

JERZY KRĘŻLEWSKI

SOCJOLOGICZNA CHARAKTERYSTYKA GRUPY NIEFORMALNEJ

Artykuł ten jest próbą przedstawienia socjologicznej charakterystyki grupy nieformalnej opartej na nieco innej, od spotykanych w socjologii, koncepcji rozumienia grup tego typu. W zdecydowanej większości podręczników traktujących o grupach społecznych podkreśla się doniosłą rolę grup nieformalnych w kształtowaniu społecznej rzeczywistości. Jednakże, każdy kto chciałby bliżej zająć się tą problematyką napotka szereg trudności wynikających z niedostatków terminologicznych powszechnych w literaturze poruszających problematykę grup nieformalnych. Ponadto, okazuje się, że dorobek w tym zakresie ma głównie charakter teoretyczny i opiera się na hipotezach lub też wynikach badań dotyczących innych typów grup społecznych. Aby szczegółowe rozważania nad grupą nieformalną były możliwe, musimy wyjść od ogólnego określenia grupy społecznej.

Bogardus w swoim podręczniku wydanym w latach międzywojennych określił socjologię jako naukę o grupach społecznych. Termin ten jest popularny w naukach społecznych od ponad stu lat, jednakże sama grupa, jak twór realnie istniejący, pozostaje przedmiotem ludzkiej refleksji od najwcześniejszych dziejów istnienia „pisanej cywilizacji”, poczynając od Konfucjusza i Arystotelesa po ciągle podejmowane «badania grup społecznych doby współczesnej. W sposób najszerszy określił grupę społeczną jeden z ojców amerykańskiej socjologii A. W. Smali. Uważa on, że grupą tą jest „wszelki zbiór osób, które możemy ujmować jako całość ze względu na jakiegokolwiek godne uwagi stosunki zachodzące pomiędzy jego członkami”¹. Francuski socjolog René Maunier w pracy *Essais sur les groupements sociaux* wskazuje na trzy cechy charakteryzujące grupę społeczną. Po pierwsze, jednostajność i zgodność uczuć, sądów i sposobów zachowania się ludzi tworzących grupę. Po drugie, wspólność lub wspólnota właściwa każdej grupie. Maunier koncentrował się szczególnie na wspólnym zamieszkiwaniu lub przejściowym chociażby przestrzennym skupieniu ludzi i wspólności posiadania przez tych ludzi

¹ A. Small, *General Sociology*, Chicago 1905, s. 495 (za S. Ossowski, *Dzieła*, t. IV, s. 148).

dóbr o materialnym czy też idealnym charakterze. Po trzecie, władza formalnego lub też nieformalnego charakteru.

Paweł Rybicki uważa, że wskazane przez Mauniera cechy nie charakteryzują grupy społecznej w sposób wystarczający. Dla jej określenia w sensie socjologicznym musimy przyjąć jeszcze co najmniej dwie właściwości. Pierwsza z nich jest akcentowana w koncepcji zbiorowości społecznych Czesława Znamierowskiego². Proponuje on terminem „zbiorowości” oznaczyć zbiory ludzkich jednostek wyodrębniających się w przestrzeni, a terminem „grupa społeczna” zbiory połączone więzią społeczną. Grupa społeczna przedstawia zatem szczególną i na jakiejś szczególnej podstawie wyodrębnioną sferę styczności i stosunków społecznych między ludźmi. Tak zwana solidarność grupowa jest właśnie przejawem owego powiązania ze sobą ludzi tworzących grupę. Jest ona szczególnym przejawem więzi społecznej za pomocą której Znamierowski charakteryzował grupę, więzi, którą, dla St. Ossowskiego, była korelatem pojęcia „grupa społeczna”. Druga, bardzo istotna właściwość grupy społecznej, na którą zwraca uwagę P. Rybicki „polega na tym, że grupa stanowi wyodrębniony zespół lub — jak wolą to nazywać niektórzy socjologowie — wyodrębniony układ ludzkich działań”³. Duże znaczenie do kryterium odrębności przykładał F. Znaniecki twierdząc, że „grupa społeczna jest to zrzeszenie ludzi, które tworzy w ich świadomości odrębną całość, czyli pewien układ odosobniony”⁴. W koncepcji F. Znanieckiego, każda grupa społeczna jest zrzeszeniem, zbiorem rozumianym w kategoriach współczynnika humanistycznego. Grupa jest tu pewnym układem działań i wartości, ku którym owe działania są zwrócone i przedstawia w sferze czynności społecznych układ najbardziej złożony. W tym układzie ludzie są istotami tylko jako podmioty lub przedmioty działań spełnianych przez nich czy też zwróconych ku nim. Koncepcja ta odegrała bardzo istotną rolę w kształtowaniu zainteresowań amerykańskich socjologów problematyką grupy społecznej i jest ona popularna do dnia dzisiejszego.

Tadeusz Szczurkiewicz, którego rozważania nad grupą społeczną należą do najciekawszych z powstałych na gruncie polskim, uważa, że najistotniejszą cechą grupy, wyróżniającą ją od innych zbiorowości społecznych, jest posługiwanie się przez ten zbiór ludzi jakąś organizacją. Przy czym zespół norm wyznaczających postępowanie osobników tego zbioru nie jest: [...] „1. Czy to sprowadzalny, czy bez reszty wyprowadzalny z norm jakiejś istniejącej już grupy społecznej. 2. Czy sprowadzalny do norm dwóch lub więcej innych już istniejących grup społecznych, jeśli normy pochodzące z tych różnych grup nie tworzą swoistego nowego

² Cz. Znamierowski, *Wiadomości elementarne o państwie*, Poznań 1946.

³ P. Rybicki, *Społeczeństwo miejskie*, Warszawa 1972, s. 209.

⁴ *Dictionary of Sociology*, Littlefeld, Adams, Ames 1955, s. 133.

zespołu norm organizacyjnych odmiennego od tych zespołów norm, z których pochodzą" ⁵.

Również Jan Szczepański obok wspólnych wartości i zasady odrębności podkreśla znaczenie organizacji wyrażonej instytucjonalnie uregulowanymi stosunkami. Proponuje on następującą definicję grupy: [. . .] „grupą społeczną jest pewna ilość osób (najmniej trzy), powiązanych systemem stosunków uregulowanych przez instytucje, posiadających pewne wspólne wartości i oddzielonych od innych zbiorowości wyraźną zasadą odrębności" ⁶.

Studiując literaturę socjologiczną można by znaleźć jeszcze wiele różnych określeń grupy społecznej, jednakże z punktu widzenia dalszej analizy istotniejszą rolę odgrywa nie tyle przedstawienie definicji i określeń grupy społecznej, ile wskazanie jej elementów składowych, na podstawie których można będzie wyodrębnić pewne typy różnego rodzaju zbiorowości społecznych. Wspomniany Jan Szczepański wyróżnia pięć głównych elementów składowych grupy społecznej. Są to:

„a) członkowie, ich cechy, zasady określające identyczność grupy i ciągłość jej trwania,

b) zadania grupy i funkcje jej członków, środki służące realizacji zadań grupy i mechanizmy psychospołeczne wytwarzane dla realizacji zadań (wola zbiorowa, solidarność),

c) elementy utrzymujące spójność wewnętrzną grupy tzn. instytucje, systemy kontroli społecznej, wzory wzajemnych oddziaływań i stosunków,

d) środki i instytucje regulujące styczność, wzajemne oddziaływania i stosunki z członkami innych grup,

e) elementy materialne, symbole i wartości stanowiące materialną podstawę trwania i integracji grupy" ⁷.

Koncentrując się na tych — i im — podobnych elementach składowych grupy, cały szereg badaczy dokonywało podziału grup na różnego rodzaju typy. Cechą wspólną takowych typologii jest to, że skupiają swoją uwagę na wybranym sztucznie lub narzucającym się w sposób naturalny, najbardziej charakterystycznym elemencie badanej zbiorowości. Najczęściej spotykanym w literaturze nauk społecznych sposobem podziału jest podział oparty na kryterium liczebności grupy. Mamy więc do czynienia w życiu społecznym z grupami, które można umownie nazwać małymi i dużymi. Oczywiście, kryterium liczebności nie ma i nie może mieć obiektywnego charakteru, wyznaczonego przez jasne i sprecyzowane granice owej wielkości czy liczebności. Ocena danej grupy jako małej czy też dużej ma tu charakter wyłącznie subiektywny i nie jest

⁵ T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, PWN Warszawa 1970, s. 369.

⁶ J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1972, s. 245.

⁷ Ibidem, s. 272.

jedynym ważnym atrybutem tego typu grup społecznych. Istotę grupy społecznej przedstawia Aleksander Matejko proponując następującą definicję: [. . .] »Przez małą grupę będziemy tu rozumieli kilku lub najwyżej kilkunastoosobowy zbiór osób złączonych względnie trwałą więzią, na tle określonych wspólnych im wartości (wspólne zadania robocze, przyjaźń, pomoc wzajemna, itd.) stykających się ze sobą i oddziaływających na siebie nawzajem mniej lub bardziej bezpośrednio (tzn. przeważnie, choć niekoniecznie, osobiście) a przy tym świadomie wyodrębniających się od otoczenia (poczucie „my”) ⁸.

Przytoczone określenie przekonuje nas o tym, że liczebność grupy jest właściwie czynnikiem nieistotnym. Prawdą jest, że aby członkowie grupy mogli znać się wzajemnie, dążyć się sympatią czy przyjaźnią kształtującą się w oparciu o wspólne wartości, to liczba członków takiej grupy musi być ograniczona, ale przedział owego ograniczenia może zamknąć się między liczbami 3 a np. 30, zależnie od charakteru grupy. Ponadto, sam fakt niewielkiej liczebności nie wytworzy automatycznie tego typu więzi i tego typu stosunków społecznych, o których mówi A. Matejko. Trzyosobowa grupa więźniów przebywających w jednej celi może mieć wyłącznie formalny charakter, mogą oni funkcjonować w oparciu o zupełnie inne systemy wartości, natomiast ich poczucie „my” może ograniczać się tylko do świadomości „my”, jako więźniowie celi o jakimś tam numerze, powiązani ze sobą wyłącznie przestrzennie, w granicach wyznaczonych więziennymi ścianami. Prezentowana definicja A. Matejki zawiera bardzo wyraźne wpływy teorii najbardziej znanego w świecie badacza małych grup społecznych Oh. H. Cooleya. Zajmując się małymi grupami koncentrował się on nie na ich liczebności, lecz na ich specyficznych cechach wewnętrznych, nadających tego typu grupom podstawową czy też pierwotną rolę w kształtowaniu osobowości i społecznych dziejów jednostki. Efektem jego dociekań było między innymi wprowadzenie do terminologii nauk społecznych podziału na grupy pierwotne i wtórne. »Przez grupy pierwotne — pisał Ch. H. Cooley — rozumiem takie, które charakteryzuje ścisły wzajemny kontakt „twarzą w twarz”, intymna więź oraz ścisłe współdziałanie. Społecznie podstawowy charakter wspomnianych grup wyraża się na kilka sposobów, głównie zaś w tym, że owe grupy mają zasadnicze znaczenie w procesie kształtowania osobowości społecznej jednostki oraz jej społecznych ideałów. Rezultatem intymnej więzi cechującej grupę pierwotną jest tak dalekie powiązanie jej członków w zwartą całość, że wartości grupowe nadają pod wieloma, jeśli już nie pod wszystkimi, względami istotny sens ich osobistemu życiu . . . Nie należy jednak błędnie sądzić, że stosunki w grupie pierwotnej oparte są wyłącznie na harmonii i miłości. Również i w grupie tego typu zdarzają się wewnętrzne zróżnicowania, a w jej ramach

⁸ A. Matejko, *Studia Socjologiczne*, 1962, nr 2, s. 5.

niejednokrotnie ma miejsce rywalizacja między poszczególnymi członkami, z których każdy chciałby podkreślić swoje „ja”. Na tle owej rywalizacji wyzwalają się różnego rodzaju emocje nie sprzyjające harmonijnym stosunkom. W tym właśnie jednak, między innymi, objawia się społeczne znaczenie grupy pierwotnej, że cechująca ją sympatia niejako rozładowuje owe emocje, przyporządkowując silnie członków wspólnemu, grupowemu dobru⁹. Przy czym, należy zaznaczyć, że świadczenia w grupie pierwotnej nie są oparte na zasadzie obowiązkowej wzajemności tzn. zasady funkcjonowania grupy nie wymagają ekwiwalentności we wzajemnym świadczeniu sobie usług przez członków grupy. Według E. Shilisa¹⁰ należy rozróżnić trzy rodzaje grup podstawowych. Pierwszy z nich stanowią grupy trwałe oparte na długoletniej tradycji, do których należy się niezależnie od własnej woli (primordial groups). Przykładem może być tu rodzina wiejska lub rzemieślnicza. Drugi rodzaj, to grupy przyjacielskie (personal groups) oparte na więzi wzajemnej sympatii, a przy tym złożone z ludzi, którzy związali się ze sobą na gruncie dobrowolnego aktu własnej woli. Wreszcie trzeci rodzaj stanowią grupy ideowe (ideological groups), w których zespolenie następuje na gruncie silnie przeżywanych wspólnych wartości. Oparta na stycznościach osobistych i postawach emocjonalnych więź w grupie pierwotnej może zostać wyparta przez więź opartą na interesach i stycznościach rzeczowych. Grupy społeczne, w których dominują tego typu więzi nazywamy w socjologii grupami wtórnymi. Przykładem, gdzie najłatwiej zaobserwować zjawisko zmiany więzi emocjonalnych na rzeczowe oparte na interesach jest rodzina. Jakże często zdarza się, że na skutek różnych przyczyn, między innymi i społecznych, więzi rodzinne oparte na uczuciach miłości wygasają ustępując miejsca przyjaźni, a w krańcowych przypadkach wrogości. Okazuje się wówczas, że bardzo silnym elementem scalającym grupę, niejako zmuszającym ją do trwania, są właśnie więzi rzeczowe, wynikające z faktu prowadzenia wspólnego warsztatu produkcyjnego czy też z obowiązku świadczeń materialnych na rzecz innych członków rodziny itd. Funkcjonująca nadal rodzina przekształca się z grupy pierwotnej w grupę wtórną, której członkowie funkcjonują jako mniej lub bardziej lojalni partnerzy kontraktu.

Jak wspomniałem wcześniej, dla Stanisława Ossowskiego więź jest korelatem pojęcia grupy społecznej. Podstawowym elementem grupy jest dla niego poczucie czy też przekonanie o przynależności do grupy. „Przekonanie o przynależności” może być jednak różnie rozumiane. Jeżeli jest to aprobująca świadomość uczestnictwa, to wpływa ona w większym

⁹ Ch. H. Cooley, *From Social Organization*, w: *Perspectives on the Social Order*. New York University 1983.

¹⁰ E. A. Shils, *The Study of the Primary Group*, w: *The Policy Sciences*, Stanford-California 1951, s. 44-70,

lub mniejszym stopniu i pod różnymi względami na wspólność celów, wspólność norm i sposobów patrzenia na rzeczywistość. Pojęcie identyfikacji komplikuje się jednak — jak słusznie zauważa St. Ossowski — gdy przyjmujemy pojęcie „grupa odniesienia” wprowadzone w roku 1942 przez H. H. Hymana w *The Psychology of Status*, a stosowane do dzisiaj nie tylko w socjologii. Teoria grup odniesienia była oddźwiękiem na konieczność wyjaśnienia psychologicznego, a co za tym idzie i społecznego, znaczenia grupy dla jednostki. Przedmiotem badań H. H. Hymana¹¹ było subiektywne odczucie pozycji na skalach różnego typu przywilejów społecznych. Zaobserwował on, że odczucie to zależne jest od społecznego układu porównania, który przyjmuje się dla oszacowania wielkości własnych wyposażań, czyli od tych grup społecznych, na tle których postrzega się jednostka. Grupy takie są źródłem norm i wzorów według których jednostka ocenia siebie i w której pragnie uczestniczyć. Jednakże nie zawsze musi być tak, że identyfikujemy się z grupą, której jesteśmy członkami. Na skutek różnego rodzaju czynników jak np. przymusowe członkostwo w danej grupie, aspirowanie do innego systemu wartości niż panuje w grupie do której należymy bądź musimy należeć, identyfikujemy się z grupami zewnętrznymi, z grupami, których nie jesteśmy członkami. W przypadku gdy grupa odniesienia nie pokrywa się z „grupą uczestnictwa”, St. Ossowski proponuje mówić o identyfikacji realnej i potencjalnej. J. Sowa w artykule zamieszczonym w *Studiach Socjologicznych* analizując rozważania M. Sherifa i R. K. Mertona wprowadza odpowiadające koncepcjom tych dwóch badaczy pojęcie:

„1) grupy odniesienia normatywnego — są to grupy, za których członka osobnik uważa się (akceptując ów fakt) bądź takie, których członkiem osobnik chciałby się stać. Wzgląd na normy tych grup kształtuje postawę osobnika, jego wartości osobiste.

2) O grupach odniesienia porównawczego mówi się wówczas, gdy cechy charakteryzujące ich członków stanowią układ wielkości, w których osobnik postrzega cechy swoje i innych”¹².

Odnoszenie systemów wartości członków danej grupy do systemów wartości innych grup, porównywanie ich stało się podstawą do wydzielenia przez W. G. Summery w dziele pt. *Folkways* (1906) grup swoich i grup obcych. Podstawowym kryterium subiektywnego poczucia przynależności do grupy „swojej” lub „nie swojej” jest także często stosowane przez członków jakiejś organizacji np. zakładu pracy podział na „my” i „oni”, podział na „my” i „ci na górze”.

Innym, często spotykanym kryterium podziału jest trwałość grupy społecznej. Biorąc pod uwagę tę cechę mamy do czynienia z wielką

¹¹ M. Sherif, *Reference Grup in Human Relations*, w: *Sociological Theory*, Macmillani 1957.

¹² J. Sowa, *Teoria grup odniesienia*, *Studia Socjologiczne* 1962, nr 4, s. 45 - 46.

rozszerzeniem zjawisk: od grup zupełnie krótkotrwałych, jak tłum, do grup rodowych, etnicznych czy terytorialnych utrzymujących się nieraz przez szereg pokoleń. W teorii socjologicznej zjawisko grup krótkotrwałych stało się przedmiotem osobnej refleksji. Ogólnie uważa się, że grupa, nawet całkiem efemeryczna, nie powstaje z niczego, że zjawiska które są dziełem chwili tworzą się na określonym podłożu, określonych możliwościach życia grupowego. Jeśli zaś chodzi o grupy długotrwałe to często podnoszone są wątpliwości, czy w określonej, a zwłaszcza długiej perspektywie czasowej możemy mówić o jednej i tej samej grupie. P. Rybicki w *Społeczeństwie miejskim* wspomina o jeszcze jednym, rzadko dziś używanym, podziale grup na naturalne i sztuczne, opartym na kryterium przynależności jednostki do grupy właściwie zaś na podstawach tej przynależności. Grupy naturalne, to grupy do których predestynuje jednostkę jej urodzenie, a ściślej przynależność grupowa obojga lub jednego z rodziców. Wszelkiego typu społeczności etniczne są z tego punktu widzenia grupami naturalnymi. Ich przeciwieństwem są wspomniane już grupy sztuczne, a więc wszelkiego rodzaju zrzeszenia, do których jednostka swobodnie przystępuje, zależnie od swoich potrzeb i zainteresowań, do których, według uznania grupy, zostaje lub nie zostaje przyjęta. Podział ten jest bardzo nieprecyzyjny, nieostry, istnieje bowiem szereg grup, do których wchodzimy w sposób nienaturalny, bez możliwości swobodnego wyboru i nie na skutek przynależności do nich któregośkolwiek z rodziców. Przykładem są różnego rodzaju grupy związane ze sferą legalnego przymusu społecznego np. obowiązkowa szkoła, obowiązkowe leczenie, karna izolacja czy też obowiązkowa służba wojskowa. Podział ten jest uzupełniany przez systematykę Mclvera wyodrębniającą community i association, czyli wspólnotę i zrzeszenie. (Prekursorem tego podziału był F. Tönnies w swojej koncepcji dwóch typów społeczności: Gemeinschaft i Gesellschaft). Charakteryzując wspólnotę Mc Iver podkreśla znaczenie czynnika terytorialnego we wspólnocie, każda wspólnota jest przestrzennie skupiona, każdą określa więź terytorialna czy lokalna. Bardziej istotne w charakteryzowaniu wspólnoty jest jednak to, że jest ona bądź grupą naturalną, bądź przejawia tendencje do reprodukcji swojego składu w sposób naturalny.

Właściwy temu typowi zbiorowości społecznej jest szeroki i ściśle nieograniczony zakres życia grupowego. Nie ogranicza się on nigdy do jednej tylko dziedziny, łączy swych członków wokół wspólnie uznawanych wartości. Zrzeszenie nie ma tych cech, które stanowią o złożonej strukturze wspólnoty. Może być ono konkretnie zlokalizowane, nie jest jednak zespolone jakąś więzią terytorialną. Nie posiada ono cech grupy naturalnej i nie przejawia tendencji, by stać się taką grupą. Tworzy się z ludzi, którzy świadomie łączą się i dobierają. Wspólnoty powstają i funkcjonują na zasadzie współżycia, natomiast zrzeszenia skupiają swych członków na płaszczyźnie określonych zainte-

resowań i celów. Są więc — używając częściej stosowanej terminologii — grupami interesu i grupami celowymi.

Mając na uwadze dalszą analizę, zwłaszcza zaś socjologiczną charakterystykę grup nieformalnych, należy wspomnieć o typologii grup L. R. Sayelsa przedstawionej w pracy pt. *Behaviour of Industrial Work Groups. Prediction and Control*. Rezultaty badań prowadzonych przez R. L. Sayelsa w jednym z wielkich przedsiębiorstw amerykańskich, dotyczące zachowań pewnych konkretnych grup istniejących w tej organizacji, wykazały, że można mówić o czterech głównych typach grup funkcjonujących w obrębie przedsiębiorstwa. Pierwszy to tak zwane grupy apatyczne. Nie zajmują one korzystnej pozycji w procesie produkcyjnym ani nie mają możliwości kontrolowania żadnego istotnego elementu życia organizacji. Nie udało im się też odkryć czy stworzyć najmniejszej szansy dla siebie. Jak stwierdzono, grupy te nie rozwinęły żadnej zdolności kooperacji wewnętrznej i w gruncie rzeczy nie istniały jako konkretne grupy. Jednocześnie zaobserwowano istnienie grup, które nazwano strategicznymi oraz konserwatywnymi, które w przeciwieństwie do apatycznych cechowały się sprawnym systemem komunikacji i okazywały się zdolne do podejmowania spójnych i skoordynowanych działań. Dzięki tym cechom w znaczny sposób wpływały na procesy organizacyjne. Grupy strategiczne według R. L. Sayelsa to takie „które nie rozpoznawały jeszcze do końca swoich szans i w związku z tym są przede wszystkim ofensywne”¹³. Grupy konserwatywne zaś to te, które uzyskały, przynajmniej czasowo, zadowalający stan rzeczy, często uważany przez członków tych grup za maksimum i dążą do utrzymania swojej dotychczasowej pozycji. Między apatycznymi a strategicznymi i konserwatywnymi grupami sytuują się grupy erratyczne, błędzące. Grupy te są zdolne do działania, często nawet bardzo ożywionego, ale ujawniają tę zdolność tylko od czasu do czasu i przeważnie w formie działań o charakterze gwałtownym i wybuchowym. Zdaniem M. Croziera i F. Fridberga przyjmując takie podejście można wyjaśnić genezę tworców ludzkich jakimi są grupy. „Aby mogły się one rozwijać, musi istnieć sposobność (szansa) oraz zdolność działania. Grupy erratyczne dysponują szansami, ale są bardzo słabe w ich rozpoznawaniu, ponieważ zbyt duża liczba ich członków oraz specyfika stosunków między nimi poważnie utrudnia systematyczne i zorganizowane współdziałanie. Grupy strategiczne i konserwatywne, znacznie mniejsze, lecz mające znacznie większe możliwości wywierania wpływu, mogły z czasem wykształcić u siebie znaczną zdolność działania: potrafią one odkrywać nie tylko już istniejące szanse, ale

¹³ L. R. Sayels, *Behaviour of Industrial Work Groups*, New York 1958 (za M. Crozier, F. Friedberg, *Człowiek i system. Ograniczenia działania zespołowego* Warszawa 1932, s. 54).

też tworzyć nowe. Grupy erratyczne mogą jednak stopniowo rozpoznawać sposoby organizowania się i dzięki temu lepiej wykorzystywać swoje szanse. Grupy apatyczne z kolei, rozwijając swoją zdolność działania, mogą nauczyć się rozpoznawać istniejące szanse lub odwrotnie, rozpoznając istniejące szanse, rozwinąć swoje zdolności. Nic nie jest tu dane z góry i raz na zawsze"¹⁴.

Prezentowane dotąd rodzaje i typy grup nie wyczerpują oczywiście obszernej listy typologii grup społecznych prezentowanych w literaturze nauk społecznych. Starałem się jedynie wskazać na najbardziej znaczące i zarazem przydatne w socjologicznej analizie grupy nieformalnej.

Pierwsi wprowadzili do języka nauki podział na grupy formalne i nieformalne Robert i Helena Lynd. W pracy *Middletown* (1929 r.) analizując strukturę funkcjonowania miasta wyodrębnili spontanicznie łączące się zbiory ludzi, najczęściej w ramach wspólnoty sąsiedzkiej, podejmujących wspólne działania, głównie o charakterze ludycznym. Powszechne zainteresowanie badaczy całą sferą stosunków nieformalnych w organizacjach przemysłowych czy gospodarczych wzbudziły wyniki, badań twórcy kierunku Human Relation, Eltona Mayo¹⁵ i jego współpracowników. Na zamówienie zarządu Bell Telephone Company w latach 1924 - 1932 przeprowadzono kompleksowe badania w Western Electric Company w Hawthorn. Zwrócono się do badaczy z uniwersytetu harwardzkiego, albowiem okazało się, że stosowane dotąd tradycyjne metody podnoszenia wydajności pracy zawodzą. Ustalenie wpływów fizycznych warunków na efektywność nie przyniosły pożądanych rezultatów. Badania w Hawthorn wykazały, że niezależnie od wszelkich wysiłków organizatorów, robotnicy kontrolują do pewnego stopnia wysokość własnej produkcji. Występują oni nie jako indywidualne jednostki, lecz tworzą grupy mające własne wartości i normy, regulujące zachowania swoich członków. Potrzebom ekonomicznym przeciwstawiają się tu takie potrzeby jak: potrzeba aprobaty ze strony członków grupy, poszukiwania uznania i akceptacji ze strony grupy. Badacze przekonali się, że tam gdzie zawiodły środki organizacyjne, bodźce ekonomiczne i odgórne metody nacisku, możliwe było osiągnięcie nieoczekiwanych efektów w zakresie wydajności pracy, jeśli udało się zapewnić możliwość współdziałania ze strony małych zespołów roboczych. Rzecznicy nowego kierunku, jak choćby F. J. Roethlisberger i W. J. Dickson wskazywali, że obok struktury formalnej, uistalonej i kontrolowanej przez kierownictwo, istnieje w przedsiębiorstwie struktura nieformalna. Składają się na nią powstałe w sposób żywiołowy grupy, odpowiadające potrzebom społecznego uczestnictwa jaką odczuwa robotnik,

¹⁴ Ibidem, s. 54 - 55.

¹⁵ E. Mayo, *The Social Problems of An Industrial Civilization*, London 1957 S. 60 -77.

a także rozliczne stosunki oparte na oddolnie uznawanych wzorcach i normach. Tak więc, obok kierownika formalnego, istnieją przywódcy nieformalni. Ich głos liczy się niejednokrotnie więcej niż wychodzące z systemu hierarchicznego nakazy. Odkrycie struktury nieformalnej, grup nieformalnych, nieformalnego przywództwa i nieformalnych środków kontroli skłoniło do postawienia pytania, w jakim stopniu te zjawiska mogą być wykorzystane przez kierownictwo przedsiębiorstwa do realizacji celów, jakie ono sobie stawia? Badacze powołując się na doświadczenia z Hawthorne stwierdzili, że jest to całkowicie możliwe, o ile kierownictwo uzna istniejące struktury nieformalne i wykorzysta je jako istotny kanał komunikacji z pracownikiem.

W roku 1944 Elton Mayo wspólnie z Georgiem Lombardem prowadzili interesujące badania nad płynnością załóg w przemyśle lotniczym w Południowej Kalifornii. Wyniki tych badań wykazały, że przyczyną płynności była wadliwa organizacja polegająca na istnieniu wielkich zespołów, w których nie było grup pierwotnych. Na podstawie tych badań E. Mayo wyróżnił trzy rodzaje grup w przedsiębiorstwie:

1) Grupa naturalna (bardzo mała) 3-7 pracowników utrzymujących wzajemne stosunki, każdy każdego zna i akceptuje. Jest ona ośrodkiem ścisłej kontroli nad zachowaniem się każdego członka.

2) Grupa rodzinna, liczy od 9-30 członków jej ośrodkiem jest grupa naturalna, która określa prestiż całej grupy.

3) Grupa zorganizowana, jest zbiorem grup rodzinnych połączonych dwustronnymi zależnościami grupowymi, a nie tylko powiązaniem między osobami. Łączy je mniejsza solidarność niż grupy poprzednio omówione¹⁶.

E. Mayo udowodnił, że normy nieformalnych grup roboczych mogą negatywnie lub pozytywnie wpływać na produktywność w zależności od tego, jaki jest związek tych norm z celami organizacji. Podsumowując działalność E. Mayo, jego współpracowników i kontynuatorów należy stwierdzić, iż skierowali oni zainteresowania badaczy na wiele nowych zmiennych oddziałujących na przebieg organizacyjnych procesów. Człowiek-członek organizacji pojawia się wreszcie jako istota o „ludzkiem obliczu”, mająca uczucia, motywy, dążenia, własny rozsądek i poczucie grupowej przynależności. Szkoła ta wykazała, że człowiek-członek organizacji nie może na dłuższą metę dobrze funkcjonować jako anonimowy tryb nawet doskonale działającej maszyny, pobudzany do pracy wyłącznie za pomocą pieniędzy. E. Mayo, podobnie jak szereg badaczy innych sfer społecznej rzeczywistości wykazał, że ekonomia nie jest jedynym i ostatecznie decydującym wyznacznikiem ludzkiej działalności. Przedstawiciele Human Relations nie dają w swoich pracach precyzyjnej definicji grupy nieformalnej, stwierdzają jedynie, że formalna organi-

¹⁶ Ibidem, s. 92-94.

zacja nie może ująć tych wszystkich uczuć i wartości, które tkwią w społecznej organizacji i w związku z tym powstają grupy nieformalne¹⁷.

Według L. Brooma i Ph. Selznicka „struktura nieformalna, na którą składają się grupy nieformalne, składa się z wzorów postępowania powstających wówczas, gdy ludzie stają wobec uporczywych problemów nie przewidzianych w ramach systemu formalnego”¹⁸. Podobnie ujmuje grupę nieformalną polski socjolog przemysłu J. Lutosławski. W swojej książce *Człowiek w przedsiębiorstwie przemysłowym* nazywa grupy nieformalne „zgrupowaniami tworzącymi się samorzutnie w zakładach pracy w pewnym sensie niezależnie od oficjalnej struktury organizacyjnej”¹⁹. Inni badacze kładą nacisk na odmienne elementy czy cechy grup nieformalnych. Stanisław Ossowski uważa, że głównym kryterium wyodrębniania grup formalnych i nieformalnych jest posługiwanie się przez te grupy formalną i nieformalną organizacją. Podobnie Jan Szczepański mówiąc o grupach nieformalnych ma na myśli takie, które nie posiadają żadnych instytucji sformalizowanych, i dopiero podane przez niego przykłady przybliżają czytelnikowi sens tego pojęcia. Również w pracach A. Matejki znajdujemy stwierdzenia uważające stopień sformalizowania stosunków międzysobowych występujących w grupie za najważniejsze kryterium identyfikacji grup nieformalnych. Ponadto, część autorów określa grupy nieformalne konfrontując ich cechy z cechami grup formalnych, a jeszcze inni mówią o grupach nieformalnych nie wyjaśniając tego terminu, jako że jest on powszechnie używany i popularny w naukowej literaturze. W prezentowanych powyżej podejściach zarysowują się wyraźnie dwa stanowiska. Przedstawiciele Human Relations, oraz L. Broom, Ph. Selznick i J. Lutosławski akcentują stosunek grup nieformalnych do organizacji formalnej, uważając tę cechę za podstawowe kryterium identyfikacji tych grup. Natomiast St. Ossowski, J. Szczepański i A. Matejko koncentrują się na wewnętrznych cechach grupy takich jak: jej organizacja, nieformalne więzi, nieformalna kontrola i sankcje, nieformalne instytucje. Proponując określenie grupy nieformalnej składam się ku pierwszemu z dwóch prezentowanych stanowisk. Postaram się wykazać, że stosunek do organizacji formalnej jest kryterium wyróżniania grup nieformalnych bliższym rzeczywistości niż kryterium oparte na charakterystyce wewnętrznych cech grupy.

Funkcjonujące na terenie zakładu pracy grupy nieformalne należy traktować jako pewien powszechny typ grupy społecznej, której stosunek do formalnej struktury i wymogów organizacji formalnej jest cechą umożliwiającą nam lokalizację owej grupy w społecznej rzeczywistości

¹⁷ E. Shils, *The Study*, s. 49 - 50.

¹⁸ L. Broom, Ph. Selznick, *Sociology. Row and Peterson*, Evanston 1956, s. 211.

¹⁹ J. Lutosławski, *Człowiek w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1962, s. 65.

danej organizacji, a nie cechą nadającą jej jakiś wyjątkowy i niesamowity czy też pejoratywny charakter. Nie wszystkie grupy powstałe poza strukturą czy też organizacją formalną zakładu pracy będą grupami nieformalnymi. Istotny jest bowiem charakter owej nieformalności. Powstałe poza strukturą czy też organizacją formalną grupy można podzielić w następujący sposób.

1) Grupy niesformalizowane. Są to zbiory osób działających w oparciu o reguły, których nikt nie formalizował albowiem nie zachodziła potrzeba formalizowania wszystkich sfer rzeczywistości danej organizacji np. zakładu pracy. Grupy te nie pozostają w żadnym określonym stosunku do przepisów formalnych. Nie stanowią kontrpropozycji do żadnej grupy formalnej, zarówno bowiem przepisy jak i grupy formalne odnoszące się do ich działalności nie istnieją. Charakter działalności grup niesformalizowanych nie jest związany z organizacją formalną i celami merytorycznymi np. zakładu pracy, pozostając dlań bezpośrednio obojętnym. Przykładem niesformalizowanych grup są grupy osób o podobnych zainteresowaniach — typu hobby — spotykających się np. w zakładowej świetlicy, stołówce czy też w czasie przerw w pracy.

2) Grupy nieformalne. Są to nieprzewidziane przez organizację formalną grupy osób pozostające w określonym i istotnym dla organizacji formalnej stosunku. W swojej działalności omijają one lub łamią istniejące wymogi organizacji formalnej. Stanowią pewną „opozycję” wobec grup formalnie istniejących tworząc tzw. rzeczywistą organizację zakładu pracy. Ich działalność ma bezpośrednie znaczenie dla celów i zadań merytorycznych danej organizacji i może ułatwić bądź znacznie utrudnić, a nawet uniemożliwić ich realizację.

Uważam, że o grupach nieformalnych można mówić jedynie w kontekście istnienia jakiejś konkretnej organizacji formalnej. Określanie grupy jako nieformalnej zakłada pewną relację między owym tworem o nieformalnym charakterze, a czymś ze względu na co owa nieformalność się realizuje, czyli organizacją formalną. Nie może istnieć grupa nieformalna tam, gdzie owej organizacji nie ma. Przy czym nie interesuje nas legalny charakter tworu zwanego organizacją formalną, ale właśnie cechy nadające temu tworowi charakter zorganizowany. Przyjmując nowego członka organizacja wymaga od niego złożenia deklaracji zobowiązującej go do przestrzegania wymogów i reguł jej funkcjonowania. Dokonuje się to przez podpisanie umowy, złożenie przysięgi, wpłacenie wadium itp. To właśnie stosunek grup do owych reguł decyduje o ich formalnym i nieformalnym charakterze. Legalny czy też nielegalny charakter owych reguł, czy też całej organizacji nie ma tu istotniejszego znaczenia. Pozornie zabrzmi to paradoksalnie, ale — przyjmując zaproponowane określenie grupy nieformalnej — okazuje się, że mogą istnieć grupy nieformalne w obrębie organizacji nielegalnych. Wszelkiego rodzaju ugrupowania, frakcje i odłamy są częstym zjawiskiem w dziejach

wielu organizacji nielegalnych. Ciekawe przykłady tego typu grup znajdujemy w książce L. Hassa *Wolnomularstwo w Europie Środkowo-Wschodniej w XVIII i XIX wieku*. Grupy które często w literaturze socjologicznej nazywane są nieformalnymi, np. zabawowe grupy rówieśnicze, grupy nie zrzeszonych osiedlowych hobbystów, są jedynie grupami niesformalizowanymi. Określenia A. Matejki czy też J. Szczepańskiego, koncentrujące się na wewnętrznych cechach grupy, skłaniają się ku spojrzeniu na grupy nieformalne przez pryzmat nielegalności ich działania. Zaproponowane przez tych badaczy kryterium nie oddaje istoty interesującego nas zjawiska. Istnieje przecież na terenie zakładu pracy wiele grup nieformalnych, które na własny użytek formalizują stosunki wewnątrzgrupowe. Wspomniani już F. J. Roethlisberger i W. Dickson w książce pt. *Management and the Worker* podają przykład kodeksu grupy nieformalnej narzucającego pracującym następujące reguły:

- Nie rób za wiele. Jeśli to czynisz jesteś nadgorliwcem.
- Nie rob za mało. Jeśli to czynisz jesteś bumelantem.
- ' Nie mów kierownikowi nic takiego co mogłoby obrócić się na szkodę współtowarzyszy. Jeśli to robisz jesteś kapusiem.
- Nie usiłuj zachowywać dystans lub postępować „urzędowo”.

Podobne opisy precyzyjnych zasad i kodeksów postępowania spotykamy w rozważaniach G. C. Homansa²⁰. Analizując gang z Norton Street w Londynie podaje on przykład ścisłego przestrzegania norm grupowych przez członków gangu. Okazało się, że jeśli któryś z członków gangu osiągał w dowolnej dziedzinie wyższe wyniki, niż nakazuje mu jego ranga w grupie, miał pozostałych członków przeciwko sobie. Członkowie tej grupy sami pilnowali swych rang. Formalizacja stosunków wewnątrz grup tego typu postępuje tak dalece, że tworzą się pisemne kodeksy, regulaminy, statuty, sądy (dintojra) czy nawet pisemne umowy dotyczące wielu sfer przestępczej działalności. Przykłady tego typu działalności grup możemy znaleźć w wydanej w 1927 roku książce Fredericka Trasher'a pt. *The Gang*.

Przejdźmy obecnie do scharakteryzowania grupy nieformalnej, uwzględniając główne elementy składowe grupy społecznej, przedstawione w pierwszej części artykułu omawiającej różne typy grup spotykane w literaturze nauk społecznych.

Spróbujmy prześledzić jak powstaje grupa nieformalna. Pierwotnym źródłem powstawania grup nieformalnych w zespole jest różne natężenie sympatii i zaufania, jakie budzą w sobie nawzajem różni członkowie. Można założyć, że w zespole nowo utworzonym, którego członkowie jeszcze się nie znają, motywem pierwszych związków nieformalnych jest pragnienie informacji lub chęć podzielenia się z kimś swymi obserwa-

²⁰ G. C. Homans, *Pozycja przywódcy w grupie. Elementy teorii socjologicznych*, pod red. J. Szackiego, Warszawa 1975, s. 135 -150.

cjami o otaczających ludziach i sytuacji. W tych kontaktach na plan pierwszy szybko wysuwają się jednostki bardziej komunikatywne górujące nad innymi jasnością sądu, szybkim pojmowaniem pragnień zebranych osób i wyrażaniem im swego poparcia, poczuciem humoru czy też wreszcie pewnymi obiektywnymi cechami stanowiącymi podstawy autorytetu, jak biegłość w zawodzie, umiejętność korzystnego załatwiania własnych spraw, wiek, duże doświadczenie życiowe itd. Jednostki takie stają się ośrodkami skupienia grup nieformalnych łączących ludzi o podobnych postawach i poglądach.

Zastanówmy się, jakie kryteria decydują o przyjęciu poszczególnych członków do grupy nieformalnej? Odpowiedź na to pytanie nie układa się w jakąś modelową konstrukcję, albowiem kryteria takie nie są jednoznaczne dla wszystkich grup tego typu. Są one wypadkową celu, jaki grupa w danym momencie stawia sobie do zrealizowania, cech i zadań merytorycznych organizacji formalnej, w której grupa funkcjonuje, cech osobowościowych zarówno przywódców jak i szeregowych członków oraz dominującego w grupie światopoglądu. Kryteria skłaniające grupę do przyjęcia nowego członka można ująć w postaci continuum, rozpoczynającego się od zasady ujętej potocznym określeniem „fajny chłop”, poprzez ocenę różnego typu układów towarzyskich i zawodowych, w których rekrutowany funkcjonuje, po ocenę jego poglądów religijnych, przynależność do organizacji społeczno-politycznych itd. Spełnianie bądź nie spełnianie tych wymogów decyduje o przyjęciu do grupy, stosownie do wartości, jakie grupa uznaje. Ujęcie kryteriów naboru nowych członków do grupy w postaci continuum nie oznacza, że członkiem grupy można zostać łatwo. Można powiedzieć, że pod tym względem grupy nieformalne są dobrym przykładem funkcjonującego w socjologii pojęcia grupy ekskluzywnej. Mimo trudności teoretycznego czy modelowego przedstawienia kryteriów naboru do grup nieformalnych należy zaznaczyć, że w praktyce kwestia ta nie nastęrcza istotniejszych trudności. W zakładzie pracy większość osób bezbłędnie lokalizuje poszczególnych pracowników jako członków grup nieformalnych i większość wie również jakie cechy decydujące przyjęciu w szeregi danej grupy nieformalnej posiadają członkowie tych grup.

Mówiąc o członkach danej grupy należy również wyjaśniać kwestię związaną ściśle z członkostwem, a mianowicie problem wewnętrznej struktury grupy nieformalnej. Tu również nie można mówić o jakimś modelowym sposobie rozwiązania. Zależnie od rodzaju grup nieformalnych będziemy mieli do czynienia z bardzo luźną i nieprzejrzystą strukturą w przypadku grup zajmujących się tylko obroną własnych interesów pracowniczych. Inaczej będzie przedstawiała się sytuacja w grupach takich jak kliki, gdzie następować będzie specjalizacja struktury wewnętrznej stosownie do pozycji zajmowanej przez poszczególnych członków grupy w strukturze formalnej danej organizacji i przydatność

tej pozycji w realizacji zadań, które grupa sobie stawia. Jeszcze bardziej wyspecjalizowaną i zhierarchizowaną, a nawet sformalizowaną strukturą będzie dysponować grupa przestępcza. W zakładach pracy nie przestępcze grupy nieformalne mają na ogół nieprzejrzystą strukturę, która ulega zmianie stosownie do sytuacji i pojawiających się problemów. Oparte na autorytecie przywództwo sprawia, iż rzadko mamy do czynienia z jednym przywódcą o silnej władzy, często mamy do czynienia z kilkoma przywódcami od różnych dziedzin. Tego rodzaju sytuacja powoduje, że grupy nieformalne raz są tworamii luźnymi o niesprecyzowanym zakresie działania zajmującymi się wymianą informacji, innym razem silnymi tworamii o cechach organizacji, z gotowością do przekształcenia się w organizację nieformalną jak np. związki zawodowe czy partie polityczne w okresie międzywojennym.

Kolejnym problemem są cele i zadania, jakie stawia sobie grupa do zrealizowania. Grupy społeczne skupione wokół konkretnych celów i zadań jako głównych ośrodków skupienia danych osobników przyjęto nazywać grupami celowymi. Czy grupa nieformalna jest grupą celową? Właściwie tak, choćby z tej racji, że działając obok czy też przeciw organizacji formalnej musi zakładać jakiś cel. Podobnie jak w przypadku przywództwa i struktury, cele grup nieformalnych zmieniają się stosownie do zmian zakładowej rzeczywistości. E. A. Shils w swoim artykule *Primary Groups in the American Army* stwierdza, że „grupa podstawowa czy grupa nieformalna nie tworzy swych własnych celów, lecz w miarę jak cele organizacji stają się ogólnie akceptowane, grupa ta może w sposób godny uwagi wzmocnić motywację dążeń do celu, lub — w przeciwnym wypadku — wrogość wobec nich”²¹. Ten sytuacyjny kontekst doboru celu sprawia, iż bardziej adekwatnym określeniem niż grupa celowa dla grupy nieformalnej jest stosowane przez A. Matejkę „grupa dążeniowa”, a więc grupa, którą charakteryzuje E. A. Shils, grupa o zmieniających się celach i interesach.

Grupa nieformalna jest zazwyczaj grupą małą, łączącą swoich członków poprzez więzi o charakterze emocjonalnym. Dominującym typem stosunków są stosunki „twarzą w twarz”. R. Farris w swoim artykule *The Primary Groups* uważa, że opisana przez Ch. H. Cooleya grupa pierwotna jest zarazem grupą nieformalną. Zakłada on, że każda grupa nieformalna charakteryzuje się zasadniczym znaczeniem w procesie kształtowania społecznej osobowości jednostki oraz jej społecznych ideałów, że wartości grupowe nadają pod niemal wszystkimi względami istotny sens osobistemu życiu członkom grup nieformalnych. Inaczej mówiąc

²¹ E. A. Shils, *Primary Groups in the American Army*, British Journal of Sociology, 1957, t. VIII.

²² R. Farris, *The Primary Group. Essence and Accident*, w: L. A. Coser B. Rosenberg, *Sociological Theory*, Macmillian 1957, s. 299-303.

R. Farris utożsamia grupę nieformalną z grupą pierwotną. Rzeczywiście, większość grup nieformalnych na terenie zakładu pracy będzie grupami pierwotnymi. Mówiąc o więzi grupowej, o poczuciu współprzynależności, należy wystrzegać się pewnej fikcji, o której pisał wspomniany już St. Ossowski. „Zakłada się, że członków grupy łączy wspólny stosunek do pewnych przedmiotów, symboli i osób, a w szczególności wspólny stosunek do grupy. Tymczasem wiadomo, że stosunek ten bywa bardzo różnorodny w łonie tej samej zbiorowości, i to zbiorowości, której nikt nie odmawia miana grupy społecznej, tym bardziej różnorodny im mniej jednorodne jest środowisko, z którego rekrutują się członkowie grupy. Tak na przykład, wśród członków zbiorowości o charakterze ideologicznym [...] obok żarliwych wyznawców ideologii grupy, znajdziemy ludzi, którym te sprawy są obojętne: znajdziemy takich, których łączy z grupą szczere przywiązanie i takich, dla których motywem jest osobista kariera, takich dla, których uczestnictwo w grupie jest wynikiem świadomej decyzji i takich, którym zostało narzucone przez przypadkowe okoliczności lub skłonność naśladowczą, albo takich, dla których emocjonalny stosunek do grupy polega w gruncie rzeczy na przywiązaniu do kilku przyjaciół”²³. Te spostrzeżenia dotyczą również i grupy nieformalnej. Musimy również pamiętać, że mamy do czynienia z różnymi rodzajami grup nieformalnych, między innymi i klikami. Klika często zawiązuje się na bazie emocjonalnych stosunków, wzajemnych sympatiach czy przyjaźniach, rozpoczyna swą działalność — jakby powiedział Cz. Znamierowski — jako grupa naturalna. Jednakże meritum jej działalności dotyczy zabezpieczenia realnych interesów członków grupy, które jakże często wypierają więzi emocjonalne, sprawiając, że zaczyna ona funkcjonować jako grupa stanowiona czy wtórna. O tym, jaki naprawdę charakter ma grupa nieformalna, przekonują nas sytuacje trudne dla grupy. Jakże często w procesach sądowych klik przestępczych okazywało się, że więź materialna była jedynym spoiwem łączącym członków tej grupy. Ponadto wiele grup nieformalnych — używając terminologii Ch. A. Elwooda²⁴ — nie jest grupami dobrowolnymi. Wchodzimy do nich, gdyż kontrolują one najbardziej żywotne elementy organizacji, bo — jak słusznie zauważa St. Ossowski — poza nimi nie możemy zrobić kariery, gdyż (co opisuje w monografii Zakładów Cegielskiego K. Doktor) jesteśmy konformistami i chcemy spokojnie żyć i pracować. Trzeba jednak zgodzić się z opinią R. Farris, że większość grup nieformalnych ma charakter grup pierwotnych łączących swoich członków więzią emocjonalną,

²³ S. Ossowski, *Dzieła*, t. IV, Warszawa 1067, s. 157.

²⁴ Chodzi o podział na grupy dobrowolne i niedobrowolne wprowadzony przez amerykańskiego psychologa społecznego Ch. A. Elwooda (patrz: Ch. A. Elwood, *Sociology in Its Psychological Aspects*, New York 1912).

opartą na stycznościach „twarzą w twarz”, funkcjonujących na zasadzie świadczenia sobie wzajemnie pomocy bez konieczności odwzajemniania czy ekwiwalentnego rewanzu. Kola grup nieformalnych w życiu ich członków jest bardzo istotna, można ją sprowadzić do dwóch sfer: ujemnej i dodatniej. W ramach tych dwóch sfer można mówić o następujących funkcjach grupy nieformalnej:

D o d a t n i e

— daje zadowolenie osobiste wynikające z przynależności do bliskiego sobie grona osób,

— organizuje życie jednostki według określonych norm grupowych i nagradza za ich przestrzeganie, czyniąc atrakcyjnym dla jednostki ład życia grupowego,

— zapewnia względnie trwałe oparcie w gronie ludzi rozumiejących i współczujących,

— dostarcza łatwych do naśladowania wzorów osobowych, związanych z konkretnymi rolami społecznymi.

U j e m n e

— zmusza do rezygnacji z własnej samodzielności w mniej lub bardziej poważnym stopniu,

— wtłaczając jednostkę w określone ramy czyni ją nieraz bierną i niezaradną, gdy znajdzie się ona sama wobec nowych dla niej problemów,

— narzuca jednostce określony zespół osób, z którymi musi się ona poważnie liczyć,

— zmusza do większego lub mniejszego konformizmu wobec wzorów i norm grupowych.

Bez względu na to, które z aspektów (ujemne czy też dodatnie) są bardziej charakterystyczne dla danej grupy, widzimy, że ich rola jest olbrzymia i wpływa na szereg problemów istotnych zarówno dla jednostki jak i całego społeczeństwa, poczynając od kształtowania umiejętności funkcjonowania w zakładzie pracy, na kształtowaniu pewnej „filozofii życia” czy światopoglądu kończąc. Wypełniając te funkcje, grupa nieformalna spełnia wszystkie cechy grup odniesienia i to zarówno, w sensie tego pojęcia używanym przez R. K. Mertona, jak i w sensie używanym przez M. Sherifa. To do systemu wartości i norm panujących w pracowniczych grupach nieformalnych będzie odnosił pracownik normy i wartości panujące w środowiskach zewnętrznych, w których przyjdzie mu funkcjonować. Jakże często zmieniając pracę szukamy w nowym zakładzie grup funkcjonujących w oparciu o analogiczne systemy wartości jak grupy, które porzuciliśmy, bądź do których zawsze chcieliśmy należeć. To właśnie nieformalne grupy odniesienia potrafią zdominować znaczenie innych istotnych grup mających wpływ na funkcjonowanie

jednostki w społeczeństwie, z najważniejszą z nich rodziną włącznie. Jak trafnie zauważają G. A. Almond i W. B. Powell²⁵, zwłaszcza w warunkach społeczeństwa industrialnego, gdy słabną więzi rodzinne, albo nawyki rodzinne wydają się rażące w środowisku, w którym przyszło nam działać, nieformalne grupy będą wywierały widoczny wpływ na cały szereg indywidualnych postaw, z postawami politycznymi włącznie.

Grupy nieformalne nie stanowią jedyne go elementu składowego sieci stosunków nieformalnych występujących w zakładzie pracy. Jak powiedziałem już wcześniej grupy nieformalne raz są tworam i luźnymi o niesprecyzowanym zakresie działania, zajmującymi się wymianą informacji, innym razem silnymi tworam i o cechach organizacji z gotowością do przekształcenia się w organizację nieformalną. Zatem, raz będziemy mieli do czynienia z grupą nieformalną w pełnym tego słowa znaczeniu, a innym razem, z tworem o pewnych cechach grupy, jednakże nie będącym jeszcze grupą społeczną, tzn. kręgiem społecznym. Czynnikiem konstytuującym grupę jest poczucie przynależności i minimum zorganizowania. Zbiorowość osobników zajmujących pozycję o identycznych interesach związanych z rolą, nie wytwarzających pewnej zasady odrębności i pewnej struktury organizacyjnej, stanowi co najwyżej grupę potencjalną, którą Ralf Dahrendorf proponuje nazywać za Ginsbergiem *quasi-grupą*. Kręgi nieformalne różnią się od grup nieformalnych trwałością wynikającą z wypracowania przez te grupy zasad rekrutacji nowych członków. Kręgi nie mając organizacji ani zasady wyodrębniającej je od innych zbiorowości, funkcjonują doraźnie, nie dążąc świadomie do reprodukcji swoich szeregów. Oczywiście, samo posiadanie organizacji i zasady rekrutacji członków nie wystarcza, aby grupa nieformalna była grupą trwałą. Istnieje wiele przykładów ekskluzywnych grup nieformalnych, które stawiały tak wysokie wymogi ubiegającym się o członkostwo, że doprowadzały do naturalnej samolikwidacji.

Szczególnie przydatna do przedstawienia różnic między quasi-grupami a grupami nieformalnymi jest przedstawiona wcześniej typologia L. R. Sayelsa. Pewne typy grup nieformalnych jak np. kliki będą odpowiednikiem opisanych przez niego grup konserwatywnych, inne jak na przykład grupy osób walczących o swoje interesy pracownicze, a także niektóre kliki będą odpowiednikiem grup strategicznych. Quasi-grupy czy też nieformalne kręgi społeczne — opierając się na ustaleniach L. R. Sayelsa — można zlokalizować na poziomie grup apatycznych i erratycznych, z zastrzeżeniem, że nie wcielają się one w czystą postać jednego lub drugiego typu, lecz ciągle oscylują między biernością i niemożnością zorganizowania się a podejmowanymi od czasu do czasu gwałtownymi działaniami o charakterze wybuchowym. Zasadnicza funkcja kręgów po-

²⁵ G. A. Almond, W. B. Powell, *Kultura polityczna*, w: *Elementy teorii socjologicznych*, s. 577-596.

lega na wymianie poglądów, na wymianie konkretnych argumentów, słowem na dyskusji i na formowaniu opinii. Upraszczając — kręgi są zbiorowościami ludzi dyskutujących. Nie działają, nie podejmują decyzji, nie posiadają żadnego aparatu wykonawczego, ale w nich ustalają się opinie, przekonania i poglądy na sprawy zachodzące w szerszych zbiorowościach, poglądy i oceny wydarzeń politycznych, oceny estetyczne i moralne. Pamiętając, że nic nie jest tu dane z góry raz na zawsze należy stwierdzić, że kręgi nieformalne czy nieformalne quasi-grupy, podobnie jak grupy erratyczne czy apatyczne, mogą jednak stopniowo uczyć się rozpoznawać swoje szanse i wytwarzać zasady organizowania się przekształcając swoje potencjalne możliwości w realne efekty, stając się po prostu, grupami nieformalnymi.

SOCIOLOGICAL CHARACTERISTICS OF AN INFORMAL GROUP

S u m m a r y

The article attempts at presentation of the sociological characteristics of an informal group based on a different concept of understanding groups of that type. The first part of the work presents a general theoretical outline of the social group and is intended to prepare a reader to detailed discussion of the informal group. The second part contains the author's proposition of understanding the notion of "informal group". He maintains that informal groups functioning e.g. in the workplace have to be treated as a common type of a social group which relation to the formal structure and formal organisation requirements becomes a trait facilitating the location of that social group in reality of the defined organisation and not a trait of the exceptional or pejorative character. Not all groups — in the author's opinion — constituted beyond the structure or formal organisation of the workplace become informal groups, for the character of that informality is decisive. Groups constituted beyond the structure or formal organisation can be divided in the following way: 1) non formalized groups — these are sets of persons acting on a base of rules which were formalised by noone, as there was no need of formalizing of all spheres of reality in the given organisation e.g. the workplace. These groups are in no relation to formal provisions. They are not to be considered as a counterproposal to other formal group as there are neither rules nor formal groups related to their activities. Their character is not linked with formal organisation and its material goals, remaining directly indifferent to it. The example of non formalized group is a set of persons of common interests of the hobby type meeting in the recreation room or in the workplace cafeteria during intervals. 2) informal groups are the ones not provided by the organisation and remaining in a defined relation which is substantial for the formal organisation. In its activity they break or omit requirements of the formal organisation. They form a sort of "opposition" to the formally existing groups constituting the so-called real organisation of the workplace. Their activity has an immediate effect on material tasks and goals of the organisation, it can facilitate, hinder or bar their realisation.

In further remarks the author characterises the informal group taking the following criteria under consideration: stability of a group, number of members, goals, rules of members' recruitment, structure and leadership, character of membership, etc. The article is concluded with the discussion utilising the typology of social groups by L. R. Sayels to define differences between informal circles and informal groups.