

# 高校教师心理契约对公共服务动机的影响： 情绪劳动的调节作用

易 奔 陈娅静

**[摘要]** 目前大多数关于高校教师的研究都聚焦于如何激励其参与教学与科研活动,对如何激励其参与公共服务的研究较少。但高校教师积极参与公共服务是双一流高校建设与学科评估的重要指标之一。因此,研究高校教师公共服务动机的影响因素具有重要意义。基于社会交换理论,研究提出如下假设:高校教师心理契约与其公共服务动机存在正相关关系,且这一关系受到情绪劳动的调节。通过调查问卷方法采集156位高校教师的数据,并对上述假设进行检验后发现:(1)交易型、关系型与发展型心理契约都正向显著影响公共服务动机;(2)情绪劳动的表层扮演弱化交易型心理契约与公共服务动机之间的关系,而情绪劳动的深层扮演则强化交易型心理契约与公共服务动机之间的关系。研究结果对促进高校教师参与公共服务具有相应的理论与实践启示。

**[关键词]** 心理契约;公共服务动机;情绪劳动;高校教师

**[作者简介]** 易奔,湖南大学审计处处长,法学硕士,研究方向:高等教育政策(长沙 410082);陈娅静,湖南大学公共管理学院硕士研究生,研究方向:行为公共政策(长沙 410082)

DOI:10.13694/j.cnki.ddjylt.20201208.001

## 一、引言

高校教师除了参与教学与科研工作之外,还有一项重要活动就是为学校提供公共服务。高校教师若不能有效参与并积极提供各种公共服务,将会直接影响高校的服务质量。因此,如何激发高校教师的公共服务动机是一个值得研究的重要问题。高校教师在入职时都会与单位签订一份在规定时间内完成某些具体教学与科研任务的书面合同。这种合同中约定的通常都是可量化的、显性的任务清单,如发表论文与获得项目经费数量等。而

对那些难以量化,如积极参与并提供公共服务等任务,在合同中通常无法做出明确约定。因此,激发高校教师的公共服务动机不能完全依赖于所签订的书面合同,还需构建一种非书面合同,即心理契约。

心理契约是施恩教授提出的一个重要概念,<sup>[1]</sup>其描述的是组织与员工双方责任与义务关系的理解与主观感受。<sup>[2]</sup>目前,心理契约领域文献所包含的研究对象主要是企业员工;研究内容则一方面关注心理契约对组织公民行为、员工绩效、员工工作倦怠的影响,另一方面关注心理契约违背所造成的后果。较少有学者以事业单位员工为对象,研

究其心理契约及心理契约与公共服务动机的关系。<sup>[3]</sup>因此,本文关注高校教师与高校之间所形成的心理契约,并从心理契约的关系、交易与发展三个维度来探究其对高校教师公共服务动机的影响。

高校教师与高校之间心理契约的形成与高校教师的心理特点息息相关。<sup>[4]</sup>高校教师在教学与科研指导过程中需要与个性及能力不同的学生互动,在互动过程中将体验到不同的情绪。如当学生学习与科研有所收获时,会产生欣慰情绪;当学生没有目标且缺乏努力意愿时,又会产生失望情绪。但中国文化赋予教师的一个重要角色就是要在学生面前展现热情、友善等积极情绪,不能任意表达消极,尤其是愤怒情绪。高校教师的消极情绪如果控制不当,不仅会影响个人声誉,还会影响教学及科研效果。<sup>[5]</sup>因此,高校教师在工作中需要管理好自己的情绪。在此情况下,对情绪的管理成为一项具体劳动,即情绪劳动。以往研究表明,过多的情绪劳动会导致个体产生情绪耗竭。<sup>[6]</sup>当高校教师在教学科研工作中产生不同程度的情绪劳动时,将会消耗其心理资源,从而可能影响其与高校所形成的各种心理契约关系的效果发挥。基于此,本文进一步研究情绪劳动是否会调节高校教师心理契约与公共服务动机之间的关系。

## 二、理论假设

### (一)心理契约与公共服务动机

心理契约是员工对组织与自己之间义务和责任的主观感知。心理契约中组织的责任包括为员工提供报酬、福利、培训和职业发展规划等。心理契约中员工的责任包括忠诚于组织、自愿为组织奉献和自觉保守组织秘密等。这些心理契约中所涵盖的责任和义务可进一步分为交易型、关系型和发展型三个维度。<sup>[7]</sup>

交易型心理契约主要体现个体和组织之间具体的、短期的物质型交易关系。<sup>[8]</sup>根据社会交换理论,高校教师与学校之间存在一种交换关系,即教师通过潜心科研和教学,展现对组织的责任并以

此获得相应的经济回报。<sup>[9]</sup>根据以往研究,组织对个体的外部激励因素如薪酬、退休金等都与个体公共服务动机正相关。<sup>[10-11]</sup>因此,当教师感知到努力工作与不同类型的物质回报相关,即交易型心理契约履行时,就会受到激励并产生相应的公共服务动机。

与交易型心理契约不同,关系型心理契约强调长期的、情感的互动关系。<sup>[12]</sup>在高校中,关系型心理契约表现在学校为教师提供良好的人际环境,让教师在工作中拥有融洽的人际关系。在此氛围中,教师得到认可、尊重和关怀。这种长期情感导向的社会交换能让教师产生责任感和义务感。已有研究发现,关系型心理契约越强,员工会产生更强的动机参与有利于组织长期利益的事。<sup>[10][367-373]</sup>因此,当教师感知到较强的关系型心理契约时,就会产生付出更多努力的义务感,从而采取自我牺牲、对公共利益的承诺等方式来回报组织,以维持自己与组织之间长期的情感互惠关系。<sup>[13]</sup>

发展型心理契约则是指学校能够为教师提供事业上升空间,让教师在高校中发挥自己的效能,实现自己的科研理想,获得心理上的成就感。<sup>[14]</sup>根据互惠原则,教师获得超出预期的体会,就会产生进行回报的义务感。<sup>[15]</sup>因此,当教师感知到工作的成就感和学校提供的发展空间时,他们就会用公共利益承诺、自我牺牲、同情心、道德坚持回报学校。而包括工作成就感在内的各种激励因素是个体产生公共服务动机的重要原因。<sup>[16-17]</sup>

根据上述理论推理,本文提出如下假设:

H1:高校教师感知的心理契约(交易型、关系型与发展型)与其公共服务动机正相关。

### (二)情绪劳动的调节作用

情绪劳动是指员工与服务对象互动过程中被要求表达符合组织目标而非自己真实感受的情绪。因此,在工作中员工不仅须按要求付出精力与努力来完成组织安排的任务,还需要付出情绪劳动,管理自己的情绪。具体来说,情绪劳动可以采用表层扮演和深层扮演两种策略。<sup>[18]</sup>

表层扮演是指当个体真实的情绪和组织要求表现的情绪不一致时,隐藏自己真实情绪并表现

出符合组织要求的情绪。采取表层扮演时,个体内心真实的情绪被压制。<sup>[19]304-312</sup>考虑到个体采取各种行为都将消耗能量,而可消耗的总能量是有限的。如果某项行为消耗个体过多能量,其在执行其他任务时就容易产生疲惫感。<sup>[20]</sup>因此,高校教师在情绪劳动中采取表层扮演从而表里不一,将会大量消耗其心理资源与能量。如果高校教师采取表层扮演消耗太多能量,其将没有足够的能量来对组织所提供的各种激励方式做出及时且有效的反应。进而,这种低能量状态将降低教师与高校间所形成的各种心理契约中不同激励方式的效果发挥。据此,本文提出如下假设。

H2a:高校教师表层扮演会弱化心理契约和公共服务动机之间的关系。

深层扮演是指当个体感受的情绪和组织要求表现的情绪存在差异时,个体通过自我心理调控使真实情绪感知与需要表现的情绪相一致,做到表里如一。<sup>[21]</sup>表层扮演展现的是假装的情绪,而深层扮演表达的是真实的内心情感,因此后者会让服务对象产生更真实与诚挚的感受,并进一步孕育出积极的互动关系,<sup>[22-24]</sup>而这种关系能有效帮助个体获得心理资源补偿<sup>[25-26]</sup>。根据资源保存理论,为了避免资源损耗,个体倾向于获取和保存有价值的资源。<sup>[27]</sup>因此,高校教师在进行深层扮演时,将会获得较多心理资源补偿并将此资源保存下来,进而产生更多的能量。在这种高能量状态下,高校教师对高校所提供的各种激励方式将做出及时有效的响应,这将有助于各种心理契约中不同激励方式效果的产生。据此,本文提出如下假设。

H2b:高校教师深层扮演会强化心理契约和公共服务动机之间的关系。

### 三、研究设计

#### (一)样本与数据来源

本文调查对象为中部某985高校的教学科研人员及辅导员。通过Qualtrics调查系统向不同学科、不同职称的调查对象发送问卷链接以获取相

应数据。在调查问卷中,具体内容包括被调查者的心理契约、公共服务动机、情绪劳动以及人口统计变量等。本文共计发放并回收问卷169份,其中8份问卷的所有答案完全一致,5份问卷的答题时长在2分钟以内。考虑到数据质量因素,在处理过程中本文对这些样本进行了剔除,最终对156份有效问卷进行数据分析。

#### (二)变量测量

为确保变量所使用量表具有较高的信度和效度,本文量表均来自前人的成熟研究。为使问卷内容符合高校教师这一场景,本文对相关量表的文字表述进行了调整。

(1)心理契约。该变量测量题项来自李原所开发的量表,<sup>[28]</sup>本文使用其中的三个维度,共17道题。具体来说,与交易型心理契约相关的题目包括“单位根据我的工作业绩发放工资和奖金”“我忠诚于单位”等6道题;与关系型心理契约相关的题目包括“单位营造了和谐的上下级关系”“我与同事保持着良好的合作关系”等5道题;与发展型心理契约相关的题目包括“单位给我提供的任务富于挑战性”“我积极为单位的发展献言献策”等6道题。针对所有题项,被调查者在5点量表上打分,其中1代表完全不同意,5代表完全同意。本文对心理契约量表三个维度上的所有题项得分求均值,并以此代表被调查者在该维度上的得分。

(2)情绪劳动。该变量题项改编自吴宇驹等人开发的量表,<sup>[29]</sup>本文使用其中的8道题。具体来说,4道题测量表层扮演,典型题目是“对于频繁在职培训,身边很多同事都深感无奈,只是没有在领导面前将这种情绪表现出来”“面对学生时,我经常假装拥有好的情绪”;另外4道题测量深层扮演,典型题目有“上课前有时会遇到一些不愉快的事情,但在上课时我会努力调整自己的内心状态”“学生出现违规现象时,我觉得说教很难有效解决问题,理智分析和耐心引导更为重要”。针对所有题项,被调查者在5点量表上打分,本文分别对表层扮演与深层扮演的4道题得分取均值,并以此代表被调查者在情绪劳动表层扮演与深层扮演上的得分。

(3) 公共服务动机。该变量测量题目改编自 Perry(1996) 开发的量表。<sup>[30]</sup>该量表包括公共服务动机的 5 个维度,共 20 道题目。典型题目包括“我认为积极参与单位公共服务是我的责任”“我能从帮助他人的过程中获得愉悦感”。被调查者在 5 点量表上打分,对这 20 道题的取值求平均,以此代表被调查者的公共服务动机强度。

(4) 控制变量。考虑到被调查者人口统计变量对公共服务动机有重要影响,本文将这些变量当作控制变量,具体包括性别、年龄、职称、所在学科、是否有海外留学经历 5 个变量。

#### 四、数据分析

##### (一) 样本描述性分析

本文所调查的 156 位高校教师中,男性 95 人,占比 60.9%;年龄在 40 岁及以上的占全体教师的 82.1%;大部分为工科教师,占比达 60.2%;具有副教授与教授职称的教师占比 59.6%;有海外博士学位的教师占比 21.1%,没有海外学位,但有访问访学经历的教师占比 37.8%。此外,其中有三

表 1 样本描述性分析(N=156)

项目	类别	样本数	百分比
性别	男	58	37.2%
	女	95	60.9%
	未知	3	1.9%
年龄	40 岁及以上	128	82.1%
	40 岁以下	25	16.0%
	未知	3	1.9%
学科	理科	21	13.5%
	工科	94	60.2%
	社会科学	26	16.7%
	人文学科	12	7.7%
	未知	3	1.9%
职称	辅导员	13	8.4%
	助理教授	47	30.1%
	副教授	32	20.5%
	教授	61	39.1%
	未知	3	1.9%
留学经历	没有过海外经历	59	39.1%
	有访问访学经历	61	37.8%
	有海外博士学位	33	21.2%
	未知	3	1.9%

人未填写个人情况信息,占比 1.9%。具体信息如表 1 所示。

##### (二) 变量描述性及相关性分析

通过对各变量进行均值和标准差分析,可以发现心理契约中交易型维度均值最高,为 4.41,发展型心理契约均值最低,为 3.94;公共服务动机的均值为 4.35;深层扮演的均值为 4.27;表层扮演的均值为 3.39。此外,各变量间相关关系分析显示,三个维度的心理契约与公共服务动机间都存在显著正相关关系,其系数都在 0.53 左右。具体信息如表 2 所示。

##### (三) 量表信度与效度分析

量表信度一般用 Cronbachs'  $\alpha$  值测量,当  $\alpha$  值大于 0.6 时即为信度较好。本文所关注的三个核心变量的  $\alpha$  值均超过 0.6,具体信息如表 3 所示,这表明本文所使用量表具有较高的信度。效度则一般包括内容和建构效度,本文量表均来自前人研究且已被学者们多次使用,因此具有较好的内容效度。建构效度则通过验证性因子分析来进行检验,结果如表 3 所示。三个核心变量各维度的 GFI 与 CFI 指标值均超过 0.8,且 RMSEA 的值全部小

表 2 描述性与相关性分析

维度	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1.发展型心理契约	3.945	0.528							
2.交易型心理契约	4.411	0.447	0.590**						
3.关系型心理契约	4.052	0.594	0.647**	0.686**					
4.深层扮演	4.265	0.462	0.463**	0.432**	0.382**				
5.表层扮演	3.390	0.623	-0.083	-0.137	-0.143	0.144			
6.公共服务动机	4.351	0.429	0.532**	0.521**	0.530**	0.551**	-0.092		
7.性别	0.620	0.487	0.108	-0.039	0.006	0.091	0.054	0.151	
8.年龄	38.000	1.047	0.011	-0.048	-0.031	0.193*	-0.055	0.125	-0.063

注:\*\*表示  $P < 0.01$ , \*表示  $P < 0.05$ 。

于 0.2, 这都表明本文量表具有较好的建构效度。

表 3 各变量信度与效度分析

变量	维度	Cronbach's $\alpha$	收敛效度拟合指标			
			$\chi^2/d.f$	GFI	CFI	RMSEA
心理契约	发展维度	0.70	4.50	0.90	0.80	0.15
	交易维度	0.74	7.22	0.88	0.85	0.20
	关系维度	0.84	6.25	0.86	0.90	0.18
情绪劳动	深层扮演	0.66	5.11	0.91	0.87	0.16
	表层扮演	0.68	1.31	0.98	0.99	0.05
公共服务动机		0.92	1.63	0.86	0.97	0.06

(四) 假设检验

(1) 假设 H1 检验。本文通过构建三个模型来检验假设 H1。首先, 对公共服务动机的所有题项得分求均值, 并将其当作因变量, 然后加入所有控制变量(见表 4 的模型 1), 结果发现模型调整的 R<sup>2</sup> 为 0.15。其次, 将心理契约的三个维度——交易型心理契约、关系型心理契约以及发展型心理契约上的所有题项得分求均值, 并分别当作自变量加入模型(见表 4 的模型 2), 结果发现调整的 R<sup>2</sup> 上升到 0.38, 这说明这三个变量能够解释 38% 的变异, 且 F 值为 38.65, 模型整体显著。同时从模型 2 中还可以看出, 交易型心理契约、关系型心理契约以及发展性心理契约都与公共服务动机正相关, 影响系数分别为 0.15、0.16 和 0.19, 且在 P<0.01 水平下显著。因此, 假设 H1 得到验证。

(2) 假设 H2a 和 H2b 检验。本文先对情绪劳动的两个维度得分求平均值, 分别作为调节变量, 然后将自变量与调节变量都做中心化处理, 并将中心化后的自变量和调节变量相乘, 构造乘积项随后进行回归分析, 结果如表 4 中的模型 3 与模型 4 所示。

从模型 3 可以看出, 仅将情绪劳动的深层扮演与表层扮演两个维度当作调节变量加入模型, 调整的 R<sup>2</sup> 上升到 0.50, 这说明这两个变量能够解释 50% 的变异, 且 F 值为 36.96, 模型整体显著。同时还可以看出, 深层扮演与公共服务动机正相关, 影响系数为 0.31; 表层扮演与公共服务动机负相关, 影响系数为 -0.06, 且都在 P<0.01 水平下显

著。这说明深层扮演对公共服务动机有正向影响, 而表层扮演对公共服务动机存在负向影响。

表 4 公共服务动机多元回归分析

	公共服务动机			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量				
年龄	0.03	0.09	0.08	0.02
性别	0.11	0.06	0.03	0.06
理科	-0.03	-0.03	-0.02	-0.05
社会科学	-0.13	-0.06	-0.06	-0.10
人文学科	-0.28	-0.23	-0.16	-0.15
辅导员	-0.23	-0.21	-0.03	-0.07
助理教授/讲师	-0.15	-0.09	-0.05	-0.06
副教授	-0.01	-0.01	0.02	-0.01
有海外博士学位	-0.22	-0.07	-0.08	-0.09
有海外访学经历	-0.09	-0.06	-0.09	-0.09
自变量				
交易型心理契约		0.15**	0.12	0.09*
关系型心理契约		0.16**	0.14*	0.16**
发展型心理契约		0.19**	0.09	0.06
调节变量				
表层扮演			-0.06*	-0.04*
深层扮演			0.31**	0.33**
交互项				
交易型心理契约×表层扮演				-0.24**
关系型心理契约×表层扮演				0.05
发展型心理契约×表层扮演				0.15
交易型心理契约×深层扮演				0.29**
关系型心理契约×深层扮演				0.05
发展型心理契约×深层扮演				0.09
模型拟合度				
R <sup>2</sup>	0.15	0.39	0.50	0.52
调整 R <sup>2</sup>	0.09	0.38	0.44	0.45
F 值	2.44**	38.65**	36.96**	6.80**

注:\*\*表示 P<0.01,\*表示 P<0.05。

为了检验表层扮演与深层扮演的调节效应, 模型 4 在模型 3 的基础上加入了自变量与调节变量的交叉乘积项, 结果发现模型 4 的 R<sup>2</sup> 值得到进一步提升。交易型心理契约与表层扮演的交互项对公共服务动机的影响系数为 -0.24, 且 P<0.01, 但关系型与发展型心理契约与表层扮演的交互项对公共服务动机的影响不显著。这意味着表层扮演只负向调节交易型心理契约与公共服务动机之间的关系, 而不调节关系型和发展型心理契约与公共服务动机之间的关系。因此, 假设 H2a 得到部

分验证。从模型 4 中还可以发现,交易型心理契约与深层扮演的交互项对公共服务动机的影响系数为 0.29,且  $P < 0.01$ ,但关系型和发展型心理契约与深层扮演的交互项对公共服务动机的影响不显著。这意味着深层扮演只正向调节交易型心理契约与公共服务动机之间的关系,而不调节关系型和发展型心理契约与公共服务动机之间的关系,因此假设 H2b 也得到部分验证。

## 五、结果讨论

### (一) 研究结论

本研究通过回归分析发现,交易型心理契约、关系型心理契约、发展型心理契约与公共服务动机的影响系数分别为 0.15、0.16 和 0.19,假设 H1 得到验证:高校教师感知的心理契约的三个维度与其公共服务动机呈正相关。已有文献对公共服务动机影响因素的研究主要集中在个体与组织两个方面。<sup>[11]</sup>本研究则发现,组织与个体的互动关系也能预测公共服务动机,即当高校教师感知到学校对心理契约履行程度较强时,其公共服务动机会相应地增强。除此之外,前人研究发现交易型心理契约对个体行为的影响系数高于关系型心理契约,<sup>[32]</sup>本研究则得出了不一致的发现,即关系型心理契约对公共服务动机的影响系数大于交易型心理契约对公共服务动机的影响系数。这种不一致的原因可能与本文所研究的对象与已有文献的研究对象不同有关。前人文献的研究对象多为私人部门的员工,本研究则是来自于公共部门的高校教师。来自这两个部门的个体公共服务动机存在天然的差异,公共部门员工对物质激励的反应低于私人部门员工,而对关系激励的反应则高于私人部门员工。<sup>[33]</sup>

进一步,本文还发现,当控制情绪劳动时,心理契约对公共服务动机的影响系数降低。这意味着高校教师的心理契约与公共服务动机之间关系受到情绪劳动的调节作用,这一发现是本文最主要的贡献。已有文献研究情绪劳动的调节效应时多以人格、情绪智力等相对稳定的心理特点为自

变量,<sup>[19]304-312</sup>但是个体情绪劳动更多是与自身实际工作感受相关,因此以个体自我感受为主的心理契约作为自变量将丰富对情绪劳动调节效应的理解。此外,以往多数研究发现情绪劳动在情绪耗竭、工作投入、组织绩效等方面产生消极作用,<sup>[34-36]</sup>但本研究发现不同情绪劳动策略对高校教师的公共服务动机有不同程度的影响。根据本文模型检验结果,表层扮演与心理契约交互项乘积为负,这意味着表层扮演会弱化交易型心理契约与公共服务动机的关系;深层扮演与心理契约交互项乘积为正,这意味着深层扮演会强化交易型心理契约与公共服务动机的关系。之所以出现这种差异化结果,可能的解释是个体在深层扮演中所获得的成就感可以弥补情绪劳动所消耗的能量,而表层扮演无法获得可以弥补情绪劳动消耗的能量<sup>[37]</sup>。

此外,本文还发现,情绪劳动对关系型和发展型心理契约与公共服务动机关系的调节作用并不显著。这可能是因为具有较强公共服务动机的人更多追求工作产生的内在报酬(如自尊、工作成就感等),而非外在激励(如薪酬、晋升等)。<sup>[38]</sup>而关系型与发展型心理契约的履行满足了教师获得尊重和自我实现的需求,进而影响了其公共服务动机。所以无论是否存在情绪劳动,他们与高校所形成的各种心理契约都能激发较强的公共服务动机。

### (二) 理论与实践启示

不同于现有将心理契约看作单一维度变量的文献,本文研究了心理契约的三个不同维度对公共服务动机的影响。一方面拓宽了公共服务动机的前因变量研究,另一方面细化了心理契约的后果变量研究。此外,现有以高校教师为对象的研究多关注其教学与科研任务的设定与考核,而忽视了对其公共服务动机的研究。本文则探讨了高校教师心理契约与公共服务动机之间的关系,这有助于高校改善高校教师的心理契约来影响教师的公共服务动机。最后,考虑到高校教师是一种存在大量情绪劳动的职业,本文将情绪劳动引入心理契约与公共服务动机关系的研究中,拓展了情绪劳动理论在高校教师这一群体中的适用性。

本文研究结果对高校采取措施提高教师公共服务动机有一定启示。高校在激励教师参与公共服务时,其政策设计的核心逻辑是要让教师感受到与学校有较强的心理契约,并让教师表现出更多的深层情绪劳动,而非表层情绪劳动。具体来说,高校可以在招聘、培训与选拔阶段,与教师沟通了解其职业发展愿景,注重构建教师发展型和关系型心理契约。较强的心理契约将为教师注入更多的使命感与心理资源,能够让教师发自内心地努力工作,减少耗费资源的表层扮演,从而有更多心理资源为学校长远发展而努力付出。此外,高校还需要建立公平公正的制度和管理体系,保障心理契约得到履行,让教师感受到自己的努力与回报成正比。在此情境下,教师才可能产生无私奉献的公共服务动机。

### (三)不足与未来研究方向

首先,本研究的有效样本为156份,样本量较小,这可能影响本文结论的外部有效性,未来研究可以收集更多样本以复制本研究结果。其次,本研究调查对象都来自同一高校,而不同高校的工作环境不同,将影响高校教师心理契约的形成以及公共服务动机的产生。因此,后续研究可以考虑将高校的工作氛围或者文化变量纳入进来,选取多所高校的教师作为研究对象来进一步考察本文研究结果所适应的边界条件。最后,本研究采用自我汇报的方式获取相关变量数据。虽然自我汇报数据能反映心理契约、情绪劳动和公共服务动机等变量的变异性,但高校教师的自我认知和真实内心感受以及行为等都存在差异,这种差异难以通过数据量化。后续研究可以采用多种研究方法,如访谈和实验法等来更精准地描述测量这些变量并检验其因果关系。

### 参考文献:

[1]范丹.心理契约理论研究、应用及测评方法述评[J].科技管理研究,2009,29(9):291-293.  
[2]Schein H E.职业锚理论[J].中国人才(上半月),2002(9):25-27.  
[3]王爱芬.心理契约的综述研究[J].教育理论与实践,2009,29(S1):10-12.

[4]肖玺.试论高校师资管理中良好心理契约的构建[J].当代教育论坛,2004(12):140-141.

[5]裴利华.论高校课堂教学中的心理契约[J].当代教育论坛,2012(2):119-123.

[6]王梦斐,李文俊,王怀勇.教师心理资本与工作动机对工作投入的影响:情绪劳动策略的中介作用[J].心理研究,2019,12(3):252-261.

[7]Rousseau D M. Psychological and implied contracts in organizations[J].Employee Responsibilities and Rights Journal,1989,2(2):121-139.

[8]陈忠卫,贾培蕊.基于心理契约的高层管理团队凝聚力问题研究[J].管理科学,2004,17(5):46-52.

[9]Vroom V H. Work and Motivation[M].New York:Wiley,1964:29-54.

[10]Wise L R. The motivational bases of public service[J].Public Administration Review,1990,50(3).

[11]Hui C, Lee C, Rousseau D M. Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality [J]. Journal of Applied Psychology,2004,89(2):311-321.

[12]Rousseau D M. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: Study of psychological contracts [J].Journal of Organizational Behavior,1990,11(5):389-400.

[13]Shore L M,Tetrick L E ,Lynch P, et al. Social and Economic Exchange: Construct Development and Validation [J].Journal of Applied Social Psychology,2006,36(4):837-867.

[14]李原,郭德俊.组织中的心理契约[J].心理科学进展,2002,10(1):83-90.

[15]Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived organizational support [J].Journal of Applied Psychology,1986,71(3):500-507.

[16]Wise L R. The motivational bases of public service[J].Public Administration Review,1990,50(3):367-373.

[17]Jorgensen T B, Bozeman B. Public values: An inventory [J].Administration & Society,2007,39(3):354-381.

[18]Hochschild A R. Emotion work, feeling rules, and social structure[J].American Journal of Sociology,1979,85(3):551-575.

[19]吴宇驹,刘毅,凌文轮,等.基于情绪调节模型的教师情绪劳动的中介效应探讨[J].心理发展与教育,2011,27(3).

[20]马淑蕾,黄敏儿.情绪劳动:表层动作与深层动作,哪一种效果更好? [J].心理学报,2006,38(2):262-270.

[21]刘毅,吴宇驹,邢强.教师压力影响职业倦怠:教学效能感的调节作用[J].心理发展与教育,2009,25(1):108-113.

[22]Rafaeli A, Sutton R I. The expression of emotion in organizational life[J]. Research in Organizational Behavior,1989,11(1):1-42.

[23]Ashforth BE, Humphrey R H.Emotional labor in service roles: The influence of identity[J].Academy of Management Review,1993,18(1):88-115.

[24]Ashforth B E, Humphrey R H.Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor [J].Journal of

Occupational Health Psychology,2000, 5(1):95-110.

[25]Brotheridge C M, Lee R T. Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor[J].Journal of Occupational Health Psychology,2002,7(1):57-67.

[26]Hobfoll S E. Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress[J].British Journal of Medical Psychology, 1998,44(5):408-409.

[27]Hobfoll S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress [J].American Psychologist,1989,44 (3):513 - 524.

[28]李原.员工心理契约的结构及相关因素研究[D].北京:首都师范大学,2002.

[29]吴宇驹,刘毅.中小学教师情绪劳动问卷的编制[J].西北师大学报(社会科学版),2011,48(1):102-108.

[30]Perry J L. Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity[J].Journal of public administration research and theory,1996,6(1):5-22.

[31]陈世香,苏建健.国外公共服务动机研究:概念诠释、变

量关系与发展趋势[J].国外社会科学,2017(1):75-86.

[32]侯景亮.心理契约对目标绩效的影响研究:以工作满意和努力为中介变量[J].管理评论,2011,23(8):131-142.

[33]Hal G R,Paula S. Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations [J]. Journal of Public Administration Research and Theory, 1999, 1(1):1-32.

[34]张莉,林与川,张林.工作不安全感与情绪耗竭:情绪劳动的中介作用[J].管理科学,2013,26(3):1-8.

[35]王梦斐,李文俊,王怀勇.教师心理资本与工作动机对工作投入的影响:情绪劳动策略的中介作用[J].心理研究,2019,12(3):252-261.

[36]廖化,颜爱民.情绪劳动的效应、影响因素及作用机制[J].心理科学进展,2014,22(9):1504-1512.

[37]文书生.西方情绪劳动研究综述[J].外国经济与管理,2004(4):13-15.

[38]曾军荣.公共服务动机:概念、特征与测量[J].中国行政管理,2008(2):21-24.

## The Influence of University Faculty 's Psychological Contract on the Public Service Motivation: the Moderating Role of Emotional Labor

Yi Ben & Chen Yajing

**Abstract:**Currently, the majority of the researches on university faculty focus on how to motivate them to participate in teaching and scientific research activities, but less focus on how to stimulate them to participate in public service. Since motivating the faculty to provide public service is an important indicator for the double first-class university construction and discipline evaluation, investigating the antecedent factor of university faculty 's public service motivation has important practical implication. Based on the social exchange theory, two hypotheses were formulated. The first hypothesis is that there exists a positive correlation relationship between the psychological contract of university faculty and their public service motivation. The second hypothesis is that the above relationship was moderated by faculty 's emotional labor. By collecting the questionnaire data from 156 university faculty, we found that transactional, relational and developmental psychological contracts positively and significantly influenced public service motivation. Moreover, the superficial role of emotional labor weakened the positive relationship between transactional psychological contract and public service motivation, while the deep role of emotional labor strengthened the positive relationship between transactional psychological contract and public service motivation. The results of this study have theoretical and practical implications for promoting the public service motivation of university faculty.

**Key words:**psychological contract, public service motivation, emotional labor, university faculty

**Authors:**Yi Ben, Hunan University (Changsha 410082); Chen Yajing, Hunan University (Changsha 410082)

[责任编辑:高娟]