

中国“三大球”本土教练员立“势”行为对运动员追随力的影响

于少勇,张 萌

(西安电子科技大学 体育部,陕西 西安 710071)

【摘 要】在中国文化背景下,“三大球”项目教练员的立“势”行为作为本土化领导力的核心体现,对运动员追随力的塑造具有独特而深远的影响。研究目的:基于中国“三大球”项目,探讨教练员立“势”行为是否通过师徒关系对运动员追随力产生了影响,以及在此路径上是否受到了球队目标调节的影响,进而明晰教练员立“势”行为对运动员追随力的影响机制。研究方法:采用量表测试法对1 071名运动员的数据进行测量。结果显示:①教练员立“势”行为及其分维度(果断霸气、驾驭球队)对运动员追随力及其分维度(执行力、支持维护)的影响显著且正向;②教练员立“势”行为及其分维度通过师徒关系对运动员追随力及其分维度产生正向影响;③在教练员立“势”行为及其分维度影响运动员追随力及其分维度的有调节的中介模型中,前半部分(教练员立“势”行为与师徒关系)的路径受到了球队目标的调节。研究揭示了教练员立“势”行为通过师徒关系影响运动员追随力的机制,为提高中国“三大球”本土教练员领导力,有效进行团队管理提供了理论依据。

【关键词】三大球;教练员;立“势”行为;师徒关系;球队目标;运动员追随力

【中图分类号】G84 **【文献标志码】**A **【文章编号】**2096-5656(2025)03-0092-12

DOI: 10.15877/j.cnki.nsic.20250624.001

1 引言

“势”通常指“势场”或“力场”,其本质在于塑造特定的发展环境,并通过构建良性的机制推动事物的快速演进^[1]。在《拓扑心理学原理》中,“势”被定义为差别与距离的比值,即差别与联系的乘积,由此可将其理解为梯度、比例、斜率或导数的体现^[2]。这一概念不仅反映了系统内部的动力关系,也影响了个体在群体中的作用方式。

从语义学角度分析,“势”指可以压制或控制别人的力量,特指势力或权势,引申为可以影响、控制人的客观力量,又引申为局面、形势,再引申为姿态、样子^[3]。“势”的核心在于“位”与“力”的结合,“位”指客观存在的外部形态,由“位”之义引申为人或物所处的地位、位置,引申为自然界或物体的外部形貌(山势、地势等),如《易·坤》“地势坤,君子以厚德载物”。“力”则指事物所展现的力量,如气势、声势等。中国“三大球”项目组队人员多,人际关系复杂,队伍管理难度大,对教练员的领导和决策有着较高的要求。教练员在领导球队时,在行为上也会展现

出一定的“势”,主要表现为教练员在执教和指挥时的手势、气势、声势,以及教练的身体姿势(态)等^[4]。就心理动力学角度而言,教练员立“势”行为通过调节教练与运动员之间心理差距与依附的比值,影响着双方的互动与情感纽带。这种互动机制不仅对运动员的心理和行为产生影响,也有助于形成教练与运动员之间更加紧密的合作关系。目前,针对中国“三大球”教练员立“势”行为所产生的领导效力,尚缺乏系统的理论与实证研究。

追随力作为组织行为学领域的重要概念,是评估领导行为成效的关键指标^[5]。从行为角度出发,运动员追随力指在训练和比赛过程中,为完成训练和比赛任务,实现球队目标,运动员表现出的有效执行教练员的指令、积极支持教练员工作的各种行为的总和,这些行为不能脱离教练员而独立存在,且完

收稿日期:2025-04-24

基金项目:国家社会科学基金项目(20BTY091)。

第一作者:于少勇,教授,博士,博士生导师,研究方向:教练员领导力和团队管理。

通信作者:张 萌,硕士生,研究方向:教练员领导力和团队管理。

全指向教练员^[6]。由此,将运动员追随力作为结果变量,研究中国“三大球”本土教练员的立“势”行为对运动员追随力的影响及其机制。

1.1 教练员立“势”行为与运动员追随力

《韩非子·功名》中有言:“夫有材而无势,虽贤不能制不肖”。揭示了“势”对于领导者的重要性,“势”不仅是领导者施展才能的基础,更是其胜人之资。即便一个人具备卓越的才华与德行,但若缺乏足够的权势支撑,也难以有效地发挥其领导作用^[7]。领导者若无“势”,便难以约束与激励下属,无法推动团队向前发展。由此可见,“势”的作用,恰如权力与影响力,是管理与领导的核心要素。在此基础上,吴烨等^[8]指出,传统权威型领导要求下属绝对服从,能够有效提升团队的凝聚力和组织认同感,确保组织上下步调一致,从而避免偏离目标,强化团队执行力并推动共同目标的实现。这一观点揭示了“势”在组织领导中的重要性,尤其在那些注重纪律与规范的组织中,权威领导风格能有效推动管理工作的顺利实施和绩效目标的达成。

在中国“三大球”运动队中,教练员的立“势”行为主要通过教练员在训练和比赛中表现出的“果断霸气”以及“驾驭球队”的语言和行为来体现^[4]。韩非曾言:“故国者,君之车也,势者,君之马也。无术而御之,身虽劳犹不免于乱,有术以御之,身处佚乐之地,又致帝王之功也。”作为团队的领导者,教练员不仅要有能力分析和指导技战术,更需具有精湛的管理艺术与强大的领导魅力,通过立“势”行为驾驭整个球队。尤其是在运动员心目中树立起足够的威信与权威,有效提升自身的影响力与感召力,获得运动员发自内心的主动追随,推动整个团队的执行力和凝聚力。此外,教练员的领导行为具有亦师亦父的角色特征,这使得教练员的领导风格与家长式领导具有相似性^[9]。教练员通过恩威并济的方式,不仅能够树立权威,还能显著提升团队的效能^[10]。

追随是下属接受领导者的影响并跟随领导者的动态过程,追随行为是这个过程的具体外在表现^[11],领导行为已被普遍认可为决定追随力效能水平的关键驱动因素^[12]。具体而言,领导者的权威性、影响力和管理艺术是激发下属追随行为的重要因素。追随力的社会建构理论指出,追随者的认知与行为模式是在与领导者互动中形成的,根据情境的

不同而激发出不同的结果,从而形成一套相对固定的行为模式。这一理论强调,追随力并非静态的特质,而是动态的、情境化的过程,其表现形式和效能水平受到领导行为、组织环境以及追随者自身认知的共同影响。例如,Carsten等^[11]研究表明,追随者的行为模式会根据领导者的风格和组织文化的变化而调整,从而形成不同的追随力表现。此外,Uhl-Bien等^[13]指出,追随力的社会建构过程不仅包括追随者对领导者行为的解读,还包括追随者对自身角色的认知和定位,这种双重互动进一步塑造了追随力的动态特征。目前,国内关于教练员领导行为的研究主要聚焦于教练员本身,较少关注运动员作为追随者的能动性^[14]。追随力虽然表现为运动员对教练员的单向反应,但其形成过程是教练员与运动员互动的结果,受领导行为和互动质量的共同影响^[15]。基于此,研究提出假设1:

H1: 教练员立“势”行为对运动员追随力产生正向影响。

1.2 师徒关系的中介作用

在组织行为学领域,师徒关系被视为一种深刻的人际互动模式,通常指资历较深的个体(师傅)通过职业指导、知识传授和情感支持,帮助资历较浅的个体(徒弟)在专业发展和心理成长方面取得成就^[16]。根据资源保存理论,个体的资源储备量直接影响其工作状态和行为态度^[17]。师徒关系作为重要的情感资源,能够为徒弟提供职业支持和方向引导,促进其职业成功。在密切的师徒关系中,员工通常表现出更高的活力和专注度,能感受到积极的情感,并取得良好绩效^[18]。师徒关系作为基于信任和平等的员工间关系,师傅所提供的资源能够帮助徒弟更好地完成工作^[19],提升徒弟的创新绩效^[20],引导徒弟更多地进行探索性创新行为^[21]。

在中国“三大球”运动队中,受到教学训练特征、教练员单向指导和传统文化的影响,运动员与本土教练员的关系呈现出“尊师重道”和“师徒传承”的独特特点。教练员不仅承担技战术指导的职能,更承担着师傅的角色,其领导行为往往通过权威与亲和的结合,塑造团队氛围和运动员的行为模式^[22]。因此,师徒关系在教练员与运动员的互动中起着至关重要的作用,影响着运动员对教练员权威的认同、情感依附和最终的追随行为^[23]。就心理动

力学角度而言,个体的行为受潜在心理需求和早期经验的驱动,师徒关系能够满足运动员对归属感、安全感和认同感的基本需求^[24]。教练员通过建立强有力的师徒关系,帮助运动员产生情感依附,缩短与其之间的心理距离^[25]。这种依附不仅体现为运动员对教练员技战术的信任,也表现为对教练员人格魅力和领导权威的认同。教练员通过权威展示和情感支持,使运动员内化权威,并以此作为行为规范,从而增强其对教练员行为的认同,提升追随意愿与行为投入^[26]。此过程符合自我决定理论,强调内在动机对行为投入的关键作用。强烈的师徒关系能够激发运动员的自主性需求,促使其认同教练员的领导风格,表现出更高的追随行为^[27]。此外,基于社会交换理论(Social Exchange Theory),师徒关系不仅是一种知识与技能的传递机制,更是一种基于信任和互惠的社会交换模式。当下属形成回报施恩的观念时,他(她)们倾向于相信领导者的付出会得到回报,并通过互惠的内心规范将领导者的期望内化,更积极地履行追随者角色^[28]。赵莉娜等^[29]指出,当组织内部存在稳定的师徒关系时,个体会因获得长期指导与关怀而形成更深的情感共鸣,并将领导者的期待内化为自身行为规范,从而提高组织认同感和绩效表现。

ABC态度理论(Cognition-Affect-Behavior)认为,个体的态度发展遵循“认知—情感—行为”(Cognitive-Affective-Behavioral)路径^[30]。研究选取师徒关系作为中介变量,旨在探讨教练员立“势”行为如何通过影响运动员的认知和情感,进而增强其追随力。具体而言,教练员的立“势”行为首先通过影响运动员对教练的认知(如权威性和专业能力的认可),引发情感反应(如归属感和信任感)。师徒关系在这一过程中充当桥梁角色,通过强化运动员的情感依附和信任,进一步推动其积极地追随行为。前期研究也表明,教练员的领导行为能够通过成就动机定向、角色认同等心理机制,显著降低运动员的竞赛焦虑水平,提升其追随意愿^[31]。这种机制在师徒关系中得到了进一步强化,教练员通过情感支持和心理认同,不仅增强了运动员的内在动机,还通过信任和互惠的社会交换模式,提升了团队的凝聚力和整体绩效^[32]。因此,师徒关系不仅是教练员与运动员之间情感联结的桥梁,更是提升运动员追随力

和团队效能的关键因素。基于此,研究提出假设2:

H2: 师徒关系在教练员立“势”行为与运动员追随力间起中介作用。

1.3 球队目标的调节作用

Locke^[33]的“目标设置理论”(Goal Setting Theory)指出,明确且具有挑战性的目标能够显著提升个体的努力程度和任务表现,因为它为个体提供了清晰的方向和反馈机制。运动团队中,球队目标不仅是团队凝聚力的核心要素,还能够通过激发运动员的内在动机和集体责任感,促进团队绩效的提升^[34]。Filho等^[35]通过元分析发现,团队目标的明确性与团队凝聚力和绩效呈显著正相关,特别是在高水平的竞技体育中,球队目标的清晰度对运动员的行为一致性具有重要影响。

在运动团队中,具有挑战性的球队目标能够激发运动员的内在动机,促使他们更加积极地投入训练和比赛^[36]。同时,这种具有挑战性的目标还能够通过减少心理抵触和增强合作意愿,来强化教练员与运动员之间的情感联结。Mageau等^[27]的研究发现,具有挑战性的目标能够通过激发内在动机和增强情感依附,促进教练员与运动员之间的良性互动。与此同时,个体对目标的认同感是影响其行为决策和行动方向的关键因素。在团队运动中,运动员对球队目标的认同感越高,其参与度、责任感和集体归属感越强^[37]。这种认同感不仅能够增强运动员对教练员领导行为的接受度,还能够促进师徒关系的良性发展^[38]。

球队目标不仅激发运动员的集体主义精神和认同感,还通过提升目标认同和行动一致性,促进教练员与运动员之间的信任和互动,推动师徒关系发展^[39]。在此过程中,球队目标起到调节作用,激励运动员朝着共同目标努力,并强化教练员与运动员之间的情感联系,推动教练员立“势”行为与师徒关系的相互作用。基于此,研究提出假设3:

H3: 球队目标在教练员立“势”行为与师徒关系间起调节作用。

研究以教练员立“势”行为和运动员追随力建构模型为理论基础,探究教练员立“势”行为、师徒关系对运动员追随力的影响,以及球队目标在该模型前半部分(教练员立“势”行为与师徒关系)路径中所起的调节作用,假设模型如图1所示。

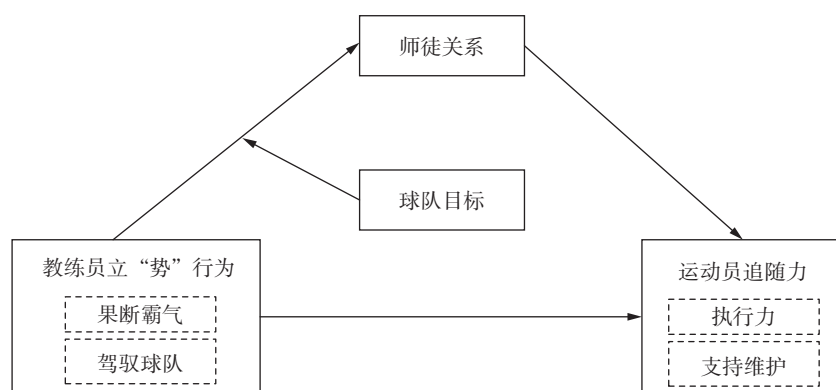


图1 研究假设模型图

Fig.1 Research hypothesis model

2 研究对象与方法

2.1 研究样本

选取2022赛季CBA球队、2022赛季全国男子篮球联赛球队(安徽宣城赛区)、第25届中国大学生篮球一级联赛(西南赛区、西北赛区)球队、2022—2023赛季中国女子排球超级联赛球队、2022—2023中国大学生排球联赛(高水平组)北方赛区(男子组)球队、2023全国女子五人制足球锦标赛(百色赛区)球队、全国青年足球队等1 071名运动员作为样本,样本涵盖中国“三大球”职业队、青少年队、大学高水平等各层面运动员(表1)。

表1 运动员相关人口学变量统计($N=1\ 071$)Tab.1 Demographic characteristics of athletes ($N=1\ 071$)

人口统计学变量	分类	人数	所占百分比(%)
运动员性别	男	598	55.84
	女	473	44.16
运动员年龄	18岁以下	118	11.02
	18~20岁	592	55.28
	20岁以上	361	33.70
运动项目	篮球	561	52.38
	排球	270	25.21
	足球	240	22.41

2.2 测量工具

第一,教练员立“势”行为。参考于少勇^[6]针对中国“三大球”本土教练员领导行为的研究,选取果断霸气、驾驭球队两个维度来测量教练员立“势”行为,两个维度各包含3个条目。采用Likert 5点计分,在数据处理时,分别计算两个维度下属条目的平

均得分,作为各维度的最终得分值。教练员立“势”行为总量表拟合指标为: $\chi^2/df=4.766$, CFI=0.995, TLI=0.988, RMSEA=0.059。教练员立“势”行为总量表的Cronbach's α 系数为0.938, AVE=0.577, CR=0.888。

第二,运动员追随力。采用于少勇^[6]开发的中国“三大球”运动员追随力量表,该量表共8个条目,包含执行力、支持维护两个维度。采用Likert 5点计分,在数据处理时,分别计算两个维度下属条目的平均得分,作为各维度的最终得分值。得分统计方式以条目均值计算。该量表拟合指标为: $\chi^2/df=4.941$, CFI=0.991, TLI=0.984, RMSEA=0.061。量表的Cronbach's α 系数为0.942, AVE=0.806, CR=0.967。

第三,师徒关系。采用于少勇^[6]开发的中国“三大球”教练员和运动员师徒关系量表,该量表共3个条目。采用Likert 5点计分,在数据处理时,以3个条目的平均得分作为师徒关系的最终测量值。量表的Cronbach's α 系数为0.885, AVE=0.746, CR=0.898。

第四,球队目标。采用于少勇^[6]开发的中国“三大球”球队目标量表,该量表共3个条目。采用Likert 5点计分,在数据处理时,以3个条目的平均得分作为师徒关系的最终测量值。量表的Cronbach's α 系数为0.901, AVE=0.832, CR=0.937。

2.3 控制变量分析

通过独立样本 t 检验和单因素方差分析,对人口统计学变量对运动员追随力的影响进行差异性检验(表2),发现运动员性别和运动项目在运动员追随力上差异显著($p<0.001$),故将这两个变量纳入控制变量。

表2 人口统计学(控制)变量在运动员追随力上的差异分析
Tab.2 Analysis of variance in athletes' followership based on demographic (control) variables

变量	观测点	运动员追随力	<i>t</i> / <i>F</i>	<i>P</i>
运动员性别	男	4.62 ± 0.628	5.677	< 0.001
	女	4.38 ± 0.718		
运动项目	篮球	4.67 ± 0.697	14.624	< 0.001
	排球	4.70 ± 0.578		
	足球	4.40 ± 0.706		
	18岁以下	4.55 ± 0.615		
运动员年龄	18 ~ 20岁	4.53 ± 0.668	1.172	0.310
	20岁以上	4.47 ± 0.717		

采用SPSS 27.0和AMOS 26.0进行数据分析,包括回归分析、因子分析和结构方程模型,研究有效样本量为1 071例,可完全满足数据分析需求,保证结果的可靠性。

3 研究结果分析

3.1 数据分析

3.1.1 验证性因子分析

采用最大似然估计法(Maximum Likelihood, ML)进行验证性因子分析(CFA),通过以下步骤检

验模型拟合度:将教练员立“势”行为(LSXW)、师徒关系(STGX)、球队目标(QDMB)、运动员追随力(ZSL)作为独立潜变量,依次合并潜变量,生成三因子、二因子及单因子模型。研究假设模型(四因子模型)的拟合效度($\chi^2/df=4.366$, IFI=0.056, AGFI=0.918, GFI=0.938, RMSEA=0.056),明显优于任何备选的三因子、二因子及单因子模型(表3)。由此,四因子模型能够较好地代表测量变量的因子结构,变量间区分效度得以验证。

3.1.2 共同方法偏差检验

为确保数据的真实性和可靠性,研究团队赴比赛驻地,在教练员协助下现场收集运动员填写的问卷,经检查后当即回收。为了减少比赛情境对运动员感知的影响,测试均安排在比赛结束后进行。由于所有核心变量均源于运动员的自陈测量,数据来源单一,易引发共同方法偏差(Common Method Bias, CMB)。为有效降低共同方法偏差的干扰,研究数据采集时间跨度约为一年,同时进行了共同方法潜因子模型检验,结果显示当将共同潜因子纳入模型后,模型拟合指标分别为: $\chi^2/df=3.912$, $p < 0.001$; RMSEA=0.052; CFI=0.976; TLI=0.971; SRMR=0.028。相比于控制前的模型,加入共同方法潜因子后模型的 χ^2/df 值小于5, CFI、TLI数值降

表3 变量效度的多层验证性因子分析结果
Tab.3 Multilevel confirmatory factor analysis results for construct validity

指标	潜变量组合方式	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI
四因子模型	LSXW、STGX、QDMB、ZSL	4.366	0.056	0.938	0.918	0.972	0.967	0.972
三因子模型A	LSXW + STGX、QDMB、ZSL	24.272	0.147	0.670	0.585	0.799	0.772	0.799
三因子模型B	LSXW + QDMB、STGX、ZSL	28.401	0.160	0.601	0.499	0.764	0.731	0.764
三因子模型C	LSXW + ZSL、STGX、QDMB	19.371	0.131	0.733	0.664	0.842	0.820	0.842
三因子模型D	ZSL + STGX、QDMB、LSXW	22.099	0.140	0.701	0.624	0.818	0.793	0.818
三因子模型E	ZSL + QDMB、STGX、LSXW	26.899	0.156	0.658	0.570	0.777	0.746	0.777
三因子模型F	STGX + QDMB、LSXW、ZSL	12.265	0.103	0.826	0.781	0.903	0.889	0.903
二因子模型A	LSXW + STGX + QDMB、ZSL	28.703	0.161	0.602	0.506	0.758	0.728	0.758
二因子模型B	LSXW + STGX + ZSL、QDMB	30.107	0.165	0.629	0.539	0.746	0.714	0.746
二因子模型C	LSXW + QDMB + ZSL、STGX	35.004	0.178	0.594	0.496	0.703	0.666	0.703
二因子模型D	ZSL + STGX + QDMB、LSXW	31.112	0.168	0.543	0.432	0.737	0.704	0.737
单因子模型	LSXW + STGX + QDMB + ZSL	39.692	0.190	0.506	0.389	0.661	0.620	0.660

注:“+”表示合并潜变量(如LSXW+STGX指两因子载荷归于同一潜变量)

低,且RMSEA、SRMR值均小于0.06,模型拟合度未得到显著改善。因此,研究不存在明显的共同方法偏差问题。

3.1.3 描述统计与相关性分析

研究对教练员立“势”行为及其各维度、运动员

追随力及其各维度、师徒关系和球队目标等8个变量进行了Pearson相关分析(表4)。结果显示,教练员立“势”行为与运动员追随力、师徒关系及球队目标均呈显著正相关($p < 0.01$)。此外,教练员立“势”行为各维度与运动员追随力各维度、师徒关系及球

表4 描述统计和相关分析结果
Tab.4 Descriptive statistics and correlation matrix

变量名称	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 立“势”行为	4.508±0.665	1							
2. 果断霸气	4.525±0.745	0.894**	1						
3. 驾驭球队	4.490±0.743	0.894**	0.598**	1					
4. 追随力	4.512±0.679	0.677**	0.682**	0.528**	1				
5. 执行力	4.514±0.723	0.658**	0.666**	0.511**	0.961**	1			
6. 支持维护	4.509±0.692	0.640**	0.642**	0.502**	0.958**	0.841**	1		
7. 师徒关系	4.391±0.843	0.511**	0.541**	0.373**	0.633**	0.607**	0.608**	1	
8. 球队目标	4.488±0.802	0.450**	0.453**	0.351**	0.590**	0.565**	0.567**	0.849**	1

注:“**”在0.01水平相关性显著,下同

队目标也均呈显著正相关($p < 0.01$)。结果初步验证了相关研究假设。

3.2 假设验证

3.2.1 中介效应检验

采用Process插件Model4模型,通过5 000次抽样检验中介效应,系统分析了师徒关系在教练员立“势”行为与运动员追随力之间的中介作用(表5)。模型1表明,教练员立“势”行为与师徒关系呈显著正相关($\beta=0.493, p < 0.01$);模型2显示,教练员立“势”行为与运动员追随力呈显著正相关($\beta=0.663,$

$p < 0.01$),验证了假设H1;模型3表明,加入师徒关系作为中介后,教练员立“势”行为对运动员追随力的影响仍然显著($\beta=0.474, p < 0.01$),表明师徒关系在其中起部分中介作用,验证了假设H2。

研究验证了教练员立“势”行为分维度(果断霸气和驾驭球队)通过师徒关系的中介作用,分别对运动员追随力分维度(执行力和支持维护)产生的影响(表6)。结果显示,果断霸气与执行力($\beta=0.635, p < 0.001$),以及支持维护($\beta=0.585, p < 0.001$)均显著正相关;驾驭球队与执行力($\beta=0.482, p < 0.001$),以及支持维护($\beta=0.450, p < 0.001$)亦显著正相关。加入师徒关系中介后,果断霸气与执行力($\beta=0.459, p < 0.001$)和支持维护($\beta=0.409, p < 0.001$)仍显著正相关;驾驭球队与执行力($\beta=0.319, p < 0.001$)和支持维护($\beta=0.293, p < 0.001$)亦显著正相关。由此,可以证明师徒关系在教练员立“势”行为及其分维度(果断霸气、驾驭球队)与运动员追随力及其分维度(执行力、支持维护)间均具有部分中介作用。

研究对总效应、直接效应和中介效应进行了分析(表7)。结果显示,总效应的效应值为0.68,标准误差为0.02,Bootstrap 95%置信区间为[0.631, 0.722],不包含0,表明教练员立“势”行为对运动员

表5 总维度的中介效应检验表(N=1 071)

Tab.5 Mediation analysis of overall dimensions (N=1 071)

变量		师徒关系	追随力	
		M1	M2	M3
控制变量	性别	-0.103*	-0.079*	-.0400
	运动项目	0.0193	0.022	.015
自变量	立“势”行为	.493**	.663**	.474**
中介变量	师徒关系			.384**
R^2		0.52	0.681	0.76
Adj- R^2		0.27	0.464	0.57
F		99.34**	230.53**	283.72**

注:“*”在0.05水平上相关性显著,下同

表 6 分维度的中介效应检验表
Tab.6 Mediation analysis of sub-dimensions

变量 M1		师徒关系		执行力				支持维护		
		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
控制变量	性别	-0.164**	-0.246***	-0.103	-0.178***	-0.054	-0.077*	-0.109**	-0.061	-0.177***
	运动项目	0.003	0.042	0.017	0.057**	0.015	0.040	-0.010	-0.011	0.027
自变量	果断霸气	0.595***		0.635***		0.459***		0.585***	0.409***	
	驾驭球队		0.399***		0.482***		0.319***			0.450***
中介变量	师徒关系					0.296***	0.409***		0.296***	0.394***
R^2		0.55	0.40	0.67	0.52	0.73	0.68	0.65	0.72	0.52
Adj- R^2		0.30	0.16	0.45	0.27	0.53	0.47	0.42	0.51	0.27
F		115.93***	49.97***	215.98***	100.71***	240.88***	185.93***	193.88***	223.03***	97.05***

注：“***”在 0.001 水平上相关性显著，下同

表 7 总效应、直接效应及中介效应分解表
Tab.7 Decomposition of total, direct, and indirect effects

路径	效应值	标准误差	Bootstrap 95% CI		
			上限	下限	相对效应值
总效应	0.68	0.02	0.631	0.722	100%
直接效应	0.48	0.02	0.437	0.531	70.59%
中介效应	0.19	0.03	0.145	0.242	27.94%

追随力的整体影响显著。直接效应的效应值为 0.48，标准误差为 0.02，Bootstrap 95% 置信区间为 [0.437，0.531]，不包含 0，直接效应显著。中介效应的效应值为 0.19，标准误差为 0.03，Bootstrap 95% 置信区间

为 [0.145，0.242]，不包含 0，表明师徒关系在教练员立“势”行为与运动员追随力关系中起部分中介作用。综上，再次验证了研究假设 H1、假设 H2。

3.2.2 有调节的中介效应检验

依据 Edwards 等^[40]提出的检验有调节的中介效应方法进行检验。结果如表 8 所示，球队目标与教练员立“势”行为及其各维度的交互项对师徒关系的影响在统计上均达到显著水平($p < 0.001$)。由模型 3 可知，果断霸气和球队目标的交乘项显著正向影响师徒关系($\beta = 0.070, p < 0.001$)；由模型 6 可知，驾驭球队和球队目标的交乘项显著正向影响师徒关

表 8 调节效应检验表
Tab.8 Moderation effect analysis

变量		师徒关系								
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
控制变量	性别	-0.097**	-0.009	-0.005	-0.145***	-0.022	-0.022	-0.103***	-0.012	-0.010
	运动项目	0.003	-0.051**	-0.051**	0.04	-0.042*	-0.042*	0.019	-0.045***	-0.045**
	果断霸气	0.525***	0.195***	0.229***						
自变量	驾驭球队				0.352***	0.081***	0.085***			
	立“势”行为							0.493***	0.159***	0.184***
调节变量	球队目标		0.762***	0.771***		0.820***	0.822***		0.778***	0.785***
交互项	果断霸气 × 球队目标			0.070***						
	驾驭球队 × 球队目标						-0.024***			
	立“势”行为 × 球队目标									0.054***
R^2		0.303	0.754	0.758	0.158	0.73	0.73	0.272	0.744	0.746
Adj- R^2		0.301	0.753	0.756	0.155	0.729	0.728	0.269	0.743	0.745
F 值		115.93***	653.19***	553.98***	49.97***	575.43***	479.46***	99.34***	619.21***	521.28***

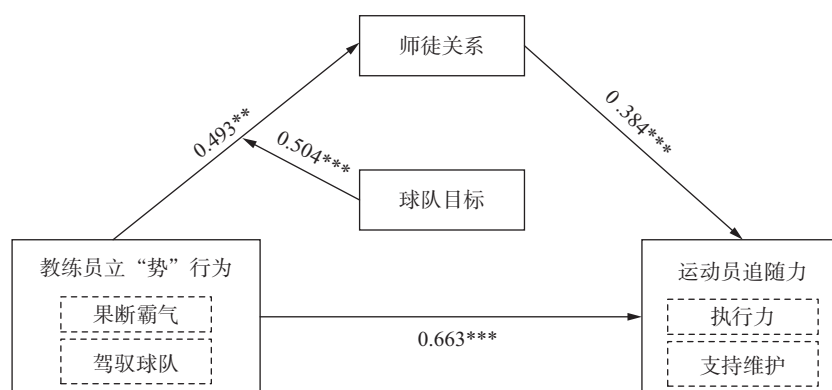


图2 有调节的中介模型效应图

Fig.2 Moderated mediation model

系($\beta = -0.024, p < 0.001$); 由模型9可知, 教练员立“势”行为和球队目标的交乘项显著正向影响师徒关系($\beta = 0.054, p < 0.001$)。因此, 假设H3得以验证, 即球队目标在教练员立“势”行为的分维度与师徒关系之间起调节作用。

同时, 研究分析了高低球队目标下师徒关系在教练员立“势”行为与运动员追随力间的中介作用, 并绘制了简单斜率图(表9, 图3)。结果表明, 低水平目标时, 效应值为0.058, 95% CI区间为[0.036, 0.086], 不包含0, 显著正相关; 高水平目标时, 效应值为0.081, 95% CI区间为[0.056, 0.110], 不包含0, 同样呈显著正相关。值得关注的是, 调节效应的中介指数为0.018, 95% CI区间为[0.004, 0.031], 不包含0, 表明球队目标通过影响师徒关系, 调节教练员立“势”行为对运动员追随力的影响。

表9 有调节的中介效应检验($N = 1\,071$)Tab.9 Moderated mediation effect analysis ($N = 1\,071$)

球队目标	效应值	标准误	Bootstrap 95% CI	
			上限	下限
低水平(-1SD)	0.058	0.013	0.036	0.086
平均值	0.072	0.012	0.050	0.099
高水平(+1SD)	0.081	0.013	0.056	0.110
有调节的中介指数	0.018	0.007	0.004	0.031

球队目标水平较高时, 教练员立“势”行为对师徒关系的正向预测作用更显著; 而在球队目标较低时, 虽然仍呈正向预测, 但作用较弱, 表明随着球队目标水平的提高, 教练员立“势”行为对师徒关系的预测作用逐渐增强(图3)。果断霸气和驾驭球队两

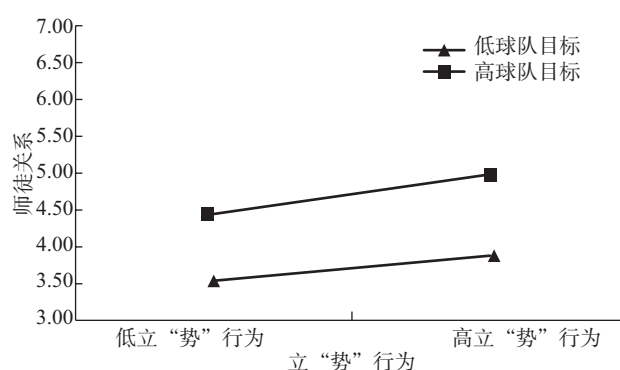


图3 球队目标在教练员立“势”行为和师徒关系之间的调节作用

Fig.3 Moderating effect of team goal orientation on the relationship between authority projection and mentor-apprentice relationship

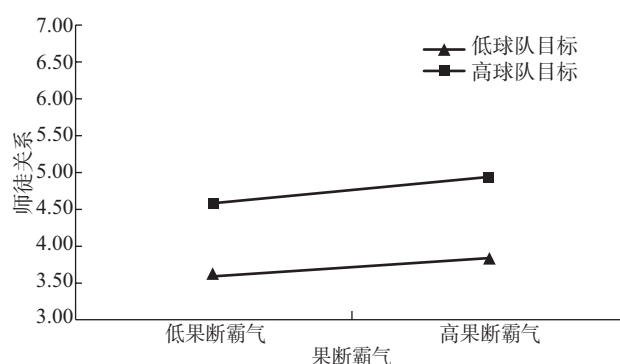


图4 球队目标在果断霸气和师徒关系之间的调节作用

Fig.4 Moderating effect of team goal orientation on the relationship between decisive dominance and mentor-apprentice relationship

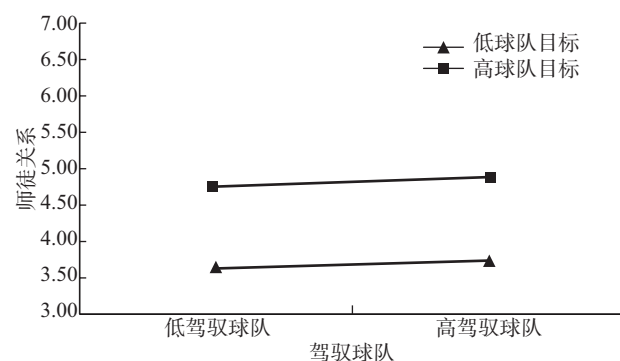


图5 球队目标在驾驭球队和师徒关系之间的调节作用

Fig.5 Moderating effect of team goal orientation on the relationship between team command and mentor-apprentice relationship

个分维度在球队目标高低水平下对师徒关系的影响见图4、图5。

4 研究讨论

4.1 教练员立“势”行为对运动员追随力的影响

在文化惯习影响下,运动员对兼具决断力与统御力的教练员表现出天然追随倾向,这种追随关系既源于对教练员专业能力的理性认可,也植根于对权威型领导模式的深层文化认同,从而在个体能动性 with 组织规范性之间实现了动态平衡与有机统一。

果断霸气行为不仅体现在临场指挥时的果断决策、力排众议的决策魄力,更通过强大的气场和掌控力,展现出对比赛局势的绝对主导力^[3]。当教练员在关键时刻展现出果断霸气时,不仅能够有效稳定军心,还能激发团队的战斗力,从而在瞬息万变的比赛中保持团队的凝聚力和决胜力。

依据马克斯·韦伯的权威理论^[41],教练员的立“势”行为多源自其专业资历与人格魅力,而非制度赋权。其权威基础不在于组织层级的正式授权,而在于凭借专业能力、决策水平与个人魅力赢得运动员的认同与追随。在中国体育团队中,教练员通过“果断霸气”的决策风格和驾驭球队的能力展现权威,前者凸显其专业魄力,后者体现组织统筹与全局掌控力,二者协同作用深刻影响运动员的追随力,这种影响不仅源于对其个人能力的认可,更体现对权威型领导模式的文化认同。

篮球项目比赛节奏快、对抗激烈、攻防转换频繁,而且具有极大的时间压力,这要求教练员在临场指挥中要通过快速决策和强硬态度来树立自身的权威,以掌控赛场。

排球项目历来强调团队协作和精神力量,中国女排更是以“女排精神”著称。排球项目的特性要求教练员既要有果断决策的魄力,又需营造团结奋进的团队氛围。在排球赛场上,教练员通过暂停、果断决策并调整战术与人员,以扭转不利局面,都是立“势”行为的体现。另外,中国排球教练员常以亦师亦父(母)的姿态关怀队员,在严格要求之余也给予情感上的支持,体现出家长式领导行为的特征,这种领导行为在中国排球界屡有成功的范例,其中最具代表性的是名帅袁伟民和郎平。

足球项目运动员构成复杂、明星球员众多,且比

赛过程中教练指挥受限,这要求教练员要通过日常管理和赛场决策树立强大威信,才能有效“驾驭球队”。历史上,中国足球涌现出一批以铁腕治军著称的本土教练,他们以独特的权威魅力影响和凝聚球队,进而获取运动员的追随,最终转化为竞技场上的凝聚力和战斗力。

4.2 师徒关系的中介作用

中国“三大球”教练员的立“势”行为,特别是果断霸气与驾驭球队这两个核心维度,通过师徒关系这一兼具情感与认知的中介机制,对运动员的追随力产生了显著影响。在中国“三大球”项目的管理实践中,教练员不仅通过果断的决策和权威的树立直接提升了运动员的追随意愿,还通过构建稳固的师徒关系,增强了运动员的认同感、信任感和归属感,有效激发了运动员的内在动机与团队协作能力。师徒关系作为一种独特的社会互动模式,不仅是知识与技能传递的桥梁,更在信任构建、归属感培育与团队认同感强化中发挥着不可替代的作用。“亲其师则信其道”,良好的师徒关系为运动员接受教练指导、信任其领导奠定了坚实基础^[37]。

基于社会交换理论,领导者与下属之间的互动本质上是一个互惠的过程,其中的交换不仅仅限于物质或任务性资源,还包括情感支持和心理认同^[42]。在师徒关系中,教练员通过关注运动员的情感需求与个体差异,能够在情感层面建立深层次的信任纽带。这种信任不仅增强了运动员的安全感与归属感,还显著提升了其内在动机,使其在竞技压力下更加积极主动地投入训练与比赛^[43],也能提升团队凝聚力^[32]。具体而言,果断霸气通过明确的决策与果敢的行动树立了教练员的权威形象,使运动员在不确定的环境中能够更加信赖教练员的领导;而驾驭球队则通过情感联结与团队凝聚力的塑造,进一步强化了运动员的归属感与集体认同感,激发了其合作意愿与行为投入程度。就自我决定理论的角度而言,个体的内在动机是行为持续性的核心驱动力。在体育团队中,教练员通过果断霸气展现坚定的决策力与领导力,并通过驾驭球队加强与运动员的情感连接。当教练员有效满足运动员的基本心理需求,如归属感、安全感与成就感时,运动员的内在动机得以充分激发,从而增强其对团队目标与教练员意图的认同^[44]。这种内在动机的激发,不仅提升

了运动员的主动追随意愿,也促进了他们在团队目标实现过程中的全身心投入,最终推动了团队整体效能的提升。

就文化视角而言,师徒关系将权威型领导嵌入人情网络与情感伦理之中,使原本冷峻的管理过程更具温度,契合中国体育组织中集体主义与等级认同共存的实际语境。研究以中国“三大球”项目为依托,验证了师徒关系在教练员立“势”行为与运动员追随力之间的中介作用,揭示了教练员通过构建高质量师徒关系,提升运动员内生动机与团队认同的内在机制。就实践层面而言,教练员应通过日常沟通与个性化指导构建稳固的师徒纽带,强化情感领导能力,在展现专业威信的同时提供心理支持。这种刚柔并济的领导方式不仅提升了运动员的追随意愿与忠诚度,也增强了团队的凝聚力与执行效能,为中国特色体育领导力的实践与理论拓展提供了重要路径。

4.3 球队目标的调节作用

研究揭示了球队目标在中国“三大球”教练员立“势”行为与师徒关系之间的关键调节作用,并明确了其在中介模型中的调节作用。具体而言,球队目标不仅直接调节教练员立“势”行为对师徒关系的影响,还通过这一调节作用间接影响运动员的追随力。随着球队目标水平的提高,教练员的果断霸气与驾驭球队行为对师徒关系的预测作用逐渐增强,从而为教练员与运动员之间的互动提供了更为稳固的基础。

明确且具有挑战性的目标能够显著提升个体的内在动机,激发更强的任务吸引力,从而促使运动员为实现团队目标付出更多努力^[33]。这一理论在中国体育文化中尤为突出,尤其是在高水平团队中,球队目标的设定不仅是任务指引,更是凝聚团队精神的核心动力^[39]。通过设定高目标,教练员的果断霸气与驾驭球队行为得以更有效地发挥作用。果断霸气通过果敢决策与权威行为传递团队期望,增强运动员的信任感;驾驭球队则通过情感联结与团队协调,进一步巩固师徒关系,提升运动员的归属感。球队目标的调节作用不仅体现在任务指引上,更深层次地体现在对运动员情感与行为的激励中。在高目标情境下,目标的明确性与挑战性能够强化团队的共同价值追求,促进运动员对集体的认同感,并为师

徒关系的建立与巩固提供情感支持。教练员的果断霸气在决策执行中迅速传达团队期望,而驾驭球队则通过情感联结增强师徒关系的稳定性。

球队目标不仅是任务执行的核心导向,也在深化师徒关系与增强运动员追随力方面发挥着关键作用。高水平的目标设定能够放大教练员“果断霸气”与“驾驭球队”行为的领导效能,在信任与依赖关系的基础上激发运动员的集体责任感与归属意识。目标的挑战性与适应性的动态平衡,有助于实现个体成长与团队发展的协同统一,促进集体主义价值观的内化与践行。但需要注意的是,球队目标的设定,要依据最近发展区理论,充分考虑球队现状及各种外部因素,使设定的球队目标科学合理。

4.4 研究样本的非均衡性

第一,主要采用方便取样奔赴赛场收集数据,数据的采集时间段集中在2022—2023赛季,在此期间,适逢篮球比赛开展较多且较方便取样,因此篮球运动员的数据较多。第二,研究主要基于3个项目共性展开研究,尽管样本量分布不均,但每个项目的样本量均远超研究所使用方法(如SEM)对样本的需求。第三,虽然运动员追随力在项目间存在差异,但研究在统计分析中已将“运动项目”作为控制变量纳入模型,以有效控制项目差异对研究结果的潜在影响。通过这一方法学设计,也确保了研究结果的稳健性。

5 结论与展望

第一,教练员立“势”行为及其分维度(果断霸气、驾驭球队)对运动员追随力及其分维度(执行力、支持维护)的影响显著且正向,且此影响通过师徒关系所产生;球队目标在教练员立“势”行为及其分维度对师徒关系的影响中具有调节作用,随着球队目标水平的提升,教练员立“势”行为对师徒关系的预测作用逐渐增强。

第二,研究尚存在数据采集方法单一、横断面研究设计等方面的不足,后续研究可通过采集教练员数据或团队客观表现等多源数据,进一步削减共同方法偏差的影响。另外,为了更好地捕捉到师徒关系和运动员追随力等变量随时间推移而出现的动态演变特征,后续研究可采用追踪研究设计,进一步揭示变量间的关系随时间推移而出现的规律。

参考文献:

- [1] 叶光辉,彭泽,李松烨,等.“能”与“势”:生态学与管理学交叉视角下的跨学科知识交流动力模型研究[J].情报学报,2024,43(6): 644-657.
- [2] 汉语文字: 势[EB/OL]. (2025-05-30) [2025-06-19]. <https://baike.baidu.com/item/%E5%8A%BF/6035511>.
- [3] 库尔特·勒温. 拓扑心理学原理[M]. 北京: 商务印书馆, 2011.
- [4] 于少勇, 孟欣雨, 周鹏. 中国“三大球”教练员领导行为结构维度的构建[J]. 北京体育大学学报, 2024, 47(5): 1-18.
- [5] KIM C, LEE C, LEE G. Impact of Superiors' Ethical Leadership on Subordinates' Unethical Pro-Organizational Behavior: Mediating Effects of Followership[J]. Behavioral Sciences, 2023, 13(6): 454.
- [6] 于少勇. 中国“三大球”教练员领导行为本土理论构建与实证研究[R]. 国家社科基金项目结题报告, 2024.
- [7] 张弘, 陈浩. 先秦法家领导思想: 法、势、术领导力的融合新解[J]. 领导科学, 2016(11): 46-50.
- [8] 吴烨, 张博坚. 传统权威型领导在现代化进程中的发展与展望[J]. 甘肃社会科学, 2021(5): 185-190.
- [9] 于少勇, 卢晓春, 侯鹏. 球类集体项目教练员家长式领导行为与团队信任的关系[J]. 武汉体育学院学报, 2018, 52(8): 73-77.
- [10] 刘冰, 齐蕾, 徐璐. 棍棒之下出“孝子”吗——员工职场偏差行为研究[J]. 南开管理评论, 2017, 20(3): 182-192.
- [11] CARSTEN M K, UHL-BIEN M, WEST B J, et al. Exploring social constructions of followership: A qualitative study[J]. Leadership Quarterly, 2010, 21(3): 543-562.
- [12] EHRHART M G, KLEIN K J. Predicting followers' preferences for charismatic leadership: the influence of follower values and personality[J]. Leadership Quarterly, 2001, 12(2): 153-179.
- [13] UHL-BIEN M, RIGGIO R E, LOWE K B, et al. Followership theory: A review and research agenda[J]. Leadership Quarterly, 2014, 25(1): 83-104.
- [14] 郭修金, 胡守钧. 我国“教练员—运动员关系”研究述评与展望[J]. 上海体育学院学报, 2011, 35(5): 77-80.
- [15] YANG Y, SHI W, ZHANG B, et al. Implicit followership theories from the perspective of followers[J]. Leadership & Organization Development Journal, 2020, 41(4): 581-596.
- [16] KIRCHMEYER C. Demographic similarity to the work group: A longitudinal study of managers at the early career stage[J]. Journal of Organizational Behavior, 1995, 16(1): 67-83.
- [17] 李超平, 徐世勇. 管理与组织研究常用的60个理论[M]. 北京: 北京大学出版社, 2019.
- [18] 王海霞, 赵琪, 高楠. 差序氛围下师徒关系对员工韧性的影响研究[J]. 南开学报(哲学社会科学版), 2024(2): 150-160.
- [19] BINYAMIN G, CARMELI A. Does structuring of human resource management processes enhance employee creativity? The mediating role of psychological availability[J]. Human Resource Management, 2010, 49(6): 999-1024.
- [20] 李进生, 曾颖, 赵曙明. 师徒制对徒弟创新绩效的影响机制研究: 心理可得性和主动性人格的作用[J]. 商业经济与管理, 2021(3): 19-29.
- [21] 高中华, 徐燕. 智能制造师徒关系理论构建及对团队二元创新的驱动机制[J]. 心理科学进展, 2023, 31(8): 1411-1428.
- [22] WATERS L. Protege-mentor agreement about the provision of psychosocial support: the mentoring relationship, personality, and workload[J]. Journal of Vocational Behaviour, 2004, 65(3): 519-532.
- [23] 胡海旭, 毕晓婷. 中国奥运冠军临场表现影响因素的实证分析[J]. 上海体育学院学报, 2023, 47(2): 48-59.
- [24] 彭聃龄. 普通心理学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2018.
- [25] MCSHAN K, MOORE E W G. Systematic review of the coach-athlete relationship from the coaches' perspective[J]. Kinesiology Review, 2023, 12(2): 158-173.
- [26] JOWETT S, PO CZWARDOWSKI A. Understanding the coach-athlete relationship[M]//Social Psychology in Sport. Champaign, IL: Human Kinetics, 2007.
- [27] MAGEAU, GENEVIÈVE A, VALLERAND R J. The coach-athlete relationship: a motivational model[J]. Journal of Sports Sciences, 2003, 21(11): 883-904.
- [28] UMPHRESS E E, BINGHAM J B, MITCHELL M S. Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 2010, 95(4): 769.
- [29] 赵莉娜, 赵书松. 师徒制情景下师父知识共享影响徒弟追随力的多重中介机制[J]. 珞珈管理评论, 2021(2): 18-37.
- [30] 卡尔·霍夫兰, 欧文·贾尼斯, 哈罗德·凯利, 等. 传播与劝服: 关于态度转变的心理学研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2015.
- [31] 王励勤, 张斌. 乒羽教练员领导方式与运动员竞赛焦虑: 成就动机定向的中介作用[J]. 上海体育学院学报, 2017, 41(3): 75-78.
- [32] 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.
- [33] LOCKE E A, LATHAM G P. New directions in goal-setting theory[J]. Current directions in psychological science, 2006, 15(5): 265-268.
- [34] WEINBERG R S, GOULD D. Foundations of sport and exercise psychology[M]. Human kinetics, 2023.
- [35] FILHO E, DOBERSEK U, GERSHOREN L, et al. The cohesion-performance relationship in sport: A 10-year retrospective meta-analysis[J]. Sport Sciences for Health, 2014, 10: 165-177.
- [36] LOCKE E A, LATHAM G P. Building a practically useful

- theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey[J]. *American psychologist*, 2002, 57(9): 705.
- [37] JOWETT S, SHANMUGAM V. Relational coaching in sport: Its psychological underpinnings and practical effectiveness[M]//Routledge, 2016.
- [38] DAVIS L, APPLEBY R, DAVIS P, et al. The role of coach-athlete relationship quality in team sport athletes' psychophysiological exhaustion: implications for physical and cognitive performance[J]. *Journal of sports sciences*, 2018, 36(17): 1985-1992.
- [39] 黄海, 于少勇. 球队目标、球员互依与信任教练员的关系: 竞争模型的检验[J]. *西安体育学院学报*, 2018, 35(5): 592-598.
- [40] EDWARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis[J]. *Psychological methods*, 2007, 12(1): 1.
- [41] WEBER M. *Economy and society: An outline of interpretive sociology*[M]. University of California press, 1978.
- [42] CROPANZANO R, MITCHELL M S. Social exchange theory: An interdisciplinary review[J]. *Journal of management*, 2005, 31(6): 874-900.
- [43] LONGAKIT J, TORING-AQUE L, AQUE JR F, et al. The role of coach-athlete relationship on motivation and sports engagement[J]. *Physical Education of Students*, 2024, 28(5): 268-278.
- [44] 王丹. 教育心理学视野中的师生关系理论探索[J]. *教书育人*, 2024(23): 24-26.
- [45] 晋毅鹏, 黄莉, 付志铭. 中华体育精神引领运动项目文化规范化建设的价值与方略[J]. *体育学研究*, 2025, 39(1): 108-118.
- [46] 徐有粮, 张孜贤, 吴绍奎, 等. 我国运动训练学学科的演进、边界与体系构建[J]. *体育学研究*, 2024, 38(4): 43-52.
- [47] 夏静, 李赞, 李鑫. 中国特色竞技体育竞赛体系的实践偏差及优化路径[J]. *体育学研究*, 2024, 38(2): 39-51.

作者贡献声明:

于少勇: 论文选题, 研究设计, 数据采集, 论文撰写与修改; 张萌: 论文数据处理, 文献搜集, 论文撰写与修改。

Influence of Local Coaches' Authority-Establishing Behavior on Athletes' Followership in China's "Three Major Ball Games"

YU Shaoyong, ZHANG Meng

(Department of Physical Education, Xidian University, Xi'an 710071, China)

Abstract: In the context of Chinese culture, the authority-establishing behavior of coaches in the “three major ball games” serves as a core manifestation of localized leadership and exerts a unique and profound influence on shaping athletes' followership. Based on China's “three major ball games”, this study explores whether local coaches' authority-establishing behavior influences athletes' followership through the mediating role of the mentor-apprentice relationship, and whether this pathway is moderated by team goals, thereby clarifying the mechanism through which such leadership behavior affects followership. Data collected from a questionnaire survey of 1 071 athletes reveal that coaches' authority-establishing behavior and its subdimensions (decisiveness and dominance, and team control) positively and significantly affect athletes' followership and its subdimensions (execution, support and maintenance). Furthermore, these behaviors and the subdimensions positively influence athletes' followership and its subdimensions through the mentor-apprentice relationship, and lastly in the moderated mediation model examining the effect of coaches' authority-establishing behavior and its dimensions on athletes' followership and its subdimensions, the first part of the path (coach's authority-establishing behavior and mentor-apprentice relationship) is moderated by team goals. The study reveals the mechanism by which the coaches' authority-establishing behavior influences athletes' followership through the mentor-apprentice relationship, providing a theoretical basis for enhancing the leadership of local coaches and effective team management in China's “three major ball games.”

Key words: three major ball games; coach; authority-establishing behavior; mentor-apprentice relationship; team goals; athletes' followership