

运动员领导力与团队绩效的关系 ——团队认同与集体效能的多重中介效应

孙美晨¹, 樊 荣²

(1.西北工业大学 体育部,陕西 西安 710072;2.中国地质大学(武汉) 体育学院,湖北 武汉 430074)

摘要: **目的** 本研究根据社会认同理论、社会认知理论考察运动员领导力对团队绩效的影响以及团队认同与集体效能在其中所发挥的多重的中介效应。**方法** 采用运动员领导力问卷、集体效能量表、组织认同感量表以及团队绩效量表对 392 名运动员进行调查,所得数据使用 SPSS 等软件进行分析。**结果** 1)运动员领导力能够显著正向预测团队绩效($\beta=0.757, p<0.01$),团队认同可以显著预测集体效能($\beta=0.376, p<0.01$);2)任务型运动员领导对作业绩效的影响力度最强($\beta=0.605, p<0.01$),而社交型运动员领导对关系绩效的影响力度最强($\beta=0.707, p<0.01$);3)团队认同在运动员领导力与作业绩效、关系绩效间分别起部分中介效应;4)集体效能能在运动员领导力与作业绩效、关系绩效间分别起部分中介效应;5)团队认同与集体效能能在运动员领导力与关系绩效、作业绩效间起链式中介效应。**结论** 我国本土运动员领导力可从构建团队内部的和谐关系入手,通过唤起团队成员集体效能,培养团队成员主动性、积极性,使团队成员对自身所在团队产生强烈归属感与认同感,以此更好地促进团队绩效水平。

关键词: 运动员领导力;团队绩效;集体效能;团队认同;多重中介效应

中图分类号: G804.8 文献标识码: A 文章编号: 1003-983X(2024)04-0061-08

Relationship Between Athlete Leadership and Team Performance: Multiple Mediating Effects of Team Identity and Collective Efficacy

SUN Meichen¹, FAN Rong²

(1. Department of Physical Education, Northwestern Polytechnical University, Xi'an Shanxi, 710072; 2.School of Physical Education, China University of Geosciences, Wuhan Hubei, 430074)

Abstract: **Objective** According to the theory of social identity and social cognition, this study examines the influence of athlete leadership on team performance and the multiple intermediary effects of team identity and collective effectiveness. **Methods** The 392 athletes were surveyed using the athlete leadership questionnaire, the collective efficacy scale, the organizational identity scale, and the team performance scale, and the obtained data were analyzed using software such as SPSS. **Results** 1) Athlete leadership can significantly positively predict team performance ($\beta=0.757, p<0.01$). 2) Task-type athlete leaders had the strongest influence on job performance ($\beta=0.605, p<0.01$), while social athlete leaders had the strongest impact on relationship performance ($\beta=0.707, p<0.01$). 3) Through the test of mediation effect, it is found that team identity plays a partial mediation effect between athletes' leadership performance, homework performance and relationship performance respectively. 4) Through the test of mediation effect, it is found that collective efficiency plays a partial mediation effect between athletes' leadership, operation performance and relationship performance respectively. 5) Team identity can significantly predict collective efficacy ($\beta=0.376, p<0.01$). Through the mediation effect test, it is found that team identity and collective efficacy mediate between athletes' leadership and relationship performance and job performance. **Conclusion** Leadership of Chinese local athletes can start from the construction of a harmonious relationship within the team. By arousing the collective efficiency of team members, cultivating the initiative and enthusiasm of team members, the team members can have a strong sense of belonging and identity to their own team, so as to better promote the team performance level.

Keywords: athlete leadership; team performance; collective efficacy; team identity; multiple mediating effects

收稿日期:2024-01-10

第一作者简介:孙美晨(1998~),女,河北沧州人,硕士,助教,研究方向:运动心理学。

通讯作者简介:樊 荣(1989~),男,湖北孝感人,博士,副教授,研究方向:运动心理学,E-mail:fancnu@126.com。

《十四五体育发展规划》《体育强国建设纲要》等文件多次强调“进一步提升竞技体育综合实力”^[1-2]。团队绩效作为衡量体育团队综合实力的重要指标,其内涵不仅仅是指团队整体竞技水平,还包含了运动员满意度及体育团队未来的发展^[3]。因此,探讨如何更加有效地提升团队绩效将是加快我国体育

强国的建设,提升我国体育国际地位的关键。根据 Input-Process-Output(IPO)理论模型,团队绩效发展会受到外部环境与内部动机等多种因素影响,其中,领导者作为团队中的“领头羊”,其体系构建与领导方式的选择,将直接影响着团队绩效发展,科学有效的领导方式不仅能够提升团队竞争优势,还有助于促进团队关系和谐,进而实现团队稳步发展^[4]。目前,在我国竞技体育团队中,领导主体通常是由教练员所担任,并掌握大部分决策权,这一结构虽易于管理,但长期如此,不仅会导致运动员长期处于被动服从的状态中,使得运动员与教练员间产生隔阂,进而引发运动员满意度降低;缺乏信任;教练员—运动员关系僵持^[5]、团队冲突等问题^[6],这对于团队绩效发展而言,百害而无一利^[7]。为了有效促进团队绩效发展,一些学者将研究视角从“由上至下”的垂直领导结构,转向了更加扁平化的共享领导结构。该领导结构主张领导角色应在团队成员间共享,如共同制定决策,承担团队责任等^[8]。共享领导概念的提出,不仅在团队中平衡了“教练—运动员”间的阶层差异,还凸显了运动员长久以来被忽略的领导特质。

1 文献综述与研究假设

1.1 运动员领导与团队绩效的关系

运动员领导力,其被定义为“在团队中担任正式(如队长)或非正式的领导角色的运动员,其引导或帮助团队成员实现共同目标的过程^[9]”。随后,Fransen等人将运动员领导力分为4种类型,分别为任务型领导;激励型领导;社会型领导者以及外部领导^[10]。目前,国外针对运动员领导力与团队绩效的相关研究,已经取得了一定进展,根据研究表明,运动员领导善于通过“以身作则”来引导团队发展,并表现出更高的沟通与激励行为,决策也更加民主化^[11]。除此之外,运动员领导作为队员眼中的榜样,除了能够在训练和比赛时为队友提供建设性意见,增强团队成员自信心,使得队友们在比赛中表现得更加出色^[12-13]。还能够通过表现出对队友需求和感受的真正关注,促进对团体目标和团队工作的接受,来培养团队成员归属感、满意度和凝聚力^[14-15]。由此可见,运动员领导力是竞技体育团队发展中不可或缺的关键部分,但在回顾我国相关文献时却发现,运动员领导力这一概念并未引起国内学者足够的关注,针对我国本土运动员领导力是否能够提升团队综合实力结果尚不清晰。因此,本研究将对我国竞技体育团队中运动员领导所发挥的影响作用进行更深一步的了解,据此提出假设 H1:运动员领导力可以显著正向预测团队绩效;与此同时,任务型运动员领导(H1a)、激励型运动员领导(H1b)、社会领袖型运动员领导(H1c)、外部型运动员领导(H1d)可以分别显著正向预测作业绩效与关系绩效。

1.2 团队认同的中介效应

团队认同,被定义为“团队成员对团队身份的归属感,或是对感知团队身份的同一性”其概念源于社会认同理论^[16]。团队认同作为成员“共享”的一种认知情感,既体现了团队成员之间相互认同程度,还反映个体从心理与情感上将自身的利益与团队发展联系到一起的过程^[17]。目前,很多研究采用领导力的社会认同理论来探讨领导力与团队认同的关系。该理论表明领导者与团队成员是一个双向选择,并相互影响的过程。

其中,领导者会通过弱化个人意识,培养团队成员的集体意识与认同感,以此增加发挥领导效能,同时团队成员也会选择与自身具有高度相似感的人作为自己的领导^[18]。我国学者封子奇等人对该理论进行总结,并提出领导力最基本的特征在于“认同”。有效的领导者不仅拥有团队原型身份,还能够维持群体和谐,提升自身群体身份,并塑造强烈的社会认同,以此提高团队绩效^[19]。Fransen等人将领导力的社会认同理论应用在体育领域中并研究发现,运动员领导力通过在团队中塑造集体意识,来促进团队成员的心理安全感与团队认同感的形成。与此同时,团队认同感有利于消除团队成员之间的戒备,在此基础上建立团队信任感,增强团队沟通,以达到提高绩效的最终目的^[20]。目前,在我国竞技体育团队中,因受集体主义文化影响,体育团队中的运动员领导大部分时间都在与团队内其他成员共同生活^[21],在相同的生活、比赛以及训练背景下,运动员领导能够有效加深团队成员感知同一性,并促进队内和谐关系,使成员从中获得团队认同感与自我价值,从而为团队奉献更多努力,以此提升团队绩效。由此提出假设 H2:团队认同在运动员领导力与作业绩效(H2a)与关系绩效(H2b)中起中介效应。

1.3 集体效能的中介效应

集体效能被定义为“团队在面对任务和挑战时,成员对团队能力所具备的共同信念^[22]”,其概念根植于社会认知理论和自我效能理论^[23]。其中,自我效能理论提出,个体行为会受到外在环境以及效能信念的影响。在竞技体育领域中,效能信念影响着运动员们在比赛中的身心状态以及技战术的发挥,积极的效能信念将有助于运动员们取得良好的运动成绩。目前,目前有关运动员领导力和团队绩效与集体效能的研究,多为两两之间的关系论述。在有关运动员领导力与集体效能的关系研究方面,Bandura等人提出当团队成员观察到榜样的所作所为,并通过模仿这些行为来提升自身水平,以此提高效能信念^[24]。在体育领域中,Fransen等人以在竞技体育团队为背景进行研究时提出,运动员领导所表现出的积极心理状态,是促进团队成员赢得比赛信心的重要因素。在进一步对运动员领导类型进行研究时发现,任务型领导对集体效能的影响最为显著^[25]。在集体效能与团队绩效关系方面,Fransen等人研究发现,团队成员高度的集体效能会影响运动员对未来成绩目标的设定,从而提高运动员整体发展水平^[26]。因此,本研究认为当运动员领导力表现出对团队充满信心的行为时,会引起团队成员效仿,以此提升集体效能,从而更有效地促进团队绩效的形成。因此提出假设。由此提出假设 H3:集体效能能在运动员领导力与作业绩效(H3a)与关系绩效(H3b)中起中介效应。

1.4 团队认同和集体效能的链式中介效应

在运动员领导力对团队绩效影响过程中,团队认同与集体效能是重要的中介因素。除此之外,团队认同可能是提升集体效能的关键因素。首先,社会认同理论提出,团队认同既包含集体归属感,也包含了群体成员对个人身份认同而形成的自我价值与情感意义,其中强烈的团队认同感可以激发集体效能^[12]。在组织领域中我国学者栾琨等人则基于关系视角提出,环境刺激会对个人动机和效能信念产生影响,而团队认同作为团队粘合剂,可以在团队间创造积极良好的环境氛围,以

此促进集体效能的形成^[27]。在体育领域中 Fransen 等人表示,团队成员间共同形成的价值观和认同感,是激发团队信心的重要基础。通过梳理,本研究认为运动员领导力可以凭借自身的高原型身份,在团队成员间建立牢固的情感纽带,以此促进集体效能,从而进一步提升团队关系绩效与作业绩效^[14]。因此提出假设 H4:团队认同在集体效能在运动员领导力与作业绩效(H4a)与关系绩效(H4b)中起中介效应。

综上所述,本研究将从运动员的角度出发,考察运动员领导力与团队绩效间的关系,在此基础上进一步探讨团队认同与集体效能在二者之间所发挥的多重中介作用。所得研究成果将对运动员、教练员和体育科研人员深入了解三者之间的关系起关键性作用,对提高运动团队绩效和运动表现具有现实意义。本研究的理论模型如下:

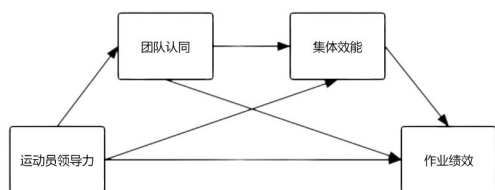


图 1 团队认同和集体效能在运动员领导力与作业绩效间的链式中介效应

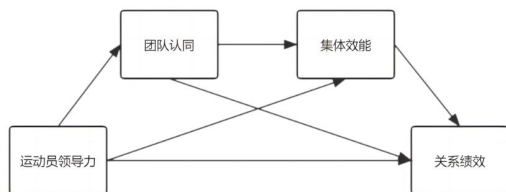


图 2 团队认同和集体效能在运动员领导力与关系绩效间的链式中介效应

2 研究方法

2.1 调查对象

由于受到疫情影响,本次问卷选用网络问卷的形式进行发放。被试对象来自河北,江苏,湖北,山东等 11 支省运动队,共 415 名运动员。问卷发放前,作者先与各地方运动队领队或教练员取得联系,在获得同意后,问卷教练员或管理人员进行下发并统一填写。问卷回收后,对问卷数据进行整理筛查,删去重复填写及数据缺失等无效问卷后,最终得到有效问卷 392 份,问卷回答有效率为 94%。本次问卷调查项目包括了排球、篮球、足球等项目,其中男运动员 270 名(68.8%),女运动员 122 名(31.1%)。平均年龄 23.03 岁($SD=4.97$),平均训练年限 6.6 年($SD=4.2$)。其中,国际级运动健将 4 名(1.02%),国家级运动健将 41 名(10.45%),一级运动员 196 名(50%),二级运动员 151 名(38.52%)。

2.2 测量工具

2.2.1 运动员领导力

本研究采用运动员领导力问卷,来测量被试感知到的运动员领导力^[28]。此问卷根据 Fransen 等人在研究中所提出的运

动员领导角色分类进行改编。此方法将分为 2 个步骤,首先确定领导者身份。其次运动员将根据不同领导角色的确切描述,对运动员领导者进行评分,如“这位领导者会给气馁的队员提供安慰和鼓励”,此方法采用 7 点李克特计分,范围从 1(非常糟糕)到 7(非常好),得分越高,表明该类型领导能力越明显。经内部一致性系数检验,运动员领导问卷 α 系数为 0.923,其中任务型领导分维度 α 系数为 0.724,激励型领导分维度 α 系数为 0.807,社会领袖型领导分维度 α 系数为 0.746,外部型领导分维度 α 系数为 0.767。验证性因素分析结果为: $\chi^2/df=4.042$, $RMSEA=0.088$, $GFI=0.919$, $CFI=0.942$, $NFI=0.924$,表明该量表具有较好的信效度。

2.2.2 集体效能

采用 Short 研制的集体效能量表^[29],该量表有 20 个项目 5 个维度,分别为能力(战胜对手),努力(例如发挥自己的能力),坚持(面对困境时坚持下去),准备(构建比赛策略)和团结(团结一致),共 20 个题项,如“当比赛碰到困难时,大家能够坚持不懈”。此量表采用 7 份李克特计分,1 份代表非常不同意,7 代表非常同意。经内部一致性系数检验,集体效能量表 α 系数为 0.953。验证性因素分析结果为: $\chi^2/df=1.613$, $RMSE=0.041$, $SRMR=0.017$, $GFI=0.936$, $CFI=0.974$, $NFI=0.936$,表明该量表具有较好的信效度。

2.2.3 团队认同

采用 Meal 等人开发的组织认同感量表^[30],该量表作为单维度量表,一共有 6 个题目,采用李克特 5 级计分对团队认同感进行测量,得分越高,代表团队认同感的水平越高。此量表的 α 系数为 0.759,验证性因素分析结果为: $\chi^2/df=1.613$, $RMSE=0.041$, $SRMR=0.017$, $GFI=0.936$, $CFI=0.974$, $NFI=0.936$,表明该量表具有较好的信效度。

2.2.4 团队绩效

本研究采用杨尚剑基于中国组织公民行为量表与运动员满意度量表 2 个量表进行修订后得到的团队绩效量表^[31]。该量表包含关系绩效与作业绩效 2 个分量表,采用 7 分李克特计分,其中 1 代表完全不同意,7 代表完全同意,分数越高代表团队绩效越高。团队绩效量表的总 α 系数为 0.898,关系绩效分量的 α 系数为 0.874,作业绩效分量表的 α 系数为 0.874。验证性因素分析结果为: $\chi^2/df=1.613$, $RMSE=0.041$, $SRMR=0.017$, $GFI=0.936$, $CFI=0.974$, $NFI=0.936$,表明该量表具有较好的信效度。

2.3 数据处理

研究数据收集的结果采用 SPSS26.0 与 Process 进行处理。采用相关性分析对运动员领导力各维度与团队凝聚力各维度及情绪感染之间的关系进行初步检验。随后,采用回归分析对运动员领导力与团队绩效间的关系进行检验。最后,采用 Bootstrap 中介效应分析对团队认同和集体效能是否在运动员领导力与团队绩效之间发挥的多重中介效应进行检验。

3 研究结果

3.1 共同方法偏差检验

由于本研究数据皆来自运动员的自我报告,可能存在共

同方法偏差问题。为了最大程度降低这一问题,本研究在测试过程中秉承匿名问卷测量,标准化施测等严格程序。在数据回收后又采用 Harman 单因素检验法对收集的数据进行共同方法偏差检验,采用探索性因子分析将所有变量一同纳入进行分析,结果显示,在未旋转的情况下,提取到的第一个因子解释变异量为 38.84%,所得结果小于统计学上 40%的临界标准,因此,本研究所收集的数据不存在严重的共同方法偏差。

3.2 各维度间相关性分析

通过对各变量之间 Pearson 相关系数的检验可知(见表 1),运动员领导力与任务型领导,激励型领导,社会型领导,外部型领导,团队绩效,任务绩效,关系绩效集体效能,过程导向效能,结果导向信心,与团队认同 11 项之间全部呈现正相关,且均达到了显著水平($p<0.01$)。这也为后续研究提供了先提条件。

3.3 运动员领导力与团队绩效的关系检验

在相关分析的基础上,本研究为了更加深入地了解运动员领导对团队绩效的关系,并采用回归(Multiple Regression)对假设 H1 进行检验。详细情况见表 2。

由表 4.8 可见,运动员领导力($\beta=0.757, p<0.01$)可以显著预测团队绩效,因此假设 H1 运动员领导力以及其中的均能显著预测团队绩效成立。

为了更进一步了解运动员领导力对团队绩效的影响,本研究继续对假设 H1a、H1b、H1c、H1d 进行检验。在作业绩效作为因变量时,任务型领导($\beta=0.605; p<0.01$)激励型领导($\beta=0.546; p<0.01$)社交领袖型领导($\beta=0.573; p<0.01$)和外部型领导($\beta=0.579; p<0.01$)均可以显著预测工作绩效。在关系绩效作为因变量时,任务型领导($\beta=0.696; p<0.01$)激励型领导($\beta=0.651; p<0.01$)社会领袖型领导($\beta=0.707; p<0.01$)和外部型领导($\beta=0.665; p<0.01$)也均呈现出显著性。且在作业绩效作为因

变量时,任务型领导的解释力度最高为 60.5%,而在关系绩效作为因变量时,社交型领导的解释力度最高为 70.7%。综上,运动员领导力的 4 个维度(任务型领导、激励型领导、社会领袖型领导、外部型领导)可以显著预测作业绩效与关系绩效,因此假设 H1a、H1b、H1c、H1d 成立。

3.4 团队认同与集体效能的中介效应检验

由于研究变量的复杂性,需要多个中介变量才能更好地解释自变量对因变量的效应,因此,本研究将根据温忠麟等人所提出的多重中介效应检验流程^[32],采用 Hayes 开发的 Process 插件,对运动员领导力与团队绩效之间的中介效应进行 Bootstrap 方法检验,并设定 95%的置信区间水平,如检验结果置信区间不包括 0,则存在中介效应。鉴于团队绩效具有关系绩效和作业绩效 2 维度,本研究将根据不同因变量构建 2 个中介模型,分别对运动员领导力与团队作业绩效、关系绩效的链式中介效应模型进行检验。

通过 Bootstrap 中介效应分析发现,在运动员领导力与作业绩效中介模型中(见表 3),运动员领导力对作业绩效产生的总效应值为 0.421, Bootstrap95% CI [0.365, 0.477]。其中,运动员领导力对作业绩效的直接效应值为 0.151, Bootstrap95% CI [0.066, 0.273], 占总效应的 35.5%。团队认同与集体效能所产生的总间接效应值为 0.269, Bootstrap95% CI [0.365, 0.477], 占总效应 68.3%。此外,该模型由 3 条中介效应路径构成:路径 1 “运动员领导力→团队认同→作业绩效”, 效应值为 0.069, 占总效应 16.3%; 路径 2 “运动员领导力→集体效能→作业绩效”, 效应值为 0.158, 占总效应的 37.5%; 路径 3 “运动员领导力→团队认同→集体效能→作业绩效”, 效应值为 0.041, 占总效应的 9.7%。以上 3 条路径的 Bootstrap95% CI 均不包含 0, 说明团队认同和集体效能不仅能够对运动员领导力与作业绩效之间单独起中介作用, 还能够通过团队认同对集体效能的链

表 1 各研究变量间的相关性分析

类型	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
运动员领导	5.343	0.969	1									
外部型	5.247	1.125	0.92***	1								
社交型	5.330	1.087	0.951***	0.883***	1							
任务型	5.375	0.997	0.915***	0.811***	0.812***	1						
激励型	5.419	1.119	0.947***	0.798***	0.839***	0.855***	1					
团队绩效	3.956	0.582	0.757***	0.670***	0.718***	0.700***	0.730***	1				
作业绩效	3.892	0.682	0.62***	0.546***	0.596***	0.554***	0.601***	0.857***	1			
关系绩效	3.995	0.623	0.734***	0.651***	0.692***	0.691***	0.706***	0.946***	0.643***	1		
集体效能	5.432	0.923	0.789***	0.715***	0.741***	0.720***	0.761***	0.833***	0.669***	0.817***	1	
团队认同	3.916	0.643	0.706***	0.631***	0.671***	0.671***	0.668***	0.661***	0.578***	0.617***	0.641***	1

注:***表示 $p<0.001$; **表示 $p<0.01$; *表示 $p<0.05$; 下同。

表 2 运动员领导力各维度与团队绩效的回归分析

因变量	自变量	非标准化系数		标准化系数	T	p	VIF	R^2	F
		B	标准误	Beta					
团队绩效	运动员领导力	0.455	0.02	0.757	22.879	0.000***	1	0.573	F=523.431***

式中中介影响作业绩效,因此,假设 H2a、H3a、H4a 成立。链式中
介效应模型如图 3 所示。

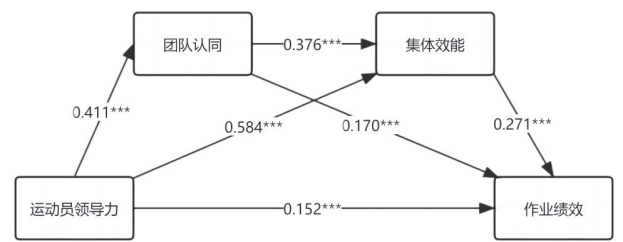


图 3 运动员领导力与作业绩效多重中介效应模型图

在运动员领导力与关系绩效中介模型中(见表 4),运动员
领导力对关系绩效产生的总效应值为 0.474,Bootstrap95%CI
[0.0431,0.518]。其中,运动员领导力对关系绩效的直接效应
值为 0.154,Bootstrap95%CI[0.096,0.212],占总效应的 32.4%。
团队认同与集体效能所产生的总间接效应值为 0.320,Boot-
strap95%CI[0.260,0.387],占总效应 67.5%。在中介效应部分
共分 1 为 3 条路径,路径 1“运动员领导力→团队认同→关系
绩效”,效应值为 0.040,占总效应 8.4%;路径 2“运动员领导
力→集体效能→关系绩效”,效应值为 0.221,占总效应的
46.6%;路径 3“运动员领导力→团队认同→集体效能→关系
绩效”,效应值为 0.058,占总效应的 12.2%。以上 3 条路径的
Bootstrap95%CI 均不包含 0,说明团队认同和集体效能不仅能
够在运动员领导力与作业绩效之间单独起中介作用,还能够
通过团队认同对集体效能的链式中介影响作业绩效,因此,假
设 H2b、H3b、H4b 成立。链式中介效应模型如图 4 所示。

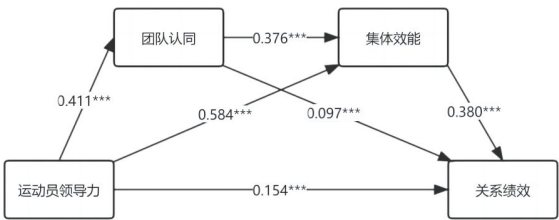


图 4 运动员领导力与关系绩效多重中介效应模型图

4 分析与讨论

4.1 运动员领导力与团队绩效

通过对运动员领导力与团队绩效之间的关系进行回归分
析后,可以发现运动员领导力可对团队绩效产生显著正向影
响。这一点符合了 Fransen 等人所提出的观点,运动员领导会
或多或少地对团队结果产生影响。拥有高质量运动员领导的
团队,会有更强的共同意识,这是因为运动员领导可以通过以
身作则,使成员对团队目标具有更清晰的认识,更专注于
实现团队目标^[12]。同时,曹晓丽等人基于共享领导模式角度进
行研究后提出,由于共享领导强调来自同伴的相互影响,因此
领导者在团队中可以通过弱化权力边界,促进团内沟通与交
流,使团队成员充分激发自己的领导潜能,从而以团队成员相
互领导的方式提高团队绩效水平^[33]。此外,为了更深入地探究
运动员领导力在团队中所发挥的作用,本研究对运动员领导
力对团队绩效各维度的关系分别进行了探讨,发现运动员任
务型领导对作业绩效的影响最强。而社交型领导对关系绩效

表 3 运动员领导力对作业绩效的效应分解

影响路径	效应值	95%Boot CI		效应占比/%
		下限	上限	
运动员领导力对作业绩效的总效应	0.421	0.365	0.477	
运动员领导力对作业绩效的直接效应	0.151	0.066	0.237	35.8
运动员领导力对作业绩效的总间接效应	0.269	0.183	0.355	63.8
运动员领导力→团队认同→作业绩效	0.069	0.003	0.136	16.3
运动员领导力→集体效能→作业绩效	0.158	0.079	0.237	37.5
运动员领导力→团队认同→集体效能→作业绩效	0.041	0.087	0.070	9.7

表 4 运动员领导力对关系绩效的效应分解

影响路径	效应值	95%Boot CI		效应占比/%
		下限	上限	
运动员领导力对关系绩效的总效应	0.474	0.431	0.518	
运动员领导力对关系绩效的直接效应	0.154	0.096	0.212	32.4
运动员领导力对关系绩效的总间接效应	0.320	0.260	0.387	67.5
运动员领导力→团队认同→关系绩效	0.040	0.077	0.078	8.4
运动员领导力→集体效能→关系绩效	0.221	0.169	0.280	46.6
运动员领导力→团队认同→集体效能→关系绩效	0.058	0.034	0.086	12.2

的影响力度最强,这体现了任务型领导与社交型领导在提升团队绩效中所发挥的重要作用。该结论在Rees等人早期针对同伴领导的研究中就已体现,并探讨了男子校篮球队中工具型和表现型领导者在团队中的重要性,研究表明,具有工具功能的领导者专注于团体任务的完成,而具有表现功能的领导者则关注人际关系^[34]。根据Fransen等人对运动员领导力的分类可知,运动员任务型领导可通过自身突出的领导能力和高超的专业技能水平辅助教练员完成训练任务,并帮助其他运动员更好地达到训练目标,提高训练水平。在比赛中,运动员领导力不仅能够激发全队上下的凝聚力和战斗力,还能促使其他队员发挥出正常的训练水平,甚至超常发挥,从而提升团队作业绩效。而社交型运动员领导者的作用是促进队友之间的和谐和良好的社会关系,这可能与团队成员意识到与保持团队内社会关系的愿望相关,从而促进关系绩效^[12]。

综上所述,研究揭示了我国运动员领导力对团队绩效各方面发展均可以起到重要作用。因此,在未来的理论与实践,竞技体育团队应针对性地为竞技体育团队提出更为科学、合理的运动员管理制度及培养方式。同时,运动员领导也应正确认识到自身所承担的责任与义务,在管理团队时,应注重自身行为,以身作则,给予团队成员正确引导,以激发团队成员积极性,促进团队发展。

4.2 团队认同的中介效应

通过Bootstrap中介效应检验后发现,团队认同在运动员领导力和团队绩效间起部分中介作用。根据领导力的社会认同理论来看,有效的领导者不仅要与群体成员特征相似,还要为群体争取利益,如果领导者展现出更多群体导向的态度和行为,如群体承诺、自我牺牲等行为,那么,领导者更容易得到下属的认同,从而影响下属对团队做出贡献^[20]。目前,在竞技体育团队中,Fransen等人给予领导力的社会认同理论视角,对运动员领导与团队认同间的关系进行了详细解释,研究表明,运动员领导与团队成员的身份特征,将会有助于运动员领导在团队中创造了“我们是一个整体”的共识意识,这种意识会增加团队成员的归属感与团队认同感,以帮助团队成员遵循团体的规范,使团队成员配合更加默契,促使成员间关系绩效的提升^[22]。随后,我国学者高岩等人在针对高校研究中,也提出了与之相似的结论,即团队的认同可以培养一种有凝聚力和信任的团队氛围,在这种氛围中,团体成员互相帮助,减少团队冲突,提升团队凝聚力的提升^[35]。除此之外,团队认同与团队产出之间的关系方面,Fransen等人从情感角度出发,发现了团队认同可以消除团队成员之间的戒备,并在此基础上建立团队信任感,增强团队沟通,以达到提高绩效的最终目的^[28]。

本研究以我国运动员为背景,在传统文化的影响下,我国运动队会更加讲究“团队成员相互依存、同舟共济”,由于团队认同一方面是指团队成员对团队的认同程度,另一方面团队认同也可以充当“粘合剂”,有助于帮助团队成员之间相互合作,减少矛盾冲突,使团队成员为了实现共同目标而努力。因此,我国运动员领导在发挥领导作用时,应更注意团队成员的身份认知问题,为成员提供情感支持,形成凝聚力,并鼓励成员参与团队决策,营造公平与激励的团队氛围,促进团队成员

形成认同感。从而有效建设团队绩效各项水平。

4.3 集体效能的中介效应

本研究采用Bootstrap检验法对集体效能可能存在的中介效应进行了检验。结果表明,集体效能在运动员领导力与团队绩效中起部分中介作用。从两两关系来看,运动员领导能够对集体产生积极且显著的影响,这一结果验证了Fransen等人此前的研究结论,该研究表明,运动员领导力是影响集体效能的主要因素之一^[36]。该研究基于情绪传染视角对其的作用机制进行解释,当运动员领导对他的能力充满信心时,这种情绪会进一步传染至成员之间,从而形成集体效能,与此同时,运动员领导所表现出信心水平越高,团队成员的集体效能感就越强烈。随后,集体效能感与团队绩效显著正向关系也得到进一步证实。从社会认知理论视角来看,集体效能可以影响团队成员设定了更具挑战性的目标,付出了更多的努力。在体育领域中,Leo等人在研究中进一步提出具有高度集体效能感的团队会表现出更强的韧性,在团队遇到挫折时,能够坦然面对失败,积极总结失败经验,并在今后的训练和比赛中表现出“越挫越勇”的精神,以此提升团队作业绩效^[37]。

4.4 团队认同与集体效能的链式中介效应

本研究还发现,团队认同与集体效能在运动员领导力对作业绩效与关系绩效的影响过程中发挥着链式中介效应。此结果不仅表明了团队认同和集体效能是团队运作的重要因素,同时还进一步证实Fransen等人得出的结论,当团队成员之间建立相互的认同感时,会形成团结合作与信任的团队氛围,从而激发并强化群体意识,进而促进集体效能^[28]。由此不难看出,当运动员领导在团队中塑造良好的人际互动关系时,成员们会感受到自身价值感的提升,同时相互认同,相互鼓励,在这一过程中成员间会产生正向的积极情绪反应,从而进一步提升集体效能以及团队绩效。此外,本研究从认知与情感视角出发,对该结果进行更进一步的讨论。首先,基于社会认知视角,本研究首先认为,团队认同不仅是人际关系建立的推手,更是群体形成的源泉,在高度认同的团队中,成员会形成和谐关系,并在比赛中相互加油鼓劲,通过积极的言语劝说,提高集体效能。其次,强烈的团队认同感,会促进团队成员的心理资源,当队员面对比赛所带来的压力与焦虑时,团队认同可以作为一种保护机制,使团队成员免受负面情绪状态所带来的影响从而提高集体效能,进而提升关系绩效^[22]。而基于社会认同理论视角,本研究则认为,高度的团队认同,能够使团队成员将团队目标内化,服从团队纪律,加强团队关系的融洽,因此形成积极信念。除此之外,认同感强的队员,对于下属队伍评价更正面,由此对团队实现共同目标的能力更加自信,团队认同感能够有效地推动团队成员之间的沟通频率,解决团队矛盾,维持关系和谐。所以当团队陷入困境的时候,团队成员积极出谋划策,集思广益,以寻求最佳解决方案,来帮助自己的队伍渡过难关,在此过程中,团队成员间相互鼓励、相互督促,在这种激励氛围下,团队成员更易增强集体效能感,进而提升作业绩效^[12]。

通过以上分析表明,团队认同既可以给团队的发展带来动力,也能唤起团队成员间合作精神的集体意识,并且进一步鼓舞了团队成员对集体效能的自信,塑造好心态,以此达到团

队目标。因此,在今后的团队建设中,可从构建团队内部的和谐关系入手,通过唤起团队成员集体效能,达到团队目标。同时,运动员领导在发挥职能时,也应注重培养团队成员主动性和积极性,促使团队成员对自身所在团队产生强烈归属感与认同感,以此更好地促进集体效能与团队绩效水平。

5 结论

被试所感知到的运动员领导力能够显著预测团队绩效,并且运动员领导力水平越高,团队绩效越高。通过进一步对分维度进行检验时发现,不同类型的运动员领导力角色对团队绩效中的作业绩效与关系绩效存在不同程度的预测水平,其中,任务型运动员领导对作业绩效的影响力度最强,而社交型运动员领导对关系绩效的影响力度最强。

运动员领导力可以显著正向预测团队认同,同时团队认同可以分别显著正向预测作业绩效与关系绩效,通过中介效应检验发现,团队认同在运动员领导力与作业绩效、关系绩效间分别起到部分中介效应。

运动员领导力可以显著正向预测集体效能,同时集体效能可以分别显著正向预测作业绩效与关系绩效,通过中介效应检验发现,集体效能在运动员领导力与作业绩效、关系绩效间分别起到部分中介效应。

团队认同可以显著预测集体效能,通过中介效应检验发现,团队认同与集体效能在运动员领导力与关系绩效、作业绩效间分别起到链式中介效应。

6 展望

首先,运动员领导力是基于共享领导模式所提出的全新领导概念,作为运动队中不可或缺的领导力之一,其内容与概念尚未统一,虽然研究也针对运动员领导力的已有研究进行梳理和本土化探索,但其内容还不足以全面解释运动员领导在引导团队时所发挥的作用机制。另外,本研究在探讨运动员领导力时,仅研究了正式领导,根据共享领导模式中所提出,每位团队成员都将有可能发挥领导特质,因此,在今后的研究中应同时关注团队中的非正式领导,探讨正式领导与非正式领导在影响团队时所存在的差异,丰富运动员领导领域研究。

其次,目前运动员领导力的研究多集中在欧美等国家且已有较成熟的研究体系,而我国本土化的实证研究屈指可数,由于在不同文化中团队相处模式不同,领导力所带来的影响大不相同。本研究基于我国团队高互惠性,对运动员领导进行研究。在未来的研究中,应充分考虑将我国特色文化主义与我国优秀传统文化作为理论基础进行研究,如利用儒家思想,尊师重道等传统特色文化与领导研究相结合进行研究。

再次,本研究所采用的是横断面研究,对运动员领导的领导力现状进行探讨,但是由于所涉时间跨度较短,无法严格地检验变量中的因果关系,因此,在未来研究中可以纵向研究,如采用交叉滞后等研究方法,进一步检验运动员领导力的领导特质目前在共享领导研究方法中,较为流行的如社交网络分析,也可以进一步识别运动队中领导力的分配,此办法将有助于辨别运动员领导身份与能力。

最后,运动员领导力的产生离不开强大的力道理论支撑,且任何领导理论都不是单独存在的,而是需要多种理论同时

发挥作用。因此,在未来的研究中应将运动员领导与其他领导理论相结合进行研究,如变革型领导理论、真实型领导理论等,此类研究将有助于推进运动员领导力理论发展,并更加深入地研究运动员领导力的来源路径与有效的运作机制。

参考文献:

- [1] 体育总局.体育总局关于印发《“十四五”体育发展规划》的通知[EB/OL].(2021-10-25)[2023-02-26].<https://www.sport.gov.cn/n315/n330/c23655706/content.html>.
- [2] 国务院办公厅.国务院办公厅关于印发体育强国建设纲要的通知[EB/OL].(2019-09-02)[2023-03-02].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-09/02/content_5426485.htm.
- [3] 杨尚剑,孙有平.球队社会网络与绩效的关系研究[J].天津体育学院学报,2015,30(2):99-103.
- [4] MCGRATH J E, HOLT R W. Social psychology: a brief introduction [M]. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1964.
- [5] 沈跃进,何彦辉,邹本旭.我国甲级男排运动员对教练员领导行为满意度的调查研究[J].北京体育大学学报,2006,29(7):996-998.
- [6] 董传升,任海鹰,张麟寰,等.竞争与合作:中国情境下体育团队冲突研究[J].沈阳体育学院学报,2015,34(4):1-6.
- [7] 杨尚剑,孙有平,季浏.教练领导行为与凝聚力:信任的中介作用[J].上海体育学院学报,2014,38(2):69-73.
- [8] PEARCE C L, MANZ C C, SIMS H P. Where Do We Go From Here? Is Shared Leadership the Key to Team Success?[J]. Organizational Dynamics, 2009, 38(3):234-238.
- [9] LOUGHEAD T M, HARDY J, EYS M A. The Nature of Athlete Leadership[J]. Journal of Sport Behavior, 2006(29):142-158.
- [10] FRANSEN K, VANBESELAERE N, DE CUYPER B, et al. The myth of the team captain as principal leader: extending the athlete leadership classification within sport teams[J]. Journal of Sports Sciences, 2014, 32(14): 1389-1397.
- [11] 肖祥.国外体育运动中的领导研究述评:运动员领导研究现状[C]//第8届全国运动心理学学术会议论文汇编.[出版者不详],2006: 927-932.
- [12] FRANSEN K, DECROOS S, VANBESELAERE N, et al. Is team confidence the key to success? The reciprocal relation between collective efficacy, team outcome confidence, and perceptions of team performance during soccer games[J]. Journal of sports sciences, 2015, 33(3): 219-310.
- [13] LÓPEZ-GAJARDO M A, MIGUEL A, PULIDO J J, et al. Is Perceived Athlete Leadership Quality Related to Inside Sacrifice and Perceived Performance in Team Sports? The Mediating Role of Team Identification[J]. Frontiers in Psychology, 2021(12): 662250-662250.
- [14] DE BACKER M, VAN PUYENBROECK S, FRANSEN K, et al. Does Fair Coach Behavior Predict the Quality of Athlete Leadership Among Belgian Volleyball and Basketball Players: The Vital Role of Team Identification and Task Cohesion [J]. Frontiers in Psychology, 2022(12):1-10.
- [15] FRANSEN K, HASLAM S A, MALLETT C J, et al. Is perceived athlete leadership quality related to team effectiveness? A comparison of three professional sports teams[J]. Journal of Science and Medicine in Sport, 2017, 20(8): 800-806.

- [16] ASHFORTH B E, MAEL F. Social Identity Theory and the Organization[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(1):20-39.
- [17] ELLEMERS N, GILDER D D, HASLAM S A. Motivating Individuals and Groups at Work: A Social Identity Perspective on Leadership and Group Performance[J]. Academy of Management, 2004, 29(3): 459-478.
- [18] HOGG M A. A social identity theory of leadership[J]. Personality & Social Psychology Review (Lawrence Erlbaum Associates), 2001, 5(3):184-200.
- [19] 封子奇,王雪,金盛华,等.领导力的社会认同理论:主要内容及研究进展[J].心理学探新,2014,34(2):166-171.
- [20] FRANSEN K, MCEWAN D, SARKAR M. The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link? [J]. Psychology of Sport and Exercise, 2020(51): 101763.
- [21] 张树伟,邵凯.我国竞技体育运动队的群体行为特征[J].上海体育学院学报,2021,45(11):81-89+104.
- [22] LOCKE E A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory[J]. Academy of Management Review, 1987, 12(1): 169-171.
- [23] BANDURA A. Social Learning Theory[J].Contemporary Sociology, 1978, 7(1):216-233.
- [24] BANDURA A. Self-efficacy and health[J]. Behaviour Research & Therapy, 1985, 23(4): 437-451.
- [25] FRANSEN K, BACKER M D, BOEN F, et al. Who takes the lead? The importance of perceived justice of the coach and athlete leadership[C]. VVSP 25 years Days of Fundamentals in Sport Psychology, 2012.
- [26] FRANSEN K, COFFEE P, VANBESELAERE N, et al. The impact of athlete leaders on team members' team outcome confidence: A test of mediation by team identification and collective efficacy[J]. Sport Psychologist, 2014, 28(4): 347-360.
- [27] 栾琨,谢小云.国外团队认同研究进展与展望[J].外国经济与管理,2014,36(4):8.
- [28] 孙美晨,樊荣.运动员领导力与团队凝聚力的关系:情绪感染的中介效应和运动等级的调节效应[J].湖北体育科技,2022,41(11): 961-966+1008.
- [29] SHORT S E, SULLIVAN P, FELTZE D L. Development and Preliminary Validation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports[J]. Measurement in Physical Education & Exercise Science, 2005, 9(3): 181-202.
- [30] MAEL F, ASHFORTH B E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification [J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13(2): 103-123.
- [31] 杨尚剑,孙有平.球队信任对作业绩效的影响:关系绩效的中介作用[J].武汉体育学院学报,2015,49(7):68-73+94.
- [32] 温忠麟,侯杰泰,张雷.调节效应与中介效应的比较和应用[J].心理学报,2005(2):268-274.
- [33] 曹晓丽,王森芄,姚妞妞.共享领导对团队产出影响的文献综述[J].财会月刊,2022,921(5):147-154.
- [34] REES C R. Instrumental and expressive leadership in team sports: A test of leadership role differentiation theory[J]. Journal of Sport Behavior, 1983, 6:17-27.
- [35] 高岩,米小燕,王先亮.高校高水平运动队运动员领导角色对群体凝聚力的影响[J].吉林体育学院学报,2021,37(6):1-9.
- [36] FRANSEN K, VANBESELAERE N, EXADAKYLOS V. et al. "Yes, we can! ": Perceptions of collective efficacy sources in volleyball[J]. Journal of Sports Sciences, 2012, 30(7): 641-649.
- [37] LEO F M, LÓPEZ-GAJARDO M A, PULIDO J J, et al. Multilevel analysis of evolution of team process and their relation to performance in semi-professional soccer[J]. International Journal of Sports Science & Coaching, 2022, 17(2):334-345.

(上接第49页)

- [5] 汤翠翠,王树明.运动技能的自我控制学习:反馈、辅助设备与示范[J].山西师大体育学院学报,2010,25(5):107-109.
- [6] 张宇晨,王树明,徐悦,等.运动技能学习与控制近二十年的研究特征、趋势及展望(2000-2020年)[C]//中国体育科学学会.第十二届全国体育科学大会论文摘要汇编:专题报告(体育统计分会).[出版者不详],2022:2.DOI:10.26914/c.cnkihy.2022.004857.
- [7] 陈悦,陈超美,刘则渊,等.CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J].科学学研究,2015,33(2):242-253.
- [8] 刘则渊,陈悦,侯海燕.科学知识图谱方法与应用[M].北京:人民出版社,2008:68.
- [9] 殷明越,黎涌明.国际体育科学“performance”全貌探析[J].体育科研,2022,43(4):62-67+74.
- [10] 宋宇,张力为.传统心理技能训练和正念训练促进压力下运动表现的效果比较[J].体育科学,2020,40(9):53-60+73.
- [11] 吴海霞,林夏妃,潘晶晶,等.运动想象联合优化运动技能训练干预脑卒中后上肢功能障碍的效果[J].中国康复,2021,36(6):327-330.
- [12] 朱骏驰.优化运动技能训练联合经皮穴位电刺激在卒中后重度偏瘫患者上肢功能康复中的应用[J].医疗装备,2022,35(21): 99-101.
- [13] 郝淑燕,邓家丰,张丽华,等.应用 Gentile 运动技能分类法指导康复治疗对脑卒中后平衡功能的影响[J].中国康复,2010,25(5): 337-339.
- [14] 曲斯伟,宋为群.运动想象联合优化运动技能训练对脑卒中患者上肢运动功能的影响[J].中国康复医学杂志,2020,35(2):151-155+160.
- [15] SCHMIDT R A. A schema theory of discrete motor skill learning[J]. Psychological Review, 1975, 82(4):225-260.
- [16] 陈悦,陈超美,刘则渊,等.CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J].科学学研究,2015,33(2):242-253. DOI:10.16192/j.cnki.1003-2053. 2015.02.009.
- [17] 张文杰.基于文献计量学分析国际运动与成瘾的研究热点和前沿[J].湖北体育科技,2023,42(10):958-964.