

体育行为学

李跃年 编



哈尔滨工业大学出版社

体 育 行 为 学

李跃年 编

哈尔滨工业大学出版社

·哈尔滨·

内 容 提 要

本书运用行为学的基本概念、原理和方法,结合运动的实际,系统地阐述体育行为学研究对象、任务,学科形成与发展,运动员的意志培养、情绪调节,教练员的行为、激励机制、团队建设,以及体育行为心理测验等。

本书可作为体育院校本科生教材,同时也可供体育管理人员、体育科研人员及体育爱好者参考。

图书在版编目(CIP)数据

体育行为学/李跃年编. —哈尔滨:哈尔滨工业大学出版社,2004.2

ISBN 7-5603-1974-2

I.体… II.李… III.体育-行为科学

IV. G80-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 029877 号

出版发行 哈尔滨工业大学出版社
社 址 哈尔滨市南岗区教化街 21 号 邮编 150006
传 真 0451-86414749
印 刷 哈尔滨工业大学印刷厂
开 本 850×1168 1/32 印张 8.125 字数 220 千字
版 次 2004 年 2 月第 1 版 2004 年 2 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 7-5603-1974-2/G·171
印 数 1~1 000
定 价 12.00 元

序 言

人们对行为的认识由来已久,但对人的行为像现在这样关注并加以研究则源于近代。行为学产生于美国,至今不过百余年。20 世纪 50 年代行为学在我国逐渐形成一门新兴独立学科。

行为学的知识、运用范围非常广泛。体育行为学是行为科学的一个分支,它是探索体育运动过程中个人和团队成员的心理与行为的变化及发展规律,以控制其行为,使人们的行为道德化、人性化和规范化,协调人际关系,提高运动效果,进而提高团队运行的有效性,实现目标的科学性。

《体育行为学》是作者多年体育教学实践的宝贵积累和在拓展研究领域的基础上所作的理论探索。本书以新的理论视角提出新见解,开拓了研究领域,丰富了内容。本书的主要特点是:

具有体系的总体性和多层性 本书多层次地剖析了体育行为方式的总体系统。既探讨了体育行为中的心理与情感表现形式,又探讨了个体和运动队及普通群体行为的规律;既有宏观的概述,又有微观的分析。这一特点是与体育行为概念本身的特点相联系的。体育行为学所概括的内容,不仅相当宽阔,而且十分具体。可以概括参与体育活动中的个人与团队的不同层面,既可以从组织管理、体育协会及各级运动队整体层次上概括,又可以从个人的心理活动规律上把握。本书从体育行为管理系统的总体角度,探讨了体育行为的一般理论问题和不同层面的体育行为方式,以及体育行为研究的趋势。

具有多学科知识的综合性 行为学是多学科研究的对象,在研究体育行为的学者中,运动心理学工作者居多,研究课题和学术活动较其他学科有快速增长的趋势。这是因为行为学的视角和方法,更便于对体育运动中的心理与行为问题的探讨。由于体育行

为本身具有多维性的特点,仅运用心理与行为方面的知识就难免有局限性,因此,运用不同学科知识进行综合研究,才更富有成效。本书是融心理学、社会学、管理学、伦理学和教育学等学科知识为一体的多学科性论著,有助于读者认识体育行为这一复杂的社会现象,同时也反映出行为科学整体研究的发展趋势。

理论的前沿性 本书在阐述体育行为基本理论中,一个突出的特点是密切联系我国的国情特点和全面建设小康社会的实际,有针对性地理论阐述,既着眼于体育行为的理论体系建设,又把握住了参与体育活动的群体和团队所面临的问题。正因为如此,本书把体育行为学的发展和建设看做是一个根植于现实土壤上的、从不完善到完善的发展过程。在理论上阐述了我们从运动心理学到新型的体育行为方式的基本特征和基本要求,探讨了行为科学的产生、体育行为学研究的对象和任务、研究的要素和管理系统等。

知识的积累不是一朝一夕所能完成的,学科建设也不是一蹴而就的。本书在理论探讨上,有些问题尚须随着实践的发展而进一步深入。体育行为学是一个新的学科,要取得对它的科学认识既有待于实践本身的发展,也取决于严肃认真的科学研究。如本书所提到的个体、团队、领导与社会各层次的体育行为与社会协调发展的问題,都需要随着实践的发展深入地进行研究,才能使我们取得比较完整的认识。希望作者从“大体育行为观”出发,对学校体育、大众体育、竞技体育一并深入研究,以获得体育行为的总体概念。因为,坚实的体育行为理论著作应是在实际调查中国国情的基础上产生的。受本书篇幅所限,未能把作者的观点完整地呈现给读者。所以,恳盼理论界同仁将本书当作自由讨论的论坛,为使体育行为学成为我国特有的、综合性新型学科而努力。

赖有才

2003 年末

前 言

体育在现代社会发展中越来越占有重要的位置,体育对促进人类健康及行为规范起到了重要的作用。而体育行为科学的出现则是体育运动发展的要求,体育行为科学的发展又必将推动人类社会的进步。在体育运动中,人是组织与行为的核心,人是体育运动的主体,在组织活动中人既是管理者,也是被管理者。因此,对人的行为规律的研究成为体育行为科学研究的重要内容。在对人的行为规律的研究中,心理学家、社会学家、哲学家、管理学家做出了巨大的贡献。体育行为学正是在这些研究的基础上产生和发展起来的。

体育行为学是综合运用与人有关的各种知识,采用系统分析的方法,研究体育组织和活动过程中人的行为规律的一门科学。研究体育行为学对各种体育组织中的管理者有着重要的意义,它不仅为各级体育指导和管理人员掌握运动员和参与体育活动群体的行为规律提供了理论依据,而且为科学地预测个人和群体行为的发展趋势,并采取相应的措施,引导行为、控制行为,化消极行为为积极行为,从而提高组织的工作绩效,可靠地为实现个人和团队目标提供有力的手段和科学的方法。编者本着“以我为主,借鉴融合”的精神,在吸收了国内外行为学研究的最新成果的基础上,结合我国体育运动实践,为推进我国体育行为学的发展,试图借本书的出版进行一些有益的探索。

全书十四章:第一章体育行为学概述;第二章社会系统中的体育行为;第三章情绪调节;第四章意志培养;第五章激励机制;第六章团队概述;第七章团队的凝聚力与群体士气;第八章团队的合

作、竞争与冲突;第九章团队的沟通;第十章团队中的人际关系;第十一章团队的决策;第十二章领导行为;第十三章教练员行为;第十四章体育行为的心理测验。各章的内容既相互联系,又有一定的独立性,读者可以结合实际工作和科研的需要选择参考。

本书第一至第十一、第十四章由李跃年编写,第十二、十三章由历样英编写。在本书的编写过程中,参阅了有关的书籍和文献,并引用了其中的一些材料和问卷图表,特在此谨向各书的编著者和出版者表示衷心的感谢。

由于作者的水平有限,加之时间仓促,书中不妥之处在所难免,恳请专家和读者批评指正。

编 者

2003 年元月

目 录

第一章 体育行为学概述	(1)
第一节 体育行为学的研究对象和任务	(1)
第二节 行为科学的形成与发展	(4)
第三节 体育行为学形成的理论基础	(10)
第四节 体育行为学的研究方法	(13)
第二章 社会系统中的体育行为	(15)
第一节 社会系统的均衡有效	(15)
第二节 社会责任和工作态度	(19)
第三节 角色与地位	(22)
第四节 体育组织有效性	(25)
第三章 情绪调节	(29)
第一节 情绪概述	(29)
第二节 运动员的情绪特征	(32)
第三节 运动员的良好情绪与培养	(34)
第四节 情绪的自我调节	(38)
第四章 意志培养	(45)
第一节 意志的一般概念	(45)
第二节 冲突、挫折与意志	(50)
第三节 意志品质的培养	(56)
第五章 激励机制	(59)
第一节 激励及激励过程的模式	(59)

第二节	激励理论概述	(64)
第三节	如何对运动员进行激励	(79)
第六章	团队概述	(85)
第一节	团队的概念及特征	(85)
第二节	团队的类型与规模	(90)
第三节	非正式团队	(93)
第七章	团队的凝聚力与群体士气	(104)
第一节	团队的凝聚力	(104)
第二节	团队的士气	(112)
第八章	团队的合作、竞争与冲突	(117)
第一节	团队内的合作与竞争	(117)
第二节	团队的冲突	(125)
第九章	团队的沟通	(133)
第一节	沟通的概念及功能	(133)
第二节	沟通的过程	(135)
第三节	沟通的类型	(137)
第四节	沟通的渠道与网络	(141)
第五节	沟通的障碍	(147)
第十章	团队中的人际关系	(153)
第一节	人际关系的含义与类型	(153)
第二节	影响团队内人际关系的因素	(157)
第三节	团队内人际关系的平衡与改善	(162)
第四节	人际关系状态的测量	(166)
第十一章	团队的决策	(173)
第一节	团队决策的概念与特点	(173)
第二节	团队决策的模式与方法	(176)
第三节	影响团队决策的因素	(181)

第十二章 领导行为	(185)
第一节 领导与领导者概述	(185)
第二节 领导者的影响力	(189)
第三节 领导者的职责	(194)
第十三章 教练员行为	(198)
第一节 教练员行为概述	(198)
第二节 教练员道德行为的选择	(201)
第三节 不良行为的矫正	(209)
第十四章 体育行为的心理测验	(213)
第一节 心理测验概述	(213)
第二节 运动员心理测验的目的与要求	(217)
第三节 常用的心理测验方法及仪器	(218)
参考文献	(249)

第一章 体育行为学概述

【本章要点】

本章是体育行为学这门学科的导论,简要地阐述了学科的研究对象、任务、学科形成与发展,以及研究方法,试图从理论与实际的结合上,揭示体育行为学的一般规律及其发展特点。

第一节 体育行为学的研究对象和任务

体育行为学是现代管理科学理论体系中的一个重要组成部分,它广泛地应用管理学、心理学和社会学等学科的成果,以人为本,探求体育运动过程中个人和团队中人的心理与行为的变化及发展规律,以提高从事体育工作的有关人员预测、引导、控制人的行为的能力,以提高团队运行的有效性、行为的规范性和实现目标的科学性。它对科学用人,协调人际关系,提高运动效果和促进运动者身心健康均有积极的作用。

一、体育行为学的关键要素

体育行为学系统地分析、研究一定体育组织中人的心理与行为,并广泛应用于体育中,诸如体育的各级政府部门、体育俱乐部、运动队、学校体育和社区体育。总之,哪里有体育和体育组织,哪里就有必要研究体育行为学。

体育行为学的关键要素是人、指导和技术,以及体育组织在其中运行的外部环境,见图 1.1。

人、指导和技术三者之间是彼此相互联系、相互作用的关系。

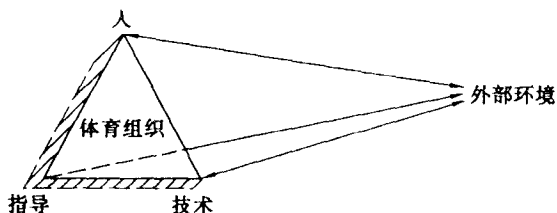


图 1.1

运动员为实现一定的个人目标和团队目标而聚集在一起,这就需要某种形式的体育组织和技术,提供用以训练和比赛的条件。同时,这几个要素既受外部环境的制约,又会影响着外部环境。运动员或参与体育活动者行为的产生,实际就是个体的人对外部环境的反映,即行为是个体心理特征和外部环境相互作用的产物和表现,存在函数关系。

因此,从本质上看,体育行为是人性和技术的有机结合。只有通过充分发挥人的主体作用,才能获取技术所能带来的身心健康和运动成绩,才能实现人所向往的目标。

二、体育行为的管理系统

体育行为的管理系统,就一个运动队而言,它的全体成员是由包括领队、教练员与运动员和队医及相关的辅助人员组成。指导者与被指导者、管理人员都十分注重全队的行为,关心影响全队的行为素质。要求管理系统的完善和有效,并通过管理系统的作用来改善运动队的行为,建立运动员与运动队的和谐关系。运动队的行为管理系统见图 1.2。

领队、教练员是管理系统的代表,其重要的职责是创造良好的训练和参加比赛的条件,运用正确的理论和行为来激励运动员,从而使个体主动地参与团队活动,为了共同的目的不断进取,出色地完成比赛任务,以便逐步在运动队内形成包括运动员、运动队和社会在内的三个层次的绩效体系,即取得优异的运动成绩,扩大运动

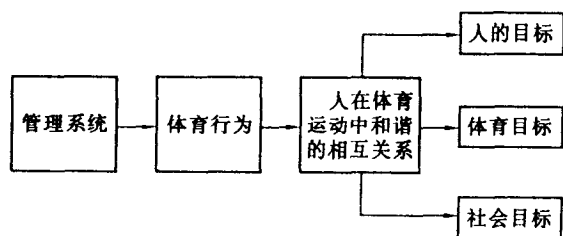


图 1.2

队的影响,实现较好的社会效益和经济效益。

三、体育行为学的任务

我们建立、研究这门学科,首先要从我国国情出发,从我国体育运动的发展要求出发,从我国民族心理素质出发,坚持以我为主,建立起具有中国特色的体育行为理论体系。

体育行为学是一门应用型学科,它十分重视完善健全体育团队管理,调动参与体育运动者的积极性,建立制定行之有效的管理政策、条例和办法。

在运动队中,由于运动员的身体素质、训练年限和运动成绩等差异,对精神与物质利益的追求,对事物的认识,包括性格、兴趣、情绪、意志等个性因素都不会一致。因此,在运动队与运动队、运动员与运动队,以及参与运动的人与人之间的关系中,会经常普遍地存在着大量的矛盾。这就要求及时地了解、准确地把握矛盾,并有组织地进行经常性的协调。

我们还应看到,我国经济的快速发展,加速了体育事业的发展,因此,对全民的体育道德和行为素养也提出了更高的要求。而研究、掌握体育行为学理论,去培养参与体育运动者良好的个性品质和道德情操,增强团队意识,树立良好的体育道德风尚,不断提高各级体育领导者、指导者和管理人员的水平,也是本学科所要承担的一项重要任务。

第二节 行为科学的形成与发展

行为学的早期理论出现于 20 世纪初,经过几十年的发展,到 50 年代终于形成了一门新兴的独立学科,成为现代心理与管理科学理论的一个重要组成部分。

一、行为学早期理论产生于美国的历史背景

美国经过南北战争(1861~1865 年)之后,国家从自由资本主义发展成为垄断资本主义阶段。一方面,工业生产由简单的机器生产发展为机械化、自动化体系,社会生产力有了极大的提高,人在生产过程中的主导地位得到加强,而生产过程本身对人的要求也越来越高,脑力劳动比重增大,对脑力劳动者的管理提出了新的要求;另一方面,随着机械化、自动化水平的提高,生产分工越来越细,各生产工序的操作也变得单调乏味,员工的情绪受到严重影响。因此,资本家为了进一步提高生产率,需要寻找新的企业管理理论及方法,特别是探求心理与行为科学的理论方法,来研究管理活动中的人的问题。

一直到霍桑试验,才进一步把心理学、社会心理学、人类学等各学科结合起来,对企业中人们的心理与行为进行综合探试和解释,从而开创了管理心理学发展的道路,使霍桑试验提出的“人际关系”成为管理心理学核心理论的一个主要内容。

二、梅奥的“霍桑试验”及人群关系理论

霍桑试验是于 1924 年至 1932 年间在美国芝加哥郊外的西方电器公司的霍桑工厂进行的。这是一项由国家研究委员会赞助的研究计划。霍桑工厂是一个制造电话交换机的工厂,具有较完善的娱乐设施、医疗制度和养老金制度等,但工人们仍愤愤不平,生产成绩也很不理想。为探求原因,1924 年 11 月,美国国家研究委

员会组织了一个由心理学家等多方面专家参加的研究小组,在该厂开展试验研究。这个试验研究的中心课题是生产效率与工作和物质条件之间的相互关系。为了开展这方面的研究,他们挑选了一批女工,分别编成两个小组,一个组为控制组,另一个组为试验组,前者生产条件始终不变,后者则作种种变化,然后比较两个组的试验结果,以便得出相应的结论。

霍桑试验包括以下四个方面的主要内容。

(一)照明试验

梅奥(E. Mayo)等人的这个试验是研究照明条件的变化对生产效率的影响。在试验开始时,研究小组设想:增加照明会使产量提高。但试验结果,两个组的产量几乎等量上升,看不出增加照明对生产产量有什么影响。后来他们又采取相反的措施,逐渐降低试验组的照明度。按研究小组的设想:试验组的产量必然会下降。可是事实上,尽管照明度一再下降,甚至降到相当于月光的程度,产量并没有显著下降。因此,尽管这一试验进行了两年半的时间,却得不出相应的结论。生产条件的改变并没有按人们预期的那样导致生产效率的相应改变。相反,与平常情况相比较,在整个试验过程中,不论在任何情况下,生产率均有大幅度上升。这个结果使研究小组感到茫然,以致使这项试验难以继续进行。就在这时,梅奥等哈佛大学的心理研究人员到了霍桑工厂,重新组成了新的研究试验小组,继续进行试验工作。经过对前阶段试验的认真分析并进一步进行深入的试验,终于明白了整个试验过程中两组产量都提高的原因是:让工人们在特定条件下进行试验,参加人员认为这是管理当局对他们的格外重视;同时由于在试验中管理人员与工人之间,以及工人与工人之间有融洽的关系,因而促使了试验中两组产量的提高。这充分表明,良好的心理状态与人群关系比照明条件更为重要,更有利于提高工效。

(二)福利试验

梅奥等人的这个试验,是确定改善福利条件与工作时间等其

他条件对生产的影响。梅奥选出 6 名女工在单独的房间里从事装配继电器的工作。在试验过程中逐步增加一些福利措施,如缩短工作日、延长休息时间、免费供应茶点等。试验研究者原来设想,这些福利措施会刺激人们生产积极性,一旦取消这些福利措施,生产一定会下降。于是在试验进行了两个月之后取消了各种福利措施。而试验的结果仍与学者们的设想相反,产量不仅没有下降,而是继续上升。经过深入地分析发现,这依然是融洽的人群关系在起作用。这个试验表明,人群关系在调动积极性、提高产量方面,是比福利措施更重要的一个因素。

(三)群体试验

梅奥等人在这个试验中选择了 14 名男工在单独的房间里从事绕线、焊接和检验工作。对这个班组实行特殊的计件工资制度。试验者原来设想,实行这套奖励办法会使工人更加努力工作,以便得到更多的报酬。但观察的结果发现,产量只保持在中等水平上,每个工人的日产量平均都差不多,而且他们群体的利益,自发地形成了一些规范。他们约定,谁也不能干得太多,突出自己;谁也不能干得太少,影响全组的产量,并且约法三章,不准向管理当局告密,如有人违反这些规定,轻则挖苦谩骂,重则拳打脚踢。进一步地调查发现,工人们之所以维护中等水平的产量,是担心产量提高,管理当局会改变现行奖励制度,或裁减人员,使部分工人失业,或者会使干得慢的伙伴受到惩罚。这一试验表明,工人为了维护班组内部的团结,可以放弃物质利益的引诱。梅奥由此提出“非正式群体”的概念,认为在正式的组织中存在着自发形成的非正式群体,这种群体有自己的特殊规范,对人们的行为起着调节和控制作用。同时,加强了内部的协作关系。

(四)谈话试验

梅奥等人在霍桑工厂组织了大规模的态度调查,用了两年多的时间,找工人个别谈话两万余人次,规定在谈话过程中,调查人员要耐心倾听工人对厂方的各种意见和不满,并作详细记录。对

工人的不满意见不准反驳和训斥。这项谈话试验收到了意想不到的结果,霍桑工厂的产量大幅度提高。这是由于工人长期以来对工厂的各项管理制度和方法有许多不满,无处发泄。调查者使这些不满都发泄出来,因而使人感到心情舒畅,从而大幅度地提高产量。

以上试验一直进行到 1932 年方告结束。最后得出的结论是:

(1)生产条件的变化固然影响劳动者的生产热情,但生产条件与生产效率之间并不存在着直接的因果关系;

(2)生产条件并非是增加生产的第一要素;

(3)改善劳动者的士气(态度)及人与人的关系,使人们心情愉快地工作并对自己的工作感到满足,这才是增加生产、提高工效的决定性因素。

1933 年梅奥出版了《工业文明中的问题》一书,全面地总结了霍桑试验的结果,系统地提出了人群关系论的许多重要的管理观念。这些新的理论观念是:

1.传统管理把人假设为“经济人”,认为金钱是刺激积极性的惟一动力。霍桑试验认为,人是“社会人”,影响人的生产积极性的因素,除物质条件而外,还有社会、心理因素。

2.传统管理认为,生产效率主要决定于工作方法和工作条件。霍桑试验认为,生产率的提高和降低主要取决于职工的“士气”,而士气则取决于家庭和社会生活,以及企业中人与人之间的关系。

3.传统管理只注意“正式群体”问题,诸如组织结构、职权划分、规章制度等。而霍桑实验还注意到存在着某种“非正式群体”。这种无形的组织有其特殊的规范,影响群体成员的行为。

4.霍桑实验还提出了新型领导能力问题。它提出领导在了解人们合乎逻辑的行为时,还须了解不合乎逻辑的行为,要善于倾听和沟通职工的意见,使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。试验的结果表明,新型的领导能力在于,通过职工心理需求的满足度来达到提高劳动生产率和工作效率的目的。新