

分类号：
学号：20212001004

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



组织支持感对少先队员组织认同的 影响机制研究

学位申请人	汪雪
指导教师	麻超教授
申请学位门类级别	教育学硕士
学科、专业名称	教育学
研究方向	少年儿童组织与思想意识 教育
所在学院	师范学院

中国·新疆·石河子

2024年5月

分类号：
学号：20212001004

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



组织支持感对少先队员组织认同的 影响机制研究

学位申请人	汪雪
指导教师	麻超教授
申请学位门类级别	教育学硕士
学科、专业名称	教育学
研究方向	少年儿童组织与思想意识 教育
所在学院	师范学院

中国·新疆·石河子

2024年5月

**The influence mechanism of the sense of organizational
support on the young pioneers' organizational Identification**

A Dissertation Submitted to
Shihezi University
In Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of
Master of Education

By

Wang Xue
(Children's Organization and Ideological Education)

Dissertation Supervisor: Prof. Ma Chao

May, 2024

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：汪雪

时间：2024年5月12日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名：汪雪

时间：2024年5月12日

导师签名：解志

时间：2024年5月13日

摘要

在“大思政课”背景下，充分利用和发挥各类主体、各门课程和各种资源的思想政治教育功能，落实立德树人的根本任务成为社会各界共同关注的焦点。少先队组织处于党、团、队政治育人链条的起始端，以开展少年儿童的思想教育为重点，引导中国少年儿童完成政治社会化的重要使命。但许多学校少先队组织面临着权威性降低、工作方法落后和辅导员履职能力不足等严峻挑战，制约了其对少先队员政治启蒙和价值观塑造的育人效果。当前，优化少先队工作、提升少先队员思政教育质量的关键任务是提升少先队员对组织的认同感、光荣感。基于少先队员与少先队组织的交换和互动关系，探讨组织支持对少先队员组织认同的影响机制具有重要意义。

本研究基于社会交换理论、基本心理需要理论、社会认同理论，试图探索组织支持感对少先队员组织认同的影响，以及基本心理需要和集体自尊在其中的中介作用。研究采用《少先队员组织支持感问卷》《基本心理需要满足量表》《集体自尊量表》以及《少先队员组织认同问卷》对 X 省、H 省的 1761 名少先队员进行测评，同时通过半结构化访谈对数据分析结果进行解释和补充。本研究运用 SPSS24.0 和 AMOS24.0 进行问卷信度和效度检验及数据分析，还通过 AMOS 建构结构方程模型对中介效应进行检验，最终结果和结论如下：（1）少先队员组织认同、组织支持感、基本心理需要满足和集体自尊整体上均呈中等偏上水平；（2）少先队员组织认同在性别、班干部身份、独生子女身份、年级、父母受教育程度上存在显著差异，具体而言，女生的组织认同水平高于男生，班干部的组织认同水平高于非班干部，独生子女的组织认同水平高于非独生子女；同时，少先队员组织认同水平随着年级上升而下降；总体上，父母受教育程度高的少先队员组织认同水平会更高；（3）组织支持感能够显著正向影响少先队员的组织认同；基本心理需要满足和集体自尊也能显著正向预测少先队员的组织认同；组织支持感能够显著正向预测少先队员的基本心理需要满足和集体自尊，同时，基本心理需要满足能够显著正向预测少先队员集体自尊；（4）组织支持感还可以通过基本心理需要满足和集体自尊的中介作用对少先队员组织认同产生正向影响。

基于研究结论，本研究提出以下三条建议：首先，要重视优化少先队工作，构建少先队员的组织支持生态系统，支持和关怀少先队员的成长发展。其次，要重视少先队员的关系需要、能力需要和自主需要的满足，增强少先队员的获得感、幸福感体验。最后，引导少先队员热爱组织，增强集体意识、组织意识，提升集体自尊水平。

关键词：组织支持感；组织认同；基本心理需要满足；集体自尊

Abstract

In the context of the "Great Ideology and Politics Course", making full use of and giving full play to the ideological and political education functions of all kinds of subjects, courses and resources, and implementing the fundamental task of establishing morality and educating people, have become the focus of common concern in all sectors of society. The Young Pioneers organization is at the beginning of the political education chain of the Party, the League and the Team, focusing on ideological and political education for children and teenagers, and guiding Chinese children and teenagers to complete the important mission of political socialization. However, in many schools, the Young Pioneers are facing serious challenges such as reduced authority, backward working methods and insufficient counselors' ability to perform their duties, which have restricted the nurturing effect of political enlightenment and value shaping for young pioneers. At present, the key task of optimizing the work of the Young Pioneers and improving the quality of their ideological and political education is to enhance the sense of identity and honor of the Young Pioneers to the organization. Based on the exchange and interaction between pioneer members and the pioneer organization, it is of great significance to explore the influence mechanism of organizational support on the organizational identity of pioneer members.

Based on social exchange theory, basic psychological needs theory, and social identity theory, this study tries to explore the influence of the sense of organizational support on the organizational identity of pioneer members and the mediating role of basic psychological needs and collective self-esteem in it. The study used the Young Pioneers' Sense of Organizational Support Questionnaire, the Basic Psychological Needs Satisfaction Scale, the Collective Self-Esteem Scale, and the Young Pioneers' Organizational Identity Questionnaire to assess 1,761 Young Pioneers in Provinces X and H. The results of the data analysis were also interpreted and supplemented through semi-structured interviews. The study used SPSS24.0 and AMOS24.0 for questionnaire reliability and validity tests and data analysis, and also tested the mediating effect through AMOS constructed structural equation modeling, and the final results showed that: (1) Young Pioneers' organizational identity, sense of organizational support, satisfaction of basic psychological needs, and collective self-esteem were moderately high overall, and there were differences in the dimensions; (2) Young Pioneers' organizational identity differ significantly in gender, grade level, class cadre status, only child status, and parents' education level; (3) sense of organizational support can significantly and positively affect the organizational identity of pioneer members; basic psychological needs satisfaction and collective self-esteem can also significantly and positively predict the organizational identity of pioneer members; sense of organizational support can significantly and positively predict the basic psychological needs satisfaction and collective self-esteem

of pioneer members, and at the same time; (4) Sense of organizational support can also positively influence the organizational identity of young pioneers through the mediation of basic psychological need satisfaction and collective self-esteem.

Based on the findings, this study puts forward the following three recommendations: first, it is important to pay attention to optimizing the work of the Young Pioneers, constructing an ecosystem of organizational support for the Young Pioneers, and supporting and caring for the growth and development of the Young Pioneers. Second, it is necessary to pay attention to the satisfaction of the relationship needs, ability needs and autonomous group needs of the pioneer members, and to enhance the experience of the pioneer members' sense of acquisition and happiness. Finally, guide the pioneer members to love the organization, enhance collective consciousness and organizational awareness, and improve the level of collective self-esteem.

Key words: Sense of organizational support; Organizational identity; Basic psychological needs satisfaction; Collective self-esteem

目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第1章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.1.1 政策导向：优化少先队工作要求增强少先队员的组织认同.....	1
1.1.2 现实困境：少先队员的组织认同正面临着严峻的挑战.....	2
1.1.3 可能进路：基于社会交换关系推动“以支持促认同”.....	2
1.2 研究意义.....	4
1.2.1 理论意义.....	4
1.2.2 现实意义.....	4
第2章 文献综述.....	1
2.1 少先队员组织认同.....	1
2.1.1 组织认同.....	1
2.1.2 少先队员组织认同的内涵.....	4
2.1.3 少先队员组织认同的维度与测量.....	5
2.1.4 少先队员组织认同的相关研究.....	6
2.2 组织支持感.....	7
2.2.1 组织支持感的内涵.....	7
2.2.2 组织支持感的维度与测量.....	8
2.2.3 组织支持感的相关研究.....	9
2.3 基本心理需要满足.....	10
2.3.1 基本心理需要满足的内涵.....	10
2.3.2 基本心理需要满足的维度与测量.....	11
2.3.3 基本心理需要满足的相关研究.....	11
2.4 集体自尊.....	13
2.4.1 集体自尊的内涵.....	13
2.4.2 集体自尊的维度与测量.....	13
2.4.3 集体自尊的相关研究.....	14
2.5 组织支持感、组织认同、基本心理需要满足和集体自尊的关系研究.....	16
2.5.1 组织支持感与组织认同的关系研究.....	16
2.5.2 组织支持感、基本心理需要满足与组织认同的关系研究.....	16

2.5.3 组织支持感、集体自尊与组织认同的关系研究	17
2.5.4 基本心理需要满足与集体自尊的关系研究	18
2.6 已有研究述评	18
第3章 研究设计与调研实施	20
3.1 研究问题	20
3.2 核心概念	20
3.2.1 少先队员组织认同	20
3.2.2 少先队员组织支持感	21
3.2.3 基本心理需要满足	21
3.2.4 集体自尊	21
3.3 理论基础及分析框架	22
3.4 研究假设	24
3.5 研究方法及过程	26
3.5.1 研究方法	26
3.5.2 研究过程	27
3.6 研究工具的修订	29
3.6.1 研究工具的选取	29
3.6.2 研究工具的修订	30
3.6.3 问卷预调查及验证分析	30
3.6.4 正式调查与统计分析	37
第4章 少先队员组织支持感和组织认同的现状分析	44
4.1 少先队员组织支持感和组织认同的整体现状情况	44
4.1.1 少先队员组织认同的现状水平	44
4.1.2 少先队员组织支持感的现状水平	45
4.1.3 少先队员基本心理需要满足的现状水平	47
4.1.4 少先队员集体自尊的现状水平	48
4.2 背景因素对少先队员组织认同的影响	49
4.2.1 少先队员组织认同在性别上存在显著差异	49
4.2.2 少先队员组织认同在年级上存在显著差异	50
4.2.3 少先队员组织认同在是否独生子女上存在显著差异	52
4.2.4 少先队员组织认同在是否班干部上存在显著差异	53
4.2.5 少先队员组织认同在父母受教育程度上存在差异	54
第5章 组织支持感对少先队员组织认同的影响机制分析	57
5.1 少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的相关性分	

析	57
5.2 少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的关系分析	59
5.2.1 组织支持感对少先队员组织认同的影响分析	59
5.2.2 基本心理需要满足对少先队员组织认同的影响分析	62
5.2.3 集体自尊对少先队员组织认同的影响分析	64
5.2.4 组织支持感对少先队员基本心理需要满足的影响分析	66
5.2.5 组织支持感对少先队员集体自尊的影响分析	68
5.2.6 基本心理需要满足对少先队员集体自尊的影响分析	70
5.3 基本心理需要满足与集体自尊的中介作用检验	73
第 6 章 研究结论与建议	77
6.1 研究结论	77
6.2 研究建议及启示	78
6.2.1 优化少先队组织工作，构建组织支持生态系统	78
6.2.2 重视满足队员基本心理需要，增强幸福感体验	80
6.2.3 引导少先队员热爱组织，提升集体自尊水平	82
6.3 研究不足及展望	84
参考文献	85
附录 A 调查问卷	95
附录 B 访谈提纲	99

第1章 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 政策导向：优化少先队工作要求增强少先队员的组织认同

在习近平总书记“大思政课”理念的指导下，教育部等十部门发布《全面推进“大思政课”建设的工作方案》，旨在充分利用和发挥各类主体、各门课程和各种资源的思想思想政治教育功能，落实立德树人的根本任务^①。作为为党和国家培养社会主义建设者和接班人的中国少年先锋队（以下简称少先队），处于党、团、队政治育人链条的起始端，以开展少年儿童的思想思想政治教育为重点，引导中国少年儿童完成政治社会化的重要使命。一直以来，党中央高度重视发挥少先队的力量开展少年儿童的思想政治教育工作。《2019年少先队工作要点》指出，少先队工作要聚焦少先队员政治启蒙教育和价值观塑造的主责主业，以增强少先队员光荣感为工作主线，团结、教育、引领少年儿童实现健康成长^②。2021年颁布的《中共中央关于全面加强新时代少先队工作的意见》，从不同层面对少先队工作进行了战略部署，充分彰显了党组织优化少先队工作以加强少年儿童思想政治教育的决心^③。在“大思政课”背景下，少先队组织如何促进我国少先队工作高质量发展，提升少年儿童的思想政治教育质量，已成为社会各界亟需关注的焦点。

基于此，如何优化少先队工作，提高少先队开展思想政治教育的水平，根本问题首先在于增强少先队员对少先队的组织认同感、光荣感，才能保障少先队组织有效、高质量育人，做好少先队员的政治启蒙和价值观塑造工作，激励少先队员积极向上、努力进步，促进少先队员的自我完善发展^④；进一步增强少年儿童对共青团、对共产党的认同以及对国家的认同，促进社会和谐稳定和可持续发展^⑤。

^① 王家明. “大思政课”建设的基本内涵、理念提升和机制建立 [J]. 江苏高教, 2024, (02): 97-102.

^② 少先队 2019 年工作要点 [J]. 少先队研究, 2019, (02): 5-7.

^③ 共青团中央, 教育部, 全国少工委. 关于认真学习宣传贯彻《中共中央关于全面加强新时代少先队工作意见》的通知 [EB/OL]. (2021-04-22) [2024-01-26]. https://zgsgd.k618.cn/zyzx/202102/t20210204_18130784.html

^④ 于颖. 小学高年级学生的少先队组织认同现状及改善对策 [D]. 辽宁师范大学, 2017.

^⑤ 陈汝男. 少先队组织认同现状及提升途径研究——基于浙中地区的调查 [D]. 浙江师范大学, 2018.

1.1.2 现实困境：少先队员的组织认同正面临着严峻的挑战

首先，随着互联网和手机的普及，少年儿童接触信息的方式越发丰富、途径越发便利，但互联网空间中各种信息良莠不齐，个人主义、拜金主义、物质主义等错误思想容易侵蚀少年儿童的思想意识，甚至在学生群体之间广泛传播^①。在不良思想的影响下，少先队员的组织意识、集体意识淡薄，使得少先队组织的权威性和少先队教育的说服力不断受到削弱。其次，全童入队背景下，一些学校在开展少先队工作上简单化，在实践中采取全童同步入队，使得少先队员身份的差异性和独特性缺失，从而削弱了少先队员对少先队的认同感^②。最后，部分少先队辅导员政治素养和履职能力不足，对自身的角色定位模糊，缺乏少先队工作知识和方法，亲和力不够，使得少先队组织和少先队活动对少先队员的吸引力降低，从而导致少先队员对少先队的标志标识、发展历史、组织规范等知识理解不足，削弱了少先队员的组织认同^③。《少先队改革方案》明确指出少先队员的光荣感和组织归属感不足，一些学者也提出少先队员组织认同亟待提升。然而，目前有关少先队员组织认同的研究还不够深入，大多集中在少先队员组织认同的现状分析和性别、年级等背景因素的差异讨论，缺少对少先队员组织认同影响因素和发展机制的研究。由此看来，少先队员组织认同在学校少先队工作中亟待增强，而学术研究上也缺少对少先队员组织认同发展机制的关注，对此学校和社会需要引起重视。

1.1.3 可能进路：基于社会交换关系推动“以支持促认同”

社会交换理论提出，组织成员之所以对组织产生较高的认同感，是因为组织在交换活动中为成员提供了他们所需的物质资源和心理资源^④。组织支持感可被视为一种成员对组织环境的认知性评估，是影响组织与成员交换的关键变量，包括组织是否关心其工作、重视其利益的主观感知和看法^⑤。一方面，组织支持感表现为成员对组织肯定自身价值和贡献的感知，个体既获取了奖励等物质回报，也满足了自尊、归属等需要，更容易产生组织认同感。另一方面，组织支持感也表现为成员对组织重视其利益的感知。那些关心成员的组织，积极向陷入困境的成员提供帮助和支持，能够增强

^① 菅晓旭. 从“隐忧”到“解忧”：网红文化对青少年主流意识形态认同的风险挑战与纾困路径[J]. 新闻爱好者, 2023, (10): 106-108.

^② 赵霞. 少先队员光荣感的强化：问题检视、原因分析与实践对策[J]. 中国青年社会科学, 2022, 41 (05): 37-44.

^③ 刘向杰,张添翼. 数字化时代少先队教育的转型逻辑与实现路向[J]. 教学与管理, 2023, (23): 10-13.

^④ Blau P. Exchange and Power in Social Life[M]. London, New York: Routledge, 2017.

^⑤ Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied psychology, 1986, 71:500 -507.

成员对组织的期望和认同。大量实证研究也表明，组织支持感高的个体往往对所在的组织有更高的认同度^{①②}。

对于少先队员群体而言，组织支持感是个体感知少先队组织关心和支持其的程度，班级少先队组织文化、规章制度的建设和关怀性组织氛围的营造是直接影响少先队员组织支持感的源头。已有研究证实组织支持感能够显著正向预测少先队员的组织认同^③。但隐藏在组织支持感与组织认同关系背后的机理还很少被注意到，需要进一步的探讨和挖掘。即组织支持感既能直接影响少先队员的组织认同，也可能通过作用于某些中介变量来产生影响。自我决定理论认为，社会环境支持如果能够满足个体的基本心理需要，就能驱动个体态度和行为的改变。组织提供的支持既促进个体在组织中的发展，也向组织成员传递出组织尊重他们的信息，这能使个体产生心理需要得到满足的反应，进而催生和增强个体的组织认同。也就是说，组织支持感能够通过满足组织成员基本心理需要的传导作用来影响其组织态度和行为，并且该中介作用在诸多研究已经得到验证^{④⑤}。因此，本研究将探索基本心理需要满足是否中介组织支持感对少先队员组织认同的影响。

此外，有研究者提出，个体将自我归属于所在组织的过程，与个体的自我概念紧密相关^⑥，即个体产生组织认同的过程是个体逐渐将组织身份纳入到自我概念。自我概念分为自我构想和自我评价两个方面，自尊代表自我概念中自我评价的维度，反映个体对自我进行的整体积极性的评价^⑦。根据社会认同理论，自尊又分为个体自尊和集体自尊。其中，集体自尊反映个体感知融入某一群体的意义和价值，更强调由集体所带来的价值感、尊重感与良好感^⑧。当个体知觉到组织的重视和欣赏时，将对自我的组织身份和地位具有更积极地感知，从而使个体更愿意将组织身份和组织角色角色纳入到自我概念，因而能够提高个体的组织认同。因此，本研究认为组织支持感可能通过影响个体的集体自尊，进而影响组织认同。

综上所述，本研究将基于社会交换理论、自我决定理论和社会认同理论，探究组

^① Edwards M R, Pececi R. Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes[J]. Journal of Personnel Psychology, 2010, 9:17-26.

^② Lam L W, Liu Y, Loi R. Looking intra-organizationally for identity cues: Whether perceived organizational support shapes employees' organizational identification[J]. Human Relations, 2016, 69(2): 45-367.

^③ 曲美艳. 组织支持感对少先队员组织认同的影响[D].石河子大学, 2022.

^④ 张春虎. 基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J].心理科学进展,2019,27(08):1489-1506.

^⑤ 蔡永红,龚婧. 学校创新支持与教师教学创新的关系——基本心理需要满足的中介作用[J].教育学报,2019,15(02): 48-57.

^⑥ Ashforth, B E, Mael F. Social identity theory and the organization[J]. Academy of Management Review,1989, 14(1): 20-39.

^⑦ Rosenberg M. Conceiving the self[M].New York: Basic Books, 1979.

^⑧ 王雨婷,范鑫芳,张林等.家庭收入对大学生心理健康的影响：自我概念和集体自尊的作用[J].心理研究,2022,15(01):70-77.

织支持感、基本心理需要满足、集体自尊对组织认同的综合影响，以及各因素如何影响组织认同，为提升少先队员的组织认同提供一些切实可行的建议。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

目前，国内对组织认同的研究主要集中于职场领域的成人组织，对于少年儿童组织认同的研究较少。然而，我国少年儿童自小学阶段就加入少先队组织，随着年龄的增长还会加入共青团、共产党组织，以及未来的工作组织，因此，有必要对少年儿童的组织认同开展研究，能够进一步丰富组织认同的相关研究。本研究基于社会交换理论、自我决定理论以及社会认同理论，试图考察在少先队教育过程中影响少先队员组织认同的关键因素，以少先队员组织支持感作为预测变量，并考虑将基本心理需要满足和集体自尊作为中介变量，从而揭示影响少先队员组织认同的关键因素和作用机制，不仅能够拓展少先队员组织认同领域的相关研究，也能为有效提升少先队员的组织认同提供全面科学的理论参考和实践指导。

1.2.2 现实意义

近年来，在习近平总书记“大思政课”理念下，国家越来越重视少年儿童的思想政治教育，少先队组织作为开展少年儿童思想政治教育的重要抓手，发挥着举足轻重的作用，因而增强少先队员的组织认同尤为必要。本研究通过实证研究分析组织支持感对组织认同的影响机制，对一线教育工作者具有重大的实践指导意义。研究探讨组织支持感、基本心理需要满足和集体自尊对于培育少先队员组织认同的作用，能够指导教育工作者致力于创造物质环境优越、组织氛围和谐的少先队组织，同时关注少年儿童的心理需求和集体自尊的发展，有助于为增强少先队员的组织认同提供新思路和实践路径，从而提高少先队的思政育人质量和效果。

第2章 文献综述

2.1 少先队员组织认同

通过对相关关键词的文献收集与梳理, 研究发现组织认同在职场组织领域的相关研究丰富, 研究对象主要集中在员工、职工等成年群体, 但以少先队员作为研究对象的研究较少。组织认同与少先队员组织认同是一般与特殊的关系, 前者的相关研究能够为后者提供理论基础与研究思路, 后者的相关研究在一定程度上可以丰富前者的成果。因此, 对少先队员组织认同的探究应在以往组织认同相关研究基础上进行延展。

2.1.1 组织认同

2.1.1.1 组织认同的内涵

组织认同是一个社会学、心理学和管理学相交叉的概念, 源于 20 世纪 80 年代的国外部分研究。Ashforth 和 Mael 将社会认同理论迁移到组织领域, 提出了组织认同, 并从社会认同的角度来阐释组织认同的内涵, 认为组织认同指个体与组织在价值观上具有一致性, 或是个体将自我归属于某个群体的知觉^①。O'Reilly 和 Chatman 则从情感角度定义组织认同, 将组织认同视为一种激励体系, 能作用于个体与组织的关系联结, 组织对成员的吸引力是这一体系的关键, 能使个体获得情感满足^②。Patchen 从三个方面来定义组织认同, “首先, 个体与其他成员有相似的与组织产生联结的认知, 即成员间团结一致; 其次, 成员们共享经验, 相互支持和认同; 最后, 个体对组织产生情感并表现出忠诚。”^③此后, Van Dick 扩展了组织认同的范围, 提出组织认同包含情感成分、认知成分、行为成分和评价成分^④。Riketta 则是从更加综合的视角来认识组织认同: “社会学角度强调个人与组织之间的紧密联系, 此处组织认同被视作个体认为与组织构成一个统一体的过程; 认知角度上, 组织认同涉及到个体对组织价值观的认识及其内化过程; 从情感角度来看, 组织认同是个体在组织生活中感受到的

^① Ashforth B E, Mael F. Social Identity Theory and the Organization[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(1): 20-39.

^② O'Reilly C, Chatman J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 492-499.

^③ Patchen M. Participation, achievement, and involvement on the job[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1970.

^④ Van Dick R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology[J]. International Journal of Management Reviews, 2001, 3(4): 265-283.

归属感、自豪感以及忠于组织的情感。”^①

国内学者在对组织认同概念的界定上部分延续了外国的研究，主要从认知、情感和社会学的层面进行界定。徐玮伶和郑伯坝认为组织认同是动态发展的过程，在这一过程中，个体将自我概念与组织价值相连接，产生自我分类的效果，进而将自己归属于所在组织^②。宝贡敏等从关系角度探讨组织认同，认为组织认同反映个体自我概念与组织整体概念的关系，好的关系有助于个体在组织中获得身份认同^③。魏均从认知和情感角度定义组织认同，认为组织认同是个体将组织成员身份纳入自我概念过程中，接受组织价值观念，并产生归属感、自豪感等情感依恋^④。我国学者王彦斌则强调行为表现，认为组织认同是个体从心理到行为上都与组织表现出一致性^⑤。

综合上述研究对组织认同的定义，虽然在目前的研究中，组织认同概念尚未达成一致观点，但都反映了个体自我概念与组织成员关系的联结，包括认知、情感、评价和行为等多种成分，为本研究中少先队员组织认同的概念界定提供了方向。

2.1.1.2 组织认同的维度与测量

在组织认同的维度划分和测量上，以往研究有学者从单维度或多维度来开展调查。Mael 和 Ashforth 仅从认知这一单维角度来测量组织认同，编制的量表项目少，且具有较好的信效度，题目如“我经常用‘我们’来描述我所在的组织而不是用‘他们’”，该问卷得到研究者广泛认可和使用^⑥。Karasawa 以日本学生为调研对象，开发了组织认同的双维度测量问卷，将组织认同分为成员自身认同和组内其他成员认同^⑦。Cheney 提出了三维度的组织认同，并开发出包括相似性、忠诚和成员身份三个维度的组织认同量表^⑧。此外，还有部分学者提出并支持四维度观点，van Dick 等根据社会认同理论，将组织认同划分为认知、情感、行为以及评价四个不同方面，并以这四个维度来编制问卷^⑨。我国学者郭静静沿用了 Van Dick 的观点，也将组织认同划分为四个维度，在其研究中将组织认同的四个维度分别命名为：组织认知、情感归属、

^① Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis[J]. Journal of Vocational Behavior, 2005, 66(2): 359-386.

^② 徐玮伶, 郑伯坝.组织认同:理论与本质之初步探索分析[J].台湾中山管理评论, 2002, (6).

^③ 宝贡敏, 徐碧祥.组织认同理论研究述评[J].外国经济与管理, 2006, (1):39-45.

^④ 魏钧, 陈中原, 张勉.组织认同的基础理论、测量及相关变量[J].心理科学进展, 2007, (6):948-955.

^⑤ 王彦斌.管理中的组织认同-理论建构及对转型期中国国有企业的实证分析[M].北京:人民出版社, 2004.

^⑥ Mael F, Ashforth B E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13(2): 103-123.

^⑦ Karasawa M. Toward an assessment of social identity: The structure of group identification and its effects on in-group evaluations[J]. British Journal of Social Psychology, 1991, 30(4): 293-307.

^⑧ Cheney G. On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification[J]. Communication Monographs, 1983, 50(4): 342-362.

^⑨ Van Dick R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology[J]. International Journal of Management Reviews, 2001, 3(4): 265-283.

自主行为和积极评价^①。

综合上述研究中对组织认同的维度划分和测量,学者们主要从认知、情感、评价等不同方面来划分组织认同的维度,本研究在探究少先队员组织认同维度和测量时可以此作为确定研究工具的依据。

2.1.1.3 组织认同的相关研究

组织认同涉及个体和组织两个层面的实体,在以往的研究中,学者们从组织层面和个人层面探讨影响组织认同的因素。

从组织层面看,学者们主要围绕组织情境中的领导、人际关系、组织文化和氛围等进行研究。领导方面, Yesiltas 等调查了土耳其博德鲁姆小镇酒店不同级别的经理和员工,发现经理家长式领导的仁慈维度以及宽恕的氛围能够显著预测员工的组织认同^②。孙柏鹏等研究了领导反馈对员工发展的影响,发现领导的发展性反馈对员工的组织认同具有显著的正向预测作用^③。在人际关系方面,杨培等对员工的朋友网络进行研究,发现员工朋友关系分布的部门范围、朋友所处的职位层级对其组织认同都具有显著的影响^④。王庆金等则探讨了消极的人际关系对组织认同的影响,结果表明员工感知到的来自领导和同事的职场排斥显著负向影响他们的组织认同、组织承诺和创新行为^⑤。在组织文化与氛围方面,杜鹏程等的研究发现,组织营造良好的差错管理文化氛围,包容和理解成员的差错,能够增强成员对组织的认同感,提升任务绩效^⑥。李保东提出组织文化是由全体员工在长期发展过程中培育和形成的,包含组织成员共同认可的组织思维、目标、道德、价值观,是影响组织认同的重要因素^⑦。此外,研究发现组织支持感显著预测组织认同,即个体对组织支持和关怀氛围的感知影响个体对组织的认同感^⑧。

从个人层面看,已有研究从组织成员的人格特质、任职年限、满意度和变革认知等方面探究了影响组织认同的个体因素。Johnson 等在研究中,首次证明了组织成员

^① 郭静静. 企业员工组织认同结构维度及其相关研究[D]. 暨南大学, 2007.

^② Yesiltas M, Gurlek M, Tuna M, et al. Paternalistic Leadership and Organizational Identification: The Mediating Role of Forgiveness Climate[J]. International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 2022,23(3):546-575.

^③ 孙柏鹏,贾建锋,许晟. 上级发展性反馈何以激发员工主动变革——基于社会认知理论视角[J]. 当代财经, 2022(08): 88-98.

^④ 杨培,赵颖. 企业员工社会资本、关系网络与组织认同的互动关系——基于跨区域企业数据的实证分析[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2020,(03): 63-69.

^⑤ 王庆金,魏玉凤,李翔龙. 职场排斥对员工创新行为的影响——组织承诺与组织认同的双重中介作用[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(22):134-141.

^⑥ 杜鹏程,黄志强. 差错管理文化对双元绩效的影响机理研究——基于组织认同的中介效应[J]. 安徽大学学报(哲学社会科学版), 2016, 40 (06): 148-156.

^⑦ 李保东. 企业组织文化对组织认同影响的实证分析[J]. 统计与决策, 2013(15):183-185.

^⑧ Edwards M. HR, perceived organizational support and organizational identification: an analysis after organizational formation[J]. Human Resource Management Journal, 2009, 19(1):91-115.

的个性特征与其组织认同程度之间的关系,神经质维度负向预测组织认同,而外倾性维度正向预测组织认同^①。许多学者还从个体与组织接触时间的角度开展研究,例如已有研究发现组织成员的任职期限越长,越容易具有较高水平的组织认同^{②③}。Bamber 和 Iyer 关注个体在组织内的情感体验对组织认同的影响,他们引入工作自主性、工作效能及职业认同感进行探究,研究结果表明,员工的职业认同感能够显著地对组织认同造成正向影响^④。卢同波等对江苏省 5 所三甲医院的 221 名康复师进行调查,发现职业韧性是康复师对抗职业危险因子的一种特质,较高职业韧性的康复师对组织有更高的认同感和较低的隐形缺勤^⑤。近年来,周文成等结合人工智能时代的背景,探究员工的变革认知对组织发展的重要性,研究结果表明,员工的变革认知水平影响他们对组织的认同度,即变革认知水平越高的员工有更高的组织认同感,更能适应组织变革和取得更好工作绩效^⑥。

综合上述组织认同的相关研究,发现在组织层面,组织氛围以及与领导和同事的人际关系影响着成员的组织认同,而在个人层面,成员的发展需求及情感体验影响着他们的组织认同。以上研究能够为本研究探讨组织认同的影响因素及作用机制提供依据。

2.1.2 少先队员组织认同的内涵

经过文献梳理,发现已有诸多学者对少先队员组织认同内涵进行了阐释,其中张先翱、姜金栋、李戡及年华等学者的定义尤为突出。张先翱首次将组织认同引入少先队组织领域,将少先队员组织认同解释为少先队员对所属组织及其目标的认同感,以及维护该组织成员身份的意愿;此外,他强调该认同感体现了成员间共享的信念、价值观及行为导向,是一种组织或集体意识的表达^⑦。姜金栋则从少先队员对少先队这一组织的归属感及态度一致性来界定组织认同^⑧。而李戡与年华在分析了国内外关于组织认同的不同观点后,认为组织认同由认知、评价、情感三个核心要素组成,并应

^① Johnson M D, Morgeson F P. Cognitive and affective identification in organizational settings [J]. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2005, 64(1):S1-S6.

^② Mael F, Ashforth B E. Alumni and their mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification [J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13(2):103-123.

^③ Bartel C A. Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members' Organizational Identity and Identification [J]. Administrative Science Quarterly, 2001, 46(3): 379-413.

^④ Bamber E M, Iyer V M. Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict? [J]. A Journal of Practice & Theory, 2002, 21(2): 21-38.

^⑤ 卢同波,何俊,许锐,等.江苏省康复治疗师组织认同在职业韧性与工作场所隐性缺勤行为间的中介效应.医学与社会, 2021,(11): 93-96.

^⑥ 周文成,姚婷婷,吴俊仪.员工变革认知、组织认同与工作绩效[J].江海学刊,2020(02):233-238.

^⑦ 张先翱.实施少先队根本任务的途径和方法[J].少年儿童研究,2010(20):44-48+51.

^⑧ 姜金栋.青少年组织认同量表的编制及其信效度研究[J].青年探索,2016(04):5-12.

用这一框架定义少先队员组织认同。具体而言,认知成分涉及少先队员对与其他队员的相似性感知及自我分类;评价成分涵盖个体对少先队(员)及其他人对少先队(员)的评价;情感成分则关乎少先队员对少先队组织的情绪反应^①。综上所述,随研究深入,学界对少先队员组织认同的理解逐渐丰富,尤其是李戡和年华通过认知、情感、评价三维度对少先队员组织认同的定义,更加精细地描绘了其内涵。因此,本文参考李戡和年华的视角,认为少先队员的组织认同涵盖认知、情感及评价三个维度,且这些维度共同映射了少先队员组织认同的深层含义。

2.1.3 少先队员组织认同的维度与测量

在少先队员组织认同的测量上,李戡和年华采用访谈法,对3名辅导员和36名少先队员进行开放式访谈,依据访谈内容并参考Klink等人的国家认同问卷,设计出涵盖自我归类、互依信念、评价、积极情感和消极情感维度的少先队员组织认同量表,包含26道题项,经验证显示问卷具备可靠的信度和效度。姜金栋编制的少先队员组织认同量表,经试测和检验后,得到划分为认知认同、情感认同、行为认同和活动认同四个维度的54道题目,信效度良好^②。于颖针对小学高年级少先队员组织认同状况进行研究,开发了涵盖知识了解、情感体验、正面判断、行为意愿和实际行为五个层面的30道题项的调查问卷^③。陈汝男在探讨浙江中部地区少先队员组织认同时,自编了一份调查问卷,覆盖组织氛围、组织活动参与、组织成员关系和组织身份感知四个方面,共24道题项^④。夏恩佑也是以小学中高年级少先队员为调查对象,探究少先队员的组织认同情况,设计了涵盖认知认同、情感认同、评价认同和行为认同四个维度的问卷,共35道题项,信效度良好^⑤。最后,李丁从少先队员对少先队的组织认知、组织情感和组织行为三个方面编制少先队组织认同问卷,共14道题项,经检验问卷具有良好的信效度^⑥。

综上所述,已有多项研究针对少先队组织认同编制了问卷并实施测量,在维度划分上大多从认知、情感、评价、行为等层面进行设计。通过比较多位研究者的问卷,本研究认为李戡和年华的少先队员组织认同问卷题项适中,信效度良好,且在后续研究中运用较多,因而将作为本研究的测量工具。

^① 李戡,年华.小学少先队员组织认同的实证研究[J].教育学术月刊,2016(11):103-111.

^② 姜金栋.青少年组织认同量表的编制及其信效度研究[J].青年探索,2016(04):5-12.

^③ 于颖.小学高年级学生的少先队组织认同现状及改善对策[D].辽宁师范大学,2017.

^④ 陈汝男.少先队组织认同现状及提升途径研究[D].浙江师范大学,2018.

^⑤ 夏恩佑.小学中高年级少先队员的少先队组织认同研究[D].青海师范大学,2019.

^⑥ 李丁.少先队标识认知对少先队组织认同的影响研究[D].西南大学,2019.

2.1.4 少先队员组织认同的相关研究

在测量的基础上,国内学术界对少先队员组织认同进行了一系列量化分析。首先是对少先队员组织认同现状的调查及其差异性分析。年华在其研究中指出,随着年龄的增长,少先队员的组织认同水平呈现逐渐下滑的趋势,并且在队干部身份、居住地以及父母受教育程度等方面,少先队员组织认同表现出差异性^①。晏祥辉采用少年儿童组织认同量表对6-13岁的少先队员进行了调查,结果发现,少先队员的行为认同、活动认同随年龄增长先升高、后降低,而情感认同和认知认同则先降低、后升高、继而又降低^②。此外,于颖对小学高年级少先队员进行的调查发现,少先队员的性别、班干部任职情况、年级和学校位置等因素对其组织认同有着显著的影响^③。

随着研究的深入,研究者们对少先队员的影响因素及其结果的变量给予了更多的关注。在这方面,李丁探讨了少先队标识的认知程度与少先队员组织认同之间的联系,发现少先队员对少先队标识的认知程度越高,其组织认同感也相应更强^④。李萌则开发了一套少先队组织文化量表,研究组织文化对少先队员组织认同的影响,发现两者之间存在中等程度的正相关^⑤。王娟采取了一种综合视角,探究学校环境中哪些因素影响少先队员的组织认同水平,发现同伴关系、师生关系以及学校发展水平均对少先队员组织认同有着明显的影响^⑥。郭苏艳在其研究中指出,充满关怀的组织伦理氛围会正向影响少先队员的组织认同及其组织公民行为^⑦。郑凤琼则从学校道德氛围的感知出发,实证发现少先队员对学校氛围的感知对其组织认同和组织公民行为均产生显著的正向作用^⑧。曲美艳基于个体-环境拟合理论,研究了组织支持感(作为外部环境因素)和心理资本(作为个体内部因素)对少先队员组织认同的影响^⑨。

综合现有研究,可以看出少先队员的组织认同受到性别、年级、班干部任职情况、父母受教育水平等因素的影响。除此以外,一个关怀和支持的组织环境有助于提升成员的组织认同。而组织支持对成员组织认同产生的影响在很大程度上依赖于个体对于组织支持和关怀的主观感知。鉴于研究对象为少先队员,本研究选择将组织支持感作为关键变量,探索其对少先队员组织认同的影响及其提升机制。

^① 年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016.

^② 晏祥辉. 少年儿童组织认同现状及其教育策略研究[J]. 成都师范学院学报, 2016, 32(06): 32-36.

^③ 于颖. 小学高年级学生的少先队组织认同现状及改善对策[D]. 辽宁师范大学, 2017.

^④ 李丁. 少先队标识认知对少先队组织认同的影响研究[D]. 西南大学, 2019.

^⑤ 李萌. 组织文化视野下少先队组织认同研究[D]. 石河子大学, 2019.

^⑥ 王娟. 影响少先队员组织认同的学校因素研究[D]. 山东师范大学, 2019.

^⑦ 郭苏艳. 少先队关怀性组织伦理气氛对小学中高段少先队员组织公民行为的影响[D]. 石河子大学, 2021.

^⑧ 郑凤琼. 少先队员的学校道德氛围感知、组织认同与组织公民行为现状及关系研究[D]. 广西师范大学, 2023.

^⑨ 曲美艳. 组织支持感对少先队员组织认同的影响[D]. 石河子大学, 2022.

2.2 组织支持感

文献梳理发现,组织支持感的定义及研究多针对企业组织、社会组织、工会组织等领域,近年来也有少数研究者将其引申至少先队组织,对少先队员组织支持感进行研究,但研究数量较少。因此,在本研究中对少先队员组织支持感定义、内涵等的探究,应先溯源成年群体组织领域中的相关研究。

2.2.1 组织支持感的内涵

在20世纪80年代,Eisenberger等人受社会交换理论、组织拟人化思想以及互惠原则的启发,首次提出了组织支持感的概念。他们认为组织支持感体现在员工感知到的组织对其贡献的认可,以及对员工福利的关怀程度,反映了员工在情感层次上对组织支持的体验^①。McMillin针对服务人员开展研究,将组织支持感定义为包括员工在工作中能够感知到的支持,包括工具性支持与社会情感支持^②。在中国,对组织支持感的研究相对较晚启动,但基于西方理论基础并结合中国的实际文化背景,学者们对组织支持感进行了本土化的定义。例如,凌文铨等定义组织支持感为员工认知和感知到组织如何评价他们的工作贡献及其对员工利益和福利的关心,这包括对员工价值的肯定、员工福利的维护以及对员工职业发展的支持等三个维度^③。虽然各研究者对组织支持感的界定略有差异,但共同认为组织支持感是个体从组织环境中感知到的、对自己有益的支持。

从组织支持感的定义出发,可以对少先队员组织支持感的定义有大致方向,少先队员组织支持感是指少先队员感知的少先队组织对其利益给予的帮助与支持。同时,由于少先队组织是少年儿童的群团组织,以培养社会主义的建设者和接班人为目的,除具有组织特性以外,还兼具教育特性。因此,少先队员组织支持感还包含少先队员感知的少先队组织关怀其成长与发展的支持。基于这两方面的考量,张瑜将少先队员组织支持感定义为“少先队员对少先队组织提供的支持、关心、价值认同及其幸福感的体验和看法”^④。本研究将采纳张瑜的定义,以此为基础来探讨少先队员组织支持感的内涵及其影响。

^① Eisenberger, Huntington, Hutchlson, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986(71): 500-507.

^② McMillian R. Customer Satisfaction and Organizational Support for Service Providers[J]. Doctoral Dissertation University of Florida, 1997, (05): 211-234.

^③ 凌文铨,杨海军,方俐洛.企业员工的组织支持感.心理学报, 2006(02): 281-287.

^④ 张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D].曲阜师范大学,2017.

2.2.2 组织支持感的维度与测量

探索少先队员组织支持感维度与测量的探究也源于组织支持感。Eisenberger 等最早对组织支持感进行量表编制和测量，他们将组织支持感视为一个单一维度的概念，并开发了包含 36 个条目的量表，以测量该构念，该量表信效度良好，被广泛用于后续研究^①。随着对组织支持感理论的进一步深入，越来越多的学者开始着眼于其多元维度。McMillin 认为，组织支持感包括社会情感性和工具性支持，开发出两维度的组织支持感量表，包含 15 个题项^②。Jahn 等将组织支持感划分为有形支持感和无形支持感两个维度^③。在中国背景下，凌文铨等人于 2006 年设计的组织支持感量表，认为员工组织支持感主要包括工作支持、员工价值认同和利益关怀^④。宝贡敏和刘泉提出的量表则从六个维度来构建中国员工的组织支持感，包括组织制度支持和保障、主管的任务导向和关系导向支持，以及同事的工作和生活支持等^⑤。

随着学界对组织支持感量表的深入研究和开发，量表的维度和测量更加细化，一方面增进了量表测量的具体性，另一方面，也增加了其在不同研究领域内的应用难度。在少年儿童组织支持感的研究方面，一些研究者多参考 Eisenberger 的量表修订少先队员组织支持感。任莉莉首次借鉴 Eisenberger 等人的量表编制少先队员组织支持感量表，通过选取和改编其中的 9 个项目来评估少先队员组织支持感水平^⑥。此外，张瑜编制的少先队员组织支持感量表也具有代表性，通过对山东省两所学校的大队辅导员和 161 名少先队员进行访谈，并基于 Eisenberger 的量表与访谈结果，构建了涵盖民主公正、队员价值认同和关心成长三个维度的少先队员组织支持感量表^⑦。

综上所述，张瑜在探究少先队员组织支持感的维度和测量方式时，既借鉴了权威性的量表，又参考了访谈调查所获取的资料，具有科学性和适用性。因此，本研究将参考张瑜编制的少先队员组织支持感问卷。

^① Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied psychology, 1986, 71(2):500-507.

^② McMillin R. Customer Satisfaction and Organizational Support for Service Providers[J]. Doctoral Dissertation University of Florida, 1997(05):211-234.

^③ Jahn E W, Thompson C A, Kopelman R E. Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality[J]. Community & Work Family, 2003, (02):123-140.

^④ 凌文铨, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. 心理学报, 2006(02):281-287.

^⑤ 宝贡敏, 刘泉. 感知组织支持的多维度构思模型研究[J]. 科研管理, 2011(02):160-168.

^⑥ 任莉莉. 少年儿童对少先队的组织认同研究[D]. 中国青年政治学院, 2016.

^⑦ 张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D]. 曲阜师范大学, 2017.

2.2.3 组织支持感的相关研究

已有研究广泛验证了组织支持感在塑造成员态度和行为上的重要性,包括组织认同、组织承诺、工作满意度以及离职意图等态度方面,还包括如组织公民行为、工作投入等具体行为表现。例如,众多研究表明,组织支持感是促进组织认同方面的关键因素^①。许璟等对这一现象进行了深入探讨,发现内部人身份感知和自尊在组织支持感与组织认同之间起着桥梁作用^②。就组织公民行为而言,组织支持感也被证明是一个有效的预测因素,例如。Sen 等人的研究发现,当员工体验到组织的支持时,他们的心理资本能够得到培育,工作满意度提升,会更愿意执行一些超越常规职责的活动,这些活动对组织产生正面影响,例如,产生组织公民行为和提出建设性建议等^③。同时,在戚玉觉等的研究中,发现组织支持感与员工的组织承诺和建言行为显著正相关,当员工感知到来自组织的较多的关怀和支持时,他们对组织具有更高水平的情感依赖,也更愿意为组织发展提出有益的建议^④。朱文娟进一步指出,组织支持感显著影响员工的组织承诺,特别是情感承诺和规范承诺两个维度^⑤。此外,汤金宝在对中学教师的调查研究中发现组织支持感对中学教师的工作满意度具有显著的正向预测作用,还对教师的工作压力具有负向预测作用^⑥。Joo 等的研究也发现组织支持感对员工和组织发展具有重要作用,能够降低员工离职倾向行为^⑦。

综上,组织支持感是当代组织行为学的重要概念,其在大量研究中被证实可以稳定预测组织成员的心态和行为,许多研究还发现组织支持感不仅能直接影响个体对组织的态度和行为,还可能通过影响其心理状态进而间接影响其对组织的态度和行为。因而组织支持感受到心理学、组织行为学和管理学等领域专家的重视,但目前将组织支持感运用到少年儿童群体组织的研究较少,使得少年儿童组织开展教育工作缺乏理论支撑。那么组织支持感会如何影响少年儿童对组织的态度和行为呢?中间的传导机制如何?因此,本研究文献通过梳理与分析后,探讨组织支持感对少先队员组织认同

^① Edwards M. perceived organizational support and organizational identification: an analysis after organizational formation[J]. Human Resource Management Journal, 2009, 19(1): 91-115.

^② 许璟,赵磊,魏丽华等.组织支持感对组织认同的影响:内部人身份感知和自尊的中介作用[J].心理学探新,2017,37(03):275-282.

^③ Sen Y, Elmas S. Effects of supportive organizational climate and positive psychological capital on organizational citizenship behavior[J]. European Journal of Business and Management, 2015,7(26): 62-67.

^④ 戚玉觉,杨东涛.组织支持感、组织承诺与员工建言行为:与上司关系的调节作用[J].财经理论与实践,2016,37(04): 99-104+135.

^⑤ 朱文娟.组织支持感受与组织承诺的关系研究[D].山东大学,2007.

^⑥ 汤金宝.中学教师组织支持感对工作满意度、工作压力的作用机制研究[D].南京航空航天大学,2018.

^⑦ Joo B K B, Hahn H J, Peterson S L. Turnover intention: The effects of core self evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity[J]. Human Resource Development International, 2015,18(2):116-130.

的影响,同时,引入基本心理需要满足和集体自尊作为本研究的中介变量,尝试从心理需求和自尊的视角探索组织支持感如何影响少先队员组织认同的传导过程,探究其作用发生的内在机制。

2.3 基本心理需要满足

2.3.1 基本心理需要满足的内涵

Deci 和 Ryan 首次提出基本心理需要满足的概念,他们认为基本心理需要是人类固有的、内在的,并且是生存所必需的。基本心理需要类似于心理发展所必需的养分,它们构成了个体自我激励、自我整合的基石^{①②}。一旦个体的基本心理需要获得满足以后,个体便会朝向积极和健康的方向发展,成为个体幸福感的源泉^③。在教育领域,研究已充分论证,基本心理需要是促进少年儿童发展的核心动力,满足这些基本心理需要有助于促进少年儿童的身心发展和提升其社会适应性^④。基本心理需要分为三种:能力需要、关系需要和自主需要。具体而言,能力需要涉及个体对胜任活动或任务的需求,当少年儿童在这一领域获得满足时,他们会体验到增强的环境掌控感。关系需要指个体对建立积极人际关系的渴望,包括爱与被爱的需求,满足这一需求可以使少年儿童感受到归属感、安全感以及与他人的亲密感。自主需要则关乎个体对其行为选择的控制感和心理自由,满足这种需求的儿童通常表现出更高的活动参与度和创造性^⑤。由此,个体的基本心理需要得到满足,可以激发个体的内在动机,改善其行为结果,并表现出健康积极的心理适应^{⑥⑦}。我国的研究者杨红明和廖建桥亦认同,如果外部环境或事件能够支持并促进个体基本心理需求的满足,那么个体的动机和本性将向着更积极的方向演变^⑧。相反,如果个体的基本心理需求未被满足或满

^① Deci E L, Ryan R M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268.

^② Vansteenkiste M, Ryan R M. On psychological growth and vulnerability: basic psychological need satisfaction and need frustration as an unifying principle[J]. *Journal of Psychotherapy Integration*, 2013, 23(3): 263-280.

^③ 吴才智,荣硕,朱芳婷等. 基本心理需要及其满足 [J]. *心理科学进展*, 2018, 26 (06): 1063-1073.

^④ 林崇德. 需要是教育与发展的动力源 [J]. *心理发展与教育*, 2024, 40 (01): 1-7.

^⑤ Deci E L, Ryan R M. Motivation, personality, and development within embedded social contexts: an overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation*. New York: Oxford University Press, 2012.

^⑥ Baard P P, Deci E L, Ryan R M. Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2004, 34(10): 2045-2068.

^⑦ Costa S, Ntoumanis N, Bartholomew K J. Predicting the Brighter and Darker Sides of Interpersonal Relationships: Does Psychological Need Thwarting Matter?[J]. *Motivation and Emotion*, 2015, 39(1): 11-24.

^⑧ 杨红明,廖建桥.员工敬业度研究现状探析与未来展望[J].*外国经济与管理*, 2009, 31(05):45-51+59.

足程度不足,便可能导致个体发展出消极的或非适应性的心理和行为模式。

2.3.2 基本心理需要满足的维度与测量

Deci 和 Ryan 提出基本心理需要这一概念之后,基本心理需要满足的测量成为学术界研究的重点,多数学者基于自主需要、关系需要和胜任需要三个维度开发和制定相关测量工具。Deci 和 Ryan 编制了《基本心理需要满足量表》,量表包含 7 个自主需要题项,6 个能力需要题项和 8 个关系需要题项,三个分量表均具有良好的信效度。我国学者喻承甫等人在翻译与修订后,在中国文化背景下实施调查,表现出良好的信效度^①。2003 年,Gagné 开发了适用于一般领域的基本心理需要满足量表,此量表共有 21 个题项,我国学者刘俊升等翻译该量表后,以中小学生对被试群体进行检验,具有良好的信效度^②,表示该量表适合在学生群体中运用。

综上所述,学者们采用的基本心理需要满足度的评价量表不尽相同。由于刘俊升版基本心理需要满足量表信效度良好、题目精简,且在学生群体中有较好的适用性,因此本研究采用该量表作为考察少先队员基本心理需要满足的研究工具。

2.3.3 基本心理需要满足的相关研究

在基本心理需要满足的影响因素上,研究者们大都关注环境因素对个体基本心理需要的影响。在家庭环境中,父母为子女发展提供的自主性支持能够使子女的基本心理需要得到较好满足,为子女发展带来积极的影响^③。而父母粗暴养育、婚姻冲突等不良的家庭环境因素则会使子女的基本心理需要满足遭受挫伤^{④⑤}。在学校环境中,良好的学校氛围、教师支持行为能够使学生的基本心理需要得到满足,有助于学生适应学校和获得较好的学业成就^{⑥⑦};反之,不良的学业环境则会挫伤学生的基本心理需要

^① 喻承甫,张卫,曾毅茵等. 青少年感恩、基本心理需要与病理性网络使用的关系 [J]. 心理发展与教育, 2012, 28 (01): 83-90.

^② 刘俊升,林丽玲,吕媛等. 基本心理需求量表中文版的信、效度初步检验 [J]. 中国心理卫生杂志, 2013, 27 (10): 791-795.

^③ Jang-hoe K, Ahn Doehee. The relationship among famliiy environment, basic psychological needs, and school engagement of upper elementary school students in Korea[J]. Korean Journal of Youth Studies, 2015, 22(11): 21-44.

^④ 于浚泉,魏淑华,董及美等. 粗暴养育与青少年网络游戏成瘾的关系:基本心理需要满足和越轨同伴交往的链式中介作用 [J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31 (07): 1090-1095.

^⑤ 何然,陈福美,罗芮等. 父母婚姻冲突与青少年主观幸福感的关系:一个链式中介模型 [J]. 心理与行为研究, 2023, 21 (03): 352-358+366.

^⑥ Kim B, Jee S, Lee J, et al. Relationships between social support and student burnout: A meta-analytic approach[J]. Stress and Health, 2018, 34: 127-134.

^⑦ 张俊,高丙成. 学校氛围和父母自主支持对小学生学业倦怠的影响:基本心理需要的中介作用 [J]. 中国特殊教育, 2019, (01): 89-96.

满足。例如,周莉等的研究结果揭示,研究生感受到的导师排斥越强烈,其基本心理需要的满足程度越低,进而会降低研究生的心理健康水平^①。在工作环境中,来自领导、同事的支持能够使员工的基本心理需要得到满足,并进一步作用于员工的工作态度和行为^②。例如,研究发现,来自主管领导、同事的工作支持与个体感知的工作自主性显著正相关^③。

在基本心理需要满足的结果变量上,已有研究重点关注基本心理需要对个体成长发展的作用,以及对组织成员态度和行为的影响。首先,个体的基本心理需要满足较好有助于个体的心理健康发展。彭顺等的研究发现,父母的自主支持能够通过基本心理需要满足对青少年的积极情绪、自尊水平产生间接影响^④。同时,有研究发现基本心理需要满足是预测个体生命意义感、生活满意度和幸福感的重要因素^{⑤⑥}。其次,基本心理需要满足有助于个体的学业发展。研究发现,个体的基本心理需要得到满足能够降低学业倦怠情绪,激发学生的内在动机,促进他们参与课堂活动和任务,提升学业投入水平^{⑦⑧}。最后,在管理学领域的相关研究发现,基本心理需要满足程度影响组织成员的态度和行为。研究表明,满足三种基本心理需要可以促进员工的创造性绩效和心理健康^⑨,而企业组织内主管的苛敛行为则会挫伤员工的基本心理需要,进而负向作用于员工创新绩效^⑩。

综合以上分析发现,外部环境因素会通过影响个体的基本心理需要满足,进而影响个体的成长发展或对组织的态度和行为。因此,本研究推测组织支持感能够通过影响少先队员的基本心理需要满足程度,进而影响其组织认同水平。

^① 周莉,耿靖宇,王兴超等. 基本需要在导师排斥感知与研究生心理健康的关系中的作用[J]. 心理发展与教育, 2021, 37(02): 222-229.

^② 张春虎. 基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J]. 心理科学进展, 2019, 27(08): 1489-1506.

^③ Choi Y, Yoon D J, Kim D. Leader Behavioral Integrity and Employee In-Role Performance: The Roles of Coworker Support and Job Autonomy[J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020, 17(12).

^④ 彭顺,牛更枫,汪夏,等. 父母自主支持对青少年积极情绪适应的影响:基本心理需要满足的中介与调节作用模型[J]. 心理发展与教育, 2021, 37(02): 240-248.

^⑤ Gunnell K E, Crocker P R E, Mack D E, et al. Goal contents, motivation, psychological need satisfaction, well-being and physical activity: A test of self-determination theory over 6 months[J]. Psychology of Sport and Exercise, 2014, 15(1):19-29.

^⑥ 诸晓,况志华. 成就动机在医护学生基本心理需要与生命意义感间的中介效应[J]. 护理学报, 2022, 29(05): 1-5.

^⑦ Kasser T, Ryan R M. Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 1996, 22(3):280-287.

^⑧ 谭净,刘洋,涂鹏. 父母自主支持对流动儿童学习投入的影响:基本心理需要的中介作用[J]. 基础教育, 2021, 18(01): 73-80.

^⑨ 张大龙,张剑,田慧荣. 基本心理需要对员工创造性绩效和心理健康的影响:引入心理需要被阻碍视角的潜在剖面分析[J]. 管理评论, 2022, 34(03): 209-219.

^⑩ 邓文娟. 企业组织领导苛敛行为对员工创新绩效的影响机制检验[J]. 统计与决策, 2023, 39(09): 184-188.

2.4 集体自尊

2.4.1 集体自尊的内涵

自尊构成了个体自我认知的核心部分，它描述了个体如何总体评价自身，尤其是在面对生活中的挑战时仍能维持自信，并对实现幸福持有信念^①。自尊可以分为个体自尊和集体自尊两种形态。90年代之前，大量的研究集中在个体自尊上，主要关注个人对于自己能力和才能的整体评估，以及个人对自我的情感体验。90年代以后，基于Tajfel的社会认同理论，Crocker和Luhtanen引入了集体自尊的概念，使得集体自尊作为一个与个体自尊分离的成分被独立研究，并逐渐受到学术界的广泛关注^②。集体自尊虽未有一个统一的定义，但通常被视为个体基于所属群体参照形成的、包含评价要素的集体自我概念的组成部分。Crocker和Luhtanen认为集体自尊是个体对于其所在群体的正面评价，包括群体的价值和凝聚力等因素。Bailis和Chipperfield视集体自尊为源自一个或多个内群体中的正向自我观念及自我评价^③。刘皓明等的观点则认为个体对集体自尊的感知体现为个体对所属群体的评价程度^④。

本研究探讨少先队员的集体自尊，重点关注少先队员对少先队组织的评价以及感知到的来自他人对少先队组织价值的感受和评价，以了解少先队组织的凝聚力及少先队员的价值。因此，本研究将借鉴Crocker和Luhtanen对集体自尊的定义。

2.4.2 集体自尊的维度与测量

在集体自尊的研究领域，学者们采用了多维度的方法进行测量。目前，国内外对集体自尊维度和测量的研究，是从多个维度来进行测量。国际上，Breckler等学者是最早之一进行集体自尊测量的，他们在其研究工具中识别出三个核心维度：公共自我、私人自我以及集体自我。基于Breckler等人的工作，Luhtanen和Crocker进一步发展了集体自尊量表，该量表具有良好的信度与效度，被广泛应用于集体自尊的评估中^⑤。该量表包含16个条目，其中8个题项为反向计分题，并采用7点评分法，细分

^① Cast A D, Burke P J. A theory of self-esteem[J]. *Social Forces*, 2002, 80(3): 1041-1068.

^② Crocker J, Luhtanen R. Collective self-esteem and ingroup bias[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 58(1): 60-67.

^③ Bailis D S, Chipperfield J G, Helgason T R. Collective self-esteem and the onset of chronic conditions and reduced activity in a longitudinal study of aging[J]. *Social Science & Medicine*, 2008, 66(8): 1817-1827.

^④ 刘皓明,张积家. 自尊结构研究的发展趋势[J]. *心理科学进展*, 2004, (04): 567-572.

^⑤ Luhtanen R, Crocker J. A Collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1992, 18(3): 302-318.

为私人集体自尊、公众集体自尊、成员资格自尊和身份认同重要性四个子量表,分别测量个体对其所属群体的积极感受、他人对该群体的积极评价、个体作为群体成员的价值以及群体身份对个体自我概念重要性的感知。国内学者薛松和李永鑫在中国文化背景下针对745名大学生被试开展研究,对Luhtanen和Crocker的集体自尊量表进行了本土化修订和测试,结果显示该量表在中国文化环境中同样表现出高信度和良好的结构效度^①。继薛松和李永鑫之后,任放在对长沙地区儿童的研究中应用了经过修订的集体自尊量表,同样证实了其良好的信度和效度^②。

考虑到本研究的对象是6-14岁的少年儿童,本研究选择薛松等改编的集体自尊量表来进行测量。

2.4.3 集体自尊的相关研究

在集体自尊的影响因素方面,研究者们发现,集体自尊容易受到群际过程及相关因素的影响。据Crocker和Luhtanen的研究发现,那些倾向于对群体内部给予积极反馈、而对群体外部持消极态度的群体成员,通常拥有较高的集体自尊水平^③。Giang对文化适应的研究表明,在不同民族文化的交往间,对自己民族文化持有自信的个体,其集体自尊水平会得到提高,而那些不愿意与其他民族交往、不认可本民族文化的个体具有较低的集体自尊水平^④。樊思聪针对大学生群体的研究表明,参与强调互动协作的拓展训练可以提高个体的集体自尊^⑤。邓林园等对898名初中生进行了调查,发现同伴依恋高的个体具有较高的班级自尊,也就是说,同伴之间友好互动、互帮互信,可以有效的增强个体的集体自尊^⑥。郭思彤等对55岁及以上的老年体育迷进行调查,发现使用社交媒体有助于球迷将自己归属于集体,成为集体的一分子,进而增强其集体自尊^⑦。这些研究结果揭示了积极群际情境如何促进个体的集体自尊。相对的是,负面的群体间情境则可能导致集体自尊降低。葛奇奇等通过两项实验对集体自尊进行的研究,结果表明,群际威胁对集体自尊产生负面影响,其中,现实威胁降

^① 薛松,李永鑫.大学新生的集体自尊、个体自尊与抑郁、焦虑的关系[J].中国临床心理学杂志,2007,(06):612-613+616.

^② 任放.长沙地区流动儿童领悟社会支持、集体自尊与学校归属感的关系研究[D].湖南师范大学,2017.

^③ Crocker J, Luhtanen R. Collective self-esteem and ingroup bias[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1990, 58(1): 60-67.

^④ Giang M T, Wittig M A. Implications of adolescents' acculturation strategies for personal and collective self-esteem[J]. Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 2006, 12(4): 725.

^⑤ 樊思聪.拓展训练对大学生集体自尊状况的影响研究[D].上海师范大学,2014.

^⑥ 邓林园,马博辉,方晓义.初中生同伴依恋与生活满意度:班级自尊的中介作用[J].心理与行为研究,2016,14(02):145-151.

^⑦ 郭思彤,安德鲁·比林斯,尼古拉斯·布泽利.老年体育迷的集体自尊与孤独感:社交媒体使用的影响[J].成都体育学院学报,2020,46(05):51-58.

低个体对公众集体自尊的感受,而象征性威胁则减少了个体的私人集体自尊^①。吕行等的研究揭示,情绪在群际威胁与集体自尊之间扮演中介角色,现实威胁引发的愤怒情绪可能加强集体自尊,而象征威胁引起的自卑情绪越强烈,集体自尊越低^②。

关于集体自尊的结果变量,研究者重点关注集体自尊对个体心理健康、社会行为和群际关系的作用。大量研究发现,集体自尊显著预测个体的主观幸福感,而显著负向预测个体的抑郁和焦虑情绪。Gupta 等人对美籍亚裔青少年的集体自尊及抑郁、焦虑程度进行研究,结果发现,集体自尊与消极的心理症状存在显著的负相关关系^③。林辉的研究进一步表明,集体自尊对生命愿景具有显著的影响作用,即个体的集体自尊强度正向关联于他们对生活目标的积极期待^④。关于集体自尊对社交行为的影响,Barke 的研究发现,集体自尊影响了个体在社交媒体上的交流偏好,具有高水平集体自尊的人更倾向于与群体内成员交流,而集体自尊较低的个体则更多地与外部群体沟通^⑤。同时,集体自尊对维护亲密关系也起到积极作用,研究指出,高集体自尊的男性更倾向于通过对话来处理亲密关系中的矛盾,而低集体自尊的男性则可能选择更加攻击性的解决方式^⑥。另外,集体自尊还在学生适应学校环境中扮演着重要角色。彭丽娟等的研究发现,流动儿童若在学校和班级中有较高的集体自尊,他们的归属感更强,能更好地适应学校和班级生活^⑦。在集体自尊与群际关系的研究方面,主要体现在群际偏差。Crocker 和 Luhtanen 的研究发现,具有较高集体自尊的个体对内外群体都给予了较高的评价,显示出集体自尊在促进群体内部和外部关系方面的积极效果^⑧。

综合上述集体自尊的相关研究发现,群际环境影响着个体的集体自尊水平,进而影响着个体的情感体验和对群体的态度和行为。结合本研究的目的,推测组织支持感能够通过影响少先队员的集体自尊,进而影响其组织认同水平。

^① 葛奇奇,赵玉芳,陈冰. 群际威胁对集体自尊的影响——群体骄傲感的中介作用 [J]. 西南大学学报(自然科学版), 2018, 40 (12): 133-139.

^② 吕行,钟年,田波,等. 不同群际威胁类型对集体自尊的影响:愤怒和自卑的中介作用 [J]. 心理科学, 2017, 40 (03): 632-637.

^③ Gupta T, Rogers-Sirin L, Okazaki S, et al. The role of collective self-esteem on anxious-depressed symptoms for Asian and Latino children of immigrants [J]. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 2014, 20(2): 220.

^④ 林辉,潘小焮,陈新苗. 大学生学校认同、集体自尊与生命愿景关系研究 [J]. 闽南师范大学学报(自然科学版), 2015, 28 (01): 120-125.

^⑤ Barker V. A generational comparison of social networking site use: The influence of age and social identity [J]. *The International Journal of Aging and Human Development*, 2012, 74(2): 163-187.

^⑥ Goodman M L, Serag H, Raimor-Goodman L, et al. Subjective Social Standing and Conflict Tactics Among Young Kenyan Men [J]. *American journal of community psychology*, 2017, 60(1-2): 257-266.

^⑦ 彭丽娟,陈旭,雷鹏,等. 流动儿童的学校归属感和学校适应:集体自尊的中介作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2012, 20 (02): 237-239.

^⑧ Crocker J, Luhtanen R. Collective self-esteem and ingroup bias [J]. *Journal of personality and social psychology*, 1990, 58(1): 60-67.

2.5 组织支持感、组织认同、基本心理需要满足和集体自尊的关系研究

2.5.1 组织支持感与组织认同的关系研究

前文的文献综述发现,组织支持感在影响和塑造组织成员态度和行为方面发挥着关键作用,部分研究也着眼于探讨组织支持感和少先队员组织认同之间的关系。任莉莉是首位在少先队组织研究中引入组织支持感这一变量的研究者,旨在分析组织支持感、组织外部声誉感知、组织认同和组织公民行为之间的相互作用。研究表明,组织支持感对少先队员的组织认同具有显著的预测作用,并且可以通过影响组织认同来进一步影响其组织公民行为^①。紧随其后,张瑜通过问卷调查法研究了组织关怀伦理氛围、组织支持感与组织认同之间的关系,确认了组织支持感在关怀伦理氛围和少先队组织认同之间起到中介作用^②。赵彩等的研究借鉴张瑜研究中对少先队员组织支持感的定义和测量方法实施研究,结果表明,组织支持感不仅直接正向增强少先队员的组织归属感,还能通过组织文化、同伴关系以及这两者的联合中介效应间接提升组织归属感^③。曲美艳依托于个体-环境拟合理论,分析了组织支持感与心理资本对少先队员组织认同的影响,发现组织支持感可以直接提升组织认同,同时还通过心理资本的中介作用间接加强组织认同^④。

据此,综合前述研究,本研究提出预测假设,认为组织支持感能够显著正向影响少先队员的组织认同。

2.5.2 组织支持感、基本心理需要满足与组织认同的关系研究

自我决定理论强调,人们天生具有吸纳、内化及整合周围社会认可的行为模式、价值观念和规范的趋势,而这一过程的实现依赖于基本心理需求的满足^⑤。特别是在组织背景下,当个体的基本心理需求得到充分满足时,他们才会内化并融合组织的价值观和规范,从而加深对组织的认同感。来自组织和管理领域的研究证实了基本心理需求的满足对员工工作行为、态度以及心理健康的重大影响^⑥。例如,张光曦等的研

^① 任莉莉. 少年儿童对少先队的组织认同研究[D]. 中国青年政治学院, 2016.

^② 张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D]. 曲阜师范大学, 2017.

^③ 赵彩, 麻超, 李晨曦. 少先队员组织支持感对组织归属感的影响: 组织文化与同伴关系的链式中介作用[J]. 中国特殊教育, 2021(04): 83-89.

^④ 曲美艳. 组织支持感对少先队员组织认同的影响[D]. 石河子大学, 2022.

^⑤ Deci E L, Ryan R M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4): 227-268.

^⑥ 张春虎. 基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J]. 心理科学进展, 2019, 27(08): 1489-1506.

究揭示,对新加入的知识型员工而言,其归属需求的满足显著正向影响了他们对组织的认同^①。尹东江也提出少先队员的基本心理需要满足会影响少先队员对少先队组织的归属感^②。因此,个体基本心理需要满足程度会影响少先队员的组织认同。

根据自我决定理论,基本心理需要是外部环境与个体动机、行为间的枢纽,个体需要借助社会环境条件满足关系、能力、自主需要。情感事件理论也提出,组织中的情感事件通过影响个体的情感反应进而影响其态度和行为^③。即个体感知到组织的支持和帮助,可以满足其心理需要,从而影响个体对组织的态度及行为。现有研究也证实了基本心理需求满足在连接组织环境与个体态度、行为之间扮演的中介角色。例如,Chiniara 和 Bentein 的研究显示,服务型领导通过满足员工的基本心理需求,进而影响员工的组织承诺、工作绩效和组织公民行为^④。张春虎以检索的 97 篇英文实证研究文献作为样本开展研究,发现基本心理需要满足作为中介变量部分解释了支持性人际氛围对员工工作行为和态度的影响^⑤。

综上所述,具体到本研究,少先队员感知的组织支持可能影响他们的基本心理需要满足程度,进而影响其对组织的认同感。

2.5.3 组织支持感、集体自尊与组织认同的关系研究

集体自尊反映了个体如何评价并感受到自己所在群体的重要性,它体现了个体自我概念中群体维度的特质,容易受到群体过程的影响。因此,群体情境直接关联于个体的集体自尊。论及组织支持感与集体自尊之间的联系,前者涉及个体在与环境及他人互动中所感受到的支持、信赖与协助,而后者则关联于个体对所处社会群体的评估。当个体感受到较高程度的支持时,他们可能会对其群体做出更正面的评价,进而提高集体自尊的水平。已有研究指出,组织支持感与集体自尊之间存在显著的相关性,并能够预测个体的集体自尊水平^⑥。另外,集体自尊也会影响个体对组织的态度和行为。研究指出,个体对组织中自己的位置(或身份)的认识,有助于将个体将组织成员身份及角色地位整合入自我概念,从而提升组织认同水平。Foster 通过对 283

^① 张光曦,张羽,茆孙凡.知识型新员工的归属需要和自主需要对组织认同的影响机制[J].科技与经济,2021,34(06):76-80.

^② 尹东江.基本心理需要满足对少先队员组织归属感的影响——自我决定理论的视角[J].青少年学刊,2019(01):33-37.

^③ 李刚,夏梦瑶.人力资源弹性实践对员工工作绩效的影响——基于情感事件理论的视角[J].首都经济贸易大学学报,2023,25(03):58-72.

^④ Chiniara M, Bentein K. Linking servant leader vidual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction[J]. The Leadership Quarterly, 2016, 27.

^⑤ 张春虎.基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J].心理科学进展,2019,27(08):1489-1506.

^⑥ 许璟,赵磊,魏丽华等.组织支持感对组织认同的影响:内部人身份感知和自尊的中介作用[J].心理学探新,2017,37(03):275-282.

名学校咨询师进行的研究发现,集体自尊可以增强学校咨询师对自己所属群体的归属感^①。因此,本研究认为集体自尊可能中介了组织支持感与组织认同的关系。

综上所述,具体到本研究,少先队员感知的组织支持可能影响他们的集体自尊水平,进而影响其对组织的认同感。

2.5.4 基本心理需要满足与集体自尊的关系研究

集体自尊根植于个体在其所属的社交群体中感受到的自我价值感,即当人们觉得自己在特定社交群体中被视为有价值时,他们通常会体验到较高度度的集体自尊。研究表明,满足基本心理需求对于个体的核心自我评价具有显著影响,这表明在群体环境中,个体基本心理需求的满足程度可能会影响到其自我知觉、应对策略及对自身能力的评价^②,因而可能影响个体的集体自尊。此外,根据马斯洛的需要层次理论,情感和归属需求关乎于个体与他人之间的情感联结以及对某个群体的归属感,这与基本心理需求中的关系需求相呼应,都重视与他人的人际连接。自尊是个体情感与归属需求得到满足之后的更高层次的需求,以此推测,关系需要的满足会促使个体的集体自尊得到发展。同时,研究也指出,个体的自主性、能力与关系这三种基本需求的满足程度与个体自尊之间存在显著的相关性^③。

综合以上分析,本研究认为少先队员组织支持感可能影响个体的基本心理需要满足程度和集体自尊,进而影响少先队员的组织认同水平。

2.6 已有研究述评

通过上述相关研究成果的梳理,从3个方面总结当前的研究现状:

首先,从研究对象来看,关于组织认同的研究多集中于成人的组织领域,对于少年儿童组织认同的研究还较少,研究者们对少先队员组织认同的关注远远不够。少先队员的组织认同影响着学校思想政治教育的质量,也影响着个体对共青团、共产党和国家的认同,因此,有必要深入、科学地开展少先队员组织认同研究。

其次,从研究内容来看,虽然已有研究证明组织支持感对少先队员组织认同有正向预测作用,但忽视了两者关系之间的作用机制。少先队员组织认同的发展是一个

^① Foster S J. The Relationship between Professional Identity and Collective Self-esteem in School Counselors [D]. University of New Orleans, 2010.

^② 黄杰,朱丹,周丽敏等.核心自我评价的代际传递:父母支持和子女基本心理需要满足的链式中介作用[J].心理与行为研究,2022,20(04):515-521.

^③ 樊荣,王斌,叶绿等.教练员支持行为对运动员心理坚韧性的影响:基本心理需要满足与自尊的链式中介作用[J].北京体育大学学报,2020,43(01):134-145.

过程，组织对少先队员的支持和关怀要通过个体的心理传导机制来影响其组织认同，但以往研究对此的关注和探究不足。在少先队组织情境中，少先队员的基本心理需要和集体自尊会受群体互动的影响，进而影响个体的组织认同。因此，探讨基本心理需要满足和集体自尊在组织支持感和少先队员组织认同之间的作用具有重要的意义。

最后，从研究方法来看，以往研究多以组织支持感和少先队员组织认同的回归研究为主，缺乏对多个变量的结构方程模型的构建以及中介机制的检验。本研究基于相关理论和实证研究，合理运用实证方法，通过中介机制探究组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和少先队员组织认同间的关系。

第3章 研究设计与调研实施

3.1 研究问题

基于以上背景，本文旨在探究组织支持感对少先队员组织认同的影响，通过引入基本心理需要满足和集体自尊作为中介变量，进一步分析组织支持感影响少先队员组织认同的作用机制，而后旨在为提出帮助学校、社会和家庭提高少先队员组织支持感、增强基本心理需要满足程度、提升集体自尊水平的举措，最终增强少先队员的组织认同。具体而言，本研究主要探讨以下问题：

（一）目前我国少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的现状如何？

（二）少先队员组织认同的人口学变量特征是什么？

（三）组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊对少先队员组织认同的预测作用如何？

（四）基本心理需要满足和集体自尊是否在组织支持感对少先队员组织认同的影响中起到中介作用？

3.2 核心概念

3.2.1 少先队员组织认同

在本研究中，参照年华等人对少先队员组织认同的定义，认定少先队员组织认同为少先队员对自己组织身份的接受与认同，体现为对少先队组织的认同感与归属感，涵盖认知、评价与情感三大核心要素^①。具体而言，认知要素涉及少先队员如何将自身归类及其与其他队员的相似性感知。评价要素分为个人评价与外界评价两部分，前者关乎少先队员对少先队及其成员身份的个人看法，后者则是少先队员对外部对少先队及其成员评价的感知。情感要素描述的是少先队员对少先队组织及其作为队员身份的情感体验，包括正面与负面情感的双向考量。

^① 年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016.

3.2.2 少先队员组织支持感

本研究通过梳理以往研究,参考张瑜对少先队员的组织支持感的界定,从民主公平、队员价值认同和关心成长三个维度来理解少先队员组织支持感^①。具体而言,民主公平是指辅导员在班级中队建设、少先队管理和活动实施过程中要保障公平民主,营造出一个少先队员当家作主,人人参与组织建设、组织管理的民主公平的组织氛围。队员价值认同意味着,在组织活动和组织建设中,辅导员积极鼓励少先队员发表观点和意见并表达支持和认同,奖励队员取得的成就和进步,引导少先队员开展有意义的同伴互动。关心成长层面,辅导员要与少先队员培养亲密的互动关系,关心少先队员的情绪和行为,及时发现少先队员学业或生活上的问题并提供积极的支持和帮助。

3.2.3 基本心理需要满足

Deci 和 Ryan 自我决定理论指出,认为人类具有三种与生俱来的基本心理需要,包括自主需要、关系需要和能力需要^②。本研究延续和借鉴 Deci 等人对基本心理需要满足的定义和分类。具体而言,自主需要涉及个体根据自己的意向、决策和选择进行活动的需求。关系需要关系到个体对于给予关爱、接受他人关爱以及与他人建立稳定、密切社交联系的需求。能力需要则涵盖了个体对掌控周遭环境、有效完成任务和挑战的需求。

3.2.4 集体自尊

本研究参考和借鉴 Luhtanen 与 Crocker 对集体自尊的定义,将少先队员集体自尊定义为少先队员对自己在少先队组织中成员身份的感知以及对少先队员身份价值的情感性评价^③。集体自尊包括成员资格自尊、私密性集体自尊、公众性集体自尊和身份认同重要性四个维度,其中,成员资格自尊是指少先队员从少先队组织中感受到自身的价值感和获得感,私密性集体自尊是指少先队员对少先队组织的重要性判断,公众性集体自尊是指少先队员感知他人对少先队组织的价值判断,身份认同重要性是指少先队员认为少先队组织对其自身身份和自我概念的重要性,即少先队员在感知自我概

^① 张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D]. 曲阜师范大学, 2017.

^② Deci E L, Ryan R M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4): 227-268.

^③ Crocker J, Luhtanen R. Collective self-esteem and ingroup bias[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1990, 58(1): 60-67.

念时，少先队组织所起到的作用。

3.3 理论基础及分析框架

本研究从社会交换理论出发，探讨组织支持感对少先队员组织认同的影响，并基于自我决定理论和社会认同理论引入基本心理需求满足和集体自尊，进一步阐释组织支持感如何影响少先队员组织认同，并对四者关系进一步明晰。

在20世纪60年代，Blau提出的社会交换理论为理解社会人际互动提供了重要视角^①。依据该理论，社会成员之所以具有互动行为，是因为他们能够从互动行为中通过相互交换得到自己所需之物或者精神享受。Blau进一步指出，与经济交换的即时、具体利益不同，社会交换更侧重于建立人际关系及其带来的长期效益。

在组织领域，该理论尤为适用于解释个体与组织间的互动关系。在个体与组织的关系中，组织为了使个体遵从组织目标，维系个体与组织的一致性，与组织成员进行着交换。这种交换不仅包括物质层面（例如工资、奖金等），也涵盖心理层面（如支持感、信任、自尊和认可等）。当员工在这种交换中感受到其需求被满足时，通常会产生要对组织回馈的责任感，从而做出对组织有益的行为^②。这表明，在个体与组织的交换关系中，若组织能够满足成员的需求就能影响成员对组织的态度和行为，例如提升对组织的归属感和认同感。

基于社会交换理论，Eisenberger等人提出组织支持感，用以解释个体和组织之间的关系^③。在少先队组织中，当少先队员感知到组织对其的关怀和情感的支持时，其会增加对少先队组织的情感依赖，从而产生更多的责任感和义务性回报，继而对组织产生强烈的认同感。基于此，本研究认为组织支持感能够对少先队员组织认同产生影响。同时，根据社会交换理论，少先队组织与少先队员的交换关系间很可能需要通过个体心理来介导，即组织支持感除了直接影响少先队员组织认同之外，还可以通过一定的中介路径对组织认同产生影响，本研究考虑从个体的心理需求和自尊角度来进行阐释。

首先，自我决定理论提出，人类生来就具有自主需要、关系需要、能力需要这三种基本心理需要，社会环境因素如果能够满足个体的基本心理需要，就能驱动个体吸收、同化和整合社会赞许的行为、价值观和规范。根据自我决定理论，若少先队组织环境和辅导员为少先队员提供关怀和支持，能够满足少先队员的自主、关系和能力需

^① Blau P M. Exchange and Power in Social Life[M]. Transaction Publishers, 1964.

^② 刘钊.组织认同的形成机制与衍变[J].科学学与科学技术管理,2009,30(04):194-196.

^③ Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied psychology, 1986, 71(2):500 -507.

要，会使少先队员逐步将少先队组织和辅导员要求等外部动机转化为内部动机，自觉同化与整合少先队组织文化和价值观，增强对少先队组织的认同感。基于此，本研究认为组织支持感能够显著正向预测少先队员的基本心理需要，基本心理需要能够显著正向预测少先队员组织认同。

其次，根据社会认同理论，组织认同是个体定义自我，从而归属于组织的一种过程，它是个体与组织之间的连结和心理纽带。即组织认同与个体的自我概念关系密切，而自尊是自我概念的重要组成部分，分为个体自尊和集体自尊两个方面，其中个体自尊体现了个人对自己的整体性积极评价和接纳；集体自尊则关乎个体对其所属群体价值的评估和认知。由于本研究的对象为少先队员，从集体自尊的视角进行研究具有独特的意义。根据自尊的镜像观点，少先队组织及辅导员的尊重、支持与关怀向少先队员传递出个体在组织中重要性程度的信号，能够使少先队员将自己与少先队组织相连接，并促使他们从正面评价少先队组织，进而增强对少先队组织的认同感。因此，本研究假设组织支持感对少先队员的集体自尊有显著正向影响，且集体自尊也能够正向预测少先队员的组织认同。此外，依据马斯洛的需求层次理论，个体的爱和归属等基础需求得到满足后，会进一步追求自尊和自我实现等更高层次的需求，这一点可以用以说明基本心理需求满足与集体自尊之间的联系。综合以上分析，本研究推论组织支持感可以通过基本心理需要满足和集体自尊的链式中介作用间接影响少先队员组织认同。

因此，本研究借鉴社会交换理论、自我决定理论、社会认同理论和需要层次理论，构建起组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同之间关系的分析框架，见下图 3-1。

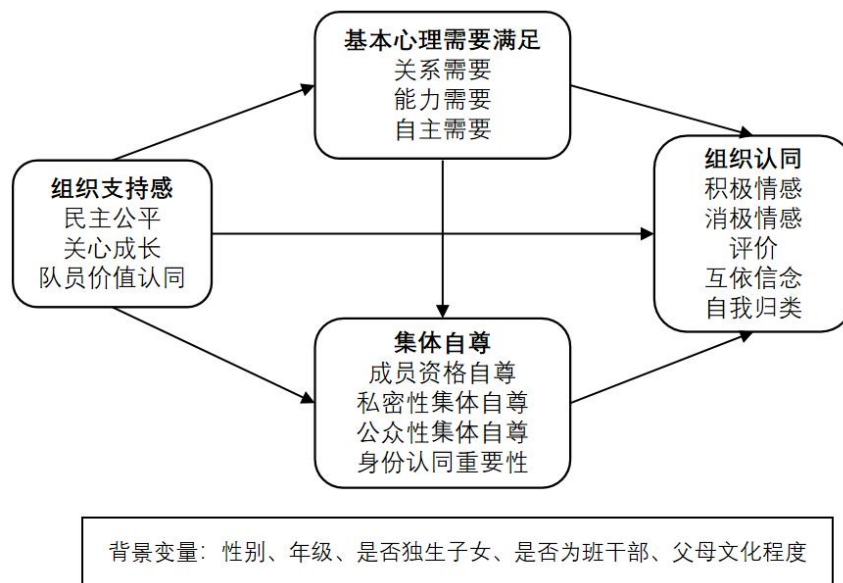


图 3-1 研究框架图

3.4 研究假设

3.4.1 组织支持感对少先队员组织认同的影响

在本项研究框架中，将组织支持感视作预测因素，而少先队员的组织认同则被看作是研究的结果变量。综合文献回顾与相关理论分析显示，组织支持感对少先队员组织认同具有重要的影响。因此，提出以下研究假设：

H1：组织支持感对少先队员组织认同有显著的正向影响

H1a：民主公平的组织氛围正向促进少先队员组织认同

H1b：组织对队员价值的认同正向促进少先队员组织认同

H1c：组织的关心成长正向促进少先队员组织认同

3.4.2 基本心理需要满足对少先队员组织认同的影响

根据自我决定理论，少先队员基本心理需要得到较好满足时，会使少先队员将组织和辅导员的外部要求逐渐转变为内部动机，同化与整合少先队组织文化和价值观，增强对少先队组织的认同感。由此，提出以下研究假设：

H2：基本心理需要满足对少先队员组织认同有显著的正向影响

H2a：关系需要满足能正向促进少先队员组织认同

H2b：能力需要满足能正向促进少先队员组织认同

H2c：自主需要满足能正向促进少先队员组织认同

3.4.3 集体自尊对少先队员组织认同的影响

已有研究表明，集体自尊影响个体对所属群体的满意度评价。少先队员的集体自尊水平会影响他们对少先队组织的认知和看法，高集体自尊的个体以积极的方式认知少先队组织，而低集体自尊个体会对组织的负面信息敏感。因此，提出以下研究假设：

H3：集体自尊对少先队员组织认同有显著的正向影响

H3a：成员资格自尊能正向促进少先队员组织认同

H3b：私密性集体自尊能正向促进少先队员组织认同

H3c：公众性集体自尊能正向促进少先队员组织认同

H3d：身份认同重要性能正向促进少先队员组织认同

3.4.4 组织支持感对少先队员基本心理需要满足的影响

以往诸多研究证实，教师的情感关怀和支持对少年儿童的基本心理需要具有重要价值。在少先队组织中，辅导员在班级内创设民主公平的组织氛围，尊重和支持少先队员表达观点和意见，关心少先队员的情感需求，会使少先队员的自主性需要、关系需要以及能力需要得到满足。由此，提出以下研究假设：

H4：组织支持感对少先队员基本心理需要满足有显著的正向影响

H4a：民主公平的组织氛围能正向促进少先队员基本心理需要满足

H4b：组织对队员价值的认同能正向促进少先队员基本心理需要满足

H4c：组织的关心成长能正向促进少先队员基本心理需要满足

3.4.5 组织支持感对少先队员集体自尊的影响

有学者的研究表明群体身份和群体互动是个体集体自尊的重要来源，积极的群际互动能够提高成员的集体自尊，而消极的群际互动则会削弱个体的集体自尊。少先队组织引导少先队员树立正确的价值观、人生观和世界观，像榜样人物学习，关心少先队员的学业和生活需要。处于这样的积极情境中，有助于提高少先队员的集体自尊。由此，提出以下研究假设：

H5：组织支持感对少先队员集体自尊有显著的正向影响

H5a：民主公平的组织氛围能正向促进少先队员集体自尊

H5b：组织对队员价值的认同能正向促进少先队员集体自尊

H5c：组织的关心成长能正向促进少先队员集体自尊

3.4.6 基本心理需要满足对少先队员集体自尊的影响

根据马斯洛需要层次理论，个体关爱和归属等需求得到满足后，会进一步追求自尊和自我实现等高级别的追求。且个体的自主需要、能力需要与关系需要紧密相关，本研究认为个体的基本心理需要满足能够影响个体的集体自尊水平。由此，提出以下研究假设：

H6：基本心理需要满足对少先队员集体自尊有显著的正向影响

H6a：关系需要满足能正向促进少先队员集体自尊

H6b：能力需要满足能正向促进少先队员集体自尊

H6c：自主需要满足能正向促进少先队员集体自尊

3.4.7 基本心理需要满足和集体自尊的中介作用

根据前文的文献综述和相关理论可知，组织支持感对少先队员组织认同的影响并不是完全的直接影响，还可能存在着间接影响路径。少先队组织提供的支持和关怀，能够使少先队员自主性得到发挥、情感需求得到满足、胜任感得到发展，也向少先队员传递出个体重要性的信号，进而使少先队员更愿意向少先队组织靠近，热爱少先队组织，增强对少先队组织的认同感。由此，本研究基于此前的文献综述和理论，提出以下研究假设：

H7：基本心理需要满足在组织支持感与少先队员组织认同关系间起到中介作用

H8：集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同关系间起到中介作用

H9：基本心理需要满足和集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同关系间起到链式中介作用

3.5 研究方法及过程

3.5.1 研究方法

本研究使用混合研究方法，利用问卷调查法、访谈法对少先队员组织支持感、集体自尊、基本心理需要满足与组织认同开展系统的研究。

3.5.1.1 问卷调查法

为了对少先队员的组织支持感、基本心理需求满足、集体自尊及组织认同进行量化研究，本研究选取了我国相关研究中被采纳且经验证过具有较好信度和效度的问卷来实施调查。在本研究中对使用的问卷进行适当修改，并结合中国教育环境特别是少先队员的实际情况，增加了相关背景信息题目，形成了初步的调查问卷。通过项目分析和因子分析等统计方法对问卷的信度和效度进行检验，并根据信效度分析结果再次进行调整，最终确定了本研究的调查问卷版本。

在数据收集阶段，考虑到数据获取的实际可操作性，本研究采用了方便抽样方式，在X省及H省的多所学校发放问卷。本研究在线下总计发出纸质问卷2000份，回收问卷1865份，回收率达到93.25%。筛选并剔除作答不完整的答卷以及正反向题目检测未通过的问卷，最终有效问卷数为1761份。问卷中关于少先队员基本信息的部分涵盖了性别、年级、是否为独生子女、是否为班干部、学校地理位置、父母受教育程度7个题目。样本的具体分布情况见后文。

3.5.1.2 访谈法

本研究还采用访谈法来弥补问卷调查数据的不足，在访谈中，重点关注少先队员组织认同的发展现状、少先队员对于组织支持的感知，深入挖掘组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊如何影响少先队员的组织认同。本研究共对6位少先队辅导员和7位少先队员进行了访谈。考虑到访谈对象的代表性，在访谈少先队员时涵盖了四个年級的少先队员，且在访谈辅导员时，选取了中队和大队辅导员。在访谈实施阶段，严格遵守研究伦理原则，访谈前向参与者详细说明研究目的及其重要性，并取得其同意后方开始录音式访谈。为保护参与者隐私，所有访谈资料在分析时均进行了匿名化处理，具体的访谈对象特征及编码展示在表3-1中。

表3-1 选取访谈对象特征及编码

受访者编码	受访者身份	性别	受访时间
S1	五年级学生	男	2023.12.15
S2	六年级学生	女	2023.12.15
S3	初一学生	女	2023.12.19
S4	初一学生	男	2023.12.19
S5	五年级学生	女	2023.12.23
S6	初二学生	女	2023.12.31
S7	初二学生	男	2023.12.31
T1	中队辅导员	女	2023.11.30
T2	中队辅导员	女	2023.11.30
T3	中队辅导员	女	2023.12.02
T4	大队辅导员	女	2023.12.02
T5	中队辅导员	男	2023.12.26
T6	大队辅导员	男	2023.12.30

3.5.2 研究过程

本项研究起始于对政策背景、实际情境中少先队组织认同面临的困境以及对该领域影响因素探索的兴趣，初步提出了研究问题，即研究组织支持如何作用于少先队员的组织认同。在文献综述的基础上，本研究将焦点定位在探讨少先队员的组织支持感、基本心理需求满足、集体自尊与组织认同之间的关系，并据此构建了理论框架。针对提出的研究问题，决定运用混合研究方法，将定量研究和定性研究相结合，通过问卷调查和数据统计分析法来搜集和处理数据，利用SPSS和AMOS软件进行描述统计、方差分析、相关分析、回归分析和中介效应检验，并结合访谈内容对数据结果进行深入分析。具体操作步骤为：对选定的问卷进行改编、预测试和验证，确定正式

调查时所需使用的量表。在问卷发放和数据收集完成后，深入分析数据，首先对少先队员的组织支持感、基本心理需求满足、集体自尊和组织认同进行描述性分析，随后针对不同性别、年级、是否为独生子女等因素进行少先队员组织认同的差异性分析。基于此，进一步开展相关分析和回归分析，以检验各变量间的关系，并验证研究假设。随后，应用 AMOS 软件建立四个变量的中介模型，检验基本心理需求满足和集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同之间的中介效应。通过对研究假设的检验，形成本研究的数据分析结果，并据此提出针对如何通过组织支持感、基本心理需求满足、集体自尊来促进少先队员组织认同的策略建议。研究流程如下所述。

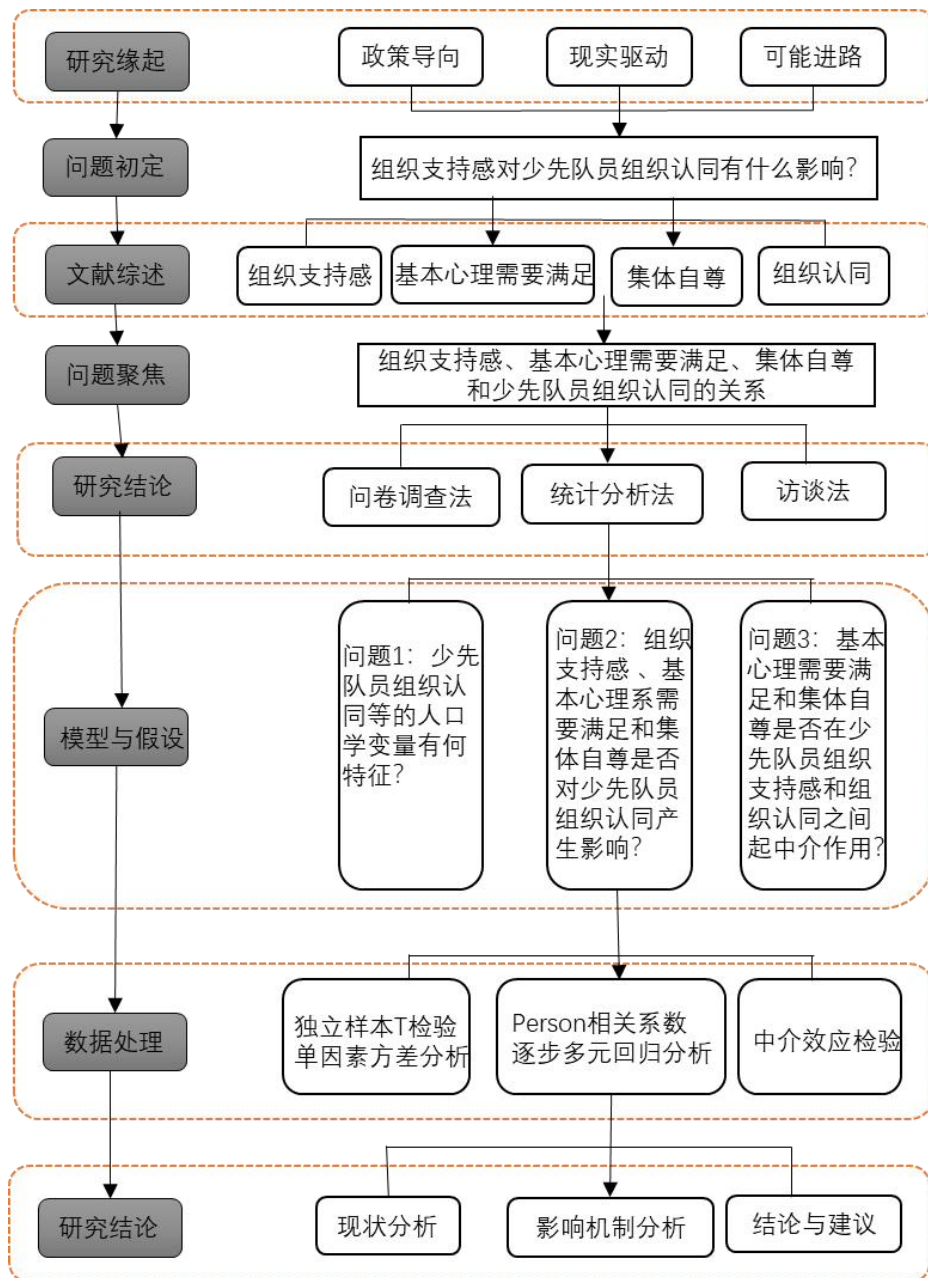


图 3-2 研究思路图

3.6 研究工具的修订

3.6.1 研究工具的选取

研究所用问卷主要包括指导语、学生基本信息和量表题项主体三部分，个人基本信息包括年级、性别、是否为独生子女、是否为班干部、学校所在地、父亲受教育程度、母亲受教育程度等7个问题。量表主体部分由《少先队员组织支持感量表》《基本心理需要满足量表》《集体自尊问卷》和《少先队员组织认同量表》四个分量表组成。

3.6.1.1 少先队员组织支持感问卷

研究采用张瑜编制的《少先队员组织支持感量表》，该量表是改编自学界比较认可的 Eisenberger 的《组织支持感量表》^①。该量表共有7个题项，3个维度，分别是民主公平、队员价值认同、关心成长，采取5点计分，平均得分越高表明组织支持感水平越高，信效度良好。在本研究中，总量表的 Cronbach's α 系数为 0.832，且各分量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.751、0.756、0.803，具有较好的信度。

3.6.1.2 少先队员组织认同问卷

研究采用年华编制的《少先队员组织认同量表》^②，该量表有26道题目，分为5个维度，分别是评价、消极情感、积极情感、互依信念和自我归类，其中，消极情感维度采用反向计分，采取5点计分，平均得分越高表明组织认同水平越高。该量表被多次运用于少先队员组织认同调查研究中，信效度良好。在本研究中，总量表的 Cronbach's α 系数为 0.904，且各分量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.758、0.781、0.867、0.793、0.837，具有较好的信度。

3.6.1.3 基本心理需要满足量表

采用由 Gagné 编制，刘俊升等修订的《基本心理需要满足量表》测量被试基本心理需要的满足水平^③，该问卷应用于我国诸多中小学生学习调查，信效度良好。该量表共包含19道题目，分为3个维度，分别测量被试自主需要、能力需要、关系需要的满足情况。采用7点计分，平均得分越高代表被试心理需要的满足情况越好。在本研

^① 张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D]. 曲阜师范大学, 2017.

^② 年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016.

^③ 刘俊升, 林丽玲, 吕媛等. 基本心理需求量表中文版的信、效度初步检验[J]. 中国心理卫生杂志, 2013, 27(10): 791-79

究中, 总量表的 Cronbach's α 系数为 0.926, 且各分量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.886、0.867、0.867, 具有较好的信度。

3.6.1.4 集体自尊量表

采用薛松和李永鑫修订的 Luhtanen 等人编制的集体自尊量表^①, 共 16 个项目, 7 级计分, 包括 4 个维度, 即成员资格自尊、私密性集体自尊、公众性集体自尊和身份重要性认同, 在以往研究中信效度良好。本研究在使用该问卷时进行了改编, 将题目中“集体”改为“少先队”, 观测少先队员对少先队组织价值的评价。总分越高, 表示个体的集体自尊水平越高。在本研究中, 总量表的 Cronbach's α 系数为 0.889, 且各分量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.840、0.802、0.827、0.812, 具有较好的信度。

3.6.2 研究工具的修订

首先, 在查阅相关文献的基础上, 选择合适的量表进行测量。基本心理需要满足量表已在儿童和青少年群体被广泛使用和验证, 使用的组织支持感量表和组织认同量表来源于针对少先队员群体的研究, 在已有研究中具有良好的信效度。同时, 本研究在使用集体自尊量表时进行了改编, 考虑到本研究的对象为少先队员, 在参考相关研究基础上, 严格遵循问卷设计原则, 进行有针对性编制。

其次, 在调查问卷的基本信息调查设计方面, 结合前人的研究成果以及对于少先队员组织认同影响因素的分析, 初步将基本信息调查设定为性别、年级、是否为独生子女、是否班干部、学校所在地、父亲学历和母亲学历 7 个项目, 以更好了解被试的基本信息。

基于此, 本研究对 X 省 151 名少先队员展开试测, 并用 SPSS24.0 对试测数据进行分析, 以检验问卷整体是否符合实际。

3.6.3 问卷预调查及验证分析

尽管研究选用的量表在已有的调查研究中显示出良好的信效度, 但为了保证本研究中问卷的适用性, 在正式问卷发放前, 对问卷进行预调查与检验, 通过项目分析、探索性因子分析和 Cronbach's α 系数检验问卷信效度。

3.6.3.1 少先队员组织认同问卷试测结果

本研究将首先利用项目分析检验量表及每个条目的可靠性和適切性, 具体操作是

^① 薛松, 李永鑫. 大学新生的集体自尊、个体自尊与抑郁、焦虑的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2007(06):612-613+6

采用临界值检验（极端组法）和同质性检验（项总相关法）对数据进行评估。

在临界值检验的操作过程中，首先将少先队员组织认同量表中反向记分的题目进行分数转换，然后对所有题目的得分进行加总。基于总分将参与者划分为高分组（最高的 27%）和低分组（最低的 27%），随后对每个题目使用独立样本 T 检验以确定其决断值。如果某一题目的 t 值达到统计学上的显著水平，说明该题目能够有效区分不同水平的被试，因而应予以保留。根据分析结果，量表的 26 个题目的区分值均达到显著水平，且每项的区分值都超过 3。

同质性检验目的在于评价各题目与整体量表之间的一致性水平，即检验少先队员组织认同量表中每个题目与整体量表的相关性。如果题目与总分之间存在显著的相关性，并且相关系数值超过 0.4（至少达到 0.3），则表明该题目与整体量表具有较好的一致性，应被保留。根据分析，所有题目与整体量表均显示出显著的相关性，且未发现删除任一题目后 Cronbach's α 系数会显著提高的情况。通过项目分析和同质性检验的结果表明，各题目均具备良好的区分能力和適切性，故决定保留所有题目。具体的结果展示于表 3-2 中。

表 3-2 少先队员组织认同问卷项目分析结果

题项	极端组比较		同质性检验	
	CR 值	题总相关	删除后 Cronbach's α 系数	结果
R1	-6.500***	0.507***	0.915	保留
R2	-13.222***	0.730***	0.911	保留
R3	-10.090***	0.650***	0.912	保留
R4	-9.342***	0.635***	0.912	保留
R5	-7.770***	0.598***	0.913	保留
R6	-12.217***	0.711***	0.911	保留
R7	-8.681***	0.576***	0.914	保留
R8	-5.932***	0.458***	0.916	保留
R9	-10.726***	0.626***	0.913	保留
R10	-6.748***	0.468***	0.915	保留
R11	-6.204***	0.495***	0.915	保留
R12	-7.313***	0.555***	0.914	保留
R13	-6.130***	0.467***	0.915	保留
R14	-4.955***	0.427***	0.916	保留
R15	-7.341***	0.513***	0.914	保留
R16	-4.834***	0.503***	0.915	保留
R17	-8.398***	0.584***	0.913	保留
R18	-7.152***	0.581***	0.914	保留
R19	-10.695***	0.685***	0.911	保留
R20	-8.925***	0.549***	0.914	保留

续表 3-2 少先队员组织认同问卷项目分析结果

R21	-10.879***	0.699***	0.911	保留
R22	-11.141***	0.685***	0.911	保留
R23	-9.175***	0.588***	0.913	保留
R24	-5.209***	0.524***	0.915	保留
R25	-5.261***	0.520***	0.915	保留
R26	-5.951***	0.527***	0.916	保留

项目分析的结果良好, 可以继续探索性因子分析, 以检验问卷的结构效度。在本研究中, 对获取的少先队员组织认同数据进行探索性因子分析, 其中, KMO 值为 0.875, 远超 0.8 的标准值, 且 Bartlett 的球形检验结果的 X^2 为 1802.329***, 说明《少先队员组织认同问卷》各题目间具有相互依赖的潜在因素, 适宜开展因子分析。

基于以上条件, 采用主成分分析方法, 并通过最优斜交旋转方法优化因子载荷, 设置 0.5 以上的载荷值为显著标准。通过这一方法提取了 5 个主要因子。经过多轮主成分分析, 剔除对问卷维度界定不明确且可能影响整体信度的题项, 最终从问卷中删除了题项 11、14、19 和 26, 使问卷题目数量减少至 22 项, 同时累积方差贡献率提高至 63.710%。该分析的具体结果见表 3-3。

表 3-3 少先队员组织认同主成分分析的因子载荷值

因子名称	题项	因子				
		1	2	3	4	5
消极情感	R15	0.869				
	R10	0.836				
	R13	0.750				
	R20	0.728				
	R7	0.720				
积极情感	R9		0.806			
	R4		0.754			
	R6		0.722			
	R3		0.695			
	R2		0.678			
评价	R17			0.776		
	R18			0.772		
	R23			0.683		
	R24			0.652		
	R21			0.510		
互依信念	R22			0.505		
	R5				0.792	
	R12				0.741	
自我归类	R1				0.734	
	R8					0.869
	R16					0.730
	R25					0.726

续表 3-3 少先队员组织认同主成分分析的因子载荷值

特征值	7.701	2.509	1.419	1.244	1.143
被解释方差 (%)	35.006	11.404	6.449	5.656	5.194

最后, 本研究需对《少先队员组织认同问卷》的整体问卷及各维度进行信度检验。见表 3-4, 各分维度的 Cronbach's α 系数均大于 0.7, 总量表的 Cronbach's α 系数为 0.908, 表明该问卷具有较高的信度, 可进行正式测评。

表 3-4 少先队员组织认同问卷信度检验

	维度	题项	Cronbach's α (分)	Cronbach's α (总)
少先队员 组织认同	自我归类	R1/R5/R12	0.737	0.908
	积极情感	R2/R3/R4/R6/R9	0.858	
	消极情感	R7/R10/R13/R15/R20	0.860	
	互依信念	R8/R16/R25	0.747	
	评价	R17/R18/R21/R22/R23/R24	0.811	

3.6.3.2 少先队员组织支持感问卷试测结果

参考上述步骤, 对《少先队员组织支持感问卷》进行临界值检验和同质性检验。分析结果表明, 所有题目的决断值 t 值均超过 3 并且达到显著性水平 ($p < 0.001$), 同时, 各题项与总量表均呈现显著相关, 未发现移除某一个题目后 Cronbach's α 系数有提高的情况, 据此确定保留所有题目, 具体分析结果如表 3-5 所示。

表 3-5 少先队员组织支持感问卷项目分析结果

题项	极端组比较		同质性检验		结果
	CR 值	题总相关	删除后 Cronbach's α 系数		
Z1	-8.939***	0.499***	0.701		保留
Z2	-7.941***	0.399***	0.723		保留
Z3	-10.283***	0.518***	0.696		保留
Z4	-7.704***	0.418***	0.719		保留
Z5	-8.486***	0.440***	0.714		保留
Z6	-10.673***	0.511***	0.697		保留
Z7	-7.564***	0.397***	0.723		保留

进一步实施探索性因子分析, 结果显示 KMO 值为 0.810, 且 Bartlett 球形检验的 X^2 为 443.781***, 表明《少先队员组织支持感问卷》可进行因子分析。继续展开主成分分析, 从中抽取出 3 个公因子, 累计方差贡献率为 63.710%, 能够保留所有题项。

表 3-6 少先队员组织支持感主成分分析的因子载荷值

因子名称	题项	因子		
		1	2	3
民主公平	Z2	0.858		
	Z1	0.828		

续表 3-6 少先队员组织支持感主成分分析的因子载荷值

	Z3	0.760		
关心成长	Z7		0.933	
	Z6		0.816	
队员价值认同	Z4			0.879
	Z5			0.866
特征值		2.754	1.367	1.070
被解释方差 (%)		39.349	19.531	15.290

随后,进一步对《少先队员组织支持感问卷》整体和各维度进行信度检验,结果如表 3-7 所示,队员价值认同维度的 Cronbach's α 系数较低,但也超过了 0.7,且总量表的 Cronbach's α 系数为 0.741,符合信度系数划分标准,综合表明《少先队员组织支持感问卷》的信度较好,可用于后续研究。

表 3-7 少先队员组织支持感问卷信度检验

维度		题项	Cronbach's α (分)	Cronbach's α (总)
少先队员	民主公平	Z1/Z2/Z3	0.754	
组织支持感	队员价值认同	Z4/Z5	0.706	0.741
	关心成长	Z6/Z7	0.726	

3.6.3.3 基本心理需要满足量表试测结果

基本心理需要满足的项目分析结果如表 3-8,各个题项的决断值均超过 3 且达到统计学上的显著水平。同时,同质性检验结果表明,各题项均与总量表呈现显著相关,未发现移除某一个题目后 Cronbach's α 系数有提高的情况,据此确定保留所有题目。

表 3-8 基本心理需要满足量表项目分析结果

题项	极端组比较		同质性检验	
	决断值 (CR)	题总相关	删除后 Cronbach's α 系数	结果
M1	-7.911***	0.559***	0.910	保留
M2	-9.650***	0.603***	0.909	保留
M3	-5.624***	0.446***	0.913	保留
M4	-6.020***	0.367***	0.915	保留
M5	-9.306***	0.692***	0.907	保留
M6	-11.429***	0.635***	0.908	保留
M7	-7.734***	0.533***	0.911	保留
M8	-9.766***	0.615***	0.909	保留
M9	-7.379***	0.603***	0.909	保留
M10	-9.537***	0.674***	0.908	保留
M11	-6.368***	0.448***	0.913	保留
M12	-8.912***	0.599***	0.909	保留

续表 3-8 基本心理需要满足量表项目分析结果

题项	极端组比较		同质性检验		结果
	决断值 (CR)	题总相关	删除后 Cronbach's α 系数		
M13	-6.565***	0.428***	0.913		保留
M14	-9.801***	0.614***	0.909		保留
M15	-8.103***	0.625***	0.909		保留
M16	-10.839***	0.708***	0.907		保留
M17	-11.747***	0.614***	0.909		保留
M18	-7.126***	0.505***	0.912		保留
M19	-10.625***	0.668***	0.907		保留

进一步对《基本心理需要满足量表》实施探索性因子分析, 结果见表 3-9 显示, KMO 值为 0.902, 且 Bartlett 球形检验的 X^2 为 1324.186***, 说明《基本心理需要满足量表》适合进行因子分析。基于之前分析的路径, 进行主成分分析, 共抽取出 3 个主要因子, 在多轮主成分分析后, 排除成分维度模糊、可能影响量表信度的指标, 最终决定删去第 19 题, 从而将问卷数量减少到 18 项, 累计方差贡献率提升至 56.437%。

表 3-9 基本心理需要满足主成分分析的因子载荷值

因子名称	题项	因子		
		1	2	3
自主需要	M9	0.747		
	M15	0.741		
	M18	0.732		
	M3	0.694		
	M7	0.649		
	M12	0.644		
关系需要	M14		0.917	
	M6		0.742	
	M1		0.740	
	M5		0.668	
	M16		0.637	
	M10		0.605	
能力需要	M4			0.805
	M13			0.717
	M2			0.697
	M11			0.641
	M17			0.631
	M8			0.611
	特征值	7.209	1.836	1.115
	被解释方差 (%)	40.050	10.194	6.193

随后, 进一步对《基本心理需要满足量表》整体及各维度进行信度检验, 根据表 3-10 所示, 量表整体及各维度均超过 0.8, 综合表明《基本心理需要满足量表》的信度较好, 可用于后续研究。

表 3-10 基本心理需要满足量表信度检验

	维度	题项	Cronbach's a (分)	Cronbach's a (总)
基本心理需 要满足	关系需要	M1/M5/M6/M10/M14/M16	0.869	0.914
	能力需要	M2/M4/M8/M11/M13/M17	0.807	
	自主需要	M3/M7/M9/M12/M15/M18	0.820	

3.6.3.4 集体自尊量表试测结果

集体自尊的项目分析结果如表 3-11，各个题项的决断值均达到显著水平，且没有明显较小的数值。同时，同质性检验结果表明，各题项均与总量表呈现显著相关，未发现移除任一题目后 Cronbach's α 系数会显著提升的情况，据此确定保留所有题目。

表 3-11 集体自尊量表项目分析结果

题项	极端组比较		同质性检验		结果
	决断值 (CR)	题总相关	删除后 Cronbach's α 系数 (0.896)		
J1	-8.985***	0.677	0.888		保留
J2	-9.476***	0.668	0.889		保留
J3	-6.849***	0.527	0.894		保留
J4	-5.011***	0.457	0.896		保留
J5	-10.103***	0.694	0.887		保留
J6	-9.441***	0.672	0.889		保留
J7	-8.906***	0.638	0.890		保留
J8	-7.308***	0.606	0.891		保留
J9	-6.887***	0.617	0.890		保留
J10	-10.998***	0.728	0.886		保留
J11	-7.628***	0.593	0.891		保留
J12	-9.137***	0.653	0.889		保留
J13	-10.455***	0.72	0.886		保留
J14	-7.931***	0.617	0.891		保留
J15	-8.626***	0.571	0.893		保留
J16	-7.622***	0.591	0.892		保留

进一步对《集体自尊量表》进行探索性因子分析。结果如表 3-12 显示，KMO 值为 0.876（超过 0.8），且 Bartlett 球形检验的 X^2 为 1001.733***，这说明《集体自尊量表》适合进行因子分析。基于之前分析的路径，进行主成分分析，抽取出 4 个公因子，在多轮主成分分析后，排除成分维度模糊、可能影响量表信度的指标，最后删去 3 和 14 两个题项，问卷数量减少到 14 个，累计方差贡献率提升至 66.323%。

表 3-12 集体自尊量表主成分分析的因子载荷

因子名称	题项	因子			
		1	2	3	4
成员资格自尊	J5	0.837			
	J9	0.764			
	J13	0.757			
	J1	0.708			
私密性集体自尊	J2		0.909		
	J6		0.875		
	J10		0.577		
公众性集体自尊	J15			0.871	
	J11			0.727	
	J7			0.716	
身份认同重要性	J16				0.797
	J8				0.774
	J12				0.629
	J4				0.573
特征值		5.812	1.236	1.165	1.072
被解释方差 (%)		41.516	8.829	8.322	7.656

随后，对《集体自尊量表》整体及各维度进行信度检验，根据表 3-13 所示，集体自尊各维度的 Cronbach's a 系数均超过了 0.7，且总量表的 Cronbach's a 系数为 0.888，符合信度系数划分标准，综合表明集体自尊量表的信度较好，可用于后续研究。

表 3-13 集体自尊量表信度检验

维度	题项	Cronbach's a	Cronbach's a
		(分)	(总)
集体自尊	成员资格自尊	J1/J5/J9/J13	0.828
	私密性集体自尊	J2/J6/J10	0.836
	公众性集体自尊	J7/J11/J15	0.733
	身份认同重要性	J4/J8/J12/J16	0.714
			0.888

3.6.4 正式调查与统计分析

3.6.4.1 正式施测对象

本研究运用方便抽样方法在 X 省和 H 省 10 所学校，共发放 2000 份纸质问卷，研究回收 1951 份纸质问卷，达到了 97.55% 的回收率。问卷收回后，剔除部分无效问卷，最终有效问卷为 1761 份，有效率为 90.26%。正式调查被试的背景信息如表 3-14。整体而言，本次调查的样本覆盖广泛，特征分布均衡，显示出较高的代表性。

表 3-14 正式调查样本分布情况

人口统计学变量	样本分类	频次	百分比
性别	男	850	48.3%
	女	911	51.7%
年级	五年级	454	25.8%
	六年级	554	31.5%
	七年级	286	16.2%
	八年级	467	26.5%
是否为独生子女	是	510	29.0%
	否	1251	71.0%
是否担任班干部	是	667	37.9%
	否	1094	62.1%
学校所在地	城镇	838	47.6%
	农村	923	52.4%
父亲受教育程度	小学及以下	249	14.1%
	初中	709	40.3%
	高中（或中专）	392	22.3%
	大学（或大专）	326	18.5%
	研究生及以上	85	4.8%
母亲受教育程度	小学及以下	287	16.3%
	初中	649	36.9%
	高中（或中专）	383	21.7%
	大学（或大专）	346	19.6%
	研究生及以上	96	5.5%

3.6.4.2 问卷信度分析

尽管在预调查阶段已经对问卷进行了信度的初步验证，但为确保最终问卷的准确性和科学性，本研究还是对正式问卷执行了信度检验。结果见表 3-15 显示，各量表总体信度系数都较高，少先队员组织认同量表及基本心理需要满足量表均达到了 0.90 以上水平，尽管组织认同和组织支持感分问卷中的部分维度较低，但都超过 0.70，且整体系数较高，说明这些问卷数据稳健，足以支撑接下来的分析工作。

表 3-15 正式问卷的信度检验结果

量表	维度	题项数	Cronbach's a (分)	Cronbach's a (总)
组织认同	自我归类	3	0.758	0.904
	互依信念	3	0.781	
	积极情感	5	0.867	
	消极情感	5	0.793	
	评价	6	0.837	

续表 3-15 正式问卷的信度检验结果

量表	维度	题项数	Cronbach's a (分)	Cronbach's a (总)
组织支持感	民主公平	3	0.751	0.832
	队员价值认同	2	0.756	
	关心成长	2	0.803	
基本心理需要满足	关系需要	6	0.886	0.926
	能力需要	6	0.867	
	自主需要	6	0.867	
	成员资格自尊	4	0.840	
集体自尊	私密性集体自尊	3	0.802	0.889
	公众性集体自尊	3	0.827	
	身份认同重要性	4	0.812	

3.6.4.3 问卷效度分析

3.6.4.3.1 少先队员组织认同问卷的效度检验

依据少先队员组织认同问卷的原始理论框架与预测分析后调整的因子结构,使用 AMOS 软件对正式评估中 1761 份少先队员数据的模型适配度进行了检验,所得模型拟合指标 χ^2/df 的值为 3.711 (小于 5), RMSEA 为 0.039 (小于 0.08), 且 CFI、TLI、IFI、NFI 的值分别为 0.965、0.959、0.965、0.953, 均大于 0.9。这些结果指示所收集的样本数据与五因子结构的组织认同模型具有较高的匹配度, 这表明经过改编后的少先队员组织认同问卷展现出了较好的结构效度。

表 3-16 少先队员组织认同验证性因子模型整体拟合系数表

潜变量	题项	因子载荷	AVE	CR
自我归类	R1	0.667	0.511	0.757
	R5	0.729		
	R12	0.745		
互依信念	R8	0.728	0.545	0.782
	R16	0.687		
	R25	0.795		
积极情感	R2	0.740	0.571	0.869
	R3	0.789		
	R4	0.757		
	R6	0.811		
	R9	0.673		
消极情感	R7	0.581	0.438	0.795
	R10	0.658		
	R13	0.707		
	R15	0.736		
	R20	0.615		

续表 3-16 少先队员组织认同验证性因子模型整体拟合系数表

潜变量	题项	因子载荷	AVE	CR
评价	R17	0.644	0.462	0.837
	R18	0.651		
	R21	0.663		
	R22	0.667		
	R23	0.717		
	R24	0.728		

由表 3-16 可知，在修订后的少先队员组织认同量表中，各维度对应题目的因子载荷值均超过了 0.6，表明各题项可有效反映其所对应的潜在维度。同时各维度的 CR 值大于 0.70，自我归类、互依信念和积极情感的 AVE 值超过了 0.50。尽管消极情感和评价维度的 AVE 值未达到 0.50，但部分学者提出，在 CR 值超过 0.6 的情况下，AVE 值低于 0.4 也可被接受^①，因此可认为少先队员组织认同问卷具有可接受的聚合效度。

表 3-17 少先队员组织认同各潜变量之间的区分效度

	自我归类	互依信念	积极情感	消极情感	评价
自我归类	0.511				
互依信念	0.559***	0.545			
积极情感	0.707***	0.566***	0.571		
消极情感	0.353***	0.200***	0.516***	0.438	
评价	0.659***	0.567***	0.660***	0.448***	0.462
AVE 平方根	0.715	0.738	0.755	0.662	0.679

由表 3-17 可知，少先队员组织认同各维度具有显著相关性，且低于与之相对应的 AVE 平方根。因此，说明修订后的少先队员组织认同问卷具有良好的区分效度。

3.6.4.3.2 少先队员组织支持感量表的效度检验

在 AMOS 中对正式测评的 1761 个少先队员的组织支持感数据进行模型拟合，相关拟合指标包括 $\chi^2/df=3.658$ （小于 5），RMSEA=0.039（小于 0.08），且 CFI、TLI、IFI、NFI 的值分别为 0.993、0.987、0.993、0.991，均超过 0.9。总体来看，模型拟合状况较好，这些结果指示所收集的样本数据与三因子结构的组织支持感模型具有较高的匹配度，这表明经过改编后的少先队员组织支持感问卷展现出了较好的结构效度。

^① Fornell C, Larcker D F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error [J]. Journal of Marketing Research, 1981, 18(1): 39-50.

表 3-18 少先队员组织支持感各题项的因子载荷

潜变量	题项	因子载荷	AVE	CR
民主公平	Z1	0.679	0.502	0.751
	Z2	0.698		
	Z3	0.746		
队员价值认同	Z4	0.765	0.608	0.756
	Z5	0.794		
	Z6	0.815		
关心成长	Z7	0.824	0.671	0.803

由表 3-18 可知，在少先队员组织支持感量表中，各维度对应题目的因子载荷值均超过了 0.65，表明各题项可有效反映其所对应的潜在维度。同时各维度的 CR 值大于 0.70，且各维度 AVE 值均大于 0.50。因此，少先队员组织支持感问卷具有较好的聚敛效度。

表 3-19 少先队员组织支持感各潜变量之间的区分效度检验

	民主公平	队员价值认同	关心成长
民主公平	0.502		
队员价值认同	0.669***	0.608	
关心成长	0.593***	0.654***	0.671
AVE 平方根	0.751	0.756	0.803

由表 3-19 可知，少先队员感知的民主公平、队员价值认同和关心成长之间均具有显著地相关性 ($P < 0.01$)，且相关系数比所对应的 AVE 平方根要小，以上说明少先队员组织支持感量表具有良好的区分效度。

3.6.4.3.3 基本心理需要满足量表效度检验

依据基本心理需要满足量表的原本理论框架及预测分析后调的因子结构，在 AMOS 中对正式评估中的 1761 份少先队员数据的模型适配度进行了检验。所得模型拟合指标 χ^2/df 的值为 4.674 (< 5)，RMSEA 为 0.046 (< 0.08)，CFI、IFI、NFI、TLI 的值分别为 0.969、0.964、0.969、0.961，均大于 0.9。这些结果指示所收集的样本数据与三因子结构的基本心理需要满足模型具有较高的匹配度，表明经过调整的基本心理需要满足量表具有较好的结构效度。

表 3-20 基本心理需要满足各题项的因子载荷

潜变量	题项	因子载荷	AVE	CR
关系需要	M1	0.701	0.566	0.886
	M5	0.709		
	M6	0.779		
	M10	0.763		
	M14	0.787		
	M16	0.771		

续表 3-20 基本心理需要满足各题项的因子载荷

潜变量	题项	因子载荷	AVE	CR
能力需要	M2	0.737	0.521	0.867
	M4	0.709		
	M8	0.707		
	M11	0.733		
	M13	0.715		
	M17	0.730		
	M3	0.719		
自主需要	M7	0.718	0.524	0.869
	M9	0.718		
	M12	0.718		
	M15	0.749		
	M18	0.722		

由表 3-20 可知，修订后的基本心理需要满足各潜变量对应各题项的因子载荷均在 0.70 以上，说明测量基本心理需要满足的题项能够代表对应的潜变量维度。同时，各部分的 AVE 值大于 0.50 且 CR 值大于 0.80，这说明问卷具有良好的聚合效度。

表 3-21 基本心理需要满足各潜变量之间的区分效度检验

	关系需要	能力需要	自主需要
关系需要	0.566		
能力需要	0.703***	0.521	
自主需要	0.620***	0.692***	0.524
AVE 平方根	0.752	0.722	0.724

由表可知，各潜变量之间相关性均显著，且相关系数低于对应的 AVE 平方根，说明修订后的基本心理需要满足问卷具有良好的区分效度。

3.6.4.3.4 集体自尊量表效度检验

依据集体自尊量表的原始理论框架及预测分析后调整的因子结构，使用 AMOS 软件对正式评估中 1761 份少先队员数据的模型适配度进行检验，所得模型拟合指数 χ^2/df 的值为 5.171，虽然略高于一般推荐的 5 以下标准，但差异并不显著。考虑到大样本研究中对整体模型适配度的评估需要结合更多统计指标而不仅限于卡方值^①。RMSEA 为 0.049 (<0.08)，CFI、IFI、NFI、TLI 的值分别为 0.972、0.964、0.972、0.966，均大于 0.9，整体而言，模型的拟合效果良好。这些结果指示，经过修订的集体自尊量表与其四因子结构之间展现了较佳的匹配度，证明量表具备较好的结构效度。

^① 吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010.

表 3-22 集体自尊各题项的因子载荷

潜变量	题项	因子载荷	AVE	CR
成员资格自尊	J1	0.743	0.567	0.839
	J5	0.748		
	J9	0.722		
	J13	0.796		
私密性集体自尊	J2	0.766	0.577	0.803
	J6	0.732		
	J10	0.780		
公众性集体自尊	J7	0.774	0.614	0.827
	J11	0.749		
	J15	0.827		
身份认同重要性	J4	0.693	0.519	0.812
	J8	0.714		
	J12	0.747		
	J16	0.726		

由表可知，除个别题目外，修订后集体自尊量表各个潜变量对应各个题目因子载荷均在 0.7 以上，这表明集体自尊测量题目能够代表潜变量维度。同时各维度的 AVE 值大于 0.50 且 CR 值大于 0.80，表明问卷具有良好的聚合效度。

表 3-23 集体自尊各潜变量之间的区分效度检验

	成员资格自尊	私密性集体自尊	公众性集体自尊	身份认同重要性
成员资格自尊	0.567			
私密性集体自尊	0.507***	0.577		
公众性集体自尊	0.497***	0.716***	0.614	
身份认同重要性	0.532***	0.586***	0.570***	0.519
AVE 平方根	0.753	0.759	0.784	0.720

由表 3-23 可知，各潜变量均具有显著的相关性，且相关系数低于对应的 AVE 平方根，说明修订后的集体自尊问卷具有良好的区分效度。

第4章 少先队员组织支持感和组织认同的现状分析

在进行回归分析、中介作用检验前，本章通过对 1761 名少先队员的问卷数据进行统计处理，来描述分析少先队员的组织支持感和组织认同的整体现状，主要分析二者的总体水平，以及少先队员组织认同在个人、学校和家庭背景变量上的差异。

4.1 少先队员组织支持感和组织认同的整体现状情况

4.1.1 少先队员组织认同的现状水平

表 4-1 少先队员组织认同及各维度的描述性统计分析 (N=1761)

维度名称	题项	均值	标准差
组织认同	22	3.986	0.586
评价	6	3.987	0.707
积极情感	5	4.090	0.797
消极情感	5	4.354	0.806
互依信念	3	3.467	0.842
自我归类	3	3.719	0.769

总体来看，少先队员组织认同的得分较高，均值为 3.986，且数据分布较为集中，说明了我国少先队员总体上对少先队组织具有较高的认同感。同时，少先队员组织认同的各个维度得分也较高且差异较小。其中，少先队员在情感方面的得分比其他维度得分高，表明少先队员对少先队组织具有较高的情感认同。正如辅导员和少先队员在访谈中所述，少先队员在校园的学习和生活中，对少先队组织具有较深刻的喜爱和自豪情绪。辅导员 T2 在访谈中谈到：“我们班的学生都很喜欢少先队，加入少先队的时候特别开心，特别自豪。”辅导员 T5 谈到：“我们班一个学生前段时间上课不认真听讲，老是讲话，班长跟我商量把这个同学的红领巾给没收，等他什么时候表现得再好再还给他。真的把红领巾没收以后，他特别难过，后面几天上课都认认真真地听课，想把他的红领巾再拿回去。”少先队员 S3 说到：“红领巾是国旗的一角，是革命战士的鲜血染成的，戴上红领巾的时候，我就感觉特别自豪。”同时，少先队员 S2 说：“戴上了红领巾我感觉自己在学习上就会特别有动力。”

而被试少先队员在自我归类和互依信念上得分相对较低，尤其是在互依信念上，

得分最低。在访谈中, T6 教师提及:“现在很多的少先队员能从不同渠道接收到各种各样的信息, 他们的自我意识强烈, 不会完全信老师和同学的话, 比较坚持和相信自己的看法。”究其原因, 一方面, 网络使用促进了少年儿童自我意识和独立意识发展, 对自主性和独立性的需求增强。随着互联网的发展和手机的普及, 新时代的少年儿童都是数字时代的“原住民”, 他们从小就开始使用网络, 通过上网认识世界、融入社会, 并接触了各种各样的观点和信息, 这使得少年儿童的思维和自我意识得到发展^①。尤其是随着少年儿童身心的迅速发展, 生理各种机能发育日趋成熟, 内心世界日益丰富, 情感更加深刻, 他们对成人感和独立感的渴望更加强烈, 希望从不同渠道学习更多知识和经验, 努力向成人看齐, 拥有做事的自主权^②。因而少年儿童在与其他少先队员相处过程中, 比较具有独立性, 坚持自己的看法, 不认为自己与其他少先队员具有类似的信念。另一方面, 广泛交友促进少年儿童兴趣发展和融入不同社群。随着社会政治经济的发展和包容性的加强, 现代少年儿童具有多样化和个性化的兴趣, 且个体具有因爱好结成社群的愿望。特别是网络的发达为少年儿童提供便捷地交往渠道, 少年儿童通过网络发展自己的兴趣, 并根据自身兴趣开展网络社交, 逐渐与网友建立关系, 加入不同的网络社群。相对应的, 少年儿童与班级其他少先队员关系的紧密性会受到削弱, 从而并不完全将自己归于少先队组织。

4.1.2 少先队员组织支持感的现状水平

表 4-2 少先队员组织支持感及各维度的描述性统计分析

变量及维度	题项	均值	标准差
组织支持感	7	3.842	0.837
民主公平	3	3.863	0.894
关心成长	2	3.739	1.170
队员价值认同	2	3.915	1.092

由表 4-2 可知, 少先队员组织支持感的得分较高, 均值为 3.842, 超过了理论中值 3 分, 整体呈现出少先队员具有较高的组织支持感水平, 这表明对于多数少先队员而言, 他们在少先队组织生活中, 能感受到少先队组织的关怀与支持。这可能是因为学校充分重视少先队组织建设和工作开展, 在日常的少先队工作运行中, 注重少先队的制度文化建设, 营造关怀、团结、和谐、友爱的组织氛围, 定期开展入队仪式、升旗仪式、干部选拔、主题队日、“红领巾奖章”争章等丰富的集体活动; 同时, 注重培养少先队员的主人翁意识, 规范少先队员的行为习惯, 鼓励少先队员积极参与

^① 刘睿, 钟淑颖. 元宇宙语境中青少年“脱实向虚”的时代隐忧与教育化解 [J]. 理论月刊, 2023, (10): 142-150.

^② 生笑笑, 李静雅, 牛骅等. 父母严厉管教与青少年外化问题行为的关系: 青春发育时相与性别的调节作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27 (06): 1199-1204+1209.

少先队活动的设计、筹备和实施,丰富少先队员的组织生活。故而在组织环境的浸润和自身主动的参与体验中,少先队员能够深刻感知到少先队组织的支持。

就各维度而言,被试少先队员在队员价值认同(均值 3.915)得分最高,这表明少先队员在所有来自少先队组织的支持中对于他人尊重和肯定自己的感知最为明显。一方面,对于少先队员而言,他们对教师和同伴的认可和尊重十分敏感,当他们获得身边人的认可和赞成时,便会肯定自己,根据他人的评价和赞扬获得有关自我角色的积极认知,产生积极情感^①。在访谈中,少先队员 S2 分享了一次少先队活动经历:“每年学校有新的小学生成为少先队员,学校会举行入队仪式。有一次我被班上评选为其中的一个代表,可以带领新一届的少先队员唱队歌和国歌,向他们介绍红领巾等少先队知识,还教给他们少先队员的规矩。在这个时候,我感觉到自己成长了,成为了教弟弟妹妹们的哥哥,我当时的心情是特别兴奋,有点紧张,但是很自豪。”另一方面,这一情况反映了在少先队组织建设和教育过程中,少先队辅导员和队员们会经常支持和赞扬表现优异的少先队员,使得他们具有较高水平的队员价值认同。少先队员 S1 谈到:“如果我的成绩有了进步,老师会在班上进行表扬我。获得了奖项,老师和班上的同学也会为我感到很开心。如果其他同学有了进步,我也会为他感到高兴,表扬他。”由此可见,在少先队组织中,辅导员和队员们会关注到少先队员的进步,并能够及时给予表扬和认可。这样的积极氛围不仅能够帮助少先队员们建立融洽的人际关系,也能够鼓励少先队员持续进步和向优秀的少先队员学习。

被试少先队员在民主公平维度的得分水平居中,且数据离散程度较小。这表明少先队员感知到的少先队组织具有较好的民主公平氛围,且少先队员个体间的感知情况差异较小。在访谈中,少先队辅导员和队员也肯定了开展少先队活动的公平性和民主性,例如,辅导员 T3 谈到:“我们班在组织和开展少先队活动时,会鼓励每个少先队员参与到活动中,比如办黑板报、参加红歌比赛、体育竞赛、研学旅行等集体活动,一些特殊的活动或事情,也会让少先队员们自己推荐和评议,我们老师再根据实际情况,考虑合适性。”辅导员 T1 谈到:“我们班的大队长、中队长是评选的,想当的同学就参与评选,到讲台上发言,然后班上同学就根据他的发言还有平时的表现,来讨论并决定是否给他投票。”由此说明,在少先队组织建设和常规活动中,辅导员鼓励会少先队员们积极参与,采取民主选举和评议的方式开展活动,营造了良好的民主公平氛围。

但相较而言,在关心成长维度上,少先队员的得分稍低。这表明被试少先队员感知到自己在学校生活中受到一些忽视,且他人在自己遇到困难和问题时的帮助和支持不足。出现这种情况的原因可能是,当代的少年儿童大多都是家庭的核心和全部,从

^① 张小敏,陈欣,务凯等. 学校联结和学业能力对高中生自尊的影响:一个多层线性模型[J]. 心理发展与教育, 2022, 38 (03): 358-365.

小接受到祖辈和父母的过度保护和宠爱，自身的受挫和抗压能力较小^①。同时，学校生活中，教师负责管理和照顾全班的学生，面对部分学生的一些小问题，老师可能难以及时发现和提供支持，且中小学生对同伴的需求还不够敏感，这就容易让一些学生感受到情感忽视。

4.1.3 少先队员基本心理需要满足的现状水平

表 4-3 少先队员基本心理需要满足及各维度的描述性统计分析

变量及维度名称	题项	均值	标准差
基本心理需要满足	18	4.805	0.880
关系需要	6	5.136	1.095
能力需要	6	4.805	0.999
自主需要	6	4.476	1.012

总体来看，被试少先队员基本心理需要满足的程度为中等偏上水平，总体均分为 4.805，超过理论中值 4 分。其中，少先队员关系需要的满足程度最高，得分为 5.136，超过 5 分，表明少先队员在人际关系方面的需要相对得到较好的满足，在与老师和同伴的交往过程中感知到他们的关心和支持，体验到交往的快乐。少先队员 S4 说：“我很喜欢我们班级，还有班上的同学，感觉我们班很温暖，大家都非常乐于助人。我印象中记忆很深刻的一件事是，有一次我摔倒了，腿上受了伤，班上很多同学都过来把我扶起来，老师也想办法帮我处理。在这一次的经历中，我感觉到班上的老师和同学都很温暖。”少先队员的日常生活都是在学校中度过，学校是他们开展社会交往的重要场所，随着年龄的增大，少先队员会更重视与同伴交往，建立友谊关系，融入班级，当他们在学校生活中感受到来自老师和同学的关心和关怀，能够促进他们关系需要的满足。

少先队员能力需要的平均得分居中，表明少先队员能在日常学习和活动实践中体会到满足感和自我效能感。对处于中小学阶段的少先队员而言，学习是他们生活的重要内容，个体的能力大部分是从学业情况中得到体现，成绩能够使体会到胜任感和自我效能感^②。但除此以外，通过访谈发现，少先队员不仅能从学业方面得到能力需要的满足，也能够通过参与少先队员的实践活动，体验到胜任感和自我效能感。例如，在访谈中，辅导员 T4 谈到：“我们学校经常开展一些少先队的相关实践活动，比如我们学校开展的玉米节活动，鼓励少先队员参与劳动，组织学生开展掰玉米、运

^① Chandola R, Tiwaris C. A study of birth order, personality and mental health[J]. International journal of advanced research and review, 2016, (10): 26-30.

^② 李文辉,姜枫. 小学生学业成绩对学业自我效能感的影响: 学习压力、自尊的中介作用及性别差异[J]. 心理科学, 2023, 46 (02): 347-354.

玉米等比赛活动，学生都非常积极地参与，有些同学虽然学习成绩不是很理想，但在活动中表现得很好，他们感受到班级同学的鼓励和加油，这就提升了他的自信心。”少先队员 S6 说到：“有一次，我被选为班级代表，在升旗仪式上进行国旗下讲话，那次经历让我感觉到特别自豪。”少先队组织开展自主教育、实践教育和组织教育，是帮助学生增长实践经验和培养实践能力的重要方式，组织和开展好少先队活动能够培育学生综合素养，促进学生全面发展，提升学生的自信心和自我效能感。

值得注意的是，少先队员的自主需要得分稍低，均分为 4.476 分，表明少先队员的自主需要的满足程度相对较低。究其原因，一方面，本研究的调查对象为五至八年级的学生，他们正处于青少年的过渡期，身心都在迅速发展，自我意识和独立意识进一步得到发展，他们希望自己可以像成年人一样，能够自主对自己的事情进行选择和做出决定，而不受到老师和家长的约束和控制。但另一方面，部分父母还没有认识到孩子的改变，依然以权威式的管教措施对待他们的孩子，这会让少先队员感到自身的自主性受到限制。同时，少先队员一直处于被保护的状态，他们企图自主抉择和行动时，由于经验和能力尚不足，会产生焦虑和退缩，也会限制他们自主需要的满足。

4.1.4 少先队员集体自尊的现状水平

表 4-4 少先队员集体自尊及各维度的描述性统计分析

变量及维度名称	题项	均值	标准差
集体自尊	14	5.068	0.869
成员资格自尊	4	4.802	1.121
私密性集体自尊	3	5.708	1.242
公众性集体自尊	3	5.113	1.174
身份认同重要性	4	4.820	1.012

由表 4-4 可知，少先队员集体自尊的得分较高，均值为 5.068，超过了理论中值 4 分，表明被试少先队员的集体自尊水平较高，意味着少先队员对自己所属的少先队组织的价值和重要性具有较高的评价。其中，私密性集体自尊得分最高，平均得分为 5.708，其次为公众性集体自尊，两者均超过了 5 分。这两个维度分别代表了少先队员自身或者感知他人对少先队组织的重要性判断。少先队组织和少先队教育活动跟学校教育一样有着精心的设计，是中国儿童教育的另一种制度化设计，是少年儿童人生中第一个重要的群团组织。少先队组织生活与学校生活共同构成少年儿童学习和生活的重要部分，伴随少年儿童小学生活的始终以及大部分的初中生涯^①。因此，少先队员在参与少先队组织生活中，自身逐渐学习到关于少先队组织的历史和知识，并在潜

^① 吴小玮. 儿童教育的另一种制度化设计——基于中国少年先锋队组织的分析 [J]. 全球教育展望, 2021, 50 (06): 105-115.

移默化中不断接受教师、家长和同学关于少先队组织的观念，使少先队员逐渐认知到少先队组织的重要性。在访谈中，少先队员 S7 说到：“提起少先队，我印象特别深刻的除了红领巾，还有红小鬼，他们是在抗战中参与中国工农红军革命的小战士。他们不畏困难，积极的与敌人作斗争，让我很敬佩。而少先队组织就是这样逐渐发展而来的，让我感觉到少先队组织非常的重要，我很骄傲自己能作为其中的一名少先队员。”

相较来说，成员身份资格自尊则稍显不足，表明被试少先队员对自身在少先队组织中的价值感和获得感相较不足。究其原因，在全童入队的背景下，少先队员是每个少年儿童的身份特征，其身份特殊性在日常学习和生活中未能充分得到体现，使得少先队员不能从这一身份上体验到较好的价值感和获得感^①。少先队员成员资格身份自尊的不足，可能也会进一步影响着少先队员的身份认同，使少先队员缺乏积极主动地参与少先队活动的态度和行为，难以建立起对少先队组织的归属感和荣誉感。

4.2 背景因素对少先队员组织认同的影响

在本项研究中，为了探究不同背景因素对少先队员的影响，运用了独立样本 T 检验与单因子方差分析进行差异性检验。具体而言，性别、是否为独生子女、是否担任班干部以及学校所在地为二分类变量，适宜通过独立样本 T 检验进行分析。而对于少先队员的年级、父母受教育水平这样的多分类变量，则需要采用单因子方差分析来处理。在差异性分析中，若 F 值显著 ($P < 0.05$)，表示存在统计意义上的差异，随后通过最小差异显著法 (LSD 法) 进行事后检验，以确定具体哪些组别间的平均数存在差异。

4.2.1 少先队员组织认同在性别上存在显著差异

采用独立样本 t 检验，对少先队员组织认同及各维度在性别上的差异进行分析。从表 4-5 可知，少先队员的组织认同 ($t = -5.571$, $p < 0.001$, Cohen's $d = -0.267$) 在性别因素上具有显著差异，且女生的组织认同水平显著高于男生。在具体的维度上，评价 ($t = -4.006$, $p < 0.001$, Cohen's $d = -0.190$)、积极情感 ($t = -4.145$, $p < 0.001$, Cohen's $d = -0.198$)、消极情感 ($t = -6.558$, $p < 0.001$, Cohen's $d = 0.314$) 和自我归类 ($t = -3.374$, $p < 0.01$, Cohen's $d = -0.160$) 在性别上都存在显著差异，但互依信念上不存在显著差异。

^① 郑梦瑶,黄雪艳. 少先队员光荣感生成要素及提升路径探析 [J]. 甘肃教育研究, 2024, (01): 24-28.

表 4-5 组织认同及各维度在性别上的差异性检验 ($M \pm SD$)

变量及维度	男 (n=850)	女 (n=911)	t	Cohen's d
组织认同	3.907±0.612	4.060±0.530	-5.571***	-0.267
评价	3.917±0.737	4.051±0.673	-4.006***	-0.190
积极情感	4.009±0.822	4.166±0.766	-4.145***	-0.198
消极情感	4.224±0.864	4.475±0.728	-6.558***	-0.314
互依信念	3.443±0.887	3.490±0.797	-1.153	-0.056
自我归类	3.655±0.789	3.778±0.745	-3.374**	-0.160

注: *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$, 下同。

男女间少先队员组织认同水平的显著差异可能是因为男女性在实现自我认同的方式上存在差异。社会文化提倡男生应具有“自立自强”的品质,因此男生通过与他人分离和独立来展示自己的男子气概,在遇到问题和阻碍时,通常更愿意自己独立解决问题以取得自我认同^①。而女生则是通过与他人发生关系,在关系中来认知自我^②。此外,女生更具有人际敏感性,以关注他人为导向,往往比较细腻、温柔,在人际交往中有更多的倾诉欲,更易与其他同伴建立更为亲密的人际关系,并投入更多的精力融入到群体^③。因此,在少先队这个凝聚少年儿童的群体组织中,女生会更愿意积极融入组织,重视与组织中他人建立亲密的关系,并以组织身份定义自己。

4.2.2 少先队员组织认同在年级上存在显著差异

采用单因素方差分析,探讨少先队员组织认同及不同维度在年级上的差异性。从表 4-6 可知,少先队员组织认同整体得分 ($F=6.982$, $p < 0.001$, $\eta_p^2=0.012$)、评价维度 ($F=5.234$, $p < 0.001$, $\eta_p^2=0.009$) 以及消极情感维度 ($F=21.938$, $p < 0.001$, $\eta_p^2=0.036$) 存在显著差异。随后的多重比较分析,揭示了不同年级间差异性显著的情况:在组织认同总体得分上,五年级和六年级的少先队员得分显著优于七年级和八年级;在评价维度上,五年级的得分显著超过七年级和八年级;在消极情感维度上,五年级的得分显著低于六年级、七年级、八年级,且八年级的得分显著高于其他所有年级。这些数据结果均表明:随着年级的增加,少先队员对组织的认同感以及在评价和消极情感这两个分维度的表现呈现逐渐降低的趋势。

^① Gilligan C. In a different voice: psychological theory and women's development[J]. J Nurs, 1983, 28(6): 39-40.

^② Nakhaie R, Arnold R. A four year (1996-2000) analysis of social capital and health status of Canadians: The difference that love makes[J]. Social Science and Medicine, 2010, 71:1037-1044.

^③ 刘艳,谷传华.人际敏感:从社会认知到心理危险因素[J].心理科学进展,2015,23(03):489-495.

表 4-6 组织认同及各维度在年级上的差异性检验

变量及维度	年级	平均数	标准差	<i>F</i>	η_p^2	事后比较
组织认同	五年级	4.051	0.514	6.982***	0.012	1>3,1>4
	六年级	4.029	0.570			2>3,2>4
	七年级	3.936	0.566			
	八年级	3.903	0.576			
评价	五年级	4.037	0.654	5.234***	0.009	1>3,1>4
	六年级	4.049	0.704			2>3,2>4
	七年级	3.896	0.722			
	八年级	3.919	0.742			
积极情感	五年级	4.119	0.740	1.856	0.003	2>4
	六年级	4.132	0.797			
	七年级	4.073	0.825			
	八年级	4.090	0.797			
消极情感	五年级	4.559	0.668	21.938***	0.036	1>2,3,4
	六年级	4.357	0.793			2>4
	七年级	4.377	0.755			3>4
	八年级	4.136	0.915			
互依信念	五年级	3.444	0.829	2.307	0.004	
	六年级	3.525	0.843			2>3
	七年级	3.370	0.855			
	八年级	3.481	0.842			
自我归类	五年级	3.728	0.719	2.538	0.004	
	六年级	3.774	0.782			2>3
	七年级	3.622	0.798			
	八年级	3.703	0.769			

注：五年级 454 人，六年级 554 人，七年级 286 人，八年级 467 人。

数据结果表明，随着年级的升高，少先队员的组织认同逐渐减弱。这一现象可能与少先队员随年级增长而经历的身心变化密切相关。随着成长，少先队员的心理、认知能力和思维方式均在不断变化，他们开始追求更多的独立性和自主性，渴望被周围人尊重和理解。特别是进入青春期的初中生少先队员，他们的心理逐渐进入一个自我意识高度觉醒的阶段，对新旧价值观的冲突有了更深刻的感受，希望通过展现自身的成熟来摆脱之前的幼稚标签，并期望与成人建立平等、友好的新型关系，而不是接受传统的监管和控制^①。因此，在这一成长阶段，少先队员可能对少先队的严格规章和组织纪律感到不满，认为参加少先队活动是一种幼稚行为，会妨碍他们追求个人的兴趣，导致了消极情绪和厌倦心态的产生，进而影响了他们对少先队组织的认同感。另外，外部环境因素也对少先队员组织认同产生重要影响。随着进入初中，学业压力和

^① 俞国良.中国学生心理健康问题的检出率及其教育启示[J].清华大学教育研究,2022,43(04):20-32.

学业负担显著增加,学习环境变得更加紧张。这一时期也标志着学生从少先队向共青团的过渡,学校对少先队活动的重视程度有所降低,少先队活动的频率和质量可能受到影响,从而减少了少先队员对组织的关注度,进一步削弱了他们的组织认同感。

4.2.3 少先队员组织认同在是否独生子女上存在显著差异

运用独立样本 t 检验方法,本研究对少先队员组织认同及其子维度在是否独生子女上的差异进行分析。根据表 4-7 的结果,在是否为独生子女的变量上,少先队员组织认同存在显著差异 ($t=3.566$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.187$),作为独生子女的少先队员在组织认同总体水平上具有更高的分值。在具体维度上,作为独生子女的少先队员与非独生子女的少先队员在评价 ($t=3.507$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.185$)、积极情感 ($t=4.491$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.237$) 和自我归类 ($t=2.563$, $p<0.05$, Cohen's $d=0.133$) 三个维度具有显著性差异,独生子女的少先队员对少先队组织具有更高水平的评价、积极情感和自我归类。

表 4-7 组织认同及各维度在是否独生子女上的差异性检验 ($M\pm SD$)

变量及维度	是 ($n=510$)	否 ($n=1251$)	t	Cohen's d
组织认同	4.063±0.584	3.955±0.570	3.566***	0.187
评价	4.079±0.692	3.949±0.710	3.507***	0.185
积极情感	4.223±0.783	4.036±0.797	4.491***	0.237
消极情感	4.388±0.774	4.340±0.819	1.150	0.060
互依信念	3.497±0.823	3.455±0.849	0.962	0.050
自我归类	3.792±0.799	3.689±0.755	2.563*	0.133

作为独生子女的少先队员组织认同水平高于非独生子女可能与家庭环境的差异有关,家庭环境是塑造少先队员价值观和世界观的关键因素。对于独生子女而言,他们得到的家庭关注和资源投入相对更为集中,常常享受到更多的父母时间、关心以及物质和情感上的支持^①,这些因素共同作用于少先队员的认知和行为模式的塑造,促使他们形成了开放、进取的生活态度^②,并主动参与到组织生活中去,从而加强了对少先队组织归属与认同。反观非独生子女家庭,孩子相对容易遭到父母的忽视,这种经历可能促使他们形成一种较为敏感、自尊心不强和缺乏自信的性格特征,这对于他们感受环境的安全感和归属感具有负面影响^③。这样的性格倾向在少先队组织生活中同样会表现出来,使得孩子们难以完全融入组织生活和建立紧密的组织联系,因此体现

^① 侯芬,伍新春,邹盛奇.青少年感知的父母教养投入特点及其相关影响因素[J].华南师范大学学报(社会科学版),2022(04):84-95+206.

^② 利振华.父母监控对青少年自我控制的影响及教育策略研究[D].广州大学,2022.

^③ 邓林园,王小婷,熊玥悦,李毓檀,李蓓蕾.二孩家庭中的父亲陪伴、母亲情绪与小学头胎儿童心理行为适应的关系.中国临床心理学杂志,2020(02),254-260.

出相对较低的组织认同感。

4.2.4 少先队员组织认同在是否班干部上存在显著差异

运用独立样本 t 检验方法,对少先队员组织认同及各维度在是否班干部上的差异进行分析。根据表 4-8 的结果,可以观察到,在是否为班干部的变量上,少先队员的组织认同存在显著差异 ($t=7.165$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.346$)。作为班干部的少先队员在组织认同总体水平上获得了更高的分值。在具体维度上,作为班干部的少先队员与非班干部的少先队员在评价 ($t=6.147$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.298$)、积极情感 ($t=6.706$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.326$)、消极情感 ($t=5.585$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.270$)、互依信念 ($t=2.674$, $p<0.01$, Cohen's $d=0.132$) 和自我归类 ($t=3.372$, $p<0.001$, Cohen's $d=0.167$) 在是否班干部上存在显著差异,作为班干部的少先队员对少先队组织的认同感上要高于非班干部的少先队员。

表 4-8 组织认同及各维度在是否班干部上的差异性检验 ($M\pm SD$)

变量及维度	是 ($n=667$)	否 ($n=1094$)	t	Cohen's d
组织认同	4.107±0.528	3.913±0.592	7.165***	0.346
评价	4.114±0.653	3.908±0.728	6.147***	0.298
积极情感	4.248±0.739	3.994±0.816	6.706***	0.326
消极情感	4.486±0.739	4.273±0.835	5.585***	0.270
互依信念	3.536±0.836	3.425±0.843	2.674**	0.132
自我归类	3.798±0.735	3.671±0.785	3.372***	0.167

结果指出,在是否班干部这一因素上,少先队员组织认同表现出显著差异,具体而言,担任班干部的少先队员在组织认同及相关维度上的得分更高。这种差异的原因可以通过以下三个方面来解释。首先,担任班干部的少先队员通常表现出较强的责任感和道德准则。他们对于组织抱有深厚的敬意和归属感,能通过自己的行动起到示范作用,积极维护组织纪律,展现出强烈的责任意识。其次,担任班干部的少先队员通过日常活动获得更多锻炼自我和展示才能的机会,例如如策划并执行组织活动、与辅导员进行有效沟通等,这些经历不仅提升了他们的社交、组织和管理技能,还能带给他们成就感和满足感,从而增强了他们对组织的认同感、归属感。例如,少先队员 S5 在访谈时分享道:“我们班的少先队主题班会是班上的几个班干部来轮流组织和开展的,我们会根据老师给的主题,准备资料,一般是找一些跟红军相关的视频,然后再找一些革命故事来给大家说。刚开始轮到我的时候,我特别紧张,会去找老师仔细问清楚情况。慢慢地,我感觉自己表现得不错了,通过组织这些主题班会活动,我会更深入的了解红军,也让我多了一些责任心。”最后,担任班级职务的少先队员为其他队员树立了学习榜样。这一身份既是荣誉也是责任的体现,促使他们更加严格遵守

队伍规章,自我要求,以身作则,积极与队友分享经验,为组织贡献时间和精力^①。因此,担任职务的少先队员在组织认同感方面明显优于未担任职务的队员,他们能有效发挥班干部的示范作用,为少先队的建设和发展作出积极贡献。

4.2.5 少先队员组织认同在父母受教育程度上存在差异

首先,采用单因素方差分析,对少先队员组织认同及各维度在父亲受教育程度上的差异进行分析。从表 4-9 可知,少先队员组织认同($F=4.750$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.011$)、评价($F=6.030$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.014$)、积极情感($F=6.287$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.014$)和自我归类($F=3.787$, $p<0.01$, $\eta_p^2=0.009$)在父亲受教育程度上存在显著差异。总体而言,父亲受教育程度高的少先队员的组织认同高于父亲受教育程度低的,进一步的事后检验结果情况见表 4-9 的最右侧栏。

表 4-9 组织认同及各维度在父亲受教育程度的差异性检验 ($M\pm SD$)

变量及维度	父亲学历程度	平均值	标准差	F	η_p^2	事后检验
组织认同	小学及以下	3.892	0.586	4.750***	0.011	1<3,4 2<3,4
	初中	3.953	0.569			
	高中或中专	4.025	0.543			
	大学或大专	4.074	0.596			
	研究生及以上	4.028	0.624			
评价	小学及以下	3.920	0.740	6.030***	0.014	1<4 2<3,4,5
	初中	3.916	0.721			
	高中或中专	4.022	0.672			
	大学或大专	4.122	0.673			
	研究生及以上	4.086	0.700			
积极情感	小学及以下	3.927	0.837	6.287***	0.014	1<2,3,4,5 2<4
	初中	4.047	0.777			
	高中或中专	4.134	0.797			
	大学或大专	4.223	0.789			
	研究生及以上	4.214	0.773			
消极情感	小学及以下	4.257	0.892	1.674	0.004	1<2,3
	初中	4.374	0.780			
	高中或中专	4.389	0.786			
	大学或大专	4.371	0.797			
	研究生及以上	4.238	0.871			

^① 谭锦绣,谭锦花,郭成.少数民族大学生学校归属感与集体自尊:同伴关系的中介作用[J].贵州师范大学学报(自然科学版),2013,31(05):20-25.

续表 4-9 组织认同及各维度在父亲受教育程度的差异性检验 (M±SD)

变量及维度	父亲学历程度	平均值	标准差	<i>F</i>	η_p^2	事后检验
互依信念	小学及以下	3.432	0.783	0.354	0.001	
	初中	3.453	0.845			
	高中或中专	3.490	0.860			
	大学或大专	3.500	0.848			
	研究生及以上	3.455	0.842			
自我归类	小学及以下	3.625	0.749	3.787**	0.009	1<3,4,5 2<3,4
	初中	3.666	0.768			
	高中或中专	3.779	0.732			
	大学或大专	3.805	0.807			
	研究生及以上	3.824	0.769			

注：小学及以下 249 人，初中 709 人，高中或中专 392 人，大学或大专 326 人，研究生及以上 85 人。

其次，采用单因素方差分析，对少先队员组织认同及各维度在母亲受教育程度上的差异进行分析。从表 4-10 可知，少先队员组织认同 ($F=11.607$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.026$)、评价 ($F=10.332$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.023$)、积极情感 ($F=10.633$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.024$)、消极情感 ($F=5.377$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.012$) 和自我归类 ($F=6.559$, $p<0.001$, $\eta_p^2=0.015$) 在母亲受教育程度上存在显著差异。总体而言，母亲受教育程度高的少先队员的组织认同高于母亲受教育程度低的，进一步事后检验结果见表 4-10 最右侧栏。

表 4-10 组织认同及各维度在母亲受教育程度的差异性检验 (M±SD)

变量及维度	母亲文化程度	平均值	标准差	<i>F</i>	η_p^2	事后检验
组织认同	小学及以下	3.844	0.635	11.607***	0.026	1<2,3,4,5 2<3,4,
	初中	3.935	0.557			
	高中或中专	4.089	0.509			
	大学或大专	4.086	0.559			
	研究生及以上	3.989	0.689			
评价	小学及以下	3.853	0.751	10.332***	0.023	1<3,4,5 2<3,4
	初中	3.906	0.710			
	高中或中专	4.081	0.675			
	大学或大专	4.130	0.637			
	研究生及以上	4.038	0.783			
积极情感	小学及以下	3.882	0.869	10.633***	0.024	1<2,3,4,5 2<3,4
	初中	4.034	0.786			
	高中或中专	4.200	0.735			
	大学或大专	4.234	0.758			
	研究生及以上	4.135	0.861			

续表 4-10 组织认同及各维度在母亲受教育程度的差异性检验 ($M \pm SD$)

变量及维度	母亲文化程度	平均值	标准差	F	η_p^2	事后检验
消极情感	小学及以下	4.204	0.923	5.377***	0.012	1<2,3,4, 2<3 5<3
	初中	4.344	0.787			
	高中或中专	4.475	0.707			
	大学或大专	4.394	0.811			
	研究生及以上	4.242	0.837			
互依信念	小学及以下	3.434	0.842	1.951	0.004	2<3
	初中	3.416	0.829			
	高中或中专	3.544	0.839			
	大学或大专	3.520	0.825			
	研究生及以上	3.417	0.967			
自我归类	小学及以下	3.573	0.758	6.559***	0.015	1<3,4,5 2<3,4
	初中	3.665	0.777			
	高中或中专	3.823	0.718			
	大学或大专	3.804	0.770			
	研究生及以上	3.799	0.769			

注：小学及以下 287 人，初中 649 人，高中或中专 383 人，大学或大专 346 人，研究生及以上 96 人。

综合上述结果，通过父母的受教育水平来观测少先队员组织认同的差异，研究发现，少先队员组织认同在父亲和母亲受教育水平上均存在显著差异，总体上呈现出父母受教育水平高，少先队员对组织的认同感越强的趋势。这一现象的成因可能与少年儿童的思想发展的特点有关，他们对少先队组织的理解和认知很大程度上还依赖于父母的引导和影响。教育程度较低的父母由于自身文化层次的限制，对少先队组织缺乏足够理解，且部分家长认为教育仅是学校的职责，较少涉足孩子的行为习惯和心理健康培养，导致家庭与学校在推动少先队活动方面的协作出现断层，进而影响少先队员的组织认同的形成。反之，当父母的教育水平较高时，他们往往能更深入地理解少先队组织的特性和价值，不仅能准确把握少先队在培养少年儿童方面的积极作用，而且会主动与学校的少先队活动协作，推动家庭教育的发展，有效衔接学校与家庭在少先队教育方面的工作^①。在家庭中，这些父母也会营造出一种尊重和热爱组织的氛围，从而促进孩子对组织的认同感的增强。

^① 年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016.

第5章 组织支持感对少先队员组织认同的影响机制分析

本节首先通过相关性分析,探讨少先队员的组织支持感、组织认同、基本心理需要满足和集体自尊之间的关系,以确认这些变量间的相互关联性。在此基础上,本研究进一步按照设立的假设,运用多元回归分析方法,检验组织支持感对少先队员组织认同的影响,基本心理需要满足、集体自尊对少先队员组织认同的影响,以及组织支持感对少先队员基本心理需要满足、集体自尊的影响。最终,通过构建中介模型,本研究深入分析了基本心理需要满足和集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同关系间的中介作用。

5.1 少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的相关性分析

本研究运用 Pearson 相关系数矩阵确认各变量间的相关性,组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的相关分析的结果如表 5-1。结果显示,少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同各变量间存在着不同程度的相关关系。具体而言,组织支持感($r=0.589, p<0.001$)、基本心理需要满足($r=0.438, p<0.001$)和集体自尊($r=0.585, p<0.001$)均与少先队员组织认同存在中度正相关关系,表明少先队员感知到的少先队组织的支持越多、基本心理需要满足程度越高、集体自尊水平越高,少先队员的组织认同水平越高。少先队员的组织支持感与基本心理需要满足($r=0.336, p<0.001$)和集体自尊($r=0.390, p<0.001$)具有显著正相关关系,同时,少先队员基本心理需要满足与集体自尊具有显著正相关关系($r=0.563, p<0.001$)。

由此表也可以看出,各变量之间均存在一定的相关性,又具备一定的区分度,可以进行下一步回归分析。

表 5-1 组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊预少先队员组织认同的相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1																	
2	.82 ***	1																
3	.84 ***	.56 ***	1															

续表 5-1 组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊预少先队员组织认同的相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	.66 ***	.37 ***	.43 ***	1														
5	.63 ***	.45 ***	.47 ***	.16 ***	1													
6	.71 ***	.52 ***	.58 ***	.27 ***	.425 ***	1												
7	.59 ***	.48 ***	.52 ***	.32 ***	.339 ***	.53 ***	1											
8	.47 ***	.40 ***	.40 ***	.26 ***	.257 ***	.41 ***	.83 ***	1										
9	.49 ***	.39 ***	.41 ***	.30 ***	.266 ***	.42 ***	.81 ***	.50 ***	1									
10	.49 ***	.39 ***	.45 ***	.22 ***	.307 ***	.46 ***	.80 ***	.46 ***	.51 ***	1								
11	.43 ***	.35 ***	.34 ***	.33 ***	.232 ***	.31 ***	.33 ***	.24 ***	.28 ***	.29 ***	1							
12	.38 ***	.32 ***	.31 ***	.27 ***	.202 ***	.26 ***	.28 ***	.19 ***	.24 ***	.25 ***	.62 ***	1						
13	.31 ***	.26 ***	.23 ***	.24 ***	.135 ***	.23 ***	.25 ***	.18 ***	.22 ***	.22 ***	.54 ***	.60 ***	1					
14	.44 ***	.36 ***	.35 ***	.33 ***	.224 ***	.31 ***	.34 ***	.24 ***	.29 ***	.30 ***	.85 ***	.86 ***	.83 ***	1				
15	.42 ***	.36 ***	.32 ***	.30 ***	.212 ***	.31 ***	.32 ***	.24 ***	.26 ***	.29 ***	.40 ***	.46 ***	.40 ***	.49 ***	1			
16	.52 ***	.41 ***	.40 ***	.49 ***	.230 ***	.29 ***	.32 ***	.25 ***	.26 ***	.27 ***	.42 ***	.38 ***	.34 ***	.45 ***	.41 ***	1		
17	.44 ***	.36 ***	.35 ***	.39 ***	.195 ***	.26 ***	.29 ***	.22 ***	.23 ***	.26 ***	.38 ***	.38 ***	.32 ***	.42 ***	.41 ***	.58 ***	1	
18	.44 ***	.37 ***	.34 ***	.32 ***	.252 ***	.31 ***	.27 ***	.21 ***	.20 ***	.25 ***	.32 ***	.32 ***	.30 ***	.37 ***	.44 ***	.48 ***	.46 ***	1
19	.59 ***	.49 ***	.46 ***	.48 ***	.289 ***	.38 ***	.39 ***	.30 ***	.31 ***	.35 ***	.49 ***	.50 ***	.44 ***	.56 ***	.76 ***	.79 ***	.77 ***	.77 ***

注：1代表组织认同，2代表评价，3代表积极情感，4代表消极情感，5代表互依信念，6代表自我归类，7代表组织支持感，8代表民主公平，9代表队员价值认同，10代表关心成长，11关系需要，12代表能力需要，13代表自主需要，14代表基本心理需要满足，15代表成员资格自尊，16代表私密性集体自尊，17代表公众性集体自尊，18代表身份认同重要性，19代表集体自尊。

5.2 少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的关系分析

相关性分析揭示的是变量间的关联度，需要进一步采用回归分析探讨这些变量之间的因果联系。基于之前的分析，已确认少先队员的组织支持感、组织认同、基本心理需要满足和集体自尊之间存在显著的相关关系，为后续回归分析奠定了基础。

同时，差异性分析指出，少先队员的个人背景特征，如性别、年级、是否为独生子女、班干部身份以及父母受教育水平等因素对少先队员组织认同有显著影响。因此，为了精确地探索组织支持感对少先队员组织认同的影响机制，本节在控制上述人口统计学变量的前提下，开展回归分析，旨在排除这些背景变量可能对研究模型产生的影响。初步将组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊作为独立变量，独立考察它们对少先队员组织认同的作用；紧接着，将组织支持感作为自变量，评估其对少先队员基本心理需要满足和集体自尊的影响，并将基本心理需要满足作为自变量，评估其对少先队员集体自尊的影响。基于回归分析的结果，进一步探讨了基本心理需要满足和集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同之间的中介作用。

5.2.1 组织支持感对少先队员组织认同的影响分析

为更好地解释组织支持感及其具体各维度对少先队员组织认同的影响，本研究通过两次回归分析深入探讨组织支持对少先队员组织认同的影响。在回归模型一中，纳入性别、年级等六个人口学特征变量作为控制变量，探究组织支持感对少先队员的组织认同的影响效果。结果见表 5-2 显示，组织支持感与少先队员组织认同之间的关系避免了多重共线性问题 ($DW=1.800$, $VIF=1.040$)。回归结果展示在表 5-2，控制性别、年级等因素后，组织支持感能正向地影响少先队员组织认同 ($Beta=0.570$, $P<0.001$)，并且能够揭示少先队员组织认同变异地 38.7% ($R^2=0.387$)，进而证实了假设 H1 地有效性。

随后，在回归模型二引入组织支持感的具体维度：民主公平、队员价值认同和关心成长，作为预测变量，保持其他控制变量不变进行多元回归分析，回归结果显示，模型二不存在严重多重共线性问题 ($DW=1.795$ ，且 VIF 值分别为 1.474、1.476 和 1.582)。民主公平 ($Beta=0.219$, $P<0.001$)、关心成长 ($Beta=0.253$, $P<0.001$)、队员价值认同 ($Beta=0.230$, $P<0.001$) 能够显著正向预测少先队员组织认同，并共同解释了 38.8% 的少先队员组织认同变异量，从而支持了 H1a、H1b、H1c 的立论。

比较这两种模型，纳入组织支持感的不同维度能够使模型的解释力度略有提升

0.1%。据此，归纳出的效应关系标准化回归公式简化为：组织认同度=0.219×民主公平+0.253×关心成长+0.230×队员价值认同。

表 5-2 组织支持感及各维度对少先队员组织认同的回归模型

	模型	模型一			模型二		
		Bata 标准化	t	Sig	Bata 标准化	t	Sig
自变量（模型一）	常量		35.800	0.000			
	组织支持感	0.57	29.81	0.000			
自变量（模型二）	常量					35.666	0.000
	民主公平				0.219	9.635	0.000
	关心成长				0.253	11.129	0.000
	队员价值认同				0.230	9.775	0.000
	R ²		0.387			0.388	
	调整后 R ²		0.381			0.382	
	F 值		73.346***			65.030***	
性别（参考变量：男）	女	0.072	3.783	0.000	0.071	3.751	0.000
是否为独生子女 （参考变量：是）	非独生子女	-0.052	-2.570	0.010	-0.053	-2.619	0.009
是否为班干部 （参考变量：是）	非班干部	-0.08	-4.083	0.000	-0.078	-3.969	0.000
年级 （参考变量：五年级）	六年级	-0.035	-1.501	0.134	-0.038	-1.628	0.104
	七年级	-0.08	-3.626	0.000	-0.08	-3.648	0.000
	八年级	-0.064	-2.768	0.006	-0.065	-2.804	0.005
父亲学历 （参考变量：小学及以下）	初中	0.019	0.606	0.545	0.018	0.593	0.553
	高中或中专	-0.002	-0.055	0.956	-0.001	-0.018	0.985
	大学或大专	0.007	0.219	0.827	0.009	0.261	0.794
	研究生及以上	-0.001	-0.044	0.965	0.002	0.059	0.953
母亲学历 （参考变量：小学及以下）	初中	0.038	1.308	0.191	0.037	1.254	0.210
	高中或中专	0.120	4.055	0.000	0.119	4.039	0.000
	大学或大专	0.100	3.073	0.002	0.101	3.087	0.002
	研究生及以上	0.046	1.495	0.135	0.041	1.347	0.178

上述回归分析的结果显示，组织支持感能够显著促进少先队员的组织认同。与先前张瑜、曲美艳等人的研究结果一致，当少先队员感知到来自少先队组织、辅导员和其他队员提供的关怀和支持，会提升他们对少先队组织的认同感、归属感^{①②}。根据社会交换理论，以往诸多组织领域的研究验证了组织提供的支持和关怀会对成员的组织态度和行为产生重要影响，例如增强成员的组织公民行为、工作投入、创新行为等

^① 张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D]. 曲阜师范大学, 2017.

^② 曲美艳. 组织支持感对少先队员组织认同的影响[D]. 石河子大学, 2022.

①。本研究也再次证明在少先队组织，少年儿童感知到组织的关怀和支持能够增强他们对少先队组织的认同感。即当少先队员感知到少先队组织提供了公平的发展机会，感知到辅导员和其他同伴的尊重和支持，以及在遇到困难时得到帮助和支持，他们会产生回报心理，包括尊重和热爱少先队组织，自觉遵守少先队组织的相关规章制度和纪律。同时，本研究也印证了教师和同伴作为个体在学校中的核心交往对象，对少年儿童的认知、情感和行为等的发展具有举足轻重的作用。

具体而言，首先，少先队组织民主公平的组织氛围会影响少先队员对其的认同感、归属感。组织氛围是组织中成员个体或集体体验和经历特定事件、状况，并对其态度和行为产生的心理社会环境特征，具有相对稳定和持久的特征，它是介于组织系统与内部成员行为之间的桥梁，通过组织中个体的感知来影响其行为动机和表现^②。少先队组织具有明确和公平的规则纪律，开展民主的选举和评议活动，营造出民主公平的组织氛围，能够调动使每个少先队员在组织中体会到公平性和民主性，从而能够调动少先队员参与少先队组织活动的积极性，促使少先队员积极融入少先队组织生活，增强对少先队组织的认同感、归属感。例如，辅导员 T1 谈到：“在少先队员的大队长、中队长等职务选拔的时候，为保证选出来的学生有能力，老师首先会看班上学生的学习成绩、管理能力等来推荐，看他在学生中间是不是有威信，又能得心应手的处理问题。推荐之后，就让学生们都参与讨论，同意的和不同意的都要说出理由，最后大家再进行无记名投票。在这个过程中，少先队员们都是比较积极参与的，经过他们自己讨论选出来的大队长、中队长，他们也很信服。”

其次，少先队组织中辅导员和其他队员的关怀和支持能够增强少先队员的组织认同。通过感受到来自辅导员和其他队员的关怀和鼓励，少先队员能够在学校生活中获得更多的安全感与对少先队实践活动的控制感，从而促进少先队员对少先队组织的情感依恋水平，进而提升对少先队组织的认同感^③。在访谈中，少先队员 S6 谈到他参与少先队活动的一次经历：“有一次我参加学校大队部的活动，需要上台演讲，因为要面对很多学生，害怕自己临场发挥不好，去的时候特别紧张，我们班的几个同学就安慰我，帮助我调节这种紧张的情绪。在他们的安慰下，我感觉好了很多，很感谢我们班的同学。虽然很紧张，但参与这些演讲的活动，也锻炼了我的勇气和表达能力，还增进了我和同学的友谊。”

最后，辅导员和其他队员对少先队员的价值认同和肯定有助于增强少先队员的组织认同。辅导员在少先队组织建设和少先队实践活动开展中，重视调动少先队员的自主性，尊重和理解少先队员的发言和表达，并及时对少先队员的进步和成功给予表扬

① 郝瑾,杨琳峰. 组织支持感研究综述及展望 [J]. 西藏民族大学学报(哲学社会科学版), 2023, 44 (04): 120-127.

② 姜帅合,肖勤勤. 组织氛围对乡村教师工作投入的影响 [J]. 教育研究与实验, 2023, (06): 86-94.

③ 刘在花. 教师支持对流动儿童学习满意度的影响机制 [J]. 教育研究, 2023, 44 (11): 149-159.

和奖励,能够使少先队员体验到更多的价值感和获得感^①,增强责任意识和集体意识,将会产生更多的义务性回报的动力,继而从情感上和认知上对少先队组织产生强烈的认同心理,并激励他们做出更多的组织公民行为。

5.2.2 基本心理需要满足对少先队员组织认同的影响分析

表 5-3 基本心理需要满足对少先队员组织认同的回归模型

模型	模型一			模型二			
	Bata 标准化	t	Sig	Bata 标准化	t	Sig	
自变量 (模型一)	常量	29.922	0.000				
	基本心理需要满足	0.407	18.379	0.000			
自变量 (模型二)	常量				30.155	0.000	
	关系需要			0.287	10.346	0.000	
	能力需要			0.161	5.463	0.000	
	自主需要			0.027	0.967	0.334	
	R ²	0.224		0.238			
	调整后 R ²	0.218		0.231			
	F 值	33.673***		32.095***			
性别 (参考变量: 男)	女	0.127	5.977	0.000	0.125	5.924	0.000
是否为独生子女 (参考变量: 是)	否	-0.032	-1.42	0.156	-0.032	-1.425	0.154
是否为班干部 (参考变量: 是)	否	-0.067	-2.978	0.003	-0.062	-2.793	0.005
年级 (参考变量: 五年级)	六年级	0.006	0.223	0.823	-0.008	-0.298	0.766
	七年级	-0.011	-0.425	0.671	-0.022	-0.890	0.374
	八年级	-0.047	-1.797	0.073	-0.063	-2.419	0.016
	初中	-0.025	-0.735	0.463	-0.025	-0.739	0.460
父亲学历 (参考 变量: 小学及以下)	高中或中专	-0.042	-1.218	0.223	-0.046	-1.329	0.184
	大学或大专	-0.007	-0.201	0.841	-0.011	-0.29	0.772
	研究生及以上	-0.004	-0.108	0.914	0.000	0.002	0.998
	初中	0.034	1.025	0.306	0.037	1.131	0.258
母亲学历 (参考 变量: 小学及以下)	高中或中专	0.096	2.884	0.004	0.100	3.008	0.003
	大学或大专	0.059	1.604	0.109	0.059	1.630	0.103
	研究生及以上	0.006	0.179	0.858	0.005	0.148	0.882

在基本心理需要满足对少先队员组织认同的影响模型中,回归模型一控制少先队

^① 张小敏,陈欣,务凯等. 学校联结和学业能力对高中生自尊的影响: 一个多层线性模型 [J]. 心理发展与教育, 2022, 38 (03): 358-365.

员性别、年级等六个人口学变量，数据结果表明，基本心理需要满足和组织认同之间的关系避免了多重共线性问题（ $DW=1.615$ ， $VIF=1.103$ ）。同时，回归分析结果表明，基本心理需要满足显著正向预测了少先队员组织认同（ $Beta=0.407$ ， $P<0.001$ ），并能够解释组织认同变异量的22.4%（ $R^2=0.224$ ）。

回归模型二纳入基本心理需要满足的具体维度：关系需要、能力需要和自主需要，作为预测变量，保持控制变量不变进行多元回归分析。结果显示，模型二中的变量间不存在严重的多重共线性（ $DW=1.614$ ， VIF 值分别为1.766、1.978、1.740）。关系需要（ $Beta=0.287$ ， $P<0.001$ ）、能力需要（ $Beta=0.161$ ， $P<0.001$ ）能够显著地正向预测少先队员组织认同，并且能够解释少先队员组织认同变异的23.8%，从而支持了H2a和H2b假设，而自主需要未达到显著水平，说明其对少先队员组织认同没有显著的预测作用，拒绝了假设H2c。

通过两个模型比较，纳入基本心理需要满足的具体维度能够使模型的解释力度提高5.9%。据此，归纳出的效应关系标准化回归公式简化为：组织认同=0.287*关系需要+0.166*能力需要。

上述回归分析结果表明，少先队员总体的基本心理需要满足水平、关系需要和能力需要能够显著正向影响他们对少先队组织的认同感。需要是个体普遍的一种心理现象，个体的需要得到满足才能促进个体成长、正直和幸福，是个体发展的基础和动力源^①。在诸多教育领域的研究中证实，学生的需要只有得到满足，才能融入和适应学校生活，产生积极的学习行为和亲社会行为^②。本研究结果表明少先队员的基本心理需要获得满足能够促进少先队员的组织认同。

具体而言，首先，少先队员关系需要的满足能够显著影响其组织认同，且其预测作用最大。关系需要是个体获得他人的帮助、支持、认同和陪伴，并与他人形成和建立稳定、持续的情感联结的需要。辅导员T5谈及：“在我们班级里，我会特别注重引导少先队员们要相互关爱，相互鼓励。比如，在学校开运动会时，要求少先队员都要去给班上参加比赛的同学加油鼓劲。”在少先队组织环境中，少先队员间建立友好、互助、团结的同伴关系，能够增强少先队员对少先队组织的关系亲密度和情感联结，使少先队员产生强烈的愉悦感、幸福感，并能体会少先队组织对其的意义，因而能够促进少先队员对少先队组织的情感认同和认知认同^{③④}。

^① 林崇德. 需要是教育与发展的动力源 [J]. 心理发展与教育, 2024, 40 (01): 1-7.

^② 杨莹,寇戛. 亲社会主动动机对青少年幸福感及亲社会行为的影响:基本心理需要满足的中介作用 [J]. 心理发展与教育, 2017, 33 (02): 163-171.

^③ 莫书亮,杨晴,沈芳等. 青少年的归属需要与友谊满意度的关系:共情和自我表露的多重中介作用 [J]. 心理科学, 2020, 43 (03): 659-665.

^④ 陈世民,方杰,孙配贞等. 祖辈教养投入与生命意义的关系:关系需要满足和繁衍-永生需要满足的多重中介作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2023, 31 (06): 1395-1399.

其次,少先队员能力需要满足也有助于提升少先队员的组织认同。能力需要是个体对环境具有控制感,相信自己的行动和能力能够胜任当前的活动。一方面,少先队重视开展校内外的实践活动,引导少先队员参与动手操作、劳动实践的活动,培养他们的创造力、动手操作能力、交往协作能力等,这有助于提升少先队员的胜任感、获得感、意义感,进而增强少先队员参与和融入少先队活动的积极性。在访谈中,辅导员 T4 谈到:“我们学校将以前的旧宿舍楼进行改造,改成特色文化实践基地,那因为是宿舍楼嘛,房间多但是比较小,我们根据这种特点,每个房间都设计一个主题,比如爱兵团、葡萄馆、梅花馆、雷锋馆等,每个展馆都是老师带着学生动手参与做出来的。”另一方面,少先队组织重视发挥少先队员的主人翁精神,引导少先队员自主开展少先队活动,例如在访谈中,一些老师和少先队员都提到,随着少先队员年级的上升,辅导员会将开展少先队主题班会的活动交给少先队员组织和实施,由少先队员根据主题自主策划、收集资料,并在班级中进行课堂展示。这些活动的实践不仅能增强少先队员对少先队组织环境的控制感和实施活动的胜任感,还能提升少先队员对少先队组织的认知和理解,增强少先队员的责任意识和义务感,使队员不断内化少先队组织文化,进而增强对少先队组织的认同感、归属感。

关于自主需要未能显著预测少先队员的组织认同,研究发现,这可能是由于少先队组织在开展自主教育过程中,虽然给予少先队员一定的自主权,由少先队员组织实施少先队活动。但是,考虑到学生的学业负担,为避免耗费太多时间,在开展活动过程时,活动主题、活动流程、活动方式等大都是按照统一规范进行,少先队员能够自主发挥的空间有限。在访谈中,辅导员 T3 谈到:“我们学校开展少先队班会课,是根据市团委提供的主题和流程进行,低年级班级由少先队辅导员上班会课。高年級的班级,辅导员先给孩子讲好主题、策划,由孩子自己来主持,最后辅导员做总结。”这种有限的发挥空间,可能会导致少先队员难以在活动中充分发挥自己的主动性,进而使少先队员的自主性需求未能得到满足。

5.2.3 集体自尊对少先队员组织认同的影响分析

在集体自尊对少先队员组织认同的影响模型中,回归模型一控制少先队员性别、年级等六个人口学变量,结果表明,集体自尊和少先队员组织认同的关系间避免了多重共线性问题($DW=1.686$, $VIF=1.107$),集体自尊能够显著正向预测少先队员组织认同($\beta=0.558$, $P<0.001$),且能够解释少先队员组织认同总变异量的 35.5% ($R^2=0.355$),证明了 H3 假设成立。

回归模型二纳入集体自尊各维度:成员资格自尊、私密性集体自尊、公众性集体自尊和身份认同重要性,作为预测变量,保持控制变量不变,进行多元回归分析。

结果表明，模型二的变量间不存在严重的多重共线性（DW=1.699，VIF 值分别为 1.393、1.776、1.691、1.507）。成员资格自尊（Beta=0.158， $P<0.001$ ）、私密性集体自尊（Beta=0.293， $P<0.001$ ）、公众性集体自尊（Beta=0.115， $P<0.001$ ）、身份认同重要性（Beta=0.157， $P<0.001$ ）均能够显著地正向预测少先队员组织认同，支持了 H3a、H3b、H3c 和 H3d 假设，且模型二中四个维度共同解释 36.5%的少先队员组织认同变异量。

通过两个模型比较，引入集体自尊各维度能使模型的解释力度提高 2.8%。据此归纳出效应关系标准化回归公式：组织认同=0.158*成员资格自尊+0.293*私密性集体自尊+0.115*公众性集体自尊+0.157*身份认同重要性。

表 5-4 集体自尊对少先队员组织认同的回归模型

	模型	模型一			模型二		
		Bata	t	Sig	Bata	t	Sig
自变量（模型一）	常量		24.335	0.000			
	集体自尊	0.558	27.587	0.000			
自变量（模型二）	常量					24.071	0.000
	成员资格自尊				0.158	7.03	0.000
	私密性集体自尊				0.293	11.527	0.000
	公众性集体自尊				0.115	4.621	0.000
	身份认同重要性				0.157	6.715	0.000
	R ²		0.355			0.365	
	调整后 R ²		0.350			0.358	
	F 值		64.159***			55.570***	
性别 （参考变量：男）	女	0.072	3.712	0.000	0.069	3.557	0.000
是否为独生子女 （参考变量：是）	否	-0.019	-0.925	0.355	-0.015	-0.711	0.477
是否为班干部 （参考变量：是）	否	-0.039	-1.934	0.053	-0.038	-1.884	0.060
年级 （参考变量：五年级）	六年级	0.022	0.92	0.358	0.032	1.323	0.186
	七年级	-0.001	-0.023	0.982	0.006	0.277	0.782
	八年级	-0.013	-0.533	0.594	0.006	0.239	0.811
	初中	-0.034	-1.073	0.284	-0.034	-1.075	0.283
父亲学历（参考 变量：小学及以下）	高中或中专	-0.042	-1.347	0.178	-0.040	-1.284	0.199
	大学或大专	-0.023	-0.668	0.504	-0.012	-0.343	0.732
	研究生及以上	0.001	0.017	0.986	0.005	0.168	0.867
	初中	0.041	1.368	0.171	0.033	1.122	0.262
母亲学历（参考 变量：小学及以下）	高中或中专	0.095	3.137	0.002	0.091	3.013	0.003
	大学或大专	0.056	1.657	0.098	0.050	1.498	0.134
	研究生及以上	0.016	0.498	0.618	0.012	0.39	0.696

上述回归分析的结果表明, 少先队员的集体自尊总体水平, 成员资格自尊、私密性集体自尊、公众性集体自尊以及身份认同重要性均能够显著正向预测少先队员的组织认同情绪。根据社会认同理论, 少先队员的组织认同是一种特殊情况下的集体认同, 关注少先队员对少先队组织的热爱、认同、归属和身份建立。少先队员的集体自尊反映的是个体作为少先队组织的一员, 参与组织生活和实践活动, 会形成对少先队组织的整体价值的体验和评价^①。同时, 以往研究发现, 高集体自尊个体会具有内群体偏好^②。因而当少先队员具有高集体自尊时, 表明他们对少先队组织的价值具有较高的评价, 更热爱少先队组织, 能够积极地融入少先队组织并获得更多归属感和安全感, 形成良好的群体间互动, 进而增强对少先队组织的亲近感和认同感。

从回归系数来看, 私密性集体自尊对少先队员组织认同的影响最大, 与实际情况比较符合, 这是因为少先队员自身对少先队组织的重要性判断可能直接会对其组织认同产生重要影响, 当少先队员认为少先队组织是有价值的群体, 并且为自己作为一名少先队员感到自豪时, 少先队员会对少先队组织有更高的认同感。然而, 相对的是, 公众性集体自尊对少先队员组织认同的影响最小, 这可能是因为少先队员会感知来自于班级、学校、家庭甚至社会等不同方面对少先队的评价, 他们接收的这些信息可能存在不同的“声音”, 例如, 少先队员 S1 说: “我听到过有人骂少先队, 是因为有些少先队干部在一些事上面管的很严, 让他们不服气。”而少先队员对这些评价的认识还不透彻, 模糊了他们认知中感知他人对少先队组织的评价, 因而削弱了公众性集体自尊对少先队员组织认同的影响。

5.2.4 组织支持感对少先队员基本心理需要满足的影响分析

在组织支持感对少先队员基本心理需要满足的影响模型中, 回归模型一控制少先队员的性别、年级等六个人口学变量, 结果显示, 组织支持感与基本心理需要满足关系间不存在严重的多重共线性问题 ($DW=1.886$, $VIF=1.040$), 组织支持感能够显著的正向预测少先队员基本心理需要满足 ($Beta=0.313$, $P<0.001$), 并且能够解释 18.8% 的基本心理需要满足变异量 ($R^2=0.188$), 证明了 H4 假设成立。

回归模型二纳入组织支持感各具体维度: 民主公平、关心成长、队员价值认同, 作为预测变量, 保持其他控制变量不变, 进行多元回归分析。结果显示, 模型二的变量间无严重的多重共线性问题 ($DW=1.879$, VIF 值分别为 1.474, 1.476, 1.582), 民主公平 ($Beta=0.061$, $P<0.05$)、关心成长 ($Beta=0.175$, $P<0.001$)、队员价值

^① 黄四林, 韩明跃, 宁彩芳等. 大学生学校认同对责任感的影响: 自尊的中介作用 [J]. 心理学报, 2016, 48 (06): 684-692.

^② Crocker J, Luhtanen R. Collective self-esteem and ingroup bias[J]. Journal of personality and social psychology, 1990, 58(1):60-67.

认同 ($Beta=0.153$, $P<0.001$) 均能够显著地正向预测少先队员基本心理需要满足, 支持了 H4a、H4b 和 H4c 假设, 可共同解释模型 19.4% 的基本心理需要满足变异量。

通过比较两个模型, 引入组织支持感各维度能够使模型的解释力度提高 3.2%。据此, 归纳出的效应关系标准化回归公式简化为: 基本心理需要满足 = $0.061 * 民主公平 + 0.175 * 关心成长 + 0.153 * 队员价值认同$ 。

表 5-5 组织支持感对少先队员基本心理需要满足的回归模型

	模型	模型一			模型二		
		Bata 标准化	t	Sig	Bata 标准化	t	Sig
自变量 (模型一)	常量		30.16	0.000			
	组织支持感	0.313	14.25	0.000			
自变量 (模型二)	常量					30.377	0.000
	民主公平				0.061	2.346	0.019
	关心成长				0.175	5.657	0.000
	队员价值认同				0.153	6.685	0.000
	R ²		0.188			0.194	
	调整后 R ²		0.181			0.186	
	F 值		26.963***			24.623***	
性别 (参考变量: 男)	女	-0.046	-2.103	0.036	-0.047	-2.162	0.031
是否为独生子女 (参考变量: 是)	否	-0.036	-1.569	0.117	-0.038	-1.656	0.098
是否为班干部 (参考变量: 是)	否	-0.157	-6.932	0.000	-0.152	-6.752	0.000
年级 (参考变量: 五年级)	六年级	-0.049	-1.796	0.073	-0.055	-2.019	0.044
	七年级	-0.135	-5.34	0.000	-0.136	-5.388	0.000
	八年级	-0.149	-5.587	0.000	-0.15	-5.658	0.000
	初中	0.088	2.493	0.013	0.087	2.478	0.013
父亲学历 (参考变量: 小学及以下)	高中或中专	0.093	2.644	0.008	0.096	2.714	0.007
	大学或大专	0.039	1.034	0.301	0.042	1.109	0.267
	研究生及以上	0.023	0.664	0.506	0.029	0.842	0.400
母亲学历 (参考变量: 小学及以下)	初中	0.047	1.392	0.164	0.044	1.304	0.193
	高中或中专	0.098	2.88	0.004	0.097	2.857	0.004
	大学或大专	0.11	2.918	0.004	0.11	2.949	0.003
	研究生及以上	0.041	1.176	0.24	0.033	0.929	0.353

上述回归分析的结果表明, 少先队员总体的组织支持感水平, 民主公平、关心成长以及队员价值认同均能够显著正向预测少先队员的基本心理需要满足。具体而言, 首先, 少先队组织关心少先队员的生活和发展有助于使少先队员的基本心理需要得到满足。在访谈中, 少先队员 S4 说到: “当我遇到困难时, 班上的同学都会特别热情

的帮助我、安慰我，所有我很喜欢我的班级，也喜欢班上的同学。”少先队员辅导员和其他队员若能够灵敏的察觉少先队员渴望情感慰藉和寻求帮助的信号，并及时做出回应，帮助和支持少先队员解决难题，减少孤独情绪，会使少先队员感知到自己是受人喜欢和欢迎的，是被他人关心和接受的，他们会更愿意主动融入组织，与教师和同学建立稳固、亲密的师生关系和同伴关系，从而获得更高的基本心理需要满足水平^{①②}。

其次，少先队组织对少先队员的价值认同能够增强少先队员基本心理需要的满足程度。少先队组织开展自主教育、实践教育，鼓励少先队员参与到少先队组织建设和活动中，尊重少先队员的想法和感受，采纳与认可他们的观点，支持少先队员积极的应对和解决问题，有助于提升少先队员创新能力、解决问题能力和社会适应能力，并在此基础上发展出新的技能，这样能够提升少先队员的胜任感和获得感，增强少先队员基本心理需要满足程度^③。

最后，少先队组织民主公平的组织氛围也能够影响少先队员的基本心理需要满足程度。但是从回归系数来看，民主公平的影响远低于关心成长和队员价值认同。这可能是因为，相较于少先队员直接感知到辅导员和其他队员的关心与认可，民主公平属于少先队员感知到的外在组织氛围，且长期处于班级营造的民主公平的组织氛围之下，可能会逐渐削弱少先队员对组织氛围的敏感性，从而降低了民主公平对少先队员基本心理需要满足的影响。

5.2.5 组织支持感对少先队员集体自尊的影响分析

在组织支持感对少先队员集体自尊的影响模型中，回归模型一控制少先队员的性别、年级等六个人口学变量，结果显示，组织支持感与少先队员集体自尊的关系间无严重的多重共线性问题（DW=1.767，VIF=1.040），组织支持感能够显著的正向预测少先队员集体自尊（Beta=0.359， $P<0.001$ ），根据并且能够说明少先队员集体自尊变异的22.1%（ $R^2=0.221$ ），进而证实了H5的有效性。

回归模型二纳入组织支持感各具体维度：民主公平、关心成长、队员价值认同，作为预测变量，保持其他控制变量不变进行多元回归分析，结果显示，模型二变量间不存在严重的多重共线性（DW=1.769，VIF值分别为1.474，1.476，1.582），民

^① 王国霞,赵扬. 教师自主支持与学业成就关系的元分析: 心理需要满足、动机及投入的中介作用 [J]. 心理发展与教育, 2022, 38 (03): 380-390.

^② 邓林园,高诗晴,赵红丽等. 自主支持、基本心理需要满足对一年级职高生内外化问题的影响机制 [J]. 心理与行为研究, 2020, 18 (04): 482-488.

^③ 谭利华,冯士季. 教师自主支持与小学生的科学学习无畏:学习兴趣和创造力效能感的中介作用 [J/OL]. 心理发展与教育, 2024, (03): 375-383[2024-03-10]. <https://doi.org/10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2024.03.08>.

主公平 (Beta=0.114, $P<0.001$)、关心成长 (Beta=0.220, $P<0.001$)、队员价值认同 (Beta=0.109, $P<0.001$) 均能够显著地正向预测少先队员集体自尊, 支持 H5a、H5b 和 H5c 假设, 可共同解释集体自尊总变异量的 22.6% ($R^2=0.226$)。

通过比较两个模型, 引入组织支持感各维度能够使模型的解释力度提高 2.3%。据此, 归纳出的效应关系标准化回归公式简化为: 集体自尊=0.114*民主公平+0.220*关心成长+0.109*队员价值认同。

表 5-6 组织支持感对少先队员集体自尊的回归模型

模型	模型一			模型二			
	Bata 标准化	t	Sig	Bata 标准化	t	Sig	
自变量 (模型一)	常量	31.928	0.000				
	组织支持感	0.359	16.656	0.000			
自变量 (模型二)	常量				32.074	0.000	
	民主公平			0.114	4.465	0.000	
	关心成长			0.220	4.117	0.000	
	队员价值认同			0.109	8.589	0.000	
	R ²	0.221			0.226		
	调整后 R ²	0.214			0.218		
F 值	32.988***			29.872***			
性别 (参考变量: 男)	女	0.054	2.53	0.011	0.055	2.568	0.010
是否为独生子女 (参考变量: 是)	非独生子女	-0.051	-2.261	0.024	-0.052	-2.297	0.022
是否为班干部 (参考变量: 是)	非班干部	-0.148	-6.696	0.000	-0.145	-6.565	0.000
年级 (参考变量: 五年级)	六年级	-0.071	-2.676	0.008	-0.075	-2.835	0.005
	七年级	-0.121	-4.872	0.000	-0.122	-4.940	0.000
	八年级	-0.157	-6.03	0.000	-0.162	-6.219	0.000
父亲学历 (参考变量: 小学及以下)	初中	0.082	2.361	0.018	0.080	2.329	0.020
	高中或中专	0.069	2.005	0.045	0.071	2.065	0.039
	大学或大专	0.056	1.489	0.137	0.056	1.512	0.131
母亲学历 (参考变量: 小学及以下)	研究生及以上	0.007	0.213	0.831	0.011	0.330	0.742
	初中	0.017	0.51	0.61	0.015	0.442	0.658
	高中或中专	0.068	2.051	0.04	0.068	2.057	0.040
母亲学历 (参考变量: 小学及以下)	大学或大专	0.085	2.316	0.021	0.084	2.283	0.023
	研究生及以上	0.02	0.577	0.564	0.012	0.348	0.728

上述回归分析的结果表明, 少先队员总体的组织支持感水平, 民主公平、队员价值认同和关心成长均能够显著正向预测少先队员的集体自尊。在以往研究中发现, 群际互动情境是影响个体集体自尊的重要因素, 积极群际情境会提高个体对内群体的热

爱并提高集体自尊,而消极群际情境则会降低集体自尊^{①②}。例如,樊思聪的研究发现,拓展训练能够提升大学生的集体自尊^③。在少先队群体情境中,辅导员在班级营造公平民主的组织氛围,鼓励少先队员们在实践中互帮互助,在日常的学习和生活中相互关心和理解,能够诱发少先队员对少先队这个内群体产生积极群体情感,因而可以提高少先队员的集体自尊。

具体而言,首先,关心成长对少先队员集体自尊水平的影响程度是最大的。当少先队员感知到少先队组织关心其学校生活和成长发展,辅导员和其他队员在其遇到问题的时候提供帮助与支持,给予情感和物质支持,更能使少先队员体会到少先队组织的价值,并能够对少先队组织产生较高水平的满意度评价,从而获得了更高的集体自尊水平^④。

其次,民主公平的少先队组织氛围能够显著正向预测少先队员的集体自尊。在群体中,个体对群体公平的感知会深刻影响个体的态度和行为,如果个体感到公平时,他们会表现出更友好的态度和更积极的合作行为^⑤。反之,如果个体感到不公平,他们则会产生消极的情感和行动。例如个体降低对群体的信任,减少利他与合作行为,甚至增加欺骗行为^{⑥⑦}。少先队组织营造民主公平的氛围,有助于使组织中的少先队员产生公平感,增强对少先队组织的信任和归属感,进而使少先队员对少先队组织产生更积极的评价,获得更高的集体自尊水平。

最后,少先队组织对少先队员的价值认同能够显著正向预测少先队员的组织认同。少先队组织尊重少先队员的意见,及时认可和奖励少先队员的表现,能够使少先队员在少先队组织中找到自己的地位,增强获得感和价值感,进而促使他们更愿意融入少先队组织,增强对少先队组织的重要性评价。

5.2.6 基本心理需要满足对少先队员集体自尊的影响分析

在基本心理需要满足对少先队员集体自尊的影响模型中,回归模型一控制性别、

^① Jetten J, Branscombe N R, Spears R. On being peripheral: Effects of identity insecurity on personal and collective self-esteem[J]. *European Journal of Social Psychology*, 2002, 32(1): 105-123.

^② 葛奇奇,赵玉芳,陈冰. 群际威胁对集体自尊的影响——群体骄傲感的中介作用[J]. *西南大学学报(自然科学版)*, 2018, 40(12): 133-139.

^③ 樊思聪. 拓展训练对大学生集体自尊状况的影响研究[D]. 上海:上海师范大学,2014.

^④ 周琴,向中秋. 家庭、学校、社会如何影响城镇新移民子女的心理适应——基于西南民族地区易地扶贫搬迁移民的调查[J]. *青海民族大学学报(社会科学版)*, 2023, 49(03): 107-117.

^⑤ 高晓清,杨洋. 绩效考核公平感对县域中小学教师工作投入的影响——基于组织认同的中介效应[J]. *教育研究*, 2022, 43(11): 149-159.

^⑥ 吕飒飒,孙欣,沈林林等. 群体共同经历影响不公平感知[J]. *心理学报*, 2021, 53(07): 773-787.

^⑦ Hastings O P. Less equal, less trusting? Longitudinal and cross-sectional effects of income inequality on trust in U.S. States, 1973-2012[J]. *Social Science Research*, 2018, 74: 77-95.

年级等六个人口学变量，结果表明，基本心理需要满足和少先队员集体自尊之间不存在严重的多重共线性问题（DW=1.754，VIF=1.103），基本心理需要满足能够显著的正向预测少先队员集体自尊（Beta=0.524， $P<0.001$ ），并能够解释集体自尊变异的34.5%（ $R^2=0.345$ ），进而证实了假设H6的有效性。

回归模型二纳入基本心理需要满足的各维度：关系需要、能力需要、自主需要，作为预测变量，保持其他控制变量不变，进行多元回归分析，结果显示，模型二变量间不存在严重的多重共线性（DW=1.761，VIF值分别为1.766、1.978、1.740），关系需要（Beta=0.240， $P<0.001$ ）、能力需要（Beta=0.240， $P<0.001$ ）、自主需要（Beta=0.134， $P<0.001$ ）均能够显著地正向预测少先队员集体自尊，并能够解释集体自尊总变异量的34.8%（ $R^2=0.348$ ），支持了H6a、H6b和H6c假设。

通过比较两个模型，引入基本心理需要满足的各维度能够使模型的解释力度提高1.8%。据此，归纳出的效应关系标准化回归公式简化为：集体自尊=0.240*民主公平+0.240*关心成长+0.134*队员价值认同。

表 5-7 基本心理需要满足对少先队员集体自尊的回归模型

	模型	模型一			模型二		
		Bata 标准化	t	Sig	Bata 标准化	t	Sig
自变量（模型一）	常量		21.333	0.000			
	基本心理 需要满足	0.524	25.734	0.000			
自变量（模型二）	常量					21.288	0.000
	关系需要				0.240	9.353	0.000
	能力需要				0.240	8.816	0.000
	自主需要				0.134	5.235	0.000
	R ²		0.345			0.348	
	调整后 R ²		0.340			0.342	
	F 值		61.400***			54.803***	
性别 (参考变量: 男)	女	0.094	4.826	0.000	0.096	4.900	0.000
是否为独生子女 (参考变量: 是)	非独生子女	-0.03	-1.45	0.147	-0.030	-1.468	0.142
是否为班干部 (参考变量: 是)	非班干部	-0.088	-4.299	0.000	-0.086	-4.173	0.000
年级 (参考变量: 五年级)	六年级	-0.036	-1.485	0.138	-0.042	-1.714	0.087
	七年级	-0.044	-1.916	0.056	-0.049	-2.151	0.032
	八年级	-0.099	-4.091	0.000	-0.106	-4.363	0.000

续表 5-7 基本心理需要满足对少先队员集体自尊的回归模型

		模型一			模型二		
模型		Bata 标准化	t	Sig	Bata 标准化	t	Sig
父亲学历（参考变量：小学及以下）	初中	0.032	1.007	0.314	0.034	1.083	0.279
	高中或中专	0.019	0.611	0.541	0.020	0.616	0.538
	大学或大专	0.036	1.039	0.299	0.035	1.011	0.312
	研究生及以上	-0.002	-0.055	0.956	-0.001	-0.039	0.969
母亲学历（参考变量：小学及以下）	初中	-0.001	-0.043	0.965	-0.001	-0.024	0.981
	高中或中专	0.024	0.789	0.43	0.023	0.767	0.443
	大学或大专	0.029	0.866	0.387	0.028	0.819	0.413
	研究生及以上	-0.012	-0.373	0.709	-0.012	-0.385	0.700

上述回归分析的结果表明，少先队员总体的基本心理需要满足水平，关系需要、能力需要、自主需要均能够显著正向预测少先队员的集体自尊。自我决定理论指出，个体在受到自主性、能力胜任和关系这三种基本心理需要的驱动下，会朝向积极的方向发展。对少先队员而言，当少先队组织满足他们的自主性需求、能力需求和亲密关系的需求，他们会更愿意亲近少先队组织，积极内化少先队组织文化，遵守少先队的规章制度，正面评价和支持少先队的价值，体验组织价值感、尊重感。同时，马斯洛需要层次理论也表明，当个体的情感和归属需求达到满足后，个体会进一步追求自尊、自我实现等高级别的追求。因此，当少先队员的基本心理需要得到满足时，有助于提升其集体自尊水平。

5.3 基本心理需要满足与集体自尊的中介作用检验

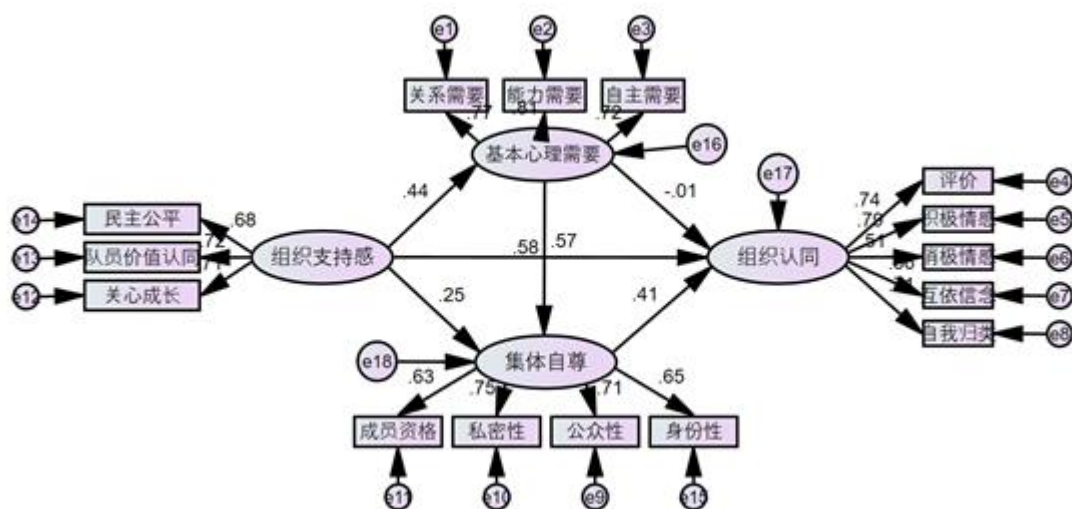


图 5-1 结构方程模型图

通过 AMOS 软件, 构建了少先队员的组织支持感、组织认同、基本心理需要满足和集体自尊四个变量的中介结构模型, 以检验变量之间的中介作用机制。具体见图 5-1。

中介效应结构方程的模型拟合指标 χ^2/df 为 7.693, 近似误差均方根 RMSEA 为 0.062 (<0.08), 拟合指数 GFI、CFI、IFI、TLI 分别为 0.951、0.943、0.943、0.929, 均大于 0.9。需要明确的是, 卡方统计量对样本非常敏感, 样本量越大, 卡方统计量容易随之扩大。同时, 侯杰泰等认为卡方自由比仅矫正了自由度的影响, 但为消除样本量的影响, 因此很难凭借 χ^2/df 的大小来说明模型的好坏和可接受程度^①。本研究中的样本达到 1700 余人, 因此, 中介模型拟合度可以接受, 说明集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同中的中介作用符合理论预期。

通过结构方程模型的回归系数检验结果可知(表 5-8), 少先队员的组织支持感对基本心理需要满足的标准化回归系数为 0.443 ($p<0.001$), 即组织支持感对基本心理需要满足呈现出显著的正向影响; 组织支持感对集体自尊的标准化回归系数为 0.254 ($p<0.001$), 即组织支持感对集体自尊呈现出显著的正向影响; 基本心理需要满足对集体自尊的标准化回归系数为 0.579 ($p<0.001$), 即基本心理需要满足对集体自尊呈现出显著的正向影响; 基本心理需要满足对少先队员组织认同的回归系数为 -0.009 ($p=0.688$), 即基本心理需要满足对少先队员组织认同的影响不显著; 集体自尊对少先队员组织认同的标准化回归系数为 0.256 ($p<0.001$), 即集体自尊对少先队员组织认同呈现出显著的正向影响; 同时, 组织支持感对少先队员组织认同的标准化回归系数为 0.363, 说明以基本心理需要满足和集体自尊为链式中介的结构方程模型间接效果存在。

表 5-8 模型路径系数表

	非标准化回归系数				标准化回归系数
	Estimate	S.E.	C.R.	<i>p</i>	Estimate
组织支持感→基本心理需要满足	0.443	0.033	13.444	0.000	0.436
组织支持感→集体自尊	0.254	0.031	8.176	0.000	0.252
基本心理需要满足→集体自尊	0.579	0.033	17.289	0.000	0.584
基本心理需要满足→组织认同	-0.009	0.022	-0.401	0.688	-0.014
集体自尊→组织认同	0.256	0.025	10.061	0.000	0.408
组织支持感→组织认同	0.363	0.022	16.651	0.000	0.574

为进一步检验基本心理需要满足与集体自尊的链式中介效应, 研究还需要采用 Bootstrap 方法对基本心理需要满足与集体自尊的链式中介作用进行检验, 设定 Bootstrap 样本数为 5000, 置信水平为 95%, 对测量模型进行拟合。由表 5-9 基本心理需要满足和集体自尊的中介检验效应值及相关信息分析可知: 在基本心理需要满足与

^① 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟. 结构方程模型及其应用[M]. 北京: 教育科学出版社, 2004.

集体自尊为中介的结构方程模型中, 总效应的 Bootstrap (95%CI) 置信区间为 [0.442, 0.542], 不包含 0, 说明总效应显著; 直接效应的 Bootstrap (95%CI) 置信区间为 [0.103, 0.154], 0 值未在区间中, 直接效应值 0.363, 说明组织支持感对少先队员组织认同的直接效应存在。在间接效应的路径 1 (组织支持感→基本心理需要满足→组织认同) 中, Bootstrap (95%CI) 置信区间为 [-0.026, 0.017], 置信区间包含 0, 说明路径 1 的间接效应不显著, 拒绝了研究假设 H7; 在间接效应的路径 2 (组织支持感→集体自尊→组织认同) 中, Bootstrap (95%CI) 置信区间为 [0.046, 0.087], 不包含 0, 间接效应值为 0.066, 路径 2 的间接效应显著, 表明研究假设 H8 成立; 在间接效应的路径 3 (组织支持感→基本心理需要满足→集体自尊→组织认同) 中, Bootstrap (95%CI) 置信区间为 [0.048, 0.088], 不包含 0, 间接效应值为 0.067, 路径 3 的间接效应显著, 以上结果说明基本心理需要满足和集体自尊为链式中介的组织支持感对组织认同的间接效应存在, H9 假设成立。

表 5-9 中介效应表

效应	效应值	S.E.	95%置信区间 (Bootstrap 5000)	
			下限 (-2.5%)	上限 (2.5%)
Ind1	-0.004	0.011	-0.026	0.017
Ind2	0.065	0.010	0.046	0.087
Ind3	0.066	0.010	0.048	0.088
直接效应	0.363	0.026	0.313	0.416
总效应	0.489	0.026	0.442	0.542

注: Ind1(组织支持感→基本心理需要满足→组织认同); Ind2(组织支持感→集体自尊→组织认同); Ind3(组织支持感→基本心理需要满足→集体自尊→组织认同)。

因此, 根据中介效果检验, 发现组织支持感对少先队员组织认同的直接效应显著, 同时组织支持感对少先队员组织认同的影响还可以通过间接效应来实现, 可以通过两条路径达成, 分别是集体自尊的中介作用, 以及基本心理需要满足和集体自尊的链式中介作用。根据间接效应占据整体效果的计算公式, 得到中介效应占比为 26.79%。

因此, 上述研究结果显示, 组织支持感不仅能够直接影响少先队员的组织认同, 还可以通过两条中介路径实现, 分别是通过集体自尊的中介作用, 以及通过基本心理需要满足和集体自尊的链式中介作用。

首先, 组织支持感通过影响集体自尊间接影响少先队员的组织认同。即少先队员感知少先队组织提供的支持越多, 集体自尊水平越高, 对少先队组织具有更高的认同感。根据社会认知理论, 个体的认知和行为受到外部环境和个体内部因素的影响之间相互作用的影响^①。在少先队组织环境中, 来自于辅导员与同伴的尊重与支持, 能够

^① Bandura A. Social cognitive theory: an agentic perspective[J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 1-26.

增强少先队员的参与少先队活动的动机,让少先队员以积极的情绪参与到少先队活动已有的研究认为积极情绪会影响个体的认知和情感,保护个体免受潜在的负面想法的影响,促进个体与他人建立社会联结,提升个体的生命意义感^{①②}。在访谈过程中,辅导员 T4 谈到:“我们学校比较重视开展少先队活动,每年举办篮球赛、排球赛等体育比赛,还有玉米节、风筝节、冰雪节、桌舞活动等各种趣味活动,重在鼓励每位少先队员都能快乐的参与到少先队活动,都有机会在活动中展示自己的风采。”少先队员在积极情绪状态下,会以饱满的精神状态参与少先队活动,认真学习和体验少先队的组织文化和历史,感悟少先队组织的重要性,也会促进少先队员相互间的交流、协作、关心和帮助,增强少先队员的意义感、价值感。在此基础上,少先队员将以正确、积极的方式认知少先队组织,形成集体自尊,对少先队组织给予积极的评价。同时,以往研究发现,个体的集体自尊影响其在群体中的态度和行为。高集体自尊的个体对群体的参与感更高,通过所处的集体建立自我价值,注重集体的尊重感和价值感,且在集体影响下,个体还会具有更多的亲社会从众行为,例如利他助人性从众、社会道德性从众和利群规范性从众^{③④}。高集体自尊的少先队员会积极参与少先队组织活动,通过群体互动增强代入感,进而以少先队组织身份来定义自我及其价值,能够增强少先队员的组织光荣感、认同感。

其次,研究还发现基本心理需要满足和集体自尊在组织支持感和少先队员组织认同的关系间存在链式中介作用,组织支持感可以通过满足少先队员的基本心理需要和提升集体自尊,来间接增强少先队员的组织认同,这个研究结果与自我决定理论观点及相关实证研究结果相一致。社会环境因素对个体某些态度和行为的影响不是直接的,而是通过充分满足个体的基本心理需要,进而对其产生影响。当外部环境能够满足这些基础的心理需求时,个体更加倾向于培养和保持自我激励,同时有助于融合外在的驱动因素,从而推动个体朝着积极的方向发展。在少先队组织中,辅导员为了提升少先队员参与少先队活动的积极性,会采取鼓励、支持、关怀、奖励等教学方式,尊重和采纳少先队员的观点,关怀少先队员的情感需求,鼓励他们追求和实现自己的目标。在访谈中,辅导员 T6 谈到:“我们现在开展少先队主题活动时,强调少先队员的参与性,特别重视开展工作的方式方法,采取各种措施引导少先队员积极的参与到活动。比如,选拔队干部的时候,采取竞选和无记名投票,由少先队员们自己选择他们想选的队干部,充分尊重少先队员的意见。再比如,随着少先队员的年级升高,

^① King L A, Hicks J A. The science of meaning in life[J]. *Annual Review of Psychology*, 2021, 72, 561-584.

^② 韩建涛,钱俊妮,张婕好等. 创造力与大学生生命意义感:积极情绪和创造性自我效能感的作用 [J/OL]. *心理发展与教育*, 2024, (02): 187-195 [2024-02-15]. <https://doi.org/10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2024.02.05>.

^③ 陈杰,刘翠红,沈海洲等. 集体自尊对个体和集体自我参照加工的影响:来自 ERP 的证据 [J]. *科学通报*, 2020, 65 (23): 2507-2515.

^④ 徐湖婷. 高中生学校认同对亲社会从众行为倾向的影响:集体自尊的中介作用[D]. 福建师范大学, 2022.

会逐步将少先队活动的自主权交给他们，由他们来策划开展少先队活动，调动少先队员的积极性。”从这一角度而言，辅导员的支持能够满足少先队员的自主性需求、关系需求和能力胜任需求。另外，自我决定理论指出个体基本心理需要的满足能够促进个体将外部的社会世界进行整合。当少先队员的基本心理需要得到满足后，少先队员更愿意遵从辅导员的引导，学习少先队的基本知识和历史，调动自身的情绪投入到少先队活动，融入到少先队组织生活中，感受组织的价值感、良好感，进而提升少先队员对组织的归属感、认同感。

第6章 研究结论与建议

6.1 研究结论

首先，少先队员组织认同、组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊整体均呈现较高水平。具体而言，在少先队员组织认同上，情感方面的得分水平最高，其余维度得分由高到低依次为评价维度、自我归类维度和互依信念维度。在少先队员组织支持感上，各维度得分由高到低依次为队员价值认同、民主公平、关心成长；在少先队员基本心理需要满足上，各维度得分由高到低依次为关系需要、能力需要和自主需要；在少先队员集体自尊上各维度得分由高到低依次为私密性集体自尊、公众性集体自尊、身份认同重要性、成员资格自尊。

其次，在性别、年级、独生子女状态、班干部身份及父母教育水平等因素上，少先队员的组织认同存在明显的差别；然而，就学校所在地而言，这一差异并不显著。具体而言，女生在组织认同水平上超越了男生；随年级递增，少先队员的组织认同感呈下降趋势；身为独生子女的少先队员在组织认同上超过了非独生子女；担任班干部的少先队员的组织认同程度超过了非班干部的少先队员；具有较高教育水平的父母的少先队员，其组织认同度亦较高。

再次，回归分析结果表明，组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊均能够显著正向预测少先队员的组织认同；组织支持感能够显著正向预测少先队员的基本心理需要满足和集体自尊；基本心理需要满足还可以显著正向预测少先队员的集体自尊。

最后，中介效应检验结果表明，组织支持感不仅能直接影响少先队员的组织认同，还可以通过两条中介路径实现，分别是组织支持感通过集体自尊的中介作用影响少先队员的组织认同，以及组织支持感通过基本心理需要满足和集体自尊的链式中介作用影响少先队员的组织认同。

表 6-1 检验假设结果一览表

研究假设	假设内容	验证结果
H1	组织支持感对少先队员组织认同有显著的正向影响	接受
H1a	民主公平正向促进少先队员组织认同	接受
H1b	队员价值认同正向促进少先队员组织认同	接受
H1c	关心成长正向促进少先队员组织认同	接受
H2	基本心理需要满足对少先队员组织认同有显著的正向影响	接受

续表 6-1 检验假设结果一览表

H2a	关系需要满足能正向促进少先队员组织认同	接受
H2b	能力需要满足能正向促进少先队员组织认同	接受
H2c	自主需要满足能正向促进少先队员组织认同	不接受
H3	集体自尊对少先队员组织认同有显著的正向影响	接受
H3a	成员资格自尊能正向促进少先队员组织认同	接受
H3b	私密性集体自尊能正向促进少先队员组织认同	接受
H3c	公众性集体自尊能正向促进少先队员组织认同	接受
H3d	身份认同重要性能正向促进少先队员组织认同	接受
H4	组织支持感对少先队员基本心理需要满足有显著的正向影响	接受
H4a	民主公平的组织氛围能正向促进少先队员基本心理需要满足	接受
H4b	组织对队员价值的认同能正向促进少先队员基本心理需要满足	接受
H4c	组织的关心成长能正向促进少先队员基本心理需要满足	接受
H5	组织支持感对少先队员集体自尊有显著的正向影响	接受
H5a	民主公平的组织氛围能正向促进少先队员集体自尊	接受
H5b	组织对队员价值的认同能正向促进少先队员集体自尊	接受
H5c	组织的关心成长能正向促进少先队员集体自尊	接受
H6	基本心理需要满足对少先队员集体自尊有显著的正向影响	接受
H6a	关系需要满足能正向促进少先队员集体自尊	接受
H6b	能力需要满足能正向促进少先队员集体自尊	接受
H6c	自主需要满足能正向促进少先队员集体自尊	接受
H7	基本心理需要满足在组织支持感与少先队员组织认同关系间起到中介作用	不接受
H8	集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同关系间起到中介作用	接受
H9	基本心理需要满足和集体自尊在组织支持感与少先队员组织认同关系间起到链式中介作用	接受

6.2 研究建议及启示

6.2.1 优化少先队组织工作，构建组织支持生态系统

少先队员的组织认同是个体在与少先队组织环境的交互作用下逐渐产生的结果。民主公平、尊重关怀的少先队组织环境能够调动少先队员的积极情感，增强个体的生命意义，从而激发少先队员的组织认同。因此，培养少先队员的组织认同应优化少先队工作，改善少先队员在组织生活中的情感体验，增强少先队员的光荣感、归属感，需要将可操作性组织支持作为核心抓手，协同多元教育主体，为少先队员构建良好的组织支持生态系统。

学校作为开展少先队组织工作的主阵地,是少先队员直接参与组织生活、开展实践活动和情感体验的主要环境,应当充分发挥其在培养少先队员组织意识和集体主义意识的引领作用^①。首先,学校应当加强少先队组织基础建设,创设良好的组织文化环境,营造充满民主公平、关怀支持的组织氛围。一方面,学校要根据少先队改革方案的要求,在校园空间中建设和完善少先队活动阵地,为少先队员提供参与管理和自主活动的空间,鼓励少先队员自主开展干部培训、历史教育等重要组织活动;重视开展入队仪式、升旗仪式、队日庆典等重要的仪式活动,让少先队员在群体的仪式活动中感受统一体的情感,增强组织意识和群体意识^②。其次,学校少先队应当构建和完善成长激励体系,引导少先队员在追求目标达成的过程中逐步获得大进步,不断增强自信心和荣誉感^③。一是学校应当重视日常激励,采取创新性的激励措施,因地制宜地设置各类激励载体。如访谈中一位老师谈到其所在学校采取独特的激励举措,学校规定少先队员们可以根据其日常表现来获得“赞”字拼图,并用“赞”来兑换笔、本子等学习用具。激励少先队员从改进自身小问题、实现小目标来养成良好的行为习惯和遵守少先队组织纪律。二是学校要借助于“红领巾奖章”进行激励,利用重要的时间节点如儿童节、建队日、国庆节等,为表现优异的少先队员和中队集体颁发证书,予以公开表扬,增强少先队员的自信心和光荣感。此外,学校少先队组织还可以通过激励少先队员争当红领巾讲解员、少先队旗手、少代会代表等,要保障每位少先队员都有参与的机会,从而感知到组织的关心和支持。最后,学校应当加强对少先队辅导员的支持和培训,增强少先队辅导员的专业能力,帮助辅导员为少先队员提供适宜的支持^④。一是加强专业知识学习。引导辅导员学习政治理论知识,提高政治思想觉悟;加强少先队工作的相关文件学习,在共青团和少代会的带领下,不断改进工作方法和优化工作内容^⑤;还要加强教育学、心理学等教育知识的学习,深刻理解少先队员身心发展的规律,了解少先队员的需求,为少先队员提供适宜的支持。二是要加强少先队活动的实操训练。指导辅导员设计、编排和开展少先队活动,使活动符合少先队员的心理特征和兴趣,同时,帮助教师关注少先队员的心理需求并及时给予反馈,增强少先队员参与活动时的趣味性和投入性。

少先队辅导员是中队开展组织建设和活动的主要组织者和引领者,也是为少先队员提供支持的实施主体,要在思想情感上引导少先队员,也要行动实践上支持少先队员。在思想情感层面上,辅导员应在相关少先队文件指导下,结合教育学、心理学理

^① 齐亚静,张倩,何碧霄. 少先队员光荣感的现状及提升对策 [J]. 少年儿童研究, 2022, (05): 71-80.

^② 吴小玮. 儿童教育的另一种制度化设计——基于中国少年先锋队组织的分析 [J]. 全球教育展望, 2021, 50 (06): 105-115.

^③ 曾锐. 增强少先队员光荣感工作现状和光荣感形成机理、提升路径 [J]. 少年儿童研究, 2023, (06): 107-113.

^④ 张铁群,钱朝阳. 少先队辅导员也要有自己的专业成长路径 [J]. 人民教育, 2022, (21): 71-72.

^⑤ 李云玮,蔡爽. 新时代少先队大队辅导员育人工作路径探析 [J]. 北京青年研究, 2023, 32 (01): 84-91.

论知识,遵循少年儿童的身心发展规律,聚焦政治启蒙、价值塑造和情感培养,循环渐进、由表及里地讲好“儿童化”政治和历史,引导少先队员深刻领悟学习党的故事、英雄故事、革命故事,感悟今天幸福生活来之不易以及少先队组织在我国革命与建设的历史上发挥的重要作用。同时,要引导少先队员多向英雄模范人物学习,热爱党、热爱国家和民族,树立远大志向,严格遵守规章制度,善于接受批评、知错就改。在行动实践上,首先,辅导员要在中队中明确少先队组织纪律和规章制度,营造民主公平的组织氛围,引导少先队员自觉遵守纪律,形成互帮互助的共同体关系。其次,辅导员在开展和组织少先队的工作和各项活动中,要创新工作的内容、方法和形式,增强少先队员的参与性与投入性^①。一是建立亲密平等关系。辅导员多深入少先队员,了解他们在日常学习生活中地困惑和苦恼,为他们进行心理疏导。二是充分尊重少先队员。辅导员要在开展少先队工作的过程中充分尊重和信任少先队员,设身处地地了解每位少先队员的想法和愿望,听取他们的意见和建议,还可以引导少先队员自主设计活动、组织活动和实施活动,增强少先队员思考问题、解决问题能力。三是及时提供支持和反馈。少先队员在自主活动中,由于经验不足常常会面临难以自主解决的问题,辅导员要及时关注到队员的问题,并提供及时的反馈和帮助。

除学校以外,家庭和社会也是影响少先队员组织认同的重要生态系统,学校应与家庭、社会相对接,共育良好的少先队工作生态。首先,学校指导家长开展家庭思想政治教育。学校和辅导员要借助线下线上融合的沟通渠道,密切与家长交流和沟通,引导家长转变“重智育清德育”的思想观念,重视关注孩子的思想状态,双方就少先队员的思想和政治观念进行信息互通,以便于更有针对性地展开少先队工作,为少先队员提供有效的情感支持和关怀。同时,学校和辅导员可以通过家长学校向家长普及家庭教育知识,指导家长正确的引导少先队员学习政治知识、历史知识,了解国家大事,培养少先队员对少先队组织的归属感和认同感。其次,学校要联合社会组织强化少先队社会化工作。学校要与社区、青少年宫、青年之家等机构加强联系,建立校外少先队,依托校外的博物馆、科技馆、爱国主义教育基地、研学实践基地等开展科普教育、爱国教育、研学旅行和至于服务等形式多样的社会实践活动,增强少先队员的集体意识、爱国情感、社会责任感和创新能力等,在此基础上增强少先队员的组织支持感,进而促进少先队员组织认同的提高。

6.2.2 重视满足队员基本心理需要, 增强幸福感体验

基本心理需要对个体心理的健康成长、整合与幸福感必不可少,少先队员的基本

^① 苏天一. 少先队辅导员创新能力培育体系的建构机理与实施路径——基于三元交互决定论视角[J]. 少年儿童研究, 2022, (09): 74-80.

心理需要得到满足,有助于促进少先队员政治社会化发展、少先队组织建设和完善。满足少先队员的基本心理需要,应从关系需要、能力需要和自主需要三个维度入手,以期提升少先队员基本心理需要满足程度,增强少先队员的获得感、幸福感体验,进而提升少先队员的组织认同感、归属感。

从关系需要满足的角度来看,获得他人的理解、建立亲密的人际关系是个体关系需要得到满足的关键。对少先队员而言,师生和同伴关系是学校情境中与少先队员发展最密切的人际关系,形成良好的师生关系和同伴关系,有助于提高少先队员的学校适应、学业表现,增强幸福感体验^{①②}。辅导员应重视与少先队员建立良好的师生关系,了解少先队员的心理发展特点,提高自身与少先队员交往的技能,并随着少先队员的成长逐步转变交往的观念和方式,关心少先队员不同时期的心理需求和困扰,及时给予帮助和支持,成为少先队员的亲密朋友和引导者。同时,辅导员在开展少先队组织实践活动的过程中,应公平公正地对待每位少先队员,尊重每一为少先队员,倾听他们的声音,这样能够增强少先队员的安全感,使他们感受到辅导员的鼓励与期待,从而更愿意融入到少先队组织。此外,同伴间的交流与互动是满足少先队员人际关系需求的关键途径,通过建立健康的友谊关系,少先队员可以体验到正面的情感支持,从而更加顺利地融入少先队的组织生活^③。为此,辅导员应积极营造有利于少先队员相互交流的环境和条件,如组织团体协作活动和结伴交友活动,激励少先队员拓宽社交圈。此外,辅导员还需要指导少先队员在互动中展现相互尊重、宽容和关照的品质,引导他们形成健康的人际交往观念和社交技巧,以便他们能与其他队员建立深厚的友谊,满足其对人际交往的基本需求,促进其社交能力的成长。

从能力需要满足的角度来看,提升胜任感、自我效能感是使少先队员能力需要得到满足的重要途径。辅导员在少先队组织建设和开展活动过程中要把实践育人作为基本形式,鼓励少先队员自主策划、组织、参与活动,提供给少先队员独立探索、解决问题的实践机会,让他们在不断的磨练中提升信心、锻炼能力。基于少先队员在不同教育阶段的认知和心理成长特点,实施分层次的实践活动设计是关键。例如,对于低年级的少先队员,可以安排节假日小队活动,让他们通过参加社会服务和劳动活动来体验社区生活;而对于高年级的少先队员,则可以鼓励他们独立策划并执行主题性的队课项目,以此锻炼他们的组织和领导能力。通过这样针对性的活动安排,使得各个学段的少先队员都能在实际的操作中积累经验,经历丰富的情感体验,并最终增强他们的自我效能感。同时,辅导员在少先队员开展活动过程中要把握好帮助者的角色定

^① 江波,沈倩倩. 同伴依恋对流动儿童学校适应的影响机制 [J]. 苏州大学学报(教育科学版), 2019, 7 (03): 102-111.

^② 廖锦千,刘衍玲,陈帅等. 家庭与学校人际关系对留守儿童社会适应能力的影响: 自尊与生活满意度的链式中介作用 [J]. 西南大学学报(自然科学版), 2023, 45 (12): 2-11.

^③ 张玉静. 青少年积极情感体验的发展及其影响因素 [J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2020, (04): 142-153.

位,不能完全代替队员组织和设计活动,而是跟随队员的探索,及时与队员互动和反馈,适时帮助队员解决问题,避免队员产生过多的挫败感。另外,对于中小学阶段的少先队员,家长对他们的学业投入较多地教育经费,且具有高期待。受家长学业观念的影响,队员容易因为学业和应试压力产生强烈的挫败感,使队员的自我效能感处于“窒息”状态^①。辅导员要关注到少先队员的心理状态,帮助队员调节情绪,引导队员学会正确的认知自己,接受自己的问题和不足,寻找并充分发挥自己的优势。在此基础上,辅导员可以鼓励少先队员憧憬和规划“理想的我”,从而引导队员确定人生不同阶段的发展目标,并聚焦于努力实现当下发展的小目标。在此过程中,辅导员要及时对少先队员取得的进步和目标的实现进行赞赏,引导少先队员产生“我能行”“我可以解决”的胜任感和自我效能感。

从自主需要满足的角度来看,培养少先队员的主人翁意识、提供活动自主权有助于促进少先队员自主需要的满足。学校少先队和辅导员要坚持把自主教育作为少先队教育的基本形式,有意识地为少先队员提供自主权,鼓励少先队员自我教育、自我服务、自我管理,还要引导队员积极参与学校建设和管理中,培养队员的主人翁意识。首先,校园是少先队员每天的生活空间,学校可以引导少先队员参与校园空间的设计,例如鼓励队员自主设计学校的宣传栏板、文化走廊、楼梯墙壁等校园空间,充分发挥主观能动性,为校园“添砖加瓦”,通过自主参与设计的校园环境,能够增强少先队员在学校中的控制感、归属感,真切感受到自己是学校的小主人。在此基础上,学校还可以为少先队员提供参与学校管理的实践平台。由学校大队部设立少先队大队委员会,在机构下设立各类队组,鼓励少先队员参与队组,自主负责校园卫生、文明礼仪、课堂纪律、广播新闻等的管理和监督。通过支持每位少先队员参与学校事务,营造自主管理的氛围,能够提升少先队员自我管理能力。另外,除了在学校层面的自主管理,在每个少先队中队,辅导员应转变包办少先队活动的教育方式,鼓励少先队员自主策划、自主组织、自主实施少先队活动,尊重少先队员的意见,逐步增强主人翁意识,进而使少先队员的自主需要得到满足。

6.2.3 引导少先队员热爱组织,提升集体自尊水平

集体自尊反映的是个体对自己所在群体价值的整体性评价和感知,提升少先队员的集体自尊水平,可以使少先队员感知到自己作为少先队组织一员的自豪感和光荣感,进而增强对组织的依赖性和归属感。本研究从学校和社会两个不同层面探讨提升少先队员的集体自尊的措施。

在学校层面,学校是少先队员接触少先队组织最为频繁的环境,它对少先队员认

^① 李宜娟. 青少年自我效能感不足的原因与提升策略[J]. 中国青年研究, 2018, (04): 95-101.

知和评价少先队组织有直接的影响。首先，学校要加强少先队员的历史教育。历史教育在学校“立德树人”中具有不可替代的作用，我国五千年的文明史是中华民族的智慧之源，也是中国人骨气和底气的精神之源。学校要通过加强历史教育，在潜移默化中培养少先队员的热爱民族、热爱国家的意识，提高少先队员的自豪感、历史自信和文化自信，使少先队员对少先队组织形成正确的认知和评价，增进少先队员对少先队组织的热爱，进一步增强对共青团、共产党的热爱，提升少先队员的集体自尊水平。具体而言，在教学内容上，要考虑少先队员的认知发展规律，在不同学段选取适宜的历史故事和材料，依据历史发展时序，展现我国政治、经济和文化的发展进程。尤其要重视在历史教育中融入党史、新中国史、改革开放史和社会主义发展史，引导少先队员以历史英雄为榜样，感悟和学习革命烈士、少年英雄坚强乐观、不畏艰难、迎难而上意志和精神。在教学方式上，要采取多样、生动和丰富的形式。一是要结合我国重大事件的节点，例如建党、建军、国庆盛典等重大历史事件纪念活动，还包括中华民族传统节庆、国家公祭仪式等，调动少先队员的爱国主义情怀。二是要采取多样的活动形式。在开展历史教育时，可以采取小组合作、情景剧扮演、社区体验、参观博物馆、板报设计等，增强少先队员的真实体验，更能调动少先队员的情感。

其次，学校要多组织少先队员的团队合作活动。例如运动会、红歌合唱比赛、仪式活动、社会实践等团队合作活动，在这些团队活动中，辅导员能够引导少先队员为实现班级目标而努力，促进少先队员之间的沟通和交流，提升群体凝聚力，增强少先队员的集体荣誉感和自豪感，进而体会到少先队组织的归属感和自身的价值感。具体在实践活动中，辅导员首先要明确团体目标，例如，在学校运动会时，辅导员可以积极动员少先队员参与运动会项目，并鼓励他们定下目标，确定清晰的目标后，能够增强少先队员实现目标的任务动机，从而催生同伴鼓励、同伴练习等行为，增强个体的责任感和班级凝聚力，使他们产生“自己所在群体是有价值的”情感体验。在此基础上，辅导员在竞赛活动时要鼓励少先队员们积极参与到活动现场，使少先队员通过比较体会到他人对集体的评价，培养出团队的效能感。另外，在活动结束后，辅导员要对团队合作活动进行总结与反馈，辅导员需要从不同层面评价少先队员的表现，既要表扬参与竞赛的少先队员，也要发现团队中作为“观众”或“服务者”的优点，让少先队员在群体中觉知自我概念和自身的价值感。

在社会层面，为少先队营造良好的社会舆论是提升少先队员集体自尊的关键。首先，社会应加强对社会舆论的引导。随着互联网的发展，当代少年儿童早已成为数字时代的原住民，然而网络信息良莠不齐，甚至有外国不法分子利用网络制造虚假消息和社会负面舆论，试图抹黑我们国家、共产党和少先队组织等的形象，少先队员正处于少年儿童时期，价值观尚未成熟，极易受到不良思想的影响，出现国家认同、民族认同、组织认同的问题，降低少先队员的集体自尊水平。因此，政府和社会应加强对

社会舆论的监督的管理。一方面，加强网络监管体系建设。利用大数据和人工智能等信息化技术判别、筛选和过滤网络信息，针对各网络平台、社交媒体进行多渠道、全方位的监管，防止有害信息传播、发酵；另一方面，加强对少先队组织和主流意识形态的宣传。依托微信公众号、微博、抖音等网络媒体阵地，宣传党和国家的大政方针、社会主义核心价值观、少先队组织建设和活动等方面的内容，向广大少年儿童、家长和社会各界人士展示少先队员的风采，进一步使得少先队员在良好的社会文化氛围中潜移默化的受到引导，正确的认知和评价少先队组织的价值，提升自身作为少先队员的自豪感、光荣感。

6.3 研究不足及展望

第一，在研究方法上，研究对于少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊和组织认同的客观调查数据均来源于少先队员的自我报告，虽然研究还补充部分辅导员和少先队员的访谈内容，但研究对象中的相关主体仍然有限，难以全方位透视少先队员的组织认同及其影响因素。在未来实施研究的进一步考虑是，应纳入更多不同的利益主体开展调查，如社区、社会机构、家长以及共青团行政人员等进行调查材料收集，以丰富对少先队员组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊及组织认同的理解。

第二，在数据收集上，本研究采取方便抽样的方法对 X 省和 H 省的少先队员展开了调查，收集数据的调查地域有限，但我国东中西的地区差异较大，影响调查结果的适用性。同时，本研究采取的是少先队员单次横截面的数据，这些数据仅能反应被试少先队员在某个节点的认知和感受，而不能确定少先队员的认知和情感在长时间的动态变化。因此，在未来的研究中应考虑的是，要进一步拓宽调查的地域，考察东中西不同地区少先队员的状况及差异，还要通过追踪调查更加全面的呈现少先队员对少先队组织的认知和情感的动态变化。

参考文献

（一）专著类

- [1] 侯杰泰,温忠麟,成子娟. 结构方程模型及其应用[M]. 北京: 教育科学出版社, 2004.
- [2] 吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010.
- [3] 王彦斌. 管理中的组织认同-理论建构及对转型期中国国有企业的实证分析[M]. 北京: 人民出版社, 2004.
- [4] Blau P. Exchange and Power in Social Life[M]. London, New York: Routledge, 2017.
- [5] Deci E L, Ryan R M. Motivation, personality, and development within embedded social contexts: an overview of self-determination theory[M]. In R. M. Ryan (Ed.), The Oxford handbook of human motivation. New York: Oxford University Press, 2012.
- [6] Patchen M. Participation, achievement, and involvement on the job[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1970.
- [7] Rosenberg M. Conceiving the self [M]. New York: Basic Books, 1979.

（二）期刊报告类:

- [1] 宝贡敏, 刘泉. 感知组织支持的多维度构思模型研究[J]. 科研管理, 2011(02):160-168.
- [2] 宝贡敏, 徐碧祥. 组织认同理论研究述评[J]. 外国经济与管理, 2006, (1):39-45.
- [3] 蔡永红, 龚婧. 学校创新支持与教师教学创新的关系——基本心理需要满足的中介作用[J]. 教育学报, 2019, 15(02):48-57.
- [4] 陈杰, 刘翠红, 沈海洲等. 集体自尊对个体和集体自我参照加工的影响: 来自 ERP 的证据[J]. 科学通报, 2020, 65 (23): 2507-2515.
- [5] 陈世民, 方杰, 孙配贞等. 祖辈教养投入与生命意义的关系: 关系需要满足和繁衍-永生需要满足的多重中介作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2023, 31 (06): 1395-1399.
- [6] 苏天一. 少先队辅导员创新能力培育体系的建构机理与实施路径——基于三元交互决定论视角[J]. 少年儿童研究, 2022, (09): 74-80.
- [7] 邓林园, 高诗晴, 赵红丽等. 自主支持、基本心理需要满足对一年级职高生内外化问题的影响机制[J]. 心理与行为研究, 2020, 18 (04): 482-488.
- [8] 邓林园, 王小婷, 熊玥悦, 李毓檀, 李蓓蕾. 二孩家庭中的父亲陪伴、母亲情绪与小学头胎儿童心理行为适应的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2020(02), 254-260.
- [9] 邓文娟. 企业组织领导苛敛行为对员工创新绩效的影响机制检验 [J]. 统计与决策, 2023, 39 (09): 184-188.
- [10] 杜鹏程, 黄志强. 差错管理文化对双元绩效的影响机理研究——基于组织认同的中

- 介效应 [J]. 安徽大学学报(哲学社会科学版), 2016, 40 (06): 148-156.
- [11] 樊荣,王斌,叶绿等. 教练员支持行为对运动员心理坚韧性的影响:基本心理需要满足与自尊的链式中介作用 [J]. 北京体育大学学报, 2020, 43 (01): 134-145.
- [12] 高晓清,杨洋. 绩效考核公平感对县域中小学教师工作投入的影响——基于组织认同的中介效应 [J]. 教育研究, 2022, 43 (11): 149-159.
- [13] 葛奇奇,赵玉芳,陈冰. 群际威胁对集体自尊的影响——群体骄傲感的中介作用 [J]. 西南大学学报(自然科学版), 2018, 40 (12): 133-139.
- [14] 郭思彤,安德鲁·比林斯,尼古拉斯·布泽利. 老年体育迷的集体自尊与孤独感:社交媒体使用的影响 [J]. 成都体育学院学报, 2020, 46 (05): 51-58.
- [15] 韩建涛,钱俊妮,张婕好等. 创造力与大学生生命意义感:积极情绪和创造性自我效能感的作用 [J/OL]. 心理发展与教育, 2024, (02): 187-195 [2024-02-15]. <https://doi.org/10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2024.02.05>.
- [16] 郝瑾,杨琳峰. 组织支持感研究综述及展望 [J]. 西藏民族大学学报(哲学社会科学版), 2023, 44 (04): 120-127.
- [17] 何然,陈福美,罗芮等. 父母婚姻冲突与青少年主观幸福感的关系:一个链式中介模型 [J]. 心理与行为研究, 2023, 21 (03): 352-358+366.
- [18] 侯芬,伍新春,邹盛奇. 青少年感知的父母教养投入特点及其相关影响因素[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2022(04):84-95+206.
- [19] 黄杰,朱丹,周丽敏等. 核心自我评价的代际传递:父母支持和子女基本心理需要满足的链式中介作用[J]. 心理与行为研究, 2022, 20(04):515-521.
- [20] 黄四林,韩明跃,宁彩芳等. 大学生学校认同对责任感的影响:自尊的中介作用 [J]. 心理学报, 2016, 48 (06): 684-692.
- [21] 菅晓旭. 从“隐忧”到“解忧”: 网红文化对青少年主流意识形态认同的风险挑战与纾困路径 [J]. 新闻爱好者, 2023, (10): 106-108.
- [22] 江波,沈倩倩. 同伴依恋对流动儿童学校适应的影响机制 [J]. 苏州大学学报(教育科学版), 2019, 7 (03): 102-111.
- [23] 姜金栋. 青少年组织认同量表的编制及其信效度研究[J]. 青年探索, 2016(04):5-12.
- [24] 姜帅合,肖勤勤. 组织氛围对乡村教师工作投入的影响 [J]. 教育研究与实验, 2023, (06): 86-94.
- [25] 李保东. 企业组织文化对组织认同影响的实证分析[J]. 统计与决策, 2013(15):183-185.
- [26] 李刚,夏梦瑶. 人力资源弹性实践对员工工作绩效的影响——基于情感事件理论的视角 [J]. 首都经济贸易大学学报, 2023, 25 (03): 58-72.
- [27] 李戩,年华. 小学少先队员组织认同的实证研究[J]. 教育学术月刊, 2016(11):103-111.
- [28] 李文辉,姜枫. 小学生学业成绩对学业自我效能感的影响:学习压力、自尊的中介作用及性别差异[J]. 心理科学, 2023, 46 (02): 347-354.
- [29] 李宜娟. 青少年自我效能感不足的原因与提升策略[J]. 中国青年研究, 2018, (04): 95

-101.

- [30]李云玮,蔡爽. 新时代少先队大队辅导员育人工作路径探析[J]. 北京青年研究, 2023, 32 (01): 84-91.
- [31]锦千,刘衍玲,陈帅等. 家庭与学校人际关系对留守儿童社会适应能力的影响: 自尊与生活满意度的链式中介作用 [J]. 西南大学学报(自然科学版), 2023, 45 (12): 2-11.
- [32]林崇德. 需要是教育与发展的动力源[J]. 心理发展与教育, 2024, 40 (01): 1-7.
- [33]林辉,潘小焮,陈新苗. 大学生学校认同、集体自尊与生命愿景关系研究[J]. 闽南师范大学学报(自然科学版), 2015, 28 (01): 120-125.
- [34]凌文铨,杨海军,方俐洛. 企业员工的组织支持感知[J]. 心理学报, 2006(02): 281-287.
- [35]刘皓明,张积家. 自尊结构研究的发展趋势 [J]. 心理科学进展, 2004, (04): 567-572.
- [36]刘俊升,林丽玲,吕媛等. 基本心理需求量表中文版的信、效度初步检验[J]. 中国心理卫生杂志, 2013, 27 (10): 791-795.
- [37]刘睿,钟淑颖. 元宇宙语境中青少年“脱实向虚”的时代隐忧与教育化解[J]. 理论月刊, 2023, (10): 142-150.
- [38]刘向杰,张添翼. 数字化时代少先队教育的转型逻辑与实现路向[J]. 教学与管理, 2023, (23): 10-13.
- [39]刘艳,谷传华. 人际敏感:从社会认知到心理危险因素[J]. 心理科学进展, 2015, 23(03): 489-495.
- [40]刘在花. 教师支持对流动儿童学习满意度的影响机制[J]. 教育研究, 2023, 44 (11): 149-159.
- [41]刘钊. 组织认同的形成机制与衍变异化[J]. 科学学与科学技术管理, 2009, 30(04): 194-196.
- [42]卢同波,何俊,许锐,等. 江苏省康复治疗师组织认同在职业韧性与工作场所隐性缺勤行为间的中介效应[J]. 医学与社会, 2021, (11): 93-96.
- [43]吕行,钟年,田波等. 不同群际威胁类型对集体自尊的影响:愤怒和自卑的中介作用 [J]. 心理科学, 2017, 40 (03): 632-637.
- [44]吕飒飒,孙欣,沈林林等. 群体共同经历影响不公平感知[J]. 心理学报, 2021, 53 (07): 773-787.
- [45]莫书亮,杨晴,沈芳等. 青少年的归属需要与友谊满意度的关系:共情和自我表露的多重中介作用[J]. 心理科学, 2020, 43 (03): 659-665.
- [46]彭丽娟,陈旭,雷鹏,等. 流动儿童的学校归属感和学校适应:集体自尊的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2012, 20 (02): 237-239.
- [47]彭顺,牛更枫,汪夏,等. 父母自主支持对青少年积极情绪适应的影响:基本心理需要满足的中介与调节作用模型[J]. 心理发展与教育, 2021, 37 (02): 240-248.
- [48]齐亚静,张倩,何碧霄. 少先队员光荣感的现状及提升对策[J]. 少年儿童研究, 2022, (05): 71-80.

- [49] 戚玉觉,杨东涛. 组织支持感、组织承诺与员工建言行为:与上司关系的调节作用[J]. 财经理论与实践, 2016, 37 (04): 99-104+135.
- [50] 生笑笑,李静雅,牛骅等. 父母严厉管教与青少年外化问题行为的关系:青春发育时相与性别的调节作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27 (06): 1199-1204+1209.
- [51] 孙柏鹏,贾建锋,许晟. 上级发展性反馈何以激发员工主动变革——基于社会认知理论视角[J]. 当代财经, 2022(08):88-98.
- [52] 谭锦绣,谭锦花,郭成. 少数民族大学生学校归属感与集体自尊:同伴关系的中介作用[J]. 贵州师范大学学报(自然科学版),2013,31(05):20-25.
- [53] 谭利华,冯士季. 教师自主支持与小学生的科学学习无畏:学习兴趣和创造力效能感的中介作用[J/OL]. 心理发展与教育, 2024, (03): 375-383[2024-03-10]. <https://doi.org/10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2024.03.08>.
- [54] 谭诤,刘洋,涂鹏. 父母自主支持对流动儿童学习投入的影响:基本心理需要的中介作用[J]. 基础教育, 2021, 18 (01): 73-80.
- [55] 王国霞,赵扬. 教师自主支持与学生学业成就关系的元分析:心理需要满足、动机及投入的中介作用[J]. 心理发展与教育, 2022, 38 (03): 380-390.
- [56] 王家明. “大思政课”建设的基本内涵、理念提升和机制建立[J]. 江苏高教, 2024, (02): 97-102.
- [57] 王庆金,魏玉凤,李翔龙. 职场排斥对员工创新行为的影响——组织承诺与组织认同的双重中介作用[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(22):134-141.
- [58] 王雨婷,范鑫芳,张林等. 家庭收入对大学生心理健康的影响:自我概念和集体自尊的作用[J]. 心理研究,2022,15(01):70-77.
- [59] 魏钩, 陈中原, 张勉. 组织认同的基础理论、测量及相关变量[J]. 心理科学进展, 2007, (6):948-955.
- [60] 吴才智,荣硕,朱芳婷等. 基本心理需要及其满足[J]. 心理科学进展, 2018, 26 (06): 1063-1073.
- [61] 吴小玮. 儿童教育的另一种制度化设计——基于中国少年先锋队组织的分析[J]. 全球教育展望, 2021, 50 (06): 105-115.
- [62] 许璟,赵磊,魏丽华等. 组织支持感对组织认同的影响:内部人身份感知和自尊的中介作用[J]. 心理学探新,2017,37(03):275-282.
- [63] 徐玮伶, 郑伯燠. 组织认同:理论与本质之初步探索分析[J]. 台湾中山管理评论, 2002, (6).
- [64] 薛松,李永鑫. 大学新生的集体自尊、个体自尊与抑郁、焦虑的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2007, (06): 612-613+616.
- [65] 晏祥辉. 少年儿童组织认同现状及其教育策略研究[J]. 成都师范学院学报, 2016, 32 (06): 32-36.
- [66] 俞国良. 中国学生心理健康问题的检出率及其教育启示[J]. 清华大学教育研究,2022, 43(04):20-32.

- [67]杨红明,廖建桥.员工敬业度研究现状探析与未来展望[J].外国经济与管理, 2009, 31 (05):45-51+59.
- [68]杨培,赵颖.企业员工社会资本、关系网络与组织认同的互动关系——基于跨区域企业数据的实证分析[J].河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2020,(03): 63-69.
- [69]杨莹,寇彧.亲社会自主动机对青少年幸福感及亲社会行为的影响:基本心理需要满足的中介作用[J].心理发展与教育, 2017, 33 (02): 163-171.
- [70]尹东江.基本心理需要满足对少先队员组织归属感的影响——自我决定理论的视角[J].青少年学刊, 2019(01): 33-37.
- [71]喻承甫,张卫,曾毅茵等.青少年感恩、基本心理需要与病理性网络使用的关系[J].心理发展与教育, 2012, 28 (01): 83-90.
- [72]于浚泉,魏淑华,董及美等.粗暴养育与青少年网络游戏成瘾的关系:基本心理需要满足和越轨同伴交往的链式中介作用[J].中国健康心理学杂志, 2023, 31 (07): 1090-1095.
- [73]曾锐.增强少先队员光荣感工作现状和光荣感形成机理、提升路径[J].少年儿童研究, 2023, (06): 107-113.
- [74]张春虎.基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向[J].心理科学进展,2019, 27(08):1489-1506.
- [75]张大龙,张剑,田慧荣.基本心理需要对员工创造性绩效和心理健康的影响:引入心理需要被阻碍视角的潜在剖面分析[J].管理评论, 2022, 34 (03): 209-219.
- [76]张俊,高丙成.学校氛围和父母自主支持对小学生学业倦怠的影响:基本心理需要的中介作用[J].中国特殊教育, 2019, (01): 89-96.
- [77]张光曦,张羽,茆孙凡.知识型新员工的归属需要和自主需要对组织认同的影响机制[J].科技与经济,2021,34(06):76-80.
- [78]张先翱.实施少先队根本任务的途径和方法[J].少年儿童研究,2010(20):44-48+51.
- [79]张小敏,陈欣,务凯等.学校联结和学业能力对高中生自尊的影响:一个多层线性模型[J].心理发展与教育, 2022, 38 (03): 358-365.
- [80][80]张轶群,钱朝阳.少先队辅导员也要有自己的专业成长路径[J].人民教育, 2022, (21): 71-72.
- [81]张玉静.青少年积极情感体验的发展及其影响因素[J].首都师范大学学报(社会科学版), 2020, (04): 142-153.
- [82]赵彩,麻超,李晨曦.少先队员组织支持感对组织归属感的影响:组织文化与同伴关系的链式中介作用[J].中国特殊教育, 2021(04): 83-89.
- [83]赵霞.少先队员光荣感的强化:问题检视、原因分析与实践对策[J].中国青年社会科学, 2022, 41 (05): 37-44.
- [84]郑梦瑶,黄雪艳.少先队员光荣感生成要素及提升路径探析[J].甘肃教育研究, 2024, (01): 24-28.
- [85]周莉,耿靖宇,王兴超等.基本需要在导师排斥感知与研究生心理健康的关系中的作

- 用[J]. 心理发展与教育, 2021, 37 (02): 222-229.
- [86]周琴,向中秋. 家庭、学校、社会如何影响城镇新移民子女的心理适应——基于西南民族地区易地扶贫搬迁移民的调查[J]. 青海民族大学学报(社会科学版), 2023, 49 (03): 107-117.
- [87]周文成,姚婷婷,吴俊仪. 员工变革认知、组织认同与工作绩效[J]. 江海学刊, 2020(02): 233-238.
- [88]诸晓,况志华. 成就动机在医护学生基本心理需要与生命意义感间的中介效应[J]. 护理学报, 2022, 29 (05): 1-5.

(三) 电子文献类:

- [1] 全国少工委办公室. 少先队 2019 年工作要点[EB/OL].(2019-03-01)[2024-02-27]. https://zgsxd.k618.cn/wjk/2019/zsf/201903/t20190301_17233583.html
- [2] 共青团中央,教育部,全国少工委. 关于认真学习宣传贯彻《中共中央关于全面加强新时代少先队工作意见》的通知[EB/OL]. (2021-04-22) [2024-01-26]. https://zgsxd.k618.cn/zyzx/202102/t20210204_18130784.html

(四) 学位论文类

- [1] 陈汝男. 少先队组织认同现状及提升途径研究——基于浙中地区的调查[D]. 浙江师范大学, 2018.
- [2] 邓林园,马博辉,方晓义. 初中生同伴依恋与生活满意度:班级自尊的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2016, 14 (02): 145-151.
- [3] 樊思聪. 拓展训练对大学生集体自尊状况的影响研究[D]. 上海师范大学, 2014.
- [4] 郭苏艳. 少先队关怀性组织伦理气氛对小学中高段少先队员组织公民行为的影响[D]. 石河子大学, 2021.
- [5] 郭静静. 企业员工组织认同结构维度及其相关研究[D]. 暨南大学, 2007.
- [6] 李丁. 少先队标识认知对少先队组织认同的影响研究[D]. 西南大学, 2019.
- [7] 李萌. 组织文化视野下少先队组织认同研究[D]. 石河子大学, 2019.
- [8] 利振华. 父母监控对青少年自我控制的影响及教育策略研究[D]. 广州大学, 2022.
- [9] 年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016.
- [10] 曲美艳. 组织支持感对少先队员组织认同的影响[D]. 石河子大学, 2022.
- [11] 任放. 长沙地区流动儿童领悟社会支持、集体自尊与学校归属感的关系研究[D]. 湖南师范大学, 2017.
- [12] 任莉莉. 少年儿童对少先队的组织认同研究[D]. 中国青年政治学院, 2016.
- [13] 汤金宝. 中学教师组织支持感对工作满意度、工作压力的作用机制研究[D]. 南京航空航天大学, 2018.
- [14] 夏恩佑. 小学中高年级少先队员的少先队组织认同研究[D]. 青海师范大学, 2019.

- [15]王娟. 影响少先队员组织认同的学校因素研究[D]. 山东师范大学, 2019.
- [16]徐湖婷. 高中生学校认同对亲社会从众行为倾向的影响: 集体自尊的中介作用[D]. 福建师范大学, 2022.
- [17]于颖. 小学高年级学生的少先队组织认同现状及改善对策[D]. 辽宁师范大学, 2017.
- [18]张瑜. 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究[D]. 曲阜师范大学, 2017.
- [19]郑凤琼. 少先队员的学校道德氛围感知、组织认同与组织公民行为现状及关系研究[D]. 广西师范大学, 2023.

(五) 外文文献类:

- [1] Ashforth B E, Mael F. Social identity theory and the organization[J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20-39.
- [2] Baard P P, Deci E L, Ryan R M. Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2004, 34(10): 2045-2068.
- [3] Bailis D S, Chipperfield J G, Helgason T R. Collective self-esteem and the onset of chronic conditions and reduced activity in a longitudinal study of aging[J]. *Social Science & Medicine*, 2008, 66(8): 1817-1827.
- [4] Bamber E M, Iyer V M. Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict? [J]. *A Journal of Practice & Theory*, 2002, 21(2): 21-38.
- [5] Bandura A. Social cognitive theory: an agentic perspective[J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52(1): 1-26.
- [6] Barker V. A generational comparison of social networking site use: The influence of age and social identity[J]. *The International Journal of Aging and Human Development*, 2012, 74(2): 163-187.
- [7] Bartel C A. Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members' Organizational Identity and Identification[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2001, 46(3): 379-413.
- [8] Cast A D, Burke P J. A theory of self-esteem[J]. *Social Forces*, 2002, 80(3): 1041-1068.
- [9] Chandola R, Tiwaris C. A study of birth order, personality and mental health[J]. *International journal of advanced research and review*, 2016, (10): 26-30.
- [10] Cheney G. On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification[J]. *Communication Monographs*, 1983, 50(4): 342-362.
- [11] Chiniara M, Bentein K. Linking servant leader behavioral performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction[J]. *The Leadership Quarterly*, 2016, 27.
- [12] Choi Y, Yoon D J, Kim D. Leader Behavioral Integrity and Employee In-Role

- Performance: The Roles of Coworker Support and Job Autonomy[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, 17(12).
- [13]Costa S, Ntoumanis N, Bartholomew K J. Predicting the Brighter and Darker Sides of Interpersonal Relationships: Does Psychological Need Thwarting Matter? [J]. *Motivation and Emotion*, 2015, 39(1): 11-24.
- [14]Crocker J, Luhtanen R. Collective self-esteem and ingroup bias[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 58(1): 60-67.
- [15]Deci E L, Ryan R M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268.
- [16]Edwards M. HR, perceived organizational support and organizational identification: an analysis after organizational formation[J]. *Human Resource Management Journal*,2009, 19(1): 91-115.
- [17]Edwards M R, Peccei R. Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes[J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2010, 9:17-26.
- [18]Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, et al. Perceived organizational support[J]. *Journal of Applied psychology*,1986, 71:500 -507.
- [19]Fornell C, Larcker D F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error [J]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1): 39-50.
- [20]Foster S J. The Relationship between Professional Identity and Collective Self-esteem in School Counselors [D]. University of New Orleans, 2010.
- [21]Giang M T, Wittig M A. Implications of adolescents' acculturation strategies for personal and collective self-esteem[J]. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 2006, 12(4): 725.
- [22]Gilligan C. In a different voice: psychological theory and women’s development[J]. *J Nurs*,1983, 28(6): 39-40.
- [23]Goodman M L, Serag H, Raimer-Goodman L, Keiser P, Gitari S. Subjective Social Standing and Conflict Tactics Among Young Kenyan Men[J]. *American journal of community psychology*, 2017, 60(1-2): 257-266.
- [24]Gunnell K E, Crocker P R E, Mack D E, et al. Goal contents, motivation, psychological need satisfaction, well-being and physical activity: A test of self-determination theory over 6 months[J]. *Psychology of Sport and Exercise*, 2014, 15(1):19-29.
- [25]Gupta T, Rogers-Sirin L, Okazaki S, et al. The roleof collective self-esteem on anxious-depressed symptoms for Asian and Latino children of immigrants[J]. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 2014, 20(2): 220.
- [26]Hastings O P. Less equal, less trusting? Longitudinal and cross-sectional effects of

- income inequality on trust in U.S. States, 1973-2012. *Social Science Research*, 2018, 74: 77-95.
- [27] Jahn E W, Thompson C A, Kopelman R E. Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality[J]. *Community & Work Family*, 2003, (02): 123-140.
- [28] Jang-hoe K, Ahn Doehee. The relationship among family environment, basic psychological needs, and school engagement of upper elementary school students in Korea[J]. *Korean Journal of Youth Studies*, 2015, 22(11): 21-44.
- [29] Jetten J, Branscombe N R, Spears R. On being peripheral: Effects of identity insecurity on personal and collective self-esteem[J]. *European Journal of Social Psychology*, 2002, 32(1): 105-123.
- [30] Johnson M D, Morgeson F P. Cognitive and affective identification in organizational settings [J]. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2005, 64(1): S1-S6.
- [31] Joo B K B, Hahn H J, Peterson S L. Turnover intention: The effects of core self evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity[J]. *Human Resource Development International*, 2015, 18(2): 116-130.
- [32] Karasawa M. Toward an assessment of social identity: The structure of group identification and its effects on in group evaluations[J]. *British Journal of Social Psychology*, 1991, 30(4): 293-307.
- [33] Kasser T, Ryan R M. Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1996, 22(3): 280-287.
- [34] Kim B, Jee S, Lee J, et al. Relationships between social support and student burnout: A meta-analytic approach[J]. *Stress and Health*, 2018, 34: 127-134.
- [35] King L A, Hicks J A. The science of meaning in life[J]. *Annual Review of Psychology*, 2021, 72, 561-584.
- [36] Lam L W, Liu Y, Loi R. Looking intra-organizationally for identity cues: Whether perceived organizational support shapes employees' organizational identification[J]. *Human Relations*, 2016, 69(2): 45-367.
- [37] Luhtanen R, Crocker J. A Collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1992, 18(3): 302-318.
- [38] Mael F, Ashforth B E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13(2): 103-123.
- [39] McMillian R. Customer Satisfaction and Organizational Support for Service Providers[J]. *Doctoral Dissertation University of Florida*, 1997(05): 211-234.

- [40] Nakhaie R, Arnold R. A four year (1996-2000) analysis of social capital and health status of Canadians: The difference that love makes[J]. *Social Science and Medicine*, 2010, 71:1037-1044.
- [41] O'Reilly C, Chatman J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3): 492-499.
- [42] Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 66(2): 359-386.
- [43] Sen Y, Elmas S. Effects of supportive organizational climate and positive psychological capital on organizational citizenship behavior[J]. *European Journal of Business and Management*, 2015,7(26): 62-67.
- [44] Van Dick R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2001, 3(4): 265-283.
- [45] Vansteenkiste M, Ryan R M. On psychological growth and vulnerability: basic psychological need satisfaction and need frustration as an unifying principle[J]. *Journal of Psychotherapy Integration*, 2013, 23(3): 263-280.
- [46] Yesiltas M, Gurlek M, Tuna M, et al. Paternalistic Leadership and Organizational Identification: The Mediating Role of Forgiveness Climate[J]. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 2022,23(3):546-575.

附录 A 调查问卷

少先队员组织支持感与组织认同调查问卷

亲爱的少先队员：

你好！

欢迎你参加本次问卷调查！本次调查目的是想了解少先队员对少先队组织的看法。问卷不记姓名，不会涉及敏感信息，所有题目没有对错之分，你的回答与你的考试成绩、以及与老师对你的看法没有关系，请你按照真实想法回答。谢谢你对我们研究工作的大力支持。

第一部分：基本信息（请在相应的选项内打“√”）。

- 1.性别：①男 ②女
- 2.年级：①五年级 ②六年级 ③七年级 ④八年级
- 3.家庭所在地：①城市 ②农村
- 4.父亲的文化程度：①小学及以下 ②初中 ③高中 ④大学 ⑤研究生及以上
- 5.母亲的文化程度：①小学及以下 ②初中 ③高中 ④大学 ⑤研究生及以上
- 6.是否是独生子女：①是 ②否
- 7.是否是班干部：①是 ②否

第二部分：

这部分是填写问卷的部分，一共有三个问卷，请大家耐心完成，每一道题都没有标准的答案，不需要和同学们讨论，也不需要考虑太久，如果有不懂的地方，可以问老师。（请在相应的选项内打“√”）

问卷一

以下句子是描述你对少先队的认识与感受。选出最符合自己的情况，并在恰当的数字上打“√”。	非常不符合	比较不符合	说不清	比较符合	非常符合
1. 学校少先队小干部都是民主选举产生的。	1	2	3	4	5
2. 每个少先队员都可以参加少先队活动（比如队会、升旗仪式、社会实践等）。	1	2	3	4	5

3. 我可以参与少先队活动的设计。	1	2	3	4	5
4. 少先队员、少先队小干部或者少先队辅导员会在遇到困难时给我帮助。	1	2	3	4	5
5. 少先队关心我在学校的生活。	1	2	3	4	5
6. 身边的少先队员会为我取得进步而感到骄傲。	1	2	3	4	5
7. 我所在的中队组织尊重我的意见。	1	2	3	4	5

问卷二

以下句子是描述你对少先队的认识与感受。选出最符合自己的情况，并在恰当的数字上打“√”。	非常不符合	比较不符合	说不清	比较符合	非常符合
1. 我和其他队员对很多事情的看法是一样的。	1	2	3	4	5
2. 我认为加入少先队很自豪。	1	2	3	4	5
3. 我喜欢自己是一名少先队员。	1	2	3	4	5
4. 当有人赞扬少先队时，我感觉自己也被赞扬了。	1	2	3	4	5
5. 我喜欢的活动和其他少先队员喜欢的活动非常相似。	1	2	3	4	5
6. 作为少先队的一员，我认为很自豪。	1	2	3	4	5
7. 我讨厌少先队中其他成员。	1	2	3	4	5
8. 如果听到关于少先队不好的评论，我会脸红。	1	2	3	4	5
9. 当谈论少先队时，我常常说“我们少先队”而不是“他们少先队”。	1	2	3	4	5
10. 我认为加入少先队是不正确的选择。	1	2	3	4	5
11. 我觉得，其他人认为少先队很不错。	1	2	3	4	5
12. 我喜欢少先队中的其他成员。	1	2	3	4	5
13. 作为少先队的一员，我认为很丢脸。	1	2	3	4	5
14. 我觉得，其他人认为加入少先队很光荣。	1	2	3	4	5
15. 我希望自己不是少先队员。	1	2	3	4	5
16. 当有人批评少先队时，我觉得自己也被批评了。	1	2	3	4	5
17. 如果要我评价少先队员，我会打多少分。	1	2	3	4	5
18. 我觉得，让其他人评价少先队员，他们会打多少分。	1	2	3	4	5
19. 如果让我退出少先队，我会很舍不得。	1	2	3	4	5

20.少先队活动的成功和我没有关系。	1	2	3	4	5
21.我认为自己是名合格的少先队员。	1	2	3	4	5
22.我对少先队的的评价很高。	1	2	3	4	5
23.我认为其他人对少先队评价很高。	1	2	3	4	5
24.如果让我选择，我还是会选择加入少先队。	1	2	3	4	5
25.当少先队其他成员取得成功，就相当于我自己取得了成功。	1	2	3	4	5
26.其他人会用少先队的要求来要求我。	1	2	3	4	5

问卷三

以下句子描述的是你的一些个人感受。请逐句判断所描述情况与你的实际情况是否相符，并在恰当的数字上打“√”。	完全不符合	不符合	有点不符合	说不清	有点符合	比较符合	完全符合
1. 我非常喜欢和我打交道的人。	1	2	3	4	5	6	7
2. 我经常觉得自己没有能力。	1	2	3	4	5	6	7
3. 在生活中我感觉到有压力。	1	2	3	4	5	6	7
4. 了解我的人说我会把事情完成的很好。	1	2	3	4	5	6	7
5. 我与接触过的人都会相处得很融洽。	1	2	3	4	5	6	7
6. 我常常一个人独处，没有太多的社交活动。	1	2	3	4	5	6	7
7. 通常我很乐意表达出自己的想法和观点。	1	2	3	4	5	6	7
8. 最近我有能力去学习有趣的新技能。	1	2	3	4	5	6	7
9. 在日常生活中，我经常不得不做一些别人让我做的事情。	1	2	3	4	5	6	7
10. 我身边的人很关心我。	1	2	3	4	5	6	7
11. 很多时候，我能从自己所做的事情中感受到成就感。	1	2	3	4	5	6	7
12. 在日常生活中与我交往的人常常会考虑我的感受。	1	2	3	4	5	6	7
13. 在日常生活中我没有太多展示自己能力的机会。	1	2	3	4	5	6	7
14. 我没有太多亲近的人。	1	2	3	4	5	6	7
15. 日常生活中我经常感到我可以做我自己。	1	2	3	4	5	6	7

16. 我周围的人一般不太喜欢我。	1	2	3	4	5	6	7
17. 我经常感到自己能力不足。	1	2	3	4	5	6	7
18. 在生活中, 我没有太多机会去决定自己的事情。	1	2	3	4	5	6	7
19. 人们对我都很友好。	1	2	3	4	5	6	7

问卷四

以下句子描述的是你的一些个人感受。请逐句判断所描述情况与你的实际情况是否相符, 并在恰当的数字上打“√”。	完全不符合	不符合	有点不符合	说不清	有点儿符合	比较符合	完全符合
1. 我是少先队组织中一名有价值的成员。	1	2	3	4	5	6	7
2. 我经常后悔自己属于少先队。	1	2	3	4	5	6	7
3. 总的来说, 其他人认为少先队是好的。	1	2	3	4	5	6	7
4. 总体来说, 少先队对于我的看法影响很小。	1	2	3	4	5	6	7
5. 我总觉得我对少先队没有多大的贡献。	1	2	3	4	5	6	7
6. 一般来说, 我对自己是少先队的一员感到高兴。	1	2	3	4	5	6	7
7. 多数人认为少先队总的来说比其他集体效率要低。	1	2	3	4	5	6	7
8. 我从属的少先队是我个人身份的重要标志。	1	2	3	4	5	6	7
9. 我以合作的态度参与少先队。	1	2	3	4	5	6	7
10. 总的来说, 我经常觉得少先队没有什么存在价值。	1	2	3	4	5	6	7
11. 一般来说, 其他人尊重我们少先队。	1	2	3	4	5	6	7
12. 少先队对于我感受自己是怎样一个人并不重要。	1	2	3	4	5	6	7
13. 我经常觉得自己是少先队里一名没有用处的成员。	1	2	3	4	5	6	7
14. 我对我从属的少先队感觉良好。	1	2	3	4	5	6	7
15. 一般来说, 其他人认为我们少先队没有什么价值。	1	2	3	4	5	6	7
16. 一般来说, 少先队员的身份是我的自我形象的重要部分。	1	2	3	4	5	6	7

问卷到此结束, 再次感谢你的耐心作答, 祝你学习进步, 天天开心!

附录 B 访谈提纲

您好，非常感谢您能接受我的采访。这是一个关于少先队员组织支持感与组织认同的研究访谈，问题包含少先队员感知组织支持和组织认同的相关内容。本次访谈需要访谈录音以便记录访谈内容，但我将遵守研究伦理将访谈得到的所有材料都将以匿名形式呈现，内容仅用于论文研究使用。

受访者基本信息	性别	年龄
	职务	教龄
访谈提纲 (教师)	您认为孩子们想加入少先队的原因有哪些？	
	您认为孩子们在加入少先队以后，在语言、思想、行为等方面发生了哪些变化？	
	您觉得哪些方面可以体现少先队员对少先队组织的认同？	
	如果有一些对少先队组织认同程度较差的孩子，您通常采取什么措施呢？	
	您认为影响少先队员组织认同的因素有哪些？	
	您认为如何能提高少先队员组织认同？	
	您所在的学校（或班级）都采取了哪些措施来培养少先队员的组织认同？	
	平时您是如何组织开展少先队活动的呢？	
	您认为少先队辅导员应该做哪些工作呢？	
	您有参加辅导员培训或学习吗？具体有哪些呢？	
您对于学校和班级在少先队组织建设和活动开展方面有什么建议吗？		

受访者基本信息	姓名	性别
	年级	班级职务
访谈提纲 (少先队员)	你认为自己的少先队员身份如何？	
	你是否喜欢参加少先队活动？	
	少先队活动如何改进你会更喜欢？	
	如果看见其他少先队员做出侮辱少先队的事，你会怎么想、怎么做？	
	你知道哪些少先队知识呢？你对少先队知识有怎样的理解？	
	你周围同伴们对少先队的态度怎样？	
	你所在少先队通过哪种方式选举少先队干部？你喜欢身边的少先队干部吗？	
	你喜欢中队辅导员吗？喜欢或者不喜欢的原因是什么？	
	你更希望少先队是什么样的？或者说少先队如何改进你会更喜欢？	
	少先队最吸引你的地方是什么？	
	你对你们班级的少先队有什么想法或者建议吗？	

致谢

光阴似箭，日月如梭，转眼间，三年的研究生生涯马上就要结束了！回首三年的研究生生活，收获颇丰、受益良多，其间的每一点进步和成长都离不开老师的敦敦教诲，同学、朋友的热心帮助和家人的默默支持，谨以此文，对一路走来给予我帮助的人表达衷心的感谢。

首先感谢各位敬爱的老师们。感谢我的导师麻超教授，在三年的学术生涯中，老师以严谨的治学态度与实事求是的学术作风引导我们开展科研，为我们提供优质的学习资源，鼓励我们找寻自己感兴趣的研究方向，也在我丧失信心、迷茫的时候敦敦教导，尊重我的想法和意见，感恩遇到您这样的导师。感谢师范学院为我们授课和指导我们科研的各位老师，你们的指导让我掌握了教育研究的基本范式和方法，能够独立发现和分析问题。

感谢可爱的朋友们。感谢王瑞师姐对我的关心和帮助，带领我学习专业知识、寻找研究方向，为我解答学习和生活的上的困惑，在我焦虑和迷茫的时候给予安慰和支持。感谢于海波同学，我们相互安慰、鼓励、支持，一起解决生活和科研上遇到的难题。感谢麻团儿大家庭的各位小伙伴儿，感谢刘亚飞师姐、武晓光师哥、狄思雨同学、宋艾芬同学、张婵娟师妹、王秋莹师妹、靳悦师妹等，在学习交流时我们热情分享观点，在生活中我们团结友爱、互帮互助。感谢我的舍友杨继婷、赵晓崇、付敏悦，我们一起吃饭、旅行、逛街，在紧张的研究生科研生活之余度过了许多愉快的时光，感谢你们倾听我的焦虑和压力，感谢你们的包容和陪伴，这点点滴滴都将成为日后最美好的回忆。

最后，感谢我的家人们，在漫长的求学生涯之中，是家人给予我无条件的支持和帮助，成为我在求学道路上的坚实后盾。在我充满迷茫和失落的时候，是家人的排忧解难让我重拾信心，坚定地向着人生目标前进。感恩所有的遇见，毕业之际，真诚的祝福我们每个人都能成就梦想，幸福快乐。

作者简介

汪雪，女，生于 1999 年 6 月，籍贯湖北。2021 年毕业于湖北第二师范学院小学教育专业，获得小学教育学士学位。2021 年 9 月起在石河子大学师范学院教育学少年儿童组织与思想意识教育方向学习。

在校期间发表的文章


[1]麻超,汪雪,王瑞,等. 心理资本对大学生压力知觉的影响: 认知重评的中介效应和表达抑制的遮掩效应 [J]. 中国健康心理学杂志, 2024, 32 (01): 131-138.

获奖情况

1.2023 学年石河子大学研究生三等奖学金

石河子大学硕士研究生学位论文

导师评阅表

研究生姓名	汪雪	学制	3年
专业	教育学	研究方向	少年儿童组织 与思想意识教育
<p>学术评语:</p> <p>该生硕士学位论文选题具有针对性和一定的现实意义,能够回应当前x学校少先队组织建设和少年儿童思想意识教育的实际需求。论文梳理以往研究,基于社会交换理论、基本心理需要满足理论和社会认同理论,结合问卷法和访谈法,考察组织支持感、基本心理需要满足、集体自尊对少先队员组织认同的影响及其内部作用机制。论文文献综述丰富,对相关领域的文献进行了比较系统的汇总,材料详实;参考文献丰富,同时考虑了国内外的相关研究,提升了研究的理论深度和广度;研究方案的设计整体合理,逻辑清晰,数据分析方法科学严谨,讨论解释推理严密正确,写作格式规范。该生具备一定的科学研究能力,符合硕士毕业论文的要求和规范,达到了硕士学位论文的水平。</p> <p style="text-align: right;">指导教师签字: </p> <p style="text-align: right;">2024年5月13日</p>			