

中文社会科学引文索引 (CSSCI) 来源期刊

2013. 1
VOL.6 NO.1

公共行政 评论

JPA
Journal of Public Administration

博士学位论文摘要

激励设计、上下级互动和政企关系

练 宏*

政府行为一直是社会科学研究的重要主题，许多学者从不同角度出发，讨论政府行为、组织运作和制度变迁。一系列重要的分析概念涌现出来，比如变通（王汉生等，1997）、压力型体制（荣敬本、崔之元等，1998）、逆向软预算约束（周雪光，2005）、晋升锦标赛（周黎安，2004；2007；2008）、技术治理（渠敬东等，2009），等等。这些分析概念在后续研究中被广泛引用，推进了我们对政府行为的理解。

然而，一些分析概念仍然有待重新评估：这些概念的微观基础是什么？影响概念解释力的约束性条件有哪些？以周黎安的晋升锦标赛为例。这项研究运用省级官员晋升数据，分析中国经济增长的制度基础，认为晋升是激励地方官员积极推动经济发展的动力来源（周黎安，2004；2007；2008）。这项研究极大地促进了跨学科的对话，推进了官员激励和地方治理的研究工作。同时，一些学者也对其观点提出质疑和批评。欧普儿和布诺姆（Oppen & Brehm，2007）比较研究了社会网络和经济绩效对中国政治领导人晋升的影响，提出关系网络对晋升有显著影响，而经济绩效的作用并不明显。其他学者也运用类似数据重新评估晋升锦标赛理论，发现经济指标对中国地方官员的政治提拔并无显著影响（陶然等，2010）。还有学者指出，大多数地方官员的日常工作并不是来自于晋升锦标赛的激励，而是更多地受到其他政府逻辑和内部过程的影响（Zhou et

* 练宏，中山大学中国公共管理研究中心/政治与公共事务管理学院，讲师；2013年毕业于北京大学社会学系，获法学博士学位。

al., forthcoming)。本文认为,争议或质疑来源于研究的微观基础不足,没有深入考察干部考核体系的实际运作过程和机制。正如王汉生等学者在研究干部考核体系时指出:“留下更多的还是问题……比如目标责任制的微观运作机制是怎样的;这项制度是如何‘起源’的,又经历了何种演变过程。”(王汉生,王一鸽,2009:90)。

本文基于某市级政府部门的田野研究(2008年—2011年),试图捕捉微观过程,考察政策实施的约束条件,从而增强概念或理论说法的分析力度。笔者每年花数月的时间,和地方官员一起上下班,在自然状态下观察和记录官员的常规活动,包括他们面临的多重任务压力、注意力分配、事件解释、政策出台等。在这一过程中,我们强调对细节的关注,留意政府官员的微观行为。首先,同一官员在不同环境下的信息表达差异。官员往往对周遭环境极为敏感,不同的环境有不同的信息反馈。这一细节提醒研究者在调查时应仔细甄别信息,注意个体、组织和环境之间的关系互动(Stinchcombe, 1959; Hannan & Freeman, 1977)。第二,不同官员就同一事件存在理解差异。这种差异可能是源于不同的个体特质、地位结构、一线经验和专业化程度等,也可能源自于一个内部政治过程,比如不同利益集团就某一事件讨价还价、相互冲突、相互妥协。此时,信息不是中立的,而是被各方策略地使用(March & Olsen, 1976)。第三,同一官员随着时间演变,改变了对某一事件的原有看法。这一动态过程值得注意,表明人们对某一事件或政策的看法并非固定不变,它是一个组织学习的过程,这一学习过程可能正确,也可能是迷信的(March & Shapira, 1987; Levitt & March, 1988)。以上对微观过程的关注,并非追求细节本身,而是通过对细节的把握,获得对重要研究问题进行科学分析所需要的系统知识(Blau, 1955: 5)。

论文书写采取如下原则:首先判断经验材料是否系统和翔实,在此基础上,挖掘研究问题,借鉴新近的组织理论,构建模型和框架。这一书写方式的缺陷在于,文章并没有一个全局的框架统领全文,而是以各章独立的形式展现,每章都有各自关心的研究主题、理论说法和分析思路。统揽全文,论文由三个研究主题组成:①干部考核体系的内部运作过程是怎样的?背后体现了哪些组织学道理?②常规模式和动员模式作为政府治理的两种重要方式,它们之间的关

系是怎样的？哪些内在机制和外在机制影响相互之间的转化和演变？③一个政府部门如何和不同类型的企业互动？这种互动有怎样的特点？反映了怎样的市场环境和组织学道理？上述内容分别涉及激励设计、政府治理方式和政企关系等研究主题。下面我们将简要介绍这些主题的研究思路。

一、弱排名激励：多重逻辑的政府考核过程

通过连续三年参与观察一个政府部门的年终考核过程，关注官员的政策执行。研究发现，考核过程具有如下特点：①排名和努力程度之间不相一致；②逆“一票否决”；③反对某些下级的优势过于明显，考虑覆盖面；④采取阶梯排名，弱化竞争强度。我们将这些特点概括为“弱排名激励”，即排名的激励强度较弱，不同于锦标赛理论所说的“强排名激励”（Lazear & Rosen, 1981; Rosen, 1986; 周黎安, 2004; 2007; 2008）。锦标赛理论认为，排名是一种强激励，其重要机制在于相对绩效考核，即某位参赛者的胜出，并不因为他本身的绝对实力，而是相对其他人做得更好。

为什么干部考核体系是一种“弱排名激励”？本文借鉴已有的研究工作（Zhou et al., forthcoming），结合田野观察认为，干部考核体系的实际运作过程，并不是一个理性的制度设计，而是受制于多重逻辑的影响：政治底线逻辑、激励设计逻辑和政治联盟逻辑。多重逻辑的相互作用改变了激励设计的方向，弱化了激励强度，从而形成“弱排名激励”的组织现象。

具体而言，首先，政治底线逻辑。政治底线指的是在规定时间内完成上级交待的政治任务。“一票否决”是最为典型的政治底线，它具有很高的激励强度。如果规定时间内完成不了，意味着全年工作被否定，丧失晋升提拔和“争优评先”等各类机会。已有组织理论指出，激励强度越大，目标替代（goal displacement）的可能性就越大（Michels, 1968; Milgrom & Robert, 1992; 周雪光, 2008）。田野观察发现，政治底线逻辑影响着干部考核体系的具体实施过程，上级干部在考核评估时通过正式或非正式方式调整数据，主动帮助所有下级都完成年度任务，表现出和理性制度设计完全不同的行为方式。第二，激励

设计逻辑。激励是委托人通过给付出努力的代理人一定的物质或精神奖励，使后者按照前者的组织目标行为。正如上面提到的，激励的机制在于相对绩效考核（Lazear & Rosen, 1981; Rosen, 1986）。相对绩效考核的优势在于，通过相对排名，剔除某些偶然因素对业绩的影响，增加评估的精确度，从而提高激励强度。田野观察发现，和企业组织一样，政府组织同样关心如何恰到好处地激励下级，通过相对绩效考核赏罚下级。但是，本文强调的是，这种激励设计是有前提的，即首先必须满足政治底线逻辑，保证所有下级都完成了上级交待的基本任务，在此基础上才实施激励。第三，政治联盟逻辑。政治联盟概念曾经被运用于企业组织的研究分析中（Lindblom, 1959; March, 1988）。在这里，政治联盟指的是不同政府机构之间相互依赖、相互支持的政治纽带或者同盟关系。政治联盟发挥作用的机制在于互惠，这一概念在已有人类学文献被广泛研究（Malinowski, 1922; Levi - Strauss, 1969; Mauss, 1990），比如莫斯（Mauss）从团结的结构起源分析了资源交换的作用，认为礼物交换通过嵌入义务和互惠塑造了人们相互之间的稳定关系（Mauss, 1990）。田野观察发现，互惠的政治联盟逻辑影响着官员行为，比如考核过程必须考虑整体平衡，以免破坏政府机构之间相互依赖、相互支持的政治联盟关系。

进一步，上述三种逻辑之间相互作用，共同影响理性制度设计的基本方向。首先，政治底线逻辑和激励逻辑之间相互冲突。前者意在保证所有下级完成任务，而后者则强调公平公正的绩效考核。第二，政治联盟逻辑和激励逻辑之间相互冲突。前者迫使上级考虑总体平衡、缩小差距，以保证联盟关系的稳定性，但是，后者却提倡考核根据实际努力程度拉开差距。第三，政治底线逻辑和政治联盟逻辑之间相互强化。两种逻辑的后果是人为因素的介入，方向和激励逻辑相反，从而弱化了理性制度设计的激励强度。

总之，干部考核体系的内部运作过程包含着多重逻辑，多重逻辑之间相互作用，改变了激励的基本方向。这些分析和田野观察的发现是一致的，官员对下级的考核评比过程总是强调如下原则——“首先保证下级都能够完成任务，然后在完成任务的基础上体现差距，但是差距不能太大。”这一研究的主要贡献在于对周黎安的晋升锦标赛模型做出补充，强调干部考核体系的实际运作过程，不

仅考虑激励因素，而且也要关注其他逻辑和内部政治过程。

二、钟摆运作：常规模式和动员模式的转化机制分析

论文第二部分关注常规模式和动员模式之间的转化机制。常规模式和动员模式作为政府的治理模式，许多学者从不同角度对这一问题进行探讨。一方面，有些学者关注常规模式的运作过程和特点。常规模式是指基于规则和程序的政府治理方式（Huang，1994；1995；O'Brien & Li，1999；Whiting，2000；Edin，2003）。另一方面，有些学者关注政府治理的另一种力量，即动员模式。与常规模式不同，动员模式通常采取临时或者突击式的检查、叫停和惩罚等措施实施治理，具有非常规和随意性的专断特点（周飞舟，2009；狄金华，2010；薛建东，2009；冯仕政，2011；周雪光，2011）。

我们的研究问题是：这两种模式之间是如何运作和相互转化的？转化过程包括着哪些内生条件和外在条件？它们的有效运作面临哪些约束性条件？这一系列问题亟需回答，正如周雪光和练宏在研究政府谈判过程时指出：“……本文区分政策实施的动员型和常规型两类启动机制，从而提出了一系列新的研究问题：这两类机制之间是什么关系？在什么条件下某一机制得以启动？当两者同时使用时，它们之间的紧张和冲突是如何解决的？”（周雪光、练宏，2011：95）

本文将两种模式间的转化类比为“钟摆运作”，并着力考察它们之间相互转化的内在机制和外在条件。首先，自我强化机制。已有组织理论研究了组织的自我强化、路径依赖和结构惰性等特点（Arthur，1994；David，1995；Hannan & Freeman，1977；诺思，2008；）。常规模式具有自我强化的特点，其中规则和程序不断繁衍和扩散，限制了组织的适应能力，产生许多功能失调的现象，比如目标替代（Merton，1957）、恶性循环（Crozier，1964）；监督紧密的问题（Gouldner，1954），标准的扩展和强化（Meyer et al.，1985）。当常规模式使组织僵化时，动员模式成为一种打破锁闭的重要力量，政府治理也将做出新的适应性预期和变革。

第二，倾斜系统。谢林（2005）在其《微观动机与宏观行为》一书中研究了组织的倾斜系统，认为个体或组织的理性决策在某些条件下演变成为一种宏观后果，系统层面表现出向某个方向扩散或倾斜的特征，扩散的方向既可能是单向的，也可能是双向来回震荡。我们认为，倾斜系统理论可以帮助我们分析动员模式的运作过程和可能引发的宏观后果。

第三，积累循环效应。这一理论指出，一个动态的社会过程，各因素之间存在着因果关系。某一社会经济因素的变化，会引起另一种社会经济因素的变化，而第二种变化反过来又加强了最初的那一种变化，并导致社会经济过程沿着最初变化方向发展。这种因果发展关系是有积累效果的，表现为动态变化的积累倾向，而不是简单的循环流转（Myrdal et al., 1944）。缪尔达尔对社会和制度现象的内在依赖性分析，能够帮助我们理解常规模式和动员模式的相互转化和后果，比如常规模式存在问题，急需启动动员模式，但动员模式的启动，又要求常规模式进一步完善，最后导致常规模式的规则和程序越来越复杂，即存在一种积累循环效应。这也可以解释技术治理的兴盛和动员治理的并存现象。

第四，从局部短缺到总体短缺。科尔奈在其《短缺经济学》一书指出，任何社会都存在短缺现象，它可以通过反馈和控制机制使短缺回到正常水平，即这种短缺是正常短缺。然而，由于社会主义体系通过指令计划调节经济活动，买者和卖者常常因预期和信息不对称，产生一系列引发局部短缺的行为，比如延滞现象、囤积货物的倾向、扩张冲动和投资饥渴等。当短缺越严重，项目投资更可能被采纳，此时项目投资成为延缓问题的一种调节手段，它通过立即显露的投资效果，暂时消除人们的抱怨，但不利之处在于问题并没有彻底解决，在时间上被延滞和拉长，并可能错过解决问题的最佳时机。当社会再次出现抱怨和诉苦时，政府和国企采取新一轮的“灭火”策略，形成一种“延期—灭火—延期—灭火”的机制，而这恰恰可能酿成可怕的后果，即由局部短缺到总体短缺，突破社会的容忍限度（科尔奈，1986）。我们认为，在公共部门的政策执行过程中，当底层社会重复发生抱怨、诉苦等信号时，如果上级接收到这些信息，利用规则保护自己，容易形成“延期—解释—延期—解释”的机制，而在这漫长的时间里，“局部短缺”可能演变为“总体短缺”，即越来越多的问题得

不到解决。当问题严重到足以引起高层关注时，中央官员可能启动动员机制，直接切入基层进行“现场办公”，以一套重新制定的新规则解决紧迫问题，甚至处理某些官员，杀一儆百，起到示范作用。

除了上面列举的四种内在机制，两种模式的转化也存在一些外在机制，比如灾害、战争、重大事件、经济形势和换届选举等。这些内在机制和外在条件影响着两种模式之间的关系，使两种模式呈现出一种动态的钟摆运作形态。文章最后还扩展分析了钟摆运作面临的层级约束，即表面上任何一个政府层级都能够运用常规模式和动员模式，似乎治理是极为完备，但现实中，并不是任何一个政府层级都能够混合运用这两种模式。本文认为，行政链条越往下的地方政府，由于地方上下级政府之间受到各种非正式关系的影响，它们之间的关系并不是严格意义的上下级关系，这使上级政府部门难以启动动员模式。相反，行政链条越往上的政府（比如中央政府），动员模式虽然可以快速启动，但由于动员检查过程不得不依赖下级的陪同，这一过程容易产生各下级政府之间的共谋行为（周雪光，2008），从而削弱了动员模式的有效性。因此，处于行政链条中间的政府，其动员检查的效果较好。一方面，它和下级之间是一种较为严格的上下级关系，这一关系有助于剔除各类非正式关系的干扰。另一方面，它相比中央政府更加了解地方信息，往往不需要陪同便可检查地方的政策执行情况。

三、小企业大网络：政企关系的组织分析

田野观察中，笔者参与了市环保局和许多企业的互动过程，他们之间的关系类型多样，令人困惑。比如，某些企业有强烈的动机培植各种各样的非正式关系，展开和政府部门之间的互动过程。这类互动的特点是企业以政府部门为中心。与此不同，有些企业却不需要主动培植非正式关系，政府部门常常主动邀请企业负责人作为专家，参与政府部门的一些项目评估。这些企业和政府部门之间有紧密的工作关系，其互动的基本特点是政府部门以企业为中心，包括政府官员主动帮助企业摘除超标，等等。我们的疑问是：为什么会出现如此不同的政企关系？有些政企关系是企业以政府部门为中心，而有些政企关系却是

政府部门以企业为中心？本章追随制度学派和社会网络的分析思路，提出一个解释。任何一个企业都受到正式制度环境的影响，正式制度借助着一种制度性关联，它决定企业是不是能够获得组织优势。本文的基本结论是，国家的正式制度安排（“上大压小”、“抓大放小”策略等）使大企业获得合法性（Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983）。地方政府部门的中心工作都围绕大企业来展开，大企业的发展对地方政府部门具有至关重要的影响，这一关系弱化了政府部门对这些大企业的惩罚和治理水平。与此相反，小企业处于组织劣势，正式制度安排难以惠及小企业。为了获得地方政府部门的支持，处于组织劣势的企业有强烈的动机培植各种非正式关系（私人关系、工作关系和嵌入关系等）（Granovetter, 1974; Uzzi, 1999; Peng, 2004），其目的是增强和地方政府部门之间的关联度，以降低国家正式制度所带来的不利影响（行政审批慢、专项工作进度慢、惩罚小企业等）。总之，文章追随制度主义和社会网络两个理论流派，讨论制度关联和社会关系对政企互动的影响。研究认为，国家的正式制度安排使某些企业获得极大的组织优势（组织优势是一种地位信号和资源），相反，那些处于组织劣势的企业有强烈动机培植社会网络关系，从而形成“小企业大网络”的格局。

四、总结

从上面的三个部分可以看到，本文重点关注实际行政过程中的政府行为，建构了政府内部的上下级互动、多重激励以及政企关系的理论模型。在模型建构中，特别注意了条件分析。这些模型的建构得益于组织学的相关文献以及长距离的参与观察。本文仅仅是一个尝试，仍然存在许多不足之处。比如未能就经验资料提出一个有足够理论张力、统领全文的研究问题，也没有形成一个清晰的分析框架，理论抽象能力有待提高。好的研究应对个案有系统的把握，并且拥有充足的理论准备，保持一个开阔的胸襟，在理论和资料的互动中厘清自己的分析框架，实现从类比（Metaphor）到分析模型（Model）的转变，而这将成为未来努力的方向。

在评述垃圾箱决策模型时，本德尔等人这样写道：“……科学进步的标志是从类比到模型。类比作为研究探索的开始，作用不容置疑。它常常蕴含着一些有趣的思想火花，比如一些模糊的印象，X 类似于 Y。这可能是一个富有创造性的洞见，甚至颠覆某一领域的传统观点。但是，研究不能仅停留于此，类比还不是一个严谨的分析框架，它的逻辑可能是模糊的，比如 X 和 Y 的关系是怎样的？哪个是前提，哪个是结论？更进一步，建立在类比基础上的经验研究是薄弱的，极少能够经得起检验。因此，必须实现从类比到模型的转变，从而为探究现象原因和经验调查提供目标。”（Bendor et al.，2001：188）。

参考文献

- 狄金华（2010）. 通过运动进行治理：乡镇基层政权的治理策略：对中国中部的地区麦乡“植树造林”中心工作的个案研究. 社会，3.
- 道格拉斯·C·诺思（2008）. 制度、制度变迁与经济绩效. 上海：三联书店。
- 冯仕政（2011）. 中国国家运动的形成与变异：基于政体的整体性解释. 开放时代，1.
- 亚诺什·科尔奈（1986）. 短缺经济学. 北京：经济科学出版社。
- 渠敬东、周飞舟、应星（2009）. 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. 中国社会科学，6.
- 薛建东（2009）. 叫停：一种特殊的制度现象. 北京大学社会学系硕士论文。
- 陶然、苏福兵、陆曦、朱昱铭（2010）. 经济增长能够带来晋升吗？——对晋升锦标赛理论逻辑挑战与省级实证重估. 管理世界，12.
- 托马斯·C·谢林（2005）. 微观动机与宏观行为. 北京：中国人民大学出版社。
- 荣敬本、崔之元等（1998）. 从压力型体制向民主合作体制的转变：县乡两级政治体制改革. 北京：中央编译出版社。
- 王汉生、刘世定、孙立平（1997）. 作为制度运作和制度变迁方式的变通. 中国社会科学季刊，冬季号。
- 王汉生、王一鸽（2009）. 目标管理责任制：农村基层政权的实践逻辑. 社会学研究，2.
- 周飞舟（2009）. 锦标赛体制. 社会学研究，3.
- 周黎安（2004）. 晋升博弈中政府官员的激励与合作. 经济研究，4.

- 周黎安 (2007). 中国地方官员的晋升锦标赛模式研究. *经济研究*, 7.
- 周黎安 (2008). 转型中的地方政府: 官员激励与治理. 上海: 格致出版社.
- 周雪光 (2005). ‘逆向软预算约束’: 一个政府行为的组织分析. *中国社会科学*, 2.
- 周雪光 (2008). 基层政府间的 ‘共谋现象’——一个政府行为的制度逻辑”. *社会学研究*, 6.
- 周雪光、练宏 (2011). 政府内部上下级部门间谈判的一个分析模型——以环境政策实施为例. *中国社会科学*, 5.
- 周雪光 (2011). 权威体制与有效治理: 当代中国国家治理的制度逻辑. *开放时代*, 10.
- Arthur, W. B. (1994). *Increasing Returns and Path Dependence in the Economy*, The University of Michigan Press.
- Bendor, J., Moe, T. M. & Shotts, K. W. (2001). Recycling the Garbage Can: An Assessment of the Research Program. *The American Political Science Review*, 95 (1): 169 – 190.
- Blau, P. M. (1955). *The Dynamics of Bureaucracy*. New York: Random House.
- Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.
- David, P. (1985). Clio and the Economics of QWERTY. *American Economic Review*, 75 (2): 332 – 337.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48: 147 – 160.
- Edin, M. (2003). State Capacity and Local Agent Control in China: CCP Cadre Management from a Township Perspective. *The China Quarterly*, 173: 35 – 52.
- Gouldner, A. W. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Granovetter, M. (1974). *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82: 929 – 964.
- Huang, Y. S. (1994). Information, Bureaucracy, and Economic Reforms in China and the Soviet Union. *World Politics*, 47: 102 – 147.
- Huang Y. S. (1995). Administrative Monitoring in China. *The China Quarterly*, 143: 828 – 843.
- Lazear, E. & Sherwin, R. (1981). Rank-Ordered Tournaments as Optimal Labor Contracts. *Journal of Political Economy*, 89: 841 – 864.

◆ 博士学位论文摘要

- Levi-Strauss, C. (1969). *The Elementary Structures of Kinship*. Boston: Beacon.
- Levitt, B. & March, J. G. (1988). Organizational Learning. *Annual Review of Sociology*, 14.
- Lindblom, C. E. (1959). The Science of “Muddling Through”. *Public Administration Review*, 19: 79 – 88.
- Malinowski, B. (1922). *Argonauts of the Western Pacific*. New York: E. P. Dutton.
- March, J. G & Olsen, J. P. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitetsforlaget Press.
- March, J. G & Shapira, Z. (1987). Managerial Perspectives on Risk and Risk Taking. *Management Science*, 33: 1404 – 1418.
- March, J. G. (1988). *Decision and Organizations*. New York, N. Y.: Blackwell.
- Mauss, M. (1990). *The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies*. New York: Norton.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83: 340 – 363.
- Meyer, J. W., Scott, W. R., Strang, D. & Creighton, A. (1985). *Bureaucratization without centralization: Changes in the organizational system of American public education, 1940 – 1980*. In *Institutional patterns and organizations*, Zucker, L. G. Ed. Boston: Pitman.
- Merton, R. K. (1957). *Bureaucratic Structure and Personality*. In *Social Theory and Social Structure*, by R. K. Merton, Chap. 8. New York: Free Press.
- Michels, R. (1968). *Political Party*. New York: Free Press.
- Milgrom, P. & Roberts, J. (1992). *Economics, Organization and Management*, NJ: Prentice – Hall Int.
- Myrdal, G., Sterner, R. M. E., Rose, A. M. (1944). *An American Dilemma: The Negro Problem and Modern Democracy*. Harper & Bros Press.
- O'Brien, K. J. & Li, L. J. (1999). Selective Policy Implementation in Rural China. *Comparative Politics*, 31: 167 – 186.
- Opper, S & Brehm, S. (2007). Networks versus Performance Political Leadership Promotion in China. *Working paper*, the Lund University.
- Peng, Y. S. (2004). Kinship Networks and Entrepreneurs in China's Transitional Economy. *American Journal of Sociology*, 109 (5): 1045 – 1074.

- Rosen, S. (1986). Prizes and Incentive in Elimination Tournaments. *The American Economic Review*, 76: 701 – 715.
- Stinchcombe, A. L. (1959). Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study. *Administrative Science Quarterly*, 4 (2): 168 – 187.
- Uzzi, B. (1999). Embeddness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing. *Administrative Science Quarterly*, 64: 481 – 505.
- Whiting, S. (2000). *Power and Wealth in Rural China: The Political Economy of Institutional Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zhou, X. G., Lian, H., Ortolano, L. & Ye, Y. Y. (2013). A Behavioral Model of Muddling Through in the Chinese Bureaucracy. *China Journal*, forthcoming.

欢迎订阅 《公共行政评论》

《公共行政评论》(*Journal of Public Administration* , JPA) 是经国家新闻出版总署批准(刊号 ISSN 1674 - 2486 /CN 44 - 1648 /D) , 由广东省出版集团有限公司、广东省行政体制改革研究中心主办, 教育部人文社会科学重点研究基地中山大学中国公共管理研究中心、广东省行政管理学会协办并公开发行的公共行政类专业学术期刊。其办刊宗旨为: 倡导规范严谨的研究方法, 提升公共行政研究质量; 回应公共行政实践, 建构公共行政本土化理论; 跟踪国际公共行政理论前沿, 展开建设性的学术对话; 弘扬公共精神, 服务中国公共行政实践。

《公共行政评论》于 2008 年正式创刊。双月刊，逢双月 15 日正式出版。每期定价 20 元整，全年 6 期定价 120 元整。单位或者个人需订阅者，请到当地邮局或将书款邮寄到本刊编辑部进行订阅。汇款时请务必在备注栏中注明订阅期数。

订阅地址: 广州市新港西路 135 号中山大学《公共行政评论》编辑部

邮编: 510275

联系电话: 020 - 84038746