

分类号:

学 号: 20182001118

密 级: 公开

单位代码: 10759

石河子大学

硕 士 学 位 论 文



少先队员组织归属感及影响因素研究

学 位 申 请 人

赵彩

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

2021 年 5 月

**Study on the Sense of belonging and Influencing Factors of
Young Pioneers Organization**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master of Education

By

Zhao Cai

**(Organization and Ideological Education for Children and
Adolescents)**

Dissertation Supervisor:A/Prof. Ma Chao

May,2021

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：赵彩

时间：2021年5月31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：赵彩

时间：2021年5月31日

导师签名：[Signature]

时间：2021年5月31日

摘要

少先队是培养少先队员对党和社会主义祖国朴素感情的大学校,要保证少先队员积极的向组织靠拢,前提是要给予少先队员充足的组织归属感,归属感缺失不仅会产生孤独感、疏离感等一系列的消极感受,影响少先队员个人的心理健康状态,还会使少先队丧失组织凝聚力和吸引力。目前,国内外对学校归属感的研究日益丰富,主要集中于大中小學生,缺乏对少先队群体的关注,基于国内少先队这一领域的发展还处于探索和不断完善的阶段,少先队员组织归属感的研究还比较少,缺乏实证研究,且大多从单一视角出发探讨提升少先队员组织归属感的策略,缺乏系统深入的影响因素分析。因此,本研究在了解少先队员组织归属感现状的基础上,探索其在人口学因素上的差异,分析组织文化、同伴关系、组织支持感对少先队员组织归属感的影响,为进一步提升少先队员组织归属感提供实证依据。

本研究运用少先队员组织归属感量表、儿童青少年同伴关系量表、少先队员组织支持感量表、少先队员组织文化量表,使用整群方便抽样的方法,对来自山东省四所中小學的 508 名少先队员为研究对象进行问卷调查,采用描述性统计、 t 检验、 F 检验、相关分析、线性回归分析,中介效应检验等方法进行统计分析。主要研究结果如下:

(1) 少先队员的组织归属感不强。少先队员组织归属感在性别上不存在显著差异,在年级、是否独生子女、是否队干部、家庭所在地、父母亲是否党员、父母亲受教育水平上存在显著差异。

(2) 组织支持感与少先队员组织归属感显著正相关、组织文化与少先队员组织归属感显著正相关、同伴关系与少先队员组织归属感显著正相关。

(3) 经回归分析发现,组织支持感、组织文化、同伴关系对少先队员组织归属感有良好的预测作用。

(4) 组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感之间起部分中介作用,组织文化中介效应占总效应的比例为 42.11%; 同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感之间起部分中介作用,同伴关系中介效应占总效应的比例为 23.69%。

因此,可以得到如下结论:

(1) 五、六年级少先队员组织归属感水平高于七年级,六年级高于八年级;独生子女的组织归属感水平高于非独生子女;队干部的组织归属感水平高于非队干部;城市少先队员的组织归属感水平高于农村少先队员;父母亲是党员的少先队员组织归属感高于父母亲不是党员的队员;父母亲受教育水平越高,少先队员的组织归属感越高。

(2) 组织支持感、组织文化、同伴关系与少先队员组织归属感均存在显著正相关,且可以预测少先队员组织归属感。

(3) 组织文化和同伴关系分别在组织支持感与少先队员组织归属感之间起部分中介作用。

关键词：少先队员；组织归属感；影响因素；提升策略

Abstract

The Young Pioneers are universities that cultivate the simple feelings of the Young Pioneers towards the Party and the socialist motherland. The Young Pioneers should be actively close to the organization, provided that they are given a sufficient sense of organizational belonging. At present, the research on the sense of belonging of schools at home and abroad is increasingly rich, mainly focused on primary and secondary school students, lack of attention to the Young Pioneers group, based on the development of the domestic Young Pioneers in this field is still in the stage of exploration and continuous improvement, Young Pioneers The research of organizational sense of belonging is still relatively few, lack of empirical research, and mostly from a single perspective to explore the strategy of promoting the sense of organizational belonging of Young Pioneers, lack of systematic and in-depth analysis of influencing factors. Therefore, on the basis of understanding the present situation of Young Pioneers' organizational sense of belonging, this study explores the differences in demographic factors, analyzes the influence of organizational culture, peer relationship and organizational support on the sense of organizational belonging of Young Pioneers, and provides empirical basis for further enhancing the sense of organizational belonging of Young Pioneers.

This study used the Young Pioneers Organization Attribution Scale, Children and Youth Peer Relationship Scale, Young Pioneers Organization Support Scale, Young Pioneers Organization Culture Scale, using cluster convenient sampling method, the survey of 508 Young Pioneers from four primary and secondary schools in Shandong Province was conducted, using descriptive statistics, t test, F test, correlation analysis, linear regression analysis, intermediary effect test and other methods. The main findings are as follows:

(1) The sense of organizational belonging of the Young Pioneers is not strong. There is no significant difference in the sense of belonging of the Young Pioneers in terms of gender, grade, only child, team cadre, family location, whether parents are party members, and the educational level of parents.

(2) The sense of organizational support is positively correlated with the sense of organizational belonging of the Young Pioneers, the organizational culture is positively correlated with the sense of organizational belonging of the Young Pioneers, and the peer relationship is positively correlated with the sense of organizational belonging of the Young Pioneers.

(3) By regression analysis, it was found that the sense of organizational support, organizational culture and peer relationship had a good predictive effect on the sense

of organizational belonging of the Young Pioneers.

(4) Organizational culture plays an intermediary role between the sense of organizational support and the sense of organizational belonging of the Young Pioneers. The proportion of the intermediary effect of organizational culture to the total effect is 42.11%, while peer relationship plays a partial intermediary role between the sense of organizational support and the sense of organizational belonging of the Young Pioneers. The proportion of peer relationship intermediary effect to total effect is 23.69%.

The following conclusions can therefore be drawn:

(1) The level of organizational belonging of the young pioneers in grades 5 and 6 is higher than that of grade 7, and the level of organizational belonging in grade 6 is higher than that of grade 8. The level of organizational belonging of only children is higher than that of non-only children; the level of organizational belonging of team cadres is higher than that of non-team cadres. The level of organizational belonging of urban young pioneers is higher than that of rural young pioneers; young pioneers whose parents are party members are higher than those whose parents are not party members; the higher the parent's level of education, the higher the sense of organizational belonging of young pioneers .

(2) The sense of organizational support, organizational culture, peer relationship and the sense of belonging of the young pioneers are all positively correlated, and can predict the sense of belonging of the young pioneers.

(3) Organizational culture and peer relationship play part of the mediating role between the sense of organizational support and the sense of belonging of the young pioneers.

Key words: Young Pioneers; Sense of Belonging; Influencing Factors; Promotion Strategies

目录

引言.....	1
1 文献综述.....	3
1.1 少先队员组织归属感研究概述.....	3
1.1.1 组织归属感的概念.....	3
1.1.2 少先队员组织归属感的概念.....	4
1.1.3 少先队员组织归属感的测量.....	4
1.1.4 少先队员组织归属感的理论.....	5
1.1.5 少先队员组织归属感的影响因素.....	5
1.2 少先队员组织支持感研究概述.....	7
1.2.1 少先队员组织支持感的概念界定.....	7
1.2.2 少先队员组织支持感的测量.....	7
1.2.3 少先队员组织支持感的理论.....	8
1.2.4 少先队员组织支持感与组织归属感的关系.....	8
1.3 少先队员组织文化研究概述.....	8
1.3.1 少先队员组织文化的概念界定.....	8
1.3.2 少先队员组织文化的测量.....	9
1.3.3 少先队员组织文化的理论.....	9
1.3.4 少先队员组织文化、组织支持感与组织归属感的关系.....	9
1.4 同伴关系研究概述.....	10
1.4.1 同伴关系的概念界定.....	10
1.4.2 同伴关系的测量.....	10
1.4.3 同伴关系的理论.....	10
1.4.4 同伴关系、组织支持感与少先队员组织归属感的关系.....	10
1.5 问题提出与研究思路.....	11
1.5.1 问题提出.....	11
1.5.2 研究意义.....	11
1.5.3 研究创新.....	11
2 研究设计.....	13
2.1 研究目的.....	13
2.2 研究方法.....	13
2.2.1 研究对象.....	13
2.2.2 研究工具.....	13
2.2.3 研究程序及数据处理.....	14
3 研究结果.....	15
3.1 研究对象基本情况.....	15

3.2 各变量在人口学变量上的统计学差异.....	16
3.2.1 各变量在性别上的差异检验.....	16
3.2.2 各变量在年级上的差异检验.....	16
3.2.3 各变量在是否独生子女上的差异检验.....	17
3.2.4 各变量在是否队干部上的差异检验.....	17
3.2.5 各变量在家庭所在地上的差异检验.....	17
3.2.6 少先队员组织归属感在父母是否党员上的差异检验.....	18
3.2.7 少先队员组织归属感在父母受教育水平上的差异检验.....	19
3.3 组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感的相关分析.....	20
3.4 少先队员组织归属感影响因素的回归分析.....	20
3.5 路径分析.....	21
3.5.1 共同方法偏差检验.....	21
3.5.2 组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感间的中介效应检验.....	21
3.5.3 同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感间的中介效应检验.....	22
4 研究讨论.....	24
4.1 研究各变量的人口学变量差异分析.....	24
4.2 少先队员组织支持感对组织归属感的影响.....	25
4.3 组织文化的中介作用分析.....	25
4.4 同伴关系的中介作用分析.....	25
4.5 不足与展望.....	26
4.5.1 研究不足.....	26
4.5.2 研究展望.....	26
5 研究结论.....	27
6 教育建议.....	28
6.1 创设组织支持系统，营造三位一体式归属感.....	28
6.2 推进组织文化建设，塑造沉浸式归属感.....	29
6.3 构建和谐同伴关系，增强人文关怀式归属感.....	30
参考文献.....	31
附录.....	35

引言

组织归属感的概念最初由 Becker (1960) 在单边投入理论的基础上提出,是指个体表现出依赖于组织的倾向,以及对组织做出承诺的积极态度。少先队员的组织归属感不仅反映在心理上,还体现为一种外显行为,具体表现在三个方面:少先队员共同的组织目标和价值观、生动活泼的组织生活、少先队员共同的发展追求(檀传宝, 2014)。《少先队活动指导纲要》中明确指出,实现党、团、队的顺利衔接,前提是要增强少先队员在组织中的身份感和归属感。2017年2月,全国少工委工作报告中指出,少先队改革初见成效,但少先队员的光荣感和组织归属感不强,仍然是当前需要下功夫去解决的一道难题。2020年7月,中国少年先锋队第八次全国代表大会中指出,把少先队员培养成未来肩负民族复兴使命的接班人,就要发挥少先队集体教育的这一功能,保证少先队员在归属于集体的基础上,增强责任感和使命感。近年来少先队教育在应试教育背景下未得到应有的重视,各种活动的开展越来越松懈,少先队缺乏足够的吸引力和影响力,少先队员对组织的热情在逐渐降低。少先队员作为共产主义事业的接班人,肩负着民族复兴的希望,从个人层面来讲,组织归属感缺失会使少先队员在组织中产生疏离感、孤独感等负面情绪,影响队员个人的心理健康状态;从组织层面来讲,提升少先队员在组织中的归属感,可以使队员之间产生强大的向心力,进一步推动组织建设和少先队活动的有效实施。因此,为了更好地提升少先队员的组织归属感,有必要对组织归属感的影响因素进行探讨。

French, Caplan 和 Van Harrison (1982) 提出了在心理学、教育学、管理学等领域广泛传播的个体—环境拟合理论,该理论认为,人的心理和生理、行为结果、情感情绪受个体(包括个性特质、自我同一性、人口学因素等)和环境因素(包括组织规范、集体、人际环境等)的共同影响,反映着个体与环境的适应程度。并非所有的人与环境的匹配都能够达到完全拟合的状态,个体是否适应环境取决于环境所提供的条件是否满足个体的需求和偏好,当外界提供的资源能够满足个体的内在需求,且个体具备组织发展所需的特质时,个体和环境达到拟合状态,这将有利于个体产生良好的情绪体验和行为结果。具体到本研究中,如果少先队提供的组织条件不符合少先队员归属感发展的需要,那么将会对少先队员的自尊、心理适应、健康发展、学业成功等带来不利的影响。而辅导员对少先队员的支持水平、组织文化氛围、人际环境都可能影响这种不匹配的发生。一方面,少先队是中国少年儿童的群团组织,涉及到组织管理的范畴;另一方面,个体—环境拟合理论以系统化的视角分析人与环境的互动关系及影响因素,同样地,少先队员的个体特征与组织支持感、组织文化、同伴关系等环境因素,共同影响着少先队员组织归属感的获得。因此,个体—环境拟合理论为少先队员组织归属感影响因素的研究提供了新的视角和理论依据。

综上,本研究将从个体—环境拟合理论的视角考察个体人口学因素与组织因

素对少先队员组织归属感的影响，帮助我们了解组织支持感、组织文化、同伴关系对组织归属感的综合影响，以及各因素如何影响归属感，从而更科学的了解少先队员组织归属感的影响机制，为少先队员组织归属感的培养提供一些切实可行的建议。

1 文献综述

1.1 少先队员组织归属感研究概述

1.1.1 组织归属感的概念

国外关于组织归属感的研究始于企业管理领域，其概念的发展大致可以分为行为说、态度说、多维结构说三个阶段，分别是 Becker（1960）为代表的早期阶段、Mowday（1979）为代表的中期阶段、Meyer, Steers 和 Porter（1991）为代表的晚期阶段。基于单边投入理论，美国社会学家 Becker（1960）率先提出组织归属感的概念，他认为，员工之所以不愿意离职，是因为他们在组织中投入了一定的时间、精力和资源，能够感知到离职带来的损失和成本。Mowday（1979）认为个体由于认同组织的价值观，产生了自愿为组织工作的积极态度和心理倾向。Meyer 等人（1991）提出情感归属、持续归属、规范归属三部分，个体是否留在组织中取决于个体与组织之间的多维关系。综上所述，随着组织归属感由单维到多维的演变，员工在组织内留任进而产生归属感的原因，也由出于经济和利益等功利性的考量向出于对组织的认可、顺从规范制约形成组织责任感转变，这也说明考察组织成员留在组织内的意愿，需要从“功利性”和“心理性”全方面予以考虑。虽然每个阶段对员工组织归属感概念的侧重点有所不同，但其本质上是一致的，即员工的组织归属感始终是员工与组织之间的联系。

我国于 20 世纪 90 年代末引入组织归属感的概念，虽然国内学者对组织归属感的研究起步较晚，但也有不少发展，且个人对组织的归属感受到了中国传统文化的影响。基于中国国情，凌文铨，张治灿和方俐洛（2001）编制了《中国员工组织归属感问卷》，包含感情、理想、规范、机会、经济五个因子，其中，理想归属感是西方研究中未涉及到的，这一结构模型对于国内组织归属的研究起到了奠基的作用。基于文化的视角，刘小平（2002）提出组织归属感的三个形成阶段：初步比较判断、比较结果归因、第二级比较判断，他认为企业应尽可能的对员工加强组织文化培训，关心员工以提高他们的归属感。韩翼（2005）将组织归属感的发展划分为五个阶段：震荡期、认同期、反刍期、高频期、固化期，即归属感的发展呈周期性变化。张德强，刁海燕，姜红和王焱（2007）认为员工的组织归属感是物质和精神因素相结合而形成的对企业组织的强烈依赖，并强调薪酬、精神关怀、福利、内部晋升机制显著影响员工的组织归属感。张箐和黎永泰（2007）根据员工的心理感受将组织归属感分为主动和被动两个方面。与 Meyer 组织归属感的三维结构相类似，朱爱琴（2007）将组织归属分为物质层的连续感、制度层的规范感、精神层的情感归属。陈海玉（2008）强调只有让员工将个人目标与组织目标融合统一，才能促使员工对组织的发展目标产生强烈的认同感和责任感，

实现个人和组织的共同发展。裴霄（2012）基于个人与企业的交换的视角，认为个人通过具体行动让企业正常运转，据此企业向员工提供一定的工资作为补偿。

综上所述，基于我国政治经济文化的特点，通过借鉴国外对于组织归属感概念、结构、发展阶段的研究，形成了我国丰富的理论基础，在国内外组织归属感的定义上有以下几处共同点：（1）组织归属感始终是员工与组织之间的联系。（2）探讨组织归属感必须全面考察外在的功利性及内在的心理性。（3）个体在组织中的归属感水平是受多方面因素共同影响的。尽管国内已有研究获得逐步发展，但仍存在许多不足之处：其一，以概念研究为主，实证研究较少。其二，组织归属感的跨文化、纵向研究问题等仍值得进一步探究。

1.1.2 少先队员组织归属感的概念

《少先队活动课程指导纲要（试行）》中指出：通过深入理解队章精神，学习队章内容，来增强在组织中的认同感和责任感，是加强少先队员组织荣誉感和归属感的重要途径。谭传宝（2014）指出少先队员的组织归属感不仅是一种内隐态度，还体现为一种外显行为，包括共同的愿景和组织价值观、生动活泼的组织生活、共同的发展追求三个方面。余文婷（2018）认为少先队员的组织归属感是身份归属、精神归属、情感归属、行为归属的统一，少先队员通过积极参加组织活动，在组织中获得他人的认可和尊重，从而形成一种认同感、身份感和荣誉感，以及乐于为组织做贡献的心理状态。张达芬（2019）认为是在认同组织价值观的基础上，以实现组织目标为导向，为保持少先队员这一身份所表现出来的积极状态。少先队组织归属感体现在，少年儿童要在思想、感情、心理上认同少先队精神、宗旨、目标、和价值观，并乐于承担作为少先队员的一切责任和义务，积极参加组织内活动（罗宏阳，2021）。

综上所述，国内涉及少先队员组织归属感方面的研究比较少，相关概念的论述主要集中在指导纲要、政策文件、及相关专业的硕士论文中。上述管理学家对组织归属的阐释，对研究少先队员的组织归属感具有启发意义。归属感的形成本身是一个复杂的过程，本研究从内隐和外显两个角度出发，在强调少先队员内在倾向的同时，也不能忽略组织需要为少先队员提供的外部环境和资源。因此，少先队员组织归属感既要“心理性”组织归属感为内在基础，又要以“功利性”组织归属感为外在诱因，在组织中形成积极的心理状态和行为倾向。

1.1.3 少先队员组织归属感的测量

少先队员组织归属感的测量主要以量表法来实现，基于社会控制理论、认同—参与模型理论，余文婷（2018）编制少先队员组织归属感问卷，问卷围绕四个维度六个方面展开，从身份归属、精神归属、情感归属、行为归属这四点来调查少先队员的组织认知、组织认同、组织依恋、人际关系、中队辅导员言行、少先队活动参与等方面的现状。为了更准确地测量少先队员的组织归属感，张达芬（2019）在借鉴 Mowday、Meyer 编制的组织归属感量表，参考国内的《初中生班级归属感量表》及《少先队员组织认同量表》的基础上，构建调查框架，通过

对少先队辅导员的访谈和对少先队员的观察，自编《少先队员组织归属感调查问卷》，在对收集到的资料进行整理、分析后，将量表划分为组织维护倾向、组织成员感、组织热爱程度、组织认同感、组织满足感五个维度。其中，组织维护倾向是少先队员愿意付出实际行动来维护组织形象、赢得组织荣誉的一种内在趋向性，意味着队员在参与组织事务的过程中表现出更积极的行为。组织成员感是指少先队员把自己看作组织的一员，感知自己与少先队的联系，体现为对少先队员这一身份的认可程度。组织热爱程度是指少先队员在积极投身于组织事务、解决问题的过程中，产生的一系列情绪情感体验。组织认同感是指少先队员自己的目标和价值观与少先队组织的目标和价值观上的一致性，组织认同感有利于队员在组织中锻炼能力、发挥优势、提升信心，进一步实现自身价值。组织满足感反映了少先队员感受到来自组织的关心和肯定所获得的成就感和获得感状况。

1.1.4 少先队员组织归属感的理论

马斯洛（1943）在《人类激励理论》中首次提出需要理论，他认为，人的基本需要有高低之分，且从低到高依次分为五个层次：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。离开了食物、空气、睡眠，人类将难以生存，把这一类需要称为生理需要；人们需要处于稳定的环境，来感受到被保护，并通过远离危险以免产生恐惧、焦虑等消极情绪，才能产生安全的需要；归属和爱的需要是指一个人在与他人交往的过程中，有与他人建立感情联系的需要；尊重的需要包括两部分，是指既要尊重自己，也要尊重他人的名誉等；人们最大程度的发挥自身潜能，在追求自我价值的过程中会产生自我实现的需要。其中，前三种需要决定着个体的生死存亡，所以称为缺失需要，当这种需要得不到满足时，个体的生命将会面临危险；后两种需要并非是个体生存不可或缺的，但是满足这种需要会使人在精神上获得愉悦和满足，所以也叫做生长需要。马斯洛认为，高级需要出现之前，必须先满足低级需要。

综上所述，根据马斯洛需求层次理论，人们会不断地去追求更高层次的需求，因此，在生理、安全的需要被满足之后，归属感的需要便随之产生，少先队员加入少先队组织后，渴望与其他队员建立情感联系，共同参与组织内的各项活动，满足社交需要，在组织中感受到温暖和关怀，从而产生集体归属感，否则就会产生强烈的孤单感等负面情绪。其次，归属感需要的满足又会进一步促使少先队员产生高一级的生长需要，帮助其建立自尊，努力追求个人成长，获得学业成就。

1.1.5 少先队员组织归属感的影响因素

少先队员组织归属感影响因素的研究多以思辨为主，缺少量化，大多以相关理论为依据，从微观和宏观层面两个层面来探讨影响归属感的因素。尹东江（2017）根据生态系统理论，从个人、组织、家庭、网络四个方面出发，将影响少先队员组织归属感的因素归结为自我概念、少先队环境、家庭支持、网络环境四个相互嵌套的系统，建议分别通过培养少先队员的主人翁意识、营造良好的少先队组织环境、加强少先队和家庭的合作、建设和优化少先队活动网络新阵地等手段来增

强少先队员的组织归属感。从组织认同的视角出发，张达芬（2019）发现自我认知、角色认同、人际关系不仅会影响少先队员对组织的态度和行为，更深层次地影响着队员的组织归属感。

综上所述，国内对这方面的研究还很有限，目前相关的文献主要是研究学校归属感的现状和影响因素，结合已有学校归属感的文献相比较而言，少先队员也是学校中的一员，其组织归属感和在学校产生的归属感，实质上有很大的关联性，因此，需要在借鉴学校归属感的基础上，归纳总结影响少先队员组织归属感的因素有哪些。根据个体—环境拟合理论，少先队员组织归属感受个体因素（例如性别、年级、家庭等人口学因素）和环境因素（例如组织支持感、组织文化、同伴关系等）的共同影响，通过梳理以往研究文献，本研究将少先队员组织归属感的影响因素归结如下：

（1）个人因素

个体影响因素的研究主要集中在性别、年级、家庭所在地等方面。关于性别因素，多数研究结果表明，女生比男生的学校归属感水平高，但也有研究表明学校归属感在性别上不存在差异。张达芬（2019）发现女生在少先队员组织热爱程度、组织认同感两方面的均值显著高于男生。张裕灵（2020）研究学校归属感的性别差异时发现，女生感知的学校归属感要显著高于男生。有研究表明，没有发现学校归属感存在男女差异，可能的原因是他们对于学校归属感的定义和使用的测量工具不同，导致研究结果不同（Bernadette, Colón, & Esparza, 2005）。关于年级因素，多数研究发现，随年级增高，学校归属感有下降的趋势，徐坤英（2008）发现低年级学生学校归属感高于高年级。但也有研究表明呈现出随年级增高而上升的趋势，张达芬（2019）发现，年级高一级的少先队员组织归属感基本强于低一级的。关于年级对于学校归属感的影响比较复杂，尽管高年级学生整体学校归属感强于低年级学生，但其学校归属感在不同发展阶段（如初三、高二和高三）上的表现又略有不同（徐柱柱，2020）。关于家庭所在地因素，Anderman（1999）等人发现农村学生的学校归属感水平高于城市学生，初中生家庭所在地在学校归属感上的得分差异并不显著（宋志英，2018）。

综上所述，对于归属感在人口学变量上的差异，不同的研究其结果也存在差别，因此，探讨性别、年级、家庭所在地等人口学变量在少先队员组织归属感上的差异，具有重要意义。

（2）环境因素

关于支持感因素，研究发现，有父母支持的学生有更高的学校满意度和更高的学校归属感（McNeal, & Ralph, 1999）。陈红（2011）的研究把父母支持扩展到了社会支持研究领域，即社会支持与学校归属感呈正相关，个体的支持水平越高，归属感水平也会越高。除此之外，教师的尊重和支持也是学生获得归属感的来源，Anderman（2002）的研究显示，尽管相对于低年级，六、七年级学生的学校归属感普遍下降，但是，当学生感受到来自老师的尊重时，这种下降会得到部分修

正。对学校归属感的研究显示,得到老师支持和鼓励的学生会有更高的学校归属感(Goodenow, & Carol, 2010)。方舰(2018)认为初中生学校归属感与支持感之间存在着显著的正相关。

关于文化因素,蔡洪波(2012)发现,校园文化对获得学校归属感有很大的影响,在校园文化丰富的学校就读的学生,归属感高于普通中学学生,校园文化越具有特色越突出,学生的归属感越强。李苏沙(2017)认为,少先队的组织文化不同于其他组织,其独特的标志,如团队旗帜、红领巾,使少先队员能够在组织标志中增强对组织的认同。余文婷(2018)认为,少先队组织文化以物质、精神、制度的形式,成为提升组织合力、向心力的有效载体。

关于同伴关系因素,宋树坤(2017)的研究显示,高年级小学生的同伴关系与其学校归属感显著相关。有研究指出,愿意与他人交往的学生,有更高的集体认同意识,同伴关系好的小学生也有更好的学校归属感(黄亮,宋萍萍,2019)。此外,孙月,陶唯唯和马宗硕(2020)认为,良好的人际关系可以增强相互信任,来自组织成员的信任可以帮助个人融入集体,使个人在与成员的真诚互动中获得幸福和集体荣誉。反之,如果个体没有与同伴建立良好的人际关系,可能会增加其与同伴间的不信任而难以融入组织。因此,要想提高学生的归属感水平,可以改善和优化他们的同伴关系。

综上所述,支持感、文化、同伴关系均对个体的归属感具有重要作用,来自于父母、学校、社会的支持对提升归属感水平有促进作用,文化作为一个组织独有的标识,赋予了组织中的个体以身份认同,进一步增强其组织归属感,良好的人际关系在增强成员间信任的同时,有利于成员在组织中感受到温暖与关怀,进而更加积极的向组织靠拢。

1.2 少先队员组织支持感研究概述

1.2.1 少先队员组织支持感的概念界定

组织支持感是组织中的个人对组织是否重视其对组织的贡献、并是否关心其自身幸福,而对组织形成的整体看法(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)。目前,国内对于组织支持感的研究相对滞后,关于少先队员组织支持感概念的研究还比较少,通过对国内外组织支持感文献的梳理,发现国内组织支持感的研究多集中于结构维度和其影响因素上,研究对象主要集中在员工支持感、教师支持感,关于少先队员这一群体的研究还比较匮乏。张瑜(2017)通过梳理国内外组织支持感的相关研究,结合对辅导员的实地访谈,认为少先队员的组织支持感包含三个结构,即民主公平、队员价值认同和关心成长。

1.2.2 少先队员组织支持感的测量

目前关于少先队员组织支持感测量的研究还比较少,张瑜(2017)依据国内对组织支持感维度的划分,结合少先队员这一群体的独特性,自编少先队员组织支持感量表,并划分为三个维度:民主公平、队员价值认同、关心成长。民主公平

是指组织内的队干部由全体少先队员民主选举产生，每个少先队员都可以参加并设计少先队活动。队员价值认同是指少先队员在组织中感受到被帮助，意见被尊重的积极心理状态。关心成长是指当少先队员取得进步时，获得来自于身边少先队员的支持和鼓励，能偶感受到少先队组织的爱与关怀。

1.2.3 少先队员组织支持感的理论

Eisenberger 等人（1986）提出了组织支持理论，组织支持感是指员工对组织如何关心个人利益、以及个人贡献的一种总体知觉，他强调员工自愿留在整个组织，并做出组织贡献的主要原因是组织认可、关注、支持并重视员工，当一个人在工作中感受到组织提供的关怀和帮助时，员工会对这个组织做出承诺，高度的组织支持感有利于个人积极的工作态度、满意度，并给予组织积极的回报。综上所述，从组织支持理论的角度来看，当少先队组织或辅导员给予少先队员充足的支持感（包括物质支持和精神支持），少先队员才能感受到被尊重、被信任，进而产生有利于组织发展的行为。

1.2.4 少先队员组织支持感与组织归属感的关系

融洽的师生关系是影响学校归属感形成的重要人际要素（Mucherah, Finch, White, & Thomas, 2018），研究表明，支持性师生关系能增加学生的学校归属感（贾瑜，2020），当学生感受到来自教师对自己的尊重和关怀时，会感觉到被接纳和被需要，从而对班级和学校有较高的认同感和归属感（郭俊俏，赵必华，2019）。此外，社会支持是形成归属感的基础（刘亚楠，张舒，刘璐怡，刘慧瀛，2016），领悟社会支持能力高的个体能更好地感受来自家庭、学校、社会的支持与帮助，表现出更为积极的情绪情感，产生强烈的安全感与信任感（张晓州，彭婷，罗杰，洪鈺，2020），有助于降低少先队员在组织中的孤独感和疏离感。综上所述，有必要针对少先队员组织支持感与组织归属感间的关系及作用机制进行研究，这可为少先队员归属感缺失以及由此产生不良心理的干预与矫正提供新的路径。

1.3 少先队员组织文化研究概述

1.3.1 少先队员组织文化的概念界定

组织文化是指在组织内被广泛接受、长期形成的隐性价值观、行为规范、制度规范、外部形象的总和（石伟，2010）。张先翱（2007）指出，少先队组织文化包括组织管理文化、活动文化、礼仪文化、辅导员文化、理论文化五个方面。少先队誓词、队旗、队徽、红领巾佩戴、队歌、队会等都是少先队特有的组织文化（徐铭璐，2020）。组织文化承载着少先队的理念和精神，通过让少先队员参与庄重、规范的组织仪式活动，来引发少先队员对党和祖国的朴素感情，从而增强少先队员的组织认同感、仪式感，促进少先队员的政治社会化（武亚苏，冯江英，2020）。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，李萌（2019）认为，少先队组织文化在以“五爱”为核心的精神信念的引领下，由行为准则、活动仪式、规章制度等一系列外部特征塑造而成，并在组织中起到凝聚、约束、激励、导向的作用。

1.3.2 少先队员组织文化的测量

目前关于少先队员组织文化测量的研究还比较少,赵红艳(2018)以 Denison 的组织文化模型为理论依据自编量表,将少先队组织文化分为四个因子,分别为参与性、一致性、适应性和使命,通过预调研,最终得到少先队组织文化量表,问卷具有良好的内容效度。结合组织文化的层次理论,李萌(2019)将少先队组织文化划分为四个层次:组织文化核心层、制度层、行为层、物质层。少先队组织文化核心层包括“五爱”为核心的精神信仰及价值取向;制度层包括少先队队干部选举、组织规章制度、辅导员管理等;行为层包括少先队员参加少先队组织的各项仪式和活动;物质层包括少先队员对组织各种标志和符号的佩戴和理解。

1.3.3 少先队员组织文化的理论

学界关于组织文化理论有不同的看法,四层次理论将组织文化分为四个部分,包括外显层、制度层、核心层和行为层。外显层是组织文化的物质层面,在少先队组织中体现为红领巾、团队旗帜、标志、鼓号乐器等;制度层面包括必要的规章制度、行为准则、工作制度等,以维持组织的正常运行,为少先队提供全面的规章制度来促进组织的管理;核心层是组织的价值观念和群体意识,是组织文化的最根本特征,少先队组织精神文化包含着一定的政治色彩,其理想信念为少先队组织未来的发展把握方向;行为层是组织成员在日常活动中的行为方式,也是少先队文化中最直接的部分。

1.3.4 少先队员组织文化、组织支持感与组织归属感的关系

行为强化理论强调,积极强化物作用于个体后产生的积极情绪会推动个体目标导向行为的发生(斯金纳,1974)。基于这一理论,研究证实,社会支持显著正向预测社会文化适应,即社会支持较为充分的个体能够在与他人的交往互动中获得更丰富的积极情感体验,产生积极和正向的行为(杨柳,傅纳,王孟楠,2019),进而认同组织文化,按照组织的价值观念树立自己的人生目标。此外,研究也表明,文化价值观与归属感之间存在紧密的联系,当代学生之所以归属感减弱,进入归属感困境,主要是因为学生对文化价值观认识不清和模糊对待导致他们的归属感游离(陈羿竹,2017)。文化认同理论指出,认可本群体的文化有利于个体产生归属感(郑晓云,1992),这是由于组织独有的文化特征能够使个体获得身份、角色认同(邓希泉,2015)。由于社会支持对社会文化适应具有显著的预测作用(范兴华,方晓义,刘杨,蔺秀云,袁晓,2012),获得的社会支持越多,其社会文化适应状况越好(王莉娟,2016)。同样地,在少先队中获得的支持感越多,少先队员越容易接受并认可少先队的文化,才有可能形成对少先队的依附和归属感,积极努力地投入到学习和生活中去(庄晓东,2008)。综上所述,组织支持可以促进个体对于组织文化的认同,同时良好的组织文化氛围也可能对获取归属感等心理需求具有促进作用。

1.4 同伴关系研究概述

1.4.1 同伴关系的概念界定

同伴关系是指同龄人或心理发展水平相当的个体在交往过程中建立、发展的一种人际关系(张文新, 1999)。同伴关系有两个层面的含义, 一是指同伴接纳, 即个体在自己的群体中很受欢迎, 容易被他人认可和接受, 有很强的群体归属感; 二是指同伴拒绝, 即个体因为在群体中知名度低而感到孤立(马江霞, 2019)。良好的同伴关系不但有助于少先队员自我概念的建立, 而且有助于少先队员安全感、归属感的形成, 以及在组织内社交技能的获得。

1.4.2 同伴关系的测量

同伴关系的测量主要以量表法来实现, 最常用的为邹泓、郭伯良分别结合中国儿童青少年的特点来编制的量表。邹泓, 周晖和周燕(1998)编制的同伴关系量表, 包括两个维度, 即同伴接受分量表、同伴恐惧自卑分量表, 用于了解儿童在与他人相处中的自我感觉; 郭伯良和张雷(2003)编制的儿童青少年同伴关系量表, 用于评价儿童青少年与同伴相处的感受和对学校的热爱, 从而评价他们的同伴关系。

1.4.3 同伴关系的理论

塞尔曼(1980)提出儿童友谊发展论五阶段理论, 即第一阶段(学龄前儿童)表现为谁跟他在一起玩谁就是朋友; 第二阶段(4-9岁)是单向帮助阶段, 基本上按自己的想法行事; 第三阶段(6-12岁)是双向帮助阶段, 能互相关照、合作、妥协; 第四阶段(9-15岁)是亲密共享阶段, 友谊建立在思考和珍惜关系的基础上; 第五阶段(12岁以后)是稳定的友谊阶段, 能深刻地认识并区分并建立各种不同的友谊。少先队员正处于第四阶段向第五阶段过渡的过程中, 友谊开始具有一定的稳定性和深刻性, 渴望通过好友的陪伴来获得亲密感。

1.4.4 同伴关系、组织支持感与少先队员组织归属感的关系

由于少先队员正处在情感发展的关键期, 他们非常渴望建立良好的人际关系, 如果学生频繁遭受欺凌, 将更有可能对未来产生负面预期(严奕峰, 李欣, 2019)。相关研究表明, 同伴之间的友谊质量可以被支持感显著正向预测, 来自于父母和教师的支持会帮助儿童形成安全的内部工作模型(田录梅, 张文新, 陈光辉, 2014), 通过调解同伴之间的冲突, 削弱同伴侵害对个体的消极影响, 提升友谊质量(Wang, Gu, Zhan, Yang, & Barnard, 2014)。此外, 同伴关系除了受到支持感的影响, 它也能提高个体的生活满意度和个人幸福感, 那些擅长处理人际关系, 并乐于与他人交往的学生, 往往能够在组织中获得更多的归属体验, 这帮助他们拥有抵御外部侵害的能力, 保持良好的心理状态(黄亮, 宋萍萍, 2019)。此外, 还有研究表明了教师支持、同伴关系、归属感之间的关系(郭俊俏, 赵必华, 2019), 学生的心理支持过程会促进充分自尊的形成, 增强对自身能力的信心, 激发出发展社会交往和建立伙伴关系的需要, 从而减少疏离感(Berekbussunova, & Gulzhan,

2014)。基于上述分析可推测，组织支持可以为个体带来更高的同伴质量，同时好的同伴关系也可能对获取归属感等心理需求具有促进作用。

1.5 问题提出与研究思路

1.5.1 问题提出

以往关于少先队员组织归属感的研究主要集中在现状特征、影响因素、对策建议三方面，大多是经验层面的浅层分析，整个研究领域还不系统。根据人—环境拟合理论，少先队员组织归属感受个体和环境因素的共同影响，因此，本研究欲探讨人口学变量、组织支持感、组织文化、同伴关系对少先队员组织归属感的影响，然而组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感之间的影响机制并不明确，根据以往研究，归属感在很大程度上需要从最具可得性的交往对象，即同伴身上获得（莫书亮，杨晴，沈芳，李静，& 吴琪，2020），少先队组织支持感所带来的积极情绪体验，会帮助队员积极的融入组织，构建起组织成员共同的文化价值体系，最终在与同辈群体的互动中获得身份感，认同并归属于少先队。据此推测组织文化和同伴关系可能分别在组织支持感和少先队员组织归属感之间起中介作用。

1.5.2 研究意义

（1）理论意义

首先，自组织归属感概念提出以来，已有研究主要集中于对企业、学校、特殊人群等归属感的探讨，但以少先队员作为研究对象的还很少，本研究为丰富组织归属感这一概念的内涵和外延提供参考，借助于少先队有利于促进我国组织归属感研究的本土化；其次，本研究从个体—环境拟合理论的视角出发，探讨影响少先队员组织归属感的内在机制与原理，为少先队员组织归属感的理论研究提供实证方面的依据。最后，本研究从组织支持感、组织文化、同伴关系的角度出发，为少先队员组织归属感影响因素领域的研究提供了理论视角。

（2）实践意义

本研究旨在探究少先队员组织归属感的影响因素，因此，对于从影响因素着手培养和提升少先队员的组织归属感，具有十分必要的实践指导价值；组织支持感、组织文化、同伴关系影响着少先队员组织归属感水平的高低，因此，辅导员可以从充足的组织支持感、良好的组织文化氛围、和谐的人际关系入手，提升少先队员组织归属感的水平，这为促进少先队员的心理健康发展、丰富少先队组织教育工作，完善少先队组织建设发展机制、进而将少先队活动融入学校教学体系提供了指导意义。

1.5.3 研究创新

（1）研究视角创新

本研究关注少先队组织建设，从个人—环境的角度出发，研究少先队组织归属感现状及其影响因素，丰富了少年儿童组织与思想意识教育的理论基础，并为少先队组织归属感的培养提供改进策略。选择少先队这一群体为研究对象，有利

于实现归属感研究的本土化，突出少先队组织归属感的特色之处。

(2) 研究方法创新

采用量化的方法对少先队员组织归属感的现状、以及人口学差异进行调查，运用所得数据探求少先队员组织归属感及其影响因素的关系，在此基础上，深入挖掘各影响因素之间存在的中介关系，为这一领域的相关研究提供实证依据。

2 研究设计

2.1 研究目的

主要考察少先队员当前阶段组织归属感的整体水平,以及对组织归属感影响的相关因素的整体情况,并检验在人口学变量上是否存在差异。其次,检验组织支持感、组织文化、同伴关系对少先队员组织归属感的影响,以及组织文化、同伴关系分别在组织支持感与组织归属感之间的中介作用,从而为提升少先队员组织归属感提供理论指导。

2.2 研究方法

2.2.1 研究对象

采用整群方便抽样的方法,抽取山东省内济南、淄博、临沂、济宁共四个地区小学的五、六年级,初中的一、二年级共四个年级的在读学生,对所有的调查对象进行“少先队员组织归属感及影响因素”问卷调查,发放问卷 523 份,收回问卷 523 份。根据《中国少年先锋队章程》第十一条的规定,超过 14 周岁的少先队员应该离队。因此,除去年龄大于 14 周岁、信息不完整、漏题、明显表现出随意回答的问卷后,剩余有效问卷 429 份,问卷有效率 82.03%。其中男生 199 人(46.4%),女生 230 人(53.6%);城市 117 人(27.3%),农村 312 人(72.7%);独生子女为 59 人(13.8%),非独生子女为 370 人(86.2%);队干部为 41 人(9.6%),非队干部为 388 人(90.4%)。五年级 110 人(25.6%),六年级 106 人(24.7%),七年级 113 人(26.3%),八年级 100 人(23.3%)。

2.2.2 研究工具

(1) 少先队员组织归属感量表

研究采用内蒙古师范大学张达芬(2019)编制的《少先队员组织归属感量表》,该量表共有 24 个项目,5 个维度,分别是组织认同、组织热爱程度、组织成员感、组织维护倾向、组织满足感。量表使用 5 级评分,1 代表完全不同意;2 代表不同意;3 代表不确定;4 代表同意;5 代表完全同意,分数越高代表组织归属感越好。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.85。

(2) 儿童青少年同伴关系量表

研究采用香港中文大学郭伯良等人(2003)编制的《儿童青少年同伴关系量表》,此量表目前在国内有较为广泛的应用,量表共 22 个项目,采用四点计分法,1 代表不是这样,2 代表有时这样,3 代表经常这样,4 代表总是这样,经比较,选择正向表达维度作为同伴关系水平的反映,总分越高表示同伴关系越好。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.88。

(3) 少先队员组织支持感量表

研究采用曲阜师范大学张瑜(2017)编制的《少先队员组织支持感量表》,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。

量表采用五点计分法，1 代表完全不符合，2 代表基本不符合，3 代表不确定，4 代表基本符合，5 代表完全符合，总分越高说明组织支持感越好。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.83。

(4) 少先队组织文化量表

研究采用石河子大学李萌（2019）编制的《少先队组织文化量表》，该量表共有 16 个题项，4 个维度，分别是核心文化、管理文化、物质文化、礼仪文化。量表采用五级计分，1 代表非常不符合；2 代表比较不符合；3 代表说不清；4 代表比较符合；5 代表非常符合，总分越高说明组织文化越好。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.87。

2.2.3 研究程序及数据处理

(1) 研究程序

首先，确定本研究的对象是少先队员，与学校的辅导员联系并确定参与调研的被试及时间。其次，对本研究的主试进行培训。最后，在班级施测，主试向被试解释本研究的调查目的，承诺对调查内容保密。被试填写知情同意书，完成调查问卷。

(2) 数据处理

采用 Epidata 录入数据，使用 SPSS20.0 对组织归属感进行统计分析，主要采用描述性统计分析、独立样本 T 检验、方差分析、相关分析、回归分析等方法。依据数据类型，运用 SPSS20.0 和 process 插件分析中介作用。对数据结果绘制表格和图形，整个过程确保数据操作的规范性和严谨性。

3 研究结果

3.1 研究对象基本情况

根据收集到的问卷数据信息，429 名被试的基本情况如表 3-1 所示。

表 3-1 研究对象基本信息

变量	类别	人数 (N)	百分比 (%)	
性别	男	199	46.4	
	女	230	53.6	
年级	五年级	110	25.6	
	六年级	106	24.7	
	七年级	113	26.3	
	八年级	100	23.3	
	是否独生子女	是	59	13.8
	否	370	86.2	
是否队干部	是	41	9.6	
	否	388	90.4	
家庭所在地	城市	117	27.3	
	农村	312	72.7	
父亲是否党员	是	61	14.2	
	否	368	85.8	
母亲是否党员	是	30	7.0	
	否	399	93.0	
父亲受教育水平	小学及以下	69	16.1	
	初中	246	57.3	
	高中 (或中专)	63	14.7	
	大学 (或大专)	51	11.9	
	母亲受教育水平	小学及以下	127	29.6
		初中	209	48.7
		高中 (或中专)	42	9.8
	大学及以上	51	11.9	

少先队员的基本信息主要包括性别、年级、是否独生子女、是否队干部、家庭所在地、父母亲是否党员、父母亲受教育水平，具体来看，由表 3-1 可知，在性别分布上，调研对象女生高于男生，说明调研学校女生人数较多，这和实际的人口分布的男女比例有关。在年级分布上，研究对象在年级上均匀分布。在是否独生子女分布上，非独生子女的人数高于独生子女，说明非独生子女人数较多，

产生这一现象的原因与单独二胎政策实施以来非独生子女数量增多是分不开的。在是否队干部分布上，队干部在少先队员中占有不到 10%的比例，只有少数人才能成为队干部。在父母亲受教育水平上，只有少部分少先队员的父母接受过良好的教育，整体学历较低，这与调查地区的教育、经济、社会、文化等相关。

3.2 各变量在人口学变量上的统计学差异

3.2.1 各变量在性别上的差异检验

采用独立样本 t 检验，对少先队员的组织归属感在性别上的差异进行分析，由表 3-2 可知：性别在组织热爱程度上存在显著差异，且男生显著低于女生 ($t=-2.05$, $p<0.05$)。

表 3-2 少先队员组织归属感在性别上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	男 (n=199)	女 (n=230)	t
组织认同感	3.20±0.63	3.20±0.64	0.07
组织热爱程度	3.03±0.56	3.14±0.55	-2.05*
组织成员感	3.24±0.60	3.27±0.59	-0.57
组织维护倾向	3.37±0.54	3.45±0.48	-1.64
组织满足感	2.96±0.68	3.05±0.71	-1.35
组织归属感总分	3.16±0.46	3.22±0.45	-1.43

* $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$, 下同。

3.2.2 各变量在年级上的差异检验

采用方差分析年级在组织归属感及各维度上的差异性，从表 3-3 可以看出：少先队员组织归属感总分及各维度在年级上差异显著，方差分析事后检验 (LSD) 表明，在组织认同感上，七年级得分依次低于八年级、六年级、五年级的得分 ($F=15.35$, $p<0.01$)；在组织热爱程度上，六年级得分依次低于七年级、八年级、五年级的得分 ($F=15.82$, $p<0.01$)；在组织成员感上，五年级得分依次低于七年级、八年级、六年级的得分 ($F=6.60$, $p<0.01$)；在组织维护倾向上，五年级得分依次低于七年级、八年级、六年级的得分 ($F=18.27$, $p<0.01$)；在组织满足感上，五年级得分依次低于七年级、八年级、六年级的得分 ($F=3.92$, $p<0.01$)；在组织归属感总分上，七年级得分依次低于八年级、五年级、六年级的得分 ($F=6.42$, $p<0.01$)。

表 3-3 少先队员组织归属感在年级上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	五年级 (n=110)	六年级 (n=106)	七年级 (n=113)	八年级 (n=100)	F	LSD
组织认同感	3.42±0.58	3.37±0.61	2.99±0.55	3.02±0.68	15.35**	③<④<②<①
组织热爱程度	3.35±0.53	2.91±0.64	2.95±0.46	3.15±0.48	15.82**	②<③<④<①
组织成员感	3.14±	3.46±	3.18±	3.26±	6.60**	①<③<④<②

	0.62	0.57	0.58	0.53		
组织维护倾向	3.61±0.44	3.54±0.48	3.19±0.53	3.30±0.47	18.27**	③<④<②<①
组织满足感	2.85±0.63	3.14±0.71	2.97±0.65	3.09±0.77	3.92**	①<③<④<②
组织归属感	3.27±0.41	3.29±0.46	3.06±0.43	3.16±0.49	6.42**	③<④<①<②
总分						

①=五年级；②=六年级；③=七年级；④=八年级。

3.2.3 各变量在是否独生子女上的差异检验

采用独立样本 *t* 检验分析是否独生子女在组织归属感及各维度上的差异性，由表 3-4 可知：少先队员组织归属感总分及各维度在是否独生子女上差异显著，独生子女的组织归属感高于非独生子女 ($t=5.82, p<0.01$ ； $t=3.93, p<0.01$ ； $t=3.93, p<0.01$ ； $t=6.19, p<0.01$ ； $t=2.25, p<0.05$ ； $t=5.68, p<0.01$)。

表 3-4 少先队员组织归属感在是否独生子女上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	独生 (n=59)	非独生 (n=370)	<i>t</i>
组织认同感	3.63±0.55	3.13±0.62	5.82**
组织热爱程度	3.35±0.58	3.05±0.55	3.93**
组织成员感	3.53±0.56	3.21±0.58	3.93**
组织维护倾向	3.74±0.43	3.36±0.50	6.19**
组织满足感	3.22±0.80	2.97±0.67	2.25*
组织归属感总分	3.50±0.40	3.14±0.45	5.68**

3.2.4 各变量在是否队干部上的差异检验

采用独立样本 *t* 检验分析是否队干部在组织归属感及各维度上的差异性，由表 3-5 可知：少先队员组织认同感、组织维护倾向、组织满足感、组织归属感总分在是否队干部上差异显著，具体在总分以及各维度上队干部的组织归属感高于非队干部 ($t=3.23, p<0.01$ ； $t=3.09, p<0.01$ ； $t=1.98, p<0.05$ ； $t=3.17, p<0.01$)。

表 3-5 少先队员组织归属感在是否队干部上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	队干部 (n=41)	非队干部 (n=388)	<i>t</i>
组织认同感	3.50±0.53	3.17±0.64	3.23**
组织热爱程度	3.27±0.69	3.07±0.54	1.83
组织成员感	3.40±0.46	3.24±0.60	1.58
组织维护倾向	3.64±0.42	3.39±0.51	3.09**
组织满足感	3.21±0.70	2.99±0.69	1.98*
组织归属感总分	3.41±0.39	3.17±0.46	3.17**

3.2.5 各变量在家庭所在地上的差异检验

采用独立样本 *t* 检验分析家庭所在地在组织归属感及各维度上的差异性，由

表 3-6 可知：少先队员组织归属感总分及各维度在家庭所在地上差异显著，且城市少先队员的组织归属感显著高于农村少先队员 ($t=5.72, p<0.01$; $t=4.54, p<0.01$; $t=4.43, p<0.01$; $t=5.85, p<0.01$; $t=3.04, p<0.05$; $t=6.30, p<0.01$)。

表 3-6 少先队员组织归属感在家庭所在地上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	城市 (n=117)	农村 (n=312)	t
组织认同感	3.48±0.62	3.10±0.61	5.72**
组织热爱程度	3.29±0.57	3.02±0.54	4.54**
组织成员感	3.46±0.60	3.18±0.57	4.43**
组织维护倾向	3.64±0.48	3.33±0.49	5.85**
组织满足感	3.19±0.79	2.94±0.65	3.04**
组织归属感总分	3.41±0.45	3.11±0.43	6.30**

3.2.6 少先队员组织归属感在父母是否党员上的差异检验

(1) 少先队员组织归属感在父亲是否党员上的差异

采用独立样本 t 检验分析父亲是否党员在组织归属感及各维度上的差异性，由表 3-7 可知：少先队员组织归属感总分及各维度在父亲是否党员上差异显著，且在组织归属感水平上，父亲是党员的少先队员高于父亲不是党员的少先队员 ($t=3.98, p<0.01$; $t=3.50, p<0.01$; $t=2.84, p<0.01$; $t=4.33, p<0.01$; $t=2.76, p<0.05$; $t=4.68, p<0.01$)。

表 3-7 少先队员组织归属感在父亲是否党员上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	是(n=61)	否(n=368)	t
组织认同感	3.50±0.67	3.15±0.62	3.98**
组织热爱程度	3.32±0.59	3.15±0.62	3.50**
组织成员感	3.45±0.54	3.22±0.59	2.84**
组织维护倾向	3.67±0.44	3.22±0.59	4.33**
组织满足感	3.26±0.80	2.96±0.67	2.76**
组织归属感总分	3.44±0.47	3.15±0.44	4.68**

(2) 少先队员组织归属感在母亲是否党员上的差异

采用独立样本 t 检验分析母亲是否党员在组织归属感及各维度上的差异性，由表 3-8 可知：少先队员组织归属感总分及各维度在母亲是否党员上的差异显著，且在组织归属感水平上，母亲是党员的少先队员高于母亲不是党员的少先队员 ($t=4.55, p<0.01$; $t=4.15, p<0.01$; $t=3.83, p<0.01$; $t=5.03, p<0.01$; $t=3.43, p<0.05$; $t=5.66, p<0.01$)。

表 3-8 少先队员组织归属感在母亲是否党员上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	是 (n=30)	否 (n=399)	t
组织认同	3.70±0.54	3.16±0.63	4.55**
组织热爱程度	3.49±0.50	3.06±0.55	4.15**

组织成员感	3.65±0.52	3.23±0.59	3.83**
组织维护倾向	3.79±0.43	3.38±0.50	5.03**
组织满足感	3.52±0.87	2.97±0.6	3.43**
组织归属感(总分)	3.63±0.42	3.16±0.44	5.66**

3.2.7 少先队员组织归属感在父母受教育水平上的差异检验

(1) 少先队员组织归属感在父亲受教育水平上的差异

采用方差分析,对少先队员组织归属感总分及其各维度在父亲受教育程度上的差异进行分析,由表 3-9 可知:少先队员组织归属感总分及各维度在父亲受教育程度不同水平上差异显著。方差分析事后检验(LSD)表明,在组织认同感、组织热爱程度、组织成员感、组织维护倾向、组织满足感、组织归属感总分上,父亲受教育程度为小学及以下的得分依次低于初中、高中、大学及以上($F=11.93, p<0.01; F=14.38, p<0.01; F=4.62, p<0.01; F=14.47, p<0.01; F=3.99, p<0.01; F=15.47, p<0.01$)。

表 3-9 少先队员组织归属感在父亲受教育水平上的差异性检验 ($M\pm SD$)

因素	小学及以下 (n=69)	初中 (n=246)	高中(或中专)(n=63)	大学及以上 (n=51)	F	LSD
组织认同感	3.10±0.64	3.12±0.60	3.27±0.70	3.66±0.52	11.93**	①<②<③<④
组织热爱程度	2.93±0.55	3.03±0.52	3.19±0.58	3.51±0.53	14.38**	①<②<③<④
组织成员感	3.11±0.64	3.24±0.55	3.31±0.62	3.50±0.61	4.62**	①<②<③<④
组织维护倾向	3.27±0.50	3.35±0.49	3.46±0.52	3.81±0.38	14.47**	①<②<③<④
组织满足感	2.90±0.67	2.97±0.68	3.02±0.67	3.31±0.76	3.99**	①<②<③<④
组织归属感总分	3.06±0.46	3.14±0.42	3.25±0.48	3.56±0.39	15.47**	①<②<③<④

①=小学及以下; ②=初中; ③=高中或中专; ④=大学及以上。

(2) 少先队员组织归属感在母亲受教育水平中的差异

采用方差分析,对少先队员组织归属感总分及其各维度在母亲受教育程度上的差异进行分析,由表 3-10 可知:少先队员组织归属感总分及各维度在母亲受教育程度不同水平上差异显著。方差分析事后检验(LSD)表明,在组织认同感、组织热爱程度、组织维护倾向、组织归属感总分上,母亲受教育程度为小学及以下的得分依次低于初中、高中(或中专)、大学及以上($F=17.09, p<0.01; F=15.51, p<0.01; F=19.36, p<0.01; F=19.86, p<0.01$)。在组织成员感、组织满足感上,母亲受教育程度为小学及以下的得分依次低于高中(或中专)、初中、大学及以上($F=6.23, p<0.01; F=5.11, p<0.01$)。

表 3-10 少先队员组织归属感在母亲受教育水平上的差异性检验 ($M \pm SD$)

因素	小学及以下 (n=127)	初中 (n=209)	高中(或中专) (n=42)	大学及以上 (n=51)	F	LSD
组织认同感	3.04±0.64	3.16±0.61	3.25±0.54	3.74±0.51	17.09**	①<②<③<④
组织热爱程度	3.00±0.53	3.02±0.55	3.17±0.52	3.55±0.47	15.51**	①<②<③<④
组织成员感	3.18±0.54	3.24±0.60	3.20±0.65	3.58±0.56	6.23**	①<③<②<④
组织维护倾向	3.26±0.48	3.38±0.52	3.48±0.42	3.85±0.35	19.36**	①<②<③<④
组织满足感	2.87±0.66	3.02±0.68	3.01±0.70	3.31±0.78	5.11**	①<③<②<④
组织归属感总分	3.07±0.42	3.16±0.45	3.22±0.40	3.61±0.35	19.86**	①<②<③<④

①=小学及以下；②=初中；③=高中或中专；④=大学及以上。

3.3 组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感的相关分析

在控制性别、年级、是否独生子女、是否队干部、家庭所在地、父母亲是否党员、父母亲受教育水平等变量后，对少先队员的组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感进行描述性统计和相关分析。结果发现，组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感彼此之间存在显著正相关 ($p < 0.01$)，结果见表 1-11。

表 3-11 组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感的相关分析

	M	SD	1	2	3	4
1 组织支持感	4.14	0.68	1			
2 组织文化	4.36	0.58	0.62**	1		
3 同伴关系	3.29	0.44	0.52**	0.52**	1	
4 组织归属感	3.19	0.46	0.62**	0.63**	0.53**	1

3.4 少先队员组织归属感影响因素的回归分析

在控制性别、年级、是否独生子女、是否队干部、家庭所在地、父母亲是否党员、父母亲受教育水平等变量后，组织支持感、组织文化、同伴关系可以显著预测少先队员的组织归属感，具体结果如表 1-12。回归方程为组织归属感 = $-0.92 + 2.22 * \text{同伴关系} + 0.18 * \text{组织支持感} + 0.27 * \text{组织文化}$ 。 $R^2 = 0.50$ ， $F = 141.01$ ， $VIF < 5$ ，说明变量之间不存在共线性。

表 3-12 少先队员组织归属感影响因素的回归分析

模型	非标准化系数		标准系数	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	
	B	标准错误	B				
常量	0.92	0.28	—	3.24**			
自变量	组织支持感	0.18	0.03	0.27	5.86***		
	组织文化	0.27	0.04	0.35	7.77***	0.50	141.01***
	同伴关系	2.22	0.04	0.21	4.96***		

3.5 路径分析

3.5.1 共同方法偏差检验

本研究变量的测量全部采用被试的自我报告，由此可能带来共同方法偏差。采用 Harman 单因素方法检验(对所有量表中的项目进行未旋转主成分因子分析)结果显示，第一个因子解释的累计变异量为 28.30%，小于 40%。由此判定，共同方法偏差在此研究中并未引起严重误差（周浩，2004）。

3.5.2 组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感间的中介效应检验

建构组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感之间的中介效应模型，以少先队员组织归属感为因变量，以组织支持感为自变量，以组织文化为中介变量，采用温忠麟依次检验程序：第一步为组织支持感对少先队员组织归属感的回归分析；第二步为组织支持感对组织文化的回归分析；第三步纳入组织文化，做组织文化与组织支持感对少先队员组织归属感的回归分析。结果表明：在第一步回归分析中，组织支持感正向预测少先队员组织归属感；在第二步回归分析中，组织支持感正向预测组织文化 ($t=13.92, p<0.001$)；第三步将组织文化纳入回归方程，在控制组织文化对少先队员组织归属感影响的基础上，组织支持感仍正向预测少先队员组织归属感 ($t=13.66, p<0.001$)，且回归系数绝对值变小，说明组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感之间发挥部分中介作用（表 3-13）。

表 3-13 组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感间的中介效应检验

回归方程		拟合指数			回归系数显著性		
结果变量	预测变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>SE</i>	<i>t</i>
组织文化	组织支持感	0.64	0.41	28.48	0.50	0.04	13.92***
组织归属感	组织支持感	0.65	0.41	30.51	0.38	0.03	13.66***
	组织文化	0.68	0.45	35.75	0.46	0.03	15.18***

进一步采用非参数百分位 Bootstrap 程序进行中介效应显著性检验，以验证依次检验结果。首先采取重复随机抽样的方法在原始数据 (n=429) 中抽取 2000 个 Bootstrap 样本，然后根据这些样本拟合组织支持感经组织文化的中介效应模型，分别生成并保存 2000 个中介效应估计值，分别形成一个近似抽样分布，将这些效应值按数值大小排序，用第 2.5 百分位数和第 97.5 百分位数估计中介效应 95% 的可信区间，如果中介效应 95% 的可信区间没有 0，表明中介效应有统计学

意义。结果显示，检验的各条通径对应的可信区间均未包含 0，其总效应、直接效应、间接效应均有统计学意义（均 $P < 0.001$ ），进一步验证了组织文化在组织支持感与少先队员组织归属感之间的中介效应有统计学意义。组织支持感对少先队员组织归属感的总效应为 0.38（0.22+0.16），其中组织文化中介效应占总效应的比例为 42.11%（0.16/0.38*100%）（表 3-14、图 3-1）。

表 3-14 总效应、直接效应及中介效应分解表

组织归属感	标准化的效应值	Boot 标准误	95%可信区间		相对效应值
			下限	上限	
总效应	0.38	0.03	0.18	0.27	
直接效应	0.22	0.03	0.16	0.28	57.89%
组织文化的中介效应	0.16	0.03	0.11	0.23	42.11%

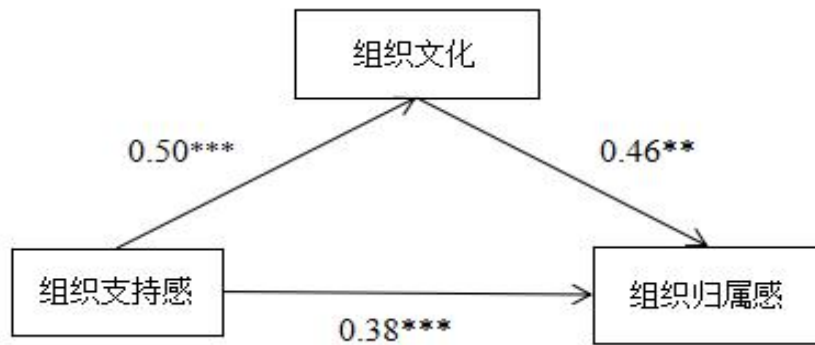


图 3-1 组织文化在少先队员组织支持感与组织归属感间的中介作用

3.5.3 同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感间的中介效应检验

建构同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感之间的中介效应模型，以少先队员组织归属感为因变量，以组织支持感为自变量，以同伴关系为中介变量，采用温忠麟依次检验程序：第一步为组织支持感对少先队员组织归属感的回归分析；第二步为组织支持感对同伴关系的回归分析（ $t=9.98, p < 0.001$ ）；第三步纳入同伴关系，做同伴关系与组织支持感对少先队员组织归属感的回归分析（ $t=13.66, p < 0.001$ ）。结果表明：在第一步回归分析中，组织支持感正向预测少先队员组织归属感；在第二步回归分析中，组织支持感正向预测同伴关系；第三步将同伴关系纳入回归方程，在控制同伴关系对少先队员组织归属感影响的基础上，组织支持感仍正向预测少先队员组织归属感，且回归系数绝对值变小，说明同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感之间发挥部分中介作用（表 3-15）。

表 3-15 同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感间的中介效应检验

回归方程		拟合指数			回归系数显著性		
结果变量	预测变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>SE</i>	<i>t</i>
同伴关系	组织支持感	0.57	0.31	20.37	0.29	0.03	9.98***
组织归属感	组织支持感	0.65	0.41	30.51	0.38	0.03	13.66***
	同伴关系	0.60	0.35	23.55	0.50	0.04	11.33***

同上，进一步采用非参数百分位 Bootstrap 程序进行中介效应显著性检验，以验证依次检验结果。结果显示，检验的各条途径对应的可信区间均未包含 0，其总效应、直接效应、间接效应均有统计学意义（均 $P < 0.001$ ），进一步验证了同伴关系在组织支持感与少先队员组织归属感之间的中介效应有统计学意义。组织支持感对少先队员组织归属感的总效应为 0.38（0.29+0.09），其中同伴关系中中介效应占总效应的比例为 23.69%（0.09/0.38*100%）（表 3-16、图 2）。

表 3-16 总效应、直接效应及中介效应分解表

组织归属感	标准化的效应值	Boot 标准误	95%可信区间		相对效应值
			下限	上限	
总效应	0.38	0.03	0.21	0.33	
直接效应	0.29	0.03	0.23	0.35	76.31%
组织文化的中介效应	0.09	0.02	0.06	0.13	23.69%

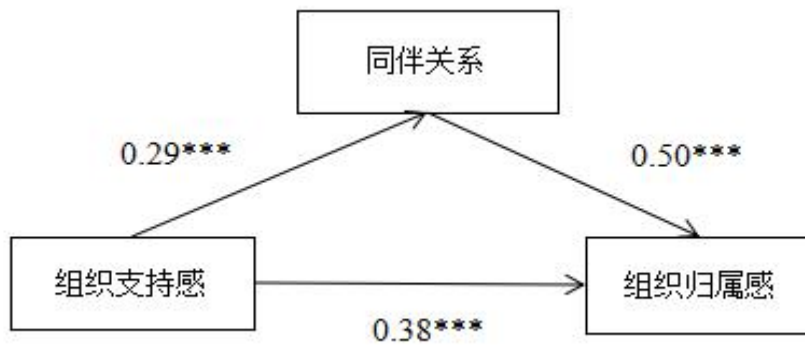


图 3-2 同伴关系在少先队员组织支持感与组织归属感间的中介作用

4 研究讨论

4.1 研究各变量的人口学变量差异分析

本研究差异分析表明，女生对少先队组织的热爱程度高于男生，这一结果与张达芬（2019）的研究结果一致，其可能的原因是女生表现出比男生更强的组织依赖性，就少年儿童时期而言，女生更倾向于在组织中进行情感的表达，表现出更多维护、认同热爱组织的倾向。而与女生相比，男生具有较强的独立性，其归属感体验的获得可能需要更长久的过程（徐程伟，2020）。

在年级的差异分析上，本研究结果表明，小学五六年级的组织归属感高于初中七八年级，究其原因，初中学业压力大，少先队活动课程让位于所谓的“主课”，学生们无暇参与少先队活动，失去与组织接触的机会，队员对组织的存在感降低，难以获得参与感，将严重影响他们组织归属感的形成（张达芬，2019）。此外，随着离队的临近，八年级学生开始回忆自己在组织中经历的一切，开始更加珍惜在少先队这个组织中剩余的时光，对组织充满了依依不舍之情，因而，八年级少先队员的组织归属感会有所提高（杜好强，2010）。

本研究结果表明，独生子女的组织归属感高于非独生子女，这一结果与张达芬（2019）的研究结果一致。马斯洛认为，只有低层次的需要得到满足或部分满足后，才能向高一级的需要发展，只有当生理和安全需要的顺利发展，才能更好的满足非独生子女归属和爱的需要。独生子女能在家庭中得到更多地关注，可以感受到来自整个家庭全部的爱。然而，在多子家庭当中，如果父母未能给予每个孩子足够的关心，会造成非独生子女在安全感、幸福感上的缺失，产生沮丧、悲伤的情绪，离开家后，强烈的归属使得他们更热爱、更依恋自己的班级、团体（林育慧，2014）。

本研究结果表明，队干部的组织归属感高于非队干部。对于个人的自我成长来说，担任队干部的学生与非干部学生相比，有更多的展现自我、组织策划活动、实现自我价值的机会，这些成长的经历使得他们更加亲近少先队组织，从中获得更多的温暖（张达芬，2019）。从外界对班干部的期许来讲，班干部要发挥榜样示范作用，带领其他学生向集体靠拢，与非干部学生相比，把更多的时间和精力投入到集体中去，无疑他们更有可能获得集体、老师及同学的认同和肯定，获得更多的归属感体验（李文博，2020）。

本研究结果表明，城市少先队员的组织归属感高于农村少先队员。我国城乡发展不平衡，资源分配不均导致农村发展不充分，城市享有更多优质的教育、公共服务等资源，且信息传播速度快，获取资源的途径和渠道更加广泛（冯艳玲，2020），少先队员有更多的机会参与到校外少先队活动中去，比如少年军校、科学院等一系列的综合素质扩展。而农村的少先队员可能因为交通等影响很少参加这样的活动，与城市的孩子相比，缺少与少先队这一群体更深入接触的机会。

在父母亲是否党员的差异分析上，本研究结果表明，父母亲是党员的少先队

员组织归属感高于父母亲不是党员的队员。在家庭生活中，父母在党组织中的活动方式、价值观念、体验感悟都会对队员在队组织中的健康发展产生积极的促进作用。父母亲受教育程度的差异分析上，父母亲的受教育程度越高，少先队员获得的组织归属感越高。受家庭环境的影响，父母的言行举止对孩子的认知、行为有着潜移默化的影响（林育慧，2014）。

4.2 少先队员组织支持感对组织归属感的影响

本研究发现，少先队员组织支持感显著正向预测组织归属感。自我决定理论强调，人有三种基本的心理需要，包括自主、能力和归属的需要（Deci，2004），学生通过感知教师的支持行为，感受来自周围环境或其他人的关爱、理解和支持，进而使自身的归属需求得到满足（贾绪计，蔡林，林琳，2020）。同样地，少先队员获得组织支持感的水平，会对其组织归属感产生直接影响，组织提供的支持越多，少先队员获得组织归属感的体验越好，这与以往的研究结果一致（陈云祥，李若璇，张鹏，刘翔平，2019）。这显示辅导员提供给少先队员的潜在心理支持，可以帮助缓解队员的焦虑、抑郁等不良情绪，让少先队员感受到来自组织的重视和关心，进而提高少先队员的归属感水平。

4.3 组织文化的中介作用分析

中介效应分析表明，少先队员组织支持感会通过组织文化间接影响组织归属感。教师对学生及时的鼓励和支持，能够增强学生的学习动机，让学生以更积极的情绪投入到学习生活（吴春琼，2020），情绪理论观点认为，积极情绪有助于营造组织的积极氛围（郭小艳，王振宏，2007），借助积极的氛围可以引导个体形成健康的价值观念（姚崇，游旭群，2020），进而促使个体认同组织的文化。文化价值观作为提升归属感的内在动力，在当今多元化的发展中不断重构，丰富和优化校园文化生活、净化学生归属感的导引环境，可以有效提升当代学生的归属感水平。

在社会多元化发展的现实背景下，当代学生面临着来自多方意识流的冲击，通过文化价值观重构，可以准确把握文化价值观与归属感之间的相互联系，提升归属感的内在动力，以丰富和优化校园文化生活、净化学生归属感的导引环境，来有效提升当代学生的归属感（陈羿竹，2017）。综上，充足的组织支持感会激发少先队员积极的情绪体验，使队员更愿意了解、融入组织文化，在共同文化的感染下，更容易找到彼此的身份相似性，通过群体之间的模仿、从众、示范、认同等互动方式，在互动中获得代入感（郑晓云，1992），从而将自己划入少先队组织中去，增强归属体验。

4.4 同伴关系的中介作用分析

中介效应分析表明，少先队员组织支持感会通过同伴关系间接影响组织归属感。领悟社会支持能力高的学生，能够更好地接纳自己，及时体验自我价值，有

利于自尊水平的发展（张晓州，2020）。再者，社会连接理论认为，高自尊个体与社会连接较多，可以通过影响同伴关系，增强个体人际交往的信心，与他人和谐相处，从而拥有良好的人际关系（张华玲，2014）。此外，良好的人际关系可以增强彼此间的信任（Christine, & Binzel, 2013），来自对组织成员的信任感有助于个体融入集体，使个体在与成员的真诚互动中收获快乐和集体荣誉感（孙月，2020）。反之，如果个体没有与同伴建立良好的人际关系，可能增加其与同伴间的不信任，增加与队员间的心理疏离感，导致少先队员难以融入组织。同伴关系良好的少先队员能感受到更多的同伴接纳，能够通过同伴寻求精神慰藉、获得归属感来缓解内心的紧张和焦虑（Lempinen, Lotta, Junttila, & Niina, 2018）。综上，组织支持感的获得促进了充分自尊的形成，使得少先队员能够在人际交往中体会到更多的信心和希望，增强彼此间的信任，帮助少先队员融入到组织生活中。

4.5 不足与展望

4.5.1 研究不足

第一，本研究采用自我报告法收集数据，一定程度上影响了研究结果的精确性。

第二，对于少先队员组织归属感的影响因素还有很多，比如人格、自我认知、辅导员的专业素养等，未来的研究可以考虑到更多的影响因素，以达到对提升组织归属感更加深入的了解。

4.5.2 研究展望

第一，未来研究可以结合自我报告的方式，采用投射测验、内隐实验等，对变量进行考察，使结果更可靠。

第二，考虑更多的影响因素，如家庭亲密度、人格、自我认知、辅导员的专业素养等，以期更深入地了解提升少先队员组织归属感的策略。

第三，变换研究方法，可以考虑质性研究的方式，从另一个角度揭示少先队员组织归属感的影响因素。

5 研究结论

- (1) 影响少先队员组织归属的因素有组织支持感、组织文化、同伴关系。
- (2) 男生少先队员的组织热爱程度显著低于女生。
- (3) 小学五六年级少先队员的组织归属感显著高于初中七八年级，八年级高于七年级。
- (4) 独生子女少先队员的组织归属感高于非独生子女。
- (5) 队干部的组织归属感高于非队干部。
- (6) 城市少先队员的组织归属感显著高于农村少先队员。
- (7) 父母是党员的少先队员组织归属感显著高于父母不是党员的队员。
- (8) 父母亲的受教育程度越高，少先队员组织归属感的水平越高。
- (9) 少先队员组织支持感、组织文化、同伴关系与组织归属感彼此之间存在显著正相关，组织支持感、组织文化、同伴关系均对组织归属感有直接正向预测作用。
- (10) 组织文化在组织支持感和少先队员组织归属感之间起部分中介作用。
- (11) 同伴关系在组织支持感和少先队员组织归属感之间起部分中介作用。

6 教育建议

近年来少先队组织教育受到了比较大的冲击，在应试教育背景下，始终未得到应有的重视，缺乏足够的组织吸引力、凝聚力和影响力。少年儿童正处于人生成长的重要阶段，渴望来自家庭、学校、社会各方面的支持，通过他人的关注和接纳来满足自身情感需求。当少先队员在组织中感受不到温暖时，会对组织的文化理念、管理体系和规章制度产生困惑，阻碍同伴之间的人际互动和情感连结，难以产生身份认同感，成为游离于组织之外的局外人。本研究结果对于丰富现有相关理论和提升少先队员的归属感有一定的现实意义。

6.1 创设组织支持系统，营造三位一体式归属感

组织成员感知到来自于组织的支持和尊重在很大程度上有利于其组织归属感的形成，其中，组织的制度支持、辅导员的情感支持、队员之间的情感支持，有利于从民主公平、关心成长、队员价值认同三个方面提高少先队员的组织归属感水平。

从组织提供的制度支持的角度出发，为少先队员构建民主的制度体系和公平参与活动的机会。其一，建构和完善科学化、结构化的少先队组织制度体系。组织纪律性、秩序性、公平性和自主性的破坏，都会导致少先队员很难感知到来自组织的支持与尊重。因此，少先队需要制定关于激励、奖惩、决策、管理的一套系统办法，以结构化的制度设计和安排，客观按照规定选拔任用少先队小干部，设置多元化的岗位引导队员积极参与少先队的组织建设和管理，确保其主体作用的发挥。其二，鼓励全员参与，促进民主公平。组织公平理论认为，当成员感受到公平、合理就会心情舒畅、努力工作，如果产生不公平感，内心不满，在组织中的积极性也会随之降低，这时成员就会产生挫折感、甚至破坏心理，不利于组织的团结。而个人是组织的组成部分，因此，让每个少先队员都有机会参与设计少先队活动，避免忽视活动参与中的“沉默者”，通过满足个人需求来实现组织的团结，是实现民主公平的重要举措。

从辅导员提供的活动支持的角度出发，关心少先队员在参与活动中的成长。其一，在活动开展之前，辅导员需要从实际教学情况和少先队员所关心的问题出发，充分倾听和尊重少先队员的想法和意见，确保活动的设计能反映少先队员的意见和呼声，当队员的意见被组织充分尊重与采纳时，他们会在心理上获得更大的认同感，进而对少先队产生特殊的感情。其二，在活动开展的过程中，鼓励、支持少先队员积极参加少先队活动，做到积极倾听，在遇到困难时辅导员能够给予队员及时的帮助，同时，采用各种恰当的方式，给学生以心理上的安慰和精神上的鼓舞，发挥辅导员在组织中的引导作用。其三，在活动结束之后，辅导员可以通过创建成长档案袋并作一般性的等级评定，来记录并评价少先队员在活动中的表现，包括照片展示、队员在活动中的进步与反思等，为了保持少先队员的兴趣和积极性，可以将档案袋定期举行展示交流。

从少先队员提供的情感支持的角度出发,提高少先队员自我价值认同感。其一,将少先队员情感支持作为提高自我认同的重要内容。队员之间的肯定和赞扬是少先队员对自我进行评价的重要来源,当少先队员在组织中取得进步、排解消极情绪时,需要获得他人的支持与帮助,来建立自信和自尊,从而获得比较充分的自我认同。其二,丰富少先队员情感支持的形式。随着数字化、新媒体、人工智能的发展,为满足新时代少先队员的新需求,摆脱时间、地点的限制,借助微信、抖音、快手等少先队员喜爱的平台载体,探索出新型的互联网线上少先队员互助、共享平台,开展线上生活分享、知识交流、疑问互答,弥补传统面对面模式的不足。

6.2 推进组织文化建设,塑造沉浸式归属感

文化是一个组织发展向上的软实力,在组织中发挥着传递价值观念、稳固人心的作用,良好的组织文化为组织营造出一种团结、相互信任的和睦气氛,促使成员之间形成强大的凝聚力和向心力,是组织发展的精神支柱和内在动力。从核心文化、礼仪文化、物质文化、管理文化四个方面出发,来提高少先队员的组织归属感水平。

从核心文化的角度出发,共同的价值观是一个组织的灵魂所在,是塑造少先队员共同发展愿景的活力之源,队员对于组织精神内涵的理解可能需要长久的时间获得,然而组织观念一旦被认可,即与组织产生亲密的情感联结,其影响将更加深刻持久。因此,从核心文化的功用上来讲,少先队要加强组织价值观对少先队员的引领作用。通过帮助少先队员明确组织对自己的要求,引导少先队员将组织的发展与个人的发展联系起来,增强爱祖国、有理想、爱学习、爱劳动的意识。其次,从核心文化的内容上来讲,遵循少先队员的思维发展规律。少先队员的思维发展正处在从具体形象性到抽象逻辑性逐步转化的过程中,需要将核心文化中抽象化的概念具体化,才能将组织观念真正落实到少先队员的具体行动中。再次,从核心文化的载体上来讲,通过红色文化涵养少先队员核心价值观念。红色文化天然蕴含着鲜活的小红军形象、进取向上的精神风貌、勇敢团结的品质,因此,可以组织少先队员观看红色电影、学习少年儿童运动史、传唱红色歌谣,来促使红色文化成为传播组织价值观念的有效载体。

从礼仪文化的角度出发,基于认知、情感、行为三维理论的视角,通过增强光荣感来提高少先队员组织归属感水平。首先,从礼仪文化的认知视角来讲,了解少先队特有的标志,例如队旗、队徽、红领巾等,并熟知它们背后的故事及含义;除此之外,掌握基本的少先队礼仪规范,包括行队礼、呼号、唱队歌、参加入队仪式等,进一步规范少先队文化礼仪。其次,从礼仪文化的情感视角来讲,在富有仪式感的少先队活动中,加强少先队员的规范意识,进而产生光荣感、自豪感等一系列的积极体验,引导少先队员从理性认知过渡到感性认知,从个人情感中发展出集体情感。再次,从礼仪文化的行为视角来讲,在阶梯式成长激励体

系中开展仪式教育。少先队员的光荣感直接影响着队员在仪式教育中对组织标识、礼仪的认同程度,建立阶梯式成长激励体系是增强少先队员光荣感内生动力的新举措,通过分批入队、分段教育、分级激励、推优入团,来加强队员的仪式教育。

从物质文化的角度出发,充分利用少先队活动场地。通过展示儿童感兴趣的内容,加强儿童课外活动的丰富性和延展性,可以陈列带有组织中共同回忆的照片、荣誉奖项,唤起队员在组织中神圣感与光荣感的体验,激起对组织美好愿景的向往,并因为自己是组织中的一员而产生自豪感。其次,共享优质资源,引领均衡发展。农村地区要立足于自身的地域环境、历史传统,挖掘乡土资源,创造富有农村独立特色的少先队文化。同时,围绕国家精准扶贫攻坚战,通过联合社会力量,依托于中国青少年发展基金会、红领巾公益行动发动众筹众创,不断向贫困地区输入图书队旗、鼓号等物品,盘活少先队文化资源,帮助贫困地区少先队员树立正确的人生观价值观。

从管理文化的角度出发,“软文化”与“硬约束”共同推进管理文化建设。少先队文化作为一种软约束,难于以“物”的形态起到行为强制的作用,因此可以与法律政策的硬约束结合起来发挥作用。例如,在历年《少先队工作要点》、《少先队活动课程指导纲要》中制定和完善选举队干部、评选优秀少先队员的具体标准、流程,促使少先队文化教育有章可循、有据可依。

6.3 构建和谐的同伴关系,增强人文关怀式归属感

人际激励理论认为,集体的凝聚力是从不完整的低级阶段开始逐步向更高的层次迈进的,强大的凝聚力需要成员能够互相理解、亲密交往,肯定自己在组织中存在的价值和意义,从而形成积极的自我概念,产生良好的组织适应能力。和谐的同伴关系是少先队员融入少先队组织的催化剂,在组织中感受到被同伴接纳或喜欢,能帮助少先队员获得更多的安全感以及更好的组织融入感。

首先,以助促建,在同伴互助中共建友谊。引导少先队员在以“四个一”为形式的手拉手互助活动中,感受同伴交往所带来的积极情感体验。其二,引导少先队员的友谊从双向帮助过渡到亲密的共享。6~12岁、9~15岁的少先队员正处于友谊发展的过渡阶段。通过互惠互利建立起来的友谊尚且缺乏稳定性,因此,需要引导少先队员注重所交往同伴的品质,关注友谊中的信任与忠诚等,来进一步稳固、深化同伴关系。其三,利用家校互通,实现“亲子关系—同伴关系”有序对接。借助家校通、老师家长交流会定期与家长进行沟通,提高家长与孩子沟通的意识,是衔接亲子关系向同伴关系持续发展的重要根基。少先队员的成长不单单要依靠组织,良好同伴关系的获得也需要家庭为其提供和谐的家庭氛围,需要父母多多与孩子交流,及时关注孩子的心理状态,培养孩子善于关心他人、乐于融入他人的积极行为倾向。其四,通过心理疏导改善少先队员的人际关系。借助学校的心理咨询中心,引导学生畅所欲言,帮助少先队员在专业老师的开导下产生积极的情绪体验,来消除同伴交往中的障碍。

参考文献

- Allen, M. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Appel, M., Holtz, P., Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2012). Parents as a resource: communication quality affects the relationship between adolescents' internet use and loneliness. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1641-1648.
- Bernadette Sánchez PhD, Y Colón, & Esparza, P.. (2005). The role of sense of school belonging and gender in the academic adjustment of latino adolescents. *Journal of Youth & Adolescence*, 34(6), 619-628.
- Berebussunova, & Gulzhan.(2014). Social and psychological support of the person during adaptation in new socio-cultural environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 775-783.
- Deci, E. L.(2004).Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3(2), 437-448.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fehr, B. D.. (2013). Social distance and trust: experimental evidence from a slum in cairo. *Journal of Development Economics*. 103(3), 99-106.
- French, J., Caplan, R. D., & Harrison, R. V.. (1982). The mechanisms of job stress and strain. *Wiley*. 27(4), 332-333.
- Goodnow, & Carol. (2010). Strengthening the links between educational psychology and the study of social contexts. *Educational Psychologist*, 27(2), 177-196.
- Howard S. Becker.(1960).Notes on the Concept of Commitment.*American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Lempinen, Lotta, Junttila, Niina, Sourander, & Andre. (2018). Loneliness and friendships among eight-year-old children: time-trends over a 24-year period. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 23(2), 56-61.
- McNeal Jr., & Ralph, B.. (1999). Parental involvement as social capital:differential effectiveness on science achievement, truancy, and dropping out. *Social Forces (University of North Carolina Press)*. 78(1), 117-144.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W.. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mucherah, W., Finch, H., White, T., & Thomas, K.. (2018). The relationship of school climate, teacher defending and friends on students' perceptions of bullying in high school. *J Adolesc*, 62, 128-139.
- Simpson, G. C.. (1983). The mechanisms of job stress and strain. *American Journal*

- of Sociology*, 61(2), 76-89.
- Wang, L. J., Wang, W. C., Gu, H. G., Zhan, P. D., Yang, X. X., & Barnard, J.. (2014). Relationships among teacher support, peer conflict resolution, and school emotional experiences in adolescents from shanghai. *Social Behavior & Personality An International Journal*, 42(1), 99-114.
- 蔡洪波. (2012). 校园文化对高中生学校归属感、自我价值感和自我效能感的影响的探究. 硕士学位论文, 河北师范大学, 石家庄.
- 陈海玉. (2008). 浅谈如何提高员工企业归属感. *经营管理者*, (17): 209.
- 陈红. (2011). 高职院校学生学校归属感、社会支持与主观幸福感的关系研究. 硕士学位论文, 重庆师范大学, 重庆.
- 陈羿竹. (2017). 当代大学生归属感困境与文化价值观重构. *辽宁大学学报: 哲学社会科学版*, 045(003): 179-184.
- 陈云祥, 李若璇, 张鹏, 刘翔平. (2019). 班主任自主支持、投入、温暖与青少年网络成瘾:有调节的中介模型. *中国临床心理学杂志*, (2): 306-310.
- 邓希泉. (2015). 青年文化发展规律研究. *中国青年社会科学*, 034(005): 17-22.
- 杜好强. (2010). 大学生学校归属感及其影响因素研究. 硕士学位论文, 西南大学, 重庆.
- 范兴华, 方晓义, 刘杨, 蔺秀云, 袁晓娇. (2012). 流动儿童歧视知觉与社会文化适应:社会支持和社会认同的作用. *心理学报*, 44(5): 647-663.
- 冯艳玲. (2020). 小学高年级学生学校归属感与学业成绩的关系及其干预研究. 硕士学位论文, 华中师范大学, 武汉.
- 郭伯良, 张雷. (2003). 儿童攻击和同伴关系的相关: 20 年研究的元分析. *心理科学*, (05): 843-846.
- 郭俊俏, 赵必华. (2019). 教师支持对 4~9 年级学生遭受校园欺凌的影响: 学校归属感的中介作用. *中国特殊教育*, 223(01): 74-78.
- 郭小艳, 王振宏. (2007). 积极情绪的概念: 功能与意义. *心理科学进展*, 15(5): 810-815.
- 韩翼, 廖建桥. (2005). 组织承诺周期模型的构建及实证研究. *管理学报*, 2(4): 459.
- 黄亮, 宋萍萍. (2019). 教师不公正和同伴欺凌对学生生活满意度的影响——学校归属感的弥补和抵御作用. *教育科学研究*, (012): 46-52.
- 贾绪计, 蔡林, 林琳, 等. (2020). 高中生感知教师支持与学习投入的关系: 学业自我效能感和成就目标定向的链式中介作用. *心理发展与教育*, 36(6): 700-707.
- 贾瑜. (2020). 学生幸福感:现状,影响因素及启示——基于 pisa2018 中国四省市数据的分析. *教育发展研究*, (6): 36-42.
- 李萌. (2019). 组织文化视野下少先队组织认同研究. 硕士学位论文, 石河子大学,

- 石河子.
- 李苏沙. (2018). *少先队组织认同教育: X 小学的个案研究*. 硕士学位论文, 河北大学, 保定.
- 李文博. (2018). *父母自主支持、基本心理需要与中学生学习焦虑的关系及教育对策*. 硕士学位论文, 河南大学, 开封.
- 林育慧. (2014). *中学生积极心理品质与团体归属感的关系研究*. 硕士学位论文, 福建师范大学, 福州.
- 刘小平. (2002). 企业员工的组织归属感及形成研究. *管理现代化*, (06): 36-40.
- 刘亚楠, 张舒, 刘璐怡, 刘慧瀛. (2016). 感恩与生命意义: 领悟到的社会支持与归属感的多重中介模型. *中国特殊教育*, 000(004): 79-83, 96.
- 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. (2001). 中国职工组织承诺研究. *中国社会科学*, (002): 90-102.
- 马江霞. (2019). *随班就读自闭症学生同伴关系及其与教师接纳的关系研究*. 硕士学位论文, 华东师范大学, 上海.
- 莫书亮, 杨晴, 沈芳, 李静, & 吴琪. (2020). 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. *心理科学*, 43(3): 659-685.
- 裴霄. (2012). 煤炭企业文化建设与员工归属感探析. *经营管理者*, (06): 168-168.
- 石伟. (2010). *组织文化*. 第2版. 上海: 复旦大学出版社, 12.
- 斯金纳. (1974). *关于行为主义*. 北京: 商务印书馆, 34.
- 宋树坤. (2017). *高年级小学生同伴关系对学校归属感影响研究*. 硕士学位论文, 南昌大学, 南昌.
- 宋志英. (2018). *初中生同伴关系与学校归属感的关系及其干预研究*. 硕士学位论文, 扬州大学, 扬州.
- 孙月, 陶唯唯, 马宗硕, 等. (2020). 羞怯与大学生宿舍归属感的关系: 人际交往能力、偏执和信任的中介作用. *中国特殊教育*, (06): 75-81
- 檀传宝. (2014). *少年儿童组织与思想意识教育基本理论*. 北京: 教育科学出版社, 218.
- 滕国鹏, 金盛华. (2015). 大学生自尊对信任影响的群体效应研究. *中国特殊教育*, (004): 84-88.
- 田录梅, 张文新, 陈光辉. (2014). 父母支持、友谊质量对孤独感和抑郁的影响: 检验一个间接效应模型. *心理学报*, 46(2): 238-251.
- 王莉娟. (2016). 校园文化满意度对大学生归属感的影响因素分析. *思想政治教育研究*, 032(005): 121-125.
- 吴春琼. (2020). 教师支持方式对 15 岁学生积极情绪的影响——学校归属感的中介作用. *上海教育科研*, (7): 122-131.
- 武亚苏, 冯江英. (2020). 我国少先队仪式教育研究回顾与展望. *少先队研究*, (03): 46-49.

- 徐程伟. (2020). 社会支持对初中生问题行为的影响. 硕士学位论文, 南昌大学, 南昌.
- 徐坤英, 郑涌. (2008). 中学生学校归属感的培育途径探讨. *教育探索*, (1): 67-78.
- 徐铭璐. (2020). 传统文化融入少先队活动课程: 价值、误区与路径研究. *科教导刊*(下旬刊), (21): 97-98.
- 徐柱柱. (2020). 中学生学校归属感的实证研究及启示——基于 PISA 2018 中国四省市学生数据的分析. *教育测量与评价*, (12): 41-47.
- 严奕峰, 李欣. (2019). 学生幸福感从何而来——pisa 2015 的调查数据及启示. *外国中小学教育*, (8): 17-27.
- 姚崇, 游旭群. (2020). 情绪对职业价值观的影响——意义建构的中介作用. *应用心理学*, 26(1): 48-55.
- 杨柳, 傅纳, 王孟楠. (2019). 中国留学生社会文化适应的影响因素研究. *教育学报*, 015(006): 93-101.
- 尹东江. (2017). 生态系统理论视角下的少先队员组织归属感研究. *青少年学刊*, (005): 46-50.
- 余文婷. (2018). 加强少先队员归属感的策略研究——以 H 小学和 G 小学为例. 硕士学位论文, 华中师范大学, 武汉.
- 张达芬. (2019). 小学少先队员组织归属感提升对策研究, 硕士学位论文, 内蒙古师范大学, 呼和浩特.
- 张德强, 刁海燕, 姜红, 王焱. (2007). 从归属感看国有企业的人才优势. *管理观察*, (006): 44-45.
- 张华玲. (2014). 大学生自尊、自我和谐和人际和谐的关系研究. *卫生研究*, 43(002): 240-244.
- 张文新. (1999). *儿童社会性发展*. 北京: 北京师范大学出版, 133.
- 张先翱. (2007). 少先队文化试析. *辅导员*, (02): 20-21.
- 张晓州, 彭婷, 罗杰, 洪鋈. (2020). 农村初中生感恩对学校归属感的影响: 领悟社会支持和自尊的链式中介作用. *中国特殊教育*, (05): 76-83.
- 张瑜. (2017). 关怀伦理气氛对少先队员组织认同的影响机制研究, 硕士学位论文, 曲阜师范大学, 曲阜.
- 张裕灵. (2020). 中学生同伴关系、学校归属感与校园欺凌的关系研究, 硕士学位论文, 西南大学, 重庆.
- 张箐, 黎永泰. (2007). 影响员工归属感的七大因素. *企业活力*, (008): 48-49.
- 郑晓云. (1992). *文化认同论*. 北京: 中国社会科学出版社, 8.
- 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6): 942-942.
- 庄晓东. (2008). *传播与文化概论*. 北京: 人民出版社, 5-9.
- 邹泓, 周晖, 周燕. (1998). 中学生友谊、友谊质量与同伴接纳的关系. *北京师范大学学报: 社会科学版*, (1): 43-50.

附录

亲爱的少先队员：

您好！现为了解一些少先队员对少先队组织归属感的感受，特邀请您参与我们的调查研究，您的参与将对我们的研究提供很大的帮助，本问卷大约需要花费您 15 分钟左右的时间，请注意：

1. 问卷的答案都没有是非、好坏之分，请自己作答，不要交头接耳；
2. 您的回答不会影响到您将来的学习与生活状况；
3. 请根据问卷的要求真实作答，不必费时去考虑，整个问卷匿名填写，不必顾虑；
4. 填写后，请仔细检查，不要有遗漏项目或错填项目；

我们承诺此项调查所获得的任何信息，均将得到妥善的保密处理，并仅用于科学研究的目的，您不必有顾虑。

附录一 一般情况调查表

- 1、 年级：_____ 年龄：_____ 性别：_____ 民族：_____
- 2、 入队时间：_____ 年级
- 3、 是不是独生子女： 是 不是
- 4、 是不是队干部： 是 不是
- 5、 家庭所在地： 城市 农村
- 6、 爸爸是不是党员： 是 不是
妈妈是不是党员： 是 不是
- 7、 爸爸受教育水平：_____（请选择） 妈妈受教育水平：_____（请选择）
A 小学及以下 B 初中 C 高中（或中专）
D 大学（或大专） E 研究生及以上

附录二 少先队员组织归属感量表

请你根据自己获得少先队组织归属感的实际情况和这些句子的符合程度,在相应的数字上打(“√”)。你的答案没有对错之分,请根据实际情况填答。

代表“完全不同意”;2代表“不同意”;3代表“不确定”;4代表“同意”;5代表“完全同意”

题目	选项				
	1	2	3	4	5
1. 通过参与少先队活动,能够提升我的能力、增强自信心。	1	2	3	4	5
2. 我在少先队中能够发挥自己的优势,实现自身价值。	1	2	3	4	5
3. 我很认可少先队组织的目标、价值观。	1	2	3	4	5
4. 在少先队中我感到很开心。	1	2	3	4	5
5. 我感觉少先队像一个温暖的大家庭。	1	2	3	4	5
6. 作为少先队的一员,我感到骄傲。	1	2	3	4	5
7. 不小心弄丢了红领巾,我会很难过。	1	2	3	4	5
8. 我很喜欢自己现在的中队。	1	2	3	4	5
9. 我很关心少先队组织的发展。	1	2	3	4	5
10. 当有人说少先队不好的时候,我会努力地辩解。	1	2	3	4	5
11. 我会为集体的荣誉而努力。	1	2	3	4	5
12. 我很清楚地知道少先队组织的目标,并且愿意为此努力。	1	2	3	4	5
13. 当少先队的利益受到侵犯时,我会勇敢地站出来。	1	2	3	4	5
14. 我会因为错过了少先队活动而难过。	1	2	3	4	5
15. 我认为参与少先队组织事务是每个队员应尽的责任。	1	2	3	4	5
16. 为了完成组织安排的任务,我会全心全意地投入。	1	2	3	4	5
17. 我会想尽办法去解决遇见的问题。	1	2	3	4	5
18. 当其他队员遇到困难时,我会上前鼓励并主动帮助。	1	2	3	4	5
19. 在集体利益面前,我愿意以集体为重而放弃个人利益。	1	2	3	4	5
20. 为了顺利完成任务,我会积极尝试各种途径。	1	2	3	4	5
21. 我有跟其他队员一样参与活动及获得奖励的机会。	1	2	3	4	5
22. 感觉我的努力得到了组织的肯定。	1	2	3	4	5
23. 组织很关心我的利益。	1	2	3	4	5
24. 辅导员经常对我们的活动进行耐心指导。	1	2	3	4	5

附录三 儿童青少年同伴关系量表

以下条目是描述您与同伴相处时的一些心理感受或做法，请判断哪一等级的描述最符合您的实际情况，并将相应选项的数字打勾。请注意：在符合您情况的数字上打勾，请您不要多选或漏选！谢谢！

1 代表“不是这样”；2 代表“有时这样”；3 代表“经常这样”；4 代表“总是这样”

题目	选项			
	1	2	3	4
1. 我注重其他同学怎么看我。	1	2	3	4
2. 我觉得其他同学在开我的玩笑。	1	2	3	4
3. 我跟新的同学讲话时感到紧张。	1	2	3	4
4. 我害怕其他同学说我什么。	1	2	3	4
5. 我只和我非常熟悉的同学讲话。	1	2	3	4
6. 我怕其他同学不喜欢我。	1	2	3	4
7. 我很在意被人捉弄。	1	2	3	4
8. 在不熟悉的同学中我觉得害羞。	1	2	3	4
9. 我同其他同学在一起时感到没话说。	1	2	3	4
10. 在其他同学面前做没做过的事我会感到担心。	1	2	3	4
11. 我盼望上学去。	1	2	3	4
12. 我的同学对我很好。	1	2	3	4
13. 我不喜欢在学校。	1	2	3	4
14. 我希望有另一班不同的同学。	1	2	3	4
15. 上学是有趣的。	1	2	3	4
16. 我希望我能够不用上学。	1	2	3	4
17. 我的同学很好。	1	2	3	4
18. 有很多关于学校的事情我都不喜欢。	1	2	3	4
19. 同学中我有足够的朋友。	1	2	3	4
20. 我与同学一起时很开心。	1	2	3	4
21. 如果我需要时，同学会愿意帮助我。	1	2	3	4
22. 我在学校里感到不愉快。	1	2	3	4

附录四 少先队员组织支持感量表

请你仔细阅读每一项，根据自己在参加少先队活动过程中获得组织支持感的实际情况，在右边选择答案，请在最适合你本人情况的数字上打勾。

“完全符合”为1，“基本符合”为2，“不确定”为3，“基本不符合”为4；“完全不符合”为5

题目	选项				
	1	2	3	4	5
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我遇到困难时给我帮助。	1	2	3	4	5
5. 我所在的中队组织尊重我的意见。	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. 少先队关心我在学校的生活。	1	2	3	4	5

附录五 少先队组织文化量表

下面是有关少先队组织文化的一些问题,请你仔细阅读每一个题,共有16个项目,每个题目后边都有五个等级供你选择。分别按照程度的高低1、2、3、4、5表示。注意:1)每个题目后只能选一个等级;2)每个题目都要回答,请在相应数字下面“√”。

“非常不符合”为1,“比较不符合”为2,“说不清”为3,“比较符合”为4;“非常符合”为5

题目	选项				
	1	2	3	4	5
1. 我总是要求自己向优秀的少先队榜样学习。	1	2	3	4	5
2. 我努力要求自己诚实、勇敢、团结、活泼。	1	2	3	4	5
3. 我喜欢少先队始终洋溢着的精神风貌。	1	2	3	4	5
4. 我是按照少先队的要求树立自己的人生目标的。	1	2	3	4	5
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	2	3	4	5
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	2	3	4	5
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	2	3	4	5

8. 我喜欢一些优秀少先队员，并且愿意和他们成为朋友	1	2	3	4	5
9. 我觉得少先队的队旗和队徽设计的很有意义。	1	2	3	4	5
10. 我喜欢在空闲时间去少先队活动室学习和活动。	1	2	3	4	5
11. 少先队活动室有着丰富的图书资源供我们学习。	1	2	3	4	5
12. 我了解少先队的各种标志，以及他们背后的故事。	1	2	3	4	5
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	2	3	4	5
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	2	3	4	5
15. 佩戴红领巾和队徽等标志，使我感到光荣。	1	2	3	4	5
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	2	3	4	5

谢谢！请仔细检查一遍，看看有没有漏选、多选。

祝您生活愉快！学习进步！

致谢

流光容易把人抛，红了樱桃，绿了芭蕉。回首三年，才惊觉时光荏苒，过往的点滴美好依然历历可数，然而纸短情长，难以言表。从开始进入课题到论文顺利完成，一直都离不开老师、同学、朋友给我热情的帮助，在这里请接受我诚挚的谢意！

经师易得，人师难求。最当感谢恩师麻超教授，是您把我领进了学术研究的大门，您严谨的治学态度、诲人不倦的高尚师德、循循善诱的教导，使我坚定了做好研究的信心，获得了追求的动力，无论是治学还是为人，您都是我学习的榜样，值得信赖的良师益友。从论文的选题、开题报告的撰写、文献的梳理，到结构的完善，您都给予了悉心的指导，帮助我顺利成文。当我遇到了生活中的难题，您的关心和教诲我更将永远铭记，借此机会，向恩师致以深深的谢意！

感谢在数据发放收集过程中，为我提供帮助的丁修振老师、付文培老师，还有容志佳、石汝花、吕亚辉等小伙伴，是你们协助我确定好发放的学校，开启了实地调研的第一步，为研究的开展提供了数据支持。

感谢师哥师姐师妹们的陪伴和帮助，感谢李晨曦师姐在论文书写规范及表达措辞上提出的建议，以及在组会中为我们分享的学习心得和干货，帮助我度过了自我怀疑、停滞不前的阶段。感谢梁智江师哥在生活中对我们的照顾，把麻老师大家庭中的每一员凝聚在一起。感谢李萌师姐不厌其烦的为我解决专业上的困惑，提供学习资料，让我掌握了更多少先队这一领域的基础知识。感谢曲美艳师妹对我的帮助和陪伴，疫情期间我们互相打气，每天坚持学习，一起解决论文写作过程中遇到的问题、交流想法，一起合作写文章，推敲每句每段的表达和逻辑关系，共同成长。

感谢互相陪伴了三年的好友，感谢我的舍友何俐瑛、肖沿、庞亚玲，你们帮助我弥补了统计软件操作上的不足，在我失意难过的时候，陪伴我度过最难熬的阶段，让我获得了更多的自我成长。感谢雷亮、岳亚奇，三年同窗我们一起度过，留下了无数个难忘的五人行的回忆。

最后，还要感谢我的家人，谢谢你们在我漫长的学习生涯中给予我的理解和支持，未来奋斗的路还很长，我将继续前行，争取更大的进步。

赵彩

2021年于石河子大学

作者简介

赵彩，女，生于1995年2月，籍贯山东。2018年毕业于临沂大学小学教育专业，获教育学学士学位。同年继续考研，于2018年9月起在石河子大学师范学院攻读教育学专业(少年儿童组织与思想意识教育方向)攻读硕士研究生学位。

在学期间发表的文章：

赵彩,麻超.杜威经验哲学对少先队活动课程的启示[J].兵团教育学院学报,2020,30(01):68-72.

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.

获奖情况：


2018—2021年：历年获得石河子大学学业三等奖学金；

2019年9月：获得全国高校创新英语挑战赛优秀奖；

2020年11月：获得大学生英语竞赛A类二等奖。

石河子大学硕士研究生学位论文

导师评阅表

研究生姓名	赵彩	学制	3
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>该生撰写的毕业论文有很好的选题价值，观点鲜明、正确，选题符合教育学专业的培养目标要求，也体现出较强的实践指导价值。全文结构基本合理，思路比较清晰，语言比较通顺，层次分明，观点表达基本准确，论据与论点基本上保持一致，参考的文献资料与论题和论文内容结合紧密，论文的文字语言无文字错误，语言流畅。能综合运用教育学专业原理知识，结合少先队实际情况来分析组织归属感的影响因素，能为提升少先队员的组织归属感提供参考价值。不足之处是部分论点的论据还缺乏说服力，语言凝练的还不够，总体上来说，基本达到了毕业论文的要求。</p> <p style="text-align: right;">指导教师签字：</p> <p style="text-align: right;">2021 年 5 月 31 日</p>			