

文章编号: 1003 - 2053(2019) 12 - 2296 - 09

非营利组织文化对组织创新的作用机制研究

欧阳雁玲¹ 蔡媛青² 王文娟³

(1. 国家开放大学农林医药教学部, 北京 100039; 2. 清华大学公共管理学院, 北京 100084;
3. 中央财经大学政府管理学院, 北京 100081)

摘要: 组织文化是非营利组织竞争中重要的软实力。本文旨在揭示非营利组织创新不是依赖于非营利组织文化中某一条件变量的强度, 而是依赖于不同条件变量的组合。本文选取北京市 23 家非营利组织为研究对象, 基于 Dension 组织文化模型所构建的非营利组织文化模型, 运用定性比较分析(QCA)方法分析非营利组织文化对组织创新的作用机制。研究发现: 非营利组织创新的文化基础是包含高参与性与高适应性两个因素的组合; 在非营利组织文化外部因素和内部因素联动作用下, “高参与性* 高适应性* 高使命感”或者“高参与性* 高适应性* 高一致性”是促使组织创新的有效条件, 在一定程度上, 非营利组织文化要素中的员工高使命感和员工高一致性间具有替代性, 但超过一定阈值, 替代性将不再发挥作用; 相同的非营利组织文化因素组合得分, 带来的组织创新的最终得分可能相同, 但组织创新内部指标得分不同。研究建议加强非营利组织组织文化中的适应性和参与性建设, 协同非营利组织文化因素促进组织创新, 大力培育非营利组织特色创新文化环境。

关键词: 非营利组织文化; 组织创新; QCA; Dension 组织文化模型

中图分类号: C912

文献标识码: A

DOI:10.16192/j.cnki.1003-2053.2019.12.019

党中央、国务院高度重视创新文化环境建设, 习近平总书记指出“创新是一个民族进步的灵魂, 是一个国家兴旺发达的不竭动力, 也是中华民族最深沉的民族禀赋”。《“十三五”国家科技创新规划》中, 创新文化建设问题首次被上升到政策高度。非营利组织文化是在非营利组织长期发展过程中培育形成, 为全体员工认同并共同遵守的带有组织特点的价值准则、制度规程和行为规范, 以及这些观念在非营利组织应对外部适应和内部整合过程中体现的总和^[1-3]。分析中国非营利组织创新问题离不开对组织文化这一根本问题的系统思考。非营利组织文化与组织创新相互渗透、相互结合, 使非营利组织达到更高的服务水平, 这一理念也成为国际社会改革与发展的重要组成部分^[4]。然而, 在全球的背景下, 由于组织文化变革的复杂性, 需要进一步研究非营利组织文化对组织创新的作用机制, 探索非营利组

织文化中的哪种因素或哪些因素协同作用能够激发组织创新。因此, 本研究基于定性比较分析(QCA)方法对 23 家的非营利组织进行比较分析, 从而探讨非营利组织文化对组织创新的作用机制, 试图揭示非营利组织文化的“外部关注”和“内部关注”对组织创新的影响路径。本研究对于丰富非营利组织文化研究、解决动态竞争环境中激发组织创新具有较强的理论与现实意义。

1 文献综述

创新文化已成为影响非营利组织创新的重要因素之一, 它作为非营利组织的共同价值基础, 约束着每一个组织成员的思维方式, 进而影响非营利组织整体的创新行为^{[5][6]}。非营利组织创新是组织为了适应内外部环境的变化或满足组织内在成长的需

收稿日期: 2019 - 01 - 07; 修回日期: 2019 - 10 - 11

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71603298; 71473284)

作者简介: 欧阳雁玲(1964 -), 女, 湖南平江人, 副教授, 博士, 研究方向为卫生事业管理、社会医学。

蔡媛青(1993 -), 女, 甘肃平川人, 博士研究生, 研究方向为卫生事业管理、公共政策、组织理论。通讯作者: E-mail: cyq17@mails.tsinghua.edu.cn。

王文娟(1965 -), 女, 山西大同人, 教授、博士生导师, 研究方向为卫生事业管理、治理理论与实践、绩效管理、组织理论等。

要,高效地调整组织的能力和资源,以提高组织绩效的创造性整合活动的持续变化的过程,非营利组织文化代表了非营利组织非正式制度的主要内容^[7]。从非营利组织创新的作用对象来看,技术创新、制度创新和管理创新是最为重要的部分^{[8][9]}。

在非营利组织文化对组织技术创新的作用方面,一些学者认为组织文化中的信念、共享的价值观等会影响组织技术创新^[10]。另一些学者认为组织文化通过影响管理者和组织成员思维方式、价值观和行为方式来影响技术创新^{[11][12]}。在非营利组织文化对组织制度创新的作用方面,新制度经济学家诺斯(D. North)指出文化由于其长期性和历史性影响着创新,为存在路径依赖的创新提供了选择集^[13]。一些学者认为国家制度文化因素是影响创新的关键变量,中国创新文化对中国社会创新理念、创新习惯、创新制度、创新能力的提高具有关键作用。另一些学者认为组织制度文化会影响组织创新^[14]。还有一些学者从非营利组织文化对组织创新的中介作用和调节作用的角度进行研究。

非营利组织中组织文化的内部关注和外部关注通过引导和凝聚创新价值观、非营利组织制度和员工创新型行为,能够唤起员工不可估计的潜在能量、主动性和责任感以达成组织的高创新目标^{[15][16]}。非营利组织文化的内部关注通过强调核心价值观、配合、协调与整合来培养员工对创新的承诺,如通过使用组织符号、标识、标语和其他文化表达来为创新奠定基调和氛围^[17]。非营利组织文化的外部关注中主要体现为通过强调愿景、目标和文化战略来影响组织的创新水平^{[3][4]}。当组织首次形成时,领导者对新兴文化产生重大影响。作为组织文化的“定义者”和“赋予者”,他们可以创造和灌输他们认为对组织有必要和有益的价值观、信仰和假设^[18]。随着一个组织的成长和发展,员工利用自己的经验,由此产生的文化反映了整个团队的经验以及创始人信念在实践中的作用。同时,非营利组织文化的外部关注中通过强调创造变革和组织学习,坚持支持冒险和创新的价值观,这将塑造组织的创新水平^{[19][20]}。

当前,在非营利组织文化对组织创新作用机制方面的研究相对比较片面,缺少非营利组织文化中的“外部关注”和“内部关注”对组织创新的深入剖析。因此本文基于前面学者们的研究,通过研究非

营利组织文化的“外部关注”和“内部关注”两方面,分析非营利组织文化中何种属性对组织创新具有更核心、更关键的作用,并在这一过程中研究非营利组织文化对组织创新的作用机制。

2 模型构建与初步推断

对非营利组织文化的测量从方法上可以分为定性与定量研究两种^{[5][21]}。以 Schein 为代表的学者主张进行定性测评,包括使用访谈、现场观察等。以 Quinn 为代表的学者主张进行定量测量,包括使用量表和问卷等。另一些学者则把这两种方法结合起来进行研究,如 Hofstede 采用访谈法和问卷调研法对组织文化进行测量研究。尽管目前国际上已有一定数量的基于不同理论框架的测量方法,但这些工具的构成设计都与各自的国家文化有关^{[22][23]}。本研究将 Dension 的 DOCS(denison organization culture survey)组织文化量表作为我国非营利组织文化测评量表的理论基础^{[18][24]}。结合中国非营利组织文化测量的实际,设计包含外部关注和内部关注的我国非营利组织文化测量维度(如表 1 所示),其中将 Dension 的组织文化模型中“顾客至上”的维度调整为“服务对象至上”。区分非营利组织文化在参与性、一致性、使命、适应性四个维度上的差异性,基于组织文化因素形成的系统分类得出以下推断。

推断 1: 非营利组织创新的文化基础是文化外部关注和内部关注的要素组合。

本文的结果变量是组织创新。本文结果变量采用 Jaskyte 和 Dressler^[25]非营利组织创新的测量问卷,同时参考 Perri 和 Damanpour 和 Evan 的问卷,最终的测量条目总计 13 个项目(如表 2 所示)。

非营利组织文化中参与性、一致性、使命、适应性四个要素的不同组合会对组织创新产生不同的影响。要素间具有替代性,但超过一定阈值替代性将不再发挥作用。比如,某一组织在适应性上具有优势(组织经常外出学习),但这种优势有时候具有路径依赖^[13]。尽管组织会在组织学习上不断增加投入,但事实上对组织创新提升并没有太大的作用。

推断 2: 非营利组织创新是各文化要素相互作用的结果,在一定程度上,非营利组织文化要素间具有替代性。但超过一定阈值,替代性将不再发挥作用。

表 1 我国非营利组织文化维度

组织文化	维度	测量指标
参与性	授权	决策由掌握信息最多的人或团队制定
		信息沟通渠道顺畅
		员工相信自己的工作能对组织产生重要影响
	团队导向	组织同事间彼此相互尊重
		组织同事间彼此相互支持
		组织部门之间形成良好的团队精神
		与其他组织相比,组织在很多方面不断进步完善
	能力发展	组织积极培养领军人才
		组织积极发展能力优势
		组织管理层严格遵循组织的方针政策
核心价值观	组织文化较好体现本组织的特色	
	员工对组织文化的认同感较高	
	组织工作制度建设比较完善	
一致性	配合	组织监督制度建设比较完善
		组织员工考核奖惩制度比较完善
		组织能够对变化快速响应
	协调与整合	组织资源能得到合理调配
		组织存在切实可行的保障措施
		组织有一个描绘未来的共同愿景
使命	愿景	组织管理层具有长远眼光
		组织的愿景是员工努力工作的源泉
		员工对组织目标的理解有广泛的一致性
	目标	组织领导建立的目标有雄心,且符合实际
		组织领导明确阐述了要努力实现的目标
		组织具有长期的发展目标和方向
		组织文化战略定位比较明确
	文化战略	组织具有清晰的使命,指导医务人员的工作方向
		组织经常开展国内外学术交流和合作
		组织经常开展组织文化的教育
组织学习	组织经常开展对员工进行专业培训	
	员工与服务对象关系比较和谐	
	组织能妥善化解纠纷	
适应性	服务对象至上	服务对象的意见和建议经常带来组织的变化
		组织经常创新宣传工作
		组织能较好落实优质服务要求
	创造变革	组织鼓励并奖励承担风险、勇于创新的员工

但非营利组织文化和组织创新之间如何联动、如何匹配,怎样能够尽最大效果激发组织创新,需要结合实际案例进一步探索,故本研究构建如图 1 所

示的非营利组织文化因素联动效应与组织创新模型。

表 2 非营利组织的组织创新维度

组织创新	测量指标
技术产品创新	引入新的服务或项目
	变革现有服务或项目
	扩展现有服务到新客户
	产生新的产品
	组织新的活动
技术过程创新	重新设计现有产品
	现有服务的交付发生重大变化
	引入新服务
管理创新	提供新的培训主题
	采用新的组织结构
	实施新的招聘体系
	实施新的薪酬体系
	实施新的绩效评估体系

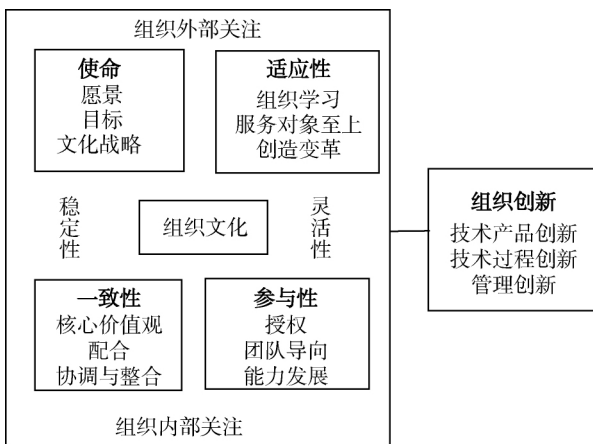


图 1 非营利组织文化因素联动效应与组织创新模型

非营利组织文化对组织创新的影响,并不仅仅是组织文化中一个因素的作用效果,而是组织文化外部因素和内部因素联动作用的结果,对组织创新的激发更具有现实意义。但同时组织创新的结果具有偶然性,比如,相同得分的文化因素带来组织创新的最终得分可能相同,但组织创新内部指标得分不同。

推断 3: 相同的非营利组织文化因素组合得分,带来的组织创新的最终得分可能相同,但组织创新内部指标得分不同。

本文选取公立医院作为非营利组织的代表性,需要充分考虑这一组织的文化因素特点。对于公立医院而言,组织文化外部因素中的适应性强,比如公立医院中的医生需要经常参加组织学习来提升自身

技能^{[3][21]}。同时公立医院组织文化内部因素中的参与性强,比如在公立医院中需要鼓励不同领域的医生加强交流、合作创新^[22]。

推断 4: 对于某一特定非营利组织组织创新的提升,需要结合自身禀赋创造一定条件。

3 研究方法与分析

3.1 QCA 研究方法

本文采用定性比较分析(qualitative comparative analysis,简称 QCA)方法对条件变量进行赋值。QCA 研究方法由社会学家拉金(Ragin)首创,基于架构理论和整体论的原理,能够对多个并发条件组合而成的前因与结果做出有效的因果解释^[26]。研究影响非营利组织创新条件变量的独立作用或两两之间的交互作用等运用常规分析还不够,需要从条件变量整体的组合关系出发探讨对非营利组织创新的共同作用。本文选用清晰集定性比较分析(简称 csQCA),基本思路是将拟分析的社会现象规定为相对明确的结果变量。解释变量取值为 1 表示某个条件发生或存在,变量取值为 0 表示某个条件不发生或不存在。变量之间的关系用数学运算符号表示(“*”表示“和”,“+”表示“或”,“=”或箭头表示“导致”,如 A*B→Y 表示 A 和 B 同时存在将导致 Y 的发生)。

3.2 案例样本选择

本文采用随机分层抽样法,抽取北京市东城区、西城区、宣武区、朝阳区、石景山区、海淀区、通州区的 23 家三级医院作为非营利组织的案例进行研究,符合 QCA 研究方法样本量的要求。调查对象主要针对医师、护士及医院管理人员,共发放调查问卷 460 份,回收有效问卷 378 份,问卷回收率为 82.2%。量表题项符合程度以里克特五点尺度表示,“1”代表“非常不赞同”,“5”代表“非常赞同”。调查基本情况表如表 3 所示。

3.3 研究分析

运用 QCA 的“均值锚点法”对数据进行二分校准^[27]。将里克特五分量表数据转化为布尔数值的二分变量并进行运算。以平均值为界,大于等于 23 家医院该变量的均值记为 [1],小于均值记为 [0]。本研究使用 Tosmana 软件进行 csQCA 运算,对 23 个案例的二分数据进行首次“合成”,合成结果为本研究 23 家非营利组织的布尔组态真值表。由表 4

可知 23 家非营利组织的案例被转换成 7 个组态。 23 家非营利组织的维恩图结果如图 2 所示。

表 3 调查基本情况表

分类指标选项设置		医师	护士	技师	管理人员	总计	有效百分比
性别	男	90	4	25	17	136	36.0%
	女	62	86	60	34	242	64.0%
学历	硕士及以上	130	14	36	10	190	50.3%
	本科	22	62	40	24	148	39.2%
	大专及以下	0	14	9	17	40	10.5%
职称	初级职称	20	34	16	9	79	20.9%
	中级职称	40	36	37	26	139	36.8%
	高级职称	86	12	25	10	133	35.2%
	无职称	6	8	7	6	27	7.1%
在本医院工作的时间	1-5 年	40	27	16	14	97	25.7%
	6-15 年	51	27	27	10	115	30.4%
	16-25 年	43	21	23	9	96	25.4%
	26-35 年	18	15	17	18	68	18.0%
	36 年及以上	0	0	2	0	2	0.5%

表 4 23 家非营利组织布尔组态真值表

案例	参与性	适应性	使命	一致性	组织创新
A19 ,A22 ,A23	0	0	0	0	0
A21	0	0	1	0	0
A18	1	0	0	0	1
A20	1	0	0	1	0
A15	1	1	0	1	1
A14 ,A17	1	1	1	0	1
A1 , A2 , A3 ,A4 ,A5 ,A6 ,A7 ,A8 , A9 , A10 ,A11 ,A12 ,A13 ,A16	1	1	1	1	1

在本研究 23 家非营利组织的案例中 ,布尔组态真值表并没有出现矛盾组态 ,因此无需进行矛盾组态解决 ,即可直接进入布尔最小化过程。借助 Tosmana 软件最小化组态 ,得到如下最小化公式的三种结果:

$$\text{参与性} * \text{适应性} * \text{使命} + \text{参与性} * \text{适应性} * \text{一致性} \rightarrow \text{组织创新} \quad (1)$$

(1) 高参与性 ,高适应性和员工对于非营利组织较强的使命感同时出现(此时对应 A1 ,A2 ,A3 等) 或者高参与性 ,高适应性和高一致性同时出现(此时对应 A19 ,A22 等) 非营利组织易被激发出组织创新。

$$\text{参与性} * \text{适应性} * \text{使命} + \text{参与性} * \text{使命} * \text{一致性} + \text{适应性} * \text{使命} * \text{一致性} + \text{参与性} * \text{适应性} * \text{一致性} \rightarrow \text{组织创新} \quad (2)$$

$$\text{参与性} * \text{适应性} * \text{使命} + \text{参与性} * \text{使命} * \text{一致性} + \text{参与性} * \text{适应性} * \text{一致性} + \text{适应性} * \text{使命} * \text{一致性} + \text{参与性} * \text{适应性} * \text{一致性} \rightarrow \text{组织创新} \quad (3)$$

(2) 高参与性 ,高适应性和员工对于非营利组织较强的使命感同时出现(此时对应 A1 ,A2 ,A3 等) 或者高参与性 ,员工对于非营利组织较强的使命感和高一致性同时出现(此时对应 A15 + A20) ,或者高适应性 ,员工对于非营利组织较强的使命感 ,高一致性同时出现(此时对应 A18 + A19 ,A22 , A23) 或者高参与性 ,高适应性和高一致性同时出现(此时对应 A19 ,A22 等) 非营利组织易被激发出组织创新。

$$\text{参与性} * \text{适应性} * \text{使命} + \text{参与性} * \text{使命} * \text{一致性} + \text{参与性} * \text{适应性} * \text{一致性} + \text{适应性} * \text{使命} * \text{一致性} + \text{参与性} * \text{适应性} * \text{一致性} \rightarrow \text{组织创新} \quad (3)$$

(3) 高参与性 ,高适应性和员工对于非营利组

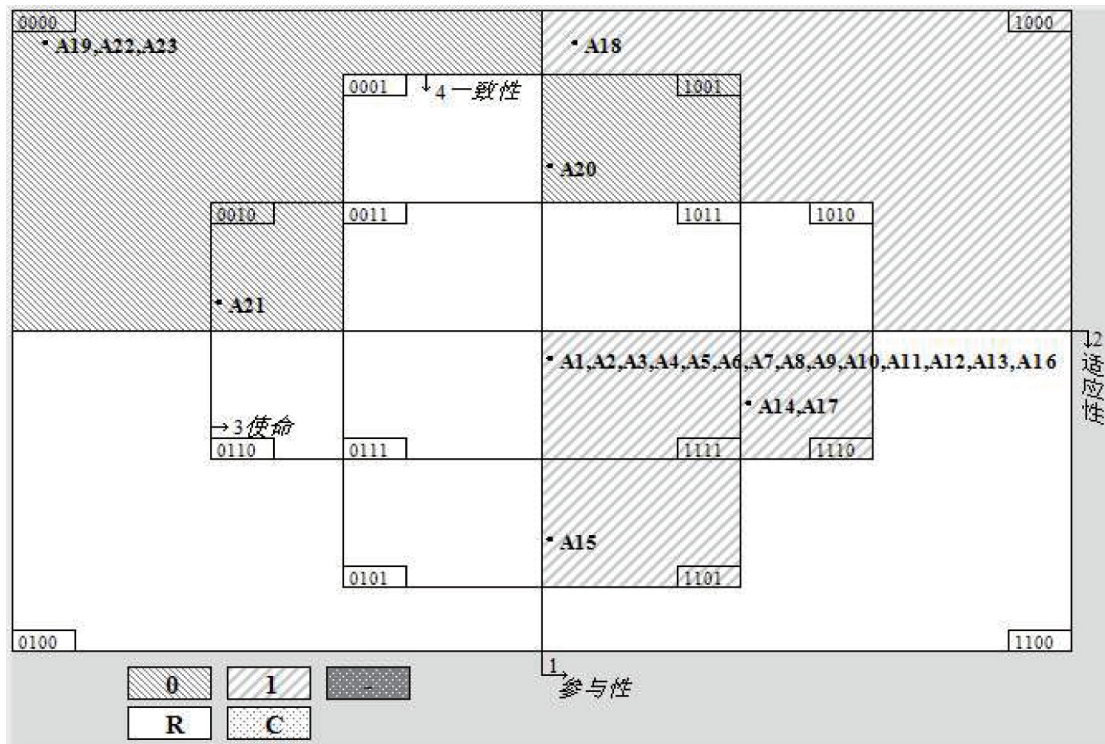


图 2 23 家非营利组织维恩图

织较强的使命感同时出现(此时对应 A1 ,A2 ,A3 等) 或者高参与性 ,员工对于非营利组织较强的使命感和高一致性同时出现(此时对应 A15 + A20) , 或者高参与性 ,高适应性 ,高使命感同时出现(此时对应 A18 + A20) ,或者高参与性 ,高适应性和高一致性同时出现(此时对应 A19 ,A22 等) 非营利组织易被激发出组织创新。通过以上分析可以看出 ,在非营利组织文化外部因素和内部因素联动作用下 ,非营利组织易被激发出组织创新。基于此 ,可将前文“推断 1”具体化为如下命题。

命题 1: 非营利组织创新的文化基础是包含高参与性、高适应性两个因素的组合。

对式(1)(2)(3)的结果展开讨论 ,探讨组织创新产生的条件。由最小化组态结果可知,“参与性 * 适应性 * 使命”,“参与性 * 适应性 * 一致性”均出现 ,这说明“高参与性 * 高适应性 * 高使命感”或者“高参与性 * 高适应性 * 高一致性”是促使组织创新的有效条件。基于此 ,可将前文“推断 2”具体化为如下命题。

命题 2: 在非营利组织文化外部因素和内部因素联动作用下,“高参与性 * 高适应性 * 高使命感”或者“高参与性 * 高适应性 * 高一致性”是促使组织创新的有效条件。在一定程度上 ,非营利组织文

化要素中的员工高使命感和员工高一致性间具有替代性 ,但超过一定阈值 ,替代性将不再发挥作用。

从式(3)的结果可以看出 ,高参与性 ,高适应性和高使命感同时出现(此时对应 A1 ,A2 ,A3 等) ,非营利组织易被激发出组织创新。如 A1 ,A2 ,A3 等医院有着相同的文化因素组合得分 ,带来的组织创新的最终得分相同 ,但组织创新内部指标得分不同 ,A1 ,A2 医院有着较高的管理创新得分 ,A3 医院有着较高的技术过程创新得分。基于此 ,可将前文“推断 3”具体化为如下命题。

命题 3: 相同的非营利组织文化因素组合得分 ,带来的组织创新的最终得分可能相同 ,但组织创新内部指标得分不同。

根据式(2)(3)的结果,“高使命感 * 高一致性”要与公立医院文化的高参与性或高适应性相结合 ,才能有效促进组织创新。因此在考虑对于组织创新的影响时 ,需要充分考虑这一组织的文化因素特点。为了促进公立医院创新 ,非营利组织文化高参与性的建设包括: 引导公立医院建设高参与性的内部组织文化 ,承认差异 ,尊重不同见解 ,为不同知识层次、不同文化背景的医生提供平等的机会 ,实现创新价值的最大化。营造宽松包容的氛围 ,充分发挥学术共同体的作用 ,鼓励不同领域和组织的专家

学者加强交流、合作创新。实行组织人员分类评价,对从事不同组织活动的人员采取不同的指标与方法,避免评价中重数量和一刀切现象,加大对组织研究人员的支持力度。

引导公立医院高适应性的建设包括:鼓励公立医院建设多种形式的非正式交流平台和创新辅导场所。形成和谐的医患关系,妥善化解纠纷,认真听取患者的意见和建议。倡导百家争鸣、百花齐放的研究氛围,研究中要尊重公立医院中员工的个性,鼓励敢于冒尖,质疑探索。在公立医院中形成鼓励创新、勇于创业、追求卓越的价值导向。基于此,可将前文“推断4”具体化为如下命题。

命题4:对于公立医院组织创新的提升,需要结合自身组织资源禀赋创造一定条件,如加强公立医院组织文化的高参与性和高适应性建设。

4 研究结论与启示

本研究选取北京市23家非营利组织为研究对象,基于Dension组织文化模型所构建的非营利组织文化模型,通过研究非营利组织文化的“外部关注”和“内部关注”,运用定性比较分析(QCA)方法分析非营利组织文化对组织创新的作用机制。研究发现:非营利组织创新的文化基础是包含高参与性与高适应性两个因素的组合;在非营利组织文化外部因素和内部因素联动作用下,“高参与性*高适应性*高使命感”或者“高参与性*高适应性*高一一致性”是促使组织创新的有效条件,在一定程度上,非营利组织文化要素中的员工高使命感和员工高一一致性间具有替代性,但超过一定阈值,替代性将不再发挥作用;相同的非营利组织文化因素组合得分,带来的组织创新的最终得分可能相同,但组织创新内部指标得分不同。因此,我国的非营利组织文化建设要充分利用组织文化内部与外部的协同作用,努力实现由重点优化组织环境为主向建立健全创新激励政策体系和营造全社会的创新文化环境转变。进一步丰富非营利组织创新评价体系内涵,深入贯彻落实文化自信,倡导敢为人先、勇于冒尖、宽容失败的创新文化。

4.1 加强非营利组织文化中的参与性和适应性建设

研究分析发现非营利组织创新的文化基础是包含高参与性、高适应性两个因素的组合。非营利组

织文化的参与性建设应该从系统的角度进行管理,承认参与性维度中各部分的相互关联性。作为管理者需要承担起组织文化参与性维度强化者的角色,逐步完善非营利组织文化中参与性维度中的的次要关节和强化机制。通过调节组织文化中的参与性维度建立适合创新特点的收益分配、风险投资和社会保障体系,引导非营利组织加强内部创新文化条件建设,形成开放、平等、民主的组织文化和崇尚创新、褒奖创新的激励制度。切实提高非营利组织人员创新的积极性,形成激发创新热情、鼓励创新行为和和提高创新回报的良性制度环境。鼓励非营利组织建设科学沙龙、咖啡馆、茶室、早餐会、创新屋等多种形式的非正式交流平台和创新辅导场所,为组织人员提供自由交流、分享创意的场所,营造非营利组织自由探索、充分交流、平等争鸣的氛围。

同时,非营利组织管理人员了解其组织文化中的适应性并寻求发展支持创新的实践至关重要。在非营利组织学习中可加强培训力度,为新员工寻找不同年资、不同领域的导师,鼓励中级职称、高级职称的员工通过相对固定的带教关系加速新员工对组织文化的认同感。形成和谐的员工与服务对象关系,妥善化解纠纷,认真听取服务对象的意见和建议。同时,在非营利组织创造变革工作中转变员工的思维方式和观念,使员工将新的组织文化认同并内化。非营利组织管理人员通过组织文化促进非营利组织的创新变革,帮助非营利组织更好更有效地响应外部环境的变化。

4.2 协同非营利组织文化因素促进组织创新

本研究一方面有助于非营利组织明确非营利组织创新的常见模式与原因,能够为非营利组织管理人员结构提供理论依据与决策支持。建议加强非营利组织创新文化外部关注和内部关注政策的研究与制定,形成鼓励创新的价值导向,建立鼓励创新的风险投入机制。从外部关注和内部关注两个方面探索建立有中国特色的非营利组织创新文化评价指标体系,进一步丰富非营利组织创新评价体系内涵,细化实施细则和激励措施,增强其可操作性。

另一方面有助于非营利组织基于组织文化与组织创新的角度,明确自身的组织文化特点,进行更有针对性的决策。面对新时代新需求,为创新文化不断注入新的创新理念,依托于创新文化内部因素碰撞所产生的创新火花,鼓励各非营利组织积极利用协同组织文化因素促进组织创新,保持创新的温度,

引导创新行为、集中创新资源,实现创新资源配置的高效率,促使集群内生产要素的超流动机制的形成。

4.3 大力培育非营利组织特色创新文化环境

根据不同创新主体、不同行业、不同领域的特点和规律,建立全方位的、过程与结果并重的评价和激励机制,形成人人创新、处处创新的局面,充分调动和激发非营利组织的创造性。对于特定非营利组织创新的提升,需要结合自身组织资源禀赋创造一定条件,如在公立医院中加强公立医院组织文化的高参与性和高适应性建设。

非营利组织创新文化环境的建设是一项系统工程,需要政府、大学、科研机构、企业、科学共同体、媒体、公众等的普遍关注和长期共同努力。博采众家之长,锐意改革创新,才能逐步形成非营利组织有效的、充满活力的特色创新文化环境,为建设创新型国家和世界科技强国奠定坚实的社会基础。

参考文献:

- [1] 项久雨. 新发展理念与文化自信[J]. 中国社会科学, 2018, 270(6): 5-26 205.
- [2] 孟东方. 构建中国文化竞争系统运行机制的思考[J]. 管理世界, 2015(7): 174-175.
- [3] 沈婉婉, 鲍勇. 上海市公立医院医务人员对医院文化建设的认知及满意度分析[J]. 上海交通大学学报(医学版) 2015, 35(12): 1882-1887.
- [4] Stock G N, McFadden K L. Improving service operations: Linking safety culture to hospital performance[J]. Journal of Service Management, 2017, 28(1): 57-84.
- [5] Hofstede G. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases[J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35(2): 286-316.
- [6] Zafer A A, Pinaro A. Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals[J]. Emerging Markets Journal, 2014, (3) 3: 18-31.
- [7] 苏依依. 金融创新的年龄依赖性: 国家制度文化的视角[J]. 科研管理 2015(7): 86-95.
- [8] Kimberly J. R. Managerial Innovation: Handbook of Organizational Design[M]. Oxford University Press, New York, NY, 1981: 84-104.
- [9] 李垣, 魏泽龙. 中国企业创新40年[J]. 科研管理, 2019, 40(6): 1-8.
- [10] 潜伟. 科学文化、科学精神与科学家精神[J]. 科学学研究 2019, 37(1): 1-2.
- [11] 王炳成, 张士强, 王俐, 等. 创新行为、资源充足度和创新合法性——与创新型文化匹配的实证研究[J]. 科学学研究 2016, 4(8): 1263-1271.
- [12] Oyemomi O, Liu S, Neaga I, et al. How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach[J]. Journal of Business Research, 2019, 94(1): 313-319.
- [13] 韦森. 再评诺斯的制度变迁理论[J]. 经济学(季刊), 2009, 8(2): 373-398.
- [14] 王成刚, 石春生. 组织文化对组织创新的作用机理研究[J]. 科研管理, 2018, 39(7): 78-84.
- [15] 吴金希. 创新文化: 国际比较与启示意义[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版), 2012, (5): 151-158, 161.
- [16] 高俊光, 陈劲, 孙雪薇. 创新开放度对新创小企业创新绩效影响研究[J]. 科学学研究, 2019, 37(4): 729-738.
- [17] 郭鸿炜. “一带一路”沿线非政府组织的文化交流机制研究——基于文化认同的视角[J]. 中国非营利评论, 2019(1): 132-148.
- [18] Murphy K M, Bindman J, Andrew B. Integrating health care for the most vulnerable: Bridging the differences in organizational cultures between US hospitals and community health centers[J]. American Journal of Public Health, 2015, 105(5): 676-679.
- [19] 陈劲. 创新管理及未来展望[J]. 技术经济, 2013, 32(6): 1-9.
- [20] 柳卸林, 高雨辰, 丁雪辰. 寻找创新驱动发展的新理论思维——基于新熊彼特增长理论的思考[J]. 管理世界, 2017(12): 8-19.
- [21] 周萍, 常继乐, 黄金星, 等. 公立医院组织文化测评量表研究[J]. 中华医院管理杂志, 2011, 27(6): 433-436.
- [22] Smith S A, Naomi Y, Joann S, et al. Exploring relationships between hospital patient safety culture and consumer reports safety scores[J]. BMC Health Services Research, 2017(17): 1-9.
- [23] Kane H, Hinnant L, Day K. Pathways to program success: A qualitative comparative analysis (QCA) of communities putting prevention to work case study programs[J]. Journal of Public Health Management and Practice, 2017, 23(2): 104-111.
- [24] 王国顺, 张仕璟, 邵留国. 企业文化测量模型研究——基于Dension模型的改进及实证[J]. 中国软科学 2006(3): 145-149.
- [25] Jaskyte K, Dressler W W. Organizational culture and

- innovation in non-profit human service organizations [J]. *Administration in Social Work*, 2005, 29(2): 23-41.
- [26] 王凤彬, 江鸿, 王隽. 央企集团管控架构的演进: 战略决定、制度引致还是路径依赖? ——一项定性比较分析(QCA) 尝试 [J]. *管理世界*, 2014, (12): 92-114.
- [27] Dy S M, Pushkal G, Dorothy N. Critical pathway effectiveness: Assessing the impact of patient, hospital care, and pathway characteristics using qualitative comparative analysis [J]. *Health Services Research*, 2005, 40(2): 499-516.

An empirical study on the impacts of culture on organizational innovation of nonprofit organization

OUYANG Yan-ling¹, CAI Yuan-qing², WANG Wen-juan³

(1. School of Agroforestry & Medicine, The Open University of China, Beijing 100039, China;

2. School of Public Policy & Management, Tsinghua University, Beijing 100084, China;

3. School of Government, Central University of Finance and Economics, Beijing 100081, China)

Abstract: Culture is particularly important as a soft power of competition in nonprofit organizations. This paper attempts to reveal that nonprofit organizational innovation is not dependent on the strength of a condition variable in a nonprofit organizational culture, but on the combination of different condition variables. Based on the analysis of 23 nonprofit organizations in Beijing, this paper employs qualitative comparison analysis (QCA) to explore the effect of nonprofit organization culture on organizational innovation. Results showed that: Firstly, the cultural foundation of non-profit organization innovation is a combination of two elements: high participation and high adaptability. Secondly, “High participation * High adaptability * High mission” or “High participation * High adaptability * High consistency” is a necessary condition for organizational innovation. To a certain extent, the high mission of non-profit organization cultural elements can replace the high consistency. But beyond a certain threshold, the substitution will no longer work. Thirdly, the final score of organizational innovation brought by the same non-profit organization cultural factor combination score may be the same, but the internal indicators of organizational innovation are different. The study proposes to strengthen the adaptability and participation in the organizational culture of non-profit organizations, to promote organizational innovation in collaboration with the cultural factors of non-profit organizations, and to cultivate the innovative cultural environment of non-profit organizations vigorously.

Key words: culture of nonprofit organization; organizational innovation; QCA; Denison organizational culture model

(上接第 2193 页)

The dark side of R&D: Resource curse and stock market collapse

ZHAO Wen-yao¹, BAI Xiao², ZHENG Jian-ming³

(1. School of Bank and Finance, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China;

2. China Everbright Group Post-doctoral Workstation and Post-doctoral Mobile Station of PBC
School of Finance, Tsinghua University, Beijing 100033, China;

3. School of Business, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China)

Abstract: This paper investigates the relation between R&D investment and risk of stock price crash. The results show that firms' R&D investment significantly increases the risk of stock price crash, which is only exists in firms with excessive investment in R&D. The proportion of shares holding by the largest shareholder significantly inhibit the positive relation between R&D investment and risk of stock price crash, which mean supervision mechanism of large shareholders is functioning. Further studies show that there exist partial channels of cash holding and tax avoidance and the positive relationship between R&D investment and risk of stock price crash is only significant in firms with non-Big 4 auditors, low cash holdings and non-high-tech industry. The conclusion deepens the understanding of negative economic consequences of R&D investment. It is practically meaningful for promoting the development of capital market.

Key words: R&D investment; risk of stock price crash; supervision mechanism of large shareholders; cash holding channel; tax avoidance channel