

中国文化体制改革： 理论与实践

凌金铸 刘勇 徐辰◎著



上海大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

中国文化体制改革： 理论与实践

凌金铸 刘 勇 徐 辰 著

上海交通大学出版社

内容提要

《中国文化体制改革:理论与实践》是一部系统研究我国文化体制改革的学术专著。本书以马克思主义理论为指导,探析了我国文化体制改革的缘起,厘清了文化体制改革的发展过程,分析了国外文化行政体制的结构和变动,研究了我国文化体制改革中的个案,评估了文化体制改革的绩效,提出了以理论创新深化体制改革的构想。

图书在版编目(CIP)数据

中国文化体制改革:理论与实践 / 凌金铸, 刘勇, 徐辰著. —上海: 上海交通大学出版社, 2014

ISBN 978-7-313-12378-7

I. ①中… II. ①凌… ②刘… ③徐… III. ①文化事业—体制改革—研究—中国 IV. ①G2*

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 270235 号

中国文化体制改革:理论与实践

著 者: 凌金铸 刘 勇 徐 辰

出版发行: 上海交通大学出版社

邮政编码: 200030

出 版 人: 韩建民

印 制: 凤凰数码印务有限公司

开 本: 710 mm×1000 mm 1/16

字 数: 476 千字

版 次: 2014 年 12 月第 1 版

书 号: ISBN 978-7-313-12378-7/G

定 价: 62.00 元

地 址: 上海市番禺路 951 号

电 话: 021-64071208

经 销: 全国新华书店

印 张: 30.5

印 次: 2014 年 12 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话: 025-83657309

前 言

文化体制改革是我国经济社会转型时期整体改革的一个重要方面,是整个社会制度变迁的一项重要内容。对改革开放以来特别是近十多年来文化体制改革进行研究是学界和有关方面关注的一个热点问题,而如何进行系统研究、比较研究和学理研究,已成为当务之急。

本书的写作源于两个因素:首先,我国文化体制改革处在一个重要的历史节点之上,需要进行认真的总结和研究;其次,2012年《公共文化行政学》和2014年《文化行政学原理》的出版为尝试文化体制改革的学理性研究提供了分析工具。

本书是协作成果。上海交通大学媒体与设计学院凌金铸统筹全书,并撰写第一、二、三、四、八、九、十、十一、十二章。中国人民解放军陆军军官学院军队思想政治教育系刘勇协助统筹全书,并撰写第五、六章。上海交通大学媒体与设计学院徐辰撰写第七章。最后由凌金铸统稿。上海交通大学媒体与设计学院周景敏、秦黔、陈敏等,华东师范大学思勉人文高等研究院凌念懿参与了调查、研讨、资料收集分析以及外文资料翻译等工作。

凌金铸

2014年11月1日

目录

上篇 文化体制改革的缘起

第一章 我国文化体制的结构 /3

一、我国文化行政组织的构成 /3

二、我国文化体制的结构 /38

第二章 文化体制改革的缘起 /51

一、计划文化体制设计的缺陷 /51

二、潜在文化市场对改革的推动 /54

三、执政党对体制变革的自觉 /57

中篇 文化体制改革的探索

第三章 文化行政理念的嬗变 /65

一、计划文化体制的理念源头 /65

二、文化行政理念的嬗变 /102

第四章 文化体制改革的拐点 /120

一、文化体制改革进程的研究范式 /120

二、文化体制改革的内在逻辑 /123

三、文化体制改革的拐点与意义 /127

第五章 文化体制改革的试点 /131

一、文化体制改革试点的动因 /131

二、文化体制改革试点的目标 /136

三、文化体制改革试点的实施 /145

四、文化体制改革试点的成效 /158

第六章 文化体制改革的推进 /177

一、文化体制改革推进的目标 /178

二、文化体制改革推进的重点 /187

第七章 从管制到放松管制：制度变迁视野下的中国电影体制改革研究 /223

- 一、管制的形成：计划电影体制的建立及内在矛盾 /224
- 二、管制的冲突：计划电影体制内市场化取向改革的尝试 /232
- 三、管制的放松：体制内和体制外市场化改革的深化 /244
- 四、管制的走向：博弈中的市场与计划电影体制惯性 /267
- 五、基本结论 /277

下篇 文化体制比较研究与文化体制改革的趋向

第八章 美国文化体制的结构 /283

- 一、美国公共文化体制的结构 /283
- 二、美国国家艺术基金会的体制与机制 /298

第九章 英国文化体制的结构 /311

- 一、英国文化行政体制的结构 /311
- 二、英国文化行政的运行机制 /321
- 三、英国艺术委员会的行政职能 /347

第十章 法国文化体制的结构 /358

- 一、法国文化行政的两个历史源头 /358
- 二、法国文化行政体系的结构 /364
- 三、法国文化行政运行的机制 /370

第十一章 文化体制改革的评估 /380

- 一、文化体制改革评估的类型 /380
- 二、以文化行政转型的视角评估文化体制改革 /391

第十二章 以理论创新深化文化体制改革 /419

- 一、深化文化体制改革亟须理论创新 /419
- 二、以理论创新深化文化体制改革 /428

索引 / 459

参考文献 / 465

上 篇

文化体制改革的缘起

第一章 我国文化体制的结构

一、我国文化行政组织的构成

（一）文化行政组织的基本理论

文化行政组织是文化体制中的基本单位和基础要素,因此研究文化体制改革需要从文化行政组织入手。行政活动实际上是一种社会组织活动,行政组织是国家行政职能的承担者,是运用行政权力依法实施行政管理的主体。被西方视为现代管理学之父的彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)曾经这样说过,社会已经成为一个组织的社会。在这个社会里,不是全部也是大多数的社会任务,是在一个组织里和由一个组织来完成。文化行政组织是行政组织中的重要组成部分。文化行政组织是国家文化职能的承担者,任何文化行政活动都要靠文化行政组织系统来推行。文化行政组织以其特有的公共管理方式,最直接地表现国家职能的性质。一方面,它是执行国家意志的工具,要保证反映国家性质的宪法和法律全部、正确地实施、实现国家对文化生活的有效领导和管理;另一方面,它又是社会和公众利益的代表者,要以切实反映和实现社会与公众利益作为最终目标。文化行政组织的结构形态和运行机制是否合理与高效,是影响文化行政效率高低的主要因素。

1. 文化行政组织的含义

就行政组织而言,它是一个由若干要素组成的有机整体。行政组织的构成要素有:权责利、人财物、组织目标和行为方式、法制思想和价值观念、法律规范和自由裁量、结构形态和运作过程、功能和信息等。这些基本要素及其合理状态概括起来主要集中在以下几个方面:法规制度健全;组织目标明确;人事调派恰当;权责分配合理;财物数量适中;运行机制有效;行为方式优化;价值观念整合。行政组织的设立一般是指国家行政机关或机构的设置及其合法性,包括依据、效力和规程等基本问题。国家行政组织是一种法定的组织形态,因此其设立必须有法律依据,经过法定的程序,得到法律的认可,才能获得和行使合法的权力。行政组织设立的依据有:① 依据宪法;② 依据法律;③ 依据行政裁量权。依法设立的行政组织才能有效力(合法性)。能够行使行政组织设立并发生效力的法定权力主体主要有:① 立法机关;② 内阁;③ 立法机关与内阁。此外,行政组织设立必须按照规定的程序进行。一般情况下,行政组织设立的法定程序是:① 由政府或立法机关提出创议案,说明设置特定行政组织机关的法律依据和现实原因;② 由立法机关或政府领导机关审议其合法性和合理性;③ 由批准机关以法定方式向社会公布其设立,并赋予其相应的公共权力^{〔1〕}。

文化行政组织的含义表现为两个方面:一是文化行政组织的结构与体制,即它的静态层面,包括组织的机构设置、职责划分和人员配置等。二是文化组织的运行机制,即它的动态层面,包括组织中非正式组织的运作、组织的冲突行为以及组织发展等。因此,文化行政组织是静态结构与动态过程的统一体。文化行政组织通常由4个要素组成:第一,物质要素。指文化行政组织的成员所需的经费、设备和房屋等。第二,精神(形式)要素。指文化行政组织成员行使权力的过程、领导方式、合作关系、职责划分以及团体意识等。第三,环境要素。指文化行政组织形成的原因、条件,包括时间、地点、人物等。第四,目标要素。指文化行政组织所要达到的任务和目标。在4个要素中,组织成员及其职位构成了文化行政组织的两个最基本的元素,它们是文化行政组织的基本单位。

〔1〕 张国庆.公共行政学[M].北京:北京大学出版社,2007.

2. 文化行政组织的目标

目标是文化行政组织的基本要素之一。没有目标,文化行政组织就失去了存在的价值和依据。文化行政组织的目标是文化行政组织活动的方向,是文化行政组织所希望达到的最后结果。文化行政组织目标关系到文化行政组织管理活动的效果。现代组织学表明,组织管理效果等于目标方向乘以工作效率。目标方向是个具有正负号性质的变量,它直接决定着组织管理效果的好坏。因此,如果文化行政组织的目标方向发生错误,效果就成了负数,效率越高,效果越差。

文化行政组织目标合理与否取决于以下4个方面:第一,社会承认。这是衡量文化行政组织目标合理与否的主要标准,这个标准要求组织目标必须符合一定的社会需要或带来的一定利益,同时还必须符合文化生活的一般准则。第二,组织能力。目标直接反映文化行政组织对社会环境和自身能力的判断,尤其是反映文化行政组织领导者的个性、学识和胆识。第三,团队状态。目标的合理性直接受制于文化行政组织所包含的若干工作团队的工作状态,团队目标的形成取决于组织的正式规定性和以利益为基础的对组织目标的认同。第四,成员意识。这主要表现为文化行政组织成员对组织目标的了解程度、理解程度、关心程度和参与程度。

文化行政组织目标的作用有:第一,为文化行政组织的运行指明方向,是文化行政组织有效运行的前提;第二,为文化行政组织成员的考核提供重要依据;第三,对文化行政组织的成员有激励和鞭策作用;第四,为文化行政组织成员自我引导确立标准;第五,激发文化组织成员的合作意识,增进文化行政组织的协调;第六,为文化行政组织选择和运用人、财、物力等资源提供依据。

文化行政组织目标的确定要遵循几个原则:一是目标要求明确。目标是文化行政组织成员的努力方向,所以必须明确,否则组织成员将无所适从。二是目标要统一。文化行政组织内部各部门和成员的具体目标要彼此保持一致,要以组织的总目标为努力的方向和依据,杜绝组织中本位主义的现象。三是目标要以社会责任为基础。文化行政组织的目标不能仅限于自己的专门任务,必须考虑对社会的责任。四是文化行政组织目标的范围要适中。目标太高,可能造成责重难负;目标太低,则会造成资源浪费。五是目标设计要有层次性。文化行政组织目标要自上而下,由内而外,层层包含,要区分目标大小、

轻重与缓急，总目标不能一蹴而就，必须层层推进。六是目标设计要吸收全体成员参与，使目标被全体成员理解，这样才有助于目标的实现。

3. 文化行政组织的设计原则

美国研究者吉尔摩(Gilmore)曾就组织设计的重要性说过这样的话：根据40多年来在政府部门和工业界的实际经验和观察，我深信，人们在精神和能力上的最大浪费是由于组织不良引起的，而组织中的绝大多数缺陷则是因没有遵守一些基本原则而产生的。文化行政组织设计是对文化行政组织活动和组织结构的设计过程。文化行政组织设计的原则是为了建立健全高效文化行政组织所提出的标准和法则。关于组织设计的原则，有两种理论可供参考。一种是古典组织理论学者，从静态结构角度研究组织，提出了组织结构设计的4个原则：递阶原则，即组织应有层级制结构，同时各层级的事权与责任应该明确，使得上下有序，命令得到贯彻。功能原则，即同阶层之间的分工，按照工作性质的不同划分为若干个不同单位。幕僚原则，即组织中的业务单位和协作部门应明确划分。协调原则，即各部门和各单位应有良好的沟通，以利协调。权变理论学者则提出了组织设计的权变设计原则，认为组织设计要以系统的、动态的观点来理解和设计，也就是说，要适应不断变化的情况，如战略、技术和人员等情况变化，有针对性地采取不同的组织设计，组合成不同的组织结构。

新中国成立以来，我国的文化行政组织设计几经变化，在实践中也初步形成了一些原则：一是需要原则，即文化行政组织的设置根据政治和文化发展的需要。二是精简原则。我国宪法规定：一切国家机关实行精简的原则。三是统一原则，即文化行政组织的设置注重完整性，便于领导指挥统一。我国宪法规定：中华人民共和国国家机构实行民主集中制的原则。四是服务原则，即所有文化行政机构都应该为人民服务。五是法治原则，即文化行政组织的设置必须规范化和法制化。我国宪法规定：国务院的组成由法律规定。地方各级人民政府组织由法律规定。国务院审定行政机构的编制。

根据组织设计理论和我国的实践，文化行政机构设计应把握以下原则：第一，精简精干原则。文化行政组织设置要适合社会发展的需要，领导层次要适度，尽可能地压缩编制；行政组成人员人数和组织管理层次要保持在最小限度。第二，效率原则。文化行政组织设置要把效率原则放在首位，一切原则都是为了提高文化行政组织的运行效率。第三，责权一致原则。文化行政组织

内各个部门、成员的职责与权限必须协调一致,既要明确每个管理层次的职责范围,又要赋予其完成职责所必须具有的管理权限。第四,幅度适中原则。上级控制幅度不能超过有效的控制幅度。每个领导人能够控制下级人数是有一定限度的。第五,权变原则。文化行政组织应根据组织任务、目标和组织外环境的变化,自觉适应与调整;文化行政组织设置要因人、因事、因环境而异。第六,法制原则。文化行政组织的设置必须有一定的法定程序,以宪法和有关法律为依据进行设置,防止随意设置文化行政机构。

4. 文化行政组织的类型

文化行政组织依据其工作性质和作用,大体可以分为以下几种类型:

(1) 中枢机关,即首脑机关。它是中央政府和地方政府统辖全局的指挥中枢和决策监督核心。中枢机关的主要职能是制定文化组织的总目标和长远规划,以及颁布大政方针,并对辖区内的重大文化问题以及与文化相关的重大问题进行统一指挥和领导。我国中央人民政府和地方各级人民政府的中枢机关功能,主要是通过行政首长在民主集中制的基础上行使其职权来实现。中央人民政府实行国务院总理负责制,地方各级人民政府实行省长、自治区主席、市长、县长、乡长负责制。中枢机关统辖全局,运筹决策,是决定政府运作效能的关键。

(2) 职能机关。文化行政职能机关是在中枢机关的直接领导下,各级政府具体负责文化事务行政管理的执行机关。它是根据政务管理的需要,按照法定程序建立。我国文化职能机关有国务院的部、委及其直属机构,各级政府负责文化行政管理的厅(局)、处、科等。这些文化职能机关的任务是,对上听命于中枢机关,贯彻中枢机关的政策和决定,接受行政首长的指挥和监督;对下级行使行政管理职能,负责领导和指导业务上相同的下属行政部门的工作。

(3) 辅助机关。文化行政辅助机关是为了中枢机关和职能机关能够顺利有效地进行管理活动,在机关内承担辅助性业务工作的机关,即协调行政首长处理日常事务的综合性办事机关。文化行政辅助性机关可分为综合性、专业性、政务性、事务性4种辅助机关。文化行政综合性辅助机关参与政务,协助领导决策,沟通各个方面联系,管理机关日常事务。我国各级文化行政机关的办公厅(室)是典型的综合性辅助性机关。文化行政专业性辅助机关也是专门就机关内某一项具体事务行使职责,如文化行政机关内的人事、财务等部门。

各级文化行政机关的政策研究室属于政务性辅助机关,而机关的事务管理局或者行政处(科)则是事务性辅助机关。文化行政辅助性机关直接听从行政首长的指挥和要求,它对各专业性的职能部门没有指挥和监督权力,但在授权的情况下,可以代表行政首长。文化行政辅助机关的职责参与决策与协调、处理纠纷、管理日常事务。因此,它的状态直接影响中枢机关和职能机关效率的发挥。

(4) 幕僚机关。幕僚机关又叫咨询机关或参谋机关。通常是指由具有权威的专家学者和富有经验的资深行政官员组成,专门为文化行政机关出谋划策和对政策方案提供论证的行政机关。幕僚机关既不代表行政首长,也不直接执行机关业务,具有很强的独立性,但它本身也有一定的责任和权限。它不是权力机关,其基本职责是研究咨询、协调政策、参与决策和收集相关资料等。

5. 文化行政组织的结构

(1) 文化行政组织结构的性质。结构是各类行政组织的基本框架。它确定行政组织的总格局,描述和规定行政组织的法定权力、职责以及各种行政主体之间的相互关系。结构是功能的结构,功能是结构的功能。结构具有功能才有意义,功能依据结构才能产生。因此,结构与功能相互依存、相互作用、相互关联、互为条件。结构产生组织的静态特性,功能产生组织的动态特性。职位是结构的基本元素,是组织体制的联结点 and 支撑点。职位与职权、职责相联系,从一定意义上说,职权与职责只是职位的特有属性。职位的设置及其联结方式直接表现机关权力及其连带责任的分配形式,从这个意义上说,职位、职权、职责是一种一体化过程,三者以职位为基础形成正比例关系。在国家行政组织中,强调职位、职权、职责的非人格化和统一,并以此保证组织结构的稳定性和持久化。因此,职位、职权、职责的组合方式,实际上反映了组织结构的方式。

模式即典型的组织结构形态。成为模式的组织结构有:① 直线集权制,即一种较早、较简单的金字塔等级结构,其特点是将组织的各种职位按垂直系统直线排列,是一种以行政首长完全行使行政权力作为组织动力和以指挥-服从关系为特征的结构形态。② 直线参谋制,是一种在直线集权制基础上建立与行政首长相对应的参谋系统的组织结构(纳入一批具有某种知识、经验和技能的管理人员并赋予他们一定的职能),参谋系统直接为行政首长服务,其影

响和作用是通过其思想被首长采用而实现的(思想库)。^③ 直线职能制,是在统一的指挥系统外,另设一套按专业化分工原则建立的职能机构(实施部门管理)。^④ 直线综合制,是直线参谋制与直线职能制的混合体,其特点是在直线集权制的基础上同时设立直接向行政首长负责的参谋机构和职能机构。^⑤ 直线分权制,比较流行的是项目型结构和矩阵型结构等。^⑥ 多维结构,是一种大型化、复杂化组织设计的综合式结构^{〔1〕}。

文化行政组织的结构是指文化行政组织的构成要素及其组合方式。构成要素相同,组合方式不同,也会形成不同性质的文化行政组织。因此,研究文化行政组织的结构,必须同时考虑这两个因素。文化行政组织的构成要素包括职能目标、职位、职权、职责以及人员划分等。其中职位是最基本的要素,是文化行政组织结构的支撑点和连接点。没有职位,也就谈不上职权和职责,文化行政组织就变成了无本之木,文化行政职能的实现也就会化为无源之水。一系列文化行政职位经过排列组合,形成一个文化行政工作单位,众多的文化行政单位构成一个文化行政工作部门,而众多的文化行政工作部门构成文化行政系统。文化行政职位组合方式可以分为纵向组合和横向组合。文化行政职位的纵向组合形成了文化行政组织的纵向结构,横向组合就形成了文化行政组织的横向结构。

文化行政组织的纵向结构。纵向结构又称组织的层级化。文化行政组织纵向结构指的是文化行政组织的纵向分工,是文化行政组织内部各层级之间的纵向等级模式,即在文化行政组织各机构内按上下层级关系,设立若干层次,上下层级之间构成领导与被领导的垂直关系。为了管理的方便,文化行政组织从中央到地方设有若干层级,结构呈金字塔,这种文化行政组织上下层级关系有序的结构形式就是文化行政组织的纵向结构。纵向结构有宏观和微观之分。宏观上的纵向结构是指各级文化行政组织之间的层级关系,我国的文化行政组织可以分为中央文化行政组织和地方文化行政组织两大层次。微观上的纵向结构是文化行政组织内部的工作层次关系,如我国文化部按照职能分工,设有司、处、科等3个层级,省厅内设处、科两个层级。

文化行政组织的纵向结构的基本问题是确立各层级之间的隶属关系。要

〔1〕 张国庆. 公共行政学[M]. 北京: 北京大学出版社, 2007.

解决这个问题,必须考虑行政层次与行政幅度的关系。行政层次指的是文化行政组织中的层级数目。按层级组建的行政组织,被划分为若干层次,形成一个等级分明的金字塔结构,处在塔尖的行政高层通过一个等级垂直链控制着整个文化行政组织体系。层级化的主要问题是行政层次的数目必须适当。就提高文化行政组织的运作效率而言,要尽量减少行政层次的数目。层次过多,既造成人力、物力、财力的浪费,又影响整个行政管理的运营,从而降低行政效率,产生官僚主义弊端。应本着精简、效率的原则,以取得最佳的行政效能作为尺度,合理设置文化行政层次。

文化行政组织的横向结构,又称文化行政组织的部门化,是指文化行政组织的横向分工,是文化行政组织内同级行政机构之间和机构内部各同级部门之间平衡分工、相互合作与协调的关系模式。之所以形成横向分工,是由于文化行政工作的日益复杂、文化行政组织的日趋庞大,为提高文化行政组织运作效率,不得不分设单位,分工管理。

文化行政组织的横向结构,按不同角度和标准进行划分,主要有:

按地域划分。区域划分是根据政治、经济、文化、人口、环境、历史等不同因素划分行政区域,组成不同层次的文化行政组织。如我国各省(自治区)、直辖市均设有文化厅(局)。

按管理职能划分。职能划分是将政府在一定时期内负有的职责和功能进行组合分解,组成若干个职能部门承担各种专业职能,在国务院系统,文化行政组织按专业区分为文化部、新闻出版总署(国家版权局)、国家广播电影电视总局以及由文化部管理的国家文物局。又如在文化部内,按管理职能不同分为文化市场司、社会文化司、文化产业司、政策法规司和人事司等司局。

按管理程序划分。程序划分是根据行政管理流程的需要,将管理的各个环节划分开来,交由各个部门掌握,如决策、执行、信息、监督、辅助等部门。程序划分使得各环节职责明确,分工清晰,科学性较高。如文化部中的文化市场司属于执行部门,机关服务局则属于辅助部门。

(2) 文化行政组织的管理幅度与层次。管理幅度与管理层次是组织结构的基本范畴。幅度构成组织的横向结构,层次构成组织的纵向结构,水平与垂直相结合构成组织的整体结构。管理幅度与管理层次是影响组织的两个决定性因素。在组织条件不变的情况下,管理幅度与管理层次通常成反比例

关系,即管理幅度宽,则管理层次少,反之亦然。

管理幅度,又称控制幅度,是指一名主管人所能够直接领导、指挥和监督的下级人员或下级部门的数量及范围。决定管理幅度宽窄的主要因素一般有3个:①管理者与被管理者的性格、知识、专业、技能、才干、精力、经历、经验、习惯、性别、年龄、动机、作风等;②组织的正式规定,如规章、制度、规划、计划、程序、纪律、责任、待遇、惯例以及技术设备、氛围、人际关系、权力的集中程度等;③社会的总体发展水平、社会对组织的需求、社会道德风尚及意识形态,以及与组织有关的家庭或家族意志等。

管理幅度与专业化的横向分工相联系,国家行政组织分工采用的基本标准主要有:①按功能划分,即将性质相同或相似的工作归类组成一个组织单位,由该单位全权负责处理这一类行政事务。②按程序划分,即按工作程序或设备技术标准组建单位。③按地域划分,即按自然、社会和历史条件划分行政区域,在此基础上组建行政单位,辖区一切行政事务均由其掌握。④按人或物划分,即以管辖对象(人或物)为划分标准组建行政单位。

管理层次,亦称管理层级,是指组织的纵向等级结构和层级数目。管理层次是以人类劳动的垂直分工和权力的等级属性为基础的。不同的行政组织其管理层次的多寡不同,但多数可以分为上、中、下3级或高、中、低、基层4级。前者如通用的部、局、处三级建制,后者如国务院、省政府、县政府、乡政府四级领导体制^{〔1〕}。文化行政组织的管理层次与行政组织的管理层次相一致。

6. 文化行政组织的组织气候

一个充满活力的文化行政组织,不仅需要明确的目标、合理的文化行政结构与体制,而且也需要有健康良好的组织气候。文化行政组织气候是指因组织成员的观点、情感、人格、态度、情绪等心理因素而产生的普遍且持久的组织气氛。文化行政组织成员的行为受组织环境以及由主观环境塑造的主观心理因素的影响和支配。一方面,文化行政组织气候是组织成员在与组织环境的交互作用中形成的。每个成员参与组织,不仅要追求各种需要的满足,而且也会对其所处环境产生认识。组织环境对其成员的心理及行为影响很大,如果组织有健全的行政结构、良好的人际关系、适宜的工作条件,那么成员对组

〔1〕 张国庆.公共行政学[M].北京:北京大学出版社,2007.