

【三农聚焦】

# 目标责任制下的绩效问责与印象管理\*

## ——以乡镇政府领导为例的分析

阎波 吴建南

**摘要:**在中国本土化的政府科层制框架下,政府自上而下层级间的行政管理体制创造了一种根据政府绩效状况进行奖惩的绩效问责机制。以直接面对广大群众、在社情民意的上传下达方面有着优势的乡镇政府领导为分析对象,可以清晰地解读目标责任制情境下的乡镇政府面临着充满矛盾的制度设计:在结构特征方面,“向上负责”的绩效问责机制与下级和外部利益相关者的诉求之间存在冲突;在过程特征方面,绩效问责机制的运行过程存在着目标冲突、财力—事责冲突、实绩—关系冲突和个人—组织冲突;在匹配特征方面,绩效问责的载体和内容存在预期定位和实际效果的不匹配。为了应对这种充满矛盾的绩效问责,乡镇政府领导采用自我呈现、率先垂范和请求帮助等印象管理策略,以塑造恰当的形象来获得所需要的合法性和资源,从而导致现实中的“问责悖论”。要有效引导乡镇政府领导的印象管理行为,需要从多个角度考虑这些现象背后的制度、管理和社会诱因,进一步深化政府行政管理体制改革,强化公众参与、重塑公共信任,注重“法治”,由依赖行政手段管理向注重运用法律手段管理转变。

**关键词:**绩效问责;印象管理;乡镇政府;目标责任制

中图分类号: D035.5

文献标识码: A

文章编号: 1003—0751(2013)12—0045—06

从十年前的“问责风暴”开始,随着问责在中国逐渐成为一种常态的社会现象,不断出现的问责困境和悖论现象日益引起了人们的关注<sup>[1]</sup>。公共政策的执行者能够较为容易地运用自由裁量权来降低问责制度的有效性,其中涌现出大量旨在建立、维持或精炼自己在利益相关者心中的形象(或印象)的印象管理行为。事实上,从日常的调研、走访到各种各样的“面子工程”、“形象工程”,都是管理者在不同情境下展示或操纵他人对自己印象的印象管理活动,而这些活动又与政府组织和个人依存的体制环境有着密切的关联。在中国本土化的政府科层制框架下,政府自上而下层级间的行政管理体制集中体

现为由上级政府向下级政府下达指标、分解任务、量化考核的目标责任制,它创造了一种根据政府绩效状况进行奖惩的绩效问责机制<sup>[2-3]</sup>。在转型时期,尤其是在“事权—事责”和“财权—事责”不匹配的条件下,地方政府领导理性地采用各种印象管理手段以应对这种绩效问责机制。印象管理是对目标责任制情境中“上有政策、下有对策”一种深层次的表达,对这一现象的分析有助于理解压力型体制下政府回应行为的发生机制。

本文关注的问题是,在目标责任制情境下绩效问责具有哪些特征?地方政府会采用哪些印象管理策略应对绩效问责?本文以乡镇政府领导为例进行

收稿日期: 2013—11—10

\* 基金项目: 国家自然科学基金项目《问责制度何以影响地方政府绩效——目标责任制情境下的‘问责悖论’研究》(71103140)、《效能建设、创新扩散与绩效改进: 面向中国地方政府的实证研究》(71173167)的阶段性成果。

作者简介: 阎波,男,西安交通大学公共政策与管理学院讲师,管理学博士(西安 710049)。

吴建南,男,西安交通大学腾飞人才特聘教授、博士生导师,公共政策与管理学院副院长,绩效管理研究中心主任,中国行政管理学会政府绩效管理研究会副会长(西安 710049)。

探索性的研究,文章首先对目标责任制情境下的绩效问责进行解读,进而从理性回应的角度分析和识别乡镇政府领导的印象管理策略,在此基础上归纳对政府管理改革的启示。

### 一、目标责任制情境下的绩效问责

目标责任制是一项对当代中国基层政府管理产生深远影响的制度,是目标管理思想和行政责任制结合的产物,自改革开放以来逐渐在各级党政机关中得到运用。该项制度的基本特征是:一级政府或部门在一定时限内(一般为一年)的总体目标的任务确定之后,按照行政隶属关系向下层层分解、逐级落实(由上下级政府主要领导共同签订目标责任书或责任状),并依据落实的目标任务进行相应的考核,确定和判断一级政府或部门及其人员的工作优劣情况,并按照考核结果实行相应的奖惩。目标责任制明确了政府组织及其领导的绩效责任,在强调上级政府战略目标贯彻落实的同时,采取“一票否决”指标对领导班子行为给出了约束性的规定,在实践当中创造了以绩效来判定责任履行状况的问责机制。从委托代理关系的角度理解,科层制中的问责是指行动主体之间围绕责任而建立的作用关系,“谁对谁的什么负责”是问责概念的核心<sup>[4]</sup>,绩效问责即以绩效责任为核心的责任。它具有以下 3 个方面的特征:

#### 1. 绩效问责的结构特征

从委托—代理的视角看,问责关系是一种成对的关系,责任的代理者需要向委托者解释自己的行为表现并承受相应的后果,委托者则对代理者的责任履行情况进行评价和奖惩<sup>[5]</sup>。在一般情境下,责任委托者是责任代理者的利益相关者,二者具有利益连带关系。对于乡镇政府而言,其利益相关者通常包括 3 类,如图 1 所示。对于成功的乡镇政府领导来说,卓越的政府组织绩效管理需要在对上、对下和对外等各个方面有所建树,取得不同利益相关者对自己的支持。对上,乡镇政府领导要完成上级下达的目标任务,在考核中取得理想成绩;对下,乡镇政府领导要树立在乡村干部中的威信,改进管理效能;对外,乡镇政府领导要满足当地公众(包括村民、企业及其代表)的公共需求,提高公众的满意度。从这个意义上讲,上级领导、乡村干部和当地公众都与乡镇政府领导具有利益连带关系,然而目标

责任制情境下的绩效问责机制主要存在于乡镇政府领导与其上级政府领导之间,“对上负责”是绩效问责机制的核心特征。

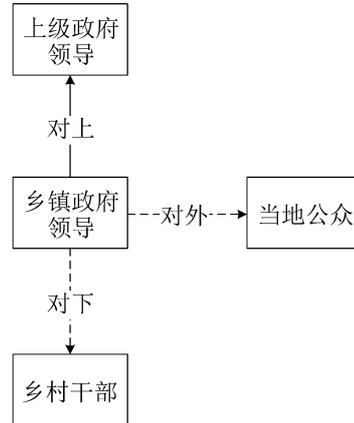


图 1 乡镇政府领导的利益相关者

按照目标责任制的机制设计,乡镇政府领导须“对上负责”,完成目标任务既是履行代理者的受托责任,也是证明其政治责任感的途径,绩效问责机制强调的是实现目标背后的科层控制与服从<sup>[6]</sup>。尽管如此,目标责任制情境下绩效问责机制的运行会受到这种利益连带相关的影响。乡镇政府处在国家与社会的“夹缝”之中,对上是有资源和支配性权力的各级政府科层机构,对下是自治的村级组织、文化素质不高的乡村干部和日渐习惯于“依法抗争”的农民,“上面千条线、下面一根针”的比喻道出了乡镇政府所面对的矛盾关系。在图 1 所示的利益相关者格局中,乡镇政府领导除了是上级政府的代理者,同时是乡镇政府组织的“掌舵者”和地方公共利益的“经营者”或“经纪人”,如果他们无法有效维护乡村干部和当地公众的切身利益,就会增加无法完成目标任务的风险。在现实中,“对上负责”的要求往往与下级乡村干部和外部公众的利益诉求存在冲突,乡镇政府领导不得不在这种“夹缝”中谋求自身角色行为的合法性。

#### 2. 绩效问责的过程特征

目标责任制以制度化的形式使绩效问责机制具体化为动态的、多环节的流程,如图 2 所示。这一流程围绕乡镇政府的责任展开,从责任的订立、履行、认定到兑现,形成了一个闭环反馈的控制系统。首先,县级政府在年初设定各乡镇的年度目标任务并与乡镇主要领导签订目标责任书,明确乡镇政府的工作任务和责任。随后,乡镇政府履行所接受的责任,即按照目标责任书规定的内容完成目标任务。

在之后的一年中,县级政府及下属部门会对乡镇进行周期性或不定期的检查,并在年终组织对乡镇政府的年度考核,以评判乡镇政府履行责任的程度。最后,根据年度考核的结果,县级政府对乡镇政府兑现奖惩,对高绩效的乡镇政府予以奖励,同时对低绩效的乡镇进行惩罚并追究有关领导的责任。

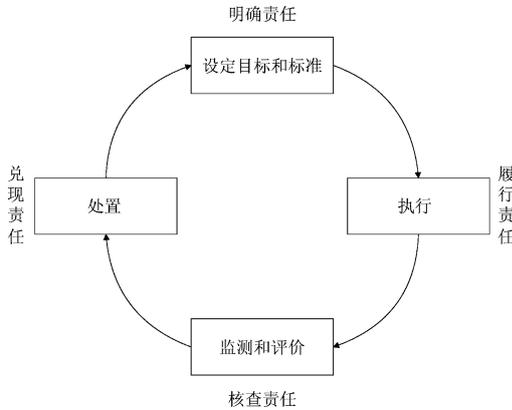


图2 目标责任制情境下的问责过程

在这个过程中,乡镇政府领导面临着大量的冲突,这表现在以下几个方面。第一,目标之间的冲突。在政出多门背景下,大量的目标任务彼此之间存在冲突,一些目标或指标难以量化、含义模糊,沦为政治口号<sup>[7]</sup>。例如,经济发展目标与环境保护目标之间就存在着难以调和的冲突。大量上级布置的临时性工作也常常没有列在目标责任书之中,但乡镇政府不得不努力完成。第二,财力与事责的冲突。由于地方政府支出责任不断下移,日益“空壳化”的乡镇财政很难保证目标任务的完成<sup>[8]</sup>。然而在压力型体制下,上级政府部门的“政绩”都要依靠乡镇政府这个“无限责任公司”来完成。第三,实绩和关系的冲突。考核是目标责任制的关键环节,实绩和关系对于乡镇政府在考核中胜出都很关键,但精力、财力有限的乡镇政府领导必须要做出适当取舍。乡镇政府领导除了完成目标任务、创造实绩,还要花大力气经营与上级领导和部门的关系,以赢得他们的支持<sup>[9]</sup>。第四,个人和组织的冲突。绩效问责机制以改进乡镇政府组织绩效为预期目标,但受“一票否决”指标和“一手高指标、一手乌纱帽”惩罚机制的影响,乡镇政府领导必须规避个人的仕途风险,许多乡镇政府领导最关心的是确保自己不被“否决”,“不求有功、但求无过”成为了乡镇政府真正的“绩效目标”。

### 3. 绩效问责的匹配特征

绩效问责机制存在手段与目标难以匹配的特征,这可以从两个方面来理解。首先,从绩效问责的载体来看,县乡两级政府之间的目标责任书尽管具备契约问责(Contract Accountability)的形式,但却违背了契约问责的激励功能。自新公共管理运动以来,契约问责被视为“使管理者管理”的手段,但前提是政治和行政能够分离,政府管理者能够像企业家那样思考<sup>[10]</sup>。罗美泽克和约翰斯顿指出,有效的契约问责需要具备明确的问责关系、恰当的绩效指标、便捷的绩效信息收集、责任代理者充分的自主权、责任委托方有财政风险保障、便捷的运用新技术等要素,并且这种问责机制需要和组织的制度环境、管理战略与契约任务相适应<sup>[11]</sup>。从目标责任制的实际状况来看,这些要求很难得到满足。尽管采取了契约的形式,但乡镇政府面临着财政方面的“乡财县管”和组织人事方面的“下管一级”,在此情境下签订的目标责任书并非乡镇政府领导可以自主选择的契约。同时,他们并不是像职业经理人那样自由流动的管理者,除了考虑管理问题还需要政治议题。更进一步地,这种绩效问责机制隐含的是上级政府对下级政府的不信任和对下级政府领导者自利的人性动机预设,是以行政命令的方式达成市场化的契约,其最主要的目的是控制而不是激励。

其次,从绩效问责的内容来看,它强调乡镇政府的年度成果和产出,在目标责任书中无论是“硬指标”还是“软指标”都较少涉及过程指标<sup>[12]</sup>。追求数字化管理和排名是目标责任制的一个突出特征,大量指标都规定了乡镇政府应该完成的具体数字。然而在众多的考核指标面前,乡镇政府会选择性地执行目标任务。对于那些“硬指标”尤其是“一票否决”指标,即使其未必出现在目标责任书中,乡镇政府主要领导想方设法都要完成,因为这些指标的完成情况关系到乡镇政府在年终考核中的排名,更关系到乡镇主要领导的面子和“帽子”。这种认识已经演化成目标责任制实施过程中的“零规则”,即乡镇政府必须服从上级政府强制下达的绩效需求,“要什么就给什么”。换言之,这种问责机制已经从结果导向的问责转换为规则导向的问责或服从问责,对绩效的追求成为手段而非目标,出现了本末倒置。

### 二、印象管理:乡镇政府领导的理性回应

这3个方面的特征——结构特征、流程特征和

匹配特征,共同反映出在目标责任制情境下乡镇政府面临的绩效问责机制充满了矛盾。乡镇政府主要领导从中感知到的是来自上级、下级和外部利益相关者的角色期望,即“千条线”和“一根针”,以及自己无法有效“扮演”角色时将可能面临的惩罚性后果。前文的分析说明,目标责任制情境下的绩效问责机制在结构和实施过程方面存在冲突,且其问责载体和内容都存在预期定位和实际效果不匹配的特征,这些给乡镇政府领导完成目标任务带来了巨大的挑战。在地方政治舞台上,如果乡镇政府主要领导无法按照绩效问责机制充满矛盾的游戏规则完成“表演”,就不得不面临“下台”的结局。为了扮演好特定的角色,维持执政的合法性以及在与其它乡镇政府领导的竞争中争取到上级分配的资源,乡镇政府对利益相关者的期望必须适应绩效问责机制的矛盾,做出理性而恰当的回答。

对于组织而言,印象管理是指展示预期的形象以试图影响特定受众对组织的感知,是管理者用来获得合法性和资源的手段<sup>[13]</sup>。大量研究表明,面对外部约束产生的压力,依赖于外部利益相关者提供资源的组织领导会采用特定的印象管理策略向对方展示可信而合法的形象,以获得所需要的合法性和资源<sup>[14]</sup>。在中国,“耻感文化”强调个人应关注如何使别人对自己产生或维持“好印象”,大多数人都非常注意维护自己在他人心目中的形象,中国的基层政府面对着一个“熟人社会”,印象不仅与个人身份有关,更决定了个人在人际互动过程中能够获得资源的多少,人们就需要通过“做戏”来塑造“面子”<sup>[15]</sup>——这不仅关系到个人的身份、地位和权威,更是基层干部完成目标任务的必要条件。

在目标责任制情境下,乡镇政府领导围绕考核及其结果的印象管理活动主要包括自我呈现、率先垂范和请求帮助等三类。体现乡镇政府绩效责任的年度目标被分解为各种刚性的“硬指标”和具有弹性的“软指标”,而实际责任承担者的任务完成能力又有高低之分。参考以往研究所使用的归纳法并结合作者实地访谈的情况,乡镇政府领导主要会采取三类应对绩效问责的印象管理策略:当乡镇政府领导面对能够完成且具有刚性要求的目标任务时,会以率先垂范的方式展示其执行力和对上级的忠诚;当乡镇政府领导面对不易完成但具有一定弹性的目标任务时,会以自我呈现的方式展示自身的竞争力

和优势;当乡镇政府领导面对一些很难完成而又难以操纵的任务时,会以请求帮助的方式打动上级领导,从而给自己留下退路、避免惩罚性的后果。从前文对绩效问责机制的分析来看,这三类印象管理行为都是乡镇政府领导理性选择的结果。

印象管理是乡镇政府领导在应对“向上负责”的绩效问责机制时管理艺术的体现。当面对目标责任合同中那些相对弹性的“软指标”时,如果汇报策略得当,上级给出的“印象分”就会较高,因而乡镇政府领导会以丰富的自我呈现手段展示自己的能力和能力。当他们有能力完成特定的目标任务时,会选择正面宣传,而当不具备完成某些目标任务的能力时则会有技巧地操纵数据,以求“看上去很美”,这种“官出数字”的现象屡见不鲜。例如,正面宣传的“运作”和操纵数字的“注水”两类行为往往同时为乡镇政府领导所采用。另一方面,乡镇政府与上级政府签订的目标责任合同中还有一些“硬指标”,仅仅依靠自我呈现并不能确保乡镇政府领导获得预期的形象。当他们有能力完成这些目标任务时,会表现得很积极、主动、服从,率先垂范,用“功劳”赢得上级的尊重;当他们认识到难以完成目标任务时,会想尽办法向上级请求帮助,用“苦劳”赢得一定程度上的谅解。

首先,率先垂范指的是乡镇政府领导在上级面前表现出服从决策和积极完成目标任务的姿态。科层体制下的乡镇政府领导作为县级政府的代理者,有义务履行委托者赋予的职责,即按照上级目标考核的要求完成各项任务,这在现实中常被理解为一种政治要求,所对应考核指标的弹性较差,即硬性规定的目标任务。张静发现模范执行上级旨意的基层干部往往得到提拔,他们能够给人以模范和道德品质好的印象<sup>[16]</sup>,这正是率先垂范的作用所在。在目标责任制情境下,乡镇政府领导的率先垂范是一种对上的管理策略,其目的在于改变对目标责任考核结果拥有绝对控制权的上级所形成的印象。

其次,自我呈现是乡镇政府领导向上级展示高绩效以获得认可的活动。这些代理者要在晋升“政治锦标赛”中脱颖而出,就需要取得理想的考核结果,他们为此向上级展示其竞争力,即“创造政绩的能力”——乡镇政府领导会主动选择完成那些上级重视的、与个人政绩相一致的任务,同时向上级积极展示,以争取获得理想的考核结果。自我呈现具有

多种不同的表现形式,其中“适度包装”是乡镇政府领导及其上级都惯常采用的方式。究竟“包装”到何种程度上才算“适度”取决于乡镇政府的能力,当其基本能够完成任务时会大张旗鼓地进行宣传,而当其难以完成任务时则会选择操纵数字、虚报瞒报。

再者,请求帮助指的是乡镇政府领导积极寻求上级政府对自己工作实际环境的了解,以避免考核结果对自己的不利影响。乡镇政府领导是当地的“经营者”,在任务压力大而资源禀赋匮乏的条件下,深谙“巧妇难为无米之炊”和“会哭的孩子有奶吃”的道理,请求帮助成为其常用的印象管理手段。当面对一些完全无法完成而又不得不完成的任务时,他们会请求上级的支援,用“诉苦”等方式感染上级领导。其逻辑在于:“我早已经向你表明了我的难处,不是我不想完成任务,是我没有这个能力完成任务,反正到时没完成任务你也不能太怪我”。在这种情况下,要么上级给予下级一定的援助和支持,要么就对下级“开绿灯”,因而这种印象管理策略能够起到“以退为进”的作用。如果乡镇政府领导不这样做,在面对硬性的目标任务时就失去了回旋余地而面临着惩罚性的后果。

在一般情境下,逢迎讨好和胁迫威慑也是常见的印象管理行为,然而在目标责任制情境下,它们较少在乡镇政府领导应对绩效问责的印象管理行为中出现。一方面,逢迎讨好也是一种旨在感染受众的印象管理行为,行动者出于自利的目的,主动采取恩惠、奉承、意见遵从等方式取悦他人,常常还伴随着礼物、宴请和惠赠,甚至包括贿赂。对于乡镇政府领导而言,对上级的逢迎讨好是一种必要的人际沟通技术,但这种活动与应对目标责任制并无直接联系,即使自己不需要完成责任目标也需要与上级领导保持良好的人际关系。正如杨美惠(2009)所指出的,种种逢迎讨好的行为深深根植于中国社会的“报”与人情文化之中<sup>[17]</sup>。而且,科层组织中的逢迎讨好行为往往是隐秘而艺术的,上级领导并不愿意看到下级以过于露骨的方式公开地逢迎讨好自己,上下级当事双方一般对这种活动都讳莫如深。

另一方面,由于乡镇政府位于国家科层体系的末端,乡镇政府领导处于相对弱势的地位,在与处于相对强势的上级政府部门和领导博弈过程中,除非打算放弃自己的仕途,否则很少会采取带有较强风险的胁迫威慑行为。退一步说,由于中国乡土社会

是一个“熟人社会”,即使乡镇政府领导对上级目标责任考核过程中的指令要求存在不满,轻易也不会在公开场合发难,让上级“下不了台”,而代之以委婉地、迂回地策略性表达。事实上,拥有国家授权的乡镇政府领导熟悉正式权力运作的规则,也同样熟悉如何在正式规则的约束下灵活运用“关系”等非正式的政治技术。如果上级领导认为下级在胁迫威慑自己,那么就会沦为“叛逆”,为当地官场所不容,以往研究也极少发现乡镇政府领导应对上级的胁迫威慑行为。

### 三、小结与启示

处于国家行政“神经末梢”的乡镇政府是当今行政体系在农村承担公共责任最大的一级政权,为公民日常生活提供基本公共服务和公共产品,承担着较多的财政支出责任。从本文的分析来看,处于目标责任制情境下的乡镇政府面临着充满矛盾的制度设计:在结构特征方面,“向上负责”的绩效问责机制与下级和外部利益相关者的诉求之间存在冲突;在过程特征方面,绩效问责机制的运行过程存在着目标冲突、财力一事责冲突、实绩一关系冲突和个人一组织冲突;在匹配特征方面,绩效问责的载体和内容存在预期定位和实际效果的不匹配。为了应对这种充满矛盾的绩效问责,乡镇政府领导采用自我呈现、率先垂范和请求帮助等印象管理策略,以塑造恰当的形象来获得所需要的合法性和资源。这些发现的启示在于以下几方面。

第一,应进一步深化政府行政管理体制改革,为地方政府绩效问责机制正确、有效发挥作用提供制度基础。乡镇政府领导的印象管理活动是其应对绩效问责的理性选择,在绩效问责制结构、过程和要素匹配等方面存在大量冲突因素的情况下,他们不得不调整自己的行为方式以赢得执政的合法性和资源。从理论上讲,绩效问责机制应以激励管理者努力创造、促进政府绩效改进为目标,约束那些无助于提升政府管理效能的印象管理活动,而合理设定其事责目标和减少财力一事责之间的冲突是实现该定位的一个关键,是推进行政管理体制改革的的重要方向。近期广受社会民众热议的“383改革方案”提出“以优先调整事权、带动财力重新配置为重点,启动新一轮财税体制改革”,明确指出“以事权合理划分重新确定财力配置”、“规范省以下各级政府事权边

界”为优化绩效问责机制的作用开辟了新的空间。

第二,以加快推动政府职能转变为契机,强化公众参与、重塑公共信任。在目标责任制情境下,对于绩效问责机制之所以导致诸多悖论式的后果,政府职能的异化和普遍的信任缺失具有不可推卸的责任。政府执政的合法性本应由公众赋予,然而“对上负责”的绩效问责机制迫使地方政府热衷于经营形象,以获得合法性和创造政绩所需的资源。当绩效问责机制沦落为推卸上级责任和迫使下级服从的工具时,面对多元利益相关者相互冲突的利益诉求,理性的地方政府领导采用各种非正式的手段完成正式的工作,足以致使“政以贿行、官以私进”的非预期结果,不断侵蚀社会中的信任基础。目前,政府转变职能、简政放权已成为当代社会共识,强化公众参与、重塑公共信任显得尤为必要,这给完善目标责任制情境下的绩效问责机制提供了契机。

第三,地方政府管理应注重“法治”,由依赖行政手段管理向注重运用法律手段管理转变。不能依法行政是绩效问责机制过度强调控制与服从的思想根源,它将地方政府间关系简化为蕴含各种冲突的“对上负责”,采用印象管理策略来“唯上”就不可避免。绩效问责机制中的“一票否决”将“任务问题”转化为“位子问题”,决定乡镇政府领导行为的不是法律法规而是“帽子”和“位子”,其核心不是“法治”而是“人治”。由于“目标责任制是个筐,上级想干的都往里装”,进一步助长了相当普遍的“人治”现象,激发了乡镇政府领导大量的印象管理活动。要扭转这种局面,就需要以《政府信息公开条例》等法律法规为准绳,推进依法行政、公开透明,从源头上解决这一问题。

总体上看,尽管当代中国政府取得了巨大的历史性成就,但仍有诸多初衷美好的体制安排却导致事与愿违的结果,甚至蜕变为贻祸不浅的“劣政”。假如说“演戏”、“闹剧”式的隐喻只是学者们的皮里阳秋,还保留着学术的优雅和温情,那么现实中因绩效问责而导致的“问责悖论”就更值得制度设计者们警醒和反思。尽管这些并未在本研究中得到直接分析和验证,但本文所揭示的逻辑对于解释这些现象具有适用性。要有效引导乡镇政府领导的印象管理行为,需要从多个角度考虑这些现象背后的制度、管理和社会诱因,探索合理调控乡镇政府主要领导压力和动机的手段,建设更适宜于乡镇组织发展的

制度体系。

#### 参考文献

- [1] 颜海娜, 聂勇浩. 基层公务员绩效问责的困境——基于“街头官僚”理论的分析[J]. 中国行政管理, 2013, (8): 58—61.
- [2] 阎波, 吴建南. 绩效问责与乡镇政府回应行为——基于Y乡案例的分析[J]. 江苏行政学院学报, 2012, (2): 109—115.
- [3] 渠敬东, 周飞舟, 应星. 从总体支配到技术治理——基于中国30年改革经验的社会学分析[J]. 中国社会科学, 2009, (6): 104—127.
- [4] Eckardt S. Political Accountability, Fiscal Conditions and Local Government Performance—Cross-sectional Evidence from Indonesia [J]. Public Administration and Development, 2008, 28 (1): 1—17.
- [5] Mark Bovens, Thomas Schillemans, Hart PT. Does Public Accountability Work? An Assessment Tool [J]. Public Administration, 2008, 86 (1): 225—242.
- [6] 周雪光, 赵伟. 英文文献中的中国组织现象研究[J]. 社会学研究, 2009, (6): 145—186.
- [7] 杨善华, 宋倩. 税费改革后中西部地区乡镇政权自主空间的营造——以河北Y县为例[J]. 社会, 2008, 28 (4): 87—106.
- [8] 姚锐敏. 全面推进依法行政视角下的乡镇行政体制改革研究[J]. 中州学刊, 2013, (5): 5—9.
- [9] 周雪光. 基层政府间的“共谋现象”——一个政府行为的制度逻辑[J]. 社会学研究, 2008, (6): 1—21.
- [10] Behn RD. Rethinking Democratic Accountability [M]. Washington, D. C.: Brookings Institution Press, 2001.
- [11] Barbara S. Romzek, Johnston JM. State Social Services Contracting: Exploring the Determinants of Effective Contract Accountability [J]. Public Administration Review, 2005, 65 (4): 436—449.
- [12] 何绍辉. 目标管理责任制: 运作及其特征——对红村扶贫开发的个案研究[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2010, 27 (4): 173—182.
- [13] Clarke J. Revitalizing Entrepreneurship: How Visual Symbols are Used in Entrepreneurial Performances [J]. Journal of Management Studies, 2011, 48 (6): 1365—1391.
- [14] Kai Lamertz, Martens ML. How Do We Make You Look Good? A Social Network Study of Upstream Organizational Impression Management and the Rhetorical Construction of IPO Firm Images [J]. Canadian Journal of Administrative Sciences, 2011, 28 (4): 373—387.
- [15] 杨华, 欧阳静. 农村人情的变异: 表现、实质与根源——对当前原子化农村地区人情的一项考察[J]. 中州学刊, 2011, (5): 117—121.
- [16] 张静. 基层政权: 乡村制度诸问题 [M]. 杭州: 浙江人民出版社, 2000.
- [17] 杨美惠. 礼物、关系学与国家: 中国人际关系与主体性建构 [M]. 南京: 江苏人民出版社, 2009.

责任编辑: 晓立