

prowadzona przy uwzględnieniu czterech wymiarów jego trudności. Trzeba tu zaznaczyć, że zasady punktacji przyjęte w tej metodzie w głównych zarysach przygotowano na początku analizy, przed obliczeniem korelacji. Po dokonaniu pierwszych obliczeń zasady te zostały tylko nieznacznie zmienione. Zmiany zwiększyły nieco wysokość współczynnika korelacji rang.

W podjętej próbie dokonano oceny stopnia trudności pytań bez odwoływania się do wyników specjalnie przeprowadzonych badań. Omawiany sposób zakłada jednak wykorzystanie jakichś doświadczeń, zwłaszcza w zakresie wymiaru III A i B. Doświadczenia te mogą, a nawet powinny być zastąpione przez badania. Najlepiej byłoby, aby były to badania przeprowadzone nie *ad hoc*, na przykład w pilotażu danego pytania, lecz wcześniej, tak aby ich wyniki mogły być wykorzystane przy układaniu pytań.

Omawiając dodatnie cechy proponowanej metody nie można jednak pominąć jej dość istotnych ograniczeń. Okazała się ona efektywna w odniesieniu do bardzo małej liczby specjalnie skonstruowanych pytań, co nie oznacza, że będzie użyteczna w przypadku pytań innych. To oczywiście można sprawdzić. Zapewne jednak w ewentualnych dalszych analizach ulegnie zmianie także przyjęty tutaj system punktacji, który zresztą wymaga dyskusji i w swojej obecnej postaci.

JERZY KONIAREK

WERYFIKACJA ZEWNĘTRZNA INFORMACJI UZYSKANYCH W WYWIADZIE KWESTIONARIUSZOWYM

Analizy weryfikacyjne bywają najczęściej przeprowadzane przy okazji badań, których zasadnicze cele są inne niż metodologiczne, wtedy gdy badacz prowadzący te badania chce mieć rozeznanie co do stopnia wiarygodności informacji uzyskanych we właściwych badaniach. Rzadsze są sytuacje, gdy badania od początku są planowane i realizowane jako badania o wyłącznie metodologicznych celach. Artykuł, który jest jednym z kilku zamieszczonych w tym tomie, przedstawia częściowe wyniki takich właśnie metodologicznych badań. Omawia on rezultaty weryfikacji różnych danych uzyskanych w wywiadzie kwestionariuszowym przeprowadzonej dwoma odmiennymi sposobami. Wspólnie dla obu sposobów było to, że porównywano informację zawartą w odpowiedzi respondenta na pytanie kwestionariusza z tą samą informacją uzyskaną inną drogą. Tak więc oba sposoby weryfikacji, przedstawione w artykule, należą do tego typu weryfikacji, którą J. Lutyński proponuje nazwać zewnętrzną¹.

Część pierwsza artykułu poświęcona będzie omówieniu metody i wyników weryfikowania siedmiu pytań zasadniczych kwestionariusza, z których sześć było pytaniami o opinię. Weryfikacja w tym przypadku przeprowadzona była za pomocą wywiadu pogłębionego. W części drugiej przedstawione zostaną wyniki we-

¹ J. Lutyński, *Analizy weryfikacyjne w badaniach z zastosowaniem wywiadu kwestionariuszowego, ich rodzaje i możliwości*, w tym tomie.

ryfikowania odpowiedzi na pytania, które często umieszcza się w tzw. metryczce kwestionariusza. Weryfikacja dokonana została drogą odwołania się do dokumentów.

I

Bardzo skrótowo zarysowany schemat postępowania, jakie zastosowano w trakcie badań przeprowadzonych we Włocławku, był następujący: ankieterzy (pracujący w dwójkach ankieterskich) po krótkim wywiadzie kwestionariuszowym przeprowadzali z respondentem tzw. wywiad o wywiadzie². Celem tego wywiadu było odtworzenie przebiegu procesów, jakie zachodziły w respondencie, kiedy ten odpowiadał na pytania kwestionariusza. Ponieważ pytań kwestionariusza poddanych analizie było siedem, cały wywiad składał się z siedmiu fragmentów. Każdy z tych fragmentów przebiegał według schematu, który obok innych jego funkcji był narzędziem zapewniającym względną standaryzację zachowań ankieterów przeprowadzających wywiad o wywiadzie. Postępując zgodnie ze schematem ankieterzy powinni każdy fragment wywiadu o wywiadzie, odnoszący się do kolejnego analizowanego pytania kwestionariusza, uzupełnić pogłębionym wywiadem, w trakcie którego mieli ustalić trafną odpowiedź respondenta na dane pytanie kwestionariusza. To ustalenie trafnej odpowiedzi nazwane zostało weryfikacją. Wbrew pierwotnym i przyjętym przed przystąpieniem do badań założeniom, weryfikacji nie przeprowadzono w stosunku do wszystkich odpowiedzi udzielonych przez badane osoby na pytania kwestionariusza. Do przyczyn, które spowodowały, iż nie weryfikowano wszystkich odpowiedzi, powrócę w dalszej części artykułu.

Odpowiedź uzyskana w wyniku weryfikacji miała istotne znaczenie w całości dokonywanej analizy zebranego w badaniach włocławskich materiału, gdyż stanowiła punkt odniesienia, kry-

² Wywiad o wywiadzie omawia szczegółowo I. Przybyłowska, *Wywiad o wywiadzie jako metoda otrzymywania informacji o reakcji wewnętrznej respondenta na pytanie kwestionariusza*, zamieszczonym w tym tomie.

terium przy ocenie trafności odpowiedzi udzielonej w wywiadzie zasadniczym. Przeprowadzenie weryfikacji pozwoliło podzielić istotne odpowiedzi udzielone w wywiadzie kwestionariuszowym na trafne i nietrafne. Część odpowiedzi respondentów z wywiadu zasadniczego nie można było zaliczyć do tych dwóch klas, ponieważ w stosunku do pewnej liczby pytań ankieterzy zrezygnowali w sposób nieuzasadniony z przeprowadzenia weryfikacji, bądź weryfikacja została przeprowadzona, ale kodujący zapisy nie byli w stanie odtworzyć tej „ostatecznej” odpowiedzi respondenta lub mieli do niej zastrzeżenia. Informacje uzyskiwane w trakcie wywiadu o wywiadzie pozwalały bliżej scharakteryzować rodzaje odpowiedzi trafnych i nietrafnych oraz wskazać na przyczyny wystąpienia określonego rodzaju odpowiedzi. Można stwierdzić, iż dwie procedury: wywiad o wywiadzie i weryfikacja zewnętrzna za pomocą wywiadu pogłębionego stanowiły uzupełniające się części teoretycznej całości, pozwalającej na szczegółową charakterystykę udzielanych w trakcie wywiadu kwestionariuszowego odpowiedzi. Wywiad o wywiadzie, sygnalizując wystąpienie zaburzeń i odchyień od założonego i pożądanego przez badacza obrazu procesów koniecznych prowadzących do udzielania przez respondentów odpowiedzi prawidłowej na pytanie kwestionariusza, nie daje informacji o tym, jaka byłaby odpowiedź respondenta, gdyby usunąć źródła tych zaburzeń. Natomiast sama weryfikacja daje dosyć gruby podział odpowiedzi na trafne i nietrafne i nie pozwala wyróżnić w obu tych klasach bardzo różniących się między sobą typów. Dopiero łączne zastosowanie obu procedur daje możliwość względnie pełnego opisu różnych ze względu na wartość, jaką przedstawiają dla badacza, typów odpowiedzi udzielanych w wywiadzie kwestionariuszowym.

Weryfikacja przebiegała pod znakiem maksymalnego ułatwienia respondentowi odpowiadania na pytania zawarte w kwestionariuszu, rozłożenie tego pytania na elementy prostsze. Z tymi zabiegami wiązała się konieczność stawiania respondentom pytań krótkich o jasno określonych alternatywnych, z których powinni wybierać odpowiedź. Niosło to ze sobą niebezpieczeństwo sugerowania odpowiedzi respondentom właśnie przez te pytania

dodatkowe. To ryzyko sugerowania i oddziaływania na wybór odpowiedzi przez respondenta świadomie podjęto. Ankieterom w czasie szkolenia zalecano, aby w trakcie weryfikacji tłumaczyć i wyjaśniać wszystkie słowa i zwroty, co do których można by przypuszczać, iż mogą być niezrozumiałe albo inaczej rozumiane przez respondenta, niż to zakładał badacz formułujący pytanie. Drugim obok wyjaśniania terminów momentem ułatwiającym pożądane przez badacza rozumienie pytania było prezentowanie *explicitie* i akcentowanie w pytaniu jego założeń, co skłaniało odpowiadających do uwzględniania ich, brania pod uwagę przy udzielaniu ponownej odpowiedzi na pytanie kwestionariusza.

Wspomniany wyżej teoretyczny związek wywiadu o wywiadzie i weryfikacji znalazł swój wyraz także w sposobie przeprowadzenia przez ankieterów weryfikacji, ponieważ duże znaczenie dla jej przebiegu miał fakt, iż następowała ona po fragmencie wywiadu o wywiadzie, dotyczącym danego pytania. Pozwalało to ankieterom orientować się, jakie terminy były niezrozumiałe lub źle rozumiane przez respondenta, czy respondent uwzględnił prawidłowo wszystkie założenia pytania i — w trakcie weryfikacji — eliminować te elementy sytuacji wywiadu kwestionariuszowego, które uniemożliwiały udzielenie trafnej odpowiedzi. Do takich elementów można m. in. zaliczyć pewne procesy emocjonalne, takie jak np. zdenerwowanie uniemożliwiające należyte skupienie się i odbiór pytania, obawa przed udzieleniem prawdziwej odpowiedzi itp. Sposób przeprowadzania weryfikacji miał zapewnić maksymalne w danych warunkach rozładowanie tych napięć, stworzenie sytuacji niesformalizowanej, a w każdym razie mniej sformalizowanej, niż to miało miejsce w trakcie wywiadu kwestionariuszowego, stworzenie atmosfery, w której odpowiadający udziela odpowiedzi z namysłem, zastanawiając się, ale bez skrepowania i zahamowań.

Materiałem, który pozwalał ocenić sposób realizacji przez ankieterów weryfikacji, był zapis magnetofonowy. Ten typ rejestracji pozwalał stwierdzić, iż nie zawsze przeprowadzano weryfikację, a często — nawet jeśli to robiono — to nie zawsze z zadowalającym rezultatem. Zamieszczona niżej tablica pozwala zo-

Tabela 1. Wyniki przeprowadzenia weryfikacji kolejnych pytań kwestionariusza

Nr pytania kwestionariusza*	Liczba odpowiedzi, w stosunku do których przeprowadzono weryfikację	W wyniku poprawnie przeprowadzonej weryfikacji		Weryfikacja dała wynik niezadowalający		Razem
		respondent udzielił odpowiedzi istotnej (1)	respondent zanegował założenia pytania (2)	z winy ankietera (3)	nie z winy ankietera (4)	
14	40 46,0%	8 9,2%	31 35,6%	8 9,2%	87 100%	
16	30 31,9%	20 21,3%	26 27,7%	18 19,1%	94 100%	
17	29 54,7%	6 11,3%	15 28,3%	3 5,7%	53 100%	
19	45 64,3%	4 5,7%	15 21,4%	6 8,6%	70 100%	
21	13 92,9%	— —	1 7,1%	— —	14 100%	
22	26 31,4%	14 16,8%	31 37,3%	12 14,5%	83 100%	
24	36 56,2%	— —	19 29,7%	9 14,1%	64* 100%	
Razem	219 47,0%	52 11,2%	138 29,7%	56 12,1%	465 100%	

* Treść pytań, których numery występują w tekście artykułu, zob. Aneks A.

rientować się, jak wypadło stosowanie procedury zwanej weryfikacją w badaniach włocławskich.

Po wyłączeniu 41 odpowiedzi, które nie były poddawane jakiegokolwiek analizie z powodu elementarnych błędów ankieterskich popełnionych przy ich zapisie, bądź braku magnetofonowego zapisu przebiegu weryfikacji, pozostało 813 odpowiedzi udzielonych na pytania kwestionariusza, które powinny zostać zweryfikowane. W praktyce weryfikację przeprowadzono w stosunku

do 465 odpowiedzi (57,2⁰/₀ wszystkich odpowiedzi). W kolumnie (1) znajdują się liczby wskazujące liczbę pytań, na które respondent w wyniku weryfikacji uznanej za przeprowadzoną poprawnie udzielił odpowiedzi będącej wyborem jednej z możliwości prezentowanych w pytaniu kwestionariusza. W 114 wypadkach były to odpowiedzi takie same, jak udzielone w wywiadzie kwestionariuszowym, które więc okazały się trafne, w 105 przypadkach respondenci w trakcie weryfikacji zmienili swoje wcześniejsze odpowiedzi udzielone w wywiadzie kwestionariuszowym.

Wśród tych 105 zmian odpowiedzi dokonanych w trakcie weryfikacji 54 zmiany polegały na wyborze przez respondenta innej odpowiedzi istotnej niż ta istotna, którą wybrał w wywiadzie kwestionariuszowym. Natomiast pozostałe 51 zmian polegało na tym, że w wywiadzie kwestionariuszowym respondent udzielił odpowiedzi nieistotnej, tj. takiej, której badacz nie brałby pod uwagę, a w wyniku przeprowadzenia weryfikacji wybrał odpowiedź istotną. Można więc powiedzieć, że owe 54 przypadki stanowią błąd brutto (na 219 pytań, na które w wyniku przeprowadzenia weryfikacji uzyskano odpowiedzi istotne), a 51 przypadków to straty informacji, jakie poniósłby badacz korzystający z odpowiedzi na pytania kwestionariusza, czy mówiąc inaczej, niepowodzenie w uzyskaniu informacji, która była do uzyskania za pomocą innego niż zastosowane w wywiadzie pytanie kwestionariusza sposobu. Ustalenie kierunku zmian odpowiedzi na poszczególne pytania okazało się niecelowe ze względu na zbyt małe liczebności. Nie określono więc wielkości błędu netto i wyrównanego³.

Kolumna (2) obejmuje przypadki, w których efektem poprawnie przeprowadzonej weryfikacji było zanegowanie przez respondenta założeń pytania, tj. mówiąc najogólniej, stwierdzenie, iż sytuacja, o jakiej mówi pytanie, sprawy, o których ono traktuje, nie są przedmiotem doświadczeń respondenta, i z tego lub innych

³ Pojęcia błędu netto, brutto i wyrównanego omawia J. Lutyński, *op. cit.*

względów nie umie on, czy też nie ma podstaw, by na pytanie udzielić odpowiedzi istotnej. Wśród osób negujących w trakcie weryfikacji założenia pytania znalazło się 27 przypadków pytań, na które w trakcie wywiadu kwestionariuszowego udzielono odpowiedzi istotnej, tj. wybierano jedną z możliwych odpowiedzi zawartych w pytaniu kwestionariusza. Te przypadki stanowią dla badacza operującego odpowiedziami udzielonymi na pytania kwestionariusza nieuzasadniony zysk informacji. Zysk ten jest nieuzasadniony dlatego, że w wyniku przeprowadzenia weryfikacji okazało się, iż respondent nie ma podstaw do udzielenia odpowiedzi istotnej. Pozostałe 25 przypadków spośród znajdujących się w omawianej kolumnie to te, w których respondent w trakcie wywiadu kwestionariuszowego udzielił odpowiedzi nieistotnej, a w trakcie weryfikacji stwierdzono, że rzeczywiście tylko takiej odpowiedzi mógł udzielić, że nie miał podstaw, aby udzielić odpowiedzi istotnej. Kolumna (3) zawiera te przypadki, w których próbą weryfikacji została podjęta, ale uznano ją w trakcie opracowywania materiału za nieudaną z powodu niedostatków w pracy ankietarów. Weryfikację uważano za nieudaną, nie przynoszącą efektu, jeśli nie można było z dostatecznie dużym stopniem przekonania stwierdzić, jaką odpowiedź respondent deklaruje jako odpowiedź „ostateczną” i prawdziwą, bądź nie było podstaw do rozstrzygnięcia kwestii, czy respondent, ze względu na założenia pytania, był czy nie był w stanie udzielić odpowiedzi istotnej na dane pytanie. Biorąc pod uwagę efekt weryfikacji przypadki znajdujące się w (4) kolumnie nie różnią się od tych z kolumny (3). Ten niezadowolający przebieg weryfikacji nie obciąża tu jednak winą ankietarów, którzy starali się zrobić wszystko, aby uczynić zadość wymaganiom, jakie stawiali przed nimi badacze. Często mimo wysiłków ze strony ankietarów respondenci nie rozumieli pytań, nie przyjmowali podsuwanych i obrazowanych za pomocą przykładów, definicji, dawali odpowiedzi niekonsekwentne, sprzeczne.

Oceniając efekty stosowania weryfikacji można stwierdzić, że w 132 przypadkach (105+27) na 271, gdzie weryfikacja przepro-

wadzona była poprawnie, czyli w stosunku do 48,5% odpowiedzi, jej zastosowanie pozwoliło na skorygowanie odpowiedzi uzyskanych w wyniku zadania respondentom pytania kwestionariusza.

Jak wcześniej pisałem, według wstępnych założeń po każdym fragmencie wywiadu o wywiadzie odnoszącym się do kolejnego pytania powinna być przeprowadzona weryfikacja. Jednakże weryfikacji nie zrobiono w stosunku do 348 odpowiedzi (42,8% wszystkich odpowiedzi). Ankieterzy po przeprowadzeniu pierwszych wywiadów sygnalizowali sztuczność i niezręczność prowadzenia weryfikacji w sytuacji, gdy cały poprzedzający ją fragment wywiadu o wywiadzie wskazuje, iż procesy, jakie wystąpiły u respondenta przy udzielaniu odpowiedzi na pytania kwestionariusza, miały przebieg, jakiego oczekiwał badacz, i wszystko przemawia za tym, że odpowiedź udzielona w trakcie wywiadu zasadniczego jest odpowiedzią prawidłową, a więc i trafną. Te uwagi ankieterów sprawiły, że odstąpiono od wymogu stosowania weryfikacji przy każdym pytaniu.

Przypadków takiej uzasadnionej w świetle przebiegu wywiadu o wywiadzie rezygnacji z przeprowadzania weryfikacji było 239. Najczęściej, bo aż 91 razy, ankieterzy rezygnowali z weryfikowania jednego spośród 7 poddanych analizie pytania o fakty, tj. pytania 21 kwestionariusza. Stąd mała liczba weryfikowanych odpowiedzi na to pytanie. Najrzadziej taka rezygnacja miała miejsce przy pytaniach 16 i 14 (odpowiednio 6 i 11 przypadków). W stosunku do 74 odpowiedzi ankieterzy bez dostatecznych racji zrezygnowali z ich weryfikowania. Pozostałe 35 pytań i odpowiedzi to te, w przypadku których odnoszący się do nich fragment wywiadu o wywiadzie nie daje podstaw do stwierdzenia, czy proces formowania odpowiedzi przebiegał u respondenta prawidłowo czy nieprawidłowo, i dlatego w sytuacji, gdy weryfikacji nie przeprowadzono, nie można było stwierdzić, czy należało ją przeprowadzić, czy też można było z niej w sposób uzasadniony zrezygnować.

Wśród pytań weryfikowanych w 271 przypadkach (58,2% pytań weryfikowanych) można mówić o pozytywnym efekcie weryfikacji, kolumny (1)+(2); w pozostałych 194 przypadkach (41,8%

pytań weryfikowanych) weryfikacja zawiodła, kolumny (3)+(4). Wśród prób weryfikacji zakończonych niepowodzeniem za 138 z nich (29,7% pytań weryfikowanych) odpowiedzialni byli ankieterzy. Jeśli do liczby tej dodamy 74 przypadki zbyt pochopnego rezygnowania z przeprowadzenia weryfikacji, to okaże się, że ankieterzy uniemożliwili zrealizowanie pełnego programu analiz 212 pytań (26,1% wszystkich analizowanych pytań).

Przytoczone ostatnio liczby wskazywałyby na nienajlepszą pracę ankieterów przy realizacji tego fragmentu programu badań, jakim była weryfikacja. Dlatego celowe wydaje się wskazanie tych momentów, które w pewnym przynajmniej stopniu determinowały jakość pracy ankieterów. Dokumentem, który obok spełnienia innych funkcji, miał ułatwiać ankieterom prawidłowe przeprowadzanie weryfikacji, była karta pytania. Zawierała ona m. in. definicje terminów występujących w pytaniu, założenia pytania oraz informację poszukiwaną przez badacza za pomocą danego pytania. W świetle obserwacji pracy ankieterów można stwierdzić, że wymienione wyżej elementy karty pytania nie były dostatecznie jednoznacznie określone i mimo podjętej próby ich zoperacjonalizowania nie zawsze mogły stać się narzędziem ułatwiającym pracę ankieterom.

Obok ułatwienia pracy ankieterom karty pytań miały zapewnić względną jednolitość zachowań ankieterów. Miało to istotne znaczenie w sytuacji, gdy dopuszczalne i zalecane nawet było „przekładanie” pytania kwestionariusza na szereg pytań prostszych, łatwiejszych. Pojawia się w tym miejscu problem ważny dla tego typu weryfikacji, a mianowicie określenie wzajemnych relacji pytania kwestionariusza i pytań zadawanych w trakcie weryfikowania tego pierwszego. Można, wydaje się, przyjąć, że elementem łączącym i usprawiedliwiającym stosowanie tak różnych dróg dochodzenia do określonej odpowiedzi respondenta jest informacja poszukiwana przez badacza. Jasne i jednoznaczne jej sformułowanie powinno organizować zachowania ankieterów w tego typu weryfikacjach, jak obecnie omawiana.

Powracając do kwestii oceny pracy ankieterów trzeba stwierdzić, że za część ich niepowodzeń, wynikającą z nieprecyzyjnych

definicji i niejednoznacznego sformułowania informacji poszukiwanej, ponoszą odpowiedzialność organizatorzy badań. Można także sądzić, że bardziej ścisła bieżąca kontrola jakości oddawanego przez ankieterów materiału wpłynęłaby korzystniej na efektywność weryfikacji. Próbuąc dokonać oceny tej metody ustalania trafnej odpowiedzi, jaką był stosowany we Włocławku wywiad pogłębiony, trzeba wyraźnie stwierdzić, że nie dostarczał on informacji zupełnie pewnych i godnych zaufania. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, iż sprawdzane były odpowiedzi na pytania o opinie, wywiad pogłębiony jest jedną z nielicznych, jeśli nie jedyną, praktycznie dostępną drogą, za pomocą której badacz może sprawdzać trafność otrzymanych w wywiadzie kwestionariuszowym odpowiedzi. U podstaw uznania informacji z wywiadu pogłębionego za weryfikator odpowiedzi na pytanie kwestionariusza leżało przekonanie, iż szeroko rozumiana sytuacja odpowiadania na pytania w wywiadzie pogłębionym ułatwia respondentowi zgodne z założeniami badacza rozwiązanie zadania, jakie niesie za sobą pytanie, czyni je łatwiejszym. A im łatwiejsze (pod rozmaitymi możliwymi względami) pytanie, tym większe prawdopodobieństwo trafnej odpowiedzi. Po przestuchaniu kilkudziesięciu zanotowanych na taśmie magnetofonowej wywiadów o wywiadzie i uzupełniających je pogłębionych wywiadów weryfikacyjnych widać było wyraźnie trudności, jakie mieli respondenci z odbiorem pełnego znaczenia pytania, a ich reakcje sygnalizujące, że dopiero w wywiadzie pogłębionym zdają sobie sprawę z tego, o co ich pytają, wskazują jak bardzo różnił się bodziec, na który oni w istocie reagowali odpowiedziami — często istotnymi — w trakcie wywiadu kwestionariuszowego od pytania, na które powinni odpowiadać według założeń badacza. Wyniki weryfikacji, tam gdzie była prowadzona poprawnie, sygnalizujące, iż blisko połowa odpowiedzi respondentów na pytania kwestionariusza powinna być skorygowana, są faktem, który — nawet przy wielu zastrzeżeniach, jakie można mieć do zastosowanej metody weryfikowania — skłania do dużej ostrożności przy ocenie materiałów, na których badacze opierają swoje wnioski.

II

W kwestionariuszu znajdowały się m. in. pytania o: 1. rok i 2. miejsce urodzenia, 3. wykształcenie, 4. liczba ukończonych kursów, 5. rok rozpoczęcia pracy w zakładzie, na terenie którego prowadzono badania, 6. wysokość zarobków netto (na rękę), jakie otrzymywał respondent w czerwcu, 7. liczba nieobecności w pracy (dni), 8. liczba nieusprawiedliwionych nieobecności (dni), 9. liczba spóźnień, 10. liczba kar i 11. nagród odnotowanych w dokumentach działu kadr⁴. Wymienione wyżej informacje zostały porównane z informacjami zaczerpniętymi z dokumentów znajdujących się w zakładzie pracy. Tabela 2 przedstawia wyniki tego porównania w stosunku do 10 informacji (bez zarobków).

Wszystkie 4 osoby (w tym 1 kobieta), które podały rok urodzenia inny niż zapisany w dokumentach, „odmłodziły się”: 3 osoby o 1 rok (w tym 2 urodzone w grudniu roku poprzedzającego rok podany w wywiadzie jako datę urodzenia) i 1 aż o 9 lat. Ten ostatni przypadek jest prawdopodobnie wynikiem błędu polegającego na przedstawieniu przez respondenta albo ankietera dwóch ostatnich cyfr (45 - 54) w podanym roczniku. Miejsce urodzenia porównywane było na poziomie miejscowości. Posiadane informacje nie pozwalają wyjaśnić przyczyn zaistniałych rozbieżności. Kilka z nich jest prawdopodobnie efektem podawania w wywiadzie jako miejsca urodzenia miasta powiatowego, w pobliżu którego leży miejscowość, w której według wypisu z dokumentów urodził się respondent.

Wśród niezgodnych odpowiedzi, dotyczących wykształcenia, wyższe niż zapisane w dokumentach wykształcenie podawało 12 osób. Źródłem tych niezgodności mogła być chęć pokazania się respondentów w lepszym świetle, ale także mało aktualne zapisy w dokumentach kadrowych, gdzie nie odnotowano faktu podjęcia

⁴ Informacje te uzyskiwano odpowiednio za pomocą pytań kwestionariusza, nry: 1, 2, 4, 5 i 5a, 7, 9, 10a - b - c, 11 i 11a, 12 i 12a, 13 i 13a. Patrz: Aneks A.

Tabela 2. Zgodność odpowiedzi respondentów z danymi uzyskanymi z dokumentów w stosunku do 10 weryfikowanych informacji

Rodzaj informacji	Rok urodzenia	Miejsce urodzenia	Wykształcenie	Kursy	Rok rozpoczęcia pracy	Nieobecności	Nieobecności sprawi- dliwio- ne	Spoż- nienia	Kary	Nagrody
Zgodność	114 96,6%	109 92,4%	102 85,4%	95 80,5%	92 78,0%	82 69,5%	97 82,2%	80 67,8%	97 82,2%	109 92,4%
Brak zgodności (błędy brutto)	4 3,4%	8 6,8%	16 13,6%	21 17,8%	26 22,0%	36 30,5%	19 16,1%	34 28,8%	19 16,1%	5 4,2%
Brak danych	—	1 0,8%	—	2 1,7%	—	—	2 1,7%	4 3,4%	2 1,7%	4 3,4%
Razem	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%	118 100%

przez pracowników nauki w szkołach wieczorowych. W konsekwencji trudno niezgodności uznać za błędy.

Spośród 21 osób, których odpowiedzi na pytania kwestionariusza co do liczby ukończonych przez nich kursów nie były zgodne z zapisem w dokumentach, 3 osoby w wywiadzie twierdziły, że ukończyły kurs, a nie miały tego odnotowane, natomiast 18 osób nie powiedziało w trakcie wywiadu o kursie, który, jak to wynikało z dokumentów działu kadr, ukończyli. Nie widząc w tym przypadku racji, które kazałyby wątpić w wiarygodność weryfikatora (dokumentów), można przemilczanie ukończenia kursów tłumaczyć małym dla respondentów znaczeniem praktycznym ukończenia tych kursów, które nie zmieniają zwykle sytuacji zawodowej tych, którzy je kończą. Wynik wskazuje, że błąd w znacznym zakresie ma charakter kierunkowy. Błąd netto, czyli różnica między liczbą osób, które według dokumentów ukończyły kurs, a w wywiadzie twierdziły, że nie kończyły, a liczba osób które według dokumentów nie ukończyły kursu, a w wywiadzie twierdziły, że kończyły kurs — wynosi 15 (18—3), czyli ok. 13% badanych. Taki błąd popełniłby badacz, który ustaliłby liczebność osób, które ukończyły kurs tylko na podstawie danych z wywiadu.

Co do roku rozpoczęcia pracy w zakładzie, jedynie 2 osoby zaniżyły swój staż pracy (o 1 rok), 10 osób udzieliło odpowiedzi, z których wynika, że pracują 1 rok dłużej, niż faktycznie ma to miejsce. Pozostałe 14 osób także zawyżyło w trakcie wywiadu swój staż od 2 do 6 lat. Brak jakichkolwiek danych, w oparciu o które można by tłumaczyć tę dosyć wyraźnie występującą tendencję, pozwala jedynie na wysunięcie przypuszczenia, iż w przekonaniu badanych fakt dłuższego okresu pracy w zakładzie stawia ich w lepszym świetle w oczach ankieterów. Błąd w tym przypadku ma także charakter kierunkowy. Biorąc pod uwagę liczbę osób zaniżających lub zawyżających swój staż pracy w zakładzie, na terenie którego prowadzono badania, błąd netto w kierunku zawyżenia stażu wynosi 22 przypadki (24 - 2), czyli 19% badanych, a więc relatywnie dużo.

Odpowiadając na pytania dotyczące liczby opuszczonych

w pracy dni, 16 osób nie mówi o wszystkich swoich nieobecnościach, które odnotowano w dokumentach kadrowych. Rozbieżności wynoszą od 1 do 6 „nie ujawnionych” w trakcie wywiadu nieobecności. W sumie nie ujawniono w wywiadzie 41 dni, w czasie których respondenci byli nieobecni w pracy. Z 20 osób przyznających się do absencji nie odnotowanej w fabrycznych dokumentach 15 mówi o nieobecnościach 1-5-dniowych. Osoby te przyznają się w sumie do 48 dni nieobecności nie zanotowanej w dokumentach. Liczba tych dni gwałtownie wzrasta, jeśli uwzględnić dni nieobecności w pracy pozostałych 5 osób, które w sumie „zadeklarowały” 88 dni nieobecnych, o których nie informują dokumenty. Wydaje się mało prawdopodobne, by rzeczywiste nieobecności kilkunastodniowe nie znalazły odbicia w dokumentach. Fakt „ujawnienia” przez respondentów 10 czy 24-dniowych nieobecności trudno wyjaśnić, zwłaszcza gdy przyjmie się, iż absencja nie jest w społecznej świadomości rzeczą, którą należy się chwalić, i można by przypuszczać, że działaczą tu psychologiczne mechanizmy skłaniające do nieujawniania opuszczonych dni pracy. Jeśli przyjmując, że dokumenty są pewnym weryfikatorem w przypadku informacji dotyczącej liczby nieobecności w pracy i wziąć pod uwagę tylko liczbę osób, które opuszczały dni pracy, to błąd netto nie będzie duży: 4 (20-16) przypadki osób, które przyznały się do nieobecności nie odnotowanej w dokumentach. Natomiast błąd wyrównany wynosi 32 (36-4) przypadki.

Wspomniana wyżej tendencja do nieujawniania pewnych faktów wystąpiła, jak można sądzić, przy odpowiadaniu na pytanie o nieobecności nieusprawiedliwione: 16 osób zaniżyło liczbę tych nieobecności (nie ujawniono w wywiadzie 49 dni nieobecnych i nieusprawiedliwionych). 3 osoby przyznały się do 9 nie usprawiedliwionych absencji w dni robocze, o których nie było informacji w dokumentach. Błąd netto wynosi 13 przypadków zaniżania liczby dni nieobecnych i nie usprawiedliwionych, czyli 11% liczby osób badanych.

Dokumenty kadrowe nie odnotowały żadnego spóźnienia, natomiast 34 respondentów przyznało się w sumie do 52 spóźnień.

Ta jednokierunkowa rozbieżność między relacjami w wywiadzie i dokumentach może wynikać z przyjęcia innego kryterium spóźnienia się przez służby fabryczne czuwające nad punktualnym przybywaniem pracowników do pracy i innego przez samych pracowników. Trudno więc tu mówić o weryfikacji i błędzie.

Do kar, które nie były odnotowane w dokumentach, przyznało się 8 osób, a 11 zataiło 22 kary, które wpisano im do akt. Nagród, które według dokumentów kadrowych nie były wpisane do akt żadnej z badanych osób, respondenci według ich relacji otrzymali 8 (2 osoby po jednej nagrodzie, 2 osoby po dwie nagrody i 1 osoba — trzy nagrody). Traktując dane z dokumentów jako pewne (poszukiwana informacja i pytanie dotyczyło kar i nagród zapisanych w aktach) otrzymujemy w przypadku kar mały, bo wynoszący 3 przypadki zatajenia kar, błąd netto i uwzględniający duży (16 przypadków, tj. około 14% badanych) błąd wyrównany. Jeśli chodzi o informacje dotyczące nagród, błąd netto wynosi 5 przypadków, tj. około 4% badanych osób.

Stosowanie dokumentów jako weryfikatora nie zawsze zapewnia doskonale wiarygodne informacje, na podstawie których można by oceniać te uzyskane w wywiadach kwestionariuszowych. W przypadku badań włocławskich szczególnie wątpliwe wydają się być te dane z dokumentów, które dotyczą ilości spóźnień. Przyjmując, że istnieje psychologiczny mechanizm powodujący niechęć do ujawniania spraw, które ukazują człowieka w złym świetle, fakt ujawnienia takich spraw tym silniej przemawia za tym, iż istotnie miały one miejsce. Dlatego mimo że nie odnotowano tego w dokumentach, można przypuszczać, że miały miejsce spóźnienia i nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy, jeśli „przyznał się” do nich respondent.

Z dużym zaufaniem można natomiast traktować informacje z dokumentów dotyczących płac. Przy porównywaniu relacji o zarobkach w miesiącu czerwcu z danymi o wysokości tych zarobków uzyskanymi w dziale płac zakładu do analizy zakwalifikowano 114 przypadków. Informacją poszukiwaną była informa-

cja o sumie, jaką respondent otrzymał z kasy zakładu przy wypłacie (wypłatach) w miesiącu czerwcu. Porównując informacje z dwóch źródeł (wywiad i dokumenty) stwierdzić można duże rozbieżności. Zupełną zgodność zarobków podanych z dokładnością do 1 zł stwierdzono w 1 przypadku, 75 osób zawyżyło swoje zarobki, a 38 zaniżyło (jako punkt odniesienia przyjętą wysokość zarobków stwierdzoną w dokumentach płacowych).

Średni zarobek, jaki otrzymywali respondenci w czerwcu, wynosił według danych z wywiadu 1865,70 zł. Średni zarobek według dokumentów płacowych równał się 1610,00 zł. Różnica między średnimi była równa 255,70 zł. Osoby zawyżające swoje zarobki zawyżyły je o znacznie większe wartości, niż osoby podające niższe od otrzymywanych płace zaniżyły je. Średnia wartość zawyżenia zarobków wynosiła 489,90 zł, zniżenia natomiast 198,00 zł, tj. około 2,5 raza mniej. Średnia wielkość błędu w wartości bezwzględnej dla wszystkich badanych zawyżających i zaniżających swoje zarobki była równa 391,80 zł (tabela 3).

Tabela 3. Częstość występowania wyrażonych w procentach odchylen od zarobków faktycznych wśród respondentów o różnej wysokości zarobków faktycznych

Procent odchylenia obliczony od zarobków faktycznych	Respondenci faktycznie zarabiający						Respondenci ogółem	
	do 1500 zł		od 1501 do 2000		od 2001 i więcej			%
		%		%		%		
do 10%	5	13,5	20	40,8	16	64,0	41	36,9
10,1% - 20%	5	13,5	11	22,5	6	24,0	22	19,8
20,1% - 30%	1	2,7	11	22,5	1	4,0	13	11,7
30,1% i więcej	26	70,3	7	14,2	2	8,0	35	31,6
Razem	37	100	49	100	25	100	111	100

Nie włączono do tabeli 3 przypadku całkowitej zgodności i dwóch innych, w których zarobki rzeczywiste równały się 0, i nie obliczono % błędu.

Tabela 3 przedstawia częstości występowania wyrażonych w procentach odchylen od zarobków faktycznych. Za 100% przyjmowano zarobki faktyczne. W tabeli zwraca uwagę duży odsetek

(31,6%) osób relacjonujących zarobki różniące się o 30,1 i więcej procent od sumy otrzymanej rzeczywiście przez respondentów. Około 3/4 osób popełniających tak duże błędy to osoby zarabiające do 1500 zł. Wśród tych, którzy popełniają błędy sięgające 10% sumy rzeczywiście otrzymanej, zdecydowanie przeważają osoby zarabiające więcej niż 1500 zł. Taki układ tabeli 3 tłumaczyłby fakt popełniania podobnych błędów niezależnie od wysokości zarobków. Spowodowałoby to, że przy niższej podstawie (niższych zarobkach faktycznych) ten sam błąd stanowiłby odchylenie wyrażające się wyższą wartością względną niż wtedy, gdy podstawa (wysokość zarobków faktycznych) jest wysoka. Obliczono współczynnik korelacji Pearsona r_{xy} między zarobkami relacjonowanymi w wywiadzie i zarobkami rzeczywistymi i wynosił on 0,61, co pozwala mówić o umiarkowanej korelacji między tymi zmiennymi⁵.

Oczywiście wymaganie, by respondenci relacjonowali swoje zarobki z dokładnością do złotówki, można uznać za zbyt daleko posunięte. Dlatego arbitralnie przyjęto, iż dopuszczalna wielkość odchylenia zarobków relacjonowanych w wywiadzie od zarobków rzeczywistych wynosi do 100 zł. Przyjmując taki dopuszczalny margines błędu, relacji mieszczących się w ramach tego marginesu było 25 (21,1%) badanych, 24 (21,9%) osoby zaniżyły swoje zarobki, a 65 (57,0%) zawyżyło swoje zarobki.

Tabela 4 przedstawia częstość występowania różnic wyrażonych w liczbach bezwzględnych między zarobkami deklarowanymi i rzeczywistymi wśród osób, które zaniżyły bądź zawyżyły swoje zarobki o co najmniej 101 zł.

W tabeli 4 na uwagę zasługuje to, że aż 32 osoby podaje zarobki różniące się od rzeczywistych o ponad 500 zł. Przy relatywnie niskich zarobkach badanej zbiorowości (tylko 4 osoby otrzymały w czerwcu 1973 r. więcej niż 2500 zł, a 14 osób otrzymało do 1000 zł) takie odchylenie stanowiło około 20 i więcej

⁵ Współczynnik r_{yx} Pearsona obliczono wg wzoru:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Tabela 4. Wielkość różnic między zarobkami faktycznymi i relacjonowanymi w złotych wśród osób zawyżających i zaniżających swoje zarobki faktyczne o więcej niż 100 zł

Wielkość różnicy między zarobkami faktycznymi i relacjonowanymi w zł	101 - 200	201 - 300	301 - 400	401 - 500	501 - 600	601 - 700	701 - 800	801 - 900	901 - 1000	1001 - 1500	1501 i więcej	Razem
	Liczba osób zawyżających zarobki faktyczne	11	6	6	13	5	7	2	6	1	6	2
Liczba osób zaniżających zarobki faktyczne	7	11	1	2	1	0	2	0	0	0	0	24
Razem	18	17	7	15	6	7	4	6	1	6	2	89

procent sumy otrzymanej, w okresie którego dotyczyło pytanie.

We wcześniej przeprowadzonych badaniach, których wyniki przedstawia K. Lutyńska⁶, stwierdzono, że rozbieżność wysokości zarobków relacjonowanych w wywiadzie z zarobkami faktycznymi nie wpływała na korelację między zarobkami a odpowiedziami na inne pytania kwestionariusza. Dla porównania obliczono współczynnik C^7 określający siłę związku między wysokością zarobków a odpowiedziami na pytanie 19 kwestionariusza, dotyczące występowania solidarności między robotnikami w badanym zakładzie. Utworzono 5 klas zarobków: pierwsza — zarobki do 1000 zł i 4 następne klasy, obejmujące zarobki od 1001 do 3000 zł z 500-złotowymi przedziałami. Odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusza zaliczono do jednej z następujących kategorii: „tak”, „nie”, „inne”. Korzystając z tego, że przeprowadzono weryfikację tego pytania omawianą w części I artykułu, obliczono współczynnik korelacji między zarobkami rzeczywistymi i deklarowanymi a odpowiedziami na pytanie o solidarność robotników, uzyskanymi w wywiadzie kwestionariuszowym oraz w trakcie weryfikacji. Wartość współczynnika korelacji C między tymi dwiema zmiennymi, z których wartość każdej była ustalona dwukrotnie różnymi sposobami, przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Wartość współczynnika C określającego siłę związku między odpowiedziami na pytanie 19 kwestionariusza, udzielonymi w trakcie wywiadu kwestionariuszowego i pogłębionego wywiadu weryfikacyjnego, a zarobkami faktycznymi i relacjonowanymi

Wielkość C wskazująca siłę związku między		zarobkami	
		faktycznymi	relacjonowanymi
udzielonymi odpowiedziami na pyt. 19	w wywiadzie kwestionariuszowym	0,2505	0,2731
	w trakcie weryfikacji	0,2110	0,3549

⁶ K. Lutyńska, *Weryfikacja danych uzyskanych z odpowiedzi respondentów na pytania o wysokość zarobków*, w tym tomie.

⁷ Współczynnik C obliczono wg wzoru
$$C = \frac{X^2}{N + X^2}$$

Wartości współczynnika C określającego siłę związku między odpowiedziami na pytanie 19, udzielonymi w trakcie wywiadu kwestionariuszowego, a zarobkami są zbliżone (różnica wynosi 0,02) niezależnie od tego, czy brano pod uwagę zarobki deklarowane, czy rzeczywiste. Różnica ta wzrasta wyraźnie — do 0,14 — gdy porównamy wartości współczynnika C obliczonego dla zweryfikowanych w wywiadzie pogłębionym odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusza i zarobków faktycznych, a następnie — zarobków deklarowanych. Sygnalizuje to możliwość pojawienia się większych różnic, a i ta, którą zaobserwowano, jest taka, że niekiedy socjologowie mogą przywiązywać do niej pewną wagę. Interesujące wydaje się sprawdzenie, jaki wpływ na współczynniki określające siłę związku między zarobkami a odpowiedziami na pytania kwestionariuszowe mają skorygowane przez weryfikację wartości zarobków przy tych pytaniach, gdzie ten związek odpowiedzi z zarobkami jest bardzo silny, a w każdym razie silniejszy niż w analizowanym przez nas pytaniu, które zostało dobrane przez respondentów w wywiadzie kwestionariuszowym a ich rzeczywistymi zarobkami są duże. Jaka jest przyczyna tych różnic?

Wskazanie przyczyn jest trudne i podjęta niżej próba ma charakter przypuszczeń, nie opartych na systematycznie zebranych materiałach empirycznych. Uzyskanie takiego materiału było niemożliwe ze względu na zbyt późne — już po zakończeniu badań kwestionariuszowych — zebranie informacji o rzeczywistych zarobkach respondentów. Ten duży przedział czasu, sięgający 2 miesięcy, sprawił, że było mało prawdopodobne wyjaśnienie przyczyn przynajmniej większych rozbieżności w trakcie rozmów z osobami, u których takie rozbieżności wystąpiły. Pewnego materiału dostarczają natomiast próby weryfikacji pytania o zarobki, dokonywane w trakcie wywiadu o wywiadzie.

Większość tych prób nie była wykonana zadowalająco, ale te, które przeprowadzono poprawnie, pozwalają przypuszczać, że m. in. przyczyną rozbieżności było — jak się okazało — wadliwe sformułowanie pytania. Badacze spodziewali się, że pytając o to, ile pieniędzy dostał respondent „na rękę”, otrzymają informacje

o sumie, jaką respondent odebrał z kasy zakładu. W tym kierunku szła także instrukcja dla osoby robiącej wypisy z dokumentów płacowych. Miała ona zapisać tę wartość, która odpowiadała sumie, jaką wypłaciła respondentowi przy wypłacie (dla pracowników fizycznych przy tzw. „zaliczce” i „obliczce”) kasa zakładu w miesiącu czerwcu. Nie starano się dociec, jakie elementy płacy składają się na tę sumę. Definicja stosowana przy ustalaniu sumy, jaką otrzymał respondent w czerwcu, miała roboczy, operacyjny charakter, ale wydaje się, że jest równoważna temu, co kryje się za określeniem potocznym „otrzymać na rękę”, użytym w pytaniu kwestionariusza. Okazało się jednak, że respondenci, którzy spłacali pożyczki, i którym raty tych spłat były odliczane od zarobków przez zakład, doliczali zwykle sumę spłat do sumy otrzymanej w kasie. W rezultacie informowali o tym, ile otrzymali „za pracę” w zakładzie, które to sformułowanie także znajdowało się w pytaniu.

Oczywiście przypadków takich nie mogło być wiele i one nie wyjaśniają masowego zawyżania rzeczywistych zarobków. Wydaje się, że najczęściej pytanie było odbierane przez odpowiadających jako pytanie o zarobek miesięczny. Podawali więc jakąś przybliżoną średnią, która według nich dobrze charakteryzowała wysokość miesięcznych zarobków. Fakt, że pytanie odnosiło się do zarobków w czerwcu, nie zawsze był brany pod uwagę. Nawet jeśli respondenci reagowali na pytanie w sposób, że uwzględniali nazwę miesiąca, to okazywało się, iż często podawali zarobki za czerwiec (otrzymywane w lipcu), a nie zarobki w czerwcu. Taka sytuacja przy urlopie czy dłuższej nieobecności respondenta na przełomie maja (za który otrzymuje się częściowo płacę w czerwcu) i czerwca mogła powodować, że różnice sięgały wieluset złotych.

Można także przypuścić, że obok tendencji do mówienia o średniej lub wynikającej z umowy o pracę (tzw. angażu) płacy miesięcznej pewną rolę tłumaczącą zawyżanie zarobków powodowały względy psychologiczne. W opinii mieszkańców miasta, która zapewne znajdowała swój wyraz w świadomości respondentów, praca w zakładzie, na terenie którego prowadzono bada-

nia, uchodzi za trudną, ciężką i mało płatną. Respondenci byli ludźmi młodymi i prowadzili rozmowę ze studentami, będącymi ich rówieśnikami. Prawdopodobne jest wystąpienie tendencji do zawyżania zarobków, co w pewnym sensie „usprawiedliwiałoby” odpowiadającego z faktu, iż on, człowiek młody, często ze średnim czy zawodowym wykształceniem, nie próbuje poprawić swych warunków życiowych, zwłaszcza w sytuacji braku rąk do pracy w zakładach oferujących w przekonaniu mieszkańców miasta lepsze warunki finansowe.

Przedstawiając przypuszczalne przyczyny błędów starałem się wskazać na te, które pozwalałyby wyjaśnić dominującą wśród badanych osób tendencje, tj. tendencje do zawyżania zarobków. Wymienione przyczyny oczywiście mogły ze sobą współwystępować, gdyż nie stanowią konkurencyjnych prób wyjaśnienia zjawiska podwyższenia w odpowiedziach na pytania kwestionariusza rzeczywistych zarobków uzyskiwanych przez respondentów.

Korzystając z tego, że udostępniony został mi wcześniej napisany artykuł K. Lutyńskiej, omawiający wyniki analogicznych badań weryfikacyjnych przeprowadzonych wśród respondentów będących mieszkańcami Łodzi, chciałbym zwrócić uwagę na fakt wystąpienia, obok wielu podobieństw, zasadniczej różnicy co do kierunku popełnianych przez respondentów błędów w relacjach o zarobkach, tj. błędów netto. Tendencja, jaka dominowała u respondentów w badaniach wrocławskich, jest sprzeczną z dotychczasowymi, potwierdzonymi badaniami prowadzonymi w Łodzi, wyobrażeniami na temat tego, co mówią zwykle ludzie w Polsce w sytuacji, gdy są pytani o swoje zarobki. Być może kolejne, na większą skalę prowadzone badania weryfikacyjne odpowiedzi na pytanie o wysokość zarobków pozwolą wskazać te kategorie społeczne, w stosunku do których dotychczas funkcjonujące uogólnienie stwierdzające, że na ogół większość osób zaniża swoje dochody, będzie prawdziwe, oraz te, w stosunku do których nie będzie ono obowiązywało.

Pytanie o zarobki jest dla wielu osób pytaniem drażliwym. Trzeba jednak pamiętać, że może być ono drażliwe nie tylko dla tych respondentów, którzy chcą ukryć swoje większe, niż to de-

klarują, dochody, lecz także dla tych osób, które mają poczucie względnie niskiej wartości osiąganych dochodów i ten fakt wywołuje ich zażenowanie. To, na jaki z dwóch wymienionych sposobów będzie pytanie kwestionariusza o zarobki pytaniem drażliwym, może decydować o kierunku popełnianych błędów. Dlatego potrzebna jest wiedza o tym, jak są odbierane tego rodzaju pytania w różnych kategoriach społecznych. Wiedzę o tym i o innych powodach prowadzących do popełniania błędów pozwala zdobyć stosowanie — obok weryfikacji za pomocą dokumentów będących niezawodnym, jeśli chodzi o zarobki w uspołecznionych zakładach pracy, weryfikatorem — także innych, mniej, jak można przypuszczać, pewnych metod, takich jak pogłębiony wywiad weryfikacyjny. Równoległe stosowanie jako weryfikatorów odpowiedzi na pytania o zarobki dokumentów i wywiadu pogłębionego pozwoliłoby na oszacowanie wielkości błędów, które wykrywa mniej pewna metoda, tj. wywiad pogłębiony, co może doprowadzić do bardziej precyzyjnej, a mniej intuicyjnej i hipotetycznej oceny jego skuteczności i przydatności jako źródła danych będących weryfikatorami. Zaproponowane wyżej postępowanie pozwoliłoby w przyszłości na stosowanie wywiadu pogłębionego jako autonomicznego środowiska pozwalającego na dotarcie do informacji bliższych rzeczywistości niż te, które przynosi wywiad kwestionariuszowy, oraz na ilościowe określenie stopnia, w jakim dane z wywiadu pogłębionego korygują informacje udzielone w trakcie wywiadu kwestionariuszowego. Gdyby użycie wywiadu pogłębionego „poprawiało” jakość informacji o określonej, znanej badaczowi wartości i badacz uważałby, że ta wartość koryguje w zadowalającym stopniu informacje, które go interesują, bardziej wygodne i ekonomiczne byłoby, jak sądzę, stosowanie właśnie wywiadu pogłębionego zamiast odwoływania się do dokumentów.

Przedstawiona wyżej propozycja łącznego stosowania mniej i bardziej pewnych weryfikatorów, a w następstwie tego stosowania już tylko tego mniej pewnego, ale zwykle bardziej ekonomicznego i najczęściej jedynie dostępnego weryfikatora, który pozwoliłoby na wyeliminowanie pewnej względnie dokładnie

określonej części błędów, może dotyczyć nie tylko pytań o zarobki, ale wielu innych informacji uzyskiwanych przy użyciu wywiadu kwestionariuszowego. Oczwście zarysowany wyżej „program” to sprawa dosyć odległej przyszłości. Wracając do pytania o zarobki można stwierdzić, że stosowanie obok takiego weryfikatora, jak dokumenty wywiadu pogłębionego czy wywiadu o wywiadzie, już dzisiaj może dać badaczom przesłanki pozwalające na podejmowanie prób ulepszenia pytań o wysokość dochodów używanych w kwestionariuszach. Wyniki dwóch analiz weryfikacyjnych: przeprowadzonych wśród respondentów z Łodzi oraz w trakcie badań włocławskich wskazują, jak ciągle mało, niestety, wiemy o wartości odpowiedzi na pytania zadawane w trakcie wywiadu kwestionariuszowego oraz o zjawiskach, czynnikach i mechanizmach, które tę wartość wyznaczają.

ANEKSY

ANEKS A. KWESTIONARIUSZ WYWIADU

1. W którym roku P. się urodził?
w roku
2. W jakiej miejscowości P. się urodził? Proszę podać:
miejscowość
powiat
3. Czy jest P. żonaty (zameżna)? (Odpowiednie podkreślić)
tak nie
4. Jakie ma P. wykształcenie? (Odpowiednie podkreślić)
 - a) podstawowe
 - b) zasadnicze zawodowe ukończone
 - c) zasadnicze zawodowe nie ukończone
 - d) średnie ogólnokształcące ukończone
 - e) średnie ogólnokształcące nie ukończone
 - f) średnie zawodowe ukończone
 - g) średnie zawodowe nie ukończone
 - h) inne, jakie?
5. Jak zdobył P. kwalifikacje zawodowe? Chodzi nam o naukę dla uzyskania kwalifikacji zawodowych. (Odpowiednie podkreślić)
 - kursy zawodowe
 - przyuczenie do zawodu
 Gdy cokolwiek w pyt. 5 lub w pyt. 4b lub c, to pyt. 5 a.
- 5a. A może coś jeszcze?
6. W którym roku zaczął P. pracować zarobkowo?
7. W którym roku zaczął P. pracować w Celulozie?
8. Jaki zawód P. obecnie wykonuje?
9. Ile otrzymał P. „na rękę” za pracę w Celulozie przy wypłatach w czerwcu?
10. Czy od 1 kwietnia był P. kiedyś nieobecny w pracy? opuścił P. jakiś dzień lub dni? tak nie — (przejsć do p. 11)
- 10a. Ile dni P. opuścił?
- 10b. Czy były to nieobecności usprawiedliwione czy nieusprawiedliwione?

- tylko usprawiedliwione — (przejsć do p. 11)
 - tylko nieusprawiedliwione — (przejsć do p. 11)
 - i takie, i takie
- 10c. Ile miał P. nieusprawiedliwionych nieobecności?
11. Czy od 1 kwietnia spóźnił się P. kiedykolwiek do pracy?
tak nie — (przejsć do p. 12)
- 11a. Ile razy?
12. Czy w ostatnim półroczu otrzymał P. w pracy jakieś kary lub upomnienia, które zostały zapisane w aktach w kadrach?
tak nie — (przejsć do p. 13)
- 12a. Ile razy?
13. Czy w ostatnim półroczu otrzymał P. w pracy jakieś nagrody lub wyróżnienia z wpisaniem do akt w kadrach?
tak nie — (przejsć do p. 14)
- 13a. Ile razy?
- A teraz porozmawiajmy o innych sprawach, dotyczących Pana zakładu. Najpierw porozmawiamy o starszych i młodych robotnikach. Mówiąc o starszych robotnikach mamy na myśli takich, którzy mają lub mogliby mieć dzieci w Pana wieku.
14. Czy w Celulozie młodzi robotnicy w porównaniu ze starszymi mają, przy tej samej pracy i kwalifikacjach, większe, mniejsze, czy równe szanse otrzymania wyższej grupy zaszerogowania?
— większe
— mniejsze
— równe
15. W obecnych czasach wiele mówi się i pisze o zbudowaniu „trzeciej Polski”. Czy P. wierzy w to przedsięwzięcie?
tak nie
16. Czy według P. starsi robotnicy w Celulozie uważają, że między nimi a młodymi robotnikami występuje konflikt, czy uważają, że nie występuje, czy też nie zastanawiają się nad takimi sprawami?
— uważają, że występuje konflikt
— uważają, że nie występuje konflikt
— nie zastanawiają się
17. 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
18. Co w naszym społeczeństwie oceniane jest gorzej: karierowiczostwo czy dążenie do szybkiego uzyskania powodzenia w życiu za wszelką cenę?

- karierowiczostwo
 - dążenie do szybkiego uzyskania powodzenia w życiu za wszelką cenę
19. Czy P. zdaniem robotnicy w Celulozie są solidarni, czy nie?
— są solidarni
— nie są solidarni
20. Która z klas społecznych, zdaniem P., ma w Polsce większe znaczenie, proletariat czy klasa robotnicza?
— proletariat
— klasa robotnicza
21. Czy miał P. sam kiedykolwiek jakiś konflikt ze swoim bezpośrednim zwierzchnikiem — mistrzem lub brygadziwą — w tym zakładzie?
tak nie
22. Czy polityka kadrowa w Celulozie skłania młodych robotników do zdobywania wyższych kwalifikacji?
tak nie
23. Wiele mówi się o coraz lepiej prowadzonej polityce kadrowej w naszym kraju. Czy w Celulozie polityka kadrowa jest:
— gorsza niż polityka personalna
— lepsza niż polityka personalna
— obie są na jednakowym poziomie?
24. Jak P. sądzi, czy w Polsce jest realizowana zasada równości szans życiowych niezależnie od pochodzenia społecznego?
— jest realizowana
— nie jest realizowana
25. Kto jest obecnie Przewodniczącym Rady Państwa:
— Piotr Jaroszewicz
— Edward Gierek
— Jan Szydłak?

ANEKS B. NARZĘDZIA BADAWCZE STOSOWANE W WYWIADZIE O WYWIADZIE I WERYFIKACJI

I. Lista jednostkowych pytań badacza w wywiadzie o wywiadzie (łącznie z weryfikacją)

1. Ustalić drogą obserwacji wywiadu kwestionariuszowego, czy dane pytanie — łącznie z ewentualnym powtórzeniem i wypowiedziami dodatkowymi — było zadane tak, że został przekazany prawidłowo jego sens. Zmienić jego sens mogą nie tylko wypowiedzi ankietera, ale i innych osób, odnoszące się do pytania. Jeśli sens pytania został zmieniony, nie przeprowadza się w odniesieniu do tego pytania wywiadu o wywiadzie, staramy się natomiast uzyskać odpowiedź na pytanie badacza nr 15.

2. Ustalić, czy respondent zidentyfikował prawidłowo wszystkie alternatywy wg karty pytania i zrozumiał, że ma dokonać wyboru jednej z nich (identyfikacja prawidłowa — wariant A), czy nie zidentyfikował w ogóle alternatyw lub nie zrozumiał, że ma dokonać wyboru jednej z nich (brak identyfikacji — wariant B), czy też zniekształcił sens zadania (identyfikacja zniekształcona — wariant C).

3. Ustalić, czy respondent rozumiał prawidłowo wszystkie alternatywy wg karty pytania, tj. rozumiał terminy występujące w nich (rozumienie prawidłowe — wariant A), czy też — ze względu na te terminy — nie rozumiał choćby jednej z nich (brak rozumienia — wariant B); względnie czy rozumiejąc wszystkie alternatywy co najmniej jedną rozumiał inaczej niż badacz ze względu na występujące terminy (rozumienie zniekształcone — wariant C).

W zależności od ustaleń dokonanych w pytaniu badacza 2 i 3 ankieterzy wybierali różny tok wywiadu o wywiadzie. Jeśli zarówno w odpowiedzi na pytanie 2, jak i w odpowiedzi na pytanie 3, wystąpiły warianty A, to prowadzono wywiad według toku oznaczonego w graficznym schemacie **A**:

Jeśli ustalono, że choć raz w pytaniu 2 lub 3 wystąpił brak rozumienia (wariant B), to prowadzono wywiad według toku **B**:

Jeśli choć raz wystąpiło zniekształcenie (wariant C), to wywiad prowadzono według toku oznaczonego w graficznym schemacie **C**:

4. Jeśli rozumienie pytania nie było prawidłowe, tj. ustalono, że w odpowiedziach na pytanie badacza 2 lub 3 stwierdzono wystąpienie zakłócenia (B lub C w odniesieniu do zadania lub alternatyw), to:

4.1. Ustalić, czy niezrozumienie **B** było spowodowane przez braki w zakresie odbioru, czy przez ograniczone możliwości intelektualne respondenta (mogą wystąpić obie przyczyny). Przejść do pytania 5.

4.2. Ustalić, czy zniekształcone rozumienie **C** wystąpiło ze względu na zniekształcony odbiór, czy było spowodowane przez trwałe różnice językowe, czy też spowodowały je przyczyny emocjonalne lub intelektualne (mogą wystąpić wszystkie rodzaje przyczyn). Przejść do pytania badacza nr 5.

5. Ustalić, czy odpowiedź respondenta była istotna czy też nie, biorąc pod uwagę jej zapis w kwestionariuszu. odpowiedź jest istotna, jeśli jest jedną z poszukiwanych w kwestionariuszu odpowiedzi na dane pytanie. Nieistotną jest każda odpowiedź różna od odpowiedzi uwzględnionych w kwestionariuszu.

Gdy respondent prawidłowo rozumiał pytanie: **A**:

6. Ustalić, czy respondent zaakceptował założenia merytoryczne pytania, czy nie (jeśli są podane w karcie pytania).

Jeśli zaakceptował i udzielona odpowiedź była istotna, przejść do pytania nr 12.

Jeśli zaakceptował i udzielona odpowiedź była nieistotna, przejść do pytania nr 7.

7. Ustalić, czy respondent zaakceptował założenia pragmatyczne pytania, tzn. czy chciał odpowiedzieć i uznać, że będzie mógł to zrobić, czy też nie.

Jeśli nie, to: ustalić przyczyny braku akceptacji i następnie przejść do punktu 15.

8. Jeśli odpowiedź respondenta jest nieistotna i wystąpił brak rozumienia zadania lub alternatyw (wariant B) lub zniekształcone rozumienie (wariant C), to przechodzimy do punktu 15.

9. Jeśli odpowiedź respondenta jest nieistotna i rozumienie pytania prawidłowe **A**:

ustalić, czy respondent zastanawiał się nad jakąś odpowiedzią istotną, czy nie brał żadnej pod uwagę.

Gdy nie brał żadnej pod uwagę, przechodzimy do punktu 15.

9.2. Jeśli zastanawiał się nad jakąś odpowiedzią istotną, to dlaczego ją odrzucił? Czy dlatego, że: nie był pewien, czy jest prawdziwa, nie chciał jej ujawnić, czy nie chciał jej sformułować, ponieważ wiedział, że jest nieprawdziwa, tj. nie chciał skłamać. Możliwości te nie są rozłączne, ale wystarczy ustalić tylko jedną. Można ją ewentualnie ustalić w odniesieniu do poszczególnych alternatyw.

Po uzyskaniu tych informacji przechodzimy do pytania badacza nr 15.

Gdy odpowiedź respondenta była istotna, niezależnie od obranego toku wywiadu:

10. Ustalić, czy przy formowaniu stanowiska, które znalazło wyraz w odpowiedzi, u respondenta wystąpiło rozumowanie typu: „Najlepiej będzie (dla mnie, dla kogoś innego), jeśli odpowiem tak a tak”, czy też nie.

Po uzyskaniu twierdzącej odpowiedzi przejść do pytania badacza nr 15. Po uzyskaniu odpowiedzi negatywnej — do pytania nr 11.

11. Ustalić, czy przy formowaniu stanowiska, które znalazło wyraz w odpowiedzi, u respondenta wystąpiło rozumowanie typu: „Co się będę męczył, jeśli muszę odpowiedzieć, to odpowiem na chybił trafił, tak a tak”, czy też nie.

Po uzyskaniu odpowiedzi przejść do pytania badacza nr 15.

12. Ustalić, czy przy formowaniu stanowiska, które znalazło wyraz w odpowiedzi, wystąpił u respondenta jeden (lub więcej) spośród procesów prawidłowych, przewidzianych w karcie pytania, czy nie.

12.1. Jeśli nie wystąpił, to: ustalić, na jakiej podstawie respondent udzielił odpowiedzi. Przejść do pytania badacza nr 15.

12.2. Jeśli wystąpił, to: ustalamy, który (które) z procesów wymienionych w karcie pytania wystąpiły.

Rozbieżność pomiędzy listą jednostkowych pytań badacza i schematem graficznym, polegająca na innej kolejności pytań 10, 11, 12 i 13, wynika ze zmian dokonywanych w trakcie prowadzenia badań. Ostatecznie przyjęta była kolejność taka, jak w graficznym schemacie — informacje o procesach zastępczych (pytania badacza 10 i 11) uzyskiwane były, jeśli stwierdzono wystąpienie procesu prawidłowego (w pytaniu 12.1 odpowiedź tak), lub nie uzyskano informacji o zajściu procesu innego niż przewidywane w karcie pytania (w pytaniu 12.2 — odpowiedź: informacja nie uzyskana).

13. Ustalić, czy wystąpiły jeszcze jakieś inne dodatkowe zjawiska psychiczne i procesy, czy też nie.

Jeśli nie wystąpiły lub były to zjawiska psychiczne nieszkodliwe, to przechodzimy do pytania badacza nr 14.

Jeśli były to zjawiska szkodliwe: ustalić, czy wpłynęły one na odpowiedź, czy nie.

Jeśli wpłynęły, przechodzimy do pytania badacza nr 15.

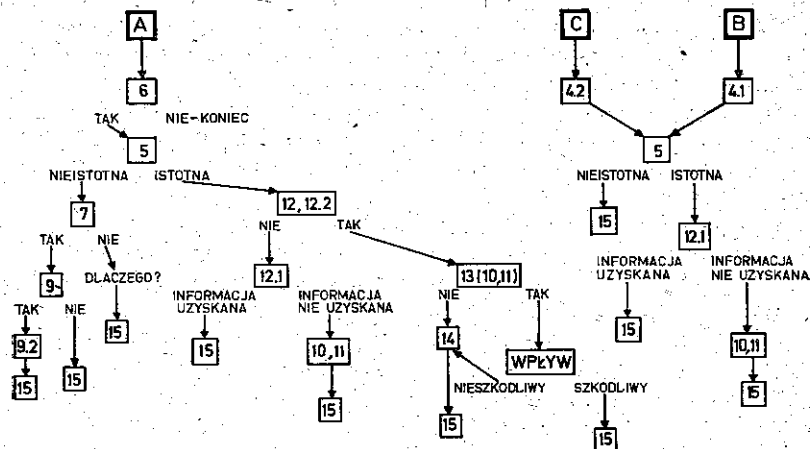
Jeśli nie wpłynęły, przechodzimy do pytania badacza nr 14.

14. Ustalić, czy udzielając odpowiedzi w wywiadzie kwestionariuszowym oraz w trakcie wywiadu o wywiadzie respondent miał przeświadczenie, że wybrana odpowiedź jest prawdziwa, czy nie.

Jednostkowe pytania badacza dotyczące weryfikacji.

15. Ustalić, jak respondent powinien odpowiedzieć na to pytanie (przy pełnym rozumieniu i maksymalnej pomocy ze strony ankietera). Ankieter powinien zachęcać, wyjaśnić terminy i zadanie, rozbić pytanie na bardziej szczegółowe, zadawać pytania pomocnicze, naprowadzające itp.

II. Graficzny schemat toku wywiadu o wywiadzie



Legenda do graficznego schematu toku wywiadu o wywiadzie

A }
B }
C }

oznaczenia zasadniczych dróg przebiegu wywiadu o wywiadzie

7

oznaczenie jednostkowego pytania badacza (numer zgodny jest z numerem pytania w liście jednostkowych pytań).

TAK

NIE

odpowiedzi, jakie na dane pytanie badacza można uzyskać.

↓

↓

oznaczenie kierunku przejścia do następnego jednostkowego pytania.

Szczegółowe objaśnienia poszczególnych punktów graficznego schematu zawarte są w „Liście jednostkowych pytań badacza”. Stanowi ona pełną, rozwiniętą legendę do schematu.

III. Karta pytania 16: „Czy według Pana starsi robotnicy w Celulozie uważają, że między nimi a młodymi robotnikami występuje konflikt, czy uważają, że nie występuje, czy nie zastanawiają się nad takimi sprawami?”

1. Poszukiwana informacja: Jaka jest opinia respondentą w czasie wywiadu o poglądzie starszych robotników w kwestii konfliktu pomiędzy nimi a młodymi robotnikami?

2. Możliwe odpowiedzi:

a) „Starsi robotnicy w Celulozie uważają, że konflikt między nimi a młodymi robotnikami istnieje”.

b) „Starsi robotnicy w Celulozie uważają, że konflikt między nimi a młodymi robotnikami nie występuje”.

c) „Starsi robotnicy w Celulozie nie zastanawiają się nad tą sprawą”.

3. Terminy, których rozumienie należy sprawdzić:

Konflikt — def.: Zatarg znajdujący wyraz w wypowiedziach albo zachowaniach pozawerbalnych.

4. Procesy prawidłowe, prowadzące do uformowania stanowiska.

Przy odpowiedzi a) lub b):

Wariant I — Przypomnienie sądu własnego lub cudzego, stwierdzającego, że starsi są przekonani o występowaniu (niewystępowaniu) konfliktu między nimi a młodymi.

Wariant II — przypomnienie wypowiedzi starszych robotników na temat ich stosunków z młodymi. Stwierdzenie na podstawie tych wypowiedzi, iż sądzą oni, że konflikt występuje (nie występuje).

Wariant III — Uprzytomnienie sobie własnego przekonania o tej kwestii. Ustalenie, że jest to pogląd powszechny w zakładzie, a więc także pogląd starszych robotników.

Przy odpowiedzi c):

Wariant IV — Rozumowanie na zasadzie: gdyby zastanawiali się nad tym, to byłyby jakieś wypowiedzi na temat ich stosunku do młodych. Przy tym wariacie szczególnie ważne jest ustalenie, czy respondent akceptuje założenia pragmatyczne pytania, tzn. czy ma możliwości stykać się z opiniami starszych robotników na temat ich stosunków z młodymi.

ANEKS C. TREŚĆ I PARAMETRY PYTAŃ TESTOWYCH

I. Test słownikowy

Nr pytania	Hasło	Treść Odpowiedź	Moc dyskryminacyjna (r_{ii})	Trudność pytania (p)
1.	konflikt	zatarg zdarzenie analiza	.46	.27
2.	problem	rozbitcie plan wiedza wniosek zagadnienie	.48	.26
3.	sesja	rząd sejm posiedzenie stowarzyszenie	.29	.34
4.	incydent	fakt zdarzenie choroba zjawisko	.46	.29
5.	generacja	poród pokolenie rodzina zwyrodnienie	.45	.34
6.	symptom	objaw prostack biesiada zjawisko	.57	.40

Nr pytania	Hasło	Treść Odpowiedź	Moc dyskryminacyjna (r_{ii})	Trudność pytania (p)
7.	zniewaga	hańba obelga wstyd kłamstwo	.53	.46
8.	pochozenie społeczne	posiadane obywatelstwo wywodzenie się z klasy lub warstwy społecznej przynależność narodowościowa przynależność do określonej grupy zawodowej	.58	.45
9.	rezerva	wojsko mnóstwo zapas oszczędność	.49	.59
10.	eksport	obróć wywóz handel wyjazd	.46	.46
11.	kwalifikacje	zdolności klasyfikacje umiejętności kolejność	.49	.57
12.	aprobata	zbój zgoda linoskok poplecznik	.41	.42
13.	protekcja	wyrachowanie poparcie oszustwo służalność	.33	.32
14.	depresja	żał choroba tęsknota przygnębienie	.28	.28

Nr pytania	Hasło	Treść Odpowiedź	Moc dyskryminacyjna (r_{it})	Trudność pytania (p)
15.	demoralizacja	grzech zepsucie chuligaństwo przestępczość	.40	.40
16.	postawa	poprawne wyrażanie się stosunek do czegoś oparcie się na czymś zajmowanie jakiejś pozycji	.10	.52
17.	solidarność	skromność jednomysłność solidność uczciwość	.57	.66
18.	hipokryta	zdrajca oszust pochlebca obłudnik	.41	.57
19.	recenzent	sufler dyrygent redaktor	.53	.63
20.	zaangażowanie	sprawozdawca podejmowanie zobowiązań pracowitość aktywne uczestniczenie sumienne wykonywanie pracy	.52	.59
21.	agitacja	wiec ugoda namowa polityka	.47	.55
22.	popyt	podaż import zamówienie	.24	.52
23.	pogląd	zapotrzebowanie wygląd ideał odpowiedź zapatrywanie	.33	.24

Nr pytania	Hasło	Treść Odpowiedź	Moc dyskryminacyjna (r_{it})	Trudność pytania (p)
24.	oszczerstwo	wina kara potwarz krytyka	.53	.45
25.	inwestycje	oszczędność zaopatrzenie planowanie nakłady	.36	.50
26.	okazja	kupno chwila wyprzedaż sposobność	.37	.65
27.	awangarda	wywiad drużyna oddział czołówka	.44	.66
28.	szansa	sukces prawdopodobieństwo okazja przychylność	.58	.83

Odpowiedź uważana za poprawną jest podkreślona.

Każda wartość wskaźnika mocy dyskryminacyjnej większa od 0,1797 jest istotna $p < .05$.

Wskaźnik trudności podaje frakcję osób, które udzieliły złej odpowiedzi. Im większa wartość, tym trudniejsze pytanie.

II. Test kłamstwa

Nr pytania	Treść	odpowiedź diagno- styczna	r_{it}	p
1.	Czy czasem chwali się Pan(i) trochę?	nie	.45	.52
2.	Czy czasem odkłada P. do jutra to, co powinien P zrobić dzisiaj?	nie	.55	.32
3.	Czy zdarza się czasem P. śmiać ze świątecznych dowcipów?	nie	.49	.31

Nr pytania	Treść	odpowiedź diagnostyczna	r_{it}	p
4.	Czy zawsze dotrzymuje P. obietnicy, bez względu na to, jak bardzo może to być P. nie na rękę?	tak	.10	.50
5.	Czy wśród ludzi, których P. zna, są tacy, których P. zdecydowanie nie lubi?	nie	.33	.25
6.	Czy jako dziecko robił P. zwykle i od razu bez szemrania to, co polecano P. robić?	tak	.40	.43
7.	Czy kłócił się P. kiedykolwiek z rodzicami?	nie	.43	.21
8.	Czy zdarzyło się P. nie wykonać poleceń rodziców?	nie	.48	.25
9.	Czy powiedział P. kiedyś rodzicom, że ich poglądy są przestarzałe?	nie	.53	.59
10.	Czy zawsze wyrażał się P. pozytywnie o swoich rodzicach w rozmowach z innymi?	tak	.10	.90
11.	Czy miał P. kiedykolwiek ochotę używać wulgarnych słów w obecności rodziców?	nie	.52	.83
12.	Czy zdarza się P. kłamać?	nie	.53	.29
13.	Czy zdarzyło się P. myśleć o rzeczach, o których nie wypada mówić?	nie	.40	.38
14.	Czy zawsze wykonywał P. bez wahania polecenia przełożonych?	tak	.45	.55
15.	Czy wyrażał się P. kiedykolwiek źle o swoich zwierzchnikach?	nie	.54	.60
16.	Czy zdarzyło się P. zaniedbać jakieś drobne obowiązki?	nie	.66	.38
17.	Czy u siebie w domu zachowuje się P. przy stole gorzej niż w towarzystwie?	nie	.43	.85
18.	Czy zdarzyło się P. zrobić komuś przykrość, choć mógł P. tego uniknąć?	nie	.63	.54
19.	Czy zdenerwował się P. kiedykolwiek poleceniem wydanym przez przełożonych?	nie	.45	.28

Udzielenie odpowiedzi diagnostycznej wskazuje na tendencję do pokazania się w lepszym świetle.

Nieistotną moc dyskryminacyjną mają pyt. 4 i 10. Dla pozostałych wskaźników mocy dyskryminacyjnej $p < .05$.

Wskaźnik p oznacza frakcję osób, które udzieliły odpowiedzi diagnostycznej, a więc im wyższy, tym większa ilość osób w odpowiedzi na dane pytanie usiłowała przedstawić się w lepszym świetle.

III. Test pytań pustych

Nr pytania	Nr pytania w kwestionariuszu	Treść	p
1.	15	W obecnych czasach wiele mówi się i pisze o zbudowaniu „trzeciej Polski”. Czy P. wierzy w to przedsięwzięcie? tak — nie	.84
2.	18	Co w naszym społeczeństwie oceniane jest gorzej: karierowiczostwo czy dążenie do szybkiego uzyskania powodzenia w życiu za wszelką cenę?	.93
3.	20	Która z klas społecznych, zdaniem P., ma w Polsce większe znaczenie: — proletariat — klasa robotnicza?	.87
4.	23	Wiele mówi się o coraz lepiej prowadzonej polityce kadrowej w naszym kraju. Czy w Celulozie polityka kadrowa jest: — gorsza niż polityka personalna — lepsza niż polityka personalna — czy obie są na jednakowym poziomie?	.82
5.	25	Kto jest obecnie Przewodniczącym Rady Państwa: — Piotr Jaroszewicz — Edward Gierek — Jan Szydłak?	.81

p oznacza frakcję osób dających się „złapać” na pytanie puste.

РЕЗЮМЕ

КРЫСТИНА ЛЮТЫНСКА

„УГЛУБЛЕННЫЙ” ПИЛОТАЖ. КОНЦЕПЦИЯ, РЕАЛИЗАЦИЯ И ОБРАБОТКА ПИЛОТАЖНЫХ МАТЕРИАЛОВ

В мировой социологической литературе различается ряд техник, задачей которых является проверка опросного листа до начала соответствующих исследований. Это: *pilot study*, *pilot project*, *pre-test*, *trial-survey*, *pilot survey* и т.п. Эти термины обозначают разные понятия. Существующая до сих пор в Польше пилотажная практика и использование результатов пилотажа было весьма разнообразно и не систематизировано. С 1972 г. в Институте философии и Социологии Польской Академии Наук применяется унифицированная система „углубленного” пилотажа, опирающаяся на новую концепцию. Эта концепция была результатом: а) теоретической рефлексии над анкетным опросом, соединённой со специальными эмпирическими исследованиями, которые с 1966 года проводятся под руководством З. Гостковско и Я. Лютыньского в Лодзи и итоги которых публикуются в очередных изданиях из серии *Анализы и опыты исследовательских техник в социологии*; б) введения новой унифицированной организационной структуры эмпирических исследований в Институте философии и Социологии ПАН. Это было связано со стремлением к повышению методологического уровня социологических исследований, особенно в области составления опросного листа и сбора основных данных. (Каждый опросный лист обязательно должен проверить методологический консультант).

Можно отличить несколько этапов подготовки опросного листа. На первой стадии исследователь, опираясь на литературу, дискуссии, собственный опыт и так называемую исследовательскую разведку, готовит первую версию анкетного листа. Затем эта версия представляется к оценке методологическому консультанту. После консультации следует пилотаж, заключающийся в проведении относительно небольшого количества (в зависимости от исследования от 30 до 100) углубленных опросов и в специальном способе разработки собранного материала. Таким образом пилотаж является продол-