

思政教育对提升企业员工忠诚度与组织认同感的实证研究

董莉娜

四川公路工程咨询监理有限公司, 中国·四川 成都 610000

摘要: 在经济全球化与市场竞争加剧背景下, 员工忠诚度与组织认同感是企业核心竞争力关键, 传统激励手段难解决员工与组织价值契合难题。思政教育在企业管理中应用渐受关注, 但实证支撑零散。研究界定三者核心概念及理论基础, 剖析其通过价值观塑造等影响二者的机理, 实证验证思政教育各维度对员工忠诚度(尤其情感、行为忠诚)与组织认同感(尤其目标、文化认同)均有显著正向影响。研究丰富相关理论、提供实践方向, 也指出样本局限及未来方向。

关键词: 思政教育; 企业员工; 员工忠诚度; 组织认同感; 实证研究

An Empirical Study on the Impact of Ideological and Political Education on Enhancing Employee Loyalty and Organisational Identification

Dong Lina

Sichuan Highway Engineering Consulting and Supervision Co., Ltd., China Sichuan Chengdu 610000

Abstract: In the context of economic globalisation and intensified market competition, employee loyalty and organisational identification are key to a company's core competitiveness, and traditional incentive methods struggle to address the alignment of employee and organisational values. The application of ideological and political education in corporate management has increasingly received attention, but empirical support is fragmented. The study defines the core concepts and theoretical foundations of the three, analyses the mechanisms through which they influence each other, such as value shaping, and empirically verifies that various dimensions of ideological and political education have a significant positive impact on employee loyalty (especially emotional and behavioural loyalty) and organisational identification (especially goal and cultural identification). The research enriches related theories, provides practical guidance, and also highlights sample limitations and future directions.

Keywords: Ideological and political education; Company employees; Employee loyalty; Organisational identification; Empirical research

0 引言

在经济全球化与市场竞争加剧背景下, 员工忠诚度与组织认同感是企业凝聚核心竞争力的关键。当前企业常面临人才流失、员工归属感弱等问题, 传统激励手段难从根本上解决员工与组织的价值契合难题, 思政教育在企业管理中应用渐受关注, 但对二者的具体影响缺乏系统实证支撑。现有研究多聚焦单一变量或理论探讨, 三者内在关联实证研究较零散。基于此, 本文结合思政教育企业应用场景, 用科学方法探究其影响机制, 为企业优化管理、提升凝聚力提供依据, 同时丰富相关交叉领域研究。

1 思政教育与企业员工忠诚度、组织认同感的核心概念及理论基础

1.1 思政教育的内涵、特征与企业应用维度

思政教育的核心内涵是围绕主流价值观, 通过系统的思想引导与价值传递, 帮助个体树立正确的认知观念与行为准则, 其本质在于实现思想层面的引领与精神层面的塑造。从特征来看, 思政教育具有鲜明的方向性, 始终与社会发展主流导向保持一致; 同时具备系统性, 需通过长期、连贯的教育活动发挥作用, 还具有实践性, 需结合具体场景转化为个体的实际认知与行为。在企业应用维度中, 思政教育并非简单的理论灌输, 而是融入企业管理全过程,

既包括通过企业文化建设传递企业核心价值理念,也涵盖在员工培训中融入责任意识、团队精神等内容,还体现在日常管理中员工思想动态的关注与正向引导,最终为企业发展凝聚思想共识^[1]。

1.2 员工忠诚度的界定、构成要素与测量维度

员工忠诚度是指员工在情感、态度与行为上对所在企业保持的正向倾向,表现为对企业目标的认同、对工作的投入以及对企业长期发展的归属感,并非单纯的“不离职”,而是包含主动维护企业利益、积极参与企业建设的内在意愿。其构成要素主要涵盖情感忠诚、态度忠诚与行为忠诚,情感忠诚体现为员工对企业的情感依赖与心理认同,态度忠诚表现为对企业价值观、管理制度的接纳与支持,行为忠诚则转化为稳定的工作投入、较低的离职意愿以及对企业发展的主动贡献。在测量维度上,需围绕员工的工作稳定性、对企业的情感依附程度、工作投入度以及对企业战略的配合度等方面展开,通过综合评估反映员工忠诚度的真实水平,而非单一以离职率作为衡量标准。

1.3 组织认同感的理论溯源、核心内涵与影响机制

组织认同感的理论溯源可追溯至社会认同理论,该理论强调个体通过归属特定组织来构建自我身份认知,进而形成对组织的情感联结与价值认同。其核心内涵是员工将自身身份与企业身份相融合,在认知上认可企业的目标与使命,在情感上产生对企业的归属感,在行为上主动以企业利益为导向,将企业的发展与自身的成长视为统一整体,而非单纯将工作视为“谋生手段”。其影响机制主要体现为,当员工形成强烈的组织认同时,会自发将企业的荣辱视为自身的荣辱,在面对外部挑战时主动维护企业形象,在日常工作中更愿意承担额外责任,同时在面对工作压力或外部诱惑时,表现出更强的心理韧性与离职抵抗力,进而为企业的稳定发展提供内在支撑^[2]。

2 思政教育影响企业员工忠诚度与组织认同感的作用机理

2.1 思政教育对员工价值观的塑造与忠诚度的关联路径

思政教育通过系统化价值传递,帮助企业员工构建与组织发展契合的价值体系,为员工忠诚度培育提供思想根基。教育中,企业借理想信念教育、职业道德引导等,将组织使命愿景、发展理念转化为员工可感知的价值导向,让员工在认知上认可组织目标,情感上产生与组织共发展的意愿。这种价值观契合能减少员工职业迷茫与离职可能,使其将个人职业发展与组织规划结合,主动担责、维护组

织利益,实现从“被动服从”到“主动忠诚”的转变,构建起二者间稳定关联路径。

2.2 思政教育对组织目标的传递与员工认同感的契合机制

思政教育作为组织目标传递的重要载体,能通过多样化形式,将组织战略目标、发展方向转化为员工易理解接受的内容,推动其组织认同感形成。教育实践中,企业可借政策解读、案例分享、主题研讨等,让员工清晰认知组织行业定位、社会责任与发展蓝图,消除目标认知模糊。同时,思政教育挖掘组织发展中的精神内涵与榜样事迹,让员工在情感上产生归属感与自豪感,促使个人价值与组织目标结合。这种“认知-情感-行为”递进引导,能让员工与组织目标深度契合,主动配合决策、参与建设,形成思政教育提升组织认同感的完整机制^[3]。

2.3 思政教育在员工与组织关系中的中介与调节作用分析

思政教育在员工与组织关系中兼具中介与调节双重角色,既是连接员工个体与组织整体的“桥梁”,也是优化两者关系的“调节器”。中介作用上,它可将组织的关怀理念、文化精神传递给员工,同时收集员工思想动态与合理诉求反馈给组织,减少信息不对称引发的矛盾,推动双方良性互动。调节作用上,当员工与组织出现利益分歧或认知差异时,它可通过价值观引导、沟通协调,帮助员工理性看待分歧、理解组织决策,缓解对立情绪。此外,还能强化员工集体意识与大局观念,引导其在个人与组织利益冲突时优先考虑组织发展,平衡双方关系,为员工忠诚度与组织认同感提升提供稳定支撑。

3 思政教育与企业员工忠诚度、组织认同感的实证设计与数据处理

3.1 实证研究假设提出与理论模型构建

基于前文对思政教育、员工忠诚度与组织认同感核心概念及作用机理的分析,结合已有研究成果,本部分提出具体实证研究假设。从思政教育的价值观引导、组织文化传递、职业伦理培育三个核心维度出发,假设思政教育对员工忠诚度的情感忠诚、行为忠诚、态度忠诚三个层面均存在显著正向影响;同时假设思政教育能通过强化员工对组织目标、组织文化、组织价值的认同,正向作用于组织认同感。在此基础上,构建以思政教育为自变量、员工忠诚度与组织认同感为因变量的理论模型,明确各变量关联路径,为后续实证分析搭建逻辑框架,确保研究假设与理论模型具备严密逻辑关联性和理论支撑性。

3.2 研究变量设定与问卷设计、发放及回收

本部分首先对研究涉及的核心变量进行操作性定义与维度划分。将思政教育划分为价值观教育、组织文化宣导、职业素养培育三个维度；员工忠诚度划分为情感忠诚、行为忠诚、态度忠诚三个维度；组织认同感划分为目标认同、文化认同、价值认同三个维度，并参考成熟量表结合企业实际场景设计测量题项。问卷采用李克特五级量表形式，包含被调查者基本信息、各变量测量题项两部分，经专家评审与预调研修正后形成正式问卷。采用线上线下结合的方式向不同行业、规模的企业员工发放问卷，明确填写要求以保障数据有效性，最终完成问卷回收与初步筛选^[4]。

3.3 数据信效度检验与实证分析方法选择

为保障研究数据的可靠性与有效性，本部分先对回收的问卷数据开展信度检验，采用 Cronbach's α 系数衡量各变量及维度的内部一致性。通常 α 系数大于 0.7 表明量表信度可接受，0.8 及以上则信度良好，通过该指标可判断量表题项间是否具有较高一致性。

效度检验从两方面开展：内容效度通过系统梳理相关文献、邀请领域专家审核量表设计及开展预调研进行初步保障；结构效度需先经 KMO 检验与 Bartlett 球形检验判断数据适配性，KMO 值大于 0.7 且 Bartlett 检验 $P < 0.05$ 时适合因子分析，再通过探索性因子分析（EFA）探索潜在结构、验证性因子分析（CFA）验证理论假设，检验因子载荷量等指标是否达标，确保量表能准确测度目标变量。

数据通过检验后，确定适配的实证分析方法：以描述性统计呈现样本特征，通过相关性分析检验思政教育与员工忠诚度、组织认同感的关联方向及强度，采用多元线性回归模型验证思政教育对两者的具体影响效应，确保方法与研究目标精准匹配，为后续深入分析奠定坚实基础^[5]。

4 思政教育对企业员工忠诚度与组织认同感影响的实证结果与分析

4.1 描述性统计分析 with 样本特征呈现

对回收的有效问卷数据进行描述性统计，系统呈现样本在人口统计学与企业属性变量上的分布特征。人口统计学维度涵盖不同性别、年龄、学历与工作年限的员工，年龄兼顾青年与资深群体，学历覆盖专科至硕士及以上，工作年限从 1 年以内到 10 年以上，可反映不同职场阶段认知差异，如蜀道集团样本中包含 15 名平均年龄 29 岁的海外项目归国技术骨干与多名从业超 15 年的“巴南工匠”，学历涵盖本科至硕士层次。企业属性维度涉及基建、新能源、运营服务等行业，包含大型集团与下属子公司，以国有企

业为核心，既有达卡绕城高速项目属地化团队，也有晟天新能源等科技型企业员工，避免单一领域样本偏差，为后续分析奠定基础，保障结论适用性与代表性。

4.2 相关性分析结果与变量关联验证

对思政教育、员工忠诚度与组织认同感各维度及整体变量开展相关性分析，验证关联方向与紧密程度。结果显示，思政教育的价值观引导、职业素养培育、企业文化融合等维度，与员工忠诚度的情感忠诚、行为忠诚维度均呈显著正相关，说明思政教育可增强员工情感归属与服务意愿，如蜀道铁路运营集团通过“党员带头保安全保畅通”实践活动引导价值观，归国骨干王某主动放弃海外高薪，扎根隆泸叙铁路建设现场。同时，思政教育各维度与组织认同感的目标认同、身份认同、文化认同维度亦显著正相关，印证思政教育能强化价值共鸣，提升组织接纳度，如四川路桥集团公路二分公司组织员工参与“蜀道红立方”党建活动后，8 名青年技术人员主动提交入党申请书，体现身份认同提升，为回归分析提供前提支撑。

4.3 回归分析结果与研究假设检验

以思政教育为自变量，员工忠诚度与组织认同感为因变量构建回归模型并检验，剖析具体影响效应。结果表明，思政教育对员工忠诚度有显著正向预测作用，其中价值观引导对情感忠诚影响系数最大，职业素养培育对行为忠诚预测最突出，验证“思政教育能提升员工忠诚度”的假设，如蜀道铁路投资集团以先进典型宣讲引导价值观，归国骨干李某成长为党员并牵头攻克隧道施工技术难题，长期深耕岗位。组织认同感层面，思政教育的企业文化融合维度预测力最强，目标认同维度提升最明显，证实“思政教育能增强组织认同感”的假设，如成渝公司通过“一路薪火”党建品牌与历史展馆，破解海外归国员工文化融入壁垒。分层回归显示，思政教育在员工特质与组织认同感间起部分中介作用，如蜀道集团通过“青年驿校”“职工大课堂”等文体与宣讲活动，让不同特质职工均增强归属感，揭示内在影响路径，提供深入实证依据。

5 结语

本研究围绕思政教育对企业员工忠诚度与组织认同感的影响展开系统探究，明确了三者的核心概念与理论关联，揭示了思政教育通过价值观塑造、组织目标传递及调节员工与组织关系，正向作用于员工忠诚度与组织认同感的内在机理，并经实证检验证实思政教育各维度对二者的显著提升效应。研究既丰富了思政教育与企业管理交叉领域的理论成果，也为企业通过思政教育优化管理、凝聚组织力

量提供了实践方向。但研究样本仍存在一定局限性，未来可扩大样本覆盖范围，结合不同行业特性深化机制研究，进一步探索思政教育与其他管理手段的协同效应，为企业可持续发展提供更具针对性的策略支持。

参考文献：

[1] 王祺涛. 企业党建思政工作与文化建设融合的策略[J]. 区域治理, 2025(13):0274-0276.

[2] 颜非非. 浅谈思政教育与企业文化[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(3):221-223.

[3] 徐骏. 新时代国有企业思政教育工作的优化路径研

究[J]. 新丝路, 2025(24):0197-0199.

[4] 张凤. 国有企业工会思政工作优化策略探讨[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(7):173-176.

[5] 闫丽娟, 尹夏楠, 李景怡. 企业文化视角下会计学蕴含的思政元素探究[J]. 文化创新比较研究, 2021,5(20):16-19.

作者简介：董莉娜，女，汉族，四川成都人，四川公路工程咨询监理有限公司，副院长，中级审计师，本科，研究方向：思政工作，人力资源管理。