ILONA PRZBYŁOWSKA

WYWIAD O WYWIADZIE Jako METODA OTRZYMYWANIA INFORMACJI O REAKCJI Wewnętrznej RESPONDENTA NA PYTANIE KWESTIONARIUSZA

1. Ogólna charakterystyka wywiadu o wywiadzie w zakresie jednego pytania kwestionariuszowego

Wywiadem o wywiadzie nazwaliśmy rozmowę z respondentem na temat przebiegu reakcji wewnętrznej respondenta na pytanie kwestionariusza. Jej celem było uzyskanie danych umożliwiających:
— ocenę wartości istotnej odpowiedzi respondenta na pytanie kwestionariusza w kategoriach: prawidłowej, a więc trafna, nietrafna względnie trafna przypadkowo,
— ustalenie przyczyn nieistotności odpowiedzi respondenta na pytanie zadanego w wywiadzie zasadniczym 1.

Zakres i rodzaj informacji poszukiwanych w wywiadzie o wywiadzie był dokładnie sprecyzowany i wynikał bezpośrednio z przyjętych założeń modelowych odnośnie do przebiegu reakcji wewnętrznej respondenta na pytanie kwestionariusza. Jak pamiętamy, w modelu wyodrębniono różne fazy i części faz procesu formowania odpowiedzi, przewidując dla każdej z nich warianty możliwych reakcji respondenta, oraz określono ich charakter (prawidłowe, nieprawidłowe). Zadaniem ankietera prowadzącego wywiad o wywiadzie było ustalenie, który z tych wariantów wy-

---

1 Terminami „wywiad kwestionariuszowy” i „wywiad zasadniczy” posługujemy się zamiennie.
stał się w poszczególnych częściach faz reakcji wewnętrznej respondenta na pytanie kwestionariusza w przypadku badanego. Stwierdzenie zakłóceń w jakimkolwiek momencie procesu formowania odpowiedzi stanowiło — zgodnie z założeniami modelu — podstawę do zakwestionowania prawidłowości istotnej odpowiedzi respondenta na pytanie kwestionariusza. W przypadku gdy odpowiedź badanego w wywiadzie zasadniczym była nieistotna, stwierdzenie tych zakłóceń było równoznaczne z wyjaśnieniem przyczyn jej nieistotności.

Wywiad o wywiadzie z metodologicznego punktu widzenia zaledwie można do tzw. wywiadów swobodnych ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji. Wywiady tego typu odznaczają się dwiema zasadniczymi cechami. Sposób ich prowadzenia nie jest ujednolicony. Prowadzący wywiad może zadawać pytania w różnej kolejności, w różnej formie zależnie od możliwości intelektualnych respondenta. Nie pośuguje się więc kwestionariuszem w sensie jednoliêtej listy zadawanych pytań. Jednocześnie jednak zobowiązany jest uzyskać od wszystkich respondentów ujednoliconc e dane, co ma umożliwić ilościowe opracowanie rezultatów. Osiąga się to za pomocą poprzez opracowanie zestandaryzowanej listy poszukiwanych informacji, która stanowi podstawowe narzędzie w pracy ankietera.

Zastosowany przez nas wywiad o wywiadzie tylko w pewnym zakresie spełniał kryteria wywiadu swobodnego ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji. Przygotowana lista jednostkowych pytań badacza, pełniąca rolę indeksu poszukiwanych informacji, była w wysokim stopniu zestandaryzowana (dokładnie


3 Por. I. Przybyłowska, Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w bada niach socjologicznych, maszynopis 13 UL.

Nie jest toopracowałem wywiadu był znacznie ujednolicony. Ankie terów zobowiązano bowiem do przestrzegania określonego to ku wywiadu. Przygotowano im ponadto wzory pytań, co doprowa dziło również do standaryzacji sposobów pytania o poszczegól ne kwestie w stopniu znacznie większym niż początkowo zakłada no.

2. Przygotowanie wywiadu o wywiadzie

Przygotowanie techniki, umożliwiającej zgromadzenie interesujących nas danych, polegało na opracowaniu odpowiednich narzędzi badawczych oraz teoretycznym i praktycznym szkoleniu ankieterów. Więzało się ono również z koniecznością selekcji ankieterów.

Opracowano następujące narzędzia badawcze:
1. listę jednostkowych pytań badacza do wywiadu o wywiadzie,
2. karty pytań,
3. graficzny schemat toku wywiadu o wywiadzie,
4. wzory pytań do wywiadu o wywiadzie.

1. Narzędziem informującym ankieterów o zakresie i charakterze poszukiwanych przez nas informacji była — oparta na modelu — lista jednostkowych pytań badacza. Stanowiła ona odpowiednik zestandaryzowanej listy poszukiwanych informacji stosowanej w wywiadach swobodnych ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji. Jak każda tego typu lista spełniała ona dwa warunki, z których pierwszy odnosił się do tej listy jako całości, drugi do pojedynczych poszukiwanych informacji.

— Lista poszukiwanych informacji była zamknięta. Zobowiązywało to ankieterów do zdobycia w przypadku każdego odpowiedzenia wszystkich tych i tylko tych informacji, które znajdowały się na liście.

4 Warunki te spezycyzowane zostały w cytowanym opracowaniu I. Przybyłowskiej.

2. Karty pytań były narzędziem uzupełniającym w stosunku modelu i w konsekwencji listy jednostkowych pytań badacza 6. Jak już o tym była mowa, w kartach wyszczególniono:
— informację poszukiwaną w danym pytaniu kwestionariusza,
— alternatywy tego pytania,
— definicje terminów zawartych w tym pytaniu,
— założenia merytoryczne tego pytania,
— warianty procesów prawidłowych, prowadzących do uformowania odpowiedzi na to pytanie (por. Aneks B III).


Wywiad o wywiadzie zmiierał do ustalenia wartości istotnych odpowiedzi respondenta na pytanie kwestionariusza oraz w przypadku, gdy odpowiedź ta była nieistotna, przyczyn jej nieistotności. Można to było osiągnąć poprzez analize procesu formowania odpowiedzi. Nierównowadliwość w przebiegu tego procesu pojawić się mogła w różnych jego momentach. Niezależnie jednak od tego, w jakiej fazie reakcji wewnętrznej respondenta wystąpiły

5 "Por. T. Pąłowski, Metodologiczne zagadnienia humanistyki, Warszawa 1969, s. 80 - 85.
6 "Por. B. Tuchnaska, Analiza modelu wewnętrznej reakcji respondenta na pytanie w wywiadzie kwestionariuszowym, artykuły w niniejszym tomie Analiz i prób...
nostkowych pytań badacza. W trakcie szkolenia ankietorów oka-
zało się jednak, iż dla większości ankietorów nie były one jasne,
a byli również tacy, którzy nie zwrócili na nie dostatecznej uwa-
gli. W związku z tym pojawiła się konieczność opracowania gra-
ficznego schematu toku wywiadu, z którego łatwo można by od-
czytać zarówno kolejność zdobywania poszczególnych informacji,
jak i momenty finalne wywiadu (por. Aneks B II). Schemat ten —
jak się później okazało — był podstawowym narzędziem, ja-
kim ankietery posługiwali się w wywiadzie o wywiadzie. (Do
sprawy tej powróczmy w dalszej części rozważań.)

4. Przygotowując wywiad o wywiadzie zdawaliśmy sobie spra-
wę, iż zarówno lista jednostkowych pytań badacza, jak i karty
pytań nie są narzędziami dostatecznie operatywnymi do prowad-
ienia wywiadu o wywiadzie. Przejście od poszukiwanych infor-
macji do sposobów ich uzyskiwania w trakcie wywiadu o wywi-
adzie, ze względu na teoretyczny charakter tych pierwszych,
nowoświadczonym ankietorom mogło sprawiać poważne trud-
ności. Wydawało się zatem konieczne opracowanie wzorców pytań.

Przygotowaliśmy alternatywne sposoby pytania o każdą z poj-
jedynczych poszukiwanych informacji. Znaczna część tych pytań
zaczerpnięta została z wcześniej przeprowadzonych wywiadów próbnich 8. Pytania te jednak daleko były od doskonałości (gówna-
ną wadą była augestywność). Dostrzegając wszystkie ich man-
kumenty przedstawialiśmy je ankietorom. Zależało nam bowiem
na tym, aby ułatwić im pierwsze kroki w pracy terenowej. Rów-
noczenie od początku zachęcaliśmy ankietorów do formułowania
własnych pytań, które następnie, w przypadku gdyby okazały się
użyteczne, mieli przejmować inni ankietery. Liczyliśmy na to,
ż w miarę zdobywania doświadczenia w prowadzeniu wywiadu
o wywiadzie ankieterzy wypracują własne, lepiej dostosowane do

8 Przeprowadzono około 20 wywiadów próbnych. 10 zrealizował mgr
Andrzej Pilichowski, przygotowując pracę magisterską nt. Wywiad o wywi-
adzie jako metoda otrzymywania informacji o procesie formowania od-
powiedzi przez respondentów i jej oceny. Pozostałe przeprowadził człon-
kowie zespołu autorskiego.
— szkolenie w grupach (4-osobowe zespoły, którymi opiekowali się dwaj badacze).

W trakcie szkolenia ogólnego kolejno przedstawiono i omówiono:
— założenia koncepcji badań,
— model reakcji wewnętrznej respondenta na pytanie kwestionariusza,
— listę jednostkowych pytań badacza do wywiadu o wywiadzie,
— kwestionariusz do wywiadu zasadniczego wraz z instrukcją,
— karty pytań,
— przygotowany podczas szkolenia graficzny schemat toku wywiadu o wywiadzie,
— wzory pytań do wywiadu o wywiadzie.

Szkolenie w grupach miało charakter dyskusji z ankieterami na temat tych problemów, które omówione były danego dnia podczas szkolenia ogólnego. Dyskusja pozwalała sprawdzić, w jakim stopniu ankieterzy zrozumieli i zapamiętali przekazane im informacje. Ponadto była okazją do wyjaśnienia wszystkich kwestii niejasnych czy budzących jakiekolwiek wątpliwości ankieterów.

Należy zaznaczyć, iż kilku z ankieterów wykazywało duże zainteresowanie problematyką badań i dociekliwość w stosunku do przedstawionych im założeń koncepcji i narzędzi badawczych. Uwagi krytyczne ankieterów pod adresem przygotowanych narzędzi do prowadzenia wywiadu o wywiadzie przyczyniły się w znacznej mierze do ich udoskonalenia i precyzacji. Uwzględnianie propozycji ankieterów, korzystne ze względów socjotechnicznych, wiązało się z koniecznością wprowadzenia zmian w poprzednich ustaleniach. Zmienność przekazywanych ankieterom dyrektyw odbyła się jednak, naszym zdaniem, niekorzystnie na ich aktywności intelektualnej w końcowej fazie szkolenia teoretycznego (aktywność ta zdecydowanie zmalała).

Szkolenie praktyczne — ogólne i grupowe — trwało 3 dni. W pierwszej kolejności ankieterom przedstawiono wywiady pokazowe, chcąc ich przekonać, iż realizacja założeń wywiadu o wywiadzie jest możliwa. Wywiady te przeprowadzili badacze z autentycznymi respondentami i zarejestrowali ich przebieg na taś-

die magnetofoonowej. W czasie szkolenia ogólnego odtworzono te wywiady, dokładnie analizując ich przebieg.

Następnie każdy z ankieterów przeprowadził i zarejestrował na taśmie jeden wywiad próbowy. Wszystkie te wywiady zostały przesłuchane i ocenione przez badaczy. Wywiady najmniej udane odtworzono na szkoleniu z udziałem wszystkich ankieterów, organizując dyskusję ukierunkowaną na wskazanie błędów popełnionych w czasie tych wywiadów. Pozostałe analizowano w grupach, demonstrując na kolejnych spotkaniach ze wszystkimi ankieterami te ich fragmenty, w których wystąpiły błędy dotychczas na szkoleniu ogólnym nie omawiane. Mimo iż wywiady próbne nie wypadły najlepiej, dalsze przedłużanie szkolenia nie było możliwe ze względów organizacyjnych (nasz pobyt w terenie był czasowo ograniczony).

Postanowiliśmy w związku z tym dokonać selekcji ankieterów. Spośród 18 studentów uczestniczących w szkoleniu do realizacji wywiadów wytypowano 12 osób. Ankieterzy ci, jak się nam wydawało, zrozumieli i zapamiętali wszystkie dyrektywy badawcze i rokowali nadzieję, iż w stosunkowo krótkim okresie czasu zdobędą pełną sprawność w zakresie prowadzenia wywiadu o wywiadzie.

3. Zbieranie materiałów

Spośród wytypowanych do badań ankieterów utworzono sześć dwójek ankieterskich. Przy ustalaniu dwóch klerykowano się przede wszystkim tym, by studenci tworzący dwójki byli w dobrych stosunkach koleżeńskich. Zadaniem każdej dwojki było przeprowadzenie całości postępowania badawczego w stosunku do 22 osób. Ankieterzy mogli dowolnie dobierać respondentów spośród robotników zatrudnionych we Włocławskich Zakładach Celulozo-Papierniczych.

Z poszczególnymi respondentami przeprowadzono wywiad zasadniczy, a następnie w stosunku do 7 wybranych pytań kwestionariusza wywiad o wywiadzie (przebieg obu wywiadów rejestrowano na taśmie magnetofoonowej). Pierwszy z ankieterów prze-

30 Analizy i próby technik I. V
prowadził wywiad kwestionariuszowy, drugi zaś wywiady o wywiadzie. Zakładano zmienność ról ankieterów w tym zakresie.

Przestępując do wywiadu kwestionariuszowego ankieter zwracał się do respondentów z prośbą o udzielenie odpowiedzi z namysłem i zgodnie z własnymi przekonaniom. Po uzyskaniu odpowiedzi na pytania kwestionariusza do pracy przystępował drugi ankieter. Wyjaśniał respondentowi, iż przygotowujemy ogólnopolskie badania nad pracownikami przemysłu i zależy nam na wypróbowaniu pytań do przyszłych rozmiarów. Zamierzamy powtórzyć w tych badaniach niektóre z poprzednio mu zadanym pytań. W związku z tym chmurę z nim rozmawiać o tym, jak odebrali te pytania, jak je rozumiały, a także o czym myślał udzielając odpowiedzi na te pytania. Zaznaczono, iż rozmowa może być trudna, ale liczymy na jego dobro chęć i szczerzość. Podkreślano, że bardzo zależy nam na zdobyciu informacji. Po tych wyjaśnieniach uprzedzono respondentów, iż przestępując do rozmöwy o kolejnych pytaniach będziemy odtwarzać z taśmy zarówno pytanie, jak i udzieloną odpowiedź. Następnie odgrywano respondentowi wywiad o wywiadzie w zakresie danego pytania.

Wykazy przeprowadzono na terenie zakładu pracy w pomieszczeniach pozaprodukcyjnych. Respondenci na czas rozmowy byli zwalniani z pracy. Warunki prowadzenia wywiadów były zatem zbliżone do tych, w jakich zazwyczaj realizuje się badania socjologiczne nad pracownikami przemysłu, chociaż nie były identyczne. W standardowych badaniach nie angażuje się do zbierania danych dwójek ankieterskich ani też nie rejestruje się wywiadów na taśmie magnetofonowej.


W początkowej fazie realizacji badań prowadzono bieżącą kontrolę wszystkich wywiadów. Systematyczności w przesłuchiwaniu wywiadów nie udało się jednak utrzymać w dalszych fazach pracy w terenie na skutek kłopotów ze sprzętem technicznym (uszkodzenia magnetofonów).

Ogółem z 122 osobami przeprowadzono 854 cząstkowe wywiady o wywiadzie. W opracowaniu uwzględniono 814 wywiadów. 49 cząstkowych wywiadów odrzucono z powodu braku pełnej rejestrującej ich przebiegu oraz błędów ankieterskich, uniemożliwiających ich dalsze wykorzystanie.

Zarejestrowane na taśmiech wywiady o wywiadzie przepisywano w zakładzie w Łodzi. Tylko niewielką ich część udało się przepisać w trakcie pracy w terenie. Po przeczytaniu większości wywiadów o wywiadzie przystąpiliśmy do opracowania instrukcji kodowej i kodowania danych.

4. Ocena wywiadu o wywiadzie jako metody zdobywania informacji o reakcji wewnętrznej respondentów na pytanie kwestionariusza

a) Metodologiczne założenia wywiadu o wywiadzie i ich realizacja

Przyjmując, że wywiad o wywiadzie może dostarczyć informacji o reakcji wewnętrznej respondentów na pytanie kwestionariusza, opieraliśmy się na założeniach metody introspekcjonalnej. M. Kreutz pisząc o tej metodzie zwraca uwagę między innymi na to, iż badani, od których zadbamy analizy introspekcjonalnej, muszą:

1. ... przeżyć jakieś zjawisko psychiczne ...

2. ... zwrócić uwagę na te procesy psychiczne, które chce się badać, to znaczy skupić na nich swe myśli, uczynić je przedmiotem zastanowienia ...

Błędny te polegały na podjęciu niesłusznych decyzji przy rozstrzyganiu o istotności bądź niewielkości odpowiedzi respondentów na pytanie kwestionariusza.
3. „... przeżywane procesy rozpoznać, nazwać i wydać o nich pewne sądy" 10.

Kreutz wyróżnia dwie formy introspekcji: Introspekcję równo-
ncesną i introspekcję z pamięci, ze względu na to, czy owo „myślzenie o własnych procesach psychicznych” występuje „rów-
nocześnie z ich przeżywaniem”, czy też „w jakiś czas po nim” 11. Zwraca również uwagę na to, iż zeznania introspecyjne mogą być spontaniczne bądź też kierowane za pomocą uprzednio przy-
gotowanych pytań, które zdarza się wskazujące błądami. Ten ostatni sposób zdobywania informacji Kreutz nazywa metodą in-
traspekcji pytaniowej 12.

W wywiadzie o wywiadzie staramy się się za pomocą pytań skierować respondentę do introspekcji z pamięci. Interesowały nas świadome procesy prowadzące do uzyskania odpowiedzi na pytania kwestionariusza. Przyjmowaliśmy, biorąc pod uwagę niewielką odległość w czasie wywiadu kwestionariuszowego i wywiadu o wywiadzie, iż odpowiedzi będą w stanie wierne odwzorować wszystkie te procesy, które zachodziły w nich w trakcie odpowiedzia-
ania na pytanie kwestionariusza. Metodologiczne założenia wy-
wiadu o wywiadzie przedstawia schemat 1.

Schemat 1. Założony przebieg wywiadu o wywiadzie

Wywiad

kwestionariuszowy

Śwadome procesy zachodzące u respondentę w trakcie udzielania odpowiedzi na pytanie kwestionariusza

Wywiad o wywiadzie

śwadome procesy zachodzące u respondentę w trakcie udzielania odpowiedzi na pytanie kwestionariusza

Przypomnienie tych procesów

ich werbalizacja

Obserwacje ankieterów i analiza wywiadów o wywiadzie zdają się wskazywać na to, iż najczęściej występujący przebieg wywiadu o wywiadzie nie pokrywa się z naszymi założeniami (por.

10 M. Kreutz, Metody współczesnej psychologii, Studium krytyczne, Warszawa 1963, s. 27.
11 M. Kreutz, op. cit., s. 29.

Jeśli podstawę odpowiedzi w wywiadzie o wywiadzie stanowią częstymy w czasie zasadniczymy procesy przekonywania respondentę z pułapkę, który powinien być jednak ich wyłącznej podstawy. Oczywiście nie możemy wykluczyć, iż introspekcja z pamięci nie występuje. Jednak naszym zdaniem dla większości przeprowadzonych wywiadów o wywiadzie typowa była druga z opisanych tu sytuacji.

Schemat 2. Najczęściej występujący przebieg wywiadu o wywiadzie

Wywiad kwestionariuszowy

Śwadome procesy zachodzące u respondentę w trakcie udzielania odpowiedzi na pytanie kwestionariusza

Wywiad o wywiadzie

Śwadome procesy zachodzące u respondentę w czasie ponowno-
go udzielania odpowiedzi na pytanie kwestionariusza

Werbalizacja tych procesów

Jeśli podstawę odpowiedzi w wywiadzie o wywiadzie stanowią częstymy w czasie zasadniczymy procesy przekonywania respondentę z pułapkę, który powinien być jednak ich wyłącznej podstawy. Oczywiście nie możemy wykluczyć, iż introspekcja z pamięci nie występuje. Jednak naszym zdaniem dla większości przeprowadzonych wywiadów o wywiadzie typowa była druga z opisanych tu sytuacji.
1. Przedstawienie respondentowi odpowiedzi udzielonej w wywiadzie zasadniczym kierowało jego myśli na te przejęcia i procesy, które pojawiły się w czasie wywiadu zasadniczego.
2. Sprzyjała temu bliskość czasowa wywiadu kwestionariuszowego i wywiadu o wywiadzie.
3. Niezbyt wysoki poziom intelektualny respondentów i związane z tym ich możliwości nie sprzyjały temu, aby ich reakcja na to samo pytanie tak szybko uległa zmianie lub aby mogli zmyślać, to o czym mówili.

Trzeba jeszcze dodać, że zapewne znaczna część respondentów przypomniała sobie także to, czego doznawali poprzednio, i dała temu wyraz w wywiadzie. W sumie można przyjąć, że chociaż mechanizm formowania odpowiedzi w wywiadzie o wywiadzie okazał się zgodnie z naszymi obserwacjami inny niż ten, który zakładaliśmy na początku, dane, które zdobyliśmy, pozwalają formułować wnioski o procesach psychicznych respondentów w czasie zasadniczego wywiadu. Do takiej konkluzji skłaniają jakościowa interpretacja naszych doświadczeń, co oczywiście nie stanowi argumentu decydującego, jednak posiada znaczenie wtedy, gdy trudno jest o bezpośrednie dowody dla uzasadnienia takiego czy innego stanowiska.

b) Opracowanie materiałów uzyskanych w wywiadzie o wywiadzie
i jej wyniki

Wywiad o wywiadzie miał dostarczyć danych odnośnie do przebiegu procesu formowania odpowiedzi na pytanie kwestionariusza. Chcąc sprawdzić, czy wywiad spełnił swoje zadanie, analizowaliśmy poszczególne wywiady z punktu widzenia kompletności zawartych w nich danych o przebiegu tego procesu, oceniając równocześnie wiarygodność zdobytych informacji.

Instrukcję kodową przygotowano między innymi pod kątem tego typu analizy. Czytając materiały z kolejnych wywiadów o wywiadzie koderzy rozstrzygali, czy w danym wywiadzie uzyskano poszczególne poszukiwane informacje, oraz określali ich wiarygodność. Wiarygodność danych kwestionowano, gdy ankietzer zadawał pytania niejasne, sugerujące, oraz wówczas gdy res-

ponent udzielał odpowiedzi wieloznacznych lub sprzecznych, mimo iż zastosowany przez ankietera sposób pytania nie budził zastrzeżeń. Decyzje koderów zapisywano w kartach kodowych. Znaczna część tych kart została poddana ponownej analizie w celu upewnienia się, czy postępowanie koderów było dostatecznie ujednolicone, i wyeliminowania stwierdzonych rozbieżności.

Kierując się wyżej wskazanymi kryteriami uznawaliśmy, iż wywiad o wywiadzie był skuteczny (dał efekt pozytywny), jeśli materiały z tego wywiadu zawierały wszystkie poszukiwane informacje o przebiegu procesu formowania odpowiedzi, a ich wiarygodność nie budziła wątpliwości. W sytuacji, gdy choć jeden z tych warunków nie został spełniony, uznawaliśmy, że wywiad nie był skuteczny (dał efekt negatywny). Poniżej zamieszczamy przepisane z taśmy magnetofonowej dwa wywiady o wywiadzie. Pierwszy z nich jest — zgodnie z przyjętą terminologią — wywiadem o efekcie pozytywnym, drugi wywiadem o efekcie negatywnym. Wywiady dotyczą następującego pytania z wywiadu kwestionariuszowego: „Czy P. uważa, że w Celulozie stanowisko mistrza łatwiej jest otrzymać komuś, kto jest w partii, czy bezpartyjnemu, czy przynależność do partii nie ma na to wpływu? — łatwiej partyjnemu — łatwiej bezpartyjnemu — nie ma wpływu”. Wywiad I. Odpowiedzi respondentów w wywiadzie zasadniczym: „nie ma wpływu”.

Po odtworzeniu pytania kwestionariuszowego i odpowiedzi respondentów rozmowa miała następujący przebieg:
A — C o co nam chodziło w tym pytaniu?
R — No, czy partyjni, bezpartyjni mają te same szanse zajmowania stanowiska burmistrza, czy kogoś jeszcze na stanowisku kierowniczym?

A — Jakie było zadanie, które postawiliśmy przed P.? Co miała P. zrobić z tym pytaniem? Czego P. miała dokonać?
R — Wyboru.

Por. J. Ł u t y n s k i, Cele, przebieg i ustępne wyniki badań weryfikacyjnych we Włocławku w 1973 r., artykuł w niniejszym tomie Analiz i prób...
A — Dobrze, wybor. A czy jeśli chodzi o to pytanie, czy była P. przekonana, że to dotyczy również P. zakładu, czy nie?
R — Tak, bo tutaj też są partyjny i bezpartyjny, działa organizacja partyjna.
A — Co P. brała pod uwagę, zanim P. dala nam odpowiedź, że przynależność nie ma wpływu?
R — To na podstawie swojego kierownika, nie jest partyjny, a jednak zajmuje stanowisko kierowniczego, a mogliby przecież też ktoś inny objąć to stanowisko.
A — Rozumiem, a czy tylko ten jeden przykład brała P. pod uwagę, czy jeszcze jakieś inne?
R — To, raczej nie, raczej przykładów nie, tylko myśle, że tak chyba jest, no przecież dlaczego miałoby być inaczej z partyjnymi i bezpartyjnymi, jeśli mają także same wykształcenie czy wiadomości, no to dlaczego nie mają zajmować stanowisk tylko dlatego, że nie są w partii.
A — Czy to, co P. nam przed chwilą powiedziała, plus ten przykład z kierownikiem, to było wszystko, o czym P. myślała, zanim udzieliła nam odpowiedzi na to pytanie? Czy jeszcze jakąś inną myśl była?
R — To, że powinno być chyba, to, co przedtem powiedzieliśmy.
A — Acha, że tak powinno być, P. jest przekonana o tym, co nam P. powiedziała?
R — To tak, oczywiście.

Wywiad II. Odpowiedź respondenta w wywiadzie zasadniczym: „latawej partyjnymu”.

Po odtworzeniu pytania i odpowiedzi respondenta w wywiadzie kwestionariuszowym rozmowa miała następujący przebieg:
A — Ja tutaj znów zapytam P. o to, o co nam chodziło w tym pytaniu, kiedy zadawaliśmy P. to pytanie.
R — Może się wydaje, że łatwiej jest takiemu otrzymać stanowisko, który należy do czegoś po prostu, gdzie do partii, zawsze ma inne jakieś; zawsze inaczej patrzą na takiego, gdzie na przykład do ZMS, czy gdzieś to tam z takiego pracownika to ...
A — A czy P. z takimi właśnie sprawami, że łatwiej jest człowiekowi, który należy do partii, zdobyć to stanowisko mistrza spotkała się P. na przykład w zakładzie u siebie?
R — Nie spotkałam się, mnie się wydaje, że do mistrza to i ten musi mieć, żeby być mistrzem, mi się wydaje, że też musi mieć jakieś szkole, czy majestrem, żeby być na tym stanowisku, no bo tak bez szkoły to też chyba ...
A — Czy u P. w zakładzie takiej sytuacji nie było?
R — Nie było.

Spośród 834 zakwalifikowanych do opracowania wywiadów o wywiadzie 702 wywiady (56% ogółu opracowywanych wywiadów o wywiadzie) przyniosły efekt pozytywny, natomiast 112 wywiadów dało efekt negatywny.

14 Ankieter w tym wywiadzie o wywiadzie (teksta nr 23) popełnił sześć błędów, które spowodowały, że wywiad przybliżył efekt negatywny. Pierwsza grupa błędów ankietera wiązała się z ustalaniem rozumienia pytania. Pierwsze pytanie ankietera nie jest zbyt jasne, a poza tym ankieter poprzez na wypowiedzi respondentki, z której nie można jednoznacznie wnioskować, czy zrozumiała pytanie. W efekcie nie bardzo wiadomo, czy rozumienie było prawidłowe, czy zmiękczające (ankieter umiał to zrozumieć). Druga grupa błędów ankietera wiązała się z uznawaniem informacji o akceptacji założeń empirycznych pytania. Błędy te świadczą o nierozumieleniu przez ankietera charakteru założeń empirycznych, tj. o nieodróżnianiu ich od założeń pragmatycznych. Pytanie: „Czy z takimi właśnie sprawami […]” spotkała się Pani np. w zakładzie u siebie? jest co najwyżej pytaniem o akceptację założeń pragmatycznych, a nie empirycznych. Błąd popełniony w tym miejscu przez ankietera polegał na nieprzestrzeganiu ustaleń z karty pytania, albowiem wypytanie o akceptację założeń empirycznych nie było przewidywane w karcie tego pytania. Ponadto po uzyskaniu informacji, że respondentka nie spotkała się z takimi sprawami, ankieter wyrządził dąży do zakończenia wywiadu o wywiadzie, pomijając odpowiedź, w której respondentka mówi o tym, że dla uzyskania stanowiska mistrz potrzebne jest wykształcenie.

Rozsumując — błędne postępowanie ankietera, na skutek którego nie zostały uzyskane potrzebne informacje, polega na niedostatecznym „wypytaniu” w odniesieniu do rozumienia pytania i obraniu błędnego toku wywiadu, na skutek niewłaściwego zrozumienia idei założeń empirycznych.
c) Liczba pytań poddanych analizie w wywiadzie o wywiadzie a jego wynik

W analizie wyników wywiadów o wywiadzie zastanawialiśmy się również nad tym, czy liczba pytań kwestionariuszowych wybranych do wywiadu o wywiadzie nie była zbyt duża (z każdym z respondentów przeprowadzono wywiad o wywiadzie w stosunku do 7 pytań). Prowadzący wywiady odnośnie do ostatnich pytań, ankietery mogli być zmęczeni, co z kolei mogło osiągać ich motywację do wysiłku. Gdyby tak było, to procent wywiadów o efekcie pozytywnym powinien maleć przy kolejnych pytaniach będących przedmiotem wywiadu o wywiadzie.

Tabela 1. Procent wywiadów o efekcie pozytywnym i negatywnym dla kolejnych pytań kwestionariusza, będących przedmiotem wywiadu o wywiadzie

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr kolejny pytania kwestionariuszowego</th>
<th>14</th>
<th>16</th>
<th>17</th>
<th>19</th>
<th>21</th>
<th>22</th>
<th>24</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wywiady o efekcie pozytywnym</td>
<td>82</td>
<td>88</td>
<td>79</td>
<td>85</td>
<td>89</td>
<td>91</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>Wywiady o efekcie negatywnym</td>
<td>18</td>
<td>12</td>
<td>21</td>
<td>15</td>
<td>11</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Ogółem</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Z tabeli 1 wynika, iż zależność tego typu nie występowała. Przeciwnie, dane zbiorowe przedstawione w tej tabeli wskazują na to, że nieco więcej wywiadów o efekcie pozytywnym uzyskane w wywiadach na temat ostatnich pytań kwestionariusza niż w wywiadach odnośnie do pytań pierwszych. Wytyczania tego faktu można szukać w tym, że ankietery nabywali w toku kolejnych wywiadów o wywiadzie pewnej wprawy w prowadzeniu rozmowy. Trzeba zaznaczyć, iż zależność ta nie ma charakteru pozornoego ze względu na stopień trudności kolejnych pytań kwestionariusza. Nie miała bowiem miejsca taka sytuacja, że pytania pierwsze były pytaniom trudniejszymi niż ostatnie. Dalsze

---

Wywiad o wywiadzie

Analizy wykazały zresztą, iż trudność pytania nie ma wpływu na skuteczność wywiadu o wywiadzie. Wydaje się zatem, że liczba pytań kwestionariuszowych wytypowanych do wywiadu o wywiadzie nie była zbyt duża ze względu na możliwości ankieterów. Wniosek ten — na podstawie badań zastosowanych w wywiadzie o wywiadzie, może być uwzględniony przy projektowaniu ewentualnych dalszych badań z zastosowaniem wywiadu o wywiadzie.

d) Źródła niepowodzeń wywiadu o wywiadzie

Wywiady o efekcie negatywnym poddaliśmy następnie szczegółowej analizie z punktu widzenia przyczyn ich niepowodzenia. Wyróżniłyśmy dwa rodzaje tych przyczyn: błędy ankieterów i błędy metody.

Uznawaliśmy, iż ankietery popełnił błąd, gdy:

— brak informacji w wywiadzie o wywiadzie wynikał z niezadowolenia ankietera w odpowiedziach pytania bądź ich niejasnego sformułowania,

formułował pytanie w sposób sugerujący, co powinno, iż nie moglibyśmy uznac uzyskanych informacji za wiarygodne.

Stwierdziliśmy błąd metody w przypadkach, kiedy ankieter poprawnie prowadził wywiad, a mimo to nie uzyskał poszukiwanych informacji, gdyż respondent reagował milczeniem na zadane mu pytania lub odmówił odpowiedzi na te pytania, oraz w sytuacjach, gdy wiarygodność otrzymanych informacji była wątpliwa, ponieważ respondent wypowiadał się w sposób sprzeczny lub niezrozumieniowy.

Negatywny efekt wywiadu o wywiadzie z winy ankieterów wystąpił w 89 przypadkach. Tak więc tylko w 23 przypadkach zawiodła nas zastosowana metoda. Nie stanowi to nawet 30% ogółu opracowanych wywiadów o wywiadzie. Wydaje się zatem, iż użyteczność wywiadu o wywiadzie jako metody uzyskiwania danych o przebiegu procesu formowania odpowiedzi na pytania

---

28 Por. A. Rostocki, Możliwości i sposoby oceny stopnia trudności pytania kwestionariusza, artykuł w niniejszym tomie Analiz i prób...
kwestionariuszowe została w naszych badaniach empirycznie po-
twierdzona.

c) Ocena pracy ankieterów w wywiadzie o wywiadzie

Pracę ankieterów analizowaliśmy w dwóch płaszczyznach ocenianych: dwójkę ankieterską i poszczególnych ankieterów.

W poniższym zestawieniu podajemy liczbę wywiadów o wywiadzie, przeprowadzonych przez dwójkę ankieterską i poszczególnych ankieterów.

Liczba zrealizowanych wywiadów przez dwójkę ankieterską i poszczególnych ankieterów

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr kolejny dwójk. ankieterskiej</th>
<th>Symbol ankietera prowadzącego wywiad o wywiadzie</th>
<th>Liczba zrealizowanych wywiadów o wywiadzie</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>A</td>
<td>84/63/147</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>C</td>
<td>70/63/133</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>E</td>
<td>77/77/154</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>G</td>
<td>49/84/154</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>I</td>
<td>84/70/154</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>K</td>
<td>70/42/112</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Jak wynika z tego zestawienia, dwójkę ankieterską nr 3, 4 i 5 zrealizowały największą liczbę wywiadów o wywiadzie — 154. Liczba ta odpowiada założonej przez nas „normie” wywiadów dla każdej dwójkii. Pozostałe dwójkii ankieterskie normy tej nie osiągnęły. Najgorzej pod tym względem wypadła dwójka nr 6, której do wykonania normy zabralo się 42 wywiadów.

Warto zwrócić uwagę na znaczne różnice w liczbie przeprowadzonych wywiadów przez ankieterów z dwójkii nr 1, 4 i 6.

Śwadzby to o niewystępowaniu w przypadku tych dwójkii systematycznej zmiennosci w rolaach ankieterskich (ankieter prowadzący wywiad kwestionariuszowy, ankieter prowadzący wywiad o wywiadzie) podczas rozmów z kolejnymi respondentami. Można przypuszczać, że ankieterzy A, H i K lepiej niż ich koledzy z dwójkii opanowali technikę wywiadu o wywiadzie i chętniej podejmowali się jego prowadzenia.

W tabeli 2 podajemy liczbę zrealizowanych przez poszczególne dwójkii wywiadów o wywiadzie w różnych fazach pracy w terenie. Należy wyjaśnić, że faza początkowa trwała 2 dni, natomiast faza środkowa i końcowa po 6 dni.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr kolejny dwójk. ankieterskiej</th>
<th>Fazy pracy w terenie</th>
<th>Ogółem</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>początkowa</td>
<td>środkowa</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>14</td>
<td>84</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>14</td>
<td>84</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>21</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>14</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>14</td>
<td>35</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Zakładaliśmy, że w początkowej fazie badań każda dwójkii ankieterska przeprowadzi 14 wywiadów o wywiadzie, natomiast w fazach środkowej i końcowej liczba zrealizowanych przez dwójkii ankieterską wywiadów będzie mniejszej. Zależało nam bowiem na zachowaniu rytmicności w pracy terenowej ankie-
terów.

Dane zawarte w tabeli 2 wskazują na to, że dwójkii ankieterskie pracowały nierytmicznie. Szczególnie niepokojący jest fakt, że dwójkii nr 1, 4 i 6 w faze końcowej zrealizowały znacznie większą liczbę wywiadów niż w faze środkowej. Powoduje to konieczność sprawdzenia, czy zmęczenie pracą w terenie, które mogło
wyствие w fazie końcowej, nie odbiło się niekorzystnie na jakości pracy ankieterów (pośpiech w przeprowadzaniu wywiadów o wywiadzie, wzrost liczby wywiadów o negatywnym efekcie).

Nasuwali się dwie hipotezy:

1. Im dłużej ankieterzy pracują w terenie, tym przeprowadzają krótsze wywiady o wywiadzie.

2. Im dłużej ankieterzy pracują w terenie, tym niższa jest skuteczność wywiadu o wywiadzie jako metody uzyskiwania danych o reakcji wewnętrznej respondentów na pytanie kwesjonalistyczne. Sprawdzenie pierwszej z tych hipotez wiązało się z pewnymi trudnościami. Nie dysponowaliśmy bowiem danymi odnośnie do czasu trwania poszczególnych wywiadów o wywiadzie. Posiadaliśmy natomiast informacje o czasie całości postępowania badawczego w stosunku do każdego respondentów (wywiad kwesjonalistyczny, testy, wywiad o wywiadzie). Wybierając z założenia, iż związane ankieter będzie w równym stopniu dążył do skrócenia czasu trwania wywiadu o wywiadzie, jak i pozostałych elementów postępowania badawczego, postanowiliśmy je wykorzystać.

Obliczyliśmy dla poszczególnych dwójk ankieterskich współczynnik korelacji rang Kendall'a z dwóch szeregów rangowych. Pierwsi zbudowano według kolejności dni pracy w terenie, drugi według średniego czasu postępowania badawczego z jednym respondentem w danym dniu. Współczynnik ten dla kolejnych dwójk ankieterskich kształtuje się następująco:

dwójka nr 1 — 0,78
,, 2 — 0,02
,, 3 — 0,20
,, 4 — 0,06
,, 5 — 0,40
,, 6 — 0,26

Znacząca statystycznie korelacja występuje zatem tylko w przypadku dwójk ankieterskich nr 1 i 5.

Warto również podać średni czas trwania całości postępowania badawczego z jednym respondentem dla poszczególnych dwójk: 
Tabela 3. Procent wywiadów przeprowadzonych przez poszczególnych ankieterów wg ich efektu

<table>
<thead>
<tr>
<th>Symbol ankietera prowadzącego wywiad o wywiadzie</th>
<th>Procent zrealizowanych wywiadów o efekcie</th>
<th>Ogółem</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>pozycyjnym</td>
<td>negatywnym</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td>98</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>93</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>75</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>90</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>84</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>F</td>
<td>82</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>G</td>
<td>96</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>H</td>
<td>95</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>G H*</td>
<td>100</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>J</td>
<td>85</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Y</td>
<td>82</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>K</td>
<td>79</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>L</td>
<td>65</td>
<td>35</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Ankieterzy G i H często wywiadów o wywiadzie prowadzili wspólnie.

W tabeli 3 informujemy o tym, jaki był w przypadku każdego ankietera procentowy udział wywiadów o efekcie pozytywnym wśród ogółu przeprowadzonych przez niego wywiadów o wywiadzie. Okazuje się, iż stosunkowo największym wywiadów o efekcie pozytywnym (93%) i więcej ogółu zrealizowanych przez danego ankietera) mają na swym koncie ankieterzy A, B, G i H, natomiast ankieterzy C, K i L mają tych wywiadów stosunkowo najmniej (poniżej 80%) ogółu.

Jak pamiętamy, ankieterom pozwolono swobodę w zakresie doboru respondentów. Istniała zatem możliwość, iż pewni ankieterzy częściej uzyskiwali pozytywny efekt w wywiadzie o wywiadzie, ponieważ selekcjonowali badanych wybierając do wywiadów tylko tych, którzy „w pierwszym kontakcie” wykazali się bogatym słownictwem, były bardziej rozmowni itp. Prawdopodobnie jest, że osoby osiągające wysoki wynik w teście słownikowym są łatwiejszymi respondentami, ponieważ dysponują szerzym zasobem słów, co powoduje, iż można się z nimi porozumieć stosunkowo szybko i bez większego wysiłku.

Obliczyliśmy w związku z tym współczynnik korelacji rang Spearmana z dwóch szeregów rangowych tworzonych według:
- procentu wywiadów o efekcie pozytywnym dla poszczególnych ankieterów,
- procentu wywiadów przeprowadzonych przez poszczególnych ankieterów z respondentami o wysokim wyniku w teście słownikowym.

Współczynnik ten kształtuje się na poziomie 0,23. Upoważnia to raczej do odrzucenia hipotezy o dokonywaniu przez ankieterów wstępnej selekcji badanych.

Analizowaliśmy również wywiady poszczególnych ankieterów, rozpatrując popelnione przez nich błędy. Błędy ankieterów polegały na:
- podjęciu niesłusznych decyzji przy rozstrzyganiu o istotności bądź nieistotności odpowiedzi respondentu na pytanie kwestionariusza,
- nieprzestrzeganiu ustalonego toku wywiadu o wywiadzie,
- niezrealizowaniu w wywiadzie o wywiadzie wszystkich poszukiwanych informacji,
- niepoprawnym formułowaniu pytań w wywiadzie o wywiadzie (tj. w sposób wieloznaczny i sugerujący).

Ankieterzy na ogół poprawnie określali istotność uzyskanych odpowiedzi na pytania kwestionariusza. Błędy wystąpiły tylko w 19 przypadkach, przy czym najczęściej popełniał je ankieter J (por. tab. 4).

---

19 Por. B. Duđek, R. Kietliński, Zastosowanie testów psychologicznych do oceny osób odpowiadających na pytania w wywiadzie kwestionariuszowym, artykuł w niniejszym tomie Analizy i prób.

21 Analizy i próby technik I. V
### Tabela 4. Błędy popełniane przez poszczególnych ankietorów w wywiadach o wywiadzie (w procentach)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Procent wywiadów, w których ankietor popełnił następujące błędy:</th>
<th>Symbol ankietora</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
</tr>
<tr>
<td>Niepoprawne określenie istotności odpowiedzi respondenta na pytanie kwestionariusza</td>
<td>2,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Nieprzestrzeganie ustalonego toku wywiadu o wywiadzie</td>
<td>7,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Braki informacyjne w wywiadzie o wywiadzie</td>
<td>9,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Niepoprawne formułowanie pytań w wywiadzie o wywiadzie</td>
<td>0,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Liczba wywiadów</td>
<td>82</td>
</tr>
<tr>
<td>100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Uwaga: Procenty nie sumują się do stu, ponieważ w tabeli nie uwzględniono biegów, których źródłem była metoda, oraz wywiadów przeprowadzonych poprzednio.

---

**Wypowiedź ankietorów**

Wypowiedź ankietorów A, B, G i H błędów w prowadzeniu wywiadu o wywiadzie wskazuje na to, że predstawienie ankietorów w rozwoju wywiadu nie spełniało błędy określonego toku wywiadu. Zdanie ankietorów, że w ustalonej według ankietora etapie wywiadu o wywiadzie nie było wskazanej omieszania ankietora, dokonało, że ankietor odpowiedzialny dla wywiadu w punkcie i tygodni w wywiadzie. W związku z tym, ankietor wypełniał formularz i wywiadów, które w sposób konkretny w wywiadzie o wywiadzie nie spełniało błędu olbrzymo. W związku z tym, ankietor odpowiedzialny dla wywiadu w punkcie i tygodni w wywiadzie. W związku z tym, ankietor odpowiedzialny dla wywiadu w punkcie i tygodni w wywiadzie.
intelektualnym tracił orientację, o co się ich pytaj. Konieczne były dodatkowe wyjaśnienia, co niepotrzebne przedłużyło czas trwania wywiadu o wywiadzie. Zdarzały się i takie przypadki, że zdezorientowani respondenci odmawiali odpowiedzi.

Tabela 5. Błędy ankieterów wg kolejnych poszukiwanych informacji

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kolejne poszukiwane informacje</th>
<th>Błędy ankieterów</th>
<th>Częściowo uzu-</th>
<th>Wieloznacz-</th>
<th>Przyczyny nieprawidłowego odbioru i nieprawidłowego rozumienia treści pytania kwestionariuszowego,</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rozumienie pytania kwestionariuszowego</td>
<td>0</td>
<td>26,6</td>
<td>62,1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Akceptacja założeń merytorycznych pytania kwestionariuszowego</td>
<td>25,3</td>
<td>1,0</td>
<td>12,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Akceptacja założeń pragmatycznych pytania kwestionariuszowego</td>
<td>4,7</td>
<td>18,2</td>
<td>3,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wystąpienie procesów zastępczych przy formułowaniu stanowiska i odpowiedzi na pytanie kwestionariusz</td>
<td>0,9</td>
<td>0,5</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Przeciebie procesów prawidłowych prowadzących do uformowania stanowiska i odpowiedzi na pytanie kwestionariusz</td>
<td>2,8</td>
<td>0</td>
<td>2,1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wystąpienie procesów dodatkowych przy formułowaniu stanowiska i odpowiedzi na pytanie kwestionariusz</td>
<td>1,9</td>
<td>2,2</td>
<td>6,3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Przekonanie o prawdziwości odpowiedzi udzielonych w wywiadzie kwestionariuszowym</td>
<td>57,9</td>
<td>1,0</td>
<td>11,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ogólnie</td>
<td>6,5</td>
<td>50,5</td>
<td>2,1</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Doffo to pytanie, w których ankieter nie zadał w wywiadzie o wywiadzie pytaj o daną poszukiwaną informację, ponieważ można je było interpretować z poprzednich wypowiedzi respondentów. Procent obliczono z ogólnej liczby błędów danego rodzaju, ujawnionych w wszystkich wywiadach o wywiadzie.

Wywiad o wywiadzie

Ankieterzy prowadząc wywiad o wywiadzie stosunkowo najczęściej pomijali pytania o:

1. przyczyny nieprawidłowego odbioru i nieprawidłowego rozumienia treści pytania kwestionariuszowego,
2. wystąpienie procesów dodatkowych,
3. akceptację założeń merytorycznych pytania,
4. wystąpienie u respondentów przekonania o prawdziwości udzielonej odpowiedzi (por. tab. 5).

Uzyskanie pierwszej z tych informacji wiązało się z koniecznością zastosowania wielu różnych pytań. Odpowiedź na te pytania sprawiała respondentom dużą trudność. Często mimo wy- skóków ankietera informacji tych nie otrzymywano. Negatywne doświadczenia ankieterów w tym zakresie w pierwszych wywiadach powodowały zapewne opuszczenie tych pytań podczas przeprowadzania dalszych wywiadów.

Stosunkowo często pomijanie w wywiadzie o wywiadzie pytań odnośnie do drugiej informacji mogło wynikać stąd, iż ankieterzy nie potrafili sformułować odpowiednich pytań, propo- nowane zaś im przez badaczy (sformułowane w sposób zawitły i nie zawsze jednoznaczny) nie dawały pozytywnych efektów.

Niezadawanie pytań o akceptację założeń merytorycznych i wystąpienie u respondentów przekonania o prawdziwości udzielanej odpowiedzi wydają się częściowo uznadzajne ze względu na możliwość ich interpretowania z jego poprzednich wypowiedzi.

Błędy w formułowaniu pytań pojawiły się stosunkowo najczęściej przy ustalaniu:
rozumienia pytania — wieloznaczność zadawanych pytań,
przyczyn nieprawidłowego odbioru i rozumienia pytania — sugesti,
wystąpienia procesów dodatkowych — sugestia (por. tab. 5).

5. Uwagi końcowe

Ze względu na swoją operatywność wywiad o wywiadzie jako metoda otrzymywania informacji o reakcji wewnętrznej re-
nie przytępnią. Tylko w 23 przypadkach nie udało się uzyskać interesujących nas danych, mimo iż ankiesterzy zastosowali się do wszystkich przekazanych im dyrektyw i prowadzili wywiad „wzorowo”. Należy dodać, iż nie było respondentów, w stosunku do których wywiad z zasady okazał się nieskuteczny. W pozostałych 89 przypadkach niepowodzenie zastosowanej metody obciąża ankiesterów. Liczba niepowodzeń nie zależy przy tym od liczby przeprowadzonych wywiadów, liczby i stopnia trudności pytań kwestionariusza, będących obiektem wywiadu o wywiadzie. Błędy ankiesterowskie spowodowane były mogły czynnikami, które poniżej omówimy.

Wydaje się, iż nie wszystkie z przygotowanych do prowadzenia wywiadu o wywiadzie narzędzi badawczych spełniają swoją rolę. Podstawowym narzędziem wykorzystywanym przez ankiesterów w trakcie wywiadów był graficzny schemat toku wywiadu. Ankiesterzy opanowali pamięciowo listę jednostkowych pytań badacza i w czasie wywiadów już się nia nie posługiwały. Sprzyjało to swobodnemu prowadzeniu wywiadu o wywiadzie.


Przekazanie ankiesterom wzorów pytań do wywiadu o wywiadzie spowodowało przede wszystkim — niekorzystną z punktu widzenia możliwości uzyskania wszystkich poszukiwanych informacji — schematyczną sposób pytania.

Miejszą ograniczone możliwości w zakresie doboru ankiesterów, którymi byli studenci odbywający praktyki kursowe. Do realizacji wywiadów wybraliśmy te, które w trakcie szkolenia

zaprezentowali się najlepiej. Nie wszyscy jednak osiągnęli odpowiednią sprawność w prowadzeniu wywiadu o wywiadzie. Byli to przede wszystkim studenci o niższym poziomie intelektualnym, którym opanowanie dyrektyw badawczych sprawiało duże trudności. Nie bez znaczenia było również i to, że ankiesterzy znaleźli się w sytuacji przyzmysłowej — obowiązkowe praktyki. Mimo zastosowania opisanych poprzednio zbiegów socjotechnicznych nie u wszystkich udało się wzbudzić zainteresowanie i zapał do tego typu pracy w terenie.

Rysuje się również przypuszczenie, iż należało poświęcić znacznie więcej czasu na zbieranie materiałów. Wywiady były trudne, wymagały od ankiesterów dużej sprawności intelektualnej, samokontroli i krytycznym wobec własnych poczynania. Lotwo mogły powodować zmęczenie, co niewątpliwie osłabiało motivację do dalszej pracy.

Nieobecne było także stawianie ankiesterom pewnych „norm” wywiadów. Z przeprawdzonych analiz wynika, że nawet najlepsi ankiesterzy nie zawsze mogli je zrealizować.

Zastanawiając się nad perspektywami wykorzystania przedstawionej tu metody należy wyjaśnić, iż jej operatywność sprawdzona została w stosunku do pewnego rodzaju pytań kwestionariusza (tzw. pytań trudnych) i pewnej kategorii respondentów.

Zastosowanie jej np. do pytań drażliwych może dać zupełnie inne wyniki. Zastanawialiśmy się również nad tym, jakie warunki winni spełniać respondenci, by wywiad o wywiadzie dawał efekt pozytywny. Cechami niewątpliwie pożądany są: szczerość i chęć współpracy z ankiesterem. Duże znaczenie mogą mieć również zdolności introspekcjonalne i zaob. słownictwa. Oczywiście znalezienie takich respondentów nie jest sprawą łatwą. Możliwość wnioskowania o tym, że dana osoba także właśnie „zalety” posiada w oparciu o poziom wykształcenia czy przyznależność do kategorii społeczno-zawodowej są bardzo zawodne. Wynik w teście słowniczymy nie stwarza również możliwości predykcji o „zdolnościach” danej osoby do wywiadu o wywiadzie. Sprawdzalismy (obliczając współczynnik korelacji Q) następującej hipotezę: pozytywny efekt wywiadu o wywiadzie częściej uzyskiwali respon-
w tę jedynie sygnalizujemy, jako wymagającą głębszej analizy.

Projektując dalsze badania tego typu należy się również zastanowić nad ograniczeniem materiałów do prowadzenia wywiadu o wywiadzie. Duża liczba narzędzi badawczych przesądza o ich malej operatywności. Wydaje się, iż korzystne byłyby wyeliminowanie kart pytań i opracowanie dla każdego pytania kwestionariusza, będącego przedmiotem wywiadu o wywiadzie, graficznych schematów toku wywiadu, w których kolejne poszukiwane informacje byłyby ostatecznie skonkretyzowane. Niecelowe wydaje się również przekazywanie ankietarom wzoru pytań do wywiadu o wywiadzie.

Szczególnie starannym powinien być dobór ankieterów do tego typu wywiadów. Najlepiej byłoby zaangażować ankieterów o dużym doświadczeniu w prowadzeniu wywiadów swobodnych. Ankieterzy ci winni odznaczać się wysokim poziomem intelektualnym oraz zdołościami do samokontroli i autokrytycznym. Należy uczyć wszystko, co tylko jest możliwe, by wzbudzić w nich intelektualne i emocjonalne zaangażowanie problematyką badań.

Ocena wywiadu o wywiadzie jako metody uzyskiwania informacji o procesie formowania odpowiedzi przez respondenta dotyczy w pierwszym rzędzie jego operatywności, tj. możliwości uzyskania rezultatów zgodnie z przyjętymi celami i założeniami. Ponieważ metoda ta oparta jest na introspekcji, podlega wielu żarzutom, które tutaj tylko sygnalizowaliśmy, przedstawiając naše przypuszczenia dotyczące faktycznego przedmiotu introspekcji wypowiedzi i możliwości ich interpretacji zgodnie z celami badań. Przytoczona ocena tej metody nie jest więc uzasadniona w pełni. Wydaje się jednak, że wykazanie operatywności jakiegoś sposobu postępowania ma także znaczenie, nawet jeśli nie można — przynajmniej w danej chwili — ocenić go w pełni.

denci o wysokim wyniku w teście słownikowym niż respondenci o niskim wyniku. Współczynnik ten kształtuje się na poziomie –0,12, co raczej przemawia przeciw słuszności powyższej hipotezy.