

足球文化对球队内聚力的影响研究

金海波

郑州升达经贸管理学院体育学院 郑州 451100

摘要: 本研究旨在探讨足球文化对球队内聚力的影响。本研究选择了两个具有代表性的足球俱乐部作为研究对象——巴塞罗那足球俱乐部和青岛海牛足球俱乐部,旨在覆盖不同的文化背景和竞技水平。研究发现,足球文化对球队内聚力的影响主要体现在以下几个方面:一是文化背景塑造了球队的价值观和行为规范;二是文化的历史和传统对团队凝聚力有显著影响;三是文化中的积极因素(如共同目标和激励机制)和挑战(如管理不善或文化冲突)共同作用于球队内聚力的形成。本研究的结果通过对足球文化与内聚力关系的深入分析,为足球俱乐部的文化建设和团队管理提供了理论支持和实践指导。

关键词: 足球文化、球队内聚力、团队心理学、文化差异

DOI:10.69979/3029-2735.24.3.039

1. 前言

足球作为全球最受欢迎的体育运动之一,其不仅仅是一项竞技活动,更是一个文化现象。足球文化涵盖了俱乐部的历史背景、价值观、行为规范和团队习惯,这些因素在塑造球队内部氛围和团队协作方面扮演着关键角色。足球文化的独特性不仅影响球员的竞技状态,还直接影响球队的内聚力,即团队成员之间的团结合作精神。

尽管有关足球文化和内聚力的研究已有诸多成果,但多集中于个别文化因素或内聚力的具体表现,系统性地探讨足球文化如何全面影响球队内聚力的研究仍较为有限。本研究选择了两个具有代表性的足球俱乐部——巴塞罗那足球俱乐部和青岛海牛足球俱乐部作为研究对象。这两个俱乐部代表了不同的足球文化背景:巴塞罗那俱乐部具有悠久的欧洲足球文化传统,而青岛海牛俱乐部则代表了中国足球的文化背景。这种选择能够提供对比视角,揭示不同文化背景下足球文化对球队内聚力的具体影响。

2. 文献综述

内聚力则定义为“团队成员相互吸引的程度”(Shaw, 1981, p. 213)。Smith et al. (1994)认为,与普通的综合团队相比,具有内聚力的团队能和谐工作、快速反应、极具灵活性,运用极佳的问题解决技能,更具有生产率和工作效率。Katz and Kahn (1978)认为,在团队成员中的集成化水平更像是一种成员间关系的函数,而不

是某种正式的安排。

团队内聚力是团队对成员的吸引力和向心力,以及成员之间人际关系的紧密程度,是维持团队行为有效性的一种合力。Zaccaro 将团队内聚力概括为任务内聚力和人际内聚力。Michael D. Ensley 等人(2005)主张增加高层管理团队的内聚力更需要去创造一种能更好达成默契、分享价值观、共同谅解的自然环境。

Martens 和 Peterson (1971)的研究提供了有力的论据证明:运动队的内聚力与成功的关系非常密切。在其调查的第一项研究结果表明:高内聚力对运动队比低内聚力的运动队赢得更多的比赛。在第二项研究结果表明:获胜队的内聚力水平高于较少获胜队的内聚力水平。

球队内聚力是指球队成员在共同目标和使命的引导下形成的凝聚力和合作精神。内聚力的高低对球队的表现和成绩有着重要的影响。良好的团队内聚力能够提升团队的合作水平、增强成员的责任感,并促进团队目标的实现。在足球比赛中,强大的内聚力有助于球队在比赛中展现出更高的竞技水平和稳定的表现。

3. 研究方法

本研采用的研究方法如下:

3.1 定性研究:

通过对已有文献的系统整理和分析,探讨足球文化对球队内聚力的具体影响机制。选择巴塞罗那足球俱乐部和青岛海牛足球俱乐部,作为研究对象;

3.2 文献资料法:

通过系统搜索和收集俱乐部官方文献、学术论文和研究报告、行业分析报告、以及媒体报道和案例研究。

3.3 内容分析法:

将收集到的文献进行系统整理,根据文献类型、来源和内容,对文献进行分类和标记;接着对文献进行初步阅读和开放编码,标记出与足球文化和内聚力相关的关键点和主题,旨在识别足球文化对内聚力的影响因素;然后对编码后的数据进行归类 and 整合,识别主要主题和模式,探讨文化因素如何具体影响球队的内聚力;通过实际案例验证所构建的理论框架,分析文献中描述的具体案例,验证和补充理论框架,确保其具有解释力和实际应用价值。

4. 结果

1) 在对巴塞罗那足球俱乐部和青岛海牛足球俱乐部的文化背景进行分析后,发现两者在文化建设和价值观传递方面存在显著差异。巴塞罗那足球俱乐部拥有悠久的历史 and 深厚的文化底蕴,其文化核心体现在“更多的只是一个俱乐部”的理念上。这种文化不仅强调技术和战术,更注重俱乐部作为社会机构的角色,致力于社区参与和社会责任。而青岛海牛足球俱乐部则反映了中国足球的独特文化背景,其文化建设更多地集中于民族自豪感和区域认同的塑造,强调拼搏精神和集体主义价值观。

2) 通过对俱乐部官方文献、学术论文、行业分析报告和媒体报道的系统整理,研究识别了足球文化对球队内聚力的主要影响因素。这些因素包括价值观一致性、团队沟通与协作、领导风格与管理实践、历史传统与文化遗产等。具体而言,价值观一致性在增强团队成员之间的信任和合作意愿方面发挥了重要作用;有效的团队沟通与协作机制能够促进信息共享和共同决策,从而提升内聚力;领导风格与管理实践的合适匹配则有助于建立积极的团队氛围,鼓励成员积极参与;历史传统与文化遗产通过强化团队成员的集体认同感和归属感,进一步提升了内聚力。

3) 通过内容分析法对文献中的具体案例进行编码和主题分析,研究发现足球文化在不同情境下对内聚力的影响存在一些共性和差异(表 1)。例如,在巴塞罗那足球俱乐部,俱乐部文化强调技术精湛和团队合作,历史上多次通过卓越的战绩和团队精神展示了强大的内

聚力。而在青岛海牛足球俱乐部,文化建设更多地依赖于区域认同和民族自豪感,通过强调集体主义价值观和拼搏精神,增强了团队的凝聚力。

俱乐部	文化特征	主要影响因素	内聚力影响
俱乐部			
巴塞罗那足球俱乐部	社会责任、社区参与、技术与战术	价值观一致性、团队合作、领导风格	增强信任和合作意愿,提升团队凝聚力
青岛海牛足球俱乐部	民族自豪感、区域认同、拼搏精神	集体主义价值观、有效沟通、历史传承	强化集体认同感和归属感,增强团队内聚力

表格 1: 巴塞罗那足球俱乐部与青岛海牛足球俱乐部文化特征及其对内聚力的影响因素

5. 讨论

本研究发现,足球文化通过多种机制影响球队内聚力。具体来说,巴塞罗那足球俱乐部的文化背景强调社区参与、社会责任和技术与战术的融合。这种文化氛围通过一致的价值观、有效的团队沟通、领导风格和管理实践,以及历史传统和文化遗产,增强了团队成员之间的信任和合作意愿,提升了团队的凝聚力。

相比之下,青岛海牛足球俱乐部的文化建设更多地集中于民族自豪感、区域认同和拼搏精神。这些文化因素通过集体主义价值观、区域认同增强团队互动、以及历史传统和文化遗产,强化了团队成员的集体认同感和归属感,从而增强了团队内聚力。这些发现表明,不同文化背景下,足球文化对球队内聚力的具体影响机制存在显著差异。

6. 结论

本研究通过系统的文献资料分析,深入探讨了足球文化对球队内聚力的影响:

6.1 主要研究发现

本研究揭示了足球文化在塑造球队内聚力方面的多重影响机制。通过对巴塞罗那足球俱乐部和青岛海牛足球俱乐部的深入分析,发现不同文化背景下,俱乐部的文化建设和价值观传递在增强球队内聚力方面起到了关键作用。巴塞罗那足球俱乐部强调社区参与、社会责任和技术与战术的融合,这种文化通过一致的价值观、有效的团队沟通、领导风格和管理实践,以及历史传统和文化遗产,增强了团队成员之间的信任和合作意愿,提升了团队的凝聚力。青岛海牛足球俱乐部则通过民族

自豪感、区域认同和拼搏精神,利用集体主义价值观和区域认同增强团队互动,强化了团队成员的集体认同感和归属感,从而增强了团队内聚力。

6.2 研究意义及贡献

1) 填补了现有文献中关于足球文化如何系统性地影响球队内聚力的研究空白,提供了一个全面的理论框架。通过对巴塞罗那和青岛海牛两个具有代表性的俱乐部的分析,揭示了不同文化背景下足球文化对内聚力的具体影响路径。这一理论框架不仅丰富了关于体育文化和团队内聚力的理论知识,也为后续研究提供了有价值的参考模型。

2) 对足球俱乐部的文化建设和团队管理具有重要的指导意义。俱乐部管理者可以根据研究结果,优化俱乐部的文化建设策略,提升球队的内聚力。例如,巴塞罗那足球俱乐部可以进一步加强社区参与和社会责任的推广,青岛海牛足球俱乐部可以继续深化民族自豪感和区域认同的建设。这些措施不仅有助于提升球队的内部团结和合作精神,还能够增强球队在赛场上的表现和稳定性。

6.3 实际应用建议

基于研究发现,俱乐部管理者可以采取以下实际应用措施来提升球队内聚力:

6.3.1. 文化建设:

俱乐部应注重构建和传递一致的价值观,确保团队成员在共同目标和使命的引导下形成凝聚力和合作精神。

6.3.2. 团队沟通与协作:

建立有效的团队沟通机制,促进信息共享和共同决策,提升团队的合作水平。

6.3.3. 领导风格与管理实践:

选择和培养适合俱乐部文化的领导风格,营造积极的团队氛围。领导者应通过有效的管理实践,激励团队成员积极参与,增强团队凝聚力。

6.3.4. 历史传统与文化遗产:

利用俱乐部的历史和文化遗产,增强团队成员的集体认同感和归属感。俱乐部可以通过举办文化活动和历

史回顾,强化球队的文化认同。

本研究通过系统的文献资料分析,揭示了足球文化对球队内聚力的多方面影响,提供了一个全面的理论框架,并为实践提供了有价值的指导。尽管存在一些局限性,但研究的发现为进一步探讨足球文化和团队内聚力的关系提供了坚实的基础,并为未来研究指明了方向。通过持续的研究和实践,期望能够更深入地理解和应用足球文化建设中的关键因素,提升球队的内聚力和整体表现。

参考文献

- [1]Zaccaro S J, McCoy C. The Effects of Task and Interpersonal Cohesiveness on Performance of a Disjunctive Group Task[J]. Journal of Applied Social Psychology, 1988, (18):837-851.
- [2]高管团队内聚力、冲突与组织绩效的实证研究[J]. 汤学俊. 江海学刊,2010(03)
- [3]企业高层管理团队研究的进展[J]. 孙海法,伍晓奕. 管理科学学报,2003(04)
- [4]卡特尔人格特质理论述评[J]. 刘运芳. 孝感学院学报,2002(02)
- [5]Why People Gossip: An Empirical Analysis of Social Motives, Antecedents, and Consequences[J]. Bianca Beersma;;Gerben A. Van Kleef. Journal of Applied Social Psychology,2012
- [6]基于团队互动过程的团队凝聚力实证研究[D]. 王倩. 湘潭大学,2013
- [7]The Impact of Vertical Differences of Entrepreneurial Teams on Entrepreneurial Performance[A]. HAO LI;QINGQUAN PAN. 2017 3rd International Conference on Management Science and Innovative Education(MSIE 2017),2017
- [8]Does Team Make Better Earnings Forecast?: Evidence from China[A]. Lisha Ma;Xianwei Lu. 2015 Joint International Social Science, Education, Language, Management and Business Conference(JI SEM 2015),2015
- [9]团队冲突、冲突缓解、凝聚力与团队绩效:一个纵向研究[J]. 田立法;张光磊;席枫;张淑敏;赵丹. 科技进步与对策,2018(14)
- [10]《领导力21法则:追随这些法则,人们就会追随你》[J]. 约翰C. 马克斯维尔;路本福. 博览群书,2017(05)