

乡村企业员工基本心理需要满足对返乡工作动机的影响

周 泉¹, 何佳亮¹, 杨雅晰², 武若琦³, 闫 晔⁴

(1. 北京联合大学管理学院, 北京 100101; 2. 湖南师范大学音乐学院, 长沙 410081;
3. 北京市密云区市场监督管理局, 北京 101599; 4. 北京联合大学研究生处, 北京 100101)

摘要: 乡村企业在乡村振兴中扮演着关键角色,但同时也面临着劳动力外流的挑战。以自我决定理论为基础,构建乡村企业员工的基本心理需要满足对返乡工作动机的影响模型,并引入自我验证的中介作用。研究发现,基本心理需要满足能够提升乡村企业员工的返乡工作动机,自我验证在基本心理需要满足与返乡工作动机关系中发挥中介作用。

关键词: 乡村企业; 自我决定理论; 基本心理需要满足; 自我验证; 返乡工作动机

中图分类号: C93-0 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671-1807(2024)10-0182-05

乡村企业,作为农村经济发展中的核心支柱,不仅承载着推动乡村振兴战略深入实施的重要使命,更是我国广大农村人口获取经济收益、提升生活水平的主要渠道之一。优化乡村企业生态系统,破除制约营商环境的各种障碍,是深入推进乡村振兴战略的应有之义,更是全面建成社会主义现代化强国、深入推进中国式现代化的必然选择^[1]。乡村企业根植于乡土,通过其灵活的经营模式与地域特色相结合,有效促进了农村资源的优化配置和产业升级,为农民提供了多样化的就业机会,进而在维护农村社会稳定、缩小城乡差距等方面发挥着不可替代的作用。因此,深化对乡村企业的研究,探索其创新发展的路径与机制,对于全面实现乡村振兴战略目标具有深远的理论和实践意义。

通过梳理文献,发现目前针对工作动机的研究大都基于人口资本理论、推拉理论以及马斯洛需求层次等理论框架,探究大学生返乡工作的主要影响因素。李娜^[2]深入研讨社会资本对人才流动的影响,从微观的社会网络信任、中观的规范制度到宏观的文化价值观进行全面剖析,提出应多维度优化农村人才成长环境,推动其返乡发展。刘嫦娥和谢玮^[3]指出,农村人才返乡受到传统教育模式的桎梏、城乡二元经济的不平衡、个性发展认知的欠缺三重阻力的影响,揭示了农村人才流动的复杂性和多元

挑战。赵泽洪和全薇^[4]从政策环境、政策体系、政策周期和政策对象四个方面,分析了当前我国农业科技人才队伍建设所存在的政策抵消效应、短板效应、递减效应和乏力效应等现象。现有研究虽然对返乡人才流动有贡献,但从心理层面探讨返乡动机的理论和实证仍相对匮乏,且多聚焦于大学生群体,忽略了其他潜在返乡者。研究乡村企业员工返乡动机,可揭示本土人才回流逻辑,有助于理解农村劳动力市场变化及其对乡村振兴的深远影响。

自我验证是维护个体自我意识的核心动机,助力个体准确认识自身能力并灵活应对外界变化^[10]。当个体信念坚定时,其更渴望他人认同和积极反馈,以多种策略提升自我形象和认知,实现稳定的自我认同。基于自我验证理论可以推断,在员工重返工作岗位的情境中,其动机本质上也是一种信念的体现,因此同样需要经历自我验证的过程。换言之,基本心理需要的满足程度,会直接影响员工的自我验证过程,进而对员工的返乡工作动机产生深远影响。

根据自我决定理论,个体在做决定时应该从自身的动机、能力、自主性以及与他人的关系等基本心理需要满足出发^[5],所以个体展现出的自决动机之间存在差异,与这些基本心理需要是否得到满足又紧密联系,而自主支持环境就是为了满足这些基

收稿日期: 2024-03-05

作者简介: 周泉(2001—),男,山西忻州人,硕士研究生,研究方向为企业管理;何佳亮(1999—),男,浙江宁波人,硕士研究生,研究方向为企业管理;杨雅晰(1999—),女,湖南张家界人,研究方向为舞蹈编导;武若琦(2000—),男,北京人,研究方向为人力资源管理;通信作者闫晔(1973—),女,吉林松原人,硕士,讲师,研究方向为教育管理。

本需求。当个体置身于一个能够滋养其自主性、胜任感以及人机关系的先天需求环境中^[6],能够将外部激励等外在动机转化为内在的、自主的和谐型激情^[7],所以当外部环境的激励机制能够精准地契合并满足乡村企业员工的基本心理需求时,员工会体验到强烈的自我决定感^[8]。这种自我决定感能够显著增强他们在创新活动中的主动性和适应能力^[9],因此对于乡村企业员工而言,基本心理需求的满足程度是激发其返乡工作动机的关键因素。

综上所述,本文以自我决定理论作为基础,构建乡村企业员工的基本心理需要满足对返乡工作动机的影响模型,并引入自我验证的中介作用。通过深入探讨乡村企业员工返乡工作动机的形成机制,本文旨在为激发和增强个体的返乡工作动机提供具有实践指导意义的管理建议。这些发现不仅有助于更好地理解乡村企业员工的心理需求和行为动机,还能为乡村企业的发展提供有针对性的管理思路。

1 研究假设和理论基础

1.1 自我决定理论

自我决定理论为研究人类动机的复杂性及其与社会价值、规范之间的相互关系提供了一个独特而深刻的视角^[5]。该理论将动机视为外部调节过程与个体对自主性和自决的内在心理需求之间动态交互的结果。当个体确信某一行为能够带来所期望的结果时,便会采取积极的行动。该理论明确区分了行为的结果与个体所追求的调节过程,便于更准确地预测潜在行为动机的演变。基于这一理论框架,提出乡村企业员工的基本心理需求满足对其返乡工作动机具有显著影响。当员工感受到自主性得到尊重、能力得到认可,以及与他人建立了积极的关系时,其基本心理需求便得到了满足,这种满足不仅增强了员工的自我决定感,还激发了他们追求个人成长和贡献于家乡的内在动机。

1.2 基本心理需要满足与返乡工作动机

多项研究均显示,满足个体心理需求对提升工作动机至关重要。Duineveld 等^[11]的实验表明,心理需求的满足能增强员工的自我决定感和工作积极性。Deci 和 Ryan^[12]也证实,自主动机有助于提高工作满意度、降低离职率。Koenig 和 Abrams^[13]发现,激发员工的自主性动机可明显改善其生活质量并提升绩效。Martela 和 Ryan^[14]进一步指出,心理需求满足能显著提升工作热情、职业满足感和企业责任感。对于乡村企业员工而言,满足基本心理

需求同样关键。当员工感受到自主性、工作价值和社会认可时,更易产生返乡工作动机,这种动机能提升员工的工作热情、职业满足感和企业归属感,进而促进乡村企业的持续发展。基于此,提出以下假设。

H1:基本心理需要满足与返乡工作动机之间存在正相关关系。

1.3 自我验证的中介作用

基于马斯洛的需求层次理论,当个体的基础生理及安全需求得到满足之后,他们便会追求更高层次的心理满足^[15],如寻求工作的意义与自我价值的实现。这一转变过程触发了个体深层次的自我认知机制,激发其内在的自我实现需求,在自我实现的追求中,自我验证努力成为核心要素,它体现了人们展示自身真实价值观和行为的固有倾向^[16]。

本文将自我验证努力视作一种内在动机,其本质在于个体维持一种连贯且稳定的自我意识,并借此增强对外部环境的掌控感。在乡村企业员工的心理需求满足与返乡动机之间,自我验证努力发挥着重要的中介作用。具体而言,当乡村企业员工在工作环境中实现了基础需求的满足后,他们会通过自我验证努力来探索和确认自己的更高层次需求,如归属感、尊重和自我实现。这一过程不仅有助于员工形成更加清晰和坚定的自我认知,同时也为他们提供了返乡的内在动力。通过自我验证,员工能够更好地理解自己的价值观和目标,进而在乡村环境中找到与之相契合的发展机会。基于此,提出以下假设。

H2:基本心理需要满足与自我验证之间存在正相关关系;

H3:自我验证与返乡工作动机之间存在正相关关系;

H4:自我验证在基本心理需要满足与返乡工作动机之间起中介作用。

研究模型如图 1 所示。

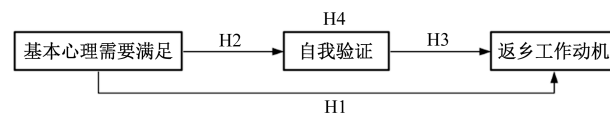


图 1 研究模型

2 数据收集与变量测量

2.1 选择调查对象

调查对象为陕西左岸一号生态农业有限公司的员工。公司创建于 2017 年 7 月,是一个集生态养

殖、观光采摘、科技培训于一体的现代农业产业园区。调查主要采用问卷法,调查内容分为基本信息部分、自我验证、返乡工作动机、基本心理需要满足四部分。本次调查发放问卷 120 份,其中有效问卷为 110 份,回收率 92%。

2.2 变量测量

采用 Likert 7 点量表来评分,如果题项与个人情况相符,则给予 7 分,否则给予 1 分。

(1)基本心理需要满足。使用 Chen 等^[17]编写的心理需求满足和阻碍量表,包含 6 个维度和 24 个题项,用来衡量员工的四个方面,即自主需求是否得到满足、自主需求是否受到阻碍、胜任需求是否得到满足、关系需求是否得到满足。该量表的 Cronbach's α 为 0.99。

(2)自我验证。使用刘新的《初中生自我验证策略调查问卷》^[18],该问卷包括 17 个主要测试,涵盖了 3 个重要方面,即筛查不良信息、选择合适的人物以及创造良好的人际关系。原有问卷已通过信度检验,在此问卷基础上进行改良,修改后的量表共 12 个题项,Cronbach's α 为 0.97。

(3)返乡工作动机。采用 Gagné 和 Deci^[19]在工作动机研究基础上开发的包含 12 个题项的量表,Cronbach's α 为 0.98。

(4)控制变量。对已有文献进行梳理和分析,选取性别、年龄、学历、专业类型、婚姻状况及返乡工作时间作为控制变量。

2.3 效度检验

使用 KMO 和 Bartlett 球形检验进行效度检验,如表 1 所示。基本心理需要满足量表 KMO 为 0.964,自我验证量表 KMO 为 0.957,返乡工作动机量表 KMO 为 0.940,KMO 均大于 0.8,变量适合

进行因子分析;Bartlett 球形检验结果显著性水平 P 值均小于 0.05,变量数据适合进行相关分析,综上,所使用的量表均具有良好的效度。

3 实证分析

3.1 描述性统计与相关性分析

采用 SPSS 23.0 进行描述性统计和相关性分析,如表 2 所示。从三者的均值看,基本心理需要满足均值为 5.275、自我验证均值为 3.774、返乡工作动机的均值为 3.829,整体均值都大于 3.5,说明这三方面的整体水平处于中等偏高水平。此外,三个变量的平均值均远远大于标准差,说明变量数据没有明显的离群值。

采用 Pearson 相关系数进行相关性分析,各个变量之间的相关性分析结果如表 3 所示。其中基本心理需要满足与自我验证之间的相关系数为 0.952 ($P<0.01$);基本心理需要满足与返乡工作动机之间的相关系数为 0.960 ($P<0.01$);自我验证与返乡工作动机之间的相关系数为 0.967 ($P<0.01$),各变量之间均具有正相关关系。

表 1 效度检验

变量	KMO	Bartlett 球形检验	自由度	显著性
基本心理需要满足	0.964	4 819.026	276	0.000
自我验证	0.957	2 329.958	136	0.000
返乡工作动机	0.940	1 728.270	66	0.000

表 2 描述性统计

变量	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差
基本心理需要满足	110	1.000	7.000	5.275	1.486
自我验证	110	1.000	5.000	3.774	0.968
返乡工作动机	110	1.000	5.000	3.829	0.974

表 3 相关性分析

变量	性别	年龄	学历	专业类型	婚姻状况	返乡工作时间	自我验证	返乡工作动机	基本心理需要满足
性别	1								
年龄	0.099	1							
学历	-0.252*	-0.431**	1						
专业类型	0.082	0.459**	-0.260**	1					
婚姻状况	0.057	0.584**	-0.235*	0.183	1				
返乡工作时间	0.128	0.229*	-0.094	0.188	0.299**	1			
自我验证	0.098	0.035	0.007	-0.078	0.002	0.051	1		
返乡工作动机	0.124	0.045	0.001	-0.060	0.029	0.077	0.964**	1	
基本心理需要满足	0.117	0.054	-0.014	-0.098	0.047	0.024	0.952**	0.960**	1

注: *、**、*** 分别表示 10%、5%、1% 的显著性水平。

3.2 回归分析

为进一步研究各个变量之间的关系,使用 SPSS 23.0 进行回归分析,回归结果如表 4 所示。模型(2)为主效应检验结果,基本心理需要满足对返乡工作动机的回归系数为 0.632 且 $P<0.001$,说明基本心理需要满足显著正向影响返乡工作动机,个人在情感、认同和自主性等方面的需要得到满足后,员工更倾向于选择回到家乡工作,以寻求更好的生活质量和工作环境,H1 得到验证。

参考温忠麟等^[20]提出的三步中介检验程序进行自我验证中介效应的检验。第一步,检验自变量与因变量之间的关系,即检验员工基本心理需要满足对返乡工作动机的影响,若检验结果为显著则进入下一步,不显著则停止中介效应检验。第二步,需构建两个回归模型。第一个回归模型检验自变量与中介变量之间的关系,即检验基本心理需要满足对自我验证的回归系数是否为显著;第二个回归模型将自变量、中介变量以及因变量同时纳入回归模型中,检验中介变量的回归系数是否为显著。第三步,根据步骤二中使用的两个模型来确定中介变量是否具有中介效果。

对基本心理需要满足与自我验证以及自我验证与返乡工作动机分别进行回归检验,结果显示基本心理需要满足对自我验证 $[\beta=0.624, P<0.001$,模型(1)]以及自我验证对返乡工作动机 $[\beta=0.963$,

$P<0.01$,模型(3)]均有显著的正向影响,H2 与 H3 得到验证。再将所有变量均纳入模型中,根据模型(4)结果显示,自我验证在基本心理需要满足与返乡工作动机之间存在部分中介效应,基本心理需要满足为个体提供了稳定的心理基础,而自我验证则进一步增强了员工的自尊和自信,这时员工拥有足够的心理资源去支持他们的决策和应对挑战和变化,因此员工更有可能有返乡工作的动机,假设 H4 得到验证。

4 结论和贡献

本文以陕西左岸一号生态农业有限公司员工为调查对象,以自我决定理论作为基础,构建乡村企业员工的基本心理需要满足对返乡工作动机的影响模型,并引入自我验证的中介作用。结果显示:乡村企业员工的基本心理需要满足正向影响其返乡工作动机;自我验证在员工基本心理需要满足与返乡工作动机之间存在部分中介作用。

本文丰富了自我决定理论的研究,将基本心理需要满足和工作动机融入返乡工作场景,为工作动机的形成提供了新的边界条件,从而对现有研究做出了补充。同时,鉴于当前就业形势日趋严峻,本文旨在通过深入探讨返乡就业的内在动机与影响因素,引发社会对返乡就业现象的更深层次关注。期望借助本文的研究成果,能够激发更多人积极参与到返乡就业的工作热潮中,从而为我国的乡村振兴战略贡献绵薄之力。

5 不足与展望

首先,本文主要聚焦于陕西左岸一号生态农业有限公司的员工,对国内其他乡村地区员工的调研尚未涉及,所以在研究对象的选择上存在一定局限性,未来研究应考虑拓宽研究视野,将更多元的文化、教育和地域背景的员工纳入研究范畴。此外,本文在变量选取上相对简单,且主要探讨了变量间的线性关系,而现实中影响返乡工作动机的因素错综复杂,因此后续研究有必要进一步丰富研究模型,以更全面地揭示影响返乡工作动机的内在机制。

参考文献

[1] 张怀英,常乐,蒋辉.创业生态系统驱动乡村民营企业发展的路径选择——基于 570 家企业的 NCA 与 fsQCA 分析[J].价格理论与实践,2023(10):61-65.
[2] 李娜.吉林省农村人才流动现象的社会资本研究[J].长春师范学院学报,2007(9):20-23.
[3] 刘嫦娥,谢玮.乡村振兴战略下人才“回流”存在的问题及对策研究[J].湖南省社会主义学院学报,2018,19

表 4 回归结果

变量	自我验证		返乡工作动机	
	模型(1)	模型(2)	模型(3)	模型(4)
性别	-0.033 (0.066)	0.034 (0.059)	0.078 (0.058)	0.051 (0.049)
年龄	-0.011 (0.034)	-0.016 (0.031)	0.000 (0.030)	-0.011 (0.025)
学历	0.014 (0.042)	0.021 (0.037)	0.009 (0.037)	0.013 (0.031)
专业类型	0.018 (0.025)	0.023 (0.022)	0.000 (0.022)	0.014 (0.019)
婚姻状况	-0.066 (0.050)	-0.019 (0.045)	0.045 (0.044)	0.015 (0.037)
返乡后工作时间	0.069* (0.033)	0.06* (0.030)	-0.009 (0.029)	0.025 (0.025)
基本心理需要满足	0.624*** (0.020)	0.632** (0.018)		0.314*** (0.048)
自我验证			0.963*** (0.027)	0.509*** (0.074)
F	136.997***	175.790***	183.290***	230.514***
调整后的 R ²	0.897	0.918	0.921	0.944
D-W	2.068	1.715	1.928	1.725

注:*、**、***分别表示 10%、5%、1%的显著性水平;括号内为稳健标准误。

- (5): 73-76.
- [4] 赵泽洪, 全薇. 我国农业科技人才队伍建设的政策效应与基本对策[J]. 农业现代化研究, 2014, 35(3): 304-307.
- [5] RYAN R M, DECI E L. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions[J]. *Contemporary Education Psychology*, 2000(25): 54-67.
- [6] 吴伟炯, 冯镜铭, 林怿洵, 等. 通勤恢复活动对工作激情的动态影响及其机制[J]. 心理科学进展, 2021, 29(4): 610-624.
- [7] 孙甫丽, 蒋春燕. 自我决定视角下创新氛围、和谐型激情与员工持续创新行为研究[J]. 科技进步与对策, 2019, 36(10): 138-145.
- [8] 杨皎平, 张珺, 孙珊. 研发团队包容型人力资源管理实践对员工和谐型创新激情的影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(8): 21-36.
- [9] 魏昕, 张志学. 团队的和谐型创新激情: 前因、结果及边界条件[J]. 管理世界, 2018, 34(7): 100-113.
- [10] SWANN B W, PELHAM B W, CHIDESTER T R, et al. Change through paradox: using self-verification to alter beliefs[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54(2): 268-273.
- [11] DUINEVELD J J, PARKER P D, RYAN R M, et al. The link between perceived maternal and paternal autonomy support and adolescent well-being across three major educational transitions[J]. *Developmental Psychology*, 2017, 53(10): 1978.
- [12] DECI E L, RYAN R M. The “What” and “Why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268.
- [13] KOENIG L J, ABRAMS R F. Loneliness in childhood and adolescence: adolescent loneliness and adjustment: a focus on gender differences[M]. *Cambridge University Press*, 1999: 296-322.
- [14] MARTELA F, RYAN R M. Distinguishing between basic psychological needs and basic wellness enhancers: the case of beneficence as a candidate psychological need[J]. *Motivation and Emotion*, 2020, 44(1): 116-133.
- [15] MASLOW H. A theory of human motivation[J]. *Psychological Review*, 1943, 50: 370.
- [16] 胡翔. 新生代员工自我效能、组织认同与责任心的产生机制[D]. 武汉: 武汉大学, 2015.
- [17] CHEN B, VANSTEENKISTE M, BEYERS W, et al. Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures[J]. *Motivation and Emotion*, 2015, 39(2): 216-236.
- [18] 刘新. 初中生自我验证策略及其与同伴关系的相关研究[D]. 重庆: 西南大学, 2013.
- [19] GAGNÉ M, DECI E L. Self-determination theory and work motivation[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(4): 331-362.
- [20] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004(5): 614-620.

Effect of Basic Psychological Needs Satisfaction of Employees in Rural Enterprises on Motivation to Return Hometown to Work

ZHOU Quan¹, HE Jialiang¹, YANG Yaxi², WU Ruoli³, YAN Ye⁴

(1. College of Management, Beijing Union University, Beijing 100101, China; 2. Conservatory of Music, Hunan Normal University, Changsha 410081, China; 3. Beijing Miyun District Market Supervision Administration, Beijing 101599, China; 4. Graduate Studies Office, Beijing Union University, Beijing 100101, China)

Abstract: Rural enterprises play a key role in rural revitalization, but also face the challenge of labor outflow. Taking self-determination theory as the basis, a model of the influence of basic psychological need satisfaction on motivation to return hometown to work of rural enterprise employees was constructed, and the mediating role of self-verification was introduced. It is found that basic psychological need satisfaction can enhance the motivation to return hometown to work of rural enterprise employees, and self-verification plays a mediating role in the relationship between basic psychological need satisfaction and motivation to return hometown to work.

Keywords: rural enterprise; self-determination theory; basic psychological need satisfaction; self-verification; motivation to return hometown to work