

运动队伦理气氛测评结构量表的研制

马德森^{1, 2}, 孙庆祝¹

(1. 南京师范大学 体育科学学院, 江苏 南京 210097; 2. 青岛农业大学 体育教学部, 山东 青岛 266109)

摘 要: 在梳理国外相关研究文献、开放式调查和结构访谈的基础上, 编制了运动队伦理气氛测评结构初始量表, 通过对初始量表的试测和修改, 形成了正式的“运动队伦理气氛测评结构量表”。运用此量表对 600 名被试者进行了调查, 通过探索性因素和验证性因素分析, 得出我国运动队伦理气氛测评结构, 包括道德准则型伦理气氛、关怀型伦理气氛、法律制度型伦理气氛、团队精神型伦理气氛和利己主义型伦理气氛。我国运动队伦理气氛测评结构量表与西方的有所差异。

关 键 词: 体育管理学; 测评结构量表; 伦理气氛; 运动队

中图分类号: G80-05 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-7116(2012)05-0075-05

Establishment of a structural scale for evaluating sports team's ethical atmospheres

MA De-sen^{1, 2}, SUN Qing-zhu¹

(1. School of Physical Education, Nanjing Normal University, Nanjing 210097, China;

2. Department of Physical Education, Qingdao Agricultural University, Qingdao 266109, China)

Abstract: On the basis of sorting out related domestic and foreign research literature, open surveys and structural interviews, the authors established an initial structural scale for evaluating sports team's ethic atmospheres, formed a "Structural Scale for Evaluating Sports Team's Ethical Atmospheres" by testing and revising the initial scale, used this scale to survey 600 testees, and by means of exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, worked out a structure for evaluating Chinese sports team's ethical atmospheres, which include moral standard type ethical atmosphere, caring type ethical atmosphere, legal system type ethical atmosphere, team spirit type ethical atmosphere and egoism type ethical atmosphere. The structural scale for evaluating Chinese sports team's ethical atmospheres is somewhat different from the ones used by western countries.

Key words: science of sport management; structural scale for evaluation; ethical atmosphere; sports team

近年来, 频繁发生的体育丑闻和球场暴力事件引发了社会各界对运动队道德问题的关注。而直接影响运动队道德的组织内伦理气氛也自然成为学术界研究的焦点。

组织伦理气氛(Organizational Ethical Climate)是一个组织与其他组织区分开来的相对稳定的内部环境特点, 它类似于组织的“人格”, 是组织成员对组织客观特性的总体认知^[1-2]。Victor 和 Cullen^[3]把伦理气氛定义为组织内关于什么是道德行为和对道德问题如何处理共同认识, 并提出由道德标准(ethical criteria)和道德

关注点(locus of analysis)两个维度构成的伦理气氛理论模型。道德标准是指用来评判事情道德特性的方法或思想; 道德关注点是指在处理道德问题时关注的是哪类群体。自 1987 年 Victor 和 Cullen 提出组织伦理气氛以来, 西方学者已对组织伦理气氛的结构进行了大量的研究, 其中最典型的两种结构: 一是 Cullen 和 Victor^[4-5]提出了区分组织伦理氛围的两个维度, 即伦理判断标准与分析层次; 二是 Victor^[6]参照 Kohlberg 的个人道德发展阶段理论, 提出了 5 种伦理气氛, 分别是工具主义导向、关怀导向、独立导向、规则导向以及

收稿日期: 2011-12-25

基金项目: 教育部人文社会科学研究项目(10YJC880088)。

作者简介: 马德森 (1971-), 男, 副教授, 博士研究生, 研究方向: 体育行为心理学。

法律与规范导向。随后 Weber James、Gerde Virginia W. 等^[7]对这 5 因素模型进行验证研究并获得了支持,说明该理论模型还具有跨文化的特征。

Michael B. Schwartz^[8]的研究表明,在体育运动中,伦理气氛或者伦理环境均来自于特殊的体育环境,它在参与者的道德行为的培养中扮演重要角色。Stephens 等人^[9-12]认为:在任何时候,运动队都承认有攻击和欺骗行为,这些行为也是运动员所希望的。与此相反,为了促使运动队道德行为的发展,建立在干涉因素上的研究认为,当运动员受到发展情景(如道德的理解、队友、亲社会行为)的影响时,能提高他们的道德理解和判断能力,换句话说,在遇到困难时,他们依据自己的规则和价值观做出决定。因此,无论何时,每一个运动队成员都希望运动队具有伦理气氛,并且决策者做出的决定是公正的、一致的和合理的。Malloy 和 Agarwal^[13]认为,运动队伦理气氛是运动队成员如何看待与解决两难伦理问题的知觉,它并不是情感或态度,而是全体运动队成员对伦理问题共同体验和知觉,是运动队及其成员伦理行为决策的重要依据。Donnelly & Agarwal^[13-14]认为,尽管伦理气氛理论一直是体育管理中争论的焦点,在运动队中也具有非常重要的作用,但是它似乎并没有受到必要的关注。

国内关于组织伦理气氛的研究还不是太多,主要涉及到组织伦理气氛的定义、类型、测量方面。到目前为止,还没有检索到关于运动队伦理气氛探索的文献。本研究拟针对我国的国情和民族文化特点,在文献综述、访谈和开放式问卷的基础上,来构建运动队伦理气氛测评结构量表,以期为进一步解决运动队面临的伦理问题和困境,提高运动队的综合制胜能力,构建和谐社会提供参考。

1 研究对象与研究工具

1) 研究对象。

被试者均是来自济南、北京、上海、沈阳、广州、南京等地的一线运动员、教练员、管理人员和心理学专家,将他们分为 3 组。第 1 组是初始调查被试者,其中运动员 81 名、教练员 16 名、运动队领导 24 名、心理学专家 11 名;第 2 组是作为探索性因素分析的被试者 300 名,其中男运动员 144 名、女运动员 116 名、教练员 26 名、和管理人员 14 名,有效调查量表 270 份;第 3 组是作为验证性因素分析的被试者 300 名,其中男运动员 143 名、女运动员 117 名、教练员 26 名,和管理人员 14 名,有效调查量表 277 份。

2) 研究工具。

主要采用试测后形成的《运动队伦理气氛测评结

构量表》,对运动队伦理气氛的结构进行了因素分析。

2 运动队伦理气氛测评结构量表的编制

2.1 提出假设

1) 文献分析。在查阅国内外相关文献资料的基础上,主要收集了国外相关研究中组织伦理气氛量表的因素。主要参考了 Victor 和 Cullen^[3]1987、1988 和 1993 年 3 个版本的量表和刘文彬等^[15]翻译和改编的《组织伦理气氛测量量表》。

2) 开放式调查。开放式调查的对象为山东省一线篮球队、排球队和足球队。其中运动员 30 名,教练员 7 名,运动队领导 5 名。开放式调查题目主要是:您认为什么是运动队伦理行为?什么是运动队伦理气氛?您所在的运动队中遇到过什么样的伦理困境,是如何解决的?如何塑造运动队伦理氛围?

3) 结构化访谈。结构化访谈旨在探索运动队伦理气氛的要素,访谈的提纲来自文献研究。访谈对象选取开放式量表调查中答卷比较详细、比较有想法的运动员 26 名、教练员 5 名。为了收集更加翔实的因素资料,访谈采用个人访谈和小组座谈的方式,通过访谈进一步加深对运动队伦理气氛结构的认识。

4) 因素编码、归类与汇总。通过调查研究,将被试者描述的关于运动队伦理气氛的条目进行归类和汇总,得到了关于运动队伦理气氛条目的频次和重要程度排序。在此基础上,结合了国内、外有关运动队伦理气氛量表,编制了运动队伦理气氛测评结构的初始量表,共 30 个因素。初始量表为封闭式,主要采用 Likert 的 5 级记分法,正向题从“很重要”、“重要”、“说不清”、“不重要”至“很不重要”为“1~5 分”记分;反向题则采用相反的记分方法。

2.2 初始量表的试测与修改

第 1 步:选取未参与前期调查和访谈的运动员 41 名和教练员 9 名作为被试者,用初始量表进行试测。收集并分析被试者对初始量表指导语和量表各题的反映,如答卷的目的、答卷的方法、答卷所需的时间、题项的数量、呈现的方式、理解的难易程度等信息。

第 2 步:邀请心理学专家 11 名和运动队管理者 14 名,在用初始量表试测的基础上征求他们意见和建议。

通过以上两次试测,完善了初始量表的指导语,调整了原始的题项,修改了容易产生歧义的 6 项,删除了针对性不够强的 7 项。对剩下的 23 个因素按照混合螺旋式原则进行编排,形成了正式的《运动队伦理气氛测评结构量表》。

2.3 运动队伦理气氛测评结构的探索性因素分析

运用 SPSS 17.0 对 270 份有效量表进行因素分析, 并对分析的 23 个因素进行 Bartlett 球形检验, 结果显示: $KMO=0.893$ 、 $\chi^2=7\ 685.3$ 、 $P<0.001$, 表示适合进行因素分析。运用主成份分析法(PC)和方差极大正交旋

转法(Varimax)进行探索性因素分析求出最终的因素负荷矩阵。抽取共同度 ≥ 0.4 、因素载荷 >0.5 、特征根值 >1 的 5 个因素, 解释总变异的 56.167%(见表 1)。

表 1 运动队伦理气氛测评结构的因素分析结果¹⁾

题项	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5	共同度
S_7	0.817					0.753
S_1	0.652					0.604
S_3	0.702					0.665
S_{12}	0.665					0.537
S_5	0.593					0.512
S_6	0.560					0.486
S_{22}		0.869				0.723
S_2		0.745				0.683
S_{10}		0.726				0.608
S_9		0.721				0.626
S_{16}		0.550				0.442
S_4			0.847			0.686
S_8			0.763			0.609
S_{13}			0.574			0.621
S_{19}			0.637			0.508
S_{23}			0.591			0.412
S_{17}				0.762		0.632
S_{15}				0.727		0.628
S_{20}				0.575		0.509
S_{11}				0.486		0.479
S_{14}					0.801	0.715
S_{21}					0.735	0.635
S_{18}					0.527	0.456
特征值	3.518	2.796	2.518	2.462	1.246	
贡献率/%	16.183	13.141	11.571	9.665	5.607	56.167

1) “ $S_1 \sim S_{23}$ ” 分别代表《运动队伦理气氛测评结构量表》的题项; 2) $F_1 \sim F_5$ 分别代表: 道德准则型伦理气氛、关怀型伦理气氛、法律制度型伦理气氛、团队精神型伦理气氛和利己主义型伦理气氛

从探索性因素分析的结果来看, 因素 1 主要包括道德观念、道德意识、诚信、风俗习惯、道德原则和道德标准等因素, 是指在以道德准则型伦理气氛为主导的运动队中, 运动队要求所有成员依据个人道德标准和道德信念来制定决策, 运动队的约束力比较少, 或者是运动队主张个人依据公认的道德原则做决策, 我们称之为道德准则型伦理气氛, 累计贡献率达到了 16.183%; 因素 2 主要包括归属感、同伴接纳、相互理解、相互尊重和相互支持等因素, 是指在以关怀型伦理气氛为主导的运动队中, 运动队主要谋求大多数

人的利益, 运动队员不仅关心运动队内部利益还关心受到自己决策影响的外部利益, 做决策时能充分考虑到自己的决策可能给别人带来的影响, 并试图追求各方面利益的平衡, 我们称之为关怀型伦理气氛, 累计贡献率为 13.141%; 因素 3 主要包括公平、公正, 制度、原则和保障等因素, 是指在以法律制度型伦理气氛为主导的运动队中, 运动队要求所有成员遵守法律制度、行业规范和运动队规则, 对运动队成员决策的限制更多来自于外部的力量, 我们称之为法律制度型伦理气氛, 累计贡献率为 11.571%; 因素 4 主要包括

信念、士气、凝聚力和协同性等因素,是指在以团队精神型伦理气氛为主导的运动队中,运动队成员决策主要受运动队利益的约束,我们称之为团队精神型伦理气氛,累计贡献率为 9.665%;因素 5 主要包括自私、自利和个人主义等因素,它是指在以利己主义型伦理气氛为主导的运动队中,运动队成员的决策首先是为了个人利益,却不考虑自己的决策有可能给他人造成的影响,虽然个体在主观上不存在故意损害他人利益的意图,但是,在一般情况下,运动队成员很容易为了自己利益而牺牲他人利益甚至损害运动队的利益,我们称之为利己主义型伦理气氛,累计贡献率为 5.607%。

2.4 运动队伦理气氛测评结构的信度效度分析

1) 效度分析。

对《运动队伦理气氛测评结构量表》作了相关性分析,表明 5 个因素与量表总分之间的相关在 0.778~0.903,均达到了极为显著性的水平;5 个因素之间也具有中等以上程度的相关,这说明该量表具有较好的结构效度。

2) 信度分析。

所采用的信度指标,主要是 Cronbach 内部一致性信度系数,即指量表因素之间的同质性,或内部一致性。通过分析可以看到,量表的内部一致性信度系数均在 0.691 以上,表明运动队伦理气氛测评结构量表基本达到了构建量表的信度要求。

2.5 运动队伦理气氛测量结构的验证性因素分析

运用 Lisrel8.5 软件和另外的 277 份量表测得的数据对在探索性因素分析得到的 5 因素模型进行了验证性因素分析。经因素分析显示,运动队伦理气氛测评结构的主要拟合指标均在合理范围。所以,5 因素模型是比较理想的运动队伦理气氛测评结构。

3 讨论

1) 通过文献分析、开放式调查、结构化访谈等探索性研究,构建了最初的运动队伦理气氛结构量表。在此基础上,将获得的题目加以修改编制了《运动队伦理气氛测评结构量表》。通过对 270 份调查量表进行初步的探索性因素分析发现:运动队伦理气氛是一个包括道德准则型伦理气氛、关怀型伦理气氛、法律制度型伦理气氛、团队精神型伦理气氛和利己主义型伦理气氛等在内的 5 因素结构。这 5 个因素解释了总变异的 56.167%。

我们提出的 5 因素结构与 Agarwal 等人借鉴 Victor 等人研究的基础上构建的组织伦理气氛的 5 因素模型(生存导向、关怀导向、社会关怀导向、独立导向和法

律与规范导向)只在关怀和法律与规范性维度上的研究达成了共识,这充分说明这两个维度具有跨文化的一致性特征^[6]。与 Agarwal 的 5 因素模型相比,“道德准则型伦理气氛”、“团队精神型伦理气氛”和“利己主义型伦理气氛”3 个维度更具有中国文化的独特性。

“道德准则型伦理气氛”是指运动队及其成员具有共同的道德标准和道德信念,并依据公认的道德原则做出决策。在中国的儒家思想理论中,“道德文化”作为中国传统文化中最重要最成熟的部分,其主要思想是重视道德、提倡自觉、重视社会风气、重视礼仪等。它给传统的中国人提供了稳定的价值支撑和理想认同。因而“道德准则型伦理气氛”维度也将为运动队伦理行为的培养提供一定的理论支持。

“关怀型伦理气氛”是指运动队非常强调利他原则,让运动队及其成员的利益最大化是运动队发展的目标,因而每位运动队成员都很关心彼此的利益。基于“关怀型伦理气氛”为主导的运动队中,运动队及其成员决策时必须充分考虑到自己的决策可能给他人带来的影响,并试图追求各方利益的平衡。在我国的儒家文化理论中,“仁”是首要内容,它要求人们爱人如己,助人为乐。乐国安^[7]指出,儒家的这些人际关系理论对现代中国人仍有着不可忽视的影响。本研究得到的“关怀型伦理气氛”可以说是“仁”的精神在运动队及其成员身上的体现。

“法律制度型伦理气氛”是指运动队及其成员决策时根据运动队的规范制度和职业准则,依法办事。基于“法律制度型伦理气氛”为主导的运动队中,必须以法律制度为准绳,只有遵守规章制度的决策行为才是被运动队认可的行为。

“团队精神型伦理气氛”是指一个体育团队为了实现目标,通过主动调节团体内部的矛盾和行为,而呈现出通力合作、一致对外的精神面貌。基于“团队精神型伦理气氛”为主导的运动队中,队员彼此间紧密协作、配合,把个体的力量组织在一起,形成一个强有力的整体,使每个人的运动能力充分发挥,进而获得比赛的主动与胜利。

“利己主义型伦理气氛”是指运动队及其成员在面临决策时,只顾及自己利益的最大化。在以“利己主义型伦理气氛”为主导的运动队中,决策目的首先是为了自己的利益,不考虑自己的决策有可能给他人造成的影响。这一维度的伦理气氛对运动队的良性发展具有较大的阻碍作用。

2) 经过信效度分析发现,《运动队伦理气氛测评结构量表》具有较好的结构效度,并且基本达到了构建量表的信度要求。对 277 份测得的数据进行验证性因

素分析, 结果表明运动队伦理气氛 5 因素测评结构模型的各项拟合指标都较好。因此, 可以认为, 本研究构建的运动队伦理气氛测评结构具有合理性。它将为运动队如何塑造伦理气氛, 解决员工面临的伦理问题和困境提出了一个新思路。

3) 由于受文化、价值观等的影响, 本研究与西方的研究成果有一定的差异, 因而我们构建的运动队伦理气氛测评结构, 还需要在今后的实践中不断完善。

参考文献:

- [1] Parker C P, Baltes B B, Young S A, et al. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(4): 389-416.
- [2] Tsai Ming-tien, Huang Chun-chen. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan[J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 80(3): 565-581.
- [3] Victor B, Cullen J B. A theory and measure of ethical climate in organizations[J]. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 1987, 9(2): 51-71.
- [4] Victor B, Cullen J B. The organizational bases of ethical work climates[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33(1): 101-125.
- [5] Victor B, Stephens. An ethical weather report: assessing the organization's ethical climate[J]. *Organizational Dynamics*, 1989, 18(2): 50-63.
- [6] Malloy David Cruise, Agarwal James. Ethical climate in government and nonprofit sectors: Public policy implications for service delivery[J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 94(1): 3-21.
- [7] Weber James, Gerde Virginia W. Organizational role and environmental uncertainty as influences on ethical work climate in military units[J]. *Journal of Business Ethics*, 2011, 100(4): 595-612.
- [8] Michael B Schwartz. Medical safety in boxing: administrative, ethical, legislative, and legal considerations[J]. *Clinics in Sports Medicine*, 2009, 28(4): 505-514.
- [9] Stephens D E. Predictors of likelihood to aggress in youth soccer: an examination of coed and all-girls teams[J]. *Journal of Sport Behavior*, 2000, 23(3): 311-325.
- [10] Stephens D E. Predictors of aggressive tendencies in girls' basketball: An examination of beginning and advanced participants in a summer skills camp[J]. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 2001, 72(3): 257-266.
- [11] Stephens D E, Bredemeier B. Moral atmosphere and judgment about aggression in girl's soccer: relationships among moral and motivational variables[J]. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 1996, 18(1): 158-173.
- [12] Stephens D E, Kavanagh B. Aggression in Canadian youth ice hockey: the role of moral atmosphere[J]. *International Sports Journal*, 2003, 7(2): 110-119.
- [13] Malloy D C, Agarwal J. Ethical climate in nonprofit organizations: propositions and implications[J]. *Nonprofit Management & Leadership*, 2002, 12(1): 39-54.
- [14] Malloy D C, Agarwal J. Factors influencing ethical climate in an on profit organization: An empirical investigation[J]. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 2003, 8(3): 224-250.
- [15] 刘文彬, 井润田. 组织文化影响员工反生产行为的实证研究——基于组织伦理气氛的视角[J]. *中国软科学*, 2010(9): 118-129.
- [16] 王雁飞. 组织伦理气氛的理论与研究[J]. *心理科学进展*, 2006(2): 300-307.
- [17] 乐国安. 当前中国人际关系研究[M]. 天津: 南开大学出版社, 2002: 168-170.

