理论述评

政府绩效信息使用：一个文献综述

唐　健*

【摘要】政府绩效管理是改进政府工作作风和提高政府服务效能的重要手段，而政府绩效信息的使用与否则是影响政府绩效管理效果的关键因素。鉴于国内学界对政府绩效信息使用的研究屈指可数，论文从介绍政府绩效信息使用的研究概貌出发，系统分析和梳理政府绩效信息使用的概念、类型、影响因素、结果变量及作用机制，随后在此基础上构建一个可供扩展和深化研究的系统模型，并指出了这一话题在未来的研究趋势。

【关键词】政府绩效信息使用　影响因素　作用机制

【中图分类号】D63　　【文献标识码】A

【文章编号】1674－2486（2018）01－0187－23

一、引言

政府绩效信息是政府绩效管理的关键所在，对于政府绩效信息的获取、使用与政府绩效管理的效果休戚相关。罗伯特·贝恩（Robert D. Behn）（Behn，1995）认为，如何有效衡量绩效是公共管理研究的三大问题之一。唐纳德·莫尼汉（Donald P. Moynihan）和桑贾伊·潘迪（Sanjay K. Pandey）（Moynihan & Pandey，2010）则进一步指出，绩效管理的最大问题是管理者为什么使用绩效信息。潘迪（Pandey，2015）进而指出，重视绩效数据和信息的使用是明确公共组织的责任和支持公共组织绩效改进新路径的必要选择。如果在获得绩效信息之后并不加以使用，则意味着绩效测量是失败之举（Hatry，2006）。近年来，西方国家围绕政府绩效信息的使用这一核心议题开展了大量的研究，通过案例研究、实验研究、量化研究等方式对政府绩效信息的内涵、来源、特征和使用目的等方面进行了广泛的探索，研究成果不断涌现。在 Web of Science 数据库中

*　唐健，中国人民大学公共管理学院，博士研究生。感谢匿名评审人的意见。

基金项目：中国人民大学科学研究基金（中央高校基本科研业务费专项资金资助）项目（16XNH025）。

输入“Performance Information Use”“Government”等主题词进行检索，在剔除无关的文献后共发现了87篇研究成果，相关的发文数和引文数如图1a和图1b所示。

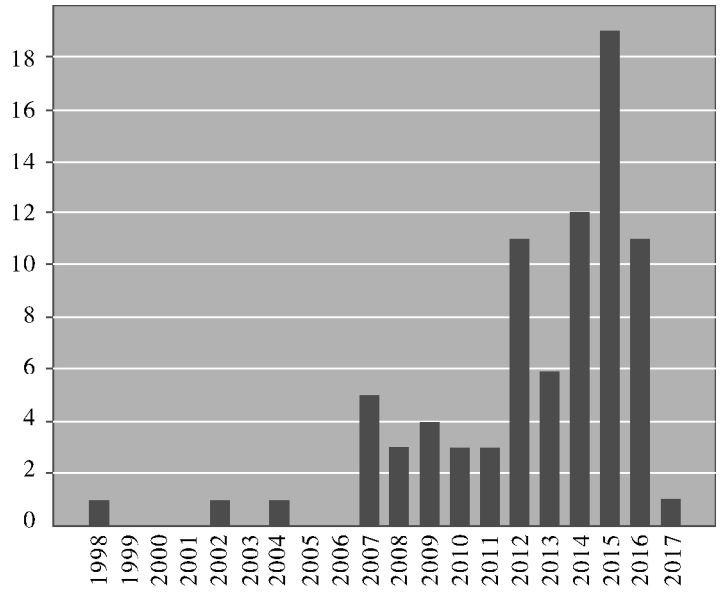

图1a　每年出版的文献数

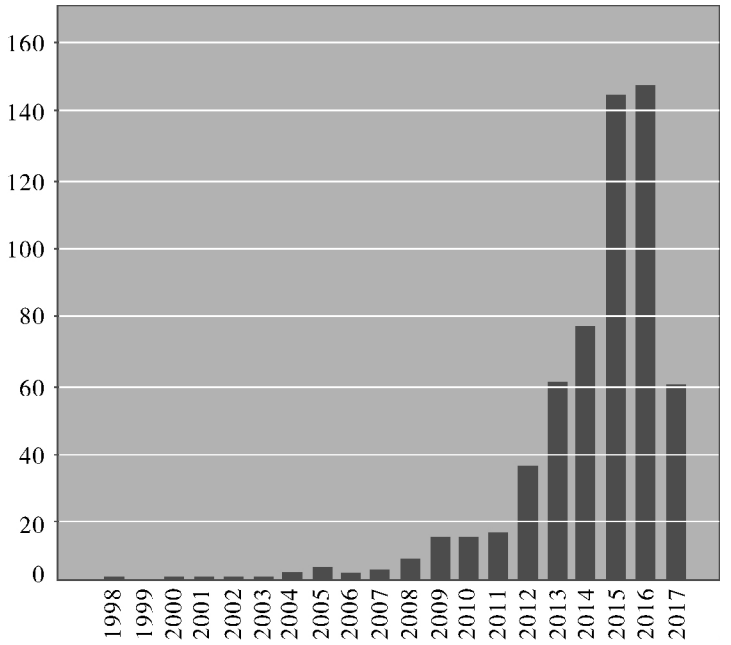

图1b　每年的引文数

资料来源：根据Web of Science（SSCI）数据库信息统计。

通过文献回顾发现，最早的关于政府绩效信息使用的研究可以追溯到20世纪90年代。诺埃尔·海因德曼（Noel S. Hyndman）和罗伯特·安德森（Robert Anderson）（Hyndman & Anderson，1995）通过分析当时的57份政府年度报告检验了绩效信息的公开情况，并讨论了绩效信息在对外报告中的重要性。但政府绩效信息使用的研究热潮在2010年前后才逐渐风靡，且近年来研究日盛。从文献的引文数来看，同发文量趋势比较一致的是，相关研究也是在2012年后开始出现爆发式的增长，涌现出了莫尼汉、潘迪、布拉德利·赖特（Bradley E. Wright）和亚历山大·克劳尔（Alexander Kroll）等代表性学者。反观我国，在中国知网（CNKI）数据库中输入“政府绩效信息”进行主题检索发现，现有关于政府绩效信息的相关研究共计23篇。研究的相关主题涉及到政府绩效信息透明度（卓越、张红春，2016a）、政府绩效信息的获取（盛明科、杨玉兰，2012；朱国玮等，2005）、政府绩效信息失真（盛明科、刘叶，2014；吴建南等，2008；张创新、芦刚，2006）等。而关于政府绩效信息使用的文献更是寥寥无几，仅有马亮（2014）、董静（2014，2016）、卓越和张红春（2016b）等学者发表了相关研究，且现有的几篇文献主要关注的是政府绩效信息使用的研究现状及国外经验，对于其具体的影响机制缺乏深入系统的本土化研究。

绩效信息使用（Performance Information Use，PIU）是判断绩效管理与绩效评估成功与否的一个重要标准（卓越、张红春，2016a）。加强政府绩效信息使用的研究和探讨，既是提高政府绩效管理科学化水平和改进政府服务效能的客观需要，也是推动政府绩效管理理论不断丰富和完善的重要着力点。为了推动政府绩效信息使用这一话题进入我国学者的研究视野，进而不断拓展政府绩效信息使用的本土化研究，本文力图对国内外现有关于政府绩效信息使用的相关文献进行系统的回顾和总结，从政府绩效信息使用的概念、类型、影响因素、结果变量以及作用机制等方面呈现政府绩效信息使用的研究概貌，并以此为立足点，提出这一话题在我国学界的发展方向。

二、政府绩效信息的概念与类型

（一）政府绩效信息的概念

政府绩效信息（Government Performance Information）是在政府绩效管理过程中产生的与政府绩效相关的信息。关于政府绩效信息的概念，目前国内外学者各执己见，莫衷一是。如詹姆斯·格思里（James Guthrie）和琳达·英格里希

（Linda English）（Guthrie & English，1997）认为政府绩效信息是指系统地收集和使用的用于判断项目绩效的证据。克里斯托弗·波利特（Christopher Pollitt）（Pollitt，2006：39）认为，政府绩效信息是指“旨在生产这种信息和流程所产生的，用来描述公共项目或组织的产出和结果的系统化的信息，不管其是有意的还是无意的。它既包括由政府绩效监控系统所产生的数据，也包括内外部绩效评价和绩效审计的数据，以及其他以发现或分析绩效信息为目的的特殊的训练或者回顾所获取的数据等”。还有学者认为，政府绩效信息往往通过政府绩效指标的形式来进行展现，可能会包括组织效率、效果和公平类的指标（Askim，2007）。克劳尔（Kroll，2012）在总结西方学者关于政府绩效信息的概念的基础上，归纳了政府绩效信息的两个特征：其一，政府绩效信息不仅简单地关注投入，相反的是，由于公共服务绩效更多的是指所获得的产出，所以政府绩效信息涉及到产出、结果、效率、效果等多个方面；其二，政府绩效信息是基于理性、技术甚至科学理解之上而系统化地收集和汇报的。

（二）政府绩效信息的类型

关于政府绩效信息的类型，不同的学者也有不同的划分方式。依据绩效信息产生形式、信息格式以及传播方式的不同，可以分为常规绩效信息和非常规绩效信息；依据绩效信息的来源，政府绩效信息也有正式与非正式之分。

按照克劳尔的观点，政府绩效信息除包含公共服务的产出、效率、效果和结果等常规信息外，还包括公民抱怨、利益集团咨询、媒体质询以及政客谴责等对公共组织绩效反馈的非常规信息（Kroll，2013）。两者的区别如表1所示：

表1　绩效信息的类型

	常规绩效信息	非常规绩效信息
产生形式	定期收集	临时收集
	基于事前指标（控制循环的逻辑）	通常不是主动追求而是被动接受
格式	通常是量化的、集合的	通常是质性的、丰富的
传播方式	透明的（正式的报告）	通过多种媒介
来源举例	遵循结果导向管理逻辑的各种报告	文件、书面质询、正式会议、非正式谈话 来源于内部或外部

资料来源：Kroll，2013：265－276。

依据绩效信息来源的差异，亨克·博格特（Henk J. ter Bogt）（Bogt，2004）将绩效信息分为以下两类：一是非正式的、口头的咨询或者与高层管理者以及公务员的正式会谈所获得的信息；二是正式的书面信息，如预算、年度报告、中期报告以及其他途径的正式或者非正式的信息。但总体而言，由于工作环境相对复杂以及不确定性，与各种来源的书面信息相比，议员们更愿意使用丰富的、口头的信息。

三、政府绩效信息使用的目的、类型与测量

（一）政府绩效信息使用的目的

政府绩效信息使用是指政府组织的各级管理者将政府绩效信息用于决策及管理的过程，如制定发展规划，分配组织资源，用于组织控制、学习以及激励等等。张红春等（Zhang et al.，2016）认为政府绩效信息使用是公共部门的管理者整合日常工作中的绩效测量信息，以优化组织内部流程和外部问责的目的性行为。那么为什么要使用政府绩效信息呢？国内外学者给出了不同的观点。贝恩（Behn，2003）从为何要测量绩效方面总结了八个管理目的，如表2所示。其中，前七个目的都是从属于最后一个目的，即公共部门的管理者之所以测量绩效，其真正目的在于谋求绩效的改进。

表2　公共部门管理者测量政府绩效的八个目的

目的	内涵
评价	我所在的公共组织绩效表现如何？
控制	我如何保证我的下属在做正确的事？
预算	我所在的公共组织应该将公众资金用于哪些计划、人员或者项目？
激励	我如何激励一线员工、中层管理者、非盈利组织和营利组织的合作者、利益相关者以及公众去做改进绩效的必要的事务？
促进	我如何说服政治家、立法者、利益相关者、记者以及公民等我所在的组织较好地履行了工作职责？
庆祝	哪些成就值得由重要的组织仪式来宣传成功？
学习	为什么有些需要做，而有些不必做？
改进	我们应该切实做出哪些改变来改进绩效？

资料来源：Behn，2003：586－606。

沃特·范多伦（Wouter Van Dooren）等（Van Dooren et al.，2015）指出，尽管许多公共部门的管理者使用绩效信息的目的在于改进绩效，但是仍然有研究证据表明还存在一些不太正当的目的。一是增强权力的控制，如英国的劳工部门在21世纪初期就曾利用绩效指标强化对医院的控制（Bevan & Hood，2006）。二是象征主义。由于绩效测量以及绩效指标的大行其道，有可能导致为了测量本身而测量，而非为了追求绩效的改进以及组织学习（Vakkuri & Meklin，2006）。随后，范多伦等人在其著作中将政府绩效信息的使用目的归纳为三个方面（Van Doorenet al.，2015），如表3所示：

表3　政府绩效信息的三种使用目的

	学习	引导和控制	问责
关键问题	如何改进政策或者管理？	如何保持活动可控？	如何沟通绩效？
关注焦点	内部	内部	外部
导向	变革/未来	控制/现在	存在/过去
常见工具	战略计划、标杆管理、风险分析、业务流程再造	监测与管理计分卡、绩效工资、绩效预算	排名表、公民宪章以及年度报告、绩效协议

资料来源：Van Dooren et al.，2015。

（二）政府绩效信息使用的类型

政府绩效信息使用是政府部门各级管理者优化决策过程、改进工作业绩和提高管理水平的重要手段。乔斯坦·亚斯基姆（Jostein Askim）、莫尼汉和格哈德·哈默施密德（Gerhard Hammerschmid）等学者从政府绩效信息使用的具体类型角度提出了独到的见解，特别是莫尼汉对于政府绩效信息使用类型的划分受到了许多学者的一致认可，这也为政府绩效信息使用的测量奠定了一定基础。

依据政府绩效信息的使用方式，亚斯基姆（Askim，2007）将政府绩效信息使用划分为投机性使用、伪装性使用、无意性使用、清理性使用和适时性使用五种类型。其中，投机性使用（Opportunistic Use）是指政治家将政府绩效信息作为一种美化的手段，当绩效信息支持之前的决策时就会使用，反之则会忽视；伪装性使用（Disguised Use）是指政治家依据绩效信息做出政策构想，但并不对外宣称这是构想的来源；无意性使用（Unknowning Use）是指虽然有些政治家会明确地、有意地使用绩效信息，但也有一些政治家不知道或没回想到使用绩效信息；清理性使用（Clean－up Use）是指当政治家仅在面临灾难、丑闻或者障

碍时才使用绩效信息；适时性使用（Circumstantial Use）是指政治家在不同的情境下差异化地使用绩效信息。

依据政府绩效信息的使用目的或缘由，莫尼汉等（Moynihan et al.，2012）将政府绩效信息的使用划分为被动性使用、目的性使用、政治性使用和非正当性使用四种类型。其中：被动性使用（Passive Use）是指迫于压力，依照规定创造和发布绩效信息，而非真实地想利用绩效信息；目的性使用（Purposeful Use）是指利用绩效信息来提高效率、优化资源分配、促进奖惩结合等方式，其目的是为了改进项目和组织绩效；政治性使用（Political Use）是指选择、发布和说明绩效信息，以树立良好的组织形象；非正当性使用（Perverse Use）是指迫于绩效压力，弄虚作假、操纵数据、目标置换等（Moynihan et al.，2012a）。

依据政府绩效信息的使用范围，哈默施密德等（Hammerschmid et al.，2013）将绩效信息的使用分为内部使用和外部使用两类。其中：内部使用包括评价是否达到预期目标、监控下属绩效、识别潜在问题、促进学习与成长以及满足上级要求等方面；外部使用包括与市民沟通、与外部利益相关者互动以及管理组织愿景等方面。

（三）政府绩效信息使用的测量

有学者关注为什么绩效信息对于决策过程比较重要；也有些学者从绩效信息使用这一行为指标角度来审视官僚机构对于行政改革的回应。那么在解决这些问题之前都需要先回答一个问题：如何来衡量政府组织的绩效信息使用行为，也就是政府绩效信息使用的操作化问题。但实际上，政府绩效信息使用的测量与其类型划分可以说是一脉相承的关系。西方学者在研究政府绩效信息使用的目的和类型的同时，为了了解政府组织使用绩效信息的实际状况，也开发了政府绩效信息使用的测量问卷，如表4所示。值得一提的是：帕特里亚·朱尔思（Patria de L. Julnes）、马克·霍哲（Marc Holzer）和克劳尔等人将政府绩效信息使用视为一个单一维度的变量设计其测量问卷，直接测量政府绩效信息的使用情况；莫尼汉、潘迪、赖特和张红春等人则将这一变量划分成了不同维度，而且在具体的测量时还带有一定的选择性，如莫尼汉主要研究的是政府绩效信息的目的性使用和政治性使用两个方面。

表 4　政府绩效信息使用的测量问卷

政府绩效信息使用	测量问卷	来源
绩效测量的使用	测量结果、产出及效率等指标用于以下六个方面的频率：战略计划；资源分配；项目管理；监控；评价；向内部管理、民选官员、公众或媒体汇报 （1 = 从来没有；4 = 经常）	Julnes & Hozler（2001）
绩效信息使用	“在多大程度上你同意关于你所在州绩效信息使用的下列陈述?” – 绩效信息经常被行政部门官员用于决策制定 – 绩效信息经常用于指导政府组织活动 （1 = 非常不同意；5 = 非常同意）	Moynihan & Ingraham（2004）
目的性使用	我经常使用绩效信息制定决策 我所在部门经常将实际结果与绩效目标进行比较 （1 = 非常不同意；6 = 非常同意）	Moyniha et al.（2012a，2012b）
目的性使用	我经常使用绩效信息制定决策 我使用绩效信息思考解决老问题的新方法 我使用绩效信息确定工作重点 我使用绩效信息识别工作中需要注意的问题	Moynihan & Pandy（2012）
政治性使用	我使用绩效信息与利益相关者沟通项目成功事项 我使用绩效信息争取资源以满足项目需要 我使用绩效信息向公众解释项目价值	Moynihan & Pandy（2012）
绩效信息使用	我使用绩效信息…… …做出更优决策 …追踪目标完成度 …作为讨论改进工作的基础 …判断哪些是有用的，哪些是没用的 …就我所在部门的工作进行外部沟通 …就我所在部门的工作与市政部门进行内部沟通 （1 = 从来没有；7 = 经常）	Kroll（2014）

（续上表）

政府绩效信息使用	测量问卷	来源
绩效信息使用	内部使用 在我的日常工作中，我会将绩效管理办公室的绩效信息用于…… （a）决策制定；（b）识别问题；（c）设置工作目标；（d）评价工作结果；（e）绩效改进；（f）学习 外部使用 在我的日常工作中，我将绩效管理办公室的绩效信息用于…… （a）满足上级要求；（b）向上级部门汇报；（c）在政府组织内部管理组织形象；（d）与媒体进行沟通；（e）与公众进行沟通；（f）管理政府组织在社会上的形象 （1 = 从来没有；5 = 经常）	Zhang et al.（2016）

资料来源：作者自制。

从现有的测量问卷来看，可以总结出三个特点：一是绝大部分测量问卷以测量绩效信息使用行为目的的频率为主；二是现有的测量问卷既包括单一维度的测量，也包括多维的测量，且不同的测量方式应用都比较广泛；三是现有问卷都是关注政府组织管理者对于绩效信息的正面使用（如目的性使用和政治性使用），但是在实际的绩效管理过程中，迫于行政压力或者弄虚作价等负面使用的行为依然存在，如德尼塔·科皮库（Denita Cepiku）等（Cepiku et al.，2017）在对意大利的中央政府部门进行案例研究时，发现管理者对于绩效信息的被动性使用要远多于目的性使用，因此，对于绩效信息在消极方面的使用亟待关注。

四、政府绩效信息使用的影响因素

政府绩效信息是在政府绩效管理过程中产生的与政府绩效有关的各种信息，政府绩效信息使用的情况如何将直接关系到政府绩效管理的效果。那么哪些因素会影响政府绩效信息的使用呢？学者们对于政府绩效信息使用的影响因素进行了广泛的探讨，归结起来可以总结为个人因素、组织因素和环境因素三个方面。

（一）个人因素

管理者的个人特征会影响其是否使用绩效信息，一般表现在受教育程度、专业背景、任职年限、动机以及领导风格等。受教育程度与专业化水平越高的管理者使用绩效信息的可能性越大（Johnson et al.，1995）。对于行政管理教育背景的管理者而言，他们更倾向于通过筛选书面公文的方式来获取绩效信息（Kroll，2013）。管理者在一个地区的任职经历越长，越可能较少地使用绩效信息，其原因是出于对该地区的了解不断加深，管理者更倾向于通过经验做出决策和采取行动（Moynihan & Hawes，2012）。感知到的社会影响力越强，管理者越有可能重视绩效信息的使用，从而实现他们重视的目标。而且，感知到的社会影响力对政治性绩效信息使用的影响要强于对目的性绩效信息使用的影响（Moynihan et al.，2012b）。当管理者对绩效管理实践持厌烦态度或是较多地投入专业性的工作任务时，他们不太可能会去实际使用绩效信息（Kroll，2013，2014）。此外，研究发现，管理者个人对绩效信息的态度也会影响到绩效信息使用行为。克劳尔（Kroll，2015）认为，对于绩效信息的正面态度以及社会规范的存在会正向影响管理者使用绩效信息的倾向，使用绩效信息的意图越强，行为发生的可能性也越强。

但是，在领导风格以及动机对绩效信息使用的影响方面，现有研究却得出了不一致的结论。研究发现，管理者的公共服务动机与绩效信息的使用呈正相关，个体的公共服务动机越强，越愿意以绩效信息使用为工具来实现组织目标（Kroll，2014；Kroll & Vogel，2014b；Moynihan et al.，2012a；Saliterer & Korac，2014）。但也有学者发现了截然相反的结论，公共服务动机与目的性绩效信息使用不存在显著的相关性，而且还负向影响政治性绩效信息的使用（Fitzgerald，2016）。与此类似的一个现象是，学者们在探讨变革型领导对绩效信息使用的影响作用时也没有得出一致的结论。莫尼汉等认为，绩效信息的使用会受到上级变革型领导的影响（Moynihan et al.，2012b），这一结论也获得了维迪亚·普思帕斯瑞（Widya R. Puspasari）等人的证实（Puspasari et al.，2016）。克劳尔和多米尼克·沃格尔（Dominik Vogel）却在对德国地方政府机构的调研中发现，变革型领导与绩效信息使用之间并不存在明确的相关性，变革型领导仅是调节了公共服务动机与绩效信息使用之间的关系（Kroll & Vogel，2014a）。

（二）组织因素

管理者的绩效信息使用行为也会受到其所在组织状况的影响，如绩效测量

的完善程度、绩效信息的可获得性、组织目标的明确性、组织文化、绩效管理的保障体系等。当管理者拥有绩效信息时，他们会更多地利用绩效信息作出决策。张红春等（Zhang et al.，2016）选取了分处湖南、福建和广东的三个县为调查对象，探讨了信任与内外部绩效信息使用之间的关系，他们将信任划分为能力、仁慈、信任和开放四个维度，研究发现能力、信任和开放与绩效信息使用呈现出明显的相关性，而仁慈的影响却没有得到验证。普思帕斯瑞等（Puspasari et al.，2016）以日本柬义里市的政府官员为调查对象，研究发现绩效测量系统的完善程度和变革型领导都与绩效信息的使用正相关，且绩效测量系统在变革型领导与绩效信息使用之间发挥着部分中介的作用。莫尼汉和克劳尔（Moynihan & Kroll，2016）探讨了绩效管理常规对政府绩效信息使用的影响作用，对《政府绩效结果法案修正案》（*GPRA Modernization Act of* 2010）进行了初步评价，研究发现目标明确性、目标优先性等常规以及信息导向回顾会议的参与程度和运行有序都与政府绩效信息使用呈现出显著的相关性。

组织文化也是影响绩效信息使用的一个重要因素。统一的组织文化与绩效信息的使用密切相关，那些越强调共识和规范的组织使用的绩效信息越多（Moynihan & Hawes，2012）。对于发展型文化的组织而言，比较关注组织的灵活性、适应性和及时性，更可能重视目的性绩效信息的使用（Moynihan et al.，2012a）。对于创新文化的城市而言，管理者更倾向于使用内部谈话类的绩效信息，而不是常规性的政府绩效报告。对于集体文化较强的城市而言，管理者更多关注的是外部的反馈而不是内部的信息。理性文化的程度越高，越可能促进绩效信息的使用（Saliterer & Korac，2013）。组织绩效管理的成功与否在一定程度上依赖于绩效管理系统的支持与保障能力（Berman & Wang，2000；Julnes & Holzer，2001；Yang & Hsieh，2007）。政府组织的财政情况也会影响到政治家对于绩效信息的使用，当政治家面临较高的财政紧缩压力时，会更少地使用绩效信息（Bjornholt et al.，2016）。安德森和莫尼汉（Andersen & Moynihan，2016）从领导者如何回应下属多样性的视角探讨了绩效信息使用的影响因素，研究发现多样性的情况与绩效信息的使用不存在显著的相关性，但是当领导者感受到的组织创新文化较弱时，他们会更多地使用绩效信息以回应下属在教育或者角色上的多样性。

（三）环境因素

政府绩效信息的使用还会受到管理者所处环境的影响，比如利益相关者的

支持等。朱尔思和霍哲（Julnes & Holzer，2001）将绩效测量的使用划分为采纳和实施两个阶段：在采纳阶段更多地受到内外部要求、资源、目标导向和信息等理性或技术因素的影响；在实施阶段更多地受到外部利益集团、工会化程度、冒险精神和态度等政治或文化因素的的影响。莫尼汉和丹尼尔·霍斯（Daniel P. Hawes）（Moynihan & Hawes，2012）以德克萨斯州公立学校管理者为调查对象，探究了环境因素对绩效信息使用的影响作用。研究发现，当管理者认同利益相关者对组织机构的影响时，他们会更多地使用绩效信息。对于伙伴关系的依赖、高程度的社会网络关系、学生的多样性以及利益相关者之间的冲突都与绩效信息的使用呈正相关。绩效信息的质量与绩效信息的使用明显相关，其影响甚至比绩效测量系统的成熟性还要强（Kroll，2014）。莫尼汉（Moynihan，2015）运用情景实验的方式证实了绩效信息的使用会受到所处情景的影响：雇员对于绩效的正面评价会显著影响项目的预算分配，负面或者外部评价则没有呈现出明确的相关性；目标的模糊性以及绩效目标产生的期望不确定性都会降低绩效信息对于资源分配的影响。

五、政府绩效信息使用的结果变量

通过文献回顾，发现政府绩效信息使用与政府决策制定、雇员工作满意度以及工作绩效等都表现出较大的相关性。

（一）决策制定

在政府绩效管理过程中使用绩效信息，可以为决策的制定提供充分的参考依据，从而提高决策的有效性。波尔·尼尔森（Poul A. Nielsen）和马丁·毕卡路（Martin Baekgaard）（Nielsen & Baekgaard，2013）探讨了绩效信息反映的绩效好坏程度是否会影响管理者对于政府开支以及改革的态度。研究发现：绩效信息所反映的绩效较好或者欠佳时，都会对政府开支产生积极的影响，而当绩效表现为平均水平时则显示出了负面的影响；至于对于改革的影响程度而言，较高的绩效表现水平却与改革的态度呈负相关，说明政治家在取得较好的政府绩效时，对于改革采取保守态度。

（二）工作满意度

政府绩效信息的使用可以提高政府管理过程的公开性和透明性，管理者可

以通过绩效信息的沟通和反馈，提高下属的工作满意度。多丽丝·马莎尔（Doris Masal）和瑞克·沃格尔（Rick Vogel）（Masal & Vogel，2016）以德国的警务人员为调查对象，探讨政府绩效信息的使用与警察工作满意度之间的关系。研究发现：与政府绩效信息使用的程度相比，下属感知到的其领导使用政府绩效信息的方式与工作满意度呈现出更强的相关性；而且，当领导以支持性的方式使用绩效信息时，会提高下属的工作满意度；而当领导以控制性的方式使用绩效信息时，会降低下属的工作满意度。

（三）工作绩效

现有研究对于绩效信息使用与绩效改进之间的关系也进行了探索。对于有使用绩效信息意图的管理者而言，他们并没有表现出比他人更高的绩效水平。但是，组织的发展策略会影响到绩效信息的使用。当组织追求探索策略或者反馈策略时，绩效信息的使用会显著增加；而对于采取防卫策略的组织而言，其相关性没有得到验证。研究还发现，监管主体使用绩效信息与组织绩效之间呈负相关，也就是说委托人越关注绩效信息的使用，则代理人的绩效表现可能会越差（Kroll，2015）。为了检验绩效信息使用能否改进组织绩效，雅各布·霍尔姆（Jakob M. Holm）（Holm，2016）以丹麦的48所公立学校进行了三次跟踪调查，研究发现：当校长发现该校的某些绩效领域表现不好时，就会将其作为优先发展的重点；而且一定周期的发展后，该领域的绩效表现也获得了改观。

（四）政府绩效信息使用的负面影响

政府绩效信息的使用也可能会产生一些负面影响。如彼得·史密斯（Peter Smith）（Smith，1995）指出监控或审查政府绩效可能会产生八种意想不到的后果，包括使用绩效信息可能会抑制创新、导致组织僵化、重视量化指标忽视非量化指标以及重视部门目标忽视整体目标等。而且，这些观点在卡罗尔·菲兹－吉本（Carol T. Fitz－Gibbon）（Fitz－Gibbon，1997）的一项针对小学校长的调查中也有大部分得到了证实。这说明绩效信息的使用不仅在理论上可能存在一些意想不到的后果，在现实情境中也确实会产生一些不良影响。克里斯托弗·胡德（Christopher Hood）也认为由于不正当竞争或者博弈的存在，绩效排名这一方式并不一定是有效的，甚至还有可能损害公共服务绩效（Hood，2012）。

六、政府绩效信息使用的作用机制

在政府绩效管理过程中使用绩效信息是提高政府服务绩效的重要手段，那么政府绩效信息使用行为是如何发生的呢？其背后的作用机制或触发机制究竟如何。通过对现有的文献进行系统回顾，本文发现主要有四种代表性的理论可以提供有效的阐释。

（一）社会认同理论的视角

社会认同理论（Social Identity Theory）指出，组织成员可以通过创造、定义和定位自身在组织中所处的位置来形成自我概念，从而增强自尊，减少不确定性，促进团体内部成员之间的同化和趋于一致性（Kessler，2013）。组织认同度越高的组织成员越可能与组织的核心价值观等保持一致，从而做出有利于组织发展的行为。作为当前研究比较广泛的领导风格之一，变革型领导假定领导者可以通过对集体产出或者组织产出的呼吁，来改变下属的信念和行为。通过满足下属高层次的需要，变革型领导可以将下属对于自身利益的关注转移到对组织需要的关注上来，从而有效实现组织的发展目标。其中，通过恰当地使用绩效信息就可以为组织绩效改进奠定基础。现有许多实证研究也表明，变革型领导有助于激发管理者的绩效信息使用行为（Moynihan et al.，2012b；Puspasari et al.，2016）。

（二）计划－行为理论的视角

艾西客·艾奇森（Icek Ajzen）在1985年和1991年发表了两篇论文，这为计划－行为理论（Theory of Planned Behavior）的产生奠定了基础。艾奇森（Ajzen，1985，1991）认为，行为的产生会受到三种因素的综合影响，即行为态度、主观规范和知觉行为控制。当个体对待某一行为的态度越积极，主观规范愈正向，以及感知到的行为控制越强时，则这一行为越有可能发生。此外，还有一个重要的变量就是行为意向，前三种因素对于行为发生的影响也会受到行为意向的中介作用。克劳尔（Kroll，2015）以计划－行为理论为基础，构建了一个用于解释政府绩效信息行为产生的修正模型，尝试用对待绩效信息的态度、社会规范、使用意向和数据可用性等变量来解释绩效信息使用行为的发生机制，并且在实证研究中得到了有效的支持。

（三）社会信息加工理论的视角

社会信息加工理论（Social Information Processing Theory）认为，人们的态度和动机不仅会受到所处客观情境的影响，也会受到所在环境中的其他人的态度和动机的影响。管理者可以通过改变工作的客观特征，或者是通过影响人们对于工作的看法来对员工的行为施加干预。所以，管理者的个人态度、员工评价或者利益相关者的支持等也会影响到绩效信息的使用。研究发现：当领导者对绩效管理并未表示出明确的支持态度时，就会追求一种形式上的合规性，较少地使用绩效信息；但是当领导者对绩效管理持有较高的认同时，就会强化下属的绩效信息使用行为（Moynihan，2005；Melkers & Willough，2005；Dull，2008）。

（四）社会资本理论的视角

罗伯特·普特南（Robert D. Putnam）认为，社会资本就是指个体与社会网络之间的相互联系以及由此所形成的互惠性和可依赖性等社会规范（Putnam，2000）。社会资本可以分为组织社会资本和交流社会资本。其中，组织社会资本被视为能够对组织以及组织成员产生积极影响的一种资产（Leana & Van Buren，1999）。米歇尔·坦塔蒂尼（Michele Tantardini）和克劳尔（Tantardini & Kroll，2015）在对组织社会资本进行概念化的基础上，作出了组织社会资本（社会互动、信任和共同目标）会促进绩效信息的使用这一推论，进而指出可以通过加大知识管理的投入、重视新员工的社会化以及保障收入的公平性和社区的归属感等方式来创造组织社会资本。

综上所述，本文对国内外关于政府绩效信息使用的相关文献进行了系统回顾，详细介绍了政府绩效信息使用的具体方式、影响因素、结果变量及影响机制。具体而言，学者们对于政府绩效信息使用的研究主要聚焦于回答以下问题：何为政府绩效信息？为什么要使用政府绩效信息？哪些因素会影响管理者的绩效信息使用行为？政府绩效信息使用与绩效改进、决策制定、员工的工作满意度有何关系？政府绩效信息使用行为的作用机制如何？等等。结合西方学者对这些问题的关注和回答，本文详细梳理了政府绩效信息使用的现有文献，并在此基础上构建了一个可供继续深化和扩展的政府绩效信息使用的系统模型，如图 2 所示。

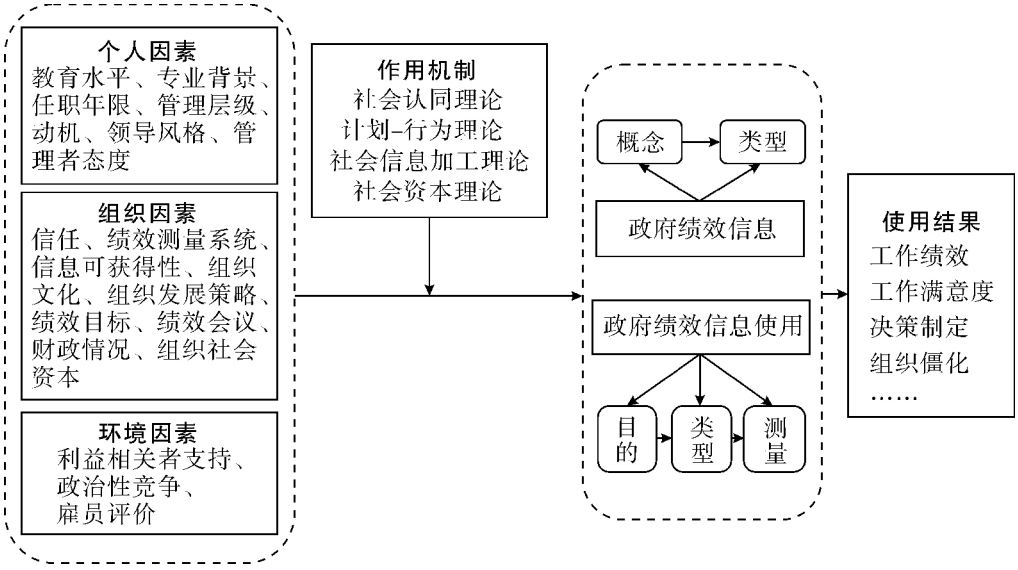

图 2　政府绩效信息使用的系统模型

资料来源：作者自制。

七、未来展望

政府绩效信息使用与否是决定政府绩效管理效果的关键所在。国内学界关于政府绩效信息使用的研究尚处于起步阶段，结合国外学者的研究现状以及当前我国经济社会的发展实际，可以推测政府绩效信息使用这一话题的未来发展趋势。

（一）加强关于政府绩效信息使用方式的讨论

政府绩效信息是判断政府组织或者个人绩效表现的重要依据，加强政府绩效信息的收集和使用不仅有助于明确政府组织或者个人的实际绩效表现情况，也为政府组织及时发现发展障碍和适时调整发展目标提供了参考依据。为了衡量政府绩效信息的使用情况，学者们一般是从绩效信息的使用类型或者方式的角度加以测量和描述。如莫尼汉（Moynihan，2012）将其细分为目的性使用、政治性使用、被动性使用和非正当性使用四种方式，也有学者将其划分为内部使用和外部使用。然而，从政府绩效信息的实际使用情况来看表现出以下特点：一是政府绩效信息使用既包括正面的使用，也包括负面的使用，但由于负面使用的相关信息不易获得、调查难以取得真实的数据等原因，现有的研究更多地

是关注政府绩效信息的正面使用，非正当性使用的情况确实存在，现有研究却鲜有涉及。二是政府绩效信息的使用包括内部使用和外部使用。内部使用强调的是充分利用政府绩效信息以优化政府工作流程，提高政府行政效率；外部使用则强调通过政府信息公开等方式，有效地回应公民需求，接受公民的监督。然而无论是从政府部门发布的官方文件或是学者开展的调查访谈来看，现有的政府绩效信息使用仍主要局限于内部管理。因此，需要重视政府绩效信息使用方式的理论与实践并进：一方面继续深化政府绩效信息使用方式的讨论，弥补理论与实践之间的鸿沟；另一方面，优化设计政府绩效信息使用的调研方法，力求反映政府绩效信息使用的全貌。

（二）丰富政府绩效信息使用的研究内容和方法

政府绩效信息使用是近年来才逐渐兴起的一个热门话题，其研究热潮在2010年前后逐渐风靡，且近年来研究日盛，但是在测量方式和研究设计方面还有待完善。首先，在政府绩效信息使用的测量方面，学者们开展了一定程度的探索和研究，但由于视角不同、方法不同，研究结论相对片面，不具有可比性。如贾恩·范赫登（Jan Van Helden）（Van Helden，2016）对博格特（Bogt，2004）和亚斯基姆（Askim，2007）的两篇关于政府绩效信息使用的文献进行了比较研究，发现由于对政府绩效信息的理解不同，却得出了大相径庭的研究结论。其次，纵观近年来政府绩效信息使用研究的相关文献，可以发现具体的测量方式仍是以问卷调查为主，具有一定的局限性。为了了解政府绩效信息的实际使用状况，以莫尼汉为代表的学者开发了具体的测量问卷（Moynihan et al.，2012a），并在之后为其他许多学者所沿用，从而为了解和比较不同国家、不同地区之间的政府绩效信息使用情况奠定了初步的基础。但范赫登（Van Helden，2016）指出，问卷调查法简化了政治家收集绩效信息行为的复杂性，而且往往还夸大了实际的绩效信息使用行为，进而提议要多采用观察类研究以及半结构化访谈等方式。因此，未来的相关研究需要进一步明确政府绩效信息使用的内涵，力求达成一个广泛认可的共识，从而推动政府绩效信息使用的跨国研究、比较研究。同时，还需要不断改进政府绩效信息使用的研究设计，积极采用实验研究、准实验研究等方式，促进政府绩效信息使用的调查研究、访谈研究、实验研究等方法相结合，不断提高政府绩效信息使用的研究广度与深度。

（三）深化政府绩效信息使用影响机制的相关研究

自政府绩效信使用的研究兴起以来，国外学者围绕政府绩效信息使用的影

响因素展开了广泛的讨论，并将其归纳为个人因素、组织因素和环境因素等不同方面（Fitzgerald，2016；Nakashima，2015；Kroll，2015a），可以说是积累了比较丰富的成果，为推动政府绩效信息使用的深入研究奠定了坚实基础。但是，之所以收集和使用政府绩效信息，其目的在于提高政府组织的绩效管理水平和改善政府绩效。因此，探讨哪些因素会影响政府绩效信息的使用只是一项初步的准备工作。在逐步明确政府绩效信息使用的影响因素之后，还需要进一步探讨政府绩效信息使用的影响机制。一方面需要细化现有的相关研究，如探索动机、领导者风格与政府绩效信息使用之间的关系，已经有学者对变革型领导、整合型领导等领导风格对政府绩效信息使用的影响进行了探索；另一方面要深化政府绩效信息使用的作用机制，通过引入中介变量和调节变量，力求做出更为科学化的论断，如对于公共服务动机与绩效信息使用之间的关系，就有学者得出了截然相反的结论，所以未来的研究还需要通过对研究设计的调整、研究变量的选取方面的优化，来提高研究结论的可信度。此外，约翰·布莱森（John M. Bryson）指出，“虽然学者们探讨了政府绩效信息的产生，却没有关注政府绩效信息使用与实际绩效之间的相互关系”（Bryson，2012：106）。尽管已经有部分学者将研究视角由政府绩效的测量转移到了政府绩效信息的使用，但是政府绩效信息使用的效果如何？通过使用政府绩效信息是否有利于政府组织作出更为科学合理的决策？是否有利于提高政府绩效水平和公众满意度？这些问题尚缺乏足够关注。因此，有必要再次转变政府绩效信息的研究视角，将研究的重点放在政府绩效信息使用的实际效果上来。

（四）推动中国情境下的本土化探索

当前政府绩效信息使用的相关研究主要集中在美国与欧洲的英国、荷兰、意大利等发达国家，对于其他国家的研究还相对较少。在不断推动政府绩效信息使用跨国家研究、跨地区研究的同时，还需要注重政府绩效信息使用的本土化探索。从20世纪80年代中后期开始，我国就开始了政府绩效管理的探索历程。进入21世纪，政府绩效管理工作不断深入推进，走出了一条特色鲜明的中国政府绩效管理改革之路。虽然我国尚缺乏统一的、全国性的政府绩效管理法规，但是各级地方政府先行先试，哈尔滨、杭州、深圳、南京、四川等省市先后颁布了地区性绩效管理办法，如《哈尔滨市政府绩效管理条例》规定“政府及部门应当准确、及时地收集绩效信息，建立绩效信息数据库”“政府及部门应当推进电子政务建设，提高绩效信息管理自动化、规范化水平”“绩效信息应当依法公开”。《杭州市政府绩效管理条例》规定“绩效评估结果作为政策调整、

预算管理、编制管理、奖励惩戒、领导人员职务升降任免等方面的重要依据”。从这些文件规定中可以看出，我国政府在政策层面上比较注重政府绩效信息的收集和使用。但是在理论探讨层面，政府绩效信息使用的研究还处于初步阶段。未来的研究可以从以下几点进行着手：一是要立足中西政治体制和社会文化的差异，探讨适合中国国情的政府绩效信息使用的研究模式；二是积极借鉴参考国外学者的现有研究成果，结合我国实际推动政府绩效信息使用的研究不断深化，从而丰富现有的研究成果；三是将政府绩效信息使用研究与我国发展实际相结合，开展政府绩效信息使用与大数据、云计算、政府绩效信息公开的整合研究。

参考文献

董静(2014). 绩效信息得到有效使用了吗？——对各国政府绩效管理效果的审视. 兰州大学学报(社会科学版)，42(3)：73－79.

董静(2016). 政府绩效信息使用：国外研究视野与启示. 行政论坛，23(1)：93－97.

马亮(2014). 政府绩效信息使用：理论整合、文献述评与研究展望. 电子科技大学学报(社会科学版)，5：1－11.

盛明科、刘叶(2014). 政府绩效信息失真机制及规避路径研究——以新制度经济学为视角. 湘潭大学学报(哲学社会科学版)，3：39－63.

盛明科、杨玉兰(2012). 西方国家政府绩效信息资源公共获取的法制保障及其启示. 湘潭大学学报(哲学社会科学版)，36(1)：39－42.

吴建南、章磊、孟凡蓉(2008). 政府绩效信息失真的博弈分析. 统计与决策，19：73－75.

张创新、芦刚(2006). 地方政府绩效评估信息失真的成因及其治理. 学术探索，6：25－29.

朱国玮、黄珺、汪浩(2005). 政府绩效信息的获取、使用与公开制度研究. 情报科学，4：621－625.

卓越、张红春(2016a). 政府绩效信息透明度的标准构建与体验式评价. 中国行政管理，7：18－23.

卓越、张红春(2016b). 绩效激励对评估对象绩效信息使用的影响. 公共行政评论，9(2)：112－133.

Ajzen，I. (1985). From Intentions to Actions：A Theory of Planned Behavior. In Kuhl，J. & Beckmann，J. Eds. *Action Control*. Berlin：Springer.

Ajzen，I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*，50(2)：179－211.

Andersen，S. C. & Moynihan，D. P. (2016). How Leaders Respond to Diversity：The Moderating Role of Organizational Culture on Performance Information Use. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*，2015(1)：18193－18193.

Askim, J. (2007). How Do Politicians Use Performance Information? An analysis of the Norwegian Local Government Experience. *International Review of Administrative Sciences: An International Journal of Comparative Public Administration*, 73(3):453 – 472.

Behn, R. D. (1995). The Big Questions of Public Management. *Public Administration Review*, 55 (4):313 – 324.

Behn, R. D. (2003). Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures. *Public Administration Review*, 63(5):586 – 606.

Berman, E. & Wang, X. (2000). Performance Measurement in US Counties: Capacity for Reform. *Public Administration Review*, 60(5):409 – 420.

Bevan, G. & Hood, C. (2006). What's Measured is What Matters: Targets and Gaming in the English Public Health Care System. *Public administration*, 84(3):517 – 538.

Bjornholt, B., Baekgaard, M. & Houlberg, K. (2016). Does Fiscal Austerity Affect Political Decision – Makers' Use and Perception of Performance Information?. *Public Performance & Management Review*, 39(3):560 – 580.

Bogt, H. J. T. (2004). Politicians in Search of Performance Information? —Survey Research on Dutch Aldermen's Use of Performance Information. *Financial Accountability & Management*, 20 (3):221 – 252.

Bryson, J. M. (2012). Performance Information Use and Accountability. *Public Administration Review*, 72:S105 – S107.

Cepiku, D., Hinna, A., Scarozza, D. & Savignon, A. B. (2017). Performance Information Use in Public Administration: An Exploratory Study of Determinants and Effects. *Journal of Management & Governance*,21(4):963 – 991.

Dull, M. (2008). Results – Model Reform Leadership: Questions of Credible Commitment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2):255 – 284.

Fitzgerald, C. J. (2016). *Understanding Performance Information Use by Nonprofit Executives: An Empirical Analysis*. North Carolina: North Carolina State University.

Fitz – Gibbon, C. T. (1997). The Value Added National Project: Report to the Secretary of State. Durham, NC: University of Durham, School Curriculum and Assessment Authority.

Guthrie, J. & English, L. (1997). Performance Information and Programme Evaluation in the Australian Public Sector. *International Journal of Public Sector Management*, 10(3):154 – 164.

Hammerschmid, G., Walle, S. V. D. & Stimac, V. (2013). Internal and External Use of Performance Information in Public Organizations: Results from an International Survey. *Public Money & Management*, 33(4):261 – 268.

Hatry, H. P. (2006). *Performance measurement: Getting results*. Washington D. C.: The Urban Insitute.

Holm, J. M. (2016). Better than Their Reputation? How Public Managers Use Performance

Information to Improve Organizational Performance. Available at (Jan. 26, 2018): http://programme.exordo.com/irspm2016/delegates/presentation/112/.

Hood, C. (2012). Public Management by Numbers as a Performance - Enhancing Drug: Two Hypotheses. Public Administration Review, 72(s1):S85 - S92.

Hyndman, N. S. & Anderson, R. (1995). The Use of Performance Information in External Reporting: An Empirical Study of UK Executive Agencies. Financial Accountability & Management, 11(1):1 - 17.

Johnson, J. D., Donohue, W. A., Atkin, C. K. & Johnson, S. (1995). A Comprehensive Model of Information Seeking: Tests Focusing on a Technical Organization. Science Communication, 16(3):274 - 303.

Julnes, P. d. L. & Holzer, M. (2001). Promoting the Utilization of Performance Measures in Public Organizations: An Empirical Study of Factors Affecting Adoption and Implementation. Public Administration Review, 61(6):693 - 708.

Kessler, E. H. (2013). Encyclopedia of Management Theory. Los Angeles: Sage Publications.

Kroll, A. (2012). Why Public Managers Use Performance Information: Concepts, Theory, and Empirical Analysis. Available at(Jan. 26, 2018): http://www.uni - potsdam.de/fileadmin01/projects/ls - puma/Dissertationen/kroll_diss.pdf.

Kroll, A. (2013). The Other Type of Performance Information: Nonroutine Feedback, Its Relevance and Use. *Public Administration Review*, 73(2):265 - 276.

Kroll, A. (2014). Why Performance Information Use Varies Among Public Managers: Testing Manager - Related Explanations. *International Public Management Journal*, 17(2):174 - 201.

Kroll, A. (2015a). Drivers Of Performance Information Use Systematic Literature Review and Directions for Future Research. *Public Performance & Management Review*, 38(3):459 - 486.

Kroll, A. (2015b). Explaining the Use of Performance Information by Public Managers: A Planned - Behavior Approach. *The American Review of Public Administration*, 45(2):201 - 215.

Kroll, A. (2015c). Exploring the Link Between Performance Information Use and Organizational Performance: A Contingency Approach. *Public Performance & Management Review*, 39(1): 7 - 32.

Kroll, A. & Vogel, D. (2014a). The PSM - leadership Fit: A Model of Performance Information Use. *Public Administration*, 92(4):974 - 991.

Kroll, A. & Vogel, D. (2014b). THE Public Sector Motivation - Leadership Fit : A Model of Performance Information Use. *Public Administration*, 92(4):974 - 991.

Leana, C. R. & Van Buren, H. J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of management review*, 24(3):538 - 555.

Masal, D. & Vogel, R. (2016). Leadership, Use of Performance Information, and Job Satisfaction: Evidence From Police Services. *International Public Management Journal*, 19(2):208 - 234.

Melkers, J. & Willoughby, K. (2005). Models of Performance – Measurement Use in Local Governments: Understanding Budgeting, Communication, and Lasting Effects. *Public Administration Review*, 65(2):180 – 190.

Moynihan, D. P. (2005). Goal – based learning and the future of performance management. *Public Administration Review*, 65(2):203 – 216.

Moynihan, D. P. (2015). Uncovering the Circumstances of Performance Information Use Findings from an Experiment. *Public Performance & Management Review*, 39(1):33 – 57.

Moynihan, D. P. & Hawes, D. P. (2012). Responsiveness to Reform Values: The Influence of the Environment on Performance Information Use. *Public Administration Review*, 72:S95 – S105.

Moynihan, D. P. & Kroll, A. (2016). Performance Management Routines That Work? An Early Assessment of the GPRA Modernization Act. *Public Administration Review*, 76(2):314 – 323.

Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2010). The Big Question for Performance Management: Why Do Managers Use Performance Information? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(4):849 – 866.

Moynihan, D. P., Pandey, S. K. & Wright, B. E. (2012a). Prosocial Values and Performance Management Theory: The Link between Perceived Social Impact and Performance Information Use. *Governance*, 25(3):463 – 483.

Moynihan, D. P., Pandey, S. K. & Wright, B. E. (2012b). Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1):143 – 164.

Nakashima, M. (2015). Antecedents of Performance Information Use in Collaborative Networks: Comparing Two Types of Performance Information. *Acad Manage Proc*, 2015(1):19143 – 19143.

Nielsen, P. A. & Baekgaard, M. (2013). Performance Information, Blame Avoidance, and Politicians' Attitudes to Spending and Reform: Evidence from an Experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25:545 – 569.

Pandey, S. K. (2015). Performance Information Use: Making Progress But a Long Way to Go. *Public Performance & Management Review*, 39(1):1 – 6.

Pollitt, C. (2006). Performance Information for Democracy the missing link?. *Evaluation*, 12(1): 38 – 55.

Puspasari, W. R., Baridwan, Z. & Achsin, M. (2016). The Determinants of Performance Information Use for Local Government Institution. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 5(1):40 – 51.

Putnam, R. D. (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York City: Simon and Schuster.

Saliterer, I. & Korac, S. (2013). Performance Information Use by Politicians and Public Managers for Internal Control and External Accountability Purposes. *Critical Perspectives on Accounting*, 24

(7－8)：502－517.

Saliterer，I. & Korac，S. (2014). The Discretionary Use of Performance Information by Different Local Government Actors－analyzing and Comparing the Predictive Power of Three Factor Sets. *International Review of Administrative Sciences*，80(3)：637－658.

Smith，P. (1995). On the Unintended Consequences of Publishing Performance Data in the Public Sector. *International Journal of Public Administration*，18(2－3)：277－310.

Tantardini，M. & Kroll，A. (2015). The Role of Organizational Social Capital in Performance Management. *Public Performance & Management Review*，39(1)：83－99.

Vakkuri，J. & Meklin，P. (2006). Ambiguity in Performance Measurement：A Theoretical Approach to Organisational Uses of Performance Measurement. *Financial Accountability & Management*，22(3)：235－250.

Van Dooren，W. (2006). *Performance Measurement in the Flemish Zblic sector*：*A Supply and Demand Approach*. Bergen：University of Bergen.

Van Dooren，W.，Bouckaert，G. & Halligan，J. (2015). *Performance Management in the Public Sector*. London：Routledge.

Van Helden，J. (2016). Literature Review and Challenging Research Agenda on Politicians' Use of Accounting Information. *Public Money & Management*，36(7)：531－538.

Yang，K. & Hsieh，J. Y. (2007). Managerial Effectiveness of Government Performance Measurement：Testing a Middle－Range Model. *Public Administration Review*，67(5)：861－879.

Zhang，H.，Van de Walle，S. & Zhuo，Y. (2016). Does Trust in the Performance Measurement Organization Influence How Public Managers Use Performance Information?. *Public Performance & Management Review*，40(2)：409－430.

责任编辑：庄文嘉

government by defining the responsibilities and exclusive needs of government as an independent organization.

Key Words Financial Market; Political Market; Concept Development; Publicity; Exclusiveness

How Does Target – Evaluation Affect Effectiveness of Workplace Safety Governance: The Mediating Effect of Government Commitment

…… Yating Jiang & Guorong Chai

Abstract Target – evaluation of workplace safety is regarded as an effective meansofreducing the frequency of workplace accidents. Using panel data of Chinese provincial governments from 2001 – 2012, this paper focuses on the local government's commitment to the issue of workplace safety and the degree of that commitment. In doing so, this study examined the mediating effect of a government's commitment on the relationship between target – evaluation and policy effectiveness. Based on Government Work Reports from 30 provinces, the results show that the implementation of target – evaluation on workplace – safety has decreased accidental deaths significantly. In addition, a local government's attention disposition to workplace safety played a mediating role, but it's degree of commitment did not. Further, being held strictly accountabledid provoke a response and commitment on specific areas of local government. However, further tests must be performed to determine if that commitment can be converted into real acts of governance. This paper provides a new analysis perspective to determine the effectiveness of target – evaluations, which further expands our understanding of the effectiveness of workplace safety governance. In turn, this could be used to enhance the credibility of government commitments and narrow the gap between knowing and doing in local government.

Key Words Target – evaluation; Government Commitment; Workplace Safety; Policy Effectiveness

● THEORETICAL REVIEWS

The Government Performance Information Use: A Literature Review

…… Jian Tang

Abstract Government performance management is of great importance if government work – style and service efficiency are to be improved. The use of performance information

is a key factor influencing the effects of the government performance management. In order to stimulate domestic academic research of government performance information use, whichis relatively rare in China, this paper introduces the research overview of this topic, systematically analyzes its concepts, types, influencing factors, effects and mechanisms. The paper thenpresents a comprehensive model for extension and in - depth research. In addition, this paper also points out recent research trends in this topic.

Key Words Government Performance Information Use; Influence Factors; Mechanism

●BOOK REVIEWS

Innovative Thinking on Well - Regulated Management on Foreign Involved Non - Governmental Organizations: Comments on *The Government Regulation of Foreign Involved Non - Governmental Organizations in China*

..... Puqu Wang

●SUMMARY OF DOCTORAL DISSERTATION

Case Studies of Local Government Conflict Management during the Transitional Period—Type、Mechanisms, Methods and Effects

..... Yajie Cui