

Bronisław Morawski

Problemy identyfikacji postaw wobec pracy

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 32/2, 23-40

1980

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

BRONISŁAW MORAWSKI

PROBLEMY IDENTYFIKACJI POSTAW WOBEC PRACY

Treść: Wprowadzenie. — Różnice przedmiotowe wskaźników. — Identyfikacja kierunku i siły postawy. — Potrzeba weryfikacji stosowanych wskaźników. — Podsumowanie.

WPROWADZENIE

Identyfikacja postaw (wykrycie istnienia i siły postawy) jest ważnym elementem każdego procesu badawczego, w którym występuje zmienna „postawa”. Dlatego celem artykułu jest sformułowanie kilku uwag, mających znaczenie przy ocenie przydatności inferencyjnej wskaźników stosowanych w Polsce do badania postaw wobec pracy.

Problem identyfikacji badanego zjawiska nie jest oczywiście problemem specyficznym dla badania postaw. W przypadku jednak istniejącej praktyki badania postaw do pracy nabiera on specjalnego znaczenia, głównie dzięki dość niefrasobliwemu posługiwaniu się pojęciem „postawa” w interpretacji różnych badań. Być może dzieje się tak dlatego, że procesy badawcze zostały zdominowane przez techniki ankietowe, które przeważnie odwołują się do opinii lub ocen różnych aspektów życia produkcyjnego. Właśnie przy badaniu opinii i ocen posługiwanie się pojęciem „postawa” jest ponętne i narażone na niewłaściwe zastosowanie. Można nim łatwo operować nawet wtedy, gdy narzędzie badań jest jedynie mało koherentnym inwentarzem „pytań badacza”, formułowanych bez uzasadnień teoretycznych. W związku z tym nieraz pytania, którym się przypisuje rolę wskaźnika postawy, nie są świadomymi operacjonalizacjami pojęcia „postawa wobec pracy”. Wydaje się nawet, że próby takich operacjonalizacji należą do rzadkości.

Prezentowane niżej spostrzeżenia odnosimy do pytań, które najczęściej bywają interpretowane jako wskaźniki postaw. Generalnie zajmować się będziemy pytaniami (lub sekwencjami pytań tworzącymi wskaźnik) do-

tyczącymi zadowolenia z pracy oraz pytaniami pokrewnymi. Epizodycznie natomiast zajmiemy się pytaniami o wartość pracy.

Zadowolenie z pracy i wartości związane z pracą to odrębne dziedziny badań. Odpowiadające im pytania w ankiecie są więc w prostej linii operacyjnymi wskaźnikami tych zmiennych. Stąd słuszne może być pytanie, na jakiej podstawie uznaje się te pytania za inferencyjne wskaźniki postaw lub inaczej, czy wskaźniki innych zmiennych w równym stopniu mogą służyć inferencji postaw.

Pozostawiamy pytanie to bez odpowiedzi. Wymagałaby ona wejścia na teren ogólniejszych rozważań metodologicznych, zasługujących na odrębne omówienie. Postawiliśmy je jednak po to, aby w możliwie najkrótszy sposób zasygnalizować zagadnienie osobliwości towarzyszących badaniom postaw do pracy. Podobnych osobliwości można odnaleźć więcej. To samo pytanie mogło być wskaźnikiem postawy i wartości pracy. Zdarza się również, że np. informacja o autotelicznym lub instrumentalnym podejściu do pracy (badanie wartości pracy w „wymiarze intencji”) raz bywa traktowana jako wskaźnik postawy do pracy, innym zaś razem jako zmienna warunkująca postawę. Owa wielofunkcyjność wskaźnikowa pytań powoduje, że sytuacja w badaniu postaw jest bardzo niejasna, przynajmniej jeśli idzie o wtórne korzystanie z wyników.

Niejednoznaczny status wskaźnikowy pytań sprawił, że mieliśmy trudności z decyzją, które pytania uznać za wskaźniki postaw do pracy. Początkowo studiując różne opracowania, kierowaliśmy się opinią autora opracowania, z którego czerpaliśmy przykłady. Ostatecznie przeważały względy merytoryczne i wybraliśmy te przykłady, które wydały się najbardziej reprezentatywne.

Mając je na uwadze, w dalszej części artykułu skierujemy uwagę na najbardziej elementarne kwestie związane z identyfikacją postaw. Przede wszystkim przedmiotem rozważań będą:

- 1) relacje między treścią pytania a przedmiotowym odniesieniem postawy,
- 2) zdolność wskaźnika do identyfikacji siły postawy.

RÓŻNICE PRZEDMIOTOWE WSKAŹNIKÓW

Mówiąc o różnicach przedmiotowych wskaźników mamy na myśli ich zróżnicowanie ze względu na stopień złożoności przedmiotu postawy. Chodzi tu przy tym nie tylko o adekwatność treści pytania do zakresu przedmiotu badanych postaw, ale również o właściwy odbiór treści pytania i właściwą interpretację wyników w zakresie przedmiotowego odniesienia postawy.

Ogólny termin „postawy wobec pracy” dotyczy wielu różnych przedmiotowo rodzajów postaw. W literaturze odnajdujemy następujące zastosowania:

1) postawy wobec różnych aspektów pracy (fizycznych warunków pracy, stosunków międzyludzkich, płac itp.),

2) postawy wobec zawodu (wykonywanych czynności wraz z elementami sytuacji pracy, które są bezpośrednio z nimi związane, czy które określają zawód w świadomości badanych, np. płace),

3) postawy wobec zakładu (całokształt elementów sytuacji pracy – środowiska, w którym przebiega praca),

4) postawy wobec pracy jako „formy działalności ludzkiej”.

Przeważnie interesują nas postawy wobec zawodu i wobec zakładu, rzadziej wobec elementów pracy. Badanie postaw częściowych jest możliwe i bywa prowadzone, o ile zachodzi taka potrzeba. Wypada jednak zwrócić uwagę, że chociaż w wielu badaniach stosowane są różne pytania o oceny elementów pracy, to zwykle zastosowanie terminu „postawa” ma w interpretacji danych charakter metaforyczny. Najczęściej pytamy o te oceny chcąc poznać, w jakich warunkach przebiega praca i temu podporządkowana jest treść pytania, a nie po to, by stwierdzić istnienie jakiegoś trwałego stosunku do warunków pracy. Zazwyczaj chodzi wtedy o rozpoznanie zmiennych warunkujących postawy o szerszym odniesieniu przedmiotowym, a nie identyfikację tych postaw. Ponieważ zamierzaliśmy poświęcić uwagę wskaźnikom dotyczącym tych właśnie postaw (do zawodu i do zakładu), przeto pytania o postawy częściowe wyłączamy z pola bezpośredniego zainteresowania.

Procedury identyfikacji postaw do zawodu i zakładu są wyraźnie zdominowane przez następujące pytania:

„Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z pracy?”

„Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z zakładu, w którym Pan pracuje?”

„W jakim stopniu jest Pan zadowolony ze swojej pracy?”

„Czy ogólnie biorąc lubi Pan swoją pracę?”

„Czy lubi Pan tę pracę?”

„Czy ogólnie biorąc lubi Pan ten rodzaj pracy?”

„Czy uważa Pan zakład za dobrą fabrykę?”¹

¹ Przykłady pochodzą z następujących źródeł (podajemy według kolejności cytatów): z kwestionariusza opracowanego w Instytucie Socjologii UŁ do badań nad włóknierzami (egz. w posiadaniu autora); z ankiety pilotażowej opracowanej w Instytucie Podstawowych Problemów Marksizmu-Leninizmu, przykłady 2 i 3 (egz. w posiadaniu autora); G. Pomian, M. Strzeszewski, *Postawy wobec pracy i zakładu*, Warszawa 1969; J. Pilch, *Spoleczne problemy załóg PGR*, Warszawa 1974; J. Kalinowska, *Postawy robotników wobec pracy*, Warszawa 1978; J. Kulpińska, *Spoleczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysto-*

Wszystkie te pytania dotyczą postaw odniesionych do przedmiotów o złożonej, wieloaspektowej strukturze. W części dotyczą postaw, których przedmiot został określony na poziomie pojęcia „praca”, a w części przedmiot postawy funkcjonuje na poziomie pojęć „zawód” i „zakład”. Jest to o tyle ważne rozróżnienie, że zakres postaw i adekwatność pojęć tej ogólności są przedmiotem kontrowersji.

W literaturze polskiej lansowany jest pogląd, jakoby pojedyncze pytania ogólne były z gruntu wadliwymi wskaźnikami. Czy tak jest istotnie?

W stosunku do pytań o postawy do pracy A. Sarapata postawił problem niejednoznaczności tych pytań. Stwierdził, że odpowiadając na nie niektórzy badani biorą pod uwagę jeden dowolnie wybrany aspekt pracy, inni kilka aspektów, a jeszcze inni całokształt pracy².

Różnice zakresu postrzegania obiektu postawy są typowym problemem w dziedzinie identyfikacji postaw. Limitują one w poważnym stopniu konstrukcję wskaźników oraz wyznaczają granice interpretacji wyników.

W literaturze zwraca się uwagę na możliwość trojakiemu rodzajowi widzenia przedmiotu przez badanych:

1) przedmiot może być postrzegany jako ustrukturalizowana całość — jednostka potrafi wyróżnić elementy przedmiotu i widzi je we wzajemnym powiązaniu (bez względu na to, czy czyni to kompetentnie i wyczerpująco),

2) przedmiot jest postrzegany jako całość, lecz jednostka nie uzmysławia sobie jego struktury,

3) przedmiot może być postrzegany jako luźny zbiór elementów³.

J. Reykowski wiąże różnice postrzegania przedmiotu z procesami powstawania kategorii przedmiotu w świadomości jednostki, co zdeterminowane jest rozwojem struktur poznawczych osobowości⁴. Można więc przyjąć, że jednostki o rozbudowanych strukturach poznawczych i w ogóle o osobowościach zdominowanych przez te struktury będą po-

wego, Warszawa 1969. Są to wybrane przykłady z kilku badań. Nie jest to spis wyczerpujący. W wielu znanych autorowi opracowaniach, w których omawiano postawy do pracy, brak jest dokładnych danych co do treści pytań. A. Sarapata podaje jeszcze inne wzory pytań: „Czy jest Pan zadowolony z pracy?”, „Czy jest Pan zadowolony z wykonywanego zawodu?” i wiele innych. *Metody badań nad zadowoleniem z pracy*, [w:] *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*, Warszawa 1973.

² Sarapata, *op. cit.*, s. 82.

³ M. Marody, *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*, Warszawa 1976, s. 120—126.

⁴ J. Reykowski, *Postawy a osobowość*, [w:] *Teorie postaw*, Warszawa 1973, s. 96—99.

strzegaly przedmiot calosciowo i „strukturalnie”. U nich tez proces ksztaltowania sie postaw bedzie w wyzszy stopniu angazowal operacje mentalne.

Wspominamy o tej dosc oczywistej prawdzie, by podkreslic, iz w momencie projektowania badan nie zawsze mozemy posiadac tak dokladne dane o badanej zbiorowosci, a w czesci dlatego, aby uzmyslowic, ze nie zawsze brak takiego rozeznania pociaga za soba bledy w projektowaniu wskaznika.

Najwieksze niebezpieczenstwo dla badan pojawia sie w przypadku, gdy przedmiot jest postrzegany jako luzny zbior elementow. Badani — jak podaje S. Nowak — moga wtedy posiadac postawy wobec poszczegolnych elementow obiektu, ale nie posiadaja postawy wobec obiektu jako calosci⁵. Moga sie pojawiac w zwiazku z tym przynajmniej dwie komplikacje. Zgodnie z teoria Reykowskiego, omawiany przypadek moze oznaczac brak kategorii przedmiotu w swiadomosci jednostki na poziomie ogolnosc postawy zalozonej we wskazniku, co rownaloby sie brakowi postawy⁶. Wymagaloby to takiej konstrukcji wskaznika, ktory bylby jednoczesnie w stanie wyselekcjonowac brak postawy. Ten niedostatek niektorych wskaznikow sprawia, ze czesci badanym przypisujemy postawe o zbyt ogolnym odniesieniu przedmiotowym⁷.

W przypadku wskaznikow, ktorymi sie tu zajmujemy, niebezpieczenstwa takie w zasadzie nie wystepuja. Mowimy „w zasadzie”, bo wykluczamy calkowite nieporozumienia. Sprzyjaja im przytoczone wczesniej pytania z uzytym slowem „praca”. Czasami bywa ono uzyte w kontekscie innych slow lub innych pytan ankiety, gdy wiadomo, iz chodzi tylko o wykonywane czynnosci⁸, a czasem w sposob niedookreslony — mogacy wzbudzac rozmaite skojarzenia. Gdy idzie o pierwsze zastosowanie terminu, to badacz moze popelnic blad przy interpretacji wynikow, jezeli stwierdzi, ze badal postawy w szerszym rozumieniu — wobec pracy jako calosci (czynnosci wraz z caloksztaltem elementow sytuacji pracy). Takie przypadki sa praktycznie nie spotykane. Sygnalizujemy je jednak, aby wskazac, ze jest to blad interpretacji, a nie blad pomiaru, o ktory by nam chodzilo.

Stosujac slowo „praca” bez dookreslenia narażamy sie na wiecej zaklocen. Powstaja wtedy bledy pomiaru, a interpretacje wynikow moze

⁵ S. Nowak, *Pojecie postawy w teoriach i stosowanych badaniach spolecznych*, [w:] *Teorie postaw*, s. 24.

⁶ Reykowski, *op. cit.*

⁷ Nowak, *op. cit.*, s. 24.

⁸ Np. Pilch, *op. cit.*, pytal: „Czy lubi Pan te prace?” po pytaniu: „Jaka prace wykonuje Pan w gospodarstwie?”, ktore wyraźnie kierowalo uwage respondenta na wykonywany zawod (czynnosci).

być w ogóle niemożliwa. Błędy wynikają przede wszystkim stąd, że faktycznie jedni badani kojarzą pojęcie „praca” z zawodem, inni natomiast z miejscem pracy. Otrzymujemy przez to zbiór odpowiedzi dotyczących dwóch różnych postaw. Badaczowi w tej sytuacji nie wolno stwierdzić, że badał postawy wobec zawodu ani że badał postawy wobec zakładu, ani też że badał postawy wobec pracy jako całości. Błąd pomiaru powstaje nawet wtedy, gdy badaczowi wyraźnie chodziło o rozpoznanie postaw do pracy jako całości, i aby to osiągnąć wprowadził zwrot „czy ogólnie biorąc...”. Nie zmienia się przez to fakt, że termin „praca” jest w potocznej świadomości kojarzony z reguły z jednym z dwóch podanych znaczeń, a korekcja tego wymagałaby bardziej wyrafinowanych przeformułowań pytania.

Jak sądzę, są to już sprawy dobrze dziś znane badaczom i nie powinny stanowić zagrożenia. Jeśli więc uprzednio zgłaszaliśmy wątpliwości, czy istotnie pytania ogólne należy uznać za wskaźniki wadliwe, to chodziło nam o pytania, w których przedmiot postawy został precyzyjnie określony, zgodnie z intencjami koncepcji badań. Do takich pytań zaliczamy niektóre pytania o stosunek do zawodu i o stosunek do zakładu.

Przedmioty tych postaw — jak zwracano już uwagę — są obiektami o złożonej, wieloaspektowej strukturze. Pytając o stosunek do nich nie powinniśmy mieć obaw, że kategoria przedmiotu nie jest elementem świadomości. Obawa taka może dotyczyć tylko specjalnych kategorii respondentów, którzy pozbawieni są doświadczeń na temat pracy, np. dzieci. Badając osoby pracujące, a więc osoby mające bezpośredni i bieżący kontakt z przedmiotem, mamy prawo oczekiwać, że przedmiot jest postrzegany całościowo, choć może to występować w obu podanych wcześniej wymiarach — postrzegania całościowego z uwzględnieniem struktury lub całościowo bez uwzględnienia struktury. W naszym przekonaniu w każdym z tych przypadków możemy posługiwać się pytaniami ogólnymi. A nawet więcej, całościowa percepcja przedmiotu jest argumentem kreującym metodę pytań ogólnych.

Całościowe postrzeganie przedmiotu nie przeszkadza, aby oceny generalne były dokonywane przez pryzmat ważności jednego lub tylko kilku aspektów przedmiotu. Najogólniej biorąc rola, jaką odgrywają w takiej ocenie poszczególne elementy przedmiotu, zależy od struktury potrzeb i systemu wartości. Niekiedy obserwując tylko efekty tego mechanizmu mówimy, że badani biorą pod uwagę różne aspekty pracy. Ale stwierdzenie takie może mieć również inne podłoże. Mianowicie takie, że przedmiot jest postrzegany całościowo, lecz jako struktura prosta. Właśnie ten przypadek mógł mieć na uwadze A. Sarapata formułując niepokoje pod adresem pytań ogólnych. Mogły się one wiązać z podejrzeniem, czy osoby postrzegające przedmiot w wymiarze jednego lub tylko kilku

elementów są zdolne do generalnej oceny przedmiotu lub inaczej, czy możliwa jest wtedy „globalna walencja przedmiotu”.

Powstanie globalnej walencji przedmiotu jest możliwe w każdym z rozpatrywanych przypadków, choć może przebiegać w sposób zindywidualizowany. Jak podaje S. Nowak, przy wieloaspektowej percepcji przedmiotu walencja globalna może być rodzajem „średniej ważonej” walencji cząstkowych⁹. Zwraca on również uwagę na innych ciekawy przypadek. Czasami gdy jakiś aspekt przedmiotu nabiera silnej dodatniej lub ujemnej walencji, to walencja ta dzięki różnym mechanizmom konsonansowym staje się walencją globalną¹⁰.

Formowanie globalnych ocen jest również możliwe poza procesami intelektualnymi, kiedy struktura przedmiotu i ranga poszczególnych elementów nie są uświadomione. Doskonale wiemy, jak często jesteśmy skłonni do globalnych emocjonalno-oceniających ustosunkowań, których podstaw sobie nie uświadomiamy. Mamy poczucie, że coś lubimy lub nie lubimy, że jesteśmy z czegoś zadowoleni lub niezadowoleni będąc wolni od refleksji, z jakiego powodu lubimy lub jesteśmy zadowoleni. Fakt ten jest równie dobrze zrozumiały na gruncie psychologicznych mechanizmów podświadomości, co na gruncie społecznych mechanizmów postawotwórczych, zgodnie z którymi postawy powstają przez naśladownictwo i przekazywanie wzorów. W takim ujęciu formowanie się postawy byłoby jednoznaczne z przyswojeniem sobie ocen zakresowo adekwatnych do zakresu przedmiotu, którego dotyczą. Gdyby proces powstawania postaw można było ograniczyć do tego modelu, wówczas problem struktury przedmiotu byłby po prostu nieistotny i byłibyśmy wolni od rozważań relacji zachodzących pomiędzy poziomem oceny narzuconej przez wskaźnik a strukturą przedmiotu.

Teoria społecznego powstawania postaw ma, jak przypuszczamy, ograniczone zastosowanie w przypadku postaw do pracy (zawodu lub zakładu). Takie nabywanie postaw jest tylko możliwe w pewnych środowiskach społecznych, w których istnieje zakorzeniona tradycja silnego przywiązania do zawodu i zakładu. W Polsce takim zawodem jest np. zawód hutnika.

Metodzie pytań ogólnych przeciwstawiana bywa metoda listy składników pracy. W jednej z odmian tej metody wskaźnikiem „postawy ogólnej” jest indeks ocen cząstkowych. Może to być np. średnia zadowolonych cząstkowych wyrażanych na czteropunktowej skali¹¹. Jest to me-

⁹ Nowak, *op. cit.*, s. 59.

¹⁰ *Ibidem*, s. 59/60.

¹¹ A. Buchner-Jeziorska, *Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki zadowolenia z pracy kierowników*, „Studia Socjologiczne”, 1975, nr 3.

toda najbliższa „metodom skalowym” rozpowszechnionym w psychologii społecznej.

Czy jest to lepsza metoda?

Przed wszystkim należałoby pamiętać, że obie metody ciążą ku odmiennym założeniom teoretycznym co do struktury i własności ludzkiej psychiki. Metoda pytań ogólnych wydaje się być bliższa „psychologii postaci”, podczas gdy metoda listy składników bardziej odpowiada asocjacyjnej koncepcji psychiki.

Nie może to oczywiście stanowić przedmiotu krytyki (choć chronologicznie biorąc „psychologia całości” jest nowocześniejsza). Jest to po prostu kwestia odmiennych założeń, które w różnych sytuacjach mogą okazać się przydatniejsze, lecz podobnie płodne heurystycznie.

Inne założenie, które można przypisać metodzie listy składników i innym podobnym metodom, może być natomiast przedmiotem zasadniczej krytyki. Metoda polega na łączeniu ocen — ustosunkowań dokonywanych w stosunku do różnych „wymiarów” tej samej postawy. Wskaźnik najwyższy otrzymują osoby dające konsekwentnie oceny najwyższe we wszystkich wymiarach, podobnie jak wskaźnik najniższy otrzymują osoby dokonujące konsekwentnie ocen najniższych. Oznacza to, że podstawową zasadą konstytuującą wskaźnik postawy jest wewnętrzne uporządkowanie różnych elementów świadomości — jej wewnętrzna harmonia. Wyklucza to możliwość istnienia postaw krańcowo pozytywnych lub krańcowo negatywnych przy sprzecznym, a nawet konfliktowym układzie ocen — ustosunkowań w ramach poszczególnych wymiarów. Inaczej mówiąc, przeciwstawne postawy ogólne są niemożliwe w sytuacjach dysonansowych. W wielu wypadkach może się to nie sprawdzić. Pomijając psychologiczne mechanizmy redukcji dysonansów, zwróćmy uwagę, że oceny ogólne, np. pracy, są ocenami odniesionymi. I to nie tylko w znaczeniu psychologicznym, że ocena ogólna zostaje zdominowana oceną jakiegoś aspektu przedmiotu, który realizuje naczelne wartości lub potrzeby, ale również w sensie społecznym. W wielu wypadkach oceny mogą być wynikiem porównania własnej pracy i sytuacji z pracą innych ludzi.

Warto również wspomnieć o jeszcze jednej wadzie tej metody, która jest bliższa głównemu nurtowi naszych rozważań. Chodzi mianowicie o to, że projektując listę składników możemy w niej umieścić te elementy pracy, które nie wchodzą w strukturę kategorii przedmiotu, jaka funkcjonuje w świadomości badanych. Wydaje się to zupełnie oczywiste w świetle uprzednich spostrzeżeń o różnicach w postrzeganiu przedmiotu. Na skutek tego narzędzie zostaje zawsze w jakimś stopniu obciążone błędem artefaktu. Przed takim niebezpieczeństwem nie chroni nawet dobór składników pracy oparty na teorii potrzeb (jak to miało miej-

sce w cytowanym przykładzie)¹². Nigdy bowiem nie ma pewności, czy wszystkie potrzeby, które się przyjmuje za punkt wyjścia operacjonalizacji, są rozbudzone. Wiadomo przecież, że skala potrzeb i ich ustrukturalizowanie są cechą indywidualną.

Pozostała nam jeszcze do omówienia w tej części sprawa postaw do pracy jako formy działalności ludzkiej lub inaczej postaw do pracy w ogóle. Do postaw tych docieramy, jak przypuszczamy, w trakcie badania wartości pracy (czy praca jest wartością i jaką jest wartością). Wymieniamy te badania, ponieważ wyniki ich mogą być niejednoznacznie interpretowane, gdy chodzi o przedmiotowe odniesienie postawy.

Jedynie z przyczyn natury technicznej do wartości pracy docieramy śledząc specjalny typ ustosunkowań do wykonywanej pracy. Ujawniają to pytania typu: „Co najbardziej ceni Pan sobie w wykonywanej pracy?”. Rzadziej natomiast pytamy: „Co Pana zdaniem jest szczególnie ważne w życiu człowieka?”.

W sensie formalnym badania wartości są badaniami stosunku do przedmiotu. Przyjmując koncepcję wartości, według której wartością jest sam przedmiot lub jego cechy, mamy do czynienia z sytuacją, gdy nie ma różnicy między przedmiotem postawy a wartością. Możemy tego uniknąć, jeśli założymy, że wartości odnoszą się do stanów i przeżyć psychicznych jednostki. Wówczas przedmiot będzie tylko obiektem wartościowania wyznaczonego wartościami¹³.

Gdy badamy postawy wobec pracy, chodzi nam z reguły o poznanie stosunku do konkretnego zawodu lub zakładu. W przypadku badania wartości stosunek ten dotyczy idei przedmiotu (obiekту abstrakcyjnego): „Wartość jest koncepcją czegoś godnego pożądania” — pisał C. Kluckhohn¹⁴.

Tak pojęte różnice przedmiotowe pozwalają zrozumieć sens obserwacji, że praca jest wartością dla jednostki. Oznacza to co najwyżej szansę pojawienia się postawy w znaczeniu przedmiotowym (do realnego obiektu), a nie postawę. Tylko w takim zakresie deklaracje odnośnie do wartości pracy mogą być uznawane jako rodzaj postawy ogólnej. Z tych powodów lepiej byłoby traktować badanie wartości pracy jako zmienną warunkującą postawy do pracy w znaczeniu przedmiotowym (zmienną niezależną), a nie jako wskaźnik tej postawy.

W praktyce bywa różnie. Na przykład w jednej z ostatnich publikacji poświęconej postawom do pracy pytania ogólne dotyczące emocjonalnego i poznawczego komponentu postawy występują obok pytań o war-

¹² W części dobór taki zastosowano w cyt. badaniach A. Buchner-Jeziorskiej.

¹³ J. Koralewicz-Zębik, *System wartości a struktura społeczna*, Warszawa 1974, s. 33—37.

¹⁴ Cytuję za D. Dobrowolską, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, Warszawa 1974, s. 77.

tość różnych składników pracy. Te ostatnie, jak się wydaje, stanowią tam komplementarną — jakościową charakterystykę postaw przedmiotowych¹⁵.

Inaczej z kolei postąpiono w jednej z pierwszych publikacji, komentującej jedne z największych badań empirycznych, które prowadzono w Polsce w zakresie postaw pracowniczych. Autorzy wyraźnie odróżnili emocjonalny stosunek do wykonywanego zajęcia od postaw wobec pracy. Pisali oni w związku z tym, że „Emocjonalny stosunek do pracy [...] kształtuje się w konkretnej sytuacji pracy (rozumianej jako wykonywane zajęcia) i jej dotyczy. Przez postawę do pracy rozumiemy natomiast konsekwencje przypisywania pracy (w znaczeniu szerszym) wartości o charakterze bądź instrumentalnym, bądź samoistnym”¹⁶. To, co nazywają oni emocjonalnym stosunkiem do zajęcia, odpowiada postawie przedmiotowej w naszym rozumieniu, natomiast to, co oni nazywają postawą wobec pracy, byłoby w naszej nomenklaturze postawą ogólną wobec pracy. Wskaźnikiem stosunku emocjonalnego było pytanie o to, czy badani lubią swoją pracę, a „postawy” rozpoznawano poszukując informacji, czy praca jest wartością i jakie zajmuje miejsce wśród innych wartości oraz czy praca jest wartością instrumentalną czy autoteliczną (samoistną).

Jak widzimy, dzięki informacjom o wartości pracy docieramy do postaw o zasięgu bardziej uniwersalnym. Podobną funkcję pełnią też badania na temat internalizacji wzorów społecznych związanych z pracą (będących odmianą badań nad wartościami). Do nich zaliczamy badania, w których pytamy o najbardziej cenione cechy u kolegów z pracy i przełożonych (zdyscyplinowanie, wydajna praca, uczciwość, koleżeńskość itp.). Przeważnie interesujemy się wtedy normami regulującymi stosunek do pracy¹⁷.

IDENTYFIKACJA KIERUNKU I SIŁY POSTAWY

Dotychczas zajmowaliśmy się zagadnieniami przedmiotowego odniesienia postaw, których uzmysłowienie jest ważne przy doborze wskaźników, aby dokładnie zdawać sobie sprawę, jakie postawy badamy. Pełna

¹⁵ Kalinowska, *op. cit.*

¹⁶ Pomian, Strzeszewski, *op. cit.*, s. 70.

¹⁷ Np. A. Siciński, *Postawy wobec pracy i własności*, „Studia Socjologiczne”, 1961, nr 2, Z. Sufin, *Wartościowanie pracy i różnych jej aspektów. Wzór i model dobrego pracownika*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1964, nr 3—4. J. Kulpińska, *Zróżnicowanie wzoru osobowego pracownika ze względu na pozycję i rolę w społeczności zakładowej*, [w:] *Socjalistyczny wzór osobowy pracownika*, Warszawa 1977. M. Górska, *Praca, pracownik, przełożony w świadomości robotników*, *ibidem*.

identyfikacja postawy jest przeprowadzona jednak dopiero wówczas, gdy potrafimy określić kierunek i siłę postawy. Jest to możliwe tylko przy „przedmiotowym badaniu” postaw. Ponieważ spotykane w badaniach postaw do pracy wskaźniki stwarzają ku temu różne możliwości, w dalszej części skomentujemy wybrane przykłady z tego właśnie punktu widzenia.

Wśród wskaźników postaw do zawodu i zakładu dominują pytania ogólne. Z uwagi na stosowane w nich kafeterie bywają one uznawane za rodzaj skal lub quasi-skal. Najprostsze kafeterie składają się z następujących elementów: „tak”, „raczej tak”, „raczej nie”, „nie” lub „zadowolony”, „raczej zadowolony”, „raczej niezadowolony”, „niezadowolony” itp. Kafeterie te są w dwojaki sposób interpretowane. Bywa, że uznaje się je jako skale, a w związku z tym każda pozycja kafeterii jest wskaźnikiem stopnia postawy (dwa stopnie postawy pozytywnej i dwa stopnie postawy negatywnej). Bywa też, że sąsiednie kategorie (brzegowe) są łączone. Rezygnuje się wtedy z informacji o natężeniu postawy. Poprzestaje się na dychotomicznym podziale postaw na negatywne i pozytywne.

Ponownie wspominamy o powszechnie znanych sprawach. Nie są one jednak tak banalne, jakby się wydawało na pierwszy rzut oka.

Wadliwe jest używanie bardzo niejednoznacznych określeń na oznaczenie poszczególnych stopni postawy. Pozycje mające w założeniu oddawać np. pozytywny stosunek bywają wybierane przez osoby o zróżnicowanych postawach tak pod względem natężenia, jak i kierunku. Respondenci mówiąc: „jestem zadowolony z pracy”, mówią zarazem: „bo muszę być zadowolony, a co mam zrobić”, „praca jak to praca, wszędzie trzeba pracować, moja praca nie jest gorsza od innych”, „lubię swoją pracę, bo gdzie pójść” itp. Jest to tylko próbka wypowiedzi obrazująca tzw. zadowolenie negatywne¹⁸.

Zadowolenie negatywne interpretuje się niekiedy jako niższy stopień zadowolenia. Można mieć jednak wątpliwości, czy określenia, którymi posługują się badani, nie wskazują bardziej na ambiwalencję postawy, a niekiedy nawet na stosunek negatywny.

Pomijając fakt zadowolenia negatywnego, możemy stwierdzić, że istnieją jeszcze inne powody, dla których jest utrudnione uznanie tych kafeterii za skale mierzące siłę postawy. Często w kafeteriach nie ma pozycji oznaczającej ambiwalencję postawy i pozycji oznaczających brak postawy. W tym sensie tworzą one skale niereprezentatywne, nie wyczerpujące continuum postawy.

¹⁸ J. Kulpińska, *Zadowolenie a uczestnictwo pracowników*, [w:] *Socjologiczne aspekty kształtowania się socjalistycznego przedsiębiorstwa*, Warszawa 1967, s. 135. A. Sarapata używa określenia „zadowolenie apatyczne” (*Płynność i stabilność kadr*, Warszawa 1967, s. 100).

Czasami do kafeterii tych wprowadza się jedną z następujących pozycji: „trudno powiedzieć”, „jest mi ona [praca] obojętna”, „nie mam określonego stosunku do pracy” itp. Ostatnia z nich jest wyraźnie odpowiednikiem braku postawy. Status pozostałych jest jednak trudny do ustalenia.

Z przytoczonych przykładów wynika, na jakie niebezpieczeństwa naraża nieprecyzyjny język pytania. Istnieją również kafeterie lepiej opracowane językowo. W miejsce zwięzłych (ogólnych) sformułowań umieszcza się kategorie dające dokładniejszą charakterystykę odpowiednich stopni uczucia. Lepsze zarysowanie poszczególnych stopni postawy pozostawia badanym mniej wątpliwości, jakiego dokonać wyboru, aby był to wybór adekwatny do przeżyć wiązanych z przedmiotem. Przykładami takiego postępowania są następujące kafeterie:

I

- a) jestem w pełni zadowolony,
- b) jestem raczej zadowolony niż niezadowolony,
- c) nie mam określonego stosunku do mojej pracy,
- d) jestem raczej niezadowolony niż zadowolony,
- e) jestem całkowicie niezadowolony z mojej pracy¹⁹;

II

- a) tak, lubię,
- b) nie lubię, choć ma ona także swoje słabe strony,
- c) nie lubię, choć ma ona także swoje dobre strony,
- d) jest mi ona obojętna²⁰;

Jeśli już uznajemy podobne kafeterie za rodzaj skal, to nasuwają się wątpliwości, jak należy na ich podstawie interpretować poszczególne stopnie postawy. Nie bardzo wiadomo, czy pozytywne odpowiedzi z zastrzeżeniem (typu „raczej tak”) faktycznie oddają niższy stopień zadowolenia, podobnie jak nie można mieć pewności, że negatywne odpowiedzi z zastrzeżeniem (typu „raczej nie”) oddają słabszy stopień niezadowolenia. Pozytywne odpowiedzi z zastrzeżeniem zawierają tyle samo z oceny pozytywnej, co z oceny negatywnej. To samo można powiedzieć o ocenach negatywnych z zastrzeżeniem. Być może lepiej byłoby uznawać obie kategorie za rodzaj postawy ambiwalentnej i dokonywać łączenia tych pozycji w momencie opracowywania danych. Jest to kontrpropozycja w stosunku do dotychczasowej praktyki kumulowania pozycji brzegowych (tak + raczej tak oraz raczej nie + nie).

¹⁹ Przykład pochodzi z ankiety opracowanej w IPPM-L (w posiadaniu autora).

²⁰ Pomian, Strzeszewski, *op. cit.*

Mniej kłopotów może nastęrczać następująca kafeteria (respondentów pytano: „z którym z wymienionych poglądów zgadza się Pan najbardziej?”):

a) niewiele jest tak dobrych zawodów jak ten, który obecnie wykonuję,

b) wszystkie inne zawody są tak samo dobre jak ten, który obecnie wykonuję,

c) wiele zawodów jest lepszych od tego, który obecnie wykonuję²¹.

Pytanie realizuje postulat zgłoszony w związku z praktyką łączenia poszczególnych kategorii. Pozycja „b” odpowiada postawom ambiwalentnym i przez to może być równoważnikiem połączonych pozycji wyrażających oceny z zastrzeżeniem, o których mówiliśmy w poprzednim przykładzie.

Przeważnie potrzeby informacyjne o postawach do pracy sprowadzają się do wydzielenia biegunowo przeciwstawnych (pozytywnych — negatywnych) postaw. Jednym ze sposobów otrzymywania takiej informacji jest łączenie poszczególnych pozycji kafeterii. Inną metodę zastosowała J. Kalinowska²². Metoda polegała na połączeniu informacji z dwóch pytań otwartych. W jednym pytano, czy respondenci lubią swoją pracę, a w drugim pytano, czy we własnym odczuciu uważają, że wybrali odpowiedni dla siebie zawód. Autorka uznała pierwsze pytanie za miarę komponentu emocjonalnego, a drugie pytanie za wskaźnik komponentu poznawczego. Pozytywne odpowiedzi na oba pytania przyjęła za wskaźnik postaw zdecydowanie pozytywnych, a zgodne odpowiedzi negatywne za wskaźnik zdecydowanie negatywnych.

Pewnym niedostatkiem tej metody jest niemożność oceny innych stopni postawy. Jest to jednak prosty sposób dobrego wyselekcjonowania postaw przeciwstawnych, działający bardziej selektywnie niż gdyby posłużono się tylko jednym z tych pytań. Oryginalność tej metody polega jednak na czymś więcej, mianowicie na tym, że kryterium selekcji stanowi tu wewnętrzna spójność dwóch komponentów postawy.

Z podobnym zjawiskiem mieliśmy do czynienia przy metodzie listy składników — osią organizującą bieguny skali była wewnętrzna zgodność ocen cząstkowych. Tam oceny cząstkowe dotyczyły jednakże różnych wymiarów w ramach jednego komponentu (emocjonalno-oceniającego), tu natomiast ocena globalna powstaje z ogólnych ocen dotyczących dwóch różnych komponentów postawy. Te elementy oceny globalnej mogą powstać również wtedy, gdy oceny cząstkowe w ramach każdego komponentu są różnoimienne.

²¹ Przykład pochodzi z badań autora.

²² Kalinowska, *op. cit.*, s. 46—47.

Komentując metodę listy składników, wyraziliśmy słowa krytyki wypowiadając pogląd, że metoda nie uwzględnia możliwości istnienia ocen globalnych, gdy oceny cząstkowe są heterogeniczne. Dla obecnie omawianej metody krytyka ta zmienia nieco swe znaczenie. Tam zachowywała ona swą moc w całej rozciągłości, ponieważ istniała trudność z interpretacją pośrednich stopni skali. W obecnym przykładzie traci ona na znaczeniu, gdy wynik identyfikacji interpretujemy jako wyodrębnienie przeciwstawnych jakościowo postaw, gdy postawy zgodne pod względem komponentów uznajemy jako pewien rodzaj postaw krańcowo pozytywnych lub negatywnych.

M. Marody biorąc pod uwagę precyzję informacji proponuje wyróżniać wskaźniki jakościowe, które łączy z pomiarem nominalnym, i wskaźniki metryczne, które łączy z pomiarem porządkowym, interwałowym lub ilorazowym²³. Wszystkie wskaźniki, którymi są pojedyncze pytania skategoryzowane, są w zasadzie pomiarami nominalnymi. Za jedyny wskaźnik metryczny można uznać syntetyczny wynik uzyskiwany metodą listy składników pracy. Warto przy tym pamiętać, że tworzy on skalę metrycznie najslabszą — skalę porządkową.

Tak więc wszystkie stosowane dotąd w Polsce wskaźniki do identyfikacji postawy wobec pracy są słabymi miarami, co w dalszej analizie materiału empirycznego wymaga posługiwania się odpowiednio słabymi miarami statystycznymi. Ma to szczególnie duże znaczenie, gdy zamierzamy przejść do analizy korelacyjnej czynników warunkujących postawę, w której zmienne niezależne będą zmiennymi metrycznymi, np. zarobki.

POTRZEBA WERYFIKACJI STOSOWANYCH WSKAŹNIKÓW

Dotychczas zgłosiliśmy więcej pytań niż odpowiedzi mogących ostatecznie rozwiązać różne zastrzeżenia kierowane pod adresem omawianych wskaźników. Taki był cel poprzednich rozdziałów — nie zamierzaliśmy formułować gotowych recept, ani przeprowadzać wyczerpującej analizy metodologicznej. Kierowaliśmy się wyłącznie intencją ukazania niektórych zalet pojedynczych pytań ogólnych, które są chętnie stosowane przez socjologów.

Przeprowadzana przez różnych badaczy krytyka tej metody narusza w poważnym stopniu zaufanie do niej, a co za tym idzie i zaufanie do wartości badań prowadzonych przy jej pomocy. Przyjęcie tej krytyki równałoby się z zakwestionowaniem znacznego dorobku badawczego.

²³ Marody, *op. cit.*, s. 69—70.

Jest to pierwszy powód, który skłania do prowadzenia badań weryfikacyjnych. Drugi powód jest mniej zasadniczy, choć podobnie ważny. Metoda pojedynczych pytań ogólnych posiada przewagę techniczną nad innymi metodami, np. testami do mierzenia postaw. Te ostatnie wymagają wprowadzenia do narzędzia baterii pytań (stwierdzeń). Ma to niebagatelne znaczenie zwłaszcza wtedy, gdy postawy są jedną z licznej grupy zmienną, co jest charakterystyczne dla badań socjologicznych. Operujemy przy tym coraz obszerniejszymi ankietami lub kwestionariuszami, co wzmaga zainteresowanie „krótkimi wskaźnikami”. Oczywiście jest to zaleta natury technicznej, która nie może ostatecznie przesądzać o wyborze metody niesprawnej.

Jak powiedzieliśmy, merytoryczną alternatywą dla pytań ogólnych pozostają testy do mierzenia postaw. Bez względu na to, że niektórzy badacze przyjmują je jako wyraz zbędnego kokietowania metodami statystycznymi, testy wzbudzają większe zaufanie. Są to metody z dobrym zapieczęciem metodologicznym, uwzględniającym sprawdzenie wartości narzędzia — jego rzetelności i trafności. O teście wiadomo jest zawsze to, czego nie wiemy o stosowanych pytaniach ogólnych. Z tego powodu testy i metody weryfikacyjne im towarzyszące mogą być oparciem dla weryfikacji wartości stosowanych dotychczas pytań ogólnych.

Na czym to może polegać?

Pytania ogólne są dobierane intuicyjnie, najczęściej bez odwołania się do wyraźnie sprecyzowanych założeń teoretycznych. Poza intuicją, która jest w jakimś sensie kryterium teoretycznej weryfikacji wskaźnika, nie wiemy nic o wartości wskaźnika, czy rzeczywiście mierzy to, co ma mierzyć, i jak mierzy. Pewność taką daje natomiast test.

Nasza wyjściowa robocza hipoteza jest następująca: dobrze opracowane pytanie ogólne jest podobnie dobrym wskaźnikiem postawy co test, przynajmniej w zakresie continuum postawy określonego kafeterią pytania.

Hipotezę mogą weryfikować korelacje między wynikiem specjalnie przygotowanego testu do badania postaw do pracy (np. metodą Thurstone'a) a poszczególnymi pytaniami ogólnymi wybranymi do weryfikacji. Wartość współczynnika korelacji może być wskaźnikiem wartości pytania.

Test pełni tu rolę teoretycznego kryterium zewnętrznego. W związku z tym korelacje testu z pytaniem są wskaźnikami trafności teoretycznej pytania. Kryterium oceny pytania jest więc jego trafność. Powstaje jednak pewien problem. Test jest narzędziem sprawdzonym nie tylko pod względem trafności, ale również pod względem rzetelności. Czy zatem można uznać, że pytanie wysoko skorelowane z innym pytaniem jest również rzetelne?

Zgłoszona propozycja rysuje obszerny program badań. Możliwe są również próby na mniejszą skalę. Powtórnie stosowane przez różnych badaczy pytania można uznać za zbiór naturalnie wyselekcjonowany „metodą sędziów”. Połączenie ich daje nam rodzaj testu, który można badać pod względem wewnętrznej jednorodności, korelując wyniki poszczególnych pytań z wynikiem ogólnym (połączony wynik odpowiedzi na wszystkie pytania). Procedura taka jest jednym z ogniów doboru pytań do skali Likerta.

Podobną próbę przeprowadziłem przygotowując obecnie trwające badania, dotyczące czynników warunkujących postawy wobec pracy. W pilotażu poprzedzającym te badania zbudowano ankietę składającą się z 10 pytań dotyczących stosunku do wykonywanego zawodu i 10 pytań dotyczących stosunku do zakładu. W części były to pytania stosowane w innych badaniach, np. pytania o zadowolenie, a w części były to pytania nowo opracowane. Pytania umieszczono w ankiecie losowo.

Każdą grupę pytań uznano za minitest, każdy mierzący postawy o innym odniesieniu przedmiotowym. Dlatego obie grupy pytań opracowywano oddzielnie. Sumę punktów uzyskaną w danej grupie przyjęto za wynik ogólny testu. Opracowanie wyników polegało na obliczeniu wskaźników mocy rozdzielczej dla każdego pytania. Obliczenia przeprowadzono według wzoru podanego w zbiorze *Metody badań socjologicznych*²⁴. Najogólniej biorąc, wskaźnik mocy rozdzielczej informuje, w jakim stopniu poszczególne pozycje testu (w naszym przypadku pytania) mierzą tą samą zmienną, jaka jest wewnętrzna jednorodność pozycji testu — im wyższy wskaźnik tym wyższa jest trafność pytania.

Badania przeprowadzono metodą ankiety audytoryjnej. Przebadano 100 robotników (kobiet i mężczyzn) zatrudnionych w jednym z łódzkich przedsiębiorstw przemysłowych.

Intencją badań było wybranie najlepszych wskaźników, najtrafniejszych z punktu widzenia mocy rozdzielczej. Dodatkowo chciano sprawdzić, czy najbardziej rozpowszechnione pytania o zadowolenie z pracy są równe innym wskaźnikom.

Uzyskane wyniki przedstawia tabela. Zamieszczono w niej pytania, które zdecydowanie górują wartością wskaźnika²⁵. Wśród nich znalazły się pytania o zadowolenie. Choć zajęły one w obu przypadkach 4 miejsce, to różnice między wskaźnikami, które ich dotyczą, a wskaźnikami innych pytań są nieznaczne.

²⁴ Warszawa 1965.

²⁵ Odpowiedziom na wszystkie pytania przypisywano wartości od 1 do 5. Stąd maksymalny wskaźnik mógł wynosić 4,0. Minimalne wskaźniki w badaniu uzyskano następujące: 1,04 — pytanie o stosunek do zawodu, 1,09 — pytanie o stosunek do zakładu.

Postawy wobec zawodu		Postawy wobec zakładu	
Treść pytania	Moc rozdzielnicza	Treść pytania	Moc rozdzielnicza
<p>1. Który z poglądów jest Pana zdaniem najstuszniejszy:</p> <p>a) niewiele jest tak dobrych zawodów jak ten, który obecnie wykonuję</p> <p>b) wszystkie inne zawody są tak samo dobre jak ten, który obecnie wykonuję</p> <p>c) wiele zawodów jest lepszych od tego, który obecnie wykonuję</p> <p>d) jeśli ma Pan inny pogląd, proszę go podać</p>	2,68	<p>1. Który z poglądów jest Pana zdaniem najstuszniejszy:</p> <p>a) niewiele jest zakładów tak dobrych jak ten, w którym obecnie pracuję</p> <p>b) wiele zakładów jest tak samo dobrych jak ten, w którym obecnie pracuję</p> <p>c) wiele zakładów jest lepszych od tego, w którym obecnie pracuję</p> <p>d) jeśli ma Pan inny pogląd, proszę go podać</p>	2,92
<p>2. Czy zawód, który Pan wykonuje, jest interesujący:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p>	2,58	<p>2. Gdyby ktoś, komu jest Pan życzliwy, radził się Pana w sprawie wyboru zakładu, czy zaproponowałby Pan swój zakład:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p>	2,68
<p>3. Gdyby osoba, której jest Pan życzliwy, radziła się Pana w sprawie wyboru zawodu, czy zaproponowałby Pan swój obecny zawód:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p>	2,51	<p>3. Czy słuszny jest pogląd, że w Pana zakładzie bardziej się dba o produkcję niż o pracownika:</p> <p>a) bardzo słuszny</p> <p>b) raczej słuszny</p> <p>c) raczej niesłuszny</p> <p>d) bardzo niesłuszny</p>	2,59
<p>4. Czy ogólnie biorąc, jest Pan zadowolony z obecnie wykonywanego zawodu:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p>	2,51	<p>4. Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z zakładu, w którym Pan obecnie pracuje:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p>	2,08

Badanie miało charakter próby pilotażowej obciążonej różnymi niedoskonałościami (np. mała liczba zastosowanych pytań, nielosowy dobór próby itp.). Mimo to uzyskany wynik wzmocnił stawianą na początku hipotezę, że pytania ogólne mogą być równie dobrymi wskaźnikami. Zachęca to do dalszych badań, które mogą się przyczynić do poszerzenia wiedzy o stosowanych wskaźnikach.

PODSUMOWANIE

W Polsce zgromadzono duży materiał empiryczny dotyczący stosunku do pracy. Badania prowadzone były w różnym czasie i poświęcone były różnym kategoriom społeczno-zawodowym pracowników przemysłu i innych działów gospodarki. Mogłyby się stać podstawą analiz porównawczych lub śledzenia procesu przemian. Jeśli tak nie jest, to dlatego, że nie wiemy, czy różne wskaźniki są porównywalne lub w jakim zakresie są porównywalne, a częściowo dlatego, że nie mamy zaufania do stosowanych miar. Istnieją ku temu — jak zwracano uwagę — uzasadnione powody: wielofunkcyjne zastosowanie wskaźników, brak precyzji w formułowaniu pytań, obawy o trafność pytań, brak informacji o założeniach, które uzasadniają wskaźnik i określają granice interpretacji wyników, itp.

Postulowane badania weryfikacyjne mogą się przyczynić do zagospodarowania istniejącego potencjału empirycznego. Mogą być one również punktem wyjścia poszukiwania nowych, lepszych wskaźników.