



IRMA ŠIDIŠKIENĖ

Lietuvos istorijos institutas  
Lithuanian Institute of History

# NEFORMALIŲ KAIMO IR MIESTO DARBO BENDRIJŲ SAŠAJOS SOCIALINIŲ SANTYKIŲ ASPEKTU

The Relationship Between Informal Rural  
and Urban Communities in the Aspect  
of Social Relations

## SUMMARY

The article deals with the informal social networks of the labor community. In order to reveal the importance of informal communication, the article compares a rural (as a source of tradition) and a current city employment community. The comparison showed that in the context of informal networks of the traditional communities and of urban collaborators, social relationships formed reciprocity (help), mutual trust, the differences between these communities, local dimension (as economic – rural community and culture of the organization – the city), and the fact that in the rural community, unstressed time (duration, frequency), is assumed as long-term and steady, while in urban communities there is an *emic* point of view. The gender aspect aspect was not highlighted.

## SANTRAUKA

Straipsnyje nagrinėjami darbo bendrijų neformalieji tinklai socialinių santykių aspektu. Siekdami atskleisti neformaliųjų ryšių reikšmę darbo kolektyve, socialinių santykių aspektu iš laiko perspektyvos lyginsime kaimo (kaip tradicijos šaltinio) ir dabartinės miesto darbo bendrijas. Palyginimas parodė, kad darbo kontekste neformaliųjų tinklų tradicinės bendruomenės ir miesto bendradarbių socialinius santykius formavo abipusiškumas (pagalba), tarpusavio pasitikėjimas. Skiriasi šių bendruomenių vietos aspektas (kaip ekonominis – kaimo bendrijoje ir organizacijos kultūros – miesto) ir tai, kad kaimo bendrijoje neakcentuotas laikas (trukmė, dažnumas), kuris numanomas kaip ilgalaikis, pastovus, o miesto bendrijoje *emic* požiūriu nebuvo išskirtas lyties aspektas, kuris, manyčiau, taip pat nutylimas kaip savaime suprantamas.

RAKTAŽODŽIAI: kaimo ir miesto darbo bendrijos, neformalūs socialiniai santykiai, abipusiškumas, draugiškumas.  
KEY WORDS: rural and urban co-workers' communities, informal social relations, reciprocity, friendship.

## IVADAS

Neformalių, savaiminių tinklų ištakos ir jų vertė, t. y. nauda ekonominiams rezultatams ar socialinei kultūrinei organizacijos, bendruomenės aplinkai, domino įvairių sričių tyrėjus: antropologus, ekonomistus, sociologus, politikos mokslų atstovus. Gausioje formalių ir neformalių tinklų istoriografijoje anglų kalba nemažai dėmesio skirta socialinių tinklų, kurie yra svarbūs tiriant organizacinį tapatumą ir organizacinę internalizaciją, analizei<sup>1</sup>, neformalių tinklų susidarymui, tvarumui tokių reikšmingų aspektų kaip pasitikėjimas, kultūros normos, abipusiškumo, baudmės<sup>2</sup> nagrinėjimui ir kita. Mokslininkai kalba apie socialinių tinklų galią pakeisti oficialiuosius ryšius. Neformalieji ryšiai, paremti bendru tikslu ir abipusiu pasitikėjimu, padeda darbo grupei funkcionuoti ir be oficialių ryšių<sup>3</sup>. Be to, ir formaliaisiais ryšiais siejami socialiniai santykiai yra stiprinami neformaliaisiais ryšiais. Savaiminiais, netarpiškais, t. y. neformaliais, bendradarbių tarpusavio ryšiais sukuriama abipusiškai naudinga socialinė vertė (abiem pusėms galinti pasireikšti ne vienu metu). Taigi, glaustai apibrėždami skirtumus tarp formalių ir neformalių tinklų, galėsime geriau suvokti neformalių, savaiminių tinklų reikšmę.

Socialinį tinklą sociologai, ekonomistai, antropologai ir kiti mokslininkai apibrėžia labai įvairiai, bet bendriausia prasme tai yra ryšys tarp vieno tikslo veikėjų, kurie sąveikauja jame formaliai ir neformaliai, keičiasi vertingomis žiniomis, resursais. Svarbiausias socialinių tinklų tikslas – sukurti tarp keleto veikėjų bendrą vertę, kuri jiems gali būti nau-

dinga. Socialiniai tinklai suvokiami kaip ištekliai asmenims, galintys palengvinti kolektyvinius veiksmus bei paremti abipusiškumu, pasitikėjimu, atskaitingais ryšiais (*accountable ties*)<sup>4</sup> ir normomis, dar vadinami socialiniu kapitalu<sup>5</sup>. Skirtumai tarp formalių ir neformalių tinklų, manyčiau, aiškiau išskiriami struktūrinėje plotmėje. Formalūs tinklai ribojami taisyklėmis ir kontraktais stengiantis kontroliuoti ir koordinuoti informaciją ir tinklo struktūrą. Formalus tinklas tipiškai yra vertikalus, jam būdinga standi vadovavimo grandinė ir remiasi lyderiais, kurie sugeba sąveiką valdyti. Neformalūs tinklai yra ne tokie standūs, ne visuomet paremti kontraktais, jie leidžia veikėjams judėti bet kuria kryptimi, apeiti valdžią ir yra labiau socialiai struktūruoti<sup>6</sup>. Jie paremti dalinimusi informacija, žiniomis ar kitkuo bei apibūdinami asinchronišku abipusiškumu. Pagrindinė neformalių tinklų problema yra atsitiktinumu paremta struktūra. Tyrime svarbu išskirti kriterijus, pagal kuriuos vertinami tinklai. Vienas tokių kriterijų – tinklo struktūros tamprumas, kuris tiek formalių (arba vertikalų), tiek neformalių (horizontalų) tinklų atvejais matuojamas dažnumu, tankumu ir laiko trukme.

Straipsnyje siekiama atskleisti neformalių tinklų reikšmę darbo kolektyve. Lygindama XIX a. pab.–XX a. pirmosios pusės kaimo bendruomenės talkose susiburiančių bendrijų ir XX a. antrosios–XXI a. pr. miesto bendradarbių socialinių santykių bruožus, mėginsiu atskleisti jas siejančius ir skiriančius aspektus. Tiek pirmosios, tiek antrosios darbo bendrijos skirtingos, tačiau jų neforma-

lieji tinklai, manyčiau, panašūs, nes pagrįsti savanoriškumo principu, yra mobilūs ir pan. Remdamasi kaimo bendruomenės talkų tyrimais, atliktais Lietuvos etnologų, išryškinsiu jose kuriamų socialinių santykių aspektus. Miesto bendradarbių socialinius santykius, kuriamus neformaliuose susijėjimuose, atskleisiu remdamasi savo surinktais etnografinio tyrimo duomenimis<sup>7</sup>, kai įvairaus amžiaus vilniečiai apibūdino, kaip

jie suvokia bendradarbių bendriją. Palyginimas tarp *etic* ir *emic* požiūrių rizikingas, nes *etic* atveju akcentuojami realijos išraiškos aspektai (šiuo atveju – talkų dalyvių elgsena), o *emic* požiūriu – daugiau mentalinė, pateikėjų modeliuota suvokiama realija, tačiau, mano galva, analizuojant bendrijos socialinius santykius, elgsenos normas, taip pat išryškėja ar yra nuspėjamas tiriamųjų veikėjų savos bendrijos suvokimas.

### TRADICINIŲ TALKŲ DARBO BENDRIJOS NEFORMALIEJI RYŠIAI

Darbo kolektyvo socialiniai santykiai tradicinėje kaimo bendruomenėje geriausiai išryškėja darbo papročiuose ir ypač talkų tyrimuose. Iš svarbesnių talkų tyrinėtojų galima paminėti keletą autorių. Darbo šventes ir papročius, samdinių kasdienybę tyrė autoriai palietė ir talkas<sup>8</sup>. Daug talkų fenomeno tyrimų atliko Jonas Mardosa. Jis gvildeno talkų ekonominius, apeiginius aspektus, išryškino čia atsiskleidžiančius erotinius, krikščioniškus motyvus. Tyrimuose paminėti talkų dalyvių darbų pasiskirstymas, vedančiojo ir šeiminkės(-ko) vaidmuo (kaip pradedama ir baigiama talka), bendravimas, kontaktai pertraukų ir pabaigtuvių metu (vaisės ir linksmybės)<sup>9</sup>. Žilvytis Šaknys tyrė jaunimo pasilinksmimų (kalendorinių švenčių ir patalkių vakarėlių) socialinės reikšmės arealinius skirtumus<sup>10</sup>. Auksuolė Čepaitienė, tyrusi verpimo kultūrą ir socialinius aspektus, aptarė ir bendravimą verpimo vakaronių metu<sup>11</sup>. Šių darbų įžvalgos padėjo suformuluoti talkose susiburiančio, paprastai savanoriškai, darbo kolektyvo socialinius santykius.

Kaime formalius darbo kolektyvus sudarė atskiri ūkio vienetai, o priklausomai nuo istorinio laikotarpio, tai galėjo būti dvaras, kaimas ar šeima su samdiniais ir pan. Talkų metu suburiama ar susiburia laikina darbo bendrija, skirta greičiau, racionaliau atlikti darbą ar pagalbėti nelaimėje. Laikinos neformalios darbo bendrijos kaimo bendruomenėje susiburdavo priklausomai ir nuo darbo pobūdžio pagal amžiaus grupes (pvz., jaunimo), ar kaimynystę, giminystę, lytį. Vienos talkos buvo merginų, moterų (linų rovimo, brukimo, verpimo, pūkų plėšymo, skalbimo, rugių pjovimo pjautuvais – iki Pirmojo pasaulinio karo, bulviakasio), kitos vyrų (linų šukavimo<sup>12</sup>, miško, molio vežimo, statybų). Mišriose talkose pasidalindavo darbai, pvz., mėšlą mėžė: iškraudavo vyrai, kratė moterys, vežiojo į laukus paaugliai. Linus laužė vyrai, mynė moterys, javus pjovė dalgiais vyrai, pėdus rišo moterys. Svarbus talkų bendrijos aspektas yra ir vieta. Anot Ž. Šaknio, dėl skirtingų ekonominių vienetų – kaimo ir vienkiemio – susiklostė bendruomeniniai ar individua-

listiniai santykiai: Rytų areale (Aukštaitija ir Dzūkija) talkas suburdavo iš kaimo bendruomenės atstovų, Vakarų (Mažoji Lietuva, Žemaitija ir Suvalkija, kai kurios Šiaurės Aukštaitijos vietovės) – iš kaimynų, giminaičių tarpo<sup>13</sup>.

Kaimiečiai kvietėsi į talkas patikimus kaimo bendruomenės narius, kuriuos pažinojo kaip tvarkingus, atsakingus, darbščius, stiprius ar išmanančius darbą, taip pat kviesdavo giminaičius, skolininkus (dvarai), telkė padienius, kartais samdė. Dalyvavimas atbūtinėse<sup>14</sup> talkose pagrįstas abipusiškumo principu (padeda vienas kitam). Didesnės talkos baigdavosi vaišėmis ir vakarone su šokiais. Atsitikus nelaimėi, gaisrui, susirgus ar netekus šeimos galvos, sueidavo žmonės padėti ir nekviesti, šiems nebuvo ruošiamos vaišės.

Talkų darbo švenčių tyrimuose atskiro dėmesio sulaukė vaišių fenomenas, vakaronių papročiai. Darbo šventės ar vaišės (*work feast*) tyrėjų (remiuosi Dietler, M., & Herbich tyrimais<sup>15</sup>) laikomos ne tik atlyginimu (būdingu ikimonetarinei visuomenei), bet ir vienu iš būdų mobilizuoti darbui (talkai) daugiau žmonių, kartu turi politinės ekonomikos reikšmę – padeda sukurti ekonominį ir simbolinį kapitalą. Tai, viena vertus, socialinis įvykis visiems, kita vertus, stiprina šeimnininko gerovę ekonomiškai, o bendros vaišės padidina šeimnininko reputaciją (jis įgyja simbolinį kapitalą)<sup>16</sup>. Lietuvių tyrėjai daugiau dėmesio skyrė vaišių maistui, ritualiniam užgėrimui, vaišinimui, apeigoms ir papročiams<sup>17</sup>, tačiau gausių vaišių tiekimas per vestuves XX a. 7–8 dešimtmečiais buvo sutapatintas su „nesveikomis miesčioniško

pragmatizmo persunktomis orientacijomis į „prestiziškumą“<sup>18</sup>. Vadinasi, čia taip pat galime įžvelgti simbolinio kapitalo kaupimo aspektų. Įprasta buvo vaišes suvokti kaip svarbų atlygio už darbą būdą. Talkose, kur vaišės buvo nenumatytos, t. y. atbūtinėse talkose, samdiniai (kai vienas ūkininkas siuncia į talką kitam ūkininkui savo samdinį) iš šeimnininko išprašydavo vaišių (degtinės butelį ar pan.), kartais šokius. Tačiau talkos jaunimui svarbios ne tiek dėl atlygio (ar vaišių), kaip pažymi talkų tyrėjai<sup>19</sup>, eiti į dideles talkas jaunimą skatino ir galimybė sueiti draugėn (t. y. pabendrauti, susipažinti, pažinti vienas kitą kasdienėje aplinkoje), dalyvauti šokiuose. Pažymėtina, jog Lietuvoje ne visur po talkų buvo įprasta rengti šokius. Šaknio tyrimai parodė, jog pasilinksminimų intensyvumas, darbo ir poilsio santykis Lietuvoje skyrėsi: Rytų areale darbas ir poilsis buvo griežtai atskirtas, o Vakarų – atvirkščiai, darbas tapo švente<sup>20</sup>.

Taigi, kaip rodo talkų tyrimai Lietuvoje, socialiniai santykiai talkose klostėsi priklausomai nuo dalyvių lyties, amžiaus, giminytės, draugystės ir nuo vietos arba teritorinio artumo (kaimas, vienkiemis), kur išskiriami vieši ir uždari susibūrimai. Šie neformalieji tinklai sukuria bendrą vertę, kuri naudinga talkos dalyviams. Tokią vertę sudaro: a) supratingumas, atjauta – pagalba nelaimėje; b) abipusė pagalba (atbūtinės talkos) ar pareiga (skola); c) vaišės (didžiosios talkos) ar pasilinksminimas (Vakarų Lietuvos areale, kitur – bendravimas su kitais ne šeimoje, šeimynoje) ypač aktualu jaunimui (kuo daugiau žmonių – tuo patraukliau).

## MIESTO BENDRADARBIŲ BENDRIJOS „KLIJAI“ EMIC POŽIŪRIU

Modernioje organizacijoje puoselėjamos praktikos, kurios padėtų (oficialiai, iš viršaus) sukurti darbovietės bendriją, t. y. kultūrą, aplinką, atmosferą, kurioje darbuotojai puikiai jaustųsi, gerai dirbtų, atsiduotų organizacijai. Lietuvoje tokio pobūdžio bendrijų darbovietėse esama, bet dažniau galima aptikti savaime, neformaliai susiburiančių bendrijų. Nagrinėjama lauko tyrimų Vilniuje duomenis, atskleisiu *emic* požiūrį, kokie bruožai rodo, yra ar ne bendrija, kurią sieja neformalūs tinklai, miesto darbo kolektyve.

Apklaustų vilniečių darbo kolektyvai, priklausomai nuo darbo specifikos, buvo įvairūs: sudarė vieną grupę pagal lytį ar amžių, rečiau pagal etninį aspektą ar mišrūs kolektyvai. Vieni kolektyvai buvo dideli, kiti maži, susikoncentravę vienoje vietoje ar išskaidyti po įvairias miesto, rajono ar respublikos (kitų šalių) vietas. Skirtingos patirtys ir keičiant darbovietes. Pažymėtina, kad tik 23 proc. apklaustųjų patys keitė darbą dėl geresnių sąlygų, kiti, jei keitė, tai dėl tam tikrų pasikeitusių asmeninio gyvenimo aplinkybių, vyravo respondentų (ypač vyresniųjų) pastovumas darbovietės atžvilgiu. Visa tai turėjo įtakos ir apklaustų vilniečių patirčiai, kuria remdamiesi jie išsakė savo nuomonę apie bendradarbių bendriją ar kolektyvą. Dauguma apklaustų vilniečių pabrėžė, jog bendrija yra kolektyve, pasižyminčiame draugiškumu: „*Geras kolektyvas, supratimas, žmogiškumas, šiltas bendravimas*“ (mot., gim. 1929). Svarbiausia, dauguma tikėjo ar patyrė, kad prireikus, t. y. ištikus nelaimėi, šie

bendradarbiai padės, – tai pabrėžė ne vienas respondentas: „*Draugiški, nuoširdūs žmonės, padedantys nelaimėje, su kuriais gera dirbti*“ (mot., gim. 1968). Nors bendradarbių bendrija prilyginama darbiui, geram kolektyvui, kartais šeimai ar draugams, tačiau dažnai pabrėžiami tik darbo santykiai, sutelkto darbo reikšmė, „*kada vienas už visus, visi už vieną*“ (mot., gim. 1952) arba „*visi kumštyje*“ (vyr., gim. 1973). Svarbu, kad bendradarbiai būtų vienminčiai, vyrautų gera komandinė dvasia, tai bendradarbiai, su kuriais galima pasikonsultuoti, spręsti problemas, nes visi reikalingi vienas kitam dėl bendro tikslo.

Tad aptartoji didžioji apklaustųjų vilniečių dalis akcentuoja pasitikėjimą tarp kolektyvo narių, kur, sakyčiau, vyrauja išgryninti darbiniai ryšiai. Žinoma, pasitikėjimą lydi draugiškumas, nuoširdumas, supratingumas, pagalba, netarpiškas bendravimas, t. y. akcentuota santykių kokybė. Net nepatyrę gero kolektyvo<sup>21</sup> respondentai vylėsi, kad turėtų būti netarpiški santykiai, pamažu susiklostyti tradicijos tokia kolektyve, vienas kitam turėtų „*patarti, padėti, bendro darbo rezultatų siekti, nuoširdžiai palaikyti, bendrauti draugiškai, kad kartu džiaugtumėsi gyvenimu, o ne būtų tik kad atidirbi ir viskas*“ (vyr., gim. 1986).

Trečdalis respondentų manė, kad bendrija – dar daugiau nei darbo kolektyvas, kai santykiai palaikomi ne tik darbe, bet ir už darbo(vietės) ribų, kai sieja bendri interesai, pomėgiai. Jiems kolektyvas daugiau nei darbo rezultatų sieki

mas, todėl svarbu asmeninis supratingumas, pasitikėjimas, palaikymas.

Yra manančių, jog kolektyve svarbiau bendra darbinė atmosfera, kai netrukdoma atlikti užduočių, o į bendrijas „žmonės susiburia pagal amžių, interesus“ (mot., gim. 1969). Kartais respondentams buvo sunku apibrėžti, kaip jie suvokia bendriją – pagalvoję nusprendė, kad „panašu į profsąjungą“ (mot., gim. 1954). Tiesa, iš keleto vilniečių teko išgirsti, jog darbe nėra tokio dalyko kaip „bendrijos“ ir nežino, ką tai galėtų reikšti.

Kalbant apie bendriją su respondentais kaip labai svarbus dėmuo iškilo laiko dimensija: praleisto laiko kartu trukmė, istorinis laikotarpis, žmogaus amžius (arba kartos). Respondentai akcentavo, kad didelę savo gyvenimo dalį praleidžia dirbdami, todėl „bendrauji, daliniesi džiaugsmais ir vargais; sieja tave visą gyvenimą nuo – iki, kur dirbi“ (mot., gim. 1957). Tai ypač akcentavo jaunesnieji respondentai, kurių manymu, bendrijai atsirasti reikšmės turi laikas (trukmė), praleistas kartu darbe. Kita laiko dimensija – istorinis laikotarpis ir skirtingos amžiaus grupės, kartos. Vyresni respondentai galėjo palyginti savo jaunystėje buvusius santykius darbo kolektyve ir dabar. Jiems sovietmetis – tai jaunystės laikas, ir visa atrodė kitaip, tuomet visi buvo „panašaus amžiaus. Todėl pavyko susikalbėti“ (mot., gim. 1942). Kiti respondentai prisiminė, jog sovietmečiu kolektyve buvo ir jaunesnių, ir vyresnių, „bendravimui tai netrukdė“ (mot., gim. 1957), visi, nepaisant amžiaus skirtumų, „maloniai pabendrau davom kai būdavo laisva – susėdam, kavos išgeriam“ (mot., gim. 1968).

Žinoma, socialinių kultūrinių santykių pokyčius kolektyve po sovietmečio ar pasikeitus kartoms pabrėžė ne vienas respondentas. Iš pasisakymų galima numanyti, kokiame kolektyve teko dirbti respondentui, – nuo to priklausė ir vertinimas. Antai vyresnieji, prisiminę sovietmetį, jaunystės metais dirbę dideliame kolektyve, kur nemažai buvo jaunimo, intensyviai palaikė su bendradarbiais ryšius ir po darbo įvairiuose sporto renginiuose, iškylose ir pan., tačiau „Paskui viskas sumaterialėjo, pasikeitė, draskymaisi, privatizacijos – visa tai kolektyvui atsiliepė. Ir jau kartos keitėsi. Su mano išėjimu jau daug naujų atėjo“ (mot., gim. 1957), – pasakojo respondentė. Panašiai ir kiti, dirbę mišriame kartų požiūriu kolektyve sovietmečiu jautė nuoširdžią vyresniųjų globą: „anksčiau [sovietmečiu], tai kolektyvas buvo..., o dabar ne – kiekvienas sau“ (mot., gim. 1958).

Jaunesni respondentai taip pat pažymi, jog ir šiuolaikiniai kolektyvai skirtingi. Antai, dideliame – kiekvienas sau: „Vyresnieji atskirai, jie turi savo požiūrius, savo skonį – nėra ką ir kalbėt. Ateini naujas, jie ten su tavimi nei pažindinasi, nei ką, nei si ten pažindintis. Kolega ir tiek, ką ten su juo – nieko. Tai neišvengiama, jei jie dirba kartu jau 10 metų, turi apie ką pasikalbėti, ir dažniausiai kalba apie darbą. Kiek galima vien apie darbą!“, o štai kitame darbe, kur nedidelis, jaunas „kolektyvas yra pats geriausias, kokį teko turėti, vadovė taip pat“ (mot., gim. 1985). Vadinasi, svarbūs kolektyvą telkiantys neformalus ryšiai. Respondentų pastebėtas ir toks momentas, kad ne tik bendri pomėgiai suartina žmones, bet ir atvirkščiai: „jei geras ko-

*lektyvas, vis vien tada išauga į bendrus pomėgius, poilsį, laisvalaikį“* (vyr., gim. 1973).

Kai kurie respondentai, kalbėję apie tai, kaip kolektyve modeliuojami socialiniai santykiai, pabrėžė vietos dimensiją, būtent, kokie žmonės toje vietoje, darbovietėje, sudaro kolektyvą, „kiekvienoje vietoje kitokie santykiai“ (mot., gim. 1939). Nors respondentų akcentuota vieta, ji realiai atitinka organizacijos kultūrą (tiek formaliają, tiek neformaliają). Kaip parodė Stevenson (1996), organizacijos neformalūs tinklai atlieka pagrindinių informacijos skleidėjų vaidmenį, prižiūri, reguliuoja ir perduoda organizacinę kultūrą<sup>22</sup>. Respondentai atkreipė dėmesį, kad socialiniai santykiai ne mažiau priklauso ir nuo konkrečioje darbovietėje dirbančių žmonių charakterių ypatybių: „Nuo vieno kitam persiduoda... Sakyčiau, būna trys charakteriai: vieni nori, kad juos visi matytų, kiti – tokie daugiau – dirba mažiau, kalba; tretį – pasyvesni gal“ (mot., gim. 1939). Kita respondentė manė, jog neformalių santykių trukdis yra karjeristų tipo žmo-

nės, kurie kolektyve laikosi tam tikro atstumo priklausomai nuo einamų pareigų: „kolektyvas susiskirstęs: sėdi trise komisijoj, tai jos skaitosi mazgiukai, parašus deda, gauna algos biskį daugiau, ir save pakėlę virš, nu, supranti, kiekvienas ten vaidina. Santykiai yra tokie“ (mot., gim. 1957).

Apibendrinami *emic* požiūri, galime teigti, jog bendradarbių bendrijos sąvoka apima visų pirma gerą komandinę veiklą vykdančių žmonių grupę, kartu ir peraugantį į draugiškumą, glaudesnę dirbančiųjų bendravimą už darbovietės ribų. Kai socialiniai tinklai darbovietėje yra tankūs, dažni ir ilgalaikiai, susiformuoja bendradarbių bendrijos (palaikomos neformaliais tinklais), kurias respondentai prilygina šeimai, draugams. Svarbus elementas kuriant bendriją yra ir vieta, tiksliau – organizacijos kultūra, kur dirbančiųjų asmeniniai charakteriai, pomėgiai, tikslai atsiskleidžia arba yra nutylimi, (tikėtina, priklausomai nuo susiklosčiusios / suformuotos formaliosios kultūros).

## IŠVADOS

Palyginus talkų tradicinėje bendruomenėje ir miesto bendradarbių (*emic* požiūriu) bendrijų reikšmes, pastebėta, kad neformalių tinklų tradicinėje bendruomenėje darbo kontekste socialinius santykius formavo abipusiškumas (pagalba), vieta kaip ūkio vienetas ir grupės pagal amžių, lytį. Galima pažymėti ir atlygį (vaišes) kaip vieną iš akstinų dalyvauti talkose. Miesto darbo kolektyve neformalių bendrijų formavimui įtakos turi laikas (trukmė, laikotarpis, dažnumas), tarpusavio pasitikėjimas, pagalba,

vieta kaip organizacijos kultūra ir, rečiau, – amžiaus grupės (kartos). Tad skiriasi vietos aspektas (kaip ekonominis ar organizacijos kultūros) ir tai, kad kaimo bendrijoje neakcentuotas laikas (trukmė, dažnumas), kuris numanomas kaip ilgalaikis, pastovus, o miesto bendrijoje, *emic* požiūriu, nebuvo išskirtas lyties aspektas, kuris, manyčiau, taip pat nutylimas kaip savaime suprantamas. Taip pat apibūdinant bendradarbių bendriją neakcentuotas vaišių (užstalės) akstinas, bet apie jį buvo užsiminta.

## Literatūra ir nuorodos

- <sup>1</sup> Kathy J. Kuipers, Formal and Informal Network Coupling and its Relationship to Workplace Attachment. *Sociology Faculty Publications*, 2009, Paper 1. <[http://scholarworks.umt.edu/sociology\\_pubs/1](http://scholarworks.umt.edu/sociology_pubs/1)> [žr. 2016 07 07]
- <sup>2</sup> Ethan Bueno de Mesquita and Matthew Stephenson, Legal Institutions and Informal Networks. *Journal of Theoretical Politics* 18(1), 2006, p. 40–67. <<http://jtp.sagepub.com>> [žr. 2016 07 07]
- <sup>3</sup> Ingrid H. Garmann Johnsen, Formal Project Organization and Informal Social Networks: Regional Advantages in the Emergent Animation Industry in Oslo, Norway. *European Planning Studies* 7, Vol. 19, No. 2011.
- <sup>4</sup> Kimberly Lochner, Ichiro Kawachi, Bruce P. Kennedy, Social capital: a guide to its measurement. *Health & Place* 5, 1999, p. 260.
- <sup>5</sup> Michael Woolcock, The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes“, 2000, p. 9. <<http://www.oecd.org/innovation/research/1824913.pdf>> [žr. 2016 07 01]
- <sup>6</sup> *The differences between formal and informal organization*, b. m., <<http://www.sociologyguide.com/organization-and-individual/differences.php>> [žr. 2016 07 07]
- <sup>7</sup> Pagal savo sudarytą klausimyną 2013–2015 m. atlikau lauko tyrimus (33 aprašai), o 2013 m. prie tyrimo buvo prisidėję Lietuvos edukologinio un-to (LEU) Istorijos fakulteto studentai Marius Varvuolis ir Haris Simas Petrauskas (apklausta 20 vilniečių).
- <sup>8</sup> Vitalis Morkūnas, *Nuo tamsos ligi tamsos (Žemės ūkio darbininkų buitis Lietuvoje 1919–1940)*. Vilnius: Mokslas, 1977.  
Angelė Vyšniauskaitė, Gėrimas lietuvių liaudies ritualuose ir kova su girtavimu. *Ritualas, Blaivybė, kultūra*. A. Gaižutis ats. red, sud. Vilnius: Mintis, 1989, p. 95–122.  
Pranė Dundulienė, *Lietuvių šventės: tradicijos, papročiai, apeigos*. Vilnius, 1991.
- <sup>9</sup> Jonas Mardosa, Valstiečių talkos Lietuvoje: XIX a. pabaigoje – XX a. pirmoje pusėje. *Liaudies kultūra* 5, 1997.  
Jonas Mardosa, Vaiguviškių talkos XX amžiaus pirmojoje pusėje. Elektroninio serialinio leidinio „Lietuvos lokaliniai tyrimai“, ISSN 2029-0799 visatekstėje svetainėje [www.llt.lt](http://www.llt.lt).
- Jonas Mardosa, Talkos Angininkų kaime (Alytaus rajone). *Kraštotyra*, 1971, p. 175.
- <sup>10</sup> Žilvytis Bernardas Šaknys, *Kalendoriniai ir darbo papročiai Lietuvoje XIX a. pabaigoje – XX a. pirmojoje pusėje. Jaunimo vakarėliai*. Vilnius: Diemedis, 2001.
- <sup>11</sup> Auksuolė Čepaitienė, *Verpimas Lietuvoje. Liaudies kultūros likimas*. Vilnius: Diemedis, 2001.
- <sup>12</sup> Morkūnas, p. 167.
- <sup>13</sup> Šaknys, *Kalendoriniai ir darbo*, p. 114.
- <sup>14</sup> Atbūtinės talkos, po kurių linksmybių nebūdavo, ir didžiosios, kurių nereikėjo atidirbti, būtinai būdavo su pasilinksminimu (Mardosa, *Valstiečių talkos*, p. 123).
- <sup>15</sup> M. Dietler & I. Herbich, Feasts and labour mobilization: Dissecting a fundamental economic practice. *Feasts: Archaeological and ethnographic perspectives on food, politics, and power*, M. Dietler & B. Hayden (Eds.), 2001, p. 240–264. Washington, DC: Smithsonian Institution Press.
- <sup>16</sup> Dietler, p. 246.
- <sup>17</sup> Balys Buračas, Rugiapjūtės pabaigtuvės. *Lietuvos kaimo papročiai*. Vilnius, 1993, p. 64–65.  
Vyšniauskaitė, Dundulienė, Mardosa, *Talkos Angininkų*; Mardosa, *Valstiečių talkos*; Mardosa, *Vaiguviškių talkos*.
- <sup>18</sup> Vyšniauskaitė, p. 121.
- <sup>19</sup> Žr. Šaknys, *Kalendoriniai ir darbo*; Šaknys, Jaunimo neintensyvaus darbo savitumai Lietuvoje (XIX a. pabaiga – XX a. pirmoji pusė). *Lituanistica* 1(4), 2002, p. 42–56.
- <sup>20</sup> Šaknys, *Kalendoriniai ir darbo*, p. 88.
- <sup>21</sup> Šie vilniečiai paprastai vadino bendrija tiesiog bendradarbius, su kuriais tiesiogiai dirbi, su kuriais sieja darbiniai ryšiai ar su kuriais paprastai tenka dažnai bendrauti.
- <sup>22</sup> Pagal Christian Waldström, Informal Networks in Organizations – A literature review, 2001, p. 33. <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.203.3414&rep=rep1&type=pdf>> [žr. 2016 05 10]