

公益慈善组织能力建构及其影响因素分析： 基于广东省珠海市的调查

贺志峰 崔云

摘要: 能力建构是公益慈善组织面对的重要课题。本文聚焦于组织层面的能力建构,在对已有理论梳理的基础上,从组织发展、领导发展、项目发展与收入发展四个维度来编制能力建构量表,并以珠海市的公益慈善组织为对象展开调查。探索性因素分析结果显示能力建构量表的内在结构与理论预设基本相符,具有一定的结构效度。独立样本t检验和双变量分析发现获取政府直接支持成立的组织,其能力建构程度并不一定很高,而资金来源多样性、员工工作胜任程度、理事会成员作用评价对组织能力建构有显著的正向影响。

关键词: 公益慈善组织 能力建构 探索性因素分析

基金项目: 珠海市政协2014年委托课题“珠海经济特区慈善事业研究”。

[中图分类号] D632 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-4828(2015)03-0085-11

DOI: 10.3969/j.issn.1672-4828.2015.03.011

贺志峰,台湾大学社会工作系博士研究生,北京师范大学珠海分校讲师;崔云,中级社会工作者,珠海市关爱协会执行会长,珠海市蓝海社会服务中心理事长(珠海 519087)。

一、研究背景与动机

(一)研究背景

改革开放三十多年来,我国经济建设取了快速发展,但也有大量的社会矛盾、社会问题与社会冲突伴生,社会建构的不足不断凸显,促使政府加快推进社会改革与社会建设。其中,一项重要的社会改革就是加快推进社会组织建设。在各地试点经验的基础上,十八届三中全会将“激发社会组织活力”作为“创新社会治理体制”的一部分写入《中共中央关于全面深化改革的若干重大问题的决定》,要“重点培育和优先发展行业协会商会类、科技类、公益慈善类、城乡小区服务类社会组织,成立时直接依法申请登记”,这祛除了社会组织发展的制度性门槛。社会组织类型包括民办非企业单位、社会团体及基金会三类。根据统计,截至2013年年底,全国共有社会组织54.1万个,比2012年增长了8.4%。其中,基金会有3496个,是各类社会组织中增长最高的,比2012年增长了15.4%。民办非企业单位增长了11.56%,社团增长了5.5%(杨团,2014)。

珠海是社会组织管理体制改革的起步较早的地区,早在2008年8月,国家发展和改革委员会发

布的《珠海三角地区改革发展规划纲要(2008—2020年)》就支持珠海等市开展社会管理综合改革试点。截至2013年6月底,珠海市社会组织共有1333家,每万人(按常住人口口径统计)拥有社会组织约8.42个,已超过广东省确定的2015年每万人拥有5个以上社会组织的规划目标(中共珠海市委社会工作部,2013)。在社会组织登记注册制度松动的情况下,珠海市公益慈善类社会组织近年来获得快速发展,仅2013年到2014年5月,就有24家民间慈善组织直接登记注册(如表1所示)。

表1 珠海市慈善组织登记情况表

类 型	年份							
	1988	1999	2003	2006	2010	2012	2013	2014
官方慈善组织	1	0	0	0	0	0	0	0
半官方慈善组织	0	2	1	1	4	7	0	0
民间慈善组织	0	0	0	0	0	0	18	6

制表说明:官方慈善组织指属于政府直接管理的红十字会;半官方慈善组织是指以政府部门或群团组织为业务主管单位,进行自我运作的慈善组织;民间慈善组织是指直接登记注册,独立运作的慈善组织。本表资料统计截止时间为2014年5月。(数据源:作者自行整理)

(二)研究动机

一般认为,慈善事业有助于缓解社会冲突、促进社会融合与稳定。特别是在从计划经济转向市场经济的过程中,随着贫富分化的日趋严重和社会道德文明的滑坡,慈善事业的发展对构建和谐社会的积极作用日益明显(邓国胜,2006)。但近几年出现的一系列不利事件,如2011年的“郭美美事件”带出的红十字会管理乱象,2013年的嫣然天使基金财务风波等,使得慈善环境变得越发复杂,公众对慈善组织的管理能力、财务公开及服务质量等不断发出质疑。在此背景下,公益慈善事业健康发展的议题受到慈善组织、政府、专家学者及公众的关注。2011年7月,民政部发布《中国慈善事业发展指导纲要(2011—2015年)》,重点阐述了加快发展慈善事业的指导思想、基本原则、主要目标、重点任务与组织协调。同时,民政部加紧慈善事业理论研究工作,在2013年、2014年开展了慈善事业创新和发展理论研究课题的立项工作。

慈善组织是慈善事业发展的重要载体与平台,慈善组织发展的好坏,从微观来看,关系到组织生存和发展,从宏观来看,关系到慈善事业的成败。我国慈善组织处于起步阶段,需要政府的大力培育与发展,培育内容包括发展空间政策、资金支持政策、人才支持政策与网络与信息平台政策(邓国胜,2006)。除了外部政策支持外,慈善组织要更加注重自身组织能力建构(Capacity Building)。

公益慈善组织是非营利组织的重要组成部分,在西方文献中,人们对第三部门的组织和管理的研究兴趣越来越浓,尤其关注非营利组织的能力建构,它已经成为一个重要的研究主题(Suarez & Marshall, 2014)。而中国由于发展起步晚,将更多的注意力放在了宏观政策的研究上。但随着宏观政策的不断完善,尤其政府购买服务力度的加大,对非营利组织的能力提出了更高的要求。然而我国对非营利组织能力建构的理论与实证研究都比较缺乏。因此,本论文遂以了解珠海市公益慈善组织能力建构整体状况,以及不同慈善组织之间能力建构的差异为研究目的进行探究。

二、文献回顾

从文献回顾来看,非营利组织在传递社会服务中扮演越来越重要的角色,同时,资助者对非营利组织的服务成本—收益、绩效表现等更加关注,期望非营利组织能够以最小的成本来解决既定问题。在能力建构逐渐成为资助者与非营利组织常用的高频词时,对能力与能力建构,尤其是能力建构测量的认识却存在一些争议。

(一)能力及其层次

能力是一个难懂的、触摸不到的概念,它被描述为是一个过程,也是一个结果;是动态的,也是多面向的(Brown et al, 2001; Lyons & Reimer, 2006)。从概念上来看,能力是“实现既定目标的能力(ability)”(Goodman, 1998)。能力建构是一个过程或活动,它有助于提升个体或实体(entity)以实现既定目标。具体到某些特定的研究领域,其关注的侧重点各不相同:如公民社会文献关注建立个体与制度之间信任关系的动态过程;可持续发展文献聚焦物质及人力资源的投入与消耗的内在紧张与权衡;组织层面文献关注在设计与执行能力建构策略过程中所遭遇到的内外部压力及权衡(De Vita & Fleming, 2001)。

然而,在具体实践中,一个完整的能力建构体系可能同时要涉及多个层次,如在健康服务领域,Lusthaus等(1995)认为能力建构是一个个体、组织与制度持续改进的过程,其目的在于维持或提升健康服务有效供给。健康部门的能力建构体现在四个层次,一是健康制度层次,二是组织层次,三是人力资源层次,四是个体或社群层次,通过改善与提升四个层次的整体能力来达到健康服务的目标,或者更有效的绩效表现(Lusthaus et al., 1995; Brown et al., 2001)。类比于健康服务部门,公益慈善部门能力建构同样要涉及四个层次,需要公益慈善制度、组织、人才队伍及社群参与等层次的建构。本研究侧重关注公益慈善组织层面能力建构的状况。

(二)组织能力建构

测量甚至定义组织能力都相当具有挑战性(Brinkerhoff, 2008; Kuhl, 2009)。大多数情况下,组织能力是被看作是一个潜在的概念(Lyons & Reimer, 2006)。从最基本层面来看,组织能力泛指“有助于或能够使组织完成自身使命的一组属性(Eisinger, 2002)”,这里的属性类似于使能因素(enabling factor),通过这些使能因素可以促使组织达成具体目标(Fiszbein, 1997; Austin, 1994)。

非营利组织试图在复杂的环境中获得成功,就必须面对内、外部两种广义上的决断。在内部策略上,组织设计各种管理举措以应对内外部变化,从而产生更大的组织效率、效果及适应性。如通过财务控制与运营目标的实施,人事政策与流程,理事会治理,长期可持续性,服务扩展等来提升组织能力(Cordes et al, 2000)。内部管理活动可分为规范化和合理化措施,规范化措施主要包括如发展正式的使命陈述,创设顾问委员会,制定标准化的工作流程;合理化措施是指采用现代管理技术如策略规划、年报发布及相关的评估等(Carman, 2009; Hwang & Powell, 2009; Carman & Fredericks, 2010)。在外部策略上,非营利组织要处理与外部的关系,一是加入更多的专业协会与行业组织来加强对外合作能力(Huxham & Vangen 2003; Vangen & Huxham 2003);二是与政府及其他组织保持良好的互动关系;三是通过获取新的资源来改变组织本身与资助者及政治系统的单一依赖关系,从而巩固与社区的稳定关系,扩大生存发展前景。具体方式是实施低偿服务以及资源多样化策略。

一些能力建构项目就是通过提升以上内、外两方面的使能因素来改善组织能力,如CCF^①示范项目就是在五个方面向非营利组织提供能力建构训练、技术支持及财务支持等,以期提升组织能力(Minzner et al, 2014):一是组织发展,理事会治理,存在或运用人力资源、财务、信息技术等系统,存在或采用具体的政策和流程,财政控制等;二是项目发展,扩展或加强服务传递,项目监控,评估项目结果等;三是收入发展,多样化资助来源,财务可持续性,捐赠者发展等,四是领导发展,领导专业职业发展,员工专业职业发展,志愿者训练与发展等;五是社群参与,社群资产盘点,社群参与水平,社群需求评估运用,经营合作关系。

因此,本文认为组织能力建构就是一个持续不断地改善组织发展、项目发展、收入发展、领导发展及社群参与的过程,其目的在于提升服务质量或改善绩效表现。同时,组织能力建构的每个层面可以进一步划分为投入(input)、加工(process)、产出(output)及结果(outcomes)四个阶段(Brown et.al, 2001)。能力建构程度的测量可以通过组织在不同层面、不同阶段的努力过程与投入程度来衡量。

三、研究设计

(一)研究目的与问题

本文研究目的在于了解珠海公益慈善组织能力建构整体状况,以及公益慈善组织在能力建构上的内部差异,通过本研究要回答以下两个问题:一是珠海公益慈善组织能力建构处于什么样的水平?有哪些特征?二是不同背景、性质的公益慈善组织之间在能力建构上存在哪些差异?

(二)测量工具设计

本文在构建能力建构测量工具时,参考Minzner等(2014)的测量方法,他们通过设计两类不同的问题来评估能力建构项目的有效性,一类问题测量“具体的改变”(concrete change),另一类问题测量“关注的持续性”(continuum of focus)。本研究更多地关注组织对能力建构的努力与付出程度,因此,在能力建构测量上更多地参照后一类问题的设计方式,同时,再加入一些组织背景变量就构成了一份本研究的调查问卷。

本文将能力建构划分为组织发展、领导发展、项目发展及收入发展四个维度,并以组织对以上四个维度的持续关注及投入程度来测量组织能力建构大小。每个维度上选取一些关键性问题来询问,如收入发展维度上选取“辨识与寻求政府资助的新来源”、“辨识与寻求社会捐助的新来源”、“辨识与寻求基金会资助的新来源”、“制定募款发展计划”四个问题,每个问题设置五个选项,分别为“至今还没有考虑过该内容”、“知道应该这样做,但缺少时间与资源”、“已经制定了计划,但还没有实施”、“正在按照计划有步骤地去解决它”、“已经做的很好了,不需要关注”。选择第一个选项赋值“1”,选择第二个选项赋值“2”,以此类推。分值越高,表明组织在能力建构上的投入与努力程度越大,组织持续发展的潜在能力越强。在组织背景变项上,选取组织成立时间、组织类型、获取的直接支持、经费来源、税收优惠、专兼职数量及学历结构、理事会作用评价、员工工作胜任程度等。

^① CCF是美国联邦政府支持的最大能力建构项目之一,它的英文全称为“the Compassion Capital Fund Demonstration Program”。

(三)数据收集

本研究对象是指在珠海市社会组织管理局进行登记注册的公益慈善组织。根据珠海市社会组织管理局提供的数据,截止到2014年5月,珠海市登记注册的慈善组织数量为40家。由于数量较少,本研究将40家慈善组织全部纳入研究样本中。数据收集透过珠海市社会工作协会会员工作邮箱发放电子版问卷,由组织自行填答后回传。对于没有覆盖到的公益慈善组织通过珠海市关爱协会的工作网络发放电子版或纸质版问卷。

四、统计结果与分析

(一)调查样本基本情况

本次调查共收回32份问卷,经核对,有2份珠海市内问卷不属于本次研究对象,予以剔除。在30份有效问卷中,13份问卷由法定代表人或正、副理事长填答,12份问卷由正、副总干事填答,5份问卷由项目主管填答。从填答者职务层级来看,83.3%的问卷由组织中层及以上的管理者填答,这能够较好地反映组织实际运作状况,整个样本基本情况详见表2。

从注册时间来看,14家公益慈善组织在2011年6月前注册成立,占样本总量的46.7%,16家在2011年6月后注册成立,占53.3%,注册时间范围从2003年到2014年。从组织类型来看,民办非企业单位16家,占63.3%,社会团体14家,占36.7%,而基金会为0家。这些组织在成立时,获得政府直接支持的有10家,占33.3%,获得企业直接支持的占4家,获得工、青、妇等群众性组织支持的有3家,公民自愿结合成立的有7家,获得其他支持的有6家。组织全职员工数量以“5人及以下”为主,占到63.3%,最少的为0人,最多的为24人。在资金来源上,将政府购买服务作为组织主要资金来源的占到76.7%,企业资助占到40%,基金会申请和会员会费占到20%,其他资金来源(主要是社会捐赠)占12.5%,而经营收入仅占6.7%。从资金来源多样性上来看,具有两种及以上主要资金来源的17家,占56.7%。

表2 样本基本情况描述(n=30)

变量名称	组别	统计量	变量名称	组别	统计量
组织类型	社会团体	11(36.7%)	资金来源	政府购买	23(76.7%)
	民办非企业	19(63.3%)		企业赞助	12(40.0%)
	基金会	0		基金会申请	6(20%)
直接支持	政府直接支持	10(33.3%)		会员会费	6(20%)
	企业直接支持	4(13.3%)		经营收入	2(6.7%)
	工青妇等支援	3(10.0%)		其他	7(12.5%)
	公民自愿结合	7(23.4%)		税收优惠	是
其他	6(20.0%)	否	24(80.0%)		
全职员工	5人及以下	19(63.3%)	兼职员工	5人及以下	22(73.3%)
	6-10人	5(16.7%)		6-10人	5(16.7%)
	11-15人	2(6.7%)		11-15人	0
	16人及以上	4(13.3%)		16人及以上	3(10.0%)
成立时间	2011/6/17前	14(46.7%)			
	2011/6/17后	16(53.3%)			

(二)能力建构量表的信度与效度分析

1. 能力建构量表的项目分析

项目分析是以量表题项中的每一个题目为对象,逐题分析其可用程度,它是量表信度与效度的基础。本文采取极端组检核法与同构型检核法两种方法来对量表题项质量进行检验,极端组检验法关键是求出每个题目的决断值(CR),将决断值未达到显著水平的题项删除。同构型检验也称为内部一致性考验,其方法有两种,一种是求出量表各题项与量表总分的积差相关系数,通常要达到统计显著水平且相关系数最好在.30以上;另一种是判别量表的内部一致性 α 系数,具体步骤可参考吴明隆,涂金堂(2005)的第十七章内容。经分析,公益慈善组织的能力建构量表的项目分析结果如表2所示:

表3 组织能力建构量表项目分析结果

题项	决断值(CR值)	题目与总分相关	校正题目与总分相关	题项删除后的 α 系数	备注
CB_01	6.966***	.738**	.690	.930	保留
CB_02	4.173***	.633**	.608	.932	保留
CB_03	8.222***	.775**	.766	.928	保留
CB_04	4.698***	.688**	.651	.931	保留
CB_05	4.501***	.735**	.701	.930	保留
CB_06	5.789***	.747**	.711	.930	保留
CB_07	5.321***	.695**	.654	.931	保留
CB_08	4.322***	.750**	.721	.930	保留
CB_09	3.207**	.498**	.422	.938	删除
CB_10	3.260**	.660**	.622	.932	保留
CB_11	6.251***	.849**	.826	.928	保留
CB_12	5.094***	.751**	.711	.930	保留
CB_13	7.099***	.818**	.833	.927	保留
CB_14	5.025***	.687**	.642	.931	保留
CB_15	5.772***	.695**	.650	.931	保留
CB_16	5.108***	.654**	.602	.932	保留
CB_17	5.129***	.541**	.476	.935	删除

*** $p < .001$; ** $p < .01$ 总量表的 α 系数=.935

从表2可以看出,所有题项的CR值都达到了显著水平,不能删除任何题项。所有题项与量表总分的积差相关系数均在.30以上,也不能删除任何题项。但是总量表的内部一致性 α 系数,在删除CB_09题项后变大,在删除CB_17题项没有变化,表示这两个题项与其他题项的同构型较低,予以删除。

2. 能力建构量表的因素分析

因素分析的目的在于求得量表的建构效度或构念效度。本文将项目分析保留的15个题目全部纳入因素分析程序中,第一次因素分析在不设定因素个数的情况下,共抽取到三个共同因素,这与编制量表时假设能力建构有四个维度不相符。第二次因素分析时,我们根据“先验准则”将因素个数设定为4,抽取出四个共同因素,但却发现题项归入的因素面与原先量表编制时不一致,且无法进行解释与命名。在大致不改变原先量表构想的前提下,本文根据因素分析的结果对量表的部分题目尝试进行删减,经过多次尝试,在删减掉CB_04、CB_05、CB_06、CB_012四题之后,因素分

析抽取的因素与其包含的题项大致符合原先量表编制的架构,最大的不一致在于“领导发展”题项不存在了,主要是原先设计量表时,该层面设计的题目较少(仅3个题项)。

在对剩余的11个能力建构题项进行主成分分析,采取方差极大化方法对因素负荷进行正交旋转,结果显示抽样适当性之KMO值为0.811,表明题项间有共同因素存在,适合进行因素分析,根据先验准则抽取出4个因素(如表3所示)。从表3中可以看出,题项CB_16、CB_14、CB_15在因素F1上的因素负荷量最大,这三个题项内容都涉及组织收入,因此将因素F1命名为收入拓展。题项CB_10、CB_08、CB_11在因素F2上的因素负荷量最大,这三个题项内容都涉及组织服务项目,因此将因素F2命名为服务延展。题项CB_02、CB_13、CB_03在因素F3上的因素负荷量最大,这三个题项内容都涉及组织技术规范管理,因此将因素F3命名为技术规范。题项CB_01、CB_07在因素F4上的因素负荷量最大,这二个题项内容都涉及组织理事会,因此将因素F4命名为理事治理,以上4个因素解释方差变异量为81.56%。

表4 组织能力建构量表探索性因素分析

题项	收入拓展(F1)	服务延展(F2)	技术规范(F3)	理事治理(F4)	共同性
CB_16	.855	.057	.274	.118	.824
CB_14	.817	.184	.310	.063	.801
CB_15	.781	.263	.029	.426	.862
CB_10	.032	.900	.235	.110	.878
CB_08	.268	.778	.213	.291	.808
CB_11	.322	.680	.310	.386	.812
CB_02	.188	.143	.863	.117	.814
CB_13	.226	.380	.751	.300	.850
CB_03	.239	.360	.674	.302	.732
CB_07	.120	.274	.183	.862	.867
CB_01	.277	.191	.353	.699	.726
特征值	5.993	1.301	.938	.741	
解释变异量%	54.482	11.823	8.527	6.737	
累积解释变异量%	54.482	66.305	74.832	81.569	

探索性因素分析获得的组织能力建构的四个因素与理论预设的维度既存在一致的地方,也存在不一致的地方。收入拓展与服务延展两个因素对应理论预设的收入发展与项目发展,技术规范与理事治理两个因素对应组织发展,领导发展由于设置的题目数较少,且部分题目与组织发展维度有些重合,因此,领导发展维度并没有对应的因素。整体而言,探索性因素分析获得了与理论预设较一致的结果。

(三)珠海市公益慈善组织能力建构状况及差异性分析

1. 组织能力建构整体情况

量表每题得分范围在1-5之间,采用所有题目得分均值代表整个量表的得分水平,整个量表均值最小值为1,最大值为5。从表4可以看出,珠海市公益慈善组织能力建构量表均值为3.60,标准偏差为0.669,其中,服务延展维度均值最高(3.88),其次为技术规范维度(3.73),接着是理事治理维度(3.65),收入拓展维度均值最低(3.17)。数据分析表明,珠海市公益慈善组织在能力建构上最注

重在服务延展的投入与关注,接近“正在按照计划有步骤地去解决它”的状态,而对收入拓展的投入较少,处在“已经制定了计划,但还没有实施”的状态。值得一提的是,在技术规范中,公益慈善组织对财务管理的关注与投入更多,均值达到了4.1,处于“正在按照计划有步骤地去解决它”的状态。

表5 珠海公益慈善组织能力建构整体情况

维度	题项	个数	均值	标准偏差
收入拓展	CB_14:辨识与寻求政府资助的新来源	30	3.47	0.900
	CB_15:辨识与寻求社会捐助的新来源	29	3.17	0.928
	CB_16:辨识与寻求基金会资助的新来源	30	2.90	0.960
	得分	29	3.17	0.775
服务延展	CB_08:增加组织服务接受者的人数	30	3.93	0.785
	CB_10:增加服务的数量或种类	30	3.90	0.662
	CB_11:采取服务新方法,改善服务质量	30	3.80	0.714
	得分	30	3.88	0.664
技术规范	CB_02:有效配置资源的预算过程	30	3.53	1.042
	CB_03:有效的财务管理系统	30	4.10	0.845
	CB_13:形成系统收集服务对象信息的方法,以改进服务项目	30	3.57	0.971
	得分	30	3.73	0.828
理事治理	CB_01:理事会成员构成多样化	30	3.53	1.137
	CB_07:向理事会成员提供信息,以便他们理解、履行自身职责	30	3.77	1.040
	得分	30	3.65	0.911
	总得分	29	3.60	0.669

2. 成立时间、组织类型、政府支持、税收优惠与能力建构

将组织注册成立时间、组织所属类型,是否获得政府直接支持,是否享受税收优惠分别与能力建构进行独立样本t检验分析,其结果汇总见表6。从注册成立时间来看,调查样本中最早注册成立的公益慈善组织是2003年,最晚的是2014年,2011年珠海市放开公益慈善类组织的注册登记,以该年为登记注册制度分割点来看,2011年前注册成立的公益慈善组织在能力建构各个层面得分均值都大于2011年后注册成立的,然而独立样本t检定却显示,2011年前注册成立与2011年后注册成立的公益慈善组织在能力建设各个维度的得分均值并不存在显著差异。

表6 独立样本t检验结果汇总表

变量	取值	收入拓展		服务延展		技术规范		理事治理	
		M(SD)	t	M(SD)	t	M(SD)	t	M(SD)	t
成立时间	2011年前	3.44(0.69)	1.71	4.05(0.34)	1.40	3.98(0.66)	1.54	3.89(0.90)	1.39
	2011年后	2.96(0.80)		3.73(0.84)		3.52(0.92)		3.44(0.89)	
组织类型	社会团体	3.24(0.80)	0.36	4.15(0.54)	1.78	3.82(0.85)	0.42	4.18(0.75)	2.68*
	民办非企业	3.12(0.78)		3.72(0.69)		3.68(0.83)		3.34(0.87)	
是否政府支持	政府成立	3.13(0.82)	0.27	3.85(0.57)	0.22	3.64(0.94)	0.53	3.69(0.83)	0.22
	非政府支持	3.21(0.76)		3.90(0.74)		3.80(0.76)		3.62(0.99)	
是否优惠享受	享税收优惠	3.33(0.94)	0.56	4.11(0.54)	0.96	4.00(0.82)	0.88	4.00(0.89)	1.05
	不享受优惠	3.13(0.74)		3.82(0.69)		3.67(0.83)		3.56(0.91)	

*p<.05

根据我国法律规定,社会组织分为社会团体、民办非企业单位、基金会三种类型,调查样本中缺少基金会类型,因此,仅对前两类进行比较分析。从均值比较来看,社会团体类较民办非企业单位类在能力建构各个维度得分都高,经独立样本t检定显示,不同组织类型公益慈善组织在理事治理维度上达到显著水平($t=2.68, p<.05$),社会团体类的理事治理得分($M=4.18$)显著高于民办非企业单位类($M=3.34$),但在其他维度未达到显著水平。数据分析表明,社会团体类公益慈善组织较民办非企业类对理事治理的关注与投入更多,但在其他能力建构面向相差不大。

有些公益慈善组织是获得政府、工青妇、事业单位直接支持成立,有些是获得企业直接支持成立,还有些是公民自愿结合成立。受样本规模所限,本文按照直接支持来源的不同划分为两类,一类为政府性质的支持成立,另一类为非政府性质的支持成立。经独立样本t检定显示,获得不同直接支持的公益慈善组织在收入拓展、服务延展、技术规范与理事治理上都未达到显著性水平。数据分析表明,公益慈善组织在注册成立时是否获得政府直接支持对于提升其能力建构的作用并不明显。

从表6可以看出,享受税收优惠的公益慈善组织相比于不享受税收优惠的组织,能力建构各个维度的均值都大;但是经过独立样本t检定显示,是否享受税收优惠,在公益慈善组织的能力建构各个维度上均未达到显著性水平。数据分析表明,享受税收优惠的公益慈善组织较没有享受的组织在服务延展、技术规范与理事治理上投入关注与努力程度更大,均值都大于等于4,处于“正在按照计划有步骤地去解决它”的状态。

3. 资金来源多样性、理事会作用评价、员工工作胜任与能力建构

将资金来源多样性、理事会作用评价、员工工作胜任分别与能力建构进行双变量分析,其结果见表6。资金来源多样性与收入拓展维度之间的相关系数为.374, $p=0.045$ 小于0.05,表示两个变量间有显著的相关存在,由于相关系数为正,因而资金来源多样性与收入拓展维度之间为正相关,变量间的决定系数 r^2 为.1399,表示收入拓展能够被资金来源多样性解释的变异量为13.99%,反之亦然。数据分析表明,收入来源管道越多,组织在收入拓展上投入的关注与努力程度越大。理事会成员作用评价与理事治理之间的相关系数为.752, $p=0.000$ 小于0.001,表示两个变量间有显著的相关存在,由于相关系数为正,因而理事会成员作用评价与理事治理之间为正相关,变量间的决定系数 r^2 为.5655,表示理事治理能够被理事会成员作用评价解释的变异量为56.55%,反之亦然。

表7 相关分析结果汇总表

变量	收入拓展		服务延展		技术规范		理事治理	
	Pearson	Sig.	Pearson	Sig.	Pearson	Sig.	Pearson	Sig.
资金来源多样性	.374*	.045	.249	.185	.320	.085	.259	.167
理事会作用评价	.288	.146	.299	.123	.321	.096	.752***	.000
员工工作胜任	.234	.230	.412*	.026	.551**	.002	.143	.461

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

员工工作胜任程度与服务延展之间的相关系数为.412, $p=0.026$ 小于0.05,表示两个变量间有显著的相关存在,由于相关系数为正,因而员工工作胜任程度与服务延展之间为正相关,变量间的决定系数 r^2 为.1674,表示服务延展能够被员工工作胜任程度评价解释的变异量为16.74%,反之亦然。同时,员工工作胜任程度与技术规范之间的相关系数为.551, $p=0.002$ 小于0.01,表示两个变量

间有显著的相关存在,由于相关系数为正,因而员工工作胜任程度与技术规范之间为正相关,变量间的决定系数 r^2 为.3036,表示技术规范能够被员工工作胜任程度解释的变异量为30.36%,反之亦然。数据分析表明,员工工作胜任程度越大,组织在改善服务数量与品质,以及建立技术规范上投入的关注与努力程度越多。

五、结论与建议

从以上数据分析中,可以得出以下几个初步研究结论:

首先,珠海市公益慈善组织具有规模小型化、运作民间化与资金依赖政府化的特点,整体而言,公益慈善组织对能力建构的投入与关注程度逐步进入“正在按照计划有步骤地去解决它”的状态,然而,在能力建构的各维度上存在优先级,并未齐头并进,表现出对服务延展与技术规范的关注与投入大,而对理事治理及收入拓展上的关注与投入少。

其次,由政府直接支持而成立的公益慈善组织,其组织能力建构程度并不一定比民间自发成立的要强;社会团体类公益慈善组织相对于民办非企业类对能力建构更加投入与重视;公益慈善组织注册成立时间长,其组织能力建设并不一定会自然而然就高。

第三,发挥理事会成员的作用,提高员工工作胜任力与实施资金多样化策略对提高组织能力建构具有积极的促进作用。

从以上的研究发现中,可以提出如下建议:

首先,对公益慈善组织自身而言,提高组织能力建构不能完全依赖政府,要发挥组织理事会成员的积极作用,同时加大对员工的工作培训与教育,提高其工作胜任程度。

其次,对政府而言,促进公益慈善组织发展,并不能“一放了之”,放开注册登记制度后,还要为公益慈善组织创造其他外部条件,如广开资金支持管道,实施公益慈善组织员工能力提升计划等。

[参考文献]

- [1]杨团,2014,《慈善蓝皮书:中国慈善发展报告》,北京:社会科学文献出版社。
- [2]中共珠海市委社会管理工作部,2014,《珠海市社会建构研究成果选编》,内部资料。
- [3]邓国胜,2006,《慈善组织培育与发展的政策思考》,《社会科学研究》第5期。
- [4]吴明隆、涂金堂,2005,《统计应用分析》,台北:五南图书出版公司。
- [5]Amy Minzner, Jacob A. Klerman, Carrie E. Markovitz & Barbara Fink, 2014, The Impact of Capacity-Building Programs on Nonprofits: A Random Assignment, *Evaluation Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(3), 547-569.
- [6]Austin, C., 1994, the Process of Change: A Synthesis Study of Institutional Strengthening Projects and Experience. Evaluation Report, EV559. *Department for International Development*: London, 17.
- [7]Brinkerhoff, D., 2008, the State and International Development Management: Shifting Tides, Changing Boundaries, and Future Directions. *Public Administration Review*, 68, 985 - 1001.

- [8]Cordes, Joseph, Jeffrey R. Henig, and Eric C. Twombly, 2000, *Nonprofit Human Service Providers in an Era of Privatization: Organizational Adaptation to Changing Environments in Three Policy Areas*. In *Nonprofits in Urban America*, edited by Richard C. Hula and Cynthia Jackson-Elmoore. Westport, Conn.: Quorum Books.
- [9]Carman, J., 2009, Nonprofits, Funders, and Evaluation: Accountability in Action. *American Review of Public Administration*, 39(4), 374-390.
- [10]Carol J. De Vita & Cory Flemin, 2001, *Building Capacity in Nonprofit Organization*, Press: the Urban Institute.
- [11]Carman, J. & Fredericks, K., 2010, Evaluation Capacity and Nonprofit Organizations. *American Journal of Evaluation*, 31(1), 84-104.
- [12]David Sua' rez & Jeffery H. Marshall, 2014, Capacity in the NGO Sector: Results from a National Survey in Cambodia. *International Society for Third-Sector Research*, 25:176-200.
- [13]Eisinger, P., 2002, Organizational Capacity and Organizational Effectiveness among Street-level Food assistance Programs. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31, 115 - 130.
- [14]Fiszbein, A., 1997, The Emergence of Local Capacity: Lessons from Columbia. *World Development*, 25 (7), 1029-43.
- [15]Goodman R.M., Speers M.A., McLeroy K., et al., 1998, Identifying and Defining the Dimensions of Community Capacity to Provide a Basis for Measurement. *Health Education and Behavior*. 25 (3): 258-278.
- [16]Hwang, H., & Powell, W., 2009, The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Non-profit Sector. *Administrative Science Quarterly*, 54, 268-298.
- [17]Huxham, C., & Vangen, S., 2003, Nurturing Collaborative Relations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39, 5-31.
- [18]Kuhl, S., 2009, Capacity Development as the Model for Development Aid Organizations. *Development and Change*, 40, 551-577.
- [19]Lisanne Brown, Anne LaFond & Kate Macintyre, 2001, *Measuring Capacity Building*.
http://gametlibrary.worldbank.org/FILES/664_guidelines%20on%20how%20to%20measure%20capacity%20building.pdf
- [20]Lusthaus C, Anderson G, & Murphy E, 1995, *Institutional Assessment: A framework for Strengthening Organizational Capacity for IDRC's Research Partners*. International Development Research Center.
- [21]Nathan, S., Rotem, A. & Ritchie, J., 2002, Closing the Gap: Building the Capacity of Nongovernmental Organizations as Advocates for Health Equity. *Health Promotion International*, 17 (1), 74.
- [22]Tara Lyons & Bill Reimer, 2006, *A Literature Review of Capacity Frameworks: Six Features of Comparison*. *NRRN Conference*, June 8.
- [23]Vangen, S., & Huxham, C., 2003, Enacting Leadership for Collaborative Advantage: Dilemmas of Ideology and Pragmatism in the Activities of Partnership Managers. *British Journal of Management*, 14, 61-76.

编辑/杨恪鉴