

# 基层公务员目标导向对工作绩效的影响机制研究

黄清娟

(福州职业技术学院,福建 福州 350108)

[摘要] 基层公务员的学习导向对工作绩效有显著正向影响;基层公务员表现导向越强或领导权威越低,学习导向对工作绩效的正向影响越强;高学习导向或高工作经验情况下,表现导向对工作绩效呈显著正向影响。

[关键词] 基层公务员;目标导向;工作绩效;权威领导

[中图分类号] D630.3 [文献标识码] A [文章编号] 1674-117X(2014)03-0108-07

## Mechanism of Goal Orientation Influence on Working Performance for Grass-root Civil Servants

HUANG Qingjuan

(Fuzhou Polytechnic, Fuzhou 350108 China)

**Abstract:** The learning orientation of grass-root civil servants strongly and positively affects their working performance. Stronger performance orientation or lower authoritative leadership will result in more positive influence, and the relationship of performance orientation and working performance is significantly positive for individuals with high learning orientation or high working experience.

**Key words:** grass-roots civil servants, goal orientation, working performance, authoritative leadership

人们在成就驱动下会呈现追求学习目标和表现目标的行为,前者引导人们改善工作技能,后者关注于他人对其能力及表现的正面评价。学习导向者表现出较强适应性,如自我指引、自我监督、正向情绪及有效解决方法等;能力信心较高的表现导向者表现出类似学习目标导向者的反应,而能力信心较低的表现导向者则可能表现出非适应性。由于人们面对任务的反应类型及学习结果多可以通过他们从事工作或学习的目的来解释,使得目标导向理论成为近20年来解释人们成就动机及学习结果的重要理论<sup>[1]</sup>。社会管理事务的增多、政府职能的转型、公众对公务员尤其是基层公务员的期望和要求的提高,导致基层公务员的工作压力逐渐增

大<sup>[2]</sup>。如何有效改善基层公务员的压力状况,促进该群体在工作中投入更多努力,进而提升工作绩效,既关系着公务员群体的身心健康,也关系着政府在公众心中的形象问题。目前已有许多研究依据发展心理学理论,探讨、验证基层公务员的工作压力源与工作绩效的关系,但缺乏关于基层公务员自身成就意向或目标导向对其工作行为、工作结果影响的研究。因此,本研究将目标导向理论应用于行政管理之中,从基层公务员自身成就意向着手,结合个体工作经验以及机关氛围中的重要因素权威领导风格的考察,探明基层公务员目标导向对工作绩效的促进作用,以期对基层公务员绩效管理提供有价值的研究结论。

收稿日期: 2014-04-25

基金项目: 福建省软科学资助项目(2013R0082)

作者简介: 黄清娟(1981-),女,福建福州人,福州职业技术学院讲师,管理学硕士,主要从事组织行为、人力资源研究。

## 一 文献探讨

### (一) 工作绩效与目标导向的基本理论

所谓绩效是指组织目标达成程度,以资源投入组织而带来的产出为衡量对象。Motowidlo & Borman 认为,工作绩效指员工在一标准时间内于组织中不连续行为事件的总值。<sup>[3]</sup> MacKenzie 等人认为,个体工作绩效是个多维度概念,可分为职责内绩效及职责外绩效,前者指组织正式要求的产出及有助达成组织目标的行为,后者指员工主动执行超越其工作职责要求的对组织目标的贡献行为。<sup>[4]</sup> 本研究所指的工作绩效,是基层公务员职责内个人能力表现所达成任务的质与量,以及职责外对组织的贡献价值,即绩效达成和团队和谐两维度。

组织中的个体往往有成就驱动下的学习导向和表现导向。学习导向引导个体通过有效学习来不断完善知识和技能,提高工作胜任力;表现导向则引导个体向组织内外的其他人证明其胜任力<sup>[5]</sup>。一般而言,学习导向引发积极的行为及结果,而表现导向可能引发较高自律而产生正面结果,也可能引发过多压力而产生负面结果。学习与表现导向的均衡发展(即高学习、高表现)才符合个体的最大利益,然而鲜有研究去验证个体学习导向对“表现导向—工作绩效”关系的影响,或者个体表现导向对“学习导向—工作绩效”的影响。

此外,高自我效能的表现导向者会表现出与学习导向者类似的适应性学习行为<sup>[5]</sup>。自我效能感可决定个体对任务的选择、坚持和努力程度,因此高自我效能的基层公务员的表现导向对勤奋工作及工作胜任有正向影响。基层工作经验意味着公务员在行政工作中的知识积累,是影响自我效能感的重要前因,故本文将考虑工作经验对基层公务员“表现导向—工作绩效”关系的影响。此外,虽有部分研究验证领导风格对公务员群体效能、创新行为的影响<sup>[6-7]</sup>,但鲜有研究探讨领导风格对基层公务员工作行为和绩效关系的影响。由于基层公务员工作有其特殊性、复杂性、高压力的特点,与群众直接接触的基层公务员的工作行为和工作绩效的达成,必然深受主管领导风格的影响。学习导向者往往具备强烈的自主管理意识,上司若能给予其适当

的授权,应有助强化“学习导向—工作绩效”的正向关系,故本文将考虑领导风格对基层公务员“学习导向—工作绩效”关系的影响。

### (二) 基层公务员目标导向与工作绩效

1. 学习导向与工作绩效。学习导向者往往认为缺乏努力或方法无效是任务失败的关键,挑战困难任务是体现自己实力、学习新技能、增进个人能力的机会,因此更愿接受任务压力,对工作任务表现更高的兴趣,不会过分关注于他人评价,会设定较高目标,选择适当方法来改善表现<sup>[1]</sup>,对困难任务也愿意更多坚持<sup>[5]</sup>。依据目标导向理论判断,学习导向的基层公务员会寻求较富挑战性的工作,他们相信这样做有助完善其业务技能和知识体系。由于专业知识、技巧及能力是影响基层公务员工作品质能力及工作行为的重要前因,因此学习导向应能促进基层公务员职责内的工作绩效达成。对学习导向者而言,为组织团队做贡献是极富意义的活动。因为协助同事或新人,有助个人熟悉和运用过去获得的知识与技能;同时,学习导向者的印象管理动机较低<sup>[8]</sup>,少考虑致力于职责外行为会减少自己工作时间而影响工作;而且,学习导向者面对困难挫折时通常比较乐观,这种乐观主义的个人更可能产生利他行为。

2. 表现导向对工作绩效的影响。表现导向与任务相关的产出关系的研究结果极不一致。表现导向有源自渴望成功的成就动机,也包含了对失败的畏惧<sup>[9]</sup>。前者可能激励基层公务员展现学习导向的工作行为,而后者可能引导基层公务员展现回避工作行为的可能性。因此,在未考虑任务难度、个人学习导向及自我效能干扰时,基层公务员的表现导向可能因趋、避两种动机的牵制而降低对工作行为的影响力。另外,表现导向与其利他行为的关系并不明确<sup>[8]</sup>。导向者有较高的印象管理动机——渴望获得领导对其正面的印象及评价,而协助同事或新进人员,参与会议活动发表个人建议等行为,均有助于突显个人能力的卓越性,博得领导好感与同事赞许,因此表现导向的基层公务员可能会热衷于展示其对组织团队的贡献行为。但职责外行为可能削弱个人产出绩效,导致领导的负面评价,可能会抑制表现导向者的贡献行为。因此,在

缺乏外在因素或个人内在因素的干扰时,基层公务员的表现导向对组织团队的贡献程度尚不明确。

3. 均衡目标导向对工作绩效的影响。Harackiewicz 等人主张,学习与表现导向的均衡发展(即高学习、高表现)时,个人将同时受到获取相关技能、表现胜过他人的双重激励,更符合个人的最大利益。<sup>[9]</sup>但过去研究仅探讨学习导向及表现导向的单独效果,很少探讨这两种导向的交互作用。高学习导向有助降低基层公务员对失败的畏惧,使其表现导向的成就动机更加凸显,进而激励其展现适应性的工作行为及对组织团队贡献行为;相反,基层公务员的低学习导向则可能引发其对失败的畏惧,进而使表现导向者展现出不适应的工作行为及对组织团队贡献行为。换言之,基层公务员表现导向的负面影响最可能出现在低学习导向的情况下,而正面效益则可能出现在高学习导向的情况下。

Dweck & Leggett 指出,表现导向能帮助学习者通过信息的客观比较获悉自己的优缺点,进而促进学习目标达成。当个人只追求学习目标、但未能达成绩效要求时,不但有违个人的最大利益,而且可能危及未来学习机会的取得。<sup>[5]</sup>因此,表现导向能促使基层公务员将焦点放在领导评价或与同事比较上,通过了解领导期望及自己优缺点,有助将其学习资源放在正确的事务上,进而提升工作绩效。因此,基层公务员表现导向可能影响“学习导向—工作绩效”的正向关系。

(三)权威领导风格对“学习导向—工作绩效”关系的影响

领导者一般以激励与驱策为策略,凝聚团队精神士气,调配成员力量,带领团体人员实现团体目标。高效能的领导者更能激发员工的潜力,提高工作效率,使员工自觉朝向组织目标努力。研究者多关注于领导行为对下属的态度、行为及绩效的影响<sup>[10]</sup>,鲜有人探讨上司领导行为对下属认知、行为、绩效间关系的干扰作用。权威领导风格强调领导权威不容挑战,对属下会做严密的控制,最能反映行政机构中高权力距离的特色。权威领导者通常具有专权作风,不愿授权和下属沟通;对属下的绩效要求严格,对其低表现会加以直接斥责。如前所述,学习导向者更可能展现自主调整工作行为,

权威领导风格可能会让偏好学习导向者觉得领导的督导行为是对自己的不信任表现,故自觉工作的自主性降低,可能减少工作投入,而领导的低权威领导风格能提供属下较多的自主管理空间,进而提升工作绩效。

(四)工作经验对“表现导向—工作绩效”关系的影响

高自我效能的表现导向者愿意通过挑战来显示自己的聪明才智,因此在高知觉自我效能情况下,表现导向与学习导向者具有类似的行为反应,对勤奋工作及聪敏工作均呈显著正向影响。经验显示了员工有关工作知识的累积,采用从业时间便于客观衡量工作经验,并在人事招聘、升迁调薪中常作为重要的参考指标<sup>[11]</sup>。有经验的基层公务员拥有更丰富的知识及执行任务所需技巧,具备了很多工作中的隐性知识可供灵活有效运用。因此经验丰富的基层公务员的知觉自我效能较高,可展现类似学习导向的工作行为,而经验缺乏的基层公务员更有可能质疑自己的能力而产生回避行为。虽然职责外行为和个人利益的冲突可能降低表现导向者向组织奉献的动机,但工作经验丰富的公务员更了解领导对自己的期望,更能有效地处理角色冲突问题。因此工作经验丰富的表现导向者,可能具有更强的展现奉献行为的动机。此外,“传帮带”一直是公务员系统中的优良传统,工作经验丰富的公务员常被当做缺乏经验公务员的标杆模范,具有较多展现职责外奉献行为的机会和平台。

## 二 研究设计

### (一)理论模型

根据以上理论分析,提出以下假设:

H1a:基层公务员的学习导向对工作绩效达成有显著正向影响。

H1b:基层公务员的学习导向对团队和谐有显著正向影响。

H2a:基层公务员的学习导向越高,其表现导向对工作绩效达成的正向影响越强;基层公务员的学习导向越低,其表现导向对工作绩效达成的负向影响越强。

H2b:基层公务员的学习导向越高,其表现导

向对其工作团队和谐的正向影响越强;基层公务员的学习导向越低,其表现导向对其工作团队和谐的负向影响越强。

H3a:基层公务员的表现导向越高,其学习导向对工作绩效达成的正向影响越强。

H3b:基层公务员的表现导向越高,其学习导向对工作团队和谐的正向影响越强。

H4a:权威领导程度越低,基层公务员学习导向对工作绩效达成的正向影响越强。

H4b:权威领导程度越低,基层公务员学习导向对工作团队和谐的正向影响越强。

H5a:基层公务员工作经验越丰富,表现导向对工作绩效达成的正向影响越强。

H5b:基层公务员工作经验越丰富,其表现导向对工作团队和谐的正向影响越强。

对应的理论模型如图1所示:

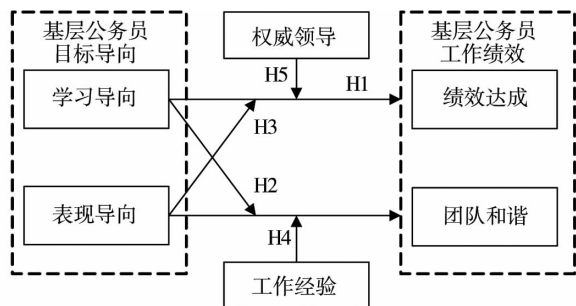


图1 基层公务员目标导向与工作绩效关系理论模型

## (二) 问卷量表设计

研究假设通过问卷调查进行验证。问卷分为目标导向、权威领导、工作绩效及个人基本信息四部分。除个人基本信息外,各变量均采用Likert 5点尺度衡量:参考Dweck & Leggett<sup>[5]</sup>、Payne<sup>[1]</sup>等人的研究,设计基层公务员的学习导向及表现导向量表,其中学习导向4题,目标导向4题;参考Kiazad等人的研究<sup>[10]</sup>设计权威领导量表,包含4项;参考Motowidlo & Borman<sup>[3]</sup>、MacKenzie<sup>[4]</sup>等人的研究设计工作绩效量表,其中绩效达成4项,团队和谐3项。个人基本信息包括性别、年龄、最高学历、工作年资等。

## (三) 问卷调查及样本结构

以福清市委党校2013年举办的4期基层公务员培训班的学员为样本进行问卷调查。4期培训

学员在各街道办事处均有分布,确保了样本的均匀性,使得样本能较为有效地代表福清市基层公务员队伍的基本情况。由于研究者与党校有着良好的合作关系,使得问卷调研比较便利,保证了问卷的发放和回收质量。合计发放160份问卷,获有效问卷143份,其中73.27%为女性、35岁(含)以下者占68.20%、大学(含)以上学历占43.32%、平均工作经验6.78年。

## (四) 信度及效度分析

采用因子分析方法(EFA)检验量表的建构效度,删除负荷值小于0.6的测项,其余测项的负荷值均大于0.6,显示了良好的建构效度;成分信度Cronbach's  $\alpha$  值和组合信度CR值,均大于0.7的标准,AVE值均大于0.5的标准,表明量表信度良好。(见表1)

## (五) 分析方法

采用结构方程模型进行假设检验。首先验证只包括H1、不包括H2-H5的线性效果模型(但干扰变项仍纳入线性效果模型中),然后以线性效果模型为基准验证交互作用效果。采用潜变量干扰结构模型(Moderated Structural Equation Model, MSE)交互性检验,通过Ping提出的单一观察指标法<sup>[12]</sup>进行,潜变量交互作用项的观察指标可从对应的两潜变量的观察指标交叉相乘后取得,需对两潜在变量的观察指标进行打包过程缩减,直到形成单一观察指标。

## 三 结果与讨论

由于教育程度和性别可能影响个人工作绩效,将教育年数和性别作为控制变量;且有效样本工作年限分布呈明显偏态,在统计分析时先进行Log转换。结构方程模型拟合度及假设检验结果如表2所示。

首先,表2的线性效果模型拟合分析结果显示,整体拟合度指标 $\chi^2$ 虽达显著,但 $\chi^2/df$ 介于可接受范围内;GFI、AGFI、NFI、CFI值均高于0.9的标准,RMSEA值低于0.05的标准,模型拟合度可接受。检验结果显示:(1)基层公务员的教育年数、工作经验并不会影响公务员工作绩效达成及团队和谐,基层公务员的性别会显著影响工作绩效。

前者不显著的原因可能在于近 10 余年来大学扩招、升格趋势下,人人都有机会上大学,但教育质量同时下降,导致大学教育制造出许多有学历但能力不足、有工作但无热情、自我意识高涨的青年人;而较低教育年数的基层公务员,由于提早进入职场历练、缺乏大学学习经验,在就业的起跑点上自知学历较其他同事为低,反而激励他们要在工作上比同事更加努力。此外,由于女性公务员多历经结婚生子、承担照顾家庭的角色压力,不像男性工作者能全心专注于工作能力和知识的发展,因此工作绩效

达成效果较差。(2)基层公务员的学习导向、表现导向对绩效达成及团队和谐皆呈显著正向影响,与过去很多研究发现相同。(3)权威领导对基层公务员的工作绩效达成呈显著正向影响,而对团队和谐影响不显著。原因可能在于权威领导者较偏好展现个人权威、监控程序、绩效导向等,下属也出于一种对权力合法性的服从、顺从反应,会自觉完成角色内工作;而团队和谐属于职责外自发性行为,不易通过行政命令来规范,故权威领导行为对下属团队和谐的直接影响力不太显著。

表 1 量表设计及信效度检验

潜变量	测项(Cronbach's $\alpha$ 值、CR 值、AVE 值)	负荷
学习导向	(0.93, 0.93, 0.87)	
	完成一项有难度的任务令我非常有成就感	0.86
	不断完善工作技能是作为一个合格公务员的重要条件	0.85
	通过每次任务处理来学习知识和技能对我而言十分重要	0.89
表现导向	我觉得基层工作还有许多可学习的新事务	0.96
	(0.92, 0.92, 0.83)	
	我希望我的同事认为我胜任这份工作	0.90
	获知个人表现胜过其他人员时,觉得非常快乐	0.88
权威领导	我会设法让我的领导知道我的成就	0.81
	得到领导的认同和肯定对我非常重要	(0.48)
	(0.92, 0.93, 0.89)	
	当未达成工作目标时,他会批评斥责我	0.95
绩效达成	当未达成工作目标时,他会严词要求我作出解释	0.82
	他心目中的模范人员必须对他言听计从	0.84
	他会刻意与下属保持距离	(0.54)
	(0.91, 0.92, 0.89)	
团队和谐	对于上级交付的工作,我都能在期限内完成	0.91
	对于承办工作或公文,我都能在期限内完成	0.85
	我对承办负责工作执行会注意工作品质	0.90
	对于工作上的小细节,我能注意并妥善处理	(0.48)
团队和谐	(0.91, 0.93, 0.84)	
	我在工作上能与同事建立及维持良好友谊	0.87
	我在工作上能与同事培养良好的工作默契	0.88
	我的工作单位同仁不会因工作相互指责	0.75

其次,表 2 显示,加入交互作用项后的结构模型整体拟合度指标有较为明显的改善。由于加入交互作用项后,原线性效果路径的影响力改变有限,因此以下仅说明交互作用效果的分析结果:(1)均衡目标导向对工作绩效的影响。基层公务员学习导向与表现导向的交互作用对绩效达成及团队和谐均呈显著正向影响。为进一步了解交互作用

的影响为单调或非单调型态,将学习及表现导向变量分别以正、负一个标准偏差带入表 2 中模型 2,分别得到高、低学习导向及高、低表现导向的 4 种组合情况下,基层公务员在绩效达成及团队和谐的表现,并绘制交互作用图。结果表明缺乏学习动机时,强烈的表现意愿可能无法支持基层公务员在工作上投入更多,产生良好绩效;缺乏表现意愿时,基

层公务员强烈学习动机的正面效益则可能无法实现。只有同时强调学习及趋向表现导向的基层公务员,才能投入最多的心力于工作上,带来更高的职责内和职责外绩效,故 H2、H3 获得支持。(2)基层公务员趋向表现导向与工作经验的交互作用对绩效达成及团队和谐呈显著正向影响。通过交互作用图进一步分析显示,高工作经验下,基层公务员的表现导向对工作绩效皆呈显著正向影响;在低工作经验下,基层公务员的趋向表现导向对工作绩效呈显著负向影响,即工作经验对“表现导向—工

作绩效”关系的影响呈非单调型态,故 H4 获得支持。(3)基层公务员学习导向与权威领导的交互作用对绩效达成及团队和谐呈显著负向影响。通过交互作用图进一步分析显示,在低权威领导情况下,基层公务员的学习导向对工作绩效皆呈极显著的正向影响;在高权威领导情况下,基层公务员的学习导向对绩效达成的正向影响变得不显著、对团队和谐略为显著,即权威领导对基层公务员“学习导向—工作绩效”关系的影响呈单调性,故 H5 获得支持。

表 2 研究假设验证结果

路径	假设	路径系数	
		线性效果模型 M1	交互作用模型 M2
学历→绩效达成		0.06	0.05
学历→团队和谐		0.08	0.07
性别→绩效达成		0.14 *	0.09
性别→团队和谐		0.08	0.05
工作经验→绩效达成		0.02	0.05
工作经验→团队和谐		-0.01	0.03
学习导向→绩效达成	H1a( + )	0.19 **	0.30 ***
学习导向→团队和谐	H1b( + )	0.21 **	0.34 ***
表现导向→绩效达成		0.00	0.06
表现导向→团队和谐		0.15 *	0.16 *
权威领导→绩效达成		0.22 ***	0.15 *
权威领导→团队和谐		0.06	-0.07
学习导向(表现导向→绩效达成)	H2a. 3a( + )		0.13 *
学习导向(表现导向→团队和谐)	H2b. 3b( + )		0.22 **
表现导向(工作经验→绩效达成)	H4a( - )		0.15 *
表现导向(工作经验→团队和谐)	H4b( - )		0.23 ***
学习导向(权威领导→绩效达成)	H5a( + )		-0.20 **
学习导向(权威领导→团队和谐)	H5b( + )		-0.20 **
拟合度指标			
$\chi^2$		87.48(36)	52.1(24)
p 值		0.000	0.008
$\chi^2/df$		2.43	2.17
GFI		0.96	0.98
AGFI		0.94	0.97
NFI		0.93	0.97
CFI		0.95	0.98
RMSEA		0.043	0.037

注: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

基层公务员是党和政府密切联系群众的桥梁与纽带,是基层政权建设的骨干力量<sup>[13]</sup>。基层公务员在工作中的积极投入,有利于基层工作的开展

和工作效率提高,是基层单位最珍贵的资产。如何激励基层公务员在日常工作中投入更多的热情、产生更高绩效,一直是学界及政府关注的重要议题,

有的还以民生为标杆去考察公务员的绩效<sup>[14]</sup>。本研究以福清市基层单位的公务员为问卷调查对象,讨论并检验了基层公务员目标导向(学习导向和表现导向)对工作绩效(绩效达成和团队和谐)的影响、工作经验及权威领导风格对基层公务员“目标导向—工作绩效”关系的影响。结果表明,基层公务员学习导向对工作绩效有显著正向作用,而且基层公务员的目标导向均衡发展对工作绩效提升十分重要。高表现导向或低权威领导风格下,学习导向对工作绩效的正向影响更强烈;高学习导向或高工作经验情况下,表现导向对工作绩效呈显著正向影响。因此,基层单位应关注培养和引导基层公务员的学习导向,而且在重要工作任务中甄选合适人选时,可依据本文量表对人选进行评价,选择兼具强烈学习及表现导向,或者兼具工作经验及表现导向的基层公务员,以产生更高的工作效率;同时,对领导而言,针对高学习导向的下属,应避免展现权威领导风格,给予其更多的自主管理空间,而对低学习导向的下属,应采取权威领导方式来督导其工作行为。

#### 参考文献:

- [1] Payne S C, Youngcourt S S, Beaubien J M. *A Meta - Analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net* [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92 ( 1 ): 128 - 150.
- [2] 仲晓芳. 基层公务员工作压力与工作绩效的关系研究 [D]. 石家庄:河北经贸大学,2011.
- [3] Motowidlo S J, Borman W C. *Task performance and contextual performance; The meaning for personnel selection research* [J]. *Human Performance*, 1997, 10(2): 99 - 109.
- [4] MacKenzie S B, Podsakoff P M, Rich G A. *Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance* [J]. *Academy of Marketing Science Journal*, 2001, 29(2): 115 - 134.
- [5] Dweck C S, Leggett E L. *A Social - Cognitive Approach to Motivation and Personality* [J]. *Psychological Review*, 1988, 95(2): 256 - 273.
- [6] 刘超. 团队主管领导风格对团队创新绩效影响机制研究[J]. *中国人力资源开发*, 2011(2): 31 - 35.
- [7] 张超. 组织氛围、主管支持感与公务员创新意愿关系的实证研究[D]. 成都:西南财经大学, 2012.
- [8] Chiaburu D S, Marinova S V, Lim A S. *Helping and Proactive Extra - Role Behaviors: The Influence of Motives, Goal Orientation, and Social Context* [J]. *Personality and Individual Differences*, 2007, 43(8): 2282 - 2293.
- [9] Harackiewicz J M, et al. *Revision of Achievement goal Theory: Necessary and Illuminating* [J]. *Journal of Educational Psychology*, 2002, 94(3): 638 - 645.
- [10] Kiazad K, et al. *In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior* [J]. *Journal of Research in Personality*, 2010, 44(4): 512 - 519.
- [11] Sturman M C. *Searching for the Inverted U - Shaped Relationship between Time and Performance: Meta - Analyses of the Experience/Performance, Tenure/Performance, and Age/Performance Relationships* [J]. *Journal of Management*, 2003, 29(5): 609 - 640.
- [12] Ping R A. *A parsimonious estimating technique for interaction and quadratic latent variables* [J]. *Journal of Marketing Research*, 1995, 32(8): 336 - 347.
- [13] 赵永杰,孔祥国. 基层公务员能力建设的调查与思考 [J]. *湖南社会科学*, 2008(5): 77 - 80.
- [14] 梁丽芝,宿德彪. 基于民生标杆的公务员绩效考评问题及其完善[J]. *湖南财政经济学院学报*, 2012(3): 31 - 36.

责任编辑:骆晓会