

影响我国甲 A 男篮俱乐部 管理的心理因素调查

葛书林

一、调查对象和方法

1. 调查对象

摩托罗拉 2001~2002 中国男子篮球甲 A 联赛的 10 支球队分别为：八一火箭俱乐部队、上海东方俱乐部、广东宏远俱乐部队、山东永安俱乐部队、北京首钢京师俱乐部队、前卫奥神俱乐部队、辽宁盼盼俱乐部队、江苏南钢俱乐部队、吉林东北虎恒和俱乐部队、陕西东盛麒麟盖天力俱乐部队共 10 支球队 96 人。各队的外籍球员不做为调查对象。

2. 调查方法

调查问卷，采用编制的《影响男子篮球队管理的心理因素调查问卷》，通过对试测结果的主成分分析，得到 5 个因子，分别是对团体目标的认同（特征值 2.19，贡献率 23%），需要（特征值 1.99，贡献率 18%），团体内部结构（特征值 1.78，贡献率 17%），领导方式和教练风格类型（特征值 1.54，贡献率 14%），动机方向（特征值 1.29，贡献率 11%），累计贡献率为 83%。共 22 个指标。因子分析显示个别指标与一个以上因子相关，但经指标的因子载荷矩阵实行方差旋转后，指标数偏少，虽更突出了主要影响指标，但考虑到调查对管理现状的反映和分析目的，还是选取了主成分分析后取得的 22 项指标。也就是说上述 5 个因子中还可能有些存在着交互影响作用。这一点可以理解为心理因素对管理的影响本身就存在相互作用的成分。

本调查于摩托罗拉 2001~2002 年中国男子篮球甲 A 联赛济南赛区进行。问卷采用无记名的方式。共发放问卷 105 份，回收 96 份，有效问卷 96 分。

二、结果与分析

1. 团体目标的认同

对团体目标的认同表现在 3 个层次上，即①认识上赞同，②

情感上认可，认为该目标能够实现，③意志行动的表现，训练的投入水平。

从表 1 的统计结果看目前我国甲 A 男篮俱乐部队伍中在认识层次上赞同本队目标的比率为 91.76%，应该说不算低了，总是在情感认同层次上存在着差异，只有 62.3% 的人认为队的目标能实现。这说明队员个人目标并未与队的目标高度统一起来，或队的目标没有完全渗透到全体队员的目标中去，这样对队的目标的赞同就失去了实际意义。同样训练投入的高百分比，100% 也只是虚假的乐观，因为它必将在努力的方向上各有所异，理论上可以这样认为，即只有 62.3% 的队员在为实现队的目标而训练。

共同目标是群体形成的维系力量和基本条件，目前在我国甲 A 男篮俱乐部队伍管理中出现的目标认同的不一致，可能是多种因素造成的，解决的途径需要教练员和管理者加强对全队目标确立过程的重视，决不能从任务观点出发，凭主观臆断行事，而是要启发队员，鼓励他们发表意见。

2. 需要的满足

在本次调查的指标体系中，需要被定义为队员个人需要的满足和理想的实现。篮球运动和运动队的相关状态，从表 2 的统计

表 2

指标	需要因子分析 (0/0) n=96										
	八一	上海	广东	山东	北京	前卫	辽宁	吉林	江苏	陕西	X
1. 满意现在工作	60	55	70	10	58	10	18	67	10	20	44.7
2. 愿意为体育事业贡献	90	91	90	70	58	60	73	67	60	60	75.3
3. 愿意加入国家队	73	100	60	50	80	83	82	70	30	30	75.3
4. 不想改行	83	64	90	60	63	20	45	50	20	20	55.6
5. 没有躯体焦虑	30	82	20	90	50	90	82	58	30	20	63.5
评价指数(M)	19	22	18	16	15	15	18	18	10	9	18

可以看出一方面满意自己工作的只占 44.7%。另一方面愿意为体育事业做贡献和加入国家队的却都达到了 73.5%。这说明总体上看我国甲 A 男篮俱乐部队员的事业心状况并不悲观。之所以不满意现在的工作，与运动队的管理不能与队员的需要相适应有关。运动心理学和理论表明：高水平专业运动员的需要，核心地表

现为在体育运动中实现个人价值的需求。随着改革开放而带来的才流动和多方面的机会，加入运动队，总的说来已不再是寻求就业出路的权宜之计，而是寻求发展的选择。这一点比经济发达国家更为显著，也说明了体育发展和社会经济发展的必然联系，是

表 1 团体目标一致性因子分析 (0/0) n=96

指标	八一	上海	广东	山东	北京	前卫	辽宁	吉林	江苏	陕西	X
1. 赞同本队目标	100	100	100	100	83.3	50	90.9	100	90	80	91.76
2. 认为能达到该目标	90	100	90.9	0	75	10	27.2	90	0	0	62.3
3. 训练的投入	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
评价指数(M)	15	15	14	10	9	9	11	15	10	9	14

社会进步的表现。但这同时也给现阶段运动队的管理提出了更高的要求,要求教练员和管理者不只抱怨人才的流失和后备人才的不足(现役运动员中不想改行的只占55.6%,见表2),而是要主动适应体育改革的形势,努力为全体队员创造成功、成才和实现自身价值的环境和机会。

3. 团体内部结构

指标	(0/0) n=96										
	八一	上海	广东	山东	北京	前卫	辽宁	吉林	江苏	陕西	X
1. 环境满意	70	54	50	0	33	50	18	75	10	0	43.5
2. 队内团结	90	82	50	0	50	0	36	82	0	10	49.4
3. 奖金分配	70	82	40	10	42	10	18	67	0	10	43.6
4. 规章制度合理	90	70	70	10	25	0	82	75	10	0	52.9
5. 队内公平性	80	63.6	90	100	50	20	63.6	41.7	60	50	64.7
评价指数(M)	23	21	17	7	13	5	13	20	5	4	15

团体内部结构在本调查的指标体系中被定为运动队的管理机制结构。从表3的统计看,除规章制度的合理性和队内公平性

5. 动机方向

动机是引起个体行为、维持该行为并将此行为导向某一目标的过程。人的行为是由动机来推动的。通常人的行为总是由若干个动机参与推动的。不过,一个人的行为总是由其全部动机结构中,最强有力的动机所决定的。这种强有力的动力称为优势动机。从10支男篮中第一动机最强的是“喜爱篮球运动”为47.6%,

第二动机最强的是“为父母争光”为30.9%,第三动机最强的是“为自己有所作为”为34.6%。可见,对篮球运动的兴趣,为父母争光和使自己有所作为是构成我国甲A男篮俱乐部队员动机主要内容结构。

6. 评价指数分析

从1~4因子的评价M的分析,发现这4项心理因素在运动队管理的影响下,都不同程度地存在着问题,依次为:教练领导方式M=10,团体目标一致性M=14,团体内部结构M=15,需要的满足M=18(评价指数越大,说明满意度越高)。

各队在前4个因子的评价指数上的得分,依次为:八一火箭俱乐部M=80,上海东方俱乐部M=75,吉林东北虎恒和俱乐部M=69,广东宏远俱乐部M=63,北京首钢京师俱乐部M=55,辽宁盼盼俱乐部M=51,前卫奥神俱乐部M=34,山东永安俱乐部M=33,江苏南钢俱乐部M=32,陕西盖天力俱乐部M=32。从评

价指数的得分来看,与本年度的名次排名有相当大的关系。说明甲A男篮俱乐部的管理是摆在教练员和管理者面前的一个重要课题。

三、小结

1. 在影响我国甲A男篮俱乐部管理的几项心理因素的调查中发现,在教练领导方式、团体目标一致性、团体内部结构和需要的满足等4项因子上不同程度存在着问题,满意度回答偏低。

2. 我国甲A男篮俱乐部队员动机结构的前三位动机是:喜爱篮球运动,为父母争光,使自己有所作为。

3. 本调查问卷所选因子侧重相对单一性的指标,并非全部影响因素。其它如人际关系,团体凝聚力等,也都是运动队管理中反映出的心理因素,只是由于高综合性和复杂性的相关性,故未列入本次调查。

参考文献:

- 马启伟:《体育心理学》,北京高等教育出版社,1996,311~323
- 祝蓓丽:《运动心理学原理与应用》,华东化工学院出版社,1991,167~193
- 卢元镇:《中国体育社会学》,北京体育大学出版社,2000,89~95
- 卢淑华:《社会统计学》,北京大学出版社,1989
(作者单位:山东师范大学体育学院)

责任编辑/古柏

指标	(0/0) n=96										
	八一	上海	广东	山东	北京	前卫	辽宁	吉林	江苏	陕西	X
1. 教练关心你	90	82	80	0	50	70	54	67	60	66	62.4
2. 教练了解你	80	55	20	0	33	10	0	58	30	20	32.9
3. 教练经常劝导你	70	45	30	0	50	0	36	33	0	20	35.2
4. 你可以和教练轻松谈话	70	45	20	0	17	0	27.2	33	0	10	35.2
5. 你对教练满意	90	82	80	0	75	0	36	91	30	60	59
评价指数(M)	23	17	14	0	13	5	9	16	7	10	10

两指标的百分比稍高些(分别为52.9%和64.7%)外,其余三项指标均低于50%。

运动员的奖金作为激励机制的直接物化形式,操作起来是比较复杂的。奖金分配制度及职业化的年薪制度是运动队管理机制

指标	(0/0) n=96										
	八一	上海	广东	山东	北京	前卫	辽宁	吉林	江苏	陕西	X
独裁型	2	7	1	4	1	7	2	1	1	1	28
民主型	8	3	8	6	9	3	10	7	8	7	71.9
放任型										1	0.1

的重要组成,在制订前应由教练员和管理者会同运动员共同讨论,实施后应使每个成员都清楚地了解,并应有一定的稳定性。

队内环境是运动队文化建设的结果,目前状况不能令人满意(肯定性答案只占43.5%)。世界上优秀的运动队都重视运动队的文化建设,有自己的队歌、队徽、吉祥物,培养“啦啦队”,召开记者招待会寻求与观众的沟通等,改革中的中国篮球运动队对其应有所借鉴。

4. 教练员领导方式与教练员风格类型

调查表明,在我国甲A男篮俱乐部队伍中只有32.9%的队员认为教练员了解自己,只有35.2%的队员认为可以与教练员轻松地谈话。但对教练满意和认为教练员关心自己两项指标的肯定性答案都超过了半数(分别为59%和62.4%)。有绝大部分(71.9%)运动员认为自己的教练是民主型的。这也从总体上说明我国甲A男篮俱乐部的教练员队伍基本上是关心队员,有敬业精神的。在接受调查的96人中只有一人认为教练属于放任型,在表5中反映的问题主要是教练的人格问题。