

Bronisław Morawski

**POMIAR INTEGRACJI AKSJOLOGICZNEJ
W BADANIACH SOCJOLOGICZNYCH**

WPROWADZENIE

Integracja aksjologiczna jest jednym z wielu typów integracji społecznej, jakie są wymieniane w literaturze. Ze względu na rodzaj czynnika scalającego (lub harmonizującego) zbiorowość można wyróżnić następujące rodzaje integracji społecznej: 1) aksjologiczną, której podstawą są wartości i związane z nimi normy społeczne; 2) emocjonalno-motywacyjną, powstającą – ogólnie mówiąc – na bazie emocjonalnych postaw; 3) interakcyjną, której podstawą są zachowania oraz 4) komunikacyjną, powstającą w związku z obiegiem i wymianą informacji w grupie.

Skupiam się tu wyłącznie na fragmencie rozległej problematyki, ponieważ sygnalizowany w tytule problem udało się prześledzić z pewnym powodzeniem tylko w zakresie wspomnianego wycinka podczas badań empirycznych nad integracją społeczną przedsiębiorstwa. Nie oznacza to jednak, że pewne spostrzeżenia, które w artykule prezentuję, nie mogą mieć szerszego zastosowania.

Problem, o którym więc będzie mowa, można sprowadzić do pytania: w jaki sposób wykorzystać dane pochodzące z ankiety socjologicznej do analizy integracji aksjologicznej, przekraczając próg najprostszych wskaźników ilościowych, jakimi są zwykle rozkłady procentowe z odpowiedzi na pytania ankiety. Problem ten można też sformułować inaczej: jak wykorzystać do tego typu analiz narzędzie, mające „naturalne” ograniczenia, będące ze swej „natury” słabo (żeby nie powiedzieć w ogóle) przystosowane do analizy faktów grupowych, których najlepszym reprezentantem jest integracja społeczna?

Zarzut staje się zrozumiały, jeśli zwrócimy uwagę na charakter informacji dostarczanej przez ankietę. Jak wiadomo, ankietę umożliwia gromadzenie informacji o poglądach i opiniach jednostki społecznej, z których przy

zastosowaniu znanych w socjologii i psychologii metod można z grubsza inferować postawy i informacje o wartościach, jakie posiada jednostka. Są to informacje jednostkowe w tym sensie, że dotyczą jednostki i pochodzą od jednostki. Stąd też ankieta socjologiczna jest użyteczna w badaniach zorientowanych nominalistycznie. Jest jakby „stworzona” na użytek tej opcji ontologicznej. Zamknięcie jednak badań nad integracją w tych ramach skazuje na istotne dla socjologii ograniczenie poznawcze, zwłaszcza wówczas gdy poprzestajemy na „zwykłym”, rutynowym zastosowaniu ankiety. W przypadku badań nad integracją aksjologiczną sprowadza się to do zliczenia respondentów aprobujących określone wartości (analiza na marginesach). W ten sposób możemy wydzielić tylko frakcje osób podobnych pod względem wartości. Wnioskowanie o integracji na tym poziomie jest dalece niewystarczające. Integracja oznacza wówczas to, co niekiedy nazywane jest wspólnotą wartości. Pośrednio może to świadczyć o związkach między jednostkami, w których pośredniczą wartości. Jest to jednak bardzo powierzchowne (można by rzec bardzo formalne) ujęcie tych związków.

„Płaskie” analizy ukierunkowane nominalistycznie nie pozwalają uchwycić tego, co jest, jak mi się wydaje, istotą integracji z socjologicznego punktu widzenia. „Integracja społeczna” jest kategorią opisu grupy, jej specyficznego stanu więzi. Dotyczy nie tylko związków między jednostkami, ale również, a może przede wszystkim, zespolenia, zharmonizowania innych elementów strukturalnych – instytucji społecznych i podgrup. Integracja społeczna w każdym z aspektów jakie wcześniej wyróżniłem, biorąc za kryterium rodzaj integratora, rozgrywa się, moim zdaniem, na czterech poziomach strukturalnych: 1) interpersonalnym (zespolenie jednostek); 2) instytucjonalno-personalnym (związków łączących z grupą niejako w aspekcie „ponadindywidualnym”, tzn. z tym, co przyjęło – ogólnie biorąc – postać instytucjonalną, co jest też względnie niezależne od jednostki); 3) instytucjonalnym (scalenie, zharmonizowanie szeroko pojętych instytucji społecznych występujących w danej grupie – środków regulacji zachowań, kontroli, obrzędów, norm, wartości, ról i organizacji społecznej), 4) międzygrupowym (scalenie subgrup, tworzących większą całość).

W artykule przedstawiam propozycję możliwości empirycznej analizy integracji aksjologicznej w trzech wymiarach: interpersonalnym, instytucjonalno-personalnym i intergrupowym. Po tych wyjaśnieniach możliwe jest dalsze sprecyzowanie rozważanego dalej problemu. Sprowadza się on do dwóch pytań: 1) jak możliwe jest wykorzystanie danych ankietowych do precyzyjniejszego uchwycenia związków interpersonalnych w porównaniu ze „zwykłymi” analizami, aby lepiej odzwierciedlić istotę integracji; 2) jak możliwe jest przejście w analizie integracji od informacji „jednostkowej” i związków międzyjednostkowych do analizy w innych wymiarach strukturalnych, ukazujących „grupowe aspekty” integracji. Upraszczając można

powiedzieć, że drugie pytanie dotyczy przejścia od analizy „jednostkowej” do analizy „strukturalnej”.

A. ANALIZA INTEGRACJI INSTYTUCJONALNO-PERSONALNEJ

Ogólnie mówiąc, integracja instytucjonalno-personalna dotyczy łączności jednostki z grupą jako całością zewnętrzną wobec jednostki lub łączności jednostki z poszczególnymi układami instytucjonalnymi, w tym z wartościami.

Istota tej analizy osadza się nie na rozwiązaniach przyjętych w sferze narzędzi statystycznych, jak to ma miejsce w przypadku pozostałych typów integracji omawianych dalej, lecz wynika z przyjętych założeń teoretycznych.

Istotnym momentem w zrozumieniu pojęcia integracji społecznej jest banalne spostrzeżenie, że nie każdy rodzaj harmonii, związków, łączności występujących w grupie oznacza integrację. W każdej zbiorowości występują z różnym natężeniem związki, które są obojętne lub nawet sprzeczne wobec funkcji genotypowych¹. Na przykład, dla zbiorowości „normalnych” dysfunkcjonalne są stosunki przestępcze. Odwrotnie jest w grupie przestępczej. Tu łamanie prawa jest normą, to jest zachowaniem funkcjonalnie dodatnim, określającym tożsamość grupy i współgrającym z jej funkcjami genotypowymi. Z kolei, związki przestępcze i towarzyskie w grupie typu zakład pracy, aczkolwiek mogą spełniać rolę czynników cementujących jednostki, rzeczywiście mogą spełniać rolę czynnika dysfunkcjonalnego w odniesieniu do głównych celów i zadań tej zbiorowości, czy, inaczej mówiąc, mogą być destrukcyjne wobec funkcji genotypowych tej grupy².

Przez **integrację społeczną** rozumiem stan i stopień zespolenia elementów strukturalnych zbiorowości, który jest orientowany przez jej funkcje genotypowe, powstający za pośrednictwem różnych czynników: aksjonormatywnych, emocjonalno-motywacyjnych, interakcyjnych i komunikacyjnych.

Konsekwencją przyjęcia takiego stanowiska w badaniach nad integracją aksjologiczną jest konieczność znalezienia wartości istotnie włączonych w strukturę danego systemu społecznego, tzn. podporządkowanych funkcjom genotypowym zbiorowości (wartości systemowych). Tym samym стоимy przed zadaniem wydzielenia z szerszego zestawu wartości, jakie znamy,

¹ Katz i Kahn przez funkcje genotypowe rozumieją podstawowy rodzaj działalności, w jaki zaangażowany jest dany system społeczny. D. Katz, R. L. Kahn, *Spoleczna psychologia organizacji*, Warszawa 1979, s. 176 i n.

² Wielu autorów, zajmujących się integracją, nie uwzględnia tego faktu, a w niektórych definicjach jest on co najwyżej markowany. Szerzej na ten temat piszę w art. *Tożsamość aksjologiczna a integracja zakładu pracy*, „Studia Socjologiczne” 1989, nr 2.

wartości systemowych, czyli stoimy przed problemem umiejętności oddzielenia wartości systemowych od wartości niesystemowych z wachlarza wartości, o których wiemy, że są w jakiś sposób obecne w zbiorowości. Tu trzeba dla formalności stwierdzić, że z przyjętego punktu widzenia prowadzenie badań nad integracją bez świadomości, jaki jest ich status w systemie, jest nieporozumieniem. Z tego wynika potrzeba dysponowania narzędziem, które by umożliwiło wykonanie tego zadania.

Prawdopodobnie mogą być różne sposoby rozwiązania tego zadania. W badaniach, na których się opieram, posiłkowałem się teorią alienacji pracy. Pomijając szczegóły, przyjąłem założenie, że konflikt jednostki z systemem na tle wartości funkcjonalnych dla systemu przedsiębiorstwa jest istotnym czynnikiem alienogennym, skoro – jak się powszechnie przyjmuje – system sankcjonowania zachowań w grupie jest przedłużeniem wartości obowiązujących w tej grupie. Tak więc, w planie empirycznym alienacja może pełnić funkcję kryterium selekcji wartości. W tym celu należy przeprowadzić korelacje stopnia wyobcowania jednostki z systemu (w badaniu skalami typu Likerta mierzono: samowyobcowanie, izolację społeczną i bezsilność), posługując się blaunerowską klasyfikacją alienacji ze stopniem aprobaty (internalizacji) poszczególnych wartości będących w obrębie zainteresowania badacza (w badaniu mierzono stosunek do ośmiu wartości, posługując się również skalami typu Likerta). Korelacja ujemna (im silniejsza alienacja, tym gorszy stosunek do wartości) występuje w przypadku wartości systemowych, a dodatnia korelacja (im silniejsza alienacja, tym lepszy stosunek) występuje w przypadku wartości niesystemowych³.

Wartości systemowe, jak stwierdziłem, stanowią fragment ładu instytucjonalnego systemu, zewnętrznego wobec jednostki i względnie od niej niezależnego. Poznając stosunek członków zbiorowości do tego typu wartości poznajemy tym samym, w jakim stopniu jednostka związana jest z systemem jako swoistą całością. Stąd propozycja, aby ten typ związku jednostki z grupą nazywać integracją instytucjonalno-personalną.

W planie analizy statystycznej nie zostaje tu wniesione nic nowego. Rozkłady brzegowe pomiaru stopnia zinternalizowania poszczególnych wartości systemowych dają charakterystykę ilościową stopnia zintegrowania

³ Szczegółowiej omawiam to w cytowanym artykule na przykładzie badań pilotażowych. Już wówczas metoda dała dobre rezultaty. Powtórnie została zastosowana w badaniach podstawowych na próbie z trzech przedsiębiorstw i na szerszym zestawie wartości. Wyniki obu badań są w dużym stopniu zbieżne (z małymi odstępstwami pokrywają się). Udało się jednoznacznie (przy silnych dowodach statystycznych) wydzielić pięć wartości systemowych: państwową własność środków produkcji, samorządność, wydajność pracy, jakość pracy i dyscyplinę pracy. Wartościami niesystemowymi okazały się: radykalizm w walce o interesy pracownicze, konserwatyzm zawodowy i kumoterstwo (stosunki nieformalne). Badania prowadzone w 1988 r.

systemu. Można je sensowniej interpretować dopiero przez porównanie z wynikami pomiarów przeprowadzonych w analogicznych zbiorowościach.

B. ANALIZA INTEGRACJI INTERPERSONALNEJ

W analizie integracji interpersonalnej chodzi o związki łączące członków grupy, tworzące się przy pomocy wartości systemowych. Jest ona w gruncie rzeczy tym, co na terenie psychologii społecznej, w socjometrii nazywane jest spójnością lub zwartością grupy. Jest to analiza w wymiarze stosunków łączących jednostkę z innymi członkami grupy.

Jak wiadomo, socjometria posiada ilościowe wskaźniki, dające możliwość zilustrowania ilościowego spójności/zwartości grupy. Socjometria posługuje się jednak innymi danymi wyjściowymi. Są to, jak wiadomo, pomiary rzeczywistych wyborów między członkami grupy. Oczywiście jest, że dane z ankiety socjologicznej (adresowanej do znacznie większej liczby respondentów niż pomiary socjometryczne) nie nadają się do analizy socjometrycznej w klasycznym znaczeniu. Wydaje się jednak, że wprowadzając pewne zmiany do znanego w socjometrii wzoru na spójność grupy możliwe jest stosowanie opierając się na danych ankietowych (o stopniu aprobaty wartości systemowych) wskaźnika, który można nazwać **wskaźnikiem potencjalnej spójności grupy**.

Spójność grupy w socjometrii obliczona jest według następującego wzoru:

$$SG = \frac{\text{liczba rzeczywistych wyborów wzajemnych}}{\text{liczba możliwych wyborów wzajemnych}}$$

Przy nieograniczonej liczbie wyborów, liczba wyborów wzajemnych obliczana jest według wzoru $\frac{N(N-1)}{2}$ ⁴.

Nie dysponując danymi o rzeczywistych wyborach wzajemnych, można skorzystać z pomysłu obliczenia potencjalnych wyborów wzajemnych. Jest to liczba wyborów, która może nastąpić w danej zbiorowości pod warunkiem, że respondenci będą się zachowywać, będą dokonywali wyborów, według założonego schematu. Można przyjąć, że każdy respondent, który silnie zinternalizował daną wartość systemową będzie zainteresowany partnerem o podobnym lub identycznym stosunku do tej samej wartości. Jest to założenie, przy którym trzeba pamiętać, że chodzi tu o pewne prawdopodobieństwo zaistnienia oczekiwanych zachowań, prawdopodobieństwo

⁴ R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner, *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Warszawa 1985.

wyższe niż w przypadku, gdy każdy respondent reprezentuje przeciwstawny wzór wartości. Decyzję o możliwości przyjęcia takiego założenia wspomógł fakt ustalony podczas prowadzonych badań. Otóż, okazało się, że aprobata przez respondentów wartości systemowych kojarzyła się statystycznie z odrzucaniem przez badanych wartości niesystemowych.

Znając wyniki pomiarów postaw wobec wartości i posługując się przedstawionym założeniem, przyjmujemy że znana jest liczba osób, która z pewnym prawdopodobieństwem dokona wyborów wzajemnych, czyli jest w znacznym stopniu skłonna wybrać partnera o podobnych cechach (w rozważanym przypadku o takich samych wartościach). Liczbę tę stanowią respondenci uzyskujący wysokie notowania na skali postaw. Oczywiście cezurę klasyfikującą stawia badacz. Im wybierze kryterium silniejsze, tym prawdopodobniejszy jest wybór zgodny z założoną regułą.

Drugim krokiem jest obliczenie liczby możliwych potencjalnych wyborów wzajemnych. Obliczyć ją można według wzoru: $\frac{n(n-1)}{n}$; gdzie n oznacza liczbę osób w najwyższym stopniu aprobujących daną wartość systemową na skali postaw.

Przez analogię do wzoru występującego w socjometrii, **wzór na potencjalną spójność** grupy będzie wyglądał następująco:

$$PSG = \frac{\text{liczba potencjalnych wyborów wzajemnych}}{\text{liczba możliwych potencjalnych wyborów wzajemnych}}$$

Wartość tego indeksu waha się w przedziale 0,00–1,00. Wartość 1,00 oznacza najwyższą potencjalną spójność. Obliczyć go należy dla każdej badanej wartości oddzielnie, co musi być uwzględnione przy interpretacji wyników. Indeks informuje bowiem o potencjalnej spójności w zakresie danej wartości, a nie o spójności ogólnej. Interpretując wyniki trzeba też pamiętać, że mamy do czynienia właśnie z potencjalną spójnością, czyli z pewną szansą (bliżej nieokreśloną) na zaistnienie tej spójności w rzeczywistości.

Jest oczywiste, że omawiany wskaźnik nie wyczerpuje wszystkich możliwości poznawczych. Na dobrą sprawę przemyślenia z nim związane utwierdziły mnie w przekonaniu, jak ograniczone są te możliwości. Wskaźnik posiada oczywiste słabości. Daje tylko pewne podstawy do przypuszczeń o istnieniu w badanej zbiorowości spójności. Ale posiada przy tym wcale niebagatelną przewagę nad prostszymi statystykami. Daje bardziej całościowy obraz grupy w zakresie poszczególnych wartości. W nieco większym stopniu zaletę tę posiada następny wskaźnik, który również jest skutkiem refleksji powstałej podczas prowadzonych badań.

C. ANALIZA INTEGRACJI MIĘDZY SEGMENTAMI STRUKTURY SPOŁECZNEJ

Ten fragment rozważań dotyczy tego, co zachodzi w relacji między subgrupami szerszych zbiorowości – integracji międzygrupowej. Ściślej jednak biorąc, mówienie o grupie jest w tym wypadku nadużyciem, bowiem w planie analitycznym mamy zawsze do czynienia ze zbiorami jednostek o podobnych lub identycznych cechach, czyli z kategoriami społecznymi badanych. Kiedy więc we wspomnianym badaniu dzielono badanych według: płci, wieku, wysokości zarobków, wykształcenia, charakteru pracy, zajmowanego stanowiska, przynależności do partii politycznych i związków zawodowych, to ściślej mówiąc prowadzono międzykategorialną analizę integracji.

Stosując konwencjonalne statystyki, również mamy bardzo słabe możliwości orzekania o tym, co tu nazywamy integracją międzygrupową. Mówiąc o tym, mam na myśli analizę korelacyjną, określającą związki między wybranymi zmiennymi strukturalnymi a stopniem internalizacji poszczególnych wartości. Jest ona szczególnie mało przydatna, gdy statystyczna siła związku jest słaba i gdy zależności między badanymi zmiennymi nie są prostoliniowe. Z tą sytuacją najczęściej mamy do czynienia w badaniach socjologicznych.

Szukając lepszej metody, problem postawiłem formułując pytanie: w jakim stopniu struktura badanej zbiorowości jest „podzielona” przez różnice stopnia aprobowania wartości systemowych. Pytanie to można sformułować również inaczej: w jaki stopniu struktura jest zagrożona konfliktem na tle wartości systemowych. Takie postawienie sprawy ma sens o tyle, o ile możliwe jest przyjęcie założenia, że różnice stopnia internalizacji wartości przez jednostki przynależące do poszczególnych kategorii struktury mogą być podstawą wzajemnej niechęci, nieufności itp. postaw, a tym samym mogą prowadzić do konfliktu społecznego lub wspomagać konflikt na innym tle. Wydaje się, że takie założenie w formie jawnej lub ukrytej dość powszechnie występuje w rozważaniach socjologicznych; również się do niego przychylam. Wracając jednak do problemu, zadanie polegało nie tylko na pokazaniu, czy istnieją i jak duże są różnice postaw wobec wartości systemowych między poszczególnymi segmentami struktury, a przede wszystkim na znalezieniu prostej miary oddającej całościowo stopień dezintegracji (lub integracji) struktury badanej zbiorowości.

Do tego celu skonstruowałem wskaźnik, który może być nazwany wskaźnikiem dyferencjacji struktury. Jest on następujący:

$$DS = \frac{ng}{Ng \times Nw} \times 100\%,$$

gdzie:

DS – wskaźnik dyferencjacji struktury,

ng – liczba grup o postawach istotnie różnych lub przeciwstawnych,

N_g – liczba ogółu grup w strukturze (liczba ogół kategorii wyodrębnionych w obrębie wszystkich zmiennych uwzględnionych przez badacza w badaniu),
 N_w – liczba ogółu wartości uwzględnionych w analizie.

Pierwszym krokiem jest sprawdzenie różnic w postawach występujących między badanymi kategoriami jednostek. Różnice te można wykazać obliczając średnią arytmetyczną stopnia postaw, jaki osiągnęli badani na zastosowanej skali postaw (w prowadzonym badaniu były to skale typu Likerta) w odniesieniu do każdej z badanych wartości, czyli obliczyć należy „średnią postawę” wobec danej wartości dla wszystkich kategorii respondentów oddzielnie. Następnie należy przeprowadzić test istotności różnic między średnimi arytmetycznymi. Dysponując wynikami takiego testu można dokonać obliczeń dwóch wersji omawianego wskaźnika – wersję słabszą i silniejszą. Przy wersji słabszej zliczamy, ile jest w badanej strukturze kategorii społecznych, których postawy różnią się statystycznie, przy założonym poziomie istotności różnic (zwykle będzie to $p=0,05$). Przy posługiwaniu się wersją mocniejszą wskaźnika należy zaostrzyć kryteria typowania kategorii, które można uznać za kategorie o dostatecznie silnych różnicach w postawach (dzięki wprowadzeniu ostrzejszych kryteriów wzrasta prawdopodobieństwo prawdziwości przyjętych założeń). Aby ten cel osiągnąć, do proponowanego wzoru w liczniku podstawić możemy tylko liczbę kategorii badanych, których postawy są skrajnie różne (których „średnie postawy” są najniższe i najwyższe) i jednocześnie statystycznie istotne. Jak bowiem wiadomo, niekoniecznie najwyższe różnice muszą być statystycznie istotne. W tej wersji wskaźnika wartość ng będzie mniejsza niż przy wersji słabszej.

Jeśli strukturę społeczną grupy wyobrazimy sobie jako przestrzeń wypełnioną różnymi kategoriami społecznymi jednostek, to omawiany wskaźnik pozwala wyjaśnić, jaki procent tej przestrzeni wypełniają grupy różniące się istotnie postawami wobec wartości społecznych. Jeśli dodatkowo potrafimy w tej strukturze oznaczyć grupy przeciwstawne ze względu na dowolną cechę, to za pomocą tego wskaźnika możemy wskazać, jaki procent struktury jest zagrożony konfliktem społecznym. Inaczej mówiąc, wskaźnik ten zbliżając się do 0 oznacza wysoki stopień zintegrowania badanej całości ze względu na stosunki międzygrupowe, a zbliżając się do 100 oznacza dezintegrację. Jest to więc wskaźnik dezintegracji struktury.

Za pomocą tego wskaźnika można prowadzić analizy uwzględniające różne zmienne i stosować go grupując dane w różny sposób. Można więc obliczyć wersję ogólną wskaźnika, która ma charakteryzować poziom zróżnicowania struktury grupy, uwzględniającą ogół kategorii społecznych i ogół wartości (lub dowolnych postaw) obserwowanych w badaniu. Również może być przydatne obliczenie szeregu wskaźników cząstkowych, tzn. uwzględniających poszczególne typy zmiennych strukturalnych dla ogółu

badanych wartości lub dla poszczególnych ich podklas, jeśli takie dają się sensownie wyodrębnić. Dzięki temu można dodatkowo zaobserwować, jakie miejsca struktury są bardziej zdeintegrowane.

PODSUMOWANIE

Przedstawione narzędzia analizy zostały zastosowane w badaniach empirycznych i w moim odczuciu sprawdziła się ich przydatność. Tym stwierdzeniem nie chcę przysłonić faktu, że nie są to narzędzia pozbawione ułomności, a tym bardziej przekonywać, że rozwiązują radykalnie problem kwantyfikacji poziomu integracji społecznej. Są jakąś próbą. Próbą udaną w tym sensie, że przedstawione wskaźniki ułatwiły mi interpretację uzyskanych wyników, pozwalając dostrzec w zebranych materiale to, co bez ich pomocy nie miałyby żadnej wiarygodnej dokumentacji.

Zwykle w badaniach socjologicznych z zastosowaniem ankiety mamy do czynienia z silną dysproporcją między obszernością danych szczegółowych zebranych za pomocą ankiety i wysiłkiem włożonym w ich uzyskanie a szczupłością efektów, które są determinowane możliwościami narzędziowymi „przetworzenia” zebranych informacji. Użyte wskaźniki wyraźnie poprawiły ów rachunek „kosztów”.

Zastosowanie omówionych wskaźników nie tylko pogłębiło analizę w stosunku do sytuacji, gdybym ograniczył się do wielkości „brzegowych”, ale również uchroniło przed mylnymi wnioskami, o czym świadczy następujący przykład.

Otóż, przeciętne wskaźniki postaw wobec wartości oscylowały wokół wielkości środkowych zastosowanej skali. Wahały się w granicach 2,29–3,61 pkt (przy skali 5-punktowej). Oznacza to, że stopień aprobaty badanych wartości zbliża się do – jak się to zwykle określa – średnio silnego. Wymowa tego faktu zmienia się, gdy zestawiamy go ze wskaźnikami potencjalnej spójności, które w badanych przedsiębiorstwach były niezwykle niskie. Wahały się w przedziale 0,00–0,111 (max PSG = 1,00). Tak więc, przeciętnie średnio silna aprobata wartości systemowych niekoniecznie oznacza podobnie silną integrację, jeśli ją obserwujemy za pomocą innego wskaźnika.

Inny pożytek osiągnięto stosując wskaźnik dyferencjacji struktury. Dopiero za jego pomocą udało się zaobserwować różnice w integracji między trzema badanymi przedsiębiorstwami, co nie było osiągalne przy zastosowaniu innych narzędzi. Wskaźnik ten wykazał, że jedno z przedsiębiorstw było wyraźnie słabiej zagrożone konfliktem w sferze wartości – 13,9% struktury – od innego, w którym to zagrożenie dotyczyło 21,3% struktury. Jednocześnie

ustalono, że brakowi spójności interpersonalnej zbiorowości nie musi towarzyszyć silne zagrożenie „konfliktem aksjologicznym” obserwowanym w przekroju międzygrupowym.

Poza tym, zastosowanie wskaźnika dyferencjacji struktury pozwoliło pokazać, że występują pewne obszary w strukturze, które konfliktem na tle wartości są silniej zagrożone od innych. W badanych przedsiębiorstwach takim newralgicznym miejscem konfliktu okazał się podsystem społeczno-polityczny (podział ze względu na przynależność do partii politycznych i związków zawodowych). Na przykład, w dwóch przedsiębiorstwach zagrożenie konfliktem dotyczyło 41,7% struktury i w obu przedsiębiorstwach podłożem konfliktu mogły być przede wszystkim wartości nazwane „sprawnościowymi” i „niesystemowymi”. Nasunęło to wniosek, że brak integracji lub słaba integracja w zakresie wartości systemowych może współwystępować z ostrymi napięciami na tle wartości niesystemowych. Dzięki więc wnikliwszej analizie można było zobaczyć, iż integracja systemu jest słabsza niżby się wydawało w pierwszym momencie.

Te fakty skłoniły mnie do wniosków, które przedstawiłem na początku podsumowania i mogą zachęcać do dalszych studiów w tym kierunku.

Bronisław Morawski

MEASUREMENT OF AXIOLOGICAL INTEGRATION IN SOCIOLOGICAL RESEARCHES

While conducting research on the social integration, one of the impediments is lack of statistical tools that would enable accurate interpretation of data from the sociological questionnaires. Two simple indicators are presented in the paper: an indicator of the potential interpersonal coherency, and a structure's differentiation indicator, employed in the empirical research to investigate axiological integration. Although they do not meet sufficiently the needs in that field, yet have proved to be useful. They can essentially supplement the investigator's set of tools and enhance possibilities to interpret data collected in the sociological inquiry.