

大学生篮球运动员团队凝聚力影响因素分析

于雪斗¹, 康东伟²

(1. 河北工程大学 学校办公室, 河北 邯郸 056038; 2. 河北工程大学 管理工程与商学院, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 该研究是以参加第十四届全国学生运动会的大学生篮球运动员为研究对象, 验证大学生篮球运动员感知到的团队公正性对团队满意度、团队信任度、团队投入度之间的影响关系。该研究以组织行为学观点为基础建立研究模型, 运用数据分析工具 SPSS 22.0 和 Amos 22.0, 通过结构方程模型 (Structural Equation Model, SEM) 对研究模型适配度进行分析。该研究得出结论: 团队公正性对团队满意度有正向 ($r=0.452$, $P<0.001$) 影响作用; 团队满意度对团队信任度有正向 ($r=1.02$, $P=0.039<0.05$) 影响关系; 团队满意度对团队投入度 ($r=0.517$, $P<0.001$) 有正向影响作用。团队公正性通过运动员与团队的关系直接影响运动员的态度。管理者应加强队员与教练员之间的沟通与了解, 有效发挥团队合作力量, 让团队的每一名成员都积极投入到团队中。

[关键词] 团队公正性; 团队满意度; 团队信任度; 团队投入度

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2022.01.007

[中图分类号] G642

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2022)01-041-07

体育运动团队的凝聚力和团队所取得的成绩有很大的关系。本研究以中国大学生篮球运动员为研究对象, 分析团队公正性、团队满意度、团队信任度和团队投入度相互之间的关系, 从动机角度探索提升团队凝聚力的影响因素。

Organ (1990) 最早指出组织公正感对员工组织公民行为存在显著的正影响^[1]。当员工认为团队公正时, 组织公民行为就强, 进而员工的团队凝聚力就强, 反之亦然。叶鹏等 (2010) 研究提出, 篮球运动员对教练员的能力信任、仁爱心信任对比赛满意度具有显著的正向预测作用^[2]。纪梦超和孙俊华 (2021) 指出行为是人在态度的影响下表现出来的对目标对象的具体反映^[3]。运动员对教练员的公正性信任对团队凝聚力具有积极影响。教练员在管理过程中平等待人、以诚相待, 和队员共同努力去实现球队目标。运动员对训练、比赛的态度, 是运动员参加训练、比赛活动时所表现出的心理倾向的总和, 态度是决定训练、比赛效能结果的重要组成要素。团队公正性对运动员态度的影响起着很关键的作用, 影响着运动员日常的比赛训练状态以及对球队目标和完成任务的投入程度。团队想要取得优异的成绩, 必须让每个成员感知团队公正性, 增进教练与团队成员之间的关系, 增强运动员“归属”感, 增强运动员的主动性和积极性, 这样才能让运动员在

训练和比赛中展现出积极的态度, 全身心地投入到比赛中。

在组织行动论观点中, 公正性的感知是使中国大学生篮球运动员们发挥更为出色竞技能力的重要因素。大学生篮球运动员们对公正性的认知性的提高, 会影响团队满意、团队信任、团队投入程度。团队满意度、团队信任度与团队投入度之间呈现积极的因果关系, 公正性在团队满意度对团队组织态度的形成起到决定性作用。因此, 为使大学生篮球运动员们能发挥更为出色的竞技能力, 在管理过程中要更加规范团队的管理模式, 科学制订训练计划, 强化团队文化的建设, 加强运动员归属感并采取适当的奖励措施来激励运动员的投入度。

一、理论背景及假设

(一) 团队公正性和团队满意度之间的关系

组织公正性由分配公正、程序公正和互动公正构成。组织公正是指人们对组织环境的一种公正感受, 分配公正指员工对所获得报酬结果的公正感受。Colquitt and Jason (2001) 研究指出组织公正感对员工满意度等有积极影响。组织成果通过感知和认同组织公正性, 会影响组织有益的行为增加^[4]。尤方华和陈志霞 (2014) 探讨了组织公正对员工工作态度的正影响。基于中国文化背景的研究发现: 三个维

[投稿日期] 2021-10-04

[基金项目] 河北省新文科研究与改革实践项目 (编号: 2021GJXWK025); 河北省高等教育教学改革研究与实践项目 (编号: 2017GJJG130); 河北工程大学教育教学改革研究与实践项目 (编号: JG2021027)

[作者简介] 于雪斗 (1989-), 男, 山东济宁人, 博士, 讲师, 研究方向: 体育管理。

度对组织工作投入都有促进作用,其中互动公正影响最大,分配公正其次,程序公正影响最小^[5]。由世梁(2014)研究提出,运动员感知的教练员领导行为、团队冲突、满意度及团队凝聚力之间均具有典型相关关系^[6]。买凡瑞(2016)认为在比赛情境下,队员与队员之间以及队员与教练员之间的互动以实现特定目标为导向,对团队的满意度在实现特定目标的过程中表现出来^[7]。基于上述研究结论,得出如下假设:

假设 1:团队公正性与团队满意度具有显著正影响。

(二) 团队满意度与团队信任度之间的关系

篮球运动员对球队的满意度主要体现在对球队的管理、训练、竞赛成绩、教练的行为、与队友的沟通等方面。如果教练员过于关注结果,不注重人际关系,没有倾听队员的意见和建议,队员的积极性也不会高。队员会迫于工作任务只会完成角色内工作,不会去做角色外的工作。球队的公正性调查是了解篮球运动员对球队满意度的关键点。郝海涛(2008)研究指出运动员的不同特征对其满意度的影响作用较小^[8]。叶鹏等(2010)研究提出,篮球运动员对教练员的能力信任、仁爱心信任对运动员比赛满意度具有显著的正向预测作用,运动员对教练员的公正一致性信任对训练比赛满意度不具有正向预测作用^[2]。于少勇等(2018)研究提出,篮球运动员对球队的信任度能够显著预测运动员的训练比赛满意度。运动员对球队的公正一致性信任越高,其训练比赛满意度越高^[9]。基于上述研究结论,得出如下假设:

假设 2:团队满意度与团队信任度具有显著正影响。

(三) 团队满意度与团队投入之间的关系

球队要为球员发展提供有力的支持系统,这个系统可能来自教练员、队友或其他领域的支持。廖惠珍(2011)研究指出,大学生运动员的训练比赛满意度总体较好,但受到性别和运动等级以及运动项目差异的影响。在对球员进行心理辅导或沟通时,要注意方式和方法,尽可能做到专业,做到有的放矢,球员能感受到自己受到重视,进一步强化对组织的信任和投入^[10]。章振坤等(2016)认为,高校运动员训练满意度与竞技动机显著正相关,训练方法、教练因素、个体因素等均对满意度具有显著的影响效果,说明高校运动员的训练满意度能够很好预测其

竞技动机^[11]。于少勇等(2020)研究提出,篮球项目团队信任是指运动员群体对教练员组织能力、公正性等方面的判断^[12]。运动员对组织的信任、对队友的信任、对教练员的信任对球队绩效产生较强的影响。如果球队能为队员提供专业的心理辅导与训练,也能解决队员实际的问题,对球队的信任和好感提升,以及训练的投入程度也会大大提升。基于上述研究结论,得出如下假设:

假设 3:团队满意度与团队投入具有显著正影响。

根据以上要验证的假设,我们画出了本研究的研究模型,如图 1 所示。

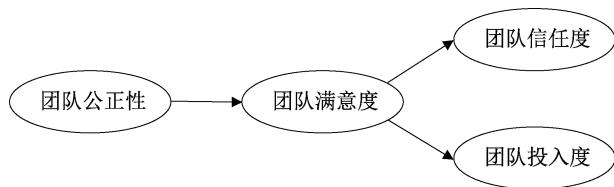


图 1 研究模型

二、研究方法

(一) 研究对象

为了确保研究数据的准确性,我们选定参加第十四届全国学生运动会的大学生篮球运动员为调查对象并进行了问卷收集。本研究问卷调查分为两步:第一步是小范围的回收问卷,收集一部分数据用于问卷的项目分析,来确定这些问题是否可行;第二步是正式回收问卷,收集的问卷用于信度、效度分析和假设的验证。本研究一共收集 256 份调查问卷,剔除明显填写不完全的废卷后,按照一定的标准筛选无效问卷,筛选的标准是漏选或不选题项超过三个或有连续五个相同的答案。我们最终选择 209 份有效问卷用于实证分析,问卷的有效率是 81.6%。此次调查对象中男性人数为 108 人,占 51.7%,女性人数为 101 人,占 48.3%;年龄在 20 岁以下人数为 43 人,占 20.6%,20-25 岁人数为 166 人,占 79.4%;在教育程度方面,调查对象中大学本科人数达 170 人,比例为 81.3%,硕士人数达 39 人,比例为 18.7%。

(二) 问卷结构

为了研究假设理论和主要变量关系,本文研究了变量的操作定义和调查表的构成。

通过查阅相关资料,结合이장관(2015)、나용주(2016)、朴连任(2013)、강남원(2013)等专家编制的调查量表对问卷进行了修订和补充。具体测量

项目由六部分组成:第一部分是团队公正性,共 7 个问项;第二部分是团队满意度,共 3 个问项;第三部分是团队的信任度,共 5 个问项;第四部分是团队投入度,共 6 个问项;第五部分是运动员个人的基本特性,共 3 个问项(包括性别、年龄、学历),共计 24 项问题。用于测量每个变量的是李克特 5 点量表。

本研究分别选择调查对象的性别、学历和年龄作为控制变量,通过对控制变量效果的分析可以更精准地验证本研究的假设。

(三)变量的测定

1. 团队公正性

本研究中调查的是团队公正性,被运动员感知到的公正有三种,包括分配公正、程序公正和人际公正。运动员自身感知到的团队日常管理和比赛中团队的公正性,直接影响着运动员的比赛训练状态以及对球队目标和完成任务的态度。借鉴이장관(2018)、황상욱(2017)、김성은(2009)研究中使用的问卷对本研究的问卷进行了补充和修订。具体测量项目包括作为运动员的奖赏待遇、运动成果的奖赏待遇、运动经验的奖赏待遇、努力的奖励待遇、异议的接纳、听取意见、决策应用 7 个问项。

2. 团队满意度

本研究中的团队满意度研究初始于 1935 年美国心理学家霍波克,他指出员工满意度是员工对工作情境的主观反应。借鉴朴连任(2013)、安在石(2009)研究中使用的问卷对本研究问卷进行了补充和修订。具体测量项目包括对球队的自豪感、对成员的满意、对球队的满意等 3 个问项。

3. 团队信任度

信任是一种力量,有一种无形的助推力,是心理变化的产物,会受到个人观念、心态、情绪的影响。本研究中调查的团队信任度是指运动员感知到的团队公正性对运动员信任度的影响。借鉴강남원(2013)研究中使用的问卷对本研究的问卷进行了补充和修订。具体测量项目包括球队队员的信任、指导者的信任、训练的信任、奖励、配合 5 个项目。

4. 团队投入度

运动员投入的概念始于积极运动心理学,有研究者认为运动员投入为一种积极的认知和情感体验,保持持久性,置身其中,全身心地做一件事情。本研究中运动员投入主要是运动员愿意投入到所从事的运动项目中,并表现出积极的参与意愿,产生积极、主动的心理状态,具有坚定信念。借鉴나용주

(2016)、安在石(2009)、김종근(2016)研究中使用的问卷对本研究问卷进行了补充和修订。具体测量项目包括归宿、融入、情感、球队义务、队友义务、责任 6 个项目。

本研究选定了几个会对团队满意度产生影响的变量作为本研究的控制变量,分别为调查对象的性别、年龄和学历,通过对这些控制变量效果的分析可以更精确地验证本研究所提出的假设。

(四)数据处理

本研究使用 SPSS 22.0 版统计软件包程序和 Amos 22.0 程序对数据进行了频度分析、探索性因素分析、确定性因素分析、相关性分析和结构方程模型分析。分析了团队公正性与团队满意度、团队信任度、团队投入度之间的关系。

三、实证分析结果

(一)团队公正性的探索性因子分析

团队公正性探索性因子按照因子递减排列,分析结果如表 1 所示,团队公正性 7 个题项被分为单一因素,项目总方差为 67.989%,Kaiser-Meyer-Olkin = 0.923, Bartlett 球形检验为 624.730, df = 66, Sig = 0.000,通过 Cronbach's Alpha 值分析问卷的信度为 0.908,大于 0.7,表明团队公正性具有良好信度。

表 1 团队公正性探索性因子分析结果

名称	问项	因子	共同度
团队公正性	团队公正性 1	0.838	0.744
	团队公正性 2	0.796	0.654
	团队公正性 3	0.790	0.701
	团队公正性 4	0.754	0.637
	团队公正性 7	0.716	0.646
	团队公正性 5	0.656	0.689
	团队公正性 6	0.649	0.644
特征值		3.448	
方差百分比		67.989	
累计值		67.989	
信度		0.908	

注: Kaiser-Meyer-Olkin = 0.923, Bartlett 球形检验 = 624.730, df = 66, Sig = 0.000。

(二)团队满意度的探索性因子分析

团队满意度探索性因子按照因子递减排列,分析结果如表 2 所示,满意度 3 个题项被分为单一因素,项目总方差为 70.3%,Kaiser-Meyer-Olkin = 0.700, Bartlett 球形检验 = 182.155, df = 3, Sig = 0.000,通过 Cronbach's Alpha 值分析问卷的信度

为 0.786,大于 0.7,团队满意度整体具有较好的信度。

表 2 团队满意度探索性因子分析结果

名称	问项	因子	共同度
团队满意度	团队满意度 1	0.859	0.738
	团队满意度 3	0.840	0.665
	团队满意度 2	0.815	0.706
特征值		2.109	
方差百分比		70.300	
累计值		70.300	
信度		0.786	

注: Kaiser-Meyer-Olkin = 0.700, Bartlett 球形检验 = 182.155,df=3, Sig=0.000。

(三)信任度、投入度的探索性因子分析

团队信任度、团队投入度的探索性因子按照共同度递减排列,分析结果如表 3 显示,团队信任度 6 个题项、投入度 5 个题项被分为单一因素,项目总方差累计值为 57.848%, Kaiser-Meyer-Olkin = 0.804, Bartlett 球形检验 = 935.127, df = 155, Sig = 0.000。通过 Cronbach's Alpha 值分析问卷的信度检验结果显示,团队信任度、团队投入度分别为 0.884、0.779,均大于 0.7,团队信任度、团队投入度整体具有较好的信度。

表 3 团队信任度、团队投入度的探索性因子分析结果

名称	问项	因子 1	因子 2	共同度
团队信任度	团队信任度 4	0.853	0.156	0.751
	团队信任度 2	0.849	0.108	0.733
	团队信任度 3	0.819	0.034	0.673
	团队信任度 1	0.800	0.062	0.644
	团队信任度 5	0.771	0.218	0.641
	团队投入度 3	0.053	0.828	0.689
团队投入度	团队投入度 6	0.054	0.688	0.679
	团队投入度 2	0.035	0.683	0.667
	团队投入度 5	0.107	0.671	0.661
	团队投入度 4	0.113	0.634	0.615
	团队投入度 1	0.230	0.600	0.593
特征值		4.075	2.288	
方差百分比		37.046	20.801	
累计值		37.046	57.848	
信度		0.884	0.779	

注: Kaiser-Meyer-Olkin = 0.804, Bartlett 球形检验 = 935.127,df=155, Sig=0.000。

(四)研究模型的适配度

为了测定本研究提出的模型的适配度,我们通过分析软件 AMOS22.0 进行了一系列验证性因素分析来验证本研究提出的模型,并且根据主要的模

型适配度指数来进行比较分析,比如卡方拟合度指数(χ^2)、残差均方根(RMR)、拟合优度指数(GFI)、比较拟合指数(CFI)、Tucker-Lewis 指数(TLI)、近似误差均方根(RMSEA)。本研究采用 Anderson & Gerbing(1988)研究中提出的验证性因子分析(Confirmatory Factor Analysis,简称 CFA)来验证模型的效度^[13]。

研究模型的拟合度: $\chi^2 = 431.52$, $df = 238$, $RMR = 0.025$, $RMSEA = 0.062$, $GFI = 0.878$, $NFI = 0.892$, $TLI = 0.922$, $CFI = 0.931$ 。在拟合度指数中, RMR 和 RMSEA 的取值一般小于 0.08,本研究中 $RMR = 0.025$, $RMSEA = 0.062$,说明此模型的拟合度比较理想。GFI、TLI 和 CFI 的取值大于 0.9 时,数据和模型的拟合度很好。虽然本研究中 $GFI = 0.878 < 0.9$,但是由于受到样本特性非一惯性的影响,CFI、TLI 对拟合度的说明作用也是十分明显,本研究中 $CFI = 0.931$, $TLI = 0.922$,都达到可接受的标准。

表 4 研究模型的拟合度

模型	χ^2	df	P	RMR	RMSEA	GFI	NFI	TLI	CFI
拟合度	431.52	238	0	.025	.062	.878	.892	.922	.931

(五)验证性因子分析及判别效度

在验证性因子分析中,主要考虑变量是否是因素载荷值。组合信度检验每一个潜在变量的测量指标间内部一致性程度的高低,潜在变量的组合信度(C.R.)>0.7,表明该模型潜在变量的内在质量处于理想状态。平均方差抽取量(Average Variance Extracted,简称 AVE)可以表示相较于测量误差变异量的大小,如果平均方差抽取量(AVE)>0.5,那么说明测量变量量表具有聚合效度。所以,验证性因子为了检测结构方程模型的聚合(收敛)效度,需要确认两个指标:平均方差提取值(AVE)>0.5,组合信度(C.R.)>0.7。

根据表 5 可知,变量的临界值比率 C.R. 远大于临界值 1.96,且估计值在 0.001 上达到显著水平。变量的 AVE 值分别为 0.671、0.682、0.720、0.603,都大于 0.5,并且所有变量的组合信度值 0.924、0.865、0.927、0.900,都大于 0.7,所以变量的聚合效度是可以接受的。

(六)相关分析和区分效度

根据研究假设所说研究变量间的相互关系在所有变量中都低于 0.80,因此不存在多重共线性问题。本研究 AVE 的平方根大于 Φ (各潜在变量之间的相关系数),或 $AVE > \Phi^2$,则表示因子与测量条目间的

共同变异大于因子间的共同变异,即可说明测量变量量表具有区分效度。根据表 6 所示,团队信任度和团队投入度的相关系数最大为 0.709,其平方为 0.503,团队信任度和团队投入度的 AVE 值分别为 0.72 和 0.603,因此 AVE>0.503,模型的区分效度是可以接受的。

表 5 验证性因子分析结果

变量		标准化 回归系数	非标准化 回归系数	S. E	C. R	组合信度	AVE
团队公正性	团队公正性 7	0.792	1				
	团队公正性 2	0.667	0.899	0.088	10.183***		
	团队公正性 3	0.769	0.867	0.073	11.893***		
	团队公正性 4	0.756	0.886	0.076	11.650***	0.924	0.671
	团队公正性 5	0.75	0.888	0.077	11.540***		
	团队公正性 6	0.799	1.008	0.081	12.482***		
满意度	满意度 1	0.712	1				
	满意度 2	0.701	1.041	0.11	9.492***	0.865	0.682
	满意度 3	0.809	1.293	0.119	10.88***		
团队信任度	团队信任度 1	0.725	1				
	团队信任度 2	0.808	1.084	0.096	11.244***		
	团队信任度 3	0.762	0.947	0.089	10.609***	0.927	0.720
	团队信任度 4	0.844	1.059	0.09	11.739***		
	团队信任度 5	0.756	1.033	0.098	10.528***		
团队投入度	团队投入度 6	0.593	1				
	团队投入度 5	0.586	0.724	0.111	6.548***		
	团队投入度 4	0.559	0.717	0.113	6.325***		
	团队投入度 3	0.799	1.167	0.149	7.840***	0.900	0.603
	团队投入度 2	0.613	0.965	0.143	6.758***		
	团队投入度 1	0.548	0.877	0.141	6.232***		

注:***表示 P<0.001。

表 6 相关关系和区分效度

	平均值	标准差	1	2	3	4	AVE
1. 团队公正性	4.321	.652	1				.671
2. 团队满意度	4.435	.640	.682** (.465)	1			.682
3. 团队信任度	4.490	.642	.613** (.376)	.596** (.355)	1		.72
4. 团队投入度	4.497	.445	.336** (.113)	.257** (.066)	.709** (.503)	1	.603

注:**表示 P<0.01。

(七) 研究结果

通过路径分析来检验假设 1-3。所有的自变量在整个分析过程中都是标准化的,因此可以进行相互作用的检验,并降低多重共线性对结果影响的可

能性,因变量是非标准化的。根据表 7 所示:团队公正性对团队满意度具有显著正影响($r=0.452, P<0.001$);团队满意度对团队信任度具有显著正影响($r=1.02, P<0.001$);团队满意度对团队投入度具有显著正影响($r=0.517, P=0.039<0.05$)。

表 7 研究假设的检验结果

假设	路径	路径系数(r)	标准误	t 值	P	假设是否成立
1	团队公正性 ➡ 团队满意度	0.452	0.089	5.085	***	成立
2	团队满意度 ➡ 团队信任度	1.02	0.238	4.283	***	成立
3	团队满意度 ➡ 团队投入度	0.517	0.285	3.816	0.039	成立

注:***表示 P<0.001。

四、研究结论与建议

(一) 研究结论

本研究侧重从组织行为学视角研究哪些因素对团队信任度和团队投入度有积极的影响。本研究以参加第十四届全国学生运动会的大学生篮球运动员为研究对象,通过收集问卷进行实证分析的方法来验证假设,并通过数据分析工具 SPSS22.0、AMOS22.0 等来验证运动员感知到的团队公正性对运动员态度的影响。

从人口统计学特征来看,篮球运动员的年龄在20-25岁之间的比例高达79.4%,大学生和硕士生比例为100%,这样的比例保证了数据的质量,为数据分析提供了可靠的保障。

通过数据分析,我们得到以下研究结论:

1. 团队公正性对团队满意度有正(+)的影响关系

这说明团队公正性与运动员满意度、信任度是紧密相关的。高校篮球运动员实际感受的教练领导行为中,社会支持行为与奖励行为能有效预测满意度且具有正向预测力。组建一个优秀的团队,要让运动员得到公正的待遇,运动员对团队的满意度、信任度越高,就会对团队产生一种认同感,能够对团队产生积极的影响。

2. 团队满意度对团队信任度和团队投入度有正(+)的影响关系

本结论与前因研究结果一致,这说明运动员团队满意度与团队信任度和团队投入度是紧密联系的。运动员在训练中的各种满意度能够在不同程度上预测队员的赛前行为,运动员对团队认同会显著提升满意度,会为团队的利益去努力工作。基本心理需要的满足不仅能直接促进运动员投入,还能通过激发运动员的自我决定动机,间接提升其投入水平。满意度作为一种态度,直接影响着运动员对组织的态度和感情,运动员对团队的满意度高,会让运动员自己对所在的团队更加信任、投入。

综合所述,运动员态度之所以重要,是因为运动员的训练、比赛、生活建立在主动、积极、民主之上。团队公正是运动员对团队环境公正的一种感受,分配公正是运动员对所获得回报结果公正的感受。公正性通过运动员与团队的关系直接影响运动员的态度。球队管理者应加强队员与队员及队员与教练员之间的沟通与了解,有效发挥团队合作力量,让团队的每一名成员都积极投入到团队建设中。

(二) 研究建议

1. 规范团队管理模式,科学制订训练计划

团队成员的管理规范化、系统化,要从公道与民主的角度考虑。运动员只有感知到团队的公正性,才能对团队产生好感,并且积极投入到团队中,增加团队凝聚力。指导者要在保证基本体能训练的基础上强化队员合作,针对每个运动员不同技术和特点安排相应的训练。教练员不但要解决运动员赛前心理、保持最佳比赛状态等其他相关问题,还要让运动员认真贯彻执行教练员的部署,最终实现团队竞技水平的提升。

2. 强化团队愿景建设,增强队员组织投入

优秀团队应该有一个共同的愿景:只有成员之间相互配合才能有效调动每个成员的积极性和创造性。在团队建设的过程中培养团队精神,给予每一名成员充分的信任和支持,增强球队与队员以及队员与队员之间的吸引力和归属感,在团队内营造公平、公正氛围,才能增强成员对团队的承诺和投入程度。营造良好的团队氛围和包容性的人际关系环境,也有助于提升队员对组织的信任和投入。

3. 教练员领导方式至关重要

教练员应谨慎使用专制领导方式,以维持团队内部的和谐,提高团队向心力。为避免因为过分强调运动员的成绩表现,而引起团队成员内部失和,教练员应以非专制的领导风格为主,辅以低度的专制领导风格,以强化整体的满意度,凝聚团队向心力,提升团队绩效。

参考文献

- [1] ORGAN D. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior [J]. Research in Organizational Behavior, 1990, 12(4):43-72.
- [2] 叶鹏,潘峰,于少勇. 篮球运动员对教练员的信任与训练比赛满意度的关系[J]. 沈阳体育学院学报, 2010, 29(05):34-36.
- [3] 纪梦超,孙俊华. 创业教育、创业榜样与大学生创业意向关系的研究——基于计划行为理论[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2021, 25(05):99-107.
- [4] COLQUITT J. On the Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3):386-400.
- [5] 尤方华,陈志霞. 组织公正对员工反生产行为的影响及其中介机制研究[J]. 科技管理研究, 2014, 34(13):82-87.
- [6] 由世梁. 大学篮球教练员领导行为、团队冲突、团队凝聚力与满意度关系的研究[J]. 沈阳体育学院学报, 2014, 33(04):115-121.
- [7] 买凡瑞. 比赛情境下体育团队成员间的信任沟通与团队效能及其关系研究[D]. 苏州:苏州大学, 2016.
- [8] 郝海涛. CUBA 男子运动员对教练员领导行为满意度的

- 研究[J]. 浙江体育科学, 2008(04):54-58.
- [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(08):73-77.
- [10] 廖惠珍. 大学生运动员训练比赛满意度与领导行为期待研究[J]. 福建体育科技, 2011, 30(04):43-45.
- [11] 章振坤, 保宇凤, 王禾. 高校运动员训练满意度与竞技动机的关系[J]. 科技资讯, 2016, 14(22):162-163.
- [12] 于少勇, 陈洪波, 张鑫. “三大球”项目教练员服务型领导行为的结构及测量[J]. 武汉体育学院学报, 2020, 54(05):82-87.
- [13] ANDERSON J, GERBING W. Structural Equation Modeling in Practice: a Review and Recommended Two-step Approach[J]. Psychological Bulletin, 1988, 27(1):5-24.
- [责任编辑 李瑞萍]

Analysis on the Factors Influencing the Team Cohesion of University Basketball Players

YU Xuedou¹, KANG Dongwei²

(1. School office, Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China;

2. School of Management Engineering and Business, Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China)

Abstract: This study takes the college basketball players who participated in the 14th National Student Games as the research object to verify the relationship between the team justice perceived by college basketball players on team satisfaction, team trust, and team engagement. This study established a research model based on the viewpoint of organizational behavior, and used the data analysis tools SPSS 22.0 and Amos 22.0 to analyze the fitness of the research model through Structural Equation Model (SEM). The study concluded: team justice has a positive ($r = 0.452$, $P < 0.001$) impact on team satisfaction; team satisfaction has a positive ($r = 1.02$, $P = 0.039 < 0.05$) impact on team trust relationship; team satisfaction has a positive effect on team engagement ($r = 0.517$, $P < 0.001$). Team justice directly affects athlete attitudes through the athlete's relationship with the team. Managers should strengthen the communication and understanding between players and coaches, effectively exert the power of teamwork, and make every member of the team actively participate in the team.

Key Words: team justice; team satisfaction; team trust; team involvement