

doi:10.13582/j.cnki.1672-7835.2024.01.019

组织文化对政府数据共享的影响机理分析： 一个有调节的中介模型

钟葳

(湘潭大学 公共管理学院, 湖南 湘潭 411105)

摘要:政府数据共享是当代政府治理的本质需求,厘清政府数据共享行为的影响因素有助于提升政府部门之间的业务协同,推动数字政府建设。以自我效能理论为基础,沿着“环境—认知—行为”的思路,构建“组织文化—自我效能感—共享行为”理论模型,利用回归分析与 Bootstrap 方法,实证考察了组织文化对政府数据共享行为的影响。研究结果表明:组织文化对共享行为的影响存在两条路径,一是组织文化直接正向影响共享行为,二是通过自我效能感的传导产生正向的间接影响。研究结论为揭示组织文化对共享行为的影响机理、界定组织文化对共享行为产生影响的边界条件提供了一定的理论参考依据,对政府数据共享的协同治理具有一定的实践参考价值。

关键词:组织文化;自我效能感;领导支持;共享行为;调节作用

中图分类号:D63 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-7835(2024)01-0159-08

一 问题的提出

数据作为一种新型的生产要素,是数字政府建设的基础资源和战略要素。近年来,各级政府相继出台数字化转型战略以支持国家治理体系和治理能力的现代化。虽然政府数据共享在宏观层面的顶层设计已卓见成效,但在具体的地方实践中仍存在质量低、速度慢、障碍多等问题。长期以来,政府数据共享的不充分导致“数据孤岛”“数据鸿沟”等现象仍普遍存在,由此带来业务协同难、部门互联互通难等长期悬而未决的难题。信息技术的快速迭代与业态的创新发展既为政府数据资源的整合利用提供了基本保障,又催生了政府数据共享的新需求,如何通过技术的进步与创新来推进政府数据共享已得到广泛关注。然而,政府数据共享的实现既要面临技术落地进程中的硬件挑战,又要关注精神层面组织文化方面的软

件挑战。因此,从组织文化角度去探讨政府数据共享,对促进部门间数据流动,提升其赋能价值,推动数据资源的优化配置,提升部门之间业务协同的效率具有重要的理论价值与现实意义。

政府数据共享是指行政机关因履行职责需要使用其他行政机关的政府数据或者为其他行政机关提供政府数据的行为。现有的研究侧重于宏观层面的理论价值与现实意义的论证、规则制度的设计^①,组织层面的管理改进^②,硬件方面的技术创新^③,但对文化层面的价值导向与行为规范作用缺乏必要的论证,也较少考虑个人作为数据共享具体执行者的影响。基于此,本文依据 Bundura 的自我效能理论^④,探索数据共享行为产生的心理过程,阐述环境、行为和人三者之间的交互作用,并强调自我因素对行为的中介作用,即沿着“环境—认知—行为”的分析思路,将组织与个人

收稿日期:2023-04-25

基金项目:湖南省社会科学基金一般项目(20YBA100)

作者简介:钟葳(1983—),女,广东河源人,博士生,主要从事社会治理研究。

①李重照,黄璜:《中国地方政府数据共享的影响因素研究》,《中国行政管理》2019年第8期。

②宋晔琴,甘甜:《结构嵌入与行为吸纳:数字技术助推城市基层治理的机制——兼论困境与超越》,《城市问题》2023年第9期。

③吴新星:《数字技术赋能城市基层治理的行动障碍与突破策略——基于S市G区F街道数字治理创新实践的参与式观察》,《河南社会科学》2022年第6期。

④Bundura A. “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, 1977(2): 191-215.

因素同时纳入分析框架:一方面,探讨组织文化对共享行为的影响效应;另一方面,以自我效能感为中介变量,探讨组织文化对共享行为的间接影响。同时,领导支持是一种有效的治理方式^①,本文将其作为调节变量,剖析不同情境下组织文化对共享行为的影响效应。

二 研究假设与概念模型

(一) 组织文化的影响效应

组织文化根植于政府数据共享实践活动中,是文化在数据共享领域的具体表现,本质上具有行政文化的属性,因此,本文界定的组织文化具有一般文化与行政文化的双重属性和特征,是政府数据共享进程中组织内部形成、发展起来的用以引导政府工作人员行为规范、影响其效能感知的一系列行政思想、行政价值与行为规范的总称^②。高效、认同与开放的数据共享文化将直接或间接影响数据共享意愿与行为^③。在高效组织文化的影响下,政府工作人员必须不断改进自身的工作方法,提升数据共享的工作执行力与效率。认同是指组织成员自觉遵守规范,保护数据隐私,维护双方的利益,防止滥用数据、篡改数据^④。此外,开放的组织文化倾向于支持政策创新,鼓励与其他组织共享数据^⑤。封闭的组织文化会影响组织间的信任,信任的缺失会放大数据共享所带来的潜在风险与不利后果^⑥,阻碍不同部门之间数据

共享的进程。此外,组织文化影响组织成员的认知与行为^⑦。高效、认同与开放的组织文化能增强组织成员进行数据共享的认知,增加组织成员对数据共享的积极评价与好感,提升其自我效能感^⑧。基于此,提出研究假设 H1 和 H2。

H1:组织文化对政府数据共享行为具有显著正向的直接影响;

H2:组织文化对自我效能感具有显著正向影响。

(二) 自我效能感的中介效应

自我效能感是个体对完成某项目标的自我感知与自信程度,组织成员只有在确信能够通过自身的努力克服困难并完成任务时,才会在具体的工作过程中投入更多的资源与时间。拥有较高自我效能感的组织成员更倾向于突破常规,接受新的挑战,并掌握相应的知识与技能^⑨。自我效能感是对自身是否有能力完成任务的认知,其形成不仅取决于对任务可控性与复杂性的分析,也受到完成任务的约束性的影响^⑩,如是否具备数据共享所需要的资源、是否能把握数据共享的机遇。当组织成员察觉到自身可以拥有更多的资源并能充分利用这些条件^⑪,并获得组织的认可与尊重时,更容易激发积极情绪,此时数据共享就更容易发生。由此可见,自我效能感不仅直接影响数据共享行为,而且可以作为中介变量引入模型^⑫,即组织文化对共享行为的影响通过自我效能感来传

①庞明礼:《领导高度重视:一种科层运作的注意力分配方式》,《中国行政管理》2019年第4期。

②朱春奎,童佩珊,陈彦桦:《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》,《郑州大学学报(哲学社会科学版)》2021年第3期。

③颜佳华,肖迪:《数字政务文化的内涵、功能与构建》,《湖南科技大学学报(社会科学版)》2022年第4期。

④Zhou L, Chen L, Han Y. "Data Stickiness" in Interagency Government Data Sharing: A Case Study", *Journal of Documentation*, 2021(6): 1286-1303.

⑤Yang T M, Wu Y J. "Exploring the Determinants of Cross-boundary Information Sharing in the Public Sector: An E-Government Case Study in Taiwan", *Journal of Information Science*, 2014(5): 649-668.

⑥Ma D, Zhou J, Zuo M. "Inter-agency Information Sharing for Chinese E-government Development: A Comparison between Vertical and Horizontal Dimensions", *Information Technology for Development*, 2022(2): 297-318.

⑦Hofstede G. "Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts", *Organization Studies*, 1998(3): 477-493.

⑧Jian G, Jeffers L W. "Understanding Employees' Willingness to Contribute to Shared Electronic Databases: A three-Dimensional Framework", *Communication Research*, 2006(4): 242-261.

⑨Tierney P, Farmer S M. "Creative Self-efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance", *Academy of Management Journal*, 2002(6): 1137-1148.

⑩Rowhani-Farid A, Allen M, Barnett A G. "What Incentives Increase Data Sharing in Health and Medical Research? A Systematic Review", *Research Integrity and Peer Review*, 2017(4): 1-10.

⑪Harper L M, Kim Y. "Attitudinal, Normative, and Resource Factors Affecting Psychologists' Intentions to Adopt an Open Data Badge: An Empirical Analysis", *International Journal of Information Management*, 2018(41): 23-32.

⑫Maichum K, Parichatnon S, Peng K C. "Application of the Extended Theory of Planned Behavior Model to Investigate Purchase Intention of Green Products among Thai Consumers", *Sustainability*, 2016(10): 1077.

导。高效、认同、开放的组织文化一方面对组织成员进行积极的引导,另一方面又为组织成员提供机会、知识等外部资源的支撑,提升组织成员的自我效能感,为数据共享创造便利条件。因此,提出研究假设 H3 和 H4。

H3:自我效能感对共享行为具有显著的正向影响;

H4:组织文化通过中介变量自我效能感显著正向影响共享行为。

(三)领导支持的调节作用

领导支持作为一种有效的治理方式^①,是指在组织中,上级领导对下属或团队给予的支持和帮助,这种支持通常包括提供资源、解决冲突、给予反馈和认可等方面的内容。积极的组织文化与领导支持能提升组织成员的自我效能感,激发其积极的工作状态,两者的不匹配则会导致组织成员产生消极的工作行为^②。进一步来讲,领导支持程度较高时,领导为组织间数据共享营造了良好的氛围、创造了更多的资源,降低了其中的不确定性,组织成员会投入更多的精力去寻找创造性的工作方法,努力将领导期望转化为实际行为^③。反之,当领导支持程度较低时,由于缺乏数据共享工作的必要资源,组织成员会将其视为一种工作负担,进而产生消极的工作态度,降低数据共享的可能。由此可见,领导支持程度越高,组织文化对自我效能感的影响愈强。同时,领导支持可以更加明确共享双方的权利与责任,明确双方的利益与风险,扩大组织文化对共享行为的影响。因此,提出研究假设 H5 和 H6。

H5:领导支持显著正向调节组织文化与自我效能感之间的关系;

H6:领导支持显著正向调节组织文化与数据

共享行为之间的关系。

同时,领导支持对自我效能感的中介作用也存在调节效应,即低领导支持情境下,自我效能感的中介效应较弱;高领导支持条件下,自我效能感的中介作用更强。基于此,提出研究假设 H7。

H7:领导支持显著正向调节自我效能感的中介效应。

(四)概念模型

根据研究假设,构建概念模型,具体如图 1 所示。

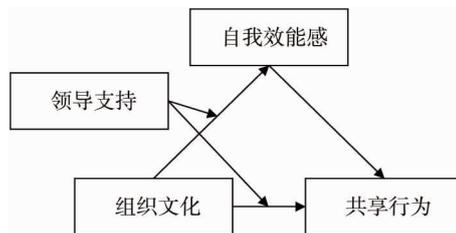


图 1 概念模型

三 研究设计

(一)量表设计

参考相关文献使用的量表测度概念模型中的关键变量,所有题项均按 7 分制李克特量表打分。同时,为保证调查结果的客观性,设计了年龄、性别、学历学位、收入等人口统计学特征与社会属性的题项,以控制由于个体差异所带来的影响。根据 Yu^④对组织文化的研究,从公平、认同与开放性三个方面设计测量题项,考察数据共享组织文化;借用 Nonaka 等^⑤的研究,编制 4 个题项量表测量自我效能感;根据 Bock^⑥的研究,设计 4 个题项测量政府数据共享行为;领导支持采用 Madjar^⑦编制的 4 题项量表进行测量。

①庞明礼:《领导高度重视:一种科层运作的注意力分配方式》,《中国行政管理》2019年第4期。

②Koseoglu G, Liu Y, Shalley C E. "Working with Creative Leaders: Exploring the Relationship between Supervisors' and Subordinates' Creativity", *The Leadership Quarterly*, 2017(6): 798-811.

③Shin S J, Yuan F, Zhou J. "When Perceived Innovation Job Requirement Increases Employee Innovative Behavior: A Sensemaking Perspective", *Journal of Organizational Behavior*, 2017(1): 68-86.

④Yu T K, Lu L C, Liu T F. "Exploring Factors that Influence Knowledge Sharing Behavior Via Weblogs", *Computers in Human Behavior*, 2010, 26(1): 32-41.

⑤Nonaka I, Toyama R, Konno N. "SECI, Ba and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation", *Long Range Planning*, 2000(1): 5-34.

⑥Bock G W, Zmud R W, Kim Y G, et al. "Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate", *MIS Quarterly*, 2005(1): 87-111.

⑦Madjar N, Oldham G R, Pratt M G. "There's No Place Like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance", *Academy of Management Journal*, 2002(4): 757-767.

(二)数据来源与样本概况

本次问卷调查的填写人员为长株潭地区政府部门的工作人员,具体包括信息化主管部门、具体业务实施管理部门以及项目设计规划与实施相关部门的工作人员。长株潭地区是湖南省经济发展的核心增长极。长期以来,长沙、株洲与湘潭三市推动一体化合作,在基础设施建设等硬件支持方面取得了一定的成效,但受压力型行政体制与政府“经济人”等因素的影响,仍缺乏高效的协同合作共享文化,因此,选择该地区的政府工作人员为调查对象具有一定的代表性。本次共发放问卷360份,回收问卷338份,对问卷进行整理后,删除13份无效问卷,最后得到325份有效问卷。问卷回收后对数据进行整理,并运用SPSS26.0和AMOS24.0软件对收集的数据进行分析,结果显示所调研的数据基本符合正太分布,表明样本的代表性较好。

调查对象中男女比例基本相当,其中,男性占55.08%,女性占44.92%;年龄集中在25—44岁之间,其中22—24岁占8.62%,25—44岁占54.15%,45—60岁占37.23%;大部分具有硕士研究生学历,

其中博士研究生占比达23.38%,硕士研究生占比达到47.08%,本科及以下学历占到29.54%;收入水平5000元以下的占31.38%,5000—8000元之间的占42.15%,8000元以上的占26.46%。

(三)共同方法偏差检验

为避免量表题项设计对被测者的影响而产生的系统性误差,须进行共同方法偏差检验。参考Podsakoff等^①的研究经验,根据Harman检验法对测量题项进行因子分析。分析结果显示:特征值大于1的4个因子的累计方差解释占比为78.127%,其中,第1个因子的方差解释比为48.446%,未超过50%,因此,本文收集的数据并不存在严重的共同方法偏差。

四 实证分析

(一)量表信度与效度检验

通过问卷收集的数据还需要检验其一致性与可靠性,本研究借助SPSS26.0、AMOS24.0等软件对数据进行信度检验与效度检验,以确认调研数据的质量,具体情况如表1、表2所示。

表1 量表的信度与效度检验

维度	题项	非标准系数	标准误	Z值	P值	标准化系数	Cronbach's α	CR	AVE
组织文化 OC	OC1	1.000				0.865	0.903	0.904	0.759
	OC2	1.013	0.048	20.924	***	0.898			
	OC3	0.986	0.051	19.378	***	0.850			
自我效能感 SE	SE1	1.000				0.740	0.875	0.876	0.639
	SE2	1.081	0.073	14.721	***	0.840			
	SE3	1.126	0.077	14.695	***	0.838			
	SE4	1.062	0.078	13.572	***	0.774			
共享行为 DSB	SB1	1.000				0.845	0.895	0.896	0.684
	SB2	1.086	0.056	19.373	***	0.877			
	SB3	0.971	0.057	16.918	***	0.799			
	SB4	0.961	0.059	16.427	***	0.783			
领导支持 LS	LS1	1.000				0.880	0.915	0.917	0.734
	LS2	1.038	0.046	22.635	***	0.901			
	LS3	0.979	0.052	18.800	***	0.813			
	LS4	0.969	0.050	19.474	***	0.829			

注:“***”表示P值<0.01,“**”表示P值<0.05

从表1可知,各观测变量的标准化系数均大于0.7,表明每个维度的测量题项均能较好地反

映该维度所要描述的内容,具有良好的效度。6个潜在变量的克拉巴赫系数均高于0.8,说明各

^①Podsakoff P M, MacKenzie S B, Lee J Y, et al. “Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical review of the Literature and Recommended Remedies”, *Journal of Applied Psychology*, 2003(5): 879.

个维度均具有较好的内部一致性^①;CR 值用来表述组合信度,各维度的 CR 值均大于 0.7,通过组合信度检验。表 1 显示了 AVE 值,不同维度的 AVE 均大于 0.6,说明各个维度的收敛效度较好。效度分析还需要检验其区分效度,区分效度用来描述潜在变量之间是否有显著差异。如果各潜在变量的相关系数小于该潜在变量的 AVE 值的算术平方根,说明其具有良好的区别效度^②。表 2 的结果解释了各维度之间具有显著差异。

表 2 潜在变量的区别效度检验

	LS	DSB	PBC	OC
LS	0.857			
DSB	0.444	0.827		
PBC	0.450	0.688	0.799	
OC	0.632	0.550	0.529	0.871

注:对角线上的数字为 AVE 的开根号值,对角线下的值为各潜在变量之间的相关系数。

表 3 模型的拟合度检验

拟合指标	χ^2/df	SRMR	RMSEA	GFI	AGFI	TLI	CFI
参考值	<3	<0.080	<0.080	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900
检验值	1.853	0.035	0.051	0.979	0.915	0.979	0.979

表 4 中介效应检验

变量	方程 1(因变量 SB)			方程 2(因变量 SE)			方程 3(因变量 SB)		
	β	se	t	β	se	t	β	se	t
constant	3.644	0.301	12.116***	3.887	0.300	12.953***	1.771	0.326	5.429***
gender	-0.049	0.072	-0.688	0.011	0.072	0.148	-0.054	0.063	-0.864
age	-0.050	0.028	-1.763	-0.022	0.028	-0.781	-0.039	0.025	-1.578
edu	0.038	0.031	1.216	0.001	0.031	0.022	0.038	0.027	1.373
income	0.026	0.035	0.730	0.015	0.035	0.424	0.019	0.031	0.599
OC	0.411	0.039	10.514***	0.380	0.039	9.717***	0.229	0.039	5.845***
SE							0.482	0.049	9.773***
R ²	0.266	0.230	0.436						
F	23.130***	19.013***	49.905***						

其次,为了验证中介效应,在模型 1 的基础上加入中介变量“自我效能感”,结果如方程 2 与方程 3 所示。方程 2 显示:组织文化显著正向影响自我效能感($\beta=0.380, P<0.01$),其 95%的置信区间为[0.303, 0.456],该区间不包含 0,研究结果支

(二) 研究模型拟合度检验

模型拟合度用来检验理论模型与样本模型的匹配度,利用 Amos 24.0 软件进行拟合度检验,检验结果如表 3 所示。由表 3 可知,该模型的 χ^2/df 为 1.728,小于 3,差异性指标 SRMR 与 RMSEA 均小于 0.080,相似性指标 GFI、AGFI、TLI 与 CFI 均大于 0.900,表明该模型的拟合效果较好。

(三) 研究假设检验

1. 直接效应与中介效应检验

首先,以组织文化为自变量,共享行为为因变量,性别、年龄、学历与收入为控制变量,构建直接效应模型,同时根据 Bootstrap 方法验证其直接效应,具体结果如表 4(方程 1)所示。结果显示:组织文化显著正向影响共享行为($\beta=0.441, P<0.01$)。此外,根据 Bootstrap 方法进行 1 000 次随机抽样估计参数的置信区间,其 95%的置信区间[0.334, 0.488]不包含 0,因此假设 H1 通过检验。

持假设 H2。方程 3 表明:自我效能感显著正向影响政府数据共享行为($\beta=0.482, P<0.01$),其 95%的置信区间为[0.385, 0.697],该区间不包含 0,研究假设 H3 通过检验。

最后,利用 Bootstrap 检验方法,验证自我效

①张茜,王建华:《教师支持与大学生外语学习投入的关系探究——学业情绪的多重中介作用》,《中国外语》2023 年第 5 期。

②Fornell C, Larcker D F. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 1981(1): 39-50.

能感在组织文化与共享行为之间的中介作用(见表5)。由表5可知,中介效用为部分中介,其直接效应占比55.72%,间接效应占比44.28%,H4获得验证。

表5 总效应、直接效应与间接效应分解

	效应值	标准误	Bootstrapping 1 000 times 95% CI		
			下限	上限	相对效应值
总效应	0.411	0.039	0.334	0.488	-
直接效应	0.229	0.039	0.152	0.306	55.72%
间接效应	0.182	0.031	0.124	0.245	44.28%

组织文化对政府数据共享的影响主要是组织文化的价值导向功能与行为规范功能起作用的结果。价值导向是指组织文化的价值引领及其对行为主体显性的、潜移默化的影响。组织文化包含行政实践的价值目标,为数据共享提供精神指引。在数字政府建设背景下,强化组织文化的引导功能,能够在庞大的各级行政组织内部构建起数据共享的统一行政价值取向。同时,组织文化的价值导向功能凝聚精神力量,激发政府工作人员的数据共享热情,使其充分发挥担当精神与创新精神,增强自我效能感,并将个人价值融入数据共享

的组织目标中。另一方面,组织文化的行为规范功能通过规范与调适政府工作人员的自身行为来促进政府数据共享。由于组织文化中蕴含的理念、价值与观念的扩散性,并且这种扩散性会内化于行政体系的法律法规、监督考核机制与程序设置的各个环节。因此,政府工作人员接受组织文化的熏陶是全方位的、系统的与持久的,这不仅会使政府工作人员通过数据共享的理念来约束和要求自身行为,也会对其数据共享的行为选择产生潜在影响。

2.调节效应检验

在中介模型的基础上,将领导支持作为调节变量,通过引入交互项构建具有调节效应的中介模型,根据Process程序模块,在置信区间为95%的条件下,对样本进行1 000次抽取,检验领导支持对直接效应与中介效应的调节效用,其结果见表6。由方程4可知,领导支持对自我效能感具有显著的正向调节效应($\beta=0.090, P<0.05$),研究结果支持假设H5。根据方程5的结果,领导支持对组织文化与共享行为有显著的调节效应($\beta=0.093, P<0.01$),假设H6通过检验。

表6 有调节效应的中介模型检验

变量	方程4(因变量SE)			方程5(因变量SB)		
	β	se	t	β	se	t
constant	6.106	0.196	31.17***	3.308	0.351	9.422***
gender	-0.005	0.070	-0.072	-0.067	0.062	-1.079
age	-0.030	0.028	-1.090	-0.047	0.025	-1.902
edu	-0.007	0.031	-0.244	0.030	0.027	1.119
income	0.012	0.034	0.339	0.016	0.031	0.510
OC	0.300	0.048	6.301**	0.214	0.045	4.754***
SE				0.449	0.050	8.997***
LC	0.176	0.048	3.641***	0.089	0.044	2.026**
OC×LS	0.090	0.038	2.398**	0.093	0.034	2.765***
R ²	0.268	0.045				
F	16.593***	32.718***				

利用Bootstrap方法,检验领导支持对自我效能感的中介作用,检验结果如表7所示。由表7可知,低领导支持水平时,组织文化对共享行为的间接效应为0.101,其95%的置信区间[0.028, 0.180]不包含0;当领导支持处于较高情景时,组

织文化对共享行为的间接效应为0.172,其95%的置信区间[0.094, 0.265]不包含0。由此可见,领导支持对自我效能感的中介作用起到调节作用,存在被调节的中介效应,研究假设H7通过验证。

表 7 有调节的中介效应检验

结果类型	调节变量	Effect	Boot SE	Bootstrapping 95% CI	
				Lower	Upper
有调节的中介效应	低领导支持 Eff1(PSB=M-1SD)	0.101	0.039	0.028	0.180
	中领导支持 Eff2(PSB=M)	0.137	0.037	0.070	0.215
	高领导支持 Eff3(PSB=M+1SD)	0.172	0.044	0.094	0.265
中介效应比较	中—低(Eff2-Eff1)	0.036	0.020	0.002	0.077
	高—低(Eff3-Eff1)	0.071	0.040	0.003	0.154
	高—中(Eff3-Eff2)	0.035	0.020	0.002	0.077

从一些地方政府的具体实践来看,当一些部门领导开始关注政府数据共享,积极探索数据共享新机制、新办法、新应用时,政府数据共享和业务协同的影响效应在一定程度上能增强。一方面,从社会交换理论的视角看,领导支持可以显著提升领导与下属的互动关系,提升下属对组织的认同度与支持感,加强其数据共享的意愿与行为。另一方面,从自我决定理论的视角看,领导支持给予组织成员更多的支持与关爱,使组织成员体验更高的归属感。归属感的满足可以激发个体的内在潜能,引导自身的工作努力和奉献程度来推进数据共享行为。

五 结论与启示

(一) 基本结论

本研究构建了一个被调节的中介模型,分析了组织文化、自我效能感与政府数据共享行为的作用关系,验证了组织文化对政府数据共享的影响路径与作用机理,阐述了自我效能感在影响路径中的中介效应,检验了领导支持的调节效应。研究结论如下。

(1) 组织文化正向显著影响政府数据共享行为。高效、认同与开放的组织文化能加强部门间的信任,促进共享行为的产生,不同的部门由于其使命不同,在文化与价值上会存在差异。这些差异影响数据共享的运作程序与工作流程,增加数据整合与共享的难度。

(2) 自我效能感在“组织文化—共享行为”影响路径中存在部分中介效应。数据共享行为的产生一方面取决于其所处的文化环境(55.72%),另一方面,行为的产生也取决于组织成员的自我认知,即通过自我效能感知传导的间接效应(44.28%)。组织文化环境不仅会影响共享行为的产生,也会通过影响个体的认知而作用于共

享行为。因此,组织文化对政府数据共享行为的作用可分为直接影响与间接影响两种形式。

(3) 领导支持对直接路径与间接路径均具有正向调节效应。当领导支持程度更高时,组织文化对共享行为的直接效应越强,更容易产生数据共享行为。同时,通过自我效能感传导的中介效应也会受到领导支持的调节,即在较高领导支持情况下,组织文化对组织成员认知的影响更为强烈,认知则是决定行为的重要因素,更强烈的自我认知意味着共享行为更有可能发生。研究的实证结果也进一步解释了领导支持的调节区间,即当领导支持的标准化值高于-1.174时,其调节效应更为强烈。

(二) 理论贡献与实践启示

1. 理论贡献

(1) 丰富了政府数据共享影响因素的研究视角。现有的相关研究强调宏观制度与技术层面等方面的影响,但政府数据共享问题带来的不仅仅是技术挑战,对组织运行机制的软环境也提出了更多的要求。本研究基于“环境—认知—行为”的总体思路,将分析重点下移,从组织与个人层面分析政府数据共享的影响因素与影响路径,强调组织因素对政府数据共享的影响。

(2) 回答了组织文化对政府数据共享的作用机理与影响效应。已有研究指出了组织因素对政府数据共享的影响,但对其作用的传导、影响路径与影响效应的大小缺乏深入的分析。本研究剖析了组织文化对共享行为的直接与间接影响路径、影响效应,并指出自我效能感在影响路径中存在部分中介效应,这为进一步分析政府数据共享影响机理提供了更多的理论参考。

(3) 分析了组织文化对政府数据共享行为产生影响边界条件。相关的研究强调了组织因素对共享行为的影响,但较少考虑不同情境下的影

响差异问题。本文将领导支持作为调节变量,构建了有调节的中介模型,并验证了领导支持的调节作用及其大小,同时指出其调节效应在直接效应与中介效应模型的第一阶段,回答了不同情境下影响效应的差异。

2. 实践启示

(1) 加强协同文化建设,重构部门信任关系。系统文化是一种软性约束力,通过伦理观念、价值规范与准则来影响部门成员的认知、部门间的协同行为。在政府数据共享过程中,要尊重协同主体、充分考虑各利益方的预期收益与风险、及时反馈主体的意见。对协同主体的正向激励有利于构建部

门间的信任关系,形成契约精神,建设协同文化,进而为数据共享行为最终达成共识创造有利的条件。

(2) 建立首席信息官体制(Chief Information Officer, CIO)。当前政府数据共享的困境表明需要有专人来专注于数据资源的战略性开发与利用。CIO 扮演专职领导的角色,以 CIO 为中心的政府数据共享生态系统是中国情境下跨部门协作的一种有效治理方式。CIO 作为部门间数据共享的指挥者、协调者与监督者,可以整合各方资源,在兼顾预期收益与风险的基础上从战略、标准、流程、监督等方面关注部门间的数据共享问题,形成内外联动的协同治理格局。

Analysis of the Mechanism of the Impact of Organizational Culture on Government Data Sharing: a Moderated Intermediary Model

ZHONG Wei

(School of Public Administration, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: Government data sharing is the essential requirement of contemporary government governance. Clarifying the influencing factors of government data sharing behavior will help to improve business collaboration between government departments and promote government digital construction. Based on the theory of self efficacy, this paper, following the idea of “environment—cognition—behavior”, builds a theoretical model of “organizational culture—self-efficacy—shared behavior”, uses regression analysis and Bootstrap method to empirically examine the impact of organizational culture on shared behavior. Results show that there are two ways to influence organizational culture on sharing behavior. One is that organizational culture directly and positively affects sharing behavior, the other is that it has a positive and indirect impact through the transmission of self efficacy. The research conclusion provides a theoretical basis for revealing the mechanism of organizational cultures influence on sharing behavior and defining the boundary conditions of organizational cultures influence on sharing behavior, and has some practical referential value for the collaborative governance of government data sharing.

Key words: organizational culture; self-efficacy; leadership support; sharing behavior; regulatory effect

(责任校对 朱正余)