



Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>

Dones en l'esport:

Factors que influeixen a seguir en la pràctica i la gestió



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

TESI DOCTORAL

Andrea Pérez Rivasés

Directors: Miquel Torregrossa, Susana Pallarès i Carme Viladrich

Programa de Doctorat: Persona i Societat en el Món Contemporani

Departament de Psicologia Social

Facultat de Psicologia

Universitat Autònoma de Barcelona

2018

TESI DOCTORAL

Dones en l'esport: Factors que influeixen a seguir en la pràctica i la gestió.

Andrea Pérez Rivasés

Tesi Doctoral dirigida pels Doctors Miquel Torregrossa, Susana Pallarès i Carme Viladrich

Doctorat en Persona i Societat en el Món Contemporani

Departament de Psicologia Social

Universitat Autònoma de Barcelona

2018

Aquest treball s'ha realitzat en part gràcies a l' "Instituto de la Mujer" (018/10), el "Ministerio de Ciencia e Innovación" (DEP2010/15561) i l' "Education, Audiovisual and Culture Executive Agency Erasmus + Programme" (557281-EPP-1-2014-FR-SPO-SCP).

Agraïments

Aquests agraïments van dirigits a totes aquelles persones que per mi han estat importants i han fet possible que hagi escrit aquesta tesi.

En primer lloc vull donar les gràcies als meus pares perquè m'han ajudat moltíssim al llarg d'aquest procés. Cadascun ho ha fet a la seva manera i totes dues formes han estat meravelloses. A més amb ells he compartit, celebrat i brindat tots i cadascun dels moments importants que he viscut en aquest procés (el primer article, el primer congrés...). Sempre amb bon vi i un exquisit sopar cuinat amb tot l'amor per ells mateixos. Tots dos han estat clau en aquets procés en els bons i mals moments.

En segon lloc, vull donar les gràcies als meus avis i al meu padrí. Ells ja no podran llegir aquestes paraules però sé que d'alguna manera rebran aquest missatge allà on estiguin... Yayo Pedro, yaya Maria i iaia Antònia... gràcies per haver-me fet sentir la neta més estimada del món i per haver-me ajudat a créixer volent conservar molts dels valors que em vau transmetre amb la vostra forma de ser, amb aquests valors ara he aconseguit acabar una tesi doctoral. Teto, sé que tu em faries milions de preguntes per tal d'entendre millor tots els matisos d'aquesta tesi i fer-me pensar encara més sobre qüestions que jo ni tan sols puc imaginar-me. Gràcies per haver-me encomanat la teva passió pel coneixement.

El Gerard, imprescindible. Sense ell aquesta experiència no hauria estat igual. M'he sentit recolzada, compresa, acompanyada i completament afortunada d'haver pogut compartir aquesta experiència vital de fer una tesi amb ell. Han estat moltes les nits, els caps de setmana i les vacances que ens hem passat junts, un al costat de l'altre, cadascun amb el seu ordinador, les seves investigacions i també preocupacions... Però sempre units. Només calia mirar de reüll a la meva esquerra (seiem així quan estem en "modo tesi") per saber que ens teníem l'un a l'altre i, que aquest procés que havíem iniciat conjuntament també l'acabariem plegats. En ocasions semblava que el final estava molt lluny i el camí ple d'entrebancs, però sabíem que ho aconseguiríem perquè rendir-nos no forma part de la nostra manera de ser.

Continuo aquests agraïments, fent menció a la meva "especial família". M'agrada molt, ja que ho és tot i alhora no és res. M'explico, germanes que no són germanes, cosines que no són cosines, tietes que no són tietes... però en fi... què més dona ser o no ser, el

que importa és estar, i tots ells han estat sempre recolzant-me i donant-me ànims perquè acabés. Així que Lore, Viole i Luisa; Tata i Abraham; Mar, Natacha i Miguelito... Gràcies per ser com sou i per estar els diumenges aportant vida a la Floresta. Bru, Dídac i Nit, gràcies als tres per ajudar-me a carregar piles i omplir-me d'energia positiva. Per fi he acabat "els deures"!

També vull donar les gràcies a les meves amigues de l'ànima (Mile, More, Prat, Meneses, Claret, i Cabré). Sou úniques i només tenint-vos a prop ja m'heu ajudat moltíssim. Però són moltes altres les amistats que he tingut al costat i han contribuït a fer molt més divertits tots aquests anys, aconseguint que m'oblidés de la rutina del dia a dia i gaudís de les seves particulars anècdotes i experiències úniques. Em refereixo a les meves "Fun-tàctiques", les meves amigues de l'Avenç de tota la vida del "B", les Gimnastes i la "trupe" de Santa Perpètua.

El procés de doctorat no hauria estat igual sense un referent tant important per mi com la Susana Regüela. La Susana té una sensibilitat especial per fer encaixar el món de la recerca i l'aplicat, fet que per mi ha estat clau alhora de replantejar molts aspectes de la tesi. A més, amb ella he viscut un dels meus somnis d'adolescència: Poder treballar al CAR i estar en el dia a dia dels esportistes d'elit. També del CAR vull agrair a la Berta Veiga i l'Anna Benito tot el que em van ensenyar i les bones estones que vaig passar compartint despatx amb elles. I també vull donar les gràcies a totes les esportistes que han participat en aquesta tesi. Sense elles no hagués estat possible i són les protagonistes.

Actualment, treballo en un projecte preciós. Estic gaudint completament, tant de la funció que realitzo com de l'equip de persones amb les que treballo cada dia, així que Esther i Ana, moltes gràcies per liderar aquest projecte i haver confiat en mi per formar-hi part. Equip de tutors i de psicòlogues, moltes gràcies pel bon rotllo que transmeteu. És un plaer poder aplicar a la meva feina els resultats d'aquesta tesi doctoral.

Gràcies a totes les companyes i companys de doctorat (tant actuals com antics), dels quals he après moltíssim i amb qui he gaudit compartint experiències i els nostres seminaris setmanals: Saül, Luana, Salva, Joan, Ari, Anna, Marta, Moha, Ricardo, Menglu, Violeta, Fernando, Àlex i Jose. Relacionat amb aquest grup, vull fer una menció especial a en Yago per tot el que ha fet per mi. No ha estat el meu director però m'ha ajudat en infinites ocasions amb els seus comentaris, apreciacions, punts de vista i

inclús ha sabut treure de mi coses que ni tan sols jo creia que era capaç de fer, com presentar en anglès al congrés de Sevilla sense llegir ni una paraula del text que m'havia preparat amb tant d'esforç. Moltes gràcies Yago pel teu recolzament i per fer-me sortir de la zona de confort.

Del GEPE em queda mencionar persones molt importants, com en Juan Muñoz i en Jaume Cruz. Juan gràcies per haver-me acompanyat en aquest procés formant part de tots els panels i ajudant-me a millorar amb aportacions molt valuoses. Jaume, moltes gràcies per haver impulsat la psicologia de l'Esport en aquest país i ser un referent per a tots. Gràcies també pel teu tracte sempre amable.

I ara sí, arriba el torn d'agrair als meus directors o citant la Carme "les meves fades padrines", així que **MOLTES GRÀCIES** a en Miquel Torregrossa, la Susana Pallarès i la Carme Viladrich. M'heu ajudat moltíssim a tirar endavant la tesi, però també heu contribuït enormement en el meu creixement i desenvolupament personal al llarg de tots aquests anys. Avui en dia sóc qui sóc en gran part gràcies a tot el que m'heu ensenyat i tot el que he pogut aprendre pel simple fet de compartir projectes i experiències amb vosaltres. Sou molt importants per mi i aquesta experiència no hauria estat el mateix sense la vostra direcció. Cadascú m'ha aportat coses tant diferents com complementàries, a continuació només en cito unes poques. Miquel, tu m'has contagiats la passió per les transicions esportives, pel treball dur i la feina ben feta, per l'ordre i la coherència alhora d'escriure i pels missatges conceptuals. També gràcies per haver-me convidat al GEPE a participar en un projecte preciós de Dona i Esport així com en tots els projectes que han arribat posteriorment, gràcies a tot això ara estic on estic. Susana, de tu he après la importància del treball en equip i encara em queda molt per aprendre sobre com generar oportunitats i nous recursos, inclús quan són molt difícils d'aconseguir. Amb tu també he après la importància de fer que la gent se senti còmode en el tracte humà. I Carme, vull agrair-te que m'hagis transmès la importància del rigor metodològic, de la precisió i consciència de que cada petit detall compta així com la teva forma sempre serena de comunicar.

Índex

Prefaci	7
Articles que conformen la tesi.....	9
Abreviatures, Taules i Figures.....	10
Glossari d'abreviatures.....	10
Índex de Taules	10
Índex de Figures	11
Introducció general	12
Dones i esport	13
<i>Feminisme en la psicologia de l'esport</i>	13
<i>Dona i Esport a l'Estat Espanyol:</i>	15
La carrera esportiva de les dones:.....	20
<i>Una mirada holística a la carrera esportiva de les dones</i>	20
<i>La Carrera Dual: rellevància en la trajectòria de les esportistes</i>	24
<i>Altres especificitats sobre les esportistes</i>	30
Dones que ocupen càrrecs de lideratge a l'esport	31
<i>Motius que expliquen la baixa representació de les dones en funcions de lideratge</i>	31
<i>Aspectes que promouen seguir en les organitzacions esportives</i>	34
Objectius de la tesi	36
Mètode	38
Disseny	38
Participants	38
Instruments	40
Procediment.....	42
Anàlisi de dades.....	43
Resultats.....	45
Durant la Carrera Esportiva:.....	46
Després de la Carrera Esportiva:	58
Discussió General.....	66
Conclusions	82
Referències	86
Annexes.....	94
Articles	94
<i>Article 1 (Estudi Transició a la universitat)</i>	94
<i>Article 2 (Estudi Competències)</i>	101
<i>Article 3 (Estudi Organitzacions Esportives)</i>	131
Comunicacions presentades en Congressos Internacionals.....	143

Prefaci

La motivació i interès per fer una tesi doctoral que estudiï la carrera esportiva de la dona en l'esport d'elit neix a partir de diferents vivències que s'han anat produint al llarg de la meua vida. En primer lloc sorgeix a partir de la meua passió per la gimnàstica artística i la meua experiència esportiva "poc comuna" com a gimnasta amateur (vaig estar compaginant la pràctica d'aquest esport amb els estudis i la feina fins els vint-i-sis anys) i quan em refereixo a "poc comuna" és perquè la gimnàstica artística és un esport de cicle curt, on l'etapa d'iniciació i retirada es produeixen més aviat que en d'altres modalitats esportives. Practicar aquest esport fins els vint-i-sis anys no és gaire freqüent, i encara menys sense estar a l'elit. Aquesta pràctica em va permetre viure en pròpia pell què significa ser esportista dona i, també adonar-me que alguns dels esports més practicats per nosaltres (i.e., esports artístics com la gimnàstica artística, la natació sincronitzada o la gimnàstica rítmica) tenen unes característiques especials (e.g., inici i retirada en edats molt joves, molta importància al cos i a l'estètica) que poden influir de determinada manera en la forma de viure i experimentar la carrera esportiva de les dones que les practiquen. Per aquest motiu, també volia saber què succeïa en altres esports que coneixia menys i com eren les experiències de les dones esportistes en relació amb la seva pràctica esportiva.

En segon lloc, sorgeix de l'observació del meu entorn quan era adolescent. La majoria d'amigues de la meua edat deixaven l'esport mentre que els meus amics continuaven amb la seva pràctica esportiva, i sempre em preguntava quins factors feien que allò succeís d'aquella manera. Era per aspectes socio-culturals, per diferències psicològiques entre dones i homes, perquè no havien trobat l'esport que realment els hi agradava o bé una mescla de totes juntes?. Aquestes preguntes sense resoldre sempre m'han portat de cap, per això en aquesta tesi intento identificar factors que puguin oferir alguna explicació sobre la continuació de la dona en l'esport.

En tercer lloc, també parteix de l'admiració que he sentit sempre per l'esport d'elit i les persones que hi dediquen la seva vida per aconseguir arribar-hi, tot i saber que serà un camí difícil de recórrer i en el que només algunes arribaran al cim. Encara més gran és l'admiració que sento per les esportistes, per les dificultats que troben alhora de ser professionals en els seus esports, de tenir visibilitat mediàtica i reconeixement. Aquest aspecte ha fet que la majoria de les esportistes compaginin la

seva carrera esportiva i acadèmica simultàniament. Com es produeix i què significa per a elles aquesta compaginació entre esport i estudis és quelcom que esdevindrà rellevant al llarg de la tesi, sobretot durant la transició del batxillerat a la universitat.

En darrer lloc, però completament determinant, aquesta motivació neix de l'oportunitat de participar en un projecte de Dona i Esport anomenat "*Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos*" que el Grup d'Estudis de Psicologia de l'Esport i de l'Activitat Física (GEPE) estava duent a terme quan vaig tenir la meua la primera presa de contacte amb el món de la recerca. Aquest projecte l'anomenàvem carinyosament com "Lucecita" i el seu objectiu era analitzar els processos de transició professional que dones, moltes d'elles ex-esportistes d'elit, feien cap a posicions d'emprenedoria, de tècniques, o de presa de decisions en l'entorn esportiu, i així identificar els recursos emprats, les formes d'adquirir-los i posar-los en pràctica en un entorn tan masculinitzat com és l'esport. En aquell moment, vaig saber que faria una tesi relacionada amb la dona en diferents contextos esportius però encara no tenia clar en què centraria exactament la meua investigació.

Més tard i intentant integrar els diferents aspectes que per mi eren rellevants, vaig decidir que volia fer una tesi que explorés aquells factors que podien influir d'alguna manera a que les dones seguissin vinculades a l'esport d'elit durant i després de la carrera esportiva. Durant la carrera esportiva m'interessava entendre com és per a les dones el fet de compaginar la seva carrera esportiva amb l'acadèmica (i.e, carrera dual) i sobretot, en un període clau com és la transició a la universitat. Mentre que referent a la vinculació de les dones amb l'esport d'elit després de la carrera esportiva m'interessava saber quins eren aquells factors que podien influir a que les dones continuessin ocupant càrrecs directius en l'esport tot i ser entorns masculinitzats. Per tal de donar resposta a les anteriors preguntes, la tesi s'estructura en tres estudis diferents. L'estudi "Carrera dual de les esportistes durant la transició a la universitat" (article 1) i l'estudi "Competències per la carrera dual de les esportistes" (article 2) corresponen a explorar aquells factors que influeixen en què les esportistes segueixin vinculades al món de l'esport d'elit durant la carrera esportiva, concretament durant la transició a la universitat. L'Estudi "Dones en organitzacions esportives" (article 3) respon a l'objectiu de conèixer els factors que influeixen a que les dones segueixin vinculades a l'esport a través de càrrecs de gestió.

Per la presentació d'aquesta tesi, s'ha organitzat el contingut en el següent ordre: Introducció General, que presenta els principals marcs teòrics emprats en aquesta investigació, les dades i els conceptes rellevants per entendre l'estat de la qüestió sobre dones i esport i els objectius generals i específics plantejats. A continuació, es presenta el mètode, on s'especifiquen les diferents participants que han constituït aquesta tesi, els instruments emprats en els diferents estudis, els procediments i les anàlisis de dades realitzades. Després s'exposen els resultats de cada estudi. Per últim, es desenvolupa l'apartat de Discussió general, en què es reflexiona sobre com es relacionen els resultats dels diferents estudis entre ells i amb altres treballs rellevants del camp, a part d'esmentar i les principals limitacions. Finalment, es desenvolupa un apartat de conclusions de la tesi.

Al llarg d'aquest procés d'aprenentatge constant que ha suposat el doctorat, a part dels tres articles esmentats, també s'han presentat comunicacions a congressos i s'està desenvolupant un quart article que no ha donat temps que formi part d'aquesta tesi. Aquest material s'exposarà en els annexes, seguidament dels articles que conformen la tesi, com a part no fonamental.

Articles que conformen la tesi

Article 1. Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Pallarès, S., Viladrich, V., & Regüela, S. (2017). Seguimiento de la transición a la universidad en mujeres deportistas de alto rendimiento. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(3), 102-107.

Article 2. Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, M.C., Pallarès, S., Regüela, S. & Pons, J. (2018). Spanish female student-athletes' perception of key competences for successful dual career management. Manuscrit enviat a publicació. (*International Journal of Sport and Exercise Psychology*)

Article 3. Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, V., & Pallarès, S. (2017). Women Occupying Management Positions in Top-Level Sport Organizations: A Self-Determination Perspective. *Anales de Psicología*, 33(1), 102-113.

Abreviatures, Taules i Figures

Glossari d'abreviatures

BOE. Boletín Oficial del Estado

CAP. Career Assistance Program

CAR. Centre d'Alt Reniment esportiu

COE. Comitè Olímpic Espanyol

CSD. Consejo Superior de Deporte

CTE. Centre de Tecnificació Esportiu

DAN. Deportista de Alto Nivel

EWS. European Women Sport Network

GEES. Gold in Education and Elite Sport

GEPE. Grup d'Estudis de Psicologia de l'Activitat Física i de l'Esport

IOC. International Olympic Committee

IWG. International Working Group Network

MECD. Ministerio de Educación Cultua y Deporte

NPB. Necessitat Psicològiques bàsiques

PROAD. Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel

SAE. Servei d'Atenció a l'Esportista

Índex de Taules

Taula 1. Integració preguntes d'investigació, estudis, articles i objectius

Taula 2. Descripció de les participants en els estudis de la tesi

Taula 3. Fases seguides per fer l'anàlisi temàtica de Braun i Clarke (2006)

- Taula 4. Descripció de les característiques de la fase de Preparació
- Taula 5. Descripció de les característiques de la fase d'Immersió
- Taula 6. Descripció de les característiques de la fase d'Aprenentatge
- Taula 7. Descripció de les característiques de la fase d'Adaptació
- Taula 8. Competències per la carrera dual: percepció d'importància, possessió i necessitat de desenvolupar.
- Taula 9. Escenaris experimentats per les esportistes-estudiants
- Taula 10. Escenaris més experimentats per les esportistes i la percepció sobre com els han gestionat.
- Taula 11. Mitjanes i desviacions estàndard sobre la percepció de competències de les esportistes que van gestionar els escenaris de forma exitosa i les que no.
- Taula 12. Tema 1 “Antecedents de la satisfacció de NPB de les directives”
- Taula 13. Tema 2 “Antecedents de la frustració de NPB de les directives”
- Taula 14. Tema 3 “Motivacions de les directives”

Índex de Figures

- Figura 1. Model Holístic de Wylleman, Reints i De Knop (2013).
- Figura 2. Moments de la carrera esportiva on s'emmarquen els resultats de la tesi.
- Figura 3. Antecedents de les Necessitats Psicològiques Bàsiques i Motivacions de les directives.
- Figura 4. Factors que influeixen les esportistes a seguir en l'esport durant la carrera dual.
- Figura 5. Factors que influeixen les dones a seguir en l'esport.

Introducció general

Aquesta tesi tracta sobre les dones en l'esport en el context espanyol, i té com a protagonistes a esportistes i directives d'organitzacions esportives. L'esport, en tots els seus nivells, ha estat i segueix sent un context masculinitzat (Fink, 2008) i, conseqüentment, l'estudi de les dones en l'esport ha estat limitat. Aquest fet, ha contribuït a que moltes de les teories i dels models teòrics que s'empren en la psicologia de l'esport actual, hagin estat creats i desenvolupats per homes i basats també en experiències masculines. Stambulova i Ryba (2013), promouen que des de la psicologia de l'esport es presti atenció a la diversitat i per tant s'estudiïn patrons de carrera i trajectòries a l'esport més enllà de les tradicionalment estudiades (i.e., esportistes homes i blancs). Aquestes autores també promouen que les investigacions estiguin culturalment emmarcades, és a dir que es posin de manifest el context històric i cultural en el qual se situen, ja que tenen una gran rellevància en les experiències de les persones. Amb aquesta tesi per tant, volem contribuir a la psicologia de l'esport aportant experiències i percepcions de dones a l'esport en el context Espanyol (i.e., context de cultura mediterrània i catòlica de l'Europa del sud que ha patit gairebé 40 anys de dictadura), basant-nos en models i teories àmpliament utilitzades en la psicologia de l'esport per poder obtenir informació sensible a les especificitats que perceben les dones. La motivació és ajudar a generar coneixement que pugui servir a les organitzacions esportives a tenir en compte aspectes que són rellevants per les dones en l'esport, i realitzar accions que promoguin la participació i retenció de les dones en aquest context.

Al llarg de la introducció veurem (a) les diferents onades de feminisme i com han contribuït a la psicologia de l'esport, (b) com ha estat l'evolució històrica de les dones en l'esport a l'estat Espanyol fins l'actualitat, (c) què se sap sobre la carrera esportiva de les dones, (d) la importància i les especificitats de la carrera dual per les dones esportistes, i (e) quines situacions experimenten dones que ocupen càrrecs de lideratge en l'esport.

Dones i esport

Feminisme en la psicologia de l'esport

El feminisme és un moviment social que denuncia la submissió tradicional de les dones als homes i promou l'equiparació de drets entre els dos gèneres. També fa referència al conjunt de teories que al llarg del temps fonamenten la lluita de les dones a favor de l'emancipació. En l'esport, així com en altres entorns de la societat, les dones han vist els seus drets vulnerats essent clarament un context de desigualtat per a elles. Per aquest motiu és important fer un breu recorregut per les principals onades feministes i explicar la seva contribució per assolir la igualtat de les dones en l'esport.

Hi ha diferents tipologies de feminismes i cadascuna d'aquestes tipologies entén el feminisme sota la seva perspectiva mostrant diferències entre elles. En el que totes coincideixen és en assumir que el sexisme porta a l'opressió i creure que les persones que advoquen pel feminisme hem de realitzar accions per acabar amb aquesta opressió (Birrell, 2000). No pretenem aprofundir en les diverses tipologies, però sí esmentar-ne les característiques més generals per tal de situar aquesta tesi en relació amb aquestes formes de pensament. Per això, a continuació s'exposen les diferents onades o corrents feministes i s'explica com ha estat la seva relació amb l'esport i la psicologia de l'esport (Fisher & Larsen, 2016).

La primera onada, està formada pel feminisme liberal. Aquest feminisme està orientat a reivindicar la igualtat d'oportunitats i d'accés entre homes i dones a diferents contextos de la societat (e.g., esport). No pretén canviar el sistema existent, però vol aconseguir que les dones tinguin l'oportunitat de formar part d'ell. Un exemple seria lluitar per a que les dones poguessin participar en totes les modalitats esportives o per a que puguin ocupar càrrecs directius en organitzacions esportives. Des d'aquesta corrent feminista es van desafiar creences sobre que la diferència biològica implicava una inferioritat de les dones en vers als homes i que per això no podien participar en determinats entorns de la societat.

La segona onada, està marcada per un enfocament important en el feminisme liberal i que es mou cap a un feminisme radical. El feminisme radical no considera suficient només crear igualtat de condicions en l'accés o participació sinó que advoca per una revisió dels sistemes existents que reproduïxen l'opressió sexista. D'aquesta manera, es podran crear sistemes nous basats en les experiències i formes de pensar de

les dones. És a dir, es necessiten a part de conèixer aspectes quantitius (e.g., nombre d'esportistes o directives en l'esport) estudiar qualitativament les relacions que s'estableixen i com aquestes perpetuen models tradicionals de gènere i una situació jeràrquica en l'esport. És a dir, la igualtat en l'accés a l'esport, no implica per si sola l'eliminació de relacions de dominació dels homes sobre les dones. L'esport, va ser creat pels homes i per a ells. En aquest sentit, l'exclusió de les dones en les diferents esferes esportives (e.g., esportistes, entrenadores, directives), havia passat molt desapercibuda fins a aquesta segona onada i havien estat excloses com a participants d'investigacions en l'esport. Una crítica important al feminisme radical és que es focalitza en les preocupacions i experiències de dones blanques de classe mitjana i això deriva en altres feminismes com el *Black* o el *Marxista*.

La tercera onada feminista, fa un canvi cap a reflectir la gran diversitat que hi ha en les experiències de vida de les dones. Aquesta tercera corrent, està liderada pel feminisme crític. Es proposa un canvi en les limitacions estructurals de les identitats de gènere. Es planteja la desconstrucció de la visió dicotòmica d'home/dona o masculinitat/feminitat, entenent l'esport com un espai on trencar amb aquestes dicotomies i construir múltiples identitats de gènere. Però aquesta tercera onada, de moment només és seguida per unes poques investigadores dones en la psicologia de l'esport (Fisher & Larsen, 2016). Smith i Sparkes (2010) creuen que una possible explicació d'aquest fet és que la gran majoria de recerca en psicologia de l'esport es fa a partir d'una epistemologia post-positivista, i aborda les investigacions en feminisme, basant-se en teories prèvies i metodologia qualitativa.

D'acord amb l'exposat anteriorment, i com s'anirà veient a partir del desenvolupament de la tesi, el nostre posicionament està més relacionat amb el feminisme de la segona onada. Aquesta tesi se centra en les experiències d'esportistes blanques i de classe mitjana que són la majoria de les del nostre entorn i es revisen dues teories àmpliament emprades en la psicologia de l'esport (i.e., el model de desenvolupament holístic i la teoria de l'autodeterminació) cercant aspectes relatius a les especificitats de les experiències de dones per donar-los-hi veu i poder adaptar aspectes contextuais a aquestes especificitats femenines.

Dona i Esport a l'Estat Espanyol:

Una mica d'història

Per explicar breument la història de la dona i l'esport en el context espanyol, volem començar per l'etapa de la segona República espanyola (1931-1936). Com explica Pujadas (2012), aquesta etapa va significar un context de canvi social i polític que va incentivar per primer cop la incorporació de les dones a la pràctica d'activitats esportives. La participació de les dones en l'esport no estava acceptada completament i tenia moltes mancances, però tot i això, van començar a incorporar-se a l'esport en major mesura, sobretot en les grans capitals. Les dones van començar a participar en competicions internacionals, va incrementar l'associacionisme femení (e.g., inaugurar seccions femenines en clubs, la creació d'alguns clubs exclusivament femenins) i també algunes dones van començar a participar en la direcció i gestió d'organitzacions esportives. Tots aquests avenços es van veure completament truncats amb la guerra civil (1936-1939) i el règim dictatorial franquista que es va instaurar a Espanya els següents 36 anys (1939-1975).

Durant el règim franquista l'esport va passar a ser un instrument per difondre el model social i polític autoritari i un mecanisme per controlar i adoctrinar la societat (Pujadas et al., 2012). Per l'esport femení l'impacte de la dictadura va ser encara pitjor i va significar un fre molt important en el seu desenvolupament. Les dones eren considerades inferiors als homes per raons biològiques i religioses i, durant el franquisme es va desenvolupar una política esportiva i d'educació física específicament femenina, que anava de la mà de l'ideal de la dona del règim franquista (Manrique, 2003). Aquest ideal de dona era submissa, abnegada, religiosa i orgullosa de la seva elevada responsabilitat amb la maternitat. Fet que "xocava frontalment amb l'ideal de 'dona audaç', independent i lliure que es projectava a través de la dona esportista en el context democràtic de la Segona República." (Pujadas, 2012; p. 56). Les seves funcions com a dones en aquesta etapa eren la maternitat, el matrimoni i tenir cura de la llar, de manera que per a elles la finalitat de l'esport només era de prevenció per a afavorir la procreació (e.g., Gallego, 1983). Aquest fet, va contribuir a fomentar estereotips de feblesa i de ser persones poc capacitades per l'esforç físic, i no els hi era permès participar en activitats competitives que requerissin un esforç físic elevat. Per exemple les dones no van poder participar a l'atletisme fins el 1963. La influència del

catolicisme integrista també fou clau: les dones havien de seguir unes normes morals ultraconservadores imposades per l'església en qualsevol tipus d'activitat física que practiquessin (e.g., forma de vestir decorosa).

Amb la mort Franco, a l'esport, així com a les demés esferes (e.g., social, política) es van produir canvis importants. Durant la dècada de 1980 es van començar a invertir quantitats econòmiques elevades en esports professionals com el futbol o el bàsquet (Torregrosa & González, 2013). L'esport femení no va gaudir de la mateixa inversió econòmica, però des d'aquella època la participació i incorporació de les dones en l'esport va anar augmentant paulatinament. Per exemple, aquesta evolució es pot veure amb les xifres de participació de les esportistes espanyoles en els Jocs Olímpics. Es va passar d'un 8% a Montreal 1976, a un increment rellevant del 22% a Barcelona 1992 (Puig & Soler, 2004), avançant cap a l'equitat de gènere a Londres 2012 amb un 38% fins arribar a unes màximes de participació a Rio 2016 amb un 43% de participació. A més, en aquestes dues últimes edicions, les esportistes espanyoles van obtenir més medalles que els seus homòlegs masculins (Europapress, 2016). Lamentablement, aquesta evolució no ha estat igual en tots els nivells esportius. Quan mirem el nombre de llicències federatives esportives per sexes veiem que encara hi ha una clara diferència entre dones i homes, havent-hi 3.586.000 llicències federatives al 2016, de les quals només un 21,5% són de dones (MECD, 2017). Dins l'esport federat, destaquem la categoria d'esportistes d'alt nivell esportiu (i.e., DAN). En aquesta categoria veiem que el percentatge d'esportistes d'alt nivell és més equitatiu que quan observem les llicències federatives en general, però segueix havent-hi una diferència rellevant en relació al gènere. El 2016 és l'any on consta un percentatge més elevat de dones esportistes DAN i és un 35,4% (MECD, 2017) fet que demostra que encara s'ha de seguir treballant per aconseguir la igualtat de les dones a l'esport. Per això cal continuar desenvolupant polítiques i accions per aconseguir l'equitat real entre dones i homes a l'esport. A l'apartat que s'exposa a continuació, s'expliquen algunes d'aquestes iniciatives.

En aquest apartat es comenten algunes de les accions i iniciatives més rellevants que s'han produït tant a nivell Internacional com a nivell estatal per promoure la participació de les dones en els diferents nivells esportius. Tant com a esportistes, com a entrenadores, àrbitres, directives, etcètera. Per entendre moltes de les accions nacionals realitzades per aconseguir la igualtat de les dones a l'esport en el context Espanyol, és important tenir en compte algunes de les fites més rellevants que han tingut lloc a nivell internacional (Robles & Escobar, 2007).

Una de les primeres fites és la creació de la xarxa *European Women and Sport* (EWS) el 1993, amb l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats en totes les organitzacions esportives europees. El 1994, es va crear l'*International Working Group* (IWG) en dona i esport, amb el motiu de la primera conferència de Brighton el 1994. El seu objectiu era promoure i facilitar el desenvolupament d'oportunitats en l'àmbit esportiu i de l'educació física per a nenes i dones de tot el món. A partir d'aleshores, cada quatre anys es fan conferències on es marquen objectius específics i passos a seguir per tal d'assolir l'equitat d'oportunitats entre homes i dones. La conferència de Brighton al 1994, va ser la primera conferència Internacional que tractava sobre les dones, l'esport i els reptes pel canvi en aquest tema. D'allà va sorgir la "Declaració de Brighton" que va ser el primer document internacional sobre principis per fomentar l'esport femení. El 1998 va tenir lloc la segona conferència de Dona i Esport a Namíbia. Es va fer una avaluació sobre els quatre anys transcorreguts des de la declaració de Brighton i també es van establir pautes d'acció per portar-la a terme. A més, es va reforçar la idea sobre la necessitat de l'increment en les quotes de dones en càrrecs directius i tècnics en altres camps per impulsar les dones a l'àmbit esportiu.

El Comitè Olímpic Internacional (IOC) està compromès amb l'equitat de gènere a l'esport i la Carta Olímpica estableix que un dels rols de l'IOC és "encoratjar i donar suport a la promoció de les dones a l'esport en tots els seus nivells i estructures, implementant un principi d'equitat entre homes i dones" (Regla 2, paràgraf 7). L'IOC per corregir la situació de desigualtat de gènere en els càrrecs de gestió, va fixar diferents objectius en relació a les quotes de dones en aquestes posicions. Per exemple, que a finals del 2005, els Comitès Olímpics Nacionals, les Federacions Internacionals, les Federacions Nacionals i els organismes esportius que pertanyien al Moviment

Olímpic havien de comptar amb almenys un 20% de dones ocupant càrrecs de presa de decisions, sobretots en els òrgans executius i legislatius. Al 2010 però, encara no s'havia complert aquesta quota en tots aquests organismes (IOC, 2010). A la 5a Conferència Mundial sobre la Dona i l'Esport de l'IOC que es va celebrar l'any 2012 es va tractar aquest punt, destacant que la quantitat de dones ocupant llocs de decisió no havia augmentat al mateix ritme que la participació esportiva. Per tant es va tornar a remarcar la necessitat que hi hagi més dones als rols de gestió i lideratge (IOC, 2016).

Totes aquestes iniciatives internacionals, van promoure que també es realitzessin accions per fomentar la participació i la igualtat de les dones en l'esport al context Espanyol. Val a dir que a Espanya no existeix una legislació esportiva en matèria d'igualtat de gènere en l'esport com a tal, sinó que està integrada en polítiques d'igualtat realitzades pel govern o per institucions i organismes autonòmics (Robles & Escobar, 2007).

A la constitució Espanyola de 1978 (BOE 29/12/78), un dels articles deia que els espanyols són iguals davant la llei sense que pugui haver-hi discriminació de cap tipus (e.g., naixement, raça, sexe, religió) i en un altre, s'exposava que els poders públics havien de facilitar l'educació sanitària, l'educació física i l'esport. Després, està la Llei de l'Esport (Llei 10/1990 de 15 d'Octubre, BOE de 17 d'Octubre de 1990) que en termes d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes tampoc es pronunciava i es remetia als plans d'igualtat aprovats pel Ministeri de Treball i d'Assumptes Socials. Al 2005, el consell de Ministres acordà afavorir la igualtat entre dones i homes basant-se en diferents accions, per exemple (a) crear el programa de "Mujer y Deporte" com a unitat permanent dins del *Consejo Superior de Deportes* (CSD), (b) que es subvencionés la *Comisión Mujer y Deporte* del Comitè Olímpic Espanyol (COE) a través del CSD, (c) signar un conveni per promoure l'esport femení entre el CSD i el *Instituto de la Mujer* o (d) pactar que el CSD promogués estudis d'investigació per fomentar la igualtat de gènere.

Sense dubte però, la iniciativa més rellevant en matèria d'igualtat va arribar l'any 2007 amb l'aprovació de la "Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes". Va ser la primera llei orientada a aconseguir aquesta igualtat efectiva, és a dir, no només en l'accés (i.e., feminisme primera onada), sinó també en promoure accions per prevenir conductes discriminatòries i fer polítiques actives per assolir la igualtat real (més associat a un feminisme de la segona onada). Tot i que és una llei general, pel que fa referència a l'esport diu: "Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport

incorporaran l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució. El Govern promourà l'esport femení i afavorirà l'efectiva apertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió" (Robles & Escobar, 2007; p.16). Aquesta llei, al parlar d'igualtat efectiva, està posicionant-se en un feminisme de la segona onada.

El 2009, el CSD (2009) va presentar el manifest per la igualtat i la participació de la dona en l'esport en que exposen necessari un seguit d'aspectes com per exemple: "Incloure la perspectiva de gènere a les polítiques de gestió de l'activitat física i l'esport per garantir la plena igualtat d'accés, participació i representació de les dones, de totes les edats i condicions, en tots els àmbits i en tots els nivells: practicants, gestores, dirigents, entrenadores, tècniques, àrbitres, jutgesses, periodistes i investigadores" o "Facilitar l'accés i promoció de les dones en l'esport de competició, afavorint la seva incorporació i reconeixement esportiu i social a l'alt rendiment i possibilitant la conciliació de la seva formació acadèmica, desenvolupament personal i professional". L'any 2015, per contribuir a la conciliació de l'esport amb el desenvolupament personal es van obrir ajudes econòmiques per a les esportistes d'alt nivell i alt rendiment esportiu que fossin mares. El mateix any, també es va posar en marxa el programa "Universo Mujer", un programa integral pel desenvolupament de la dona i la seva evolució personal dins la societat, que es basa en que empreses puguin fer donacions per posar en marxa diferents projectes que formen part del programa.

En relació amb les dones que ocupen càrrecs de gestió al context espanyol, tot i que hi ha una millora en els darrers anys, aquesta encara és insuficient. Al 2006, només un 9,98% del personal del personal dels òrgans de govern federatius eren dones (Robles & Escobar, 2007). Al 2017 només dues de les 65 federacions espanyoles estaven presidides per dones i hi havia 222 dones en juntes directives de 966 càrrecs (Flores, 2017). Cal destacar, que el percentatge de dones en juntes directives ha millorat des de que es va posar en marxa el Programa "Universo Mujer", i ha incrementat del 13,84 fins a un 21,73%. Una de les línies d'aquest programa està adreçada a aquells organismes que, a les seves juntes directives, compten com a mínim amb un 33% de representants femenines. Al 2015, només dues federacions es van quedar fora d'aquestes subvencions (Roche, 2017).

La carrera esportiva de les dones:

La carrera esportiva fa referència a una activitat que es desenvolupa durant anys i que és escollida per la persona amb l'objectiu d'assolir el màxim rendiment possible en les competicions esportives en les que participa (Alfermann & Stambulova, 2007). Depenent del màxim nivell obtingut en aquestes competicions podem parlar d'una carrera esportiva autonòmica, nacional o internacional (Stambulova, Alfermann, Statler & Côté, 2009). El model de desenvolupament de les transicions que afronten els esportistes (Wylleman & Lavallee, 2004) és un model descriptiu de la carrera esportiva i és clau en aquesta tesi. En relació amb aquest model, els estudis que presentem es poden classificar en funció de si tenen relació amb factors que succeeixen durant la carrera esportiva o després d'aquesta. En els diferents punts que es presenten a continuació, s'expliquen les característiques generals del model teòric de Wylleman i Lavallee (2004) i es posen de manifest aspectes específics identificats en la carrera esportiva de les esportistes.

Una mirada holística a la carrera esportiva de les dones

En aquest apartat s'explica la visió holística de la carrera esportiva de les dones. Per fer-ho, en primer lloc s'exposen les característiques generals del model i seguidament les característiques específiques que s'han identificat en relació amb les experiències d'esportistes dones.

Durant la carrera esportiva es produeixen una successió d'etapes i transicions des de l'inici de l'activitat esportiva fins que aquesta finalitza. Són la iniciació, el desenvolupament, el mestratge i la discontinuació (Wylleman & Lavallee, 2004). Aquests autors també van descriure diferents etapes en altres nivells del desenvolupament (i.e., psicològic, psico-social i acadèmic vocacional) i van identificar les transicions que es produïen entre les etapes. Així, el desenvolupament de la carrera esportiva significa avançar per aquestes etapes i transicions. Recentment, aquest model va ser ampliat per Wylleman, Reints, i De Knop (2013), i es va afegir un cinquè nivell (i.e., econòmic) als quatre ja existents. La Figura 1 mostra el Model Holístic de la Carrera Esportiva.

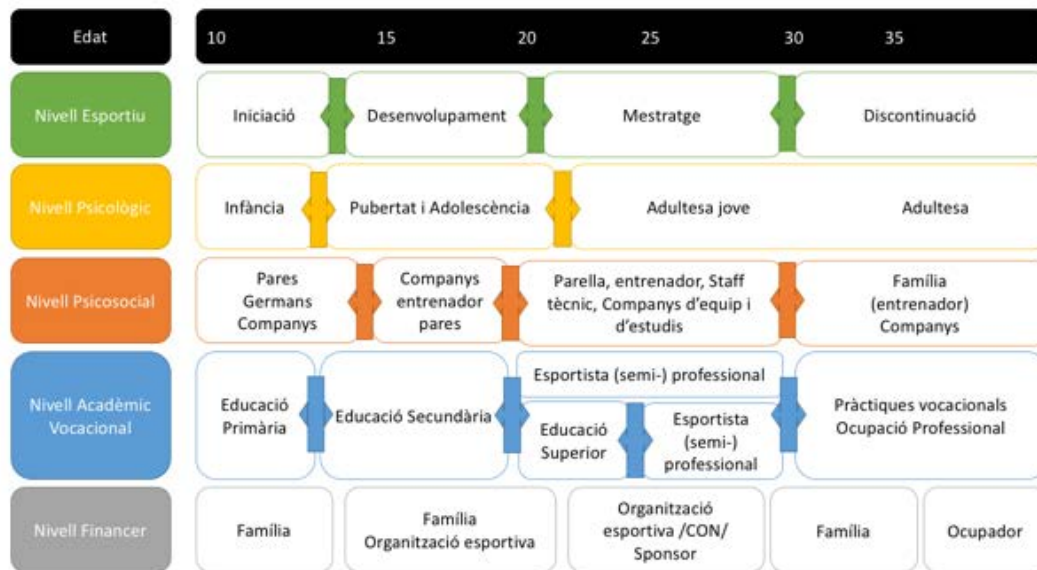


Figura 1. Model de Desenvolupament Holístic de Wylleman, Reints i De Knops (2013)

Al primer nivell, s'exposen les etapes i transicions que tenen a veure amb l'esfera esportiva. Aquestes transicions comencen amb la d'iniciar-se en un esport competitiu. Aquesta transició acostuma a produir-se entre els sis o set anys i correspon a entrar a l'etapa d'iniciació que comprèn fins als 12 anys aproximadament. En segon lloc, hi ha la transició cap a un nivell d'entrenament i competicions intensiu. Aquesta transició sovint succeeix cap als 12 o 13 anys i correspon a sortir de l'etapa d'iniciació i entrar a l'etapa de desenvolupament. La tercera transició és la que fa referència a passar de categories juniors a categories absolutes, al màxim nivell esportiu. Aquesta transició acostuma a succeir cap als 18 o 19 anys i correspon al pas de l'etapa de desenvolupament a l'etapa de mestratge. Per últim, hi ha la transició cap a fora de l'esport competitiu, la retirada esportiva. Sovint es produeix entre els 28 i els 30 anys i és el pas des de l'etapa de mestratge a l'etapa de discontinuació. Cal especificar que les edats esmentades en el model són aproximades, i que es poden produir variacions en funció del tipus d'esport practicat o el gènere i fins i tot les característiques personals de l'esportista.

Stambulova (1994) demostrà que les esportistes s'especialitzaven, assolien l'elit i es retiraven abans que els esportistes homes. Mentre que Reints (2011) només va trobar lleus diferències de gènere pel que fa a l'edat en que iniciaven cadascuna de les

etapes (i.e., iniciació, desenvolupament i mestratge) exceptuant l'etapa de discontinuació. En aquest sentit, coincidia amb Stambulova (1994) en que les dones es retiren abans que els homes. A més, la decisió de voler ser mares és un factor clau en la retirada de les esportistes (e.g., Ledon, 2012; Reints, 2011; Torregrosa, Boixadós, Valiente & Cruz, 2004; Ronkainen, Kavoura & Ryba, 2016) A més, la influència de qüestions relacionades amb aspectes familiars influeix més a les dones que als homes alhora de decidir retirar-se (Alfermann, Sichart & Dlabal, 1993). D'altra banda, un cop retirades, les esportistes en general reporten menys emocions negatives i estan més satisfetes amb la seva carrera esportiva que els esportistes homes però necessiten més temps per adaptar-se (e.g., Alfermann, Stambulova, & Zemaityte, 2004).

El segon nivell del model fa referència a les etapes i transicions que esdevenen psicològicament. Cada etapa està relacionada amb unes tasques i amb uns reptes propis de les edats que les comprenen. Aquestes són la infantesa (fins als 12 anys), moment en que, en relació a l'esport, s'han d'aprendre habilitats noves i estar psicològicament preparades per començar a competir. L'adolescència (des dels 13 anys fins als 18 anys) quan les esportistes desenvolupen la seva identitat i per això és una etapa en què la identitat esportiva es fa més forta. Per exemple en esports com la gimnàstica, aquest fet és especialment rellevant ja que entrenen moltes hores des de molt petites i abans de l'adolescència poden haver assolit l'elit (Barker-Ruchti & Schubring, 2016). Tekavc, Wylleman i Cecic Erpic (2015) van trobar que quan les esportistes arriben a la pubertat, aquesta transició és complicada per a elles, degut a les percepcions sobre els canvis físics, la seva aparença i les seves capacitats físiques. A més, reporten insatisfacció amb els seus canvis corporals i la seva baixada de rendiment, fet que pot influir de forma recíproca en la seva motivació envers l'esport. De forma similar, en una mostra de població no-esportista, es va trobar que al llarg de l'adolescència, les dones, en comparació amb els homes, poden mostrar un decrement en autoestima i satisfacció vital (Reina, Oliva & Parra, 2012). Per últim parlarem de l'adulthood (dels 19 cap endavant). A l'estudi de Tekavc (2017) es va trobar que les esportistes reportaven més dificultats psicològiques que els esportistes homes. Per exemple manifestaven un nivell més elevat d'estrès degut a limitacions de temps o a les seves obligacions acadèmiques.

Al tercer nivell es descriuen els agents socials que són considerats com a més importants en relació amb la seva carrera esportiva. En aquest sentit veiem com apareixen diferents agents socials en cadascuna de les etapes i que alguns poden ser

rellevants en més d'una. La família, les companyes i les entrenadores en són un exemple. Per contra, altres agents socials són més típics d'una sola etapa en concret, com per exemple la parella o tot un *staff* tècnic que són més propis de l'etapa de mestratge. Reints (2011) va trobar diferències entre dones i homes pel que fa a la importància atorgada a les amistats dins l'esport, essent aquestes amistats esportives un motiu rellevant en les esportistes per seguir practicant esport. En relació amb el cos tècnic, van trobar que les esportistes esmentaven més experiències negatives en relació amb els entrenadors, especialment en relació amb les dificultats en la comunicació (Tekavc, 2017). Pel que fa a les relacions de parella, les esportistes perceben que hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a aquesta qüestió. En aquest sentit, creien que elles es troben més vegades en la tessitura d'haver de triar entre la seva carrera esportiva i la seva relació de parella que els esportistes homes (Tekavc, 2017).

Al quart nivell, fa referència a les diferents etapes i diferents transicions que es produeixen en relació a les esferes acadèmiques i vocacionals. Per tant, com a principals etapes trobem l'educació primària, l'educació secundària, l'educació superior o bé convertir-se en esportista professional o semi-professional i per últim, l'ocupació laboral. Com a principals transicions importants podem trobar per exemple la transició acadèmica del batxillerat a la universitat (e.g., MacNamara & Collins, 2010) o la transició al mercat laboral (e.g., Vilanova, 2009; Vilanova & Puig, 2017). Tekavc, Wylleman i Cecić Erpič (2015), van trobar que les esportistes obtenien nivells acadèmics superiors als dels esportistes nois i que aquest fet estava associat a una major determinació per obtenir un cert estatus acadèmic per part de les esportistes. Aquest aspecte també va ser senyalat per Vilanova (2009), que va trobar diferències de gènere en quant al nivell acadèmic assolit per les i els esportistes Olímpics que van participar a la seva tesi. Va observar que hi havia un major nombre de dones (59,3%) que homes (49,3%) amb estudis universitaris. El mateix percentatge (37%) en quant a estudis secundaris, i un nombre major d'homes (13,4%) que de dones (3,7%) que només havien assolit el nivell d'estudis primaris. A més, Reints (2011) va trobar que la dificultat en combinar la seva ocupació professional i la carrera esportiva era un motiu per deixar l'esport en dones, i que cap dels participants homes hi van fer referència. També va trobar que més dones treballaven durant la seva carrera esportiva. A més, Selva, Pallarès i González (2013) exposen que les dones assumeixen que degut a la realitat de l'esport femení moltes esportistes han d'estudiar i treballar alhora.

Per últim, es presenta el cinquè nivell del model, el financer. Aquest fa referència al tipus de suport econòmic que reben en cadascuna de les diferents etapes com esportistes. El suport econòmic de les famílies és molt rellevant, sobretot a les etapes d'iniciació i desenvolupament. Després, els suports econòmics rebuts per les organitzacions esportives o els *sponsors*, passen a ser molt importants alhora de mantenir una carrera esportiva a l'etapa de mestratge. En el cas de les dones esportistes, sovint cobren menys en els seus clubs que els homes i poden tenir més dificultats per accedir a determinades beques o *sponsors* (Leruite, Martos & Zabala, 2015; Selva et al., 2013).

Cadascuna d'aquestes etapes i transicions, es poden interpretar de dues maneres possibles. Es pot fer una lectura longitudinal, tenint en compte els esdeveniments i transicions que succeeixen en un nivell concret de forma específica. I també es pot fer una lectura transversal, la qual permet tenir una concepció holística de les esportistes en un moment determinat. A través d'aquesta visió transversal podem veure aspectes rellevants com que en certs moments de la carrera esportiva (e.g., transició de l'etapa de desenvolupament a l'etapa de mestratge) es produeixen un seguit de transicions de forma paral·lela al nivell acadèmic/vocacional (e.g., transició acadèmica del batxillerat a la universitat) i també al nivell psicosocial (e.g., canvia la rellevància atorgada a determinats agents socials i incrementa en altres). Qualsevol transició per si sola ja suposa posar en marxa tot un procés d'afrontament que pot portar a resultats positius o negatius (Stambulova et al., 2009), per tant si es produeix una concurrència entre transicions a diferents nivells pot esdevenir en un procés encara més estressant. A la combinació de realitzar una carrera esportiva (nivell esportiu) i compaginar-la amb una carrera acadèmica o laboral (nivell acadèmic/vocacional), se l'ha anomenat carrera dual. Per la rellevància que aquest concepte té en aquesta tesi, es dedicarà un apartat centrat exclusivament amb aspectes relacionats amb la carrera dual de les dones i les seves implicacions.

La Carrera Dual: rellevància en la trajectòria de les esportistes

La Carrera Dual és defineix com aquella carrera que posa un major èmfasi en l'esport i els estudis o l'esport i la feina (Stambulova & Wylleman, 2014). En els darrers anys, l'increment en la preocupació per promocionar les carreres duals entre els esportistes ha estat molt significatiu (Guidotti et al., 2014). L'augment en l'interès sobre aquest tema a Europa, està estimulat pel document "*The EU Guidelines on Dual*

Careers of Athletes” (2012). En aquest document es marquen unes directrius per tal d’aconseguir uns estàndards mínims d’acord entre diferents països de la Unió Europea relacionats amb la carrera dual. Uns exemples serien desenvolupar serveis pel suport de la carrera dual en totes les etapes de la carrera esportiva, així com s’encoratja a desenvolupar pautes nacionals per la carrera dual adaptades a les necessitats culturals de cada país de la Unió Europea. També encoratja a explorar els sistemes de carrera dual actuals i a seguir desenvolupant-los. Part d’aquesta tesi, pretén donar resposta a l’anterior demanda, explorant especificitats de la carrera dual d’esportistes dones en el context espanyol, per tal de poder proposar un acompanyament a la carrera dual de la forma més acurada possible.

“A Espanya, la legislació (i.e., el Reial decret 1856/1995, de 17 de novembre, el Reial decret 1497/1997, de 19 de setembre i el Reial decret 971/2007, de 13 de juliol) regula l'esport d'elit. Estableix les regles dels requisits pel rendiment esportiu mentre que un esportista figura a la llista d'esportistes d'elit, especifica les mesures educatives, laborals i fiscals, i crea un Programa d'Assistència a la Carrera (CAP) per a esportistes d'elit" (López de Subijana, Barriopedro & Conde, 2015; p.59). Aquilina i Henry (2010), recullen els diferents models polítics que s’han implantat a la Unió Europea per vetllar per l’educació dels i les esportistes i classifiquen Espanya dins un model de Regulació Central de l’Estat. Aquest model es caracteritza per posar uns requisits a les institucions acadèmiques perquè proporcionin oportunitats adaptades als esportistes-estudiants (e.g., facilitats per l’accés, flexibilitat de calendari, dates d’exàmens). Generalment aquests requisits s’estableixen través de normatives legislatives o estatals i per tant la responsabilitat recau en les institucions educatives.

En aquest sentit, a Espanya, el sistema universitari no està vinculat als centres esportius, com el que succeeix als Estats Units (Ryba, Stambulova Ronkainen, Bundgaard i Selänne, 2015), fet que fa més complicat gestionar la carrera dual per part de les esportistes un cop arriben a la universitat. No obstant això, si les i els esportistes tenen beques en Centres d'Alt Rendiment (CAR) o Centres de Tecnificació Esportiva (CTE) durant l'educació secundària, sí que poden tenir un sistema acadèmic adaptat als horaris i a la seva pràctica esportiva. Per exemple, un dels objectius del CAR de Sant Cugat des dels seus inicis és el compromís amb la formació integral dels i les esportistes, per aquest motiu els serveis educatius que s’ofereixen adquireixen molta

rellevància. Són exemples d'això l'Institut IES CAR o el Servei d'Atenció a l'Esportista (SAE), tots dos serveis ubicats a les seves instal·lacions (CSD, 2018).

Relacionat amb la investigació sobre carrera dual al context Espanyol, alguns estudis es van dur a terme abans que es desenvolupés el concepte "carrera dual" com es coneix avui en dia (e.g., Pallarès, Azócar, Torregrosa, Selva & Ramis, 2011). Aquests autors van descriure tres possibles trajectòries en funció del nivell de prioritització que les i les esportistes atorgaven a l'esport o els estudis. La trajectòria lineal es caracteritza perquè l'esportista es centra gairebé per complet en la seva carrera esportiva, priorititzant únicament l'esport. La trajectòria convergent es caracteritza perquè les i els esportistes que la segueixen prioritzen l'esport però ho compatibilitzen amb alguna feina alternativa, sovint de l'entorn esportiu. Per últim, el tercer tipus de trajectòria és la paral·lela, en aquesta es prioritza per igual tant l'esport com les altres activitats que es puguin estar duent a terme, per exemple uns estudis universitaris o una feina. En aquest estudi es va trobar que les esportistes seguien majoritàriament trajectòries paral·leles, i només en pocs casos trajectòries convergents. A partir d'aquest model, Torregrosa, Ramis, Pallarès, Azócar i Selva (2015) exposen que les trajectòries convergents i paral·leles són comparables al concepte de carrera dual actual i exploren de forma longitudinal la influència que té el fet d'haver seguit una carrera dual o no (i.e., trajectòria lineal) en el procés de retirada d'esportistes olímpics.

En l'estudi de Vilanova i Puig (2013) sobre carrera dual, també amb esportistes olímpics, es va explorar si les i els esportistes desenvolupaven estratègies per compaginar la carrera esportiva amb l'acadèmica. Van observar que a l'etapa de mestratge i perfeccionament un 51,1% compaginaven l'esport amb els estudis, un 31,9% es dedicaven completament a l'esport i un 17 % compaginaven la carrera esportiva amb la feina però no amb estudis. Es van centrar en els dos primers col·lectius i van trobar que seguir una carrera dual o no era una qüestió d'estratègia. És a dir que implica estar al corrent del temps en tant que s'ha de tenir capacitat de previsió, gestió del temps i visió a llarg termini. López de Subijana et al. (2015), van analitzar si formar part del *Programa de Atenció al Deportista de Alto Nivel* (PROAD) facilitava o no la carrera dual en comparació a aquells esportistes que no formaven part del programa. El programa PROAD està dirigit als esportistes DAN amb l'objectiu de disminuir la dificultat que els hi suposa desenvolupar les seves carreres professionals alhora que les seves carreres esportives. Aquestes autores van trobar que en general la carrera dual es

considerava difícil i que la gestió del temps era una barrera percebuda durant la carrera esportiva tant pels esportistes PROAD i els no-PROAD. Els principals problemes eren els exàmens, els horaris establerts i l'assistència obligatòria a classe. En general, els esportistes inscrits al programa PROAD semblaven tenir un efecte positiu en el nivell acadèmic assolit, estaven més informats i eren més proactius alhora de demanar ajuda que els esportistes no-PROAD.

A la investigació realitzada sobre carrera dual al context espanyol, també hi ha una altra línia de recerca centrada en explorar la carrera dual en determinades transicions normatives, per exemple la transició de júnior a sènior (e.g., Torregrosa, Chamorro & Ramis, 2016) o en la transició d'educació secundària a la universitat (Miró, Perez-Rivases, Torregrosa & Ramis, en premsa). La transició acadèmica del batxillerat a la universitat és una transició rellevant en aquesta tesi, ja que és un esdeveniment considerat com a molt important en la carrera dual de les esportistes (Tekavc et al., 2015) i és una de les transicions més rellevants a considerar en la carrera esportiva de joves esportistes (Wylleman & Lavallee, 2004).

En relació als estudis esmentats prèviament sobre carrera dual en el context espanyol, a excepció de Pallarès et al. (2011), cap dels anteriors treballs s'han focalitzat a estudiar especificitats de gènere pel que fa a la carrera dual. Per això a continuació s'exposen alguns estudis realitzats sobre la carrera dual tenint en consideració aspectes relacionats amb el gènere i que poden aportar informació a la carrera dual de les dones esportistes encara que siguin realitzats en altres contextos culturals. Baron-Thiene i Alfermann (2015) van identificar característiques personals que podien predir l'abandonament o la continuació entre esportistes de diferents modalitats esportives que seguien una carrera dual en escoles esportives (i.e., escoles que proporcionen un entorn òptim per combinar esport i estudis). Van trobar que al cap d'un any de l'inici de la investigació, el 29,6% d'esportistes (n=37) havien abandonat la seva carrera esportiva, essent la majoria d'esportistes que havien abandonat d'esports individuals (n=31) i dones (n=23). Les esportistes també van reportar majors valors en esgotament, més queixes físiques i menys orientació competitiva (e.g., contestar afirmativament a l'afirmació "sóc una persona competitiva") que els esportistes homes. Fet que pot incrementar també les probabilitats d'abandonar l'esport competitiu.

A l'estudi de Tekavc et al. (2015) van examinar com esportistes de dos esports (i.e., bàsquet i natació) percebien la seva carrera dual de forma retrospectiva i si hi havia diferència en les percepcions entre dones i homes esportistes. Aquestes autores van trobar algunes especificitats de gènere en relació a la percepció de la seva carrera dual. Les esportistes van assolir nivells de formació acadèmica superior, van mostrar major determinació per assolir-la i planificaven la seva carrera amb més antelació que els esportistes homes. A més, es discuteixen possibles causes, com per exemple que perceben majors dificultats per treballar com a entrenadores, tenen altres interessos més enllà de l'esport i que les famílies poden tenir un rol clau en el seu desenvolupament acadèmic i esportiu emfatitzant sobretot l'acadèmic. En aquest mateix estudi, les esportistes van expressar la importància del suport rebut per part de germanes i germans en el desenvolupament de la seva carrera dual. Algunes de les participants van comentar no voler tenir relacions de parella per la creença que la seva carrera dual ja era molt exigent i no podien dedicar temps a l'esfera social. És rellevant comentar que els esportistes homes, durant la seva etapa de mestratge, consideraven les parelles com un gran suport, i aquest aspecte no va aparèixer en les dones esportistes d'aquest estudi.

En el marc del projecte Europeu Erasmus + "Gold in Education and Elite Sport" (i.e., GEES; "Or en l'educació i en l'esport d'elit") s'han realitzat estudis centrats en identificar les competències que les i els esportistes perceben com a més importants, que més posseeixen i que és necessiten desenvolupar en major mesura per portar a terme la carrera dual (e.g., De Brandt, Wylleman, Torregrosa, Defruyt & Van Rossem, 2017; Tekavc, 2017; Wylleman, De Brandt, & Defruyt, 2017) en nou països Europeus (i.e., Bèlgica, Eslovènia, Espanya, Holanda, Itàlia, Polònia, Regne Unit i Suècia). En aquest projecte les competències són definides com tots aquells coneixements, habilitats, experiències i actituds necessàries perquè esportistes-estudiants puguin gestionar amb èxit la seva carrera dual. En tots aquests estudis s'han trobat similituds i diferències en quant a la percepció de competències entre dones i homes.

Wylleman et al. (2017) elaboren un manual per assessors de carrera dual. En aquest manual es presenten els resultats obtinguts amb les dades conjuntes dels nou països que van participar en el projecte. Entre aquests resultats, es mostren quines són les deu competències que les esportistes i els esportistes necessiten desenvolupar en major mesura. La necessitat de desenvolupar, s'obté de la diferència entre la importància atorgada a cada competència i la percepció de possessió d'aquestes). De les

deu competències que les esportistes i els esportistes necessiten desenvolupar en major grau, set són compartides i tres no ho són. Les compartides són: (a) Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis, (b) Assertivitat (tenir seguretat i autoconfiança), (c) Ser pacient sobre la progressió de la carrera esportiva i l'estudi (d) Capacitat per utilitzar els contratemps de l'esport i/o els estudis com a estímuls positius, (e) Capacitat per gestionar el temps de manera eficient, (f) Entendre la importància del descans i la recuperació, i (g) Capacitat per focalitzar-se en l'aquí i l'ara sense distreure's. Les competències específiques que més necessiten millorar les esportistes són: (a) Creure en la teva capacitat per superar els desafiaments en l'esport i els estudis, (b) Capacitat de regular les emocions en diferents situacions, i (c) Perseverança durant els períodes desafiants i davant dels contratemps. En canvi, les competències que destaquen específicament els homes són: (a) Capacitat per planificar a consciència i per avançar, (b) Capacitat per prioritzar el que s'ha de fer i, (c) Auto-disciplina per gestionar les demandes de compaginar estudis i esport.

De Brandt, Wylleman, Torregrosa et al. (2018) van desenvolupar quatre factors que agrupaven diferents competències per la carrera dual. Aquests factors eren: (a) Gestió de la Carrera Dual (i.e., habilitat per organitzar-se, per equilibrar i estar compromès amb les elevades demandes que comporten l'esport d'elit i l'educació), (b) Planificació de Carrera (i.e., Planificar hàbits per la carrera dual i tenir flexibilitat per afrontar els imprevistos durant i després de la carrera dual), (c) Fortalesa Mental (i.e., competència de les esportistes per controlar i afrontar eficaçment les adversitats, les pressions i les emocions de la carrera dual) i (d) Intel·ligència Social i Adaptabilitat (i.e., habilitats interpersonals i d'aprenentatge requerides per establir i preservar un entorn de carrera dual facilitador). En una línia semblant, però només amb la mostra d'esportistes belgues, De Brandt et al. (2017) van trobar que les esportistes necessitaven desenvolupar més les competències relacionades amb la Fortalesa Mental, mentre que els esportistes les que més necessitaven desenvolupar eren les competències relacionades amb la Gestió de la Carrera Dual.

Tekavc (2017) van identificar quines competències perceben posseir i consideraven importants un col·lectiu d'esportistes eslovens i van explorar si hi havia alguna diferència en funció del gènere. En general les esportistes consideraven les competències més importants que els esportistes. I es van trobar diferències significatives pel que fa a la percepció de possessió de les competències. Les esportistes

van reportar una possessió més elevada en: (a) Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis, (b) Creure que els estudis i l'esport es poden complementar positivament, (c) Capacitat per gestionar el temps de manera eficient i, (d) Capacitat per mantenir relacions amb les persones importants. En canvi, els esportistes van assolir una possessió més elevada en: (a) Assertivitat (tenir seguretat i autoconfiança), (b) Capacitat de regular les emocions en diferents situacions i, (c) Capacitat per ser flexible i canviar de plans si és necessari.

Aquests estudis confirmen la necessitat de poder fer acompanyaments a la carrera dual el més personalitzats possibles, i per tant, les diferències de gènere s'han de tenir en compte. A més, també es parteix de la necessitat de conèixer com perceben les competències per a la carrera dual en Espanya, ja que la cultura i els sistemes que legislen l'esport i l'educació són diferents als esmentats anteriorment. En aquest sentit, Miró, Torregrosa Regüela, Perez-Rivases i Ramis (2017) van identificar les competències percebudes com a importants durant la planificació de la carrera dual i explorar si hi havia diferències i similituds en funció de l'etapa acadèmica dels esportistes. En aquest estudi no es va tenir en compte el gènere però s'assenyalava la necessitat de considerar-lo en futures investigacions sobre competències per la carrera dual. A partir de les premisses que s'exposen en aquest apartat, es desprèn un dels objectius específics de la tesi: Identificar i descriure factors que influeixen durant la carrera dual de les esportistes perquè segueixin a l'esport d'elit”.

Altres especificitats sobre les esportistes

En aquesta secció es vol posar de manifest altres especificitats que s'han trobat a la literatura en relació a les dones esportistes i que tot i que en molts aspectes comparteixin moltes similituds amb els esportistes nois, s'han trobat algunes dificultats que són més comuns en les carreres esportives de dones i que per tant és rellevant tenir-les en compte. Per exemple, les esportistes tenen més possibilitats de patir algunes lesions concretes (e.g., lligament anterior creuat) que els esportistes. Un altre aspecte important té a veure amb la imatge corporal. Per les esportistes sovint hi ha un conflicte entre les dues cultures en les que estan immerses (Krane, Choi, Baird, Aimar, & Kauer, 2004). Per un costat la cultura de l'esport que és predominantment masculina i on es valora un cos musculat i per altre costat la cultura social, on es valoren cossos de dona estilitzats. Aquest xoc entre ambdues cultures pot portar a una manca de satisfacció amb

el propi cos de les esportistes. A més, a la (poca) premsa esportiva on les esportistes són les protagonistes, sovint ho són per aspectes físics més que esportius (e.g., Leruite et al., 2015; Sainz de Baranda, 2013; Trolan, 2013). Essent aquesta pressió i auto-exigència sobre la imatge corporal més forta a mida que la vestimenta (e.g., mallots, banyadors) pròpies del seu esport deixen al descobert més parts del cos (Krane et al., 2004). A més en els esports estètics (e.g., gimnàstica artística, gimnàstica rítmica, natació sincronitzada), que són practicats per un gran nombre de dones, són jutjades per la seva aparença física. Aquesta pressió per mantenir el pes ideal i la forma pot portar a les esportistes a desenvolupar un síndrome que només pateixen les esportistes anomenat “triada atlètica femenina” (Nattiv et al., 2007) que és una combinació d’un trastorn alimentari (i.e., comportaments nutricionals disfuncionals), amenorrea (i.e., menstruació irregular o absent) i osteoporosi (i.e., baixa massa òssia, que condueix a ossos febles i risc de fractura).

Dones que ocupen càrrecs de lideratge a l’esport

Fins ara ens hem centrat en dones en l’esport des del punt de vista de les practicants (esportistes d’elit), i en aquest apartat posem el focus sobre les dones que ocupen càrrecs de lideratge a l’esport. A continuació resumim alguns dels principals treballs que intenten explicar per què les dones estan tan poc representades en els càrrecs de lideratge d’organitzacions esportives i quins aspectes poden influir en la retenció de les dones i les ganes de continuar en aquests càrrecs.

Motius que expliquen la baixa representació de les dones en funcions de lideratge

Considerem la revisió de Burton (2015) un treball clau per resumir alguns dels aspectes que més ha abordat la literatura centrada en les dones que ocupen funcions de lideratge a l’esport. Aquesta autora recull i posa de manifest els diferents motius (des d’una perspectiva macro, meso i micro) pels quals hi ha una clara manca de representació de les dones ocupant aquests tipus de càrrecs en les organitzacions esportives.

Els diferents estudis que han analitzat aquesta temàtica des d’un nivell macro reconeixen que l’esport és una institució on els diferents processos que es produeixen

operen sota la norma masculina hegemònica, i el gènere funciona com un eix de poder, on els homes i la masculinitat estan per sobre de les dones. La influència de poder és clau a l'hora de negar el suport a canvis polítics que augmentin el nombre de dones a les juntes directives o a l'hora de seleccionar només un perfil concret de dona que encaixi amb el que els homes volen per l'organització (e.g., sense fills petits, educades, horaris flexibles, no obertament feministes). A nivell meso, s'exposen els estereotips sobre el prototip de líder (estan molt associats a la masculinitat), els aspectes discriminatoris tant en l'accés a posicions de lideratge com en el tracte rebut dins les organitzacions i la influència de les cultures organitzacionals de gènere (e.g., poc suport a la combinació feina-família, pràctiques de gènere en la contractació i retenció a l'organització). Per últim, a nivell micro, l'autora esmenta les expectatives de les dones envers les posicions de lideratge, les intencions de canvi ocupacional i comportaments auto-limitadors de les dones en el progrés de la carrera femenina (e.g., menys intencions de buscar un status més elevat en l'organització, menys percepció d'autoeficàcia). Certes creences ideològiques de gènere, que tenen lloc dins les organitzacions esportives per inhibir les dones a través de comparacions identitàries, poden generar manifestacions inconscients de creences auto-limitadores (Sartore & Cunningham, 2007). Per tant, veiem que la baixa representació de dones en posicions de lideratge, s'explica tant per les barreres que troben per accedir a posicions de lideratge dins les organitzacions esportives (e.g., Claringbould & Knoppers, 2007; 2012) com per les barreres que es troben un cop ja formen part dels càrrecs de lideratge en les organitzacions (e.g., Chantelat, Bayle, & Ferrand, 2004; IOC, 2010; Martin & Bernard, 2013; Sibson, 2010).

Claringbould i Knoppers (2007) van explorar discursos d'homes i dones que formaven part d'organitzacions esportives i van trobar que el grup dominant (i.e., homes) controlava l'accés a les juntes mitjançant diferents estratègies: (a) l'ús (o no) d'accions afirmatives i (b) els procediments de reclutament i de selecció. Les polítiques d'acció afirmativa són polítiques per incrementar el nombre de dones a les juntes. Alguns homes deien que era important incorporar dones a les juntes però excusaven la poca representació femenina manifestant tenir moltes dificultats per trobar dones capacitades per desenvolupar aquell càrrec. En referència als processos de selecció i reclutament, van trobar que la majoria de vegades a les organitzacions esportives se seguien procediments informals, de manera que s'acabaven contractant amistosats que sovint també eren homes, promovent així la reproducció homòloga. Algunes de les dones

entrevistades (quasi sempre les úniques de les seves juntes directives), quan se'ls preguntava si volien alguna altra dona contestaven que el sexe no era l'important, sinó la qualitat, reproduint els mateixos discursos que els homes i perpetuant les relacions de poder existents. Claringbould i Knoppers (2012) van trobar que les pràctiques paradoxals de gènere com són les percepcions de neutralitat (i.e., creença que homes i dones reben igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització), de normalitat (i.e., creença de que és normal que hi hagi més homes que dones ocupant càrrecs de lideratge) i de passivitat (i.e., el fet de que líders masculins reconeixin la desproporció de dones i homes en les organitzacions, però no recolzin cap acció per generar un canvi) contribueixen a mantenir la baixa representació de les dones en aquestes organitzacions.

Respecte les dones que aconsegueixen accedir a entorns dominats per homes, han d'afrontar altres tipologies de barreres. A continuació s'exposen alguns exemples, com que les dones estiguin marginades en els processos de decisió (e.g., Chantelat et al., 2004; IOC, 2010; Sibson, 2010), que siguin relegades a tasques amb poca influència mentre que les posicions més significatives (e.g., relacions exteriors, finances) les ocupen els homes (Adriaanse & Schofield, 2013), que percebin que formen part de les juntes només pel fet de ser dones i que a les seves organitzacions es necessitava representació femenina (Claringbould & Knoppers, 2007) o que la cultura organitzacional no recolzi pràctiques que facilitin la conciliació familiar (e.g., Bruening & Dixon, 2007; Dixon & Bruening, 2007). Per tant, tot i que les quotes de gènere i les mesures polítiques són necessàries per promoure la representació de dones en juntes directives, aquestes condicions per si soles no són suficients per promoure la continuació en els càrrecs (e.g., Adriaanse & Schofield, 2014; Sibson, 2010; Spoor & Hoye, 2014), i sovint aquestes barreres esmentades poden fer que les poques dones que arriben a ocupar càrrecs de gestió en organitzacions esportives vulguin deixar-los.

El llibre "No es por casualidad" (Pallarès, Torregrosa, & Perez-Rivases, 2017) explica les històries de vida de sis dones a l'esport en el context Espanyol. Totes sis històries són molt diferents entre elles, així com també ho són els càrrecs que ocupen a l'esport (e.g., entrenadores, periodistes esportives, representants, directives). En totes les seves històries s'observen les desigualtats que han hagut de viure en algun moment de la seva trajectòria fins arribar on eren i també un cop hi eren. Tot i així, es caracteritzen per haver posat el seu talent i la seva determinació davant de les dificultats. Crida l'atenció que inicialment totes elles en els seus relats parlen de sort, d'estar al lloc i al moment

oportú, de la casualitat... com també mencionen com a molt rellevants aquelles persones que exerceixen de mentores, descobrint les seves potencialitats i animant-les a assolir reptes. En part fent atribucions externes als seus èxits. És a mida que elaboren i descriuen les seves històries que reconeixen l'esforç, el temps invertit, el sacrifici que han fet per tal d'arribar on eren. En les seves històries es pot veure la seva resistència a la crítica, a la manca de reconeixement i una implicació elevada en tot allò que realitzen. Es desprèn que posseeixen moltes competències com la capacitat d'aprendre de forma continuada, de generar confiança al seu entorn, i de ser versàtils i adaptatives. A més, totes elles són dones molt polivalents, alternant els seus càrrecs a l'esport amb moltes tasques dins i fora d'aquests (estudis, feina, família, projectes). Moltes d'aquestes vivències no només succeeixen a les dones que es dediquen al món de l'esport. Però les mateixes protagonistes creuen que l'esport és un entorn encara més masculí que d'altres, i per això de vegades tenen la sensació d'estar "*observades amb lupa*" (p. 155) i que el camí que han de fer elles per poder arribar a les mateixes posicions que els homes és més llarg i més difícil.

Aspectes que promouen seguir en les organitzacions esportives

Hi ha determinats aspectes que poden promoure que les dones vulguin seguir ocupant càrrecs en l'esport. Spoor i Hoyer (2014) van trobar que el suport directiu a les pràctiques d'equitat de gènere era rellevant per encoratjar les dones a seguir en una posició de lideratge en organitzacions esportives. De la mateixa manera, les entrenadores mantien les seves funcions més temps si rebien un suport de l'organització esportiva per ajudar a gestionar les obligacions laborals i familiars (Bruening & Dixon, 2008). En aquesta mateixa línia, Martin i Bernard (2013) també van trobar que les dones que treballen en entorns dominats per homes, sovint no acostumaven a mantenir-se durant molt temps però que la motivació intrínseca podia contribuir a la resiliència de les dones que es troben en entorns amb practiques organitzacionals hostils cap a elles. Per això és important entendre què pot influir la motivació intrínseca de dones que ocupen càrrecs de lideratge en organitzacions esportives, que com postula Burton (2015), són institucions que operen sota la norma masculina. Una teoria que explica la motivació intrínseca i quins són els antecedents d'aquesta (i.e., satisfacció de les necessitats psicològiques bàsiques d'autonomia, competència i relació; NPB) és la teoria de l'autodeterminació (Deci & Ryan, 2000).

En el context d'organitzacions esportives s'ha emprat la teoria de l'autodeterminació per estudiar esportistes i també entrenadores. Per exemple, Allen i Shaw (2009), van explorar com el fet de pertànyer a dues organitzacions esportives diferents podia influir en la satisfacció de les NPB de les entrenadores d'aquelles organitzacions. Van trobar que en l'organització on la majoria de les entrenadores eren dones, les entrenadores reportaven més qualitat en relació al suport a l'autonomia (e.g., sentien llibertat alhora de treballar amb el seu grup d'esportistes), a la competència (e.g., rebien més oportunitats de desenvolupar i millorar habilitats com a entrenadores) i a la relació (e.g., se sentien ben relacionades amb les altres entrenadores i amb la directiva de l'organització) en comparació amb l'altre organització on la majoria d'entrenadors eren homes. Aquest fet posa de manifest la importància de que hi hagi dones en les organitzacions. A més Wicker, Breuer, i Von Hanau (2012) van evidenciar que en les organitzacions on hi havia dones en posicions de lideratge els problemes de les organitzacions eren menys greus. Aquest fet podia ser explicat entre d'altres motius per un estil de lideratge femení (e.g., supervisió menys controladora i estil de lideratge transformacional).

Seguint amb la teoria de l'autodeterminació, Allen i Shaw (2013) van explorar les percepcions de dones entrenadores i directives sobre les condicions de treball en les seves organitzacions. Van trobar que determinades estructures organitzacionals i valors, per exemple aquelles que faciliten desenvolupar relacions interpersonals de qualitat, estaven relacionades positivament amb la satisfacció de les NPB així com amb l'entusiasme per seguir treballant a l'organització. A més, la flexibilitat en l'organització i la consideració de les entrenadores com a persones amb fortaleces i necessitats van contribuir a percebre les condicions laborals com de suport a les seves activitats diàries i al seu desenvolupament professional. Per contra si aquest tipus d'estructures i valors organitzatius no estaven presents en les condicions de treball de l'organització, les entrenadores es van sentir aïllades, poc recolzades i desconnectades de l'organització. Per tant, sembla rellevant estudiar com un entorn tradicionalment masculí i encara dominat per homes influeix en la motivació i el benestar de les dones que aconsegueixen accedir a un lloc de gestió a l'esport.

Partint de les premisses que s'exposen en aquest apartat, es desprèn el segon dels objectius específics de la tesi: "Explorar factors que influeixen a que les dones es

mantinguin en càrrecs directius en organitzacions esportives” essent la teoria de l'autodeterminació el marc teòric per explorar-ho.

Objectius de la tesi

Atesa la rellevància i la necessitat de profunditzar en l'estudi de les carreres esportives de les dones (Stambulova & Ryba, 2014), partint de la base que el context esportiu segueix sent un entorn masculinitzat (Fink, 2008), i essent conscients de la importància de fomentar la participació de les dones en l'esport en tots els seus nivells i estructures (e.g., esportistes d'elit, càrrecs de gestió) com indica l'IOC (2016), aquesta tesi pretén contestar les següents preguntes d'investigació:

- (a) Quins factors influeixen durant la carrera esportiva de les dones perquè segueixin en l'esport d'elit?
- (b) Quins factors influeixen perquè les dones segueixin vinculades a l'esport a través de càrrecs de gestió?

Basant-se en aquestes preguntes, es planteja un objectiu general, que és **“Identificar i descriure factors que influeixen les dones a seguir en l'esport”**. A més, per tal de poder donar resposta a aquest objectiu general, sorgeixen dos objectius específics. El primer està relacionat amb factors que succeeixen durant la carrera esportiva i és **“Identificar i descriure factors que influeixen durant la carrera dual de les esportistes perquè segueixin en l'esport d'elit”**. El segon objectiu està relacionat amb factors que succeeixen després de la carrera esportiva i és **“Explorar factors que influeixen a que les dones es mantinguin en càrrecs directius en organitzacions esportives”**

A la Taula 1 es mostra un resum de com s'integren les preguntes d'investigació, els objectius generals, els objectius específics, els articles que sorgeixen de cada estudi i els objectius concrets de cada article.

Taula 1

Integració de les Preguntes d'Investigació amb els Objectius de la Tesi, els Estudis i els Articles.

Pregunta d'investigació	Objectiu específic Tesi	Estudi [Etiqueta estudi]	Article i Objectiu
Quins factors influeixen durant la carrera esportiva de les dones perquè segueixin a l'esport d'elit	Identificar i descriure factors que influeixen les dones a seguir a l'esport d'elit	Carrera Dual de les esportistes durant la transició a la universitat [Transició Universitat]	Article 1. Explorar la transició acadèmica a la universitat en dones esportistes durant la seva CD de forma longitudinal
		Competències per la Carrera Dual de les esportistes [Competències]	Article 2. (a) Explorar la percepció de competències (i.e., importància, possessió i necessitat de desenvolupar) de les esportistes. (b) Identificar els escenaris més experimentats per les esportistes i les competències específiques per gestionar-los exitosament.
Quins factors influeixen perquè les dones segueixin vinculades a l'esport a través de càrrecs de gestió	Explorar factors que influeixen a que les dones es mantinguin en càrrecs directius en organitzacions esportives d'elit	Dones en Organitzacions esportives [Organitzacions Esportives]	Article 3. Analitzar els antecedents socials que satisfan o frustren les BPN de directives que treballen en organitzacions esportives de primer nivell i, explorar les seves motivacions en el càrrec.

Mètode

Disseny

Per abordar els objectius d'aquesta tesi s'ha emprat tant metodologia qualitativa com quantitativa. En els estudis "Transició a la universitat" i "Organitzacions esportives" es va emprar metodologia qualitativa. En canvi, per l'estudi "Competències" es va emprar metodologia quantitativa. En aquest sentit, aquesta tesi segueix un disseny seqüencial transformatiu (Creswell, Clark, Gutmann, & Hanson, 2003). Aquest tipus de disseny consta de dues fases (una qualitativa i una altre quantitativa) i permet la perspectiva teòrica de la investigadora per guiar l'estudi i determinar l'ordre de recollida de les dades, és a dir, no importa si es fa primer la part quantitativa o la part qualitativa. L'important és que els resultats d'ambdós mètodes s'integren al final de l'estudi durant la fase d'interpretació.

Participants

En aquesta tesi s'ha comptat amb 83 participants tenint en compte els tres estudis realitzats. D'aquestes 83 participants, 75 eren esportistes d'alt rendiment en actiu que estaven realitzant una carrera dual en el moment de la seva participació a la investigació i vuit eren dones que ocupaven càrrecs directius en organitzacions esportives d'alt nivell, essent ex esportistes d'elit cinc de les vuit directives. A la Taula 2 es poden veure les principals característiques de les participants en aquesta tesi. Aquesta informació s'ha endreçat per estudis. Referent als dos primers estudis, totes les participants eren esportistes-estudiants que tenien una beca en un Centre d'Alt Rendiment o de Tecnificació fruit dels seus resultats esportius. Pel que es refereix a la mostra del tercer estudi, les participants eren directives d'organitzacions esportives de primer nivell. Quatre exercien la seva funció en clubs esportius i quatre en institucions públiques esportives.

Taula 2

Descripció de les Participants en els Estudis de la Tesi

	Estudi	Participants	Nivell acadèmic	Tipus d'esport	Nivell Esportiu	Carrera Dual
Durant la carrera esportiva	Carrera Dual de les esportistes i transició a la universitat	3 Esportistes Edat =18	Cursant 2n de Batxillerat a l'inici de l'estudi, cursant 2n any d'universitat al final.	Individual n= 1 Equip n= 2	Nacional n= 1 Internacional n=2	3
	[Transició Universitat]					
Durant la carrera esportiva	Competències per la Carrera Dual de les esportistes	72 Esportistes Edat:	Batxillerat	Individual n= 34 Equip n= 38	Autonòmic n= 7 Nacional n= 13 Internacional n= 52	72
	[Competències]	M=17.33 SD=0,73				
Després de la carrera esportiva	Dones en Organitzacions esportives	8 Directives d'organitzacions esportives de primer nivell	Màster n= 7	Individual n= 5	Nacional n= 3	Esportistes retirades quan estaven en actiu
	[Organitzacions Esportives]	(5 esportistes d'elit retirades)	Doctorat n= 1		Internacional n= 2	
		Grup d'Edat				n= 5
		n=1 →30s n=2 →40s n=5 →50s				

En l'estudi "Transició a la universitat", van participar tres esportistes d'alt rendiment, que estudiaven segon de batxillerat i que van seguir amb la seva carrera dual al context espanyol en accedir a la universitat. Dues participants eren jugadores de waterpolo i una era nadadora. L'edat inicial que tenien quan van començar a participar en l'estudi eren 18 anys. En aquell moment, totes residien a Catalunya i tenien una beca esportiva en un Centre d'Alt Rendiment que els hi permetia entrenar i estudiar segon de

batxillerat. Quan van entrar a la universitat, totes tres ho fan en universitats públiques. Dues d'elles van triar un règim de dedicació als estudis parcial i una un règim de dedicació complet. Un règim parcial, suposa haver de matricular-se a un menor nombre d'assignatures, cursant 30 crèdits el primer any d'accés a la universitat. Un règim complet, suposa matricular-se a totes les assignatures que sumen un total de 60 crèdits.

Les participants de l'estudi "Competències" practicaven esports de tipus individual (47,2%) i d'equip (52,8%), la majoria practicava un esport que es competeix als Jocs Olímpics d'Estiu (95,8%). Les esportistes competien majoritàriament a nivell Internacional (72,7%) però també autonòmic (9,7%) i nacional (17,7%). A més, la majoria reportaven prioritzar els estudis davant l'esport (59,1%), però algunes prioritzaven els estudis i l'esport al mateix nivell (16,7%) i altres prioritzaven l'esport per davant els estudis (24,2%). El lloc més comú on vivien era a casa amb els pares (63,9%), després al centre esportiu (33,3%) i una minoria (2,8%) vivien en altres opcions diferents a les anteriors.

En l'estudi "Organitzacions esportives" les participants eren vuit directives que treballaven en organitzacions esportives d'alt nivell, cinc d'elles eren esportistes d'elit retirades. Es tracta de dones que formen part de juntes directives en organitzacions esportives reconegudes a nivell nacional i internacional. Quatre de les directives exercien la seva funció en clubs esportius i quatre en institucions públiques esportives. Sis de les vuit participants ocupaven els seus càrrecs com a voluntàries, ja que eren càrrecs no remunerats, a més cinc d'elles compaginaven el rol de directives amb una altre feina diferent i set de les vuit eren mares. Pel que fa a la seva formació, les vuit directives tenien nivells d'estudis elevats, estudis de màster com a mínim. I per tant havien seguit una carrera dual mentre eren esportistes en actiu.

Instruments

Al llarg d'aquesta tesi s'han emprat diferents instruments. Es van realitzar entrevistes semiestructurades basades en uns guions d'entrevista elaborats prèviament pels dos estudis de metodologia qualitativa. I es van emprar qüestionaris per l'estudi quantitatiu.

En relació a l'estudi de "Transició a la universitat" es van realitzar quatre entrevistes semiestructurades amb les esportistes en quatre moments temporals diferents de la seva transició a la universitat (i.e., durant el batxillerat, després de l'examen d'accés a la

universitat, després de la primera avaluació del primer any universitari i després de començar el segon curs a la universitat). Per aquesta finalitat es van realitzar quatre guions d'entrevista per a cada una de les recollides. Es van explorar tots els nivells descrits en el model holístic de Wylleman et al. (2013), posant l'èmfasi en el nivell acadèmic/vocacional i essent la transició acadèmica a la universitat l'eix central de les entrevistes. El primer guió d'entrevista va ser el mateix per a totes les participants i els tres següents guions constaven d'una part comuna a totes i una altra part específica on es feien preguntes adreçades a fer el seguiment d'algunes qüestions concretes que havien estat esmentades per cadascuna de les participants en les entrevistes prèvies. A més se'ls demanava que contestessin atenent a aspectes relacionats amb el gènere i les seves experiències com a dones estudiants-esportistes durant la transició a la universitat.

Pel que fa a l'estudi "Organitzacions esportives" es va realitzar una única entrevista semiestructurada amb cadascuna de les vuit directives que van participar. En aquest cas també es va desenvolupar un guió d'entrevista que pretenia explorar quatre aspectes principals: (a) descripció de com eren les seves funcions o rols que desenvolupaven com a directives en l'organització esportiva referent, (b) les experiències prèvies que havien tingut com a directives o altres rols, (c) situacions i experiències viscudes durant els inicis, durant el seu desenvolupament i final de la transició al càrrec com a directiva en l'organització esportiva actual i (d) com havien experimentat ser una dona que segueix una carrera professional a l'esport.

Per l'estudi "Competències", es van emprar dos qüestionaris en les seves versions al castellà que es van crear per a ser administrats *on-line*:

- El "Dual Career Competency Questionnaire for Athletes" (DCCQ-A; De Brandt, Wylleman, Torregrosa et al., 2018) avalua la percepció sobre la importància i la possessió d'un conjunt de 38 competències per portar a terme la Carrera Dual (e.g., Capacitat per prioritzar el que s'ha de fer). Les participants havien de contestar dues preguntes amb escala Likert de 5 punts: (a) Per a tu, com és d'important cada competències per tal de compaginar amb èxit l'esport i els estudis? (*1 = insignificant; 5 = molt important*) i (b) En quina mesura posseeixes cada competència? (*1 = possessió molt pobre; 5 = molt bona possessió*). Una validació inicial del qüestionari va revelar quatre factors (i.e., Gestió de la Carrera Dual, Planificació de Carrera, Fortalesa Mental i

Intel·ligència Social i Adaptabilitat). Les propietats psicomètriques eren satisfactòries: $\chi^2(296) = 2699.61$, RMSEA = .049, CFI = .952, TLI = .934. i el qüestionari va mostrar una consistència interna satisfactòria ($\alpha = .91$). A més, la consistència interna per a cada una de les sub-escales van ser considerades com acceptables ($\alpha = .75$ – $.87$) al tenir l' α de Cronbach per sobre del criteri de 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994).

- El “Dual Career Competency Questionnaire for Athletes with scenario extension” (DCCQ-ASC; De Brandt, Wylleman, Stambulova et al., 2018). Aquest qüestionari conté sis escenaris corresponents a sis situacions diferents que les esportistes poden experimentar durant la seva carrera dual (e.g., "Estàs a punt de començar un any complicat, amb exàmens que entren en conflicte amb una fase competitiva important i vols fer ambdues coses amb èxit"). En cas que l'haguessin experimentat, se'ls demanava com havia estat la seva gestió d'aquell escenari en una escala Likert de 5 punts (*1 = gestió molt deficiënt; 5 = gestió molt bona*). Seguidament, se'ls preguntava quines competències (de les 38 anteriors) creien més importants per gestionar cada escenari exitosament.

Procediment

A continuació es detalla el procediment seguit en els estudis de camp que formen aquesta tesi. A grans trets, va ser comú en els tres estudis i es van realitzar les següents passes:

- Es van seguir les pautes establertes pel comitè d'ètica de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Es va contactar amb les participants a través de diferents organitzacions esportives.
- Se'ls hi van explicar els criteris d'inclusió a l'estudi i el que els implicava la seva participació.
- Se'ls va explicar, de forma detallada, l'objectiu de la investigació, la voluntarietat en la participació i la confidencialitat.
- Les esportistes i directives que van accedir a participar van signar un document de consentiment informat.

- En els casos que es van fer entrevistes aquestes van ser gravades i transcrites literalment.

Tot i això cal esmentar algunes especificitats en relació a cadascun dels estudis. En l'estudi de "Transició a la universitat" se'ls hi va explicar que es tractava d'un estudi longitudinal amb quatre entrevistes que es realitzarien en quatre moments temporals diferents. La duració de les entrevistes va oscil·lar entre 47 minuts la més curta i 120 minuts la més llarga.

Referent a l'estudi "Competències" és rellevant esmentar que sorgeix gràcies a la participació del grup d'investigació GEPE al projecte Europeu d'Erasmus + Or en l'educació i en l'esport d'elit (i.e., GEES). Un projecte on participaven institucions acadèmiques de nou països Europeus de forma conjunta amb organitzacions esportives dels respectius països amb la finalitat de promoure polítiques i bones pràctiques en relació a la carrera dual dels i les esportistes d'elit. Cada país es va encarregar de contactar i aconseguir el màxim nombre de participants. Per aquest estudi, només es van emprar les dades d'esportistes dones de la mostra espanyola.

Pel que fa a l'estudi "Organitzacions esportives" cal comentar que sorgeix gràcies a la participació del grup d'investigació GEPE al projecte "*Algo más de luz sobre caminos poco transitados: historias de vida de la transición profesional de mujeres en ámbitos deportivos*" concedit per l'*Instituto de la Mujer*. La durada de les entrevistes realitzades va ser entre 40 i 80 minuts.

Anàlisi de dades

Pel que fa a les anàlisis de dades emprades al llarg d'aquesta tesi, cal diferenciar les utilitzades als estudis qualitius i la utilitzada en l'estudi quantitatiu. Pel que fa als del primer tipus, es va realitzar una anàlisi temàtica (Braun & Clarke, 2006) en els estudis "Transició a la universitat" i "Organitzacions esportives".

L'anàlisi temàtica és un mètode d'anàlisi qualitativa àmpliament emprat en el camp de la psicologia de l'esport (e.g., Torregrosa et al., 2015; Schinke, Bonhomme, McGannon & Cummings, 2012). El seu propòsit consisteix en identificar patrons de significat a través d'un conjunt de dades per donar resposta a les preguntes de recerca que s'aborden. És un tipus d'anàlisi flexible ja que es pot emprar amb diferents tipus de

marcs teòrics i donar resposta a diferents tipologies de preguntes d'investigació. Per exemple, serveix per donar resposta a preguntes relacionades amb les experiències, punts de vista o percepcions de les persones, així com amb les construccions de significat. En el nostre cas, es pretén donar resposta a les preguntes (a) quines són les característiques de la transició acadèmica a la universitat en dones esportistes que realitzen una carrera dual en el context espanyol?, o (b) quins antecedents socials satisfan o frustren les NPB de dones directives que treballen en organitzacions esportives?. A més, l'anàlisi temàtica també es pot realitzar des de diferents aproximacions (e.g., inductiva, deductiva). Les autores proposen diferents fases per l'anàlisi. Aquestes s'expliquen a la Taula 3:

Taula 3.

Fases Seguides per Fer l'Anàlisi Temàtica de Braun i Clarke (2006)

Fase	Explicació
Familiarització amb les dades	Llegir en diverses ocasions les entrevistes transcrites de les esportistes i les directives, per estar immerses en aquestes i familiaritzar-nos íntimament amb el seu contingut.
Codificació. Creació dels codis inicials segons l'objectiu de l'estudi	Generar etiquetes breus, anomenades codis. Els codis identifiquen característiques de les dades que poden ser rellevants per respondre a la pregunta de recerca. S'ha de codificar tot el conjunt de dades i a continuació, recopilar tots els codis i tots els extractes rellevants associats per continuar amb l'anàlisi. En primer lloc es van codificar sistemàticament les característiques més rellevants de les dades basades en les teories de referència (codis deductius) i després es van generar codis basats en les explicacions de les participants (codis inductius/interpretatius).
Agrupar els codis en temes	Examinar els codis i els extractes per identificar patrons de significat rellevants, que seran els temes potencials.
Revisió i refinament dels temes	Revisar els temes potencials contrastant-los amb tot el conjunt de dades, així determinar que són coherents amb les dades i responen a la pregunta d'investigació. Sovint cal refinar els temes, de manera que alguns poden combinar-se, dividir-se o descartar-se.
Definició i designació dels temes	Realitzar una anàlisi minuciosa de cada tema per definir què és exactament i decidir un nom informatiu per a cadascun. Els temes van ser nomenats per les investigadores (basats en les experiències de les esportistes)
Escriure	Connectar els temes amb extractes que puguin il·lustrar la coherència de tot l'anàlisi quan s'escriuen els resultats.

En ambdós estudis es van realitzar accions per garantir la veracitat de les dades (Creswell & Miller, 2000). Aquestes accions formen part de les accions que es realitzen sota l'epistemologia post-positivista: (a) gravar les entrevistes, transcriure-les literalment ; (b) analitzar les entrevistes per més d'un investigador, i discutir i acordar els temes i les cites; (c) que investigadors externs auditin tant el procés com el producte de la investigació; (d) compartir els resultats amb les pròpies participants o amb persones que acompleixen característiques semblants; i (e) controlar la gènesi de les dades, diferenciant la informació obtinguda directament per les experiències de les participants o si es tractava d'informació obtinguda a través de les interpretacions d'aquestes experiències.

Pel que fa a les anàlisis de dades realitzades a l'estudi de "Competències" que és quantitatiu, es va fer servir el paquet estadístic SPSS versió 19.0. Es van calcular els estadístics descriptius, la mitjana i la desviació estàndard, per conèixer les percepcions de les esportistes sobre la importància atorgada a cada competència i la seva possessió. Es va calcular la diferència entre la importància i la possessió de les competències per saber quines competències necessitaven desenvolupar en un major grau les esportistes (a més diferència, major és la necessitat de desenvolupar aquella competència). També es va fer una anàlisi de les respostes per conèixer els tres escenaris més freqüentment experimentats per les esportistes i com els havien gestionat. Finalment, es van realitzar anàlisis de comparació de mitjanes per comprovar si les puntuacions en importància, possessió i necessitat de desenvolupar eren diferents entre les esportistes que havien gestionat els escenaris exitosament i les que no ho havien fet.

Resultats

En aquest apartat s'exposen els resultats generats a través dels diferents estudis i que permeten donar resposta a l'objectiu general que es planteja en aquesta tesi: "Identificar i descriure factors que influeixen les dones a seguir en l'esport". Els resultats s'organitzen tot utilitzant el Model de desenvolupament holístic com a marc de referència. A la Figura 2 podem veure, enquadrat en color negre, a quins moments de la carrera esportiva fan referència els nostres resultats.

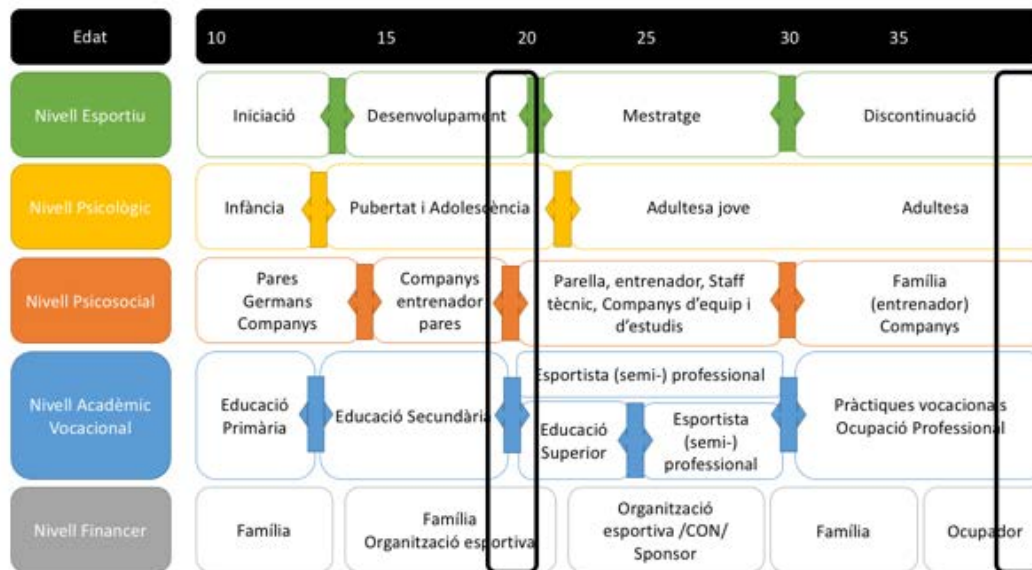


Figura 2. Moments de la carrera esportiva on s'emmarquen els resultats de la tesi

En primer lloc, es presentaran els resultats que tenen a veure amb factors que influeixen en què les dones segueixin en l'esport d'elit durant la seva carrera esportiva. Aquests resultats s'han trobat com a resposta de l'objectiu específic 1. Per tant, s'exposaran els resultats trobats als estudis "Transició a la universitat" i "Competències". En segon lloc, es presentaran els resultats que tenen a veure amb factors que influeixen a la vinculació de les dones en l'esport després de la carrera esportiva. Aquests resultats estan relacionats amb l'objectiu específic 2 i per tant, s'exposaran els resultats trobats a l'estudi "Organitzacions esportives".

Durant la Carrera Esportiva:

En aquests estudis ens centrem en la transició que es dona entre les etapes de desenvolupament i mestratge de la carrera esportiva i la transició acadèmica entre les etapes de l'educació secundària i l'educació superior (i.e., transició del batxillerat a la universitat). Amb l'estudi "Transició a la universitat", es pretenia explorar de forma qualitativa i longitudinal la transició acadèmica des del batxillerat a la universitat en dones esportistes d'alt rendiment que seguien una carrera dual en el context espanyol. Els resultats mostren com les esportistes perceben la transició acadèmica a la universitat i es van identificar quatre fases diferenciades durant aquesta transició ja que

cada una tenia unes característiques concretes. Aquestes fases eren, preparació, immersió, aprenentatge i adaptació.

La fase de preparació comprèn des de finals de segon de batxillerat fins a finalitzar els exàmens de preparació a la universitat i les seves característiques principals s'anomenen i descriuen a la Taula 4.

Taula 4

Descripció de les Característiques de la Fase de Preparació

Incertesa	No saben si accediran a la universitat amb la reserva de plaça com a esportista o havent d'assolir la nota de tall.
Autoexigència acadèmica	La incertesa de si hauran d'entrar a la universitat amb la nota de tall normal, fa que tinguin una elevada autoexigència acadèmica.
Priorització temps d'estudi abans que temps de son i descans	Sovint poden prioritzar quedar-se estudiant fins tard, tot i saber que aquest fet repercuteix negativament en el seu descans i rendiment.
Estrès elevat	Quan es refereixen a aquesta fase, esmenten graus d'estrès elevat.
Diferències de gènere	Perceben patir més estrès que els seus companys masculins Perceben tenir un millor rendiment acadèmic que els seus companys masculins
Cita: "Som quatre els que estudiem segon de batxillerat de natació. Jo sóc la única noia, i m'estresso molt, em quedo estudiant fins tard. Ells van més al seu aire, van més relaxats, dormen el que han de dormir i dels estudis passen una miqueta més".	

En aquesta fase les esportistes realitzen la seva carrera dual estudiant i entrenant amb una beca esportiva en un CAR. La cita escollida com a representativa mostra diverses característiques identificades en aquesta fase. Per exemple, que és una fase on van percebre la seva carrera dual com altament estressant. També posa de manifest com el descans i la recuperació queden relegats després de l'esport i l'estudi, acumulant cansament que dificulta rendir bé en els dos àmbits i que a més, pot potenciar la seva percepció de fase estressant. Per últim, també mostra la percepció de les esportistes sobre que els nois en aquesta mateixa fase tenen menys estrès que elles en relació als estudis i prioritzen més el descans al seu rendiment acadèmic.

A continuació es presenta la fase d'immersió, que comprèn des de la finalització dels exàmens d'accés a la universitat fins a finalitzar els primers exàmens realitzats a la universitat. Els resultats es presenten a la Taula 5.

Taula 5

Descripció de les Característiques de la Fase d'Immersion

Presa de decisions crucial per l'adaptació a la universitat (universitat, carrera, crèdits matriculats)	Elecció d'estudis avantposant la motivació a d'altres variables més pragmàtiques (e.g., temps de desplaçament des de la universitat fins les instal·lacions esportives, dedicació requerida en funció de cada carrera). Se'ls genera un dilema entre els crèdits als que necessiten matricular-se per poder compaginar els estudis universitaris amb l'esport (meitat dels crèdits) i el que els hi agradaria fer (crèdits del curs sencer)
Preocupació a l'allargar els estudis per compaginar-ho amb l'esport	Preocupació pel futur a llarg termini (estudis, feina, família). Percepció que allargar els estudis universitaris pot frustrar o dificultar futurs objectius.
Experimentar situacions noves que generen malestar	Accedir a la universitat amb la reserva de plaça per ser esportista: Por del que puguin pensar els companys i de no tenir el nivell necessari per tirar endavant amb la carrera triada. Temps d'espera mentre es resol si poden adscriure's al programa d'acompanyament a la carrera dual de la seva universitat: Incertesa sobre si podran compaginar carrera esportiva i acadèmica sense el suport d'un assessor de carrera dual. Primeres incompatibilitats entre estudis i esport a la universitat: no saben com les podran resoldre ni com serà aquesta resolució.
Diferències de gènere	No perceben cap diferència en el tipus de conflicte entre esport i estudis que es troben ni en els ajuts que reben per poder disposar d'un assessor de carrera dual. Perceben que les dones esportistes en general estan més preocupades per aspectes relacionats amb el seu futur.
Cita: "Si anava amb el règim parcial [meitat de crèdits] podia entrenar més, tindria més temps lliure, però no volia estar vuit anys fent la mateixa carrera perquè després tinc altres objectius".	

Aquesta és una cita representativa que mostra la difícil decisió sobre l'elecció dels crèdits a cursar i la preocupació d'estar allargant massa els estudis per la creença que aquest fet pot dificultar altres objectius futurs (e.g., més estudis, feina, família). En el cas de l'esportista que diu aquesta cita, és la única de les tres esportistes que es va

matricular al curs sencer. Les altres dues van decidir cursar la meitat de crèdits, creien que de l'altre manera seria impossible compaginar-ho. Tot i això també expressaven la seva preocupació en aquest sentit.

Seguidament s'exposa la fase d'aprenentatge a la Taula 6. Aquesta fase parteix des de la finalització dels primers exàmens a la universitat fins a finalitzar el primer curs universitari. En aquesta fase estan gairebé adaptades acadèmicament.

Taula 6

Descripció de les Característiques de la Fase d'Aprenentatge

Adquisició d'aprenentatges rellevants per l'adaptació	Haver experimentat la dificultat de compaginar estudis i esport en la universitat i haver experimentat com ha estat la seva resolució facilita aquests aprenentatges.
Aprenentatges per gestionar els conflictes entre esport i estudis a la universitat	Alguns exemples d'aprenentatges són anticipar els conflictes entre esport i estudis el màxim possible (e.g., informar-se de dates importants amb antelació), potenciar la comunicació entre professors i assessors de carrera dual i la constància per portar la feina al dia.
Percepció de relaxació	Expressen anar més relaxades que a les dues fases anteriors, menys a l'època d'exàmens que la consideren estressant.
Malestar per allargar els estudis	Encara senten malestar pel fet d'estar allargant els estudis.
Cita: "Em sento adaptada, perquè ja sé el que és i com portar-ho. Però és veritat que no em sento com una estudiant universitària (...) arribo, faig això i marxo. No surto al descans a parlar amb no sé qui, no quedo amb ells, no vaig a la biblioteca, saps?"	

La cita representativa de la fase d'aprenentatge, ensenya que es tracta d'una fase en que les esportistes remarquen els aprenentatges realitzats i són conscients d'aquests. Gairebé estan adaptades, però encara queden alguns matisos que fan que no ho estiguin del tot. En aquest cas, té a veure amb la percepció de no ser una estudiant "normal" i no poder fer vida a la universitat com la resta de companyes universitàries, fet que li agradaria que fos així.

Per últim, vam identificar la fase d'adaptació. Aquesta fase comença en el moment de la matriculació del segon any a la universitat. No es pot identificar un moment de finalització concret d'aquesta fase. Per contra, podem dir que es considera

que estan adaptades fins que puguin esdevenir noves situacions que poguessin necessitar d'una nova adaptació. Per exemple, el fet de començar pràctiques externes a la universitat. Les característiques que vam identificar es descriuen a la Taula 7.

Taula 7

Descripció de les característiques de la fase d'Adaptació

Adaptació	Mateixa presa de decisions, diferents percepcions	Prenen les mateixes decisions que a la fase d'immersió (mateixos estudis de grau, universitat, crèdits matriculats). La diferència rau en la seva percepció.
	Increment de recursos propis davant les mateixes dificultats	Perceben tenir més coneixement i capacitat per afrontar les situacions dificultoses que es produeixen a la universitat.
	La millor fase de la transició	Perceben que aquesta fase és la millor, i que ja es troben completament adaptades.
Cita: "Aquest any molt bé, és com que tinc l'experiència de l'any passat i això m'ha ajudat"		

En la cita podem veure que la fase d'adaptació la consideren millor que les anteriors i que haver passat per les altres fases ha ajudat a assolir l'adaptació. En aquesta fase coneixen i perceben major control de l'entorn educatiu. Tot i que prenen les mateixes decisions que a la fase d'immersió (e.g., mateixa carrera, mateix règim d'estudis) i experimenten el mateix tipus de conflicte entre esport i estudis, les percepcions que tenen al respecte són diferents. Perceben tenir més coneixement i capacitat per afrontar aquestes situacions.

Amb l'estudi "Competències" es pretén complementar part dels resultats esmentats anteriorment. S'explora quines són les competències clau perquè les esportistes gestionin de forma exitosa la seva carrera dual durant el batxillerat. Com s'ha vist, el batxillerat forma part de la fase de preparació identificada a l'estudi anterior. En aquesta fase l'estrès percebut per les esportistes és elevat, i les competències que desenvolupin en aquesta etapa poden facilitar la carrera dual durant la fase d'immersió mentre no adquireixen les competències específiques de la universitat a la fase d'"aprenentatge". Els resultats es presenten seguint dos punts: (a)

Importància, possessió i necessitat de desenvolupar competències; (b) Escenaris més experimentats i les competències específiques per gestionar-los exitosament.

Importància, possessió i necessitat de desenvolupar competències

La Taula 8 conté el llistat de 38 competències per gestionar la carrera dual que se'ls hi va presentar a les esportistes-estudiants. Per facilitar la lectura d'aquesta taula, es mostren les competències endreçades en funció del factor al que corresponen (i.e., Fortalesa Mental, Gestió de la Carrera Dual, Intel·ligència Social i Adaptabilitat, Planificació de carrera). A la mateixa taula, s'aprecia en quin grau les esportistes perceben la importància, la possessió i la necessitat de desenvolupar cadascuna de les 38 competències. A nivell general veiem que per les esportistes-estudiants la percepció d'importància és superior a la percepció de possessió i que les competències en les que hi ha un major desequilibri entre la importància assignada i la possessió són les següents: (a) Assertivitat (tenir seguretat i autoconfiança), (b) Creure en la teva capacitat per superar els desafiaments en l'esport i els estudis, (c) Capacitat de regular les emocions en diferents situacions, (d) Capacitat per utilitzar els contratemps de l'esport i/o els estudis com a estímuls positius, i (e) Capacitat per gestionar el temps de manera eficient.

Taula 8

Competències per la Carrera Dual: Percepció d'Importància, Possessió i Necessitat de Desenvolupar.

Factor	Competència	Importància		Possessió		NdD
		M	SD	M	SD	
Fortalesa Mental	Assertivitat (tenir seguretat i autoconfiança)	4.79	0.44	2.84	1.11	1.95
	Creure en la teva capacitat per superar els desafiaments en l'esport i els estudis	4.78	0.45	3.22	1.07	1.56
	Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis	4.75	0.50	2.93	1.04	1.82
	Consciència de les fortaleces, limitacions i capacitats	4.55	0.60	3.65	0.98	0.90
	Perseverança durant els períodes desafiants i davant dels contratemps	4.51	0.63	3.5	0.73	1.01
	Ser pacient sobre la progressió de la teva carrera esportiva i d'estudis	4.50	0.65	3.29	1.03	1.21
	Capacitat de regular les emocions en diferents situacions	4.47	0.70	2.96	0.93	1.51
	Capacitat d'establir objectius realistes en esport i estudis	4.46	0.60	3.59	0.93	0.87
	Capacitat per focalitzar-se en l'aquí i l'ara sense distreure's	4.44	0.69	3.13	0.97	1.31
	Capacitat per avaluar críticament i modificar els objectius si s'escau	4.43	0.60	3.41	0.88	1.02
	Capacitat per utilitzar els contratemps de l'esport i/o els estudis com a estímuls positius	4.40	0.67	3.06	0.87	1.34
Capacitat per negociar (per defensar els teus interessos)	4.12	0.83	3.35	0.92	0.77	
Gestió de la Carrera Dual	Capacitat per gestionar el temps de manera eficient	4.78	0.45	3.46	1.05	1.32
	Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l'esport i els estudis	4.74	0.44	4.07	0.81	0.67
	Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis	4.67	0.73	3.49	0.71	1.18
	Capacitat de prioritzar el que s'ha de fer	4.67	0.53	3.74	0.96	0.93
	Capacitat per prendre les teves pròpies decisions en relació als teus estudis i la carrera esportiva	4.59	0.57	3.81	0.85	0.78
	Creure que els estudis i l'esport es poden complementar positivament	4.49	0.61	3.43	1.01	1.06
	Autodisciplina per gestionar les demandes de compaginar estudis i esport	4.49	0.67	3.88	0.96	0.61
	Comprensió clara del que cal per tenir èxit en els esports i els estudis	4.40	0.65	3.56	0.76	0.84

Intel·ligència Social i Adaptabilitat	Capacitat per crear rutines individualitzades (per l'esport i l'estudi)	4.38	0.75	3.62	0.94	0.76
	Capacitat per planificar a consciència i per avançat	4.38	0.67	3.41	1.04	0.97
	Entendre la importància del descans i la recuperació	4.66	0.53	3.49	1.16	1.17
	Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	4.65	0.48	3.93	0.77	0.72
	Capacitat per mantenir relacions amb les persones importants per tu	4.59	0.57	4.22	0.78	0.37
	Capacitat per interactuar amb el personal de suport en els estudis i l'esport (e.g., entrenador, professor, assessor)	4.50	0.68	3.79	1.07	0.71
	Afany per escoltar, aprendre dels demés i de les experiències passades	4.49	0.65	3.94	0.82	0.55
	Capacitat per resoldre conflictes	4.46	0.65	3.85	0.88	0.61
	Demandar consell a les persones adequades en el moment oportú	4.37	0.75	3.69	1.04	0.68
	Capacitat per fer contactes socials amb companys d'estudis i esport	4.34	0.74	3.99	0.93	0.35
Capacitat per posar en perspectiva els rendiments esportius i acadèmics	4.25	0.81	3.51	0.74	0.74	
Planificació de Carrera	Capacitat per ser flexible i canviar plans si és necessari	4.37	0.71	3.31	0.98	1.06
	Estar preparat per coses inesperades i tenir plans B	4.37	0.79	3.09	1.00	1.28
	Tenir coneixement sobre les opcions de carrera en els estudis i l'esport	4.35	0.80	3.44	0.92	0.91
	Visió de qué vols assolir en la vida després de la teva carrera dual	4.21	0.68	3.03	0.81	1.18
	Tenir curiositat per explorar plans de carrera fora de l'esport d'alt nivell	3.77	0.95	3.2	1.06	0.57
Altres	Capacitat per gastar i gestionar els teus diners	4.35	0.91	3.9	0.91	0.45
	Capacitat per viure independentment. Competències quotidianes (e.g., cuinar)	4.29	0.79	3.56	1.15	0.73

Nota. En negreta estan les puntuacions mitjanes sobre les cinc competències percebudes com més importants, més posseïdes i amb més necessitat de desenvolupar; NdD = Necessitat de desenvolupar.

Escenaris més experimentats i les competències específiques per gestionar-los exitosament

Sabem que durant la carrera dual poden esdevenir diferents situacions que dificulten la compaginació de l'esport i els estudis i fan especialment difícil seguir una carrera dual de forma continuada. La Taula 9, exposa un ventall d'escenaris que es poden donar durant la carrera dual i pot dificultar-la si no es gestionen correctament. A més recull en ordre de major a menor, el nombre d'esportistes-estudiants d'aquest estudi que han experimentat cadascun dels escenaris.

Taula 9
Escenaris Experimentats per les Esportistes-estudiants

Etiqueta de l'escenari	Descripció dels escenaris	Freqüència (Percentatge)
Vida social	La compaginació entre esport i estudis fa difícil tenir una vida social rica fora de l'esport (e.g., temps amb els amics, sortir ...). Necessites trobar un equilibri entre la teva carrera dual i les activitats socials fora de l'esport.	61 (84,7%)
Perdre dies significatius d'estudi	El teu calendari d'entrenaments i competicions implica que perdràs dies significatius d'estudi i treballs (en grup). Necessites posar-te al dia durant i/o després de la competició/la concentració.	58 (80,5%)
Exàmens	Estàs a punt de començar un any d'estudis desafiant amb exàmens que entraran en conflicte amb una fase competitiva crucial. Vols afrontar les dues coses amb èxit.	54 (75%)
Lesió	Estàs estudiant i competint i pateixes una lesió. Vols continuar estudiant, competint i recuperar-te de la lesió.	46 (63,8%)
Pla d'estudis	En vista de la teva (futura) carrera professional vols triar el millor pla d'estudis i prendre les millors decisions acadèmiques per gestionar la integració d'esport i estudis en el futur.	39 (54,1%)
Marxar de casa	Has de prendre la decisió de deixar casa teva i la teva família i mudar-te per causa del teu esport i/o els estudis (e.g., internat, residència d'estudiants, etc.). T'has d'adaptar a un nou entorn social i gestionar-ho tot amb menys recolzament de la teva família.	33 (45,8%)

Els resultats associats a la informació sobre els escenaris ens indiquen que són moltes les esportistes que han viscut situacions que poden dificultar la seva carrera dual durant l'etapa acadèmica de batxillerat. Cinc dels sis escenaris han estat experimentats

per més de la meitat de les participants. Essent l'escenari de "Marxar de casa", l'únic que ha estat viscut per menys de la meitat de les esportistes. Tres escenaris destaquen per sobre dels altres a l'haver estat viscuts per més d'un 70% de les participants. Aquests són: (a) "Vida social", (b) "Perdre dies significatius d'estudi", i (c) "Exàmens".

A la Taula 10 exposem quins són els tres escenaris més viscuts per les esportistes i com ha estat la gestió d'aquests escenaris. És a dir, quin percentatge d'esportistes els van gestionar de forma exitosa (i.e., van contestar haver-ho gestionat *bé* o *molt bé*) i no-exitosa (i.e., van respondre haver-los gestionat *molt malament*, *malament* o *ni bé ni malament*).

Taula 10
Escenaris més Experimentats per les Esportistes i la Percepció sobre com els han Gestionat.

Escenari	Freqüència d'esportistes que experimenten l'escenari	Gestió Exitosa	Gestió No-Exitosa
Vida social	n= 61	57.4%	42.6%
Perdre dies significatius d'estudi	n= 58	65.5%	34.4%
Exàmens	n= 54	48.1%	51.9%

A la Taula 11 presentem les competències que les esportistes que van gestionar exitosament cada escenari van indicar com les més rellevants per gestionar exitosament cadascun dels escenaris. A més, s'exposen quines diferències hi entre en la percepció d'importància, possessió i necessitat de desenvolupar entre les esportistes que van gestionar els escenaris amb èxit i les que no. Per l'escenari "Vida social" les esportistes "exitoses" van anomenar les competències de (a) "Capacitat per mantenir relacions amb les persones importants per tu", (b) "Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l'esport i els estudis" i (c) "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient" com les tres més importants per gestionar aquest escenari. Per l'escenari "Perdre dies significatius de classe" van seleccionar (a) "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient", (b) "Capacitat de prioritzar el que s'ha de fer" i (c) "Autodisciplina per gestionar les demandes de compaginar estudis i esport". Per últim, en l'escenari "Exàmens", les esportistes "exitoses" van identificar les competències (a) "Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis", (b) "Capacitat per gestionar el temps

de manera eficient", i (c) "Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis" com les més importants per gestionar-lo.

Vam fer la comparació entre la importància, possessió i necessitat de desenvolupar de les competències esmentades per cada escenari, per veure si hi havia alguna diferència en els resultats entre les esportistes "exitoses" i les "no-exitoses" de cada escenari. Per l'escenari de "Vida social" es van trobar diferències significatives en la possessió de la competència "Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l'esport i els estudis.". La possessió i necessitat de desenvolupar la competència "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient" es van trobar molt properes a la significació ($p = .068$; $p = .055$). Per l'escenari "Perdre dies significatius d'estudi" vam trobar diferències significatives en la possessió de la competència "Autodisciplina per gestionar les demandes de compaginar estudis i esport" i en la necessitat de desenvolupar la competència "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient". La possessió de "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient" i la necessitat de desenvolupar la competència "Autodisciplina per gestionar les demandes de compaginar estudis i esport" van estar molt properes a la significació ($p = .057$) i ($p = .093$) respectivament. En l'escenari "Exàmens" vam trobar diferències significatives per la possessió i la necessitat de desenvolupar la competència de "Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis". En tots els casos esmentats, les esportistes "exitoses" van reportar una possessió més elevada i una menor necessitat de desenvolupar les competències.

Taula 11

Mitjanes i desviacions estàndard sobre la percepció de competències de les esportistes que van gestionar els escenaris de forma exitosa i les que no

Escenari	Competències seleccionades per les esportistes exitoses per gestionar cada escenari	Importància				Possessió				Necessitat de desenvolupar			
		Èxit	No-Èxit	<i>t</i>	<i>p</i>	Èxit	No-Èxit	<i>t</i>	<i>p</i>	Èxit	No-Èxit	<i>t</i>	<i>p</i>
Vida social	Capacitat per mantenir relacions amb les persones importants per tu	4.66 (0.53)	4.58 (0.64)	.529	.599	4.20 (0.90)	4.35 (0.56)	-0.778	.440	0.4571 (0.88)	0.2308 (0.51)	1.254	.215
$n_1 = 35$													
$n_2 = 26$	Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l'esport i els estudis	4.86 (0.35)	4.69 (0.47)	1.497	.141	4.26 (0.65)	3.81 (0.93)	2.200	.032	0.6000 (0.77)	0.8846 (0.95)	-1.287	.203
	Capacitat per gestionar el temps de manera eficient	4.83 (0.38)	4.85 (0.36)	-0.180	.857	3.63 (0.91)	3.12 (1.24)	1.862	.068	1.2000 (0.96)	1.7308 (1.15)	-1.957	.055
Perdre dies significatius d'estudi	Capacitat per gestionar el temps de manera eficient	4.82 (0.45)	4.85 (0.36)	-.289	.773	3.71 (0.83)	3.05 (1.35)	1.989	.057	1.1053 (0.92)	1.8000 (1.23)	-2.205	.035
$n_1 = 38$													
$n_2 = 20$	Capacitat de prioritzar el que s'ha de fer	4.66 (0.58)	4.65 (0.48)	.052	.959	3.82 (0.95)	3.50 (1.00)	1.178	.244	0.8421 (1.00)	1.1500 (0.98)	-1.119	.268
	Autodisciplina per gestionar les demandes de compaginar estudis i esport	4.53 (0.55)	4.35 (0.93)	.775	.445	4.16 (0.75)	3.45 (1.19)	2.415	.023	0.3684 (0.75)	0.9000 (1.25)	-1.741	.093
Exàmens	Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis	4.46 (1.02)	4.82 (0.39)	-1.675	.104	3.69 (0.73)	3.25 (0.51)	2.536	.015	0.7692 (1.14)	1.5714 (0.63)	-3.158	.003
$n_1 = 26$													
$n_2 = 28$	Capacitat per gestionar el temps de manera eficient	4.88 (0.32)	4.71 (0.46)	1.579	.121	3.69 (1.08)	3.25 (1.07)	1.502	.139	1.1923 (1.09)	1.4643 (1.07)	-0.922	.361
	Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis	4.81 (0.40)	4.71 (0.53)	.721	.474	3.08 (1.16)	2.68 (1.02)	1.340	.186	1.7308 (1.31)	2.0357 (1.07)	-.938	.353

Nota. n_1 = nombre d'esportistes que han gestionat l'escenari amb èxit. n_2 = nombre d'esportistes que han gestionat l'escenari sense èxit; En negreta es mostren les $p < .05$.

Després de la Carrera Esportiva:

Aquest apartat el conformen els resultats generats en l'estudi "Organitzacions esportives". En aquest estudi ens centrem en l'etapa de discontinuació de la carrera esportiva i el seu objectiu era explorar factors que influeixen a que les dones es mantinguin en càrrecs directius en organitzacions esportives. Concretament se centra en el rol de direcció en organitzacions esportives, al tractar-se de càrrecs amb una baixa representació femenina. Per aquesta finalitat, es van analitzar antecedents socials que poguessin satisfer o frustrar les NPB (i.e., NPB) de les dones que ocupaven càrrecs de gestió en organitzacions esportives de primer nivell. A més, també es va analitzar els tipus de motivacions que les directives tenien en vers el seu càrrec a l'organització. Els resultats d'aquest estudi es presenten en tres temes. Els dos primers temes fan referència a factors socials, i el tercer a factors personals. El primer tema es diu "Antecedents que satisfan les NPB de les directives", per tant trobarem descrits aspectes que és important que aquestes organitzacions esportives d'alt nivell tinguin en consideració i puguin promoure. El segon tema s'anomena "Antecedents que frustren les NPB de les directives", per tant, seran aspectes relacionat amb el context social organitzacional que és important que aquestes organitzacions evitin. Per últim, el tercer tema, fa referència a un factor personal, com és la motivació de les directives que ocupen aquests càrrecs de gestió.

La Figura 3, recull els principals resultats trobats en aquest estudi, organitzats d'acord amb els tres temes i als seus pertinents subtemes.

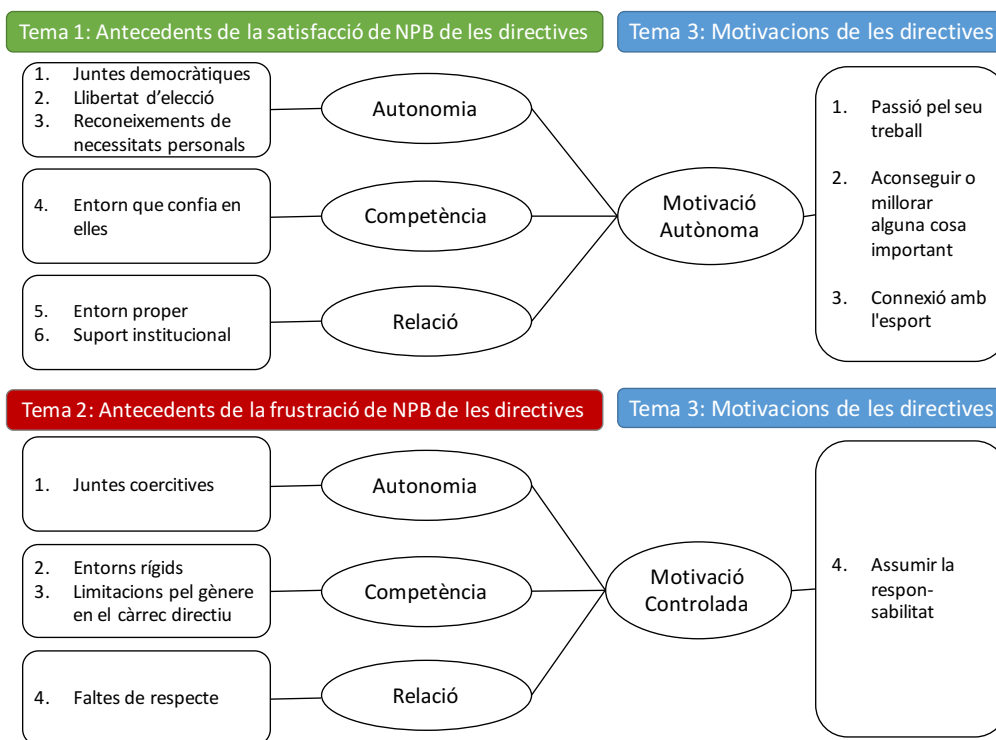


Figura 3. Antecedents de les Necessitats Psicològiques Bàsiques i Motivacions de les Directives.

El tema 1 “Antecedents de la satisfacció de NPB de les directives” fa referència a aquells antecedents relacionats amb el context esportiu en el qual les participants desenvolupaven la seva funció com a directives i, inclou aquells factors que influeixen en la satisfacció de les NPB. S’identifiquen sis subtemes, tres que contribueixen a promoure la satisfacció de la NPB d’autonomia, una que fa referència a la NPB de competència i dues que fan referència a la NPB de relació. A la Taula 9 s’explica detalladament a què fa referència cadascun dels subtemes.

La satisfacció de l'autonomia està relacionada amb situacions en què les directives senten que poden donar les seves opinions lliurement, on perceben les possibilitats de triar i liderar els seus propis actes. Els antecedents trobats que satisfan la necessitat d’autonomia de les directives són: (a) Juntes democràtiques, (b) Llibertat d’elecció en la seva posició, i (c) Reconeixements de necessitats personals.

Pel que fa a satisfacció de la NPB de competència, està relacionada amb les condicions del context social en aquestes organitzacions que permeten a les dones directives desenvolupar eficaçment els seus diferents rols i sentir-se competents en la

realització de les seves tasques i funcions. L'antecedent trobat que satisfà la necessitat de competència de les directives és: (a) Entorn que confia en elles.

La satisfacció de la NPB de relació està relacionada amb les condicions que permeten a les dones directives sentir-se apreciades, ben relacionades amb els altres i valorades com a persones. Els antecedents trobats que satisfan la necessitat de relació de les directives són: (a) Entorns propers i (b) Suport institucional.

Taula 12

Tema 1 “Antecedents de la Satisfacció de NPB de les Directives”

NPB	Subtema	Característiques i cites representatives
Autonomia	Juntes democràtiques	<p>Es refereix a juntes directives on es respectaven les opinions de tots els seus membres fent sentir a les directives que les seves opinions eren escoltades, respectades i valorades.</p> <p>Les directives valoraven no ser coaccionades o forçades a acceptar decisions imposades i poder treballar en un entorn on tothom es pot sentir lliure d'expressar les seves opinions, fins i tot quan aquestes no son compartides per la majoria.</p> <p>També valoraven que en aquest tipus de juntes democràtiques podien proposar projectes, iniciatives o plans d'acció.</p> <p>Percebre que les seves opinions es respecten és més important que acceptin o no les propostes realitzades.</p> <p>“Si no estic d’acord, jo sempre dic la meva, la gent [de la junta] et respecta molt”</p>
	Llibertat d’elecció en la seva posició	<p>Es refereix a la possibilitat de prendre decisions sobre les seves tasques i funcions. De vegades, poden triar si estan interessades a fer una tasca o una funció particular. En altres casos, els seus supervisors o companys de feina els hi pregunten directament si volen dirigir un determinat projecte o funció, fet que és valorat positivament.</p> <p>“De vegades és al revés, i són ells [membres de la junta] qui tenen les idees. Ens ho comenten, i si ens agraden les portem a terme”</p>

Reconeixements de necessitats personals Es refereix al fet de sentir-se reconegudes com a persones més enllà del càrrec de direcció que ocupen perquè se'ls hi reconeixen les seves necessitats personals (e.g., familiars).

Les organitzacions on se'ls permet organitzar el seu temps i planificar les seves agendes de manera que sigui més fàcil per a elles equilibrar el seu càrrec directiu amb altres àmbits de la seva vida (e.g., el rol maternal, altre feina) contribueixen a la satisfacció de l'autonomia.

“Ara m'estic beneficiant d'una reducció de la meva jornada laboral per combinar-ho [la feina] amb la vida familiar i treballo cinc hores al dia (...) aquest acord em permet conciliar-ho tot sense perdre projecció”

Competència Entorn que confia en elles Es refereix a quan les participants perceben que el seu entorn de treball confia en elles. Això succeeix quan els seus supervisors i altres significatius demostren que confien en les seves capacitats i en el que poden aportar a l'organització. També influeix rebre reconeixement dels companys, supervisors i usuaris (e.g., comentaris positius sobre la seva feina a l'organització).

Quan els supervisors les tenen en compte per dirigir i liderar projectes importants reconeixent el seu treball i esforç, les directives poden demostrar les seves habilitats i desenvolupar les seves capacitats. Fets que no podrien donar-se si no es confia en elles prèviament.

Rebre assessorament (e.g., mentoring) també ajuda les directives a millorar les seves capacitats, però aquest aspecte no es dona habitualment en les dones.

“Els meus presidents preferits són els del [noms dels clubs], em van ajudar molt, em donaven la seva opinió i compartien amb mi la seva experiència”

Relació Entorn proper Fa referència a les relacions que són bones mentre ocupen el càrrec directiu. Poden arribar a percebre als companys com a membres d'una segona família. Aquest sentiment sorgeix de compartir els mateixos objectius (e.g., desenvolupament i millora de l'organització esportiva), tenir afinitat personal i fer activitats conjuntament diferents a treballar. Un entorn proper també pot ser afavorit per la relació amb els usuaris del club o esportistes pels quals treballen les directives.

Les participants van utilitzar paraules com "amistat", "segona família", "afecte" i "afinitat" per definir aquests entorns de cura. És important tenir en compte que aquests entorns es caracteritzen per l'acceptació de les dones. Tanmateix, també van expressar ser conscients que estaven involucrades en un entorn masculí que en algun moment era sexista per la manca de dones en aquests càrrecs. En general, les relacions amb els seus companys eren bones, especialment amb els presidents que s'esforçaven per incloure dones en aquests entorns masculinitzats.

“Per mi, formar part d’aquest grup ha estat més que pertànyer a una típica junta. La sento com una extensió de la meva família”

Suport
institucional

Es refereix al suport que prové de les relacions personals que les directives tenen amb directius i gerents de les institucions que les sostenen. Experimentar que la institució les recolza demostra que estan ben connectades.

També es refereix a que certes organitzacions on desenvolupen la seva funció com a directives creen un ambient propici perquè se sentin connectades també amb les seves famílies, ja que en algunes de les seves funcions i responsabilitats es permet la participació dels seus familiars i podien compartir activitats i aficions amb la família.

“L’administració no importa de quin color sigui la bandera, sempre ens han rebut i ens han ajudat”

El tema 2 “Antecedents de frustració de les NPB de les directives” fa referència a aquells antecedents relacionats amb el context esportiu en el que les directives treballen i que contribueixen a la frustració de les NPB (veure Taula 13). S’identifiquen quatre subtemes. Un està relacionat amb la NPB d’autonomia, dos estan relacionats amb la NPB de competència i un últim es relaciona amb la NPB de relació. La frustració de l’autonomia estava vinculada amb situacions en què les directives no percebien estar en un entorn on es sentissin capaces de pronunciar-se lliurement i sentien limitacions alhora de poder ser responsables dels seus propis actes. Es va trobar un precedent de frustració de l’autonomia que es va anomenar (a) Juntes coercitives. Els antecedents que propiciaven la frustració de la necessitat de competència de les directives es van designar com (a) Entorns rígids, i (b) Limitacions pel gènere en el càrrec directiu. Per últim, els antecedents que promovien la frustració de la necessitat de relació de les directives era: (a) Faltes de respecte. Les experiències i opinions sobre aquests antecedents van ser expressades principalment per una directiva que es trobava en un entorn hostil en aquell moment, per una participant que es referia a vivències que havia tingut com a directiva anteriorment en altres organitzacions esportives, i en darrer lloc, pels coneixements i opinions de les participants sobre situacions que altres directives havien viscut.

Taula 13

Tema 2 “Antecedents de la frustració de NPB de les directives”

NPB	Subtema	Característiques i cites representatives
Autonomia	Juntes coercitives	<p>Es refereix a juntes directives que coaccionen. Està relacionat amb una dinàmica de funcionament caracteritzada per la coacció que un o diversos membres de la junta exerceix sobre elles, fent sentir a les directives que no hi ha llibertat per votar lliurement ni per opinar de forma diferent. A més, no ofereixen explicacions raonables del per què volen que es voti una cosa o altre, simplement imposen. Aquest tipus de juntes creen malestar i incomoditat fent que les directives puguin decidir abandonar el càrrec. Les participants que han experimentat situacions relacionades amb aquest tipus d'entorns expliquen que el fet de ser dona encara influeix més per a exercir aquesta coacció sobre elles.</p> <p>“Doncs tu ets l’oposició! [acusació que rep la directiva per altres membres de la junta al voler mantenir-se ferma en la seva convicció]”</p>
Competència	Entorns rígids	<p>Es refereix a juntes, o a usuaris que estan molt acostumats a un funcionament determinat, els seus membres no estan oberts al canvi ni a les iniciatives i propostes que les dones directives volen desplegar. Elles creen fermament que serà una millora per a la seva organització i, en general, és així, però per aconseguir-ho destaquen la necessitat d’haver de lluitar molt. Aquesta situació de lluita l’experimenten com un repte molt elevat i de molt desgast, i que frustra la seva necessitat de competència perquè saben que poden aportar els seus coneixements a l’organització però l’entorn els limita aquesta capacitat.</p> <p>“...per poder contribuir aquí he hagut de posar-me el punyal a la boca”</p>
	Limitacions pel gènere en el càrrec directiu	<p>Es tracta d’actituds i pensaments que alguns directius homes o altres persones (e.g., companys, usuaris, atletes) tenen cap a les directives generant situacions de discriminació subtils. Aquestes limitacions inclouen situacions en què s’impedeix a les dones d’arribar a llocs de direcció esportiva o d’implicar-se en determinats projectes, tot i tenir les mateixes capacitats que els homes. Les participants també van informar sobre les diferències en l’ajuda i el suport que reben els homes en comparació amb les dones directives. Un exemple és la falta d’ajuda rebuda pel que fa a l’adquisició d’habilitats per decidir o discutir determinats projectes o qüestions. La falta d’acompanyament que reben les directives i que sí reben els directius homes pot frustrar la seva necessitat de competència, ja que pot ocórrer que no se sàpiguen com actuar en determinades situacions que necessiten d’un acompanyament.</p>

“[els homes] estan assessorats d’una forma molt subtil (...) en canvi, aquest procés de *mentoring* els homes no ho fan amb les dones en els clubs”

Relació	Faltes de respecte	<p>Es refereix als agents socials que no recolzen ni respecten la participació de les dones en els entorns directius esportius, especialment quan mostren iniciativa i proposen canvis; és a dir, quan les directives són combatives i no estan d'acord amb simplement veure, escoltar i mantenir-se en silenci. Es pot patir aquest tipus de discriminació per les pròpies juntes o en relacions amb altres clubs o institucions.</p> <p>Hi ha situacions on les directives no saben si les manques de respecte rebudes es deuen a problemes de gènere o a una manca d'afinitat personal. Els hi sembla molt difícil determinar si les relacions negatives que alguns directius masculins estableixen amb les participants es deuen a qüestions de gènere o no. Les participants també esmenten que alguns directius homes utilitzen estratègies particulars, com contractar un determinat perfil de dones (e.g., menys combatives) per demostrar que no tenen problemes en relació al gènere. També van assenyalar que hi ha una tendència creixent d'homes a incorporar dones directives a les seves juntes, però desconeixen si és per netejar la imatge dels directius, per obtenir subvencions o perquè ho consideren veritablement important.</p> <p>“De vegades és molt difícil saber si on està el límit, si és un problema de gènere o és que no els hi agrada aquella dona en particular. O si és perquè no és el tipus de dona que ells volen per aquesta posició”</p>
---------	--------------------	---

Per últim, el tema 3 "Motivacions de les directives" mostra les motivacions de les directives per ocupar els càrrecs de gestió a l'esport i les formes que aquestes motivacions poden adoptar. També s'identifiquen quatre subtemes, tres relacionats amb la motivació autònoma i un amb la motivació controlada (veure Taula 14). Es dona una motivació autònoma quan les directives participen voluntàriament en els seus càrrecs de gestió a l'esport. Set dels vuit participants mostraven tenir una motivació autònoma. Aquests directives tenien en comú estar en entorns que, en general, satisfèien les seves NPB (i.e., contribuïen de manera positiva als seus sentiments d'autonomia, competència i relació). Les motivacions autònomes d'aquestes directives es van agrupar en tres subtemes: (a) Passió pel seu treball (b) Aconseguir o millorar alguna cosa important, i (c) Connexió amb l'esport.

La motivació controlada fa referència quan les directives participen en una activitat sota pressió o sota obligacions. Només una directiva va mostrar signes de motivació controlada. També va ser la única participant que estava involucrada en un entorn de frustració de les seves NPB, particularment les seves necessitats de competència i relació. Es va trobar un subtema: (a) Assumir la responsabilitat.

Taula 14

Tema 3 “Motivacions de les Directives”

NPB	Subtema	Característiques
Motivació Autònoma	Passió pel seu treball	<p>Sis dels vuit participants van expressar que duien a terme les seves funcions i tasques de gestió perquè els encantava fer-ho. Empraven repetidament paraules com "amor", "agradar", "devoció", "gaudir", "passió", "somni" i "felicitat" per descriure els seus sentiments com a directives d'organitzacions esportives. Cal assenyalar que aquestes participants, amb motivacions relacionades amb el plaer inherent experimentat en la seva posició de direcció, també van descriure els seus entorns de treball amb característiques relacionades amb la satisfacció de NPB.</p> <p>“Actualment [nom del club] és el motor de la meva vida”</p>
	Aconseguir o millorar alguna cosa important	<p>Aquesta motivació apareix quan les directives volien dur a terme les seves funcions com a directives per tal d'implementar o aconseguir alguna cosa percebuda com important per a elles i congruent amb els seus valors. La majoria de les vegades, les seves accions anaven dirigides a ajudar altres esportistes a millorar la seva situació o augmentar la promoció d'alguna secció com per exemple l'esport femení.</p> <p>Les directives també van expressar les seves creences sobre la viabilitat i la importància del seus projectes com a formes de motivacions autònomes al considerar que pel què elles treballaven eren fets realment importants. En aquests casos, la motivació estava més relacionada amb la integració entre els valors de les directives que per a l'experiència inherent de diversió relacionada al càrrec i les seves funcions.</p> <p>“Les reunions de competició eren tota l'estona sobre nois, nois, nois. Quan quedaven 5 minuts, era com ‘bueno, i què fem amb les noies aquest cap de setmana?’ I [formar part de la junta] era la manera de guanyar terreny”.</p>
	Connexió amb l'esport	<p>Es refereix a l'oportunitat de les directives de continuar connectades amb l'esport i els atletes. Aquest tipus de motivació va ser majoritàriament expressades per les directives que havien sigut ex-esportistes d'elit, però també va estar present en algunes de les participants que no ho havien estat. Les directives consideraven l'esport com l'eix central de la seva</p>

motivació i experimentaven sentiments d'amor per l'esport, pels seus valors i per tot el que comporta per a elles l'esport.

“Utilitzar l'esport com a eina d'integració, (...) em sembla meravellós. Jo sempre he cregut en aquesta faceta de l'esport.

Motivació Controlada	Assumir la responsabilitat	<p>Aquest tipus de motivació anava associat al sentit de la responsabilitat. Els motius per mantenir-se com a directiva a l'organització es relacionaven amb el sentit del deure i la responsabilitat amb el càrrec.</p> <p>Cap participant estava regulada per motivacions exclusivament externes (i.e., realitzar les seves funcions per obtenir alguna cosa a canvi com diners o algun altre benefici com la visibilitat pública). Una de les directives va explicar que hi havia alguns directius homes que sí tenien la motivació de treure profit de la seva posició en benefici propi.</p> <p>“Estàs portant un projecte amb poca viabilitat i al final només ho fas (...) perquè et trobes en una situació en la que després de tot prens la responsabilitat i no pots deixar-ho fins que acabes”</p>
----------------------	----------------------------	--

Discussió General

Aquesta tesi versa sobre les dones en l'esport, com a practicants (en l'esport d'elit) i com a directives d'organitzacions esportives en l'estat espanyol. És una temàtica que avui en dia encara és necessària seguir treballant per aconseguir la igualtat entre homes i dones en tots els nivells i estructures de l'esport (IOC, 2016). A més, la igualtat no es mesura únicament per l'accés de més dones en l'esport o la presa de decisions, sinó que és important conèixer aspectes com la seva realitat social i les dificultats amb les que es troben (Alfaro, Vázquez, Gallardo & Ferro, 2012). Per aquest motiu, primerament volem discutir sobre un aspecte que està implícit en tots els estudis però fins a aquest moment no s'ha mencionat de forma explícita. Es tracta del posicionament feminista que abraça aquesta tesi i com poden influir els canvis històrics, culturals i socials en les experiències de les dones en l'esport. És difícil aferrar-se a un sol tipus de feminisme perquè sovint els límits entre ells són difusos i les diferents corrents feministes no són completament estanques (Fisher & Larsen, 2016), malgrat això, aquesta tesi respon a un posicionament més proper al feminisme de la segona onada. El qual no només es preocupa pel dret a l'accés i a la participació de les dones en

l'esport, sinó que també vol proposar canvis estructurals perquè les organitzacions (creades per homes i pensades per a les seves necessitats) puguin deixar de reproduir sempre els mateixos models i qüestionar-se també quines són les necessitats de les dones que en formen part. Amb aquesta tesi volem aportar el nostre granet de sorra a aquesta causa.

És important tenir en compte que la participació de les dones en l'esport a l'Estat Espanyol ha estat fortament influenciada durant molt temps pel franquisme (instaurat fins 1975), on es creia que la dona era biològicament inferior a l'home i que determinats esports no eren saludables per a elles al ser considerades com a persones "febles" (Pujadas, 2012). També cal remarcar que, tot i que el franquisme acabés al 1975, la primera llei per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones a Espanya no es va aprovar fins el 2007 (Robles & Escobar, 2007). Aquests fets, han marcat profundament la conceptualització i l'ideari de la dona en l'esport durant molts anys. Conseqüentment, el rol de les dones en el context esportiu com el coneixem ara és molt recent i encara ha de seguir evolucionant per aconseguir una igualtat real (Fink, 2008). Les dones hem lluitat durant anys i ho seguim fent per assolir un seguit de canvis socials i culturals. I en els darrers temps hem passat de no poder participar (e.g., l'atletisme va estar prohibit fins l'any 1963 a Espanya), a obtenir més medalles en els JJOO de Londres 2012 que els esportistes espanyols. Però el rol de les dones en l'esport (com un reflex de la societat), encara està influenciat per una cultura fortament arrelada en un estat i cultura patriarcal.

Leruite et al. (2015) analitzen l'estat de la qüestió de l'esport femení espanyol basant-se en el marc normatiu sobre la igualtat i el tracte sense discriminació, en les polítiques esportives amb perspectiva de gènere, la discriminació per raó de gènere, els mitjans de comunicació i el llenguatge sexista. L'estudi revela la necessitat de canvi i proposa una aplicació exhaustiva del marc normatiu amb perspectiva de gènere, la revisió de polítiques i programes amb perspectiva de gènere i una modernització de les federacions esportives. A més, socialment encara es pressuposen un seguit de comportaments i actituds en les dones, per exemple, que segueixin uns canons de bellesa determinats, sovint "incompatibles" amb la practica de l'esport a alt nivell (Krane et al., 2004) o que prioritzin els estudis davant l'esport (Tekavc et al., 2015) degut a la creença de dificultat per arribar a professionals (Gledhill & Harwood, 2015; Leruite et al., 2015) i la dificultat real (FIFPro, 2017). Tampoc es dona la mateixa

rellevància, ni les mateixes oportunitats a les dones que als homes en l'esport. Fet que queda palès tant per la cobertura mediàtica (Sainz de Baranda, 2013), com pels sous i els recursos invertits en l'esport femení (FIFPro, 2017, Selva et al., 2013). Per contra, el rol de l'home en l'esport sempre ha estat el mateix i no hi ha un xoc entre el que s'espera d'ell a la societat amb el que s'espera d'ell en el context esportiu (Kidd, 2013). Els mitjans de comunicació han contribuït a perpetuar aquesta dominació masculina, ja que són els esdeveniments esportius que més es retransmeten els que reforcen els estereotips socials de gènere (Alfaro et al., 2012). Aquesta contextualització és un aspecte rellevant a tenir en compte al llarg de tota la discussió ja que són les ulleres amb les que percebem el món i sota les quals s'ha entès i desenvolupat aquesta tesi.

L'objectiu general plantejat era "Identificar i descriure factors que influeixen les dones a seguir en l'esport" i els dos objectius específics "identificar i descriure factors que influeixen durant la carrera dual de les esportistes perquè segueixin en l'esport" i "explorar factors que influeixen a que dones es mantinguin en càrrecs directius en organitzacions esportives". El model holístic de Wylleman et al. (2013) s'ha emprat per tal d'organitzar els resultats i discutir-los. Per un costat, hem explorat factors que tenen lloc durant la carrera esportiva i altres després de la carrera esportiva.

D'acord amb el primer objectiu específic, vam realitzar els estudis "Transició a la universitat" i "Competències". Tots dos centrats en conèixer aspectes relacionats amb la carrera dual. En els darrers anys, s'està promovent que les i els esportistes segueixin una carrera dual perquè tot i les dificultats associades a seguir-la són molts els seus beneficis (Torregrosa et al., 2016). Alguns d'aquests beneficis estan relacionats amb la salut (e.g., un estil de vida equilibrat), amb el desenvolupament (e.g., desenvolupament de la identitat multidimensional), amb aspectes socials (e.g., tenir una xarxa social més àmplia) i beneficis relacionats amb la retirada esportiva (e.g., millor adaptació) com es recull a la guia europea sobre carreres duals (EU Guidelines on Dual Careers of Athletes, 2012). En el cas particular de les esportistes, generalment la carrera dual més que una opció a escollir és el model de trajectòria que segueixen (Pallarès et al., 2011; Torregrosa, Perez-Rivases, Ramis & Pallarès, 2015). Per tant, la carrera dual acostuma a formar part de la seva realitat durant la seva carrera esportiva, essent el seu desenvolupament acadèmic molt important per a elles. De fet, la majoria de les participants de l'estudi "Competències" van indicar que prioritzaven els estudis per

davant de l'esport en la seva carrera dual, i això que estaven becaades pels seus resultats esportius.

En aquest sentit per nosaltres és molt important conèixer quins factors poden jugar un paper rellevant perquè les esportistes segueixin amb l'esport durant la seva carrera dual. Més encara conèixer com és la carrera dual durant la transició a la universitat. Aquesta transició acadèmica és complicada perquè es passa a un entorn on la càrrega i el nivell acadèmic pugen, alhora que requereix de més autonomia per seguir el ritme degut a l'elevat grau de llibertat sobretot si ho comparem amb els entorns més estructurats típics de l'educació secundària (MacNamara & Collins, 2010; Wylleman & Lavallee, 2004). A més, generalment coincideix amb una de les transicions esportives més complicades, la transició de júnior a sènior (Stambulova, 2009).

En l'estudi "Transició a la universitat" es va trobar que és una transició rellevant i difícil per les esportistes perquè la consideren important i es plantegen molts aspectes relacionats tant amb el seu present (e.g., quina carrera escollir, a quants crèdits matricular-me) com amb el seu futur (e.g., com influirà en la meua vida professional i personal futura les decisions preses). Es van descriure quatre fases amb característiques diverses per les que les esportistes poden transitar (i.e., preparació, immersió, aprenentatge i adaptació). Es va trobar que les fases de preparació i immersió eren fases en què les esportistes percebien un nivell més elevat d'estrès en relació a la seva carrera dual, i també percebien que tot i tenir resultats acadèmics superiors als seus companys, aquest estrès elevat era més característic de les dones que dels homes. Tekavc et al. (2015) indiquen que pels esportistes la transició a la universitat és un procés important durant la seva carrera dual i Tekavc (2017) van trobar que dones i homes experimentaven la seva carrera dual amb algunes diferències. Per exemple que les esportistes obtenien millors resultats acadèmics, assolien nivells educatius superiors i mostraven una forta determinació per seguir la seva carrera acadèmica amb l'esportiva. Val a dir que inclús en esports professionals com és el futbol, la gran majoria de les esportistes segueixen una carrera dual i assoleixen nivells d'estudis elevats (FIFPro, 2017).

Els resultats del nostre estudi també van en la línia de Gall, Evans i Bellerose (2000) en tant que la transició a la universitat és una transició estressant, sobretot a l'inici d'entrar a la universitat i que a més, és més estressant per les dones tot i tenir més

recursos. En les fases d'immersió i d'aprenentatge es va detectar la preocupació pel futur extra-esportiu com quelcom més pronunciat en les esportistes i com aquest fet afectava a la presa de decisions durant la carrera dual i també en el seu benestar. Aquest darrer punt no sorprèn que sigui així, si tenim en compte alguns dels principals motius que influeixen la retirada esportiva en les dones com la maternitat i aconseguir feina estable (Reints, 2011) o econòmics (FIFPro, 2017). A més, les esportistes dones perceben haver de triar entre la seva carrera esportiva i la seva relació de parella en més ocasions que els esportistes homes (Tekavc, 2017), quan planifiquen el seu desenvolupament de carrera tendeixen a explorar més opcions que els homes (Tekavc et al., 2015) i perceben que es retiraran aviat (FIFPro, 2017). En la fase d'immersió apareixen els primers conflictes entre esport-estudis a la universitat i les esportistes encara no saben com els han de resoldre. Com és lògic, tampoc han adquirit les competències específiques per la universitat ja que les hauran de guanyar a través de la seva pròpia experiència com a esportistes-estudiants universitàries. En aquest sentit, és molt important que les esportistes puguin arribar a les fases de preparació i immersió amb unes competències de base ben desenvolupades, perquè puguin gestionar de la millor manera possible les dificultats trobades a les fases inicials. A més, estan amoïnades mentre no saben si rebran suport d'un assessor de carrera dual a la universitat. Aquest és un suport important (e.g., Mateu, Vilanova, Andrés, & Inglés, 2018).

La fase d'aprenentatge es produeix quan les esportistes ja porten un temps vivint les experiències de la universitat i al menys han viscut una primera avaluació. Comencen a integrar coneixements adquirits a la universitat i aquests faciliten el fet de gestionar les diferents situacions desafiantes que experimenten com a esportistes-estudiants universitàries. Han experimentat conflictes entre esport i estudis (e.g., no poder assistir a algunes classes o exàmens) i la seva resolució. En aquesta fase, prenen consciència que adquireixen competències específiques de la universitat rellevants per entendre el funcionament i gestionar les diferents situacions que experimenten. Alguns exemples són anticipar conflictes entre esport i estudis, potenciar la comunicació amb professors o assessors de carrera dual o la constància per portar el temari al dia. Gràcies a aquests aprenentatges, les esportistes senten que ja estan acostumades a la rutina de la universitat i que ja saben gestionar millor les situacions quotidianes. Finalment, la fase d'adaptació la perceben com el millor moment de la transició.

D'acord amb l'esmentat anteriorment es proposen opcions per treballar la transició a la universitat amb les esportistes per promoure i facilitar la seva carrera dual durant aquesta transició. Alguns exemples serien explicar les quatre fases que es poden trobar en aquesta transició i compartir quines han estat les principals experiències que altres dones esportistes han viscut. Aquest fet pot contribuir a parlar i debatre sobre certs pensaments que a les esportistes els poden preocupar com per exemple la creença de que si s'allarga la carrera acadèmica es poden veure frustrats altres objectius extra-esportius futurs. Aquesta creença pot fer que triïn sobrecarregar-se de crèdits quan no poden donar a l'abast o bé experimentar malestar pel fet d'haver triat un nombre reduït de crèdits. A més, també es proposa ajudar a desenvolupar competències preventivament per gestionar l'estrès de compaginar esport i estudis sobretot durant les fases de preparació i immersió però també més endavant en moments altament exigents com són les èpoques d'exàmens a la universitat. En aquesta línia MacNamara i Collins (2010) troben que quan les expectatives són ajustades, aquest fet facilita l'adaptació a la universitat i que el procés de transició a la universitat comença abans de que iniciïn la universitat pròpiament dit. Tanmateix posseir certes característiques psicològiques per desenvolupar l'excel·lència pot ajudar a lidiar amb els desafiaments que es troben durant aquesta transició.

Per complementar l'estudi "Transició a la universitat", que proposa que assessores i assessors de carreres duals ajudin a les esportistes a desenvolupar competències per millorar la seva transició a la universitat (com a mínim des de primer de batxillerat) es va portar a terme l'estudi "Competències". Aquest segon estudi estava centrat en una mostra de noies esportistes-estudiants de batxillerat amb beca a un CAR o CTE. La seva finalitat era explorar quina era la percepció de les esportistes sobre les competències que trobaven importants per gestionar la carrera dual, les competències que posseïen i en quin grau necessitaven desenvolupar-les. També pretenia identificar els escenaris desafians de la carrera dual més experimentats per les esportistes-estudiants i les competències específiques necessàries per gestionar-los amb èxit. Es van identificar sis competències clau per la carrera dual i els tres escenaris desafians més viscuts. Les competències es van identificar en funció de la importància atorgada, la possessió i la necessitat de desenvolupar, tant per la carrera dual en general com pels escenaris concrets que es produeixen en ella. Aquestes competències són: "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient", "Assertivitat (tenir seguretat i

autoconfiança)”, “Capacitat per afrontar l’estrès de l’esport i els estudis”, “Creure en la teva capacitat per superar els desafiaments en l’esport i els estudis”, “Dedicació per tenir èxit tant en l’esport com en els estudis”, i “Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l’esport i els estudis”.

La competència de “Capacitat per gestionar el temps de manera eficient” mereix una menció especial en aquesta tesi, ja que la van destacar entre les cinc més importants de les 38 competències per gestionar la carrera dual en general però també com a competència específica per gestionar els tres escenaris més viscuts. És cert que aquesta competència ha estat esmentada prèviament en altres investigacions de la mateixa temàtica (e.g., López de Subijana et al., 2015; Miró et al., en premsa; Vilanova & Puig, 2013) però en aquest estudi es posa de relleu entre diverses competències possibles i s’assenyala tant per gestionar la carrera dual en general, com per gestionar situacions específiques d’aquesta. A més, és una competència que les participants no percebien posseir-la en un bon nivell en el nostre estudi. I en la fase de preparació a la universitat vam trobar que una forma de gestionar el temps de les esportistes per aconseguir resultats acadèmics anava en detriment de les hores de son i de descans. S’ha trobat les barreres relacionades amb la gestió del temps (percepció de manca de temps, horaris poc flexibles) com una barrera més destacada per les esportistes que pels esportistes (López de Subijana, Barriopedro, Conde, Sánchez, Ubago & Gallardo, 2015). Per tots aquests motius s’ha de tenir en compte aquesta competència per desenvolupar-la amb les esportistes per preparar la transició a la universitat.

En el nostre estudi, les esportistes van considerar importants o molt importants totes les competències (menys una) en canvi, quan se’ls hi demanava per la possessió només van reportar tenir en un nivell bo dues de les 38 competències que se’ls hi van presentar. De Brandt, Wylleman, Torregrosa et al. (2018) van proposar quatre factors per agrupar les 38 competències (i.e., Gestió de la Carrera Dual, Planificació de Carrera, Fortalesa Mental i Intel·ligència Social i Adaptabilitat). Quatre de les cinc competències que percebien posseir en un nivell més elevat les nostres participants estaven relacionades amb el factor d’Intel·ligència Social i Adaptabilitat (e.g., “Capacitat per mantenir relacions amb les persones importants per tu”) i una amb el factor de Gestió de la Carrera Dual (i.e., “Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l’esport i els estudis”). És important que percebien posseir aquestes competències socials ja que per exemple Reints (2011), va trobar que per les dones la importància que li atorgaven a les

amistats dins l'esport, era un motiu rellevant per seguir practicant esport.

Les cinc competències que les esportistes necessitaven desenvolupar en major grau (i.e., diferències entre percepció d'importància i possessió més elevades) estaven relacionades amb el factor de Fortalesa Mental (e.g., "Assertivitat: tenir seguretat i autoconfiança", "Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis"). Trobant resultats similars als de De Brandt et al. (2017) amb esportistes Belgues on van identificar que les esportistes havien de millorar sobretot en aquest mateix factor. També als de Tekavc (2017) amb esportistes d'Eslovènia. Sembla que aquesta és una característica de gènere que és repeteix en cultures diferents. Al comparar els nostres resultats sobre competències als obtinguts amb el total de la mostra europea d'esportistes dones (Wylleman et al., 2017), trobem força similituds en relació a les competències que més necessiten millorar (e.g., "Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis", "Assertivitat: tenir seguretat i autoconfiança", "Creure en la teva capacitat per superar els desafiaments en l'esport i els estudis", "Capacitat de regular les emocions en diferents situacions", "Capacitat per utilitzar els contratemps de l'esport i/o els estudis com a estímuls positius") però dues són específiques de les esportistes espanyoles (i.e., "Estar preparades per coses inesperades i tenir plans B" i "Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis"). Basant-nos en això i en la comparació amb les competències que necessiten millorar els homes de la mostra europea, veiem que hi ha algunes diferències tant pel que fa al gènere com a una qüestió cultural pròpia de cada país.

Amb aquest estudi també vam veure que durant el batxillerat, la majoria de les esportistes experimentaven diferents escenaris que desafien la seva carrera dual. Més d'un 70% de les esportistes van experimentar els següents escenaris durant el batxillerat: "Vida Social", "Perdre dies significatius d'estudi" i "Exàmens". Va ser l'escenari dels "Exàmens" el que van percebre haver gestionat pitjor. Les dificultats amb els exàmens també es va trobar com una de les majors barreres identificades per esportistes universitaris en altres estudis (e.g., López de Subijana et al., 2015). En aquest sentit, cal tenir present que les esportistes de la nostra tesi entrenaven i estudiaven en CTE o CAR els quals proporcionen facilitats per compaginar la carrera dual (e.g., horaris adaptats, proximitat en les instal·lacions) majors que quan s'accedeix a la universitat (Miró et al., en premsa). A Espanya, són les universitats les encarregades d'adoptar mesures de flexibilització d'horaris o aplaçament d'exàmens en cas que

coincideixin amb competicions (Aquilina & Henry, 2010; Mateu et al., 2018) però no és en sí mateix un sistema que faciliti completament la conciliació entre esport i estudis (Stambulova & Ryba, 2013). En relació a això, la rigidesa en els plans d'estudis es va identificar com un desafiament important per les esportistes que volen compaginar l'esport d'elit amb la formació acadèmica (Chamorro, Torregrosa, Sánchez-Oliva & Amado, 2016), i és que la carrera dual tot i tenir molts beneficis també pot resultar estressant (Cosh & Tully, 2014; Giacobbi et al., 2004). A més, tot i que en moltes universitats hi ha programes de suport a la carrera dual (que com a mínim compten amb el suport d'un tutor acadèmic) la manca de coordinació amb altres actors implicats en la carrera dual de les esportistes pot obstaculitzar el desenvolupament d'aquesta (Mateu, Vilanova, & Inglés, 2017). En aquest sentit, suggerim que el treball per desenvolupar competències per la carrera dual es pugui apuntalar amb l'ajuda d'altres agents implicats com els entrenadors, les famílies o el professorat. Gledhill i Harwood (2015) esmenten que aquests agents han d'interactuar per establir les bases per una carrera dual eficaç i manejable.

Com s'ha esmentat prèviament, la fase de preparació té lloc durant el batxillerat i va suposar per les esportistes una fase estressant. Si a més a més, durant el batxillerat experimenten diferents escenaris que esdevenen una dificultat afegida a les dificultats implícites de seguir una carrera dual, aquest fet pot fer que considerin aquesta fase encara més estressant. Baron-Thiene i Alfermann (2015) van identificar característiques personals que podien predir l'abandonament o continuació entre esportistes que seguien una carrera dual. Van trobar que la majoria d'esportistes que havien abandonat provenien d'esports individuals i eren dones. Les esportistes també van reportar majors valors en esgotament i més queixes físiques, que els esportistes homes. En la fase de preparació, també vam veure que les esportistes prioritzaven l'estudi al descans, podent ser una explicació que complementi els resultats de Baron-Thiene i Alfermann (2015) sobre els valors elevats en esgotament. D'altra banda, la percepció general de les esportistes-estudiants sobre la seva possessió de competències per gestionar la carrera dual no era bona, sinó regular, essent les competències relacionades amb la gestió d'emocions i afrontament de l'estrès (i.e., Fortalesa Mental) les competències que menys posseïen i les que més importants consideraven. Amb la qual cosa, tot i que tinguin bons resultats acadèmics i, acadèmicament estiguin més preparades per accedir a la universitat que els nois (e.g., Rubin & Rosser, 2014) aquest fet pot influir a que

percebin que no compten amb les competències que més importants són per elles i derivi en més percepció de dificultat per gestionar la carrera dual. Per això proposem competències clau a treballar preventivament amb les esportistes durant el batxillerat.

En la Figura 4 presentem un resum de com hem integrat els resultats de tots dos estudis. En un requadre negre s'emmarca en quin moment de la carrera esportiva i acadèmica es basen aquests estudis. A continuació s'anomena la transició concreta a la que fa referència (i.e., Transició a la universitat) i s'identifiquen les quatre fases descrites. En aquest sentit proposem treballar de forma preventiva la transició a la universitat de les esportistes des del batxillerat mitjançant dues accions principals. Una orientació a la universitat sensible a les especificitats de gènere (e.g., reflexionar i debatre sobre les seves preocupacions i dubtes) i el treball preventiu de desenvolupament de competències clau per la carrera dual de dones esportistes. Amb aquestes accions creiem que es pot dotar de recursos les esportistes i facilitar la transició a la universitat (sobretot les fases més complicades com són la preparació i la immersió). Ajudar a esportistes a decidir el seu projecte de vida tant a l'esport com en altres àrees del seu desenvolupament vital (e.g., formació) i afrontar transicions importants com és la transició a la universitat, és quelcom que des del Servei d'Atenció a l'Esportista (SAE) del CAR de Sant Cugat es porta treballant des de fa molt temps amb el programa Èxits (Regüela, 2011) i amb sessions de formació sobre els seus drets legals com a esportistes per l'accés a la universitat i sobre què suposa la transició a la universitat. Aquest programa podria complementar-se amb treball basat en competències i un enfocament basat en una perspectiva de gènere de forma conscient i explícita.

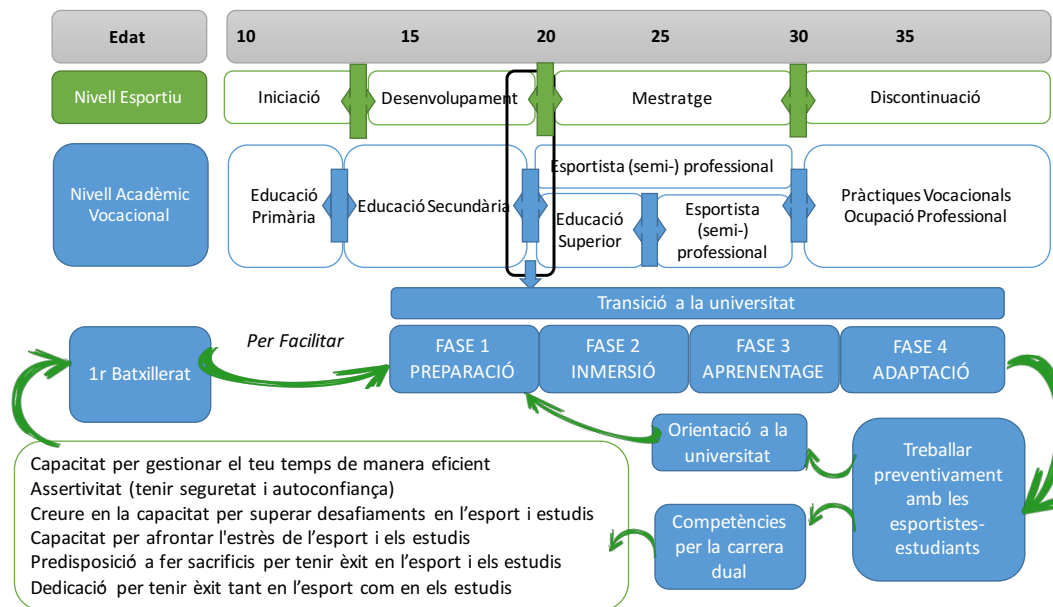


Figura 4. Factors que influeixen les esportistes a seguir en l'esport durant la carrera dual

A continuació es discuteix sobre aquells resultats que han ajudat a donar resposta al segon objectiu específic d'aquesta tesi: "Explorar factors que influeixen a que dones es mantinguin en càrrecs directius d'organitzacions esportives". Els resultats de l'estudi "Organitzacions esportives" aporten informació sobre els factors que influeixen a seguir en l'esport en càrrecs de gestió en organitzacions esportives. En aquest estudi es van identificar aspectes socials que tenien lloc a les organitzacions esportives on treballaven les directives, que eren valorats positivament o negativament per elles i que van ser interpretats com a fonts de satisfacció o de frustració de les seves NPB. També es van explorar les motivacions de les directives per desenvolupar el seu càrrec a l'organització. Per fer-ho ens vam basar en la teoria de l'autodeterminació (SDT; Deci & Ryan, 2000).

Els resultats de l'estudi subratllen que les organitzacions esportives on l'entorn es va considerar de satisfacció de les NPB era molt valorat per les directives, mentre que aquells que no ho eren, generaven malestar en les directives i inclús es podia arribar a deixar el càrrec.

En els resultats es presenten les diferents tipologies de motivacions de les directives en les organitzacions esportives en les que estaven al realitzar l'estudi. Dels relats associats amb un tipus de motivació autònoma, vam identificar tres sub-temes que explicaven aquest tipus de motivació per seguir en el càrrec directiu (i.e., passió per la seva feina, assolir o millorar quelcom important per elles, i connexió amb l'esport). Dels relats associats amb un tipus de motivació controlada, vam identificar un sub-tema (i.e., prendre la responsabilitat). La SDT postula que existeixen diferents tipus de motivació en funció del grau d'autodeterminació (Deci & Ryan, 2000). A l'article de Rigby i Ryan (2018) s'explica el continuu de la qualitat de la motivació basant-se en investigacions en organitzacions. Les motivacions de baixa qualitat són aquelles que tenen a veure amb la motivació controlada (realitzar una activitat per sentiments de pressió externa o interna com penalitzacions o sentiment de culpabilitat respectivament). Mentre que les motivacions de major qualitat són aquelles que estan relacionades amb la motivació autònoma (i.e., quan es persegueixen objectius i valors que tenen un significat rellevant per la persona encara que no sigui una activitat divertida o gratificant per ella mateixa, o que la persona trobi una satisfacció inherent a la pròpia activitat).

En el nostre estudi, la passió per la seva feina, feia referència a directives que experimentaven un plaer inherent a realitzar les seves tasques o funcions en l'organització (i.e., motivació intrínseca). Assolir o millorar quelcom important, generalment es donava quan sabien que el fet de que elles estiguessin ocupant el càrrec podia influir positivament a millorar algun aspecte de l'organització que per a elles era de gran importància. Per exemple, ser directives en una organització esportiva perquè es comencés a donar importància a l'esport femení. En aquests casos no existia un plaer inherent associat a la pròpia activitat. En relació al sub-tema connexió amb l'esport, l'esport era percebut com una part fonamental de la seva identitat i dels seus valors personals. El fet d'ocupar el càrrec directiu els hi permetia tenir un vincle amb una part imprescindible de la seva vida. Aquest punt, era especialment present en les directives que eren esportistes d'elit retirades. Per últim, el sub-tema prendre responsabilitat es va associar amb una motivació controlada. La directiva es mantenia en el càrrec per un sentiment d'haver de complir amb la responsabilitat adquirida (i.e., pressió interna) amb l'organització mentre durés la seva candidatura, però sense intenció de seguir més endavant. En aquest sentit, sabem que les motivacions de major qualitat estan

relacionades amb conseqüents positius com un major compromís i lleialtat per l'organització, més ganes de seguir en el càrrec i un major rendiment i creativitat (Rigby & Ryan, 2018). Martin i Bernard (2013) van trobar que per les dones que ocupaven posicions en entorns masculinitzats, (com és el cas de les organitzacions esportives) la motivació intrínseca (i.e., tipu de motivació autònoma) era un factor de resiliència per seguir en el càrrec.

Tal com postula la teoria de la Autodeterminació (Deci & Ryan, 2000), per a que aquest tipus de motivació es produeixi i es mantingui en el temps, és rellevant que el context on es desenvolupen sigui de suport a l'autonomia, és a dir que sigui un entorn on es satisfacin les seves NPB d'autonomia (i.e., desig de sentir-se iniciador del propi comportament), competència (i.e., desig d'interactuar efectivament amb el context i de percebre oportunitats per desenvolupar les pròpies capacitats) i relació (i.e., desig de sentir-se connectat amb altres i sentir-se respectat per ells). Per això és important assenyalar els factors socials que poden facilitar la satisfacció d'aquestes necessitats psicològiques per les directives que treballen en organitzacions esportives per tal de promoure-les. Però també els factors socials que poden frustrar-les, per tal d'evitar-los.

Es va identificar com una font de satisfacció de l'autonomia pertànyer a juntes directives democràtiques on tots els integrants se sentien lliures per opinar i decidir, i sentien que les seves opinions eren escoltades. També es va percebre com a font de satisfacció la llibertat d'elecció en les tasques i funcions a realitzar i com realitzar-les. El reconeixement de les necessitats personals (e.g., entorns que faciliten equilibrar les diferents esferes de la seva vida mitjançant la flexibilitat horària o el treball a des de casa) es va identificar com a antecedent de satisfacció. Aquesta flexibilitat, és molt important per les dones que ocupen càrrecs de lideratge (Bruening & Dixon, 2007), perquè el seu entorn (e.g., obligacions familiars) o actituds pròpies de les directives poden forçar a triar entre les dues esferes sobretot si són mares (e.g., Dixon & Bruening, 2007). Les participants també valoraven treballar en un entorn que confiés en elles i en la seva competència per liderar projectes i responsabilitats rellevants per l'organització (Chantelat et al., 2004). Aquest punt és important perquè si no és així, les directives poden pensar que formen part de les juntes per complir amb la quota necessària per rebre subvencions.

Per exemple, des de l'entrada en vigor del Programa "Universo Mujer" el nombre de directives en federacions esportives ha incrementat del 13,84 fins a un 21,73%, al ser una de les línies de subvencions d'aquest programa si compten com a mínim amb un 33% de representants femenines (Roche, 2017). Les quotes per gènere i les mesures polítiques per tant, són una de les opcions perquè les dones formin part de juntes directives, però per si soles no són suficients (Adriaanse & Schofield, 2014, Spoor & Hoye, 2014). Per això advoquem per organitzacions que puguin ser sensibles a satisfer les NPB de les dones que hi formen part. Les participants valoraven rebre ajuda i suport en el càrrec directiu, i forces estudis sobre dones en posicions de lideratge han esmentat la importància de tenir mentors per guanyar confiança i experiència en el seu rol (e.g., Allen & Shaw, 2009; IOC, 2010; Kilty, 2006; Weaver & Chelladurai, 1999), tot i que moltes vegades les dones en situacions de lideratge no tenen aquest suport. Per últim també es va identificar com una font de satisfacció de les NPB que l'organització sigui un entorn on es promoguin interaccions socials positives entre els membres tant de les juntes directives com de la resta de persones amb les que les mànagers interactuen i es relacionen dia a dia (*stakeholders*).

També vam identificar altres factors que podien frustrar les NPB, i per tant proposem que cal tenir-los en compte per poder-los evitar. Vam identificar les juntes coercitives, ja que en aquestes juntes les directives sentien que opinar diferent generava conflicte entre els membres de la junta i no s'inclouïa a totes les persones (sobretot a les dones) en la presa de decisions. Aquest resultat va en la línia de Sibson (2010), en tant que en una junta amb el mateix nombre de dones que d'homes, les directives eren excloses dels processos de decisió, fet que va provocar malestar emocional fins al punt que una directiva decidís abandonar el seu càrrec. També cal evitar les limitacions en les funcions i responsabilitats de les directives en l'organització pel fet de ser dona (e.g., no poder liderar un projecte important), els entorns molt rígids on costa molt generar canvis que modifiquin el funcionament tradicional i els entorns on es donen manques de respecte vers les dones per la seva condició de gènere (e.g., veure's exposades a rebre bromes i comentaris sexistes ja siguin intencionats o innocents). Els nostres resultats arriben a conclusions semblants als trobats en altres estudis sobre dones en posicions de lideratge en l'esport, com els que s'exposen a la revisió de Burton (2015) que no han estat emmarcats en la teoria de l'autodeterminació, i també s'han percebut altres similituds amb entrenadores on sí que s'ha tingut en compte la teoria de

l'autodeterminació (Allen & Shaw, 2009; 2013), mostrant certes similituds entre el col·lectiu de directives i d'entrenadores, en tant que tots dos són una minoria en el context esportiu.

Les iniciatives basades en promoure que les organitzacions esportives atenguin la diversitat de gènere a través de satisfer les NPB de les directives es considera una opció per incrementar i mantenir la ràtio de dones en aquestes organitzacions. Ja que un entorn que satisfà aquestes necessitats a part de generar un tipus de motivació de més qualitat associada amb la continuació en el càrrec o la funció, també està associat amb un major benestar (Deci & Ryan, 2000). Per tant, si les organitzacions esportives adopten polítiques on es promou la satisfacció de les NPB de les directives, no només pot propiciar que les directives es mantinguin durant més temps en aquesta posició sinó que puguin apostar i liderar projectes que consideren importants, per exemple promocionar l'esport femení o iniciar processos que integrin valors per la igualtat en les diferents estructures de l'esport com a eix vertebrador. Que hi hagi directives dones, propicia a trencar l'hegemonia masculina als càrrecs directius (Burton, 2015), alhora que pot contribuir a apostar per polítiques que afavoreixin les esportistes i l'esport femení, per tal d'aconseguir la igualtat real a l'esport (Leruite et al., 2015).

Un exemple de projecte o política a liderar per fomentar també la persistència de la dona en l'esport d'elit, pot consistir, com s'ha comentat anteriorment en treballar en programes sensibles a les especificitats de gènere alhora d'assessorar o treballar la carrera dual i la transició a la universitat. Com s'ha vist al llarg d'aquesta tesi, la formació acadèmica per les dones esportistes d'elit és molt rellevant i davant de dificultats per gestionar bé la seva carrera dual podrien decidir abandonar l'esport. Un altre factor positiu de que hi hagi dones directives (igual que passa amb les entrenadores) és que el fet de que les esportistes en actiu puguin veure que els càrrecs de gestió també estan ocupats per dones. Tenir referents en aquest nivell és important perquè puguin servir com a font d'inspiració per altres esportistes i influir perquè en un futur puguin voler ocupar càrrecs directius en l'esport. La manca de referents és una barrera de les dones en l'esport (e.g., Hinojosa-Alcalde et al., 2017). Per últim, val a dir que les directives d'organitzacions esportives i en general les dones que aconsegueixen accedir a posicions de lideratge en l'esport són un perfil de dones altament format (Pallarès et al., 2017). Amb la qual cosa que les esportistes es formin durant la seva carrera esportiva és important per si volen seguir vinculades a l'esport d'elit ocupant

algun càrrec directiu després de la seva retirada esportiva. Aquest fet remarca novament, el paper fonamental que té la formació acadèmica en les dones esportistes tant pel seu desenvolupament durant la carrera esportiva com per després d'aquesta. A la figura 5 es representa com es relacionen els factors que s'han trobat en aquesta tesi que influeixen les dones a seguir en l'esport.

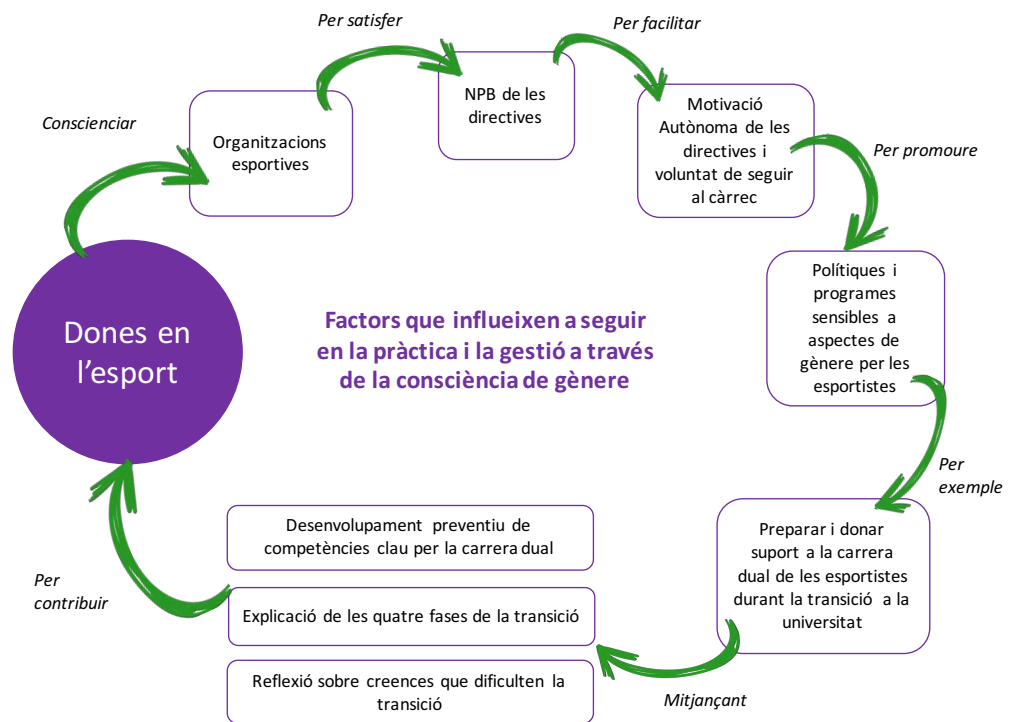


Figura 5. Factors que influeixen les dones a seguir en l'esport.

Limitacions i futures línies d'investigació

Cal esmentar algunes limitacions d'aquesta tesi. En primer lloc, tot i que s'ha estudiat la transició a la universitat de forma longitudinal amb quatre seguiments diferents, ha mancat estudiar aquesta transició explorant en profunditat aspectes i esdeveniments que succeeixen en els altres nivells de desenvolupament de les esportistes més enllà de l'acadèmic (i.e., esportiu, psicològic, psicosocial i financer) i com s'interrelacionen entre ells. A més, només hem comptat amb esportistes que estaven seguint una carrera dual, però desconeixem què succeeix amb aquelles esportistes que decideixen deixar la carrera dual durant la transició a la universitat. Per superar aquestes limitacions hi ha un

article en desenvolupament que estudia de forma longitudinal la transició a la universitat i explora les similituds i les diferències entre les esportistes que segueixen la carrera dual durant la transició a la universitat i les que no segueixen amb la carrera dual tenint en compte tots els nivells del desenvolupament holístic.

Una altra limitació és que les participants dels estudis “transició a la universitat” i “Competències” són totes esportistes-estudiants, que han realitzat la seva carrera dual en un CAR o en un CTE amb la qual cosa comparteixen unes particularitats molt concretes pel que fa a les experiències sobre la seva carrera dual durant l’estada als centres on entrenaven i estudiaven. Per contra, no han participat esportistes d’esports que en comptes d’estar vinculades a un CAR o CTE depenen única i exclusivament dels seus clubs. Futurs estudis, podrien anar orientats a explorar particularitats o característiques diferencials en esportistes que segueixen la seva carrera dual sense formar part d’un CAR. Una altra limitació és l’enfoc retrospectiu seguit en l’estudi “organitzacions esportives” ja que pot generar un cert grau de biaix memorístic. Per últim, la darrera limitació d’aquesta tesi té a veure amb la integració dels tres estudis. S’ha explorat de forma longitudinal la transició a la universitat, però no s’ha tingut en compte com ha estat la transició del món de l’esport d’elit cap als càrrecs de gestió, tot i que cinc de les vuit directives eren esportistes d’elit. Hagués tingut sentit en el conjunt d’aquesta tesi, realitzar un estudi longitudinal que copsés la transició de les esportistes des del món de l’esport com a practicant fins formar part del món de l’esport com a gestores. En aquesta mateixa línia, futurs estudis podrien anar orientats a explorar les característiques de la transició de les dones esportistes vers els càrrecs directius en l’esport, i quins són els recursos o les competències que faciliten aquesta transició.

Conclusions

Una de les aportacions principals d’aquesta tesi és donar veu a les experiències i percepcions de dones del món de l’esport generant coneixement sobre les seves necessitats perquè pugui servir a les organitzacions esportives per reflexionar sobre com dissenyar estratègies per retenir el talent tant de les esportistes en la seva trajectòria en l’esport d’elit com de les directives en les organitzacions esportives on exerceixen les seves funcions de lideratge. Proposem per tant, que tant les organitzacions esportives en general, i els serveis que treballen amb esportistes en particular, atenguin

característiques de gènere durant l'acompanyament a la seva carrera dual i també que reflexionin sobre els factors que ajuden a satisfer les necessitats (i les que no) de les directives que hi treballen. Per tant, es proposa revisar, sota una perspectiva de gènere, aquelles pràctiques que sovint es reproduïxen i perpetuen el manteniment de l'hegemonia masculina actual. En aquesta tesi en proposem algunes, que s'han identificat a través de les experiències i percepcions de les participants.

Relacionat amb els serveis que treballen amb esportistes, proposem que atenguin característiques de gènere durant l'acompanyament a la seva carrera dual. A partir dels resultats de l'Estudi "Transició a la Universitat" podem dir que les esportistes van viure la transició a la universitat com un procés que els genera estrès sobretot en les fases de preparació i d'immersió. No és fins la fase d'aprenentatge que comencen a percebre que han desenvolupat recursos i competències per a poder adaptar-se a la universitat i arribar a la fase d'adaptació completa a nivell acadèmic. A més, les esportistes destaquen algunes especificitats de gènere durant les fases de preparació (e.g., més estrès que els esportistes i millors resultats acadèmics) i d'immersió (e.g., molta més preocupació pel futur no esportiu que els esportistes). Per tant, d'acord amb aquests resultats es fan una sèrie de recomanacions per promoure i facilitar la carrera dual durant la transició a la universitat sensibles a les experiències de les esportistes. Aquestes recomanacions són:

- Informar sobre les fases que es poden experimentar durant la transició i les seves característiques. Per contribuir a que percebin una sensació de control major durant la transició.
- Generar espais per promoure la reflexió sobre aspectes rellevants que influeixen en l'adaptació a la transició com per exemple el temps de desplaçament entre instal·lacions esportives i acadèmiques o bé sobre certes creences que dificulten la transició (e.g., "allargar els estudis" obstaculitza assolir objectius futurs). Aquest fet pot facilitar que prenguin decisions de forma informada i amb menys preocupacions.
- Desenvolupar competències preventivament per gestionar l'estrès de compaginar esport i estudis sobretot a les fases de preparació i immersió i després per afrontar moments altament exigents com poden ser les èpoques d'exàmens a la universitat.

En l'estudi "Competències" proposem sis competències clau a treballar per preparar la transició a la universitat amb les esportistes. És important començar a desenvolupar-les com a mínim durant el primer curs de batxillerat. Aquestes competències són:

- "Capacitat per gestionar el temps de manera eficient",
- "Assertivitat (tenir seguretat i autoconfiança)",
- "Capacitat per afrontar l'estrès de l'esport i els estudis",
- "Creure en la teva capacitat per superar els desafiaments en l'esport i els estudis",
- "Dedicació per tenir èxit tant en l'esport com en els estudis",
- "Predisposició a fer sacrificis per tenir èxit en l'esport i els estudis".

Aquestes competències es poden treballar per part de les assessores de carrera dual tant en grup com individualment, en funció de la disponibilitat de les esportistes. A més, es recomana incorporar la col·laboració d'entrenadors, pares i professorat sempre que sigui possible perquè reforcin l'assoliment d'aquestes competències. Essent l'assessora de carrera dual la figura encarregada de coordinar i assessorar a cadascun dels agents implicats per poder fer un acompanyament coordinat entre totes les persones que són rellevants durant la carrera dual de les esportistes. Les competències que les esportistes poden posseir en major grau, s'han de posar en valor encara que elles no les considerin tant importants.

Per últim, amb l'estudi "Organitzacions Esportives" proposem la presa de consciència d'un seguit d'aspectes que es poden tenir en compte per tal de satisfer les necessitats psicològiques bàsiques de les directives que formen part de juntes directives en organitzacions esportives. Aquestes propostes o iniciatives poden contribuir a que les directives mantinguin una motivació autònoma en vers el càrrec i així puguin perdurar més temps i amb un millor benestar en ell. Aquestes propostes consisteixen en promoure:

- Juntes democràtiques on es respectin totes les opinions
- Que les directives liderin projectes importants per l'organització
- Crear vincles relacionals positius tant entre les diferents persones que conformen la junta com amb els usuaris de les organitzacions.

A més, aquestes organitzacions haurien d'evitar:

- Que les juntes directives siguin coercitives, de manera que les opinions discrepants quedin apartades i menyspreades.
- Limitar les possibilitats de creixement i de desenvolupament personal en l'organització pel fet de ser dona (o un tipus de dona que no encaixa amb el que s'espera en un entorn dominat per homes)
- Les faltes de respecte, sovint manifestades a través de comentaris sexistes. I realitzats sota l'excusa de que són bromes innocents, sense ànim de fer mal.

L'auto-avaluació i reflexió dels membres que conformen les juntes directives sobre la dinàmica que es produeix en les seves organitzacions esportives segons els punts esmentats anteriorment, pot ser un punt de partida per tal de començar a prendre consciència sobre aquells aspectes que ja es fan bé i aquells que haurien de millorar. També caldria preguntar a les dones que formen part de les juntes sobre quines millores consideren necessàries per tal que les seves necessitats estiguin cobertes i proposar accions encaminades a propiciar un canvi de cultura i de valors per integrar en aquestes organitzacions valors d'equitat i de diversitat.

Creiem que aquestes iniciatives poden ajudar a que hi hagi un major nombre de directives que vulguin romandre al seu càrrec, afegint efectivitat a les polítiques implementades per tal d'assolir una quota mínima de dones en aquestes posicions.

A més, el fet de que hi hagi més més dones en posicions de lideratge i que es plantegin obertament aspectes relacionats amb les necessitat dels col·lectius femenins en les organitzacions típicament masculines, és un factor que pot ajudar a fomentar que hi hagi més pràctiques que recolzin la igualtat de gènere real a l'esport en tots els seus nivells.

Referències

- Adriaanse, J., & Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance. *Journal of Sport Management*, 28(5), 485- 497. doi: <http://dx.doi.org/10.1123/jsm.2013-0108>
- Alfaro, E., Vázquez, B., Gallardo, J., & Ferro, S. (2012). Mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones públicas deportivas de la Comunidad de Madrid. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, 15, 40-53.
- Alfermann, D., Sichart, R., & Dlabal, M. (1993). Was folgt nach dem Rücktritt vom Hochleistungssport? Eine retrospektive Studie an ehemaligen Athletinnen und Athleten [What happens after career termination? A retrospective study with former athletes]. *Leistungssport*, 23(6), 32–38.
- Alfermann, D., & Stambulova, N. (2007). Career transitions and career termination. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 712-736). New York: Wiley.
- Alfermann, D., Stambulova, N. & Zemaityte, A. (2004). Reactions to sport career termination: A cross- national comparison of German, Lithuanian and Russian athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(1), 61-75.
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: Supporting coaches' psychological needs?. *The Sport Psychologist*, 23, 346-366.
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2013). An interdisciplinary approach to examining the working conditions of women coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(1), 1-18.
- Aquilina, D., & Henry, I. (2010). Elite athletes and university education in Europe: A review of policy and practice in higher education in the European Union Member States. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2, 25–47. <http://dx.doi.org/10.1080/19406941003634024>
- Barker-Ruchti, N., & Schubring, A. (2016). Moving into and out of high performance sport: the cultural learning of an artistic gymnast. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 21(1), 69-80.
- Baron-Thiene, A., & Alfermann, D. (2015). Personal characteristics as predictors for dual career dropout versus continuation: A prospective study of adolescent athletes from German elite sport schools. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 42–49. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.006>
- Birrell, S. (2000). Feminist theories in sport. In J. Coakley & E. Dunning (Eds.), *Handbook of sport studies* (pp- 61-76). London: Sage.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bruening, J. E., & Dixon, M. A. (2007). Work–family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management*, 21, 471-496.

- Bruening, J. E., & Dixon, M. A. (2008). Situating work–family negotiations with a life course perspective: Insights on the gendered experiences of NCAA Division I head coaching mothers. *Sex Roles*, 58,1–2.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165. doi:10.1016/j.smr.2014.02.004
- Chamorro, J. L., Torregrosa, M., Sánchez-Oliva, D., & Amado, D. (2016). El fútbol dentro del campo y fuera de él: Desafíos en la transición a la élite. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(1), 81-89.
- Chantelat, P., Bayle, E., & Ferrand, C. (2004). Les représentations de l'activité des femmes dirigeantes dans les fédérations sportives françaises: Effets de contexte et ambivalences. *Staps*, 66(4), 143-159. doi:10.3917/sta.066.0143
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership. *Sex Roles*, 56(7-8), 495-507. doi:10.1007/s11199-007-9188-2
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404-416.
- Consejo Superior de Deportes. (2009). Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte. Obtingut de <http://www.csd.gob.es/csd/mujer-y-deporte/igualdad-y-participacion-de-la-mujer-en-el-deporte-declaracion-de-brighthon/manifiesto-por-la-igualdad-y-la-participacion-de-la-mujer-en-el-deporte/>
- Consejo Superior de Deportes (2017). *Situación del deporte femenino en España*. [presentación PowerPoint]. Obtingut de <https://www.mecd.gob.es/ministerio-mecd/dms/mecd/ministerio-mecd/organizacion/espacio-de-igualdad/Formacion-Presentaciones/DeporteNataliaFlores.pdf>
- Consejo Superior de Deportes (2018). *Servicios del Centro de Alto Rendimiento de Sant Cugat del Vallés (Barcelona)*. Obtingut de <http://www.csd.gob.es/csd/instalaciones/4CenAltRend/1CenAltRen/04card/03cardbarcelona/02servicios/>
- Cosh, S., & Tully, P. J. (2014). "All I have to do is pass": A discursive analysis of student athletes' talk about prioritising sport to the detriment of education to overcome stressors encountered in combining elite sport and tertiary education. *Psychology of Sport and Exercise*, 15, 180-189.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). Advanced Mixed Methods research designs. En A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of Mixed Methods in social and behavioral research* (pp. 209-240). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W., & Miller, D.L (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- De Brandt, K., Wylleman, P., Stambulova, N., Debois, N., Lavalley, D., Taelman, K., Elms, S., Defruyt, S. & De Knop, P. (2018). How do student-athletes cope with challenging dual career situations? An examination of student-athletes' Scenario-Specific Competencies. Manuscrit enviat a publicació.
- De Brandt, K., Wylleman, P., Torregrosa, M., Defruyt, S., & Van Rossem, N. (2017). Student-athletes' perceptions of four dual career competencies. *Revista Psicología del Deporte*, 26(4), 28-33.

- De Brandt, K., Wylleman, P., Torregrosa, M., Lavalley, D., Schipper-van Veldhoven, N., Minelli, D., Defruyt, S., & De Knop, P. (2018). Measuring athletes' dual career competencies: Development, exploration and factorial validation of the dual career competency questionnaire for athletes (DCCQ-A). Manuscript en viatic.
- Deci, E. L., & 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.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work–family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management, 21*, 377-406.
- EU guidelines on dual careers of athletes: Recommended policy actions in support of dual careers in high-performance sport. (2012). Obtingut de http://ec.europa.eu/sport/news/20130123-eu-guidelines-dualcareers_en.htm.
- Europapress (2016). *Mujeres españolas en las Olimpiadas: de participación nula a conseguir más medallas que ellos*. Obtingut de: <http://www.europapress.es/deportes/noticia-mujeres-espanolas-olimpiadas-participacion-nula-conseguir-mas-medallas-ellos-20160822135232.html>
- FIFPro (2017). *Working conditions in professional women's football*. Obtingut de <https://fifpro.org/attachments/article/6986/2017%20FIFPro%20Women%20Football%20Global%20Employment%20Report-Final.pdf>
- Fink, J. S. (2008). Gender and sex diversity in sport organizations: Concluding comments. *Sex Roles, 58*(1-2), 146-147. doi:10.1007/s11199-007-9364-4.
- Fisher, L.A., & Larsen, L. K. (2016). Feminism in Sport Psychology. In R.J. Shinke, K. R. McGannon, & B. Smith (Eds.), *Routledge International handbook of sport psychology* (pp. 260-271). London: Routledge.
- Flores, N. (2017). *Programa mujer y deporte del Consejo Superior de Deportes: Situación del deporte femenino en España*. [presentación PowerPoint]. Obtingut de <https://www.mecd.gob.es/ministerio-mecd/dms/mecd/ministerio-mecd/organizacion/espacio-de-igualdad/Formacion-Presentaciones/DeporteNataliaFlores.pdf>
- Gall, T.L., Evans, D.R., & Bellerose, S. (2000). Transition to first-year university: patterns of change in adjustment across life domains and time. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*(4), 544-567. doi:10.1521/jsep.2000.19.4.544
- Gallego, M.T. (1983). *Mujeres, Falange y Franquismo*. Madrid: Taurus.
- Giacobbi, P.R., Lynn, T.K., Wetherington, J.M., Jenkins, J., Bodendorf, M., & Langley, B. (2004). Stress and coping during the transition to university for first-year female athletes. *The Sport Psychologist, 18*, 1-20.
- Gledhill, A., & Harwood, C. (2015). A holistic perspective on career development in UK female soccer players: A negative case analysis. *Psychology of Sport and Exercise, 21*, 65-77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.003>
- Guidotti, F., Cortis, C., & Capranica, L. (2015). Dual career of european student-athletes: a systematic literature review. *Kinesiologia Slovenica, 21*(3), 5–20.
- Hinojosa-Alcalde, I., Andrés, A., Serra, P., Vilanova, A., Soler, S., & Norman, L. (2017). Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport. *International Journal of Sports Science & Coaching, 1*, 1-11. doi: 10.1177/1747954117747744

- IOC (2010). *Gender equality and leadership in Olympic bodies: Women, leadership and the Olympic movement 2010*. Obtingut de http://www.olympic.org/Documents/Olympism_in_action/Women_and_sport/GENDER_EQUALITY_AND_LEADERSHIP_IN_OLYMPIC_BODIES.pdf
- IOC (2016). *Factsheet women in the olympic movement*. Obtingut de https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/Factsheets-Reference-Documents/Women-in-the-Olympic-Movement/Factsheet-Women-in-the-Olympic-Movement-June-2016.pdf#_ga=2.213758676.1510749117.1506006196-1280910104.1501606181
- Kidd, B. (2013). Sports and masculinity. *Sport in Society*, 16 (4), 553–564. <http://dx.doi.org/10.1080/17430437.2013.785757>
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, 20(2), 222-234
- Krane, V., Choi, P. Y. L., Baird, S. M., Aimar, C. M., & Kauer, K. J. (2004). Living the paradox: female athletes negotiate femininity and muscularity. *Sex Roles*, 50(5/6), 315-329. doi:10.1023/B:SERS.0000018888.48437.4f.
- Ledon, A. (2012). *Deroulement de carrieres reussies de sportifs de haut niveau: Entre dynamiques decisionnelles et adaptation transitionnelles*. (Tesis doctoral, Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance). Obtinguda de https://www.researchgate.net/profile/Aurelie_Ledon2/publication/302590274_Deroulement_de_carrieres_reussies_de_sportifs_de_haut_niveau_entre_dynamiques_decisionnelles_et_adaptations_transitionnelles/links/5731d2ef08ae6cca19a309b4/Deroulement-de-carrieres-reussies-de-sportifs-de-haut-niveau-entre-dynamiques-decisionnelles-et-adaptations-transitionnelles.pdf
- Leruite, M., Martos, P., & Zabala, M. (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 28, 3-8.
- López de Subijana, C., Barriopedro, M. & Conde, E. (2015). Supporting dual career in Spain: Elite athletes' barriers to study. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 57-64. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.012>
- López de Subijana, C., Conde, E., Barriopedro, M., Sánchez, J., Ubago, E., & Gallardo, L. (2015). Análisis de las barreras percibidas por los deportistas de élite españoles para acceder a los estudios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(1), 265-274.
- MacNamara, A., & Collins, D. (2010). The role of psychological characteristics in managing the transition to university. *Psychology of Sport and Exercise*, 11, 353-362. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.04.003>.
- Manrique Arribas, J.C. (2003). La educación física femenina y el ideal de mujer en la etapa franquista. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 10, 83-100.
- Martin, P., & Bernard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. doi: 10.4102/sajip.v39i2.1099
- Mateu, P., Vilanova, A. & Inglés, E. (2017, 14 maig). *Dual career programs in the Catalan university system: organizational characteristics*. Comunicació presentada al 14th

European Association for Sociology of Sport Conference. The Values of Sport: between tradition and (post)modernity. Praga, República Txeca.

- Mateu, P., Vilanova, A., Andrés, A. & Inglés, E. (2018). Más allá de la carrera deportiva. Satisfacción percibida por estudiantes-deportistas sobre un programa universitario de apoyo a la carrera dual. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 421, 49-58
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2017). Anuario de estadísticas deportivas. Obtingut de: https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/anuario-deporte/AED-2017/Anuario_de_Estadisticas_Deportivas_2017.pdf
- Miró, S., Perez-Rivases, A., Ramis, Y., & Torregrosa, M. (en premsa). ¿Compaginar o elegir?: La transición del bachillerato a la universidad de deportistas de alto rendimiento. *Revista Psicología del Deporte*.
- Miró, S., Torregrosa, M., Regüela, S., Perez-Rivases, A., & Ramis, Y. (2017). Competencias para la planificación de la carrera dual de deportistas de alto rendimiento. *Revista de Psicología del Deporte*. 26,(4), 51-56.
- Nattiv, A., Loucks, A.B., Manore, M.M., Sanborn, C.F., Sundgot-Borgen, J., Warren, M.P. (2007). The female athlete triad. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 39(10), 1867-1882.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pallarès, S., Azócar, F., Torregrosa, M., Selva, C. & Ramis, Y. (2011). Modelos de trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una carrera profesional alternativa. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 17(6), 93-103.
- Pallarès, S., Torregrosa, M., & Perez-Rivases, A. (Eds.). (2017). *No es por casualidad: Seis historias de mujeres en el deporte*. Barcelona: Amentia Editorial.
- Puig, N. & Soler, S. (2004). Mujer y deporte en España: Estado de la cuestión y propuesta interpretativa, *Apunts: Educación Física y Deportes*, 76, 71-78.
- Pujadas (2012). *De espectadoras a protagonistas. Las mujeres y el deporte en la IIª república española (1931-1936)*. Comunicació presentada en III Ciclo de conferencias: xénero, actividade física e deporte (pp. 47-57): A Coruña: Universidade da Coruña. Obtingut de <http://hdl.handle.net/2183/11570>.
- Pujadas, X., Garay, B., Gimeno, F., Llopis, R., Ramírez, G., & Parrilla, J.M. (2012). Mujeres y deporte durante el franquismo (1939-1975). Estudio piloto sobre la memoria oral de las deportistas. *Materiales para la Historia del Deporte*, 10, 37-53.
- Regüela, S. (2011). *Programa excel·lència i transicions (ÈXITS). El projecte personal com a eina per afrontar les transicions de la carrera esportiva* (Tesis Doctoral). Obtingut de <https://ddd.uab.cat/record/99441>
- Reina, M. C., Oliva, A., & Parra, A. (2012). Percepciones de autoevaluación: Autoestima, autoeficacia y satisfacción vital en la adolescencia. *Psychology, Society, & Education*, 2(1), 55-69.
- Reints, A. (2011). *Validation of the holistic athletic career model and the identification of variables related to Athletic retirement* (Tesis doctoral). Vrije Universiteit Brussel, Belgium.

- Rigby, C. S., & Ryan, R.M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Robles., F. & Escobar, K. (2007). Mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas 2002-2006. Comité Olímpico Español. Obtingut de <http://www.mujerydeporte.org/documentos/docs/ESTUDIO%20MUJERES%20EN%20LOS%20ORGANOS%20DE%20GOBIERNO%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES%20DEPORTIVAS%20ESPAÑOLAS%202002-2006.pdf>
- Roche, P. (2017, 3 agost)→ No hay un acceso real de las mujeres a los puestos directivos del deporte. *Marca*. Obtingut de <http://www.marca.com/otros-deportes/2017/03/08/58beaa75ca4741cd3a8b45e8.html>
- Ronkainen, N. J., Kavoura, A., & Ryba, T. V. (2016). Narrative and discursive perspectives on athletic identity: Past, present, and future. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 128-137. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.08.010>
- Rubin, L. M., & Rosser, V. J. (2014). Comparing division IA scholarship and non scholarship student-athletes: A discriminant analysis. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 7, 43–64.
- Ryba, T. V., Stambulova, N. B., Ronkainen, N. J., Bundgaard, J., & Selänne, H. (2015). Dual career pathways of transnational athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 125-5. doi: 10.1016/j.psychsport.2014.06.002
- Sainz de Baranda, C. (2013). Las mujeres en la prensa deportiva: dos perfiles. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14, 91-102.
- Sartore, M. L., & Cunningham, G. B. (2007). Ideological gender beliefs, identity control and self-limiting behavior within sport organizations. *Quest*, 59, 244–265.
- Schinke, R. J., J. Bonhomme, K. R. McGannon, & J. Cummings. (2012). The Internal Adaptation Processes of Professional Boxers during the Showtime Super Six Boxing Classic: A Qualitative Thematic Analysis. *Psychology of Sport and Exercise* 13, 830-839. doi:10.1016/j. psychsport.2012.06.006
- Selva, C., Pallarès, S., & González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 69-76.
- Sibson, R. (2010). I was banging my head against a brick wall: Exclusionary power and the gendering of sport organizations. *Journal of Sport Management*, 24(4), 379-399.
- Smith, B., & Sparkes, A. (2010). The narrative turn in sport and exercise psychology practice. In T. V. Ryba, R. J. Schinke, & G. Tenenbaum (Eds.), *The cultural turn in sport psychology* (pp. 75-100). Morgantown, WV: FIT.
- Spoor, J. R., & Hoyer, R. (2014). Perceived support and women's intentions to stay at a sport organization. *British Journal of Management*, 25(3), 407- 424. doi: 10.1111/1467-8551.12018
- Stambulova, N. (1994). Developmental sports career investigations in Russia: A post-perestroika analysis. *The Sport Psychologist*, 8, 221-237
- Stambulova, N. (2009). Talent development in sport: A career transitions perspective. In E. Tsung-Min Hung, R. Lidor, & D. Hackfort (Eds.), *Psychology of sport excellence* (pp. 63–74). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

- Stambulova, N., Alfermann, D., Statler, T. & Côté, J. (2009). ISSP Position stand: Career development and transitions of athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7, 395– 412. <http://dx.doi.org/10.1080/1612197X.2009.9671916>
- Stambulova, N., & Ryba, T. V. (2013). *Athletes' careers across cultures*. London: Routledge.
- Stambulova, N., & Ryba, T. V. (2014). A critical review of career research and assistance through the cultural lens: towards cultural praxis of athletes' careers. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7, 1-17. <http://dx.doi.org/10.1080/1750984X.2013.851727>
- Stambulova, N., & Wylleman, P. (2014). Athletes' career development and transitions. In A. Papaioannou, & D. Hackfort (Eds.), *Routledge companion to sport and exercise psychology* (pp. 605-621). London/New York: Routledge.
- Tekavc, J. (2017). *Investigation into gender specific transitions in challenges faced by female elite athletes* (Tesi Doctoral). Vrije Universiteit Brussel, Brussel, Belgium.
- Tekavc, J., Wylleman, P., & Cecić Erpič, S. (2015). Perceptions of dual career development among elite level swimmers and basketball players. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 27-41.
- Torregrosa, M., Boixados, M., Valiente, L., & Cruz, J. (2004). Elite athletes' image of retirement: the way to relocation in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 35-43.
- Torregrosa, M., Chamorro, J.L. & Ramis, Y. (2016). Transición de junior a senior y promoción de carreras duales en el deporte: una revisión interpretativa. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 1(6), 1-11. <https://doi.org/10.5093/rpadef2016a6>
- Torregrosa, M., & González, M. D. (2013). Athletes' career in Spain: Professionalization and developmental consequences. In N. Stambulova, & T. Ryba (Eds.), *Athletes' career across cultures* (pp 185-196). Hove, UK: Routledge.
- Torregrossa, M., Perez-Rivases, A., Ramis, Y., & Pellarès, S. (2015). Dual Career of Spanish Female Athletes: an obligation that became an advantage. In O. Schmid & R. Seiler (Eds.), *Sport Psychology. Theories and applications for Performance, Health and Humanity* (p. 16). Bern: University of Bern.
- Torregrosa, M., Ramis, Y., Pellarès, S., Azócar, F., & Selva, C. (2015). Olympic athletes back to retirement: A qualitative longitudinal study. *Psychology of Sport and Exercise* 21, 50- 56. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.12800/ccd.v6i17.36>
- Trolan, E. J. (2013). The impact of the media on gender inequality within sport. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 91, 215-227.
- Vilanova, A. (2009). *El procés d'inserció laboral d'esportistes olímpics a Catalunya*. (Tesi Doctoral, Universitat de Barcelona). Obtinguda de <https://www.tdx.cat/handle/10803/2947>
- Vilanova, A., & Puig, N. (2013). Compaginar la carrera deportiva con la carrera académica para la futura inserción laboral: ¿Una cuestión de estrategia? *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 61-68.
- Vilanova, A. & Puig, N. (2017). Olympic athletes' job market entry strategies. A typology. *Revista Internacional de Sociología*, 75(2), 1-12. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2017.75.2.15.98>

- Weaver, M. A., & Chelladurai, P. (1999). A mentoring model for management in sport and physical education. *Quest*, *51*, 24-38. doi:10.1080/00336297.1999.10491666
- Wicker, P., Breuer, C., & Von Hanau, T. (2012). Gender effects on organizational problems-evidence from non-profit sports clubs in Germany. *Sex Roles*, *66*(1-2), 105-116. doi:10.1007/s11199-011-0064-8
- Wylleman, P., De Brandt, K., & Defruyt, S. (2017). GEES Handbook for Dual Career Support Providers (DCSPs). Retrieved from <https://fr.calameo.com/read/00327932663bf25f63ffb>
- Wylleman, P., & Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology: a lifespan perspective* (pp. 503-524). Morgantown, WV, USA: Fitness Information Technology.
- Wylleman, P., Reints, A., & De Knop, P. (2013). A developmental and holistic perspective on athletic career development. In P. Sotiariadou & V. De Bosscher (Eds.), *Managing high performance sport* (pp.159-182). New York, NY, USA: Routledge.

Annexes

Articles

Article 1 (Estudi Transició a la universitat)

Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Pallarès, S., Viladrich, V., i Regüela, S. (2017). Seguimiento de la transición a la universidad en mujeres deportistas de alto rendimiento. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(3), 102-107.

Seguimiento de la transición a la universidad en mujeres deportistas de alto rendimiento

Andrea Perez-Rivases*, Miquel Torregrosa*, Susana Pallarès*, Carme Viladrich* y Susana Regüela**

FOLLOW UP OF THE TRANSITION TO UNIVERSITY ON FEMALE ELITE ATHLETES

PALABRAS CLAVE: Mujeres, alto rendimiento, académico, transiciones, carrera dual.

RESUMEN: Este estudio de caso longitudinal se enmarca en el modelo holístico (Wylleman, Reints, y De Knop, 2013). La transición a la universidad es uno de los momentos más importantes para los deportistas durante su carrera dual. Sin embargo, no hay estudios centrados en cómo viven las mujeres deportistas esta transición. El objetivo es explorar la transición a la universidad de deportistas de alto rendimiento mujeres durante su carrera dual en España. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a tres deportistas en cuatro momentos temporales de su transición a la universidad. La primera se realizó en segundo de bachillerato y la última en el segundo curso universitario. Los resultados muestran las fases que las deportistas experimentan durante la transición (i.e., preparación, inmersión, aprendizaje y adaptación) y cómo perciben cada fase. Se aporta información práctica, sensible a las especificidades de género, para facilitar la carrera dual de las deportistas durante su transición a la universidad.

En la última década, los países europeos han demostrado interés en promover la carrera dual entre los deportistas. (i.e., compaginar deporte y educación; CD) En la conceptualización de la CD el modelo holístico de Wylleman y Lavallee (2004) ha sido clave (Stambulova y Wylleman, 2015). Numerosas evidencias científicas indican que seguir una CD comporta beneficios a largo plazo y facilita la transición a una carrera profesional alternativa (e.g., Park, Lavallee, y Tod, 2013; Torregrosa, Ramis, Pallarès, Azocar y Selva, 2015). Cuando se pregunta a deportistas sobre su CD, recuerdan la transición a la universidad como un momento muy importante (Tekavc, Wylleman y Cecic-Erpic, 2015) siendo una de las transiciones más relevantes a considerar en la carrera deportiva de jóvenes deportistas (Wylleman y Lavallee, 2004).

La transición a la universidad resulta complicada para estudiantes no deportistas, y supone un impacto en su bienestar sobretodo durante la entrada, siendo superior en mujeres (Gall,

Evans y Bellerose, 2000). Compaginarla con el deporte de élite es todavía más complicado, sobre todo sin planificación de carrera ni gestión del tiempo (Miró, Perez-Rivases, Torregrosa y Ramis, 2016). L. De Subijana, Conde, Barriopedro y Gallardo (2014) encontraron que de 662 deportistas de Alto Nivel el 90,6% percibieron la conciliación deporte-universidad como muy difícil o difícil y enumeraron las principales dificultades encontradas (e.g., cambios de grupos de clase, prácticas obligatorias). Este trabajo sugiere más estudios prospectivos para detectar las situaciones relevantes en la universidad en función del género. A esta recomendación se añade como futuro desafío para el estudio de las transiciones y la CD seguir aplicando la perspectiva holística desde enfoques longitudinales (Stambulova y Wylleman, 2015).

El presente artículo pretende hacer su aportación en relación a estas sugerencias. Respecto al género, se han realizado estudios en España que comparan la transición a la élite entre

102 Correspondence: Andrea Perez-Rivases, Facultat de Psicologia, Departament de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra-
Barcelona, (España) 08193. E-mail: andrea.perez@uab.cat
* Universitat Autònoma de Barcelona
** Centre d'Alt Rendiment Esportiu de Sant Cugat del Vallès
Reception date: 15-05-2017. Acceptance date: 17-06-2017

mujeres y hombres deportistas (e.g., Chamorro, Torregrosa, Oliva y Amado, 2016) o las barreras percibidas en función del género para acceder a sus estudios (e.g., L. De Subijana et al., 2015) y, aunque mencionan aspectos académico-vocacionales centrados en las vivencias de las deportistas, no explican aspectos exclusivos relacionados con la transición a la universidad. Por otro lado, se han realizado estudios longitudinales que exploran la transición del bachillerato a la universidad en deportistas (e.g., Miró et al., 2016) pero no aportan especificidad en relación al género. Por todo ello, nuestro objetivo es explorar la transición académica a la universidad en mujeres deportistas durante su CD de un modo longitudinal.

Método

Diseño

El presente trabajo es un estudio de caso longitudinal. Un estudio de caso pretende captar la complejidad de un fenómeno delimitado temporalmente, con una población concreta y en un contexto específico (Hodge y Sharp, 2016).

Participantes

Se estudió la transición de tres mujeres deportistas de alto rendimiento que estudiaban segundo de bachillerato y siguieron una CD durante la transición a la universidad en España. La Tabla 1 describe las participantes.

Instrumentos

Los datos se obtuvieron mediante entrevistas semi-estructuradas. Se realizaron cuatro guiones de entrevista por participante en base al modelo holístico (Wylleman et al., 2013) siendo la transición académica a la universidad el eje central. El primer guion fue común para todas y los siguientes constaban de una parte común y otra específica para hacer el seguimiento de cada una. Se les pedía que contestaran atendiendo a aspectos relacionados con el género y sus experiencias como mujeres estudiantes-deportistas.

Procedimiento

Para contactar con las deportistas asistimos a un instituto asociado a un Centro de Alto Rendimiento (CAR). Se les explicó el objetivo del estudio y los criterios de inclusión. Firmaron el consentimiento informado y realizamos cuatro entrevistas con cada deportista en distintos momentos temporales de la transición (i.e., bachillerato, después de selectividad, mediados

de primer curso universitario y segundo) generando 811 minutos de grabación.

Data analysis

Se realizó un análisis temático deductivo-inductivo (Braun y Clarke, 2006). Seguimos las fases: transcripción y aproximación a los datos mediante su lectura y anotación de ideas, generación de códigos que dieron lugar a temas iniciales, refinado y nombramiento definitivo de los temas y selección de citas representativas. Las entrevistas fueron analizadas por dos investigadores y se discutieron y acordaron temas y citas. Para garantizar la validez, se realizaron transcripciones *verbatim*, se compartieron los resultados con las deportistas y un investigador externo auditó tanto el proceso como el producto de la investigación (Creswell y Miller, 2000).

Resultados

Los resultados muestran la transición a la universidad experimentada por deportistas mujeres en el contexto español. Se hallaron cuatro temas correspondientes a las fases identificadas durante la transición: (a) preparación, (b) inmersión, (c) aprendizaje y (d) adaptación. De cada fase se exponen características relevantes destacadas y especificidades en relación al género si las perciben. La Tabla 2 contiene citas representativas de cada fase.

Preparación

Esta fase comprende desde finales de segundo de bachillerato hasta que finalizan los exámenes de selectividad. En esta fase las deportistas están centradas en prepararse para poder entrar a la universidad. La característica principal es la incertidumbre de si podrán acceder a los estudios deseados con el porcentaje de reserva de plaza para deportistas o si tendrán que entrar por méritos propios. Esto hace que las deportistas se exijan resultados académicos anteponiendo en muchas ocasiones el estudio delante del descanso y la recuperación. Las participantes perciben que las deportistas se implican más en los estudios durante esta fase que sus compañeros, y aunque mencionan obtener mejores resultados académicos señalan estar más estresadas que ellos.

Inmersión

Comprende desde que finalizan la selectividad hasta que terminan los primeros exámenes de universidad. Es una fase caracterizada por tomar decisiones cruciales para su adaptación a la universidad y también por empezar a experimentar y

afrontar situaciones novedosas para ellas. Las participantes eligen universidad y estudios en función de su orientación vocacional. En la elección de los estudios, antepone la motivación a otras variables más pragmáticas (e.g., tiempo de desplazamiento desde la universidad a las instalaciones deportivas, dedicación requerida de los estudios). Otra decisión importante es el régimen de estudios: cursar todos los créditos (i.e., completo) o la mitad de ellos (i.e., parcial) supone un dilema entre lo que les gustaría hacer y lo que perciben que pueden afrontar. A dicha elección se suma la preocupación por estar alargando demasiado sus estudios y que ello suponga coartar otros objetivos futuros. Las participantes creen que generalmente las deportistas piensan mucho en su futuro a largo plazo (e.g., estudios, trabajo, familia), por eso les preocupa dedicar tantos años a la carrera para compaginarla con el deporte.

En esta fase experimentan algunas situaciones novedosas que les generan malestar: (a) haber accedido a los estudios mediante la reserva de plazas para deportistas les produce inseguridad inicial al creer que no tendrán conocimientos suficientes o preocuparse por lo que puedan pensar sus nuevos compañeros no deportistas, (b) mientras no se resuelve si les asignarán un asesor de carrera dual (ACD) en la universidad (i.e., profesores que ayudan a compaginar universidad y deporte), dudan si podrán compatibilizar sus estudios sin esta ayuda, (c) experimentar los primeros conflictos entre estudio y deporte en la universidad (e.g., perder clases, faltar a un examen). Todavía no saben cómo gestionarlos ni cuál será su resolución. En relación al género perciben que la asignación del ACD y los conflictos estudio y deporte son iguales para mujeres y hombres deportistas. En esta fase no se sienten adaptadas a esta nueva etapa académica.

Aprendizaje

Esta fase abarca desde que las deportistas finalizan los primeros exámenes universitarios hasta finales del primer curso académico. Se caracteriza por adquirir aprendizajes importantes para su adaptación. Las deportistas ya han experimentado la dificultad de compaginar estudios y deporte en la universidad y también su resolución. En ocasiones, la resolución ha sido exitosa (i.e., han afrontado las demandas deportivas y académicas), en otras no han sabido reaccionar resultando en alguna asignatura suspendida o no presentada. Sin embargo, aprenden qué es importante para gestionar mejor la próxima vez (e.g., anticipar conflictos entre deporte y estudios, potenciar la

comunicación con profesores y ACD si los tienen, constancia para llevar el temario al día). En esta fase se sienten casi totalmente adaptadas y más relajadas que durante las fases de preparación e inmersión, exceptuando la época de exámenes. Sin embargo, la preocupación y malestar por estudiar bajo régimen parcial sigue afectando a las deportistas aunque perciban que en su caso es necesario.

Adaptación

Esta fase abarca desde la matrícula de segundo año hasta final del curso académico. La principal característica es que las deportistas toman las mismas decisiones (e.g., régimen estudios) pero sus percepciones son distintas. Se encuentran adaptadas al sistema universitario, conocen y perciben mayor control del entorno educativo. Aunque repiten las mismas decisiones que en la fase de inmersión (e.g., mismos estudios de grado, universidad, régimen de estudios) y siguen experimentando conflictos entre estudios y deporte, se sienten con más conocimientos y capacidades para hacerles frente. Perciben esta fase como su mejor momento académico de la transición.

Discusión

Este estudio describe cómo perciben las deportistas la transición a la universidad en el contexto español, aportando nuevos conocimientos a la línea de investigación sobre transiciones de carrera deportiva en mujeres deportistas en España (Torregrosa y González, 2013).

Los resultados muestran que las deportistas experimentan la transición académica a la universidad como un proceso con diferentes fases caracterizadas por determinados aspectos relevantes. Es una transición percibida como complicada, sobre todo en las fases de preparación e inmersión. Gall et al., (2000) expusieron que la entrada a la universidad era el momento de la transición que suponía un estresor con mayor impacto en el bienestar de los alumnos y, que las mujeres mostraban mayor vulnerabilidad a pesar de tener más recursos. Nuestros resultados con mujeres deportistas van en la misma línea.

En relación a las especificidades de género, las deportistas mujeres destacan algunas diferencias durante las fases de preparación (i.e., mayor estrés que los deportistas) e inmersión (i.e., mucha preocupación por el futuro). Estas percepciones podrían ser consecuencia de las diferencias existentes en la visibilidad e importancia dada al deporte femenino (e.g., Chamorro et al., 2016).

El enfoque longitudinal permitió seguir y contrastar las percepciones de las deportistas durante la transición a la universidad haciendo posible la identificación de fases. Supone una fortaleza metodológica y teórica como indican otros trabajos que promueven diseños longitudinales para estudiar transiciones (e.g., Stambulova y Wylleman, 2015; Park et al., 2013). Sin embargo, cabe mencionar ciertas limitaciones: Se ha estudiado la transición académica a la universidad pero no explicitado cambios producidos paralelamente en otros niveles (e.g., deportivo, psicosocial, financiero). Futuros estudios deberían estudiar la transición académica a la universidad en mujeres deportistas contemplando todos los niveles del modelo holístico (Wylleman et al., 2013) y cómo se interrelacionan entre sí.

Este estudio aporta algunas propuestas para promover y facilitar la CD durante la transición a la universidad en deportistas mujeres: (a) informar sobre las fases que pueden experimentar durante esta transición y sus características, contribuyendo a que perciban mayor control durante la transición; (b) reflexionar sobre aspectos relevantes (e.g., tiempo desplazamiento) y creencias que dificultan la transición (e.g., “alargar los estudios” obstaculiza objetivos futuros) facilitando que tomen decisiones informadas y, (c) enseñar competencias preventivamente (e.g., en primero de bachillerato) para gestionar el estrés de compaginar deporte y estudios en momentos altamente exigentes (e.g., épocas de exámenes en la universidad).

Participantes	Deporte	Edad inicial	Lugar de Residencia	Tipología de Instituto durante 2º de Bachillerato	Tipología de Universidad	Régimen de estudios universitarios
P1	Waterpolo	18 años	Cataluña	Asociado a un CAR	Pública	Parcial
P2	Natación	18 años	Cataluña	Asociado a un CAR	Pública	Parcial
P3	Waterpolo	18 años	Cataluña	Asociado a un CAR	Pública	Completo

Tabla 1. Características de los participantes

Fases	Citas
Preparación	Somos cuatro de segundo de bachillerato de natación. Yo soy la única chica. Yo me agobio mucho, me quedo estudiando hasta tarde. Ellos van más a su aire, más relajados, duermen lo que tienen que dormir y de los estudios pasan un poquito más (P2)
Inmersión	Si iba con el régimen parcial podía entrenar más, tendría más tiempo libre pero no quería estar ocho años haciendo la misma carrera porque después tengo otros objetivos (P3) Me tengo que adaptar a todo, al nivel de entreno, a los horarios de estudio que son muy diferentes, creo que me tengo que acomodar sobretodo a la universidad (P3)
Aprendizaje	Me siento adaptada, porque ya sé lo que es y como llevarlo. Pero es verdad que no lo vivo como una estudiante universitaria (P2)
Adaptación	Este año muy bien ya, es como que ya he tenido las experiencias del año pasado y esto me ha ayudado. (P1)

Tabla 2. Citas representativas para cada fase

FOLLOW UP OF THE TRANSITION TO UNIVERSITY ON FEMALE ELITE ATHLETES

KEYWORDS: Women, elite athletes, academic, transition, dual career.

ABSTRACT: The present longitudinal case study is framed in the holistic model (Wylleman, Reints, and De Knop, 2013). Transition to University is one of the most important moments for athletes during their dual career. However, there are no studies focused on how women athletes experience this transition. The aim of the present study is to explore the transition to University of female elite athletes during their dual career in Spain. Semi-structured interviews were conducted with three elite athletes at four moments during their transition to University. First interview was conducted during the last High School course. Last interview was conducted in the second University course. Results show the phases that women athletes experience during the transition to University (i.e., preparation, immersion, learning and adaptation) and how they perceive each phase. Being sensitive to gender specificities, our study provides practical information to facilitate dual career of female elite athletes during their transition to University.

References

- Braun, V., y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Chamorro, J. L., Torregrosa, M., Sánchez-Oliva, D., y Amado, D. (2016). El fútbol dentro del campo y fuera de él: Desafíos en la transición a la élite. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(1), 81-89.
- Creswell, J.W., y Miller, D.L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- Hodge, K. y Sharp, L. (2016). Case studies. In B. Smith and A.C. Sparkes, (Eds.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (pp. 62-74). Londres, UK: Routledge.
- L. de Subijana, C., Conde, E., Barriopedro, M. y Gallardo, L. (2014). Eficacia en la aplicación de las medidas de formación para los deportistas de alto nivel en el territorio español. *Revista de Psicología del Deporte*, 23(1), 41-48.
- L. de Subijana, C., Conde, E., Barriopedro, M., Sánchez, J., Ubago, E., y Gallardo, L. (2015). Análisis de las barreras percibidas por los deportistas de élite españoles para acceder a los estudios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(1), 265-274.
- Miró, S., Perez-Rivases, A., Ramis, Y., y Torregrosa, M. (2016). *¿Compaginar o elegir?: La transición del bachillerato a la universidad de deportistas de alto rendimiento*. Manuscrito enviado para publicación.
- Park, S., Lavallee, D., y Tod, D. (2013). Athletes' career transition out of sport: A systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6(1), 22-53.
- Stambulova, N., y Wylleman, P. (2015). Dual career development and transitions. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 1-3.
- Terry L. Gall, David R. Evans, y Satya Bellerose (2000). Transition to first-year university: patterns of change in adjustment across life domains and time. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(4), 544-567. doi:10.1521/jsocp.2000.19.4.544
- Tekavc, J., Wylleman, P., y Cecic-Erpic, S. (2015). Perceptions of dual career development among elite level swimmers and basketball players. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 27-41.
- Torregrosa, M., y González, M. D. (2013). Athletes' career in Spain: Professionalization and developmental consequences. In N. Stambulova, y T. Ryba (Eds.), *Athletes' career across cultures* (pp 185-196). Hove, UK: Routledge.
- Torregrosa, M., Ramis, Y., Pallarès, S., Azócar, F., y Selva, C. (2015). Olympic athletes back to retirement: A qualitative longitudinal study. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 50- 56.
- Wylleman, P., y Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology: a lifespan perspective* (pp. 503-524). Morgantown, WV, USA: Fitness Information Technology.
- Wylleman, P., Reints, A., y De Knop, P. (2013). A developmental and holistic perspective on athletic career development. In P. Sotiariadou y V. De Bosscher (Eds.), *Managing high performance sport* (pp.159-182). New York, NY, USA: Routledge.

Article 2 (Estudi Competències)

Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, M.C., Pallarès, S., Regüela, S. & Pons, J. (2018). Spanish female student-athletes' perception of key competences for successful dual career management. Manuscrit enviat a publicació.

Spanish female student-athletes' perception of key competences for successful dual career management

Andrea Perez-Rivases¹, Miquel Torregrossa², Susana Regüela³, Carme Viladrich⁴, Susana Pallarès¹, Joan Pons²

¹Departament de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, Spain; ²Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació, Universitat Autònoma de Barcelona, Spain; ³Servei d'Atenció a l'Esportista, Centre d'Alt Rendiment de Sant Cugat, Sant Cugat del Vallès, Spain; ⁴Departament de Psicobiologia i Metodologia de Ciències de la Salut, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, Spain.

Correspondence concerning this article should be adressed to Andrea Perez-Rivases, Facultat de Psicologia, Departament de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra - Barcelona, (Spain) 08193. Correspondence e-mail:

andrea.perez@uab.cat

Acknowledgements

This work was supported by the Education, Audiovisual and Culture Executive Agency Erasmus + Programme under Grant (557281-EPP-1-2014-FR-SPO-SCP). We also wish to express our gratitude to Gerard Soriano and Yago Ramis for they valuable comments and support.

Spanish female student-athletes' perception of key competences for successful dual career management.

This study is nested in the European project "Gold in Education and Elite Sport" and based on data of Spanish female student-athletes. The objectives are: (a) to explore the perception of Spanish female student-athletes' competences (i.e., importance, possession and need to develop) and, (b) to identify the most experienced challenging scenarios faced by Spanish female student-athletes and the specific competences to manage them successfully. The study involved 72 female students-athletes attending secondary school in sport centres. The Spanish versions of the questionnaires Dual Career Competency Questionnaire for Athletes (DCCQ-A) and Dual Career Competency Questionnaire for Athletes with scenario extension (DCCQ-Asc) were used. The results show the key competences found to pursue a dual career in general and in specific scenarios. These competences were "Ability to use your time efficiently", "Assertiveness (being self-assured and acting with confidence)", "Belief in your own ability to overcome the challenges in sport and study", "Ability to cope with stress in sport and study", "Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study" and "Dedication to succeed in both sport and study". Practical proposals are discussed to work on key competences for dual career with Spanish female student-athletes in their preparation for the transition to university.

Keywords: gender; sportswomen; secondary school, transition to university

Spanish Female Student-Athletes' Perception of Key Competences for
Successful Dual Career Management

Dual Career topic and the Gold in Education in Elite Sport Project

Combining elite sport and education to create a dual career (DC) pathway is a challenge acknowledged by the European Commission (EU Guidelines on Dual Careers of Athletes, 2012) and for many of the European Career Assistance Programmes (CAP; Stambulova & Ryba, 2014). The term DC “encapsulates the requirement for athletes to successfully initiate, develop and finalize an elite sporting career as part of a lifelong career, in combination with the pursuit of education” (Wylleman, De Brandt, & Defruyt, 2017; p.18). The EU Guidelines on the Dual Career of Athletes, (2012) points out some benefits derived from following a DC such as health related benefits (e.g., balanced lifestyle), developmental benefits (e.g., development of personal identity), social benefits (e.g., expanded social networks) and benefits related to athletic retirement (e.g., better adaptation). However, other studies also show that student-athletes often experience negative consequences such as stress (e.g., Cosh & Tully, 2015), overload, and early sports or academic drop-out (e.g., Aquilina, 2013; Pummell, Harwood, & Lavalley, 2008). Finding an optimal DC balance can be an important factor in determining whether the student-athletes experience positive or negative consequences (Stambulova, Engström, Frank, Linnér & Lindahl, 2015).

The European Project “Gold in Education and Elite Sport” (GEES) based on the EU Guidelines on DCs of Athletes (2012) wanted to contribute to ensure the high-quality career support services at the level of the European Community and of the Member States. Thus, one of its objectives was “to identify the competences DC athletes require in order to manage their dual ‘education and elite sport’ career successfully” (Wylleman et al., 2017; p. 19). The present study is nested on the GEES

project and focused on on the competences required for the Spanish female student-athletes to combine elite sport and education.

Spanish DC Context

“In Spain, legislation (i.e., Royal Decree 1856/1995, 17th November; Royal Decree 1497/1997, 119th September; and Royal Decree 971/ 2007, 13th July) regulates elite sport. It sets forth the rules for sport performance requirements while an athlete is listed on the elite athletes list, it specifies the educational, employment, and tax-related measures, and it creates a Career Assistance Program (CAP) for elite athletes. The education measures are related to student-athletes’ access to higher education; to promoting flexible schedules, exam dates, class attendance, and the right to receive coaching certification from their sport federation” (Lopez de Subijana, Barriopedro & Conde, 2015; p.59). In Spain, the public university system is not linked to sports centres, and they are not athlete-friendly universities (Stambulova & Ryba, 2013). However, athletes who have sport scholarships in a Talent Development Centre (TDC) or in a High Performance Centre (HPR) during secondary school, are in academic systems adapted to the athletic schedules.

Torregrosa and González (2013) mentioned the main CAPs in Spain. They are all dedicated to helping athletes pursue DCs. For example, “Tutoresport” aims to help student-athletes combine elite sport with university education through a personalized academic tutorage. The Athletes’ Advice Office at the Sant Cugat’ HPC aim to assist athletes in coping with transitions during and after their sporting career (e.g., the transition to university).

Related to the research on athletes’ DC in the Spanish context, some studies were conducted before the term DC was widespread (e.g., Pallarès, Azocar, Torregrosa, Selva & Ramis, 2011). These authors described three trajectories: (a) linear (i.e., sport is

the unique priority), (b) convergent (i.e., sport is the main priority but it is compatible with an alternative job or education) and (c) parallel (i.e., sport and higher education are equally prioritized). Based on this model of trajectories, Torregrosa, Ramis, Pallarès, Azócar and Selva (2015) aimed to evaluate the influence that following a DC (i.e., convergent or parallel trajectory) or being exclusively focused on sport (i.e., linear trajectory) had in the retirement process of Olympic athletes. Most athletes who reported positive transitions followed DC and those who reported unexpected difficulties did not. Vilanova and Puig (2013) conducted a study with 144 former Olympic athletes. The 51.1% of them combined sport with tertiary education during the mastery stage. These authors affirmed that DC was a matter of strategy (i.e., implies being aware of time: capacity for forecasting, time management and long-term vision).

In Spain, there are also other lines of DC research. One of them is focused on the evaluation of DC support programmes (e.g., López de Subijana et al., 2015). The other research line is focused on normative transitions, for example the transition from junior to senior (e.g., Torregrosa, Chamorro & Ramis, 2016) or the transition from secondary school to university (e.g., Miró, Perez-Rivases, Torregrosa & Ramis, in press; Perez-Rivases, Torregrosa, Pallarès, Viladrich & Regüela, 2017). Perez-Rivases et al. (2017) explored the female-athletes' DC during their academic transition to university in Spain. They proposed four phases at the academic level (i.e., preparation, immersion, learning, and adaptation). The preparation phase (i.e., during upper secondary education), and immersion phase (i.e., beginning university) being the most stressful moments for them. Furthermore, they identified the secondary school years as a moment to help athletes to develop competences and apply gendered support policies. Consequently, they can reach university in a more stable and secure state, experiencing less stress and having a greater feeling of control over the situations they will experience. Miró et al. (in press)

explored the transition from secondary school to university. They found that belonging to TDC or HPC during secondary school facilitates student-athlete time management during their stay in the centre because these centres adapt training schedules and academic schedules. However, they also found that ineffective time management was a barrier for continuing to combine sports and studies to get into university. So, developing some competences while at the sport centre could help athletes to minimize difficulties or even the drop-out from sports or studies during their DC in university. Recently, Miró, Torregrosa, Regüela, Perez-Rivases and Ramis (2017) began a line of research based on DC competences of student-athletes.

DC research on student-athletes' competences

Recently, the interest in helping athletes to cope with the difficulties that occur during a DC has broadened in focus. The support services for DC athletes should be centred, on the one hand on providing facilitators (e.g., flexibility, adapted curriculums, supplementary mentoring) and on the other hand, on helping student-athletes develop the necessary competences for tackling the challenges that they will encounter during their DC (e.g., De Brandt, Wylleman, Torregrosa, Defruyt & Van Rossem, 2017). We understand competences to be all the knowledge, habits, experiences, and attitudes required of the student-athletes so they can successfully manage their DC (Wylleman et al., 2017). The ability athletes have to develop certain competences and apply them autonomously to challenging situations during the DC will be essential to successfully negotiate demands, especially during the transition to university (e.g., MacNamara & Collins, 2010). In Spain, the university system is not athlete-friendly (Stambulova & Ryba, 2013). Therefore, the competences that they acquire during secondary school in the sports centres, will be relevant to their later adaptation to university (Miró et al., in press).

The GEES handbook (Wylleman et al., 2017), contains three generic competences profiles of European student-athletes (i.e., DC athletes' perceived importance, possession and need to develop of DC competences). The "need to develop" (NTD) is the difference between DC athletes' perceived importance and perceived possession of DC competences. A high difference illustrates a high NTD a certain competence. Wylleman et al. (2017) also developed competences profiles for specific target groups (i.e., related to type of sport, gender and educational stage), in order to provide tailor-made support to DC athletes. Furthermore, they demonstrated a scenario-specific DC competence profiles (i.e., competences that athletes require in different DC scenarios) in order to guarantee context-specificity. De Brandt, Wylleman, Torregrosa et al. (2018) showed four factors of different competences according to whether they were related to: (a) DC Management (i.e., ability to organise yourself, to balance and stay committed to the high daily requirement that elite sport and education involve), (b) Career Planning (i.e., planning habits for the DC and flexibility to confront the unexpected during and after their DC), (c) Mental Toughness (i.e., athletes' competency to control and cope effectively with adversity, developmental pressures and emotions of their DC), and (d) Social Intelligence and Adaptability (i.e., athletes' interpersonal and support seeking abilities required to establish and preserve a facilitative DC environment).

Studies conducted on gender differences during the DC have found that female athletes experience more stress through combining sports and studies than male athletes (e.g., Heller, 2008; Tekavc, Wylleman & Cecić Erpič, 2015), obtain better academic results (e.g., Rubin & Rosser, 2014), and there is a higher possibility of them leaving sport during their DC (Baron-Thien & Alfermann, 2015). Also, studies found gender differences in relation to competences. Wylleman et al. (2017) showed European female

and male athletes' top ten DC competence profile for perceived NTD. Some competences were shared, however there were some gender specificities. For example, female athletes NTD three specific competences: (a) Belief in your own ability to overcome the challenges in sport, (b) Ability to regulate emotions in different situations, and (c) Perseverance during challenging times and in the face of setbacks. Cecić Erpič and Tekavc (2017) found that Slovenian female student-athletes possessed to a larger extent some competences (e.g., dedication to succeeding in sports and studies, time management) and to a lesser extent other (e.g., assertiveness: self-confidence, emotional control) in relation to their male counterparts. De Brandt et al. (2017) explored which competences Belgian student-athletes NTD, and found that women needed to improve in competences related to Mental Toughness factor, while men needed to develop competences in the DC Management factor.

A study was done on competences with Spanish student-athletes but gender differences were not considered (Miró et al., 2017). These authors analysed which competences were perceived as more important for student-athletes to plan the DC depending on their educational stage (i.e., lower secondary education, upper secondary education, or university). The authors found that certain competences were transversal in the different educational stages. They also suggest that future investigations should be addressed at examining the DC competences being sensitive to gender issues.

When we refer to gender differences in sport we cannot ignore those associated with socio-cultural aspects (Knoppers & McDonald, 2010), that make female athletes live qualitatively different experiences to male athletes (Gill, 2001). Sport has been characterised as a context of discrimination against women (Kidd, 2013). Some discrimination has been very evident, like prohibiting them from participating in certain sporting events (e.g., women's boxing was in the Olympic Games for the first time in

2012), recognition in scholarships and salaries, distribution of infrastructure or training conditions and social visibility (e.g., Selva, Pallarès & González, 2013). Other discrimination is less evident (differences in the rules for participating in competitions; Donnelly & Donnelly, 2013). Furthermore, certain prejudices associated with the sporting practice of women (e.g., difficulty of being professional in women's sport) can generate a tension between the role of the athlete and the “normal” adolescent-student (Gledhill & Harwood, 2015). Due to this different socio-cultural reality that athletes can experience on a sporting level, the competences to develop during their sporting career and, for that matter, during their DC, will also be different from those developed by male athletes.

Under the previous premise, studies recommend that gender differences be considered when it comes to helping student-athletes develop competences for managing their DC (e.g., De Brandt al., 2017). Also, the support services for the DC should be sensitive to gender particularities, especially in key moments for the DC, such as the transition to university (e.g., Perez-Rivases et al., 2017; Tekavc et al., 2015).

Objectives of the study.

Our motivation is to obtain gender specific information to help Spanish female student athletes prepare for the transition to university and help them successfully manage the most common scenarios that challenge their DC. So, the objectives of this study are: (a) to identify the perception of Spanish female student-athletes' competences (i.e., importance, possession and NTD) and, (b) to explore the most experienced challenging scenarios faced by Spanish female student-athletes and the specific competences to manage them successfully.

Method

Design

This is a cross-sectional and quantitative study.

Participants

Seventy-two female athletes participated ($M = 17.33$; $SD = 0.73$) who followed a DC at the time of the investigation. All of them were scholarship holders in TDC or HPC and were studying upper secondary education in this centres in the Spanish context. Upper secondary education in Spain is an educational grade in secondary school that correspond with the ISCED 3 level in the structure of the European Education System (European Commission, 2014). It is a two year course to prepare for university. The sports played were both individual (47.2%) and team (52.8%) and most of them practised an Olympic summer sport (95.8%). Athletes competed at regional (9.7%), national (17.7%), and international (72.6%) levels. The participants lived at parents' home (63.9%), in boarding schools (33.3%) and a minority (2.8%) in other places (e.g., guest family). Finally, most of them prioritised studies ahead of sport (59.1%). The 16.7% equally prioritised sport and studies, and 24.2% prioritised sport ahead of studies.

Instruments

Demographic information. Information about participant characteristics (e.g., age, gender, sport, education, social situation, prioritization) were asked in an introductory section. Question about the prioritization of studies or sport was asked by the stem, "In general, how are your priorities divided in the combination of sport and study?" The response scale was a 7-point Likert type (1 = *study has full priority*; 4 = *study and sport are equally important*; 7 = *sport has full priority*).

Generic DC competence assessment. We used the Spanish version of the *Dual Career Competency Questionnaire for Athletes* (DCCQ-A; De Brandt, Wylleman,

Torregrosa et al., 2018). This questionnaire evaluates athletes' importance and perceived possession of 38 competences for their DC (e.g., "Ability to resolve conflicts"). Participants answered on a 5-point Likert-type scale, two questions: (a) To you, how important is each of these (38) competences in order to successfully combine sport and study? (1 = *insignificant*; 5 = *very important*) and (b) to what extent do you possess each competence (1 = *very poor possession*; 5 = *very good possession*). Initial validation of the questionnaire revealed four factors (i.e., DC Management, Mental Toughness, Social Intelligence and Adaptability, and Career Planning). Psychometric properties were satisfactory: $\chi^2(296) = 2699.61$, RMSEA = .049, CFI = .952, TLI = .934. The questionnaire showed satisfactory internal consistency ($\alpha = .91$). Moreover, internal consistency of the four subscales was considered acceptable ($\alpha = .75$ – $.87$) with Cronbach α values exceeding the recommended criterion of 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994).

Scenario-specific DC competence assessment. The Spanish version of *Dual Career Competency Questionnaire for Athletes with scenario extension* (DCCQ-ASC; De Brandt, Wylleman, Stambulova et al., 2018), which contains six different scenarios. Each scenario corresponds to different situations that athletes can experience during their DC (e.g., "You are about to start a complicated year, with exams that conflict with an important competitive phase, you want to do both successfully"). They were asked if they had experienced that scenario and, if so, how they had managed it. The response scale was a 5-point Likert type (1 = *very poor management*; 5 = *very good management*). Then, participants were asked about what competences (of the previous 38) they perceived as required to successfully manage each scenario.

Procedure

This study is part of the GEES project and the data corresponds to the Spanish sample of women. Part of this sample was also included in the study by Miró et al. (2017), but they analysed different response variables. Once the study was approved by the Ethics Committee of the Autonomous University of Barcelona, the participants were contacted through the HPC of Sant Cugat. Two secondary schools associated with a TDC and a HPC were contacted. They provided rooms with computers for athletes to answer the online questionnaire. Before responding, the objective and scope of the project, the voluntariness of participation, and the confidentiality and processing of the data was explained to them. The athletes agreed to participate after reading the informed consent. The informed consent was integrated in the online survey. “The informed consent for DC athletes under 18 years was signed by one of their parents or the (elite sport) school’s principal, according to the regulations in each country” (Wylleman et al., 2017; p.22). In Spain, it was the elite sport school principal who signed as a legal representative.

Data analysis

The SPSS version 19.0 statistical package was used to perform data analysis. Related to the first objective, mean and standard deviation were computed to know the athletes’ perceptions of importance and possession of each competence. Then, we calculated the NTD (i.e., difference between the importance and the possession of the competences).

For the second objective, a frequency analysis was performed to spot the three scenarios most experienced by female athletes during their DC and the perception of how they have managed the scenarios. The athletes who managed each scenario in a *good* or a *very good* way, were grouped into the “successful” category. The athletes

who managed each scenario in *average*, *poor* or *very poor* way, were grouped into the “non-successful” category. Following, for each of the three scenarios, we selected the athletes who have successfully managed them. Then, we described the three competences that those “successful” athletes indicated as the most important to manage each specific scenario. Finally, we conducted a t-test analyses to check if the scores in importance, possession and NTD for the selected competences were different when comparing the “successful” participants with the “non-successful” ones in each scenario.

Results

Importance, possession and NTD of competences

In this section we show the female student athletes’ perceptions of the importance, possession and NTD of the 38 competencies listed (Table 1). Participants considered important or very important the majority of the competences for their DC. The five most prominent were (a) "Assertiveness: Being self-assured and acting with confidence", (b) "Belief in your own ability to overcome the challenges in sport and study", (c) "Ability to use your time efficiently", (d) "Ability to cope with stress in sport and study", and (e) "Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study". The five competences that the athletes perceive themselves to possess most strongly were: (a) “Ability to maintain relations with important others”, (b) “Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study”, (c) “Ability to make social contacts with peers in study and sport”, (d) “Eagerness to listen and learn from others and past experiences”, (e) “Ability to adapt well to new situations”. Finally, the competences that athletes NTD in a higher degree were (a) “Assertiveness (being self-assured and acting with confidence)”, (b) “Ability to cope with stress in sport and

study”, (c) “Belief in your own ability to overcome the challenges in sport and study”, (d) “Ability to regulate emotions in different situations”, (e) “Ability to use setbacks in sport and/or study as a positive stimulus”.

---Insert Table 1---

Most experienced scenarios and specific competences to manage them successfully.

In this section we report the results related to the second objective of the study. In the Table 2 we show the three most experienced scenarios reported by the participants. These scenarios were “Social life” (84.7%), “Miss significant days of Study” (80.5%) and “Exams” (75%). We also show athletes’ perception of the management of each scenario (i.e., successful or non-successful). For the first most experienced scenario (i.e., “Social life”), the 57.4% registered managing it successfully. For the second most experienced scenario (i.e., “Miss significant days of Study”), 65.5% of the participants perceived themselves to managed it successfully. Finally, for the third most experienced scenario (i.e., “Exams”), the 48.10% of female student athletes perceived managed it successfully.

---Insert Table 2---

Moreover, we present the competences selected by the participants who perceived successfully managing the scenarios and the differences in competence importance, possession and NTD between the athletes who successfully managed each scenario and those who did not (See Table 3).

For the “Social life” scenario, the successful athletes reported that the three most important competences needed to successfully manage that situation were (a) "Ability to maintain relations with important others", (b) "Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study" and (c) "Ability to use your time efficiently". For the “Miss significant days of Study” scenario, the successful athletes selected (a)

"Ability to use your time efficiently", (b) "Ability to prioritise what needs to be done" and (c) "Self-discipline to manage the demands of your study and sport combination". Finally, referring to the third most experienced scenario, the successful athletes reported that the three most important competences needed to successfully manage that situation were (a) "Dedication to succeed in both sport and study", (b) "Ability to use your time efficiently", and (c) "Ability to cope with stress in sport and study".

Then, we checked the scores in importance, possession and NTD for the selected competences when comparing the "successful" participants with the "non-successful". For "Social life", we found a significant difference between "successful" and "non-successful" athletes in the possession of the competence "Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study." In the possession and in the NTD the competence "Ability to use your time efficiently" the differences were very close to being statistically significant ($p = .068$; $p = .055$).

For "Miss significant days of Study", we found significant differences between "successful" and "non-successful" athletes in the possession of "Self-discipline to manage the demands of your study and sport combination" and the NTD "Ability to use your time efficiently". The possession of "Ability to use your time efficiently" was very near of the signification ($p = .057$) and the NTD of "Self-discipline to manage the demands of your study and sport combination" too ($p = .093$). For the "Exams" scenario, we found significant differences between "successful" and "non-successful" athletes in the possession and the NTD of "Dedication to succeed in both sport and study". Related to the above-mentioned competences, the "successful" athletes possess them in a higher degree and the "non-successful" athletes showed higher punctuations in "NTD".

----Insert Table 3----

Discussion

This study is focused on Spanish female student-athletes' competences during their secondary school courses. With these results we want to obtain useful information to help female athletes to manage their DC and prepare for the transition to university.

Spanish female student-athletes' DC competences

We found that most of the 38 competences were perceived as important or very important by female student-athletes for successfully combining sport and study. Related to the possession of competences we found more response variability and only two of the competences were perceived in a *good* possession (scored higher than 4). De Brandt, Wylleman, Torregrosa et al. (2018) grouped these 38 competences into four factors (i.e., DC Management, Career Planning, Mental Toughness and, Social Intelligence & Adaptability). In our study, four of the five competences that Spanish female athletes perceive to possess in a higher degree were related to the Social Intelligence and Adaptability Factor (e.g., "Ability to maintain relations with important others") and one was related to the DC Management Factor (i.e., "Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study"). When we explored the competences that Spanish female athletes NTD, we found many similarities with the European female athletes (See Top 10 DC athletes' competence profile for perceived NTD; Wylleman et al., 2017). Eight competences are shared in both studies. However, two competences are specific to Spanish female athletes in their Top 10 NTD (i.e., "Being prepared for the unexpected and having back up plans" and "Dedication to succeed in both sport and study"). The five competences that Spanish female student-athletes NTD in a higher degree were related to the Mental Toughness Competences' Factor (e.g., "Assertiveness (being self-assured and acting with confidence)", "Ability to cope with stress in sport and study"). So, our results are also in line with those found

in De Brandt et al. (2017), which expose that Flemish female athletes should improve in mental strength-related competences.

Most experienced scenarios and specific competences to manage them successfully

In this study we not only pay attention to the generic DC competence assessment for a specific target group. We also pay attention to the scenario-specific DC competences. This is a strength of this work and also a difference with other studies carried out on competences for the DC (e.g., Cecić Erpič & Tekavc, 2017; De Brandt et al., 2017; Miró et al., 2017). The three most experienced scenarios, (i.e., “Social life”, “Miss significant days of Study” and “Exams”) were faced by more than 75% of the participants. This indicates that many athletes experienced challenging situations during their DC and could have been endangered if they were not able to manage it successfully. Works on DC have found that female athletes give up sport more easily in situations of stress (e.g., Baron-Thien & Alfermann, 2015) and the transition to university has been marked as a stressful moment (e.g., Cosh & Tully, 2015; Perez-Rivases et al., 2017).

The “Miss significant days of Study” scenario, has the highest percentage registered as a successful management. The successful athletes selected “Ability to use your time efficiently”, “Ability to prioritize what needs to be done” and “Self-discipline to manage the demands of your study and sport combination” as the most relevant competences to manage this scenario. Our results and those provided from the European data (Wylleman et al., 2017), found the same Top 3 of competences. Furthermore, we also compared that perceived competences between “successful” and “non-successful” athletes. We found important differences in the possession and the NTD “Ability to use your time efficiently” and “Self-discipline to manage the demands of your study and

sport combination”. So these are two competences to cope with “Miss significant days of Study” specific scenario.

In the two other scenarios, fewer athletes felt they had been able to manage them successfully. For “Social life”, we found that “Ability to maintain relations with important others”, “Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study” and “Ability to use your time efficiently” were the three competences selected as the most important by the “successful” athletes. In Wylleman et al. (2017) the results were similar, however the “Ability to use your time efficiently” was not in the Top 3. When we compared that perceived competences between “successful” and “non-successful” athletes we found that the possession of “Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study” and of “Ability to use your time efficiently” were key competence to manage that scenario successfully.

The worst managed scenario was “Exams”. More than half of the participants deemed not having managed it well. The “successful” athletes selected “Dedication to succeed in both sport and study”, “Ability to use your time efficiently” and the “Ability to cope with stress in sport and study” as the most relevant competences to manage this scenario successfully. Our results and those provided in Wylleman et al. (2017), found that both participants ranked “Dedication to succeed in both sport and study”, as one of the three most important the competences, but the two other competences were not ranked as the three most important to manage this scenario. When we compared the perceived competences between “successful” and “non-successful” athletes, we found that the possession and the NTD the “Dedication to succeed in both sport and study” was the most relevant competence to manage it. This competence is relevant because, in Spain, athletes who have arrived at university find exams to be a main problem. (Lopez de Subijana et al., 2015).

It is important to consider the high percentage of athletes who did not manage each scenario successfully, taking into account that athletes can suffer negative consequences associated with the DC such as stress, overload, or leaving sport or studies prematurely (e.g., Heller, 2008; Tekavc et al., 2015). Furthermore, a little part of this successful management perception could be related to the support provided by the centres where they trained and studied during the upper secondary education courses (e.g., Miró et al., 2017), and because their classmates and teammates are student athletes too. That could help them to catch up on their studies and share a similar lifestyle. However, the difficulties could increase when they make the transition to university because the Spanish university system is not linked to sports centres, and they are not “athlete-friendly” universities (Stambulova & Ryba, 2013). So, developing the relevant competences during the years of secondary school while they train and study in the TDCs or HPCs, could help them more easily adapt at university (MacNamara & Collins, 2010; Perez-Rivases et al., 2017).

Practical implications for DC support in Spain

As seen in the previous sections of the discussion, the competence “Ability to use your time efficiently” is relevant for Spanish female student-athletes who follow their DC during upper secondary education in TDC or HPC in Spain. This competence stands out above the rest for its perception of importance and NTD (the sixth of 38) and its transversality in the three scenarios (i.e., has been selected for the “successful” athletes as competence needed to manage each scenario successfully). Furthermore, we found relevant differences in the scores of “possession” and “NTD” when comparing the “successful” participants with the “non-successful” ones. Time management has been noted in the DC literature (e.g., Cosh & Tully, 2015; Vilanova & Puig, 2013). However, in this study we have seen that for Spanish female athletes, it is important as a

competence for generic DC and also for the most experienced specific-scenarios. In addition, participants of this study did not consider themselves to possess it at a satisfactory level. Therefore, it is a competence that needs to be promoted by the DC support providers (DCSP) who work with female student-athletes during upper secondary education and while preparing for the transition to university. In Wylleman et al. (2017) we find different resources to promote this competence.

Due to the reiteration of some competences throughout the results, we consider six key DC competences. These are “Ability to use your time efficiently”, “Assertiveness (being self-assured and acting with confidence)”, “Ability to cope with stress in sport and study”, “Belief in your own ability to overcome the challenges in sport and study”, “Dedication to succeed in both sport and study”, and “Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study”. The last competence is the unique of the six key competences that the Spanish female athletes perceived a good possess. We suggest that it is also important to help detect and to value the competences that female-athletes possess to a greater degree (e.g., "Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study") because identifying their own strengths can help female-athletes improve in the development of other competences (e.g., Belief in your own ability to overcome the challenges in sport and study). In that sense, DCSP employed in HPC and TDC should aim to ensure and stress that female athletes acquire at least these six key competences.

The CAPs in Spain that support athletes DC, often do not take into account gender specificities and interact only with the athlete. It is important to take advantage of the fact that the competences that female athletes perceive themselves to possess to a greater degree are related to the Social Intelligence and Adaptability factor. So, one option could be to encourage these competences be developed and supported with the

help of coaches, teachers and parents of the athletes through communicate and coordinate together to provide support at the same direction and taking into account gender specificities. As Gledhill and Harwood (2015) point out all these agents must interact to lay the foundations for an effective and manageable DC. If they emphasise and reinforce the acquisition of competences to manage DCs successfully, it could improve further development and enable them to put them into practice in potentially stressful specific scenarios. For example, coaches could ask for a study schedule when athletes experience the “miss significant days of study” scenario. Currently, many Spanish coaches usually encourage athletes to pursue a DC but they do not actively support the development of DC competences. This active support of DCs could help to promote the retention of female sports talent. Some studies expose the importance that female-athletes attach to their academic development, and that the vision of the future is highly integrated (e.g., Baron-Thien & Alfermann, 2015; Perez-Rivases et al., 2017) and sometimes the role of athlete can collide with the role of "normal" student-athlete (Gledhill & Harwood, 2015). In this regard, of the participants of this study, a majority prioritised the academic sphere above sport. It is important to highlight that they were awarded scholarships for their athletic ability, so the fact that more athletes prioritised academics over sport is relevant. Socio-cultural evidence such as the late incorporation of women into sport or discrimination experienced for so many years (Kidd, 2013) may have an influence on it.

Limitations and future research

Certain limitations of this study should be noted. The first limitation is related to the small sample size. The second limitation is related to the variability of the participants' characteristics (i.e., different sports and professional level) that limits the generalizability of the findings to different sports or professional level. However, the

sample is very specific in other characteristics (i.e., females, educational level and being in a CTD or HPC) that allow to provide information for a specific population. Future research should be addressed to relate the DC competences with additional measurements such as stress related inventories focused on one specific sport and professional level.

Conclusion

This study provides information on DC for female student-athletes in the Spanish context. It helps to know what competences are relevant to develop during upper secondary education to make it easier to pursue a DC and successfully manage the transition to university. It also encourages sensitized accompaniment to gender specificities by providing practical recommendations for DCSPs working with female student-athletes in sports centres.

References

- Aquilina, D. (2013). A study of the relationship between elite athletes' educational development and sporting performance. *The International Journal of the History of Sport*, 30(4), 374-392. <http://dx.doi.org/10.1080/09523367.2013.765723>
- Baron-Thiene, A., & Alfermann, D. (2015). Personal characteristics as predictors for dual career dropout versus continuation—A prospective study of adolescent athletes from German elite sport schools. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 42–49. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.006>
- Cecić Erpič, S., Janja Tekavc. (2017, July). *Equilibrium between elite sport and education: Are male and female student-athletes equally competent for dual career?* Symposium conducted at the ISSP 14th World Congress of Sport Psychology, Sevilla, Spain.
- Cosh, S., & Tully, P.J. (2015). Stressors, coping, and support mechanisms for student athletes combining elite sport and tertiary education: Implications for practice. *The Sport Psychologist*, 29, 120 -133. <http://dx.doi.org/10.1123/tsp.2014-0102>.
- De Brandt, K., Wylleman, P., Stambulova, N., Debois, N., Lavallee, D., Taelman, K., Elms, S., Defruyt, S. & De Knop, P. (2018). How do student-athletes cope with challenging dual career situations? An examination of student-athletes' Scenario-Specific Competencies. Manuscript submitted for publication.
- De Brandt, K., Wylleman, P., Torregrosa, M., Defruyt, S., & Van Rossem, N. (2017). Student-athletes' perceptions of four dual career competencies. *Revista Psicología del Deporte*, 26(4), 28-33.
- De Brandt, K., Wylleman, P., Torregrossa, M., Lavallee, D., Schipper-van Veldhoven, N., Minelli, D., Defruyt, S., & De Knop, P. (2018). Measuring athletes' dual career competencies: Development, exploration and factorial validation of the dual career competency questionnaire for athletes (DCCQ-A). Manuscript submitted for publication.
- Donnelly, P., & Donnelly, M.K. (2013). *The London 2012 Olympics: A Gender Equality Audit*. Toronto: Centre for Sport Policy Studies, University of Toronto.
- EU guidelines on dual careers of athletes: Recommended policy actions in support of dual careers in high-performance sport. (2012). Retrieved 2015-02-15 from http://ec.europa.eu/sport/news/20130123-eu-guidelines-dualcareers_en.htm.

- European Commission (2014). Eurydice. Retrieved from https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/home_en#diagrams
- Gill, D. L. (2001). In search of feminist sport psychology: then, now, always. *The Sport Psychologist*, *15*, 363-449.
- Gledhill, A., & Harwood, C. (2015). A holistic perspective on career development in UK female soccer players: A negative case analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, *21*, 65-77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.003>
- Heller, T. L. (2008). *Psychological predictors of career maturity in college student-athletes* (doctoral dissertation). Florida State University, Florida, FL, United States.
- Kidd, B. (2013). Sports and masculinity. *Sport in Society*, *16* (4), 553–564. <http://dx.doi.org/10.1080/17430437.2013.785757>
- Knoppers, A. & McDonald, M. (2010). Scholarship on gender and sport in *Sex Roles* and beyond. *Sex Roles*, *63*, 311-323. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9841-z>
- López de Subijana, C., Barriopedro, M. & Conde, E. (2015). Supporting dual career in Spain: Elite athletes' barriers to study. *Psychology of Sport and Exercise*, *21*, 57-64. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.012>
- MacNamara, A., & Collins, D. (2010). The role of psychological characteristics in managing the transition to university. *Psychology of Sport and Exercise*, *11*, 353-362.
- Miró, S., Perez-Rivases, A., Ramis, Y., & Torregrosa, M. ¿Compaginar o elegir?: La transición del bachillerato a la universidad de deportistas de alto rendimiento [Match or choose?: The transition from high school to the university of high performance athletes]. Manuscript in press.
- Miró, S, Torregrosa, M., Regüela, S., Perez-Rivases, A., & Ramis, Y. (2017). Competencias para la planificación de la carrera dual de deportistas de alto rendimiento [Competencies for the planning of the dual career of high performance athletes]. *Revista de Psicología del Deporte*. *26*,(4), 51-56.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pallarès, S., Azócar, F., Torregrosa, M., Selva, C. & Ramis, Y. (2011). Modelos de trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una carrera profesional alternativa [Sport trajectory models in water polo and their

- effect on the transition to an alternative professional career]. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 17(6), 93-103
- Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Pallarès, S., Viladrich, M.C., & Regüela, S. (2017). Seguimiento de la transición a la universidad en mujeres deportistas de alto rendimiento [Follow-up of the transition to the university in women high performance athletes]. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(3), 102-107.
- Pummell, B., Harwood, C., & Lavalley, D. (2008). Jumping to the next level: A qualitative examination of within-career transition in adolescent event riders. *Psychology of Sport and Exercise* 9, 427–447.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.07.004>doi:10.1016/j.psychsport.2007.07.004
- Rubin, L. M., & Rosser, V. J. (2014). Comparing division IA scholarship and non scholarship student-athletes: A discriminant analysis. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 7, 43–64.
- Selva, C., Pallarès, S., & González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas [A look toward reconciliation through female athletes]. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 69-76.
- Stambulova, N., Engström, C., Franck, A., Linnér, L., & Lindahl, K. (2015). Searching for an optimal balance: Dual career experiences of Swedish adolescent athletes. *Psychology of Sport & Exercise*, 21, 4-14.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.08.009>
- Stambulova, N., & Ryba, T. (2014). A critical review of career research and assistance through the cultural lens: Towards cultural praxis of athletes' careers. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7, 1–17.
<http://dx.doi.org/10.1080/1750984X.2013.851727>
- Stambulova, N., & Ryba, T. (2013). Setting the bar: Towards cultural praxis of athletes' careers. In N. B. Stambulova & T. V. Ryba (Eds.), *Athletes' careers across cultures* (pp. 235–254). London and New York, NY: Routledge.
- Tekavc, J., Wylleman, P., & Ceci Erpič, S. (2015). Perceptions of dual career development among elite level swimmers and basketball players. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 27-41.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.03.002>
- Torregrosa, M., Chamorro, J.L. & Ramis, Y. (2016). Transición de júnior a sénior y promoción de carreras duales en el deporte: una revisión interpretativa [Junior to

senior transitions and the dual career promotion in sport: an interpretative review]. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 1(6), 1-11. <https://doi.org/10.5093/rpadef2016a6>

- Torregrosa, M., & González, M. D. (2013). Athletes' career in Spain: Professionalization and developmental consequences. In N. Stambulova, & T. Ryba (Eds.), *Athletes' career across cultures* (pp 185-196). Hove, UK: Routledge.
- Torregrosa, M., Ramis, Y., Pallarès, S., Azócar, F., & Selva, C. (2015). Olympic athletes back to retirement: A qualitative longitudinal study. *Psychology of Sport and Exercise* 21, 50- 56. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.12800/ccd.v6i17.36>
- Vilanova, A., & Puig, N. (2013). Compaginar la carrera deportiva con la carrera académica para la futura inserción laboral: ¿Una cuestión de estrategia? [Combining a career in sport with an academic career for future employ- ability: Is it a question of strategy?] *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 61-68.
- Wylleman, P., De Brandt, K., & Defruyt, S. (2017). GEES Handbook for Dual Career Support Providers (DCSPs). Retrieved from: <https://fr.calameo.com/read/00327932663bf25f63ffb>

Table 1
Importance, Possession and Need to Develop of Competences

Factor	Competence	Importance		Possession		NTD
		M	SD	M	SD	
Mental Toughness	Assertiveness (being self-assured and acting with confidence)	4.79	0.44	2.84	1.11	1.95
	Belief in your own ability to overcome the challenges in sport and study	4.78	0.45	3.22	1.07	1.56
	Ability to cope with stress in sport and study	4.75	0.50	2.93	1.04	1.82
	Awareness of your strengths, weaknesses and capabilities	4.55	0.60	3.65	0.98	0.90
	Perseverance during challenging times and in the face of setbacks	4.51	0.63	3.5	0.73	1.01
	Being patient about the progression of your sport and study career	4.50	0.65	3.29	1.03	1.21
	Ability to regulate emotions in different situations	4.47	0.70	2.96	0.93	1.51
	Ability to set realistic goals in sport and study	4.46	0.60	3.59	0.93	0.87
	Ability to focus on here and now, without being distracted	4.44	0.69	3.13	0.97	1.31
	Ability to critically evaluate and modify your goals when needed	4.43	0.60	3.41	0.88	1.02
	Ability to use setbacks in sport and/or study as a positive stimulus	4.40	0.67	3.06	0.87	1.34
	Ability to negotiate (in order to stand up for your own interests)	4.12	0.83	3.35	0.92	0.77
	DC Management	Ability to use your time efficiently	4.78	0.45	3.46	1.05
Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study		4.74	0.44	4.07	0.81	0.67
Dedication to succeed in both sport and study		4.67	0.73	3.49	0.71	1.18
Ability to prioritize what needs to be done		4.67	0.53	3.74	0.96	0.93
Ability to make your own responsible choices with regard to your study and sport career		4.59	0.57	3.81	0.85	0.78
Belief that study and sport can positively compliment each other		4.49	0.61	3.43	1.01	1.06
Self-discipline to manage the demands of your study and sport combination (e.g. work independently without the supervision of others)		4.49	0.67	3.88	0.96	0.61
Clear understanding of what it takes to succeed in sport and study		4.40	0.65	3.56	0.76	0.84
Ability to create individualized routines (for sport and study)		4.38	0.75	3.62	0.94	0.76
Ability to plan conscientiously in advance		4.38	0.67	3.41	1.04	0.97
Social Intelligence & Adaptability	Understanding the importance of rest and recuperation	4.66	0.53	3.49	1.16	1.17
	Ability to adapt well to new situations	4.65	0.48	3.93	0.77	0.72
	Ability to maintain relations with important others	4.59	0.57	4.22	0.78	0.37
	Ability to collaborate with support staff in study and sport (e.g. coach, teacher, support provider...)	4.50	0.68	3.79	1.07	0.71
	Eagerness to listen and learn from others and	4.49	0.65	3.94	0.82	0.55

	past experiences					
	Ability to resolve conflicts	4.46	0.65	3.85	0.88	0.61
	Asking advice to the right people at the right time	4.37	0.75	3.69	1.04	0.68
	Ability to make social contacts with peers in study and sport	4.34	0.74	3.99	0.93	0.35
	Ability to put sport and study performances in perspective	4.25	0.81	3.51	0.74	0.74
Career Planning	Ability to be flexible and change plans if necessary	4.37	0.71	3.31	0.98	1.06
	Being prepared for the unexpected and having back up plans	4.37	0.79	3.09	1.00	1.28
	Having knowledge about your career options in study and sport	4.35	0.80	3.44	0.92	0.91
	Vision of where you want to go in life after your dual career	4.21	0.68	3.03	0.81	1.18
	Being curious to explore career plans outside elite sport	3.77	0.95	3.2	1.06	0.57
Other	Ability to spend and manage your own money	4.35	0.91	3.9	0.91	0.45
	Ability to live independently with competent life skills (e.g. cooking)	4.29	0.79	3.56	1.15	0.73

Note. The Mean scores about the five competences perceived as the most important, most possessed and with a high need to develop are in boldface; NTD = Need to develop.

Table 2
Scenarios Most Experienced by Female Student-athletes and Perception of Their Management

Scenario Label	Scenario Description	Frequency experienced	Successful Management	Not Successful Management
Social life	The combination of sport and study makes it challenging to have a rich social life outside of sport You need to find a balance between your dual career and social activities outside of sport	61	57.4%	42.6%
Miss significant days of study	Your competition and training schedule means that you will miss significant days of study and (group) assignments. You need to catch up during and/or after competition/training camp.	58	65.5%	34.4%
Exams	You are about to start a challenging study year with exams that conflict with a crucial competitive phase. You want to successfully do both.	54	48.1%	51.9%

Table 3
Means and Standard Deviations of Perception of Competences Among the Female Student-Athletes who Perceived a Successful Management of the Scenarios and a Non-Successful Management

Scenario	Competences selected for successful student-athletes to manage each scenario	Importance				Possession				Need to develop			
		Success	Non-Success	<i>t</i>	<i>p</i>	Success	Non-Success	<i>t</i>	<i>p</i>	Success	Non-Success	<i>t</i>	<i>p</i>
Social Life n ₁ = 35 n ₂ = 26	Ability to maintain relations with important others	4.66 (0.53)	4.58 (0.64)	.529	.599	4.20 (0.90)	4.35 (0.56)	-0.778	.440	0.4571 (0.88)	0.2308 (0.51)	1.254	.215
	Willingness to make sacrifices and choices to succeed in sport and study	4.86 (0.35)	4.69 (0.47)	1.497	.141	4.26 (0.65)	3.81 (0.93)	2.200	.032	0.6000 (0.77)	0.8846 (0.95)	-1.287	.203
Miss significant days of study n ₁ = 38 n ₂ = 20	Ability to use your time efficiently	4.83 (0.38)	4.85 (0.36)	-0.180	.857	3.63 (0.91)	3.12 (1.24)	1.862	.068	1.2000 (0.96)	1.7308 (1.15)	-1.957	.055
	Ability to use your time efficiently	4.82 (0.45)	4.85 (0.36)	-.289	.773	3.71 (0.83)	3.05 (1.35)	1.989	.057	1.1053 (0.92)	1.8000 (1.23)	-2.205	.035
	Ability to prioritize what needs to be done	4.66 (0.58)	4.65 (0.48)	.052	.959	3.82 (0.95)	3.50 (1.00)	1.178	.244	0.8421 (1.00)	1.1500 (0.98)	-1.119	.268
Exams n ₁ = 26 n ₂ = 28	Self-discipline to manage the demands of your study and sport combination	4.53 (0.55)	4.35 (0.93)	.775	.445	4.16 (0.75)	3.45 (1.19)	2.415	.023	0.3684 (0.75)	0.9000 (1.25)	-1.741	.093
	Dedication to succeed in both sport and study	4.46 (1.02)	4.82 (0.39)	-1.675	.104	3.69 (0.73)	3.25 (0.51)	2.536	.015	0.7692 (1.14)	1.5714 (0.63)	-3.158	.003
	Ability to use your time efficiently	4.88 (0.32)	4.71 (0.46)	1.579	.121	3.69 (1.08)	3.25 (1.07)	1.502	.139	1.1923 (1.09)	1.4643 (1.07)	-0.922	.361
	Ability to cope with stress in sport and study	4.81 (0.40)	4.71 (0.53)	.721	.474	3.08 (1.16)	2.68 (1.02)	1.340	.186	1.7308 (1.31)	2.0357 (1.07)	-.938	.353

Note. n₁= number of athletes who have managed the scenario successfully. n₂= number of athletes who have managed the scenario non-successfully; Success = Successful, Non-Success = Non-Successful; *p* < .05 are in boldface.

Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, V., i Pallarès, S. (2017). Women Occupying Management Positions in Top-Level Sport Organizations: A Self-Determination Perspective. *Anales de Psicología*, 33(1), 102-113.

anales de psicología, 2017, vol. 33, nº 1 (January), 102-113
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.1.229171>

© Copyright 2017: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia (Spain)
ISSN print edition: 0212-9728. ISSN web edition (<http://revistas.um.es/analesps>): 1695-2294

Women Occupying Management Positions in Top-Level Sport Organizations: A Self-Determination Perspective

Andrea Perez-Rivases*, Miquel Torregrosa, Carme Viladrich and Susana Pallarès

Universitat Autònoma de Barcelona (Spain).

Título: Mujeres que ocupan cargos de gestión en organizaciones deportivas de primer nivel: una perspectiva desde la autodeterminación.

Resumen: Bajo el marco teórico de la Teoría de la Autodeterminación (SDT), el propósito del presente estudio fue investigar si el entorno laboral de mujeres que ocupaban cargos directivos en el deporte era de satisfacción o frustración de las necesidades psicológicas básicas (BPN), y explorar sus motivaciones en estas posiciones. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a ocho directivas de organizaciones deportivas de primer nivel. Los resultados mostraron que siete de ellas reportaron estar en un entorno de satisfacción de las BPN y experimentaban motivación autónoma en su trabajo. Por el contrario, una participante reportó trabajar en un contexto de frustración de las BPN y experimentaba motivación controlada. Presentamos los antecedentes contextuales expuestos por las directivas que consideramos de satisfacción o frustración de sus BPN. Asumiendo que la satisfacción de las BPN está relacionada con la motivación autónoma y el bienestar, el presente trabajo proporciona una primera aproximación sobre cómo las organizaciones deportivas podrían promover la satisfacción de las BPN de las directivas y aumentar así su motivación autónoma y bienestar en el cargo.

Palabras clave: directivas; motivación; necesidades psicológicas básicas; género; organizaciones deportivas; análisis cualitativo.

Abstract: Framed in Self-determination theory (SDT), the purpose of this research was to examine whether the working environment of women in sport management positions could fulfil or thwart their basic psychological needs (BPN) and to explore the motivations that women managers experience in these positions. Eight female managers of top-level sport organizations participated in semi-structured interviews. Results showed that seven of them reported being in an environment that fulfilled their BPN and experienced autonomous motivation in their job. In contrast, one participant reported working in a context that thwarted her BPN and experienced controlled motivation. We present contextual antecedents that were considered satisfying or thwarting of the BPN of those women enrolled in management positions. Inasmuch as BPN satisfaction is expected to be related to autonomous motivation and well-being, the current study provides a first insight regarding how sport organizations could promote women managers' BPN satisfaction and thus increase their autonomous motivation and well-being in such positions.

Key words: managers; motivation; basic psychological needs; gender; sport organizations; qualitative analysis.

Introduction

Sport environment has historically been a context dominated by men at all its levels (i.e., sportive, technique and managerial) and it is still predominantly masculine although it is becoming more equitable in some spheres (Fink, 2008). Inside sport agencies equity is further away, and many studies are rooted in this reality (see Burton, 2015, for a review). For example, Claringbould and Knoppers (2007) showed how men were able to control boards by negating affirmative action policies and to reproduce the male-dominated culture in those boards through the recruitment and selection processes. On the other hand, Spoor and Hoye (2014) found that top management support to gender equity practices was relevant to encourage women to pursue a leadership position in sport organizations. Although in the last years many initiatives have been implemented (e.g., European Parliament resolution about women and sport; European Parliament, 2003) and specific organisations have been created (e.g., International Working Group and the European Women and Sport Commission in 1993), women still play a little role inside sport agencies, specially as we ascend in the decision making process to top-level management positions. This fact is exemplified by the small representation of women in decision-making positions in major sport organizations, such as Inter-

national Federations and National Olympic Committees (IOC, 2010) or the IOC itself, in which less than 22% of members are women (IOC, 2013). Thus, it seems relevant to study how an environment that has been traditionally masculine and it is still dominated by men, influences the motivation and well-being of those few women that are able to access to a top-level management position.

According to previous research, women have to face many barriers to attain a leadership position in sport organizations (e.g., Claringbould & Knoppers, 2007; 2012), and those women that have accessed to male-dominated occupations have to face other sort of barriers such as being marginalized in the decision-making processes (e.g., Chantelat, Bayle, & Ferrand, 2004; IOC, 2010; Sibson, 2010). Consequently, they tend to not stay in those positions for a while (Martin & Bernard, 2013), being also a problem for the sport organizations because as Wicker, Breuer, and Von Hanau (2012) empirically evidenced, women in management positions can be beneficial to that organizations. According to Martin and Bernard (2013), intrinsic motivation factors could be an element of women's resilience against hostile organizational practices. Thus, it is important to understand what lead these women to experience intrinsic motivation when they work in sport organizations.

Self-determination theory and basic psychological needs theory

In order to study motivation and well-being, tenets of self-determination theory (SDT; Deci & Ryan, 1985) have

* Correspondence address [Direcció para correspondència]:
Andrea Perez-Rivases, Facultat de Psicologia, Departament de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona. 08193, Bellaterra, Barcelona, (Spain). E-mail: andrea.perez@uab.cat

been widely applied to different environments, such as sport (see Ntoumanis, 2012) and work (e.g., Gagné & Deci, 2005). According to SDT, humans are active beings with an organismic tendency to personal growth, integrity, and well-being when they interact with the environment, and this tendency is expected to be actualized so long as the required psychological nutrients are attainable (Deci & Ryan, 2000). These essential nutrients are the satisfaction of the basic psychological needs (BPN) for autonomy, competence and relatedness. The need for autonomy is the desire to feel as the origin of one's behaviour; the need for competence is the desire to interact effectively with the environment and to perceive opportunities to use one's abilities; and the need for relatedness, the desire to feel connected to others and to be respected by them (Deci & Ryan, 2000). Ryan and Deci (2000) highlighted the importance of the sociocultural context in the fulfilment or thwarting of BPN. Specifically, when an individual feels their three BPN satisfied in a given context (e.g., work, sport, academics), she/he will feel effective, will relate to others properly and will engage in activities that finds interesting (Deci & Ryan, 2000), and consequently, she/he will experience well-being (Ryan & Deci, 2000). However, BPN thwarting is associated with poor quality motivation, and low well-being (e.g., Deci & Ryan, 2000; Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault & Colombat, 2012; Stebbings, Taylor, Spray, & Ntoumanis, 2012).

SDT establishes the existence of different motivations depending on the level of self-determination and explains how humans engage in their activities; that is, whether humans engage freely and volitionally in their behaviours (i.e., autonomous motivation defined by intrinsic motivation and self-determined regulations; that are the highest levels of self-determination) or behave under pressure or under feelings of obligation (i.e., controlled motivation; Gagné & Deci, 2005). Satisfaction (i.e., thwarting of the BPN influences the degree in which an activity is found to be important or interesting for itself (i.e., autonomous motivation) or not (i.e., controlled motivation).

Previous research in sport psychology has used SDT to study the motivation and or the well-being of athletes of different competitive levels and ages (e.g., Gagné, Ryan, & Bargmann, 2003; Mallett & Hanrahan, 2004; Moreno, Cervelló & González-Cutre, 2010; Ramis, Torregrosa, Viladrich, & Cruz, 2013), as well as sport coaches (e.g., Alcaraz, Torregrosa, & Viladrich, 2015; Allen & Shaw, 2009; McLean & Mallett, 2012). However, to the best of the authors' knowledge no studies in sport psychology have used SDT framework to explore the motivations experienced by those women managers working in sport organizations and to understand how contextual factors influence these motivations. In SDT contextual factors are defined as *"recurrent variables that are systematically encountered in a specific life context but not in others"* (Vallerand, 2007, p. 264) which in management of sport organizations are aspects like board directors meetings, users/athletes' relations. Both motivations and contextual factors can lead to negative or positive effects on turnover

intentions (Richer, Blanchard & Vallerand, 2002). Thus, applied to sport management, women intentions to stay or not at the sport organization will affect gender equity in sport management positions (Spoor & Hoye, 2014), and also in the benefits of the sport organizations (Wicker et al., 2012).

Organizational psychology research conducted within the framework of SDT has aimed at understanding how motivation operates in work environments, highlighting in which conditions employees feel their BPN satisfied and what are the consequences. Gagné and Deci (2005) summarize the main elements of job motivation presented in previous SDT research. The authors highlighted that those working climates where supervisors engage in autonomy-supportive behaviours promote employees' BPN satisfaction. In turn, BPN satisfaction increases employees' autonomous motivation, which is an antecedent of positive work outcomes such as job satisfaction and psychological well-being.

Related to BPN, Boezeman and Ellemers (2009) found that volunteers and paid employees differed in the importance they gave to the fulfilment of each BPN; volunteers valued more relatedness satisfaction while paid employees valued more autonomy satisfaction, this point is relevant because most of sport managers in sport organizations are non-profit employees. Allen and Shaw (2009) explored how two different types of sport organizations satisfied the BPN of women high performance coaches. The results showed that women enrolled in the organization where most of the coaches were women, felt higher quality of autonomy support (e.g., were able to work with their athletes independently from their organization), competence support (e.g., received more opportunities for developing and improving their coaching skills) and relatedness support (e.g., felt connected to other women coaches and club managers), than women enrolled in the organization where most of the coaches were men. Recently, Allen and Shaw (2013) used an interdisciplinary approach to examine the perceptions of women coaches regarding the working conditions of their sport organization, showing that some organizational structures and values (e.g., those that facilitated developing quality interpersonal relationships) were positively related to coaches' BPN satisfaction and enthusiasm for working in the organization. The studies that investigate the contextual factors in sport organizations that satisfy BPN of women coaches are scarce, and the studies with top-level women managers inexistent. Therefore, the main purpose of the present research was twofold: (a) to analyse the social antecedents that fulfil or thwart the BPN of women managers working in top-level sport organizations and (b) to explore their motivations and provide strategies to increase autonomous motivation and well-being.

Method

Design

The current study is a cross-sectional, qualitative and interpretative research. It is an adequate choice if we take into account that we aimed to describe an unexplored domain under SDT framework and with a very small population in size (i.e., women managers in top-level sport organizations)

Participants

Based in a stratified purposeful sampling strategy, eight women managers working in top-level Spanish sport organizations participated in the study. We define top-level sport organizations and top-level management positions as the

managerial board of sport organizations at national or international contexts (e.g., IOC, Manchester United). In order to preserve their anonymity, pseudonyms have been assigned and some descriptive details have been omitted.

All eight women were working in one of the sport management positions described in Table 1. Taking into account the volunteering characteristics of most of these positions, some managers had to conciliate this role with a different main paid job. Their academic level was at least a master degree and their sport experience differed depending on whether they were former elite athletes (five) or not (three). Elite sport criterion was reached if the participant had ever appeared in the lists of the Spanish Official Bulletin (BOE), where only those athletes achieving specific performance goals are included.

Table 1. Descriptive Characteristics for the Participants in the Study.

Pseudonym	Sport managerial position	Volunteer position	Working in other job	Previous experiences as managers in other Sport organization	Relation to sport	Age group	Children
Ana	Sport club	Yes	Yes	Yes	Elite	50s	Yes
Clara	Sport club	Yes	Yes	No	Elite	30s	No
Mar	Sport club	Yes	Yes	No	No Elite	50s	Yes
Nit	Sport club	Yes	Yes	No	No Elite	40s	Yes
Lorena	Public Institution	No	No	No	Elite	40s	Yes
Marta	Public institution	Yes	Yes	No	Elite	50s	Yes
Milena	Public Institution	Yes	No	No	Elite	50s	Yes
Violeta	Public Institution	No	No	No	No Elite	50s	Yes

Interview guide

Data was obtained through semi-structured interviews based on an interview guide. Four main topics were included: (a) description of the sport management position or role participants were working in. We wanted to explore the level of autonomy and competence in the position by asking about the tasks developed, work organization and their contributions as managers (e.g., Which are your specific responsibilities and functions/tasks?); (b) the most relevant changes participants had experienced before arriving to their actual position. We wanted to explore the participants' previous experiences to the position in top-level sport organizations, previous works, studies, their relation to sport and so on (e.g., How was the process until you got into this position?); (c) situations and experiences lived during the beginning, development and ending of their transition to the current sport management position. We wanted to explore the relations with the other members of the managerial boards and the stakeholders of their organizations, the evaluation of their experiences in the position, and their motivations to be a manager (e.g., During the years you have been in this position, would you highlight some negative or positive situations you have lived?); and (d) how they had experienced being a woman that follows a managerial career linked to sport. We wanted to explore experiences and perceptions related to gender and the fact of being a woman in a male environment (e.g., Just for the fact of being a woman, which barriers or advantages did you have or did not have?). However, the in-

terviews were flexible, allowing the participants to describe relevant situations not initially included in the interview guide. In addition, probes and follow-up questions (e.g., could you explain it in more detail, please) were used to go in depth into the interviewee's responses (Patton, 2002).

Procedure

This study followed the ethical guidelines established by the ethics committee of the Universitat Autònoma de Barcelona. First, we contacted with different top-level sport organizations, which offered us 14 possible participants for the study (i.e., women occupying a management role in sport organizations) but we only could establish contact with eight of them. The eight participants were informed about the purpose and the procedure of the study and once they agreed to participate, they signed an informed consent. Interviews were conducted by the second and the fourth authors, were recorded and transcribed verbatim. They lasted between 40 and 80 minutes, totalling 430 minutes recorded.

Data Analysis

Data analysis was conducted using thematic analysis with a deductive approach to the content (Braun & Clarke, 2006) and following the six steps suggested by these authors (see Table 2).

Table 2. Description of the Steps Taken in the Thematic Analysis.

Phase	Description of the process
1. Familiarization with the data	Transcribe the managers' interviews and reread the transcriptions while writing down the main ideas.
2. Creation of the initial codes based on the purpose of the study	Define concepts according to the SDT literature "autonomy, competence, and relatedness satisfaction", "autonomy, competence, and relatedness thwarting", and "types of motivations". Find specific examples obtained from the data and specify when concepts could be used and when not. Systematically code most relevant features of the data based on the general SDT codes defined above (deductive codes) and then generating raw codes based on the managers' explanations (inductive/interpretative codes).
3. Grouping of the codes in main themes	Compile and classify each raw code into subthemes and main themes. Visual representations aided in facilitate this process.
4. Refinement of the themes	Reanalyse the themes and subthemes at two different levels. First, we checked if they made sense in relation to the code extracts: some subthemes were combined and others were deleted due to the lack of enough relevant information sustaining them. Reducing data to three main themes and 14 subthemes. Second, we checked whether the themes and subthemes worked properly in relation to the whole data, and if they made sense.
5. Definition and designation of the themes	Analysis and clear definition of each theme. Moreover, an informative name was chosen for each theme and subtheme. Subthemes were named by the researchers (based on managers' experiences), while themes were named using concepts derived from the theory. This deductive-interpretative process of analysis is showed in a visual representation (See Figure 1)
6. Producing the report	Selection of relevant quotations representing good examples for each theme and subtheme at the moment of the manuscript development.

This analysis organizes and describes data in rich detail (Sparkes & Smith, 2014). Software Atlas.ti 5.0 was used as an assistant to organize data codification and interview analyses. Fernández-Alcántara, García-Caro, Pérez-Marfil and Cruz-Quintana (2013) described how the program works, and Zamora et al., (2012) explained its main functions.

In order to guarantee the rigour of the study (Maxwell, 2002), interviews were audio-recorded, transcript verbatim and proofread by the first author. Interrater reliability was estimated following the three-stage process explained in Campbell, Quincy, Osserman and Pedersen (2013). Cohen's kappa was calculated for the independent scores of two coders. Cohen's kappa was 0.83, and was interpreted using the cut-off scores of Landis and Koch (1997) who considered that 0.81-1 scores were good to perfect agreement. Three researchers, external to the study audited the category system considering the data representation and the theoretical depiction. Their intervention help authors to refine the names of the themes and subthemes. Finally, results were provided to women managers in order to check how accurately their' realities were represented in the study. They agreed with the results.

We also controlled the genesis of data, differentiating information obtained directly by the participants' experiences and information obtained by the researchers' interpretations of these experiences in relation with the SDT framework. Both, during the analysis and in the results section.

Results

Data were clustered into three main themes: (a) antecedents of managers' BPN satisfaction (i.e., autonomy, competence and relatedness), including six subthemes; (b) antecedents of managers' BPN thwarting (autonomy, competence and relatedness thwarting), including four subthemes; and (c) managers' motivation when antecedents satisfy or thwart their BPN, with four subthemes (see Figure 1 for a summary). The specific antecedents (i.e., subthemes) were described by the participants. However links between antecedents and BPN satisfaction or thwarting (i.e., main themes) were obtained as a result of researchers' interpretation of the data, which was based on SDT tenets and definitions.

Theme 1: Antecedents of Managers' BPN Satisfaction

These antecedents refer to the climate created in the sport environment where participants worked, and include the factors influencing women managers' BPN satisfaction. Analysis showed that seven out of eight participants reported working on an environment that promoted BPN satisfaction. A total of six subthemes were identified as antecedents of manager's BPN satisfaction: Three of them belonged to autonomy, one to competence and two to relatedness and they are presented in the next sections.

Autonomy satisfaction

Autonomy satisfaction is related to situations where managers feel they can give their opinions freely, where they perceive possibilities to choose and where they feel as the drivers of their own acts. Three different subthemes were identified: (a) democratic boards, (b) freedom of choice in their position and (c) personal needs recognition.

Democratic boards. Women managers reported characteristics of autonomy support in their sport organizations when organization councils were democratic and respected the opinion of all their members. Most of the decisions were made in council meetings, women managers valued not being coerced or forced to accept imposed decisions, and valued working in an environment where everybody felt free to express their own opinions, even when their ideas were not shared by most of the council. Mar said "if I don't agree I always say my thing, people respect you a lot for this...". When asked about how free they felt when participating in decision-making processes, one of the managers (Nit), explained:

"I've never perceived (...) any imposition about any decision that has been a problem for me, you know? It has been some debate (...) you can present your ideas, the ideas are listened, and in the end they are voted or they are not voted".

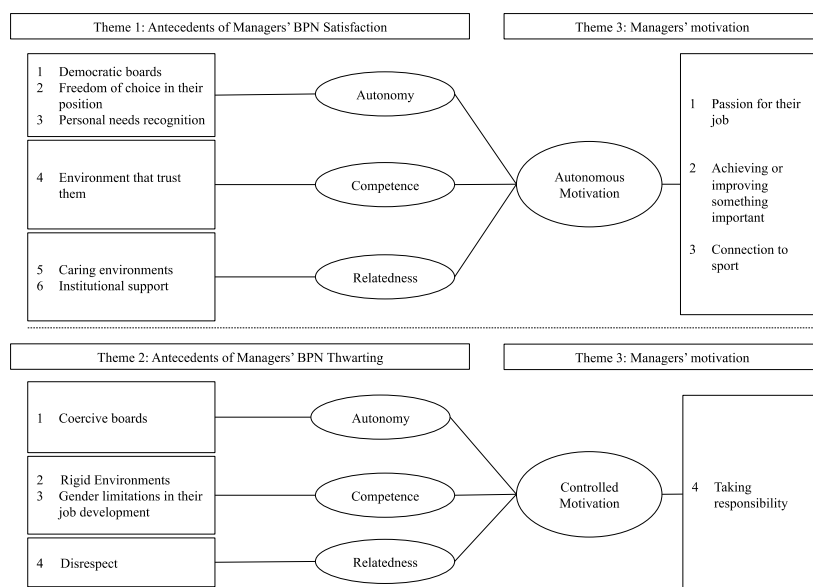


Figure 1. Antecedents of BPN satisfaction, BPN thwarting and related motivation. Rectangles show the experiences that managers described in their interviews and ovals the researchers' interpretations regarding the links between managers' experiences and SDT tenets.

For these managers, perceiving that their opinions were respected was more important than the fact of their proposals being accepted or not. Additionally, participants valued feeling that they could propose projects, initiatives or action plans in their councils. Thus, in those democratic boards, women managers felt that their opinions were listened, respected and valued, all of them words associated with the fulfilment of their need for autonomy.

Freedom of choice in their position. This subtheme refers to the possibility of making their own choices regarding their working tasks and functions. Sometimes, managers could choose whether they were interested in doing a particular task or function. In other cases, their supervisors or workmates asked them directly if they wanted to lead a certain project or function. As Mar stated "sometimes is the other way around, and they [the board of directors] are the ones that have ideas. They tell us, and if those ideas look good to us, we carry them out". The best example of this freedom of choice could be found in Ana's experience. She explained that when she initially refused a job in a sports federation because she did not like the functions proposed, the federation made her a new offer with entirely new functions to carry out.

Personal needs recognition. Participants felt that their individual needs were recognized when they felt able to organize their time and plan their agendas, in order to balance their job with other spheres of their lives (e.g., maternal role). Lorena explained "now I benefit from a reduction in my working-hours to combine [work] with family life and I work five hours day (...) the agreement allows me to balance everything without losing projection". This point is important because when participants were asked about the causes why there were only few women pertaining to boards of directors, one of the reasons participants highlighted was the decision to have children. In many cases, this reason forced women to choose between being a mother or a manager. As Marta noted:

"Those women that make it [succeed in top-level sport management positions] have done a great effort and are people that have really clear job goals, and most of the times they do not consider or stop considering other life options".

However, if their job gives them some advantages, they can be both mothers and managers if they want to. As explained by our participants, these advantages include tasks that could be done at home using technological support (i.e., e-mails, telephone calls) as well as flexible schedules that al-

low them to not be forced to choose between different life spheres.

Competence satisfaction

Regarding how the social context could satisfy participants' need for competence, the results presented in this section include a subtheme (i.e., environment that trust them) related to the conditions that allow women managers to effectively develop their role abilities and to feel competent in their tasks and functions.

Environment that trust them. Participants perceived that a work environment trusted them when their supervisors and significant others had confidence in their abilities and in what they could bring to the organization, and also when they received help and recognition (e.g., positive feedback) from mates, supervisors and users. In these environments, supervisors usually took them into account to lead certain projects and recognized their work and effort, as Lorena explained: "A key person is the former director, he trusted me (...). He is the reason why I'm currently working here". Thus, managers worked in environments where they could develop their capability and prove their skills, which probably could not have been possible in a social environment that had not relied on them.

Perceiving that people trusted them was relevant, but receiving support also helped managers to improve their capabilities. One manager, Clara, explained that she received help from two male presidents "My favourite presidents are from [Club names] they helped me a lot, they gave me their opinion and they shared their expertise with me". When this type of support was available, our participants really valued it. However, in our study this environmental support was more remarkable for its absence than for its presence, and consequently it will be further discussed below in the section presenting the antecedents of BPN thwarting.

Relatedness satisfaction

The results of this section present two subthemes related to the conditions that allow women managers to feel appreciated, well related to others, and valued as human beings. The antecedents that fulfil managers' need for relatedness include: (a) caring environments, and (b) institutional support.

Caring environments. Managers perceived to be working in caring environments when their job relationships were so good that they viewed their mates as members of a second family, "for me, that sense of belonging to this group has been more than just belonging to a typical board. I feel it more like an extension of my family life" (Nit). This feeling arises from sharing the same goals (e.g., development of the sport organization), having personal affinity, and doing activities together outside of work. A caring environment could also be favoured by those club users or athletes that managers work with. "...I think that [athletes] like me so much, they're

showing me love constantly" (Milena). Managers used words such as "friendship", "second family", "affection" and "affinity" to define these caring environments. Moreover, it is important to note that these caring environments are characterized by the acceptance of women. When questioned whether they were well received in their own boards or in boards they collaborate with, two participants explained that they felt totally accepted everywhere they went. However, they also expressed that they were involved in a male environment that at some point was even sexist. In Mar words "if she's not going [her only female colleague], maybe there are eight or ten men and I'm alone, but they treat me nicely". The other women managers explained that sometimes they had relatedness problems with some of their male colleagues, but they also expressed that, in general, relationships with their mates were good and caring, particularly with presidents and direct supervisors, which sometimes made an effort to include women in those male environments, as Milena explained: "He [the president] probably also thought that this move was necessary, that 'it [the position] had to be occupied by a woman'".

Institutional support. This support came from the personal relationships that participants had with the directors and managers of the institutions that uphold them. Experiencing that the institution supports them proves that they were well connected and, in some way, cared "when we were hanging by the last thread, searching for possible complicities, that we found for example on the town hall... It was difficult to survive but the truth is that I felt accompanied" (Marta). Another manager expressed in the same way: "The Administration, no matter the colour or the flag, always received us and they actually gave us some help" (Violeta).

Finally, certain institutions created a favourable atmosphere for managers to feel connected with their families, as some of their functions and liabilities allowed the participation of their relatives, and managers were able to share activities and hobbies with their family. Two managers referred to that "the [club name] is a social club, and in all the institutional events where we can go, we all go [the family]" (Nit). In such situations, managers felt lucky because they could spend more time with their families.

Theme 2: Antecedents of Managers' BPN Thwarting

These antecedents refer to the climate created in the sport environment that thwarted women managers' BPN. Experiences and opinions regarding those antecedents were mainly expressed by: (a) one manager, who found herself in a hostile work environment, (b) the experiences of another manager in the two boards of directors where she used to work, (c) the knowledge and opinions of our participants concerning situations that other women managers had lived. Four subthemes were identified as antecedents of managers' BPN thwarting.

Autonomy thwarting

Autonomy thwarting was related to situations where managers did not feel able to give their opinions freely and felt limitations to be the drivers of their own acts. One antecedent of managers' autonomy thwarting was found: (a) coercive boards.

Coercive boards. These boards were defined as work teams where group dynamics were characterized by the coercion that one or more board members exerted on the other members. One of the managers (Ana) explained that in one of her former sport management roles, the board pressured her to vote for a project that she thought that was not the best option at all; as she decided to stand firm on this, she was told "Then you're the opposition". This situation made her perceive that she had no freedom for choosing or voting differently, "you are coercing the people here and I don't like that. Can we vote freely?" In addition, she did not receive any reasonable explanation regarding why she was supposed to vote in a way or another. Those situations of coercion were perceived by the managers as sources of ill-being causing that they thought about leaving their job or even finally step down from the management position. Ana decided to quit from her former responsibility position due to her sense of impotence and ill-being. She did not feel free to decide, and perceived that male members ignored her comments and opinions. This situation was experienced as really damaging and she preferred stepping down from her position than continuing in that harmful environment, although she wanted to work there.

The participants in our study that had experienced those situations explained that being a woman made it so much worse. Clara expressed:

"... they [men managers] are interested in a profile of young woman with studies but who doesn't bother a lot (...) I asked a question in a question-and-answer session and I had the feeling that it bothered them (...) like 'look, the girl is a pain in the ass'".

Competence thwarting

The antecedents that thwarted participants' need for competence were described as (a) rigid environments, and (b) gender limitations in their job development.

Rigid environments. In some cases, boards or users were really used to a particular functioning and were not open to changes, initiatives or proposals suggested by women managers. Our participants firmly believed that these changes were an improvement for their organizations. The participants also stated that in the cases where they were finally able to develop those initiatives they had to fight a lot "sometimes to contribute things here I had to take the knife out and put it between my teeth!" (Milena). This situation of fight was experienced as a hard and very exhausting challenge, where managers' need for competence was actively thwarted. Managers knew that

they could contribute to the organization with their expertise, but the environment restricted their abilities.

Gender limitations in their job development. This subtheme presents attitudes and thoughts that some male directors or other people (e.g., mates, users, athletes) have towards women managers that generate subtle discriminating situations. Those limitations include situations where women are prevented from arriving to top-level sport management positions or from being involved in certain projects, although they have the same abilities than men: "they don't choose a woman before a man, even with the same knowledge or greater" (Ana). Participants also reported differences in their perception of help and support received as a man or a woman manager. An example of these differences is the lack of help received regarding the acquisition of abilities to decide or discuss certain projects or issues. In Marta's words: "[men] are mentored in a very subtle way (...) however, this process of mentoring isn't applied by men mentors to women in the clubs". The lack of support and counselling perceived by the managers could have thwarted their need for competence, as they really did not know how to behave in certain situations.

Relatedness thwarting

The antecedents thwarting participants' need for relatedness were reduced to one subtheme: Disrespect.

Disrespect. This subtheme includes those social agents (e.g., male directors) that do not support nor respect women participation in managerial environments, particularly when women show initiative and propose changes; that is, when women managers are combative and do not agree with merely seeing, hearing and keeping quiet. Participants expressed that they suffered this type of discrimination in the boards where they were working or in their relationships with other clubs or institutions. "I've had to endure very sexist conversations (...) there are still some profiles, especially well-established intransigent male directors, that are first shocked because there is a woman [in the board], then because I'm young, and then because I don't agree with them." (Clara). There are situations where women managers did not know whether the disrespect received was due to gender issues or lack of personal affinity. Milena explained "concerning gender issues, sometimes it's really difficult the border that limits the doubt regarding whether it's a gender issue or that they dislike that particular woman. Or because it's not the type of woman they want in such position". Thus, it seems extremely difficult to determine whether the negative relationships that some male managers establish with our participants are due to gender issues or not. Our participants also related that some male managers use particular strategies, such as hiring a certain profile of women (e.g., less combative) in order to prove that they do not have problems regarding the gender of their subordinates. Three participants pointed out that there was an increasing tendency of men hiring female managers, but they were not sure whether this increase was owing to cleaning supervisors'

image, obtaining grants or because men found it truly important.

Theme 3: Female Managers' Motivations

This section shows the connections between the previously presented antecedents and managers' motivation, including the forms that this motivation could adopt. These motivational forms are clustered in four subthemes, three related to autonomous motivation and one referred to controlled motivation.

Autonomous motivation

Autonomous motivation is assumed when participants engage volitionally in their behaviours as sport managers. Seven out of the eight participants referred autonomous motivation to work in their management position. Those seven managers had in common that they were working in environments that in general fulfilled their BPN (i.e., these environments positively contributed to their feelings of autonomy, competence and specially relatedness). The motivations of those female managers could be grouped in three subthemes: (a) passion for their job (b) achieving or improving something important, and (c) connection to sport.

Passion for their job. Six out of the eight participants reported that they carried out their managerial functions and tasks because they loved doing it. Our participants repeatedly used words such as "love", "like", "devotion", "attract", "enjoy", "passion", "dream" and "happiness" to describe their feelings as top-level sport managers. As clearly stated by one of the participants (Mar): "Nowadays, it [club name] is the motor of my life. I mean, it's my family and the club". It has to be noted that those participants whose work motivations were related to the inherent pleasure experienced in their management position, were also the ones that described that their work environment with attributes related to BPN satisfaction.

Achieving or improving something important. This kind of motivation appears when managers want to carry out their managerial functions in order to implement or to achieve something perceived as important and congruent with their values. Most of the times their actions headed towards helping other people improve their situation, or increasing the promotion of a certain sport. For example, for one of the managers her motivation was to improve women's sport. "Competition meetings were all about boys, boys, boys. When there were five minutes left, it was like 'well, what do we do with the girls this weekend?' And so it was the way to gain ground" (Ana). Similarly, managers also expressed their beliefs about the feasibility and importance of their project as forms of autonomous motivations. Violeta said: "to me, it looks wonderful, a fantastic project". As she related in her interview, Violeta had always firmly believed in the third sector; at the time of the interview she was a manager in a sport foundation and considered that her work was really important. In those cases, motivation is more related to integration between managers' val-

ues and their way of thinking than to the experience of inherent enjoyment and pleasure in their job.

Connection to sport. Another relevant type of autonomous motivation referred to the managers' opportunity to continue connected to sport and athletes. This type of motivation was mostly expressed by those participants that were former elite athletes, but it was also present in some of the participants that were not. Lorena defined it as: "Being able to live through the athletes sensations that I have had", or in Violeta's words "using sport as an integration tool, (...) looked wonderful to me, I've always believed in this facet of sport". Both are examples of autonomous motivations related to their management position. When regulated by their connection to sport, managers' view sport as the central axis of their motivation and experienced feelings of love for sport, its values, and everything that sport entails.

Controlled Motivation

Controlled motivation is referred when managers engage in an activity under pressure or under feelings of obligation. Only Clara showed signs of controlled motivation. It was also the only participant that was involved in an environment that thwarted her BPN, particularly her needs for competence and relatedness.

Taking responsibility. The type of controlled motivation that appeared along the interview referred to the sense of responsibility. When Clara expressed their reasons to remain in her management position, their motives were related to her sense of duty and responsibility, both linked to her commitment with the sport organization. She stated "you are carrying out a project with little feasibility and in the end you just do it (...) because you found yourself in a situation where after all you take the responsibility and you can't leave it until you finish". However, it has to be noted that all the participants were regulated by different motivations and none of them experienced motivations that were solely external (i.e., carry out their functions to obtain something in return, money or other benefit like public visibility). One of our managers explained that there were some male managers whose motivation was to take profit from their position in some sense "[some male managers] accepted a position at the football or the canoeing federation to see if they can sell more sofas or pans" (Milena). None of the participants expressed that this motivation was important for women, neither as their own motivation nor as the motivation of the other women they referred to during the interviews.

Discussion

The main purpose of this study was to analyse the social antecedents that fulfil or thwart the BPN of women managers working in top-level sport organizations and to examine how BPN satisfaction and thwarting were related to their job motivation. The results show that most of the participants reported to be working in environments that fostered BPN sat-

isfaction; environments where they were able to choose and to give their opinion, where they could prove their competence and efficacy, and where the relationships among workmates, users and supervisors were positive. Only one of the managers perceived to be involved in an environment that thwarted her BPN, specially her needs for competence and relatedness. In addition, those women managers that reported to be working in an atmosphere that fulfilled their BPN also expressed a sense of autonomous motivation for their job. In contrast, the manager that perceived to be an environment that thwarted her BPN, reported to be regulated by controlled motivation. The findings from the current study are in line with Gagné and Deci's model (2005) due to the fact that autonomy-supportive environments foster managers' job autonomous motivation.

The findings of the current study underline that job environments fostering autonomy satisfaction were highly valued by our participants, especially when managers could choose democratically in their councils, and when everybody felt free to give their opinion and was listened. In contrast, coercive boards were environments that thwarted managers' BPN. In those controlling environments thinking different led to conflicts and not all the board members were included in the decision-making processes. Our results regarding the coercive boards seem to complement the results of Sibson' (2010) case study. Sibson showed that in a sport organization where the same number of men and women were included in the board of directors, there were certain situations that probably limited women's autonomy, due to some forms of exclusionary power (i.e., not having the opportunity to decide which activities to do, how to assign new employments or how to invest resources). Furthermore, these situations could push women to leave their position as it occurred in our study with one of the managers. She experienced a lack of autonomy because she was not allowed to decide freely, and male members ignored her comments and opinions. This situation was experienced as really damaging, showing that BPN thwarting is associated with less well-being (Deci & Ryan, 2000; Gillet et al., 2012).

In addition, having the opportunity to choose which tasks to do, deciding how to perform them, and deciding some issues inside boards was highly valued by these managers. However, for them it was also necessary to be recognized as human beings, taking into account their personal needs, not related to their positions. For that reason, managers' need for autonomy was supported when their job environment take into consideration their individual needs, allowing them to manage their own time in order to be able to balance the different spheres of their life. These results are in line with Allen and Shaw's study (2009) with women high performance coaches. In their study, coaches felt their autonomy was fostered when the sport organization considered and supported some special situations regarding their private life, easing conciliation between job and personal spheres. This flexibility is very important for women in leadership positions (Bruening & Dixon, 2007), which are frequently unpaid (Cameron,

1996), because their environment (e.g., family duties, social stereotypes) or her own attitudes could force them to choose between those spheres, especially when they are mothers (e.g., Dixon & Bruening, 2007). In our study, this topic is particularly relevant because seven out of eight participants were mothers.

Related to the antecedents that could foster managers' need for competence, in the current study we found that participants valued working in an environment that trusts them. Such an environment helps to increase managers' competence satisfaction as they perceived that their mates and supervisors rely on their competences/abilities to lead projects and not only to fulfil a quota in the board. In a similar way, Chantelat et al., (2004) stated that women wanted to be valued by their abilities and competences and not to fulfil the gender needed in a quota. In the same study it was found that the quota system was a little contradictory: including women at boards in order to fulfil a quota instead of hiring them due to competence criteria could be counterproductive for the woman herself or could be an opportunity to access to a managerial position. This idea was also a concern shared by our participants. It seems that in some cases, gender quota systems and political measures are the only way for women to participate in the boards of directors of sport organizations, however, many authors conclude that these conditions do not seem to be sufficient (Adriaanse & Schofield, 2014; Sibson, 2010; Spoor & Hoye, 2014) and this is also found in our results. Women occupying top-level sport management positions need to feel useful in their roles, which require that managers need to be allowed to lead projects in order to show they are able to do it, to get positive feedback when they achieve a goal valued for the organization, and to receive advice regarding their functions, at least in the beginning. Regarding the latter, we found that our participants valued receiving help and support, but sometimes they did not obtain them. Previous research has highlighted the relevance that having mentors has for women in order to gain confidence and experience both in their role as sport managers (e.g., IOC, 2010; Weaver & Cheladurai, 1999) or coaches (e.g., Allen & Shaw, 2009; Kilty, 2006). In this line, the current study reinforces the conclusions regarding mentoring stated in past research.

According to the results, our participants, six of whom were volunteers, valued being in a job environment that fostered the satisfaction of their need for relatedness. Specifically, women managers highlighted the relationships established with members of their boards, athletes or club users, and the satisfaction experienced when these relationships were positive (i.e., caring environments). In contrast, they reported suffering from ill-being when their need for relatedness was thwarted. Our results support the findings of Boezeman and Ellemers' study (2009), which compared the importance that volunteers and paid employees associated to each BPN. Boezeman and Ellemers found that the need for relatedness was the most valued by volunteers and it was also their main predictor of job satisfaction and intention to remain in the organization. In this line, our participants explained that those

situations where they felt integrated, valued and well-related fostered their need for relatedness, and were clearly related to their well-being. Although Deci and Ryan's study (2000) highlighted that the needs for autonomy and competence are essential to experience autonomous motivation and well-being, recent studies have shown the relevant role of the BPN for relatedness (Alcaraz et al., 2015; McLean & Mallett, 2012). In a study conducted with development coaches, Alcaraz et al., (2015) found that among the three needs, relatedness was the one that mostly predicted coaches' self-determined motivation and psychological well-being. In a similar way, McLean & Mallett (2012) found in their qualitative study that BPN for relatedness was also very important for coaches of different competitive levels (i.e., participation, development and high-performance).

Regarding the reasons why participants engaged in sport management roles, three subthemes were related to autonomous motivation (i.e., passion for their job, achieving or improving something important, and connection to sport). In contrast, only "taking responsibility" emerged as a type of controlled regulation. Some of our results are in line with those presented in McLean and Mallett's (2012) study: connection to their sport, passion for the job and non-relevance of financial rewards. Concerning the connection to sport, participants in both studies (i.e., male and female coaches in McLean and Mallett's study, only women managers in our study) related the feeling experienced while being involved in sport and particularly while dealing with athletes. In regard to their passion for the job, women managers and coaches used similar words to describe their motivation to perform the tasks of their job, such as "enjoyment", "love" and "passion". It also has to be noted that none of the participants in both studies reported financial or other external reasons for occupying their job position. The similarities between our results and those from previous coaching research reinforce the idea that SDT is a broad framework that is not only relevant to study athletes' and coaches' motivation and well-being, but also women sport managers'. Thus, our study responds to the necessity highlighted by Ntoumanis (2012) to extend SDT' research towards unexplored populations. Recently, Martin and Bernard (2013) stated that intrinsic motivation (i.e., form of autonomous motivation) is an element of women's resilience in hostile male-dominated contexts. In line with these authors, we would expect that the manager that was working in a context of BPN thwarting and showed controlled motivation will no longer continue in their management position. Regarding the results of the current study and SDT literature, our concern, is that it seems more unlikely to be autonomously motivated in contexts that are not autonomy-supportive. That is why initiatives focused on promoting that sport organizations support the BPN satisfaction of their women managers are necessary to increase and maintain the ratio of women participation in these organizations, and this study could provide some useful knowledge based on real experiences of top-level women managers to promote this kind of initiatives.

In terms of the methodological implications of the job,

qualitative methodology allowed a deeper examination of the specificities experienced by women managers in the top-level management contexts. Moreover, only qualitative methodology allowed participants to contribute with relevant information not considered by researchers beforehand, as this population remained unexplored under SDT framework at the time of data collection, so it was an adequate way to approach our objective. Although the sample size could be seen as a limitation, there is a very low percentage of women (22%) occupying management positions in Spain (Yusta, 2015). Tacking into account that participants of the current study occupied management positions in top-level sport organizations, the ratio of possible participants was even scarcer.

Along with the contributions of the current study, it is also necessary to mention some limitations. First, some women managers reported past situations occurred in boards they used to work on, these retrospective reports enabled us to obtain rich knowledge based on their experiences that although they are really interesting for our study could have had some degree of memory bias. The second limitation is related to the notion that sport organizations are multilevel entities (Dixon & Cunningham, 2006) where it is important to study the factors that have an influence on all their levels (i.e., individual, organizational and structural). Nevertheless, our analysis was mostly focused on the individual level (motivation and BPN of women sport managers) and organizational level (working conditions in sport organizations). We suggest this particular limitation could be further explored in future research. The third limitation is related to the paid/volunteer position of the female managers on the board, however we did not find any relevant difference regarding this issue.

Conclusions

In the current study, we tried to understand the characteristics of the environment where women sport managers work by analysing the situations that potentially fulfil or thwart their BPN and exploring how this environment influences their job motivation under the SDT framework. To do this, we have used a qualitative approach methodology which is actually uncommon in this research' area, and we have also extended the investigation focus beyond the athlete population, as had been requested in Ntoumanis (2012). Taking into account that BPN satisfaction is related to autonomous motivation and well-being (Deci & Ryan, 2000), our study has found social antecedents in sport organizations that foster women managers' BPN satisfaction, not thwarting.

Thus, results provide some practical implications for those top-level sport organizations interested in increasing their women managers' autonomous motivation and well-being. Those organizations should promote: democratic boards respecting all different opinions, trust the managers in leading important responsibilities, and emphasizing positive social interactions with board members and stakeholders. At the same time, these organizations should avoid: coercive boards where different opinions are hindered, gender limitations in their job

development, and disrespect with intentional or “innocent” sexism jokes. Such an initiative would allow having a higher number of women managers working in top-level sport organizations adding effectiveness to the gender quota system used in the last decades.

Author note.- Andra Pérez-Rivas, Departament de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona; Miquel Torregrosa, Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació, Universitat Autònoma de Barcelona; Carme Viladrich, Departament de Psi-

ciologia i Metodologia de Ciències de la Salut, Universitat Autònoma de Barcelona, and Susana Pallarès, Departament de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona.

Acknowledgements.- This work was supported by the Instituto de la Mujer (018/10) and the Ministerio de Ciencia e Innovación (DEP2010/15561). We also wish to express our gratitude to Saül Alcaraz, Violeta Benischelli, Gerard Soriano and Yago Ramis for their valuable comments and support.

References

- Adriaanse, J., & Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance. *Journal of Sport Management, 28*(5), 485-497. doi: <http://dx.doi.org/10.1123/jsm.2013-0108>
- Alcaraz, S., Torregrosa, M., & Viladrich, C. (2015). How coaches' motivations mediate between basic psychological needs and well-being/ill-being? *Research Quarterly for Exercise and Sport, 86*(3), 292-302. doi: 10.1080/02701367.2015.1049691
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: Supporting coaches' psychological needs? *The Sport Psychologist, 23*, 346-366.
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2013). An interdisciplinary approach to examining the working conditions of women coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching, 8*(1), 1-18.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 897-914. doi:10.1348/096317908s383742
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bruening, J. E., & Dixon, M. A. (2007). Work-family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management, 21*, 471-496.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review, 18*(2), 155-165. doi:10.1016/j.smr.2014.02.004
- Cameron, J. (1996). *Trail blazers: Women who manage New Zealand sport*. Christchurch, New Zealand: Sports Inclined.
- Campbell, J.L., Quincey, C., Osseman, J., & Pedersen, O.K. (2013). *Sociological Methods & Research, 42*(3), 294-320. doi:10.1177/0049124113500475
- Chantelat, P., Bayle, E., & Ferrand, C. (2004). Les représentations de l'activité des femmes dirigeantes dans les fédérations sportives françaises: Effets de contexte et ambivalences. *Staps, 66*(4), 143-159. doi:10.3917/sta.066.0143
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership. *Sex Roles, 56*(7-8), 495-507. doi:10.1007/s11199-007-9188-2
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management, 26*(5), 404-416.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Nueva York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & 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.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work-family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management, 21*, 377-406.
- Dixon, M. A., & Cunningham, G. B. (2006). Multi-level analysis in sport management: Conceptual issues and review of aggregation techniques. *Measurement in Physical Education and Exercise Science, 10*(2), 85-107.
- European Parliament (2003). *Women and Sport: European Parliament resolution on women and sport (2002/2280(INI))*. Retrieved from <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P5-TA-2003-0269+0+DOC+PDF+V0//EN>
- Fernández-Alcántara, M., García-Caro, M.P., Pérez-Marfil, N., & Cruz-Quintana, F. (2013). Experiencias y obstáculos de los psicólogos en el acompañamiento de los procesos de fin de vida. *Anales de Psicología, 29*, 1-8.
- Fink, J. S. (2008). Gender and sex diversity in sport organizations: Concluding comments. *Sex Roles, 58*(1-2), 146-147. doi:10.1007/s11199-007-9364-4.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Behavior, 26*, 331-362.
- Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology, 15*, 372-390.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business Psychology, 27*, 437-450.
- IOC (2010). Gender equality and leadership in Olympic bodies: Women, leadership and the Olympic movement 2010. Retrieved from: http://www.olympic.org/Documents/Olympism_in_action/Women_and_sport/GENDER_EQUALITY_AND_LEADERSHIP_IN_OLYMPIC_BODIES.pdf
- IOC (2013). Factsheet women in the Olympic movement. http://www.olympic.org/Documents/Reference_documents/Factsheets/Women_in_Olympic_Movement.pdf
- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist, 20*(2), 222-234.
- Landis, J.R., & Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement of categorical data. *Biometrics, 33*, 159-174. doi:10.2307/2529310
- Mallett, C. J., & Hanrahan, S. J. (2004). Elite athletes: Why does the 'fire' burn so brightly? *Psychology of Sport and Exercise, 5*, 183-200. doi:10.1016/S14690292(02)00043-2
- Martin, P., & Bernard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *S&A Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12. doi: 10.4102/sajip.v39i2.1099
- Maxwell, J. A. (2002). *Understanding and validity in qualitative research*. In A.M. Huberman & M.B. Miles (Eds.), *The qualitative researcher's companion* (pp. 37-63). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moreno, J.-A., Cervelló, E., & González-Cutre, D. (2010). The achievement goal and self-determination theories as predictors of dispositional flow in young athletes. *Anales de Psicología, 26*(2), 390-399.
- McLean, K. N., & Mallett, C. J. (2012). What motivates de motivators? An examination of sports coaches. *Physical Education & Sport Pedagogy, 17*, 21-35.
- Ntoumanis, N. (2012). A self-determination theory perspective on motivation in sport and physical education: Current trends and possible future research directions. In G.C. Roberts and D.C. Treasure (Eds.), *Motivation in Sport and Exercise: Volume 3*. Champaign, IL: Human Kinetics, pp. 91-128.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Ramis, Y., Torregrosa, M., Viladrich, C., & 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*, 243-248.
- Richer, S.F., Blanchard, C., & Vallerand, R.J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 2089-2113.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.
- Sibson, R. (2010). I was banging my head against a brick wall: Exclusionary power and the gendering of sport organizations. *Journal of Sport Management, 24*(4), 379-399.
- Sparkes, A. C., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health. From process to product*. Abingdon: Routledge.
- Spoor, J. R., & Hoye, R. (2014). Perceived support and women's intentions to stay at a sport organization. *British Journal of Management, 25*(3), 407-424. doi: 10.1111/1467-8551.12018
- Stebbins, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., & 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.
- Vallerand, R.J. (2007). A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation for sport and physical activity. In M.S.D. Hagger & N.L.D. Chatzisarantis (Eds.), *Self-determination theory in exercise and sport* (pp. 255-279). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Weaver, M. A., & Chelladurai, P. (1999). A mentoring model for management in sport and physical education. *Quest, 51*, 24-38. doi:10.1080/00336297.1999.10491666
- Wicker, P., Breuer, C., & Von Hanau, T. (2012). Gender effects on organizational problems-evidence from non-profit sports clubs in Germany. *Sex Roles, 66*(1-2), 105-116. doi:10.1007/s11199-011-0064-8
- Yusta (2015, November 29). Los despachos deportivos siguen todavía cerrados a las mujeres. *Publico*. Retrieved from: <http://www.publico.es/deportes/despachos-deportivos-siguen-todavia-cerrados.html>
- Zamora, R., Muñoz-Cobos, F., Burgos, M.L., Carrasco, A., Martín, M.L., Ortega, I., Río, J., & Villalobos, M. (2012). Modelo de estadios de cambio: compatibilidad con relatos biográficos de mujeres que sufren violencia doméstica. *Anales de Psicología, 28*(3), 805-822.

(Article received: 09-08-2015; revised: 03-02-2016; accepted: 04-02-2016)

Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Pallarès, S., & Viladrich, C. (2016, agost). *Seven years of legal equity in Spanish Sport: Where are we in terms of sport possibilities.* Comunicació presentada al 5th International Conference for Qualitative Research in Sport and Exercise, Chichester, Regne Unit.



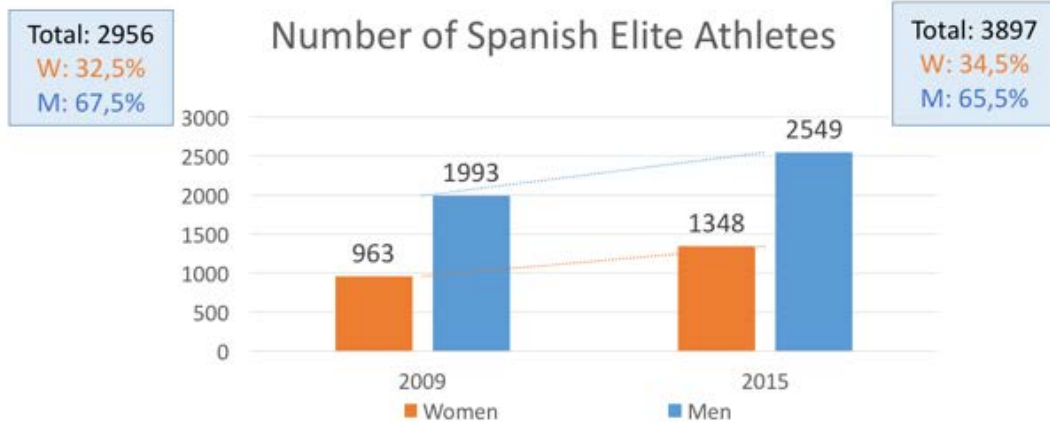
Seven years of legal equity in Spanish Sport: Where we are in terms of elite sport possibilities?

Andrea Perez-Rivases, Miquel Torregrosa,
Susana Pallarès & Carme Viladrich

Contextualization: Gender equity

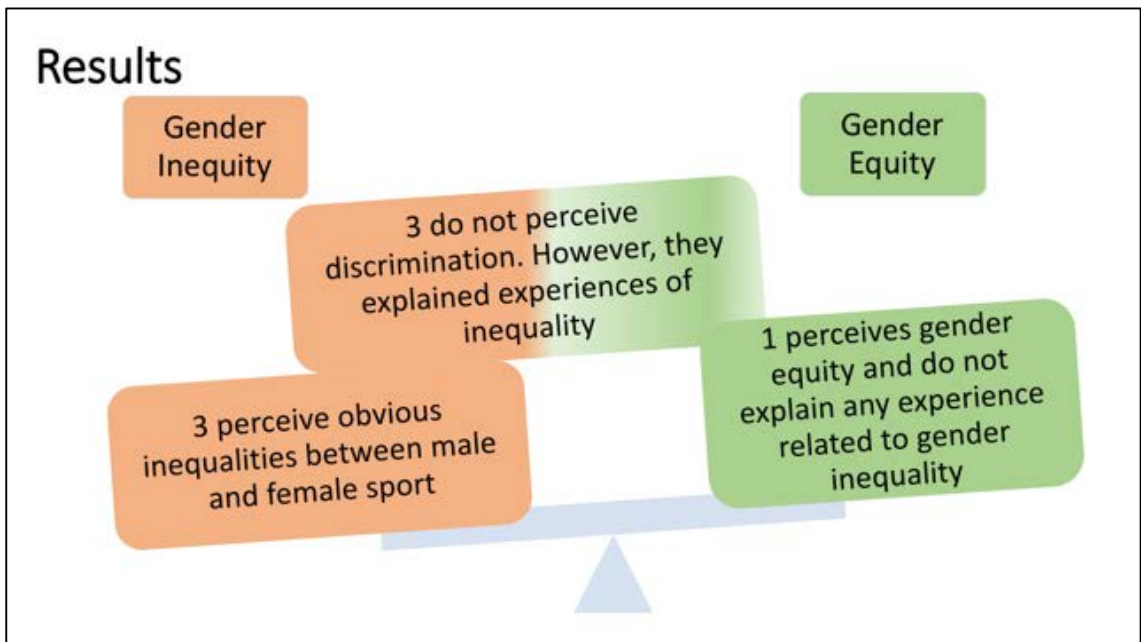
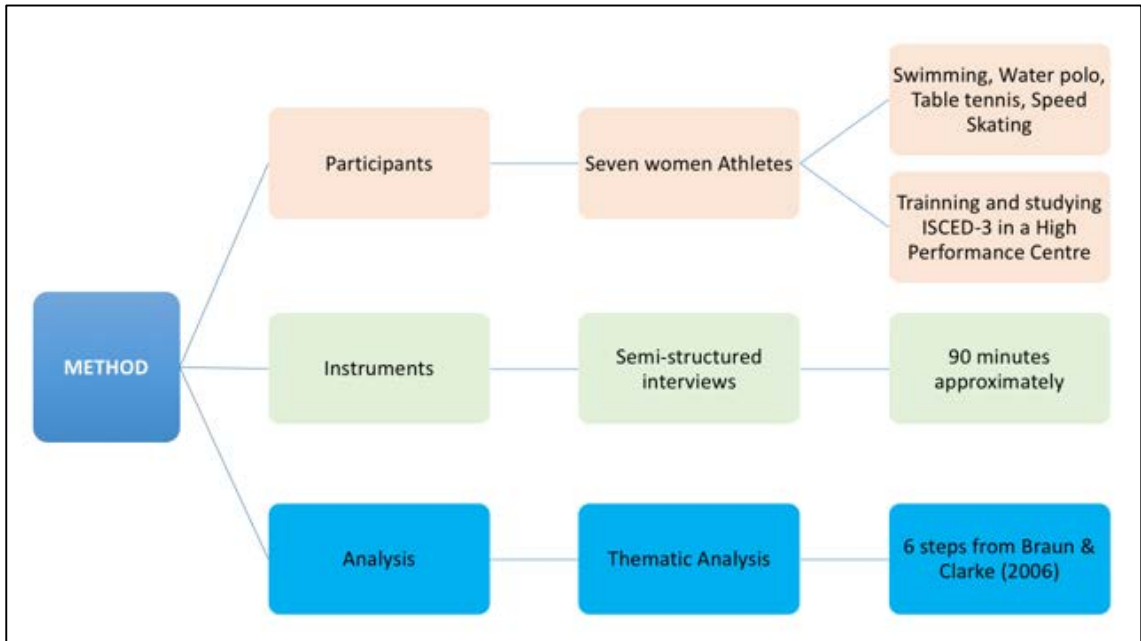
- Spanish National Sports Council (2009) → presented a manifesto for equality and participation of women in sport.
 - Related to **Elite Sport** the manifesto proposed actions to...
 -  ...facilitate the access to and promotion of women in their sports
 -  ...encourage the recognition in high performance sport
 -  ...encourage sponsors to support women's sport
 -  ...promote the balance between sport, academic, personal and professional goals

Contextualization: Statistics (CSD, 2009-2015)



Objective

The aim of this study is to explore the gender perceptions that women athletes have in relation to their sports seven years after the implementation of the manifesto.

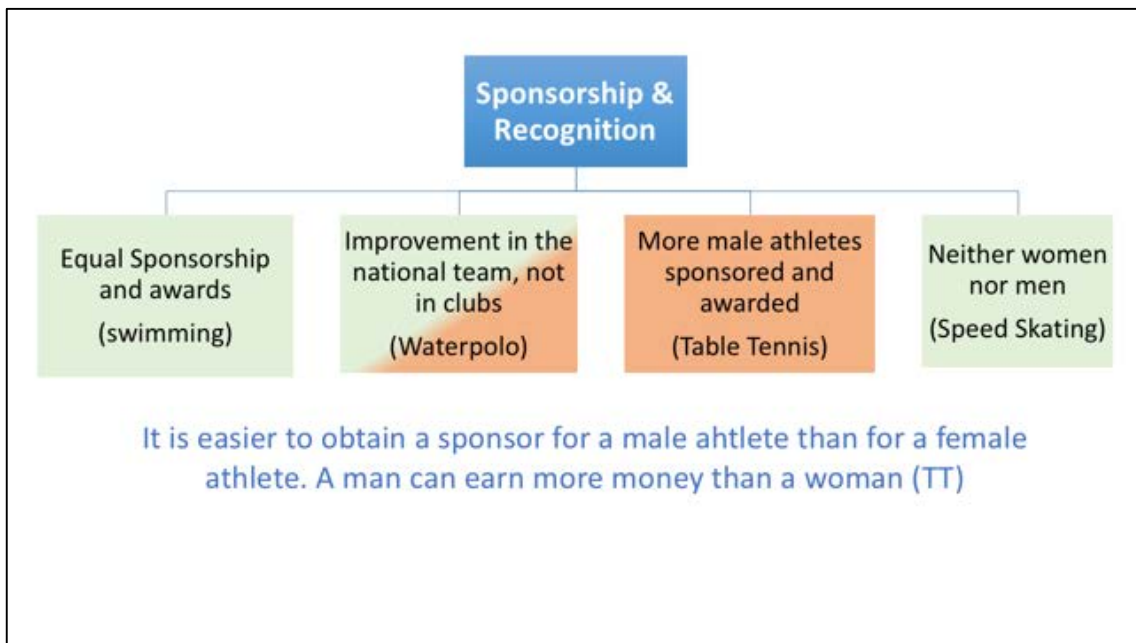
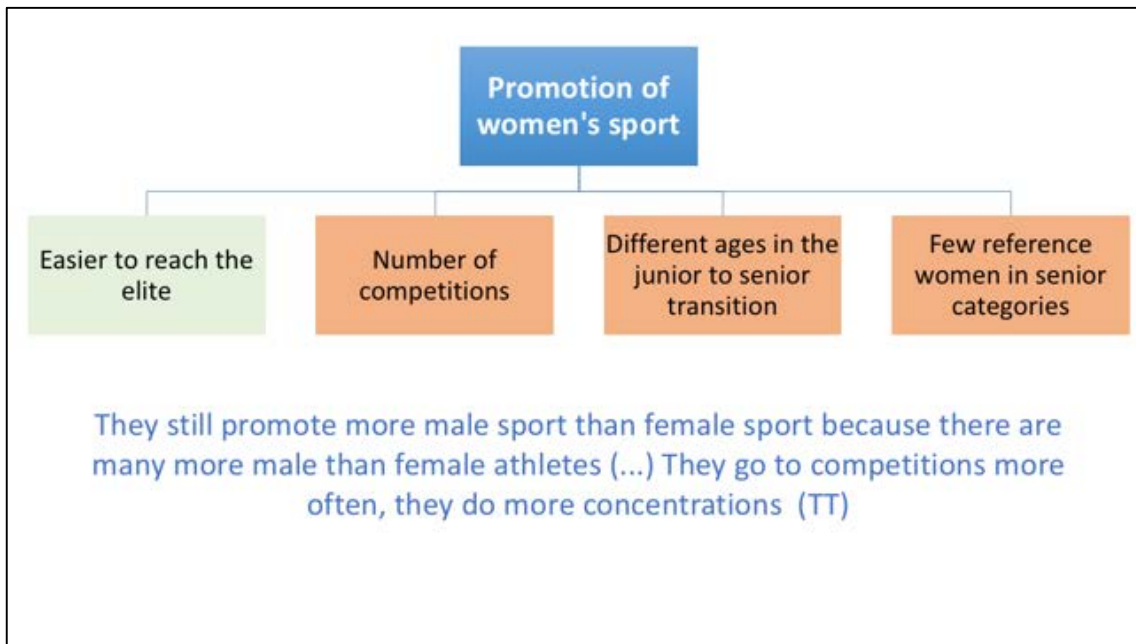




Results:

- Neutral or descriptives
- Gender inequity
- Gender equity or positive for females

5 themes	Training Opportunities
	Promotion of Women's Sport
	Sponsorship and Recognition
	Internal gender differences
	Balancing Sport and Studies



Internal gender differences related to sport settings

Motivation & Attitude

Worse physical conditions

Well, what if it is true is that in senior high level, there are many more men than women. The women seem to get tired before and drop out sport. Maybe it is because when you get to an age you want to be a mother (RS)

Balancing Sport and Studies

Support received when balancing sport and studies

More support from coaches and female peers in the HPC

Gender differences related to studies

Girls prioritize their studies higher than boys

Girls request more time off from sports to study

Girls obtain better academic results

you can not compare the academic results of female athletes with those of male athletes. Male do not ask almost never time off from sports to study, thus they have worse qualifications. However, female athletes request more time off from sports to study and we have very good marks" (WP)

Conclusions



Conclusions & Reflexion

- Gender inequalities in Spanish sport still exist and influence sport careers for women.
- Gender inequalities are not always perceived by women as discrimination.
- What could they achieve?

Spanish Medals London 2012



Spanish Medals Rio 2016



Perez-Rivases, A., Regüela, S., Viladrich, C., Pallarès, S., & Torregrosa, M. (2017, juliol). *Elite female athletes transition to university: a longitudinal approach*. Comunicació presentada al ISSP 14th World Congress, Sevilla, Espanya.



The slide features a background image of female athletes running. In the top left corner, there are logos for GEPE, UAB (Universitat Autònoma de Barcelona), and CA. In the top right corner, there are logos for the International Society of Sport Psychology and the ISSP 14th World Congress Sevilla 2017. The main title is centered in large, bold, black font. Below the title, the authors' names are listed in a smaller font.

Elite female athletes transition to university: a longitudinal approach

Andrea Perez-Rivases, Susana Regüela, Carme Viladrich,
Susana Pallarès, & Miquel Torregrossa

Contextualization

Dual Career (DC): Concern shared by European countries

- (EU guidelines on dual careers of athletes, 2012)

Transition to University (TU): Important moment during DC

- (Tekavc, Wylleman & Cecic-Erpic, 2015)

Longitudinal studies: next challenge for the study of transitions and DC

- (Stambulova & Wylleman, 2015)

In Spain: Qualitative Longitudinal Studies exploring DC and Retirement Transition

- (Torregrosa, Ramis, Pallarès, Azocar & Selva, 2015)

There are no studies about TU in Women Athletes

Objective

To describe elite female athletes' transition to university in a qualitative longitudinal study

Method



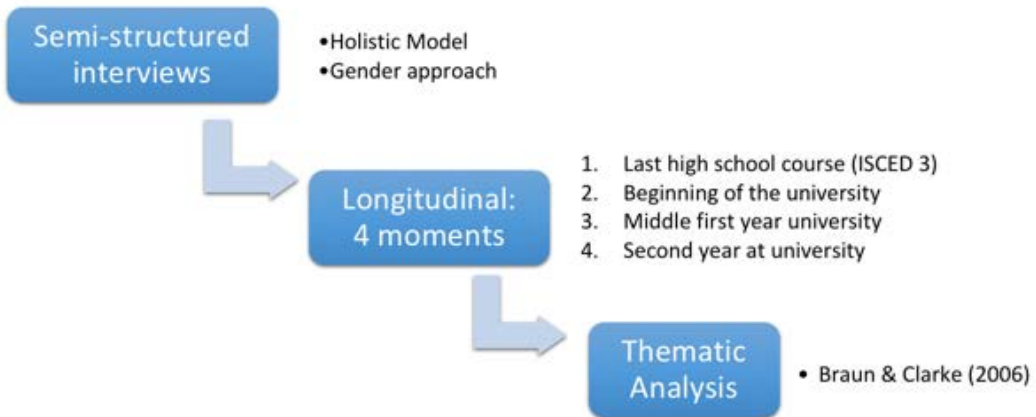
Studying ISCED 3
and Training in a
High Performance
Centre



Results at
National level



Method



Results

1

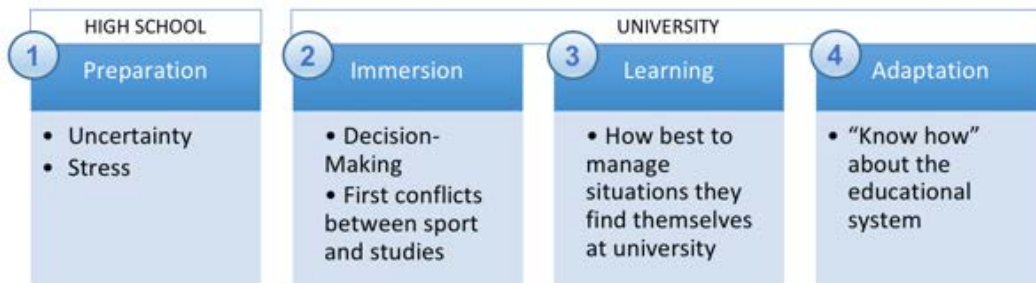
- Identification of two trajectories followed by female athletes and four phases during the TU

2

- Awareness of the TU and gender equality in sport

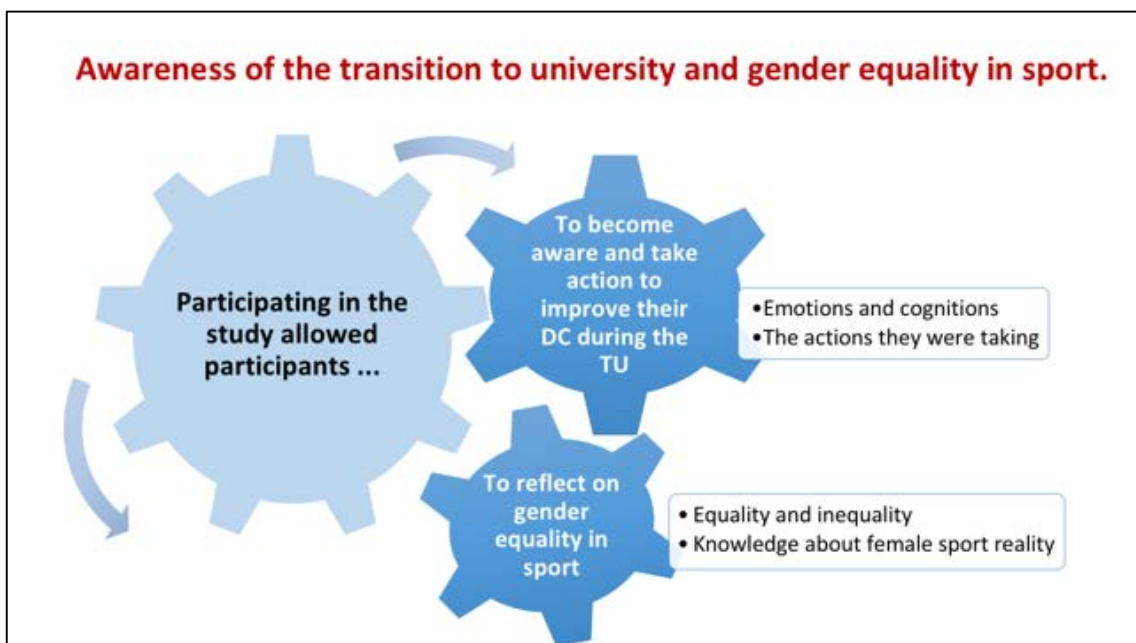
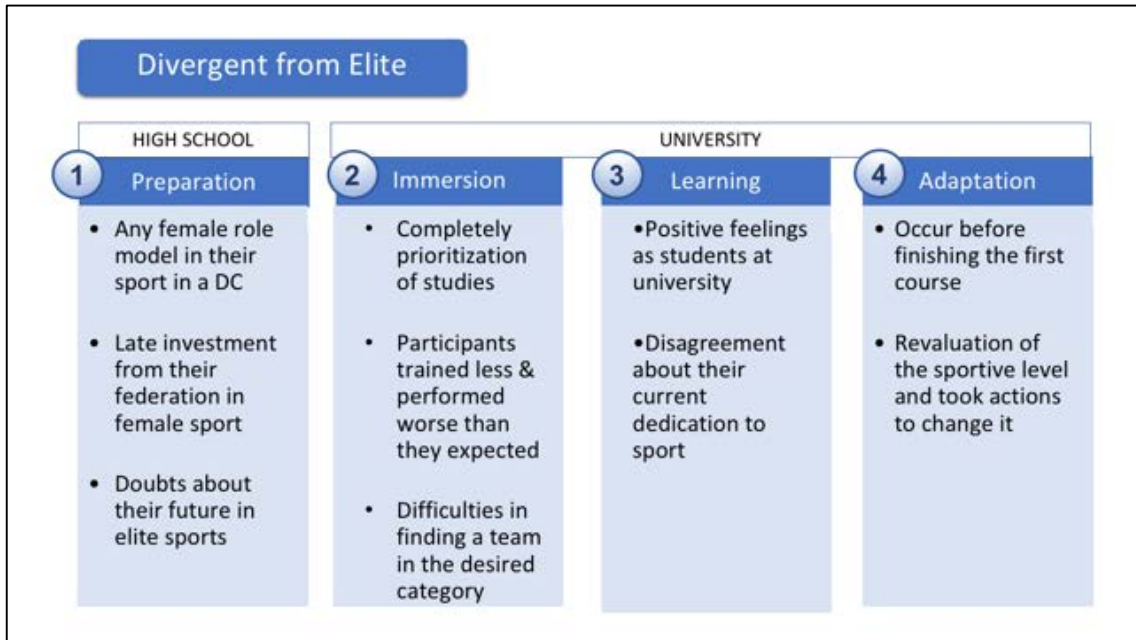
Identification of 2 trajectories and 4 phases during the TU

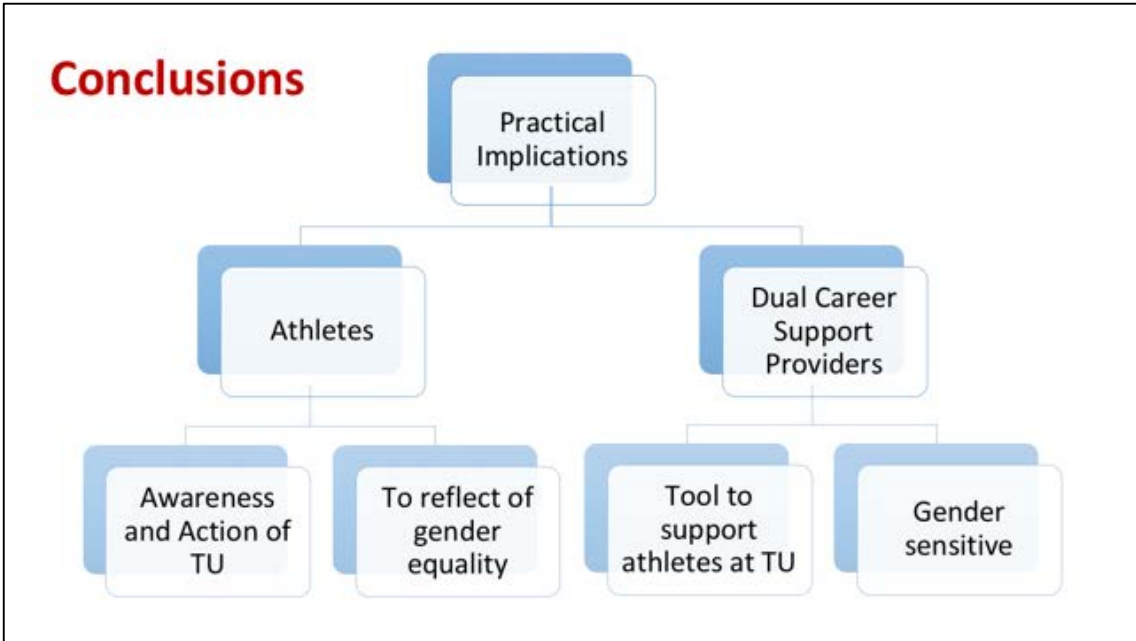
- Convergent with elite sport** • Continue at the same sportive level
- Divergent from elite sport** • Drop out or play in a lower category



Convergent with elite sport







GEPE
Grup d'Estudis i Recerca en Psicologia Esportiva

UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

CA

International Society of Sport Psychology

ISSP 14TH WORLD CONGRESS SEVILLA 2017

Andrea Pérez Rivasés
Andrea.perez@uab.cat
@PerezRivases

GEPE
<http://grupsderecerca.uab.cat/gepe/>
@GEPEUAB