

## El Lado Positivo del Arbitraje: Percepción de Apoyo Organizacional, Motivación y Compromiso

Gerard Soriano<sup>1</sup>, Yago Ramis<sup>2</sup>, Miquel Torregrossa<sup>3</sup> y Jaume Cruz<sup>4</sup>

### Resumen

Partiendo de la Teoría de la Autodeterminación, el objetivo de este trabajo es evaluar si la percepción de los árbitros sobre un entorno de apoyo organizacional favorece el compromiso y si el tipo de motivación (i.e., autónoma o controlada) tiene un papel mediador en esta relación. En el estudio participaron 385 árbitros de fútbol en etapas de formación federados en Cataluña ( $M_{edad} = 20.03$ ) que fueron encuestados acerca del grado de apoyo organizacional percibido, así como de sus motivos de vinculación con el arbitraje y del compromiso para seguir arbitrando. Se realizó un análisis de ecuaciones estructurales cuyos resultados apoyaron un modelo de mediación parcial donde el apoyo organizacional percibido predecía positivamente el compromiso vía la motivación autónoma ( $\beta = 0.558$ ,  $p < 0.001$ ) y negativamente vía la motivación controlada ( $\beta = -0.137$ ,  $p < 0.001$ ). Se encontró un efecto directo del apoyo sobre el compromiso y un efecto indirecto del apoyo sobre el compromiso a través de la motivación autónoma. Los resultados aportaron evidencias acerca de la influencia de un entorno de apoyo por parte del comité técnico de árbitros para favorecer la motivación autodeterminada del colectivo y su compromiso con el arbitraje.

Palabras clave: Teoría de la autodeterminación, árbitros, fútbol, modelo de ecuaciones estructurales

Los árbitros desempeñan un papel central en el deporte organizado y su figura es clave para asegurar el funcionamiento de las competiciones (Louvet, Gaudreau, Menaut, Genty, y Deneuve, 2009) y promover una experiencia deportiva de calidad (Cuskelly y Hoye, 2013). Por este motivo para las organizaciones deportivas y los comités técnicos resulta fundamental además de mantener un número suficiente de árbitros, que éstos estén lo mejor preparados posible. Sin embargo, las tasas de abandono presentadas en diversos estudios (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Kim, 2016) sugieren que las estrategias de captación de nuevos árbitros por sí solas no son suficientes para asegurar el correcto desarrollo de las competiciones, no contribuyen a incrementar la calidad del arbitraje y suponen una inversión poco rentable para las federaciones en términos de formación y campañas de captación.

Dado que la motivación es un aspecto clave para explicar la persistencia en una actividad (Deci y Ryan, 2008), este trabajo explora qué aspectos motivacionales pueden determinar que los árbitros de fútbol en etapas formativas decidan seguir arbitrando. Los árbitros en etapas de formación en algún momento tendrán que decidir si el arbitraje forma parte de una época concreta como actividad meramente lucrativa o bien quieren integrarlo como una parcela más de su vida. Entender los aspectos que promueven una

motivación de calidad y favorecen el compromiso con el arbitraje, puede revertir en beneficios tanto para la comunidad deportiva como para los propios árbitros. En el caso del fútbol es todavía más relevante. Por un lado, porque asegura la continuidad de las competiciones deportivas y que éstas se realizan respecto al reglamento, favoreciendo así la práctica deportiva reglada de muchos jóvenes al ser el deporte más realizado a nivel mundial y el que tiene mayor número de licencias federativas en España (Consejo Superior de Deportes, 2016). Por otro lado, porque puede revertir en los propios árbitros, ya que al tratarse de un deporte tan mediatizado, los árbitros de fútbol experimentan muchas presiones (Louvet, Campo, y André, 2015) y realizar acciones que favorezcan su motivación y compromiso puede ser de ayuda para el colectivo.

El arbitraje deportivo puede ser una ocupación estresante (García-Santos, Vaquera, Calleja-González, González-Espinosa, y Ibáñez, 2017). En este sentido, se han señalado aspectos que pueden tener un impacto negativo en la intención de seguir arbitrando, como las faltas de respeto manifestadas a través del abuso verbal o físico por parte de entrenadores, jugadores y espectadores (e.g., Hancock, Rix-lièvre, y Côté, 2015). Estos aspectos tienen mayor incidencia en árbitros en etapas formativas por tener menor experiencia en el afrontamiento de este tipo de situaciones

1 Universitat Autònoma de Barcelona. Autor de correspondencia. Facultat de Psicologia, Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació. Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra- Barcelona, 08913. E-mail: gerard.soriano@uab.cat

2 Universitat Autònoma de Barcelona.

3 Universitat Autònoma de Barcelona.

4 Universitat Autònoma de Barcelona.

(Folkesson, Nyberg, Archer, y Norlander, 2002; Guillén y Feltz, 2011). Gairín, Muñoz, Castro, y Díaz-Vicario (2014) señalaron algunas causas sobre estas conductas de intolerancia en las competiciones deportivas (e.g., más preocupación por los resultados que por la formación, falta de cultura de la tolerancia, presión por ganar).

Los árbitros tienen que afrontar demandas en los partidos y fuera de los partidos (Samuel, Galily, y Tenenbaum, 2017). Más allá de las situaciones conflictivas que se pueden dar durante los partidos, un estudio reciente ha encontrado que a los árbitros les generaba mayor estrés los problemas asociados a la falta de apoyo por parte del comité técnico de árbitros que las situaciones de confrontación con jugadores y/o entrenadores (Soriano, Ramis, Torregrosa, y Cruz, 2018). Otros estudios, han constatado que la percepción de falta de apoyo organizacional puede incidir en el abandono del arbitraje (e.g., Forbes y Livingston, 2013; Livingston y Forbes, 2016). De este modo, se han destacado motivos de abandono como la falta de apoyo por parte de los dirigentes arbitrales, las políticas de asignación de partidos y los mecanismos de promoción, o las dificultades de conciliación del arbitraje con los estudios y el trabajo (e.g., Alonso-Arbiol, Arratibel, y Gómez, 2008; Warner, Tingle, y Kellett, 2013). Este hecho pone de manifiesto la relevancia de los factores contextuales y organizacionales en la percepción de burnout en árbitros (Bernardo, Macedo, y Alvarez, 2017).

En cuanto a los motivos que influyen en querer seguir arbitrando se han destacado aspectos intrínsecos como el disfrute, la sensación de reto y de competencia y la importancia de las relaciones sociales (Gray y Wilson, 2013; Hancock, Dawson, y Auger, 2015). Sin embargo, motivos extrínsecos, como la retribución económica no se han destacado como un incentivo importante para continuar en el arbitraje (Livingston y Forbes, 2016), ni como un factor determinante del bienestar emocional (Pedrosa y García-Cueto, 2015). El grado de apoyo que ofrece la organización, ha mostrado ser un factor importante de cara al compromiso con el arbitraje. Este aspecto resulta relevante debido a que el compromiso ha mostrado ser un predictor de la intención de continuar arbitrando (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Gray y Wilson, 2008). También se ha mostrado que los árbitros que percibían mayor apoyo organizacional estaban más motivados intrínsecamente (Soriano, Ramis, Torregrosa, y Cruz, 2017). Que el apoyo organizacional sea un factor destacado para el abandono y para el compromiso con la actividad indica que es un aspecto a tener en cuenta. En este sentido, una revisión reciente sobre los estudios publicados con árbitros de fútbol (Aragão e Pina, Passos, Araújo, y Maynard, 2018) ha destacado los aspectos relacionados con las organizaciones deportivas como un tópico de investigación relevante en el campo del arbitraje, apuntando la necesidad de desarrollar estudios futuros en esta línea.

El Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa, 1986) se define como “la creencia global de las personas sobre el grado en que la organiza-

ción valora su contribución y se preocupa por su bienestar” (Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa, 1986, p. 501) y se ha relacionado positivamente con el compromiso en el arbitraje (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Kim, 2016). El compromiso deportivo es definido como una disposición psicológica que representa el deseo de seguir participando (Scanlan, Simons, Carpenter, y Schmidt, 1993) y ha mostrado ser un factor importante como determinante de la conducta de abandono o de mantenimiento en el arbitraje.

Para estudiar la influencia del entorno (e.g., apoyo) sobre la motivación y sus consecuentes (e.g., compromiso), la Teoría de la Autodeterminación (SDT, *Self Determination Theory*; Deci y Ryan, 1985) se ha mostrado como un marco teórico de referencia en la psicología del deporte. Bajo este enfoque, numerosos estudios han confirmado la influencia del estilo interpersonal del entrenador sobre la motivación y el bienestar de los deportistas (e.g., Bartholomew, Ntoumanis, y Thøgersen-Ntoumani, 2009; Ramis, Torregrosa, Viladrich, y Cruz, 2013). Nuevos trabajos han empezado a aplicar este marco con entrenadores (e.g., Alcaraz, Torregrosa, y Viladrich, 2015; Alcaraz, Viladrich, y Torregrosa, 2015; Stebbings, Taylor, Spray, y Ntoumanis, 2012) confirmando que los clubes que promovían oportunidades de desarrollo profesional favorecían la motivación y el bienestar psicológico de los entrenadores. Partiendo de estos hallazgos, resulta plausible pensar que un entorno de apoyo por parte del comité técnico de árbitros que promueva oportunidades de desarrollo profesional (e.g., formación basada en las necesidades e intereses del colectivo, actividades de intercambio o programas de mentores) podría influir sobre la motivación y el compromiso también en árbitros. Sin embargo, la presencia de trabajos que hayan estudiado el arbitraje bajo este enfoque es todavía muy escasa (Ntoumanis, 2012) y este trabajo pretende hacer una aportación al respecto.

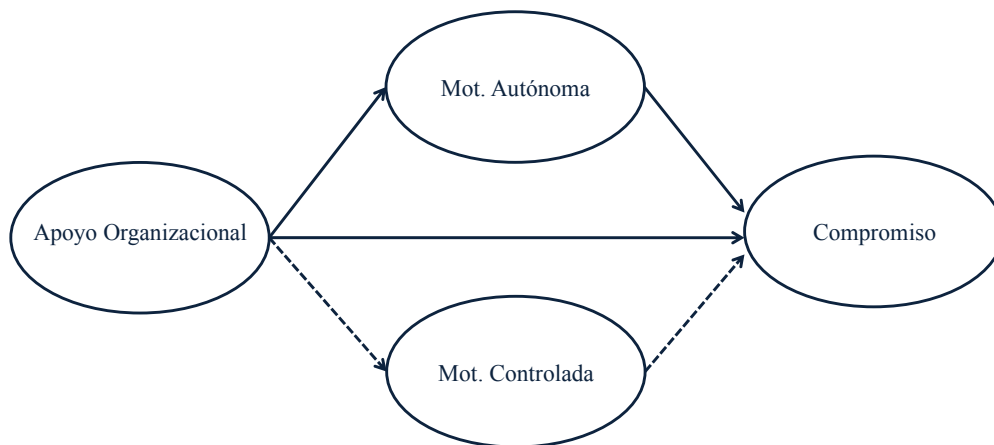
En el campo del arbitraje, se conoce la influencia del apoyo organizacional sobre el compromiso, sin embargo, no se conoce si la motivación podría mediar esta relación, tal y como se ha comprobado en los trabajos que han estudiado la influencia del entorno sobre la motivación y sus consecuentes en deportistas o entrenadores (e.g., Alcaraz, Torregrosa et al., 2015). La SDT distingue entre la motivación autónoma (o autodeterminada) y la controlada (Deci y Ryan, 2008). La motivación autónoma se refiere a la realización de una actividad por razones internas con una sensación de identificación y disfrute, refleja la calidad más alta de motivación y está asociada a consecuentes positivos (e.g., satisfacción, rendimiento, compromiso). La motivación controlada implica que las personas realizan una actividad por razones externas (e.g., remuneración), con una experiencia mayor de presión y control y, se ha asociado generalmente con consecuentes más negativos (e.g., menor rendimiento y satisfacción con la práctica, ansiedad, abandono de la actividad).

Los estudios sobre arbitraje deportivo han promovido un enfoque más centrado en aspectos negativos que en as-

pectos positivos, es decir, se han focalizado más en entender lo que les hace abandonar que lo que les motiva a continuar, también han prestado mayor atención a factores personales que a factores contextuales como el apoyo recibido del sistema deportivo (Livingston y Forbes, 2016). Este estudio tiene en cuenta estas limitaciones adoptando un enfoque dirigido a los aspectos positivos y teniendo en cuenta un factor contextual como el apoyo organizacional percibido. De este modo se pretende contribuir al entendimiento de los factores motivacionales que pueden determinar la decisión de seguir vinculados con el arbitraje. Al tratarse de un estudio que tiene en cuenta un factor organizacional en árbitros de fútbol, este trabajo supone una aportación en línea con un tópico de interés en la investigación sobre el arbitraje del fútbol tal como señala la revisión de Aragão e Pina et al. (2018). Por ello, el objetivo general de este es-

tudio es evaluar si la percepción de los árbitros de fútbol sobre un entorno de apoyo organizacional favorece el compromiso y, si el tipo de motivación tiene un papel mediador en esta relación. En base a las investigaciones revisadas, nuestra hipótesis plantea, por un lado, una relación directa entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso, por otro, que una mayor percepción de apoyo organizacional resultará en una motivación más autónoma y un mayor compromiso mientras que un menor apoyo organizacional percibido, resultará en una motivación más controlada y menor compromiso. Tal como se muestra en la Figura 1, el modelo hipotetizado plantea una relación directa entre el apoyo organizacional y el compromiso y una relación indirecta entre el apoyo y el compromiso mediante los tipos de motivación.

**Figura 1.** Modelo estructural hipotetizado del apoyo organizacional percibido, motivación y compromiso.



Nota. Las líneas discontinuas indican relaciones negativas.

## Método

### Participantes

En el estudio participaron 385 árbitros de fútbol federados en Cataluña ( $M_{edad} = 20.03$ ,  $DE = 2.67$ , rango de edad: 14–29). Como criterio de inclusión se tuvo en cuenta que fuesen árbitros en etapas de formación. El 56% arbitraban partidos en competiciones de fútbol base. El resto de participantes además de arbitrar en competiciones de fútbol base también arbitraba en competiciones de fútbol amateur: cuarta territorial (17%), tercera territorial (19%), segunda territorial (6%) y primera territorial (2%). La experiencia media de los participantes fue de 2.70 temporadas ( $DE = 2.28$ ). La muestra estuvo compuesta principalmente por hombres (95%). Se utilizó un muestreo no probabilístico incidental, seleccionando aquellas delegaciones territoriales de Cataluña con mayor número de árbitros. Los participantes se distribuyeron en las delegaciones territoriales de Barcelona (67%), Tarragona (18%), Girona (10%) y Lleida (5%).

### Instrumentos

**Apoyo Organizacional Percibido.** Para evaluar la percepción de los árbitros sobre el grado en el que el comité técnico valora su contribución y se preocupa por su bienestar se utilizó la versión reducida de diez ítems del *Perceived Organisational Support* (POS, Neves y Eisenberger, 2014). Este instrumento ha sido utilizado con árbitros en estudios anteriores (Cuskelly y Hoye, 2013; Livingston y Forbes, 2016). Aunque el cuestionario ha sido utilizado con una muestra de árbitros de fútbol españoles (Soriano et al., 2017), en lengua castellana no se conocen estudios de validación del instrumento. Por ello, la validación del instrumento para este trabajo se comprueba mediante el ajuste del modelo de medida presentado en la sección de resultados. Los ítems fueron introducidos por la frase: “Generalmente el Comité Técnico de Árbitros...” (e.g., se preocupa realmente por mi bienestar).

**Motivación.** La motivación de los árbitros se evaluó mediante la versión validada en español por Viladrich,

Torregrosa, y Cruz (2011) del *Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte* (BRSQ, Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008) adaptado al contexto del arbitraje. La elección del cuestionario se realizó teniendo en cuenta sus buenas propiedades psicométricas y su uso extendido en el ámbito deportivo (Viladrich et al., 2013). Los ítems fueron introducidos por la frase: "Soy árbitro..." Basados en la literatura previa en el uso de este cuestionario (Ramis et al., 2013), los ítems de las escalas de Regulación Intrínseca, Integrada e Identificada se agruparon para formar el factor Motivación Autónoma (e.g., porque disfruto) y los ítems de las escalas de Regulación Extrínseca e Introyectada formaron el factor Motivación Controlada (e.g., porque me siento presionado por los demás para seguir haciéndolo).

**Compromiso.** Para la evaluación del compromiso se utilizó la subescala de compromiso (6 ítems) de la versión validada en español de Sousa, Torregrosa, Viladrich, Villamarín, y Cruz (2007) del *Cuestionario de Compromiso Deportivo* (Scanlan, Simons, Carpenter, y Schmidt, 1993) adaptada al contexto del arbitraje. Los ítems fueron introducidos por la frase: "En cuanto al arbitraje..." (e.g., *estoy decidido a arbitrar la próxima temporada*). Este cuestionario, compuesto por seis factores permite el uso de las subescalas de forma independiente (Sousa et al., 2007).

Todos los ítems fueron contestados en una escala Likert de 7 puntos (1= *Totalmente en desacuerdo*; 7= *Totalmente de acuerdo*). En la sección de Resultados se presentan los índices de consistencia interna que apoyan la adecuación psicométrica de los instrumentos utilizados en este estudio.

### Procedimiento

El presente estudio se llevó a cabo siguiendo los principios éticos de investigación en psicología y el código de conducta de la *American Psychological Association*. Por medio del comité técnico de árbitros, se contactó con las seis delegaciones territoriales que aglutinaban mayor número de árbitros y se programaron las fechas de recogida de datos. Los participantes fueron informados y aceptaron participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado. Los árbitros respondieron los cuestionarios en un aula antes de realizar su sesión formativa habitual. Mientras respondían ningún miembro del comité estuvo presente. Dos investigadores estuvieron durante el proceso para resolver eventuales dudas sobre el procedimiento de respuesta y no sobre el contenido de los ítems.

### Análisis de datos

La preparación de los datos, el análisis de valores faltantes y los estadísticos descriptivos se realizaron con el programa SPSS 17. Se llevó a cabo un modelo de ecuaciones estructurales con el programa MPlus 7.4, tanto para el modelo de medida de las diferentes variables del estudio (i.e., estimación de las cargas factoriales permitiendo a las variables latentes correlacionar libremente entre ellas) como para comprobar el modelo hipotetizado donde la motivación media la relación entre el apoyo organizacional y el com-

promiso. Debido a la naturaleza ordinal de los datos y la presencia de valores faltantes se utilizó el estimador robusto de mínimos cuadrados ponderados (WLSMV) con el método de eliminación por pares para el tratamiento de los valores faltantes. El sesgo y la pérdida de potencia atribuidos a este método no tiene consecuencias cuando el porcentaje de valores faltantes es menor al 5% (Graham, 2009). El ajuste del modelo se evaluó mediante los índices  $\chi^2$ , el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de ajuste Tucker-Lewis (TLI) y el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA). Valores de CFI y TLI > .90 y de RMSEA entre .05 y .08 son considerados como indicadores de un ajuste aceptable (Marsh, Hau, y Wen, 2004). Debido al amplio rango de edad entre los participantes del estudio (14-29), adicionalmente, se comprobó un modelo de mediación parcial con la edad como covariable.

## Resultados

### Análisis preliminares

El análisis de valores faltantes no reveló patrones significativos de datos faltantes, siendo la pérdida de datos como máximo del 0.8% y del 0% para la mayoría de los ítems. En cuanto a la distribución de respuesta a los ítems, los niveles de asimetría (-3.67 a 1.70) y curtosis (-1.34 a 12.06) evidenciaron la distribución no normal de los datos, dando apoyo al uso de un estimador robusto como el WLSVM (Muthén y Muthén, 2012).

### Descriptivos

La Tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos (media y desviación estándar) y el coeficiente alpha de Cronbach para cada subescala. Los resultados mostraron puntuaciones superiores al punto medio de la escala (i.e., 4) en el apoyo organizacional percibido, la motivación autónoma y el compromiso, e inferiores al punto medio de la escala en la motivación controlada. Los coeficientes  $\alpha$  de Cronbach para las distintas escalas del estudio fueron satisfactorios con un valor superior al 0.70 según el criterio de Nunnally (1978) aportando evidencias de fiabilidad de los instrumentos utilizados en este estudio.

**Tabla 1**

*Descriptivos y coeficientes  $\alpha$  de Cronbach*

	M (DE)	$\alpha$
Apoyo Organizacional Percibido	5.02 (0.97)	0.86
Motivación Autónoma	5.46 (0.88)	0.88
Motivación Controlada	1.74 (0.91)	0.81
Compromiso	6.24 (0.88)	0.87

*Nota.* El rango de respuesta para todas las escalas fue de 1 a 7.

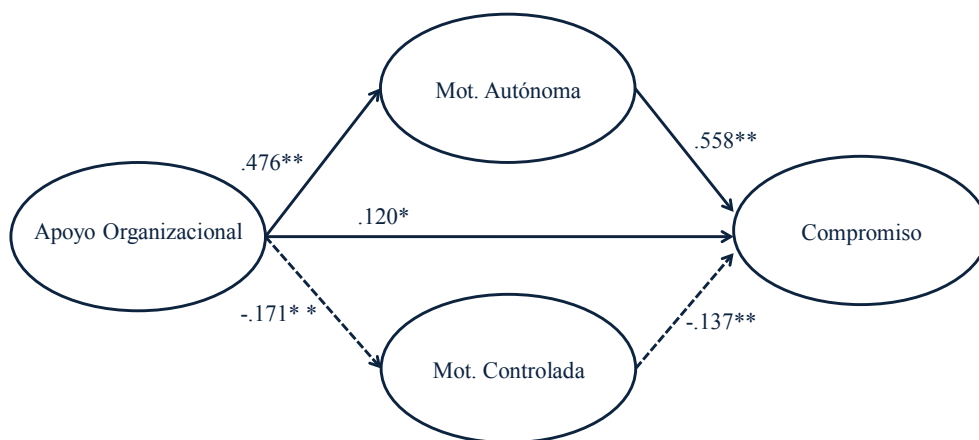
## Modelos de ecuaciones estructurales

**Modelo de medida.** Para comprobar las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados se estimó un modelo de medida mediante el paradigma del análisis factorial confirmatorio que se basó en 36 indicadores (i.e., ítems) y 4 variables latentes (i.e., factores). Los índices de ajuste para el modelo de medida permitieron correlacionar libremente a las variables latentes obteniendo un ajuste aceptable a los datos:  $\chi^2_{(588)} = 1560.350$ ,  $p < 0.001$ ; CFI = .918; TLI = .912; RMSEA (IC90) = .065 (.061 - .068). El ajuste obtenido en el modelo de medida permite apoyar la validez de los cuestionarios. Estos resultados apoyan la estructura interna de los instrumentos utilizados, indicando que las cargas factoriales de los ítems en el factor han sido adecuadas y que los ítems se han distribuido adecuadamente en sus factores.

**Modelo de mediación parcial.** El modelo de mediación parcial mostró un ajuste aceptable a los datos:  $\chi^2 (gl) = 1436.812(589)$ ;  $p < 0.001$ ; CFI = .927; TLI = .922; RMSEA (IC90) = .061 (.057 - .065). Tal como puede observarse en la Figura 2, tanto el coeficiente del efecto directo del apoyo sobre el compromiso ( $\beta = 0.120$ ,  $p < 0.05$ ) como los coeficientes de los efectos mediados a través de la motivación fueron significativos ( $\beta = 0.558$ ,  $p < 0.001$ ;  $\beta = -0.137$ ,  $p < 0.001$ ). Los resultados mostraron las relaciones esperadas

entre factores: el apoyo organizacional predijo positivamente la motivación autónoma y negativamente la motivación controlada, a su vez la motivación autónoma predijo positivamente el compromiso mientras que la motivación controlada lo predijo negativamente. También se mostró la influencia directa del apoyo sobre el compromiso. El modelo de mediación parcial con la edad como covariable también mostró un ajuste aceptable:  $\chi^2 (gl) = 1499.240(621)$ ;  $p < 0.001$ ; CFI = .926; TLI = .921; RMSEA (IC90) = .061 (.057 - .065), sin embargo la edad no se relacionó significativamente con el apoyo ( $\beta = -0.090$ ,  $p = 0.088$ ), la motivación autónoma ( $\beta = 0.062$ ,  $p = 0.156$ ), la motivación controlada ( $\beta = -0.059$ ,  $p = 0.301$ ) y el compromiso ( $\beta = -0.065$ ,  $p = 0.188$ ). Por tanto se optó por el modelo de mediación parcial sin la edad como covariable, atendiendo a un criterio de parsimonia. Adicionalmente, el análisis de los efectos indirectos del modelo para comprobar la contribución de la motivación autónoma y la motivación controlada a la mediación entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso (Tabla 2) mostró un efecto indirecto significativo de la motivación autónoma sobre el compromiso. De este modo se pudo comprobar que la relación entre el apoyo organizacional y el compromiso tan solo estuvo mediada por la motivación autónoma.

Figura 2. Modelo del apoyo organizacional percibido, motivación y compromiso.



Nota. \* =  $p < 0.05$ ; \*\* =  $p < 0.001$

Tabla 2

Efectos estandarizados totales e indirectos del modelo

	Total		Indirecto Total		Indirecto Específico	
	Estimación	IC 95%	Estimación	IC 95%	Estimación	IC 95%
AOP → Compromiso	.409*	.345 a .409	.289*	.233 a .346		
Mot. Autónoma					.266*	.214 a .317
Mot. Controlada					.023	.003 a .044

Nota. AOP = Apoyo Organizacional Percibido; \* =  $p < 0.001$



## **Discusión**

El propósito de este trabajo fue evaluar si la percepción de los árbitros sobre el apoyo organizacional ofrecido parte del comité técnico de árbitros era predictor del compromiso y, si el tipo de motivación podía tener un papel mediador en esta relación. Los resultados de este estudio indican la influencia directa y positiva del apoyo organizacional percibido sobre el compromiso, también sugieren el efecto mediador de la motivación autónoma sobre el compromiso. Además, aportan evidencias acerca de la influencia de un entorno de apoyo por parte del comité técnico de árbitros sobre el desarrollo de un tipo de motivación más autodeterminada, lo que a su vez revierte en un mayor compromiso.

De este modo se muestra como un entorno de apoyo por parte del comité técnico de árbitros promueve la motivación autónoma favoreciendo que el colectivo se sienta identificado con el arbitraje, lo valore como una actividad congruente con sus valores y beneficiosa para su crecimiento personal. Esto es relevante para los árbitros de formación porque podría suponer incorporar esta actividad como un modo de vida y no solamente como un recurso para obtener beneficio económico, lo que supondría una motivación de menor calidad. De acuerdo con la SDT, la motivación se distribuye en un continuo donde a mayor autodeterminación mayor integración de la actividad con los valores de vida de las personas. Los resultados de este estudio irían en la línea de los obtenidos con entrenadores (e.g., Alcaraz, Viladrich, et al., 2015; Stebbings et al., 2012) donde se ha comprobado que los clubes que promovían oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional favorecían la motivación autónoma.

En línea con los estudios previos en el arbitraje (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Kim, 2016) nuestros resultados apoyan la relación positiva entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso. En cuanto a la motivación, nuestros resultados sugieren la importancia de la motivación autónoma sobre el compromiso. En este sentido, apuntan en la misma línea que los estudios que han destacado la influencia de los motivos intrínsecos en la continuación del colectivo (e.g., Gray y Wilson, 2013; Hancock, Dawson, et al., 2015).

Los resultados de este estudio también sugieren que, para favorecer el compromiso del colectivo, el apoyo que se debe ofrecer a los árbitros debe ir más allá de los incentivos extrínsecos (e.g., beneficios económicos), y estar dirigido al desarrollo de políticas que fomenten la motivación autónoma. Así pues, acciones dirigidas a la creación de espacios de comunicación e intercambio de opiniones entre los miembros del colectivo, programas de tutorización para los árbitros o la transparencia en los procesos de promoción y asignación de partidos podrían ser de ayuda para favorecer la motivación autónoma del colectivo. En este sentido, bajo el marco de la SDT se ha señalado que los entornos que favorecen el sentido de autonomía (i.e., dar voz y contar con

la opinión del colectivo), competencia (i.e., ofrecer oportunidades de mejora y desarrollo) y relación (i.e., generar sentimiento de pertenencia) promueven el desarrollo de formas de motivación autónoma.

En este estudio se han aportado evidencias acerca de las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados. Puesto que el cuestionario de apoyo organizacional percibido no había sido validado en español, el ajuste obtenido en base al análisis factorial confirmatorio del modelo de medida ha aportado argumentos acerca de la validez del cuestionario. La naturaleza transversal de este estudio no ha permitido evaluar la evolución de las relaciones entre las variables a lo largo del tiempo. Estudios futuros deberían plantear trabajos longitudinales, lo que podría aportar evidencias acerca de la fluctuación de las puntuaciones del apoyo organizacional percibido con el paso del tiempo y de las relaciones entre las variables atendiendo que investigaciones previas han encontrado un decremento en la percepción de apoyo a mayor edad de los árbitros. Este hecho puede deberse a que la mayor parte de los esfuerzos que realiza la organización se dirigen a los árbitros más jóvenes y a medida que se avanza de edad, el apoyo que se ofrece a los árbitros es menor (Livingston y Forbes, 2016). En este sentido, sería interesante que los comités tengan este punto en consideración para promover el apoyo a lo largo de la carrera arbitral. No solo se necesitan árbitros de formación motivados, lo interesante es poder fomentarlo durante toda la carrera. Los participantes en nuestro estudio son árbitros en etapas formativas, por tanto, tienen un perfil joven y con pocos años de experiencia. Estudios futuros deberían dar voz a aquellos árbitros más veteranos para explorar su percepción de apoyo.

Este estudio ha aportado evidencias acerca del papel del comité técnico de árbitros, como entorno social que puede favorecer el desarrollo de motivación autónoma en función del grado de apoyo que se ofrece a los árbitros, lo que a su vez, puede favorecer el compromiso con el arbitraje y promover la continuación del colectivo. Así pues, la implementación de políticas y acciones dirigidas a realizar un acompañamiento durante la carrera arbitral donde se dé voz al colectivo, se tenga en cuenta su bienestar integral y se favorezca el aprendizaje y la mejora, podría contribuir a conseguir un colectivo más autónomamente motivado y comprometido durante más tiempo. Estos resultados pueden ayudar a comités y organizaciones a conocer aspectos a tener en cuenta de cara a promover el bienestar y la continuación del colectivo, lo que favorecería la mejora de la calidad del arbitraje y revertiría en beneficios para la comunidad deportiva.

## **Nota de los autores**

Este trabajo ha sido subvencionado en parte por la UE Cátedra Real Madrid- UEM 2015/01RM

## The Positive Side of Refereeing: Perception of Organisational Support, Motivation and Commitment

### Abstract

Framed on Self Determination Theory, the aim of this paper is to evaluate if the referees' perception of organizational support favors the commitment and if the type of motivation (i.e., autonomous or controlled) has a mediating role in this relationship. The study involved 385 Catalan licensed soccer referees in early stages ( $M_{age} = 20.03$ ) who were surveyed about the degree of perceived organizational support, as well as the reasons for participating in refereeing and their commitment. Structural equation modeling was performed, the results supported a partial mediation model where perceived organizational support positively predicted commitment via autonomous motivation ( $\beta = 0.558, p < 0.001$ ) and negatively via controlled motivation ( $\beta = -0.137, p < 0.001$ ). There was a direct effect of perceived organizational support on commitment and an indirect effect through autonomous motivation. The results provided evidence about the influence of a supportive environment on self determined motivation and commitment.

**Keywords:** Self determination theory, referees, soccer, structural equation modeling

## To Lado Positivo da Arbitragem: Percepção do Apoio Organizacional, Motivação e Compromisso

### Resumo

Com base na Teoria de Auto-Determinação, o objectivo deste estudo é avaliar se a percepção de árbitros em um ambiente de suporte organizacional promove compromisso e se o tipo de motivação (i.e., independente ou controlada) tem um papel mediador neste relacionamento. O estudo envolveu 385 árbitros de futebol em fases de treinamento Federated na Catalunha ( $M_{idade} = 20.03$ ), que foram questionados sobre o grau de apoio organizacional percebido, bem como as suas razões para a ligação com a arbitragem e compromisso de continuar a arbitragem. Uma análise de equações estruturais cujos resultados suportado um modelo de mediação parcial onde o suporte organizacional percebido previu positivamente acoplamento através de motivação autónoma ( $\beta = 0,558, p < 0,001$ ) e negativamente através da motivação controlada ( $\beta = -0,137, p$  foi realizada  $< 0,001$ ). apoiar um efeito direto sobre o compromisso e apoiar um efeito indireto sobre o compromisso através da motivação autónoma foi encontrado. Os resultados forneceram evidências sobre a influência de um ambiente de apoio pela comissão técnica de árbitros para favorecer motivação auto-determinada coletivo e compromisso com a arbitragem.

**Palabras chave:** Teoria de Auto-Determinação, arbitros, futebol, modelo de equação estrutural

## Referencias

- Alcaraz, S., Torregrossa, M., y Viladrich, C. (2015). El lado oscuro de entrenar: Influencia del contexto deportivo sobre la experiencia negativa de entrenadores de baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 24(1), 71-78.
- Alcaraz, S., Torregrossa, M., Viladrich, C., Ramis, Y., y Cruz, J. (2014). From AGT to SDT, from athletes to coaches: refocusing the study of sport motivation. *European Journal of Human Movement*, 32, 125-144.
- Alcaraz, S., Viladrich, C., y Torregrossa, M. (2015). Club and players' pressures on the motivation, vitality and stress of development coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(2), 365-378. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1260/1747-9541.10.2-3.365>
- Alonso-Arbiol, I., Arratibel, N., y Gómez, E. (2008). La motivación del colectivo arbitral en fútbol: un estudio cualitativo. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(2), 187-203.
- Aragão e Pina, J., Passos, A., Araújo, D., y Maynard, M. T. (2018). Football refereeing: An integrative review. *Psychology of Sport and Exercise*, 35, 10-26. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.10.006>
- 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(2), 215-233. <http://doi.org/10.1080/17509840903235330>
- Bernardo, A., Macedo, E., y Alvarez, D. (2017). Síndrome de burnout em árbitros de futebol. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(1), 31-36.
- Consejo Superior de Deportes. (2016). *Memoria 2016/ Licencias y clubes federados*. Madrid.
- Cuskelly, G., y Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*, 16, 451-464. <http://doi.org/10.1016/j.smr.2013.01.003>
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23. <http://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., y Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>

- Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., y Norlander, T. (2002). Soccer referees' experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior*, 28(4), 317-327. <http://doi.org/10.1002/ab.90028>
- Forbes, S. L., y Livingston, L. A. (2013). Changing the call: rethinking attrition and retention in the ice hockey officiating ranks. *Sport in Society*, 16(3), 295-309. <http://doi.org/10.1080/17430437.2013.779854>
- Gairín, J., Muñoz, J. L., Castro, D., y Díaz-Vicario, A. (2014). Causas de la intolerancia en las competiciones deportivas escolares: Elaboración de un Código de Conducta. *Revista de Psicología del Deporte*, 23(2), 255-265.
- García-Santos, D., Vaquera, A., Calleja-González, J., González-Espinosa, S., y Ibáñez, S. J. (2017). Estrés y técnica de arbitraje en baloncesto en función del género. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(1), 51-57.
- Gray, C. E., y Wilson, P. M. (2013). Exploring the motivations underpinning track and field officials' decisions to volunteer. *Athletic Insight*, 5(2), 163-179.
- Gray, y Wilson. (2008). The relationship between organizational commitment, perceived relatedness and intentions to continue in Canadian track and field officials. *Journal of Sport Behavior*, 30, 292-306.
- Guillén, F., y Feltz, D. L. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Frontiers in Psychology*, 2(25), 1-5. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00025>
- Hancock, D. J., Dawson, D. J., y Auger, D. (2015). Why Ref? Understanding sport officials' motivations to begin, continue, and quit. *Movement & Sport Sciences - Science & Motricité*, (87), 31-39. <http://doi.org/10.1051/sm/2014018>
- Hancock, D. J., Rix-lièvre, G., y Côté, J. (2015). International Review of Sport and Exercise Psychology Citation network analysis of research on sport officials : a lack of interconnectivity. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 8(1), 95-105. <http://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1022202>
- Kim, S. (2016). Perceived organizational support as a mediator between distributive justice and sports referees' job satisfaction and career commitment. *Annals of Leisure Research*, 5398(March), 1-19. <http://doi.org/10.1080/11745398.2016.1147363>
- Livingston, L. A., y Forbes, S. L. (2016). Factors contributing to the retention of Canadian amateur sport officials: Motivations, perceived organizational support, and resilience. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 11(3), 342-355. <http://doi.org/10.1177/1747954116644061>
- 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 & Exercise Psychology*, 30(3), 323-55. <http://doi.org/10.1080/17509840701827437>
- Louvet, B., Campo, M., y André, A. (2015). Déterminants psychologiques des stratégies de coping des arbitres de football. *Movement & Sport Sciences - Science & Motricité*, 77(87), 63-77. <http://doi.org/10.1051/sm/2014015>
- Louvet, B., Gaudreau, P., Menaut, A., Genty, J., y Deneuve, P. (2009). Revisiting the changing and stable properties of coping utilization using latent class growth analysis: A longitudinal investigation with soccer referees. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 124-135. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.02.002>
- Marsh, H. W., Hau, K.-T., y Wen, Z. (2004). In search golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11, 320-341.
- Muthén, L. K., y Muthén, B. O. (2012). *Mplus User's Guide*. (Muthén y Muthén, Eds.). Los Angeles, CA.
- Neves, P., y Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 187-205. <http://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Ntoumanis, N. (2012). A self-determination theory perspective on motivation in sport and physical education: Current trends and possible future research directions. En G. C. Roberts y D. C. Treasure (Eds.), *Motivation in sport and exercise: Volume 3* (pp. 91-128). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pedrosa, I., y García-Cueto, E. (2015). Aspectos psicológicos en árbitros de élite: ¿afecta el salario a su bienestar emocional? 1, 24(2), 59-68.
- Ramis, Y., Torregrosa, M., Viladrich, C., y Cruz, J. (2013). El apoyo a la autonomía generado por entrenadores, compañeros y padres y su efecto sobre la motivación autodeterminada de deportistas de iniciación. *Anales de Psicología*, 29(1), 243-248. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.124011>
- Samuel, R. D., Galily, Y., y Tenenbaum, G. (2017). Who are you, ref? Defining the soccer referee's career using a change-based perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 118-130. <http://doi.org/10.1080/1612197X.2015.1079792>
- Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., y Schmidt, G. W. (1993). The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 16-38. <http://doi.org/10.1123/jsep.15.1.16>
- Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2017). Apoyo contra el estrés: ¿Cómo podemos ayudar a los árbitros? *Kronos*, 16(1), 1-10.
- Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2018). Fuentes de estrés dentro y fuera del partido en árbitros de fútbol. *Apunts Educación Física y Deportes*, 132(2), 22-31.
- Sousa, C., Torregrosa, M., Viladrich, C., Villamarín, F., y Cruz, J. (2007). The commitment of young soccer players. *Psicothema*, 19(2), 256-262.



- Stebbing, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., y Ntoumanis, N. (2012). Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and coach psychological well- and ill-being. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(4), 481-502.
- Viladrich, C., Appleton, P. R., Queded, E., Duda, J. L., Alcaraz, S., Heuzé, 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(4), 384-394. <http://doi.org/10.1080/1612197X.2013.830434>
- Viladrich, C., Torregrossa, M., y Cruz, J. (2011). Psychometric quality supporting the Spanish adaptation of the behavioral regulation in sport questionnaire. *Psicothema*, 23(4), 786-794.
- Warner, S., Tingle, J., y Kellett, P. (2013). Officiating Attrition: The Experiences of Former Referees Via a Sport Development Lens. *Journal of Sport Management*, 27, 316-328.

