

教育探索

普通高中篮球队教练员领导行为对团队凝聚力的影响研究

张念澳

泰国格乐大学 曼谷市邦肯区 10220

【摘要】本文聚焦高中篮球教练员领导行为对团队凝聚力的影响机制，构建教练员领导行为理论的科学分析体系。开篇对教练员领导行为概念进行界定并分类，通过既有定义并结合高中篮球实际场景，明确其独特内涵。同时，从任务凝聚力（目标执行与协作）、社交凝聚力（人际关系与情感联结）、认同凝聚力（成员认同与归属）等维度构成进行拆解。解析高中篮球教练员不同领导风格（专制型、民主型、放任型等）对团队凝聚力的作用路径。此外，从教练员沟通技巧、激励方式、决策模式等维度切入，提出优化领导策略以提升团队效能的可行性方案，为高中篮球队团队绩效提升与成员成长提供支撑，助力高中篮球教育质量优化。

【关键词】高中；篮球；教练员；领导行为；团队凝聚力

A Study on the Influence of Coach Leadership Behavior on Team Cohesion in Ordinary High School Basketball Teams

Zhang Nianao

Gree University, Bangkok, Bangkok, Bangkan District, Thailand 10220

【Abstract】This article focuses on the impact mechanism of leadership behavior of high school basketball coaches on team cohesion, and constructs a scientific analysis system for coach leadership behavior theory. At the beginning, the concept of coach leadership behavior is defined and classified, and its unique connotation is clarified through existing definitions and combined with the actual scene of high school basketball. At the same time, it is decomposed from dimensions such as task cohesion (goal execution and collaboration), social cohesion (interpersonal relationships and emotional connections), and identity cohesion (member identification and belonging). Analyze the impact of different leadership styles (authoritarian, democratic, laissez faire, etc.) of high school basketball coaches on team cohesion. In addition, from the perspectives of coach communication skills, incentive methods, decision-making models, etc., feasible solutions are proposed to optimize leadership strategies to enhance team effectiveness, providing support for the improvement of high school basketball team performance and member growth, and helping to optimize the quality of high school basketball education.

【Key words】high school; Basketball; coach; Leadership behavior; team cohesiveness

引言

在高中校园体育教育体系里，高中篮球运动意义已经超越单纯的增强体质、培养协作精神范畴，成为多元化成长平台，在提升学生领导能力、合作意识及社会适应能力等方面发挥重要作用。平台为学生提供展现自我、释放活力的空间，也是学生学习竞争合作、实现全面发展的教育阵地。篮球队凝聚力影响竞赛成绩、信任关系建立及球队文化培育。凝聚力强的团队中，队员相互信任支持，能够共同应对挑战、追求卓越成绩。教练领导行为对团队凝聚力塑造是连接战略与执行的关键。教练是战术策划执行者，也是球员心理调节者和团队精神传播者，教练的领导水平影响球队氛围、球员潜能激发及凝聚力提升。与之相反，教练应避免权威型领导方式，权威型领导模式下教练强调权威、忽视成员想法需求，

会抑制成员积极性创造力，不利于团队长期发展。因此，本文探究教练领导行为风格对团队凝聚力的影响关系，对丰富团队管理理论、提升团队效能有重要理论和实践价值^[1]。

1 教练员领导行为的定义与分类

1.1 教练员领导行为的定义

教练员领导行为是指教练员在体育团队训练、比赛以及日常管理过程中，为实现团队目标，对运动员施加影响的一系列行为和方式。教练员领导行为涵盖教练员与运动员之间的互动、沟通、指导、激励等多个方面，通过引导运动员发挥出最佳水平来提升团队的整体绩效。从本质上来说，教练员领导行为是教练员运用自身的知识、技能、经验和人格魅力，影响运动员的态度、行为和价值观，使运动员能够朝着

共同的目标努力。例如，在篮球训练中，教练员通过制定训练计划、安排战术演练、纠正运动员的技术动作等行为，来提升运动员的篮球技能和团队协作能力^[2]。

1.2 教练员领导行为的分类

教练的领导行为在体育训练、团队管理等领域起着至关重要的作用，不同的领导行为风格会对团队成员的表现、团队氛围以及最终成绩产生深远影响。以下将详细阐述专制型领导行为、民主型领导行为和放任型领导行为这三种常见的教练领导行为类型。

1.2.1 专制型领导行为

专制型领导者倾向于独自做出决策，很少甚至不与团队成员进行商讨。依据自身的权威和经验，快速决定组织的目标、任务分配以及行动方案。例如，在一些传统制造业企业中，生产部门的专制型主管会直接下达每日的生产任务指标和生产流程安排，员工只需按照指令执行，不需要参加决策过程。专制型决策方式虽然决策速度快，但可能因缺乏团队成员的意见和建议，导致决策不够全面和科学，无法充分考虑实际操作中的各种情况。沟通通常是单向的，即从领导者流向下属。领导者发布命令、指示和要求，下属则主要负责接收和执行，很少有表达自己想法和感受的机会。

1.2.2 民主型领导行为

民主型领导者在决策过程中会广泛征求大家的意见和建议，组织团队讨论，并鼓励成员分享自己的想法、经验和专业知识，共同分析问题并寻找解决方案。例如，在一家互联网科技公司的产品开发项目中，民主型领导会召集产品经理、开发人员、测试人员和市场营销人员等不同部门的成员，共同讨论产品的功能设计、用户体验和市场定位等问题。通过集思广益，能够充分利用团队成员的智慧，使决策更加全面、合理，提高决策的可接受性和执行效果。沟通是双向的、开放的。领导者积极倾听团队成员的意见和反馈，鼓励成员之间进行充分的交流和合作。民主型领导者更注重内在激励，通过赋予员工更多的自主权和责任感，让员工感受到自己对工作的掌控感和成就感，鼓励员工自我管理和自我发展，为员工提供成长和发展的机会。

1.2.3 放任型领导行为

放任型领导者在决策过程中给予团队成员极大的自由，让成员自行决定工作目标、方法和步骤。领导者通常不会主动提出自己的意见和建议，也不会对成员的决策进行过多的干预。例如，在一些小型创业团队中，放任型领导可能只是提供一个大致方向和目标，然后让团队成员自己去探索如何实现这些目标，成员们可以自由地尝试各种方法和策略，不受到太多限制。这种决策方式虽然能够充分发挥团队成员的自主性和创造力，但由于缺乏领导的指导和协调，可能会导致决策过程混乱，决策结果缺乏一致性和有效性。沟通在放任型领导团队中往往比较松散。领导者与团队成员之间的

沟通频率较低，沟通内容也相对简单。放任型领导者对员工的工作过程和结果很少进行监督和评价，缺乏明确的激励和约束机制。

2 团队凝聚力的定义与分类

2.1 团队凝聚力的定义

团队凝聚力作为衡量集体特质的核心指标，呈现出团队内部的黏合强度与向心趋势。不仅涵盖成员间相互吸引、彼此接纳及维系成员身份的心理倾向，更反映出集体对个体的内在牵引力，以及个体对集体所产生的归属认同与忠诚依附。本质上是集体成员互动关系的系统性表征，揭示成员间交互作用如何通过资源整合、目标协同及行为共振等机制，驱动集体效能的动态提升。作为团队精神的内在构成要素，凝聚力对团队效能具有多维度的塑造作用：在绩效层面，通过强化成员协作意愿与责任共担意识，直接提升任务执行效率；在目标实现维度，作为集体意志的黏合剂，将个体目标整合为组织战略；在可持续发展层面，凝聚力所构建的信任基础与文化认同为团队在动态竞争环境中保持战略韧性提供根本保障。研究表明，高凝聚力团队在应对复杂挑战时，创新转化率与危机适应能力较普通团队可提升30%–45%。

2.2 团队凝聚力的分类

团队凝聚力是一个多维度且复杂的构念，可从不同视角进行细分为任务凝聚力、社交凝聚力、认同凝聚力及规范凝聚力维度^[3]。

2.2.1 任务凝聚力 (Task Cohesion)

任务凝聚力指的是团队成员为实现共同目标而紧密协作的程度。聚焦于团队成员在完成具体任务时的合作意愿和努力程度，强调团队成员对任务成功完成的共同追求。例如，在软件开发项目中，团队成员为按时交付高质量的软件产品，紧密围绕代码编写、测试、调试等任务环节协同工作，为任务目标而凝聚在一起的力量就是任务凝聚力。高任务凝聚力的团队能够更高效地完成任务，减少内耗和重复劳动。成员之间相互协作、优势互补，能够充分发挥各自的专业技能，提高工作质量和效率。同时，面对任务中的困难和挑战，团队成员们会一起寻找解决方案来增强团队的应变能力和创新能力，进而提升团队的整体绩效。

2.2.2 社交凝聚力 (Social Cohesion)

社交凝聚力体现为团队成员之间良好的人际关系、相互喜欢和信任而形成的凝聚力。关注的是团队成员在情感层面的互动和联系，成员们不仅因为工作而在一起，更因为彼此之间的友谊和情感纽带而愿意留在团队中。例如，一些创意团队中，成员们在业余时间也会一起聚会、交流，形成深厚的友谊，这种良好的社交关系促进团队的社交凝聚力。良好的社交凝聚力有助于营造积极向上的工作氛围，提高成员的

工作满意度和忠诚度。成员之间相互信任、支持和帮助,能够减少工作中的摩擦和冲突,提高工作效率。此外,社交凝聚力还能够激发成员的创造力和团队士气,促进团队成员之间的知识共享和经验交流,对团队绩效产生积极的影响。

2.2.3 认同凝聚力 (Identification Cohesion)

认同凝聚力是指团队成员对团队本身的高度认同和归属感,成员认为自己是团队不可或缺的一部分,愿意为团队的荣誉和发展贡献力量。不仅仅基于任务或社交关系,更源于成员对团队价值观、使命和文化的认同。例如,一些具有悠久历史和深厚文化底蕴的企业团队,成员们对企业的发展理念和文化高度认同,将个人命运与企业发展紧密联系在一起,形成强大的认同凝聚力。高认同凝聚力的团队成员具有强烈的责任感和使命感,他们会主动为团队的目标而努力工作,即使面临困难和挑战也毫不退缩。成员之间相互支持、相互鼓励,形成强大的团队合力,能够有效提高团队的执行力和竞争力,对团队绩效产生显著的正面影响。

2.2.4 规范凝聚力 (Normative Cohesion)

规范凝聚力是指团队成员因为遵守团队的规章制度、行为准则和社会规范而形成的凝聚力。团队通过制定明确的规则和标准,规范成员的行为,使成员在共同的行为框架下开展工作,从而促进团队的稳定和有序发展。例如,军队团队中,严格的纪律和规范要求使得成员们能够高度统一行动,形成强大的战斗力,这种基于规范形成的凝聚力就是规范凝聚力。规范凝聚力能够保证团队工作的有序进行,减少成员之间的行为冲突和不确定性。成员在明确的规范指导下开展工作,能够提高工作效率和质量,降低管理成本。同时,规范凝聚力还有助于培养成员的自律意识和责任感,促进团队的长远发展,对团队绩效具有积极的保障作用。

3 教练员领导行为对团队凝聚力的影响

高中阶段学生群体团结力是驱动集体持续前行与实现个体潜能全面发展的坚实基础。不仅蕴含着成员间深厚的信任与合作精神,而且是达成集体目标、激发个体潜能的关键。在青少年成长历程中强化群体团结力的培养十分迫切,不仅

有助于促进同学间的和睦关系,还能在高中学习与课外活动中营造出一种积极向上的整体氛围。高中篮球队作为校园文化不可或缺的组成部分,其团结力与球队的整体效能及球员的个人成长息息相关。一名卓越的篮球教练员,不仅需要精通篮球的专业知识与技能,更需兼备出色的领导才能,能够洞察每位球员的特点与需求,运用高效的沟通技巧与激励手段,充分挖掘球员的内在潜能,强化团队协作与默契。^[4]

通过确立明确的目标、规划科学的训练方案、促进球员间的良性互动,并在关键时刻提供必要的心理与情感支持,教练能够提升篮球队的团结力。同时,教练以身作则,展现出公正无私、尊重包容的领导风范,是构建团队信任与忠诚的核心要素。这种领导力不仅促进了球员间的相互理解与支持,在面对挑战时,更能激发团队的坚韧与团结,共同克服难关,追求卓越成就。反之,若教练的领导行为偏向过度控制或放任自流,则可能导致球员间产生隔阂,团队凝聚力削弱,进而影响整体的团结力。在此情境下,团队协作与默契将大打折扣,难以汇聚成强大的团队合力。此外,教练可以通过构建正面反馈机制、采取合理的激励措施,并建立公平无私的评估体系,提升球员的归属感与集体荣誉感。进一步增强球员对团队的认同感与依恋感,推动团队团结力不断攀升与巩固^[5]。

4 结语

教练领导行为优化对提升团队凝聚力与协作效能意义重大。实际工作中,教练应该依据情境灵活运用多元领导策略:持续优化训练方法,增强训练针对性与实效性;推进决策民主化,鼓励成员参与决策来提升成员的责任感与归属感;为成员提供全面心理与社会支持,帮助成员缓解压力并融入团队。这些举措可以提升协作能力、增进成员默契。相反,教练应避免采用可能削弱凝聚力的权威型领导方式,容易忽视成员意见,抑制成员的主动性与创造性,不利于团队长远发展。后续研究将深入探究教练领导风格与团队凝聚力互动关系,既能丰富团队管理理论,又能为实践提供指导,兼具理论价值与实践意义。

参考文献

- [1]曾汶婷.中小学校长价值领导对教师工作投入的影响——学校团队凝聚力的中介作用[J].集宁师范学院学报, 2023, 45(02): 23-27.
- [2]谢耀良.价值观领导力对教练的影响研究[J].青少年体育, 2023, (10): 41-42+37.
- [3]刘思奇, 汤佳豪.运动心理学科中关于团队凝聚力研究的国际前沿与未来重点[J].四川体育科学, 2024, 43(02): 62-68.
- [4]钱纪云.足球运动员角色领导对团队凝聚力的影响——基于组织认同与责任知觉的中介作用[J].当代体育科技, 2023, 13(28): 186-189.
- [5]黄伦, 谭震.羽毛球教练员领导行为与运动员运动投入的关系研究[J].体育视野, 2024, (13): 152-154.