: 10.1016/j.erap.2009.10.003.
- Gano-Overway, L. A., Guivernau, M., Magyar, T. M., Waldron, J. J., y Ewing, M. E. (2005). Achievement goal perspectives, perceptions of the motivational climate, and sportspersonship: individual and team effects. *Psychology of Sport and Exercise, 6*, 215-232. doi:10.1016/j.psychsport.2003.11.001.
- Gaviria, D., y Castejón, F. J. (2016). Desarrollo de valores y actitudes a través de la clase de educación física. *Movimiento, 22*(1), 251-262.

- Giménez, F. J., y Saenz-López, P. (2004). *Aspectos teóricos y prácticos de la iniciación al baloncesto*. Sevilla: Wanceulen Editorial Deportiva.
- Gómez, M., Granero, A., Abraldes, A. J., y Rodríguez, N. (2013). Analysis of self-determined motivation in basketball players through goal orientations. *Collegium antropologicum*, 37(3), 707-715.
- Gómez, M. Á., Lorenzo, A., Jiménez, S., Navarro, R. M., y Sampaio, J. (2015). Examining choking in basketball: effects of game outcome and situational variables during last 5 minutes and overtimes. *Perceptual and motor skills*, 120(1), 111-124. doi:10.2466/25.29.PMS.120v11x0.
- Gómez-Mármol, A., y Sánchez-Pato, A. (2014). El concepto de deportividad en alumnos de último curso de la licenciatura en CAFD de la UCAM: un estudio mediante entrevistas. *TRANCES. Revista de Transmisión del Conocimiento Educativo y de la Salud*, 6(4), 201-225.
- Gómez-Mármol, A., y Valero, A. (2013). Análisis de la idea de deporte educativo. *E-balonmano.com: Revista de Ciencias del Deporte*, 9(1), 47-57.
- Gonçalves, C. E. (2007). Moral-related issues about participation of children and youth in modern sport. Prologue for a Tribute to Martin Lee. En C. E. Gonçalves, S. P. Cumming, M. J. Coelho, y R. M. Malina (Eds.), *Sport and Education. Tribute to Martin Lee* (pp. 15-18). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Gonçalves, C., Coelho, M. J., y Cruz, J. (2007). Efeito do género, contexto de prática e tipo de modalidade desportiva sobre os valores no desporto de jovens. *Boletim SPEF*, 32(1), 71-86.
- Gonçalves, C., Coelho, M. J., Cruz, J., Torregrosa, M., y Cumming, S. P. (2010). The effect of achievement goals on moral attitudes in young athletes. *Journal of Sports Science and Medicine*, 9, 605-611.

- González, L., Castillo, I., García-Merita, M., y Balaguer, I. (2015). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y bienestar: invarianza de un modelo estructural en futbolistas y bailarines. *Revista de Psicología del Deporte*, 24(1), 121-129.
- González, L., García-Merita, M., Castillo, I., y 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, 1147-1154. doi:10.1519/JSC.0000000000001170.
- González, L., Tomás, I., Castillo, I., Duda, J. L., y Balaguer, I. (2017). A test of basic psychological needs theory in young soccer players: time-lagged design at the individual and team levels. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 27(11), 1511-1522. doi:10.1111/sms.12778.
- Goudas, M. (1997). Motivational climate and intrinsic motivation of young basketball players. *Perceptual and Motor Skills*, 86(1), 323-327. doi:10.2466/pms.1998.86.1.323.
- Goudas, M., Theodorakis, Y., y Karamousalidis, G. (1997). Psychological skills in basketball: Preliminary study for development of a Greek form of the Athletic coping skills inventory-28. *Perceptual and Motor Skills*, 86(1), 59-65. doi:10.2466/pms.1998.86.1.59.
- Graham, J. W., y Hofer, S. M. (2000). Multiple imputation in multivariate research. En T. D. Little, K. U. Schnable, y J. Baumert (Eds), *Modeling longitudinal and multilevel data: Practical issues, applied approaches, and specific examples* (pp. 201-218). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Granero, A., Baena, A., Sánchez, J. A., y Martínez, M. (2014). Perfiles motivacionales de apoyo a la autonomía, autodeterminación,

- satisfacción, importancia de la educación física e intención de práctica física en tiempo libre. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(2), 59-70. doi:10.4321/S1578-84232014000200007.
- Greer, D. L. (1983). Spectator booing and the home advantage: A study of social influence in the basketball arena. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 252-261. doi:10.2307/3033796.
- Groves, K. S., y LaRocca, M. A. (2011). An empirical study of leader ethical values, transformational and transactional leadership, and follower attitudes toward corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 103, 511–528. doi:10.1007/s10551-011-0877-y.
- Guillen, F., y Sanchez, R. (2009). Competitive anxiety in expert female athletes: sources and intensity of anxiety in national team and first division Spanish basketball players. *Perceptual and motor skills*, 109(2), 407-419. doi:10.2466/PMS.109.2.407 – 419.
- Gürpınar, B., Toprak, S., Ayvalli, M., y Whitehead, J. (2018). Values and value system in physical education and sport: a research on youth student athletes to adapt the Youth Sport Values Questionnaire. *Kastamonu Education Journal*, 26(6), 1-10. doi:10.24106/kefdergi.2512.
- Gutiérrez Sanmartín, M. (1998). Desarrollo de valores en la educación física y el deporte. *Apunts. Educación física y deportes*, 1(51), 100-108.
- Gutiérrez Sanmartín, M. (2004). El valor del deporte en la formación integral del ser humano. *Revista de Educación*, 335, 105-126.
- Gutiérrez, M., Carratalá, V., Guzmán, J. F., y Pablos, C. (2010). Objetivos y manifestaciones de valores sociales y personales en el deporte juvenil según deportistas, padres, entrenadores y gestores. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 101(3), 57-65.

- Haddad, K., y Tremayne, P. (2009). The effects of centering on the free-throw shooting performance of young athletes. *The Sport Psychologist*, 23(1), 118-136. doi:10.1123/tsp.23.1.118.
- Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L., y Ryan, R. M. (2007). *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Haidt, J., y Joseph, C. (2004). Intuitive ethics: how innately prepared intuitions generate culturally variable virtues. *Daedalus*, 133, 55-66. doi:10.1162/0011526042365555.
- Hamilton, S. A., y Fremouw, W. J. (1985). Cognitive-behavioral training for college basketball free-throw performance. *Cognitive Therapy and Research*, 9(4), 479-483. doi:10.1007/BF01173095.
- Hanel, P. H. P., Litzellachner, L. F., y Maio, G. R. (2018). An empirical comparison of human value models. *Frontiers in Psychology*, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.01643.
- Hanel, P. H. P., Maio, G. R., Soares, A. K. S., Vione, K. C., Coelho, G. L. de H., Gouveia, ... Manstead, A. S. R. (2018). Cross-cultural differences and similarities in human value instantiation. *Frontiers in Psychology*, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.00849.
- Hardy, L., Arthur, C. A, Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., y Allsopp, A. J. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *Leadership Quarterly*, 21(1), 20-32. doi:10.1016/j.leaqua.2009.10.002.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.

- Henderson, J., Bourgeois, A. E., Leunes, A., y Meyers, M. C. (1998). Group cohesiveness, mood disturbance, and stress in female basketball players. *Small Group Research*, 29(2), 212-225. doi:10.1177/1046496498292004.
- Hernández Moreno, J. (1988). *Baloncesto. Iniciación y entrenamiento*. Barcelona: Paidotribo.
- Hodge, K., y Lonsdale, C. (2011). Prosocial and antisocial behavior in sport: The role of coaching style, autonomous vs. controlled motivation, and moral disengagement. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(4), 527–547. doi:10.1123/jsep.33.4.527.
- Hodge, K., Lonsdale, C., y Jackson, S. A. (2009). Athlete engagement in elite sport: an exploratory investigation of antecedents and consequences. *The Sport Psychologist*, 23, 186–202. doi:10.1123/tsp.23.2.186.
- Hoffman, J. R., Bar-Eli, M., y Tenenbaum, G. (1999). An examination of mood changes and performance in a professional basketball team. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 39(1), 74-79.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newsbury Park, CA: Sage Publications.
- Hogan, R., Raskin, R., y Fazzini, D. (1990). The dark side of charisma. In K. E. Clark, and M. B. Clark (Eds.), *Measures of leadership* (pp. 343-354). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Hollembek, J., y Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: a test of self-determination theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17, 20–36. doi:10.1080/10413200590907540.
- Hoover, S. J., Winner, R. K., McCutchan, H., Beaudoin, C. C., Judge, L. W., Jones, L. M.,... Hoover, D. L. (2017). Mood and performance anxiety

- in high school basketball players: A pilot study. *International Journal of Exercise Science*, 10(4), 604-618.
- Hopton, C., Phelan, J., y Barling, J. (2007) Transformational leadership in sport. En M. R. Beuchamp, y M. A. Eys (Eds.), *Group dynamics in exercise and sport psychology* (pp. 45 – 62). New York, NY: Routledge.
- Ibáñez, S. J., Santos, J. A., y García, J. (2015). Multifactorial analysis of free throw shooting in eliminatory basketball games. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 15(3), 897-912. doi:0.1080/24748668.2015.11868839.
- Inglehart, R. (1977). The silent revolution in Europe: Intergenerational change in post-industrial societies. *American Political Science Review*, 65, 991-1017. doi:10.2307/1953494.
- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Siglo XXI Editores.
- Iturbide-Luquin, L. M., y Elosua-Oliden, P. (2017). Los valores asociados al deporte: análisis y evaluación de la deportividad. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 29-36. doi:10.2016/S1136-1034(17)30041-2.
- Ivković, G., Mavra, N., y Mandić, G. F. (2016). Personality traits among Croatian women basketball players that play on different positions in the team. *Acta Kinesiologica*, 10(2), 31-34.
- Jackson, P., y Delehanty, H. (2007). *Canastas sagradas. Lecciones espirituales de un guerrero de los tableros*. Barcelona: Paidotribo.
- Jakovljević, S., Karalejić, M., y Lazarević, L. (2010). The latent structure of conative dimensions of elite senior and junior basketball players. *Facta Universitatis: Series Physical Education and Sport*, 8(1), 21-30.

- Jiménez, M., y López, C. (2012). El acierto en el tiro libre en baloncesto: cómo influye el minuto de partido, el estado del marcador y ser equipo local o visitante. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(2), 25-38.
- Jiménez, A. C., y Ruiz, L. M. (2006). Análisis de las tomas de decisión en la fase de ataque de las jugadoras aleros de Baloncesto. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 2(4), 26-46. doi:10.5232/ricyde2006.00403.
- Joshanloo, M., Rizwan, M., Khilji, I. A., Ferreira, M. C., Poon, W. C., Sundaram, S.,... Tsukamoto, S. (2016). Conceptions of happiness and life satisfaction: An exploratory study in 14 national groups. *Personality and Individual Differences*, 102, 145–148. doi:10.1016/j.paid.2016.06.065.
- Judge, T. A., y Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89, 755–768. doi:10.1037/0021-9010.89.5.755.
- Junoy, J. (1996). *Baloncesto. La actividad física y deportiva extraescolar en los centros educativos*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.
- Kahneman, D., Diener, E., y Schwarz, N. (1999). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Kanungo, R. N. (2001). Ethical values of transformational and transactional leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4), 257-265. doi:10.1111/j.1936-4490.2001.tb00261.x.
- Kanungo, R. N., y Mendonca, M. (1996). *Ethical dimensions in leadership*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

- Kasof, J., Chen, C., Himsel, A., y Greenberger, E. (2007). Values and creativity. *Creativity Research Journal*, *19*, 105–122. doi:10.1080/10400410701397164.
- Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. En E. L. Deci, y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 123-140). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, *24*, 163-204. doi:10.1086/266945.
- Kavussanu, M., y Ntoumanis, N. (2003). Participation in sport and moral functioning: does ego orientation mediate their relationship?. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *25*(4), 501-518. doi:10.1123/jsep.25.4.501.
- Kavussanu, M., y Roberts, G. C. (2001). Moral functioning in sport: An achievement goal perspective. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *23*(1), 37-54. doi:10.1123/jsep.23.1.37.
- Kavussanu, M., Roberts, G. C., y Ntoumanis, N. (2002). Contextual influences on moral functioning of college basketball players. *The Sport Psychologist*, *16*(4), 347-367. doi:10.1123/tsp.16.4.347.
- Kavussanu, M., y Stanger, N. (2017). Moral behavior in sport. *Current Opinion in Psychology*, *16*, 185–192. doi:10.1016/j.copsyc.2017.05.010.
- Kendall, G., Hrycaiko, D., Martin, G. L., y Kendall, T. (1990). The effects of an imagery rehearsal, relaxation, and self-talk package on basketball game performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *12*(2), 157-166. doi:10.1123/jsep.12.2.157.

- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., y Ryff, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022. doi:10.1037/0022-3514.82.6.1007.
- Kinrade, N. P., Jackson, R. C., y Ashford, K. J. (2015). Reinvestment, task complexity and decision making under pressure in basketball. *Psychology of Sport and Exercise*, 20, 11-19. doi:10.1016/j.psychsport.2015.03.007.
- Kioumourtzoglou, E., Derri, V., Tzetzls, G., y Theodorakis, Y. (1998). Cognitive, perceptual, and motor abilities in skilled basketball performance. *Perceptual and motor skills*, 86, 771-786. doi:10.2466/pms.1998.86.3.771.
- Kioumourtzoglou, E., Kourtessis, T., Michalopoulou, M., y Derri, V. (1998). Differences in several perceptual abilities between experts and novices in basketball, volleyball and water-polo. *Perceptual and Motor Skills*, 86, 899-912. doi:10.2466/pms.1998.86.3.899.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action. En T. Parsons, y E. A. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 388-433). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Knjaz, D., Matković, B., y Janković, S. (2013). The value of different motor teaching methods in working with basketball beginners. *Croatian Journal of Education*, 15, 147-167.
- Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., y Guan, M. (2003). The study of values: Construction of the fourth edition. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 203-220. doi:10.1016/S0001-8791(02)00047-7.
- Kuntsche, E., y Ravens-Sieberer, U. (2015). Monitoring adolescent health behaviours and social determinants crossnationally over more than a decade: introducing the Health Behaviour in School-aged Children

- (HBSC) study supplement on trend. *European Journal of Public Health*, 25, 1-3. doi:10.1093/eurpub/ckv009.
- Kurpis, L. H. V., Bozman, C. S., y Kahle, L. R. (2010). Distinguishing between amateur sport participants and spectators: the list of values approach. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 7(3-4), 190-201. doi:10.1504/IJSMM.2010.032550.
- Lambert, J. (2013). How does coach behavior change the motivational climate? En J. Whitehead, H. Telfer, y J. Lambert (Ed.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 166-177). New York, NY: Routledge.
- Lane, A. M., y Chappell, R. C. (2001). Mood and performance relationships among players at the world student games basketball competition. *Journal of Sport Behavior*, 24(2), 182-196.
- Laparidis, K., Papaioannou, A., Vretakou, V., y Morou, A. (2003). Motivational climate, beliefs about the bases of success, and sportsmanship behaviors of professional basketball athletes. *Perceptual and Motor Skills*, 96(3), 1141-1151. doi:10.2466/PMS.96.4.1141-1151.
- Latinjak, A. T., Torregrossa, M., Comoutos, N., Hernando-Gimeno, C., y Ramis, Y. (2019). Goal-directed self-talk used to self-regulate in male basketball competitions. *Journal of Sports Sciences*, 1-5. doi:10.1080/02640414.2018.1561967.
- Lau, R. S., y Cheung, G. W. (2012). Estimating and comparing specific mediation effects in complex latent variable models. *Organizational Research Methods*, 15(1), 3–16. doi:10.1177/1094428110391673.
- Lehman, D., y Reifman, A. (1987). Spectator influence on basketball officiating. *Journal of Social Psychology*, 127(6), 673-675.

- Lee, M. J. (1990). Conducta y actitudes relacionadas con el juego limpio en el deporte juvenil. *Papeles del Psicólogo*, 46-47, 55-61.
- Lee, M. J. (1995). *Relationships between values and motives in sport*. Paper presented at the 9th European Congress of Sport Psychology, Brussels, Belgium, 4-9 July.
- Lee, M. J., y Cockman, M. (1995). Values in children's sport. Spontaneously expressed values among young athletes. *International Review for Sociology of Sport*, 30(3/4), 337-350. doi:10.1177/101269029503000307.
- Lee M. J., y Whitehead J. (2002). *The effect of values, achievement goals, and perceived ability on moral attitudes in youth sport*. Unpublished report submitted to the Economic and Social Research Council. London.
- Lee, M. J., Whitehead, J., y Balchin, N. (2000). The measurement of values in youth sport: Development of the Youth Sport Values Questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22, 307-326. doi:10.1123/jsep.22.4.307.
- Lee, M. J., Whitehead, J., y Ntoumanis, N. (2007). Development of the Attitudes to Moral Decision-making in Youth Sport Questionnaire (AMDYSQ). *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 369-392. doi:10.1016/j.psychsport.2006.12.002.
- Lee, M. J., Whitehead, J., Ntoumanis, N., y Hatzigeorgiadis, A. (2008). Relationships among values, achievement orientations and attitudes in youth sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 585-610. doi:10.1123/jsep.30.5.588.
- Lee, U. H., Kim, H. K., y Kim, Y. H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research*, 5(1), 54-65.

- Lee, Y., Kim, S. H., y Joon-Ho, K. (2013). Coach leadership effect on elite handball players' psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8, 327-342. doi:10.1260/1747-9541.8.2.327.
- Leising, D., y Müller-Plath, G. (2009). Person–situation integration in research on personality problems. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 218-227. doi:10.1016/j.jrp.2009.01.017.
- Lemyre, P., Roberts, G. C. y Ommundsen, Y. (2002). Achievement goal orientations, perceived ability, and sportpersonship in youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 120-136. doi:10.1080/10413200252907789.
- Lim, B. C., y Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89, 610–621. doi:10.1037/0021-9010.89.4.610.
- Lonsdale, C., Hodge, K., y Rose, E. A. (2008). The Behavioral Regulation in Sport Questionnaire (BRSQ): Instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 323-355. doi:10.1123/jsep.30.3.323.
- Lonsdale, C., Taylor, I., Sabiston, C., y Ntoumanis, N. (2011). Measuring student motivation for physical education: Examining the psychometric properties of the perceived locus of causality questionnaire and the situational motivation scale. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 284-292. doi:10.1016/j.psychsport.2010.11.003.
- Longarela, B., y Montero, A. (2015). Influencia de un programa de intervención en las conductas de los entrenadores de baloncesto en

- categorías de formación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(3), 219-226. doi:10.4321/S1578-84232015000300025.
- López, S., Bohórquez, M. R., Cordone, S., y Checa, I. (2017). “L’Eliana: School of values”. A program of transmission of values through sport. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(3), 60-64.
- López-Walle, J. M., Balaguer, I., Castillo, I., y Tristán, J. L. (2011). Clima motivacional percibido, motivación autodeterminada y autoestima en jóvenes deportistas mexicanos. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 209-222.
- López-Walle, J. M., Balaguer, I., Castillo, I., y Tristán, J. (2012). Autonomy support, psychological needs, and well-being in Mexican athletes. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(3), 1283–1292. doi:10.5209/rev\_SJOP.2012.v15.n3.39414.
- Lorenzo, J., Gómez, M. A. Pujals, C., y Lorenzo, A. (2012). Análisis de los efectos de un programa de intervención psicológica en jóvenes jugadores de baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 21(1), 43-48.
- Lucas, R. E., Diener, E., y Suh, E. M. (1996). Discriminant validity of wellbeing measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628. doi:10.1037//0022-3514.71.3.616.
- Lucidi, F., Zelli, A., Mallia, L., Nicolais, G., Lazuras, L., y Hagger, M. S. (2017). Moral attitudes predict cheating and gamesmanship behaviors among competitive tennis players. *Frontiers in Psychology*, 8, 571. doi:10.3389/fpsyg.2017.00571.
- Llinares, L. I. (2003). Las prioridades de valor en la adolescencia: diferencias en función del sexo y la edad. *Informació Psicológica*, 81, 55-62.

- MacLean, J., y Hamm, S. (2008). Values and sport participation: Comparing participant groups, age, and gender. *Journal of Sport Behavior*, 31(4), 352-367.
- Maddi, S., y Hess, M. (1992). Personality hardiness and success in basketball. *International Journal of Sport Psychology*, 23(4), 360-368.
- Madrigal, L. A., y Wilson, P. B. (2017). Salivary hormone and anxiety responses to free-throw shooting competition in collegiate female basketball players. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 11(3), 240-253. doi:10.1123/jcsp.2016-0034.
- Mageau, G. A., y Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Science*, 21(11), 883-904. doi:10.1080/0264041031000140374.
- Maio, G. R. (2010). Mental representations of social values. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 42 (pp. 1-43). San Diego, CA: Academic Press.
- Maio, G. R. (2016). *The psychology of human values*. London: Routledge.
- Maio, G. R., Pakizeh, A., Cheung, W. Y., y Rees, K. J. (2009). Changing, priming, and acting on values: Effects via motivational relations in a circular model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(4), 699–715. doi:10.1037/a0016420.
- Mallia, L., Chirico, A., Galli, F., Zelli, A., Jaenes, J. C., García-Mas, A., y Lucidi, F. (2017). The role of achievement goals and moral disengagement in explaining moral attitudes and behaviors in sport. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(3), 66-69.
- Marcos, L., Miguel, F., García-Calvo, T., Parejo, I., Sánchez-Miguel, P. A., y Sánchez-Oliva, D. (2010). Interacción de la cohesión en la eficacia percibida, las expectativas de éxito y el rendimiento en equipos de baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(1), 89-102.

- Mars, L., Castillo, I., López-Walle, J., y Balaguer, I. (2017). Estilo controlador del entrenador, frustración de las necesidades y malestar en futbolistas cadetes. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(2), 119-124.
- Martin, L. A. (1976). Effects of competition upon the aggressive responses of college basketball players and wrestlers. *Research Quarterly of the American Association for Health, Physical Education and Recreation*, 47(3), 388-393. doi:10.1080/10671315.1976.10615388.
- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., Navarro, J. G., y González, V. M. (2006). Validación de la versión española de la escala multidimensional de orientaciones a la deportividad. *Revista de Psicología del Deporte*, 15, 9-22.
- Martínez, R., y Ciruelos, O. (2013). Collective efficacy, cohesion and performance in Spanish amateur female basketball. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 235-238.
- Martínez, R., Martínez, E., y Mujika, M. (2017). Lógica temporal del tiro libre en ACB. *Revista de Psicología del Deporte*, 26, 101-107.
- Maslow, A. (1991). *El Hombre autorrealizado: Hacia una Psicología del ser* (9ª ed.). Barcelona: Kairós.
- Massiera, B., Imed, B. M., y Thierry, L. (2018). Comparison of sporting values in Europe: effects of social institutionalization in three European territories. *Journal of Human Values*, 24(3), 208-222. doi:10.1177/0971685818781242.
- McAuley, E., Duncan, T., y Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58. doi:10.1080/02701367.1989.10607413.

- Meece, J., Anderman, E. M., y Anderman, L. H. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. *Annual Review of Psychology*, 57, 487-503. doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070258.
- Meyers, A. W., Schleser, R., y Okwumabua, T. M. (1982). A cognitive behavioral intervention for improving basketball performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 53(4), 344-347. doi:10.1080/02701367.1982.10605259.
- Miçoğullari, B. O., y Kirazci, S. (2016). Effects of 6 weeks psychological skill training on team cohesion, self-confidence & anxiety: A case of youth basketball players. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 2761-2768. doi:10.13189/ujer.2016.041210.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2015). *Encuesta de hábitos deportivos en España 2015*. Recuperado en [http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/ehd/Encuesta\\_de\\_Habitos\\_Deportivos\\_2015.pdf](http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/ehd/Encuesta_de_Habitos_Deportivos_2015.pdf) el día 1 de Agosto de 2019.
- Ministerio de Cultura y Deporte (2019). *Estadística de deporte federado 2018*. Recuperado en <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:6b7e9a1a-e3e5-4b45-8ae5-6f187b50235f/nota-resumen-estadistica-deporte-federado-2018.pdf> el día 29 de Agosto de 2019.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. En N. S. Endler (Ed.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333–352). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Mosqueda, S., López-Walle, J. M., Gutiérrez-García, P., García-Verazaluce, J., y Tristán, J. (2019). Autonomous motivation as a mediator between

- an empowering climate and enjoyment in male volleyball players. *Sports*, 7, 153. doi:10.3390/sports7060153.
- Monjas, R., Ponce, A., y Gea, J. M. (2015). La transmisión de valores a través del deporte. Deporte escolar y deporte federado: relaciones, puentes y posibles trasferencias. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 28, 276-284.
- Moore, J. C., y Brylinsky, J. A. (1993). Spectator effect on team performance in college basketball. *Journal of Sport Behavior*, 16(2), 77-84.
- Morgan, P. B., Fletcher, D., y Sarkar, M. (2015). Understanding team resilience in the world's best athletes: A case study of a rugby union World Cup winning team. *Psychology of Sport and Exercise*, 16, 91-100. doi:10.1016/j.psychsport.2014.08.007.
- Navarro, R. M., Gómez, M. A., Lorenzo, J., Lorenzo, A., y Jiménez, S. (2012). La influencia del “home advantage” en el resultado de los momentos críticos en los partidos de baloncesto. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 396, 49-63.
- Newton, M. L., Duda, J. L., y Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sport Science*, 18, 275-290. doi:10.1080/026404100365018.
- Nicholls, J.G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: theory and practice* (6ª ed.). Thousand Oak, CA: Sage Publications Ltd.
- Ntoumanis, N. (2001). A self-determination approach to the understanding of motivation in physical education. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 225-242. Disponible en:

- [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001\\_Ntoumanis\\_BJEP.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001_Ntoumanis_BJEP.pdf).
- Ntoumanis, N., y Standage, M. (2009). Morality in sport: A self-determination theory perspective. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 365-380. doi:10.1080/10413200903036040.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., y Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 24, 1319-1331. doi:10.1111/1467-6494.00051
- Organización Mundial de la Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. (Documento en línea). Disponible en: [https://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf). Consultado el 16 de Julio de 2019.
- Ortega, E. (2010). Medios técnico-tácticos colectivos en baloncesto en categorías de formación. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 10(38), 234-244.
- Ortega, E., Olmedilla, A., Palao, J. M., Sanz, M., y Bazaco, M. J. (2013). Goal-setting and players' perception of their effectiveness in mini-basketball. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 253-256.
- Ortega, G., Durán, L. J., Franco, J., Giménez, F. J., Jiménez, P. J., y Jiménez, A. C. (2014). *Competir para compartir valores*. Madrid: Fundación Real Madrid.
- Ortega, G., Durán, L. J., Franco, J., Giménez, F. J., Jiménez, P. J., Jiménez, A. C.,... Camacho, M. J. (2016). Moral development in sport at school age: Towards a fairplay behaviors typology expressed in the White Card (Tarjeta Blanca) programme. *Movement and Sport Science – Science & Motricité*, 91, 21-29. doi:10.1051/sm/2015007.

- Ortega, G., Giménez, F. J., Jiménez, A. C., Franco, J., Durán, L. J., y Jiménez, P. J. (2012). *Iniciación al valorcesto*. Madrid: Fundación Real Madrid.
- Ortega, G., Robles, J., Abad, M. T., Durán, J., Franco, J., Giménez, F. J., y Jiménez, A. C. (2018). Efecto de un programa de baloncesto educativo sobre la deportividad. En *Anais do IX Congresso Ibérico de Basquetebol* (p. 69).
- Ortega, G., Robles, J., Durán, L. J., Franco, J., Giménez, F. J., Jiménez, P. J., y Jiménez, A. C. (2014). *Aprendiendo de Valorcito*. Madrid: Fundación Real Madrid.
- Osborn, R. N., y Hunt, J. G. (1975). Relations between leadership, size, and subordinate satisfaction in a voluntary organization. *Journal of Applied Psychology*, *60*(6), 730-735. doi:10.1037/0021-9010.60.6.730
- Ötikan, C. Ç., Demir, G. T., y Halıcı, A. (2017). Examination of group cohesiveness levels and goal orientations of basketball players. En *SHS Web of Conferences* (Vol. 37, p. 01041). EDP Sciences.
- Parfitt, G., y Hardy, L. (1993). The effects of competitive anxiety on memory span and rebound shooting tasks in basketball players. *Journal of Sports Sciences*, *11*(6), 517-524. doi:10.1080/02640419308730022.
- Parlebás, P. (1988). *Elementos de sociología del deporte*. Málaga: Unisport, Junta de Andalucía.
- Parlebas, P. (2001). *Juegos, deporte y sociedades. Léxico de praxeología motriz* (Vol. 36). Barcelona: Paidotribo.
- Pates, J., Cummings, A., y Maynard, I. (2002). The effects of hypnosis on flow states and three-point shooting performance in basketball players, *Sport Psychologist*, *16*, 34-47. doi:10.1123/tsp.16.1.34.

- Pates, J., Maynar, I., y Westbury, T. (2001). An investigation into the effects of hypnosis on basketball performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(1), 84-102. doi:10.1080/10413200109339005.
- Pelletier, L. G., Seguin-Levesque, C., y Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 94, 186-196. doi:10.1037/0022-0663.94.1.186.
- Perales, J. C., Cárdenas, D., Piñar, M. I., Sánchez, G., y Courel, J. (2011). El efecto diferencial de la instrucción incidental e intencional en el aprendizaje de las condiciones para la decisión de tiro en baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 729-745.
- Peterson, D. (1991) *Mi credo baloncestístico*. Madrid: Federación de Baloncesto de Madrid.
- Peyró, R., y Sampedro, J. (1986). *Pedagogía del baloncesto*. 2ª Edición. Valladolid: Ed. Miñón.
- Pineda-Espejel, H. A., Alarcón, E., López-Ruiz, Z., Trejo, M., y Chávez, C. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala de Motivación en el Deporte revisada (SMS-II) adaptada al español hablado en México. *RICYDE: Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 44(12), 107–120. doi:10.5232/ricyde2016.04402.
- Pineda-Espejel, H. A., López-Walle, J., y Tomás, I. (2015). Factores situacionales y disposicionales como predictores de la ansiedad y autoconfianza precompetitiva en deportistas universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15, 55-70. doi:10.4321/S1578-84232015000200007.
- Piscicelli, L., Cooper, T., y Fischer, T. (2015). The role of values in collaborative consumption: insights from a product-service system for

- lending and borrowing in the UK. *Journal of Cleaner Production*, 97, 21-29. doi:10.1016/j.jclepro.2014.07.032.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., y Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. doi:10.1016/1048-9843(90)90009-7.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., y Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298. doi:10.1177/014920639602200204.
- Pojksic, H., Separovic, V., y Uzicanin, E. (2011). Modelling home advantage in basketball at different levels of competition. *Acta Kinesiologica*, 5(1), 25-30.
- Pons, J., Ramis, Y., Garcia-Mas, A., López, D. L. L., y Pérez-Llantada, M. C. (2016). Perception of competitive anxiety in relation to cooperation level and sport commitment upon formative basketball players. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(3), 45-54.
- Price, M. S., y Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25, 265-279. doi:10.1080/10413200.2012.725703.
- Reddiford, G. (1998). Cheating and self-deception in sport. En M. J. McNamee, y S. J. Parry (Eds.), *Ethics and sport* (pp. 225-239). London: E. and F.N. Spon.

- Reeve, J., Bolt, E., y Cai, Y. (1999). Autonomy-supportive teachers: How they teach and motivate students. *Journal of Educational Psychology*, *91*, 537-548. doi:10.1037/0022-0663.91.3.537.
- Reinboth, M., Duda, J. L., y Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion*, *28*, 297-313. doi:10.1023/B:MOEM.0000040156.81924.b8.
- Riemer, H. (2007). Multidimensional model of coach leadership. En S. Jowett, y D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 58-73). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Rienhoff, R., Fischer, L., Strauss, B., Baker, J., y Schorer, J. (2015). Focus of attention influences quiet-eye behavior: An exploratory investigation of different skill levels in female basketball players. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, *4*(1), 62. doi:10.1037/spy0000031.
- Ring, C. y Kavussanu, M. (2018). The impact of achievement goals on cheating in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, *35*, 98-103. doi:10.1016/j.psychsport.2017.11.016.
- Robazza, C., Gallina, S., D'Amico, M. A., Izzicupo, P., Bascelli, A., Di Fonso, A., y Di Baldassarre, A. (2012). Relationship between biological markers and psychological states in elite basketball players across a competitive season. *Psychology of Sport and Exercise*, *13*(4), 509-517. doi:10.1016/j.psychsport.2012.02.011.
- Roberts, G. C. (1995). Motivación en el deporte y en el ejercicio. Limitaciones y convergencias conceptuales. En G. C. Roberts (Ed.), *Motivación en el deporte y en el ejercicio* (pp. 29-55). Bilbao: Desclée de Brouwer.

- Roberts, G. C. (2001). Understanding the dynamics of motivation in physical activity: the influence of achievement goals on motivational processes. En G. C. Roberts (Ed.), *Advances in Motivation in Sport and Exercise* (pp. 1-50). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Roberts, G. C. (2012). Motivation in sport and exercise from an achievement goal theory perspective: after 30 years, where are we?. En G. C. Roberts, y D. Treasure (Eds.), *Advances in motivation in sport and exercise* 3ª ed. (pp. 5-58). Champaign, IL.: Human Kinetics.
- Roberts, G. C., Treasure, D. C., y Kavussanu, M. (1997). Motivation in physical activity contexts: An Achievement goal perspective. En P. Prinrich, y M. Maehr (Eds.), *Advances in motivation and achievement* Vol. 10. (pp. 413-447). Stamford, CT: JAI Press.
- Roccas, S., y Sagiv, L. (2010). Personal values and behavior: taking the cultural context into account. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(1), 30-41. doi:10.1111/j.1751-9004.2009.00234.x.
- Roccas, S., y Sagiv, L. (Eds.). (2017). *Values and behavior: Taking a cross cultural perspective*. New York, NY: Springer. doi:10.1007/978-3-319-56352-7.
- Rodríguez, E., y Buscató, F. (1979). *Manual de Baloncesto*. Barcelona: de Vinchi.
- Rogoza, R., Wyszynska, P., Mackiewicz, M., y Ciecuch, J.(2016). Differentiation of the two narcissistic faces in their relation to personality traits and basic values. *Personality and Individual Differences*, 95, 81-88. doi:10.1016/j.paid.2016.02.038.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Ros, M. (2001a). Psicología social de los valores humanos: una perspectiva histórica. En M. Ros, y V. V. Gouveia (coords.), *Psicología social de*

- los valores humanos: Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 27-53). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ros, M. (2001b). Valores, actitudes y comportamiento: una nueva visita a un tema clásico. En M. Ros, y V. V. Gouveia (coords.), *Psicología social de los valores humanos: Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 79-99). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Rosado, A., Marques dos Santos, A., y Guillén, F. (2012). Estrategias de coping en jugadores de baloncesto de alta competición. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 7(1), 125-147.
- Rovniy, A., y Pasko, V. (2017). The role of psychological qualities in the process of the formation of sports skill of young basketball players. *Physical Education, Sports and Health Culture in Modern Society*, 4(40), 118-121. doi:10.29038/2220-7481-2017-04-118-121.
- Ryan, R. M., y Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761. doi:10.1037/0022-3514.57.5.749.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. Disponible en: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf).
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. En S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (pp. 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.

- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. En E. L. Deci, y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Ryan, R. M., y Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/cb72/b5bc2b1e5aefacbd191c7e0676d0c34b38bf.pdf>.
- Ryan, R. M., Huta, V., y Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. doi:10.1007/s10902-006-9023-4.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., y Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: an organismic perspective on the nature of goals and their regulation. En P. M. Gollwitzer, y J. A. Bargh. (Eds.), *The psychology of action: linking cognition and motivation to behavior*. New York, NY: Guilford Press.
- Ryff, C.D. (1995). Psychological well-being in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395.
- Sáenz, A., Gimeno Marco, F., Gutiérrez, H., y Lacambra, D. (2019). Evaluación del continuo deportividad-violencia en el fútbol base. *Revista de Psicología del Deporte*, 28, 33-40.

- Sáenz-López, P., Almagro, B. J., Conde, C., y Moreno J. A. (2016). *Motivación en baloncesto: Claves para el entrenador*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Sáenz-López, P. (Coord.) (2006). *La formación del jugador de baloncesto de alta competición*. Sevilla: Wanceulen.
- Sáenz-López, P., Giménez, F. J., Ibáñez, S. J., Sierra, A., y Sánchez, M. (2005). Multifactor characteristics in the process of development of the male expert basketball player in Spain. *International Journal of Sport Psychology*, 36(2), 151-171.
- Sáenz-López, P., Giménez, F. J., Ibáñez, S. J., y Jiménez, A. C. (2008). La visión de las jugadoras internacionales de baloncesto sobre su proceso de formación. *Habilidad Motriz*, 31, 33-42.
- Sáenz-López, P., Jiménez, A. C., Giménez, F. J., y Ibáñez, S. J. (2007). La autopercepción de jugadoras expertas respecto a su proceso de formación. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 3(7), 35-41.
- Sáenz-López, P., y Gimenez, F. J. (2009). Propuestas prácticas para la formación de talentos deportivos en la iniciación al baloncesto. En A. Lorenzo, S. J. Ibáñez, y E. Ortega (Coords.), *Aportaciones teóricas y prácticas para el baloncesto del futuro* (pp. 31-48). Sevilla: Wanceulen.
- Sage, L., Kavussanu, M., y Duda, J. (2006). Goal orientations and moral identity as predictors of prosocial and antisocial functioning in male association football players. *Journal of Sports Sciences*, 24(5), 455-466. doi:10.1080/02640410500244531.
- Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., y Schwartz, S. H. (2017). Personal values in human life. *Nature Human Behavior*, 1, 630-639. doi:10.1038/s41562-017-0185-3.

- Sagiv, L., y Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: directs relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198. doi:10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2%3C177::AID-EJSP982%3E3.0.CO;2-Z.
- Sampaio, J., Ibáñez, S. J., Gómez, M. A., Lorenzo, A., y Ortega, E. (2008). Game location influences basketball players' performance across playing positions. *International Journal of Sport Psychology*, 39(3), 205-216.
- Sampaio, J., y Janeira, M. (2005). A vantagem em casa nos jogos desportivos colectivos: revisão da literatura centrada no Basquetebol e no modelo de Courneya e Carron. *Revista portuguesa de ciências do desporto*, 5(2), 235-246. doi: 10.5628/rpcd.05.02.235.
- Sánchez, A. J., Hernández-Mendo, A., Martínez, M. I., Garrido, R. R., y Ríos, C. L. (2018). Efectos de un programa de juegos reducidos sobre la toma de decisiones en chicas adolescentes. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(1), 21-30.
- Sánchez-Oliva, D., Leo, F. M., Sánchez-Miguel, P. A., Amado, D., y García-Calvo, T. (2012). Antecedentes motivacionales de los comportamientos prosociales y antisociales en el contexto deportivo. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 12(46), 253-270.
- Sarrazin, P., Boiché, J., y Pelletier, L. (2007). A self-determination theory approach to dropout in athletes. En M. S. Hagger, y N. L. D. Chatzisarandis (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (pp. 229-241). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Sarros, J., y Santora, J. (2001). Leaders and values: a cross-cultural study. *Leadership and Organization Development Journal*, 22, 243-248. doi:10.1108/01437730110397310.

- Scandura, T., y Dorfman, P. (2004). Leadership research in an international and cross-cultural context. *The Leadership Quarterly*, 15, 277–307. doi:10.1016/j.leaqua.2004.02.004.
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., y Cha, S. E. (2007). Embracing transformational leadership: team values and the impact of leader behaviour on team performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1020–1030. doi:10.1037/00219010.92.4.1020.
- Schelling, X., Calleja, J., y Terrados, N. (2013). Variación de la testosterona y el cortisol en relación al estado de ánimo en jugadores de baloncesto de élite. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 9(34), 342-359. doi:10.5232/ricyde2013.03404.
- Schilling, T. A., y Hayashi, C. T. (2001). Achievement motivation among high school basketball and cross-country athletes: a personal investment perspective. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(1), 103-128. doi:10.1080/104132001753155967.
- Schultz, P. W., y Zelezny, L. C. (1998). Values and proenvironmental behavior: A five-country survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29, 540–558. doi:10.1177/0022022198294003.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6.
- Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism and collectivism: New cultural dimensions of values. En U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi, y G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp 85-119). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. En C. Seligman, J. M. Olson, y M. P. Zanna (Eds.), *The Ontario symposium on personality and social psychology, Vol. 8. The psychology of values: The Ontario symposium* (pp. 1-24). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications (Basic human values: Theory, measurement, and applications). *Revue Française de Sociologie*, 42, 249-288.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11. doi:10.9707/2307-0919.1116.
- Schwartz, S. H. (2017). The refined theory of basic values. En S. Roccas, y L. Sagiv (Eds.), *Values and behavior: Taking a cross-cultural perspective* (pp. 51-72). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Schwartz, S. H., y Bardi, A. (1997). Influences of adaptation to communist rule in value priorities in Eastern Europe. *Political Psychology*, 18, 385-410. doi:10.1111/0162-895X.00062.
- Schwartz, S. H., y Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562. doi:10.1037/0022-3514.53.3.550.
- Schwartz, S. H., y Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255. doi:10.1016/S0092-6566(03)00069-2.

- Schwartz, S. H., y Butenko, T. (2014). Values and behavior: Validating the refined value theory in Russia. *European Journal of Social Psychology, 44*, 719–813. doi:10.1002/ejsp.2053.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C.,... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology, 103*(4), 663-688. doi:10.1037/a0029393.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Torres, C., Dirilen-Gumus, O., y Butenko, T. (2017). Value tradeoffs propel and inhibit behavior: validating the 19 refined values in four countries. *European Journal of Social Psychology, 47*, 241-258. doi:10.1002/ejsp.2228.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., y Harris, M. (2001). Extending the cross cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross Cultural Psychology, 32*(5), 519-542. doi:10.1177/0022022101032005001.
- Schwartz, S. H., Sagiv, L., y Boehnke, K. (2000). Worries and values. *Journal of Personality, 68*(2), 309-346. doi:10.1111/1467-6494.00099.
- Schwartz, S. H., y Sortheix, F. M. (2018). Values and subjective well-being. En E. Diener, S. Oishi, y L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Seifriz, J. J., Duda, J. L., y Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 14*(4), 375-391. doi:10.1123/jsep.14.4.375.

- Serna, J., Muñoz, V., Lavega, P., March-Llanes, J., Sáez de Ocáriz, U., e Híleno, R. (2017). Influencia de las tareas motrices sobre los estados de ánimo en baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 26, 37-44.
- Shields, D. L. L., y Bredemeier, B. J. L. (1994). *Character development and physical activity*. Champaign, Ill.: Human Kinetics.
- Silva, J., y Andrew, J. (1987). An analysis of game location and basketball performance in the Atlantic-Coast-Conference. *International Journal of Sport Psychology*, 18(3), 188-204.
- Simmons, D. D., y Dickinson, R. V. (1986). Measurement of values expression in sports and athletics. *Perceptual and Motor Skills*, 62, 651-658. doi:10.2466/pms.1986.62.2.651.
- Sindik, J., y Adzija, M. (2013). Hardiness and situation efficacy at elite basketball players. *Collegium Antropologicum*, 37(1), 65-74.
- Singh, N., y Krishnan, V. R. (2014). Impact of leader values and transformational leadership on followers. *International Journal of Leadership*, 2, 52-64.
- Smith, R. E., y Smoll, F. L. (2007). Social – cognitive approach to coaching behaviors. En S. Jowett, y D. Lavalley (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 76-90). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Smoll, F. L., y Smith, R. E. (1989). Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551. doi:10.1111/j.1559-1816.1989.tb01462.x.
- Smoll, F. L., y Smith, R. E. (2002). Coaching behavior research and intervention in youth sports. En F. L. Smoll, y R. E. Smith (Eds.), *Children and youth in sport: A biopsychosocial perspective* (pp. 211-233). Dubuque, IA: Kendall/Hunt.
- Sortheix, F. M., y Lönnqvist, J. E. (2015). Person-group value congruence and subjective well-being in students from Argentina, Bulgaria and

- Finland: the role of interpersonal relationships. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 25, 34-48. doi:10.1002/casp.2193.
- Sortheix, F. M., y Schwartz, S. H. (2017). Values that underlie and undermine well-being: variability across countries. *European Journal of Personality*, 31, 187-201. doi:10.1002/per.2096.
- Sosik, J. J. (2005). The role of personal values in the charismatic leadership of corporate managers: a model and preliminary field study. *Leadership Quarterly*, 16, 221-244. doi:10.1016/j.leaqua.2005.01.002.
- Standage, M., y Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory and exercise motivation: Facilitating self-regulatory processes to support and maintain health and well-being. En G. C. Roberts, y D. C. Treasure (Eds.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 233-270). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Stenling, A., y Tafvelin, S. (2014). Transformational leadership and well-being in sports: The mediating role of need satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26, 182-196. doi:10.1080/10413200.2013.819392.
- Stornes, T., y Ommundsen, Y. (2004). Achievement goals, motivational climate and sporspersonship: a study of young handball players. *Scandinavian Journal of Education Research*, 48, 205-221. doi:10.1080/0031383042000198512.
- Suárez, E., Courel, J., y Cárdenas, D. (2017). La toma de decisiones en baloncesto. Una propuesta de árboles decisionales para la enseñanza del bloqueo directo. *Acción Psicológica*, 14(1), 43-56. doi:10.5944/ap.14.1.19259.
- Summers, J. J., Miller, K., y Ford, S. (1991). Attentional style and basketball performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(3), 239-253. doi:10.1123/jsep.13.3.239.

- Tauer, J. M., Guenther, C. L., y Rozek, C. (2009). Is there a home choke in decisive playoff basketball games? *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(2), 148-162. doi:10.1080/10413200902795331.
- Taylor, I. M., y Ntoumanis, N. (2007). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *Journal of Educational Psychology*, 99, 747. doi:10.1037/0022-0663.99.4.747.
- Thirer, J., y Rampey, M. (1979). Effects of abusive spectators' behavior on performance of home and visiting intercollegiate basketball teams. *Perceptual and Motor Skills*, 48(3), 1047-1053. doi:10.2466/pms.1979.48.3c.1047.
- Torregrosa, M., y Lee, M. J. (2000). El estudio de los valores en psicología del deporte. *Revista de Psicología del Deporte*, 9, 71-83.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., y Nascimento, T. G. (2016). The refined theory of values: associations with behavior and evidences of discriminative and predictive validity. *Psicologia USP*, 27, 341-356. doi:10.1590/0103-656420150045.
- Treasure, D. C., y Roberts, G. C. (1994). Cognitive and affective concomitants of task and ego goal orientations during the middle school years. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16, 15-28. doi:10.1123/jsep.16.1.15.
- Tucker, S., Turner, N., Barling, J., y McEvoy, M. (2010). Transformational leadership and childrens' aggression in team settings: A short-term longitudinal study. *Leadership Quarterly*, 21(3), 389-399. doi:10.1016/j.leaqua.2010.03.004.
- Urgesi, C. (2017). Visual and motor components of action anticipation in basketball and soccer. En C. Meyer, y U. V. Wedelstaedt (Eds.), *Moving bodies in interaction—Interacting bodies in motion:*

- Intercorporeality, interkinesthesia, and enaction in sports* (pp. 93-111). Amsterdam, Netherlands: John Benjamins Publishing Company.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* Vol. 29 (pp. 271-360). San Diego, CA: Academic Press.
- Vallerand, R. J., Brière, N. M., Blanchard, C., y Provencher, P. (1997). Development and validation of the Multidimensional Sportspersonship Orientations Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(2), 197-206. doi:10.1123/jsep.19.2.197.
- Vallerand, R. J., Deshaies, P., Cuerrier, J. P., Brière, N. M., y Pelletier, L. G. (1996). Toward a multidimensional definition of sportsmanship. *Journal of Applied Sport Psychology*, 8(1), 89-101. doi:10.1080/10413209608406310.
- Vallerand, R. J., y Losier, G. F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 142-169. doi:10.1080/10413209908402956.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Brière, N. M., Senécal, C., y Vallières, E. F. (1992). The academic motivation scale: a measure of intrinsic, extrinsic, and motivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017. doi:10.1177/0013164492052004025.
- Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Grupo Zeta.
- Vázquez, C. (2009). La ciencia del bienestar psicológico. En C. Vázquez, y G. Hervás (Eds.), *La ciencia del bienestar: Fundamentos de una psicología positiva* (pp. 13-46). Madrid: Alianza Editorial.
- Vecchione, M., Schwartz, S. H., Davidov, E., Cieciuch, J., Alessandri, G., y Marsicano, G. (2019). Stability and change of basic personal values in

- early adolescence: a 2-year longitudinal study. *Journal of Personality*. doi:10.1111/jopy.12502.
- Vella, S. A., Oades, L. G., y Crowe, T. P. (2010). The application of coach leadership models to coaching practice: current state and future directions. *International Journal of Sports Sciences and Coaching*, 5, 427–436. doi:10.1260/1747-9541.5.3.425.
- Vella, S. A., Oades, L. G., y Crowe, T. P. (2012). Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer. *Sport Psychologist*, 26(2), 207-223. doi:10.1123/tsp.26.2.207.
- Vera, J., Jiménez, R., Redondo, B., Madinabeitia, I., López, F. A., y Cárdenas, D. (2019). Intraocular pressure as an indicator of the level of induced anxiety in basketball. *Optometry and Vision Science*, 96(3), 164-171. doi:10.1097/OPX.0000000000001350.
- Verkasalo, M., Goodwin, R., y Bezmenova, I. (2006). Value change following a major terrorist incident: Finnish adolescent and student values before and after 11th September 2001. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 144–160. doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00007.x.
- Vernon, P. E., y Allport, G. W. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 231-248. doi:10.1037/h0073233.
- Vidic, Z., St. Martin, M., y Oxhandler, R. (2017). Mindfulness intervention with a US women’s NCAA division I basketball team: Impact on stress, athletic coping skills and perception of intervention. *The Sport Psychologist*, 31(2), 147-159. doi:10.1123/tsp.2016-0077.
- Viladrich, C., Appleton, P. R., Queded, E., Duda, J. L., Alcaraz, S., Heuze, J-P.,... Ntoumanis, N. (2013). Measurement invariance of the

- Behavioural Regulation in Sport Questionnaire when completed by young athletes across five European countries. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, *11*, 384-394. doi:10.1080/1612197X.2013.830434.
- Wall, B. R., y Gruber, J. J. (1986). Relevancy of athletic aggression inventory for use in women's intercollegiate basketball: A pilot investigation. *International Journal of Sport Psychology*, *17*, 23-33.
- Walumbwa, F. O., y Lawler, J. J. (2003). Building effective organizations: transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies. *International Journal of Human Resource Management*, *14*, 1083–1101. doi:10.1080/0958519032000114219.
- Wang, C. K., Morin, A. J. S., Ryan, R. M., y Liu, W. C. (2016). Students' motivational profiles in the physical education context. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *38*(6), 612-630. doi:10.1123/jsep.2016-0153.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*, 678–691. doi:10.1037/0022-3514.64.4.678.
- Watson, D., Clark, L. A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 1063-1070. doi:10.1177/1073191108328890.
- Webb, H. (1969). Professionalisation of attitudes towards play among adolescents. En G. S. Kenyon (Ed.), *Aspects of contemporary sport Sociology* (pp. 161-178). Chicago, IL: The Athletic Institute.

- Weinberg R.S., y Gould D. (2010). *Fundamentos de Psicología del deporte y del ejercicio físico*. 4ª Edición. Madrid: Médica Panamericana.
- Wells, M. S., Ellis, G. D., Arthur-Banning, S. G., y Roark, M. (2006). Effect of staged practices and motivational climate on goal orientation and sportsmanship in community youth sport experiences. *Journal of Park and Recreation Administration*, 24(4), 64-85.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333. doi:10.1037/h0040934.
- Whitehead, J. (2007). New dimensions in understanding ethical attitudes of young competitors. En C. E. Gonçalves, S. P. Cumming, M. J. Coelho, y R. M. Malina (Eds.), *Sport and Education. Tribute to Martin Lee* (pp. 139-148). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Whitehead, J. (2011). Understanding fairplay in youth sport through children's values and attitudes: some insights of Martin Lee. *Physical Education Matters*, 6(1), 23-24; 26-27.
- Whitehead, J. (2016). *The effect of value profiles on antisocial and prosocial attitudes and achievement orientations in youth sport*. Comunicación presentada en el International Convention on Science, Education and Medicine in Sport (ICSEMIS). Santos, Brasil.
- Whitehead, J., André, K. V., y Lee M. J. (2004). Achievement perspective and perceived ability: how far do interactions generalize in youth sports. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 291-317. doi:10.1016/S1469-0292(03)00016-5.
- Whitehead, J., y Gonçalves, C. E. (2013). How similar are sport values in different nations? Exploring cross-cultural value system. En J. Whitehead, H. Telfer, y J. Lambert (Eds.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 104-118). London: Routledge.

- Whitehead, J., y Ntoumanis, N. (2013). Further use of AMDYSQ and the development of AMDYSQ-2. En J. Whitehead, H. Telfer, y Lambert, J. (Eds.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 230-237). London: Routledge.
- Whitehead, J., Lee, M. J., y Hatzigeorgiadis, A. (2003). Goal orientations as mediators of the influence of values on ethical attitudes in youth sport: generalization of the model. *Journal of Sports Sciences*, 21(4), 364-365.
- Whitehead, J., Telfer, H., y Lambert, J. (Eds.) (2013). *Values in youth sport and physical education*. New York, NY: Routledge.
- Williams, D. A., y Jenkins, J. O. (1986). Role of competitive anxiety in the performance of black college basketball players. *Perceptual and motor Skills*, 63(2), 847-853. doi:10.2466/pms.1986.63.2.847.
- Wilson, V. (1991). Attentional style and basketball shooting. *Perceptual and motor skills*, 73(3), 1025-1026. doi:10.2466/pms.1991.73.3.1025.
- Wiseman, O. (2014). *The effects of birth order, personality, and mental toughness on performance in collegiate basketball*. Tesis Doctoral, Southern Illinois University at Edwardsville.
- World Health Organization (WHO, 2011). *Promoting sport and enhancing health in European Union countries: A policy content to support action*. Copenhagen (Denmark): Publication WHO Regional Office for Europe.
- Wright, J. L. (2015). *The relationship between live crowds, competitive anxiety, and performance for high school basketball players*. Tesis Doctoral, Capella University.
- Yukl, G., y Van Fleet, D. (1992). Theory and research in organizations. En M. D. Dunnette, y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and*

- organizational psychology*. 2ª Ed. Vol. II. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Zabala, E. L. (2001). Entrenamiento de variables psicológicas para los tiros libres. *Revista de Psicología del Deporte*, 10, 89-97.



# **ANEXOS**



**ANEXO 1**

**CUESTIONARIOS**



## **Cuestionarios Estudio 1<sup>1</sup>.**

### **Relationships between personal values and leaderships behaviors in basketball coaches**

---

<sup>1</sup> Se administraron versiones para entrenadores y para entrenadoras. Aquí se presenta una sola versión.



**PORTRAIT VALUES QUESTIONNAIRE – REVISED (PVQ-R)**  
(Schwartz et al., 2012)

A continuación describimos brevemente a distintas personas. Por favor, lee cada descripción y piensa en qué medida esa persona se parece a ti o no. Marca con una X la casilla de la derecha que refleje en qué medida la persona descrita se parece a ti.

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadamente parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
1	Es importante para él desarrollar por sí mismo su forma de ver las cosas.	1	2	3	4	5	6
2	Es importante para él que su país sea estable y seguro.	1	2	3	4	5	6
3	Es importante para él pasarlo bien.	1	2	3	4	5	6
4	Es importante para él evitar disgustar a otras personas.	1	2	3	4	5	6
5	Es importante para él que las personas débiles y vulnerables en la sociedad sean protegidas.	1	2	3	4	5	6
6	Es importante para él que la gente haga lo que él dice que debería hacer.	1	2	3	4	5	6
7	Es importante para él nunca pensar que merece más que los demás.	1	2	3	4	5	6
8	Es importante para él cuidar la naturaleza.	1	2	3	4	5	6
9	Es importante para él que nadie le avergüence.	1	2	3	4	5	6
10	Es importante para él buscar siempre diferentes cosas que hacer.	1	2	3	4	5	6
11	Es importante para él cuidar de las personas que son cercanas a él.	1	2	3	4	5	6
12	Es importante para él tener el poder que el dinero puede dar.	1	2	3	4	5	6
13	Es muy importante para él evitar enfermar y proteger su salud.	1	2	3	4	5	6
14	Es importante para él ser tolerante con todo tipo de personas y grupos.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
15	Es importante para él no transgredir las normas o regulaciones.	1	2	3	4	5	6
16	Es importante para él tomar sus propias decisiones sobre su vida.	1	2	3	4	5	6
17	Es importante para él tener ambiciones en la vida.	1	2	3	4	5	6
18	Es importante para él mantener los valores y formas de pensar tradicionales.	1	2	3	4	5	6
19	Es importante para él que las personas que conoce tengan plena confianza en él.	1	2	3	4	5	6
20	Es importante para él ser rico.	1	2	3	4	5	6
21	Es importante para él participar en actividades para defender la naturaleza.	1	2	3	4	5	6
22	Es importante para él nunca molestar a nadie.	1	2	3	4	5	6
23	Es importante para él desarrollar sus propias opiniones.	1	2	3	4	5	6
24	Es importante para él proteger su imagen pública.	1	2	3	4	5	6
25	Es muy importante para él ayudar a la gente que aprecia.	1	2	3	4	5	6
26	Es importante para él estar personalmente segura y protegida.	1	2	3	4	5	6
27	Es importante para él ser un amigo fiable y en el que se puede confiar.	1	2	3	4	5	6
28	Es importante para él asumir riesgos que hacen la vida emocionante.	1	2	3	4	5	6
29	Es importante para él tener el poder para hacer que la gente haga lo que él quiere.	1	2	3	4	5	6
30	Es importante para él planificar sus actividades de forma independiente.	1	2	3	4	5	6
31	Es importante para él cumplir las normas incluso cuando nadie le está mirando.	1	2	3	4	5	6

	No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadamente parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí	
32	Es importante para él tener mucho éxito.	1	2	3	4	5	6
33	Es importante para él seguir las costumbres de su familia o las de su religión.	1	2	3	4	5	6
34	Es importante para él escuchar y comprender a las personas que son diferentes a él.	1	2	3	4	5	6
35	Es importante para él tener un gobierno fuerte que pueda defender a sus ciudadanos.	1	2	3	4	5	6
36	Es importante para él disfrutar de los placeres de la vida.	1	2	3	4	5	6
37	Es importante para él que todas las personas del mundo tengan igualdad de oportunidades en la vida.	1	2	3	4	5	6
38	Es importante para él ser humilde.	1	2	3	4	5	6
39	Es importante para él llegar a comprender las cosas por sí mismo.	1	2	3	4	5	6
40	Es importante para él respetar las costumbres tradicionales de su cultura.	1	2	3	4	5	6
41	Es importante para él ser el que dice a los demás qué hacer.	1	2	3	4	5	6
42	Es importante para él obedecer todas las leyes.	1	2	3	4	5	6
43	Es importante para él tener toda clase de nuevas experiencias.	1	2	3	4	5	6
44	Es importante para él poseer cosas caras que muestren su riqueza.	1	2	3	4	5	6
45	Es importante para él proteger el entorno natural de la destrucción o contaminación.	1	2	3	4	5	6
46	Es importante para él aprovechar toda oportunidad para divertirse.	1	2	3	4	5	6
47	Es importante para él ocuparse de todas las necesidades de sus seres queridos.	1	2	3	4	5	6

## Cuestionarios Estudio 1

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecida a mí	Parecida a mí	Muy parecida a mí
48	Es importante para él que la gente reconozca lo que logra.	1	2	3	4	5	6
49	Es importante para él nunca ser humillado.	1	2	3	4	5	6
50	Es importante para él que su país se proteja de toda amenaza.	1	2	3	4	5	6
51	Es importante para él nunca hacer enfadar a otras personas.	1	2	3	4	5	6
52	Es importante para él que todos sean tratados justamente, incluso las personas que no conoce.	1	2	3	4	5	6
53	Es importante para él evitar cualquier cosa peligrosa.	1	2	3	4	5	6
54	Es importante para él estar satisfecho con lo que tiene y no pedir más.	1	2	3	4	5	6
55	Es importante para él que todos sus amigos y familia puedan confiar en él completamente.	1	2	3	4	5	6
56	Es importante para él ser libre de elegir por sí mismo lo que hace.	1	2	3	4	5	6
57	Es importante para él aceptar a las personas incluso cuando está en desacuerdo con ellas.	1	2	3	4	5	6

## PERCEPCIÓN DE APOYO A LA AUTONOMÍA DEL CLUB

(Adaptación de Balaguer et al., 2009)

Las siguientes preguntas hacen referencia a **las experiencias que has tenido en el club donde entrenas a tu equipo durante las últimas 3-4 semanas**. Por favor, indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas para ti según tus experiencias al entrenar (marca sólo una respuesta por pregunta). Recuerda que tu club nunca sabrá lo que has contestado.

<b>En esta escuela/club de baloncesto</b>		Nada verdadero		Neutro			Muy verdadero	
1	He sentido que me ofrecían alternativas y opciones para mi entrenamiento	1	2	3	4	5	6	7
2	He podido expresar lo que he pensado y lo que he sentido durante el entrenamiento	1	2	3	4	5	6	7
3	Me han apoyado para conseguir los objetivos del entrenamiento y en todo aquello que he necesitado hacer	1	2	3	4	5	6	7
4	He sentido que podía preguntar a otros sobre mis entrenamientos	1	2	3	4	5	6	7
5	Han respondido a mis preguntas lo mejor que han podido	1	2	3	4	5	6	7
6	Han escuchado cómo me gustaba entrenar	1	2	3	4	5	6	7
7	Han intentado entender cómo me gustaría entrenar antes de sugerirme una forma nueva o diferente de entrenamiento	1	2	3	4	5	6	7

## PERCEPCIÓN DE PRESIÓN DEL CLUB (Pelletier et al., 2002)

Las siguientes preguntas hacen referencia a **las experiencias que has tenido en el club donde entrenas a tu equipo durante las últimas 3-4 semanas**. Por favor, indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas para ti según tus experiencias al entrenar (marca sólo una respuesta por pregunta). Recuerda que tu club nunca sabrá lo que has contestado.

<b>En esta escuela/club de baloncesto</b>		Nada verdadero		Neutro			Muy verdadero	
1	Me he sentido presionado a seguir estrictamente una forma particular de entrenamiento	1	2	3	4	5	6	7
2	He sentido que he tenido que conformarme con los métodos de entrenamiento de otros entrenadores	1	2	3	4	5	6	7
3	Otras personas de mi club me han evaluado mal si mi equipo no ha conseguido buenos resultados	1	2	3	4	5	6	7
4	Los otros entrenadores del club no me han permitido decidir cómo entrenar	1	2	3	4	5	6	7
5	Me hubiera gustado entrenar de una manera determinada pero mi club no lo ha permitido	1	2	3	4	5	6	7

**INVENTARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL  
DIFERENCIADO**  
(Vella et al., 2012)

A continuación, indica el grado en que estás de acuerdo con estas afirmaciones, pensando en ti como entrenador.

<b>Como entrenador, cuando entreno</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Intento entrenar en la manera de resolver los problemas.	1	2	3	4	5
2	Trato a cada miembro del equipo como un individuo.	1	2	3	4	5
3	Hablo con optimismo.	1	2	3	4	5
4	Ayudo a cada miembro del equipo a desarrollar sus fortalezas.	1	2	3	4	5
5	Hablo de manera que hago creer al jugador/a que puede tener éxito.	1	2	3	4	5
6	Cuando un jugador hace un trabajo muy bueno, se lo reconozco especialmente.	1	2	3	4	5
7	Hablo con entusiasmo.	1	2	3	4	5
8	Felicito a mis jugadores cuando trabajan muy bien.	1	2	3	4	5
9	Ayudo a mis jugadores a replantearse la forma que tienen de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
10	Felicito a mis jugadores cuando mejoran.	1	2	3	4	5
11	Enseño a los jugadores cómo ver las dificultades de otras formas.	1	2	3	4	5
12	Considero que mis jugadores tienen fortalezas y capacidades diferentes de los otros.	1	2	3	4	5
13	Animo a los jugadores a ser parte del equipo.	1	2	3	4	5
14	Espero mucho de mis jugadores.	1	2	3	4	5
15	Desarrollo una fuerte actitud y sentimiento de equipo entre los jugadores.	1	2	3	4	5
16	Reconozco que diferentes jugadores tienen diferentes necesidades.	1	2	3	4	5
17	Predico con el ejemplo.	1	2	3	4	5
18	Espero de mis jugadores que alcancen un alto nivel.	1	2	3	4	5

<b>Como entrenador, cuando entreno</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
19	Expreso confianza.	1	2	3	4	5
20	Les dirijo desde primera fila siempre que puedo.	1	2	3	4	5
21	Les reto a pensar en los problemas de nuevas maneras.	1	2	3	4	5
22	No me conforma si mis jugadores no dan lo mejor de ellos.	1	2	3	4	5
23	Llevo al equipo a trabajar juntos para el mismo objetivo.	1	2	3	4	5
24	Cuando les dirijo, prefiero “hacer” a “decir”.	1	2	3	4	5
25	Soy un buen modelo a seguir.	1	2	3	4	5
26	Siempre reconozco los logros de mis jugadores.	1	2	3	4	5
27	Siempre espero que mis jugadores lo den todo.	1	2	3	4	5

## **Cuestionarios Estudio 2<sup>2</sup>.**

**Personal and sport values, goal orientations and moral attitudes  
in youth basketball.**

---

<sup>2</sup> Se administraron versiones para jugadores y para jugadoras. Aquí se presenta una sola versión.



**PORTRAIT VALUES QUESTIONNAIRE – REVISED (PVQ-R)**  
(Schwartz et al., 2012)

A continuación describimos brevemente a distintas personas. Por favor, lee cada descripción y piensa en qué medida esa persona se parece a ti o no. Marca con una X la casilla de la derecha que refleje en qué medida la persona descrita se parece a ti.

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
1	Es importante para él desarrollar por sí mismo su forma de ver las cosas.	1	2	3	4	5	6
2	Es importante para él que su país sea estable y seguro.	1	2	3	4	5	6
3	Es importante para él pasarlo bien.	1	2	3	4	5	6
4	Es importante para él evitar disgustar a otras personas.	1	2	3	4	5	6
5	Es importante para él que las personas débiles y vulnerables en la sociedad sean protegidas.	1	2	3	4	5	6
6	Es importante para él que la gente haga lo que él dice que debería hacer.	1	2	3	4	5	6
7	Es importante para él nunca pensar que merece más que los demás.	1	2	3	4	5	6
8	Es importante para él cuidar la naturaleza.	1	2	3	4	5	6
9	Es importante para él que nadie le avergüence.	1	2	3	4	5	6
10	Es importante para él buscar siempre diferentes cosas que hacer.	1	2	3	4	5	6
11	Es importante para él cuidar de las personas que son cercanas a él.	1	2	3	4	5	6
12	Es importante para él tener el poder que el dinero puede dar.	1	2	3	4	5	6
13	Es muy importante para él evitar enfermarse y proteger su salud.	1	2	3	4	5	6
14	Es importante para él ser tolerante con todo tipo de personas y grupos.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
15	Es importante para él no transgredir las normas o regulaciones.	1	2	3	4	5	6
16	Es importante para él tomar sus propias decisiones sobre su vida.	1	2	3	4	5	6
17	Es importante para él tener ambiciones en la vida.	1	2	3	4	5	6
18	Es importante para él mantener los valores y formas de pensar tradicionales.	1	2	3	4	5	6
19	Es importante para él que las personas que conoce tengan plena confianza en él.	1	2	3	4	5	6
20	Es importante para él ser rico.	1	2	3	4	5	6
21	Es importante para él participar en actividades para defender la naturaleza.	1	2	3	4	5	6
22	Es importante para él nunca molestar a nadie.	1	2	3	4	5	6
23	Es importante para él desarrollar sus propias opiniones.	1	2	3	4	5	6
24	Es importante para él proteger su imagen pública.	1	2	3	4	5	6
25	Es muy importante para él ayudar a la gente que aprecia.	1	2	3	4	5	6
26	Es importante para él estar personalmente segura y protegida.	1	2	3	4	5	6
27	Es importante para él ser un amigo fiable y en el que se puede confiar.	1	2	3	4	5	6
28	Es importante para él asumir riesgos que hacen la vida emocionante.	1	2	3	4	5	6
29	Es importante para él tener el poder para hacer que la gente haga lo que él quiere.	1	2	3	4	5	6
30	Es importante para él planificar sus actividades de forma independiente.	1	2	3	4	5	6
31	Es importante para él cumplir las normas incluso cuando nadie le está mirando.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
32	Es importante para él tener mucho éxito.	1	2	3	4	5	6
33	Es importante para él seguir las costumbres de su familia o las de su religión.	1	2	3	4	5	6
34	Es importante para él escuchar y comprender a las personas que son diferentes a él.	1	2	3	4	5	6
35	Es importante para él tener un gobierno fuerte que pueda defender a sus ciudadanos.	1	2	3	4	5	6
36	Es importante para él disfrutar de los placeres de la vida.	1	2	3	4	5	6
37	Es importante para él que todas las personas del mundo tengan igualdad de oportunidades en la vida.	1	2	3	4	5	6
38	Es importante para él ser humilde.	1	2	3	4	5	6
39	Es importante para él llegar a comprender las cosas por sí mismo.	1	2	3	4	5	6
40	Es importante para él respetar las costumbres tradicionales de su cultura.	1	2	3	4	5	6
41	Es importante para él ser el que dice a los demás qué hacer.	1	2	3	4	5	6
42	Es importante para él obedecer todas las leyes.	1	2	3	4	5	6
43	Es importante para él tener toda clase de nuevas experiencias.	1	2	3	4	5	6
44	Es importante para él poseer cosas caras que muestren su riqueza.	1	2	3	4	5	6
45	Es importante para él proteger el entorno natural de la destrucción o contaminación.	1	2	3	4	5	6
46	Es importante para él aprovechar toda oportunidad para divertirse.	1	2	3	4	5	6
47	Es importante para él ocuparse de todas las necesidades de sus seres queridos.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecida a mí	Parecida a mí	Muy parecida a mí
48	Es importante para él que la gente reconozca lo que logra.	1	2	3	4	5	6
49	Es importante para él nunca ser humillado.	1	2	3	4	5	6
50	Es importante para él que su país se proteja de toda amenaza.	1	2	3	4	5	6
51	Es importante para él nunca hacer enfadar a otras personas.	1	2	3	4	5	6
52	Es importante para él que todos sean tratados justamente, incluso las personas que no conoce.	1	2	3	4	5	6
53	Es importante para él evitar cualquier cosa peligrosa.	1	2	3	4	5	6
54	Es importante para él estar satisfecho con lo que tiene y no pedir más.	1	2	3	4	5	6
55	Es importante para él que todos sus amigos y familia puedan confiar en él completamente.	1	2	3	4	5	6
56	Es importante para él ser libre de elegir por sí mismo lo que hace.	1	2	3	4	5	6
57	Es importante para él aceptar a las personas incluso cuando está en desacuerdo con ellas.	1	2	3	4	5	6

## YOUTH SPORT VALUES QUESTIONNAIRE - 2

(Lee et al., 2008)

Por favor, a continuación marca uno de los números de al lado de cada frase, para indicar cuanto de importante es eso para tí en el baloncesto. Antes de empezar lee atentamente la lista para encontrar qué idea es la más importante para ti y qué idea es la menos importante. Señala esas ideas primero, y después pasa por la lista otra vez y puntúa las otras ideas.

	<b>Cuando hago baloncesto, es importante para mí...</b>	Opuesto a lo que creo	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
1	Mostrar que soy mejor que los demás.	-1	0	1	2	3	4	5
2	Intentar jugar limpio.	-1	0	1	2	3	4	5
3	Ganar a los demás.	-1	0	1	2	3	4	5
4	Mejorar mi rendimiento.	-1	0	1	2	3	4	5
5	Hacer lo que me dicen.	-1	0	1	2	3	4	5
6	Mostrar deportividad.	-1	0	1	2	3	4	5
7	Ser líder del grupo.	-1	0	1	2	3	4	5
8	Llegar a ser mejor jugador.	-1	0	1	2	3	4	5
9	Ser bueno.	-1	0	1	2	3	4	5
10	Jugar siempre de forma justa.	-1	0	1	2	3	4	5
11	Utilizar bien mis habilidades.	-1	0	1	2	3	4	5
12	Ayudar a la gente cuando lo necesiten.	-1	0	1	2	3	4	5
13	Elegir mis propios objetivos.	-1	0	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE ORIENTACIÓN AL EGO Y A LA TAREA EN EL DEPORTE

(Balaguer et al., 1996)

Hay diferentes razones por las que los jugadores se sienten con éxito en el baloncesto. Por favor, marca con una X el número que mejor describa en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases sobre **cuándo tú te sientes con éxito cuando practicas baloncesto**.

<b>Me siento con más éxito en el baloncesto cuando:</b>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Soy el único que puede hacer la jugada o habilidad en cuestión.	1	2	3	4	5
2	Aprendo una nueva habilidad y me impulsa a practicar más.	1	2	3	4	5
3	Yo puedo hacerlo mejor que mis compañeros.	1	2	3	4	5
4	Los otros no pueden hacerlo tan bien como yo.	1	2	3	4	5
5	Aprendo algo que es divertido.	1	2	3	4	5
6	Otros fallan y yo no.	1	2	3	4	5
7	Aprendo una nueva habilidad esforzándome mucho.	1	2	3	4	5
8	Trabajo realmente duro.	1	2	3	4	5
9	Soy el mejor jugador en mi posición.	1	2	3	4	5
10	Algo que he aprendido me impulsa a entrenar más.	1	2	3	4	5
11	Soy el mejor.	1	2	3	4	5
12	Una habilidad que he aprendido funciona.	1	2	3	4	5
13	Lo hago lo mejor que puedo.	1	2	3	4	5

## ESCALA DE COMPETENCIA PERCIBIDA (Balaguer et al., 2008)

Por favor, indica el nivel de acuerdo con cada afirmación rodeando con un círculo la respuesta apropiada.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Creo que soy bastante bueno jugando a baloncesto.	1	2	3	4	5
2	Estoy satisfecho con lo que puedo hacer cuando juego a baloncesto.	1	2	3	4	5
3	Soy bastante hábil jugando a baloncesto.	1	2	3	4	5
4	Puedo dominar las habilidades en baloncesto después de haberlas practicado durante un tiempo.	1	2	3	4	5
5	No puedo hacerlo muy bien en baloncesto.	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE ACTITUDES MORALES EN EL DEPORTE

(Lee et al., 2008; Martín-Albo et al., 2006; Vallerand et al., 1997)

En el listado que aparece a continuación hay algunas cosas que dice la gente sobre hacer trampas o jugar limpio en el deporte. Por favor, lee cada frase y marca con una X el número que expresa en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo, según la siguiente escala:

<b>Mientras juego a baloncesto en este equipo:</b>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Puedes desestabilizar al contrario mientras no infrinjas las reglas.	1	2	3	4	5
2	Haría trampas si pensara que eso me ayuda a ganar.	1	2	3	4	5
3	Cuando compito, me entrego por completo, aunque esté seguro que voy a perder.	1	2	3	4	5
4	Si no quiero que otra persona lo haga bien, le incordio un poco para distraerle.	1	2	3	4	5
5	Creo que jugar limpio es más importante que ganar.	1	2	3	4	5
6	Si otras personas están haciendo trampas, yo puedo hacerlas también.	1	2	3	4	5
7	Gane o pierda, doy la mano a mi adversario tras la competición.	1	2	3	4	5
8	A veces pierdo tiempo para desestabilizar al contrario.	1	2	3	4	5
9	Es bueno perder a veces, porque en la vida no ganas siempre.	1	2	3	4	5
10	No me rindo, ni siquiera después de cometer muchos errores.	1	2	3	4	5
11	Hago trampas si nadie se da cuenta.	1	2	3	4	5
12	Después de una victoria, reconozco el buen trabajo de mi adversario.	1	2	3	4	5
13	Es buena idea molestar a los contrarios.	1	2	3	4	5

<b>Mientras juego a baloncesto en este equipo:</b>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
14	Busco maneras de mejorar mis puntos débiles.	1	2	3	4	5
15	A veces tengo que hacer trampas.	1	2	3	4	5
16	Tras una competición, felicito a mi adversario por su buena actuación.	1	2	3	4	5
17	Es bueno hacer trampas si nadie lo sabe.	1	2	3	4	5
18	Considero importante asistir a todos los entrenamientos.	1	2	3	4	5
19	No va contra las reglas sacar a la gente de sus casillas, por lo que está bien hacerlo.	1	2	3	4	5
20	Tras una derrota, le doy la mano al entrenador del adversario.	1	2	3	4	5
21	A veces intento molestar al contrario.	1	2	3	4	5
22	Durante los entrenamientos, me entrego por completo.	1	2	3	4	5
23	Tienes que pensar en las otras personas y no solo en ganar.	1	2	3	4	5
24	Cuando pierdo, felicito a mi adversario, sea quien sea.	1	2	3	4	5
25	A veces hago trampa para obtener una ventaja.	1	2	3	4	5



## **Cuestionarios Estudio 3<sup>3</sup>.**

**Valores personales en el baloncesto de formación y su relación con el bienestar y con la intención futura de práctica a través de la motivación.**

---

<sup>3</sup> Se administraron versiones para jugadores y para jugadoras. Aquí se presenta una sola versión.



**PORTRAIT VALUES QUESTIONNAIRE – REVISED (PVQ-R)**  
(Schwartz et al., 2012)

A continuación describimos brevemente a distintas personas. Por favor, lee cada descripción y piensa en qué medida esa persona se parece a ti o no. Marca con una X la casilla de la derecha que refleje en qué medida la persona descrita se parece a ti.

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
1	Es importante para él desarrollar por sí mismo su forma de ver las cosas.	1	2	3	4	5	6
2	Es importante para él que su país sea estable y seguro.	1	2	3	4	5	6
3	Es importante para él pasarlo bien.	1	2	3	4	5	6
4	Es importante para él evitar disgustar a otras personas.	1	2	3	4	5	6
5	Es importante para él que las personas débiles y vulnerables en la sociedad sean protegidas.	1	2	3	4	5	6
6	Es importante para él que la gente haga lo que él dice que debería hacer.	1	2	3	4	5	6
7	Es importante para él nunca pensar que merece más que los demás.	1	2	3	4	5	6
8	Es importante para él cuidar la naturaleza.	1	2	3	4	5	6
9	Es importante para él que nadie le avergüence.	1	2	3	4	5	6
10	Es importante para él buscar siempre diferentes cosas que hacer.	1	2	3	4	5	6
11	Es importante para él cuidar de las personas que son cercanas a él.	1	2	3	4	5	6
12	Es importante para él tener el poder que el dinero puede dar.	1	2	3	4	5	6
13	Es muy importante para él evitar enfermarse y proteger su salud.	1	2	3	4	5	6
14	Es importante para él ser tolerante con todo tipo de personas y grupos.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
15	Es importante para él no transgredir las normas o regulaciones.	1	2	3	4	5	6
16	Es importante para él tomar sus propias decisiones sobre su vida.	1	2	3	4	5	6
17	Es importante para él tener ambiciones en la vida.	1	2	3	4	5	6
18	Es importante para él mantener los valores y formas de pensar tradicionales.	1	2	3	4	5	6
19	Es importante para él que las personas que conoce tengan plena confianza en él.	1	2	3	4	5	6
20	Es importante para él ser rico.	1	2	3	4	5	6
21	Es importante para él participar en actividades para defender la naturaleza.	1	2	3	4	5	6
22	Es importante para él nunca molestar a nadie.	1	2	3	4	5	6
23	Es importante para él desarrollar sus propias opiniones.	1	2	3	4	5	6
24	Es importante para él proteger su imagen pública.	1	2	3	4	5	6
25	Es muy importante para él ayudar a la gente que aprecia.	1	2	3	4	5	6
26	Es importante para él estar personalmente segura y protegida.	1	2	3	4	5	6
27	Es importante para él ser un amigo fiable y en el que se puede confiar.	1	2	3	4	5	6
28	Es importante para él asumir riesgos que hacen la vida emocionante.	1	2	3	4	5	6
29	Es importante para él tener el poder para hacer que la gente haga lo que él quiere.	1	2	3	4	5	6
30	Es importante para él planificar sus actividades de forma independiente.	1	2	3	4	5	6
31	Es importante para él cumplir las normas incluso cuando nadie le está mirando.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
32	Es importante para él tener mucho éxito.	1	2	3	4	5	6
33	Es importante para él seguir las costumbres de su familia o las de su religión.	1	2	3	4	5	6
34	Es importante para él escuchar y comprender a las personas que son diferentes a él.	1	2	3	4	5	6
35	Es importante para él tener un gobierno fuerte que pueda defender a sus ciudadanos.	1	2	3	4	5	6
36	Es importante para él disfrutar de los placeres de la vida.	1	2	3	4	5	6
37	Es importante para él que todas las personas del mundo tengan igualdad de oportunidades en la vida.	1	2	3	4	5	6
38	Es importante para él ser humilde.	1	2	3	4	5	6
39	Es importante para él llegar a comprender las cosas por sí mismo.	1	2	3	4	5	6
40	Es importante para él respetar las costumbres tradicionales de su cultura.	1	2	3	4	5	6
41	Es importante para él ser el que dice a los demás qué hacer.	1	2	3	4	5	6
42	Es importante para él obedecer todas las leyes.	1	2	3	4	5	6
43	Es importante para él tener toda clase de nuevas experiencias.	1	2	3	4	5	6
44	Es importante para él poseer cosas caras que muestren su riqueza.	1	2	3	4	5	6
45	Es importante para él proteger el entorno natural de la destrucción o contaminación.	1	2	3	4	5	6
46	Es importante para él aprovechar toda oportunidad para divertirse.	1	2	3	4	5	6
47	Es importante para él ocuparse de todas las necesidades de sus seres queridos.	1	2	3	4	5	6

		No se parece en absoluto a mí	No se parece a mí	Un poco parecido a mí	Moderadame nte parecida a mí	Parecida a mí	Muy parecida a mí
48	Es importante para él que la gente reconozca lo que logra.	1	2	3	4	5	6
49	Es importante para él nunca ser humillado.	1	2	3	4	5	6
50	Es importante para él que su país se proteja de toda amenaza.	1	2	3	4	5	6
51	Es importante para él nunca hacer enfadar a otras personas.	1	2	3	4	5	6
52	Es importante para él que todos sean tratados justamente, incluso las personas que no conoce.	1	2	3	4	5	6
53	Es importante para él evitar cualquier cosa peligrosa.	1	2	3	4	5	6
54	Es importante para él estar satisfecho con lo que tiene y no pedir más.	1	2	3	4	5	6
55	Es importante para él que todos sus amigos y familia puedan confiar en él completamente.	1	2	3	4	5	6
56	Es importante para él ser libre de elegir por sí mismo lo que hace.	1	2	3	4	5	6
57	Es importante para él aceptar a las personas incluso cuando está en desacuerdo con ellas.	1	2	3	4	5	6

## CUESTIONARIO DE REGULACIÓN CONDUCTUAL EN EL DEPORTE

(Viladrich et al., 2013)

Por favor, marca con una X el número que indique en qué medida cada una de las siguientes razones explican por qué juegas al baloncesto en este equipo.

<b>Juego al baloncesto en este equipo:</b>		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Porque disfruto	1	2	3	4	5
2	Porque para mí son importantes los beneficios del baloncesto (por ejemplo, desarrollarme como jugador, estar en forma, jugar con mis compañeros de equipo)	1	2	3	4	5
3	Porque me sentiría culpable si lo dejara	1	2	3	4	5
4	Porque los demás me “empujan” a hacerlo	1	2	3	4	5
5	Aunque me pregunto por qué continúo	1	2	3	4	5
6	Porque me gusta	1	2	3	4	5
7	Porque valoro los beneficios de este deporte (por ejemplo, aprender nuevas habilidades en el baloncesto, estar sano, hacer amigos, etc.)	1	2	3	4	5
8	Porque me avergonzaría dejarlo	1	2	3	4	5
9	Para satisfacer a las personas que quieren que lo practique	1	2	3	4	5
10	Aunque me pregunto por qué estoy jugando a este deporte	1	2	3	4	5
11	Porque es divertido	1	2	3	4	5
12	Porque me enseña autodisciplina	1	2	3	4	5
13	Porque siento que debo continuar	1	2	3	4	5
14	Porque me siento presionado por los demás para seguir haciéndolo	1	2	3	4	5
15	Aunque ya no tengo muy claro por qué lo hago	1	2	3	4	5
16	Porque lo encuentro apasionante	1	2	3	4	5
17	Porque aprendo cosas que son útiles en mi vida	1	2	3	4	5
18	Porque me sentiría fracasado si lo dejara	1	2	3	4	5
19	Porque si no lo hago, los demás estarán descontentos de mí	1	2	3	4	5
20	A pesar de que me pregunto para qué sirve	1	2	3	4	5

**ESCALA DE VITALIDAD SUBJETIVA**  
(Castillo et al., 2017)

Por favor, responde a cada una de las siguientes afirmaciones, indicando el grado en que por lo general son verdaderas para ti.

		No es verdad		Algo de verdad			Verdadero	
1	Me siento vivo y vital.	1	2	3	4	5	6	7
2	A veces me siento tan vivo que solo quiero saltar.	1	2	3	4	5	6	7
3	Tengo energía y ánimo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Me ilusiono con cada nuevo día.	1	2	3	4	5	6	7
5	Casi siempre me siento alerta y despierto.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento activado (siento que tengo mucha energía).	1	2	3	4	5	6	7

**ESCALA DE AFECTOS POSITIVOS (PANAS)**  
(Watson et al., 1988)

En la escala que sigue se presentan distintas palabras que describen diferentes sentimientos y emociones. Lee cada ítem e indica si te has sentido de esa forma y en qué grado en las últimas semanas poniendo un círculo en la opción elegida.

<b>En general me he sentido:</b>		Nada	Un poco	Moderadamente	Bastante	Extremadamente
1	Interesado	1	2	3	4	5
2	Emocionado	1	2	3	4	5
3	Fuerte	1	2	3	4	5
4	Entusiasmado	1	2	3	4	5
5	Orgullosa	1	2	3	4	5
6	Alerta	1	2	3	4	5
7	Inspirado	1	2	3	4	5
8	Decidido	1	2	3	4	5
9	Atento	1	2	3	4	5
10	Activo	1	2	3	4	5

## ESCALA DE INTENCIÓN FUTURA DE PRÁCTICA (Balaguer et al., 2011)

Por favor, responde a cada una de las siguientes afirmaciones, indicando el grado en que por lo general son verdaderas para ti.

	No tiene nada que ver conmigo		Tiene algo que ver conmigo			Se ajusta totalmente a mí			
1	Intentaré seguir entrenando a baloncesto la próxima temporada.		1	2	3	4	5	6	7
2	Estoy firmemente decidido a continuar entrenando a baloncesto la próxima temporada.		1	2	3	4	5	6	7
3	Tengo previsto seguir entrenando a baloncesto la próxima temporada.		1	2	3	4	5	6	7
4	Tengo previsto seguir en este mismo club la próxima temporada.		1	2	3	4	5	6	7

## **ANEXO 2**

### **ARTÍCULOS ORIGINALES PUBLICADOS**



## ARTÍCULO ESTUDIO 1



ORIGINAL RESEARCH  
published: 12 September 2018  
doi: 10.3389/fpsyg.2018.01661



## Relationships Between Personal Values and Leadership Behaviors in Basketball Coaches

Isabel Castillo\*, Francisco L. Adell and Octavio Alvarez

Faculty of Psychology, Universitat de València, Valencia, Spain

### OPEN ACCESS

#### Edited by:

Paul H. P. Hanel,  
University of Bath, United Kingdom

#### Reviewed by:

Jan Cieciuch,  
Cardinal Stefan Wyszyński University  
in Warsaw, Poland  
Ludmila Litvako,  
Instituto de Salud Global  
de Barcelona (ISGlobal), Spain

#### \*Correspondence:

Isabel Castillo  
isabel.castillo@uv.es

#### Specialty section:

This article was submitted to  
Personality and Social Psychology,  
a section of the journal  
Frontiers in Psychology

Received: 05 April 2018

Accepted: 20 August 2018

Published: 12 September 2018

#### Citation:

Castillo I, Adell FL and Alvarez O  
(2018) Relationships Between  
Personal Values and Leadership  
Behaviors in Basketball Coaches.  
Front. Psychol. 9:1661.  
doi: 10.3389/fpsyg.2018.01661

**Background:** Based on the refined theory of basic individual values and transformational leadership theory, this study focuses on the associations between coaches' value priorities and their transformational leadership behaviors, exploring the potential mediation versus moderation effect of two alternative variables in this relationship: perceived club pressure or an autonomy supportive environment.

**Methods:** Participants were 266 basketball coaches (85.7% men) from 17 to 66 years old ( $M = 32.82$ ,  $SD = 9.2$ ) from 119 different Spanish clubs. On average, they had worked for their current sport clubs for 5.02 years, and they had a mean of 11.10 years of experience. The coaches were all Spanish speakers, and they trained players at different levels of competition.

**Results:** The stronger the importance of the coaches' self-transcendent values (i.e., universalism and benevolence), the more they displayed transformational behaviors (i.e., individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals) toward the basketball players and perceived a more autonomy supportive environment and lower pressure from the club. Coaches who held conservation values (i.e., humility and face) displayed inspirational motivation behaviors. When coaches held openness to change values (i.e., stimulation and self-direction thought), they tended to display inspirational motivation and intellectual stimulation. Finally, coaches who held beliefs in self-enhancement values (i.e., power) displayed lower transformational behaviors (intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals) toward their basketball players, and they perceived higher pressure from the club and a less autonomy supportive environment. Moreover, the club's autonomy supportive environment played a mediator role between self-transcendence values and some transformational behaviors; however, moderator effects were not significant, with the exception of coaches with self-enhancement values, who tended to avoid intellectual stimulation to a larger extent when they perceived high levels of pressure at the club.

**Conclusion:** These results highlight the importance of identifying the value base on which to develop transformational leadership programs in order to enhance positive experiences in the sport domain.

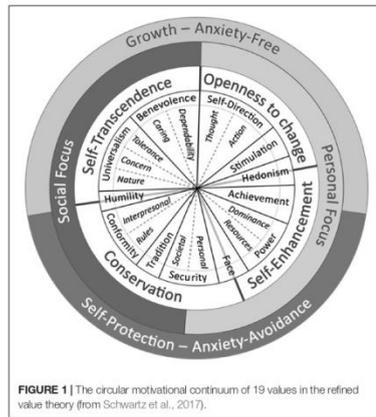
**Keywords:** values, behaviors, transformational leadership, perceived pressure, autonomy support, basketball

**INTRODUCTION**

Values have been defined as desirable goals which serve as guiding principles in people's life, and influence people's perceptions, feelings, and behaviors (for a review, see Roccas and Sagiv, 2010), and express different motivational goals (Schwartz, 1992). Values reflect what is important to people, and they are organized in a personal hierarchy of importance. Each person has his/her own hierarchy, and what is important for one person may be not important for another. Values serve as motivators and, according to Schwartz (1992), form a quasi-circular motivational structure. In other words, similar value types are close to each other (such as achievement and power) and appear opposite to conflicting value types (such as conformity and self-direction). Although people differ in how important each value is to them, the structure of motivational congruities and conflicts is nearly universal (Schwartz, 1994; Bardi and Schwartz, 2003). For example, self-transcendence is characteristic of people who are oriented toward the welfare of others, whereas self-enhancement is characteristic of people who are oriented toward self-interest. Conservation is representative of people who want to preserve their status quo, whereas openness to change is representative of people who follow their own intellectual and emotional interests (Schwartz, 1992).

In 1992, Schwartz proposed 10 different values in his original theory of basic human values, and 20 years later, Schwartz et al. (2012) proposed a refined theory identifying 19 conceptually distinct values. These 19 values are sub-dimensions of the 10 basic human values and can be grouped (in both versions) into sets of four higher-order values or dimensions: self-transcendence, self-enhancement, openness to change, and conservation, or even two subsets: growth vs. protection values (see Figure 1). Thus, Schwartz et al. (2012) reported that the refined theory gives the option of working with 19 values (i.e., universalism-concern, universalism-nature, and universalism-tolerance; benevolence-dependability and caring; tradition; humility; conformity with rules and interpersonal conformity; personal and societal security; face, power of domination and power over resources; achievement; hedonism; stimulation; self-direction of thought and action). These values cover all of the substantive components of the original 10 values, they combine values and work with the 10 values (i.e., universalism, benevolence, tradition, conformity, security, power, achievement, hedonism, stimulation, and self-direction), or they work with the four higher-order values, organized in two dimensions, that are consistently represented across all human cultures: self-transcendence/self-enhancement and openness to change/conservation. Therefore, depending on the research aims, we can use more broadly or narrowly defined values. Although both versions (classic and refined) describe the same circular motivational continuum, the refined version provides more adjusted predictions and explanations (for definitions of the values, see Schwartz et al., 2012). Consequently, in the present study, this refined version will be used. Table 1 displays the definition of each value in terms of the motivational goal it expresses.

An important reason for studying values is the assumption that values have an important influence on behaviors and can



**FIGURE 1 |** The circular motivational continuum of 19 values in the refined value theory (from Schwartz et al., 2017).

be used to explain and predict behaviors (Roccas and Sagiv, 2010). As Schwartz (2006) proposed, people try to express their important values through their behavior in order to affirm the values that are central to their self-identities and attain the goals that are important to them. Schwartz (2017) pointed out that a value has an influence on behavior when this value has previously been activated. In addition, important values are activated more often and have a special influence on behaviors that serve to promote or inhibit attainment of the goals associated with these values.

Considerable evidence suggests that values have a small but consistent association with a wide variety of behaviors, such as creative behaviors (Kasof et al., 2007), consumer choices (Doran, 2009), and pro-environmental behaviors (Schultz and Zelezny, 1998). Using self-reports related to values and behaviors with a Russian sample, Schwartz and Butenko (2014) confirmed that most of the values positively correlated more with the behavior chosen as likely to express it than with any other behavior, whereas the opposite was true for the values and behaviors that expressed motivationally opposed values that were negatively correlated. Recently, Schwartz et al. (2017) confirmed in four countries (Italy, Poland, Russia, and the United States) that behavior depends on trade-offs between values that promote the behavior and values that inhibit it. More specifically, they suggested that, although several values can be associated with a single behavior, some behaviors are more likely to be motivated predominantly by one value and inhibited by its conceptually opposed values, and these behaviors are called value-expressive behaviors (Bardi and Schwartz, 2003).

In the sport context, as in other achievement domains (e.g., academic context), leaders have an influential and essential role

**TABLE 1 |** The 19 values in the refined theory of values (from Schwartz et al., 2012).

Value dimensions and basic values	Conceptual definitions
<b>Self-transcendence</b>	
Universalism-concern	Commitment to equality, justice, and protection for all people
Universalism-nature	Preservation of the natural environment
Universalism-tolerance	Acceptance and understanding of those who are different from oneself
Benevolence-dependability	Being a reliable and trustworthy member of the in-group
Benevolence-caring	Devotion to the welfare of in-group members
<b>Conservation</b>	
Tradition	Maintaining and preserving cultural, family, and religious traditions
Humility	Recognizing one's insignificance in the larger scheme of things
Conformity-rules	Compliance with rules, laws, and formal obligations
Conformity-interpersonal	Avoidance of upsetting or harming other people
Security-personal	Safety in one's immediate environment
Security-social	Safety and stability in the wide society
Face	Security and power through maintaining one's public image and avoiding humiliation
<b>Self-enhancement</b>	
Power-dominance	Power through exercising control over people
Power-resources	Power through control of material and social resources
Achievement	Success according to social standards
<b>Openness to change</b>	
Hedonism	Pleasure and sensuous gratification
Stimulation	Excitement, novelty, and change
Self-direction-thought	Freedom to cultivate one's own ideas and abilities
Self-direction-action	Freedom to determine one's own actions

Value dimensions are in bold.

in promoting important cognitive, psychological, and behavioral outcomes (for a review in youth sport and physical education see Whitehead et al., 2013). Specifically in the sport domain, coaches' behaviors and athletes' reactions to these behaviors are critical in establishing a high quality coach-athlete relationship (Vella et al., 2010). A large amount of previous research has examined the important effect of coaching behaviors on athletes' self-determination, effort, sport performance, intention to persist in sport, well-being, burnout, etc. (e.g., Hollebek and Amorose, 2005; Gonzalez et al., 2016).

More specifically, research has found that transformational coaches' behaviors are associated with athletes' performance outcomes (e.g., Alvarez et al., 2013; Morgan et al., 2015), teams' task cohesion (e.g., Price and Weiss, 2013), perceived competence, enjoyment, and collective efficacy (e.g., Price and Weiss, 2013), citizenship behaviors (Lee et al., 2013), and athletes'

well-being (Stenling and Tafvelin, 2014). As Alvarez et al. (2016) stated, transformational leadership behaviors are seen as desirable, associated with higher coach efficacy, and highly recommended in order to obtain benefits for athletes (for more details see Alvarez et al., 2016).

The transformational leadership theory (Bass, 1985) has been successfully applied to the sport context, with growing interest since the early 2000s (Alvarez et al., 2016). Transformational leadership is multidimensional in nature (Podsakoff et al., 1990). Transformational leadership refers to the leader moving the follower beyond immediate self-interest through individualized consideration, inspiration, intellectual stimulation, acceptance of group goals, high expectations, and an appropriate role model. In other words, through transformational behaviors, coaches treat each athlete as a prized team member, recognizing individual differences with a supportive leadership style (*individualized consideration*). Coaches motivate and inspire athletes by connecting athletes' potential to the vision of future group/team states, and by giving them meaning and challenges in everyday activities (*inspirational motivation*). Coaches also stimulate athletes to think in different ways when facing new and old challenges and issues (*intellectual stimulation*) (Bass and Riggio, 2006; Alvarez et al., 2010). A transformational coach promotes cooperation among athletes, getting them to work together toward a common goal (*fosters acceptance of group goals and team work*). Coaches set high expectations for athletes' behavior and performance (high performance expectations), and they also provide a positive behavioral model for athletes to follow (*provides an appropriate role model*) (Podsakoff et al., 1990; Hardy et al., 2010; Vella et al., 2012). In sum, leaders who display transformational behaviors transform or change the basic values, beliefs, and attitudes of their followers (Podsakoff et al., 1990), acting in accordance with their own personal values and convictions. However, very few empirical studies have investigated the relationship between values and transformational leadership (Groves and LaRocca, 2011).

To date, transformational leadership research has focused on investigating its main effects (see review by Judge and Piccolo, 2004) on the conditions where these leadership behaviors are more or less effective in a variety of settings (e.g., Dvir and Shamir, 2003; Walumbwa and Lawler, 2003; Lim and Ployhart, 2004), and on its relationship with a number of psychological outcomes in athletes (for a review, see Alvarez et al., 2016). However, few studies have explored how aspects of coaches' social environments affect their behaviors, that is, the role of personal (i.e., values priorities) and environmental conditions in leading coaches to adopt transformational behaviors in their interactions with athletes and team building. Consequently, research is needed on the factors that influence coaches' use of transformational behaviors.

Given that values seem to play an essential role in understanding leadership (e.g., Sosik, 2005), some researchers have suggested that transformational leaders may be more or less effective depending on societal values (Scandura and Dorfman, 2004), and a number of studies have explored in what way group values influence followers' responses to transformational leadership, and in what way these responses influence group

performance (Schaubroeck et al., 2007), or which follower values are linked to leader preferences (Ehrhart and Klein, 2001). However, in general and only in the organizational context, a limited amount of empirical research has examined how Schwartz's personal values are related to transformational behaviors (e.g., Sarros and Santora, 2001; Sosik, 2005; Singh and Krishnan, 2014). Sarros and Santora (2001) examined the relationships between value orientations of executives and their transformational behaviors. They found a strong positive association between transformational leadership behaviors and self-transcendence (i.e., benevolence) and openness to change values (i.e., self-direction and stimulation). In addition, in a sample of managers, Singh and Krishnan (2014) found a positive and significant relationship between self-transcendence values and transformational leadership. In the same domain, Sosik (2005) studied how managers' personal values were related to what is called charismatic leadership, composed of two of the transformational behaviors (i.e., idealized influence and inspirational motivation). Results indicated that traditional values (i.e., honoring parents and elders, and showing respect), self-transcendence, and self-enhancement were positively related to charismatic leadership.

Overall, it seems that the dimension of self-transcendence is consistently related to transformational behaviors, whereas the other dimensions are inconsistent. In model Schwartz (1992), self-transcendence and openness to change are compatible value types, as are self-enhancement and conservation values; whereas these two dimensions are conflicting each other, that is self-transcendence and self-enhancement are motivationally incompatible values as are conservation and openness to change values (see Figure 1). Therefore, we can hypothesize that self-transcendence and openness to change values are positively related to transformational behaviors, whereas openness to change and conservation are negatively related or not significantly related to transformational behaviors.

To the best of our knowledge, no publication in the sport context has explored the relationships between Schwartz's values and transformational behaviors. Accordingly, we aim to examine the relationships between coaches' value priorities and transformational leadership behaviors in a sample of basketball coaches.

As Bardi and Schwartz (2003) pointed out, the relationship between values and behaviors is partly obscured by norms. Sometimes highly endorsed values and behaviors show weaker value-behavior relationships because normative pressures may induce individuals to comply with group expectations rather than basing their behaviors on their own values. That is, values can influence behavior more when situational pressures are weak. By contrast, values can be opposite to behaviors, when people want to conform to the group especially under heavy pressure rules. In the same vein, strong and weak situations are well-studied and described in personality psychology (cf. Mischel, 1977). A strong situation would be one in which high pressure is exerted so that everyone is forced to behave in a more or less similar way. While in a weak situation people

can usually be what they really are because there are few or no restrictions on behavior (for more information on the analysis of person-situation interplay and how to assess situation strength/weakness see Leising and Müller-Plath, 2009). Recently, Schwartz et al. (2017) suggested studying other variables that may moderate the strength of value-behavior relations, for example, other reported behaviors or mechanisms through which values may influence behavior. We examine the generalizability of the normative explanation by examining the role of the perceptions of autonomy supportive or pressure environments at the club in the strength of the value-behavior relations in a sample of basketball coaches.

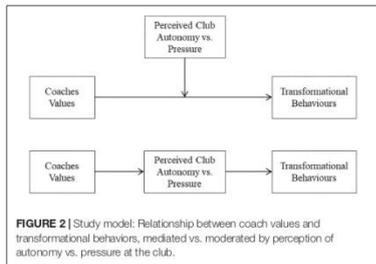
Self-determination theory (SDT; Deci and Ryan, 2000) suggests that contextual factors affect whether leaders use certain behaviors that transform subordinates or behaviors that pressure subordinates. For example, in the physical education (PE) domain, PE teachers indicated that perceived school administrative pressure to teach in a specific way changed their use of motivational strategies and caused them to display more controlling strategies (Taylor and Ntoumanis, 2007).

Based on Schwartz's refined theory of basic individual values (Schwartz et al., 2012) and transformational leadership theory (Bass, 1985), this study focuses on the associations between coaches' value priorities and their transformational leadership behaviors, exploring the potential mediation versus moderation effect in this relationship of two alternative variables: the perceived club pressure or autonomy supportive environment at the club (see Figure 2). We consider that coaches for whom particular values are especially important may tend to display more transformational behaviors than coaches guided by a different set of values. Transformational behaviors (e.g., individual consideration) may be more strongly associated with emphasizing certain values (e.g., universalism), rather than others (e.g., power) that may not have any significant relationship with transformational behaviors or may even have a negative relationship. We hypothesize that (1) the stronger the intensity of the coach's self-transcendent values and openness to change values, the more likely the coach is to display transformational behaviors and perceive a more autonomy supportive environment and less pressure from the club. However, (2) coaches who hold self-enhancement and conservation values will display lower transformational behaviors and perceive higher pressure from the club and a less autonomy supportive environment.

## MATERIALS AND METHODS

### Participants

Two-hundred and sixty-six basketball coaches (85.7% men) ranging from 17 to 66 years old ( $M = 32.82$ ,  $SD = 9.2$ ) from 119 different clubs participated in this study. On average, coaches had worked for their current sport club for 5.02 years, and they had a mean of 11.10 years of experience. The coaches were all Spanish speakers, and they trained players at different levels of competition.



**FIGURE 2 |** Study model: Relationship between coach values and transformational behaviors, mediated vs. moderated by perception of autonomy vs. pressure at the club.

**Design and Procedure**

A cross-sectional study was used to examine the associations between coaches' value priorities and their transformational leadership behaviors, exploring the potential mediation versus moderation effect of two alternative variables in this relationship: the perceived club pressure or the autonomy supportive environment.

This study was conducted in accordance with international ethical guidelines, which are consistent with American Psychological Association guidelines. Ethical approval to conduct the research was obtained from the committee on research ethics of the University of Valencia (Spain) (Reference HI523110229495). Participants were recruited during a basketball practice session held within the 1st month of the basketball season. The coaches were informed that the purpose of the study was to explore basketball coaches' values. Those wishing to participate were invited to provide written informed consent and to complete an anonymous questionnaire containing instruments in the order listed below, followed by a set of background variables, such as gender, age, level of education, and answer all the questions as accurately and honestly as possible because there were no wrong or right answers. The data were collected between May and September 2017.

**Measures**

**Coach Values**

Values were measured using the Spanish version of the 57-item Portrait Values Questionnaire - Refined (PVQ-R; Schwartz et al., 2012), by asking coaches to indicate how similar they are to gender-matched individuals who are described in terms of their important values. The questionnaire starts with the stem, "How much is this person like you?", and responses ranged from 1 (*not like me at all*) to 6 (*very much like me*). An example item is: "It is important to him to have a good time." The refined theory based model posits 19 value factors (i.e., universalism-concern, universalism-nature, and universalism-tolerance; benevolence-dependability and caring; tradition; humility; conformity with rules and interpersonal conformity; personal and societal security; face; power of domination and power over resources; achievement; hedonism; stimulation; self-direction of thought

and action), each measured with three marker items. Evidence for the reliability and predictive validity of this refined instrument has been shown previously (e.g., Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016). Reliabilities (Cronbach's alphas) of this instrument and the following can be found in **Table 3**.

**Perceived Club Autonomy**

Coaches' perceptions of the degree of autonomy support provided by the club were assessed by adapting the seven-item Spanish version (Balaguer et al., 2009) of the Sport Climate Questionnaire<sup>1</sup> for this study. Each item starts with the phrase: "In this basketball club...," and the responses are rated on a 7-point scale, ranging from 1 (*does not correspond at all*) to 7 (*corresponds completely*). An example item is "I feel I am provided with choices and options regarding my coaching." The reliability of this instrument has been shown in previous sport-based studies (e.g., Adie et al., 2008; Balaguer et al., 2012).

**Perceived Club Pressure**

Five items from the Constraints at Work scale (Pelletier et al., 2002), adapted to the sport context, were used to measure coaches' perceptions of pressure at the club. These items are designed to measure coaches' perceptions of pressure associated with other colleagues at the club (e.g., The other coaches at my club do not allow me to decide how I coach) and coaches' perceptions of pressure coming from the club staff (e.g., I wish I could coach in certain ways, but my club doesn't allow it). The coaches have to answer each item on a 7-point scale, ranging from 1 (*does not correspond at all*) to 7 (*corresponds completely*). The reliability of this scale has been shown in previous studies in the PE context (Pelletier et al., 2002).

**Coach Behaviors**

Coach leadership behaviors were measured using the Differentiated Transformational Leadership Inventory (Callow et al., 2009), adapted to the sport context (Vella et al., 2012) and translated to Spanish for this study. The instrument captures six transformational leadership behaviors, including individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals and promoting teamwork, high performance expectations, and appropriate role model (each subscale contains four items, except for fostering acceptance of group goals, which contains three items). The 23-item instrument begins with the stem, "As a coach, when I train...". An example item is: "Treat each team member as an individual" for individual consideration, or "Encourage athletes to be team players" for fostering acceptance of group goals and promoting teamwork. A 5-point Likert scale was used, ranging from 1 (*not at all*) to 5 (*all of the time*). Evidence for the reliability and validity has been provided in previous research conducted in the sport context (e.g., Callow et al., 2009; Vella et al., 2012).

**Data Analysis**

The factor structure of all the measures was tested using confirmatory factor analysis (CFA) with LISREL 8.80. We

<sup>1</sup> <http://www.psych.rochester.edu/SDT/>

estimated parameters using the maximum likelihood estimator. The following fit indices were examined: Satorra–Bentler scaled chi square ( $\chi^2$ ); Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA); Standardized Root Mean Square Residual (SRMR); Comparative Fit Index (CFI); and Non-Normed Fit Index (NNFI). We considered RMSEA values  $\leq 0.08$ , SRMR  $\leq 0.06$ , CFI and NNFI values  $\geq 0.90$ , to indicate a reasonable model fit.

Following the procedure proposed by Cieciuch and Schwartz (2012), four different CFA were carried out for each of the four types of categories of values, in order to evaluate the degree of distinction of the 19 values and their fit indices. Self-transcendence is composed of the values of universalism-tolerance, universalism-nature, universalism-concern, benevolence-dependence, and benevolence-care. Conservatism is composed of the values of tradition, humility, conformity with rules, interpersonal conformity, personal safety, social safety, and face. Self-enhancement is composed of the values of power of domination, power over resources, and achievement. Finally, Openness to Change is composed of the values of hedonism, stimulation, and self-direction of thought and action. To test the underlying factor structure of the DTLI, a six-factor structure was conducted considering the six subscales or six transformational coach behaviors established by Vella et al. (2012), that is, individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals, high performance expectations, and appropriate role model. Finally, a unidimensional factorial structure was established for the perceptions of the club autonomy support factor and another one for the perceptions of club pressure factor.

We used Hayes (2013) PROCESS macro to determine whether the association between coaches' value dimensions and their leadership behaviors was moderated (Model 2) or mediated (Model 4) by the coaches' perceptions of pressure and autonomy support provided by the club (see Figure 2). We used the bootstrapping method based on 1000 samples to estimate standard errors of indirect effects.

The IBM SPSS statistics 20 was used to analyze the descriptive statistics and the homogeneity indexes (corrected item-total correlations), as well as the Pearson correlations between the study variables. Following Schwartz et al. (2012), we used value priorities when computing descriptive statistics (means, standard deviations, and correlations), based on the relative importance of each value to each person derived by centering each person's responses on his/her own mean. By doing that we control the individual response tendencies as well as the interrelationship of the values within the circular structure, reflecting the expected compensation of opposing values. The results conducted on raw value scores can be found in the **Supplementary Material (Supplementary Tables S4B, S5B)**. We also used centered responses for regression analyses because we introduced one value dimension each time as predictor variable. We used not centered responses in all other analyses (CFA and internal consistency coefficients).

## RESULTS

The CFA results revealed that the proposed factorial structure was acceptable for each study instrument (see Table 2). All the scales were found to have an acceptable model fit, and all the standardized factor loadings for each item in its designated factor were greater than 0.40,  $p < 0.001$ , which also indicated that no items should be dropped. For reasons of brevity, the results of the CFAs are not presented here, but they are available in the **Supplementary Material**.

Means, standard deviations, skewness, kurtosis, range, and Cronbach alpha coefficients are displayed in Table 3. An inspection of the mean-centered value scores shows that coaches reported that self-transcendence and openness to change represented their value priorities, and that conservation and self-enhancement were the least important value dimension for their priorities. Coaches perceived that they displayed high levels of transformational behaviors, they reported low levels of pressure at the club, and they reported a high autonomy supportive environment provided by the club. Total scales and subscales showed acceptable ( $\alpha > 0.70$ ) or marginally acceptable ( $\alpha > 0.60$ ) internal consistency, except for four basic values (humility, achievement, self-direction-thought, and self-direction-action) and two transformational behaviors (individual consideration and appropriate role model), which were unacceptable ( $\alpha < 0.60$ ). Nevertheless, none of the items would have substantially increased the alpha coefficient if deleted, and so we retained these scales because the factor loadings for the observed indicators were satisfactory. Results related to these subscales should be interpreted with caution and need to be confirmed in other studies.

As expected, positive – albeit weak-, correlations were found between basic values and transformational coach behaviors (see Table 4). Universalism-concern and universalism-tolerance were positively related to individual consideration, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviors, whereas universalism-nature was only positively related to intellectual stimulation. Benevolence-dependability and benevolence-caring were both positively associated with fostering acceptance of group goals. Humility was negatively related to inspirational motivation and high performance expectations. Face and power-resources were negatively related to inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviors. Power-dominance was negatively associated with intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals. Finally, stimulation and self-direction action were positively related to intellectual stimulation, and stimulation was also positively associated with inspirational motivation. With regard to unreliable findings, coaches who emphasized basic values of tradition, conformity (rules and interpersonal), security (personal and societal), achievement, hedonism, and self-direction action were unrelated to any of the transformational behaviors, and no basic values were related to appropriate role model behaviors.

**Moderation and Mediation Effect**

Before testing the moderation and mediation effects, correlation analyses were conducted between the value dimensions, perceived club autonomy support and pressure, and transformational coach behaviors (see Table 5).

Self-transcendence and openness to change values correlated positively with inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviors. Conservation correlated negatively with inspirational motivation and intellectual stimulation; and self-enhancement correlated

**TABLE 2 |** Confirmatory factor analyses: goodness of fit indices for all study instruments.

Models	$\chi^2$	df	RMSEA	(90% CI)	SRMR	NNFI	CFI
Self-transcendence	217.64	80	0.080	(0.068–0.093)	0.048	0.948	0.961
Conservation	363.01	168	0.066	(0.056–0.075)	0.054	0.935	0.948
Self-enhancement	94.09	24	0.083	(0.063–0.089)	0.066	0.921	0.939
Openness to change	132.45	48	0.081	(0.065–0.087)	0.053	0.944	0.960
Transformational leadership	311.61	215	0.075	(0.066–0.083)	0.068	0.910	0.920
Perceived club autonomy support	39.03	14	0.047	(0.039–0.070)	0.049	0.946	0.964
Perceived club pressure	5.09	5	0.052	(0.030–0.067)	0.040	0.952	0.958

For all  $\chi^2$  values,  $p < 0.001$ ; df, degrees of freedom; RMSEA, root mean square error of approximation; 90% CI, 90% confidence interval for the RMSEA; SRMR, standardized root mean residual; NNFI, non-normed fit index; CFI, comparative fit index.

**TABLE 3 |** Descriptive statistics and reliability of all the study variables (19 basic values, 4 value dimensions, coach behaviors, perceived club autonomy and perceived club pressure) (N = 266 coaches).

	Range	Mean	SD	Alpha	Skewness	Kurtosis
Universalism-concern	1-6	5.16	0.64	0.74	-0.46	0.12
Universalism-nature	1-6	4.46	0.89	0.86	-0.52	-0.18
Universalism-tolerance	1-6	5.06	0.66	0.66	-0.52	0.83
Benevolence-dependability	1-6	5.39	0.49	0.70	-0.56	0.77
Benevolence-caring	1-6	5.37	0.55	0.65	-0.64	0.52
Tradition	1-6	3.26	1.02	0.78	-0.10	-0.60
Humility	1-6	4.49	0.78	0.40	-0.54	0.88
Conformity-rules	1-6	4.36	0.84	0.80	-0.73	0.74
Conformity-interpersonal	1-6	4.38	0.90	0.76	-0.50	0.23
Security-personal	1-6	4.62	0.60	0.60	-0.74	1.00
Security-societal	1-6	4.31	0.88	0.74	-0.37	0.01
Face	1-6	4.27	0.84	0.66	-0.47	-0.11
Power-dominance	1-6	2.84	0.96	0.74	0.28	-0.03
Power-resources	1-6	2.33	0.93	0.72	0.40	-0.13
Achievement	1-6	4.27	0.72	0.54	-0.12	0.05
Hedonism	1-6	5.20	0.61	0.70	-0.17	-0.22
Stimulation	1-6	4.37	0.86	0.77	-0.30	0.35
Self-direction-thought	1-6	5.13	0.62	0.56	-0.00	-0.25
Self-direction-action	1-6	5.04	0.65	0.53	-0.40	-0.12
Self-transcendence	1-6	5.09	0.35	0.85	-0.17	0.07
Conservation	1-6	4.24	0.38	0.85	-0.42	0.45
Self-enhancement	1-6	3.14	0.65	0.78	0.03	-0.10
Openness to change	1-6	4.94	0.46	0.81	0.12	0.00
Individual consideration	1-5	4.28	0.50	0.47	-0.34	-0.66
Inspirational motivation	1-5	4.23	0.56	0.72	-0.49	-0.28
Intellectual stimulation	1-5	4.11	0.51	0.69	-0.54	0.60
Fostering acceptance group goals	1-5	4.49	0.53	0.69	-1.01	0.45
High performance expectations	1-5	4.21	0.55	0.60	-0.55	-0.35
Appropriate role model	1-5	4.07	0.47	0.47	-0.23	-0.20
Perceived club autonomy	1-7	5.13	1.11	0.82	-0.60	0.00
Perceived club pressure	1-7	2.01	0.90	0.74	1.27	1.72

Means and SD for values reflect value priorities and are based on centering each coach's responses around his/her mean for all 57 items and then adding the overall mean (4.4363) for all respondents to the same scale to restore the original scale. Alphas were computed using not centered responses.

negatively with individual consideration, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals. Self-transcendence also correlated positively with individual consideration. Moreover, self-transcendence was positively related to a perceived club autonomy supportive environment and negatively associated with perceived club pressure, whereas the contrary was observed in the relationship between self-enhancement and perceived club autonomy support, which was negative, whereas the relationship between self-enhancement and perception of pressure at the club was positive. Openness to change was negatively associated with the perception of pressure at the club.

To test whether perceptions of an autonomy supportive environment and perceptions of a pressure environment at the club would moderate the relationship between value dimensions and transformational behaviors, parameters for regression equations were estimated. Specifically, we examined perceptions of an autonomy supportive environment and perceptions of a pressure environment as moderators in the associations between each of the four value dimensions and each of the six transformational behaviors. Results showed that perceptions of an autonomy supportive environment did not moderate the relationship between value dimensions and transformational behaviors; however, the relationship between

**TABLE 4 |** Bivariate correlations between basic values and transformational leadership behaviors (N = 266 coaches).

	Transformational leadership behaviors					
	IC	IM	IS	FAG	HPE	ARM
Universalism-concern	0.17**	0.04	0.15**	0.18**	0.09	0.06
Universalism-nature	0.10	0.09	0.21**	0.10	-0.01	-0.01
Universalism-tolerance	0.20**	0.11	0.20**	0.22**	0.04	0.04
Benevolence-dependability	0.05	0.05	0.07	0.15*	0.03	0.09
Benevolence-caring	0.02	0.09	0.03	0.20**	0.11	0.07
Tradition	-0.03	0.01	-0.10	0.04	0.07	0.08
Humility	-0.08	-0.14*	-0.09	-0.11	-0.15*	-0.02
Conformity-rules	0.06	0.01	0.04	0.07	-0.03	0.11
Conformity-interpersonal	-0.03	-0.12	-0.04	-0.11	-0.08	-0.05
Security-personal	-0.03	0.01	-0.04	0.07	-0.03	0.07
Security-societal	-0.07	-0.01	0.07	-0.02	0.01	0.01
Face	-0.09	-0.13*	-0.17**	-0.20**	-0.07	-0.10
Power-dominance	-0.10	-0.11	-0.18**	-0.24**	0.01	0.01
Power-resources	-0.11	-0.13*	-0.23**	-0.24**	-0.04	-0.06
Achievement	-0.09	0.10	-0.11	-0.11	0.09	-0.03
Hedonism	-0.03	0.02	0.01	0.04	-0.08	-0.11
Stimulation	0.10	0.17**	0.19**	0.11	0.09	-0.02
Self-direction-thought	0.07	0.11	0.13*	0.09	0.02	-0.05
Self-direction-action	0.02	-0.01	0.06	0.08	0.01	-0.05

IC, individual consideration; IM, inspirational motivation; IS, intellectual stimulation; FAG, fostering acceptance of group goals; HPE, high performance expectations; ARM, appropriate role model. \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, two-tailed. Score-centered responses for each basic value were used.

**TABLE 5 |** Bivariate correlations between value dimensions, transformational leadership behaviors, and perceived club autonomy and pressure (N = 266 coaches).

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1) Self-transcendence	-										
(2) Conservation	-0.43**	-									
(3) Self-enhancement	-0.58**	-0.25**	-								
(4) Openness to change	0.30**	-0.78**	-0.15**	-							
(5) Individual consideration	0.21**	-0.08	-0.13*	0.07	-						
(6) Inspirational motivation	0.15**	-0.12*	-0.08	0.12*	0.34**	-					
(7) Intellectual stimulation	0.27**	-0.10*	-0.24**	0.15**	0.43**	0.41**	-				
(8) Fostering goal acceptance	0.30**	-0.08	-0.27**	0.12*	0.36**	0.46**	0.46**	-			
(9) High performance expectations	0.08	-0.08	0.01	0.03	0.24**	0.30**	0.25**	0.38**	-		
(10) Appropriate role model	0.08	0.03	-0.04	-0.08	0.33**	0.30**	0.31**	0.36**	0.33**	-	
(11) Perceived club autonomy	0.22**	-0.04	-0.21**	0.08	0.17**	0.18**	0.21**	0.25**	0.10*	0.18**	-
(12) Perceived club pressure	-0.27**	0.05	0.27**	-0.11*	-0.16**	-0.07	-0.09	-0.21**	-0.05	-0.20**	-0.47**

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01, one-tailed. Centered responses for each value dimension were used.

**TABLE 6 |** Results testing the moderation effects of perceived club autonomy and perceived club pressure in the relationship between value dimensions and transformational leadership behaviors (*N* = 266 coaches).

Outcomes Variables	IC	IM	IS	FAG	HPE	ARM
Self-transcendence	0.24**	0.16	0.32**	0.35**	0.03	-0.02
Moderator PCA	-0.01	-0.06	0.04	-0.03	-0.01	0.01
Moderator PCP	0.05	0.07	0.16	0.12	0.23	0.15
Conservation	-0.07	-0.17	-0.11	-0.09	-0.09	0.06
Moderator PCA	0.13	-0.03	0.09	0.05	0.12	0.05
Moderator PCP	0.04	0.07	0.06	-0.05	-0.01	-0.14
Self-enhancement	-0.08	-0.04	-0.18**	-0.18**	0.03	0.02
Moderator PCA	-0.03	0.06	-0.05	0.01	-0.02	0.02
Moderator PCP	-0.02	-0.07	-0.17**	-0.05	-0.08	0.02
Openness to change	0.02	0.12	0.13	0.09	-0.02	-0.14*
Moderator PCA	-0.14	-0.04	-0.10	-0.06	-0.16	-0.12
Moderator PCP	-0.16	-0.11	-0.09	-0.09	-0.13	0.01

PCA, perceived club autonomy; PCP, perceived club pressure; IC, individual consideration; IM, inspirational motivation; IS, intellectual stimulation; FAG, fostering acceptance of group goals; HPE, high performance expectations; ARM, appropriate role model. Score-centered responses for each value dimension were used. \*\**p* < 0.01, \**p* < 0.05.

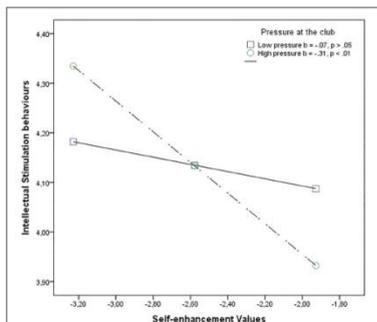
the self-enhancement value and intellectual stimulation was moderated by perceptions of a pressure environment (see Table 6). For coaches who hold self-enhancement values, high pressure at the club is a risk factor that significantly reduces the use of intellectual stimulation behaviors (see Figure 3).

Table 7 presents the results of the regression analyses testing whether perceptions of an autonomy supportive environment and perceptions of a pressure environment would mediate the relationship between each of the four value dimensions and each of the six transformational behaviors. Results revealed a positive and significant association between self-transcendence and perceptions of an autonomy supportive environment, and a negative and significant association with perceptions of a pressure

environment. Holding a self-transcendence value directly and positively predicted individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviors. Indeed, holding a self-transcendence value indirectly and positively predicted inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviors through its effect on perceptions of an autonomy supportive (partial mediation). Moreover, holding a self-transcendence value indirectly and positively predicted appropriate role model through its effect on perceptions of a pressure environment (total mediation). The conservation value directly and negatively predicted inspirational motivation. Self-enhancement directly and negatively predicted intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals, and it also indirectly and negatively predicted intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals via its effect on perceptions of an autonomy supportive (partial mediation). Self-enhancement indirectly and negatively predicted inspirational motivation and appropriate role model through its effect on perceptions of an autonomy supportive environment and on perceptions of a pressure environment, respectively (total mediation). Finally, the openness to change value directly and positively predicted inspirational motivation and intellectual stimulation behaviors. All the models tested predicted a significant percentage of the variance in each transformational behavior, with the exception of high performance expectations, which was not significant (see Table 7).

**DISCUSSION**

A large amount of literature has examined values and their relationship with behaviors (e.g., Maio et al., 2009; Roccas and Sagiv, 2017). Nevertheless, no previous study has assessed the relationship between the refined values and transformational leaders' behaviors. Using the refined theory of basic individual values (Schwartz et al., 2012) and



**FIGURE 3 |** Associations between the self-enhancement values and the intellectual stimulation behaviors as a function of perception of pressure at the club.

**TABLE 7 |** Results testing the mediation effects of perceived club autonomy and perceived club pressure between value dimensions and transformational leadership behaviors (*N* = 266 coaches).

Models	PCA	PCP	IC	IC		IM	IM		I	IS	
			DE	IE	R <sup>2</sup> IC	DE	IE	R <sup>2</sup> IM	DE	IE	R <sup>2</sup> IS
<b>Self-transcendence</b>	0.69**	-0.71**	0.25**		0.05**	0.20*		0.02**	0.36**		0.07**
Mediator PCA	-	-	0.05	0.03		0.09*	0.06sig		0.08**	0.06sig	
Mediator PCP	-	-	-0.03	0.02		0.03	-0.02		0.03	-0.02	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.06**			0.05**			0.10**
<b>Conservation</b>	-0.12	0.15	-0.10		0.01	-0.17*		0.01*	-0.13		0.01
Mediator PCA	-	-	0.06*	-0.01		0.09**	-0.01		0.10**	-0.01	
Mediator PCP	-	-	-0.05	-0.01		0.01	0.00		0.01	0.00	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.04*			0.04**			0.05**
<b>Self-enhancement</b>	-0.36**	0.38**	-0.07		0.02*	-0.04		0.01	-0.17**		0.06**
Mediator PCA	-	-	0.05*	-0.02		0.09**	-0.03sig		0.08**	-0.03sig	
Mediator PCP	-	-	-0.04	-0.01		0.02	0.01		0.03	0.01	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.05**			0.03*			0.08**
<b>Openness to change</b>	0.19	-0.24*	0.06		0.00	0.13*		0.01*	0.16*		0.02*
Mediator PCA	-	-	0.06*	0.01		0.09**	0.02		0.09**	0.02	
Mediator PCP	-	-	-0.05	0.01		0.02	-0.00		0.01	-0.00	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.04*			0.04**			0.06**

Models	PCA	PCP	FAG	FAG		HPE	HPE		ARM	ARM	
			DE	IE	R <sup>2</sup> FAG	DE	IE	R <sup>2</sup> HPE	DE	IE	R <sup>2</sup> ARM
<b>Self-transcendence</b>	0.69**	-0.71**	0.39**		0.09**	0.10		0.01	0.02		0.01
Mediator PCA	-	-	0.08*	0.06sig		0.05	0.03		0.05	0.03	
Mediator PCP	-	-	-0.03	0.02		0.01	-0.00		-0.07*	0.05sig	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.13**			0.02			0.05**
<b>Conservation</b>	-0.12	0.15	-0.10		0.00	-0.11		0.01	0.06		0.00
Mediator PCA	-	-	0.09**	-0.01		0.05	-0.01		0.05	-0.01	
Mediator PCP	-	-	-0.07*	-0.01		0.00	0.00		-0.08*	-0.01	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.08**			0.02			0.05**
<b>Self-enhancement</b>	-0.36**	0.38**	-0.18**		0.07**	0.04		0.00	0.02		0.00
Mediator PCA	-	-	0.08**	-0.03sig		0.05	-0.02		0.05	-0.02	
Mediator PCP	-	-	-0.04	-0.01		-0.01	-0.00		-0.08*	-0.03sig	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.12**			0.02			0.05**
<b>Openness to change</b>	0.19	-0.24*	0.11		0.01*	0.02		0.00	-0.11		0.01
Mediator PCA	-	-	0.09**	0.02		0.05			0.05	0.01	
Mediator PCP	-	-	-0.06	0.01		-0.00			-0.08*	0.02	
R <sup>2</sup> total model	-	-			0.08**			0.01			0.06**

PCA, perceived club autonomy; PCP, perceived club pressure; IC, individual consideration; IM, inspirational motivation; IS, intellectual stimulation; FAG, fostering acceptance of group goals; HPE, high performance expectations; ARM, appropriate role model; DE, direct effect; IE, indirect effect. Score-centered responses for each value dimension were used. \*\**p* < 0.01 and \**p* < 0.05, sig, significant indirect effect.

transformational leadership theory as frameworks (Bass, 1985), this study explored the associations between basketball coaches' value priorities and their transformational leadership behaviors, testing the potential mediation versus moderation effect of two alternative variables in this relationship: perceived club pressure and an autonomy supportive environment.

As expected, and consistent with previous research in the organizational context (e.g., Kanungo and Mendonca, 1996; Bass and Steidlmeier, 1999; Sarros and Santora, 2001; Sosik, 2005), the study results showed that the stronger the intensity of the coach's self-transcendent values (i.e., universalism

and benevolence), the more likely the coach is to display transformational behaviors and perceive a more autonomy supportive environment and lower pressure from the club. However, coaches who held beliefs in self-enhancement values (i.e., power) displayed lower transformational behaviors and perceived higher pressure from the club and a less autonomy supportive environment.

Specifically, coaches who express concern (universalism-concern), tolerance (universalism-tolerance), and care (benevolence-caring) for others and are reliable and trustworthy members of the in-group display these values by considering the

players' individual needs (individual consideration), empowering their players by thinking in different ways (intellectual stimulation), asking them to do their best (inspirational motivation), and creating team spirit (fostering acceptance of group goals). Moreover, coaches who consider excitement, novelty, challenge (stimulation), creativity, curiosity, and interest (self-direction thought) to be important values express them by communicating an optimistic and realistic vision of future team achievements (inspirational motivation) and reflecting each team member's goal, as well as sharing how to reach their goals with the team (intellectual stimulation). Our findings are consistent with previous researchers (e.g., Kanungo and Mendonca, 1996; Bass and Steidlmeier, 1999; Sarros and Santora, 2001; Sosik, 2005) who found that self-transcendence values (i.e., universalism, benevolence, and altruism) support transformational leadership behaviors. Indeed, Sosik (2005) also identified openness to change values (i.e., stimulation and self-direction) associated with these behaviors.

Our results indicate that coaches attributed greater importance to self-transcendence and openness to change values, and this is reflected through transformational behaviors. In model (Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012) some value types complemented each other, whereas others were in conflict. Accordingly, the bipolar dimension of *conservation* versus *self-enhancement* may have a negative relationship or no relationship with transformational leadership behaviors. Our findings confirm this suggestion and show that coaches who are self-effacing rather than boastful (humility) and want to maintain their public image and avoid humiliation (face) (both conservation values) will avoid generating visions of future group/team states (inspirational motivation). Humility consists of accepting life's circumstances without expecting more, thus maintaining their public image, which is the opposite of what inspirational motivation means. Furthermore, coaches who want to promote themselves by controlling athletes (power dominance) and material resources (power resources) (both self-enhancement values) do not empower their athletes through thinking in different ways (intellectual stimulation) or foster the acceptance of team goals (fostering acceptance of group goals) because these coaches are interested in their own personal goals.

Our results are consistent with theory of human values (Schwartz (1992)); however, some researchers have presented contradictory or incongruent results for values and behavior. For example, Sarros and Santora (2001) found a positive correlation between self-enhancement and transformational behaviors. In the same vein, Sosik (2005) reported that self-transcendence and self-enhancement were both positively related to charismatic leadership (i.e., inspirational stimulation and appropriate role model). A possible explanation could be the difference established in previous research between authentic and unauthentic transformational leaders (Hogan et al., 1990; Kanungo and Mendonca, 1996; Bass and Steidlmeier, 1999). Bass and Steidlmeier (1999) used leader values and morals to explain the differences between transformational and pseudo-transformational leaders. For instance, transformational leaders feel responsible for and concerned about the group's

achievement, whereas pseudo-transformational leaders are more concerned about their individual achievements. With regard to the latter, Bass and Steidlmeier stated: "They are captains who sail under false colors. They are spiritual leaders who are false prophets" (p. 188). Consequently, according to Bass and Steidlmeier (1999), leaders who display transformational behaviors but hold self-enhancement and conservation values may be considered pseudo-transformational leaders. Sometimes people can present behavior that is contrary to their values in order to conform to the group. To prevent inconsistency and avoid problems when comparing values of different individuals or correlating values with other variables, the results should be compared with those from studies that use the same instruments, and according to Schwartz (1992, 2006), respondents' ratings should be centered. Otherwise, the results can be different (none of the previous studies specified centered their score values).

Self-transcendence values (universalism and benevolence) are opposed to self-enhancement values (power and achievement). Power and achievement values emphasize authority and control over people and resources, as well as personal success beyond the group, whereas universalism and benevolence emphasize concern for the welfare of others. Our results suggest that some transformational behaviors reflect values of self-transcendence (individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals) and openness to change (inspirational motivation and intellectual stimulation), whereas some transformational behaviors are shown to be opposed to self-enhancement (intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals) and conservation (inspirational motivation) values. Therefore, and in terms of Bardi and Schwartz (2003), intellectual stimulation and fostering acceptance of group goals may be considered *value-expressive behaviors* of self-transcendence, and inspirational motivation can be considered a *value-expressive behavior* of openness to change because these behaviors reflect values that are incompatible with the opposing values in the circle.

In terms of the perceptions of the club environment, our findings show that when coaches hold the welfare of others as a more important life value, they are more likely to perceive higher autonomy support at the club and lower pressure; whereas when coaches consider social status and prestige or control and dominance over other people to be important values, they are more likely to perceive less autonomy support and higher pressure at the club. However, in general, these club perceptions do not affect the expression of values, although they can enhance or diminish the relationship. That is, when coaches perceive an autonomy supportive environment at the club (i.e., a favorable context), self-transcendence values are more likely to be expressed through inspirational motivation, intellectual stimulation, and fostering acceptance of group goals behaviors, whereas the perception of pressure at the club (i.e., an unfavorable context) does not decrease the likelihood that these values will be expressed through these transformational behaviors. On the other hand, perceiving a high autonomy supportive environment cushioned the negative associations between self-enhancement and intellectual stimulation and fostering acceptance of group

goals. However, coaches with self-enhancement values tend to avoid intellectual stimulation to a greater extent when they perceive high levels of pressure at the club.

Our findings confirm previous suggestions (e.g., Bardi and Schwartz, 2003) that values can influence behavior more or less due to the social context (autonomy supportive versus pressure environments). When situational pressures are non-existent, people have a greater chance of reporting that their behavior is consistent with their values. Nevertheless, under heavy pressure rules, values can be opposite to behaviors when people want to conform to the group. Perhaps for this reason, in the case of self-enhancement values, behaviors related to inspirational motivation receive a more negative and significant contribution of the variance related to perception of an autonomy supportive environment than the corresponding value itself. Although several studies have explained the association between values and behaviors, few studies have examined the mediators in this association. In general, the results of this study showed that the relationship between values and transformational behaviors was partially mediated by the perception of an autonomy supportive environment provided by the club. However, this relationship was not mediated by the perception of pressure at the club. Further studies are needed to investigate other potential mediators, in addition to perceptions of autonomy supportive or pressure environments, when examining the associations between personal values and the use of transformational behaviors. For example, as point out by Schwartz (2017), the correlations between values and specific behaviors are rarely very strong because attitudes mediate relationships between values and behavior in most instances. Moreover, in order for a value to exert influence, it must be activated, and in a particular context important values can be activated more often and have more influence.

The findings from our study extend previous findings on the association between values and behaviors by suggesting that this association is also evident in basketball coaches. Coaches who hold values that promote the welfare and acceptance of close and distant others as equals display more transformational behaviors. By contrast, coaches who endorse or give priority to self-enhancement values such as power dominance and power resources are likely to display fewer transformational behaviors.

Strengths of our study include the use of a large sample of basketball coaches. Additionally, the assessment of basic values and transformational leadership behaviors provides detailed information about specific behaviors and the way values and these behaviors fit together. No other studies were found on the associations among coaches' values, perceptions of autonomy supportive and pressure environments at the club, and transformational coach behaviors.

Some limitations need to be considered when interpreting the results. We cannot establish any causal relationships based on our data due to the cross-sectional design. Instead, the results have to be viewed as evidence of potential pathways that require longitudinal investigation. The sample was unbalanced in terms of gender and the sport(s) coached because it was limited to basketball and females were under-represented. The

lack of female coaches is common in our country, and so it is representative of our reality. Further research is needed to extend the generalizability of these findings to other sports. The alpha coefficients for some scales were problematic to some extent; however, hypothesized relationships that were significant emerged in the expected direction. Another limitation is related to the use of self-report measures, which are very common in sport psychology research. Future studies would benefit from the use of objective variables, such as observational methods to evaluate coaches' behaviors or even autonomy supportive versus pressure environments provided at the club. Despite these limitations, the results of this study contribute to the literature by providing information about the link between values and behaviors using a sample of basketball coaches, thus extending previous research suggesting that values can be considered a major influence on behavior in the sport context.

### Practical Implications

In light of the results of this study, we suggest some practical implications for sport consultants. Although transformational leadership behaviors have been established as being very effective in achieving better results in sports, it is very important to know which values are important for the coaches we are working with, as well as their perceptions of the club environments. Thus, coaches who have a high level of self-enhancement and conservation values may be reluctant to display some transformational behaviors. This resistance will increase if they perceive high levels of pressure and low levels of autonomy support at their clubs. For instance, intellectual stimulation has been suggested as a highly effective leadership behavior; however, coaches who hold high self-enhancement values may not believe in the advantage of using this behavior. Therefore, if the sport psychologist is not aware of this situation, the success of the coaching consultancy could be compromised.

### AUTHOR CONTRIBUTIONS

All authors carried out the design and drafted the article. IC was responsible for ethical approval. FA was responsible for collecting the data. IC and OA conducted statistical analyses. All authors read and approved the final version of the article and agree with the order of presentation of the authors.

### ACKNOWLEDGMENTS

The authors would like to thank all the basketball clubs for agreeing to participate in this study.

### SUPPLEMENTARY MATERIAL

The Supplementary Material for this article can be found online at: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01661/full#supplementary-material>

## REFERENCES

- Adie, J. W., Duda, J. L., and Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: a test of basic needs theory. *Motiv. Emot.* 32, 189–199. doi: 10.1007/s11031-008-9095-z
- Álvarez, O., Castillo, I., and Falco, C. (2010). Estilos de liderazgo en la Selección Española de taekwondo [Leadership styles in the Spanish national taekwondo team]. *Rev. Psicol. Deporte* 19, 9–20.
- Álvarez, O., Castillo, I., Molina-García, V., and Balaguer, G. (2016). Transformational leadership on the athletic field: an international review. *Rev. Psicol. Deporte* 25, 319–326.
- Álvarez, O., Esteve, I., Falco, C., and Castillo, I. (2013). Efectos del apoyo a la autonomía del entrenador en taekwondistas españoles de élite [Effects of perceived autonomy support on elite taekwondo Spanish athletes]. *Rev. Iberoam. Psicol. Ejerc. Deporte* 8, 59–70.
- Balaguer, J., Castillo, I., Duda, J., and Tomás, I. (2009). Análisis de las propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Clima en el Deporte [Analysis of the psychometric properties of the Spanish version of the Sport Climate Questionnaire]. *Rev. Psicol. Deporte* 18, 73–83.
- Balaguer, J., González, L., Fabra, P., Castillo, I., Mercé, J., and Duda, J. L. (2012). Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well- and ill-being of young soccer players: a longitudinal analysis. *J. Sports Sci.* 30, 1619–1629. doi: 10.1080/02640414.2012.731517
- Bardi, A., and Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: strength and structure of relations. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 29, 1207–1220. doi: 10.1177/0146167203254602
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*, 2nd Edn. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates, Inc.
- Bass, B. M., and Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadersh. Q.* 10, 181–217. doi: 10.1016/S1048-9843(99)0016-8
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., and Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *J. Appl. Sport Psychol.* 21, 395–412. doi: 10.1080/10413200903204754
- Cieciuch, J., and Schwartz, S. H. (2012). The number of distinct basic values and their structure assessed by PVQ-40. *J. Pers. Assess.* 94, 321–328. doi: 10.1080/00223891.2012.655817
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, 227–268. doi: 10.1207/s15327965PLI1104\_01
- Doran, C. J. (2009). The role of personal values in fair trade consumption. *J. Bus. Ethics* 84, 549–563. doi: 10.1007/s10551-008-9724-1
- Dvir, T., and Shamir, B. (2003). Follower developmental characteristics as predictors of transformational leadership: a longitudinal field study. *Leadersh. Q.* 14, 327–344. doi: 10.1016/S1048-9843(03)00018-3
- Ehrhart, M. G., and Klein, K. J. (2001). Predicting followers' preferences for charismatic leadership: the influence of follower values and personality. *Leadersh. Q.* 12, 153–179. doi: 10.1016/S1048-9843(03)0018-3
- González, L., García-Merita, M., Castillo, I., and Balaguer, I. (2016). Young athletes' perceptions of coach behaviors and their implications on their well- and ill-being over time. *J. Strength Cond. Res.* 30, 1147–1154. doi: 10.1519/JSC.0000000000001170
- Groves, K. S., and LaRocca, M. A. (2011). An empirical study of leader ethical values, transformational and transactional leadership, and follower attitudes toward corporate social responsibility. *J. Bus. Ethics* 103, 511–528. doi: 10.1007/s10551-011-0877-y
- Hardy, L., Arthur, C. A., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., et al. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *Leadersh. Q.* 21, 20–32. doi: 10.1016/j.leafqua.2009.10.002
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hogan, R., Raskin, R., and Fazzini, D. (1990). "The dark side of charisma," in *Measures of Leadership*, eds K. E. Clark and M. B. Clark (West Orange, NJ: Leadership Library of America), 343–354.
- Hollenbeak, J., and Amoroso, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: a test of self-determination theory. *J. Appl. Sport Psychol.* 17, 20–36. doi: 10.1080/10413200590907540
- Judge, T. A., and Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *J. Appl. Psychol.* 89, 755–768. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.755
- Kanungo, R. N., and Mendonca, M. (1996). *Ethical Dimensions in Leadership*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Kasof, J., Chen, C., Himsel, A., and Greenberger, E. (2007). Values and creativity. *Creat. Res. J.* 19, 105–122. doi: 10.1080/10400410701397164
- Lee, U. H., Kim, H. K., and Kim, Y. H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Glob. Bus. Manage. Res.* 5, 54–65. doi: 10.1093/gbm/gm058
- Leising, D., and Müller-Plath, G. (2009). Person-situation integration in research on personality problems. *J. Res. Pers.* 43, 218–227. doi: 10.1016/j.jrp.2009.01.017
- Lim, B. C., and Poyhart, R. E. (2004). Transformational leadership relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *J. Appl. Psychol.* 89, 610–621. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.610
- Mao, G. R., Pakizeh, A., Cheung, W. Y., and Rees, K. J. (2009). Changing, priming, and acting on values: effects via motivational relations in a circular model. *J. Pers. Soc. Psychol.* 97, 699–715. doi: 10.1037/a0016420
- Mischel, W. (1977). "The interaction of person and situation," in *Personality at the Crossroads: Current Issues in Interactional Psychology*, ed. N. S. Endler (Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum), 333–352.
- Morgan, P. B., Fletcher, D., and Sarkar, M. (2015). Understanding team resilience in the world's best athletes: a case study of a rugby union World Cup winning team. *Psychol. Sport Exerc.* 16, 91–100. doi: 10.1016/j.psychsport.2014.08.007
- Pelletier, L. G., Seguin-Levesque, C., and Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *J. Educ. Psychol.* 94, 186–196. doi: 10.1037/0022-0663.94.1.186
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., and Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadersh. Q.* 1, 107–142. doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Price, M. S., and Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: a test of transformational leadership theory. *J. Appl. Sport Psychol.* 25, 265–279. doi: 10.1080/10413200.2012.725703
- Roccas, S., and Sagiv, L. (2010). Personal values and behavior: taking the cultural context into account. *Soc. Pers. Compass* 4, 31–41. doi: 10.1111/j.1751-9004.2009.00234.x
- Roccas, S., and Sagiv, L. (2017). *Values and Behavior. Taking a Cross-Cultural Perspective*. Cham: Springer. doi: 10.1007/978-3-319-56352-7
- Sarros, J., and Santora, J. (2001). Leaders and values: a cross-cultural study. *Leadersh. Org. Dev. J.* 22, 243–248. doi: 10.1108/01437730110397310
- Scandura, T., and Dorfman, P. (2004). Leadership research in an international and cross-cultural context. *Leadersh. Q.* 15, 277–307. doi: 10.1016/j.leafqua.2004.02.004
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., and Cha, S. E. (2007). Embracing transformational leadership: team values and the impact of leader behaviour on team performance. *J. Appl. Psychol.* 92, 1020–1030. doi: 10.1037/0021-9010.92.4.1020
- Schultz, P. W., and Zelezny, L. C. (1998). Values and proenvironmental behavior: a five-country survey. *J. Cross Cult. Psychol.* 29, 540–558. doi: 10.1177/0022022198294003
- Schwartz, S. H. (1992). "Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries," in *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 25, ed. M. P. Zanna (New York, NY: Academic Press), 1–65. doi: 10.1016/0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *J. Soc. Issues* 50, 19–45. doi: 10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: théorie, mesures et applications. *Rev. Fr. Sociol.* 47, 929–968. doi: 10.3917/rfs.474.0929
- Schwartz, S. H. (2017). "The refined theory of basic values" in *Values and Behaviour. Taking a Cross Cultural Perspective*, eds S. Roccas and L. Sagiv (Cham: Springer), 51–71. doi: 10.1007/978-3-319-56352-7

- Schwartz, S. H., and Butenko, T. (2014). Values and behavior: validating the refined value theory in Russia. *Eur. J. Soc. Psychol.* 44, 719–813. doi: 10.1002/ejsp.2053
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., et al. (2012). Refining the theory of basic individual values. *J. Pers. Soc. Psychol.* 103, 663–688. doi: 10.1037/a0029393
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Torres, C., Dirilen-Gumus, O., and Butenko, T. (2017). Value tradeoffs propel and inhibit behaviour: validating the 19 refined values in four countries. *Eur. J. Soc. Psychol.* 47, 241–258. doi: 10.1002/ejsp.2228
- Singh, N., and Krishnan, V. R. (2014). Impact of leader values and transformational leadership on followers. *Int. J. Leadersh.* 2, 52–64.
- Sosik, J. J. (2005). The role of personal values in the charismatic leadership of corporate managers: a model and preliminary field study. *Leadersh. Q.* 16, 221–244. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.01.002
- Sterling, A., and Tafvelin, S. (2014). Transformational leadership and well-being in sports: the mediating role of need satisfaction. *J. Appl. Sport Psychol.* 26, 182–196. doi: 10.1080/10413200.2013.819392
- Taylor, I. M., and Ntoumanis, N. (2007). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *J. Educ. Psychol.* 99, 747. doi: 10.1037/0022-0663.99.4.747
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., and Nascimento, T. G. (2016). The refined theory of values: associations with behavior and evidences of discriminative and predictive validity. *Psicol. USP* 27, 341–356. doi: 10.1590/0103-656420150045
- Vella, S. A., Oades, L. G., and Crowe, T. P. (2010). The application of coach leadership models to coaching practice: current state and future directions. *Int. J. Sports Sci. Coach.* 5, 427–436. doi: 10.1260/1747-9541.5.3.425
- Vella, S. A., Oades, L. G., and Crowe, T. P. (2012). Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer. *Sport Psychol.* 26, 207–223. doi: 10.1123/tp.26.2.207
- Walumbwa, F. O., and Lawler, J. J. (2003). Building effective organizations: transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies. *Int. J. Hum. Resour. Manage.* 14, 1083–1101. doi: 10.1080/0958519032000114219
- Whitehead, J., Telfer, H., and Lambert, J. (2013). *Values in Youth Sport and Physical Education*. New York, NY: Routledge.

**Conflict of Interest Statement:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2018 Castillo, Adell and Alvarez. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

## ARTÍCULO ESTUDIO 2

### CARTA DE ACEPTACIÓN EN LA REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL DEPORTE



Francisco L. Adell  
Universitat de Valencia

Dear colleague:

I am glad to inform you that your manuscript Ref. 2761, "Personal and sport values, goal orientations and moral attitudes in youth basketball", has been **ACCEPTED** for publishing of Revista de Psicología del Deporte/Journal of Sport Psychology, Supplement CIB-2018.

Thank you for considering RPD/JSP for publishing your work.

Kind regards,

Aurelio Olmedilla Zafra  
Editor in Chief

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval border.

Murcia, 27 February 2019

Co-authors: Isabel Castillo, Octavio Álvarez

WoS SSCI JCR IF 2017: **0.922**. Scopus SJR 2017: **0.469**



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA





# ARTÍCULO ESTUDIO 3

Cuadernos de Psicología del Deporte, vol. 19, 2, 227-242  
 Recibido: 18/01/2019  
 Aceptado: 11/04/2019

© Copyright 2018. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia  
 Murcia (España) ISSN edición impresa: 1578-8423  
 ISSN edición web (<http://revistas.um.es/cpd/>): 1989-5879

**Cita:** Adell, F. L.; Castillo, I.; Álvarez, O.; Tomás, I. (2019). Valores personales en el baloncesto de formación y su relación con el bienestar y la intención futura de práctica a través de la motivación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, Vol 19(2), 227-242

## Valores personales en el baloncesto de formación y su relación con el bienestar y la intención futura de práctica a través de la motivación

### Personal values in youth basketball and its relationship with well-being and future intention to practice through motivation

### Valores pessoais no treino de basquetebol e a sua relação com o bem-estar e a intenção futura de praticar através da motivação

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.  
*Universitat de València, Valencia, España*

#### RESUMEN

Tomando como marco teórico la teoría de los valores humanos (Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012), y la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 1985, 2000), el objetivo del estudio consistió en poner a prueba un modelo, en una muestra de 115 jugadores jóvenes de baloncesto ( $M_{edad} = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ), en el que se hipotetizó que los diferentes tipos de motivación (motivación autónoma, controlada y no motivación) actuarían como mediadores de la relación entre los valores informados por los jugadores (auto-trascendencia, conservación, auto-promoción y apertura al cambio) y los indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos), así como con la intención futura de seguir practicando baloncesto. Los resultados confirmaron el efecto indirecto de los valores de autopromoción sobre la percepción de vitalidad de los jugadores, sus afectos positivos y su intención de seguir jugando en el futuro, a través de la motivación autónoma. Sin embargo, los otros tipos de motivación (motivación controlada y no motivación) no mediaron la relación entre el resto de valores y los indicadores de bienestar, ni con la intención futura de práctica deportiva. Estos resultados indican que para favorecer una mayor experiencia de bienestar en el baloncesto habría que evitar poner énfasis en valores centrados en lo individual, en el logro personal y en el dominio sobre los demás (auto-promoción), ya que la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de seguir jugando se pueden ver reducidos, a través de una menor motivación autónoma.

**Palabras clave:** Valores, motivación, afectos, vitalidad, intención conductual.

#### ABSTRACT

Within the framework of the theory of human values (Schwartz, 1992; Schwartz et al, 2012), and the self-determination theory (Deci and Ryan, 1985, 2000), the aim of the study was to test a model, in a sample of 115 young basketball players ( $M_{age} = 13.98$ ,  $SD = 0.13$ ), which hypothesized that different types of motivation (autonomous motivation, controlled motivation and non-motivation) would act as mediators in the relationship between the players' values (self-transcendence, conservation, self-enhancement and openness to change) and two indicators of well-being (subjective vitality and positive affects), as well as of the future intention to continue

Correspondence to: **Isabel Castillo**. Facultad de Psicología. Av. Blasco Ibáñez, 21.  
 46010 Valencia. Tel: +34963864577. Email: Isabel.Castillo@uv.es

Cuadernos de Psicología del Deporte, 19, 2 (mayo)



Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

practicing basketball. The results supported the indirect effect of self-promotion values on the players' perception of subjective vitality, their positive affects and their intention to continue playing in the future, through autonomous motivation. However, the other types of motivation (controlled motivation and amotivation) did not mediate the relationship between the other three values and the indicators of well-being, nor with the future intention of sport practice. These results indicate that to generate a greater experience of well-being in basketball it should be avoided placing emphasis on values centred on the individual, on personal achievement and on mastery over others (self-promotion), since subjective vitality, positive affects and the intention to continue playing could be reduced, through the decrease of autonomous motivation.

**Keywords:** Values, motivation, affects, subjective vitality, intentions.

#### RESUMO

Baseado na teoria dos valores humanos (Schwartz, 1992; Schwartz et al. 2012) e na teoria da autodeterminação (Deci e Ryan, 1985, 2000), o objetivo do estudo foi testar um modelo de relação em 115 jovens jogadores de basquetebol ( $M_{idade} = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ), em que se hipotetizou que os diferentes tipos de motivação (motivação autónoma, motivação controlada e não motivação) actuariam como mediadores da relação entre os valores dos jogadores (autotranscendência, conservação, autopromoção e abertura à mudança) e os indicadores de bem-estar (vitalidade subjectiva e afecções positivas), bem como da intenção futura de continuar a praticar basquetebol. Os resultados confirmaram o efeito indirecto dos valores de autopromoção na percepção de vitalidade dos jogadores, nos seus afectos positivos e na sua intenção de continuar a jogar no futuro, através de uma motivação autónoma. No entanto, os outros tipos de motivação (motivação controlada e não motivação) não mediaram a relação entre o resto dos valores e os indicadores de bem-estar, nem com a intenção futura da prática desportiva. Estes resultados indicam que, para favorecer uma maior experiência de bem-estar no basquetebol, seria necessário evitar colocar ênfase nos valores centrados no indivíduo, na realização pessoal e no domínio dos outros (autopromoção), uma vez que a vitalidade subjectiva, os afectos positivos e a intenção de continuar jogando poderiam ser reduzidos, através de uma motivação menos autónoma.

**Palavras chave:** Valores, motivação, afeto, vitalidade, intenção comportamental.

#### INTRODUCCIÓN

La práctica deportiva de los más jóvenes se ha convertido en una actividad de gran interés psicosocial, tanto por la capacidad que se le supone de transformar el carácter a partir de la transmisión de valores positivos (Côté, Strachan, y Fraser-Thomas, 2008; Whitehead, Telfer, y Lambert, 2013), como por ser una actividad que promueve el bienestar tanto físico como psicológico (WHO, 2011). En el contexto deportivo, una de las variables que ha sido relacionada directamente con el bienestar experimentado con el deportista, es la motivación. En concreto, se ha demostrado que estar autónomamente motivado está asociado a mayores niveles de funcionamiento positivo y a un mejor ajuste personal (Balaguer, Castillo, y Duda, 2008; Ryan y Deci, 2002, 2017). Además, estudios previos realizados en

el marco del baloncesto de formación, evidencian que los valores personales también se expresan a través de las conductas, como son las conductas de liderazgo del entrenador (Castillo, Adell, y Álvarez, 2018), y de las actitudes (prosociales o antisociales) durante el juego (Adell, Castillo, y Álvarez, en prensa). Estos estudios han puesto de manifiesto la importancia de identificar los valores humanos de base para potenciar conductas y actitudes más adaptativas durante la práctica del baloncesto.

Los valores son metas deseables, estables a través de las situaciones y del tiempo, que varían en importancia, y que sirven como principios guía en la vida de las personas (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012). Los valores se van a diferenciar entre ellos por el tipo de motivación que expresan, señalando aquello que nos importa en la

**Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación**

vida a cada uno de nosotros, para la posterior organización consciente de nuestras emociones, actitudes y conductas. En su teoría de valores, Schwartz (1992) realizó una propuesta de clasificación de los valores que probablemente haya sido la más influyente hasta la fecha en la literatura científica sobre el tema, en concreto su teoría define 10 valores básicos: universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad, poder, logro, hedonismo, estimulación y autodirección. En 2012 refinó su teoría (Schwartz et al., 2012), subdividiendo algunos de los valores básicos (i.e., universalismo, benevolencia, conformidad, seguridad, poder y autodirección), y añadiendo los valores humildad y apariencia, completando así los 19 valores básicos de su actual formulación (para su definición véase Tabla 1).

Los valores de la teoría refinada de Schwartz et al. (2012) se representan en forma de estructura circular (véase Figura 1) donde los valores que están próximos en la estructura serían valores compatibles entre sí (e.g., logro y poder), mientras que los valores opuestos en la estructura entrarían en conflicto (e.g., logro y universalismo). Estos 19 valores se organizan en dos dimensiones bipolares de orden superior que resumen las relaciones entre los valores básicos. Estas dimensiones son Auto-transcendencia (preocupación por el bienestar de los demás) versus Autopromoción (preocupación por uno mismo); y Conservación (tendencia a preservar el orden y la tradición) versus Apertura al Cambio (tendencia a exponerse a novedades y cambios). La auto-transcendencia y la conservación (a excepción de la seguridad personal) centran el foco en lo social, mientras que los valores de apertura al cambio y autopromoción centran el foco en lo individual. Además, los valores en sí mismos poseen un enfoque de crecimiento, libre de ansiedad o de autoprotección y evitación de la ansiedad. Los valores de auto-transcendencia, de apertura al cambio y en parte el valor de logro, son considerados valores de crecimiento, libres de ansiedad; mientras que los valores de autopromoción y los valores de conservación son considerados valores de autoprotección y de evitación de la ansiedad (véase Figura 1). Esta estructura es universal, y se sugiere que se mantendrá invariante independientemente de que unas personas tengan unas prioridades de valor

diferente a las que puedan tener otras personas (Bardi y Schwartz, 2003).

Tabla 1. Definición de los 19 valores en la teoría refinada de Schwartz (traducido de Schwartz et al., 2012).

Dimensiones y valores básicos	Definiciones conceptuales
<b>Auto-transcendencia</b>	
Universalismo-preocupación	Compromiso con la igualdad, la justicia y la protección de las personas
Universalismo-naturaleza	Preservación del medio ambiente natural
Universalismo-tolerancia	Aceptación y comprensión de los que son diferentes de uno mismo
Benevolencia-confianza	Ser un miembro confiable y de confianza del grupo
Benevolencia-cuidado	Devoción por el bienestar de los miembros del grupo
<b>Conservación</b>	
Tradicón	Mantener y preservar las tradiciones culturales, familiares y religiosas
Humildad	Reconocer la insignificancia de uno en el esquema más amplio de las cosas
Conformidad-reglas	Cumplimiento de normas, leyes y obligaciones formales
Conformidad-interpersonal	Evitar molestar o dañar a otras personas
Seguridad-personal	Seguridad en el entorno inmediato
Seguridad-social	Seguridad y estabilidad en la sociedad en general
Apariencia	Seguridad y poder a través de mantener la imagen pública y evitar la humillación
<b>Autopromoción</b>	
Poder-dominancia	Poder a través de ejercer control sobre las personas
Poder-recursos	Poder a través del control de los recursos materiales y sociales
Logro	Éxito según los estándares sociales
<b>Apertura al cambio</b>	
Hedonismo	Placer y gratificación sensual
Estimulación	Entusiasmo, novedad y cambio
Auto-dirección pensamiento	Libertad para cultivar las propias ideas y habilidades
Auto-dirección acción	Libertad para determinar las propias acciones

Nota. Las dimensiones de los valores básicos aparecen en cursiva y negrilla.

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

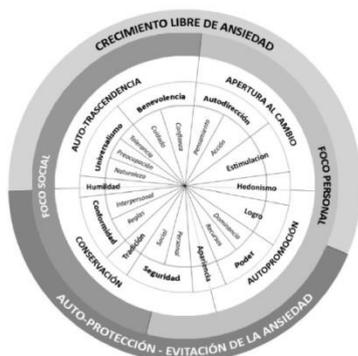


Figura 1. Estructura circular de los 19 valores básicos de Schwartz. Traducida y adaptada de Schwartz et al. (2012)

Para Sortheix y Schwartz (2017), las características foco en lo social versus foco en lo individual, por una parte, y crecimiento versus autoprotección, por otra, son las que hacen que pueda existir una relación entre los valores y el bienestar. Los valores con características de autoprotección reducirán el bienestar porque motivan la subordinación de la persona hacia expectativas impuestas socialmente (conservación), o buscan controlar y dominar a otras personas (autopromoción) para controlar la ansiedad. Por el contrario, los valores de apertura al cambio generarán bienestar porque motivan la autorrealización individual, el disfrute y la libre expresión de ideas, mientras que los valores de auto-transcendencia generarán bienestar por la motivación individual que supone alcanzar el bienestar de los demás.

Siguiendo a Schwartz y Sortheix (2018), la relación entre los valores y el bienestar puede plantearse desde tres enfoques diferentes: 1) porque el contenido de los valores en sí mismo es lo que genera bienestar o malestar (relación directa) (e.g., Sagiv y Schwartz, 2000; Sortheix y Schwartz, 2017); 2) porque los

valores del contexto pueden ser más o menos congruentes con los valores del individuo, y este grado de congruencia genera un determinado grado de bienestar (e.g., Sagiv y Schwartz, 2000; Sortheix y Lönnqvist, 2015); o 3) porque las características del entorno facilitan o dificultan la consecución de metas personales (expresadas en valores), generando bienestar o malestar respectivamente (e.g., Oishi, Diener, Suh, y Lucas, 1999). Entendiendo el entorno como elemento clave de la motivación personal (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000), en esta investigación nos planteamos la relación entre valores y bienestar desde el tercer punto señalado.

Una de las teorías motivacionales más relevantes que hace propuestas teóricas relacionadas con el crecimiento positivo y el bienestar de las personas es la Teoría de la Autodeterminación (SDT; Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000). Según la SDT, las personas pueden estar motivadas cuando realizan conductas que reflejan sus valores, creencias e intereses (motivación autónoma o autodeterminada). Además, pueden estar motivadas por influencia de fuerzas externas que les llevan a la realización de las conductas por coerción o presión, sin tener en cuenta sus valores y creencias (motivación controlada). Por último, las personas pueden no tener un propósito por el que participar en una actividad (no motivación). Tanto la motivación autónoma como la controlada, son constructos multidimensionales que incorporan diferentes tipos de regulación. La motivación autónoma estaría formada por la motivación intrínseca, la regulación integrada y la regulación identificada, mientras que la motivación controlada estaría formada por la regulación introyectada y la regulación externa. La motivación intrínseca representa la tendencia de las personas a realizar una actividad porque es en sí misma agradable y placentera, siendo la forma más autónoma de motivación. La satisfacción experimentada es inherente a la actividad. La regulación integrada se refiere a cuando la actividad que se realiza es completamente congruente con los valores, o metas de la persona (e.g., juego a baloncesto porque es una forma de expresar quién soy yo). La regulación identificada se refiere a que la regulación de la conducta se produce por aspectos que son personalmente importantes para el individuo (e.g., juego a baloncesto porque valoro los beneficios de este deporte). La regulación introyectada se refiere a

### Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación

conductas reguladas por presiones externas que la persona ha interiorizado (e.g., juego a baloncesto porque me sentiría culpable si lo dejara). Finalmente, la regulación externa describe conductas que son reguladas por contingencias externas al individuo (e.g., dinero o amenazas).

Se han encontrado varios paralelismos entre la SDT y la investigación desarrollada en valores (Kasser, 2002; Schwartz y Sortheix, 2018). Para la SDT, el bienestar experimentado por una persona se vincula con la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: competencia, autonomía y relación con los demás (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000). Dado que los valores derivarían de las necesidades del individuo (Kasser, 2002), la necesidad de competencia se vincularía con el valor de logro, la necesidad de autonomía con el valor de autodirección, y la necesidad de relación con los valores de universalismo y benevolencia (Schwartz y Sortheix, 2018). Siendo así, si como confirma la investigación existe relación entre la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y un mayor nivel de motivación autodeterminada (e.g., Balaguer et al., 2008), sería lógico encontrar una alta relación entre los valores de benevolencia, universalismo y autodirección con un mayor grado de motivación autodeterminada. Lo mismo sucede con la motivación controlada, si está relacionada con la necesidad de las personas de obtener aprobación y admiración social, y de evitar la censura social, parece lógico que este tipo de motivación debería estar relacionada con los valores de seguridad, conformidad, poder y tradición.

Balaguer, Castillo, Quested y Duda (2013) estudiaron la relación entre los valores personales de deportistas adolescentes con su regulación motivacional, encontrando que la motivación intrínseca se relacionó positivamente con el universalismo y la benevolencia, y negativamente con el poder y con el logro. La regulación introyectada se relacionó positivamente con la estimulación. La regulación externa se asoció positivamente con la tradición, con el poder y con la estimulación. Por último, la no motivación se relacionó positivamente con el poder. Si nos centramos en los factores de segundo orden de la teoría de Schwartz, la auto-transcendencia se relacionó positivamente con la motivación intrínseca y negativamente con la regulación introyectada y con

la externa; mientras que la autopromoción se relacionó positivamente con la regulación externa y la no motivación, y negativamente con la motivación intrínseca. La dimensión apertura al cambio vs conservación no arrojó resultados estadísticamente significativos en cuanto a su relación con las regulaciones motivacionales de los deportistas adolescentes.

La investigación en el contexto físico-deportivo, ofrece evidencias que asocian la motivación autónoma a un funcionamiento psicológico óptimo, con consecuencias deseables para la salud y el bienestar (Balaguer et al., 2008; Balaguer, Castillo, Duda, y García-Merita, 2011; López-Walle et al., 2011), o la intención de continuar practicando deporte (Balaguer, Castillo, Duda, Quested, y Morales, 2011); mientras que la motivación controlada se relacionaría con respuestas cognitivas, afectivas o conductuales más negativas como por ejemplo el burnout, una menor intención de práctica futura (Balaguer, Castillo, Duda, Quested, et al., 2011), o una mayor ansiedad (Pineda-Espejel, López-Walle, y Tomás, 2015).

El bienestar se refiere a la experiencia completa y funcionamiento óptimo del ser humano (Ryan y Deci, 2001). Se puede abordar desde dos perspectivas diferentes: la hedónica, o bienestar entendido como la búsqueda del placer y la evitación del sufrimiento, y la eudamónica, referida a la perspectiva que se tiene de los logros que se han conseguido en la vida, y cuánto de satisfecho está el individuo con lo realizado. En este estudio, vamos a utilizar dos indicadores de bienestar: la vitalidad subjetiva y los afectos positivos.

La vitalidad subjetiva es un indicador eudaimónico, definido como la experiencia psicológica de estar lleno de entusiasmo, de ánimo, y de sentirse con mucha energía (Ryan y Frederick, 1997). Las investigaciones realizadas dejan evidencia sobre el efecto positivo que tienen tanto el apoyo a la autonomía que ejercen los entrenadores (González et al., 2016; López-Walle et al., 2012), como la motivación intrínseca de los deportistas (Balaguer, Castillo, Cuevas, y Atienza, 2018), sobre la vitalidad subjetiva.

Los afectos positivos son indicadores de bienestar hedónico. Reflejan el grado en que una persona se

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

siente entusiasta, activa y alerta (Watson, Clark, y Tellegen, 1988). La investigación previa relaciona los niveles más altos de motivación autodeterminada con los afectos positivos (Barbosa-Luma, Tristán, Tomás, González, y López-Walle, 2017).

Por último, algunos investigadores han estudiado la relación existente entre las regulaciones motivacionales y la intención conductual, dado el valor que esta última tiene como predictor de la conducta (Ajzen y Fishbein, 1980). En este sentido, investigaciones previas indican que la motivación autónoma predice positivamente la intención de práctica futura, mientras que la motivación controlada y la no motivación la predicen de manera negativa (e.g., Balaguer, Castillo, Duda, Quested, et al., 2011; Ntoumanis, 2001).

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación de los valores personales de los jóvenes jugadores de baloncesto con el bienestar que estos experimentan, así como en su intención futura de seguir jugando a baloncesto, estudiando la motivación del jugador como mediador en esta relación. De acuerdo con la literatura previa que ha analizado estas relaciones, se hipotetiza que los valores personales de auto-trascendencia y de apertura al cambio estarán relacionados positivamente con la motivación autónoma de los deportistas y negativamente con la motivación controlada. Por su parte, los valores personales de autopromoción y de conservación estarán relacionados positivamente con la motivación controlada y la no motivación, y negativamente con la motivación autónoma. A su vez, la motivación autónoma se relacionará positivamente con la vitalidad subjetiva, los afectos positivos, y la intención futura de práctica; mientras que la motivación controlada y la no motivación se relacionarán con estos aspectos (vitalidad subjetiva, afectos positivos e intención futura de práctica) de forma negativa.

Hasta la fecha, son pocos los trabajos que han abordado la relación existente entre los valores personales y el bienestar en el contexto deportivo, y aún menos, estudios que hayan abordado dicha relación en el ámbito específico del baloncesto. El presente trabajo se convierte, por tanto, en el primero que aborda la relación entre los valores personales, el tipo de motivación y el bienestar experimentado por

los jugadores practicantes de baloncesto, en el contexto de formación de dicho deporte.

## MATERIAL Y MÉTODOS

### Participantes

La muestra de estudio estuvo compuesta por 115 jugadores de baloncesto pertenecientes a 10 clubes españoles de baloncesto. Todos los deportistas eran de nacionalidad española, hombres, de categoría cadete y tenían 13 o 14 años ( $M = 13.98$ ,  $DT = 0.13$ ) en el momento de la administración de los instrumentos. Los jugadores empezaron a jugar al baloncesto entre los 4 y los 12 años ( $M = 6.43$ ;  $DT = 2.28$ ), e informaron de una media de 3.64 años ( $DT = 2.72$ ) en su actual club.

### Instrumentos

*Valores personales.* Los valores personales se midieron con los 57 ítems de la versión española del Portrait Values Questionnaire - Revised (PVQ-R; Schwartz et al., 2012). Cada uno de los 19 valores de la Teoría Refinada de los Valores Humanos propuesta por Schwartz, viene representado por tres ítems, y se pregunta al deportista sobre cuánto considera que él se parece a una persona que viene descrita en cada ítem en términos de preferencias de valores. A su vez estos 19 valores se agrupan en cuatro dimensiones de orden superior (auto-trascendencia, conservación, autopromoción, y apertura al cambio). El jugador debe responder en una escala que va desde el 1 (*No se parece en absoluto a mí*) hasta el 6 (*Muy parecido a mí*). Un ejemplo de ítem sería 'Es importante para él buscar siempre diferentes cosas que hacer'. Existe evidencia de la validez y fiabilidad del instrumento en investigaciones previas (Castillo et al., 2018; Cieciuch et al., 2014; Schwartz et al., 2012). Para la realización del estudio se calcularon y utilizaron las puntuaciones en las dimensiones de orden superior (para más detalle véase Figura 1).

*Tipos de motivación.* La motivación durante la práctica del baloncesto se evaluó con los 20 ítems de la versión española (Viladrich et al., 2013) del Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte (BRSQ; Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008). El cuestionario se compone de cinco subescalas con cuatro ítems cada una: motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada,

### Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación

regulación externa y no motivación. Este cuestionario no recoge la dimensión de regulación integrada ya que siguiendo lo señalado por Vallerand (1997) este tipo de regulación no resulta prevalente hasta la adultez. El deportista debe responder en una escala que oscila desde el 1 (*Muy en desacuerdo*) hasta el 5 (*Muy de acuerdo*). Los ítems del cuestionario vienen encabezados por la frase 'Juego a baloncesto en este equipo' y el deportista debe contestar sobre los motivos por los que juega a baloncesto. De acuerdo con las indicaciones sugeridas por la SDT (Deci y Ryan, 1985) se combina los ítems de las subescalas motivación intrínseca y regulación identificada para crear la variable Motivación Autónoma (e.g., 'Porque me gusta'), y los ítems de las subescalas regulación introyectada y regulación externa para crear la variable Motivación Controlada (e.g., 'Para satisfacer a las personas que quieren que lo practique'). Se mantiene la variable No motivación, en la que un ejemplo de ítem sería 'Aunque me pregunto por qué estoy jugando a este deporte'. Investigaciones previas confirman la validez y fiabilidad de la escala con deportistas (Balaguer et al., 2011; Viladrich et al., 2013).

*Vitalidad subjetiva.* La vitalidad subjetiva se evaluó con los seis ítems de la versión española (Castillo, Tomás, y Balaguer, 2017) de la Escala de Vitalidad Subjetiva (SVS, Ryan y Frederick, 1997). Esta escala evalúa cuánta energía y viveza siente el deportista, a través de una escala que oscila desde el 1 (*No es verdad*) hasta el 7 (*Verdadero*). Un ejemplo de ítem es 'Me siento vivo y vital'. La fiabilidad y validez de la escala ha sido puesta de manifiesto en investigaciones previas (Castillo et al., 2017; González, Castillo, García-Merita, y Balaguer, 2015).

*Afectos positivos.* Los afectos positivos se midieron usando la dimensión de afectos positivos del Cuestionario de Afectos Positivos y Negativos (PANAS; Watson, Clark, y Tellegen, 1988). Los jugadores contestaron el grado en el que habían experimentado cada una de las 10 emociones en las últimas semanas en una escala del 1 (*Nada*) al 5 (*Extremadamente*). Un ejemplo de ítem sería 'emocionado'. La fiabilidad de la escala en estudios previos ha sido satisfactoria (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch, y Thøgersen-Ntoumani, 2011; González et al., 2015).

*Intención futura de práctica.* Se utilizó la versión española (Balaguer, Castillo, Duda et al., 2011) de la Escala de Intención Futura de Práctica (Chatzisarantis, Biddle, y Meek, 1997). Esta escala consta de 4 ítems, que los jugadores contestan en una escala que oscila desde el 1 (*No tiene nada que ver conmigo*) hasta el 7 (*Se ajusta totalmente a mí*). Un ejemplo de ítem sería 'Intentaré seguir jugando a baloncesto la próxima temporada'. La fiabilidad del instrumento se ha confirmado en investigaciones previas (Álvarez et al., 2012; Balaguer et al., 2011; Castillo et al., 2010).

#### Procedimiento

La Comisión de Ética en Investigación Experimental de la Universidad de Valencia dio su aprobación para llevar a cabo el estudio, donde participaron los 10 equipos de baloncesto provenientes de toda España, que competían en un torneo nacional. Tras conseguir la aprobación de la dirección técnica del torneo para poder encuestar a los participantes, se contactó con los directores de canchales de los diferentes clubes para explicarles telefónicamente los objetivos de la investigación y conseguir su aprobación para hablar con los entrenadores. Una vez que éstos aprobaron la acción, el siguiente paso fue explicar mediante carta tanto a los entrenadores como a los padres de los deportistas los objetivos de la investigación, y que dieran su consentimiento para que el jugador participase en el estudio. Los deportistas, también fueron informados por carta y verbalmente sobre cuáles era los objetivos, y que se necesitaba su aprobación para continuar con la investigación.

Los jugadores de los equipos participantes, cumplieron los cuestionarios entre el 14 y 16 de diciembre de 2017, en una hora que fue acordada entre el investigador responsable de recoger los datos y los entrenadores responsables de los equipos, para que no distorsionase ni los horarios de competición ni los horarios de descanso, en una sala habilitada para tal efecto en el hotel donde los equipos estaban alojados, y en un tiempo aproximado de 25 minutos. Previo a la recolección de los datos, se recordó a los participantes que el tratamiento de los datos garantiza el anonimato y la confidencialidad, señalando que la participación era voluntaria, así como la importancia de ser sincero y honesto con las respuestas que se facilitaban.

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

*Análisis estadístico*

Antes de proceder al análisis de datos, se examinaron los datos faltantes así como los valores atípicos univariados. No se encontraron datos atípicos y los datos faltantes del estudio estuvieron por debajo del 0.5%, por lo que no representa un problema para los análisis (e.g., Graham y Hofer, 2000). Se realizaron análisis descriptivos y de correlaciones, así como análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach) de los instrumentos utilizados para el estudio. Estos análisis se llevaron a cabo mediante el paquete estadístico SPSS 21.

Se pusieron a prueba cuatro modelos diferentes, mediante path análisis, utilizando el programa Mplus versión 6.12, y el método de estimación de máxima verosimilitud. En cada uno de estos modelos se utilizó como variable predictora uno de los cuatro valores, como mediadoras los tres tipos de motivación (motivación autónoma, motivación controlada y no motivación), y como variables dependientes los dos indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos) así como la intención futura de práctica. Tal como se ha indicado, teniendo en cuenta el número de parámetros en los modelos propuestos, se utilizaron las medias como indicadores de cada una de las variables, es decir, se rodaron modelos de path análisis utilizando variables observadas. Para determinar el ajuste de los modelos se consideraron la raíz del promedio del error de aproximación (RMSEA), la raíz del promedio residual estandarizado (SRMR), el índice de Tucker-Lewis (TLI), y el índice de ajuste comparativo (CFI). Valores de RMSEA y de SRMR por debajo de .08 se consideran óptimos, y valores de TLI y CFI superiores a .90 indican un ajuste aceptable de los datos. Finalmente, para estimar los efectos indirectos (EI) testados en los modelos, utilizamos el intervalo de confianza (IC) bootstrap corregido de sesgo, tal como aparece implementado en Mplus (Lau y Cheung, 2012). Este método permite obtener una estimación del efecto indirecto (como el producto de los coeficientes de regresión implicados en la cadena de mediación), y un intervalo de confianza al 95% (IC 95%) para dicho efecto indirecto. Si el intervalo de confianza no incluye el valor cero, se confirma el efecto indirecto evaluado.

**RESULTADOS**

*Estadísticos descriptivos, fiabilidades y correlaciones entre variables*

Los estadísticos descriptivos, así como las fiabilidades, se muestran en la Tabla 2. Los deportistas informaron tener como valores prioritarios la apertura al cambio, la auto-trascendencia y la conservación, encontrándose las puntuaciones por encima de la media escalar, mientras que en el valor de autopromoción se obtuvo la puntuación más baja, por debajo de la media escalar. Los deportistas informaron tener una alta motivación autónoma, así como sentirse vitales, con afectos positivos y con intención de seguir practicando baloncesto en el futuro. Las fiabilidades fueron adecuadas para todas las escalas y subescalas del estudio, con valores alfa de Cronbach que oscilaron entre .75 y .86.

Tabla 2. Descriptivos y fiabilidades de las variables del estudio

	Rango	Media	DT	Alfa
Auto-trascendencia	1-6	4.75	0.39	.82
Conservación	1-6	4.23	0.32	.86
Autopromoción	1-6	3.28	0.76	.81
Apertura al cambio	1-6	4.82	0.40	.76
Motivación autónoma	1-5	4.48	0.46	.76
Motivación controlada	1-5	2.15	0.69	.75
No motivación	1-5	1.62	0.89	.86
Vitalidad subjetiva	1-7	5.27	1.03	.83
Afectos positivos	1-5	3.81	0.61	.82
Intención práctica futura	1-7	6.53	0.79	.82

*Nota. Las medias y desviaciones típicas de los valores reflejan las prioridades de los valores y se basan en centrar las respuestas de cada jugador en torno a su media para los 57 ítems y luego sumar la media general (4.34) para todos los encuestados en la misma escala para restaurar la escala original. Las alfas se computan utilizando las respuestas sin centrar.*

El análisis de correlaciones mostró que las variables que se relacionan de forma significativa lo hacen en la dirección esperada. En concreto, el valor de auto-trascendencia se asoció de manera negativa y significativa con la motivación controlada y la no motivación; mientras que el valor de autopromoción se relacionó de forma negativa y significativa con la motivación autónoma y de forma positiva y significativa con la motivación controlada y con la no motivación. La motivación autónoma se relacionó de

### Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación

forma positiva y significativa con los dos indicadores de bienestar (vitalidad subjetiva y afectos positivos) y con la intención de seguir jugando al baloncesto en el futuro; mientras que la no motivación se asoció de manera negativa y significativa con las tres variables mencionadas (vitalidad subjetiva, afectos positivos, e intención futura de práctica) (véase Tabla 3 al final del manuscrito).

#### Modelos de path análisis

Los índices de bondad de ajuste de los cuatro modelos puestos a prueba aparecen en la Tabla 4, mostrando todos ellos un buen ajuste a los datos. Atendiendo a la estimación de los parámetros de los modelos (véase Tabla 5 al final del manuscrito), los resultados indican que el valor de auto-trascendencia predijo de manera negativa y significativa la motivación controlada y la no motivación; mientras que el valor de autopromoción predijo de manera negativa la motivación autónoma, y de manera positiva la motivación controlada y la no motivación. Por su parte, la motivación autónoma predijo positivamente la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de práctica futura; mientras que la no motivación predijo negativamente la vitalidad y la intención futura de práctica. Por último, respecto a los efectos indirectos (EI), los resultados confirmaron que el valor de autopromoción se asocia de manera negativa y significativa con la vitalidad subjetiva (EI =  $-.16$ ; IC 95% =  $[-.29, -.02]$ ), los afectos negativos (EI =  $-.08$ ; IC 95% =  $[-.15, -.01]$ ), y la intención de práctica futura (EI =  $-.07$ ; IC 95% =  $[-.15, -.01]$ ), a través de la motivación autónoma.

Tabla 4. Índices de bondad de ajuste de los modelos de path análisis puestos a prueba

Modelo	$\chi^2$	gl	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Auto-trascendencia	2.35	3	.00	1.00	1.02	.02
Conservación	5.89	3	.09	0.97	0.90	.04
Autopromoción	2.35	3	.00	1.00	1.02	.02
Apertura al cambio	1.34	3	.00	1.00	1.06	.01

Nota. Para todos los valores de  $\chi^2$ ,  $p > .05$ ; gl = grados de libertad; RMSEA = raíz del promedio del error de aproximación; CFI = índice de ajuste comparativo; TLI = índice Tucker-Lewis; SRMR = raíz del promedio residual estandarizado.

Los cuatro modelos puestos a prueba explicaron el mismo porcentaje de varianza de cada una de las variables dependientes (véase Tabla 5 al final del manuscrito). Concretamente, explicaron el 36% de la varianza de la vitalidad subjetiva, el 19% de la varianza de los afectos positivos y el 23% de la varianza de la intención futura de seguir practicando baloncesto.

#### DISCUSIÓN

Tomando como marco teórico la teoría refinada de los valores humanos (Schwartz et al., 2012), y la teoría de la autodeterminación (SDT; Deci y Ryan, 1985, 2000), el objetivo de este estudio consistió en poner a prueba un modelo en jugadores jóvenes de baloncesto, en el que se hipotetizaba que los valores de auto-trascendencia y de apertura al cambio de los jugadores se asociarían a patrones motivacionales más autónomos, mientras que los valores de autopromoción y conservación se asociarían a patrones motivacionales más controlados, y a la no motivación. Se esperaba también que los deportistas autónomamente motivados informaran de una mayor vitalidad subjetiva, mayores afectos positivos y mayor intención futura de práctica que aquellos jugadores motivados de forma controlada, o no motivados. Finalmente, se hipotetizó que los diferentes tipos de motivación actuarían como mediadores de la relación entre los valores de los jugadores y los indicadores de bienestar, así como de la intención futura de seguir practicando baloncesto. Los resultados obtenidos han ofrecido apoyo parcial a las hipótesis planteadas en el modelo.

Los resultados de los análisis de correlación indicaron relaciones significativas entre algunos de los valores y el bienestar. En concreto, se encontraron dos relaciones significativas, mostrando que aquellos jugadores de baloncesto cuyos valores están centrados en la autopromoción personal y el logro, experimentan una menor vitalidad subjetiva; mientras que los deportistas con valores de conservación, interesados en el orden y resistentes a los cambios, experimentan mayor vitalidad. Los resultados que se ofrecen en la literatura científica sobre esta cuestión son dispares. Así, mientras que Sortheix y Lönnqvist (2015) no encuentran ningún tipo de asociación directa entre los valores de segundo orden y el bienestar, Sortheix y Schwartz (2017) sí que encuentran relación positiva entre los valores de auto-

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

trascendencia y apertura al cambio con el bienestar, y relación negativa entre los valores de autopromoción y los valores de conservación con el bienestar. En un reciente estudio con adultos no vinculados al deporte, Bojanowska y Piotrowsky (2018) encontraron una relación positiva entre los valores de auto-trascendencia, los valores de conservación y los valores de apertura al cambio con el bienestar; mientras que los valores de autopromoción se relacionaron de forma negativa con el bienestar. Los resultados de nuestro estudio están en consonancia con los de Sortheix y Schwartz (2017) y Bojanowska y Piotrowsky (2018). No obstante, debemos ser cautos en la comparación con los estudios previos, puesto que estos autores utilizan indicadores de bienestar (e.g., satisfacción con la vida, afectos depresivos), y características muestrales diferentes (e.g., estudiantes universitarios, adultos). Así, este trabajo profundiza en la relación entre los valores y el bienestar teniendo en cuenta otros indicadores (vitalidad subjetiva y afectos positivos) en una muestra específica de deportistas adolescentes en etapa de formación. Siguiendo lo sugerido por Schwartz y Sortheix (2018) sobre la identificación de valores saludables y no saludables, nuestros resultados encuentran apoyo a la identificación de los valores de autopromoción como valor 'no saludable', y el de conservación como valor 'saludable'. Futuros estudios deberían indagar sobre la modulación del contexto social en la relación entre los valores y el bienestar, ya que, por ejemplo, se ha sugerido que el contexto social determina la relación entre los valores y las conductas exhibidas por los entrenadores (Castillo et al., 2018).

En lo que respecta a la relación entre los valores y la intención o deseos de continuar jugando a baloncesto en el futuro, los resultados muestran que los deportistas cuyos valores se centran en el bienestar de los demás (valores de auto-trascendencia) informan de mayor intención de seguir practicando baloncesto en el futuro, mientras que lo contrario ocurre con los deportistas centrados en la autopromoción, ya que éstos informan de una menor intención de seguir practicando baloncesto. En definitiva, estos resultados empíricos siguen apoyando lo no saludable del valor de autopromoción y apoyaría la consideración de los valores de auto-trascendencia, es decir aquellos centrados en el bienestar de los demás, como valores saludables, lo que nos ofrece

información muy valiosa a nivel aplicado sobre qué tipo de valores son los que contribuyen a desarrollar mayores deseos de continuar practicando baloncesto.

Los resultados del modelo puesto a prueba muestran que cuando los jugadores de baloncesto tienen como prioritarios valores de auto-trascendencia, éstos informan de menores niveles de motivación controlada y de no motivación cuando juegan a baloncesto. Por el contrario, cuando los jugadores de baloncesto tienen valores de base relacionados con la autopromoción, informan de menores niveles de motivación autónoma y mayores niveles de motivación controlada y no motivación. Estos resultados concuerdan en parte con los obtenidos en el estudio de Balaguer et al. (2013), y apoyan las similitudes teóricas entre la SDT y la teoría de los valores humanos (Kasser, 2002; Schwartz y Sortheix, 2018). Así pues, cuando los jugadores de baloncesto priorizan la búsqueda del propio interés, el éxito personal, y el dominio sobre los demás (valores de autopromoción), su regulación motivacional será menos autodeterminada y su falta de motivación será mayor; mientras que cuando los jugadores priorizan el interés por el bienestar de los demás (valores de auto-trascendencia), se verán reducidos sus niveles de motivación controlada y de no motivación. Al igual que en el trabajo de Balaguer et al. (2013), la dimensión conservación versus apertura al cambio no parece estar relacionada con aspectos motivacionales en el deporte.

De acuerdo con los postulados de la SDT (Deci y Ryan, 1985, 2000) y en línea con la investigación previa, que informa que aquellas actividades que se realizan por factores intrínsecos conllevan mayor satisfacción y bienestar que aquellas que son realizadas por factores extrínsecos (Deci y Ryan, 2008; Ryan, Sheldon, Kasser, y Deci, 1996), los resultados han mostrado que la motivación autónoma se asocia positivamente con la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención futura de práctica; mientras que la no motivación de los jugadores de baloncesto se asocia negativamente con la vitalidad subjetiva, y la intención de seguir practicando en el futuro. De este modo, los jugadores de baloncesto que practican baloncesto por factores intrínsecos como el crecimiento personal o mantener una relación satisfactoria con el resto de compañeros, se sienten más vitales, tienen una afectividad más

### Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación

positiva, y quieren en mayor medida seguir practicando baloncesto. Por otra parte, aquellos jugadores de baloncesto que no están motivados para la práctica, se sienten con menos vitalidad, y desean en menor medida seguir jugando. Estos resultados van en la línea de investigaciones previas realizadas sobre las regulaciones motivacionales y diferentes indicadores de bienestar en el contexto deportivo (Álvarez et al., 2009; Balaguer et al., 2008, 2011; Barbosa-Luna et al., 2017; Chatzisarantis et al. 1997; López Walle et al., 2011) y en el contexto de la educación física (Granero-Gallegos, Baena-Extremera, Sánchez-Fuentes, y Martínez-Molina, 2014; Ntoumanis, 2001). El estar motivado de forma autónoma se relaciona con los indicadores de bienestar estudiados, así como con la intención futura de seguir practicando baloncesto. Tal evidencia, indica la importancia que tiene que los jugadores de baloncesto desarrollen altos niveles de motivación autodeterminada para tener una experiencia más positiva de la práctica del baloncesto, así como aumentar su intención de seguir siendo físicamente activo en el futuro.

Por último, los resultados de la presente investigación ofrecen evidencia empírica respecto al papel mediador de la motivación en la relación entre los valores de autopromoción y el bienestar, así como entre la autopromoción y la intención futura de práctica. Concretamente, los valores de autopromoción reducen la percepción de vitalidad de los jugadores, sus afectos positivos y su intención de seguir jugando en el futuro, a través del efecto que ejercen sobre la motivación autónoma. Sin embargo, no encontramos que los tipos de motivación medien la relación de los valores de auto-trascendencia, los valores de conservación, y los valores de apertura al cambio, con los indicadores de bienestar utilizados en el presente estudio, así como con la intención futura de práctica deportiva. Estos resultados están informando sobre el error que supone poner énfasis en valores centrados en lo individual, en el logro personal y en el dominio sobre los demás, ya que la vitalidad subjetiva, los afectos positivos y la intención de seguir jugando se van a ver reducidos por dichos valores de autopromoción, de forma indirecta a través de una reducción de la motivación autónoma. La no confirmación del papel mediador de la motivación entre algunos valores y los efectos positivos de la práctica de baloncesto, nos sugiere

considerar los valores como antecedentes directos de la experiencia positiva de la práctica actual e intención de práctica de baloncesto en jóvenes jugadores.

El presente estudio tiene sus limitaciones ya que se trata de un estudio correlacional por lo que no podemos establecer causalidad en las relaciones. Asimismo, es posible que la muestra compuesta por jugadores adolescentes todos ellos hombres, esté limitando la variabilidad en los valores, así como la relación entre valores, motivación y bienestar, por lo que puede limitar la generalizabilidad de los resultados a otros deportes o contextos deportivos. No obstante, tales resultados permiten sugerir futuros estudios longitudinales, centrados en muestras compuestas de hombres y mujeres, así como de diferentes deportes y edades, que nos permitan avanzar en el conocimiento de las relaciones entre los valores, la motivación y las consecuencias que estas variables tienen a nivel emocional, cognitivo y conductual.

#### APLICACIONES PRÁCTICAS

Los resultados de este estudio sugieren aplicaciones prácticas que pueden ser de utilidad para las diferentes figuras de autoridad y referencia (e.g., entrenadores, directores deportivos, padres y madres) de los jóvenes que practican baloncesto. Es recomendable que estas figuras fomenten la práctica del baloncesto por motivos intrínsecos (como la diversión, la mejora personal o la buena relación con sus compañeros), más que por motivos extrínsecos (como la victoria o el dominio sobre los rivales), con el objetivo de que los adolescentes experimenten una mayor vitalidad, mayores afectos positivos y una mayor adherencia a la práctica del baloncesto en el futuro. Además, deberán tener en cuenta que el fomento de valores de autopromoción poniendo el foco en el dominio sobre los rivales o en el logro de resultados, típicos del deporte profesional más que del deporte de formación, conllevará una reducción del bienestar experimentado por los jóvenes jugadores, ya que éstos generarán que se sientan menos motivados autónomamente, reduciendo la posibilidad de experiencias positivas de la práctica deportiva y aumentando la posibilidad de que el jugador abandone la práctica deportiva.

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

REFERENCIAS

1. Adell, F.L., Castillo, I., y Álvarez, O. (en prensa). Personal and sport values, goal orientations and moral attitudes in youth basketball players. *Revista de Psicología del Deporte*.
2. Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall, Inc.
3. Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2009). Coach autonomy support and quality of sport engagement in young soccer players. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 128 – 138. doi: 10.1017/S1138741600001554
4. Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2012). The coach-created motivational climate, young athletes' well-being and intentions to continue participation. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6(2), 166-179. Disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.4578&rep=rep1&type=pdf>
5. Balaguer, I., Castillo, I., y Duda, J. L. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis desde la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(1), 123-139. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/246>
6. Balaguer, I., Castillo, I., Cuevas, R., y Atienza, F. (2018). The importance of coaches' autonomy support in the leisure experience and well-being of young footballers. *Frontiers in Psychology*, 9, 840. doi:10.3389/fpsyg.2018.00840
7. Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L., Quested, E., y Morales, V. (2011). Predictores socio-contextuales y motivacionales de la intención de continuar participando: Un análisis desde la SDT en danza. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 25(7), 305-319. doi: 10.5232/ricyde2011.02505
8. Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L., y García-Merita, M. (2011). Asociaciones entre la percepción del clima motivacional creado por el entrenador, orientaciones disposicionales de meta, regulaciones motivacionales y vitalidad subjetiva en jóvenes jugadores de tenis. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 133-148. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/851>
9. Balaguer, I., Castillo, I., Quested, E., y Duda, J. L. (2013). How do values relate to motivation? En J. Whitehead, H. Telfer, y J. Lambert (Eds.), *Values in youth sport and physical education* (pp. 119-133). London: Routledge. doi:10.4324/9780203114155
10. Barbosa-Luna, A. E., Tristán, J. L., Tomás, I., González, A., y López-Walle, J. M. (2017). Climas motivacionales, motivación autodeterminada, afectos y burnout en deportistas: enfoque multinivel. *Acción Psicológica*, 14(1), 105-117. Disponible en: <http://scielo.sci.ii.es/pdf/acp/v14n1/1578-908X-acp-14-01-00105.pdf>
11. Bardi, A., y Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207-1220. doi:10.1177/0146167203254602
12. Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R., Bosch, J. A., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459-1473. doi:10.1177/0146167211413125
13. Bojanowska, A., y Piotrowski, K. (2018). Two levels of personality: temperament and values and their effects on hedonic and eudaimonic well-being. *Current Psychology*, 1-9. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-018-0043-0>
14. Castillo, I., Adell, F. L., y Álvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches. *Frontiers in Psychology*, 9, 1661. doi:10.3389/fpsyg.2018.01661.
15. Castillo, I., Falcó, C., Álvarez, O., Morales, V., Duda, J. L., y Balaguer, I. (2010). Relationships between passion, motivational regulations and well-being in vocational dancers. *4th International SDT Conference*. Ghent (Belgium).

## Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación

16. Castillo, I., Tomás, I., y Balaguer, I. (2017). The Spanish-version of the Subjective Vitality Scale: Psychometric properties and evidence of validity. *The Spanish Journal of Psychology*, 20, e26, 1-8. doi:10.1017/sjp.2017.22
17. Chatzisarantis, N. L., Biddle, S. J., y Meek, G. A. (1997). A self-determination theory approach to the study of intentions and the intention-behavior relationship in children's physical activity. *British Journal of Health Psychology*, 2(4), 343-360. Disponible en: <http://selfdeterminationtheory.org/authors/nikos-chatzisarantis/>
18. Cieciuch, J., Davidov, E., Vecchione, M., y Schwartz, S. H. (2014). A hierarchical structure of basic human values in a third-order confirmatory factor analysis. *Swiss Journal of Psychology*, 73, 177-182. doi:10.1024/1421-0185/a000134
19. Côté, J., Strachan, L., y Fraser-Thomas, J. (2008). Participation, personal development, and performance through youth sport. En N. Holt (Ed.), *Positive youth development through sport* (pp. 34-45). New York, NY: Routledge
20. Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press. doi:10.1007/978-1-4899-2271-7
21. Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01
22. Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-85. doi:10.1037/a0012801
23. González, L., Castillo, I., García-Merita, M., y Balaguer, I. (2015). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades psicológicas y bienestar: invarianza de un modelo estructural en futbolistas y bailarines. *Revista de Psicología del Deporte*, 24(1), 121-129. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/1600>
24. González, L., Tomás, I., Castillo, I., Duda, J. L., y Balaguer, I. (2016). A test of basic psychological needs theory in young soccer players: time-lagged design at the individual and team levels. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 27(11), 1511-1522. doi:10.1111/sms.12778
25. Graham, J. W., y Hofer, S. M. (2000). Multiple imputation in multivariate research. En T. D. Little, K. U. Schnable & J. Baumert (Eds), *Modeling longitudinal and multilevel data: Practical issues, applied approaches, and specific examples* (pp. 201-218). Mahwah, NJ: Erlbaum.
26. Granero-Gallegos, A., Baena-Extremera, A., Sánchez-Fuentes, J. A., y Martínez-Molina, M. (2014). Perfiles motivacionales de apoyo a la autonomía, autodeterminación, satisfacción, importancia de la educación física e intención de práctica física en el tiempo libre. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(2), 59-70. Disponible en: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/40230/1/199501-717271-1-SM.pdf>
27. Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 123-140). Rochester, NY: University of Rochester Press.
28. Lau, R. S., y Cheung, G. W. (2012). Estimating and comparing specific mediation effects in complex latent variable models. *Organizational Research Methods*, 15(1), 3-16. doi:10.1177/1094428110391673
29. Lonsdale, C., Hodge, K., y Rose, E. A. (2008). The Behavioral Regulation in Sport Questionnaire (BRSQ): Instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 323-355. doi:10.1123/jsep.30.3.323
30. López-Walle, J., Balaguer, I., Castillo, I., y Tristán, J. (2011). Clima motivacional percibido, motivación autodeterminada y autoestima en jóvenes deportistas mexicanos. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 209-222. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/article/view/810>
31. López-Walle, J., Balaguer, I., Castillo, I., y Tristán, J. (2012). Autonomy support, basic

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

- psychological needs and well-being in Mexican athletes. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(03), 1283-1292. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/158457880.pdf>
32. Ntoumanis, N. (2001). A self-determination approach to the understanding of motivation in physical education. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 225-242. Disponible en: [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001\\_Ntoumanis\\_BJEP.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001_Ntoumanis_BJEP.pdf)
33. Oishi, S., Diener, E., Suh, E., y Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 24, 1319-1331. doi:10.1111/1467-6494.00051
34. Pineda-Espejel, H. A., López-Walle, J., y Tomás, I. (2015). Factores situacionales y disposicionales como predictores de la ansiedad y autoconfianza precompetitiva en deportistas universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15, 55-70. doi:10.4321/S1578-84232015000200007
35. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
36. Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. Disponible en: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
37. Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
38. Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
39. Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
40. Ryan, R. M., y Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/cb72/b5bc2b1e5aefacbd191c7e0676d0c34b38bf.pdf>
41. Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., y Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: an organismic perspective on the nature of goals and their regulation. En P. M. Gollwitzer y J. A. Bargh. (Eds.), *The psychology of action: linking cognition and motivation to behavior*. New York, NY: Guilford Press.
42. Sagiv, L., y Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198. doi:10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z
43. Schwartz, S. H. (1992). Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York, NY: Academic Press. doi: 10138/235327
44. Schwartz, S. H., y Sortheix, F. M. (2018). Values and subjective well-being. En E. Diener, S. Oishi, y L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10138/235327>
45. Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, K., Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688. doi:10.1037/a0029393
46. Sortheix, F. M., y Lönnqvist, J. E. (2015). Person- group value congruence and subjective well-being in students from Argentina, Bulgaria and Finland: The role of interpersonal relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 25(1), 34-48. doi:10.1002/casp.2193
47. Sortheix, F. M., y Schwartz, S. H. (2017). Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of*

## Valores, motivación, bienestar e intención futura en baloncesto formación

- Personality*, 31(2), 187-201.  
doi:10.1002/per.2096
48. Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). New York, NY: Academic Press.
49. Viladrich, C., Appleton, P. R., Quested, E., Duda, J. L., Alcaraz, S., Heuze, J-P.,.... Ntoumanis, N. (2013). Measurement invariance of the Behavioural Regulation in Sport Questionnaire when completed by young athletes across five European countries. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11, 384-394. doi:10.1080/1612197X.2013.830434.
50. Watson, D., Clark, L. A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. doi:10.1177/1073191108328890
51. Whitehead, J., Telfer, H., y Lambert, J. (2013). *Values in youth sport and physical education*. London: Routledge. doi: 10.4324/9780203114155
52. World Health Organization (WHO, 2011). *Promoting sport and enhancing health in European Union countries: A policy content to support action*. Copenhagen (Denmark): Publication WHO Regional Office for Europe.

Adell, F. L., Castillo, I., Álvarez, O., Tomás, I.

Tabla 3. Correlaciones bivariadas entre las variables del estudio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Auto-trascendencia	-								
2. Conservación	-.23**	-							
3. Autopromoción	-.64**	-.37**	-						
4. Apertura al cambio	.01	-.60**	-.12	-					
5. Motivación autónoma	.10	.11	-.22*	.03	-				
6. Motivación controlada	-.28**	.05	.25**	-.08	.01	-			
7. No motivación	-.22*	.03	.26**	-.13	-.41**	.60**	-		
8. Vitalidad subjetiva	-.04	.20*	-.28**	.06	.56**	-.18	-.43**	-	
9. Afectos positivos	.01	.18	-.16	-.04	.43**	.02	-.19*	.53**	-
10. Intención práctica futura	.18*	-.03	-.22*	.13	.43**	-.14	-.39**	.31**	.37**

Nota. Para los cuatro valores se utilizaron las respuestas centradas. \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

Tabla 5. Resultados de los efectos de mediación de los tipos de motivación en la relación entre los valores y los indicadores de bienestar así como de la intención futura de práctica

Modelos	MA	MC	NM	VIT	AF-P	INT	EI VIT	EI AF-P	EI INT
M1. Auto-trascendencia	.12	-.49**	-.51*						
Mediador MA				1.07**	.53**	.52**	.12	.06	.06
Mediador MC				-.09	.04	.02	.05	-.02	-.01
Mediador NM				-.22†	-.04	-.23*	.11	.02	.12
R <sup>2</sup>	.01	.08	.05	.36**	.19**	.23**			
M2. Conservación	.17	.11	.08						
Mediador MA				1.07**	.54**	.51**	.19	.09	.09
Mediador MC				-.09	.05	.03	-.01	.01	.01
Mediador NM				-.22†	-.03	-.23*	-.02	-.01	-.02
R <sup>2</sup>	.02	.01	.01	.36**	.19**	.23**			
M3. Autopromoción	-.15**	.23**	.31**						
Mediador MA				1.07**	.54**	.51**	-.16 <sup>sig</sup>	-.08 <sup>sig</sup>	-.07 <sup>sig</sup>
Mediador MC				-.10	.04	.03	-.02	.01	.01
Mediador NM				-.22†	-.04	-.23*	-.07	-.01	-.08
R <sup>2</sup>	.06	.06	.07	.36**	.19**	.23**			
M4. Apertura al cambio	.05	-.13	-.30						
Mediador MA				1.07**	.53**	.52**	.05	.03	.02
Mediador MC				-.09	.05	.03	.01	-.01	-.01
Mediador NM				-.22†	-.04	-.23*	.07	.01	.07
R <sup>2</sup>	.01	.01	.02	.36**	.19**	.23**			

Nota. Coeficientes no estandarizados. MA = Motivación autónoma; MC = Motivación controlada. NM = No motivación; VIT = Vitalidad; AF-P = Afectos positivos; INT = Intención futura de práctica; EI = Efecto indirecto. Para los valores se utilizaron las respuestas centradas. \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < 0.10$ , sig = efecto indirecto significativo (el intervalo de confianza no incluye el cero).