

分类号:
学 号: 20162001011

密 级: 公开
单位代码: 10759

石河子大学

硕 士 学 位 论 文



组织文化视野下少先队组织认同研究

研 究 生 姓 名	李 萌
指 导 教 师	马智群 副教授
申请学位门类级别	教育学 硕士
学 科、专 业 名 称	少年儿童组织与思想意识教育
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

2019 年 6 月

**Research on Young Pioneers' Organizational Identity from the
Perspective of Organizational Culture**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Masters of Education

By

Li Meng

(Youth and Children's organization and Ideological education)

Dissertation Supervisor: Prof. Ma Zhiqun

March, 2019

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：

李萌

时间：2019年5月28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：

李萌

时间：2019年5月28日

导师签名：

马智群

时间：2019年5月28日

摘要

[目的]

通过自编少先队组织文化量表，结合少先队组织认同量表，了解少先队组织文化和组织认同现状及其相互关系，并探索少先队员的人口学因素、年级、加入少先队组织的时间以及是否少先队干部对少先队组织文化和组织认同的影响。

[方法]

通过梳理文献和专家审核编制了一套 33 个题项的少先队组织文化初始量表，选取本市三所学校的 3-6 年级少先队员为被试发放量表，并对收集到的数据进行项目分析及探索性因素分析（ $n=228$ ），形成少先队组织文化正式量表。发放正式少先队组织文化量表和少先队组织认同量表（ $n=493$ ）并进行信效度检验和相关分析。

[结果]

1. 自编少先队组织文化量表由少先队组织核心文化、少先队组织管理文化、少先队物质文化和少先队礼仪文化等四个维度构成。四个因子累积贡献率为 65.814%；总量表及各个分量表的内部一致性信度系数分别为：0.860，0.756，0.676，0.738，0.743，均达到较佳的信度水平。量表的验证性因素分析结果显示四个因素建构的模型拟合良好（ $X^2=219.155$ ； $df=98$ ； $X^2/df=2.349$ ； $CFI=0.946$ ； $TLI=0.934$ ； $RMSEA=0.050$ ）。

2. 少先队组织文化量表得分上，女生得分高于男生；三年级到六年级得分递增，但五年级骤降；一年级入队得分高于非一年级入队；少先队干部得分高于非少先队干部；父母受教育水平高者得分在少先队组织核心文化维度高于父母受教育水平低者。

3. 少先队组织认同量表得分上，女生得分高于男生；三年级到六年级得分递增，但五年级骤降；一年级入队得分高于非一年级入队；少先队干部得分高于非少先队干部；家庭所在地为城市者得分高于家庭所在地为农村者。

[结论]

1. 少先队组织文化量表信效度良好，适用于 3-6 年级少先队员组织文化的测量。

2. 少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分都较高；少先队员在少先队组织文化量表上存在显著的性别差异、年级差异、入队时间差异、是否少先队干部差异、父母受教育水平差异等。

3. 少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上的得分都较高少先队员在少先队组织认同量表上存在着显著的性别差异、年级差异、入队时间差异、是否少先队干部差异、家庭所在地差异等。

4. 少先队组织文化和少先队组织认同量表得分存在中度正相关。

关键词：少先队；组织文化；组织认同；量表编制

Abstract

[Purpose]

Through the self-compiled Young Pioneers' Organizational Culture Scale and the Young Pioneers' Organizational Identity Scale, this paper investigated the current situation of Young Pioneers' organizational culture and organizational identity and their mutual relations, and explores the demographic factors, grades, time of joining the Young Pioneers' organization and whether being a Young Pioneers' cadres has influence on the Young Pioneers' organizational culture and organizational identity.

[Methods]

Through literature review and expert review, a set of 33 items of " Young Pioneers' Organizational Culture Initial Scale" was compiled. Young Pioneers of Grade 3-6 from three schools in this city were selected as subjects to be issued the scale. The collected data were analyzed by items and exploratory factor analysis (n=228) to form the " Young Pioneers' Organizational Culture Formal Scale". The official Young Pioneers Organizational Culture Scale and Young Pioneers Organizational Identity Scale (n=493) were issued and reliability and validity tests and related analysis were conducted.

[Results]

1.The self-compiled Young Pioneers Organizational Culture Scale consists of four dimensions: the core organizational culture, management culture, material culture and etiquette culture. The cumulative contribution rate of the four factors was 65.814%. The internal consistency reliability coefficients of the total scale and each sub-scale are 0.860, 0.756, 0.676, 0.738 and 0.743 respectively, which all reach a good reliability level. The confirmatory factor analysis results of the scale show that the model constructed by the four factors fits well ($X^2=219.155$; $df=98$; $X^2/df=2.349$; $CFI=0.946$; $TLI=0.934$; $RMSEA=0.050$).

2.On the score of Young Pioneers' Organizational Culture Scale, girls scored higher than boys. Scores increased from grade 3 to grade 6, but dropped sharply in grade 5 . The scores of first-year team entry are higher than those of non-first-year team entry. Young Pioneer Cadres Score Higher than Non-Young Pioneer Cadres. The score of those whose parents have higher education level is higher than that of those whose parents have lower education level in the core cultural dimension of Young Pioneers organization.

3.On the score of Young Pioneers' Organizational Identification Scale, girls scored higher than boys. Scores increased from grade 3 to grade 6, but dropped sharply in grade 5. The scores of first-year team entry are higher than those of non-first-year team entry. Young Pioneer Cadres Score Higher than Non-Young Pioneer Cadres. The scores of those whose families are located in cities are higher than those of those whose families are located in rural

areas.

[Conclusion]

1. The scale is suitable for measuring the organizational culture of young pioneers in grades 3-6.

2. Young pioneers scored highly on the Young Pioneers Organizational Culture Scale and its dimensions. There are significant gender differences, grade differences, entry time differences, whether the young pioneers are cadres or not, and parents' educational level differences on the Young Pioneers Organizational Culture Scale.

3. Young pioneers scored highly on the Young Pioneers Organizational Identification Scale and its dimensions. There are significant gender differences, grade differences, entry time differences, whether the young pioneers are cadres or not, family location differences and so on in the Young Pioneers' organizational identity scale.

4. There is a moderate positive correlation between Young Pioneers' organizational culture and Young Pioneers' organizational identity scale scores.

Key words: Young Pioneers; Organizational culture; Organizational identification; Scale development

目录

第一章 绪论.....	1
1 问题提出.....	1
2 研究目的.....	2
3 研究意义.....	2
3.1 理论意义.....	2
3.2 实践意义.....	3
4 研究创新点.....	3
4.1 研究视角创新.....	3
4.2 研究方法创新.....	3
第二章 国内外研究现状及分析.....	4
1 相关概念界定.....	4
1.1 组织文化.....	4
1.2 少先队组织文化.....	4
1.3 组织认同.....	5
1.4 少先队组织认同.....	6
2 理论基础.....	6
2.1 组织文化的层次.....	6
2.2 组织认同的维度.....	9
3 研究工具.....	10
3.1 组织文化研究工具.....	10
3.2 组织认同研究工具.....	10
4 研究现状及述评.....	10
4.1 少先队组织文化研究现状.....	11
4.2 少先队组织认同研究现状.....	11
4.3 组织文化与组织认同的相关研究现状.....	11
第三章 研究设计.....	13
1 概念界定.....	13
1.1 组织文化.....	13
1.2 组织认同.....	13
2 研究假设.....	13
3 研究方法.....	14
3.1 观察法.....	14
3.2 访谈法.....	14
3.3 调查法.....	14
第四章 少先队组织文化量表的编制及其信效度检验.....	15
1 量表的初步施测.....	15
1.1 被试.....	15
1.2 研究工具.....	15
1.3 项目分析.....	15
1.4 探索性因素分析.....	16
2 量表的正式施测.....	18

2.1 被试.....	18
2.2 研究工具.....	18
2.3 信度检验.....	18
2.4 效度检验.....	18
第五章 少先队组织文化量表与组织认同量表结果分析.....	20
1 少先队组织文化量表结果分析.....	20
1.1 少先队组织文化量表总分及各维度得分均值和标准差.....	20
1.2 少先队组织文化量表的人口学差异分析.....	20
1.3 少先队组织文化量表的年级差异分析.....	25
1.4 入队时间差异分析.....	26
1.5 是否担任少先队职务的差异分析.....	27
2 少先队组织认同量表的结果分析.....	28
2.1 量表的信度检验.....	28
2.2 少先队组织认同量表总分及各维度得分均值和标准差.....	28
2.3 少先队组织认同量表的人口学差异分析.....	28
2.4 年级差异分析.....	33
2.5 入队时间差异分析.....	35
2.6 是否担任少先队职务的差异分析.....	36
3 少先队组织文化与少先队组织认同的相关分析.....	36
第六章 结论与讨论.....	38
1 少先队组织文化量表的编制及其性能.....	38
2 少先队员组织文化和组织认同特点分析.....	38
2.1 少先队组织文化和组织认同总体特点分析.....	38
2.2 人口学差异分析.....	39
2.3 年级差异.....	39
2.4 不同入队时间和是否少先队干部的差异.....	40
3 少先队组织文化和少先队组织认同相关研究.....	40
第七章 不足与展望.....	42
参考文献.....	43
附录.....	45
作者简介.....	1

第一章 绪论

1 问题提出

少先队，全称中国少年儿童先锋队，是中国共产党创立和领导的中国少年儿童群众组织，旨在培养热爱祖国，热爱人民，热爱科学，热爱劳动的合格社会主义接班人和社会主义现代化建设的后备力量^①。少先队这个少年儿童学习的主阵地，是旨在对少年儿童进行思想品德和意识观念教育的主阵地，承担着帮助少年儿童树立正确的人生目标、培养儿童的好道德，好思想，好品行，好习惯的义务。我国各大高校于2013年始设立少年儿童组织与思想意识教育专业，从此对少先队组织的研究形成了成体系的学科系统，为加强少先队理论与专业建设创立了学科基础，提高了少先队理论研究的学术性和规范性，为更深入、更广泛地了解少先队组织的特点和规律提供了条件，从而为少先队组织在小学校园中更好地发挥职能提供了科学指导和有力依据。2013年全国少工委颁发的《少先队活动指导纲要》中明确要求，少先队活动课程目标明确，内容丰富。其目标是为了教育好儿童，培养好儿童的合作精神、集体荣誉感、增强组织的光荣感和归属感、培养集体主义精神，将中国共产党、共青团、少先队组织活动内容和培养目标有意识地衔接起来。2017年2月，共青团中央、教育部、全国少工委联合印发了《少先队改革方案》，方案明确指出，目前少先队员的光荣感和组织归属感不强是少先队存在的主要问题^②。反思现实情况，确是如此：在认知方面，少先队员对少先队组织形成和发展的历史了解甚少，对少先队的组织机制、组织体系了解片面单一；在情感方面，少先队员普遍对少先队组织、少先队成员、少先队辅导员的情感基础薄弱，缺乏作为一名少先队员的积极性，对少先队组织和少先队活动和热情在逐渐降低，对少先队组织的整体意识淡薄，在行为表现方面，大部分少先队员对少先队组织的各种活动越来越松懈，且只是流于形式地敷衍了事，达不到少先队活动设计和预期的效果，最终导致大部分少先队员强烈缺失了对少先队组织的认同感。研究证明，组织认同与组织成员的归属感、责任感、荣誉感以及组织公民行为之间都有着千丝万缕的联系，因此，研究少先队员的组织认同不仅有助于少先队活动的有效组织和实施，更有助于培养和教育好少年儿童，使其形成良好的思想品德，进而达到健康成长的效果。

在对组织认同的研究热潮兴起之时，组织文化也逐渐步入了管理心理学研究者的视线当中。随着对组织认同与组织文化研究的深入，有研究者提出研究组织认同与组织文化之间的相互关系。有研究者（Rsvasi）认为，组织文化是组织成员在对本组织与其他组织的反复比较中逐渐形成的，而组织成员的这种比较、摒弃和认同的过程，则恰恰增

①中国少年先锋队工作条例(试行), [OL], http://www.furong.gov.cn/xxgk/org/tw/docs/201806/t20180613_298177.shtml, 2018

②少先队活动课程指导纲要(试行), [OL], http://www.bjyouth.gov.cn/zthd/zspd/ggl_zspd/728524.shtml, 2013

强了个体对于本组织的认同^①。有的学者将组织文化看做是组织认同的一个前因变量，在组织文化和组织认同两者之间的相互关系上，认为组织文化能够通过组织认同产生作用，从而达到影响组织效能的作用。还有学者认为，组织文化与组织认同是两个相互交叉的概念，这两个因子相互交叉的部分为组织成员的价值观，也就是说，组织成员的价值观不仅影响组织文化的塑造和形成，同时影响着组织成员对组织认同的程度。上述研究主要是涉及管理心理学领域和组织行为学领域，针对企业环境当中的组织文化和组织认同进行的研究。然而在教育学领域当中，少先队组织也是一个独立的社会组织，如何类比组织行为学和管理学当中的组织文化与组织认同研究，用实证的方法去研究少先队组织文化和少先队组织认同之间的关系，就是本文的研究重点。

党的十九次全国代表大会上，习近平总书记指出，文化是一个国家、一个民族的灵魂，没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴^②，少先队组织文化是中国特色社会主义文化建设的重要组成部分，加强少先队组织文化建设是建设社会主义文化强国的战略需求。少先队文化是由党的先进文化引领，由少先队员和少先队辅导员为主体创造的，由少先队的性质和任务决定的一种文化，它是在 90 多年的中国儿童运动历史过程，积淀和发展起来的。优秀的少先队文化是具有中国特色的少年儿童组织的文化，它有着相当丰富的内涵，并且影响着少先队活动的实施以及少先队组织的建设与发展^③。

2 研究目的

在当今这个多元文化的背景下，少年儿童的思想意识面临着巨大的诱惑和挑战。如何根据时代的发展和少年儿童成长的规律，规范少先队基本组织文化，通过少先队组织文化的建设，有目的、有计划地系统影响少先队组织认同的过程，从而实现和提高少先队员组织认同是本研究关注的重点。因此，明确少先队组织文化的结构特征，对我们提出少先队文化建设的策略，从而对少先队组织认同产生影响有着重要的意义。少先队组织文化的建设一方面要适应少先队组织文化的结构特征和少先队组织文化的建设规律，另一方面要适应少先队组织认同的发展规律和实现路径。通过解构少先队组织文化和少先队组织认同以及探寻他们之间的作用机制，从而提出促进少先队组织认同的少先队文化建设策略是本研究的目的所在。

3 研究意义

3.1 理论意义

组织行为学和管理学领域当中关于组织文化与组织认同关系的研究颇丰，但是以学校环境为背景，研究少先队组织文化与组织认同及两者之间相互关系的研究少之又少。

^①Rsvasi D, Schultz M. Responding to organizational identity threats: exploring the role of Organizational culture[J] Academy of Management Journal, 2006, 49(3):433

^②习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[OL], http://www.xinhuanet.com/politics/19cpc_cnc/2017-10/27/c1121867529.htm, 2017

^③张先翱. 张先翱文集[M], 2003:13-14

本研究将以少先队组织和少先队员作为研究对象，以少先队优秀而丰硕的组织文化为背景，编制出适用于考察少先队组织文化的调查问卷，对少先队的组织文化和组织认同特点加以研究，并分析两者之间的相互联系。以组织行为学和管理学的专业理论为基础，对少先队组织进行研究，丰富少年儿童组织相关研究的理论支撑，为今后对少年儿童组织的组织文化与组织认同展开进一步的研究提供理论基础的同时，扩充对高校当中刚刚建立不久的年轻学科——少年儿童组织与思想意识教育学科的专业体系建构，弥补该专业起步晚，缺乏规范理论支撑的现状。

3.2 实践意义

从实践上来讲，少年儿童的发展与教育一直是社会各界的关注重点，作为我国规模最为庞大、体系最为完善的少年儿童群众组织，对少年儿童进行思想意识教育也成为了少先队这个组织的首要任务，因此也应当受到重视。本研究将探索少先队组织文化与组织认同的现状和特点，并探索这两者之间的相互联系，有助于描述少先队目前组织文化的现状，了解不同年级的少先队员、不同性别的少先队员在少先队组织文化和少先队组织认同方面表现出来的特点，同时，了解少先队员在少先队组织文化以及少先队组织认同的各个结构层次上所表现出来的特点。另一方面，在对少先队组织文化与组织认同相关关系的研究当中，探索其间的作用机制，以少先队组织文化为着手点，探索其各个维度与少先队组织认同之间的相互作用关系的强弱，找出少先队组织文化和少先队组织认同之间的契合点，根据研究结果，结合管理学的相关理论和依据，从教育管理的角度，为少先队组织文化的建设和增强少先队组织认同，改善少先队组织的现状提出可供参考的建议。

4 研究创新点

4.1 研究视角创新

当前学者对于少先队组织建设的研究，多局限于分别对于少先队组织文化或少先队组织认同的单一研究，而将两者结合起来，并对两者之间的相互关系进行研究的则少之又少。本研究关注少先队组织的文化建设和少先队组织认同的培养，以管理学和组织行为学的理论为基础支撑，从少先队组织文化的视角出发，研究少先队组织文化与少先队组织认同的互动关系，分析少先队组织文化与少先队组织认同之间的相互作用机制，为培养和增强少先队组织认同提供策略建议。

4.2 研究方法创新

以往对于少先队组织文化的相关研究多为质性研究，缺乏数据的支撑。本研究通过编制量表的方法，建构出少先队组织文化的结构模型，形成维度清晰分明的少先队组织文化量表，用实证研究的方法对少先队组织文化进行测量。

第二章 国内外研究现状及分析

1 相关概念界定

1.1 组织文化

文化，是集抽象与具体为一身的一种社会现象。它通过人类的行为模式、思维方式以及生活习俗表现出来。组织文化的概念最早在著名的霍桑实验当中就出现过，当时被称作工作小组文化。而组织文化一词的正式面世，为研究者们所知，是在皮格鲁于1979年发表在《管理科学季刊》当中的“组织文化研究”一文中^①。他认为，组织文化是通过组织的一系列外在的特征，例如结构、运作、系统等特征，逐渐塑造，从而行成的特定精神信念和日常行为方式^②。组织文化随即成为了管理学与组织行为学当中的主流研究问题，受到了广泛地关注，形成了一股研究的热潮。当时的美国管理学研究者们，在探索影响企业竞争力的深层次原因时，将对组织的效益、组织的成功有非常显著作用的所有文化因素以及组织内部存在的文化现象称为“组织文化”^③。Hatch等人也对组织文化的概念进行了阐述，他们将组织文化定义为在一个组织中，起着支配作用的综合准则系统，这个准则系统是由人们对自己所处的这个社会系统的理解所定义的，包含着人们在日常生活中的例如符号、故事讲述以及笑话等各种生活实践和体验，而正是这些生活实践和体验，帮助人们自己去界定和维持他们自己所认为的正常状态，并且帮助他们确信什么东西是必须的或者有价值的^④。关于组织文化的内涵，还有许多学者进行了阐述，其中最具有代表性的是学者希恩所提出的论述。他认为，组织文化的模型符合一种基本假设：这种假设是由特定群体文化在处理外部适应与内部聚合问题的过程中发明、发现或发展出来的——由于运作效果良好而被组织的大部分成员所认可，并且将其传授或通过行为方式影响组织的新成员，从而作为理解、思考和感受相关问题的正确方式，同时他还提出了组织文化的三个层次的理论，他认为，组织文化是由三个水平的基本结构共同组成，分别为人工制品层次、信仰与价值观层次以及基本假设层次^⑤。

1.2 少先队组织文化

少先队是少年儿童的先锋部队，是由中国共产党领导的先进少年儿童群众团体，是少年儿童学习和践行共产主义的学校，是为我国建设社会主义和共产主义储备力量的预备队。少先队主要是以6到14岁的学校少年儿童为教育和组织的对象。少先队的独特性质决定了少先队文化的性质。少先队是极具中国特色的少年儿童组织，在我国九十多年的儿童运动历史过程当中，经过不断地积淀和发展，形成了少先队这个我国最庞大的

^①Pettigrew A M. On studying organizational cultures [J]. Administrative Science Quarterly, 1979, 24: 570~581.

^②陈忠润. 组织文化视角下的美国高等教育质量管理研究[J]. 开放教育研究, 2014 (2): 56

^③周丽君. 基于组织文化视角的美国大学体育文化剖析与启示[J]. 北京体育大学学报, 2013 (7): 105

^④董培. 浅析组织文化与组织认同的关系. 重庆科技学院学报[J], 2008 (1): 92-93

^⑤弭帅. 国有企业文化建设路径分析[D]. 吉林大学, 2014

少年儿童群众组织。少先队组织文化是中国共产党先进文化引导的，与少年儿童群众组织在历史长河当中的积淀息息相关的，由少先队组织的特殊的政治性、先进性、群众性决定的少年儿童组织文化。

《中国少年先锋队章程》是少先队文化的集中体现。少先队文化包括以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义等“五爱”为核心的教育目的；红旗、红领巾和呼号所体现的社会理想和信仰；少先队的名称、队礼所表示的道德理想和人生价值观；“诚实、勇敢、活泼、团结”的思想作风；党团队的组织领导关系；体现民主集中制的大、中、小队的组织体制和权力、义务以及各级少工委的领导体系；少先队的活动；少先队特有的礼仪制度；辅导员制度等^①。

1.3 组织认同

认同的概念最早出现于1922年，Freud认为，认同是一个个体与其他人之间的情感纽带。而第一个较为明确的组织认同模型是管理学研究者March和Simon于1958年基于社会认同的理论，同时结合社会交换论理论，在两种理论的支撑和奠基上发展起来的，以提高组织管理绩效，改善组织工作效率为目的的理论。两位学者认为，组织认同是组织当中成员的同一性得到普遍的感知的过程，即指个体对组织归属感和对组织态度的一致性^②。Patchan也于1970年提出了组织认同的相关概念，他认为，组织认同就是每个个体对将自己在集体中的形象形成固定的定义的一种过程和结果，在这个定义的过程中，个体将自我的概念和对组织的认定相互结合，并且根据连接的结果进行分类。1996年，Mael等人的研究认为，个人在认同组织的过程中，他的认定知觉也可以被看作是社会意义建构的基础，个体对组织的认定通常是以组织的各类相关政策和组织的行事风格作为依据，而组织的政策和行动，又常常对组织成员产生影响，从而成为组织对他们的承诺或支持^③。Terry等人的研究结果发现，当一个组织成员之间的关系越好，以及组织成员对该组织越是了解，那么相应的，组织的成员对该组织的认同程度就越高。^④

我国学者对于组织认同的相关研究也颇为丰富，他们之间的看法也各不相同。其中最具代表性的观点是由郑伯壘提出的，他认为，组织认同这个过程，就是个体在对自己不断地了解过程当中，首先形成对自己的确定的定义，然后将自己的定义与一个组织和组织其他成员进行比较和联系，当个体发现自己和某个组织或组织成员之间的相似程度较高时，就会自然而然地将自己归类为该组织群体的成员，并且继续以这个组织已经形成的规范和标准，要求自己的行为举止^⑤。2004年，社会学教授王彦斌提出组织认同概念与郑伯壘所提出的概念有相似之处，他认为，组织认同是指组织的成员将自己的心理状态、心理特征以及行为表现等方面与组织群体的其他成员进行比较，他所强调的是，

①张先翱. 少先队文化试析[J], 辅导员, 2007(2): 20-21

②March J G, H A Simon. Organizations [M]. New York: Wiley March Organizations, 1958.

③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

④Terry D J, Carey C J, Callan V J. Employee adjustment to an organizational merger: An intergroup perspective[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2001, 27(3): 267-280.

⑤郑伯壘. 企业组织中上下属的信任关系[J]. 社会学研究, 1999(2) 22-37

这种比较的内容既包括内隐的心理变化过程,也包括外显的具体行为表现。同时他指出,如果一个个体对组织产生了心理认同,那么他对组织的认同还表现在心理状态和外显行为表现之间是相互一致的。这种认同不仅仅有理性方面的,即个体与组织之间签订的契约的约束,同时也有个体对组织产生的包括归属感、荣誉感、依赖感等的感性上的联结。基于这种理性和感性相结合的认同,个体便更能够对组织表现出全力以赴的行为表现^①。

1.4 少先队组织认同

关于少先队组织形成理论体系的研究较少,关于少先队组织认同的相关研究起步就更晚,内容也更为匮乏,目前为止,相关的文献资料还不多。其中最早提出少先队组织认同,最具有代表性的是学者张先翱,他认为青少年组织认同是指青少年对于自己所在组织及其目标的认同,并且希望维持组织成员身份的一种状态,它还是青少年组织成员共同拥有的信仰、价值和行动取向的集中体现,表现为一种组织或集体观念^②。学者姜金栋提出,青少年组织认同是指青少年对某一个特定组织的归属感与态度的一致性^③。姜楠在总结前人研究的基础之上,提出了少先队组织认同的内涵,他认为少先队组织认同是指少先队员之间拥有共同的信仰、价值并且表现为对组织的活动尽心尽力的行为结果,有强烈的归属感并且希望维持组织成员身份的一种状态^④。

综上所述,笔者认为,少先队组织认同就是少年儿童参与少先队活动的过程中,通过学习少先队的理论知识,进一步将少先队价值观念和行事准则内化为自我发展的一部分,形成对少先队组织的依赖和归属感,并表现出相应行为的过程。

2 理论基础

2.1 组织文化的层次

2.1.1 希恩的组织文化三层次理论

希恩提出了非常著名的组织文化的三个层次模式。希恩将组织文化清晰地划分出了三个方面,分别是人工制品层次、信仰与价值观层次和基本假设层次。

第一个层次是人工制品。人工制品层次是组织文化的物化了的、外显的形态层次,这是指那些可以听得见,看得见,摸得着的容易观察得到的外显且物化了的事物,例如组织的空间布局、陈列摆设、群体成员的技术成果、组织的书面成果、或者以口头语言方式呈现的艺术作品或者成果,以及成员的行为等。这是组织文化的各个层次当中最为显而易见的层次,但是对我们来说,理解这些物质层面背后的,深层次的内涵却是相对来说较为困难的。少先队组织成员共同的信念和价值观就应该是艰苦奋斗,迎难而上的品质。

第二个层次是信仰与价值观。它们是隐藏于人工制品这类物质外化的事物之下的,

① 金高强, 巩立君. 组织认同影响因素述评[J]. 企业家天地(理论版), 2011(2): 218-219

② 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(22): 44-51

③ 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(4): 5-12

④ 姜楠. 关于少先队组织认同的文献综述[J]. 佳木斯职业学院学报, 2017(7): 109

是组织当中的成员基于某个问题解决方案的信心、信念与认识，如果组织成员发现，这种解决问题的方案经多次被证实是有效的，那么这种方案，或这种程式就会逐渐变成组织成员的共同认识，从而形成组织共同的信仰和价值观。第三个层次是基本假设，当某个解决问题方案的信念和认识在解决问题的过程当中持续起着作用，经过多次证实，这个信念和认识就会被组织成员看作是理所当然的，从而逐渐变成了组织所有成员的潜意识。基本假设是作为促使组织成员去思考、理解和认识事物的内在动力，它具有不可对抗性，同时又具有不可争辩性，因此想要改变基本假设是很困难的^①。

2.1.2 组织文化四层次说

组织文化的三层次理论在组织文化的研究初期起到了引导性的作用，随着对组织文化理论和实践的深入研究，组织文化的四层次理论逐渐形成和完善，从而取代了组织文化的三层次理论，占据着主导的位置^②。

第一层次是指标。通常在一个组织当中，能够表述和理解组织的文化的指标包括：故事、符号、语言以及仪式等。故事是指在组织当中形成的，成员在某个特定的时间和某个特定的环境当中对某件事情具体反应的描述，它的功能是能够传递信息，且能够描述事实，或者对事实的演绎，将组织当中曾经发生过的事件传递给组织当中的新成员，从而证实该组织的价值观，证实该组织在社会当中的独特作用。在少先队组织当中，有丰富的故事作为支撑，向少先队员们传递着事件的信息，演绎着特定情境下特定人物所发生的特定事件，体现着少先队组织所共同拥有的价值观念。例如小兵张嘎的故事、少年周恩来的故事等等，都是通过故事的形式，向少先队成员、向社会传递出一种为人民努力奋斗的精神价值，也体现了少先队组织文化的先进性。符号是一个组织当中最为直观、最为直接和最为明显的传递组织文化的一种工具。可以传递组织文化的符号种类比较多，通常是由形式多样的符号传达和表现出来的。最常见的符号包括组织的口号、标识等。在少先队组织文化的丰富内涵当中，红领巾、少先队活动室的陈设等等即可归类于该组织文化指标层次的符号。红领巾、少先队活动室等是少先队中最易观察到的外化的事物，可以看得见、摸得着。但是，在这些外化了的物质背后，却体现着深刻的组织文化的内涵。例如红领巾，就是象征着由革命先烈的鲜血染成的，代表着五星红旗的一角。当与历史结合起来之后，红领巾就不仅仅是一块红色的布，而是被赋予了文化的力量，精神的力量。在少先队组织当中，迎难而上、艰苦奋斗的精神品质和信仰就成为了红领巾背后所隐藏的信念和价值观。语言也是一种反映组织文化的工具。通常，一个组织当中的很多独特的语言模式是独属于这个组织的，这个组织之外的人无法理解的，只有该组织当中的成员能够理解和使用，这种特殊的组织语言使得该组织的所有个体与其他个体能够区分开来，也使得该组织的成员能够因为共同拥有这种独特的语言模式，而产生出一种共同的使命感，使他们感受到自己与这个组织内的其他成员是区别于

① 谢恩谈组织文化的概念和内涵[J]. 朱明伟, 1988 (07): 7-9

② 卢松坡. 组织文化视野下地方高校大学生组织认同研究[D]. 广西大学, 2015

其他的组织，而同属于一种文化的。我国少先队组织就有着自己独特的语言。少先队员的入队仪式上“时刻准备着，为共产主义事业而奋斗”的呼号就是一种独特的组织语言，在这强有力的语言的号召和感染下，每一个少先队员的身上都充满了强烈的责任感和使命感，誓将为共产主义事业而努力奋斗。仪式是组织成员能够直观且真真切切地感受到组织文化存在的一种方式，仪式的开展能够让组织成员感受到深刻的凝聚力。少先队组织就具有非常重视仪式的组织文化传统，少先队员的入队仪式就表现了一个很典型的仪式性质的组织文化形式。入队仪式是每一名少先队员在加入少先队时都要经历的一次标准化的仪式，它的流程包括：出队旗、奏唱国歌、奏唱少先队队歌、由老少先队员或者辅导员为新入队的少先队员佩戴红领巾、退队旗等过程。这一套规范动作让每一个人都能感受到国旗、队旗、和加入少先队组织的庄严肃穆，让少年儿童感受到作为一名少先队员的光荣感、使命感和责任感。另外还有退队仪式、升旗仪式等等，都使少先队员更加深刻地理解和践行组织文化，体验到作为少先队组织光荣一员的荣誉感。

第二层次是行为规范。组织文化的行为规范层次是指组织规定的行为准则，也就是什么事情是作为组织成员可以做的，什么行为又是作为组织成员所不能做的。行为规范层次包含两个方面，一个方面是任务规范，另一个方面是社会规范。任务规范就是在组织行事和完成任务的过程当中，每个成员所要遵守的组织规定的例如工作程序、操作规范等；社会规范是组织成员在与组织当中其他成员或者组织之外的成员交往时，所要遵循的人际规范，例如如何合作、如何照顾他人的感受等。对于少先队组织而言，其成员相对于企业成员有一定的特殊性。少先队成员主体为6至14岁的小学生，其任务主要就是学校学习，学业成就。作为少先队的成员需要遵守的行为规范除了在学习上努力刻苦之外，主要就是一些社会规范。这些规范主要体现在中小學生行为规范的条文要求上。同时，也体现在少先队员内化了的行爲上。作为少先队员，儿童能够主动遵守学校的校规校纪，主动按照中小學生行为规范和少先队员准则来严格要求自己，就体现出了少先队组织文化当中，行为规范所发挥的重要作用。

第三层次是基本价值观。基本价值观是决定组织的故事、符号、语言、仪式以及行为规范等的价值观念。包括两个方面，绩效价值观和人员价值观。绩效价值观是组织对于绩效和生产成果的态度，而人员价值观是组织对待组织成员的态度。在少先队组织当中，主要涉及的是人员价值观，即少先队员对少先队组织之外的其他少先队员所持的态度。在少先队组织中，有的少先队员能够积极地与其他成员打成一片，愿意与其他少先队员结交朋友，愿意从优秀的少先队员身上学习优秀品质，能够正确地认识到榜样的作用，并努力朝着榜样的目标前进。这样的价值取向即为我们提倡的少先队组织的人员价值观。

第四层次是核心价值。核心价值是组织当中成员是如何思考、感知和认识事物的态度。它受到人的本性、组织与环境的关系、人类活动的性质等因素的影响。少先队的教育目的就是将以“五爱”为核心的价值观念传递给每一个少先队员，培养少先队员爱祖

国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义的良好品质，把每一个少先队员都培养成为有理想、有道德、有文化、有纪律的四有少年。少先队组织的核心价值与每一个少先队成员息息相关，它与少先队员个体的本性有关，少先队组织所处的学校环境有关，与组织的领导层即辅导员的价值理念有关，但最终，少先队的教育目的就是将“四有”、“五爱”这样的核心价值传递给少先队员。

2.1.3 组织文化四层次理论

学界关于组织文化的四层次理论还有不同的看法。另有一种组织文化的四层次理论认为，组织文化由外显层、制度层、核心层和行为层四个层次构成。

外显层是组织文化的物质层面，即物质文化。该层次类似于组织文化四层次说的指标层次，主要是指组织的人工制品、组织的各种物质设施。是组织看得见摸得着的表层文化，也是组织文化的外显和物化了的形式，是其他层次组织文化形成的物质基础。

制度层是被组织成员广泛认同和推广开来的，为了维系组织的正常运作所必要的规章制度、组织成员的行为规范准则、工作制度、人事制度等，它起到了对组织成员的行为进行规范和约束的作用，具有强制性和权威性。该层次类似于组织文化四层次说当中的行为规范层次。组织文化制度层在少先队组织文化当中的体现，就在于少先队的各种规范和行为准则的约束、少先队组织的大队长、中队长和小队长的选举制度、流动红旗的评比制度、优秀少先队员的评选制度等等具有强制性和权威性的制度规范。

核心层是组织在长期的运作过程中，逐渐形成的组织的价值观念和群体意识，是组织的精神文化层次，这是组织文化的最根本特征。组织文化的核心层类似于组织文化四层次说的核心价值层面，也是少先队组织对少年儿童进行教育的终极目标。

行为层是组织的行为文化，是组织的成员在日常工作、人际关系以及宣传教育活动当中表现出来的行为方式，是组织的精神层面和价值观的集中体现。组织文化的行为层体现在少先队组织各个成员的日常表现当中，包括在少先队组织的各项活动中的行为和表现。

2.2 组织认同的维度

关于组织认同的测量维度，学者们也都众说纷纭，不同的学者关注的重点也不相同，他们依据不同的概念，提出了相应不同的测量维度。Mael 等人提出，组织认同的维度实质上只包含认知成分，而行为成分和情感状态只是组织认同的前因或者结果。^①这种看法不同于普遍的组织认同多维度观，强调了个体的认知成分的重要性，却忽略了个体的行为和情感是在认同过程中与认知一同产生的，过于强调了认同的主观能动性。还有研究者提出，组织认同包括两个维度，分别是组织成员对自我身份的认同以及组织成员对组织内其他成员身份的认同。这种观念将组织当中的人作为认同的主要对象，充分尊重了以人为中心，但是却忽略了组织其他方面的功能和属性。Cheney 提出组织认同的三个

^①Mael F, Ashforth B E. Alumni and their alma mater: a partial test of reformulated model of organizational identification [J]. Journal of Organizational Behavior, 1992(13) : 103-123.

维度，分别是组织的成员感、忠诚度以及相似性^①。国内学者王彦斌提出了组织认同的三个维度，分别是生存性、归属感以及成功性。郭静静提出，组织认同应该包含四个维度，这四个维度分别是组织认知、积极评价、情感归属以及自主行为^②。在少先队组织认同的相关研究当中，年华所做的研究较为系统和完善。作者通过质性访谈的方法编制少先队组织认同量表，结合相关的组织认同理论，通过因素分析将少先队组织认同划分为五个维度，这五个维度分别为评价、消极情感、积极情感、互依信念和自我归类维度^③。

3 研究工具

3.1 组织文化研究工具

对组织文化进行测量研究的工具已经较为丰富和完善。例如，针对企业员工作为调查对象的丹尼森组织文化量表，该量表主要关注企业当中的组织文化是如何对组织的绩效以及组织的有效性产生影响的，在企业当中是非常有影响力的一份成熟的量表。在学校领域当中，也有对组织文化进行测量的相关量表。卢松坡为了了解驻邕高校的大学生在对高校的组织文化方面的感受情况，在参考丹尼森组织文化量表的基础之上，通过对高校学生和教师的访谈，改变成了一套由核心价值观、制度规范、校风、人文环境和硬件设施等五个维度、17个项目构成的高校组织文化测量量表，该量表以广西多所高校学生为调查对象，通过因子分析等方法，形成了一套标准化的量表。上述测量工具多以企业组织文化为调查对象，涉及学校组织文化的研究相对较少。而以少先队组织文化为研究对象，制定和开发科学化的少先队组织文化测量工具的研究则更是罕有。

3.2 组织认同研究工具

对组织认同进行测量和研究的工具开发则相对较成熟。其中比较有代表性的是Meal等人开发的组织认同量表。该量表也是针对企业组织为对象开发出来的，且量表的项目较少。以少年儿童为研究对象，编制和研发少年儿童组织认同量表的研究在逐渐增多。其中最具影响力的是学者姜金栋通过对少先队辅导员、少先队员、以及大学生这几类群体的访谈后，依据问卷编制的标准流程编制出来的一套54个题项的少先队员组织认同量表，这个量表的维度由行为认同、情感认同、认知认同和活动认同构成，在对量表进行检验后，证实了该量表具有良好的信效度，可以用于对少先队员组织认同情况的调查。另外一个采用规范流程建立的少先队组织认同测量工具，即为年华于2016年编制的少先队组织认同量表。该量表编制流程规范，方法恰当，研究对象选取合适，项目数量适中。因此本研究拟采用年华编制的少先队组织认同量表。

4 研究现状及述评

① Cheney G. The rhetoric of identification and the study of organizational communication[J]. Quarterly Journal of Speech, 1983, 69(2):143-158.

②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

③年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016

4.1 少先队组织文化研究现状

陆菲文(2009)对上海少先队组织建设的现状进行了调研,通过调查少先队组织的人员数目、少先队建队率、少先队员对少先队组织的认识、少先队员参与活动程度、上海少先队基层组织建设、少先队辅导员队伍的状况等,对少先队的组织状况进行了全面的调查^①。詹小娇从少先队组织建设的制度建设、少先队辅导员的队伍建设、少先队活动的特点以及少先队的礼仪教育等方面对少先队的工作现状进行了调查,并提出了改善少先队工作现状的建议^②。杨毅静对少先队教育活动的有效性进行了研究,强调要通过少先队独特的教育来建立“少先队文化教育场”^③。李玲玉调查研究了少先队的发展历程,从对少先队教育传统脉络的梳理当中总结除了少先队教育面临的新挑战。孙维晨在对少先队活动的现状调查基础上提出了针对性的少先队活动有效实施的策略^④。张丽丽对小学校园仪式的开展进行了实效分析,反映了校园仪式面临的困境,并提出了推动校园仪式蓬勃发展的建议^⑤。马樱采用案例分析的方法,对小学校园文化建设的现状和问题进行了思考,并且尝试提出了小学校园文化建设的建议^⑥。施双霜对少先队榜样教育进行了研究,分析得出的目前我国少先队榜样教育所存在的问题及原因,并在此基础上提出了优化对策^⑦。

尽管以上研究的内容涉及到了少先队组织文化的方方面面,但是大多采用观察法或文献法,并且没有明确的以少先队文化本身为出发点,采用标准化的问卷,从组织文化的各个维度进行具体和深入的研究。

4.2 少先队组织认同研究现状

姜金栋根据组织认同的行为认同、活动认同、情感认同以及认知认同四个维度,编制了一套少先队组织认同量表,该研究采用问卷编制的标准化流程,且量表具有较高的信、效度。任莉莉采用实证调查的方式,对少先队的组织认同水平和现状进行了调查,探索了组织认同的影响因素,她认为,组织支持感对组织认同有影响作用,能够对组织成员对组织的认同有效地预测。同时,外在声望感也能够有效地对组织认同起到预测作用。任莉莉还探索出了组织认同在社会交换和组织公民行为当中所起到的桥梁中介作用。年华通过自编问卷的方式,对小学少先队员组织认同的特点进行了研究,考察了小学儿童的年级、性别、是否是少先队干部、家庭所在地是农村还是城市、父母受教育程度等相关因素对少先队员组织认同的影响。

4.3 组织文化与组织认同的相关研究现状

根据以往相关研究的经验,我们可以看出来,组织文化和与组织认同这两个概念之

①陆菲文. 上海少先队组织建设现状调研报告[J]. 上海青年管理干部学院学报. 2009, (4): 50-52

②詹小娇. 小学少先队组织工作现状调查与研究[D]. 福建师范大学, 2013

③杨毅静. 小学少先队教育活动有效性探究[D]. 南京师范大学, 2005

④孙维晨. 少先队教育活动的现状及实施有效策略研究[D]. 上海师范大学, 2016

⑤张丽丽. 校园仪式开展的实效研究[D]. 西南大学, 2014

⑥马樱. 小学校园文化建设的研究[D]. 苏州大学, 2008

⑦施双霜. 少先队榜样教育中存在的问题及对策研究[D]. 西南大学, 2016

间,既有着显著的区别,同时又有着紧密的联系,可以说组织文化与组织认同两者概念内涵是有相互交叉重叠的部分的。有学者在对组织文化和组织认同两个概念的前因变量和后果变量进行分析时提出,价值观既是组织文化的后果变量,又是组织认同的前因变量,价值观的因素则属于组织文化和组织认同两个概念之间的相互交叉点。董彦在组织文化对组织认同影响的实证研究中指出,组织文化对组织成员个体的影响作用在于规定和调节组织成员的心理和行为表现。他认为,组织文化对组织成员行为的影响实质上是,组织文化对成员的行为产生制约,个体必须在这个范围内来实践自己的行为。而组织在营造工作环境时,就要试图创造一种友好、沟通的环境,让组织成员在这种氛围之下自然而然的产生心理归属感,从而产生组织认同^①。王彦斌认为,组织文化对员工组织认同的影响可分为对态度与行为两方面的影响,但是究竟是如何影响以及他们之间的相关度如何,并没有做出详细的阐述。在教育领域,也有学者对组织文化和组织认同之间的相互关系进行了研究^②。卢松坡研究了高校当中组织文化与组织认同的关系,结果显示高校组织文化的核心价值观维度与大学生群体的组织认同感显著相关;高校当中组织的人文环境与组织认同呈正相关;校风与组织认同明显相关;组织的硬件设施与组织认同呈现出明显的正相关。根据最终的偏相关分析结果,可以看出组织文化与组织认同明显相关。

随着时代的发展更迭和历史的不断演变,尤其是随着社会结构的变迁,少先队组织的社会角色和社会功能都发生了变化,少先队所承担的职责在不断地发生变化,少先队不断地接受着新的挑战。少先队组织文化的建设对少先队组织认同、少先队组织的自身建设和发展都产生着不同程度的影响。通过查阅文献,笔者发现对少先队组织认同的研究较多,对少先队组织文化以观察法、文献法等方法进行研究的也有涉及,但是采用实证分析,通过问卷法对少先队组织文化现状进行调查,以了解少先队员对少先队组织文化的认知情况的研究则少之又少,而从少先队文化视野出发,对少先队组织认同进行研究的几乎是空白。

①董彦.组织文化对组织认同_员工忠诚度影响的实证研究[D].浙江工业大学,2008

②王彦斌.组织认同与行动理性[J].云南行政学院学报,2007,(5):25-27

第三章 研究设计

1 概念界定

1.1 组织文化

经过查阅文献和对相关研究的梳理,结合组织文化在管理学当中的概念,以及少先队组织文化的丰富内涵,本研究将少先队组织文化定义为:少先队组织通过一系列的行为规范、活动仪式、规章制度等外在的特征,逐渐塑造而成的以“五爱”为核心的精神信念和少先队员日常行为方式,对少先队员有着组织、凝聚、约束、激励和导向的功能,即少先队组织文化的内部整合性功能^①。

结合组织文化的层次理论,本研究将少先队组织文化划分为四个层次。分别是少先队组织文化核心层、制度层、行为层以及物质层。少先队组织文化核心层包括少先队以“五爱”为核心的精神信念、少先队员所应秉持的积极向上的价值取向等;少先队组织文化制度层包括少先队组织大、中、小队长选举制度、流动红旗评比制度、其他各项规章制度以及辅导员的管理导向职能等;少先队组织文化行为层包括少先队员参加少先队组织的各项仪式和活动;少先队组织文化物质层包括少先队员对少先队组织各种标志、象征性符号的佩戴和理解。

1.2 组织认同

参考年华对少先队组织认同概念的定义,即少先队组织成员对自己所拥有的少先队员身份的认可与接纳,就是少先队员的组织认同。

年华将少先队组织认同划分为五个维度。评价维度包括少先队员对少先队组织的评价,以及少先队员感知其他人对少先队组织的评价;消极情感维度和积极情感维度分别表示少先队员对自己作为一名少先队员所感到的情绪,包括自豪、讨厌、喜欢等,可以统称为情感维度;认知维度包括少先队员对自己的归类,以及少先队员感知自己与其他少先队员的相似度和区别度;互依信念维度是指少先队组织作为一个群体所表现出的成员之间的相互依赖。

2 研究假设

假设一:小学少先队员对于少先队组织文化的感知总体较高强,但在每个维度上应有差异。

假设二:小学少先队员对于组织文化的感知与组织认同存在性别、年级、家庭情况(城乡、是否独生子女、父母教育水平、父母是否党员)、入队时间、是否少先队干部等因素上的差异。

假设三:小学少先队员对于少先队组织文化感知与少先队组织认同存在相关,且其各维度之间也应相关。

^①董培. 浅析组织文化与组织认同的关系. 重庆科技学院学报[J], 2008 (1)

3 研究方法

3.1 观察法

观察法是研究者获取第一手资料最直观的方法。本人多次深入校园，深入课堂对少先队员、少先队辅导员、少先队活动教室、少先队荣誉陈列室、少先队队徽队旗展示墙、少先队入队仪式、少先队升旗仪式以及少先队活动等一系列与少先队组织相关的人员、场景进行观察。丰富了对少先队组织最直观的了解，并为少先队组织量表的编制提供事实性的可考证依据。

3.2 访谈法

访谈是深入了解研究对象的一种方法。本研究通过对若干名少先队员、少先队辅导员、小学经验型校长、教育学专业研究生等相关人员进行面对面和电话访谈，多方面，多视角地了解少先队组织文化的概念内涵，对少先队组织文化初步量表的形成做了丰富的前期准备，为少先队组织文化正式量表的编制奠定了基础。访谈形式多以结构性、开放性的问题形式为主。

3.3 调查法

本研究采用调查法的方式，发放自编少先队组织文化量表。通过系统专业量表编制程序，首先形成少先队组织文化初测量表，在经过项目分析和探索性因素分析确定量表的维度和项目之后，形成少先队组织文化正式量表，重新选取调查对象进行组织文化正式量表和组织认同量表的发放，并对收集到的数据进行分析。通过问卷调查，了解少先队员组织文化及组织认同的总体特点；了解不同年级、不同年龄、不同性别的少先队员在少先队组织文化和少先队组织认同方面的具体差异，以及是否少先队干部和入队时间、居住地等因素是否影响少先队员在少先队组织文化及少先队组织认同上的得分。

本研究以本市小学 3-6 年级少先队员为样本，以年级分层，在三、四、五、六年级四个层次中随机抽取若干名少先队员作为调查对象。经过量表发放前期，研究者的观察以及在与少先队辅导员沟通的过程中了解到，由于认知水平的限制，一、二年级的少先队员在对问卷题目的了解上有相当大的困难，会影响问卷的真实效果，因此该量表适用于 3-6 年级少先队员。

在数据处理方面，少先队组织文化量表与少先队组织认同量表的描述性统计、少先队组织文化量表的探索性因素分析和信度分析采用 SPSS18.0 软件进行操作；少先队组织文化量表的验证性因素分析采用 Amos24.0 软件进行操作。

第四章 少先队组织文化量表的编制及其信效度检验

1 量表的初步施测

1.1 被试

量表的初步施测首先以石河子市三所学校的 3-6 年级少先队员为研究对象,在这三所学校中随机发放了 240 份问卷,回收 240 份,有效问卷 228 份。问卷回收率与有效率分别为 100%和 95%。本研究之所以以 3-6 年级少先队员为研究对象是因为,经过对少先队大队辅导员及小学任课教师的访谈后得知,一年级小学生通常是在每年的六一儿童节举行的少先队入队仪式中才加入少先队,同时一、二年级的小学生识字和理解能力不高,问卷调查的方法无法真实有效地获取信息和资料,因此不适宜列为此研究的对象。

1.2 研究工具

自编少先队组织文化初始量表。

通过梳理文献,结合组织文化四层次理论与少先队组织文化的内涵编制出 42 个原始题项。其中少先队组织文化核心层包括少先队员的作风、品质、态度、价值观等;制度层包括少先队员的选举制度、领导体系、规章制度等;行为层面包括少先队升国旗、敬队礼、参与活动等行为;物质层面包括少先队成员对少先队标识的理解、认知和使用等。

经过思想政治教育方向副教授 1 名、小学校长 1 名、少先队大队辅导员 3 名以及教育学硕士研究生 2 名等七名专家对原始 42 个题项的遣词用字、题目内涵以及维度划分进行审核,删除语义不明、模棱两可的题项,形成了一套由组织文化核心层(1-8 题)、制度层(9-15 题)、行为层(16-24 题)、物质层(25-33 题)等四个维度构成的 33 个题项的少先队组织文化初始量表。采用 5 点计分,得分越高表示个体对少先队组织文化的感知越为强烈,其中 4 个题项为反向计分。部分题项例举如下:我总是要求自己像优秀的少先队员学习;辅导员老师带领我们组织了丰富多彩的活动,我都很喜欢;我总是积极参与少先队组织的各项活动;看到有人破坏红领巾、队旗、队徽、国旗时,我会出面制止。

1.3 项目分析

项目分析的主要目的在于检验编制的量表个别题项的適切或可靠程度,项目分析的结果即项目区分度(Item Discrimination)可以作为量表个别题项筛选或者修改的依据,常用的项目分析方法有临界比率法(Critical Ratio,简称 CR 值)和题总相关法等。临界比率法是首先将量表总分高低排序,找出得分前 27%的受试者作为高分组,得分后 27%的受试者作为低分组,再采用独立样本 t 检验的方法求出两个极端组受试者在每个项目上得分的差异,若差异未达显著($P>0.05$),则最好删除该项目,同时将 t 值作为临界比值,t 值越高表示该项目的鉴别度越高。题总相关法是运用积差相关的方法,计算受试者在每个项目上的得分与其所得总分之间的相关系数,如果个别项目与总分的相关越

高,则题项与整体量表的同质性越高,所要测量的心理品质或潜在行为更为接近,在量表同质性检验方面,项目与总分之间的相关不仅要达到显著,两者之间还要呈现出中高度相关,即相关系数应至少在 0.4 以上^①。采用 SPSS18.0 统计软件对初始问卷进行项目分析,结果显示,B14 题未达标准,应删去。具体结果见表 4-2。

表 4-1 初始量表项目区分度

题项	CR 值	题总相关	题项	CR 值	题总相关	题项	CR 值	题总相关
B1	7.31***	0.65**	B12	6.91***	0.57**	B23	9.83***	0.76**
B2	8.47***	0.60**	B13	8.01***	0.69**	B24	7.08***	0.63**
B3	7.52***	0.71**	B14	4.58	0.19	B25	6.13***	0.58**
B4	6.29***	0.70**	B15	6.63***	0.53**	B26	7.15***	0.56**
B5	6.23***	0.46**	B16	6.16***	0.54**	B27	6.35***	0.64**
B6	8.60***	0.57**	B17	4.55***	0.45**	B28	6.99***	0.63**
B7	7.05***	0.56**	B18	6.03***	0.68**	B29	7.36***	0.74**
B8	10.28***	0.73**	B19	4.58***	0.46**	B30	10.46***	0.67**
B9	7.74***	0.720**	B20	7.25***	0.52**	B31	8.52***	0.59**
B10	8.34***	0.55**	B21	8.46***	0.58**	B32	10.33***	0.62**
B11	7.23***	0.64**	B22	10.06***	0.66**	B33	8.08***	0.67**

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$ 。

1.4 探索性因素分析

为了检验量表的建构效度(Construct Validity),应进行因素分析(或称共同因素分析,Common Factor Analysis; CFA)。探索性因素分析(Exploratory Factor Analysis)是一种降维的方法,其目的在于从复杂的数据中找出量表的潜在结构,精简量表题项,使之成为一组较少而彼此相关度较大的变量。采用 SPSS18.0 统计软件的降维功能对经由项目分析初步筛选出来的 32 道题项进行探索性因素分析,从而确定少先队组织文化量表的结构维度以及各维度下所包含的题项。

首先检验样本是否适合进行因素分析。经检验量表 KMO 值=0.916, Bartlett 球形检验卡方值=4112.525, $P < 0.001$, 表示题项变量间关系极佳,具有共同因素存在,非常适合进行因素分析。

采用主成分分析法(Principal Components Analysis)和直交旋转的最大变异法

^①吴明隆. 问卷统计分析实务: SPSS 操作与应用[M]. 重庆大学出版社, 2010: 249

(Varimax) 进行因素分析。在因素分析时, 采用以下标准对题项进行删减从而确定正式量表的项目: (1) 共同因素所包含的题项变量至少在三题以上, 题项变量所要测量的潜在特质类似, 且因素可以命名 (据此删除题项 4、5、6、9、12、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25)。 (2) 删除最高因子负荷量小于 0.4 的题项 (据此删除题项 8)。将剩余的题项再次进行因素分析, 结果显示特征根值大于 1 的因子有 4 个, 方差累积解释率为 65.814%, 题项的因素荷载值在 0.462-0.830 之间。具体结果见表 4-3。

表 4-2 “组织文化量表” 因素分析结果摘要表

题项	公因子 1	公因子 2	公因子 3	公因子 4	共同性
B2	0.778				0.688
B3	0.769				0.750
B1	0.725				0.677
B7	0.560				0.473
B27		0.813			0.746
B28		0.766			0.726
B26		0.679			0.561
B29		0.651			0.695
B31			0.830		0.773
B32			0.737		0.643
B33			0.620		0.615
B30			0.616		0.613
B11				0.808	0.789
B10				0.796	0.744
B13				0.611	0.607
B15				0.462	0.431
特征值	2.795	2.791	2.660	2.284	
解释变异量%	17.469	17.445	16.623	14.277	
累积解释变异量%	17.469	34.914	51.537	65.814	

结合量表初步编制时对量表维度的理论构想, 将少先队组织文化量表共 16 个题项划分为四个维度, 形成一套少先队组织文化正式量表 (见附表)。对四个因子的解释如下:

第一个因子所包含的题项为 B1、B2、B3、B7。与初试问卷的维度相符, 这四个项目涉及个体对少先队组织中所体现出的积极向上的精神品质的态度, 是少先队组织文化的最高层次, 是它的真谛和精髓, 因此将该维度命名为少先队组织核心文化。

第二个因子所包含的题项为 B10、B11、B13、B15。与初试问卷的维度相符, 这四个项目涉及少先队组织中的同伴关系、辅导员老师的引导作用以及少先队组织的选举机

制，因此将该维度命名为少先队组织管理文化。

第三个因子所包含的题项为 B26、B27、B28、B29。与初试问卷的维度相符，这四个项目涉及少先队员对队旗、队徽、少先队室等外显物质的了解和使用，因此将该维度命名为少先队组织物质文化。

第四个因子所包含的题项为 B30、B31、B32、B33。这四个项目原本属于初试问卷中的物质层面，涉及少先队员对红领巾、队徽的佩戴以及对国旗国徽的爱护。衡量探索性因素分析结果以及少先队组织文化的理论内涵，将这四个题项单独成立一个维度并命名为少先队组织礼仪文化。

2 量表的正式施测

2.1 被试

正式施测选取石河子市三所学校 3-6 年级少先队员，发放少先队组织文化正式量表 520 份，回收问卷 520 份，有效问卷 493 份。问卷的回收率和有效率分别为 100%和 95%。

2.2 研究工具

少先队组织文化正式量表。

在探索性因素分析的基础上，建立了少先队组织文化量表的四个维度：“核心文化（F1）”、“管理文化（F2）”、“物质文化（F3）”、“礼仪文化（F4）”，形成了 16 个题项（G1-G16）的少先队组织文化正式量表。

2.3 信度检验

为了测量正式施测时少先队组织文化量表四个维度的信度以及总量表的信度，采用 SPSS18.0 统计软件检验量表的内部一致性信度。分析结果见表 4-4。

表 4-3 量表内部一致性信度

信度指标	F1	F2	F3	F4	总分
内部一致性 信度系数	0.756	0.676	0.738	0.743	0.860

量表的内部一致性信度系数越高表示量表的信度越佳。综合多位学者观点，分量表最低的内部一致性信度系数要在 0.50 以上，最好高于 0.60，0.60 至 0.70 之间表示信度尚佳，0.70 至 0.80 之间表示信度佳，而高于 0.80 表示非常理想；总量表最低的内部一致性信度系数要在 0.70 以上，最好能高于 0.80，0.80 至 0.90 之间表示信度佳，而高于 0.90 表示非常理想。对少先队组织文化量表及其中四个维度的分析结果显示，在分量表层面，除了管理文化维度信度 0.676，表示信度尚佳，其他三个维度都为信度佳；总量表信度佳。

2.4 效度检验

为了进一步检验少先队组织文化量表的结构效度，以及理论模型与实际模型之间的拟合程度，选取新的被试群体，发放正式问卷，采用 AMOS24.0 统计软件对收集到的

数据进行验证性因素分析（Confirmatory Factor Analysis）。其各项拟合指标见表 4-5。

表 4-4 少先队组织文化量表的验证性因素分析的拟合指标

指标名称	X ²	df	X ² /df	CFI	TLI	RMSEA
指标值	219.155	98	2.349	0.946	0.934	0.050

在验证性因素分析模型中，卡方自由度比值（X²/df）在 1 至 3 之间，表示模型适配度良好；比较适配指数 CFI 越接近 1，表示模型的适配度越佳；非规准适配指数 TLI 大于 0.9，表示模型的适配度良好；RMSEA 指数在 0.05 至 0.08 之间表示模型适配良好，即有合理适配（reasonable fit）^①，少先队组织文化结构模型各项适配指标良好。少先队组织文化量表模型见图 4-1。

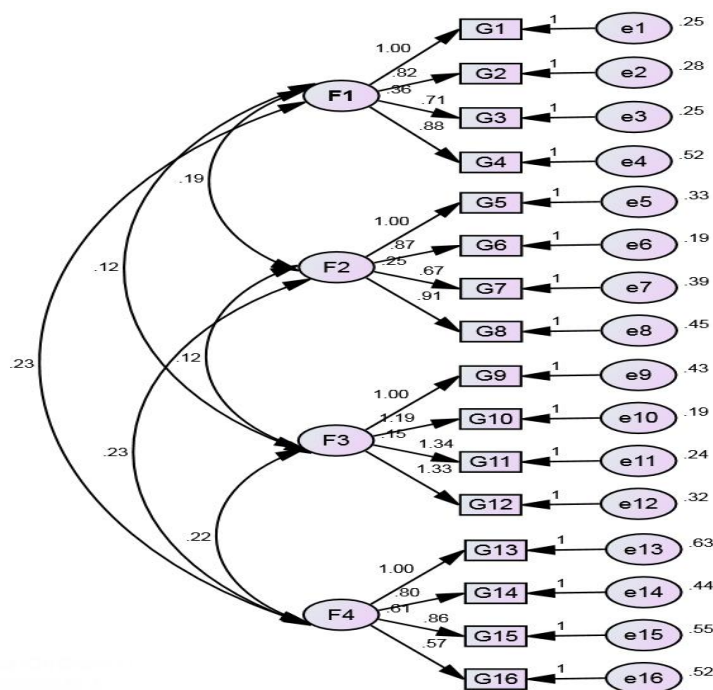


图 4-1 少先队组织文化量表结构模型

①吴明隆. 结构方程模型：AMOS 的操作与应用[M]. 重庆大学出版社, 2009: 52.

第五章 少先队组织文化量表与组织认同量表结果分析

1 少先队组织文化量表结果分析

采用 SPSS18.0 软件对正式施测所回收的 493 份有效问卷的少先队组织文化量表的数据进行分析,其结果如下。

1.1 少先队组织文化量表总分及各维度得分均值和标准差

量表采用五级计分,各项得分最低 1 分,最高 5 分。计算少先队组织文化量表及其各维度的得分均值及标准差,数据结果如表 5-1 显示,少先队员在少先队组织文化量表上的得分较高,平均分达到 72 分以上。在各个维度上的得分也较高,除了礼仪文化维度,均值都在 18 分以上。

表 5-1 少先队组织文化量表总分及各维度得分情况

维度	核心文化	管理文化	物质文化	礼仪文化	总分
均值	18.08	18.49	18.77	17.37	72.70
标准差	2.34	2.07	2.14	2.93	7.30

1.2 少先队组织文化量表的人口学差异分析

1.2.1 性别差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件,采用独立样本 t 检验的方法,对 493 份有效问卷中的男生、女生两个群体的少先队员在少先队组织文化量表上的得分的平均数进行差异检验,以探索不同性别的少先队员在少先队组织文化总量表以及其各维度上的得分是否有差异。

结果如表 5-2 所示。

表 5-2 不同性别少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	性别	个数	平均数	标准差	t 值
核心文化	男	251	17.81	2.56	-2.66**
	女	242	18.36	2.06	
管理文化	男	251	18.22	2.15	-2.93**
	女	242	18.76	1.95	
物质文化	男	251	18.47	2.43	-3.11**
	女	241	19.07	1.76	
礼仪文化	男	251	17.13	3.04	-1.85
	女	242	17.62	2.80	
组织文化	男	251	71.63	7.74	-3.35**
	女	242	73.81	6.65	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-2 中可以看出, 所调查的对象中, 男生 251 人, 女生 242 人, 不同性别的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分都是有显著差异的, 女生得分普遍高于男生。其具体表现为: 女生在少先队组织文化总量表上的得分比男生在少先队组织文化总量表上的得分高。在各个维度方面则具体表现为: 女生在少先队组织的核心文化、管理文化以及物质文化这三个维度上的得分都显著高于男生, 而在少先队组织文化的礼仪文化维度的得分上, 女生得分的均值高于男生, 但是这之间的差异未达到显著水平。

1.2.2 是否独生子女的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 对 493 份有效问卷中的独生子女、非独生子女两个群体在少先队组织文化量表及其各维度上得分的平均数进行差异检验, 以探索独生子女和非独生子女的少先队员在少先队组织文化总量表以及其各维度上的得分是否有统计学上的差异, 其结果如表 5-3 所示。

表 5-3 独生子女与非独生子女的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	是否独生子女	个数	平均数	标准差	t 值
核心文化	是	212	18.15	2.40	.54
	否	281	18.03	2.30	
管理文化	是	212	18.42	2.16	-.56
	否	281	18.53	2.00	
物质文化	是	212	18.82	1.95	.46
	否	281	18.73	2.28	
礼仪文化	是	212	17.36	2.84	-.08
	否	281	17.38	3.00	
组织文化	是	212	72.75	7.33	.12
	否	281	72.67	7.29	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

如表 5-3 所示, 所调查对象中, 独生子女人数为 212 人, 非独生子女人数为 281 人。独生子女的少先队员在少先队组织文化量表的核心文化维度、物质文化维度以及总量表上的得分平均数都高于非独生子女, 而在管理文化与礼仪文化维度得分平均数低于非独生子女, 但是他们之间得分的差异并未达到统计学上的显著水平, 因此可以说, 独生子女与非独生子女在少先队组织文化量表及其各维度上的得分差异不显著。

1.2.3 家庭所在地差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 对家庭所在地为城市和农村的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分做差异分析, 以探索家庭所在地为城市的少先队员与家庭所在地为农村的少先队员在少先队组织文化量表上的得分是否有差异。结果如表 5-4 所示。

表 5-4 不同家庭所在地少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	家庭所在地	个数	平均数	标准差	t 值
核心文化	城市	438	18.20	2.22	2.55*
	农村	55	17.13	3.02	
管理文化	城市	438	18.46	2.14	-1.21
	农村	55	18.71	1.36	
物质文化	城市	438	18.80	2.12	1.01
	农村	55	18.50	2.34	
礼仪文化	城市	438	17.36	2.98	-.27
	农村	55	17.47	2.54	
组织文化	城市	438	72.82	7.37	.97
	农村	55	71.80	6.70	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-4 可以看出, 家庭所在地为城市的少先队员在少先队组织文化量表核心维度上的得分在 0.05 的水平上显著高于家庭所在地为农村的少先队员, 而在少先队组织文化总量表或其他维度上, 他们的得分虽有差异, 但均未达到显著水平。

1.2.4 父母是否党员的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 探索父母是党员的少先队员与父母不是党员的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异。

结果如表 5-5 所示。

表 5-5 父母是否党员的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	是否党员	父亲				母亲			
		个数	平均数	标准差	t 值	个数	平均数	标准差	t 值
核心文化	是	71	18.41	2.27	1.27	48	18.54	2.18	1.44
	否	422	18.03	2.35		445	18.03	2.36	
管理文化	是	71	18.52	1.84	.16	48	18.73	1.70	.86
	否	422	18.48	2.11		445	18.46	2.11	
物质文化	是	71	18.86	2.04	.40	48	18.92	2.74	.52
	否	422	18.75	2.16		445	18.75	2.07	
礼仪文化	是	71	17.80	3.05	1.34	48	18.02	2.39	1.62
	否	422	17.30	2.91		445	17.30	2.98	
组织文化	是	71	73.60	7.38	1.11	48	74.21	7.54	1.51
	否	422	72.55	7.29		445	72.54	7.27	

从表 5-5 中可以看出, 父亲或母亲是党员的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度的得分都高于父亲和母亲不是党员的少先队员, 但是其间的差异并未达到统计学上的显著水平。

1.2.5 父母受教育水平的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用方差分析对父母不同受教育水平的少先队员在少先队组织文化及其各维度上的得分差异进行描述统计, 结果如表 5-6 所示; 同时对父母不同受教育水平的少先队员在少先队组织文化及其各维度上得分的差异进行方差分析, 其结果如表 5-10 所示。表格中, 父母受教育水平 a 代表小学及以下; b 代表初中; c 代表高中; d 代表大学; e 代表研究生及以上。

表 5-6 父母不同受教育水平的少先队员在少先队组织文化及其各维度上得分的描述统计

检验变量	受教育水平	父亲			母亲		
		个数	平均数	标准差	个数	平均数	标准差
核心文化	小学及以下 (a)	73	18.10	2.15	93	17.61	2.75
	初中 (b)	192	18.21	2.29	153	18.58	1.72
	高中 (c)	136	17.89	2.40	157	17.73	2.60
	大学 (d)	76	18.11	2.64	75	18.49	1.86
	研究生及以上 (e)	16	18.00	1.86	15	17.60	3.27
管理文化	小学及以下 (a)	73	18.32	2.29	93	18.27	2.26
	初中 (b)	192	18.61	2.07	153	18.66	1.85
	高中 (c)	136	18.55	1.92	157	18.30	2.21
	大学 (d)	76	18.22	2.19	75	18.91	1.61
	研究生及以上 (e)	16	18.44	1.93	15	17.87	3.07
物质文化	小学及以下 (a)	73	18.70	2.68	93	18.41	2.70
	初中 (b)	192	18.92	2.03	153	18.92	2.16
	高中 (c)	136	18.79	1.80	157	18.77	1.82
	大学 (d)	76	18.55	2.23	75	18.84	2.04
	研究生及以上 (e)	16	18.00	2.88	15	18.93	1.75
礼仪文化	小学及以下 (a)	73	17.12	3.30	93	17.30	2.93
	初中 (b)	192	17.69	2.49	153	17.71	2.72
	高中 (c)	136	17.35	2.82	157	17.13	2.93
	大学 (d)	76	17.07	3.52	75	17.37	3.12
	研究生及以上 (e)	16	16.31	3.72	15	16.80	4.04
组织文化	小学及以下 (a)	73	72.23	8.19	93	71.59	8.40
	初中 (b)	192	73.41	6.92	153	73.87	6.60

组织文化视野下少先队组织认同研究

高中 (c)	136	72.59	6.59	157	71.93	7.22
大学 (d)	76	71.95	8.18	75	73.61	6.30
研究生及以上 (e)	16	70.75	8.74	15	71.20	10.51

表 5-7 父母不同受教育水平的少先队员在组织文化及其各维度上得分差异比较的方差分析

		父亲受教育水平				母亲受教育水平				事后 比较 Tamhane 法
		平方和 SS	自 由 度	均方 MS	F 检 验	平方和 SS	自 由 度	均方 MS	F 检 验	
核心 文化	组间	8.26	4	2.06	.37	93.74	4	23.43	4.39**	b>a
	组内	2690.50	488	5.51		2605.02	488	5.34		b>c
	总和	2698.76	492			2698.76	492			
管理 文化	组间	10.91	4	2.73	.64	33.52	4	8.38	1.97	
	组内	2096.23	488	4.30		2073.62	488	4.25		
	总和	2107.14	492			2107.14	492			
物质 文化	组间	17.65	4	4.41	.96	16.42	4	4.10	.89	
	组内	2243.06	488	4.60		2244.29	488	4.60		
	总和	2260.71	492			2260.71	492			
礼仪 文化	组间	48.76	4	12.20	1.42	32.02	4	8.00	.93	
	组内	4180.31	488	8.57		4197.05	488	8.60		
	总和	4229.07	492			4223.07	492			
组织 文化	组间	221.57	4	55.39	1.04	512.89	4	128.22	2.43	
	组内	26015.60	488	53.31		25724.28	488	52.71		
	总和	26237.17	492			26237.17				

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-6 和表 5-7 可以看出, 所调查的对象中, 父亲受教育水平为小学的有 73 人, 初中 192 人, 高中 136 人, 大学 76 人, 研究生及以上的有 16 人。父亲受教育水平无论为小学、初中、高中、大学还是研究生及以上, 少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分都没有显著差异。所调查的对象中, 母亲受教育水平为小学的有 93 人, 初中 153 人, 高中 157 人, 大学 75 人, 研究生及以上 15 人。母亲受教育水平的不同, 少先队员在少先队核心文化维度的得分在 0.01 的水平上有显著差异, 为了了解该显著差异具体存在于哪些受教育水平之间, 采用 Tamhane 法进行事后检验, 结果显示: 母亲受教育水平为初中的少先队员在少先队组织核心文化维度的得分显著高于母亲受教育

水平为小学和高中的少先队员。

1.3 少先队组织文化量表的年级差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件,采用方差分析 (analysis of variance; 简称为 ANOVA), 对不同年级少先队员在少先队组织文化及其各维度上的得分进行描述统计, 结果如表 5-8 所示; 同时对不同少先队员在少先队组织文化及其各维度上得分的差异进行方差分析, 其结果如表 5-9 所示。表格中, a 代表三年级; b 代表四年级; c 代表五年级; d 代表六年级。

表 5-8 不同年级少先队员在少先队组织文化及其各维度上得分的描述统计

检验变量	年级	个数	平均数	标准差
核心文化	三年级 (a)	64	17.33	3.06
	四年级 (b)	206	18.12	2.04
	五年级 (c)	113	17.98	2.36
	六年级 (d)	110	18.55	2.28
管理文化	三年级 (a)	64	18.02	2.62
	四年级 (b)	206	18.68	1.74
	五年级 (c)	113	18.03	2.43
	六年级 (d)	110	18.85	1.76
礼仪文化	三年级 (a)	64	18.41	2.72
	四年级 (b)	206	19.14	1.42
	五年级 (c)	113	17.94	2.73
	六年级 (d)	110	19.13	1.96
礼仪文化	三年级 (a)	64	16.91	3.57
	四年级 (b)	206	17.82	2.40
	五年级 (c)	113	16.12	3.30
	六年级 (d)	110	18.09	2.60
组织文化	三年级 (a)	64	70.66	8.98
	四年级 (b)	206	73.75	6.67
	五年级 (c)	113	70.07	7.82
	六年级 (d)	110	74.63	6.83

表 5-9 不同年级少先队员在少先队组织文化及其各维度上得分差异比较的方差分析

	平方和 (SS)	自由度	均方 (MS)	F 检验	事后	事后	事后
					比较	比较	比较
					Tamhane 法	Dunnett T3 法	Games-H owell 法
核心 组间	62.30	3	20.77	3.85*	d>a	d>a	d>a

组织文化视野下少先队组织认同研究

文化	组内	2636.45	489	5.39				
	总和	2698.76	492					
管理文化	组间	61.07	3	20.36	4.87**	d>c	d>c	d>c
	组内	2046.07	489	4.18				
物质文化	总和	2107.14	492					
	组间	128.29	3	42.76	9.81***	b>c	b>c	b>c
礼仪文化	组内	2132.41	489	4.36		d>c	d>c	d>c
	总和	2260.71	492					
组织文化	组间	287.29	3	95.76	11.88***	b>c	b>c	b>c
	组内	3941.78	489	8.06		d>c	d>c	d>c
组织文化	总和	4229.07	492					
	组间	1685.21	3	561.74	11.19***	b>c	b>c	b>c
组织文化	组内	24551.96	489	50.21		d>a	d>a	d>a
	总和	26237.17	492			d>c	d>c	d>c

注: * $P<0.05$; ** $P<0.01$; *** $P<0.001$.

如表 5-8 和表 5-9 所示, 三年级人数为 64, 四年级人数为 206, 五年级人数为 113, 六年级人数为 110。方差分析的结果显示, 不同年级的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分平均数都有显著的差异, 为了了解这些显著的差异具体存在于哪些年级之间, 采用事后比较的方法得出表 5-9 所示的结果。结果显示, 采用事后比较 Tamhane 法、Dunnnett 法和 Games-Howell 的检验方法, 在少先队的核心文化维度, 六年级得分均高于三年级; 在少先队管理文化维度, 六年级得分均高于五年级; 在少先队物质文化维度, 四年级和六年级得分均高于五年级; 在少先队礼仪文化维度, 四年级和六年级得分均高于五年级; 在少先队组织文化量表总分上, 四年级和六年级得分均高于五年级, 同时六年级得分高于三年级。

1.4 入队时间差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 对一年级入队少先队员和非一年级入队少先队员两个群体在少先队组织文化量表及其各维度上得分的平均数进行差异分析, 以探索不同时间加入少先队的少先队员在少先队组织文化总量表以及其各维度上的得分是否有差异, 其中入队时间为非一年级是指加入少先队的时间为二、三年级。结果如表 5-10 所示。

表 5-10 不同入队时间的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	入队时间	个数	平均数	标准差	t 值
核心文化	一年级	327	18.23	2.29	2.02*
	非一年级	166	17.78	2.43	
管理文化	一年级	327	18.65	1.84	2.35*
	非一年级	166	18.15	2.43	
物质文化	一年级	327	18.93	2.00	2.28*
	非一年级	166	18.44	2.38	
礼仪文化	一年级	327	17.62	2.83	2.67**
	非一年级	166	16.88	3.07	
组织文化	一年级	327	73.44	6.75	2.99**
	非一年级	166	71.25	8.11	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-10 可以看出, 加入少先队的的时间不同, 少先队员在组织文化量表及其各维度上的得分是有显著的差异的。具体表现为, 一年级就加入少先队的少先队员在该量表及各维度上的得分, 显著高于非一年级加入少先队的少先队员。

1.5 是否担任少先队职务的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 对担任少先队职务的少先队员以及未担任少先队职务的少先队员在少先队组织文化及其量表上的得分进行分析, 以探索是否担任少先队职务对少先队员在少先队组织文化总量表以及其各维度上的得分是否有差异。

结果如表 5-11 所示。

表 5-11 担任少先队职务与否的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	是否担任职务	个数	平均数	标准差	t 值
核心文化	是	112	18.49	2.26	2.12*
	否	381	17.96	2.36	
管理文化	是	112	18.83	1.96	2.02*
	否	381	18.38	2.09	
物质文化	是	112	19.35	1.36	4.33***
	否	381	18.59	2.30	
礼仪文化	是	112	17.44	3.10	.27
	否	381	17.35	2.88	
组织文化	是	112	74.11	6.63	2.33*
	否	381	72.29	7.45	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-11 可以看出, 少先队当中担任职务的少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分普遍高于在少先队当中未担任职务的少先队员。具体表现为, 担任少先队职务的少先队员在组织文化量表总分、核心文化维度得分以及管理文化维度得分方面, 在 0.05 的水平上显著高于未担任职务的少先队员; 而在礼仪文化维度, 担任少先队职务与否的少先队员得分的差异未达到显著水平。

2 少先队组织认同量表的结果分析

正式发放少先队组织文化量表的同时, 发放年华于 2016 年编制的少先队组织认同量表, 通过对回收的 493 份有效少先队组织认同量表的数据进行统计分析, 得到以下结果。

2.1 量表的信度检验

为了测量正式施测时少先队组织认同量表五个维度的信度以及总量表的信度, 采用 SPSS18.0 统计软件对少先队组织认同及其各维度量表的内部一致性信度进行检验。分析结果见表 5-12。

表 5-12 组织认同量表内部一致性信度

信度指标	评价	消极情感	积极情感	互依信念	自我归类	总分
内部一致性 信度系数	0.77	0.79	0.65	0.50	0.54	0.86

根据表 5-12 显示, 少先队组织认同总量表的信度较高, 达到 0.86。其各个分量表的信度系数较低, 其中互依信念维度和自我归类维度的信度系数最低, 分别为 0.50 和 0.54, 但达到了统计学上对分量表提出的最低要求。在统计学上, 分量表的信度系数在 0.70 至 0.80 之间表示信度佳, 评价维度和消极情感维度的分量表信度佳。

2.2 少先队组织认同量表总分及各维度得分均值和标准差

量表采用五级计分, 各项得分最低 1 分, 最高 5 分。其中评价维度共 10 个项目, 满分 50 分; 消极情感为度 5 个项目, 满分 25 分; 积极情感维度 5 个项目, 满分 25 分; 互依信念维度 3 个项目, 满分 15 分; 自我归类为度 3 个项目, 满分 15 分; 总量表共 26 个项目, 满分 130 分。数据结果如表 5-13 显示, 少先队员在少先队组织认同总量表上的得分较高, 平均分达到 115 分以上。在各个维度上的得分也都较高。

表 5-13 少先队组织认同量表总分及各维度得分情况

维度	评价	消极情感	积极情感	互依信念	自我归类	总分
均值	45.41	22.44	22.29	12.55	12.73	115.42
标准差	5.05	4.26	3.15	2.48	2.17	12.48

2.3 少先队组织认同量表的人口学差异分析

2.3.1 性别差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 对男生、女生两个群体在

组织认同及其各维度上得分的平均数进行差异检验，以探索不同性别的少先队员在少先队组织认同总量表以及其各维度上的得分是否有差异。

结果如表 5-14 所示。

表 5-14 不同性别少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	性别	个数	平均数	标准差	t 值
评价	男	251	45.00	5.20	-1.88
	女	242	45.85	4.87	
消极情感	男	251	21.71	4.63	-3.99***
	女	242	23.21	3.69	
积极情感	男	251	21.96	3.21	-2.35*
	女	241	22.63	3.06	
互依信念	男	251	12.31	2.66	-2.17*
	女	242	12.79	2.26	
自我归类	男	251	12.67	2.17	-.68
	女	242	12.80	2.17	
组织认同	男	251	113.64	12.46	-3.26**
	女	242	117.27	12.26	

注：* $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$ 。

从表 5-14 可以看出，女生在少先队组织认同量表及其各维度上的得分的均值普遍高于男生。在少先队组织认同量表的消极情感维度、积极情感维度、互依信念维度上得分以及组织认同量表总分上，女生显著高于男生。而在少先队组织认同量表的评价维度以及自我归类维度上，男生女生的得分差异未达到统计学上的显著水平。

2.3.2 是否独生子女的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件，采用独立样本 t 检验的方法，对所调查对象中的独生子女、非独生子女两个群体得分的平均数进行差异检验，以探索独生子女和非独生子女的少先队员在少先队组织认同总量表以及其各维度上的得分是否有差异。

结果如表 5-15 所示。

表 5-15 独生子女与非独生子女的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	是否独生子女	个数	平均数	标准差	t 值
评价	是	212	45.20	5.36	-.80
	否	281	45.57	4.81	
消极情感	是	212	22.19	4.61	-1.13
	否	281	22.63	3.97	
积极情感	是	212	22.30	3.21	.072
	否	281	22.28	3.10	

互依信念	是	212	12.62	2.60	.58
	否	281	12.49	3.39	
自我归类	是	212	12.79	2.13	.51
	否	281	12.69	2.20	
组织认同	是	212	115.10	13.24	-.49
	否	281	115.66	11.90	

从表 5-15 中可以看出, 独生子女在少先队组织认同的积极情感维度、互依信念维度以及自我归类维度的得分均值高于非独生子女, 在评价维度、消极情感维度上的得分以及少先队组织认同总分低于非独生子女, 但是独生子女与非独生子女在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异均未达到显著水平。

2.3.3 家庭所在地差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验, 对家庭所在地为城市和农村的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上的得分做差异分析, 以探索家庭所在地对少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上的得分是否有差异, 结果如表 5-16 所示。

表 5-16 不同家庭所在地少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	家庭所在地	个数	平均数	标准差	t 值
评价	城市	438	45.58	5.01	2.12*
	农村	55	44.05	5.25	
消极情感	城市	438	22.53	4.22	1.26
	农村	55	21.76	4.52	
积极情感	城市	438	22.41	3.11	2.37*
	农村	55	21.35	3.28	
互依信念	城市	438	12.65	2.47	2.62**
	农村	55	11.73	2.49	
自我归类	城市	438	12.74	2.19	.34
	农村	55	12.64	1.99	
组织认同	城市	438	115.91	12.39	2.47*
	农村	55	111.53	12.62	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-16 可以看出, 家庭所在地为城市的少先队员在少先队组织认同量表上的得分普遍高于家庭所在地为农村的少先队员。其中在评价维度、积极情感维度、互依信念维度以及组织认同总量表的得分上, 家庭所在地为城市的少先队员得分显著高于家庭所在地为农村的少先队员。

2.3.4 父母是否党员的差异分析

表 5-17 父母是否党员的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	父亲					母亲			
	是否党员	个数	平均数	标准差	t 值	个数	平均数	标准差	t 值
评价	是	71	45.42	5.02	.02	48	46.15	4.30	1.06
	否	422	45.41	5.07		445	45.33	5.13	
消极情感	是	71	22.30	4.38	-.31	48	22.44	3.67	-.01
	否	422	22.47	4.24		445	22.44	4.32	
积极情感	是	71	22.35	3.25	.18	48	22.56	3.19	.63
	否	422	22.28	3.13		445	22.26	3.15	
互依信念	是	71	12.27	2.81	-1.03	48	12.23	2.85	-.94
	否	422	12.59	2.42		445	12.58	2.44	
自我归类	是	71	12.63	2.18	-.41		12.94	2.11	.70
	否	422	12.75	2.17			12.71	2.17	
组织认同	是	71	114.97	12.86	-.33	48	116.31	11.61	.52
	否	422	115.50	12.43		445	115.33	12.58	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 探索父母是党员的少先队员与父母不是党员的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异。结果如表 5-17 所示。

2.3.5 父母受教育水平的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用方差分析对父母不同受教育水平的少先队员在少先队组织认同及其各维度上的得分差异进行描述统计, 结果如表 5-18 所示, 同时对父母不同受教育水平的少先队员在少先队组织认同及其各维度上得分的差异进行方差分析, 其结果如表 5-19 所示。表格中, 父母受教育水平 a 代表小学及以下; b 代表初中; c 代表高中; d 代表大学; e 代表研究生及以上。

表 5-18 父母不同受教育水平的少先队员在少先队组织认同及其各维度上得分的描述统计

检验变量	父亲				母亲		
	受教育水平	个数	平均数	标准差	个数	平均数	标准差
评价	小学及以下 (a)	73	45.23	5.44	93	44.93	5.55
	初中 (b)	192	45.63	5.00	153	45.74	4.73
	高中 (c)	136	45.59	4.76	157	45.49	5.17
	大学 (d)	76	45.46	5.33	75	45.28	2.02
	研究生及以上 (e)	16	43.31	5.04	15	44.93	4.28
消极感情	小学及以下 (a)	73	22.07	4.48	93	22.28	4.57

	初中 (b)	192	22.70	4.12	153	22.70	4.01
	高中 (c)	136	22.48	4.24	157	22.27	4.04
	大学 (d)	76	22.01	4.64	75	22.52	4.46
	研究生及以上 (e)	16	22.81	3.08	15	22.27	4.22
积极感情	小学及以下 (a)	73	22.16	3.63	93	22.11	3.47
	初中 (b)	192	22.60	2.91	153	22.90	2.77
	高中 (c)	136	22.50	2.80	157	22.10	2.97
	大学 (d)	76	21.50	3.68	75	21.89	3.15
	研究生及以上 (e)	16	21.50	3.20	15	21.13	5.30
互依信念	小学及以下 (a)	73	12.67	2.41	93	12.43	2.55
	初中 (b)	192	12.60	2.40	153	12.80	2.36
	高中 (c)	136	12.68	2.45	157	12.52	2.50
	大学 (d)	76	12.22	2.59	75	12.21	2.53
	研究生及以上 (e)	16	11.69	3.38	15	12.73	2.96
自我归类	小学及以下 (a)	73	12.67	2.47	93	12.75	2.32
	初中 (b)	192	12.82	2.14	153	12.86	1.95
	高中 (c)	136	12.85	2.07	157	12.60	2.22
	大学 (d)	76	12.41	2.16	75	12.63	2.36
	研究生及以上 (e)	16	12.44	2.10	15	13.13	1.81
组织认同	小学及以下 (a)	73	114.81	13.34	93	114.50	13.28
	初中 (b)	192	116.35	11.99	153	117.00	11.64
	高中 (c)	136	116.06	12.23	157	114.97	12.61
	大学 (d)	76	113.30	13.18	75	114.53	12.55
	研究生及以上 (e)	16	111.75	12.50	15	114.20	14.11

表 5-19 父母不同受教育水平的少先队员在组织认同及其各维度上得分差异比较的方差分析

	父亲受教育水平				母亲受教育水平				事后 比较 Tamhane 法
	平方和 SS	自 由 度	均方 MS	F 检 验	平方和 SS	自 由 度	均方 MS	F 检 验	
评价	组间	91.14	4	22.79	.89	44.11	4	11.03	.43
	组内	12474.27	488	25.56		12521.31	488	25.66	
	总和	12565.41	492			12565.41	492		
消极	组间	39.11	4	9.78	.54	18.28		4.57	.25

情感	组内	8876.50	488	18.19		8897.32	18.23	
	总和	8915.60	492			8915.62		
积极情感	组间	80.64	4	20.16	2.05	97.8	24.45	2.50*
	组内	4794.88	488	9.83		4777.70	9.79	
	总和	4875.52	492			4875.52		
互依信念	组间	24.06	4	6.02	.98	19.89	4.97	.81
	组内	3010.07	488	6.17		3014.25	6.18	
	总和	3034.13	492			3034.13		
自我归类	组间	13.04	4	3.26	.69	8.69	2.17	.46
	组内	2294.08	488	4.70		2298.43	4.71	
	总和	2307.12	492			2307.12		
组织认同	组间	804.74	4	201.19	1.29	574.03	143.51	.92
	组内	75853.50	488	155.44		76084.21	155.91	
	总和	76658.24	492			76658.24		

从表 5-18 和 5-19 可以看出, 父母受教育程度不同的少先队员在少先队组织认同及其各维度上的得分差异不显著。

2.4 年级差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用方差分析对不同年级少先队员在少先队组织认同及其各维度上的得分差异进行描述统计, 结果如表 5-20 所示, 同时对不同少先队员在少先队组织认同及其各维度上得分的差异进行方差分析。其结果如表 5-21 所示。表格中, a 代表三年级; b 代表四年级; c 代表五年级; d 代表六年级。

表 5-20 不同年级少先队员在少先队组织认同及其各维度上得分的描述统计

检验变量	年级	个数	平均数	标准差
评价	三年级 (a)	64	44.84	5.27
	四年级 (b)	206	45.76	4.83
	五年级 (c)	113	44.30	5.31
	六年级 (d)	110	46.23	4.90
消极情感	三年级 (a)	64	21.77	4.26
	四年级 (b)	206	23.21	3.69
	五年级 (c)	113	22.08	4.16
	六年级 (d)	110	21.76	5.09
积极情感	三年级 (a)	64	21.64	3.29
	四年级 (b)	206	22.46	3.06
	五年级 (c)	113	21.71	3.53
	六年级 (d)	110	22.95	2.63

互依信念	三年级 (a)	64	12.36	2.39
	四年级 (b)	206	12.96	2.29
	五年级 (c)	113	11.76	2.60
	六年级 (d)	110	12.69	2.59
自我归类	三年级 (a)	64	12.72	2.18
	四年级 (b)	206	13.10	1.87
	五年级 (c)	113	12.04	2.43
	六年级 (d)	110	12.75	2.24
组织认同	三年级 (a)	64	113.33	12.53
	四年级 (b)	206	117.49	11.69
	五年级 (c)	113	111.89	13.70
	六年级 (d)	110	116.39	11.75

表 5-21 不同年级少先队员在组织认同及其各维度上得分差异比较的方差分析

检验变量		平方和 (SS)	自由度	均方 (MS)	F 检验	事后比较	事后比较	事后比较
						Scheffe 法	LSD 法	HSD 法
评价	组间	258.54	3	86.18	3.42*	d>c	d>c	d>c
	组内	12306.87	489	25.17			b>c	
	总和	12565.41	492					
消极情感	组间	217.38		72.46	4.07**	b>d	b>d	b>d
	组内	8698.22		17.79			b>a	
	总和	8915.60					b>c	
积极情感	组间	119.55		39.85	4.10**	d>c	d>c	d>c
	组内	4755.98		9.73			d>b	d>a
	总和	4875.52					d>a	
互依信念	组间	109.67		36.56	6.11***	b>c	b>c	b>c
	组内	2924.463		5.98		d>c	d>c	d>c
	总和	3034.13						
自我归类	组间	80.97		26.99	5.93**	b>c	b>c	b>c
	组内	2226.15		4.55				a>c
	总和	2307.12						d>c
组织认同	组间	2671.74		890.58	5.89**	b>c	b>c	b>c
	组内	73986.51		151.30			d>c	d>c
	总和	76658.24					b>a	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-20 和表 5-21 中可以看出,不同年级的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上的得分有显著的差异,为了进一步了解这些差异存在于哪些年级之间,采用 Scheffe 法、LSD 法、HSD 法等三种事后检验的方法,结果发现:在组织认同的评价维度上,六年级得分的显著高于五年级,用 LSD 法还可以发现四年级得分显著高于五年级;在消极情感维度,四年级少先队员的得分显著高于六年级,用 LSD 事后检验法还可以发现四年级少先队员得分显著高于三年级和五年级;在积极情感维度,六年级少先队员得分显著高于五年级,用 HSD 和 LSD 事后检验法还可以发现六年级少先队员得分显著高于三年级和四年级;在互依信念维度,四年级和六年级少先队员的得分都显著高于五年级;在自我归类维度,四年级少先队员得分显著高于五年级,用 HSD 事后检验法还可以发现三年级和六年级的得分显著高于五年级;在少先队组织认同量表的总分上,四年级显著高于五年级,用 LSD 法和 HSD 法还可以发现六年级少先队员得分显著高于五年级,四年级少先队员得分显著高于三年级。

2.5 入队时间差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件,采用独立样本 t 检验的方法,对一年级入队少先队员和非一年级入队少先队员两个群体在组织认同量表及其各维度上得分的平均数进行差异分析,以探索不同时间加入少先队的少先队员在少先队组织认同总量表以及其各维度上的得分是否有差异,结果如表 5-22 所示。

表 5-22 不同入队时间的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	如队时间	个数	平均数	标准差	t 值
评价	一年级	327	45.98	4.62	3.33**
	非一年级	166	44.29	5.67	
消极情感	一年级	327	22.76	4.07	2.29*
	非一年级	166	21.81	4.55	
积极情感	一年级	327	22.50	3.04	2.07*
	非一年级	166	21.88	3.31	
互依信念	一年级	327	12.79	2.36	3.01**
	非一年级	166	12.08	2.66	
自我归类	一年级	327	12.87	2.11	1.95
	非一年级	166	12.46	2.26	
组织认同	一年级	327	116.90	12.12	3.73***
	非一年级	166	112.52	12.70	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-22 可以看出,加入少先队的队时间不同,少先队员在组织认同量表上得分也是有差异的。具体表现为:一年级入队的少先队员在评价维度、消极情感维度、积极情感维度、互依信念维度以组织认同总量表上的得分都显著高于非一年级入队的少先队

员, 在自我归类维度, 一年级入队的少先队员得分比非一年级入队的少先队员得分均值高, 但是其间的差异并未达到显著。

2.6 是否担任少先队职务的差异分析

运用 SPSS18.0 统计软件, 采用独立样本 t 检验的方法, 对担任少先队职务的少先队员以及未担任少先队职务的少先队员在少先队组织文化及其量表上的得分进行分析, 以探索是否担任少先队职务对少先队员在少先队组织文化总量表以及其各维度上的得分是否有差异, 结果如表 5-23 所示, 担任少先队职务的少先队员在消极情感维度上得分显著高于未担任职务的少先队员。

表 5-23 担任少先队职务与否的少先队员在少先队组织认同量表及其各维度上得分的差异比较

检验变量	是否担任职务	个数	平均数	标准差	t 值
评价	是	112	45.77	4.88	.85
	否	381	45.31	5.10	
消极情感	是	112	23.14	3.79	2.15*
	否	381	22.24	4.37	
积极情感	是	112	22.66	2.99	1.41
	否	381	22.18	3.19	
互依信念	是	112	12.66	2.30	.55
	否	381	12.51	2.54	
自我归类	是	112	12.96	2.10	1.30
	否	381	12.66	2.18	
组织认同	是	112	117.20	11.72	1.72
	否	381	114.90	12.67	

注: * $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

3 少先队组织文化与少先队组织认同的相关分析

采用 SPSS18.0 软件, 运用配对样本 t 检验的方法, 将少先队组织文化量表及其各维度得分与少先队组织认同量表得分进行相关性分析, 以探索少先队组织文化及其各维度与少先队组织认同之间的关系。结果如表 5-24 所示。

表 5-24 少先队组织文化及其各维度与少先队组织认同量表的相关样本 t 检验

	个数	相关系数 r	显著性
核心文化&组织认同	493	0.36	.000
管理文化&组织认同	493	0.47	.000
物质文化&组织认同	493	0.61	.000
礼仪文化&组织认同	493	0.55	.000
组织文化&组织认同	493	0.64	.000

注：* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$.

从表 5-24 可以看出，就本研究的 493 个样本而言，少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分与在少先队组织认同量表上的得分均有显著的相关性。其中核心文化与组织认同量表呈低度正相关 ($r < 0.40$)，管理文化、物质文化、礼仪文化以及组织文化总量表均与少先队组织认同量表呈现出中度正相关 ($0.4 \leq r \leq 0.70$)。

第六章 结论与讨论

1 少先队组织文化量表的编制及其性能

区别于国外的“童子军”以及我国建国以前的“儿童团”组织，少先队是共产党在几十年的发展历程中逐渐培养和塑造出来的，具有荣誉性的少年儿童群众组织^①。作为中国共产党创立和领导的少年儿童群众组织，政治性是少先队组织的根本属性，培养社会主义建设的合格接班人，加强少年儿童思想政治教育是少先队组织的根本任务。在当今这个多元文化的时代，少年儿童的思想意识面临巨大的诱惑，本文所研究的少先队组织文化作为社会主义文化的一部分，充分展现了我们的文化自觉和文化自信，丰富和壮大了少先队组织文化的生命力。

少先队组织文化量表的编制是建立在已有的组织文化量表基础之上，查阅文献，参考《少先队章程》，梳理少先队组织文化的具体内容并结合少年儿童身心发展的特点和规律，形成了一套42个题项的初始问卷，在思想意识教育和心理学专家以及众多一线经验型少先队辅导员老师、校长的专家审核下，经过对反馈意见的斟酌，进行修订，形成了预测问卷。再通过对预测问卷收集到的数据进行项目分析、探索性因素分析，形成了一套16个题项、四个维度的少先队组织文化正式量表。量表的四个维度分别为核心文化、管理文化、物质文化和礼仪文化。确定了正式量表后，进行正式施测，并对收集到的数据进行信度检验，结果表明量表及其各维度的信度都达到了较好的水平，最低为少先队组织管理文化的维度，信度系数为0.676，但是考虑到每个维度的项目只有4个，能达到0.6以上，已经可以算是较好的信度水平了。进一步通过效度检验，以检验经由探索性因素分析确定的四个维度的理论模型与实际模型的拟合程度，结果显示组织文化量表模型的各项拟合指数都达到了良好的水平。需要说明的是，考虑到一、二年级的少先儿童的识字能力和理解能力可能会影响该量表的有效性和可靠性，在被试的选择阶段，只选取了3-6年級的少先队员。因此，该量表的适用对象是3-6年級的少先队员。可以得出结论：少先队组织文化量表的编制科学规范且有效，可以适用于对3-6年級少先队员的少先队组织文化测量。

2 少先队员组织文化和组织认同特点分析

2.1 少先队组织文化和组织认同总体特点分析

对少先队员在少先队组织文化量表及其各维度得分的描述性统计显示，少先队员在少先队组织文化总量表的得分以及在其各维度分量表上的得分都较高。少先队员在少先队组织文化量表及其各维度上的得分都较高，这表明，少先队员能够自觉地按照少先队组织的核心精神文化作为自己的行为指导，努力按照少先队组织对自己的要求，树立正确的人生目标；能够适应少先队组织的管理文化，在辅导员老师和优秀少先队员榜样的

^①张放. 中国少先队荣誉文化形成的历史考察(1945-1955)[J]. 中共党史研究, 2014(11): 25

带领下积极地融入少先队组织；少先队员能够有效地利用少先队组织的活动室、图书资源等物质设施，能够正确地使用和认识少先队组织组织的物质基础；同时，少先队员在少先队的各种礼仪文化中，能够按照组织要求，遵守少先队员应该做到的爱护国旗、爱护红领巾、按照规范参加升旗仪式、佩戴红领巾和队徽等。

但少先队员在各个维度上的表现不同，其中少先队组织礼仪文化维度的得分相对较低。根据对少先队活动和仪式的观察和访谈结果来看，少先队员参加仪式、佩戴红领巾等行为过于机械化。很多同学只是机械地、被动地遵守学校的规章制度和辅导员老师的要求去佩戴红领巾和参加少先队仪式，因此，他们对于这些行为和仪式背后的意义了解就有所欠缺，认识不到位，相应的又反过来影响他们的行为表现。

少先队员在少先队组织认同量表上的得分较高，在各分量表上的得分也都较高。这表明，少先队员对自己身为少先队组织的一分子能够给予积极的评价，并且他们认为，在他人眼中，对少先队组织的评价也很高；在情感方面，少先队员对少先队组织也多持有积极的情感，为身为一名少先队员而感到自豪，对于少先队组织有强烈的荣誉感；少先队员能够将自己的荣誉与少先队组织联系在一起，荣辱与共；少先队员能够和少先队组织的其他成员有类似的兴趣、价值等。

2.2 人口学差异分析

通过对少先队组织文化量表的性别差异分析，可以看出，男生和女生在少先队组织文化的认知和感受及行为表现上是存在显著的差异的。除了礼仪文化，女生在少先队组织文化各维度上的得分都显著高于男生。

在少先队组织认同量表的积极情感和互依信念维度上，女生的得分显著高于男生。

在性别差异上的研究，经历了从生理、心理到社会的一个过渡。根据社会普遍的刻板印象，女生在班级当中应该是更加乖巧、文静、服从老师的管理安排^①。同时，女生比较感性，思维方式多位形象思维，而男生的空间感较强，主要是理性和抽象的思维方式。因此，男女生的思维方式以及社会对男女性别的期待效应是产生男生女生在少先队组织文化和组织认同上产生差异的重要原因。

父母受教育水平只对少先队员的组织文化的核心维度以及组织认同的积极情感维度有影响，但其差别也是微乎其微的。

家庭所在地对少先队组织认同的影响表现在评价维度、积极情感维度、互依信念维度以及少先队组织认同总分上的城乡差异。这是因为，城乡差异所产生的儿童在认知上的差异（彭聃龄，2004）使得儿童在对组织的认同上产生差异。

2.3 年级差异

对少先队组织文化量表和组织认同量表的结果分析发现，不同年级的少先队员在少先队组织文化和组织认同及其各维度上的得分都有显著的差异。通过方差分析结果发现少先队员在组织文化、组织认同及其各维度上的得分都呈现出从三年级到六年级之间都

^①杨敬敬. 小学阶段班级活动中的性别差异研究[D], 2014

较高，而五年级骤降的波动趋势。三年级少先队员刚刚加入少先队组织两年，其认知水平有限，仍处于皮亚杰关于个体思维发展理论的具体运算阶段，在这个阶段，儿童思维的思维方式只能对日常的具体的事物经验进行认知，能够遵守少先队组织的规范，但是思维缺乏抽象性，很难体会到少先队组织文化背后的精神内涵，因此组织文化量表得分相对较低。根据皮亚杰的思维发展理论，随着儿童的思维和认知的成熟，六年级的少先队员已经进入了形式运算的思维阶段，在这个阶段，儿童的思维开始具有抽象性。同时，处于道德自律阶段的儿童，能够根据学校和少先队组织的规则，有意识地，自觉地遵守规则，此时的儿童服从的对象已不再是某个老师、某个辅导员，而是规则本身。因此六年级的少先队员在少先队组织文化上的得分最高。少年儿童思维和心理发展的特点应该是连续性的，而五年级少先队员在组织文化量表和组织认同量表上出现的断层，是本研究有待进一步探索的。但是少先队员在少先队组织文化和组织认同量表及其各维度上得分相吻合的是，都在五年级得分降到了最低，这其中的规律有待进一步的研究。

2.4 不同入队时间和是否少先队干部的差异

从数据结果来看，一年级加入少先队组织的少先队员比一年级以后才加入少先队组织的少先队员在组织文化和组织认同上的得分都要高，且少先队干部也比非少先队干部的得分要高。这是因为，在少先队组织中，担任队干部的学生在社交能力、组织能力、协调能力以及管理能力方面，都要优于一般同学，而且相对来说成绩也较好，在认知水平上，也能达到相对较高的认识（杨敬敬，2014），并且能够更加遵守学校和组织的规则，按照规则要求自己的行为，在培养责任感的同时，提高了组织认同感、归属感和荣誉感。

3 少先队组织文化和少先队组织认同相关研究

少先队组织文化和少先队组织认同无论是在总分上还是在各个分量表上的得分都显示出了中等程度的正相关，少先队员对于组织文化和组织认同是可以相互影响和相互促进的。但是根据量表所呈现出来的题项可以看出，少先队组织文化相较于少先队组织认同更加容易操作和掌控，从而为学校提高少先队员的组织认同提供了方法策略性的指导。

在少先队组织核心文化建设上，家长和辅导员的引领作用至关重要。家长是儿童家庭教育的关键，家长的素质以及价值引导对于儿童影响深远，家长应向儿童传递核心价值观和正能量，培养儿童积极向上乐观开朗的性格。辅导员应在少先队员中树立榜样模范，以模范的引领作用带动少先队员的积极性，向少先队员传递正能量，引导学生主动参与到少先队活动当中来，融入集体，融入组织，从而培养少先队员诚实、勇敢、团结、活泼的精神风貌，树立进取向上的人生目标。

在少先队组织管理文化建设方面，辅导员应组织少先队员秉持公平、公正、公开的原则选举出少先队员们信服的优秀少先队员成为少先队干部，并协助辅导员组织适宜少

年儿童成长和发展规律的活动。在选举和组织活动的过程中，辅导员应积极关注每个学生，公平地对待每一名学生，给更多的学生提供机会，提高每个学生的参与度，培养学生干部的组织、协调、管理的能力，使少先队员们在自己的组织中体验到更多的自主权。

在少先队组织物质文化建设方面，学校应为少先队员提供丰富的资源。建设少先队活动室、少先队荣誉陈列室、队旗队徽和少先队标识陈列室等。通过向少先队员提供丰富的物质资源，保证少先队活动开展的物质基础，引导少先队员对少先队组织产生浓厚的兴趣，从而进一步增强对少先队组织的归属感。

在少先队组织礼仪文化建设方面，学校应规范少先队员佩戴红领巾、队徽的要求，定期组织少先队员参加升国旗仪式，组织好少先队员入队仪式、退队仪式等活动。为避免少先队员只是被动地接受学校的安排，而非从思想上认识到这些礼仪文化建设的内涵，学校可以利用少先队活动课向学生讲授少先队各类仪式活动的意义、红领巾和队徽背后的故事等，使少先队员在佩戴红领巾、队徽的同时，提高少先队员的身份认同感，并在集体仪式当中，提升组织的凝聚力。

第七章 不足与展望

第一，本研究在对于年级差异的分析上，发现五年级的少先队员在组织文化和组织认同及其各维度上得分出现了骤降。对研究的整个过程以及数据处理进一步进行梳理之后，并未发现其中有误差；针对少先队员的访谈，也并未发现有何因素是影响五年级少先队员得分骤降的原因。但是对该现象仍难以给出合理的解释。因此这一问题还有待进一步的研究。

第二，少先队员的成长和发展是一个连续不间断的过程，心理发展状态可以说是日新月异。如果时间和条件允许，可以对少先队员进行纵向的调查和追踪，充实相关研究。

参考文献

一 中文专著

- [1]张先翱. 张先翱文集[M],2003:13-14
- [2]吴明隆. 问卷统计分析实务: SPSS 操作与应用[M]. 重庆大学出版社, 2010: 249
- [3]吴明隆. 结构方程模型: AMOS 的操作与应用[M]. 重庆大学出版社, 2009: 52

二 中文学位论文

- [1]弭帅. 国有企业文化建设路径分析[D]. 吉林大学, 2014
- [2]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
- [3]卢松坡. 组织文化视野下地方高校大学生组织认同研究[D]. 广西大学, 2015
- [4]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
- [5]年华. 小学少先队员组织认同特点研究[D]. 四川师范大学, 2016
- [6]詹小娇. 小学少先队组织工作现状调查与研究[D]. 福建师范大学, 2013
- [7]杨毅静. 小学少先队教育活动有效性探究[D]. 南京师范大学, 2005
- [8]孙维晨. 少先队教育活动的现状及实施有效策略研究[D]. 上海师范大学, 2016
- [9]张丽丽. 校园仪式开展的实效研究[D]. 西南大学, 2014
- [10]马樱. 小学校园文化建设的研究[D]. 苏州大学, 2008
- [11]施双霜. 少先队榜样教育中存在的问题及对策研究[D]. 西南大学, 2016
- [12]董彦. 组织文化对组织认同、员工忠诚度影响的实证研究[D]. 浙江工业大学, 2008
- [13]杨敬敬. 小学阶段班级活动中的性别差异研究[D], 2014

三 中文期刊论文

- [1]张先翱. 少先队文化试析[J], 辅导员, 2007 (2) : 20-21
- [2]陈忠润. 组织文化视角下的美国高等教育质量管理研究[J]. 开放教育研究, 2014 (2) : 56
- [3]周丽君. 基于组织文化视角的美国大学体育文化剖析与启示[J]. 北京体育大学学报, 2013 (7) :105
- [4]董培. 浅析组织文化与组织认同的关系. 重庆科技学院学报[J], 2008 (1) : 92-93
- [5]郑伯壘. 企业组织中上下属的信任关系[J]. 社会学研究, 1999 (2) : 22-37
- [6]金高强, 巩立君. 组织认同影响因素述评[J]. 企业家天地(理论版), 2011(2): 218-219
- [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 (22) : 44-51
- [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 (4) : 5-12
- [9]姜楠. 关于少先队组织认同的文献综述[J]. 佳木斯职业学院学报, 2017 (7) : 109
- [10]谢恩谈组织文化的概念和内涵[J]. 朱明伟, 1988 (07) : 7-9

- [11]陆菲文. 上海少先队组织建设现状调研报告[J]. 上海青年管理干部学院学报. 2009, (4): 50-52
- [12]王彦斌. 组织认同与行动理性[J]. 云南行政学院学报, 2007, (5): 25-27
- [13]张放. 中国少先队荣誉文化形成的历史考察(1945-1955) [J]. 中共党史研究, 2014(11): 25

四 其他

- [1]习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[OL]. <http://www.xinhuanet.com/politics/19cpcnc/2017-10/27/c1121867529.htm>, 2017
- [2]中国少年先锋队工作条例(试行)[OL], http://www.furong.gov.cn/xxgk/org/tw/docs/201806/t20180613_298177.shtml, 2018
- [3]少先队活动课程指导纲要(试行)[OL], http://www.bjyouth.gov.cn/zthd/zspd/ggl_zspd/728524.shtml, 2013

五 外文文献

- [1]Rsvasi D, Schultz M. Responding to organizational identity threats: exploring the role of Organizational culture[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(3): 433
- [2]Pettigrew A M. On studying organizational cultures [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24: 570-581.
- [3]March J G, H A Simon. *Organizations* [M]. New York: Wiley March Organizations, 1958.
- [4]Terry D J, Carey C J, Callan V J. Employee adjustment to an organizational merger: An intergroup perspective[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001, 27(3): 267-280.
- [5]Mael F, Ashforth B E. Alumni and their alma mater: a partial test of reformulated model of organizational identification [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992(13): 103-123.
- [6]Cheney G. The rhetoric of identification and the study of organizational communication[J]. *Quarterly Journal of Speech*, 1983, 69(2): 143-158.

附录

附录一：少先队组织文化初始量表

调查问卷

问卷编号_____

调查时间_____

亲爱的少先队员：

你好！

首先非常感谢你参与我们的调查！

本次调查是想了解一些小学少先队员对少先队组织文化的看法。问卷不记名，你的回答与你的考试成绩、与老师对你的看法没有关系，请你按真实的想法回答。谢谢你对本研究工作的大力支持。

答题要求：请阅读每一句话，看是否符合你的情况，并在相应的数字上划“√”。

填写问卷时请独立完成，不要和同学商量、讨论；不要漏答，也不要多选。例如：“我非常喜欢画画”这句话，如果这句话“非常不符合”你的情况，换句话说，你一点都不喜欢画画，请在①上划“√”。

题目：我非常喜欢画画。

①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

第一部分：个人基本信息

年级：_____

出生年月：_____年_____月

性别：_____（男/女）

入队时间：_____年级

家庭所在地：_____（城市/农村）

是不是队干部：_____（是/不是）

爸爸是不是党员：_____（是/不是）

妈妈是不是党员：_____（是/不是）

爸爸教育水平：①小学及以下 ②初中 ③高中 ④大学 ⑤研究生及以上

妈妈教育水平：①小学及以下 ②初中 ③高中 ④大学 ⑤研究生及以上

第二部分：组织文化量表

1. 我总是要求自己向优秀的少先队榜样学习。

①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

2. 我努力要求自己诚实、勇敢、团结、活泼。

①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

3. 我喜欢少先队始终洋溢着的精神风貌。

①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

4. 我为少先队有光荣的历史和优秀的传统而感到自豪。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
5. 当我违反了少先队队规时，我会感觉到羞愧。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
6. 我不了解少先队的历史，并且一点也不感兴趣。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
7. 我是按照少先队的要求树立自己的人生目标的。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
8. 在学习和生活中，我会向身边的同学讲述少先队传统故事，鼓励同学们发扬少先队精神。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
9. 少先队有明确的章程，指导着我的行为，让我知道什么是对什么是错。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
10. 中队的小队长、中队长、大队长是经过我们少先队员层层选举产生的。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
11. 我觉得中队评选出的优秀少先队员和优秀少先队干部都值得我学习。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
12. 我喜欢我的辅导员老师，他鼓励我好好学习。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
13. 辅导员老师带领我们组织了丰富多彩的活动，我都很喜欢。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
14. 我觉得有没有辅导员老师不重要，就算没有，我们也能组织好活动。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
15. 我喜欢一些优秀少先队员，并且愿意和他们成为朋友。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
16. 我觉得少先队入队仪式让我印象深刻，从那一刻起，我感觉到自己成为了一名真正的少先队员。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
17. 我觉得升国旗仪式非常神圣和庄严。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
18. 当我向老师和同学敬队礼时，我的内心充满了对他们的尊敬。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
19. 如果我将是一名国旗手，那我会感觉到很光荣。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
20. 我不喜欢唱少先队队歌，它没有流行歌曲好听。

- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
21. 我喜欢少先队组织的诗歌朗诵、歌咏比赛等活动，它们让我在活动中学习和成长。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
22. 我总是积极参与少先队组织的各项活动。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
23. 在平时生活中，我总是按照少先队员的身份规范自己的言行。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
24. 每次参加少先队活动，我都会自觉遵守纪律。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
25. 我不喜欢戴红领巾，一出校门我就会摘下它。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
26. 我觉得少先队的队旗和队徽设计的很有意义。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
27. 我喜欢在空闲时间去少先队活动室学习和活动。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
28. 少先队活动室有着丰富的图书资源供我们学习。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
29. 我了解少先队的各种标志，以及他们背后的故事。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
30. 我知道红领巾是国旗的一角，是用革命先烈的鲜血染成的，因此我很爱护它。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
31. 我喜欢佩戴红领巾，每当我带上红领巾，就证明我是少先队的一员。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
32. 佩戴红领巾和队徽等标志，使我感到光荣。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
33. 当看到有人破坏红领巾、队旗、队徽、国旗时，我会出面制止。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

附录二：少先队组织文化正式量表

1. 我总是要求自己向优秀的少先队榜样学习。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
2. 我努力要求自己诚实、勇敢、团结、活泼。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
3. 我喜欢少先队始终洋溢着进取向上的精神风貌。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
4. 我是按照少先队的要求树立自己的人生目标的。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
5. 中队的小队长、中队长、大队长是经过我们少先队员层层选举产生的。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
6. 我觉得中队评选出的优秀少先队员和优秀少先队干部都值得我学习。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
7. 辅导员老师带领我们组织了丰富多彩的活动，我都很喜欢。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
8. 我喜欢一些优秀少先队员，并且愿意和他们成为朋友。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
9. 我觉得少先队的队旗和队徽设计的很有意义。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
10. 我喜欢在空闲时间去少先队活动室学习和活动。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
11. 少先队活动室有着丰富的图书资源供我们学习。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
12. 我了解少先队的各种标志，以及他们背后的故事。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
13. 我知道红领巾是国旗的一角，是用革命先烈的鲜血染成的，因此我很爱护它。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
14. 我喜欢佩戴红领巾，每当我带上红领巾，就证明我是少先队的一员。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
15. 佩戴红领巾和队徽等标志，使我感到光荣。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
16. 当看到有人破坏红领巾、队旗、队徽、国旗时，我会出面制止。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

附录三：少先队组织认同量表

1. 我和其他队员对很多事情的看法是一样的。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
2. 我认为加入少先队很自豪。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
3. 我喜欢自己是一名少先队员。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
4. 当有人赞扬少先队时，我感觉自己也被赞扬了。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
5. 我喜欢的活动和其他少先队员喜欢的活动非常相似。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
6. 作为少先队一员，我认为很自豪。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
7. 我讨厌少先队中其他成员。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
8. 如果听到关于少先队不好的评论，我会脸红。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
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非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
10. 我认为加入少先队是不正确的选择。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
11. 我觉得，其他人认为少先队很不错。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
12. 我喜欢少先队中的其他成员。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
13. 作为少先队的一员，我认为很丢脸。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
14. 我觉得，其他人认为加入少先队很光荣。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
15. 我希望自己不是少先队员。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
16. 当有人批评少先队时，我感觉自己也被批评了。
①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
17. 如果要我评价少先队员，我会打多少分。

- ①0-20分 ②21-40分 ③41-60分 ④61-80分 ⑤81-100分
18. 我觉得，让其他人评价少先队员，他们会打多少分。
- ①0-20分 ②21-40分 ③41-60分 ④61-80分 ⑤81-100分
19. 如果让我退出少先队，我会很舍不得。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
20. 少先队活动的成功和我没有关系。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
21. 我认为自己是名合格的少先队员。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
22. 我对少先队的的评价很高。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
23. 我认为其他对对少先队评价很高。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
24. 如果让我选择，我还是会选择加入少先队。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
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非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合
26. 其他人会用对少先队员的要求，来要求我。
- ①非常不符合 ②比较不符合 ③说不清 ④比较符合 ⑤非常符合

致谢

光阴似箭，岁月如梭。三年的研究生生涯即将结束了。回首这三年的时光，很多美好的画面历历在目。无论是第一年的专业课学习，还是第二、三年的论文选题、调研、撰写的过程，增长了专业知识技能的同时，我结识了很多老师、同学和朋友，受到了很多人的帮助和关爱，让我在学习上、思想上、生活上都受益匪浅。

我最想感谢的人是我的导师，马智群老师。我的导师是一位充满人格魅力的教师，这三年来，他给予了我最大的鼓励和支持。在学习上，导师送我书籍助我增长知识，带我参加学术会议增长见闻，为我指导论文不辞辛劳；生活中，导师始终待我如家人般亲切，关心我，鼓励我。遇到马老师这样的人生导师，是我三年的研究生生涯最幸运的事。

同时我还要感谢在我学习期间给我极大关心和支持的各位老师。张澜老师、朱洵老师、麻超老师、朱海东老师以及时常为我们操心的范树花老师和粟倩老师。我的成长离不开每一位老师的悉心培养。

我还要感谢我最好的朋友王文凤、郜文凤，以及我们 2016 级的全班同学，是你们让我感受到了朋友、同学的温暖，毕业最不舍的是你们。

最后，感谢石河子大学。我将时刻牢记明德正行，博学多能箴言，在今后的工作中，把石大精神发扬光大！


2019. 03. 18

作者简介

李萌,女,生于1993年04月,籍贯河南。2015年毕业于天津师范大学教科学院应用心理学专业,获得理学学士学位。2016年9月,在石河子大学师范学院攻读少年儿童组织与思想意识教育学硕士研究生。

石河子大学硕士研究生学位论文

导师评阅表

研究生姓名	李萌	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
学术评语:			
<p>李萌同学的学位论文《组织文化视野下少先队组织认同研究》选题恰当，丰富了少年儿童组织与思想意识教育学理论基础，为少先队组织的建设提供理论支持，具有深刻的理论意义和实践意义。</p> <p>该论文引用文献具有代表性和科学性，对国内外的前沿研究现状进行了梳理，文献综述丰富而规范。论文借助 SPSS 以及 AMOS 统计软件，采用自编量表结合已有量表的方法，对少先队组织文化现状与少先队组织认同现状及其之间相互关系进行了研究。论文内容丰富，条理清晰，结构完整，资料收集详实，数据准确，结论可靠。</p> <p>该论文反映了作者在本学科方面坚实的理论基础、系统的专业知识以及良好的科研能力，达到了硕士学位论文的要求。</p>			
指导教师签字:  2019年5月28日			