

I. Problém a základní pojmy

V dané analýze máme na mysli mnohostranně skupinové vztahy, ve kterých se projevují určité aspekty struktury pospolitostních vztahů, probíhajících po linii malých společenských skupin. Nejprve přehled základních užívaných pojmů.

Malá skupina je skupinou, jejíž členové navzájem bezprostředně komunikují, dobře se znají a mají určité společné zájmy, ať již pouze sociabilního nebo i účelového charakteru.

Okruhem skupinových vztahů rozumíme soubor vztahů lidí v malých skupinách určitého druhu. Jde například o okruh rodinných vztahů, okruh vztahů v pracovních skupinách a okruh přátelských vztahů. Pojem „okruh skupinových vztahů“ je širší a méně vyhraněný než pojem „skupina“, resp. pojem „malá skupina“. Každý okruh zahrnuje množství skupin daného druhu; zejména pokud jde o přátelské skupiny, může být jednotlivec členem několika z nich současně.

Referenční skupina představuje takovou skupinu, k jejímž platným hodnotám se jednotlivci vztahují jako ke vzorům svého vlastního chování, s jejímiž převažujícími názory se tedy víceméně ztotožňují. Není totožná se skupinou členskou. Teprve ta členská skupina, s níž se jednotlivý člen uvedeným způsobem identifikuje, se pro něj stává skupinou referenční. V mnoha případech se skupina pro svého člena skupinou referenční nestává, v jiných případech pro něj přestává být referenční skupinou. Tyto případy navozují konfliktní vztah člena k jeho členské skupině. Naproti tomu jsou případy, kdy referenční skupinou člověka je skupina, jejímž členem není (na členství v ní však aspiruje). Tyto případy však do tohoto rozboru zahrnuty nebudou.

Mnohostranně skupinové vztahy (v běžné sociologické terminologii označené jako „skupinová pluralita“) znamenají společné členství jednotlivce v několika sku-

pinách ať už stejného druhu (několik přátelských skupin) nebo několika druhů (rodina — spolupracovníci — přátelská skupina — výbor zájmové organizace) současně. Jde o členské a tím i vztahové a referenčně postojové prolínání skupin, vzájemné navazování, vedoucí k tvorbě horizontálně strukturální tkáně společensky pospolitostních vztahů.

Ohniskovou osobou nazýváme jednotlivce, který jako člen současně dvou nebo více skupin stojí v jejich průsečíku, je nositelem skupinové plurality a tím i aktérem různorodých rolí, vyplývajících z pluralitního členství. O vztahu mezi ohniskovou osobou a několika jejími členskými skupinami se hovoří jako o dvojí nebo i vícenásobné oddanosti („dual allegiance“ nebo „multiple allegiance“).

Početnost okruhů skupinových vztahů se u různých ohniskových osob může lišit. Existují limitace dvojího druhu. První jsou dány *sociabilní kapacitou ohniskové osoby*: jedny osoby jsou schopny komunikovat ve velkém počtu skupin různého typu, jiné se raději upínají na jednu nebo několik málo skupin téhož typu. Jde o kontinuum, vyznačené na jedné straně extrémním typem samotáře a na druhé straně typem zábavného společníka, který se vyžívá vyhledáváním pospolitostních a jiných společenských kontaktů. Druhé limitace plynou ze *sociabilních možností, determinovaných demografickými, profesními nebo sídelními faktory*. Jde o složité kontinuum, vyznačené na jednom extrému například ženou v domácnosti, pečující o početnou rodinu a žijící na venkovské samotě, a na opačném extrému například reportérem, jehož sama profese nutí vyhledávat stále nové a nové pospolitostní kontakty, mezi nimi i stabilnější afilice.

Pro funkci ohniskových osob má zvláštní význam ta okolnost, zda skupiny, jejichž jsou členy a v jejichž průsečíku stojí, jsou pro ně současně referenčními sku-

pinami nebo nikoliv. V případě dvou skupin, které obě jsou referenční, může ohnisková osoba účinně přispívat k jejich sblížování a vzájemnému porozumění. V případě, kdy se nároky takových dvou stejně referenčních skupin na ohniskovou osobu nekryjí, nebo jsou-li dokonce rozporné, může se ohnisková osoba dostávat do psychologicky velmi těžko řešitelných konfliktních situací. Je-li třeba vybírat mezi dvěma stejně referenčními skupinami jakožto vylučujícími se alternativami, je volba obtížná a frustrující. Dvoji reference ztěžují preference — lze aforisticky říci.

Je-li jedna z členských skupin ohniskové osoby její referenční skupinou a druhá nikoliv, je postavení ohniskové osoby na jejich průsečíku po objektivní stránce ještě kompliktější. Na druhé straně však nemusejí vznikat tak silné *konfliktní stresy* jako v případě prvého. Ohnisková osoba je predisponována k tomu, aby v případě nutnosti volit mezi dvěma alternativami preferovala tu skupinu, vůči které má referenční vztah, před skupinou druhou.

Není-li žádná z obou skupin pro ohniskovou osobu skupinou referenční, minimalizuje se ohniskové fungování dané osoby na průsečíku těchto skupin. Její společné členství přispívá spíše ke vzájemnému odcizování těchto skupin než k jejich sblížování. Na tom je zřejmé, že konvergence, respektive divergence členských a referenčních skupin poměrně složitým způsobem podmiňuje na jedné straně míru *konfliktu rolí ohniskových osob*, *konfliktů jejich loajality* vůči různým členským skupinám a na druhé straně míru jejich *integrujícího působení ve skupinové návaznosti*.

Není vyloučeno, že dvě skupiny mohou mít na svém průsečíku ne jednu, ale dvě i více ohniskových osob (např. jsou-li dva členové téže rodiny nebo tři přátelé současně spolupracovníky). Čím větší počet těchto případů, tím více se člensky identifikují skupiny různého druhu.

Pospolitostní struktura společnosti je vytvářena horizontálním navazováním malých skupin komunikacemi různého druhu, nejstabilněji však prostřednictvím společného členství ohniskových osob.

Dnes už nejen pracovní, ale i mimopracovní sféra je silně institucionalizována a příslušné organizační vazby a hodnoty se projevují v různých zájmových, vzdělávacích, sportovních a jiných rekreačních uskupeních i v určitých aspektech rodinného života. Vzniklo složité kontinuum od těchto skupin, které jsou nejvíce institucionalizovány, až ke skupinám které odolaly institucionalizaci a v nejvyšší míře si zachovaly pospolitostní ráz.¹

Všechny malé skupiny nezaujímají na kontinuu pospolitostní — institucionální struktury stejné místo. K pospolitostnímu pólu se nejvíce blíží přátelské skupiny, rodina je uprostřed; průmyslové pracovní skupiny nebo výbory různých organizací se blíží k institucionálnímu pólu tohoto kontinua. To samozřejmě ovlivňuje rozdíly v charakteristikách těchto skupin. Avšak v našem rozboru nejde o osvětlování institucionálního fungování skupin. Vycházíme z toho, že i v těch malých skupinách, které byly založeny s institucionálním účelem, dochází k neformálně sociabilním interakcím účastníků a tím se v nich vedle institucionální vytváří specifická pospolitostní struktura. Pro pospolitostní strukturu celé společnosti mají tedy řádově stejný význam jak pospolitostní skupiny par excellence tak i pospolitostní vztahy ve skupinách institucionálně začleněných a účelově fungujících.

Rozdílné sféry organizované činnosti nejsou zpravidla v horizontálním směru institucionálně spjaty ani nijak koordinovány. Jejich reálná sociální návaznost je významným polem realizace neformálně pospolitostních vztahů. Pospolitostní vztahy mají tedy jak intra-institucionální tak i inter-institucionální funkce.

Pospolitostní komunikace představuje proud informací předávaných po linii těchto pospolitostních vztahů a probíhajících na podkladě neformálních interakcí bezprostředně se stýkajících lidí. Nejsou to přitom jen holé informace, ale zpravidla též zaujaté ve směru postojeového ovlivňování. Jde o informace o událostech bližšího prostředí (o známých, o obecních nebo závodních záležitostech, o sportovním klubu apod.), ale i o informace o událostech širšího celospolečenského dosahu, a to o událostech politických, někdy i hos-

¹ K definicím institucionální a pospolitostní struktury viz článek *Orientační schéma sociální struktury průmyslového závodu*, Sociologický časopis, č. 4/1966, s. 529.

podářských, kulturních či vojenských. V menší míře u informací prvního druhu, ve větší míře pak u těchto druhých vystává otázka vztahu mezi pospolitostními komunikacemi a institucionalizovanými komunikacemi, probíhajícími zejména po linii hromadných sdělovacích prostředků. Pospolitostní komunikace vždy doplňují komunikace institucionalizované, v případě jejich nedostatečného fungování je substituují i s příslušnými negativními důsledky této skutečnosti (subjektivní zkreslování).

V tomto rozboru nejde o osvětlování procesů pospolitostních komunikací v plné šíři, půjde především o zjišťování strukturálně postojových a skupinových předpokladů fungování těchto komunikací.

Problém slučitelnosti členství ve skupinách různého druhu má velký význam pro zdravé fungování základních buněk společenského života. Například vztahy mezi rodinou a pracovištěm nebo školou a přáteli jsou u nás velmi často diskutovanými tématy, nebyly však ještě podrobeny serióznímu empirickému výzkumu. Předpokládáme, že níže uvedené modely by mohly být teoretickým východiskem takového výzkumu.

Skupinový pluralismus má na druhé straně nesmírný význam pro afilace každého člověka. Znamená pluralitu jeho rolí. V západní sociologii bývá problém společného členství ve dvou nebo více skupinách studován zejména z hlediska konfliktnosti, kterou to přináší jednotlivým členům. Ti ve svých činnostech, vzhledem k zájmovým rozdílům různých skupin, jejichž jsou členy, někdy stojí před problémem, zda preferovat zájem té či oné skupiny. Na druhé straně však existence takové konfliktnosti nemůže zastřít fakt, že společné členství ustavuje zároveň organickou návaznost skupin a určité přechody mezi jejich zájmy, možnost jejich sladování.

Problém konfliktnosti mezi členstvím v různých skupinách bývá sice zejména v americké sociologii příliš absolutizován, ale přesto musíme uznat, že má zásadní význam.

Problémy členství ve větším počtu skupin se například jen do vnitrozávodního prostředí promítají jako:

— rozpory mezi formálními a neformálními referencemi (a loajalitou) pracovní

skupiny (nároky mistra — nároky podskupiny),

- rozpory mezi referencemi pracovní skupiny a celé výrobní organizace,
- rozpory mezi loajalitou k výrobní organizaci a k odborům,
- rozpory mezi loajalitou k pracovní skupině a k odborům,
- rozpory mezi loajalitou k pracovní skupině a ke skupině přátel, kteří pracují na závodě mimo tuto pracovní skupinu.

Tyto rozpory skupinové příslušnosti jsou těsně propleteny, takže tvoří určitou soustavu. K tomu pak přistupují další komplikované rozpornosti, způsobené vlivem skupin z vnějšího prostředí.

Na základě konfliktnosti, ke které vede skupinový pluralismus, vzniká pak celá řada problémů, jako například *problém dynamické rovnováhy členství v různých skupinách*. Na druhé straně však překonáváním konfliktnosti a dosahováním dynamické rovnováhy vzniká *problém utváření koalice mezi skupinami na základě společného členství většího počtu svých členů*. Lze hovořit někdy o poměrně stabilních blocích malých skupin, které mohou tvořit opěrné sloupy místních pospolitostních skupin a tím získávají značně neformální slovo při řešení místních záležitostí.

To vše ve svém souhrnu navozuje *problém systémových vazeb mezi malými skupinami*. Ohniskové osoby představují živé výstupy z jedné skupiny a vstupy do jiných skupin. Na nich a na jejich referenčně postojových vztazích závisí, zda tyto vstupy a výstupy budou fungovat eufunkčně nebo disfunkčně, zda budou volné, čisté, nebo zda budou ucpávány zvláštními zájmy, asociabilitou nebo komunikační omezeností ohniskových osob.

Malé skupiny se v důsledku svých vzájemných vazeb stávají subsystémy širších sociálních skupin mezostrukturálního (obec, osazenstvo závodu, širší organizace různého druhu) a makrostrukturálního (společnost jako celek, třídy, vrstvy atd.) charakteru. Procesy, navozující vazby mezi těmito subsystémy, jsou buněčnými a v tomto smyslu základními socioprocesy celonárodní pospolitosti.

Skutečnost, že každý občan je příslušníkem nikoliv jedné, ale většího počtu skupin různého typu, má tedy velký význam

pro organickou integraci společnosti. Jedná se o širší, celonárodně působící a zpravidla organizované skupiny (občan je současně členem odborového svazu, politické strany, zájmového sdružení, popřípadě církve), o skupiny „středního dosahu“ (obec, osazenstvo podniku) a nakonec o malé skupiny, v jejichž sociálním prostředí občan konkrétně tráví své dny a s jejichž členy je ve víceméně stálém bezprostředním styku. Jsou to jak skupiny, které jsou základními buňkami hierarchie uvedených skupin širších (straničká skupina, odborový úsek, pracovní skupina), tak i skupiny další, bez hierarchické návaznosti (rodina, přátelská skupina).

Různé skupiny přirozeně působí v těchto procesech s různou intenzitou. Malé skupiny, které působí intenzivněji na větší počet procesů, ovlivňujících mezostukturu a makrostrukturu, bychom z tohoto hlediska mohli považovat za *ohniskové skupiny*. To je však již další, navýsost komplexní problém, který do tohoto rozboru zahrnovat nebudeme.

II. Typologie vztahů mezi ohniskovou osobou a skupinami

Nejprve si povšimněme vztahu ohniskové osoby k její jedné členské skupině. Pro tento vztah mají význam jak postoje zaujímané ohniskovou osobou vůči skupině, tak i postoje skupiny (resp. ostatních členů skupiny) vůči ní. Prvním aspektem postojů ohniskové osoby vůči skupině je satisfakce ohniskové osoby danou skupinou. Může být zjišťována s pomocí satisfakčního dotazu (zda ohnisková osoba je či není v dané skupině spokojena). Satisfakci ohniskových osob a danou skupinu označujeme symbolem

$O s X$

(O = ohnisková osoba
 s = satisfakčnost
 X = skupina)

Pozitivní satisfakci označujeme $O s X+$, negativní $O s X-$.

($+$ = pozitivní hodnota daného údaje
 $-$ = negativní hodnota daného údaje)

Druhým aspektem postojů ohniskové osoby vůči skupině je to, zda daná skupina, která je pro ohniskovou osobu v každém případě skupinou členskou, je současně její skupinou referenční, tj. skupinou s takovými převládajícími hodnotami,

ke kterým ohnisková osoba sama sebe vztahuje jako k hodnotám směrodatným pro vlastní činnost. To lze zjišťovat s pomocí dotazů, zaměřených na míru názorové koincidence ohniskové osoby s názory, ve skupině převládajícími.

Index referenčnosti skupiny označujeme symbolem

$O r X$

(r = referenční vztah)

Pozitivní referenční vztah označujeme $O r X+$, negativní $O r X-$. Lze modelovat kongruenci i diskongruenci satisfakčnosti a referenčnosti, tomu se však zde nechceme věnovat. V dalším vycházíme z toho, že skupinová satisfakčnost a referenčnost mohou být kombinovány v souhrnný index vyjadřující celkový poměr ohniskové osoby k dané členské skupině. Chceme-li výsledky podrobit dichotomické analýze, tedy v případě, že tento poměr je příznivý, bude mít index pozitivní hodnotu a abstraktně jej lze vyjádřit symbolem

$O X+$

Naopak celkově nepříznivý poměr ohniskové osoby ke skupině bude vyjádřen symbolem

$O X-$

Při tomto abstraktně teoretickém přístupu vypouštíme možné střední hodnoty, které by příliš zvyšovaly počet modelové možných kombinací.

Pokud jde o postoj skupiny (resp. ostatních členů skupiny) vůči ohniskové osobě, může být zjišťován přímo — pokud lze hovořit s ostatními členy skupin. Lze však také využít informací samotné ohniskové osoby o tom, jak je s ní skupina spokojena a jaký vliv podle jejího dojmu ona sama, respektive její názory, ve skupině mají. V tom případě by šlo vlastně o předpokládaný názorový vliv ohniskové osoby v jejích členských skupinách.

Celkový postoj skupiny vůči ohniskové osobě označujeme

$X O$

Názorový vliv skupiny na ohniskovou osobu označujeme

$X r O$

Zkonfrontujeme-li názorový vliv určité skupiny na ohniskovou osobu s předpoklá-

daným názorovým vlivem této osoby na tutéž skupinu, tedy vzájemnou referenčnost, jsou při našem dichotomickém přístupu čtyři teoreticky typologické možnosti:

- I. $(O r X +) (X r O +)$
pozitivní kognitivní konsonance skupiny a jejího člena — názory člena jsou kladně přijímány jeho referenční skupinou.
- II. $(O r X -) (X r O -)$
negativní kognitivní konsonance skupiny a jejího člena — názory člena jsou odmítány skupinou, která je jeho členskou, nikoli však referenční skupinou.
- III. $(O r X +) (X r O -)$
kognitivní disonance v neprospěch člena — názory člena jsou skupinou odmítány, ačkoliv ta je pro něj skupinou referenční. Skupina „přerostla“ svého člena.
- IV. $(O r X -) (X r O +)$
kognitivní disonance v neprospěch skupiny — skupina přijímá kladně názory svého člena, ačkoliv pro něho není skupinou referenční. Člen „přerostl“ svou skupinu.

Doposud jsme se zabývali problematikou vztahů mezi ohniskovou osobou a jedinou skupinou, jejímž je ohnisková osoba členem. Nyní přecházíme k vlastnímu modelování skupinové pluralitních vztahů, ve kterých jde o ohniskovou osobu O a dvě její členské skupiny X a Y. Tyto skupiny budeme brát buď abstraktně anebo je konkretizovat na příkladech rodiny (A) a pracovní skupiny (B).

Typologie postojových vztahů ohniskové osoby na jedné straně vůči jejím členským skupinám na straně druhé (tedy typologie, která nebere v úvahu zpětné vztahy skupin vůči ohniskové osobě a také ještě ne vztahy mezi těmito skupinami navzájem) připouští při dichotomickém přístupu v zásadě tři teoretické typy:

I. První typ (+)

- $(O X +) (O Y +)$ — pozitivní kongruence postojů ohniskové osoby ke dvěma skupinám. Ohnisková osoba je spokojena v obou skupinách, má

k oběma referenční postoj.

II. Druhý typ (—)

- $(O X -) (O Y -)$ — negativní kongruence postojů ohniskové osoby ke dvěma skupinám. Ohnisková osoba je v obou skupinách nespokojena, k žádné z nich nemá referenční postoj.

III. Třetí typ (x)

- $(O X +) (O Y -)$ — diskongruence postojů ohniskové osoby ke dvěma skupinám. Ohnisková osoba v jedné je spokojena a má k ní referenční postoj, ve druhé skupině je nespokojena a bez referenčního postoje.

Tento typ se ovšem může konkretizovat ve dvou podobách, podle toho, která ze dvou konkrétních skupin je objektem pozitivního a která negativního postoje.

- $(O A +) (O B -)$ — pozitivní postoj ohniskové osoby k rodině je provázen jejím negativním postojem ke spolupracovníkům.

- $(O A -) (O B +)$ — negativní postoj ohniskové osoby k rodině je provázen jejím pozitivním postojem ke spolupracovníkům.

III. Typologie vzájemných vztahů mezi dvěma skupinami se společným členem

Analýza, provedená na základě této typologie, pomůže objasnit otázku, zda se satisfakce a reference ohniskové osoby ve vztahu k různým členským skupinám spíše vylučují nebo spíše asociují. C. Argyris zastává druhý názor, když uvádí, že dělníci, spokojenější v závodě, jsou současně aktivnější při společenských činnostech v obci, církvi a ve fraternálních organizacích.² Jestliže by tak tomu bylo, znamenalo by to, že záleží na diapazonu

² C. Argyris, *Personality and Organization*, New York, 1957.

sociability a sociální adaptability jednotlivců, kteří se člení na sociálně angažované a neangažované. Kdyby se však ukázalo, že skupinové satisfakce a reference k různým členským skupinám se spíše vylučují, pak by záleželo více na skupinové výběrovosti, preferenční volbě těch či jiných skupinových afiliací, přičemž úhrnný sociabilní diapazon jednotlivců by tendoval k nivelizaci.

Další otázkou je, kdy společné členství ohniskové osoby v několika skupinách napomáhá pospolitostní konvergenci těchto skupin a kdy naopak vzhledem k neporozumění mezi skupinami vede ke konfliktnímu postavení samotné ohniskové osoby. Zdálo by se, že o tom lze soudit podle zjištěných satisfakčních referenčních postojů ohniskové osoby. Jsou-li pro ohniskovou osobu současně dvě skupiny skupinami referenčními, lze očekávat, že její společné členství napomáhá kongruenci obou skupin. Je-li pro ni jedna skupinou referenční a druhá nikoliv, lze očekávat konfliktní působení skupinové plurality.

Avšak to je neověřený předpoklad. Logicky a věcně je možno mnoho kombinací, ve kterých zvláštní úlohu může hrát diskongruence mezi satisfakčním a referenčním vztahem ke skupině. Například ke konfliktnímu postavení ohniskové osoby na základě skupinového pluralismu může docházet nejen tehdy, když má tato osoba pozitivní satisfakční i referenční vztah k jedné své členské skupině a negativní satisfakční i referenční vztah ke skupině druhé. Konfliktní postavení je možné také v případě, kdy je ohnisková osoba dvěma skupinami uspokojena, avšak pouze k jedné z nich má pozitivní referenční vztah, kdežto ke druhé má referenční vztah negativní. Právě proto, že vztah k jedné ze skupin není jednoznačný, může zde jít o psychologicky daleko hlubší konfliktnost. Hlavní však je to, že jde o protikladné hodnotové reference. Pozitivní satisfakční postoj k oběma skupinám s protikladnými hodnotovými referencemi činí postavení ohniskové osoby daleko dramatičtější než v případě, kdy negativnímu referenčnímu postoji odpovídá negativní postoj satisfakční.

Určitá konfliktnost na základě pluralitního skupinového členství není vyloučena ani tehdy, když vůči dvěma skupinám

převládají pozitivní postoje satisfakční i referenční. Členství ve dvou stejně referenčních skupinách může totiž na chování ohniskové osoby klást odlišné nároky — a to ne jako důsledek rozdílů v systémech jejich hodnot, ale jako důsledek rozdílné sociální funkčnosti daných skupin.

Proto je třeba míru convergence, resp. míru konfliktního působení pluralitně skupinového členství zkoumat s pomocí zvláštní baterie otázek, kterými se zjišťuje, jaký převládající postoj zaujímají členové jedné členské skupiny ohniskové osoby k její druhé členské skupině a současně s tím i k jejímu vlastnímu členství v této skupině. I zde postupujeme dichotomicky a pracujeme se dvěma druhy postojů: pozitivním (+) a negativním (—).

Tyto vztahy jsou reciproční. Zjišťují se například jak názory spolupracovníků na skupinu přátel, tak i naopak názory přátel na pracovní skupinu ohniskové osoby. Podle toho o jaký směr daného vztahu jde, hovoříme o skupinách hodnotících a skupinách hodnocených. V našich symbolech uvádíme vždy na prvním místě skupinu hodnotící a na druhém místě skupinu hodnocenou. Tak například symbol

A o B +

znamená, že rodina (A) ohniskové osoby (o) má na její spolupracovníky (B) pozitivní názor (+). Také v této typologii vzájemných vztahů skupin se společným členem jsou možné v zásadě tři typy.

I. První typ (+) (X o Y +) (Y o X +) pozitivní kongruence skupin, která staví ohniskovou osobu do postavení, tendujícího k harmonicky pluralitnímu členství. V obou skupinách převládá názor, že ohnisková osoba je ve druhé skupině na svém místě, a že jí členství ve druhé skupině prospívá. Skupiny projevují tendenci ke sbližování. Za tohoto oboustranně kladného vztahu se dá předpokládat, a to zejména tehdy, jsou-li také satisfakční a referenční postoje ohniskové osoby k oběma skupinám shodně pozitivní, že pluralitní členství v obou skupinách nejen nenavodí konfliktní situaci ohniskové osoby, ale naopak bude přispívat k tomu, aby se obě skupiny sbližovaly.

II. Druhý typ (—) (X o Y —) (Y o X —) negativní kongruence skupin, která

staví ohniskovou osobu do postavení tendujícího k oboustrannému konfliktně pluralitnímu členství. V obou skupinách převládá názor, že ohniskové osobě členství ve druhé skupině neprospívá nebo dokonce škodí, skupiny projevují tendenci ke vzájemně konfliktnímu vztahu.

- III. Třetí typ (x) ($X \circ Y +$) ($Y \circ X -$) diskongruence skupin, která staví ohniskovou osobu do postavení tendujícího k jednostrannému konfliktně pluralitnímu členství nebo do postavení smíšených tendencí k harmonizaci a ke konfliktnosti. Jedna skupina je spokojena s členstvím ohniskové osoby ve druhé skupině, druhá skupina je však naopak s jejím členstvím ve skupině prvé neuspokojena; jde zřejmě o dočasný labilní stav, podmíněný tím, že členové jedné skupiny nejsou dostatečně informováni o druhé skupině, a o jejich postojích vůči sobě samotným i vůči ohniskové osobě.

Tento typ se opět může konkretizovat ve dvou alternativách, podle toho, která z konkrétních skupin má vůči druhé pozitivní a která negativní postoj.

($B \circ A +$) ($A \circ B -$) — spolupracovníci ohniskové osoby mají pozitivní postoj k její rodině, kdežto rodina má negativní postoj ke spolupracovníkům svého člena.

($A \circ B +$) ($B \circ A -$) — rodina ohniskové osoby má pozitivní postoj k jejím spolupracovníkům, kdežto spolupracovníci mají k její rodině postoj negativní.

S touto typologií by bylo možno nejspolehlivěji pracovat tehdy, kdyby byli výzkumu podrobeni všichni nebo rozhodující členové příslušných členských skupin ohniskové osoby. To by ovšem znamenalo volit nikoliv individuální reprezentativní vzorek respondentů, ale vzorek, který by se opíral o celé soubory skupin se společnými členy.

Lze však také postupovat tak, že informace o vztahu jejich členských skupin získáváme od ohniskové osoby samotné. V důsledku podílu subjektivního zkreslení by nebyly výsledky tak spolehlivé jako při skupinovém postupu.

IV. Všeobecná typologie skupinové pluralitních vztahů

Uvedli jsme dosud typologii vztahů mezi ohniskovou osobou a jejími členskými skupinami a typologii vzájemných vztahů skupin se společným členem.

V jaké míře se tyto typologie shodují? Existují významné korelace mezi jednotlivými typy anebo se jednotlivé typy první typologie víceméně rovnoměrně asociují s různými typy druhé typologie? Tuto otázku může zodpovědět jen výzkum. Předem však nemůžeme vyloučit žádnou z teoreticky možných typologických kombinací, kterých je možných v zásadě deset.

- I. typ (+ +) [$(O X +)$ ($O Y +$)]
[$(X \circ Y +)$ ($Y \circ X +$)]

shoda pozitivní kongruence ve vztazích skupin, s pozitivní kongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Ohnisková osoba se konformizuje s postoji, převládajícími v obou skupinách, které jsou přitom silně konvergentní. Funguje jako nástroj sblížování skupin, přičemž uplatňuje svůj vliv více méně účinně.

- II. typ (x +) [$(O X +)$ ($O Y -$)]
[$(X \circ Y +)$ ($Y \circ X +$)]

pozitivní kongruence skupin je provázána diskongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

I když obě skupiny mají recipročně pozitivní vztah, ohnisková osoba se vymyká vlivu jedné z nich. Ani s druhou se však zcela nekonformizuje, protože nesdílí její pozitivní postoj k první. To svědčí též o tom, že v žádné z obou skupin nemá ohnisková osoba příliš velký vliv. Ačkoliv objektivně vztah skupin nestaví ohniskovou osobu do konfliktní situace, subjektivně vidí tato osoba skupiny konfliktně — v dalším může ohnisková osoba narušovat sblížování skupin a podněcovat prvky jejich vzájemné konfliktnosti.

- III. typ (- +) [$(O X -)$ ($O Y -$)]
[$(X \circ Y +)$ ($Y \circ X +$)]

neshoda pozitivní kongruence skupin s negativní kongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Ohnisková osoba je „silnou individualitou“, která nepodlehla konformizačním

nátlakům žádné z obou skupin, které jsou v recipročně pozitivním vztahu a tudíž nemají předpoklady pro koordinovaný nátlak na ohniskovou osobu. Ta nalezla jiné skupinové reference, vymyká se oběma skupinám, sbližování skupin je ji lhostejné, odmítá při něm fungovat a ani se nesnaží mít v těchto skupinách vliv.

IV. typ (+ -) [(O X +) (O Y +)]
[(X o Y -) (Y o X -)]

neshoda negativní kongruence skupin s pozitivní kongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Jde o sociabilně založenou ohniskovou osobu, která ve snaze konformizovat se s oběma skupinami nesdílí jejich vzájemnou konfliktnost. Vztah skupin je konfliktní a staví i ohniskovou osobu do situace konfliktně pluralitního členství. Avšak ta se s touto situací nespokojuje, snaží se ji překonat, v dalším může napomáhat sbližování skupin. Zatím však toto úsilí nemá úspěch, ohnisková osoba nemá tak silný vliv v žádné z obou skupin, aby jejich vzájemnou konfliktnost překonala, ocitá se ve velmi konfliktní situaci, kdy je objektivně vedena k tomu, rozhodovat se mezi oběma skupinami, ačkoliv jí to činí velké vnitřní potíže.

V. typ (x -) [(O X +) (O Y -)]
[(Y o Y -) (Y o X -)]

negativní kongruence skupin je provázána diskongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Vztah skupin je výrazně a oboustranně konfliktní. Ohnisková osoba se konformizuje s jednou skupinou na úkor skupiny druhé. Byla získána na stranu jedné skupiny proti skupině druhé, případně se pro ni v konfliktu i angažuje. Má v ní také určitý vliv, který negativní postoj této skupiny ke druhé skupině dále posiluje.

VI. typ (- -) [(O X -) (O Y -)]
[(X o Y -) (Y o X -)]

shoda negativní kongruence skupin s negativní kongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Vztah skupin je konfliktní, což znechutilo ohniskovou osobu tak, že se postavila proti oběma skupinám a hledá jiné skupinové reference. Postoj ohniskové osoby může plynout z její nekonformnosti anebo z toho, že je ochotna se konformizovat pouze ve skupinách, které nekomplikují

život vzájemnou konfliktností. Je možné, že nemá vliv v žádné z obou skupin. Je však také možné, že měla takový vliv, že její vymykání z referenčního rámce skupin ještě zesílilo negativní vzájemný vztah mezi skupinami.

VII. typ (+ x) [(O X +) (O Y +)]
[(X o Y +) (Y o X -)]

diskongruence skupin je provázána pozitivní kongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Ohnisková osoba je silně konformní a založena sociabilně. Diskongruenci skupin asi chápe jako určité nedorozumění, její poměr ke skupinám to však neovlivňuje, pravděpodobně se snaží o vyjasnění těchto vztahů a často má takový vliv, že toho skutečně může dosáhnout. Zatím se její vliv projevuje u té skupiny, která má vůči druhé skupině pozitivní vztahy.

VIII. typ (- x) [(O X -) (O Y -)]
[(X o Y +) (Y o X -)]

diskongruence skupin je provázána negativní kongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Ohnisková osoba je diskongruencí skupin znechucena, reaguje odmítavým postojem jak ke skupině záporně hodnotící tak i ke skupině záporně hodnocené. V případě, že má slabý vliv, na vztahu mezi skupinami to nic nemění. V případě, že je vlivná, může být důsledkem jejího vymykání se z referenčních rámců přechod k VI. typu.

IX. typ (x || x) [(O X -) (O Y +)]
[(X o Y +) (Y o X -)]

shoda diskongruence skupin se stejně zaměřenou diskongruencí postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Ohnisková osoba se identifikuje se vzájemnými postoji obou skupin, ačkoliv jsou navzájem protikladné, zapojuje se satisfakčně do pozitivně hodnocené skupiny a vůči skupině hodnocené negativně se chová odmítavě. Je to konformita zvláštního druhu, kdy se ohnisková osoba přizpůsobuje tomu, jak jsou skupiny navzájem hodnoceny, ačkoliv k těm skupinám jakožto hodnotícím má vztah opačný (soulasí s tou, k níž má záporný postoj, nesoulasí s tou, k níž má kladný postoj). Je také pravděpodobné, že ohnisková osoba je velmi vlivná a její postoj vůči skupinám silně ovlivňuje vzájemné postoje

obou skupin včetně té, k níž má sama ohnisková osoba záporný postoj. Nesporně ovlivňuje u té skupiny, k níž má kladný postoj, její záporný postoj vůči skupině druhé.

X. typ $(x \times x) [(O X +) (O Y -)]$
 $[(X o Y +) (Y o X -)]$

neshoda diskongruence skupin s opačně zaměřenou diskongruenci postojů ohniskové osoby ke skupinám.

Ohnisková osoba se neidentifikuje ani s jedním z navzájem protikladných postojů mezi oběma skupinami. Zapojuje se satsifakčně a referenčně do skupiny, která je druhou skupinou hodnocena negativně, chová se odmítavě vůči skupině hodnocené pozitivně (ačkoliv o této skupině má její vlastní referenční skupina dobré mínění). Ohnisková osoba zde představuje mimořádně nekonformní typ. Na druhé straně má však v obou skupinách slabý vliv, nedokázala ani přesvědčit tu skupinu, k níž má kladný postoj, o svém záporném postoji ke skupině druhé.

Zkoumáme-li pluralitu ve vztazích ohniskové osoby ke dvěma konkrétním skupinám, mohou se ty abstraktně modelované typy, u kterých dochází k diskongruenci, konkretizovat dvěma způsoby podle toho, která ze dvou skupin zaujímá pozitivní a která negativní pozici. Jde-li o rodinu A a o skupinu bezprostředních spolupracovníků B, jsou teoreticky myslitelné tyto případy:

I. $(+ +) [(O A +) (O B +)]$
 $[(A o B +) (B o A +)]$

Postoje ohniskové osoby k rodině i spolupracovníkům a také vzájemné postoje obou těchto skupin jsou kongruentně pozitivní — tento typ poskytuje tedy jedinou alternativu.

II. $(x +)$ Jsou možné dvě alternativy:

1) $[(O A +) (O B -)]$
 $[(A o B +) (B o A +)]$

Ačkoliv rodina má o spolupracovnících ohniskové osoby dobré mínění, sama ohnisková osoba tento postoj nesdílí. Sdílí však pozitivní postoj spolupracovníků ke své rodině.

2) $[(O A -) (O B +)]$
 $[(A o B +) (B o A +)]$

Ačkoliv spolupracovníci ohniskové osoby mají dobré mínění o její rodině, sama ohnisková osoba tento

postoj nesdílí. Sdílí však pozitivní postoj rodiny ke svým spolupracovníkům.

III. $(- +) [(O A -) (O B -)]$
 $[(A o B +) (B o A +)]$

Ohnisková osoba se chová odmítavě jak k rodině, tak i ke spolupracovníkům, mezi kterými je přitom kladný vzájemný vztah. Je možná jediná alternativa.

IV. $(+ -) [(O A +) (O B +)]$
 $[(A o B -) (B o A -)]$

Ohnisková osoba má příznivý postoj jak k rodině, tak i ke spolupracovníkům, ačkoliv mezi nimi navzájem je záporný vztah. Je možná jediná alternativa.

V. $(x -)$ Jsou možné dvě alternativy:

1) $[(O A +) (O B -)]$
 $[(A o B -) (B o A -)]$

Ačkoliv spolupracovníci nemají dobré mínění o rodině ohniskové osoby, ta tento postoj nesdílí a má ke své rodině postoj dobrý. Sdílí však záporný postoj rodiny ke svým spolupracovníkům. V postavení výrazného konfliktně pluralitního členství se staví na stranu rodiny proti spolupracovníkům.

2) $[(O A -) (O B +)]$
 $[(A o B -) (B o A -)]$

Ačkoliv rodina ohniskové osoby nemá dobré mínění o jejích spolupracovnících, ohnisková osoba tento postoj nesdílí a má ke svým spolupracovníkům postoj dobrý. Sdílí však záporný postoj spolupracovníků ke své rodině. V postavení výrazného konfliktně pluralitního členství se staví na stranu spolupracovníků proti rodině.

VI. $(- -) [(O A -) (O B -)]$
 $[(A o B -) (B o A -)]$

Na konfliktně pluralitní členství v rodině a ve skupině spolupracovníků reaguje ohnisková osoba odmítavým postojem k oběma skupinám současně. Je možná jediná alternativa.

VII. $(+ x)$ Jsou možné dvě alternativy:

1) $[(O A +) (O B +)]$
 $[(A o B +) (B o A -)]$

Rodina ohniskové osoby má dobré

mínění o jejich spolupracovnících, ti však o její rodině nikoliv. Tento záporný postoj spolupracovníků ke své rodině však ohnisková osoba nesdílí. V postavení jednostranně konfliktního pluralitního členství, zaviněném záporným postojem spolupracovníků k rodině ohniskové osoby, reaguje tato osoba tím, že konfliktnosti nepodléhá, zachovává si kladný postoj k rodině, aniž ztrácí svůj kladný postoj ke spolupracovníkům.

- 2) $[(O A +) (O B +)]$
 $[(A o B -) (B o A +)]$

Spolupracovníci ohniskové osoby mají dobré mínění o její rodině, ta však o nich nikoliv. Tento záporný postoj své rodiny ke svým spolupracovníkům však ohnisková osoba nesdílí. V postavení jednostranně konfliktního pluralitního členství, zaviněného záporným postojem rodiny ohniskové osoby k jejím spolupracovníkům, reaguje tato osoba tím, že konfliktnosti nepodléhá, zachovává si kladný postoj ke spolupracovníkům, aniž ztrácí svůj kladný postoj k rodině.

VIII. $(-x)$ Jsou možné dvě alternativy:

- 1) $[(O A -) (O B -)]$
 $[(A o B +) (B o A -)]$

Spolupracovníci ohniskové osoby nemají dobré mínění o její rodině, rodina však má dobré mínění o spolupracovnících. Ohnisková osoba však toto dobré mínění nesdílí. V postavení jednostranně konfliktního pluralitního členství, zaviněného záporným postojem spolupracovníků k rodině ohniskové osoby, ztrácí ohnisková osoba dobrý postoj jak ke kritizujícím spolupracovníkům, tak i ke své kritizované rodině.

- 2) $[(O A -) (O B -)]$
 $[(A o B -) (B o A +)]$

Rodina ohniskové osoby nemá dobré mínění o jejich spolupracovnících, ti však mají dobré mínění o její rodině. Ohnisková osoba však toto dobré mínění nesdílí. V postavení jednostranně konfliktního pluralitního členství, zaviněného záporným postojem rodiny ohniskové osoby k jejím spolupracovníkům, ztrácí ohnisková osoba dobrý postoj jak ke kritizující

rodině tak i ke kritizovaným spolupracovníkům.

IX. $(x \parallel x)$ Jsou možné dvě alternativy:

- 1) $[(O A -) (O B +)]$
 $[(A o B +) (B o A -)]$

Ve shodě se svou rodinou má ohnisková osoba dobrý poměr ke svým spolupracovníkům. Ve shodě se svými spolupracovníky nemá dobrý poměr ke své rodině. Na postavení jednostranně konfliktního pluralitního členství reaguje pasivně a silně konformně.

- 2) $[(O A +) (O B -)]$
 $[(A o B -) (B o A +)]$

Platí totéž jenomže opačně. Ve shodě se svými spolupracovníky má ohnisková osoba dobrý poměr ke své rodině. Ve shodě se svou rodinou nemá dobrý poměr ke svým spolupracovníkům.

X. $(x \times x)$ Jsou možné dvě alternativy:

- 1) $[(O A +) (O B -)]$
 $[(A o B +) (B o A -)]$

Ačkoliv rodina ohniskové osoby má dobré mínění o jejich spolupracovnících, ohnisková osoba toto mínění nesdílí a má k nim záporný postoj. Ačkoliv spolupracovníci nemají o její rodině dobré mínění, ohnisková osoba to nesdílí a má ke své rodině postoj kladný. Na postavení jednostranně konfliktního pluralitního členství reaguje velmi nekonformně.

- 2) $[(O A -) (O B +)]$
 $[(A o B -) (B o A +)]$

Ačkoliv rodina ohniskové osoby nemá dobré mínění o jejich spolupracovnících, ohnisková osoba to nesdílí a má k nim kladný postoj. Ačkoliv spolupracovníci mají o její rodině dobré mínění, ohnisková osoba toto mínění nesdílí a má ke své rodině záporný postoj.

Ve skupinově pluralitních vztazích mezi ohniskovou osobou a dvěma skupinami, jejichž je současně členem, se tedy může — bereme-li v úvahu pouze dichotomické alternativy kladných a záporných postojů relací — realizovat 16 případů. Kdybychom sledovali tyto vztahy ne mezi dvěma, ale mezi třemi nebo více skupinami se společným členem, rostl by počet

případů geometrickou řadou. Proto je lépe pro začátek se omezit vždy jen na vztahy mezi dvěma skupinami a analyzovat každý zvláště, tři dyadické vztahy:

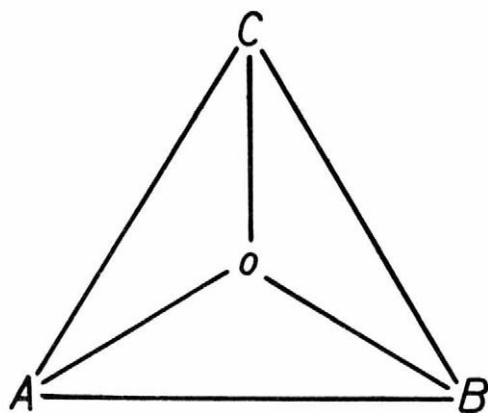
A o B — mezi rodinou a spolupracovníky ohniskové osoby

A o C — mezi rodinou a přáteli ohniskové osoby

B o C — mezi spolupracovníky a přáteli ohniskové osoby.

Daleko složitější je postupovat cestou prokombinování všech tří vztahů, tj. při analýze jednoho triadického vztahu.

Při této analýze by totiž počet teoreticky možných typů vzrostl tak silně, že by se ztratila přehlednost. Lze ovšem očekávat, že dyadická analýza vyloučí předem tolik typů, že bude únosná i analýza triadická.



U jednotlivých typů naší všeobecné typologie pluralitně skupinových vztahů se hovořilo o předpokládaném či pravděpodobném stupni vlivu, který má ohnisková osoba ve skupinách. Při zpracování výzkumných výsledků by to mohlo být prověřeno tak, že tyto typy by byly korelovány se čtyřmi typy vzájemných kognitivních vztahů mezi ohniskovou osobou a skupinou, které jsme uvedli předem.

Резюме

Драгослав Слейшка: Типологические модели многосторонних групповых отношений

Статья предлагает подход к исследованию двух групп, имеющих общего члена (так наз. «личность в фокусе» O). Этот подход основан на типологических комбинациях 4-х переменных:

1) Отношение между личностью O и группой X (эта переменная конструирована из 3-х данных: удовлетворения O, X и две взаимные встречные референтские отношения).

2) Отношение между O и группой Y (тоже самое).

3) Установка группы X по отношению к группе Y.

4) Установка группы Y по отношению к группе X.

Используемая типология дихотомична. После каждой переменной опрашиваемые распределяются на две большие категории: + (с высшим числовым значением переменной), — (с низшим значением). Комбинация этих элементарных типов дает 16 синтетических типов. Дается общая характеристика каждого из них, которая конкретизируется на примере отношений между личностью O, ее семьей и ее рабочей группой.

Summary

Dragoslav Slejška: Typological Modelling of Pluralistic Group Relations

The paper presents an approach to the research of two groups having a common member (scaled here the "focal person"). It is based on typological combinations of four variables:

1. Relation between focal person O and group X (this variable consists of three items: satisfaction of O with X and two reciprocal reference relations).

2. Relation between O and group Y (the same).

3. Attitude of group X to group Y.

4. Attitude of group Y to group X.

The typology used is dichotomic. According to each of the mentioned variables, subjects are distributed in two large categories: + (with a higher value of the variable) and — (with a lower value). A combination of these elementary types gives us sixteen synthetic types. Each of them is given a general characteristic which is exemplified on relations between the focal person, his family and his work group.