

高校教师绩效评估公正感与科研绩效相关性研究 ——以组织情感承诺为中介效应

吕娜, 孙铄椽

(同济大学 高等教育研究所, 上海 200092)

摘要: 在现有理论基础上提出了高校教师绩效评估公正感与科研绩效的关系以及二者之间影响机制假设。通过对高校教师进行问卷调查并收集数据进行检验, 结果显示: 高校教师绩效评估公正感对科研绩效具有显著正向影响。其中, 程序公正感对科研任务绩效与关系绩效影响均显著; 组织情感承诺在高校教师绩效评估公正感与科研绩效之间起中介作用。文章围绕提升高校教师绩效评估公正感和组织情感承诺, 提出了相关建议, 以提升高校教师科研绩效。

关键词: 高校教师绩效评估公正感; 组织情感承诺; 科研绩效

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2021) 03-0079-08

Correlation between University Teachers' Performance Appraisal Fairness and Scientific Research Performance: Taking Organizational Emotional Commitment as the Mediating Effect

LV Na, SUN Shuo-yuan

(Institute of Higher Education, Tongji University, Shanghai 200092, China)

Abstract: On the basis of the existing theory, the hypothesis of the relationship between university teachers' performance appraisal fairness and scientific research performance is proposed. It was tested by collecting data from a questionnaire survey of university teachers. The results show that university teachers' performance appraisal fairness has a significant positive impact on scientific research performance, among which procedural justice has a significant impact on scientific research task performance and relationship performance. Besides, organizational emotional commitment plays a intermediary role between university teachers' performance appraisal fairness and scientific research performance. Based on the results, relevant suggestions are put forward to improve university teachers' scientific research performance.

Key words: university teachers' performance appraisal fairness; organizational emotional commitment; scientific research performance

科学研究是高校的职能之一, 高校的科研创新能力很大程度上影响着我国创新驱动发展的进程。作为高校科研工作的主体, 教师队伍科研素质的高低决定了高校的总体科研实力。科研绩效评价是教师管理中的重要组成部分, 其科学与否直接影响到教师对评价制度公正性的总体知觉。

我国高校教师科研评价主要表现在教师的年度考核、职称评定等方面, 由人事部门主导, 是以结果为导向的对教师科研工作或潜在价值做出判断的活动。在评价过程中, 往往存在着评价指标体系僵化、评价内容维度单一、缺乏评价结果的反馈和申诉机制等问题, 这些都会对教师在评价过

程中的公正性感受产生影响。态度在很大程度上决定行为方式。那么高校教师绩效评估公正感是否会对教师科研绩效有所影响?又是如何影响?本研究试图在国内外已有研究成果的基础上,通过对一定范围高校教师的问卷调查,探讨高校教师绩效评估公正感与科研绩效之间的关系以及影响机制,以期为高校科研管理者完善科研评价制度带来一定的启示。

一、文献综述与研究假设

(一) 绩效评估公正感

公平公正一直是管理工作中的重要原则,当员工在组织中感知到不公正的待遇时,会在工作中变得消极。于是,判断组织制度、政策和措施等是否有效,员工的公正感受是重要标准之一。绩效评估公正感是指在绩效评估这一具体情境下受评者对组织公平的感知^[1]。国内外学者在组织公平的研究基础上,对绩效评估公正感进行了深入研究。在绩效评估公正感结构的划分上,Greenberg通过测量得到了程序公正和分配公正两大因子^[2],在随后的研究中,很多学者沿用了这一观点。程序公正是受评者对绩效评估过程的公正性感知。分配结果在一定程度上受到程序公正性的影响^[3]。Erdogan将程序公正划分为系统程序公平与评估者程序公平两个维度^{[4]555-578}。分配公正关注绩效评估的结果,很多学者直接将其替换成结果公正。它是指受评者相较于实际绩效表现,对获得的评估结果的公正性感知,是受评者公正感最直接的来源。此外,Bies和Moag提出了互动公正的概念,用来探讨绩效评估过程中人际沟通和互动的公正性^[5]。另有学者进一步将其划分为人际公平和信息公平^[6]。

很多研究表明,绩效评估公正感会对受评者的工作态度产生影响。例如,受评者的工作满意度^[7]、组织认同^[8]等。同时,也有不少研究发现绩效评估公正感会对其工作行为有所影响,包括对组织公民行为的正向作用^[9]、对反生产行为的负向影响^[10]等。高校教师作为高校这一事业性单位的人力资本,绩效评估是激励其产生科研成果、提高工作绩效的重要管理制度。与企业员工不同的是,由于科研活动的创造性及探索性,高校教师具有更强的自主意识,更希望自己的科研绩效表现得到公正的评价。因此,高校教师对绩效评

估公正的重视程度值得我们深入研究,尤其是在现今相关研究较少的情况下。

(二) 高校教师科研绩效

《现代汉语词典》将绩效界定为“成绩、成效”。科研绩效就是指在科研工作中,通过工作程序所体现出来的成绩、成效等。在一定时间里,人们对于绩效的理解只关注工作或活动的产出,后来出现了基于行为的绩效观点。比较有代表性的是Borman和Motowidlo提出的任务绩效和关系绩效的概念^[11]。任务绩效是指运用相关知识技能生产产品或提供服务的行为;关系绩效不是直接的生产和服务活动,而是构成组织的社会关系、心理背景的行为,能够对任务绩效产生促进作用。在此基础上,不少学者将科研绩效分为科研任务绩效及科研关系绩效^[12]。对于高校进行科研工作的教师而言,任务绩效通常是以学术论文、技术发明、报告、项目等形式出现;关系绩效虽然不是直接的科研成果的产出,却可以促进科研工作者的生产研发活动,从而提高整个组织的效率。Scotter和Motowidlo将关系绩效进一步划分为人际促进和工作奉献^[13]。人际促进能够形成良好的工作氛围;工作奉献指教师对于工作的自我奉献行为,包括尝试挑战性的工作、关注工作上的细节等等。本文沿用绩效“任务-关系”二分法观点,将科研绩效的具体表现形式与促进高校教师科研产出的其他重要行为都考虑在内。

(三) 绩效评估公正感与工作绩效

社会交换理论指出,使人最满意的社会交换关系是公平关系。组织公正感能促进社会交换关系的形成,进而使得个体提高绩效和组织公民行为。绩效评估公正感属于组织公正的范畴,已有不少学者研究发现了在职员工的绩效评估公正感与工作绩效之间的关系。例如,Erdogan构建了绩效评估公正感的前因及效应模型,表明绩效评估公正感对与绩效相关的行为具有良好的预测作用^{[4]555-578}。我国学者李强也讨论了绩效评估公正感对员工绩效的影响,并发现不同维度的公正感对于不同类型的员工绩效的影响程度不同^[14]。高校教师作为事业单位的科技工作者,科研绩效是其工作绩效的重要组成部分。依据上述讨论,科研绩效可分为任务绩效以及由人际促进和自我奉献组成的关系绩效。陈丽芬等研究发现员工的评估者公正感、评估等级公正感通过评估者信任正向影响任务绩效、工作奉献及人际促进;而员工

的评估系统公正感、相关利益公正感通过组织信任对工作奉献有正向影响^[15]。也就是说，绩效评估公正感对于不同类型的绩效表现的预测作用不同。基于以上分析讨论，针对本文的研究对象提出如下研究假设：

H1：高校教师的绩效评估公正感对科研绩效有正向影响。

H1a：高校教师的程序公正感对科研任务绩效有正向影响。

H1b：高校教师的程序公正感对科研关系绩效有正向影响。

H1c：高校教师的结果公正感对科研任务绩效有正向影响。

H1d：高校教师的结果公正感对科研关系绩效有正向影响。

理论模型如图 1 所示：

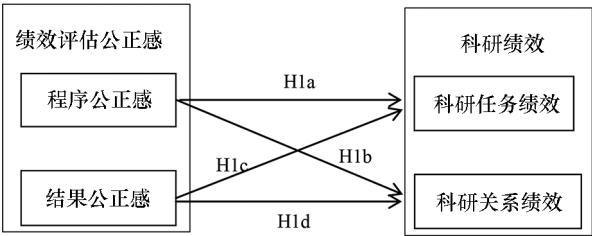


图 1 绩效评估公正感各维度与科研绩效各维度作用理论模型

（四）组织情感承诺的中介效应

在高校人才竞争日益激烈的现实情形下，教师对学校的承诺是高校留住人才的有效办法。组织承诺是员工随着对于组织的投入增多而自愿留在组织的一种心理现象。Allen 和 Meyer 将组织承诺分为了情感承诺、继续承诺和规范承诺三个维度。其中，组织情感承诺是组织承诺的核心^[16]。组织情感承诺是指组织成员在情感上认同组织并愿意参与该组织的强度。一方面，组织情感承诺可以作为预测变量。凌文铨等研究发现，情感承诺对职工工作绩效有所影响，并且显著影响职工的利组织行为^[17]。情感承诺使得组织成员愿意为组织的生存与发展作出奉献，这正是员工关系绩效的体现。郝天侠研究发现高校教师的组织情感承诺在组织支持感对组织公民行为三维度的影响关系中具有完全中介作用^[18]。因此，组织情感承诺高的教师积极参与高校的管理活动，对高校的忠诚度高，并有利于形成和谐的高校工作氛围。另一方面，该变量作为结果变量受到其他因素影

响。心理学家 Roberto Aizenberg 认为，当员工感到组织轻视自己的贡献和福利时，他们所认知的组织责任就会降低，也会相应降低情感性承诺并有可能产生离职意愿^[19]。来自组织的支持能够影响组织成员的情感承诺，教师对高校产生承诺心理的前提之一是高校给予教师组织公正感知。张奇等人研究发现，在组织承诺三维度中，绩效评估公平感与科研人员的组织情感承诺的相关性最大^[20]。情感承诺具有预测变量和结果变量的双重属性，将其引入绩效公正感与科研绩效之中作为中介变量，对进一步探索各因素之间的关系有很大的意义。基于以上分析讨论，本研究提出如下研究假设：

H2：在高校教师绩效评估公正感对科研绩效的影响中，组织情感承诺起中介作用。理论模型如下图 2 所示：

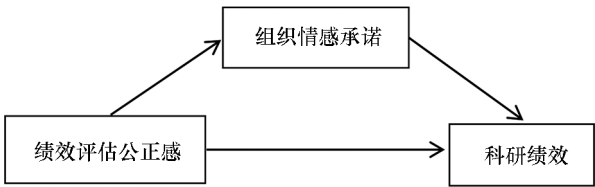


图 2 组织情感承诺的中介效应理论模型

二、研究方法

（一）研究对象

本研究调查采取分层随机抽样的方式，以院校类别划分层次，选取来自同济大学、上海财经大学、华东理工大学、济南大学、重庆邮电大学等多所高校的教师作为调查对象，样本来源包括 985 高校、211 高校以及普通本科高校。主要以电子邮件的方式，共发放问卷 600 份，回收问卷 88 份。其中，有效问卷 85 份，有效率达到 96.6%。样本的基本情况如表 1 所示：

表 1 研究对象的基本情况

变量	属性	样本数	百分比
性别	男	43	50.6%
	女	42	49.4%
年龄	小于 35 岁	24	28.2%
	35 - 50 岁	51	60.0%
	大于 50 岁	10	11.8%

续表 1

变量	属性	样本数	百分比
学校类型	985	41	48.2%
	211	16	18.8%
	普通高校	28	32.9%
学历	本科	2	2.4%
	硕士	15	17.6%
	博士	68	80.0%
专业职称	初级	7	8.2%
	中级	24	28.2%
	副高	39	45.9%
	正高	15	17.6%
学科门类	自然科学	39	45.9%
	人文科学	9	10.6%
	社会科学	37	43.5%
岗位类型	教学型	18	21.2%
	教学科研型	58	68.2%
	科研型	9	10.6%
研究类型	基础研究类	36	42.4%
	应用研究类	48	56.5%
	生产推广类	1	1.2%

(二) 变量与测量工具

1. 绩效评估公正感量表

本研究的绩效评估公正感量表主要参考张永军副教授在国内外代表性学者的量表基础上整合修订的“绩效考核公平感问卷”^[21]。为确保量表与高校教师现实情况的匹配度，笔者在对部分教师进行访谈的基础上进行修正后形成初始量表。在进行了量表的试测后，对量表进行了信效度分析，剔除了载荷因子不合格的题项。最终量表包括程序公正感和结果公正感两个维度：程序公正感包含 4 个题项。例如“在科研评价中，评价者会对评估程序进行合理的解释”；结果公正感同样具有 4 个题项，如“与我完成的工作相比，我所得到的科研评价结果是合理的”等。经检验，量表信度系数（Cronbach’s Alpha）为 0.915，其中程序公正感量表信度系数为 0.869，结果公正感量表信度系数是 0.940，可靠度非常高。量表的 KMO 值为 0.863，表明非常适合因子分析；Bartlett 球形检验 p 值（Sig.）为 0.000，远小于 0.05，达到了

显著，各题项因子载荷均在 0.7 以上。

2. 科研绩效量表

科研绩效量表分为两大部分。任务绩效是高校教师科研产出的数量与质量，包含 7 个题项，如“近年来，我发表的高水平论文增加”等；关系绩效借鉴 Motowidlo 和 Scotter 划分的人际促进和工作奉献两维度的关系绩效量表，并根据本文研究对象为高校教师将题项进行修正，共含 5 个题项，如“近年来，我积极承担有挑战性的科研工作”等。最终测得科研绩效量表的信度系数（Cronbach’s Alpha）为 0.804。其中，科研任务绩效量表和科研关系绩效量表的信度系数都是 0.799。量表的 KMO 值为 0.682，表明适合因子分析；Bartlett 球形检验 p 值（Sig.）为 0.000，远小于 0.05，达到显著，各题项因子载荷均在 0.5 以上。

3. 组织情感承诺量表

鉴于 Allen 和 Meyer 的情感承诺量表已被国内外学者大量引用，且得到证实，本文修正其量表之后来测量教师对高校的组织情感承诺。量表一共有 3 个题项，包括“我很乐意在现在这个学校继续工作下去”等，信度系数（Cronbach’s Alpha）为 0.894，各题项因子载荷均在 0.8 以上。

(三) 数据分析工具

研究工具主要采用 SPSS21.0 社会科学统计软件包，并安装了 PROCESS 3.3 宏程序。分析方法包括：信度分析、因子分析、相关性分析、回归分析、中介作用分析，等等。

三、数据分析与结果

(一) 高校教师绩效评估公正感与科研绩效的相关分析

1. 相关分析

从表 2 给出的本研究所涉及变量的相关性分析结果可以看出，所有变量之间都存在显著的正相关关系。高校教师的绩效评估公正感与科研绩效之间的相关系数为 0.467 ($p < 0.01$)。其中，教师的程序公正感与科研绩效的相关系数略微大于结果公正感，绩效评估公正感与教师的科研关系绩效的相关系数大于科研任务绩效。在科研任务绩效维度中，程序公正感与其具有较强的相关性；而在科研关系绩效维度中，同样也是程序公正感的相关性更强。此外，组织情感承诺与绩效评估公正感的相关系数为 0.589 ($p < 0.01$)，与科研绩效的相关性为 0.497 ($p < 0.01$)，都是较强的正相关关系。

表 2 变量描述性统计与相关性分析结果

	M	SD	绩效评估公正感	程序公正	结果公正	科研绩效	科研任务绩效	科研关系绩效
绩效评估公正感	3.329	0.804						
程序公正感	3.462	0.843	0.881**					
结果公正感	3.197	0.952	0.908**	0.603**				
科研绩效	3.492	0.557	0.467**	0.425**	0.412**			
科研任务绩效	3.018	0.736	0.358**	0.328**	0.314**	0.903**		
科研关系绩效	4.155	0.600	0.426**	0.384**	0.379**	0.676**	0.293**	
组织情感承诺	3.745	0.846	0.589**	0.529**	0.526**	0.497**	0.374**	0.465**

注：** 在 0.01 水平（双侧）上显著相关。

2. 回归分析

对高校教师的性别、年龄、学校类型、学历、学科门类、专业职称、岗位类型等人口变量在科研绩效维度上做了差异性分析之后，发现只有学科门类不同的教师科研绩效差异性显著。将学科门类作为控制变量，并进行虚拟化处理后，将高校教师绩效评估公正感（自变量）与科研绩效

（因变量）进行线性回归分析，结果如表 3 显示。模型 R 方值为 0.321，意味着绩效评估公正感可以解释科研绩效的 32.1% 变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验（F = 14.391，p = 0.000 < 0.05）。最终分析出本研究自变量教师绩效评估公正感对因变量科研绩效的正向影响效果显著（p < 0.001），假设 H1 得到证实。

表 3 科研绩效关于绩效评估公正感的回归分析

变量		非标准化系数		标准系数 β	t	Sig.	VIF
		B	标准误差				
(常量)		2.292	0.231	—	9.915	0.000	—
自变量							
绩效评估公正感		0.324	0.064	0.468	5.078	0.000	1.012
控制变量							
学科门类	自然科学	0.305	0.108	0.274	2.835	0.006	1.117
	人文科学	-0.183	0.175	-0.101	-1.045	0.299	1.124
	社会科学	0					
R²		0.321					
调整 R²		0.296					
F 值		F = 12.769, p = 0.000					

接着，本研究将高校教师绩效评估公正感各维度（自变量）分别与科研绩效各维度（因变量）进行了线性回归分析，结果如表 4。排除了学科门类的混杂干扰之后，高校教师程序公正感对科研任务绩效有显著的正向影响（p = 0.04 < 0.05），可知假设 H1a 成立。结果公正感对于科研任务绩

效的影响不显著（p = 0.25 > 0.05），假设 H1c 不成立。高校教师程序公正感对科研关系绩效的影响显著（p = 0.048 < 0.05），可知假设 H1b 成立。而结果公正感对于科研关系绩效的影响不显著（p = 0.056 > 0.05），假设 H1d 不成立。

表 4 科研绩效各维度对绩效评估公正感
各维度的回归分析

变量		科研任务绩效	科研关系绩效
(常量)		1.644***	2.931***
自变量			
程序公正感		0.220*	0.178*
结果公正感		0.108	0.153
控制变量			
学科门类	自然科学	0.376*	0.222
	人文科学	-0.485*	0.200
	社会科学	0	0
R ²		0.267	0.184
调整 R ²		0.231	0.164
F 值		F = 7.300 P = 0.001	F = 9.161 P = 0.000
D - W 值		1.849	2.221

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

（二）组织情感承诺的中介作用分析

将绩效评估公正感、科研绩效以及情感承诺的均值通过 Hayes 编制的 SPSS 宏程序 PROCESS 3.3 的 Model 4（简单中介模型）进行运算，结果（图 3）表明，当引入中介变量组织情感承诺后，绩效评估公正感对科研绩效的直接预测作用依然显著（ $\beta = 0.185$ ， $p < 0.05$ ）。绩效评估公正感对组织情感承诺的正向影响十分显著（ $\beta = 0.621$ ， $p < 0.001$ ），组织情感承诺对科研绩效同样具有显著的正向影响（ $\beta = 0.224$ ， $p < 0.01$ ）。由此可知，假设 H2 成立。

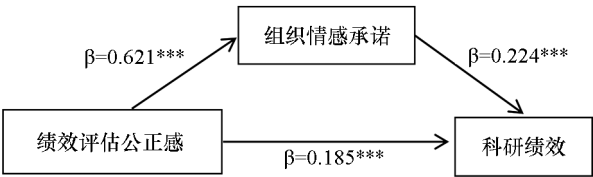


图 3 中介分析模型的作用路径

四、研究结论与讨论

（一）研究结论

经过实证检验，本文取得的研究结论如下：

1. 高校教师绩效评估公正感对科研绩效具有显著正向影响

由本研究的相关性分析可知，高校教师的绩

效评估公正感及其各维度与科研绩效及其各维度均显著正相关，经过回归检验，得出绩效评估公正感对科研绩效具有显著正向影响的结论。这说明，在高校教师绩效考核中，提高教师的公正性感受可以促进其科研绩效的增加。

其中，高校教师程序公正感对科研任务绩效与科研关系绩效都有显著的正向影响；结果公正感对于对科研任务绩效和科研关系绩效的影响都不显著。也就是说，高校在科研绩效评价的过程中保持公正，教师能够对评价程序有着完全的认识，对于评价的信息有充分的掌握，将有利于教师科研任务绩效的产出；同时有利于教师对科研工作奉献，促进与同事、领导之间的人际关系，形成和谐融洽的科研工作环境。而即使教师感受到科研评价结果并不能达到自己的公正标准，迫于高校奖惩性考核的要求等等，仍会继续进行科研产出。

2. 组织情感承诺在教师绩效评估公正感和科研绩效关系中起中介作用

组织情感承诺是教师与高校之间相互影响而产生的情感纽带。为了加强教师队伍建设、避免人才流失，如何增强教师对于高校的组织情感承诺水平是教育管理者需要考虑的实际问题。

本研究发现，在高校教师绩效评估公正感对科研绩效的影响中，组织情感承诺起中介作用。也就是说，高校教师的绩效评估公正感能够通过他对高校的情感承诺进而影响科研绩效。绩效评估公正感对于组织情感承诺具有十分显著的影响，说明提高教师的公正性感受可以增强教师自愿留下并在高校继续投入的承诺。组织情感承诺对于教师的科研绩效也有明显的预测作用，并且对于科研关系绩效的影响（ $\beta = 0.338$ ， $p < 0.001$ ）大于科研任务绩效（ $\beta = 0.256$ ， $p < 0.01$ ）。

（二）管理启示

科研绩效评价活动既是促进教师提高科研工作效率的方式，又是关系到教师职称晋升、薪资奖励等的有效依据。落实绩效评估的公正性原则，是实现有效管理的客观要求。在理论分析和实证研究的基础上，围绕如何提升高校教师绩效评估公正感和组织情感承诺的问题，提出以下建议：

1. 建立公正合理的评价程序

本研究发现程序公正对教师科研绩效的影响更大，因此要重视科研绩效评价过程中的公正性。然而，在修订问卷时通过对部分教师进行访谈之

后发现,高校教师在科研绩效评价的过程中,不公正的现象频繁存在,主要表现在评估者不能一直保持价值中立、评估过程中教师没有发言权等方面。

因此,建立公正合理的评价程序,首先要保障评价过程中教师的发言权。Tyler 指出给员工提供发表意见的机会,能够提高员工对公正感的感知程度^[22]。高校要转变教师是“工具人”的观念,充分尊重作为评价客体的教师的地位,给予其更多的发言权,提供渠道让其表达对于科研绩效评价过程的意见与建议。其次要保证教师充分了解评价程序。国外一流大学在进行教师评价之前,系主任有责任与受评教师进行交流,以保证教师充分了解评估的相关信息。因此,管理者要加强对教师知情权的保障,更要鼓励教师发挥自主权,主动参与到科研评价体系的制定、完善过程中。最后,完善同行专家遴选制度,保证评价主体价值中立,避免因评价者的主观因素而影响评价过程的公正性。

2. 设计多元有效的评价标准

绩效评估标准的有效性正向显著影响员工的系统程序公平感^[23]。用单一的评价标准来评价不同学科的科研成果,将会使教师产生不公正感。然而,近年来量化评价成为许多大学提高教师科研绩效的主要方法,科研绩效评价过程中“唯论文”“唯SCI”的现象突出,没有关注学科的差异性。对于艺术、医学、工科等学科的教师,单纯用论文的等级和数量评价教师的科研水平是不合理的。因此,在设计教师评价标准时,不仅要使之具体明确,更要分类设计,充分考虑研究类别、领域和学科等不同因素。

此外,在本研究所有绩效评估公正感的题项中,“我所得到的评估结果反映了我对学校的贡献”这一项的均值最低($M=3.14$),说明现有绩效评价标准不能完全体现教师对于学校的贡献,对于学术的理解较为狭隘。“唯科研是从”的评价导向使得教师轻视在教学和社会服务等其他方面的工作,追求科研成果的短、平、快,导致高校学术风气日益浮躁。因此教师评价要体现多元学术观,不仅要注重“探究”的学术,“应用”“综合”和“教学”的学术同样不能忽视。应鼓励教师将教学和社会服务中的亮点转化为研究,如此才能激励教师创造出多样的学术成果。

3. 树立支持教师发展的评价导向

组织情感承诺也是教师科研绩效的影响因素之一。从管理者的立场来说,来自高校的支持能够增强教师的组织情感承诺。现有评价体系更加注重评价结果,能够为教师提供发展反馈的体系少之又少。科研绩效评价活动除了具有奖惩性作用以外,更应该发挥支持教师发展的作用。因此,高校要给予教师充分的鼓励与支持,将评价结果有效反馈给教师,使之能够为教师日后的科研活动提供帮助;要指导教师设立科研绩效计划,并与高校发展目标相契合,以此增强教师归属感,促使教师科研绩效的提高,以教师的发展推动高校的发展。

总而言之,本研究得出的结论对于高校提高对绩效评估公正性的关注,以及如何提高教师科研绩效的问题有一定的借鉴意义。然而,由于研究样本数量较少,本研究结论的适用性、可推广性还有待于进一步检验。后续研究将继续扩大样本数量,得出具有普遍意义的研究结论。

参考文献:

- [1] 陈丽芬,吴佩莹.绩效评估公平感及其影响因素研究述评[J].工业技术经济,2018(5):48-55.
- [2] GREENBERG J. Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluation [J]. Journal of Applied Psychology,1986(2):340-342.
- [3] BRODSKY. Procedural Justice: A Psychological Analysis by John Thibaut, Laurens Walker[J]. Journal of Criminal Law & Criminology,1978(1):140.
- [4] ERDOGAN B. Antecedents and Consequences of Justice Perceptions in Performance Appraisals [J]. Human Resource Management Review,2002(4).
- [5] BIES R J, MOAG J F. Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness [J]. Research on negotiations in organizations,1986(1):43-55.
- [6] GREENBERG J. Stealing in The Name of Justice: Informational And Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity [J]. Organizational behavior and human decision processes,1993(1):81-103.
- [7] 骆静.知识员工绩效评估公平感及其对工作态度的影响研究[D].武汉:华中科技大学,2007.
- [8] 王存福.知识员工绩效评估公平感及其对工作绩效的影响研究[D].成都:西南财经大学,2011.
- [9] 王长福.员工绩效评估公平感与组织承诺、组织公民行为关系的研究[D].杭州:浙江大学,2006.

[10] 张永军. 绩效考核公平感对反生产行为的影响: 交换意识的调节作用[J]. 管理评论, 2014(8): 158 - 167.

[11] BORMAN W C, MOTOWIDLO S J. Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance[M]//Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1993: 71 - 98.

[12] 任枫. 科技人员工作满意度与科研绩效相关性研究[D]. 天津: 天津大学, 2010: 97 - 102.

[13] MOTOWIDLO S J, SCOTTER J R. Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance[J]. Journal of Applied Psychology, 1994 (4): 475 - 480.

[14] 李强. 公平敏感性视角下组织公平感与员工绩效的关系研究[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2009(3): 415 - 420.

[15] 陈丽芬, 江卫东. 绩效评估公正感问题研究: 结构、前因与效应[M]. 北京: 科学出版社, 2014: 169 - 178.

[16] MEYER J P, ALLEN N J. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment[J]. Human Resource Management Review, 1991(1): 61 - 89.

[17] 凌文轻, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺研究[J]. 中国社会科学, 2001(2): 90 - 102, 206.

[18] 郝天侠. 高校教师组织支持感、组织情感承诺及组织公民行为关系研究[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2011(2): 173 - 175.

[19] EISENBERGER R, et al. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation[J]. Journal of Applied Psychology, 1990 (1): 51 - 59.

[20] 张奇, 陈劲, 李小红. 绩效评估公平感与组织承诺的关系研究[J]. 科研管理, 2009(2): 111 - 118.

[21] 张永军. 绩效考核公平感对反生产行为的影响机制研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2012: 178 - 180.

[22] TYLER T R. Conditions Leading to Value-expressive Effects in Judgments Procedural Justice: A Test of Four Models[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1987(2): 333 - 344.

[23] 赵旻. 绩效评估公平感的影响因素研究[D]. 南京: 南京理工大学, 2014: 63 - 64.

(责任编辑: 王新峰)

(上接第 57 页)

R D. Student-teacher interaction in online learning environments. Hershey, PA: IGI Global, 2015: 373 - 391.

[10] SPEARS L R. Social Presence, Social Interaction, Collaborative Learning, and Satisfaction in Online and Face-to-Face Courses [D]. Ames: Iowa State University, 2012.

[11] RICHARDSON J C, MAEDA Y, LV J, et al. Social presence in relation to students' satisfaction and learning in the online environment: A meta-analysis[J]. Computers in Human Behavior, 2017, 71: 402 - 417.

[12] SHEA P, PICKETT A, PELZ W. A follow-up study of teaching presence in the online program [J]. Journal of Asynchronous Learning Networks, 2003 (2): 61 - 80.

[13] 冯晓英, 王瑞雪, 吴怡君. 国内外混合式教学研究现状述评[J]. 远程教育杂志, 2018(3): 13 - 24.

[14] 冯冰清. 基于 CoI 模型的混合式教学多元评价机制研究[J]. 广东第二师范学院学报, 2019(4): 14 - 19.

[15] ARBAUGH J B, CLEVELAND-Innes M, DIAZ S R, et al. Developing a community of inquiry instrument: Testing a measure of the community of inquiry framework using a multi-institutional sample [J]. The internet and higher education, 2008, 11(3 - 4): 133 - 136.

[16] SWAN K, RICHARDSON J, ICE P, et al. Validating a measurement tool of presence in online communities of inquiry [J]. E-mentor, 2008(2): 88 - 94.

(责任编辑: 王新峰)