

组织文化如何影响公务员推动政府数据开放意愿与行为

——基于上海市公务员调研数据的探索性研究

朱春奎¹ 童佩珊¹ 陈彦桦²

(1. 复旦大学国际关系与公共事务学院,上海 200433;2. 清华大学万科公共卫生与健康学院,北京 100084)

摘要:组织文化是推动政府数据开放的重要软实力。基于上海市公务员调研数据的探索性研究表明,组织文化对公务员推动政府数据开放意愿和行为具有显著正向影响,并通过行为态度和主观规范的中介作用显著正向影响公务员推动意愿,通过感知行为控制的中介作用正向影响公务员推动行为。未来,政府部门应重视培育开放和共享的组织文化,重视公务员的思想引导,提高公务员的规范信念和控制信念,为推动开放政府建设创造条件。

关键词:公务员;组织文化;政府数据开放;开放政府;意愿与行为

中图分类号: D63 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001 - 8204(2021)03 - 0013 - 05

政府数据开放是以开放政府为目的,通过遵循特定的数据格式、技术标准和开放原则将公共部门信息中允许被公众获取、再利用、重新分配的那部分政府数据向社会公开的公共管理实践。政府数据开放政策的制定与实施都是由政府公务员来完成的,公务员的态度、意愿和行为是政府政策执行的形象化和具体化,更确切地说,政府数据开放政策的实施效果深受公务员推动政府数据开放意愿与行为的影响[1][2]。基于此,本文构建了组织文化对公务员推动政府数据开放意愿和行为影响的整合模型,基于 305 名上海市公务员的调研数据,探讨组织文化对政府公务员推动政府数据开放意愿与行为的影响机制。

一、理论探讨与研究假设

组织文化是影响组织创新行为的重要因素。在政府组织内部,组织文化对公务员的意愿行为起着潜移默化且举足轻重的作用。良好的组织文化有利于提升政府开放数据能力,促使员工更投入工作,对政府数据开放的执行起到积极作用[3][4]。本文将公务员推动政府数据开放意愿与行为设为因变量,将组织文化设为自变量,行为态度、主观规范和感知行为控制三个因素设为中介变量,模型中变量间的关系如图 1 所示。

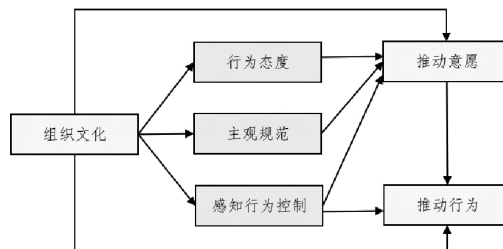


图 1 概念模型

组织文化指组织内部共享的价值观、信仰、关系模式以及行为规范的体系,它指导组织成员以何种方式行事。它在组织内形成、发展并建立起用以解决外部适应和内部整合的共享模式[5][6]。组织文化可以逐渐植入组织成员的角色,并作为规范原则来支持组织的利益,对员工之间的共享信息有着显著的正向影响[7]。具有开放文化的政府组织机构更倾向于支持创新政策并鼓励与其他组织进行信息共享活动[8],封闭的政府文化会阻碍政府数据开放的进程[9]。当一个机构的组织文化更倾向于共享和开放时,则有利于政府数据开放,并会影响组织中的公务员,增加公务员对政府数据开放的好感和积极评价。受到数据共享组织文化的影响,公务员更容易产生主观规范,在开展工作时积极配合,从而提升公务员的感知行为控制。

行为态度是指一种行为性信念,它会受到信念和

收稿日期:2021 - 04 - 10

作者简介:朱春奎(1970 -),男,河南温县人,复旦大学国际关系与公共事务学院教授,上海市科技创新与公共管理研究中心主任;童佩珊(1994 -),女,安徽安庆人,复旦大学国际关系与公共事务学院博士研究生;陈彦桦(1990 -),女,广西钦州人,清华大学万科公共卫生与健康学院管理学博士后。

基金项目:国家社科基金重大项目“中国基本公共服务供给侧改革与获得感提升研究”(项目编号:16ZDA081)。

评估两种因素的影响,前者是对行为后果的感知,后者是对行为价值的感知。行为态度会直接对个人的行为意愿产生影响,积极的态度会产生积极的行为意愿,消极的态度会产生消极的行为意愿。公务员在采取推动政府数据开放行为之前,如果能够感受到这项行为后带来的好处与价值,那么其推动政府数据开放的意愿就会强烈[10]。费瑞尼运用印度尼西亚的531份公民调查数据发现,对开放数据持积极态度的公民,持续使用开放数据网站的意愿也越强烈[11]。有研究证实,态度常常作为中介变量被引入模型中,作为前因变量影响个体意愿的桥梁。例如,李华和王善勇对280名消费者的购买意愿调查发现,态度在公众购买的感知易用性对购买意愿的正向影响中发挥部分中介作用[12]。朱春奎、陈彦桦、徐菁媛的研究表明,政府数据开放的技术因素会通过数据开放的积极行为态度来影响其推动意图[13]。

主观规范是一种规范性信念,指个人从事某项行为时所感受到的社会期待。随着参考对象的不同,个人所接收到的社会期待的程度亦有所差异。由于主观规范对行为意愿的预测力较弱,学者们试图从指令性规范和示范性规范对其进行解释。对于政府官员而言,指令性规范是指公务员明确感知到对其有重要影响的利益相关者改革要求的压力,这种压力可能源于上级政府的改革要求,也可能来源于公民高涨的参与热情对政府形成的倒逼压力。示范性规范则表现为同级政府等重要利益相关者已经身体力行做出了改革行动,对其他官员产生一种示范效应,使公务员感受到一种大势所趋的潜在规范。有研究表明,由于个体行为受到所处情境的影响[14],组织环境的压力比个体态度对其行为意愿产生的影响更大。例如,徐艳通过研究组织氛围对知识分析意愿的影响证实了环境因素对主观规范的间接影响[15]。张增田、王玲玲基于262名公务员调查数据发现,组织氛围会通过主观规范的中介作用影响公务员参与意向[16]。显然,公务员所处的组织环境会影响公务员推动政府数据开放的主观规范,进而影响公务员的行为意愿。

感知行为控制指的是个体感知到实施某种行为的难易程度,在某种程度上可以理解为个体能够成功执行行为的一种感知能力。具有较高感知行为控制的个体通常被认为是那些相信自己有能力处理压力的人,通常情况下自我效能的高低会直接或间接影响个体对待他人的行为态度,而缺乏感知行为控制的人更趋向于低信任度。在公众使用电子服务的研究中,恩里彭德拉运用元分析对感知行为控制与意愿之间的关系进行了检验,发现感知行为控制对意愿有着正向影响关系,而权重系数高达1.0(8次关系设定全部呈

现显著正向影响),系数均值为0.323,且高度显著[17]。基于该逻辑可知,感知行为控制与公务员推动政府数据开放之间也存在相关性。例如,汉普研究发现,感知的努力(即内部的控制感知)对政府数据开放意愿具有显著正向影响[18]。此外,感知行为控制不仅对行为意愿和实际行为有影响,而且可以作为中介变量引入模型中。比如,麦彻姆的研究表明,公众的环境知识会通过购买绿色产品的感知行为控制间接影响消费者购买绿色产品的意愿和行为[19]。辛本禄和代佳琳的研究表明,感知行为控制在组织创新氛围与员工创新意愿关系中起中介作用[20]。同时,许多研究表明,个体的意愿与行为之间具有较高的关联,个体意愿对行为具有较好的预测功能[21][22][23]。在政府数据开放领域,公务员是否采取推动政府数据开放的行为受其行为意愿的直接影响。

综上所述,本文提出如下假设:

H1: 组织文化正向影响公务员推动政府数据开放意愿与行为。

H2: 组织文化通过推动意愿的中介作用正向影响公务员推动政府数据开放行为。

H3: 组织文化通过公务员的行为态度、主观规范、感知行为控制的中介作用影响公务员推动政府数据开放意愿和行为。

三、变量测量与样本选取

(一) 变量操作化定义与测量

对于研究中所涉及的变量,均以调查问卷量表的形式,以Likert7分法衡量。其中,组织文化(OC)的测量题项主要参考杨东谋、吴怡融[24]的研究设计得到,着重考察公务员所在单位与其他政府机构、单位同事、上级领导等组织内部利益相关者之间的信息和数据共享价值观情况。

行为态度(BA)的测量题项主要参考泰勒和托德[25]的研究设计得到,着重考察公务员关于推动政府数据开放的评价、想法以及喜爱程度。主观规范的测量题项主要参考王慧茹、罗晋[26]、祖德维奇[27]的研究设计得到,着重考察公务员所在单位同事谈论和参与数据开放的情况、领导支持程度以及社会公众的满意程度等方面。感知行为控制(BC)的测量题项主要参考泰勒和托德[25]的研究设计得到,着重考察公务员对数据开放工作的掌控程度、知识储备程度和对具体工作的了解程度等情况。推动意愿(PW)的测量题项主要参考泰勒和托德[25]的研究设计得到,着重考察公务员对于参加政府数据开放工作、鼓励单位同事参与相关工作的行为意愿。推动行为(PB)的测量题项主要参考王慧茹和罗晋[26]《促进大数据发展行动纲要》(国发〔2015〕50号)的研究设计得到,着重考察

公务员对参与推动政府数据跨部门、跨区域共享的实际行动、参与学习相关工作的积极程度等情况。

(二) 样本收集与样本概况

本研究的调查对象为上海市辖区内的各层级(包括市级、区级、街镇级)的政府、党委、人大、政协以及公检法等系统公务员。为了保证抽样的合理性与科学性,本研究尽可能地从上述系统中不同部门随机选取样本。本次调研共发放问卷400份,回收问卷339份,回收率为84.25%。通过对问卷的初步清理,剔除存在缺失值、题项之间冲突以及填写不认真等问题的问卷34份,最终得到有效问卷305份,有效问卷回收率为76.25%。

四、实证分析

(一) 数据质量分析

在数据分析之前,本研究参考波德萨科夫[28]等建议的方法,构建了一个共同方法偏差虚拟因子,进行共同方法偏差的检验。结果显示,加入共同方法偏差虚拟因子的模型与未加入共同方法偏差虚拟因子的模型相比并没有得到显著改善,CFI和TLI变化幅度不超过0.1,RMSEA和SRMR的变化幅度不超过0.05,表明本研究不存在明显的共同方法偏差。

表1 区分效度验证性因子分析结果

模型	卡方/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
六因子模型: OC; SN; BA; BC; PW; PB	2.876	0.075	0.936	0.926	0.0466
五因子模型: OC + SN; BA; BC; PW; PB	5.080	0.116	0.879	0.863	0.0777
四因子模型: OC + SN; BA + BC; PW; PB	9.079	0.163	0.757	0.729	0.1400
三因子模型: OC + SN; BA + BC; PW + PB	10.142	0.173	0.721	0.693	0.1384
两因子模型: OC + SN + BA + BC; PW + PB	11.317	0.184	0.683	0.653	0.1012
单因子模型: OC + SN + BA + BC + PW + PB	15.814	0.221	0.544	0.502	0.1423

本研究以Cronbach α 值判断信度情况,组织文化、主观规范、行为态度、感知行为控制、推动意愿和推动行为的Cronbach α 值分别为:0.950、0.914、0.915、0.915、0.952和0.861,均高于0.8,表明本研究中的测评工具有较好的信度。聚敛效度验证性因子分析结果显示,各变量的测量题项载荷在0.8到0.9之间,六个变量的AVE值均高于0.5,可见测量模型聚敛效度良好。区分效度验证性因子分析结果如表1所示,测量模型的各项拟合效果愈发理想,六因子测量模型的整体拟合度达到可以接受的标准,其中卡方与自由度之比为2.876,RMSEA值为0.075,CFI值为0.936,TLI值为0.926,SRMR值为0.0466。综合来看,本研究的各潜变量具有良好的信度与效度。

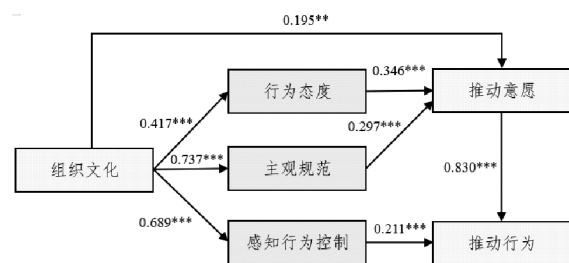
(二) 描述性统计与相关性分析

数据的描述性统计分析结果表明,组织文化的平均值为5.17,标准差为1.17。公务员感知行为控制、主观规范的均值为4.16和4.94,均低于5。推动意愿和推动行为的均值为5.49和5.36,标准差为1.11和1.20,行为态度的均值为5.58,标准差为0.97。

相关性分析结果表明,推动意愿与推动行为的相关系数为0.817。主观规范与行为态度、感知行为控制、推动意愿、推动行为的相关系数分别为0.569、0.606、0.587、0.592。行为态度与感知行为控制、推动意愿、推动行为的相关系数分别为0.319、0.548、0.481。感知行为控制与推动意愿、推动行为的相关系数分别为0.376、0.503。组织文化与各个变量之间的相关系数分别为0.701、0.451、0.515、0.539、0.554。

(三) 结构方程模型分析

本研究采用结构方程模型验证所提出的假设,其中,卡方/df值为2.879,RMSEA值为0.079,CFI值为0.936,TLI值为0.926,SRMR值为0.0773。各拟合指数均达到拟合标准,表明实际数据与结构方程模型之间拟合度较好,适合进行结构方程模型分析。



注:***表示 $P < 0.001$,**表示 $P < 0.01$,*表示 $P < 0.05$

图2 组织文化对公务员推动政府数据开放意愿与行为的影响结构方程模型

如图2所示,组织文化对公务员的推动意愿具有显著正向影响,标准化路径系数为0.195($p < 0.01$);组织文化对公务员的推动行为没有显著影响,假设H1部分通过检验。组织文化对公务员的行为态度具有显著正向影响,标准化路径系数为0.417($p < 0.001$);组织文化对公务员的主观规范具有显著正向影响,标准化路径系数为0.737($p < 0.001$);组织文化对公务员的感知行为控制具有显著正向影响,标准化路径系数为0.689($p < 0.001$)。组织文化对公务员的行为态度、主观规范、感知行为控制的影响程度不同,影响程度从强到弱,依次为主观规范>感知行为控制>行为态度。可以认为,当一个政府机构呈现出共享、开放的组织文化,受到数据共享组织文化的影响时,公务员更容易产生开放数据的主观规范,并由于组织文化的影响导致了员工之间在开展有关工作时的积极配合,从而提升

了公务员推动政府开放数据的感知行为控制,同时这种组织文化会影响组织中公务员的行为态度,增加公务员对政府数据开放的好感度和积极评价。

态度对公务员的推动意愿具有显著正向影响,标准化路径系数为 0.346 ($p < 0.001$);主观规范正向影响公务员的推动意愿,标准化路径系数为 0.297 ($p < 0.001$);感知行为控制对公务员的推动行为具有显著正向影响,标准化路径系数为 0.211 ($p < 0.001$);感知行为控制对公务员的推动意愿无显著直接影响。行为态度对公务员推动意愿的正向显著影响比主观规范对公务员推动意愿的影响高 0.049。公务员的推动意愿正向促进其推动行为,标准化路径系数为 0.830 ($p < 0.001$)。

(四) 中介效应分析

中介效应分析结果表明,组织文化对公务员的推动意愿具有正向显著的间接效应,总中介效应为 0.363 ($= 0.144 + 0.219, p < 0.001$)。组织文化通过公务员行为态度的中介作用对公务员的推动意愿产生显著的正向影响,该特定路径中介效应值为 0.144 ($= 0.417 \times 0.346, p < 0.001$)。组织文化通过公务员主观规范的中介作用对公务员推动意愿产生显著的正向影响,该特定中介路径效应值为 0.219 ($= 0.737 \times 0.297, p < 0.01$)。感知行为控制在组织文化对公务员推动意愿的中介路径中影响不显著。组织文化对公务员推动行为具有正向显著的间接效应,总中介效应为 0.610 ($= 0.162 + 0.146 + 0.120 + 0.182, p < 0.001$)。组织文化通过公务员感知行为控制的中介作用对公务员的推动行为产生显著的正向影响,该特定中介路径效应值为 0.146 ($= 0.689 \times 0.211, p < 0.001$)。公务员的推动意愿在组织文化对公务员推动行为的中介路径中具有显著的正向影响,中介路径效应值为 0.162 ($0.094 + 0.069, p < 0.001$)。此外,组织文化通过行为态度和推动意愿的中介作用显著正向地影响公务员的推动行为,该特定路径的中介效应为 0.120 ($= 0.417 \times 0.346 \times 0.830, p < 0.001$)。组织文化还通过主观规范和推

动意愿的中介作用显著正向影响公务员的推动行为,中介路径效应值 0.182 ($= 0.737 \times 0.297 \times 0.830, p < 0.001$)。中介效应分析结果表明,假设 H2 通过检验,假设 H3 部分通过检验。

五、结论与建议

本研究基于 305 名上海市公务员的调研数据,运用结构方程模型和中介效应分析法对组织文化与公务员推动政府数据开放意愿与行为进行了探索性分析,研究结果表明:在政府部门中,具有开放、共享的组织文化会激励公务员参与推动政府数据开放工作,提高公务员对开放政府数据的支持力度。该结果与已有政府数据开放研究的结论相一致[28][29][30],这也说明了开放共享的组织文化在政府情境下会对公务员推动政府数据开放产生积极影响,表明公众对开发数据的组织文化认可度越高,其推动政府数据开放的行为倾向就越明显。公务员推动政府数据开放的行为态度、主观规范、感知行为控制对推动政府数据开放意愿和行为具有显著正向影响,行为态度、主观规范在组织文化和推动意愿中发挥着部分中介作用,感知行为控制在组织文化和推动行为中起部分中介作用。当政府公务员处于开放共享的组织文化氛围中时,其推动开放政府数据的行为态度、主观规范和感知行为控制也会相应提升。此外,推动意愿对推动行为具有显著正向影响,且在组织文化对推动行为的正向影响中发挥着部分中介作用。基于上述实证分析结果,本文认为,未来推动政府数据开放应重视培育开放和共享的组织文化,重视公务员的思想引导,提高公务员的规范信念和控制信念,为推动开放政府建设创造条件。在政府机构中构建乐于分享的组织文化,鼓励公务员进行跨部门跨机构之间的信息共享,积极参与创造性工作,积极推动政府数据开放共享活动,将政府数据开放融入日常工作中。同时,通过建立和完善相关的体制机制,形成制度激励,促进政府组织部门敢于创新、善于创新、争相创新的组织氛围,营造开放共享的组织文化。

参 考 文 献

- [1]谭海波,张楠.政府数据开放:历史、价值与路径[J].学术论坛,2016,(6).
- [2]Wirtz,B.W.,R.Piehler,M.J.Thomas,and P.Daiser. Resistance of Public Personnel to Open Government: A cognitive theory view of implementation barriers towards open government data[J]. Public Management Review, 2016, 18(9).
- [3]Safarov,I. Institutional dimensions of open government data implementation: Evidence from the Netherlands, Sweden, and the UK[J]. Public Performance & Management Review, 2019, 42(2).
- [4]Zhao,Y.,and B.Fan. Exploring open government data capacity of government agency: Based on the resource-based theory[J]. Government Information Quarterly, 2018, 35(1).
- [5]Odom,R.Y.,W.R.Boxx,and M.G.Dunn. Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion[J]. Public Productivity & Management Review, 1990, 47(8).
- [6]Gagliardi,P. The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework[J]. Organization STUDIES, 1994, 15(1).

1986, 7(2)

- [7] Jian, G., and L. W. Jeffres. Understanding employees' willingness to contribute to shared electronic databases: A three-dimensional framework [J]. *Communication Research*, 2006, 33(4).
- [8] Yang, T., and Y. Wu. Exploring the determinants of cross-boundary information sharing in the public sector: An e-Government case study in Taiwan [J]. *Journal of Information Science*, 2014, 40(5).
- [9] van Veenstra, A. F., and T. A. van den Broek. Opening moves - drivers, enablers and barriers of open data in a semi-public organization [C]. Paper presented at the International Conference on Electronic Government. 2013.
- [10] Ajzen, I., and M. Fishbein. Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes [J]. *European Review of Social Psychology*, 2000, 11(1).
- [11] Resti Fitriani, W., A. N. Hidayanto, P. I. Sandhyaduhita, B. Purwandari, and M. Kosandi. Determinants of continuance intention to use open data website: An insight from Indonesia [J]. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 2019, 11(2).
- [12] Hua, L., and S. Wang. Antecedents of consumers' intention to purchase energy-efficient appliances: An empirical study based on the technology acceptance model and theory of planned behavior [J]. *Sustainability*, 2019, 11(10).
- [13] 朱春奎, 陈彦桦, 徐菁媛. 技术因素如何影响公务员推动政府数据开放意愿与行为? ——基于上海市公务员调研数据的探索性研究 [J]. *创新科技*, 2020, 4(2).
- [14] 李泓波, 贺莉. 地方政府公务员改革意愿影响因素: 基于计划行为理论的探索性研究 [J]. *上海交通大学学报*, 2016, 4(3).
- [15] 徐艳. 组织氛围对知识共享意愿的影响研究主观规范的中介作用 [D]. 南京: 南京大学, 2014.
- [16] 张增田, 王玲玲. 基于计划行为理论的公务员参与廉政教育意向研究 [J]. *中国行政管理*, 2015, 4(2).
- [17] Rana, N. P., Dwivedi, Y. K., & Williams, M. D. A meta-analysis of existing research on citizen adoption of e-government. *Information Systems Frontiers*, 2015, 17(3).
- [18] Harper, L. M., & Y. Kim. Attitudinal, normative, and resource factors affecting psychologists' intentions to adopt an open data badge: An empirical analysis [J]. *International Journal of Information Management*, 2018, 41(1).
- [19] Maichum, K., S. Parichatnon, and K. Peng. Application of the extended theory of planned behavior model to investigate purchase intention of green products among Thai consumers [J]. *Sustainability*, 2016, 8(10).
- [20] 辛本禄, 代佳琳. 组织创新氛围对员工创新意愿的作用机制——以知识密集型服务企业为样本 [J/OL]. *科技进步与对策*: 1-8 [2021-04-09]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/42.1224.G3.20200617.1527.032.html>.
- [21] Dewberry, C., and D. J. Jackson. An application of the theory of planned behavior to student retention [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, (8).
- [22] 李燕, 朱春奎. 政府网站公众使用行为研究——基于技术接受与使用整合理论的拓展分析 [J]. *数字治理评论*, 2017.
- [23] Sayogo, D. S., and T. A. Pardo. Exploring the motive for data publication in open data initiative: Linking intention to action [C]. Paper presented at the 2012 45th Hawaii International Conference on System Sciences. Maui, HI: IEEE, 2012.
- [24] Yang, T., and Y. Wu. Examining the Socio-technical determinants influencing government agencies' open data publication: A study in Taiwan [J]. *Government Information Quarterly*, 2016, 33(3).
- [25] Taylor, S., Todd, P. A.. Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information systems research*, 1995, 6(2).
- [26] Wang, H., and J. Lo. Adoption of open government data among government agencies [J]. *Government Information Quarterly*, 2016, 33(1).
- [27] Zuiderwijk, A., M. Janssen, and Y. K. Dwivedi. Acceptance and use predictors of open data technologies: Drawing upon the unified theory of acceptance and use of technology [J]. *Government Information Quarterly*, 2015, (4).
- [28] Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 4(5).
- [29] 徐慧娜, 郑磊. 面向用户利用的开放政府数据平台: 纽约与上海比较研究 [J]. *电子政务*, 2015, 4(7).
- [30] 陈丽冰. 我国政府数据开放的推进障碍与对策 [J]. *情报理论与实践*, 2017, 4(4).

(责任编辑 陈文新)

The Important Sign of the Chinese Communist Party Moving toward Political Party Consciousness

Yu Chong sheng

(*National Institute of Governance , Huazhong University of Science and Technology , Wuhan 430074 , China*)

Abstract: The speech delivered by General Secretary Xi Jinping at the mobilization meeting on the study and education of the party's history clarified the party's historical position , present position and future position , deepened our understanding of the nature and purpose of the party , strengthened the political consciousness of arming the whole party with the party's innovative theories , and further grasped the law of historical development and the general trend of current development. Thus , it had grasped the historical and realistic initiative of the development of the cause of the party and the state , greatly promoted the party's theoretical and practical consciousness , and had become an important symbol for the CPC to move towards the political party consciousness. the political party consciousness is the rational autonomous behavior state of the political party , which means that the political party has a clear understanding of its own existence , nature , purpose and mission. the political party consciousness is a valuable and excellent quality of the party , which combines independence , introspection and self – discipline , showing that a political party has acquired the necessary ability and status of autonomy. The political party consciousness is an important sign of the maturity of political parties , the basic premise of political party confidence and the source of power for political parties to advance. In the new journey towards the socialist modernization drive , to promote the political party consciousness needs to grasp the historical initiative , adhere to the ideal , faith and theoretical consciousness , keep the party's pioneering nature and purity and strengthen the study of the party's history.

How Organizational Culture Affects the Willingness and Behavior of Civil Servants to Promote Open Government Data?

Zhu Chunkui , Tong Peishan & Chen Yanhua

(*School of International Relations and Public Affairs , Fudan University , Shanghai 200433;*

Wanke School of Public Health , Tsing Hua University , Beijing 100084 , China)

Abstract: Organizational culture is an important soft power to promote the open government data. Based on survey data of civil servants in Shanghai , this paper explores the influence of government organizational culture on the willingness and behavior of civil servants to promote government data openness. The empirical results show that organizational culture has a significant positive impact on the willingness and behavior of civil servants which will influence civil servants to promote behavior through the intermediary role of perceived behavior control. Meanwhile , organizational culture can significantly positively influence the willingness of civil servants through the intermediary role of behavior attitude and subjective norms. In the future , government departments should pay attention to fostering an open and shared organizational culture , attach importance to the ideological guidance of civil servants , improve their normative beliefs and control beliefs , and create conditions for promoting the construction of an open government.

The Analysis of the Influence from the Organization's Support on the Performance and the Sense of Responsibility of the Grass – root Civil Servants

Zheng Zhilong , Huang Xu

(*School of Politics and Public Administration , Zhengzhou University , Zhengzhou450001 , China*)

Abstract: It is a urgently realistic problem to be resolved on how to encourage the vast grass – root civil servants to be brave at taking responsibility and behave well. The survey among 694 civil servants from the primary level in Henan province indicates the notable positive effect of the support from the relevant organizations on their sense of responsibility and behavior. However , the effect can be re-