

LOS GRUPOS INFORMALES EN EL PERSONAL INDUSTRIAL

(NUEVAS ORIENTACIONES TEORICAS)

Una exposición adecuada del problema de los llamados grupos informales en el personal industrial se encuentra siempre con dificultades, que se fundan, de un lado en circunstancias ocasionales anejas a la constitución de esta teoría, y de otro, en las diversas posiciones científicas existentes. Por tal motivo se hace necesario someter previamente a una discusión crítica el modo según el cual deban ser tratados los datos objetivos, cosa relativamente fácil de realizar en la actualidad, ya que nos separa una notable distancia de las primeras publicaciones en las que se desarrolló la teoría de los grupos informales en la industria. Como sucede con frecuencia en el proceso de desarrollo de las teorías sociológicas, también aquí han desaparecido los acentos dramáticos del primer período de descubrimientos y han dejado sitio a una observación más serena, lo que permite a su vez una valoración mucho más neutral de los problemas en los puntos sometidos actualmente a estrechas controversias (1). Por otra parte, se ha puesto de relieve que problemas similares al de la Sociolo-

(1) Con razón dice sobre esto RALF DAHRENDORF: *Sozialstruktur des Betriebes*, Wiesbaden, 1959, págs. 9 y 11, que «la Sociología del personal industrial es, en la actualidad, la rama más desarrollada de la Sociología», la cual «(dispone) de un material científico para enseñar e investigar, sobre cuyo contenido hay pocas diferencias de opinión entre los investigadores». Comparar también con el mismo autor, *Industrie- und Betriebssoziologie*, Berlín, 1956 (Sammlung Götschen). Además, RENATE MAYNTZ: *Die soziale Organisation der Industriebetriebe*, Stuttgart, 1958. Hasta el momento la mejor exposición en alemán del problema de los grupos informales en el personal industrial.

gía del personal industrial han aparecido en escena en otras ramas de la Sociología —por ejemplo, en la teoría del proceso de burocratización (2)— y que está en formación una doctrina general de la organización sociológica (3), que quizá en breve permitirá integrar en una sistemática teórica comprensiva la antítesis existente entre los grupos formales e informales en la industria.

Dejando a un lado estas amplias perspectivas que aportan nuevos temas para el futuro, debemos abordar en primer término las cuestiones más sencillas, que colocan, sin embargo, en el camino de una exacta apreciación del problema de los grupos informales en el personal industrial. Las dificultades existentes a este respecto pueden dividirse, de modo general, en dos secciones; de las cuales, la primera incluye las que surgieron en la recepción de la teoría de los grupos informales en Europa y especialmente en Alemania, y la segunda, aquéllas que ya estaban implícitas en las investigaciones americanas originarias. Unido al estudio de ambos puntos se puede intentar descubrir la posible existencia de relaciones internas entre los mismos.

1. El primero que recogió en Europa las iniciativas americanas que más adelante se describirán, fué el destacado sociólogo industrial francés Georges Friedmann (4). Ya desde 1936 (5), aunque a partir de tradiciones filosóficas diferentes, estaba trabajando en los mismos sentidos que los americanos desarrollaban entonces en el *Hawthorne Study* (6), cuando entró en contacto en 1939 con Elton Mayo, durante un Congreso en la Abadía de Royaumont, en París, y sostuvo con él un intenso intercambio

(2) Comparar con RENÉ KÖNIG: *Hrsg., Soziologie*, Frankfurt/Main, 1958 (Fischer Lexikon), artículo «Bürokratisierung».

(3) Comparar con RENATE MAYNTZ: *Soziologie der Organisation und des Organisationsverhaltens*, en RENÉ KÖNIG y HEINZ MAUSS: *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Stuttgart, 1961.

(4) GEORGES FRIEDMANN: *Problèmes Humains du machinisme industriel*, 1.^a edición. París, 1946: págs. 287-309.

(5) GEORGES FRIEDMANN: *La crise du progrès*. París, 1936.

(6) F. J. ROETHLISBERGER, WILLIAM J. DICKSON, HAROLD WRIGHT: *Management and the Worker. An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works (Chicago)*, Harvard University Pres, Cambridge, Mass., 1.^a ed., 1939.

de opiniones (7). Elton Mayo (8) era considerado generalmente como la auténtica cabeza rectora del *Hawthorne Study*, de modo que con este encuentro se llevó a cabo el contacto decisivo; y cuando felizmente dejó de ser de actualidad la guerra y la existencia subterránea, Friedmann elaboró la primera exposición europea del *Hawthorne Study* en su famosa obra sobre la mecanización de la producción industrial, publicada en 1946. En esta exposición se refiere también, como es lógico, a la gran obra de F. J. Roethlisberger, William J. Dickson y Harold A. Whright, *Management and the Worker* (aparecida por vez primera en 1939). Lo cierto es, no obstante, que los testigos de cargo citados con más frecuencia son Mayo y T. North Whitehead (9). Tendremos que preguntarnos si ambos pueden ser tomados como intérpretes fidedignos y objetivos del *Hawthorne Study*, o si sus proposiciones no serán completamente distintas de las de Roethlisberger, tanto desde el punto de vista sistemático, como en su consideración material. Nosotros seguiremos en este comentario la interesantísima exposición de Henry A. Landsberger (10) en su análisis crítico secundario del *Hawthorne Study* y en sus comentaristas. Tenemos que admitir ciertamente que Mayo desempeñó la más alta dirección en esta investigación sociológico-industrial—hasta ahora la mayor realizada en el mundo— y que, al igual que Whitehead, fundamentó sus diversos escritos en estos materiales. Por otra parte, hay que hacer notar que, frecuentemente, las exposiciones de Roethlisberger están, en lo esencial, más cerca de aquéllas de los críticos de Mayo y Whitehead que de estos mismos. Nuestra opinión es, en otras palabras, que no es posible colocar a Roethlisberger junto a Mayo y Whitehead.

(7) GEORGES FRIEDMANN: *Problèmes...*, pág. 287-8, nota 1.

(8) ELTON MAYO: *The Human Problems of an Industrial Civilization*, 1.ª edic. New York, 1933; del mismo autor, *The Social of an Industrial Civilization*, 1.ª edic. Boston, 1946; *The Political Problems of an Industrial Civilization*, 1.ª ed., Boston, 1947. Sus investigaciones sobre psicología industrial, son, en esencia, anteriores; vide ELTON MAYO: *Reverie and Industrial Fatigue*, Baltimore, 1924.

(9) T. NORTH WHITEHEAD: *Leadership in a Free Society*, 1.ª edición. Cambridge. Mass., 1936; del mismo autor, *The Industrial Worker*, 1.ª edición. Cambridge. Mass., 1938.

(10) HENRY A. LANDSBERGER: *Hawthorne Revisited, Management and the Worker, its Critics, and Developments in Human Relations in Industry*. Ithaca, N. Y., 1958.

La crítica de Friedmann (11) en la cual reconoce la existencia de los grupos informales y de las «cliques» (*) en la industria, sin ir más allá en cuanto a su significación (12), sólo ve en esta teoría el reconocimiento fundamental del factor social en el mundo del trabajo industrial, pero considera por otra parte que este mundo está establecido sobre bases mucho más estrictas. La razón por la cual se constituyen tales grupos informales, que repercuten en la producción a modo de «frenos», es, a fin de cuentas, la defensa de la situación económica colectiva de los trabajadores: una situación de este tipo implica abiertamente la solidaridad entre los trabajadores, dejando aparte las diferencias psicológicas individuales, las antipatías y adhesiones a este o aquel grupo o «clique», y hasta, con frecuencia, sus inmediatos intereses financieros. La práctica de la reducción de la productividad, la admisión de una cierta jornada de trabajo como «norma de conducta», les vincula de forma más o menos consciente a un colectivo, que sobrepasa las diferencias internas y las fronteras de una plantilla, aun cuando ésta sea tan amplia como la de la Western Electric. Los investigadores se han hecho cargo del sentido de la reducción de la productividad; pero no han comprendido que se da aquí, junto a una circunstancia económico-social que excede al horizonte de las empresas, lo cual liga la situación de estos trabajadores con la de otros trabajadores en otros trabajos y en otras industrias, e incluso en regiones y países diferentes. Por esto es preciso desechar el poderlo poner en claro a través de las puras relaciones internas del personal de una empresa, pues este fenómeno envuelve la situación general económica y social del trabajador industrial, dentro de la sociedad completa a la que pertenece (13). De ahí que Friedmann formule el reproche de que el *Hawthorne Study* trata su objeto en un «vacío so-

(11) GEORGES FRIEDMANN: *Problèmes...*, págs. 297 y sigs., 305 y siguientes.

(*) Siguiendo el criterio adoptado en la reciente traducción de la *Sociología*, de MAC IVER, hemos preferido dejar sin traducir la palabra «Clique», ya que no se corresponde exactamente con las españolas «pandilla» o «tertulia». (N. del T.)

(12) Esto sucede ante todo en los primeros momentos. Vide GEORGES FRIEDMANN y JEAN DANIEL REYMAUD: *Psycho-sociologie de l'entreprise*, en GEORGES GURVITCH, ed., *Traité de Sociologie*, tomo 1.º París, 1958.

(13) GEORGES FRIEDMANN: *Problèmes...*, págs. 306-7.

ciológico». Este es, en realidad, un reproche de gran peso, que puede, sin embargo, aligerarse con relativa facilidad aun cuando se alce una y otra vez desde su formulación contra el *Hawthorne Study*, tanto en Francia como en Alemania.

En este punto debemos hacer varias distinciones. La explicación de Friedmann que acabamos de exponer podría ser entendida como si Roethlisberger y sus colaboradores se hubieran limitado al análisis de los pequeños grupos dentro del personal industrial; al modo como actúa casi generalmente la investigación sociológica de los pequeños grupos, sin abarcar con la mirada la totalidad de la industria. Parece evidente, sin embargo, que no estamos en ese caso cuando se mira a la industria en sí misma (14), como hace notar Landsberger (15). Así resulta que los trabajadores, en cuanto tales, se contraponen a los otros grupos dentro de la plantilla, del mismo modo que a la dirección de la empresa, al *management* propiamente dicho. La palabra «conflicto» no aparece mencionada, pero tal situación es descrita minuciosamente. Es verdad que —como también añade Landsberger (16)— este problema no se investiga ahora en su fondo social más amplio y nosotros nos preguntamos si es efectivamente necesario que así sea. En un trabajo especulativo general, que alterna las ilustraciones empíricas con las conclusiones más generales, bien sociales en el sentido más amplio, bien estructurales; tal cosa sucede continuamente, como es natural. Sin pretender negar la ilimitada fecundidad de este tipo de exposiciones, quisiéramos hacer notar que la situación de conflicto social general de la moderna economía puede verse como una fructífera coyuntura para que los economistas y los filósofos sociales discutan sobre las categorías más generales, de manera que tal discusión no sea repetida por cada investigación empírica en concreto. Poseemos más que suficientes buenos análisis generales de la crisis, hasta tal punto que en el curso de los últimos cien años nos hemos ido hartando de ellos. Lo que hace falta, por el contrario, son análisis concretos y precisos de cómo suceden dichas crisis y conflictos en los casos singulares de la industria. Esto se expone con

(14) F. J. ROETHLISBERGER y W. J. DICKSON, op. cit., págs. 542 y siguientes.

(15) H. A. LANDSBERGER, op. cit., pág. 65.

(16) H. A. LANDSBERGER, op. cit., pág. 69.

mucha más profundidad en la obra de Roethlisberger; por ejemplo, en todas las explicaciones sobre la resistencia de los trabajadores contra el actual cambio tecnológico en la industria. Es cosa manifiesta que tal cambio tiene su fundamento en las condiciones generales de la economía de concurrencia y en todo lo que ella implica, así que puede decirse que la proyección de las manifestaciones individuales y concretas está presente en la estructura general de la sociedad, de forma implícitamente comprensible por sí misma, si bien no siempre se repiten las cosas conocidas de antiguo. Por otra parte no puede mantenerse en modo alguno la pretensión de integrar posteriormente, desde el punto de vista de la sociedad completa, los resultados obtenidos por Roethlisberger; lo cual ha sucedido cientos de veces desde su primera publicación. Es preciso indicar que W. Lloyd Warner, en una continuación inmediata del comienzo de la investigación de Roethlisberger y sus colaboradores, ha señalado que de esa manera pueden observarse perfectamente los problemas internos de la industria en el marco de la estructura económica general y de las variaciones de la sociedad completa (17). La diferencia esencial que aparece aquí, es la que existe entre una forma de observación «microsociológica» y otra «macrosociológica» (18); de modo que Friedmann está más ligado a la última y Roethlisberger a la primera. La diferencia entre ambos es, por tanto, de la más profunda naturaleza metodológica.

Por tal razón no se debe reprochar a Roethlisberger el haber aislado sus grupos informales y «cliques» de la organización global de la industria; lo que supondría un reproche muy grave, ya que precisamente sucede lo contrario. Todas las investigaciones de Roethlisberger son únicas por su valor, ya que analiza las situaciones de conflicto dentro de la industria y pretende descubrir sus articulaciones esenciales. Observa Landsberger (19) muy atinadamente que se puede diferenciar: 1, entre el hecho de los conflictos y las distintas formas que revisten; 2, entre la descrip-

(17) W. LLOYD WARNER y J. O. LOW: *The Social System of the Modern Factory, The Strike: A Social Analysis*, 1.^a edic. New Haven, 1947.

(18) Comparar con RENÉ KÖNIG, PETER ATTESLANDER, HEINER TREINER y HANS WOLFGANG STIEBER: «Betriebssoziologische Mikroanalyse», en *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie VIII* (1956).

(19) H. A. LANDSBERGER, op. cit., pág. 63.

ción de los conflictos y el análisis de sus causas, y 3, entre causas próximas y remotas. El hecho de que Roethlisberger se limitase casi exclusivamente en sus estudios a la descripción de conflictos entre grupos informales está relacionado con la inexistencia por aquel tiempo (hacia los años 1920) de todo tipo de sindicatos en los Estados Unidos —ya que el ámbito del trabajo estaba entonces allí en trance de organizarse—, los cuales hubieran podido llevar adelante los conflictos de modo más formal e institucional. Los sindicatos americanos aparecieron sobre todo como reacción frente a los tipos de relaciones descritos en los libros. Por tanto, si alguien se lamenta de la no inclusión de los sindicatos en esta obra, da fe tan sólo de una importante imperfección en sentido histórico. El autor únicamente pudo analizar lo que en su tiempo existía de modo efectivo. Esta falsa valoración del *Hawthorne Study* a través de Friedmann, que pasó a Alemania en la misma forma por la traducción de su obra (20), motivó que al ser traducida al inglés en 1955 (21) en los Estados Unidos, se promoviera en torno a ella un conjunto de discusiones en contra, por parte de aquellos investigadores que, como Harold L. Wilensky por ejemplo, se han tomado siempre un gran interés por los sindicatos, y de todos aquellos que son defensores de una ideología del *management* (22). Si bien hay que reconocer el gran mérito de Friedmann por haber prestado tan temprana atención al *Hawthorne Study*, debe hacerse resaltar desde nuestra perspectiva actual que, sobre todo, los méritos específicos de Roethlisberger y el problema de los grupos informales en la industria fueron presentados al público europeo de forma francamente inadecuada.

En Alemania las cosas sucedieron de forma no muy distinta. Relativamente pronto (1948-49), L. H. Ad. Geck recogió el problema de la organización informal en la industria en una revisión del libro de Wilbert E. Moore —aparecido en 1947—, sin añadir él nada propio (23). En su juicio crítico del libro de Fried-

(20) GEORGES FRIEDMANN: *Der Mensch in der mechanisierten Produktion*. Köln, 1952.

(21) GEORGES FRIEDMANN: *Industrial Society: The Emergence of the Human Problems of Automation*. Glencoe, Ill., 1955.

(22) HAROLD L. WILENSKY, discusión de la obra antes citada en *American Journal of Sociology*, LXII (1956-57), pág. 238.

(23) Vide: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, I (1948-9), págs. 485-6.

mann cita Geck su exposición del *Hawthorne Study* (24), cuya cita es, a mi juicio, la primera de tal trabajo en un escrito científico alemán. Un año más tarde enjuicia Geck las nuevas ediciones de los libros *Management and the Worker* y *Management and Morale* (25). Ya aquí se hace evidente un prejuicio que desde aquel tiempo se ha mantenido con notable obstinación en la literatura alemana, consistente en considerar la obra de Roethlisberger como la expresión de «la más moderna» sociología industrial americana, en tanto que se considera exclusivamente como documento clásico la fase de los iniciadores. Esta impresión se refuerza por la observación de Geck (26), evidentemente falsa, de que las investigaciones del *Hawthorne Study* se verificaron durante los años 1927-1939; mientras que, en realidad, los primeros experimentos tuvieron lugar de 1924 a 1927 y los definitivos de 1927 a 1929, conectándose con posteriores entrevistas hasta 1932. Esta es, pues, la fecha de la conclusión definitiva de la recolección de materiales. Después de muchas publicaciones en forma de artículos, apareció un primer libro de Mayo en el año 1933 (27), y una exposición provisional de Roethlisberger y Dickson en años posteriores (28). La valoración posterior de los abundantes materiales duró, sin embargo, tanto tiempo que la exposición definitiva no pudo aparecer hasta 1939. En esencia, el *Hawthorne Study* puede adscribirse al desarrollo de la ciencia de fines de los años veinte y comienzo de los treinta. Desde aquel tiempo las sugerencias obtenidas de aquellas investigaciones han experimentado unas cuantas modificaciones esenciales que se mostrarán más adelante. La recepción retrasada de estos descubrimientos por la sociología alemana ha producido hasta el momento

(24) Op. cit., pág. 484.

(25) Vide: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, II (1949-50), págs. 298-99.

(26) Op. cit., pág. 139.

(27) E. MAYO: *The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York, 1933; este libro apareció en 1950 en lengua alemana, con diecisiete años de retraso. El libro de WHITEHEAD citado en la nota 9 apareció en 1955 en traducción alemana, con un retraso de diecinueve años, y los traductores no recibieron ninguna noticia en ambos casos de las críticas realizadas con posterioridad sobre estas obras, que habían dado lugar a temas de investigación totalmente nuevos.

(28) F. J. ROETHLISBERGER, y W. J. DICKSON: *Management and the Worker*, Harvard Business School, Division of Research, Business Research Studies, núm. 9, 1934.

una desviación de la perspectiva temporal, con relación a la continuación de las investigaciones, de la misma forma que acontece a quien ve en relación a un fin lo que ha sido un gran comienzo, y toma, además, aquél, como magnitud sistemática estricta. Por tanto, también aquí aparece el mismo error que en Francia sobre el sentido histórico. Ciertamente afloran en estos casos otras cuestiones que complican aún más la problemática teórica.

Si bien ha aumentado con el tiempo la información general sobre el posterior desarrollo de la investigación de grupos en la industria, han aparecido, por otra parte, nuevas dificultades; en relación con las cuales quizá sea sintomático el trabajo de Otto Neuloh (29). Aunque Neuloh está perfectamente informado sobre la localización temporal del *Hawthorne Study* en el trascurso de la preguerra, llega, sin embargo, a una casi total identificación de Roethlisberger con Mayo (en otros autores se le identifica con Whitehead). Lo mismo puede decirse del trabajo de Hans Stirn (30). A este autor corresponde una sorprendente limitación en la exposición de la obra de Roethlisberger, a la «quinta parte», en la que se muestran, principalmente, las consecuencias prácticas, después de un breve resumen teórico. Se expone en ella, además, como conclusión, un programa de discusión que nunca ha sido considerado como perteneciente a la parte central del *Hawthorne Study*, pues no se elaboró hasta cinco años después de la terminación de la investigación propiamente dicha. De este modo aparecen en escena de repente problemas totalmente distintos: no interesa ya tanto la analítica de los grupos informales en la industria como el «tratamiento de los grupos» (31); donde tal tratamiento —y esto es típico de Mayo y de todos los que

(29) OTTO NEULOH: «Die praktische Bedeutung industriepsychologischer Forschung für den Betrieb, dargestellt an der Hawthorne Study», en *Soziale Welt*, VI (1952-3).

(30) HANS STIRN: *Die informelle Arbeitsgruppe*. Dortmund, 1952.

(31) En el libro citado de L. H. A. GECK: *Soziale Betriebsführung*, 2. Aufl. Essen 1953. Son típicos en este punto los lentos preparativos de HAUS SCHWABACH, que encontraron su fruto en HELMUT PAUL y PETER H. STEINMETZ: Hrsg., *Die Gruppe in Praxis und Forschung*. Dortmund, 1953. Otra literatura en HANS STIRN: «Die "kleine Gruppe" in der deutschen Soziologie», en *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, XII (1955). Síntesis de obras de HORST HUSSMANN: *Studien zur Entstehungsgeschichte der deutschen Betriebssoziologie. Das Problem der informellen Gruppe in der älteren deutschen Betriebssoziologie*. Kölner Diss., 1958.

han sido influidos por él—, se proyecta sobre el fondo de una amplia reforma de la «desorganizada» sociedad económica moderna. Con lo cual se recogen de nuevo en Alemania los hilos de los años veinte, con sus programas social-reformadores de la «fabricación de grupos» y con los nombres de tales programas (J. Winshuh, Walter Jost, Heinrich Lechtape, Eugen Rosenstock, Willy Hellpach, el francés Hyacinthe Dubreuil, etc.) (32); todo lo cual condujo a la engañosa ilusión de que el concepto de los grupos informales en la industria había nacido en Alemania. Por lo demás, hay que señalar que confusiones de carácter similar y que pueden describirse como iguales, sucedieron también en los Estados Unidos; esto ponen de relieve las críticas que denunciaban las exposiciones de Mayo como un arte para el tratamiento de las «human relations» en la industria; claro está que desde el punto de vista del interés unilateral de la dirección, e inculpaban también de ello a Roethlisberger (33). Como es natural, esto sucedió sobre todo del lado sindicalista. Finalmente, se habló mucho de la «Sociología de los manager» (34) o «Sociología de la vaca» (35), con lo cual se hacía alusión a la propaganda americana de la leche, que mostraba un cartel con una vaca, indicando que a una alta producción lechera correspondía el más bajo consumo alimenticio. La consecuencia a qué se llegaba era que, del mismo modo, tales investigaciones debían servir para desarrollar técnicas que hicieran más feliz al trabajador, a fin de que, con el mis-

(32) Con extraordinaria parcialidad y una inexactitud desusada de conocimientos de las relaciones americanas, L. H. A. GECK: *Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie*, en K. G. SPECHT: *Hrsg., Soziologische Forschung in unserer Zeit*. Köln-Opladen, 1951.

(33) Estas críticas vienen de muy atrás. Vide sobre éste, ROBERT S. LYND: «Besprechung von "Leadership in a Free Society"», en *Political Science Quarterly*, LII (1937), contra WHITEHEAD. La mayor parte de las críticas aparecieron desde 1940 aproximadamente. Panorama sintético de la literatura en H. A. LANSBERGER, op. cit.; CLARK KERR y LLOYD H. FISHER: «Plant Sociology: The Elite and the Aborigines», en *Mirra Komarowsky, Ed., Common Frontiers of the Social Sciences*, Glencoe, Ill., 1957; CONRAD M. ARENSBERG y otros: *Research in Industrial Human Relations*. New York, 1957.

(34) HAROLD SHEPPARD: *Managerial Sociology: A Critical Commentary on the Influence of the Mayo School on Industrial Sociology*. Tesis doctoral en Wisconsin, 1948; del mismo autor, «The Treatment of Unionism in Managerial Sociology», en *American Sociological Review*, XIV (1949).

(35) Vide O. NEULOH, op. cit., pág. 107.

mo o más bajo salario, produjera más. Tampoco esto tiene gran cosa que ver con Roethlisberger y Dickson. Leyendo su obra sin prejuicios, se recibe la clara impresión de que su actitud se dirige contra el *management*, y que las relaciones en el trabajo en la Western Electric, en tiempos de la investigación no debían ser demasiado buenas; cosa que también Landsberger hace notar (36). Todas estas observaciones remueven las bases primitivas de la discusión, de la cual se elimina el punto de partida puramente analítico, por medio de juicios de valor, discusiones políticas, programas de reforma y teoría de la práctica. En lugar de auténtica sociología industrial se ponen en escena temas de sociología política: política social-industrial, política industrial-social, dirección social de la industria, tratamiento de los grupos en la industria y otros semejantes. Tales temas eliminan la investigación estrictamente especulativa. A la vista de todas las complejidades que exceden a los límites de esta exposición, es necesario concluir planteando la cuestión de hasta qué punto Roethlisberger y Dickson han sido realmente influidos en su exposición por Mayo y Whitehead. Nos encontramos con el hecho sorprendente de que Mayo sólo es citado en dos ocasiones en la obra de aquéllos (37), y Whitehead aparece solamente cuatro veces en las notas de pie de página (38).

Al ser enfocado el problema desde perspectivas tan generales (macrosociológicas), se llega en la discusión alemana a desviaciones en los conceptos empleados, aún más sutiles, que igualmente tienen su raíz en la exagerada estimación de la obra de Mayo. Los grupos informales son vistos como «centros de reorganización de la sociedad industrial» (39). En tanto que Roethlisberger únicamente habla de «cliques», grupos y organización informal, se afirmará, por ejemplo, por parte de Stirn, que los conceptos «pequeño grupo», «grupo primario» y «grupo informal» se usan en la literatura americana «en el mismo sentido» (40). Esto puede ser exacto en el caso de Mayo y algunos otros, pero no vale, con toda seguridad, para Roethlisberger, y sería necesario cuidarse en todo caso

(36) H. A. LANDSBERGER, op. cit., pág. 53.

(37) F. J. ROETHLISBERGER y W. J. DICKSON, op. cit., págs. 272, 321-325.

(38) Op. cit., págs. 29, 80, 89, 125.

(39) HANS STIRN, op. cit., pág. 78.

(40) Op. cit., pág. 33.

de caer en tales confusiones al considerar el problema de los grupos informales en la industria. El concepto de «pequeño grupo» tuvo al principio un carácter puramente metodológico, pues en ellos son más visibles algunas cosas que en los grandes grupos. Grande y pequeño se utilizan aquí en sentido estrictamente cuantitativo, es decir, grupos pequeños son los que tienen de dos a treinta miembros aproximadamente. La expresión puede ser también utilizada en sentido cualitativo. En tal caso significa que en los grupos pequeños se dan diferentes relaciones sociales que en los grandes, ya que en ellos predomina el conocimiento personal. Esto conduce al concepto de «grupo primario», tal como lo desarrolló Charles H. Cooley (41) a principios de siglo, el cual tiene una naturaleza exclusivamente cualitativa. Un grupo primario es *intimate face-to-face association and cooperation*, de donde procede la definición categorial según la cual es primario en el tiempo y en la significación. Es decir, el hombre lo encuentra muy pronto en la vida, y es, además, conformado por él de manera decisiva, siendo la familia el prototipo de tales grupos. Como la incrustación del hombre en la familia asegura su subsistencia material, del mismo modo debe el grupo pequeño llegar a ser en la actividad laboral un «centro de reorganización» de la sociedad industrial desorganizada. Lo que significa tanto como esperar la reforma de la sociedad completa a través de los grupos informales de la industria, cosa totalmente absurda. Pero, por otra parte, significa aún algo más: exactamente hacer estéril el concepto analítico de «grupos informales de la industria» y sustituirlo por un postulado ético-reformista, análogo al de la «fabricación de grupos» de Hellpach; lo cual no es, en modo alguno, el objeto de la sociología industrial. Destaquemos aún que el grupo primario no necesita en absoluto ser pequeño, pues también una comunidad es para Cooley un grupo primario. Además, el grupo primario tampoco es «informal», es decir, no existe «junto a» o «fuera de» una organización formal, sino que puede tener, al lado de la vinculación personal, una regulación formal muy estricta —por ejemplo, jurídica—. Por tanto, se deberían desechar de forma radical todas las acusaciones hechas a los grupos informales en la industria, de caer dentro del concepto de grupo primario. Lo mismo vale para otros intentos de crítica de la cul-

(41) CHARLES H. COOLEY: *Social Organisation*, 1909.

tura como, por ejemplo, el de Arnold Gehlen, quien habla de «mancomuniones informales» en la sociedad industrial, que podrían significar una especie de reacción contra la «masificación» (42).

Tales hipótesis, unas veces explícitas y otras no, han conducido casualmente a los más extraños errores de juicio. Así, Helmut Schelsky —quien igualmente identificaba erróneamente a Roethlisberger con Mayo, y confundía los grupos informales de la industria con los grupos primarios de Cooley (43)— afirmó que tales grupos informales sólo existían en los Estados Unidos, donde, a causa de «la diversidad de orígenes» de los obreros, aparecía la necesidad de «tener que satisfacer en el trabajo las necesidades socialmente aseguradoras de comunidad y contacto». Tal necesidad no existe, por el contrario, «entre los obreros nativos de la industria europea» (44). Muy acertadamente observó Ralf Dahrendorf que «esta suposición está hoy claramente refutada por las investigaciones empíricas» (45). Nosotros mismos hemos llevado a cabo continuadas investigaciones desde 1946, que muestran, sin lugar a dudas, no sólo la existencia de grupos informales en la industria alemana, sino además, que las relaciones en Alemania son extraordinariamente parecidas a las de los Estados Unidos (46). Lo mismo ha sido puesto de relieve por otras investi-

(42) ARNOLD GEHLEN: *Die Basis im technischen Zeitalter. Sozialpsychologische Probleme in der industriellen Gesellschaft*. Hamburg, 1957: páginas 114 y sig.

(43) HELMUT SCHELSKY: *Industrie- und Betriebssoziologie*, en ARNOLD GEHLEN y HELMUT SCHELSKY: *Soziologie. Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde*. Düsseldorf, 1955: págs. 180-1.

(44) Op. cit., pág. 182.

(45) RALF DAHRENDORF, op. cit., pág. 38.

(46) RENÉ KÖNIG, PETER ATTESLANDER, HEINER TREINER y HANS-WOLFGANG STIEBER: «Betriebssoziologische Mikroanalyse», en *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, VIII (1956); HANS GÜNTHER KRÜSELBERG: «Betriebsstruktur und Lohnreizsystem», en *Kölner Z. f. S. und S.*, X (1958); HANSJÜRGEN DAHEIM: «Desorganisationsprozesse in einem Bürobetrieb», en *Köln. Z. f. S. u. S.*, X (1958); del mismo autor, *Die Sozialstruktur eines Bürobetriebs. Eine Einzelfallstudie*. Kölner Diss., 1957; usar con precaución, pues PETTER ATTESLANDER le acusa de alguno de los defectos criticados, Hrsrg., *Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb*, Köln-Opladen, 1959; CHRISTIAN GASSER: *Der Mensch im modernen Industriebetrieb*, 2 Aufl., Köln-Opladen, 1952.

gaciones (47). La equivocación de Schelsky solamente puede tener lugar partiendo de los siguientes postulados: 1.º, una errónea identificación de Roethlisberger y Mayo; 2.º, la sustitución del concepto de grupo informal por el de grupo primario, y 3.º, la confusión de una exposición analítica con una exposición social-reformadora de la actividad de los grupos o del tratamiento de los grupos en la industria. Sobre la problemática del «grupo pequeño» volveremos más adelante.

2. Hacíamos notar al comienzo de esta exposición que las dificultades que aparecieron en la valoración del problema de los grupos informales en la industria, así como en la recepción de estas teorías en Europa, y especialmente en Alemania, estaban ya implícitas en los albores de la investigación americana. Como se ha mostrado en la exposición precedente, se da el caso de que, evidentemente, en Roethlisberger y Dickson estaban vivos intereses distintos por completo de los de Mayo, Whitehead y los «mayistas» del grupo *Personnel Management*. Lo único que podía hacer que todos ellos fueran vistos a un mismo nivel, estaba contenido en la parte V, efectivamente no muy feliz, de *Management and the Worker*; a la cual se limitan la mayoría de las citas de los intérpretes, en tanto que, con demasiada frecuencia, se tiene la impresión de que sólo muy por encima han leído el resto del libro. Casi siempre aparece el lenguaje conceptual empleado por Mayo, y no precisamente el de Roethlisberger. Después de haber partido, como todos los críticos, de una supuesta unidad entre Roethlisberger y Mayo, y precisamente de las nuevas críticas, relativamente acertadas de Conrad M. Arensberg (48), Henry A. Landsberger (49) ha mostrado recientemente que es inadmisibles un método de tal índole, y que Roethlisberger se encuentra en lo esencial bastante más cerca que Mayo de las opiniones

(47) CARL JANTKE: *Bergmann und Zeche*, Tübingen, 1953; LUWIG VON FRIEDBURG: *Betriebsklime*, Frankfurt/M., 1955; más teórico es OTTO NEULOH: *Die deutsche Betriebsverfassung*, Tübingen, 1956; RENATE MAYNTZ: *Die soziale Organisation des Industriebetriebs*, Stuttgart, 1958; R. DAHRENDORF, op. cit., y del mismo autor, *Industrie- und Betriebssoziologie*, Berlín, 1956 (Sammlung Göschen), y otros.

(48) CONRAD M. ARENSBERG: *Behavior and Organisation, Industrial Studies*, en JOHN H. ROHRER y MUZAFER SHERIFF: Eds. *Social Psychology at the Criss Roads*, New York, 1951.

(49) H. A. LANDSBERGER, op. cit., pág. 48-79.

de sus muchos críticos. Como conclusión, se incluye en este lugar una evolución que se ha verificado por lo menos en dos etapas, desde la aparición del *Management and the Worker*. Una comienza con la primera exposición crítica de 1940 y llega hasta 1950, aproximadamente; la segunda abarca desde 1950, aproximadamente, hasta nuestros días. La situación se complica aún más porque, al mismo tiempo, si bien en parte empezando con alguna anterioridad, se llevan a cabo diversas investigaciones similares, que parten de la observación de «pequeños grupos», y muy pronto centran su atención sobre los pequeños grupos existentes en el personal industrial. A tal enfoque pertenecen las distintas ramas de los llamados «interaccionistas», entre los cuales se pueden contar, principalmente, las siguientes escuelas: 1, la sociometría, con Jacob L. Moreno (desde 1934) (50); 2, los análisis de interacción, desde Eliot D. Chapple hasta C. M. Arensberg (a partir de 1940) (51); 3, la psicología «topológica» o Fieldtheory —teoría del campo— de Kurt Lewin (52) y sus discípulos (53) (desde 1939, aproximadamente); 4, la escuela de la «dinámica de grupos» de Michigan (desde 1945, aproximadamente), que igualmente tiene a Lewin como punto de arranque, pero que pone en esce-

(50) JAC. L. MORENO: *Who Shall Survive?* 1.ª edic., 1934, Beacon N. Y., 1953. (Traducción alemana, Köln, 1954.)

(51) ELIOT D. CHAPPLE (con C. M. ARENSBERG): «Measuring Human Relations», en *Genetic Psychology Monographs*, Provincetown, Mass., 1940.

(52) KURT LEWIN: *Resolving Social Conflicts*, New York, 1948; RONALD LIPPITT, «An Experimental Study on Authoritarian and Democratic Group Atmosphere», en *Studies in Topological and Vector Psychology*, I, University of Iowa Studies in Child Welfare, núm. 16, 1940; RONALD LIPPITT y RALPH K. WHITE, «An Experimental Study of Leadership and Group Life (con amplias referencias bibliográficas)», en GUY E. SWANSON, Th. M. NEWCOMB y EUG. HARTLEY: *Readings in Social Psychology*, edición revisada, New York, 1952.

(53) A esta escuela pertenecen ante todo LEON FESTINGER, JOHN THIBAUT, JOHN R. P. FRENCH y otros. Una buena síntesis de muchas investigaciones competentes presentan PAUL HARE, EDGARD F. BORGATTA, ROBERT F. BALES: *Small Groups. Studies in Social Interaction*, New York, 1955, con una bibliografía extensa y muy útil de casi 600 números. Una bibliografía más moderna de BERTRAM H. RAVEN: *A Bibliography of Publications Relating to the Small Groups*, University of California, Dpt. of Psychology, 1959. Una bibliografía posterior está en preparación en *Current Sociology*, 1961, por E. P. BORGATTA.

na el tema de la dinámica de grupos (54), en oposición al modo de observación de Lewin, con frecuencia más bien estático; 5, los esbozos de William F. Whyte (55) (desde 1943) y George C. Homans (desde 1951) (56) más centrados en el aspecto teórico de los grupos; 6, el diseño antropológico de W. Lloyd Warner (desde 1947) (57). Estas nuevas corrientes de pensamiento, en parte establecidas como independientes, en parte directa o indirectamente influenciadas por Roethlisberger y Mayo; así como 7, el primer bosquejo de una «teoría de la organización», por Chester F. Barnard (58), se entrelazan casi indisolublemente con el complejo primer esbozo; para 8, llegar a la primera sociología «profesional» de la industria, propiamente dicha, como, por ejemplo, en Burleigh B. Gardner (desde 1945) (59) y Delbert Ch. Miller (desde 1951) (60), entre muchos otros, que ya se incluyen en los años cincuenta, y de los que, por tal motivo, no hablaremos. Puede decirse rotundamente que no sólo se ha formado un exorbitante cuadro multicolor, sino que al mismo tiempo se ha originado un caos bastante notable, cuya salida no es nada fácil de hallar para el observador imparcial, más aún si se tienen en cuenta todas las ramas laterales que, o son puro arte de obrar o una mezcla de

(54) Comparar con DORWIN CARTWRIGHT y ALVIN ZANDER: *Group Dynamics, Research and Theory*, Evanston, 111, 1953.

(55) WILLIAM F. WHYTE: *The Street Corners Society*, Chicago, 1943; del mismo autor, *Industry and Society*, New York, 1946; *Human Relations in the Restaurant Industry*, New York, 1948; *Money and Motivation. An Analysis of Incentives in Industry*, New York, 1955. Sobre todos, el discutidísimo libro *Pattern for Industrial Peace*, New York, 1951, que le ha acarreado la censura de incitar a una Sociología del Management. En realidad, tal reproche sólo le corresponde parcialmente, pues su investigación ha sido muy fructífera en sentido profundo, como también ha observado muy recientemente H. A. LANDSBERGER, op. cit., página 102, nota 25. De nuevo W. F. WHYTE, *Man and Organization, Three Problems in Human Relations in Industry*, Homewood, 111, 1959.

(56) GEORGE C. HOMANS: *The Human Group*, London, 1951.

(57) W. LLOYD WARNER y J. O. LOW: *The Social System of the Modern Factory*, primera edición, New Haven, 1947.

(58) CHESTER T. BARNARD: *The Function of the Executive*, primera edición. Cambridge, Mass., 1938.

(59) BURLEIGH B. GARDNER y DAVID G. MOORE: *Human Relations in Industry*, primera edición. Chicago, 1945.

(60) DELBERT C. MILLER y WILLIAM F. FORM: *Industrial Sociology. An Introduction to the Sociology of Work Relations*, New York, 1951.

tal arte y de quasi-teoría —es decir, una auténtica «experiencia primaria pseudocientífica», como ha sucedido con frecuencia en la ciencia industrial—, y, finalmente, llegan hasta el propio campo de las disciplinas políticas. Con esto se imagina uno muchas de las publicaciones que podrían incluirse bajo los títulos de *Human Relations in Industry*, *Personnel Management* y *Labor Relations*. Muy normalmente se encuentra en ellas exposiciones sobre grupos informales en el personal industrial, de modo que se tiene la impresión de que tal tipo de estudios puede ser obtenido en sus páginas.

A la vista de tal abundancia de bosquejos, se impone una reducción crítica, sobre cuya base se haga posible delimitar claramente el verdadero objeto propio de la sociología industrial. También esto plantea nuevamente algunas discusiones teóricas que nos permitiremos incluir para avanzar de forma clara y útil, al menos en alguna medida, hacia un punto de partida.

En primer término, se debe distinguir lo mejor posible entre teoría y práctica o arte de obrar. La doctrina sociológica de los grupos informales en la industria se centra principalmente en el aspecto especulativo. No pretende en modo alguno crear las relaciones sociales en la industria o «manipular», sino, simplemente, mostrar su existencia; «localizarlas» en relación con la organización formal de la industria e investigar las articulaciones más lejanas de estos grupos, así como sus consecuencias en la compleja organización global de la industria. El hecho de que se obtengan de estos conocimientos enseñanzas para la práctica, es algo totalmente distinto, que requiere además posteriores elaboraciones de los datos —conseguidos con miras exclusivamente especulativas—, desde un punto de vista práctico (por ejemplo, al servicio del *management*). Pero nunca puede considerarse la manipulación como la auténtica fuente de los conocimientos de esta clase. Lo mismo puede decirse en la proporción correspondiente, de los programas de reforma de todo tipo. La doctrina de los grupos informales en la industria es, pues, un esbozo teórico de naturaleza peculiar que la sociología industrial tradicional ha desplegado en una dimensión específica, de modo que permite analizar sociológicamente tanto el concepto amplio de la sociedad industrial como la realidad de la industria. Al mismo tiempo, muestra este esquema la raíz social de la vida del trabajo en la industria, de modo muy distante, a la antigua concepción del trabaja-

dor como ser aislado —atomizado— e individual. Esto tuvo consecuencias inmediatas de trascendencia; por ejemplo, en relación a las antiguas concepciones del salario como estímulo a la producción, como mostraremos más adelante, pero también en cuestiones muy concretas, como las variaciones del rendimiento, las quejas sobre las condiciones de trabajo, contra el cansancio y la monotonía del trabajo y, sobre todo, las protestas generales, el absentismo, la fluctuación de los trabajadores, la «moral» general de los obreros, la reducción del rendimiento, la ruptura franca o encubierta de la disciplina laboral, las acciones huelguistas violentas, etc. Todos estas frases hechas, ponen de relieve nuevos conocimientos sobre cuestiones importantes que poseen una relevancia primaria desde un punto de vista teórico y que deben ser discutidas en la forma correspondiente. Si tales temas se colocaban —como sucede en el grupo de Michigan— junto a investigaciones sobre pequeños grupos y rendimiento en la producción, estos trabajos venían a ser considerados como *Action Research* primordialmente, es decir, como investigaciones con finalidad pragmática. Pero al mismo tiempo se hacían para conocer las estructuras de los pequeños grupos en el personal industrial; por ejemplo, en relación al problema del mando. A tal aspecto corresponden también los estudios sobre estilo de mando y autoridad, verificados bajo el influjo de Lewin, en los cuales ha trabajado especialmente Ronald Lippitt (61).

Más importante que la cuestión de la relación entre teoría y práctica es el modo metodológico de proceder en la observación del personal industrial, pues aquí pueden surgir difíciles controversias que han encismado los espíritus en el pasado y, aún hoy, los encisman parcialmente. Al mismo tiempo puede llegarse a conocer de la mejor manera posible, en tal problema, el nuevo giro del estado global de la cuestión, introducido a partir de 1950. Se ha reprochado a Roethlisberger haber aislado, de forma impropia, al pequeño grupo industrial de la industria completa y de la sociedad circundante. Ya hemos visto más arriba que la primera parte del reproche no es exacta. La segunda quizá sea justa vista superficialmente, aunque se puede sustentar la opinión de que los problemas de la estructura de la sociedad completa están presentes cuando habla, por ejemplo, del cambio tecnológico que

(61) Vide nota 52.

está teniendo lugar en la industria, de las reacciones específicas que provoca entre los obreros y, en cuanto este cambio tecnológico reconduce al sistema de la economía de concurrencia, la conexión con la sociedad completa estaría al descubierto.

Los que abogan en favor de una integración específica de los problemas de la Sociología industrial en la sociedad completa tienen más sentido de lo que hasta aquí hemos resaltado. Ellos ven como punto integrador de las investigaciones de Sociología industrial el concepto de «sociedad industrial» (62), pero advierten, que esto puede desorbitar las cosas, pues desde tal posición podría decirse que la Sociología se identifica por completo con la Sociología industrial, lo cual es, sin duda, absurdo (63). Hasta aquí la industria ha desempeñado un papel central en la sociedad moderna, pero junto a ella hay, además, otros factores esenciales, como es la dimensión política.

Extender de este modo la Sociología industrial significa, fundamentalmente, dos cosas: 1.^a Errar respecto de los otros factores relevantes de las estructuras de la sociedad actual, y 2.^a Errar en igual medida en los asuntos específicos del mundo industrial. La Sociología industrial no es, pues, una especulación relevante sobre la sociedad completa, sino que se limita a la realidad de la industria en sentido estricto —es decir, no como «sociedad industrial»—. Solamente en sus linderos investigará también las relaciones de la industria con la sociedad completa —por ejemplo, en relación al orden jurídico y de poder, clases sociales, etc.—. Pero aun en este caso, tiene para sí suficiente número de temas, que se reparten entre los distintos sectores de la economía, la agricultura, el comercio y la industria, bajo el título de desenvolvimiento del mundo del trabajo industrial, en donde se incluyen el industrialismo, la clase obrera y los movimientos sindicalistas, así como también la división del trabajo, la formación de las profesiones y, sobre todo, las relaciones en el trabajo. De este modo, la misma metodología del pensamiento científico nos obliga a una separación del objeto de la Sociología industrial respecto de la

(62) Tal concepto ha sido usado por WALTER G. HOFFMANN: *Hrsg., Beiträge zur Soziologie der industriellen Gesellschaft*, Dortmund, 1951.

(63) Este punto de vista fué expuesto recientemente con gran fuerza por CLARK KERR y LLOYD H. FISHER: *Plant Sociology: The Elite and the Aborigines*, en op. cit.

sociedad completa. Si no lo hiciéramos, la consecuencia sería que la Sociología industrial se ocuparía únicamente de las sociedades industriales desarrolladas, en tanto que el resto de la Sociología se vería reducida a las llamadas sociedades económicamente subdesarrolladas (64).

Dentro del más amplio cuadro de una Sociología industrial, delimitada en los términos precedentes, se abre ahora la nueva dimensión de la Sociología del personal industrial, que se ocupa exclusivamente del personal, del mismo modo que la Sociología industrial separa su objeto del campo más amplio de la sociedad completa actual. Ya se hizo notar que, en la Sociología del personal industrial, no es preciso que lleguen a romperse las relaciones con la Sociología industrial y con la economía, aun cuando éstas no aparezcan permanentemente implicadas *expressis verbis*. Pero en la expresión «Sociología del personal industrial» existe, a pesar de todo, una nueva limitación. La cuestión es en qué lugar. Nuestra pregunta es relativamente fácil de responder: en el personal de la industria, en tanto que es un sistema social. Esta respuesta hace referencia ciertamente a la condición de que es más fácil hablar que pensar calladamente. El personal, cuya meta es la producción de ciertos bienes o servicios, es para el sociólogo un «fenómeno total» de tipo social. Es decir, que del concepto citado no puede deducirse «que sus elementos deban ser, de hecho, orientados por completo hacia esa meta», como afirma Dahrendorf (65). Junto a otros muchos fenómenos, de los cuales se ocupa la Sociología del personal industrial, nos encontramos con los grupos informales en la industria. Ya hemos visto cómo en Roethlisberger estos grupos no son separados en modo alguno del marco del personal industrial, y debemos añadir que esto han hecho también otros muchos representantes de la investigación de los grupos pequeños, en el tiempo que media entre 1939 y 1950. Esto es aplicable, sobre todo, al grupo de investigación dirigido por Ronald Lippitt (66), pero también a otros.

(64) Op. cit., pág. 284.

(65) R. DAHRENDORF: *Sozialstruktur des Betriebs*, pág. 15.

(66) A este respecto es interesante advertir que R. LIPPIIT, en los dos trabajos citados en la nota 52, sigue una línea completamente diferente. En el tratado del «Iowa Studies» se muestra extremadamente cuidadoso y atento con las generalizaciones; tanto sobre la circunstancia social de los individuos como sobre otros factores sociales, tales como cla-

Hacia 1950 es traída de nuevo a primer plano —precisamente por alguien que fué originariamente seguidor de Mayo, como es William F. Whyte—, la concepción de que los pequeños grupos informales sólo pueden ser conocidos adecuadamente dentro de la organización del personal industrial. Se podría añadir que esta afirmación tiene el mismo valor que su contraria, de que la organización del personal industrial en su efectividad sólo puede ser creada sobre la base de los grupos informales que se constituyen en su marco de forma espontánea. La concepción antedicha fué adoptada por Whyte en su estudio, cuyo título de carácter programático se puede tomar como lema del desarrollo más moderno: *Small Groups and Large Organizations* (67). Con lo cual se expresa que los grupos informales del personal industrial únicamente pueden ser investigados en el cuadro de la organización formal de la industria.

En lo anterior está implicado un conjunto de problemas metodológicos de gran interés que deben ser citados, siquiera sea brevemente. Lo más difícil es que sólo podemos investigar de modo suficiente los grupos informales de la industria, si nos centramos por completo en ellos y, por otra parte, si lo hacemos nos arriesgamos a perder de vista el cuadro completo de la organización formal de la industria, lo que, como se ha dicho más arriba, no es aconsejable. Este dilema se complica aún más en virtud de una serie de circunstancias que se manifiestan desde el punto de vista de la economía de la investigación, relacionándose con una manera de pensar muy extendida, según la cual sería mejor investigar primeramente cosas concretas en cuadros pequeños que en sistemas de relaciones más amplios. Este fué un motivo importante para la investigación de pequeños grupos de trabajo, y si bien ello es exacto por una parte, es problemático por otra. La razón de tal problematicidad es muy sencilla: hay que preguntarse si no aparecerán problemas totalmente nuevos en el paso del

ses sociales, etc.; en el otro se limita exclusivamente a la observación de los pequeños grupos.

(67) WILLIAM F. WHYTE: *Small Groups and Large Organizations*, en JOHN H. ROHRER y MUZAFER SHERIF, Sds. *Social Psychology at the Crossroads*. New York, 1951. La revisión crítica iniciada aquí de la teoría de los pequeños grupos y de la investigación experimental, es proseguida de forma muy interesante en MUZAFER SHERIF y M. O. WILSON, Eds., *Group Relations at the Crossroads*, New York, 1953.

grupo pequeño a las conexiones más amplias, los cuales no estuvieran contenidos de ningún modo en los primeros como sucede en la característica citada de la oposición de los grupos pequeños y de las grandes organizaciones. En segundo lugar, podrían variar realmente las cosas si se observa tan sólo un grupo pequeño en aislamiento experimental, en lugar de hacerlo en su localización natural. Podría suceder, en tercer término, que no alcanzásemos la situación del hecho total si llegáramos a prescindir de los grupos pequeños. Esto resulta evidente, como caso típico, en las investigaciones sicométricas de grupos, en las cuales se pospone el que tenga lugar entre los miembros de un grupo las relaciones sociales esenciales —por ejemplo, en un grupo pequeño en un departamento de una industria—, cuyo grupo corresponde al mismo tiempo al plan formal industrial, y ha llegado a ser un grupo informal con relaciones de profundo conocimiento personal. Ahora bien, para comprender un grupo de tal naturaleza, ¿podemos contentarnos con las relaciones entre los miembros manifiestamente «presentes», o interesan además las relaciones que pueda haber, tal vez con otros departamentos de la misma empresa? En el análisis sociométrico sólo recibimos sobre este punto, a lo más, algunas referencias generales, con lo cual se pierde con bastante frecuencia, en el concepto general de una vaga «lealtad», a la plantilla industrial como conjunto, o en un concepto igualmente confuso de «integración» industrial. Con esto desaparecen aquellas redes de relaciones que se extienden más allá de los límites de los departamentos y talleres, y también más allá de las barreras erigidas por la jerarquía en la plantilla del personal, que poseen una significación fundamental para el «sistema de comunicación» informal de la industria. No vamos a dar aquí ninguna respuesta a los tres problemas citados más arriba; pero debemos advertir, por otra parte, que el dejar sin respuesta estas cuestiones no es, a su vez, una respuesta.

Whyte nos da a este respecto un ejemplo interesante. Si observamos a un maestro con un grupo de trabajadores, se nos plantea la cuestión extremadamente realista de hasta qué punto puede el maestro conseguir que el trabajador colabore con él en una decisión. Naturalmente, puede hacerlo en cierta medida, pero tal medida es pequeña, porque está limitada a través de la organiza-

ción completa (68). En todo caso, es mucho más limitada que en el grupo experimental preparado *ad hoc*, con el cual se ha trabajado hasta ahora. En el mismo sentido, muestra una observación de Arensber, que la expresión «pequeño grupo» es con mucha frecuencia solamente la expresión de un control experimental que debe practicarse, y que, en ocasiones, carece de entidad objetiva (69). Al mismo tiempo observa que la elaboración de una teoría sobre la base de una investigación que se centre exclusivamente en grupos pequeños, puede caer por completo en el error, aunque el centrarse sobre ellos pueda ser de importancia para consideraciones metodológicas. De este modo, la observación de las relaciones en un grupo pequeño en el personal de la industria se le aparece casi como una especie de «subproducto» de la investigación completa, considerada como una cosa en sí. Esto significa también que en la relación dentro del personal industrial hay muchos elementos de procedencia objetiva; con lo cual se llega a la afirmación fundamental. *Small group dynamics is a dependent not an independent variable* (70). En otro lugar habla de *group behavioral by-products within organization* (71). Aun cuando la fórmula puede parecer exagerada, ayuda de manera esencial a fortalecer la convicción de que lo que debe investigarse es el producto de una «situación global», dentro de la cual se desarrolla la vida de todos los días. El valor hermenéutico de las investigaciones de los pequeños grupos no queda disminuído fundamentalmente, sino que éstos se trasladan a su lugar propio, lo que sólo puede tener efectos saludables para las expectativas, frecuentemente exageradas, de la investigación de grupos pequeños. Más satisfactoria es, ciertamente, la fórmula de Whyte, que debe citarse aquí como conclusión: «Studies of small groups and of the large organizations should necessarily fit together. There is no point to studying the overall organizational structure unless we can trace out its impact upon particular individuals and groups. Nor is there any point in studying the small group as if it worked in a vacuum» (72). Esta afirmación también es aprobada por los repre-

(68) W. F. WHYTE: Op. cit.

(69) C. M. ARENSBERG: *Behavior and Organization*.

(70) Op. cit., pág. 325.

(71) Op. cit., págs. 326/7.

(72) W. F. WHYTE: Op. cit., pág. 311.

sentantes de la investigación de pequeños grupos, como muestra la aclaración programática de Robert L. Kahn y Daniel Katz, en el sentido de que se deberían completar los experimentos de laboratorio por medio de investigaciones en la industria (73). El adelantar esto nos protegerá de conferir al grupo influencias que sólo corresponden a la organización global. Por el contrario, todo el que investigue la estructura de la organización del personal de una industria, debe darse cuenta de que en él se desarrolla una vida de grupo, peculiar y con efectos propios. Lo anterior conduce a la cuestión más lejana de si ciertas grandes estructuras tendrán como correspondencia cierto modo de relacionarse en los pequeños grupos, lo cual es de extraordinario interés, incluso desde el punto de vista práctico, ya que, si esto fuera así, las variaciones de la estructura de la organización podrían tener como consecuencia variaciones en la relación dentro de los grupos. Tal pensamiento se sitúa, nuevamente, en la dirección de Mayo, con la diferencia esencial respecto de aquél, de que ahora ya no se encuentra al principio la intención reformista —con independencia de los intereses que se defendieran—, sino el análisis de aquellos resultados que dan ocasión para extraer consecuencias prácticas. Por esta razón insiste Arensberg en que hoy los factores sociales en el personal industrial no pueden ser ya abarcados en perspectiva global, pero sí obrar y contenerse dentro de las fronteras y, en relación a otras variaciones de la situación, dentro de los talleres y del personal (74). Lo cual coincide exactamente, por otra parte, con las exposiciones teóricas de George C. Homans, igualmente de 1950; quien distingue el «contorno» del grupo de su sistema «interno» y «externo». El sistema externo es producido por el medio ambiente, mientras que el sistema interno puede significar el ajuste del «sistema social total» del grupo (75). «Thus the external system first gives us a set of initial conditions from which our exposition can take its departure and then takes account of the fact that the

(73) ROBERTA L. KAHN y DANIEL KATZ: *Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale*, en DORWIN CARTRIGHT y ALVIN ZANDER, op. cit., págs. 612 y sig.

(74) C. M. ARENSBERG: Op. cit., pág. 318. Lo mismo, en amplia perspectiva. C. M. ARENSBERG: *Work and the Changing American Scene*; en C. M. ARENSBERG y otros: *Research in Industrial Human Relations, A Critical Appraisal*, New York, 1957.

(75) G. C. HOMANS: Op. cit., pág. 182.

adaptation of the group to its environment is partly determined by the nature of the environment, while leaving us free later to show how this adaptation is also in part determined by the internal development of the group.»

Con todo lo que antecede, creemos haber conseguido una base teórica correcta, que considera la situación real en toda su complejidad y que esperamos pueda servirnos como punto de partida.

RENÉ KÖNIG

Profesor de la Universidad
de Colonia

(Traducción de ENRIQUE MARTÍN LÓPEZ.)

R É S U M É

Dans cette première partie de son article "Les groupes non-organisés dans le personnel industriel", René König essaye d'exposer et de résoudre les difficultés qui se présentent quand on essaye de faire une exposition systématique du problème des groupes non-organisés dans l'industrie. A son avis, ces difficultés sont de deux sortes: 1), celles qui surgissent à la réception en Europe des études américaines, et 2), celles qui sont déjà implicites dans les investigations américaines d'origine.

Quant aux premières, König examine les fautes d'interprétation de Hawthorne Study faites par Georges Friedmann — premier sociologue européen qui eut connaissance de cette investigation par l'intermédiaire d'Elton Mayo—, et postérieurement, par Geck, Neuloh, Hans Stirn, Schelsky, etc.; consistant généralement en la non-distinction entre la pensée d'Elton Mayo et celle de Roethlisberger, en l'inclusion de motifs politiques dans la considération de cette étude et en l'identification des "groupes non-organisés" avec les "groupes primaires" de Charles H. Cooley; ainsi qu'en la variation du point de vue méthodologique, en passant au domaine macrosociologique ce qui à son origine avait été conçu microsociologiquement.

Quant au second type de difficultés, le Professeur König fait remarquer les divergences des premiers points de vue chez Mayo et Whitehead contre ceux de Roethlisberger et Dickson, ce qui se complique encore plus, surtout pendant ces dernières années,

par l'apparition de nouvelles tendances d'investigation, telles que la sociométrie, la "théorie du champ", la "dynamique de groupes", la "théorie de l'organisation"... toutes unies aux noms de prestigieux sociologues.

En vue de cette surabondance d'écoles et d'auteurs, René König finalement fait une réduction critique à fin de délimiter l'objet exact de la Sociologie industrielle, en analysant ce qui se réfère à son caractère spéculatif ou pratique et à son extension ou concrétion, et il se déclare en faveur du caractère spéculatif et de sa limitation à l'étude de la réalité de l'industrie dans son sens exact. Il termine cette première partie par un essai de placer la Sociologie du personnel industriel dans la Sociologie de l'industrie, et plus concrètement, le problème des "groupes non-organisés", en analysant les formules de Whyte, Arensberg et George C. Homans.

S U M M A R Y

In this first part of his article on "informal groups in industrial personnel", René König attempts to outline and solve the difficulties which arise when trying to systematically expose the problem which informal groups in industry represent. In his opinion, such difficulties are of two kinds; 1. those which arise at the reception in Europe of American studies, and 2. Those already apparent in the original American investigations.

As regards the former, König revises the faults in the interpretation of the Hawthorne Study in which George Friedmann fell—a top European sociologist who was acquainted with this investigation through his contact with Elton Mayo—, and afterwards Geck, Neuloh, Hans Stirn, Schelsky, etc.; consisting these mistakes in a general way in not distinguishing Elton Mayo's thought from that of Roethlisberger, in including political motives in the revision of the said study and in the identifying of the "informal groups" a Charles H. Cooley's "primary groups"; and also in the varying of the methodological focus, changing that which was originally microsociologically conceived over to the macrosociological sphere.

Inasmuch as the second kind of difficulties are concerned, Professor König points out the divergence of Mayo and Whitehead's first approaches as opposed to Roethlisberger and Dickson, which

makes it even more complicated, particularly in recent years, with the appearance of new investigation tendencies, such as sociometry, "field theory", "group dynamics", "organization theory"... all of them associated with famous sociologists.

In view of this superabundance of schools and authors, René König finally makes a reduced critical revision in order to determine the right purpose of industrial sociology, and analyzes its speculative or practical nature, its scope or limit, and lastly confining himself in favour of its speculative condition and of its restriction to the study of reality in industry in a strict sense. He finishes this first part with an attempt at locating the Sociology of industrial personnel within industrial Sociology, and more exactly, the problem of "informal groups" with and analysis of the formulas of Whyte, Arensberg and George C. Homans.

