

残疾人社会组织活力的多维测度 与政策启示

——基于全国问卷调查的实证分析

杨云渊 陆兵哲 刘能

摘要:残疾人社会组织作为促进残疾人福祉的重要主体,其组织活力的强弱影响着残疾人公共服务体系的完善与公平。本文构建了包括业务开展能力、资源动员能力、影响力与认同度、创新能力、组织韧性及组织自主性在内的六维社会组织活力测量体系,对全国残疾人社会组织进行了抽样调查,在此基础上对全国残疾人社会组织的活力情况进行了系统的描述分析。数据显示,当前中国残疾人社会组织整体呈现出活力分化的状态。除了少数头部组织具备较强的资源动员与社会影响力外,大多数组织的活力表现一般,特别是在资源动员能力、创新能力、组织自主性等维度上表现较弱。基于上述发现,本文提出从“激发活力”到“培育能量”的政策转向,通过能力建设导向的支持机制推动残疾人社会组织实现可持续发展。

关键词:残疾人社会组织 组织活力 测量体系

DOI:10.20280/j.cnki.cn33-1435/c.2025.05.001

作者杨云渊,北京大学社会学系博士研究生(北京 100080);陆兵哲,东南大学人文学院副教授(南京 211102);刘能,教育部文科重点研究基地北京大学中国社会与发展研究中心副主任、社会学系教授(北京 100080)。

残疾人事业是中国特色社会主义事业的重要组成部分,而残疾人社会组织在维护残疾人合法权益、健全残疾人公共服务体系等方面起到了重要作用。如何引导残疾人社会组织快速健康发展、实现残疾人安居乐业,一直是党和国家关注的重要问题之一。新中国成立以来,中国的社会组织政策经历了从“探索发展”“规范管理”到“激发活力”的历史性转变。^①

项目来源:国家社会科学基金重大项目“残疾人社会组织活力的社会机制研究”(编号:21&ZD182)。

① 俞可平:《中国公民社会:概念、分类与制度环境》,《中国社会科学》2006年第1期;王诗宗、宋程成:《独立抑或自主:中国社会组织特征问题重思》,《中国社会科学》2013年第5期;黄晓春:《当代中国社会组织的制度环境与发展》,《中国社会科学》2015年第9期;李友梅、梁波:《中国社会组织政策:历史变迁、制度逻辑及创新方向》,《社会政策研究》2017年第1期。

十八届三中全会首次提出“激发社会组织活力”,标志着中国社会组织发展进入新阶段。在这一背景下,残疾人社会组织作为完善残疾人公共服务体系的关键主体,其组织活力对推动残疾人事业高质量发展具有重要意义。然而,我国残疾人社会组织普遍存在活力不足问题^①,表现为服务效能低下、创新动力缺乏甚至行为失范等等。^②

既有研究对社会组织活力的探讨虽已较为丰富,但以残疾人社会组织为主体的研究视角仍显不足。现有文献多聚焦于残疾人社会组织的政策环境与体制框架^③,对组织内部活力的关注较为有限。少数涉及组织活力的研究也往往停留在理念探讨层面,缺乏基于实证数据的系统分析,尤其针对残疾人社会组织的大规模调查仍然不足,制约了对其发展现状与活力的全面把握。基于此,本文通过全国性问卷调查,旨在回答以下核心问题:中国残疾人社会组织有哪些基本特征?其社会组织活力在各个维度上呈现出何种状态?在回答这些问题的基础上,本文也将思考提升残疾人社会组织活力的政策优化路径。

一、残疾人社会组织活力的理论构念及操作化

(一) 社会组织活力:概念与测量

社会组织活力是社会组织在一定的内外环境下,实现自己的宗旨和目标,积极努力满足成员需要、服务社会,并促进组织发展的能力和行动。^④ 国外对社会组织活力的理解,主要有两种路径。其一是组织生命周期理论,这一理论是20世纪70年代开始盛行的组织生态学的一个分支。组织生命周期理论认为,社会组织是因环境而生、应环境而变的社会有机体,环境系统全面地影响着社会组织的生存和发展。拥有良好活力的社会组织能够适应环境的快速变化,进而能够更好地生存与发展。以此为基础,有学者将组织活力定义为“组织的健康和成长,其可以由组织的财政情况、专业知识和组织创新性来决定”^⑤。其二是“价值—能力—支持”三圈理论,由哈佛大学肯尼迪政府管理学院的马克·穆尔提出^⑥。穆尔认

① 关信平:《当前我国增强社会组织活力的制度建构与社会政策分析》,《江苏社会科学》2014年第3期。

② 段小蕾:《民间残疾人组织现状分析及发展建议》,《残疾人研究》2013年第2期;李健、李苗苗、马小红:《残疾人社会组织发展现状、问题与对策建议》,《残疾人研究》2020年第3期。

③ 周林刚、黄亮:《从无权到增权:社会服务组织成长问题探讨——以深圳S助残组织为个案》,《学习与实践》2012年第5期;曲绍旭:《助残社会组织的培育与发展路径研究》,《残疾人研究》2014年第4期;赵晓芳:《社会组织活力研究:一个助残NGO的生命追踪》,《社会政策研究》2017年第2期;易艳阳:《助残社会组织内源发展动因与策略研究》,《江淮论坛》2019年第2期。

④ 王思斌:《积极治理视角下激发社会组织活力的制度创新分析》,《贵州师范大学学报(社会科学版)》2016年第1期。

⑤ Vicenzi R and Adkins G, “A tool for assessing organizational vitality in an era of complexity,” *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 64, no. 1 (2000), pp. 101-113.

⑥ Moore M H, *Creating Public Value: Strategic Management in Government*, Cambridge: Harvard University Press, 1995.

为,公共管理的终极目的是为社会创造公共价值,因此,好的公共项目首先应具备公共价值,其次,项目实施者也要具备提供管理和服务的能 力,另外,项目还需要得到利益相关者的支持。由此形成分别指代公共价值、能力和支持的三个圆圈,而三圈重叠的部分则代表社会组织生命活力的强弱水平。

在当代中国语境下,已有研究从多个方面探讨了对社会组织活力的测量。由于中国的社会治理是以政府、企业、社会组织、公众等多元权力主体共同参与、协商共治为发展导向的,国家力量在社会组织的产生和发展过程中有较大的参与及影响。这也意味着,若社会组织自主性不足,则易因行政过度干预而丧失内生动力,陷入“准行政化”困境。^①因此,许多研究在测量社会组织活力时强调自主性这一关键维度。关信平^②认为社会组织活力体现为社会组织能在多大程度上在复杂的社会环境中生存、获得自身发展,并对满足人的需要和维系社会功能做出贡献。基于此,他强调服务能力、运行效率、创新能力与自主性等方面在社会组织活力中的重要性。苏曦凌^③认为社会组织活力是标志社会组织生命状态的基本范畴,是社会组织生命系统之有效性、自主性、回应性三个方面的统一。陈成文、黄诚^④则提出,社会认同度、参与公共服务的积极性、资源动员能力以及社会组织之间的竞争性是社会组织活力的核心内容。

具体到残疾人社会组织,因其服务对象的特殊性在组织运营和活力展现方面具有独特性,所以残疾人社会组织在资源整合、专业服务供给、行业规范建设及价值引领等方面都与一般社会组织有所不同^⑤。对此,赵晓芳^⑥发展了马克·穆尔“三圈理论”,认为残疾人社会组织活力由生命力、成长力和再生力三个方面组成。陈成文等人^⑦认为残疾人社会组织活力不仅仅是组织生成、存在、发展的一种积极状态,其更重要的是组织所具备的能力要素、组织功能要素与社会结构及社会功能相统一。基于此,陈成文等人^⑧从动员力、服务力、竞争力、自律力、引领力五个维度构建了残疾人社会组织活力的测量指标。由于残疾人社会组织的核心服务能力体现在为残疾人提供个性化、多元化的专业服务上,因此在评估其组织活力时,也应重点关注服务人次、规模等指标,以求反映其独特的组织效能与社会价值。

① 蔡禾:《激发社会组织活力:观念、制度和能力建设》,《社会工作与管理》2014年第3期。

② 关信平:《当前我国增强社会组织活力的制度建构与社会政策分析》,《江苏社会科学》2014年第3期。

③ 苏曦凌:《激发社会组织活力的政府角色调整——基于国际比较的视域》,《政治学研究》2016年第4期。

④ 陈成文、黄诚:《论优化制度环境与激发社会组织活力》,《贵州师范大学学报》(社会科学版)2016年第1期。

⑤ 朱健刚、严国威:《从庇护性就业到支持性就业——对广东省残疾人工作整合型社会企业的多个案例研究》,《残疾人研究》2019年第1期。

⑥ 赵晓芳:《社会组织活力研究:一个助残NGO的生命追踪》,《社会政策研究》2017年第2期。

⑦ 陈成文、陈静、王勇:《残疾人社会组织活力:测量指标构建及其政策意义》,《江苏社会科学》2021年第6期。

⑧ 陈成文、陈静、王勇:《残疾人社会组织活力:测量指标构建及其政策意义》,《江苏社会科学》2021年第6期。

(二) 残疾人社会组织活力的测量体系建构

构建残疾人社会组织活力的科学测量体系,首先需要深入分析既有文献是如何将“组织活力”这一抽象概念进行操作化的。国际前沿研究为此提供了多元的分析视角,其中,SKM、LIFE 与 CCS 三个框架具有一定代表性,分别从战略适应、核心过程与系统构成等不同层面剖析了组织活力的测量逻辑。SKM 框架^①从“战略与环境适应”的视角出发,认为活力取决于组织如何运用知识资产来应对内部文化与外部环境的不确定性。LIFE 框架^②则提供了一个过程导向的理解路径,将组织活力视为学习(Learning)、创新(Innovation)、灵活性(Flexibility)和创业精神(Entrepreneurship)四个核心过程协同作用的结果,测量重点在于评估这些过程的强度与整合度。而 CCS 框架^③则构建了一个系统性的测量体系,将组织活力拆解为组织的制度结构(Structure)、成员的行为内容(Content)以及所处的文化背景(Context)三个维度,强调了对组织“硬件”“软件”与环境的综合考察。

基于上述关于社会组织活力的讨论,本文认为残疾人社会组织活力的基本要素应体现在以下六个方面:业务开展能力、资源动员能力、影响力与认同度、创新能力、组织韧性、组织自主性(见表1)。

1. 业务开展能力。作为组织活力的基础性维度,业务开展能力指社会组织通过核心业务实现其社会使命的效能水平,体现了组织的核心价值与社会功能。关信平^④指出,社会组织的服务能力是其对社会做出贡献和形成影响力的基础,而对于残疾人社会组织而言,其所有活动最终都指向为残疾人群体提供高质量服务、满足其需求的宗旨,因此业务开展能力是其生命力的首要体现。具体到测量上,本文构建了项目规模、服务覆盖范围与业务成效三个二级指标体系,以构成组织核心业务能力的观测系统。

2. 资源动员能力。资源动员能力代表了组织获取并整合内外部资源以维持运营与发展的核心竞争力,既有研究反复强调资源动员能力的重要性。^⑤从更广阔的理论视野看,无论是依赖政府支持、市场购买还是社会捐赠,组织都需要与外部环境进行资源交换以维持生存,这与 Bishwas^⑥在 SKM 框架中强调的组织需适应外部环境以求发展的观点一致。在残疾人服务资源相对稀缺的背景下,资源动员能力对组织活力具有决定性影响。本文主张从组织的人力资源动员能力、网络扩展能力、资金动员能力三个方面着手测量残疾人社会组织

① Bishwas S K, “Conceptualization of organization vitality based on strategic knowledge management,” *Global Journal of e-business and Knowledge Management*, vol. 7, no. 1(2011), pp. 45-52.

② Bishwas S K, “LIFE: an integrated view of meta organizational process for vitality,” *Journal of Management Development*, vol. 35, no. 6(2016), pp. 747-764.

③ Faghih M and Sarlak M, “Provide a Three-Dimensional Framework of Organizational Vitality,” *Public Organizations Management*, vol. 9, no. 4(2021), pp. 41-54.

④ 关信平:《当前我国增强社会组织活力的制度建构与社会政策分析》,《江苏社会科学》2014年第3期。

⑤ 陈成文、陈静、王勇:《残疾人社会组织活力:测量指标构建及其政策意义》,《江苏社会科学》2021年第6期。

⑥ Bishwas S K, “Conceptualization of organization vitality based on strategic knowledge management,” *Global Journal of e-business and Knowledge Management*, vol. 7, no. 1(2011), pp. 45-52.

的资源动员能力,以考察其在资源约束环境中的生存空间。

3. 影响力与认同度。影响力与认同度反映了社会组织在社会互动中所积累的社会资本与合法性,是组织活力的外部基础。既有研究认为,社会的认同是组织公信力的体现^①,而一个充满活力的社会组织必然是能够获得服务对象、政府、社会公众等利益相关方认可的组织,其影响力构成了该社会组织能够持续获得资源支持的前提。^②因此,本文将影响力与认同度操作化为公众影响力、行业认可度与社会引领力三个维度:公众影响力通过媒体报道量进行测量;行业认可度体现为与自评行业美誉度进行主客观相结合的测量;社会引领力则通过组织对其引导行业服务模式的贡献程度、促成助残公众教育的贡献程度,以及组织对新政策的出台或推进的促进度来进行测量。

4. 创新能力。创新是组织应对环境变化、实现可持续发展的核心驱动力,是活力的重要标志。Bishwas 与 Sushil^③的 LIFE 框架将创新视为激发组织活力的核心过程之一,认为持续的创新是组织实现成长和保持竞争力的关键。具体到残疾人服务领域,残疾人社会组织在服务模式、管理方式和理念上的创新,更是组织摆脱同质化、提升服务效能、实现可持续发展的重要途径。针对这三个层面创新的测量,本文采用了主观自评量表。

5. 组织韧性。面对复杂多变的外部环境,组织韧性是衡量一个社会组织活力的关键维度。它不仅呼应了 SKM 框架关于组织必须有效应对环境不确定性才能保持活力的论断,也具体体现了 LIFE 框架所强调的“灵活性”(Flexibility)核心过程。本文将组织韧性操作化为组织在危机情境下的适应、恢复与发展能力。鉴于新冠疫情等突发事件为观察组织韧性提供了重要窗口,本文将从环境适应性与抗风险能力两个层面,重点考察残疾人社会组织在疫情防控期间的冲击影响、机会挑战及恢复力,以揭示其在动态环境中的适应水平。

6. 组织自主性。组织自主性是对 CCS 框架中“结构”(Structure)维度在中国情境下的具体化与深化^④。正如蔡禾^⑤、关信平^⑥等学者所强调的,自主性是国内社会组织活力的关键,在中国特有的制度环境下具有特殊的研究价值,反映了社会组织在“政府—市场—社会”三元结构中的行动空间。由于中国的残疾人社会组织发展具有嵌入性与依附性,本文假设高自主性的社会组织具有更强的组织活力,故而在战略规划与运营决策两个自主性维度上进行了测量,以考察残疾人社会组织的活力情况。

① 陈成文、黄诚:《论优化制度环境与激发社会组织活力》,《贵州师范大学学报》(社会科学版)2016年第1期。

② Moore M H, *Creating Public Value: Strategic Management in Government*, Cambridge: Harvard University Press, 1995.

③ Bishwas S K, Sushil, “LIFE: an integrated view of meta organizational process for vitality,” *Journal of Management Development*, vol. 35, no. 6(2016), pp. 747-764.

④ Faghih M and Sarlak M, “Provide a Three-Dimensional Framework of Organizational Vitality,” *Public Organizations Management*, vol. 9, no. 4(2021), pp. 41-54.

⑤ 蔡禾:《激发社会组织活力:观念、制度和能力建设》,《社会工作与管理》2014年第3期。

⑥ 关信平:《当前我国增强社会组织活力的制度建构与社会政策分析》,《江苏社会科学》2014年第3期。

表 1 残疾人社会组织活力的理论维度及操作化

理论维度	二级指标	调查问题	操作化说明
业务开展能力	项目规模	2022 年度贵组织总共承担了多少个项目或服务科目?	按原始值赋值
		2022 年度贵组织各类项目/服务科目的总受益面约为多少人次?	按原始值赋值
	服务覆盖范围	贵组织成立以来,项目或活动覆盖的地理范围更接近以下哪个表述?	1. 仅覆盖注册地及其周边(1分);2. 也覆盖到了注册地之外不相连的其他县区和地市(2分);3. 有覆盖到注册地之外的其他省/自治区/直辖市(3分);4. 覆盖全国(4分);5. 其他
	业务成效	就服务对象福利提升而言,贵组织自评社会贡献处于何种水平?	1~9分,分值越高,贡献越高
		就社会倡导而言,贵组织自评社会贡献处于何种水平?	1~9分,分值越高,贡献越高
资源动员能力	人力资源动员能力	贵组织常年可动员的志愿者的规模大概在多大数量级上?	1.0个(1分);2.1位数(2分);3.2位数(3分);4.3位数(4分);5.4位数(5分);6.5位数及以上(6分)
	网络扩展能力	2022 年度贵组织一共参加过几次对外交流活动?	按原始值赋值
	资金动员能力	2022 年度贵组织的总收入是多少万元?	按原始值赋值
		在总收入中,各类收入来源分别是多少万元?	按原始值赋值
影响力与认同度	公众影响力	2022 年度贵组织被各级各类媒体报道过多少篇/次?	按原始值赋值
	行业认可度	过去 5 年内贵组织获得各类奖项多少次?	按原始值赋值
		2022 年度贵组织的行业美誉度属于哪种分值状态?	1~9分,分值越高,美誉度越高
	社会引领力	2022 年度本组织在引导行业服务模式上做出了一定的贡献。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
		2022 年度本组织在促成助残公众教育(包容意识、公平意识)方面做出了一定的贡献。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
		2022 年度本组织的工作促成了某项新政策的出台或推进。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)

(续表 1)

理论维度	二级指标	调查问题	操作化说明
创新能力	理念创新	2022 年度本组织在理念创新方面做出了很大成绩。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
	管理创新	2022 年度本组织在管理创新方面做出了很大成绩。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
	服务创新	2022 年度本组织在服务内容或方式创新方面做出了很大成绩。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
组织韧性	环境适应性	当环境有重大变动时,组织现有的内部治理方式能很快适应环境变动。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
		组织敢于面对外部环境的变动和挑战。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
	抗风险能力	组织能快速抓住新的机会,创新组织运行与活动方式。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
		新冠疫情冲击过后,贵组织在财务和业务开展等方面的恢复水平如何?	1~9分,分值越高,恢复越好
		新冠疫情是否对本组织扩展活动领域打开了新的窗口或机会?	1~9分,分值越高,机会越多
		总体来看,新冠疫情是否对本组织带来了冲击和影响?	1~9分,分值越低,冲击越小
组织自主性	战略规划自主	本组织对自己的未来发展方向有清醒的认知和规划。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)
	运营决策自主	如果转型是必要且有利的,本组织可以自主决定。	1. 非常不同意(1分);2. 不同意(2分);3. 一般(3分);4. 同意(4分);5. 非常同意(5分)

二、数据来源

本文的数据来自国家社会科学基金重大项目“残疾人社会组织活力的社会机制研究”(课题号 21&ZD182)子课题四“新时代我国残疾人社会组织问卷调查”。研究以全国(不含港澳台)残疾人社会组织的名录为抽样框,基于“全国社会组织信用信息公示平台”和“易善数据”等数据库获取了 8271 家残疾人社会组织名录。这些社会组织涵盖基金会、社会服务

机构、社会团体等类型,并覆盖全国各省份,确保了抽样框的全面性。本文采用系统抽样方法,在保证社会组织类别和地域分布具有代表性的情况下共抽取 1309 个样本。问卷调查在 2023 年 8 月至 2024 年 8 月执行,采用电子化形式发放,由社会组织负责人填写。最终回收问卷 516 份,经清理后获得有效问卷 456 份,覆盖全国 24 个省份。

研究通过信度和效度检验确保数据质量。信度检验采用克隆巴赫系数(Cronbach's α)。通常认为,克隆巴赫系数在 0.7 以上则表明问卷有较好的信度。经检验,问卷的克隆巴赫系数为 0.823,表现出较好的信度。效度检验通过探索性因子分析进行,结果显示 KMO 值为 0.940,大于 0.7 的通行标准要求,且巴特利特球形检验显著($p < 0.001$),累积解释方差比例为 66.889%,证实量表具有良好的结构效度。

三、残疾人社会组织的基本特征

在本次调查的 456 个样本中,民办非企业单位(社会服务机构)构成绝对主体,占比高达 72.4% (330 家),这与我国残疾人服务领域不断向基层深化、不断提升专业化水平的发展方向有关。除此之外,社会团体以 23.0% 的占比(105 家)位居第二,反映出行业协会在政策倡导与标准制定中的特殊职能定位。基金会仅 21 家,占比很小(4.6%),在未来有较大发展空间。在调查样本中,达到 3A 级及以上标准的组织占比为 40.6%,其中 5A 级(7.0%)、4A 级(15.8%)和 3A 级(17.8%)形成梯度分布。除此之外,仍有 59.4% 的组织因成立年限不足、主动不参与评级等原因未获得民政部门的 社会组织等级评估。

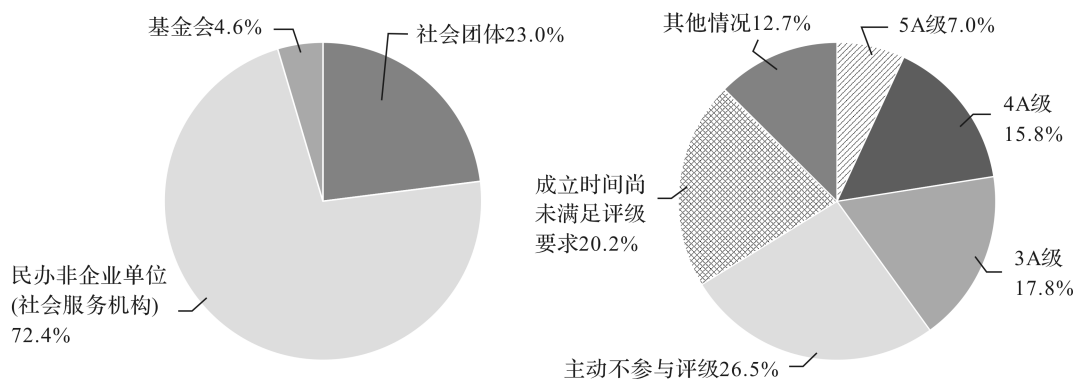


图 1 社会组织的法人类型和等级评估分布

样本组织的成立时长从 1 年至 42 年不等,平均为 8.45 年。行业主体结构相对年轻,约半数组织(50.2%)集中在 5 到 9 年区间,与 2014 年中国残联、民政部联合出台的《关于促进助残社会组织发展的指导意见》等制度供给形成明显时段对应,折射出政策驱动下新生力量的持续涌入。从组织的工作人员来看,残疾人社会组织也呈现年轻化特征,员工平均年龄在 30 至 34 岁居多,占总体的 27.4%;其次为 35 至 39 岁,占 21.5%。两个年龄段合计占比近半数(48.9%),表明中青年工作者构成行业核心力量。

就组织规模而言,每个组织成员数量的平均值为 23.64 人,而中位数仅为 12 人,二者的显著差异表明样本分布存在极端右偏,即少数大规模组织显著拉高了整体均值。总体而言,残疾人社会组织的规模普遍偏小,5 到 10 人的小规模组织占比最高(33.1%),较小的规模也意味着相对简单的组织结构。从数据来看,单主体结构是目前残疾人社会组织的主导形态,占比高达 59.4%(271 家),即大部分组织无其他派出机构或地点上分离的下属机构。具有总部和基层业务点两层结构的组织占比为 26.3%(120 家),而具有总部、区域分部、基层业务点的三层及以上复杂结构的组织仅占 12.7%(58 家),多集中于省级注册的行业协会或基金会。

在具体经营业务方面,样本中有 436 家社会组织将残障人士纳入自己的直接服务对象。在将残障人士纳入直接服务对象的社会组织中,智力残障人士和精神残障人士群体获得了最多关注,分别有 77.8% 和 69.8% 的组织将之纳入自己的直接服务范围。肢体残障人士(66.1%)和多重残障人士(62.4%)的服务覆盖率次之。相比之下,残疾人社会组织对感官残障类群体的关注则明显不足,只有 55.6% 的组织将言语残障人士纳入服务范围,43.3% 的组织将听力残障人士纳入服务范围,而将视力残障人士纳入服务范围的组织更是仅占 38.5%。若进一步考察服务内容,被调查残疾人社会组织的业务集中在残障儿童康复、职业培训、家长培训、成年残障人士康复、宣传呼吁等方面。除了上述将残障人士本身作为直接服务对象之外,组织的其他服务对象还包括残障相关群体、一般公众、各级政府等。数据显示,有 69.3% 的组织(316 家)将服务范围延伸至残障人士家属等相关群体;27.4% 的组织(125 家)还将一般社会公众纳入工作对象范围,主要开展残障意识教育与无障碍环境倡导;20.2% 的组织(92 家)还将各级政府纳入服务对象范围。这种多元化服务格局的形成,反映出残疾人社会组织不局限于服务特定群体本身,而且也积极推动社区支持网络构建、政府政策优化与社会认知革新。

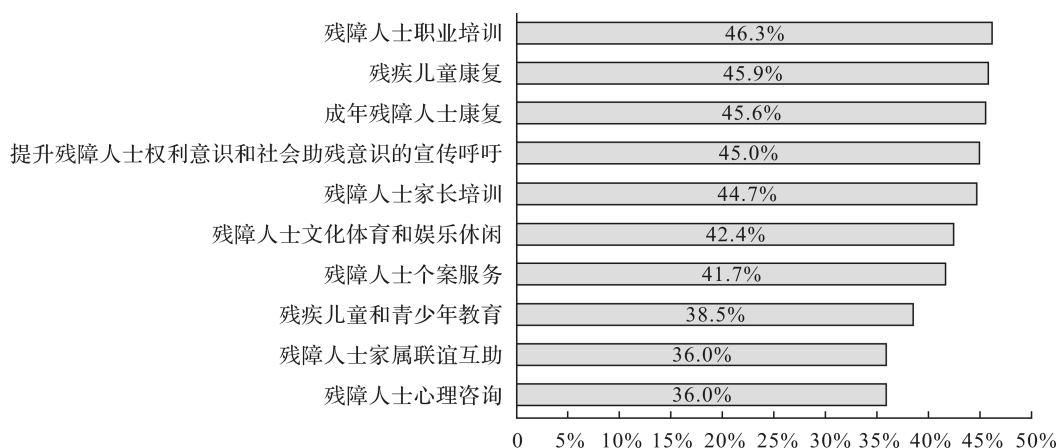


图 2 残疾人社会组织的服务内容(前十)

(注:比例计算基数为 436 家将残障人士纳入自己的直接服务对象的组织;该题项为多选题,故比例加总超过 100%)

四、残疾人社会组织活力的描述性分析

(一) 业务开展能力

1. 项目规模。在 2022 年这一年内,大部分组织(94.5%)承担的项目或服务科目数量在 5 个及以下,中位数为 2 个,均值为 4.30 个。从项目受益人次来看,尽管均值达到 24911.69 人次,但超过一半的组织(53.1%)的项目总受益人次在 0 至 300 之间,而总受益人次在 5000 及以上的组织占比为 17.3%,表明大部分组织的服务规模相对较小,只有少数组织能够提供大规模的服务。

表 2 社会组织项目规模的统计结果

变量	样本量	均值	中位数	标准差	最小值	最大值
2022 年项目数量	456	4.30	2	8.72	0	100
2022 年项目受益人次	456	24911.69	300	208362.97	0	3600000

2. 服务覆盖范围。在 456 份有效样本中,超过一半(53.5%)的组织服务范围仅覆盖注册地及周边,其次有大约四分之一(25.4%)覆盖到了注册地之外不相连的其他县区 and 地市。覆盖其他省份的有 62 家,占比 13.6%;覆盖全国范围的有 30 家,占比为 6.6%。

3. 业务成效。当前残疾人社会组织在对服务对象福利提升和社会倡导的贡献水平上自评较高,在 1~9 的量表中自评得分平均值分别为 6.67 和 6.68,标准差分别为 2.062 和 2.085。其中,就服务对象福利提升成效而言,87.7%的社会组织做出了积极评价(5 分以上);就社会倡导成效而言,87.1%的社会组织给出了积极评价(5 分以上)。

(二) 资源动员能力

1. 人力资源动员能力。残疾人社会组织的志愿者动员能力呈现显著差异。约 49.1%的组织可动员 10~99 名志愿者(两位数),构成最大比例样本;22.6%的组织能达到 100~999 人(三位数)的动员规模。有 4.4%的组织具备千人级(1000~9999 人)的动员能力,甚至 0.7%的头部组织可调动超万名志愿者(五位数),但与此同时,也有 22.4%的组织动员能力较弱,仅能召集 0 或个位数的志愿者。数据表明,虽然超七成组织能动员至少 10 名志愿者,但大规模志愿者动员(千人以上)仍集中在不足 5%的组织中。

2. 网络拓展能力。在国内方面,被调查的残疾人社会组织在一年内平均参加了 2.48 次国内交流活动,但 456 个样本中有 231 个在一年内未参加任何交流活动,占比超过一半。国际交流活动则更少,2022 年只有 71 个(15.6%)组织有国际交流活动。也许是受疫情的影响,残疾人社会组织的网络拓展能力仍然较弱,有待进一步发展。

3. 资金动员能力。残疾人社会组织 2022 年的收入均值为 237.38 万元,中位数为 56.58 万元,标准差高达 974.12,表明残疾人社会组织之间的收入差距悬殊,且存在少数高收入组织拉高了均值。事实上,38.2%的残疾人社会组织年收入在 50 万元以下,16.4%的组织年

收入在 50 ~ 100 万元,21.9%的组织年收入在 100 ~ 500 万元,年收入 500 万元以上的社会组织仅占 6.4%。从综合收入项目覆盖范围和金额来看收入构成,残疾人社会组织收入以捐赠收入、服务收入、政府补贴收入为主要来源,三项收入的均值分别为 112.19 万元、92.45 万元和 29.12 万元。

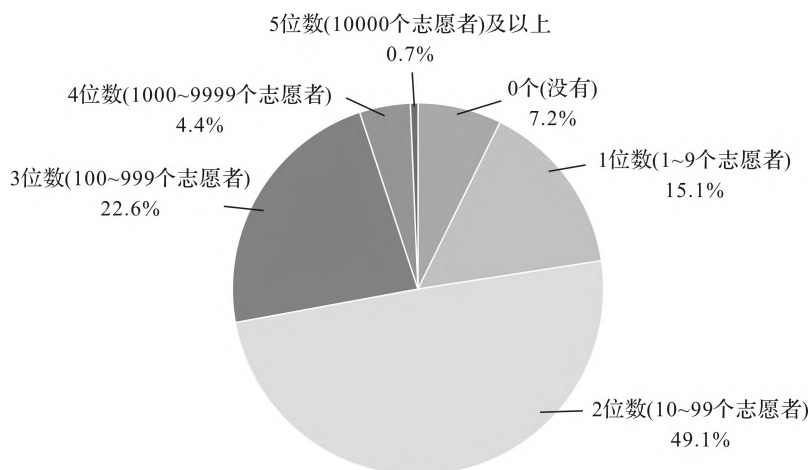


图3 社会组织可动员志愿者的数量级

表3 2022 年社会组织的收入统计结果

收入来源	样本量	有该收入的样本量	均值	标准差	最小值	最大值
会费收入	359	27	1.48	18.95	0.00	350.00
服务收入	358	258	92.45	497.30	0.00	9000.00
捐赠收入	358	172	112.19	867.00	0.00	15000.00
政府补贴收入	360	168	29.12	81.43	0.00	800.00
商品销售收入	359	36	1.71	11.60	0.00	180.00
投资收入	358	17	1.00	7.33	0.00	100.00
其他收入	359	99	3.07	12.21	0.00	120.00
总收入	378	378	237.38	974.12	0.30	15000.00

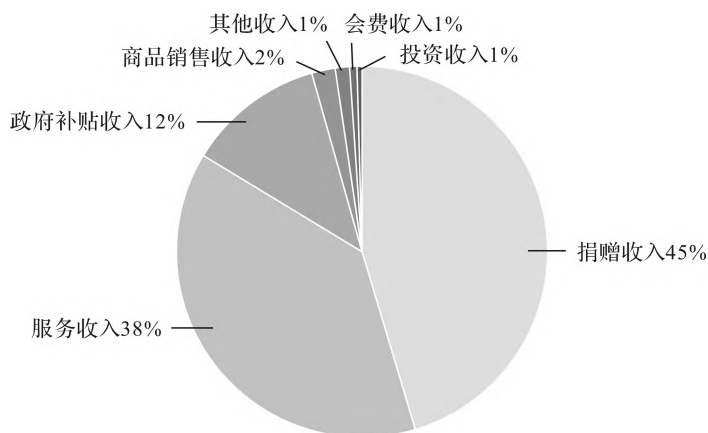


图4 2022 年社会组织的收入结构

(三) 影响力与认同度

1. 公众影响力。在 2022 年度,453 家残疾人社会组织中有 316 家获得过媒体的正面报道,占比大约为 69.3%。总体而言,每家组织在一年内平均获得媒体报道次数为 8.42 次。

2. 行业认可度。在过去 5 年内,每个残疾人社会组织平均获得了 5.04 个行业奖项。但是从数据结构来看,残疾人社会组织获得荣誉奖项的情况并不多见,有 39.6% 的残障组织在过去 5 年内未获得过奖项。从自评结果来看,各组织的自评行业美誉度较高,均值为 7.02。

表 4 社会组织公众影响力和行业认可度的统计结果

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
2022 年获得媒体报道频次	453	8.42	18.25	0	200
过去 5 年内获得奖项数量	456	5.04	38.47	0	810
行业美誉度自评(0~9 分)	456	7.02	2.02	1	9

3. 社会引领力。残疾人社会组织对于引导行业服务模式、促进残障公众教育方面的引领能力评价较高,有 62.9% 的组织“同意”或“非常同意”本组织在引导行业服务模式上做出了一定的贡献,有 70.4% 的组织“同意”或“非常同意”本组织在促成残障人士公众教育(包容意识、公平意识)方面做出了一定的贡献。相比之下,残疾人社会组织在政策引领能力上的自评则较低,只有 41.0% 的组织“同意”或“非常同意”本组织的工作促成了某项新政策的出台或推进。

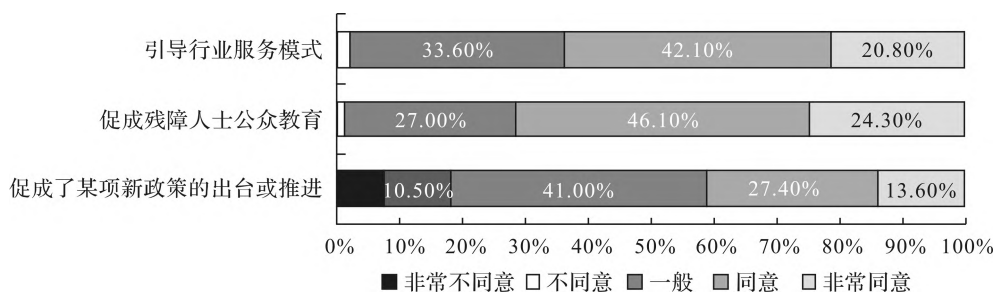


图 5 社会组织的社会引领力评价统计

(四) 创新能力

1. 理念创新。关于本组织“在理念创新方面做出了很大成绩”这一表述,有 19.3% 的组织“非常同意”,34.9% 的组织“同意”,40.6% 的组织表示“一般”。总体而言,有 54.2% 的残疾人社会组织认为本组织在理念创新方面做出了很大成绩。

2. 管理创新。关于本组织“在管理创新方面做出了很大成绩”这一表述,有 17.3% 的组织“非常同意”,34.6% 的组织“同意”,41.4% 的组织表示“一般”。总体上看,有超过一半(51.9%)的残疾人社会组织认为本组织在管理创新方面做出了很大成绩。

3. 服务创新。关于本组织“在服务内容或方式创新方面做出了很大成绩”的表述,有 20.2% 的组织“非常同意”,41.2% 的组织“同意”,33.8% 的组织表示“一般”。总体上看,认为本组织在服务创新方面做出了很大成绩的总占比为 61.4%,是组织创新能力最突出的方面。

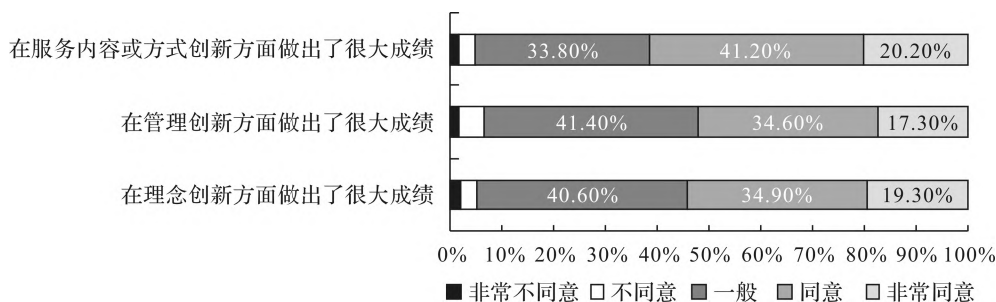


图 6 社会组织的创新能力评价统计

(五) 组织韧性

1. 环境适应性。当前残疾人组织在环境适应性上的整体自评较高。“同意”或“非常同意”本组织能快速抓住新的机会并创新组织运行与活动方式的比例分别为 48.2% 和 23.7%；“同意”或“非常同意”本组织敢于面对外部环境的变动和挑战的比例分别为 50.0% 和 25.4%；“同意”或“非常同意”本组织现有内部治理方式能很快适应其环境变动的比例分别为 49.8% 和 22.4%。

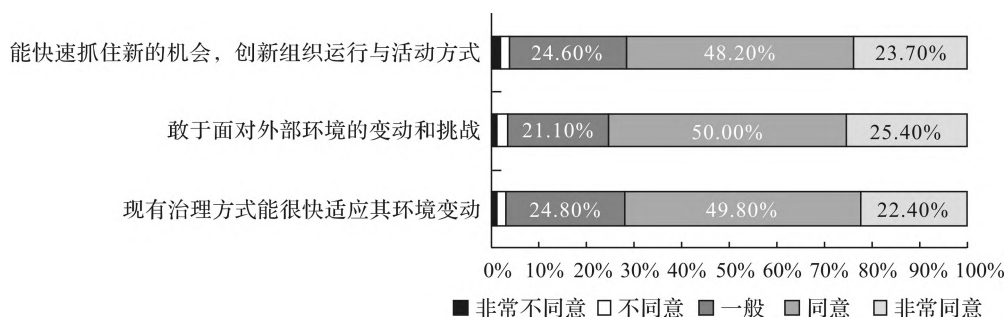


图 7 社会组织对环境变动的适应性评价

2. 抗风险能力。本文借助考察社会组织受新冠疫情的影响及其恢复情况，来测量残疾人社会组织的抗风险能力。数据显示，疫情带来的总体冲击均值为 5.89（1~9 量表），表明多数组织承受了中等偏上的压力，而恢复均值为 5.77，显示组织韧性处于中等水平。值得注意的是，两项指标标准差均超过 2.3，最大达 2.592，凸显组织间抗风险能力存在显著差异。扩展新领域的机遇感知较弱（均值 5.00），仅个别组织实现业务转型。这些发现说明残疾人社会组织的抗风险能力整体有待提升，且内部差异显著。

表 5 社会组织的抗风险能力统计结果

	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
疫情对本组织带来的总体冲击和负面影响	456	5.89	2.592	1	9
疫情过后，组织在财务和业务方面的恢复水平	456	5.77	2.400	1	9
疫情为本组织扩展活动领域打开了新的窗口	456	5.00	2.601	1	9

(六) 组织自主性

1. 战略规划自主性。456 家残疾人社会组织对未来发展规划有较强的自主性。近八成

(79.9%) 机构表示“同意”(47.4%)或“非常同意”(32.5%)对未来发展方向有清醒认知和规划,表明多数组织具备较强的战略自主能力;16.9%持中立态度,仅3.3%表示“不同意”。

2. 运营决策自主性。在组织运营决策方面,72.8%的机构表示“同意”(46.7%)或“非常同意”(26.1%)能够自主决定必要且有利的转型,显示出多数组织在战略调整方面具有决策自主权。但仍有27.2%的机构存在不同程度的决策障碍,其中19.7%持中立态度,7.5%明确表示“不同意”(5.5%)或“非常不同意”(2.0%)。这一结果既反映了多数组织具备转型决策自主性,也提示部分组织在自主权方面可能受到资源、政策或治理结构的制约。

五、研究结论与政策启示

本文从既有研究和相关理论出发,构建了一个包含六个核心维度的社会组织活力测量框架——业务开展能力、资源动员能力、影响力与认同度、创新能力、组织韧性以及组织自主性,并完成各维度的操作化设计。在全国性抽样调查数据的基础上,对残疾人社会组织在各个活力维度上的表现进行了系统的描述性统计分析。那么总体上看,残疾人社会组织活力在哪些维度上表现较好、哪个维度上表现较差?对此,本文对各维度题项得分进行标准化处理后,基于中位数(考虑到数据离散程度较大)进行了比较分析。结果显示,残疾人社会组织在组织韧性、影响力与认同度、业务开展能力方面的标准分中位数相对较高,表明组织在这三个维度上具有较好表现;相比之下,组织自主性、创新能力与资源动员能力维度的标准分中位数偏低,反映出组织在独立决策、创新探索和资源获取等方面存在较多不足。

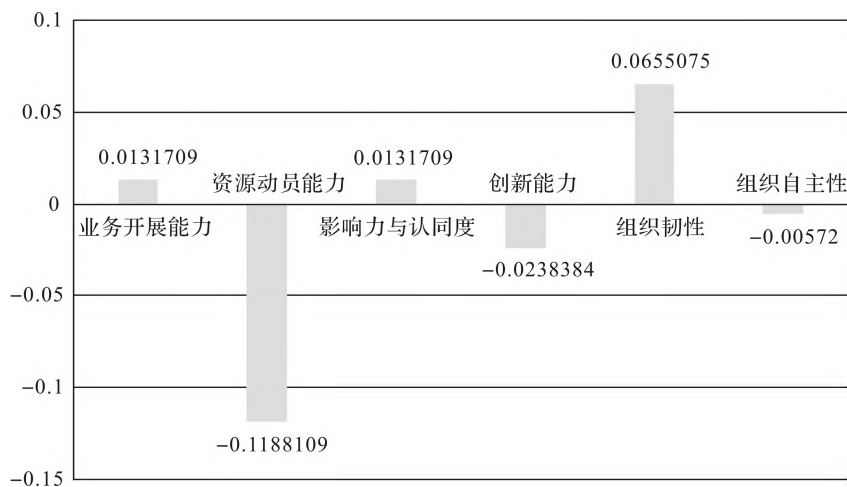


图8 残疾人社会组织活力各维度的标准分中位数

借助箱线图,我们还可以考察六个维度的具体分布情况。其中最值得关注的是“资源动员能力”这一维度。在箱线图上,该维度箱体较短并聚集于中位数附近,而在箱体上部存在大量异常值,表明大多数残疾人社会组织表现出较低且集中化的资源动员水平,而少数资源强势组织则远高于平均水平。所以在资源动员方面,残疾人社会组织呈现出明显的“头部集中效应”,即强者更强,弱者难以突破,资源与能力的不平衡拉大了组织间的差距。

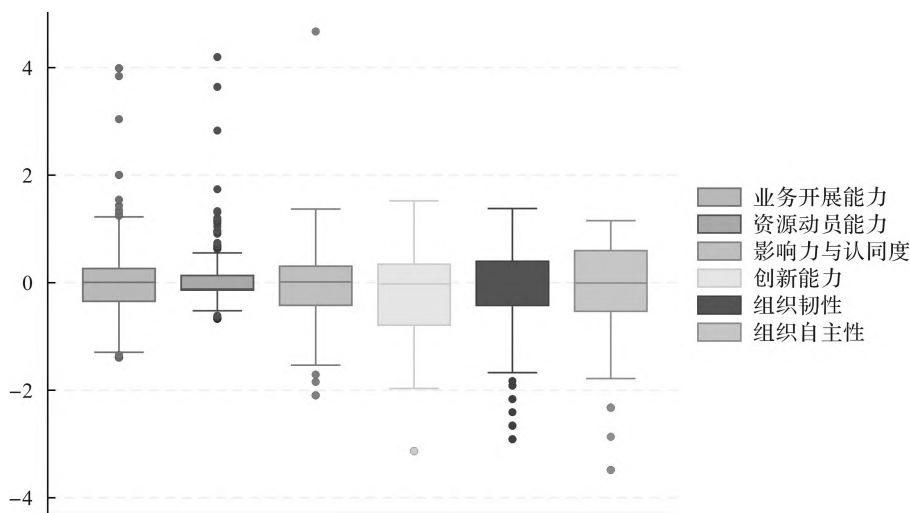


图 9 残疾人社会组织活力各维度箱线图

以上研究发现对相关政策提供了新的启示。长期以来,残疾人社会组织发展政策可概括为“激发活力”逻辑,即以释放组织潜能为目标,通过项目竞标、等级评估、资金奖励等外部机制来引导组织更积极地参与公共服务供给。在这一语境下,政策设计往往假定组织已具备一定的资源与能力基础,只需释放更多机会和提供外部激励来引燃其内在活力。然而,本文基于全国性调查发现,许多残疾人社会组织尚处于发展早期,其基础能力尚未成型,缺乏应对外部评估与竞争机制的准备。在资金、人才、社会认同等关键资源上的竞争中,大量组织往往缺乏与头部组织抗衡的基础条件。在这样的现实条件下,相关激励政策非但无法激发残疾人社会组织活力,反而可能使资源、荣誉、影响力不断向少数头部组织集中,而大量组织则在激励机制之外被进一步边缘化,加剧组织之间的结构性分化。因此,本文认为有必要将政策重心从“激发活力”转向“培育能量”。“培育能量”强调通过制度设计支持残疾人社会组织的基础能力的成长,包括内部治理能力、专业服务能力、资源链接能力等。这一政策取向承认组织之间能力水平的差异,不再过多借助项目绩效、荣誉奖项等政策工具来激发社会组织活力,而关注组织的成长路径、人才结构与协作网络等方面。以“培育能量”为导向的政策设计不是设置竞争赛道,而是更加注重创造发展土壤,并引导大中型社会组织发挥牵引作用,构建资源共享、经验传递、共同倡导的协同网络,促进残疾人社会组织生态的整体繁荣。

此外,需要强调的是,将政策重心从“激发活力”转向“培育能量”的一个关键性前提是继续强化残疾人事业的总体性资源支持。相较于其他类型的社会组织,残疾人社会组织普遍面临资源禀赋不足的结构性困境,即便是在本领域内被视为“头部”的组织,其规模与可动员的社会资源也相对有限。因此,在优化内部培育机制的同时,政策的另一着力点还应强化对该领域的持续性支持,提升资源供给总量,从而抬高残疾人社会组织的生存与发展基石。在政府财政预算、社会慈善捐赠引导等方面,应增加面向残疾人社会组织的专项支持计划,并适当放宽准入门槛,提升政策的普惠性,为残疾人社会组织生态的整体性发展注入源头活水。

〔责任编辑:普 普〕

ABSTRACTS

The Multi-dimensional Measurement of Disability Social Organizations' Vitality and Its Policy Implication: A Pragmatic Analysis of a National Sampling Survey

Yang Yunyuan, Lu Bingzhe, Liu Neng · 4 ·

As a major social agency aiming at promoting the wellbeing of people with disabilities, disability social organizations' level of organizational vitality could have a huge impact on the inclusiveness and equality of the public service system designed for disabled persons. By constructing a six-dimension measurement of vitality, centering on business load, resource mobilization, impact and identity, innovation, organizational resilience, and organizational autonomy, we have conducted a national sampling survey targeting disability social organizations. Our data show that the level of vitality of Chinese disability social organizations diverge to a certain extent. Except for some leading ones who get high scores in dimensions such as resource mobilization and social impact, most of the Chinese disability social organizations receive low scores in especially dimensions such as resource mobilization, innovation, and autonomy. Based on this finding, we suggest a policy turn from the strategy of "vitality stimulating" to the one of "capability cultivating", in order to advocate for a sustainable development for Chinese disability social organizations by promoting a heavy investment on a capability-construction-centered support mechanism.

Legitimacy Construction and Autonomy Enhancement: The Vitality Mechanism of Rural Social Organizations Serving People with Disabilities: A Case Study of Organization A

Wang Fuguo, Xie Xiangqian, Liu Zhanqi · 19 ·

Rural social organizations that serve people with disabilities are a crucial component of the disability service system and play a key role in rural areas. However, they are often small in number and scale, facing the challenge of limited organizational vitality. This study conducts a case study of a representative organization, outlining its capacities for survival, development, and regeneration across three growth stages. These capacities are characterized by steadfast commitment ("endurance"), an inclusive organizational atmosphere ("tolerance"), grounded service delivery ("practicality"), diverse resource acquisition channels ("multiplicity"), and continuous innovation ("adaptability"). Grounded in an analytical framework of organizational vitality and the interplay between legitimacy and autonomy, this study finds that in the rural context, these organizations build legitimacy through adherence to their mission, inclusion of disabled members, and effective service delivery. Concurrently, they enhance autonomy via localized service provision, organizational innovation, and diversified resource acquisition. These two dimensions interact and reinforce each other, ultimately fostering organizational vitality. However, autonomy enhancement as a vitality mechanism has its inherent limitations. These