

试论“家庭型经济组织” 的结构及其特点

刘 林 平

本文试图以家庭为着眼点，从组织社会学的角度上，对“家庭型经济组织”的结构及其特点进行一般性的考察。

一般说来，家庭是人们建立在姻缘和血缘关系基础之上的一种生产、生活组织形式。它是人们生活的最为基本的社群。如果把它和正式建立的组织如工厂、学校、行政机构等加以比较，就可以发现家庭的如下基本特点：

(1) 正式的组织是人们有计划、有目的地构造而成的；与此不同，一般而言，家庭则是自然而然地形成的，计划性、目的性在家庭的形成过程中并不明显；

(2) 正式的组织是建立在职业生活基础之上的，人们结合在一起主要是由于职业的原因、以职业为媒介的，因此，人们之间的互动主要限于工作上的交往，显得比较单纯；与此不同，家庭则是建立在全面生活基础之上，家庭成员之间的交往是多方面的，家庭的人际关系具有“全面性”；

(3) 正式组织具有严格的规章制度，它依靠这些规章制度进行控制，而家庭则一般并无成文的规章制度，它主要凭借伦理道德等规范进行控制。

物质生产功能曾是家庭最基本的功能之一。“现代家庭……从最初起就和土地的赋役有关。”^①作为物质生产单位的家庭，是一种经济组织，可以称之为“家庭型经济组织”，这种经济组织并不是正式的、工厂式的经济组织。在这里，我们是在特殊意义上使用社会学中的“组织”范畴的。

如果深入一步，把“家庭型经济组织”与其它的经济组织进行对比的话，我们可以得到“家庭型经济组织”的两个基本特点：其一，“家庭型经济组织”的所有权和经营管理权是同一的，^②它的领导者、管理者和生产者也是同一的；其二，“家庭型经济组织”的基本成员具有确定性，很难发生变动，并且规模狭小、人员不多。

以上述家庭的基本特点和“家庭型经济组织”的基本特点为基础，根据现代组织管理理论，我们从以下几个方面对“家庭型经济组织”的结构形态及其特点进行考察，逐一展开分析。

(1) **信息沟通。**组织得以生存的基本要素是什么？组织的构成要素是什么？现代组织理论中社会系统学派的主要代表人物巴纳德认为，目的或目标、协作的愿望和信息沟通是不可少的三要素。其中信息沟通极为重要，它是目标和协作愿望由静态变动态的媒介。所以，

① 马克思：《摩尔根“古代社会”一书摘要》，人民出版社1965年4月第一版，第38页。

② 关于这一点，可以参阅黄国光的《家族企业的组织型态》一文。他说：“以一个或几个少数有血缘关系的家族作为组织核心，其所有权和经营权合而为一的企业组织，可以称之为‘家族企业’”（《思潮的脉动》，（参见台湾出版的《中国论坛丛书》，第329页）。不过他讲的是扩大了“家庭型经济组织”，即“家族企业”。但“家庭型经济组织”亦是如此。

组织运转的关键之一是“如何建立和维护明确的沟通体系。”^① 1978年诺贝尔经济学奖金获得者、决策理论学派的主要代表人物西蒙也说：“组织的信息不亚于人体中的神经组织，非常重要。信息系统不健全，会使组织遭到破坏。”^②

对组织的信息沟通体系进行分析可以从组织内部的信息沟通和组织与外部环境的信息沟通这两个方面着手。

我们先从内部信息沟通方面比较一下“家庭型经济组织”与“非家庭型经济组织”即具有科层结构的现代企业。

家庭作为基本的社群，其成员的接触是直接的、面对面的，其管理者、领导者也是直接的生产者。家庭成员一同参加生产，他们之间的信息交流没有、也不需要通过中间层次进行。显然，内部信息交流的直接、短捷和迅速是“家庭型经济组织”的特点。

具有科层结构的现代经济组织如工厂、公司等则不同。内部信息的交流不是直接进行，而是要通过中间层次的。比如说，厂长与工人的交流要通过车间主任、工段长等中间环节。当然，他们也可以撇开车间主任等人直接沟通，但这就造成了“凌空下令”和“越级报告”沟通方式，如图所示：



图1：“凌空下令”和“越级告报”^③

显然，这两种沟通方式破坏了企业的科层制度，易于引起作为中间环节的人员的不满，而造成损害。

现代科层制企业内部的横向沟通一般来说也是要通过中间环节进行的。这可以从古典组织论的代表之一法约尔的“跳板理论”中得到证明。法约尔描绘了这样的一个图形：

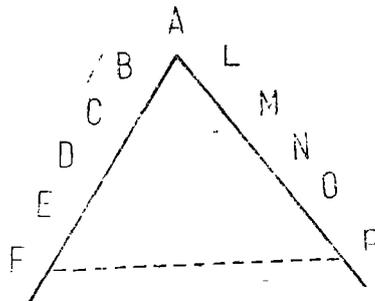


图2：法约尔的“跳板”^④

法约尔认为，F和P要发生联系可以通过F——P“天桥”（跳板）进行，这样，联系就简单得多，不用通过F→E→D→C→B→A，再从A→L→M→N→O→P这样中间环节众多的路线。但是，即使通过“跳板”，F和P也必须取得他们顶头上司E和O的同意。

① 参见（日）万成博、杉政孝主编的《产业社会学》，浙江人民出版社1986年4月第1版，第28页。

② 转引自（日）占部都美著的《现代管理》，新华出版社1984年11月第一版，第261页。

③ 参见《思潮的脉动》，第359页。

④ 参见H·法约尔著《工业管理与一般管理》，中国社会科学出版社1982年11月第1版，第37页。

这在科层制中才是合法的。这就是说，通过“跳板”的信息沟通也是有中间环节的，也不可能完全直接进行。

经过中间环节的信息沟通必然引起信息的耗损与失真。这种耗损和失真的程度和中间环节的多寡成正比。和科层制企业比较，“家庭型经济组织”内部信息沟通的直接迅速，无疑是一个极大的优点，它使家庭成员之间易于沟通思想、调整行动。

我们再来看一下组织与外部环境的信息沟通。

现代科层制企业对外部环境的变化（比如说市场情况）是很为敏感的。同时，它也注意利用广告等手段向外界输出自己的信息。它一般都设有“采购”、“销售”等可以专门收集信息、反馈信息的部门，与外界进行充分的信息交换。与此不同，“家庭型经济组织”的成员职能是多方面的，他们之中一般没有专门收集市场情况的信息人员。他们对外界的反映可能敏感也可能不敏感，因人而异，不能一概而论。一般说来，他们对外界的了解、和外部环境的沟通是比不上现代科层制企业的，这不能不说是一个突出的缺陷。然而，“家庭型经济组织”由于内部易于统一，一旦它准确地掌握了某种外部环境的信息，就可以作出相应的决策，灵活易变。

（2）领导体制和决策。现代科层制企业领导的产生是由企业所有者通过对众多的人员进行考核而选拔任命的。这种考核比较严格，有一整套的方法和程序，形成了领导选拔和任命制度。由于企业所有权和经营管理权的分离，企业的所有者一般不直接担任厂长、经理一类的角色，而是挑选、聘请一批专家、内行，由他们组成一个多智力结构的领导班子。在这个领导班子底下，往往还设立参谋咨询机构，用以提供可以选择的多种决策方案。另外，企业所有者一般都设立了“董事会”一类的带有监督性质的机构，对他们所任命的领导人员的“政绩”进行考核，称职者留任，不称职者去之。这样又形成了企业领导人员的“任期制”。所有这些，形成了现代企业较为完整的领导体系。

马克斯·韦伯对科层制组织型态进行了经典性的研究。他指出了科层制组织结构中的“分工原则”和“层序原则”。在《经济与社会》这一名著中，韦伯指出，“管理领导机关的总和……是由这样一些官员组成的，他们（1）有个人自由并仅仅听命于公务上的职责；（2）具有稳定的职务等级；（3）有严格规定的职务权限；……（9）服从严格而统一的工作纪律和监督。”他还指出，“官僚主义的管理”就是通过知识来统治，它的特殊的合理性就在于此。”^①

科层制企业的领导类型主要是一种“技术专家”的类型。“这是一种理智的价值、逻辑的价值。它包括不徇私情、公正无私、逻辑分析、解决问题、效率和效果、目标实现、有计划、获得最大限度的实际利益。”“技术专家类型是我们这个时代的特征。”“科层制和技术专家共同代表着人类最伟大的管理才能，而技术专家领导者则是理性德行的准尺。”^②

和科层制企业不同，家庭成员是固足而有限的，他们扮演着父亲、母亲、儿子、女儿等难以变更的角色。家庭领导的产生是自然而然的，作为父亲（或祖父，或其他人）的家长必然要担负起领导责任。在家庭的狭小范围内，没有办法也不可能进行选拔，形成具有专门知

① 转引自（苏）科恩主编的《十九世纪至二十世纪初资产阶级社会学史》，上海译文出版社1982年7月第1版，第301—302页、第302页。

② Christopher Hodgkinson: 《The Philosophy of Leadership》 (First published 1983, Basil Blackwell Publisher Limited), P.168, P.172, P.177.

识的专家组成的领导结构。家庭中家长制的领导由于自然、伦理等诸多社会文化因素的影响是较为稳定的，这里没有任期制，除了死亡等原因引起家庭领导的变更外，儿女们也很难发动一场“政变”取而代之。这样，我们看到：“家庭型经济组织”的领导方式一般来说就是“家长制”。韦伯认为这种家长制领导属于“传统的权威”。

和领导体制相联系的是决策。西蒙说：“管理就是决策。”^①决策是组织生死存亡的关键所在。“家庭型经济组织”实行的是家长制领导体制。由于家庭人员的局限性，由于作为家庭领导者的家长素质的局限性，由于缺乏一套科学的决策程序，家长制的领导决策必然是凭经验、凭传统、凭习惯进行的。这样，我们就发现了“家庭型经济组织”的一个致命弱点，即缺乏科学的决策机构，难以科学地进行决策。

与此不同，科层制企业是有一整套决策机构和程序的。决策不是简单地凭经验、凭习惯贸然行事，而是在多种方案中慎重选择，广泛征求意见，由集体讨论，最后或由一个委员会或由厂长、经理拍板决定。

联系信息沟通来谈决策，我们从中看到“家庭型经济组织”的危险性。“家庭型经济组织”内部沟通渠道虽然较为畅通的，它易于统一行动，易于迅速应变，“船小好掉头”。但是它对外部信息的反应一般则是惯例化的，它缺乏科学的决策机构和程序。如果从作为信息中心的领导者那里发布出来的指令是错误的话，则这个指令越被执行得迅速、彻底，造成的后果越严重。这很容易使人想起中国古代“南辕北辙”的故事，那个要到楚国去的人走错了方向，他的马跑得越快，则离目的地相去越远。

（3）人际关系和动力机制。组织中的人际关系是至关重要的。以泰罗、法约尔为代表的古典组织管理理论忽视对企业组织中的人际关系的研究，他们把有血有肉的活生生的人只是简单地看作“经济人”。以梅约等人为代表的人际关系学派、以马斯洛、赫茨伯格等人为代表的行为科学学派和麦格雷戈的“X—Y”理论等等发现了人的多面性，“经济人”在他们的眼中变成了“社会人”。应当承认，这是对于作为组织成员的人性认识的一种进步。马克思主义高度重视人性中物质利益要求的一面，在《德意志意识形态》中，马克思、恩格斯指出：“人们为了能够‘创造历史’，必须能够生活。但是为了生活，首先需要衣、食、住以及其他东西。”^②恩格斯甚至说：“卑劣的贪欲是文明时代从它存在的第一日起直到今日的动力。”^③但是，马克思主义并不因此而忽视人的其他需要，比如说情感的需要、归属感的需要，等等。马克思关于人的名言是：“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”^④马克思所设想的共产主义社会就是人的全面发展的社会。

因此，我们必须联系人的社会性、联系人的非经济的方面、联系人际关系来研究组织中人的动机问题，必须把“家庭型经济组织”与具有科层结构的经济组织进行对比分析。

这里的一个基本前提是：正式的经济组织如现代的各种工厂、公司是建立在职业生活基础之上的，这种组织中的成员互相交往主要是以工作为媒介也主要限于工作的范围，因而他们之间难于形成普遍的、牢固的亲密关系。这使得正式的科层制的经济组织中成员的人际

① 转引自《现代管理论》，第224页。

②③ 《马克思恩格斯选集》第1卷，第32页、第18页。

④ 同上，第4卷，第173页。

关系具有“单面性”、“疏远性”、“不牢固性”等特点。^①但是，“家庭型经济组织”则不同，它是建立在全面生活的基础之上的，人们之间联结的纽带是姻缘与血缘。血缘关系是与生俱来、不可变更的。姻缘关系亦是相当稳固的。家庭作为最基本的初级社群，就象库利所说的：“具有亲密的、面对面的结合的合作等特征。”^②显而易见的是，“家庭型经济组织”成员之间的人际关系具有“亲密性”、“稳固性”、“全面性”等特点。

这种人际关系的“亲密性”、“稳固性”、“全面性”是和联结家庭的纽带紧密相关的。这个问题我们还要进一步分析。夫（父）、妻（母）和子女构成家庭最基本的三角关系。雷蒙德·弗思说：“社会结构中真正的三角是由共同情操所结合的儿女和他们的父母。”^③从家庭结构基本三角中的夫妻关系来看，男人与女人结合成为夫妻关系或者是由于他们婚前互相了解甚深、过从甚密产生了超于一般感情之上的爱情，或者基于其他的原因。但是，他们一旦成为夫妻之后，生活中的亲密接触、共同生活的严格要求使得或者促使他们亲密、全面、稳固地合作。否则，家庭就有解体的危险。一当他们生儿育女，儿女们又成了联结他们的纽带，就会使得他们的关系更加稳固。克特·W·巴克等人指出：“家庭是人类联合的最古老和最持久的形式之一。家庭被看作一个群体，它有许多独特的特点。其中最重要的是：联合的生物基础、成员的永久交往、家庭的成长和成熟史以及把家庭成员结合在一起的牢固联系。”^④

我们可以从经济上进一步分析。无论是过去还是现在，家庭都是基本的消费单位。家庭的消费功能决定了家庭经济利益的高度统一。这种经济利益的高度统一是其他组织所不能达到的。家庭作为生产单位、作为一种“生产企业”并不是人们有计划、有目的地建立起来的，而是历史发展的自然产物。家庭一作为生产单位，它的生产功能和消费功能就完全统一起来了。由于家庭特殊的人际关系，由于家庭内部经济利益的高度统一，由于家庭作为生产单位的生产功能和消费功能的直接、完全的统一，“家庭型经济组织”的成员便能齐心协力、不分彼此，努力为本家庭的利益而工作、而奋斗。显然，在科层制企业中是不可能这样的。这无疑是“家庭型经济组织”具有活力的最为根本的原因。

但是，家庭中人们关系的十分融洽，经济利益的统一，并不等于说家庭成员之间在经济方面以及其他方面没有矛盾。矛盾表现之一就是家庭成员经济利益既统一又不统一。一般说来，是统一的，但在家庭发展到某一阶段时又不统一；在核心家庭中，是高度统一的，在主干家庭和联合家庭中又不那么统一。所以，儿子长大成人要娶妻生子时往往要自立门户，分家另过。在现实生活中，为了经济利益或其他矛盾而导致父子分家、兄弟相争等等情况也屡见不鲜。但是，家庭中这种矛盾冲突对“家庭型经济组织”的影响远不是主要的，更为严重的问题在于由于多种原因，“家庭型经济组织”很容易成为一个自我封闭的系统，而具有“保守性”的倾向。这样，我们就转到下一个问题的分析。

（4）规模、人员和其他。对于经济组织的规模问题，人们进行了许多的研究。社会化大生产和分工的发展，社会生产和生活的多样性要求有多种规模的企业与之适应。简单地认为企业规模过小不能适应生产力高度发展的观点确实是失之偏颇的。与此相反，有人却提倡

① 这里所说的人际关系的“单面性”、“疏远性”、“不牢固性”是相对而言的，这并不意味着在科层制企业中人与人的交往只限于工作的方面。

② 转引自《社会学概论》，天津人民出版社1984年5月第一版，第83页。

③ 转引自费孝通著《生育制度》，天津人民出版社1981年第一版，第65页。

④ 《社会心理学》，南开大学出版社1984年6月第一版，第127页。

小型组织，认为它具有种种好处。英国的E·F·舒马赫认为《小的是美好的》。下面我们从组织和管理的角度分析一下“家庭型经济组织”的规模、人员等问题。

家庭的人员是有限的。作为物质生产单位，家庭的工作成员是自然生成、很少变动的。“家庭型经济组织”不能象科层制企业一样大规模公开招收工人（一旦它大规模招收工人时，“家庭型经济组织”就突破了自身）。从人员来源来看，“家庭型经济组织”无疑有着很大的局限性。

由于人员来源的局限性，带来了“家庭型经济组织”成员素质的局限性。一般来说，他们不可能是在专门的学校接收了专门的职业训练的专业人员，他们的技能大都是在家庭的生产和生活中由父母这一类教师传授的，或者以传统的“师一徒”关系而学成的。对于家庭中领导人员素质的局限性，我们在上面已作过分析。

我们看到，由于家庭特殊的姻缘与血缘关系，家庭成员是非常稳固的。这样，作为一个物质生产单位，“家庭型经济组织”实行的是地地道道的人员“终身雇佣制”。你很难设想一个家庭会把自己的儿女“解雇”。即使有偶尔个别的“开除”现象，也决不是普遍的，“家庭型经济组织”实行的是“铁饭碗”制度。

家庭本来是一个人数较少的群体，再加上由于经济利益和其他矛盾所引起的分家，“家庭型经济组织”必然规模狭小，是一种小型企业。小有小的好处。好处是易于沟通、易于统一、易于管理、易于应变，等等。但是，无庸讳言，狭小的规模会带来一系列弊病。我们这里主要只从组织的角度对此进行分析。

黄光国对台湾的“家族企业”进行了研究，他有两段话值得人们注意：

“由于生产规模狭小，许多小规模民营企业在成立之初，其所有者往往必须总揽并亲自处理各项事务。由于业务有限，企业所有者个人的能力大多可以胜任地扮演经营者的角色，企业组织内不必作太细琐的分工，也不必耗用太多的金钱，聘请专人来从事管理工作。”

“大体而言，组织规模愈小，从业员工愈少，该组织愈不可能订立完整的规章制度。反过来说，当企业组织的规模逐渐增大之际，家族企业的管理者便会感受到订立规章制度的迫切需要，而开始着手于制订管理规则。”^①

他的结论是从对于台湾的“家族企业”的研究当中得出来的。我认为，“家庭型经济组织”由于规模的狭小（当然还有别的原因）确实具有这样两个特点：（1）内部分工是自然形成的，每一个成员几乎都是“全能的”，职责不分明；（2）缺乏（或者说不需要）纪律严明的规章制度，内部控制主要依靠传统和习惯（比如说传统的伦理规范）。

对这两个特点很难作出或好或坏的简单评价。这是经济组织发展阶段中的“家庭型组织”所不可避免的特点，更高阶段的科层制经济组织却不是这样。职责分明、制度严格是科层制组织的特点。科层制组织虽然古已有之，但却是随着机器大工业的发展而成为一种普遍的组织形式的。“家庭型组织”则是前资本主义社会的一种主要组织形式。然而，我们却不能因此简单地否定“家庭型经济组织”。因为这得联系一定的经济生活和历史文化因素具体考察。这里不打算多加分析。

我要进一步指出的是：由于“家庭型经济组织”人力、物力、财力的局限性，由于家庭

^① 《思潮的脉动》，第324页，第351页。

狭小范围的局限性，由于建立在姻缘和血缘关系基础之上家庭中亲密、巩固、全面的人际关系所形成的特有的凝聚力，“家庭型经济组织”很容易成为一个自我封闭的系统，而具有“保守性”的倾向。试想：在家庭中，除了特殊的例外，你不可能解雇任何一个工人（他们都是你的亲人），作为家长的领导也是“终身制”；这是一种“铁饭碗+终身制”的组织形式。此外，生产职能和消费职能直接的统一既给人以刺激亦使人们很容易得到满足，而囿于家庭小圈子的人们眼光受到限制，……凡此种种，使得“家庭型经济组织”中的成员一般确实缺乏积极进取的开拓精神，而具有“保守性”倾向。我想，几千年来自然经济的组织形态主要是家庭，难道不正是家庭本身具有某种封闭性、保守性吗？

以上我们从信息沟通、领导体制和决策、人际关系和动力机制、规模与人员等几个方面对“家庭型经济组织”的组织结构进行了一般的分析，指出了其特点。从这些特点来看，“家庭型经济组织”有其适应经济生活的一面，也有其不适应的一面，对此必须进行具体的分析，绝不能简单地肯定或否定。

家庭作为一种物质生产的基本组织，在历史上，在今天的世界范围里都发挥过、正在发挥或还将发挥重要的作用。这就向人们提出了一个严肃的课题——家庭的物质生产功能问题必须重新予以认识。马克思在《资本论》中曾从商品经济与自然经济对比的角度论述过农民家庭的生产和分工问题，他说：“要考察共同的劳动即直接社会化的劳动，……这里有个更近的例子，就是农民家庭为了自身的需要而生产粮食、牲畜、纱、麻布、衣服等等的那种农村家长制生产。对于这个家庭来说，这种种不同的物都是它的家庭劳动的不同产品，但它们不是互相作为商品发生关系。生产这些产品的种种不同的劳动，如耕、牧、纺、织、缝等等，在其自然形式上就是社会职能，因为这是这样一个家庭的职能，这个家庭就象商品生产一样，有它本身的自然形成的分工。家庭内的分工和家庭各个成员的劳动时间，是由性别年龄上的差异以及随季节而改变的劳动的自然条件来调节的。”^①恩格斯在《社会主义从空想到科学的发展》中指出：“在中世纪的社会里，特别是在最初几世纪，生产基本上是为了供自己消费。它主要只是满足生产者及其家属的需要。……农民家庭差不多生产了自己所需要的一切：食物、用具和衣服。只有当他们在满足自己的需要并向封建主缴纳实物租税以后还能生产更多的东西时，他们才开始生产商品；这种投入社会交换即拿出去卖的多余产品就成了商品。”^②从马克思、恩格斯的论述中，人们可以得到许多启迪，比如说，关于家庭内部的分工问题，关于家庭生产功能与消费功能的统一问题，关于家庭的商品生产问题，等等。但是，我们不能就此满足，还必须进行新的思考。

我认为：要全面地认识清楚家庭物质生产的经济功能问题，必须联系一定的物质生产活动的性质与特点进行分析，必须对作为物质生产单位的家庭的组织形态进行解剖，必须把家庭的物质生产功能与其他功能作为一个整体进行考察，必须和一定的思想观念、意识形态等社会历史文化因素联系起来进行探索。总之，必须进行多层次、多侧面的综合研究。

作者工作单位：湖南省社会科学院社会学研究所

责任编辑：严立贤

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第94—95页。

^② 同上，第19卷，第233页。