

JAGODA JEZIOR

Zastosowanie zmiennych złożonych w badaniach
socjologicznych. Na przykładzie indywidualnych orientacji na
wartości przedsiębiorców¹

Use of complex variables in sociological researches as exemplified by individual
orientation to value of employers

1. WPROWADZENIE

Socjolog, który przystępuje do projektowania i realizacji badań empirycznych o charakterze ilościowym, musi uwzględniać pewne ograniczenia związane z procesem wyjaśniania obserwowanych zjawisk oraz wielowymiarowej interpretacji liczbowo wymiernych rezultatów. Celem tego opracowania nie jest jednak prezentacja argumentów na rzecz określonego podejścia badawczego, opartego na paradygmacie badań jakościowych czy ilościowych, ale odpowiedź na pytanie – w jaki sposób zwiększyć trafność pomiaru i wspomóc analizę danych otrzymanych w efekcie badań ilościowych? Szczególnie chodzi tu o wyodrębnienie zasad strukturalizujących zbiory zmiennych bez utraty możliwości opisu zjawisk na poziomie cech elementarnych. W dużej mierze problemy te można rozwiązać, stosując skale do pomiaru postaw, a przede wszystkim łącząc w jednym projekcie różnego rodzaju metody i techniki badawcze. Jeżeli jednak badacz stawia sobie za zadanie odczytanie ukrytych właściwości zmiennych, reguł myślenia i wartościowania oraz wzorów zachowań występujących w określonych grupach społecznych, ale wykorzystuje interrogatywne techniki zbierania danych i standaryzowane narzędzia, to możliwym rozwiązaniem jest zastosowanie zmiennych

¹ Szczegółowe omówienie wyników badań zawiera książka autorki: *Spoleczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców. Na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*, Lublin, Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej 2009.

złożonych opartych na bateriach wskaźników. Ich postać finalna może być traktowana jako rodzaj wskaźników czy mierników syntetycznych nazywanych *indeksami*.² Propozycja postępowania badawczego i analitycznego zostanie omówiona na przykładzie zmiennych określonych jako *indywidualne orientacje na wartości*. Opracowano je w ramach projektu zaadresowanego do osób prowadzących małe firmy na terenie województwa lubelskiego.

2. ZASADY BUDOWY ZMIENNYCH ZŁOŻONYCH – PODSTAWY METODOLOGICZNE

Literatura z zakresu metodologii badań społecznych zawiera stosunkowo nieliczne opisy dotyczące zasad budowy indeksów. Jeszcze rzadziej są one konstruowane i wykorzystywane przez socjologów. Przyczyn tego stanu rzeczy, zwłaszcza na gruncie praktyki badawczej, jest zapewne wiele. Do najważniejszych należy zaliczyć: pracochłonność procesu przygotowania tego rodzaju zmiennych, brak procedur sprawdzenia ich jednowymiarowości, trudności w ocenie trafności i rzetelności pomiaru. Ponadto, podstawą indeksów są zazwyczaj konstrukty teoretyczne wywiedzione z koncepcji badacza (np. definicje nominalne) i budowane według założonego przez niego schematu (np. definicje operacyjne). Może to przyczyniać się do tworzenia cech nieposiadających desygnatów. Warto jednak zaznaczyć, że w toku opracowania i analizy tych zmiennych można zaobserwować reguły pojawiania się określonego typu przekonań respondentów, które nie zawsze daje się zauważyć, gdy posługujemy się pojedynczymi wskaźnikami, a nawet skalami pomiarowymi *sensu stricto*.

Przykłady opracowania indeksów zawiera *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, trójki autorów: Renate Mayntz, Kurt Holm, Peter Hübner (1985). Punktem wyjścia rozważań są założenia o wielowymiarowości pojęć stosowanych na gruncie socjologii i o poszukiwaniu ukrytych własności badanych obiektów. Stwierdzono, że można dokonać wyczerpującej empirycznie charakterystyki danego obiektu ze względu na cechę wielowymiarową, jeżeli są znane wartości wszystkich wymiarów cząstkowych. Każdą taką cechę daje się przedstawić jako *n*-wymiarową przestrzeń, w ramach której występują kombinacje różnych wartości poszczególnych wymiarów (Mayntz i in., s. 55n.). Tak więc *indeks* oznacza „zmienną jednowymiarową mogącą przybierać *r* wartości odpowiadających *v* klasom możliwych kombinacji atrybutów wielowymiarowej przestrzeni własności” (s. 58). Problemy, które należy rozwiązać w toku pracy, dotyczą wyboru cech cząstkowych stanowiących podstawę danych, sposobu powiązania tych własności, przyjęcia zasad pomiaru, ważenia itp. Wartości otrzymanej zmiennej tworzą zbiór uporządkowany, co najmniej rangowy (s. 59).

² Używane w tym opracowaniu pojęcie *indeksu* nie jest tożsame z określeniem stosowanym w statystyce.

Na potrzeby budowy indeksów zwraca też uwagę Maria Nawojczyk (2002) w publikacji *Przewodnik po statystyce dla socjologów*. Autorka traktuje indeks jako rezultat tworzenia definicji operacyjnych w procesie pomiaru postaw i opiera jego budowę na szeregu pytań ilustrujących różne wymiary tych postaw. Omówiona konstrukcja i podany przykład przypominają skalę Likerta, ponieważ pięciostopniowej ocenie respondenta poddano kilka stwierdzeń. Jednak postępowanie zostało zamknięte na etapie przyznania punktów poszczególnym wariantom odpowiedzi i ich zsumowaniu u każdego badanego (Nawojczyk 2002, s. 54n.).

Podobne zasady opracowania „wskaźnika (indeksu) postawy” są opisane w podręczniku *Metody badawcze w naukach społecznych* Chavy Frankfort-Nachmias i Davida Nachmiasa (2001). Zastosowano zbiór stwierdzeń przedstawionych respondentom do akceptacji. Wartości odpowiedzi pięciostopniowej skali punktowano (np. od 0 do 4), a następnie zsumowano. Ze względu na możliwość otrzymania zbyt dużej liczby wartości utworzonej zmiennej autorzy zalecają, by ponownie je klasyfikować w celu uzyskania kilku kategorii odzwierciedlających nasilenie postawy. Otrzymany indeks określono mianem *skali arbitralnej* (Frankfort-Nachmias 2001, s. 477n.).

Trzeba zaznaczyć, że omówione przykłady odnoszą się do względnie prostych konstrukcji zmiennych syntetycznych, w których wymiary cząstkowe, interesujących badaczy cech, są mierzone na poziomie porządkowym. Operacje liczbowe wydają się być traktowane jako sposób zestawiania własności trudnych do bezpośredniego porównania. Jednak wciąż pozostają wątpliwości dotyczące dodawania do siebie liczb porządkowych i traktowania ich nie jak symboli zaobserwowanych wartości cech, ale jak liczb naturalnych.

W rozwiązaniu części wskazanych problemów są pomocne rozważania Stefana Nowaka (1985) zawarte w *Metodologii badań społecznych*. Procedurę identyfikacji *indicatum* opiera on na szeregu wskaźników, który określa mianem *baterii wskaźników*. Zdaniem autora wystąpienie lub istnienie *indicatum* jest funkcją konfiguracji prostych wskaźników pod warunkiem, że badacz potrafi określić tę funkcję dla baterii na podstawie definicyjnego czy rzeczowego związku. Wnioskowanie o zajściu *indicatum*, oparte na zbiorze zdań spostrzeżeniowych, jest w tej sytuacji zalgorytmizowane. Pierwsza kategoria algorytmów odnosi się do warunków, gdy w każdym pojedynczym przypadku daje się orzec o zajściu czy istnieniu *indicatum*, bez ustalania związków między poszczególnymi wskaźnikami składowymi. Druga kategoria algorytmów zakłada, że w celu orzeczenia czy dany przedmiot posiada określoną własność, trzeba sprawdzić zależności łączące zespół wskaźników, najczęściej o charakterze statystycznym. Schemat postępowania jest wówczas zbliżony do konstruowania skal pomiarowych (Nowak 1985, s. 182). Procedura uzyskania indeksu obejmuje następujące etapy: wyznaczenie wskaźników interesującej zmiennej; analiza zależności zachodzących między ty-

mi wskaźnikami w badanej zbiorowości; wybór zbioru wskaźników spełniających oczekiwane kryteria; przyznanie badanym przedmiotom określonej wartości uzyskanej w ten sposób zmiennej. Według Nowaka zastosowanie całego zespołu – baterii wskaźników – do identyfikacji jednorodnego *indicatum* pozwala podnieść trafność pomiaru. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy wskaźniki są ze sobą silnie skorelowane, wówczas każdy pojedynczy wskaźnik ma tak dużą moc wskaźnikową jak wszystkie razem (s. 182n.).

Warto zauważyć, że podstawę budowy baterii wskaźników mogą stanowić różne konteksty konstruowania pojęć i ich definicji, co z kolei wyznacza strukturę danej baterii i zasady opracowania. Jednak w toku pracy badacz musi zmierzyć się z takimi problemami, jak: treść pojęcia, wielowymiarowość pojęć i konieczność doboru oddzielnych wskaźników do poszczególnych wymiarów cząstkowych, uwarunkowania szacunkowych metod identyfikacji zmiennych i ich pomiaru, wpływ sytuacji pomiaru na jego efekty (np. czy określoną własność ma sobie przypisać sam badany, czy oszacowania ma dokonać zewnętrzny obserwator, badacz czy ankieter), moc zawierania i odrzucania baterii dla *indicatum*, określenie związku między zmiennymi a skalami użytymi do ich pomiaru, różnice poziomów między zmiennymi będącymi wskaźnikami a odpowiadającymi im *indicatami*, trafność pomiaru (s. 182–188).

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt wykorzystania baterii wskaźników i indeksów, który ma szczególne znaczenie dla podjętych tu rozważań. Przedstawiona koncepcja pozwala wyjść od zmiennych jakościowych, których suma może być potraktowana jako podstawa budowy skali ilościowej, co najmniej porządkowej, chociaż *indicatum* jej odpowiadające ma charakter zmiennej jakościowej, np. zerojedynkowej. Nowak podkreśla, że taka skala jest bardziej typem probabilistycznego „testu rozdzielczego” niż narzędzia pomiaru *sensu stricto*, a jej poszczególne stopnie służą do oszacowania różnego prawdopodobieństwa zajścia *indicatum* (s. 183n.). Ten ostatni argument implikuje sposób interpretacji uzyskanych wyników, ponieważ wzrost wartości zmiennej oznacza nie tyle nasilenie postawy, ile prawdopodobieństwo jej wystąpienia.

Podobne założenia związane z budową indeksów można znaleźć w książce Earla Babbie (2003) – *Badania społeczne w praktyce*. Niewątpliwym atutem zaprezentowanego ujęcia jest jego przydatność w badaniach stosowanych, ponieważ akcent został położony na aspekty techniczne procedur. Zdaniem Babbie potrzeba posługiwania się miernikami syntetycznymi wynika głównie ze złożoności i zróżnicowania znaczenia pojęć, ich wielowymiarowości, braku w przypadku licznych zmiennych dość jednoznacznych pojedynczych wskaźników, niedostatecznego w danej sytuacji badawczej zakresu zmienności określonych pytań, a także wyższej wydajności indeksów i skal jako narzędzi analizy danych (Babbie

2003, s. 173). Według autora wspólną cechą skal i indeksów stanowi fakt, że są złożonymi, porządkowymi miernikami zmiennych. Jednak wskazuje też na istotne różnice. Indeks tworzony jest w efekcie sumowania wyników przypisanych poszczególnym wartościom w co najmniej kilku pytaniach. Na przykład respondent ustosunkowuje się do stwierdzeń dotyczących postawy wobec danego obiektu. Z kolei wynik punktowy skali jest przypisywany na podstawie pewnego układu odpowiedzi, przy założeniu występowania zróżnicowania w zbiorze pytań, z których każde ma mierzyć inny poziom danej zmiennej. Wyższość skali nad indeksem sprowadza się więc do tego, że uwzględnia ona intensywność obrazowania określonej cechy przez poszczególne pytania i dostarcza więcej informacji (s. 174–175). Prezentując procedurę budowy indeksu, Babbie wymienia takie etapy, jak: dobór pytań (według kryterium trafności fasadowej, ich jednowymiarowości i zachowania zmienności, ustalenia stopnia szczególności i ogólności); badanie zależności empirycznych (dwuzmiennowych i wielozmiennowych); ustalenie punktacji dla odpowiedzi w poszczególnych pytaniach (z uwzględnieniem ważenia poszczególnych pytań w budowie indeksu); podjęcie decyzji w sprawie braków danych (np.: usuwanie ze zbioru elementów składowych, analiza ich znaczenia i interpretacja jako przypuszczalnych odpowiedzi przeczących, zastępowanie wartościami średnimi); walidacja indeksu (wewnętrzna i zewnętrzna) (s. 176–188).

Reasumując, należy stwierdzić, że indeksy, podobnie jak skale, są narzędziami pomiarowymi, głównie w odniesieniu do postaw. W obu przypadkach otrzymuje się podobny poziom pomiaru, najczęściej porządkowy, chociaż wartości zmiennych zazwyczaj traktuje się jak kolejne stopnie skali, z wykorzystaniem umownego interwału. Zdaniem cytowanych autorów skala pozwala w miarę precyzyjnie określić usytuowanie badanego obiektu względem danej cechy. Co prawda, jeżeli ustali się stopniowanie cechy syntetycznej, to indeks także wykazuje taką właściwość. Podkreśla się jednak, że tylko skala za pomocą uznanych obliczeń umożliwi ocenę – czy wchodzące w jej skład elementy (*itemy*) rzeczywiście reprezentują ten sam wymiar. W przypadku indeksu nie występują takie reguły, dlatego o jego jednowymiarowości zwykle decyduje się arbitralnie lub intuicyjnie, przykładowo przez dobór pytań (np.: Mayntz i in. 1985, s. 60; Nachmias, Nachmias 2001, s. 478).

Uzgodnienia wymaga też kwestia terminologiczna. Jak wynika z literatury, w odniesieniu do opisywanych tu zmiennych złożonych najczęściej stosowane jest pojęcie *indeksu*, chociaż Nowak posługuje się dodatkowo kategorią *bateria wskaźników*, pisząc o „bateriach wskaźników i indeksach zmiennych” (Nowak 1985, s. 182, 187). Wydaje się, że określenie *bateria* odnosi się głównie do etapu budowy miernika, co zwraca uwagę na jego strukturę. Natomiast *indeks* dotyczy postaci syntetycznej, jest już traktowany jako zmienna jednowymiarowa

i przypisuje się mu funkcje wskaźnika, np. postawy wobec danego obiektu. I w takim rozumieniu to rozróżnienie występuje w niniejszym opracowaniu.

3. PRZYKŁAD KONSTRUKCJI I ZASTOSOWANIA ZMIENNYCH ZŁOŻONYCH – BADANIA WŁASNE

3.1. CHARAKTERYSTYKA PODSTAWY ŹRÓDŁOWEJ

Materiał źródłowy wykorzystany w tym opracowaniu stanowią wyniki projektu badawczego zrealizowanego przez autorkę w latach 2002–2003 w ramach badań własnych Instytutu Socjologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej (UMCS).³ Założona wielkość prostej próby losowej wykonanej przez Wojewódzki Urząd Statystyczny w Lublinie wynosiła 600 jednostek – osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą zarejestrowaną na terenie Lublina i województwa lubelskiego (REGON).⁴ Pobrana próba pozwoliła tylko częściowo zrealizować zamierzenia badawcze, ponieważ uzyskane informacje były niekompletne (np.: błędy adresowe, nigdy nie prowadzono działalności pod wskazanym adresem) bądź nieaktualne (np.: firma zmieniła siedzibę, przestała działać). Łącznie z odmowami udziału w badaniach (3,2%) realizacja próby osiągnęła poziom 48,2%.⁵ Dlatego konieczne było skorzystanie z próby uzupełniającej. Ostatecznie badania objęły 739 respondentów. Uzyskana próba nie spełnia więc warunku reprezentatywności, co ogranicza ekstrapolację wyników. Trzeba jednak podkreślić, że struktura najważniejszych cech opisujących badaną zbiorowość okazała się zbliżona do charakterystyk polskich przedsiębiorców, i nie tylko tych drobnych.

Badani z województwa lubelskiego to głównie mieszkańcy miast (86,8%). Warto zaznaczyć, że wystąpiła jedynie nieznaczna przewaga mężczyzn (56,2%). Struktura wieku również nie odbiegała znacząco od ogółu pracujących w tym województwie. Natomiast cechą wyróżniającą tę zbiorowość są korzystne kwa-

³ Temat zadania: Procedury badawcze w badaniach marketingowych i rynku.

⁴ W niniejszym opracowaniu ta kategoria respondentów określana jest mianem *drobnych przedsiębiorców* (czy ogólnie *przedsiębiorców*) lub *właścicieli małych firm*.

⁵ Osiągnięty poziom realizacji próby jest i tak stosunkowo wysoki. Problemy związane z pozyskaniem danych na temat mikroprzedsiębiorstw (do 5 pracowników), sygnalizuje wielu badaczy (np.: Dyczewski, Romejko, Wadowski 1994; Piasecki 1997; Klich 2000; Matusiak 2000; Gardawski 2001). Podnoszona jest kwestia błędów czy niespójności dotyczących sektora MSP, nawet w przypadku opracowań GUS, co łączone jest głównie z uwarunkowaniami rejestracji i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, krótkim czasem przetrwania małych firm na rynku czy trudnościami ich ewidencjonowania. Przykładem mogą być ogólnopolskie reprezentatywne badania, przeprowadzone w 2005 r. przez GUS, w których wielkość próby zrealizowanej wyniosła 38,3% w stosunku do pobranej (www.stat.gov.pl).

lifikacje zawodowe.⁶ Przede wszystkim jest to relatywnie wysoki poziom wykształcenia – 29,5% osób posiadało wyższe wykształcenie, 57,0% średnie lub pomaturalne, a 13,5% niskie, przeważnie zasadnicze zawodowe. Zdecydowana większość dysponowała formalnie potwierdzonym zawodem (87,2%), a także wcześniejszym stażem pracy w innych zakładach (81,0%). Jednak w czasie realizacji badań własna firma stanowiła jedyne miejsce zatrudnienia dla 79,8% osób (11,0% – dodatkowe zatrudnienie, 6,0% – renciści, emeryci, 3,2% – studenci). Przedsiębiorcy posiadający doświadczenie zawodowe, poza obecnie prowadzonym biznesem, rekrutowali się głównie z kadry kierowniczej (29,1%) i spośród specjalistów (21,1%). Zarazem znaczący był zakres bezrobocia, ponieważ 26,0% respondentów było bezrobotnymi tuż przed podjęciem „pracy na swoim”. Prowadzona działalność gospodarcza miała przede wszystkim pozarolniczy charakter, o niewielkim zasięgu terytorialnym. Obszary tej działalności to niemal wyłącznie handel (49,9% ogółu) i usługi (47,6%). Firmy zarejestrowano głównie po 1995 roku (62,3%). Dominują bardzo małe jednostki, w przypadku 84,7% stan zatrudnienia nie przekraczał 5 osób (łącznie z właścicielem)⁷, a największa liczebnie kategoria to podmioty jednoosobowe (38,3% ogółu).

3.2. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE

Zasadniczym celem prezentowanych badań był opis sytuacji pracy osób prowadzących własną działalność gospodarczą w skali małych firm. Przyjęto kulturową perspektywę opracowania koncepcji badawczej i analizy. Oznaczało to założenie, że własności polskiej kultury pełnią kluczową rolę w kształtowaniu systemów wartości i norm związanych ze sferą pracy oraz w rozwoju przedsiębiorczości. Drugi cel projektu dotyczył ustalenia – która kategoria czynników społeczno-kulturowych czy rynkowych w większym zakresie formuje sytuację pracy? Oczywiście problematyka badawcza obejmowała znacznie szerszy zbiór zagadnień, a wśród najważniejszych można wymienić: cele i dążenia życiowe, wartościowanie pracy na poziomie ogólnym (sfera życia) i stosunek do konkretnie wykonywanej pracy zawodowej, doświadczenia w pracy, cechy prowadzonej firmy, materialne warunki życia, ocena zasad funkcjonowania instytucji rynku pracy.

⁶ Właściwość tę sygnalizuje wielu badaczy (np.: Piasecki 1997; Kryńska 2001; Kraśnicka 2002).

⁷ Zgodnie z Ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. 2004 r., Nr 173, poz. 1808) za mikroprzedsiębiorstwa uznaje się podmioty zatrudniające mniej niż 10 pracowników (w badanej próbie to 89,3% ogółu). Ze względu na cele badań, czas ich wykonania i stan zatrudnienia w firmach badanych osób oraz możliwość porównania wyników do wcześniej zrealizowanych projektów w klasyfikacji zmiennej *wielkość firmy* za mikro zostały uznane jednostki zatrudniające do 5 osób.

W konsekwencji przedmiot badań odwoływał się do konstrukcji pojęciowych odnoszących się do różnych aspektów opisywanej rzeczywistości. Kluczową rolę pełniło założenie, że u podstaw sposobów postrzegania pracy znajdują się funkcjonujące w danym społeczeństwie łady aksjonormatywne, w ramach których kształtowane są postawy nadrzędne. Te z kolei podlegają walidacji, głównie w procesie socjalizacji i edukacji, w toku drogi zawodowej i pod wpływem doświadczeń życiowych, w tym zdarzeń rynkowych, składając się ostatecznie na tworzone definicje obecnej sytuacji pracy. Ze względu na fakt, że badania przekrojowe nie rejestrują dynamiki tych zjawisk, efektem pracy badawczej jest zazwyczaj uchwycenie jakiegoś fragmentu rzeczywistości, obrazu dość często konstruowanego przez respondenta „tu i teraz”. W celu odtworzenia złożonej charakterystyki procesów wartościowania zostały więc opracowane zmienne syntetyczne – *indywidualne orientacje na wartości* (czy *wartościujące*).

Biorąc pod uwagę przyjętą kulturową perspektywę analizy i przedmiot badań, zakres zainteresowań można by zaliczyć do podejścia jakościowego w socjologii. Jednak badania zrealizowane wśród przedsiębiorców były pomyślane jako kontynuacja wcześniej wykonanych projektów na terenie województwa lubelskiego⁸, dlatego istotne znaczenie miała możliwość porównania wyników. To z kolei przemawiało za wykorzystaniem analogicznych procedur pomiarowych i wskaźników. Ważnym argumentem była też potrzeba opisu systemów wartości i określenia częstości pojawiania się poszczególnych elementów czy konstrukcji w badanej zbiorowości, co skłaniało do wyboru precyzyjnie sformułowanych oraz intersubiektywnie sprawdzalnych reguł klasyfikacji i pomiaru zjawisk. W rezultacie zastosowana metoda zbierania danych – wywiad socjologiczny oparty na kwestionariuszu o wyższym stopniu standaryzacji – posiadała zasadniczo ilościowy charakter. Wielotematyczny przedmiot badań wymagał dysponowania dużą liczbą zmiennych i wskaźników, co przełożyło się na liczne i złożone pytania kwestionariuszowe. Narzędzie składało się z 77 pytań, w tym z 49 pytań zamkniętych, a tylko 9 otwartych *sensu stricto*. Pozostałe pytania miały formę mieszaną (np. pytanie rozstrzygnięcia z możliwością dopełnienia alternatyw). Ze względu na konceptualizację przedmiotowych pojęć, wymierne liczbowo dane uznano za podstawę pierwszej warstwy analizy, skoncentrowanej na ujawnieniu stosowanych przez przedsiębiorców kryteriów opisu i wartościowania zdarzeń. Uważa się, że takie ujęcie pozwala ustalić „reguły większości”, według wcześniej określonych zasad kategoryzowania cech zjawisk (Konecki 2000). W tym przypadku są to

⁸ Były to projekty: *Kapitał ludzki czynnikiem rozwoju Euroregionu Bug* (1996), zrealizowany pod kierunkiem prof. Leona Dyczewskiego OFM Conv, Katolicki Uniwersytet Lubelski (autorka wchodziła w skład zespołu badawczego); badania własne autorki przeprowadzone w latach 2000–2004 wśród studentów, pracodawców i pracowników najemnych. Łącznie projekty te objęły 4072 respondentów.

zjawiska ze sfery pracy, rynku pracy i gospodarki. Drugi poziom analizy obejmował odpowiedzi na pytania otwarte. Traktowano je jako reakcje respondentów na „pojęcia-bodźce”, ujawniające spontanicznie tworzone konstrukcje i siatki pojęciowe, odzwierciedlające sposoby percepcji różnych aspektów rzeczywistości i przypisywanie znaczeń.

Wypada zaznaczyć, że trudne do oszacowania niedoskonałości pobranej próby badawczej ograniczały możliwości ekstrapolacji wyników. Z tych samych powodów działania zmierzające do opisu uzyskanych rezultatów, a zwłaszcza do ustalenia związków przyczynowo-skutkowych, podjęto w sytuacji, gdy nie do końca odpowiadało to warunkom potrzebnym do ich przeprowadzenia. Jednak nawet wówczas, zdaniem Babbie, niekoniecznie należy rezygnować z analizy statystycznej, ponieważ pozwala ona lepiej zrozumieć otrzymane dane empiryczne i badaną rzeczywistość społeczną (Babbie 2003, s. 507). Ostatecznie analiza statystyczna posłużyła do opracowania ogromu danych liczbowych i wyszukania zasad organizujących zbiory zmiennych.

3.3. INDYWIDUALNE ORIENTACJE NA WARTOŚCI – KONCEPTUALIZACJA I OPERACJONALIZACJA

Orientacje na wartości stanowiły część koncepcji kategorii *sytuacja pracy przedsiębiorców*.⁹ W ogólnych założeniach wykorzystano konstrukcję opracowaną przez Marka Ziółkowskiego, który ujmuje „orientacje indywidualne”, jako: „ pewne zgeneralizowane tendencje do postrzegania, wartościowania, odczuwania i reagowania na rzeczywistość społeczną. (...) Zawierają one (...) pewne podstawowe kategorie wartościowania, rozpoznawania i odczuwania obiektów dostępnych percepcji czy wartościowaniu” (Ziółkowski 1990, s. 57). Orientacje wyrażają model całościowego, subiektywnego stosunku do świata (systemu) społecznego. Na ten stosunek składają się następujące elementy: wartości służące jako kryteria wartościowania i oceny rzeczywistości w porównaniu do pewnego ideału; potoczna wiedza o tej rzeczywistości (poznawczy komponent postaw); ocena (ewaluacja, czyli emocjonalno-oceniający komponent postaw) postrzegane-

⁹ Podstawą była definicja Krystyny Janickiej, która pisze: „sytuacja pracy wyraża się w określonej konfiguracji cech specyficznych dla działalności zawodowej danej jednostki lub grupy, obejmujących rodzaj tworzywa, stosowane środki i narzędzia oraz sposoby działania niezbędne dla wykonania danego zadania roboczego” (Janicka 1997, s. 17). Zdaniem autorki, takie ujęcie odnosi tę kategorię do cech procesu pracy i do środowiskowych warunków jej wykonywania, a jednocześnie stanowi punkt wyjścia dla szerszej definicji (łącznie z subiektywnymi nastawieniami i ocenami, a dokładnie: orientacjami zawodowymi, postrzeganiem własnej roli zawodowej i satysfakcją z pracy). Sama praca traktowana jest jako element systemu wartości. Zaletą tego rodzaju konstrukcji jest jej uniwersalizm i możliwość wykorzystania w badaniach różnych form aktywności zawodowej (s. 17–18, 21). Konceptualizacja została omówiona w: Jezior 2009.

go stanu systemu; dyspozycje do zachowań w stosunku do określonych obiektów) (Koralewicz, Ziółkowski 2003, s. 16–17).

Założenia i schemat budowy orientacji w dużej mierze zachowują charakter badania postaw, ale trzeba uwzględnić różnice teoretyczne i metodologiczne. Pierwsza łączy się z faktem, że postawa jest zawsze zwrócona „wobec czegoś”, można wskazać jej przedmiot.¹⁰ W przypadku opisywanych poniżej orientacji ten przedmiot nie zawsze jest jednorodny. Przedsiębiorcy przedstawiali swoje przekonania i oceny w stosunku do pracy (w ogólnym sensie i do konkretnie wykonywanych zajęć), do wykształcenia i zawodu (czy kwalifikacji) w subiektywnym ujęciu oraz w rozumieniu czynników życia społecznego, opiniowali mechanizmy gospodarki i rynku pracy itd. Procedury badawcze i analityczne koncentrowały się głównie na odtworzeniu stosowanych „kryteriów-wartości”, stąd też pojawia się określenie *orientacji wartościujących*. Zatem druga różnica między postawami a orientacjami odwołuje się tu do procesów wartościowania. Analiza tych procesów musi zakładać aspekt poznawczy, a ten nie zawsze był poddawany bezpośrednio badaniom, podobnie jak nie zawsze były prześledzone ścieżki powiązań między wiedzą na temat danego obiektu i jego ocenami a konsekwencjami w postaci zachowań czy dyspozycji do zachowań. Trzecia kwestia wiąże się z własnościami koncepcji badawczej i teorią wartości. Przyjęcie perspektywy kulturowej implikuje założenie, że wartości funkcjonują nie tylko w świadomości jednostek, ale są elementami kultury i posiadają wymiar społeczny. Na podstawie przeglądu licznych ujęć w literaturze przedmiotu Maria Misztal wykazała, że wartości są uważane za bardziej trwałe niż postawy, przypisuje się im centralne miejsce w systemie przekonań jednostek i nadrzędność w odniesieniu do postaw. Wartości posiadają też aspekt normatywny, mogą być postrzegane w charakterze powinności, a przede wszystkim stanowią kryteria wyboru (Misztal 1980, s. 104–107). W tym opracowaniu wartości również są traktowane jako standardy czy kryteria, na podstawie których jednostki uznają dane obiekty za godne pozytywnej oceny (Dyczewski 1997, s. 148). Stanowisko to mieści się w nurcie zainteresowań badawczych łączących wartości z jednostką ludzką (Misztal 1990).

Reasumując, do najważniejszych argumentów na rzecz wykorzystywania orientacji na wartości (czy wartościujących) w prezentowanym projekcie należą: fakt wyrażania reguł postrzegania zjawisk z otaczającego świata, odzwierciedlanie sposobów formowania ocen i oddziaływanie na podejmowane działania. Zgodnie z założeniami, procedura opracowania zmiennych złożonych była podsta-

¹⁰ Według Nowaka: „Postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu” (Nowak 1973, s. 23).

wą wyodrębnienia konsekwentnego ukierunkowania respondentów na dany rodzaj wartości i norm związanych ze sferą pracy, a więc posługiwania się określonymi kryteriami czy standardami wartościowania. Zmienne oparte na konstrukcjach wielowymiarowych przestrzeni własności miały też posłużyć do odszukania ukrytych struktur, osi głównych organizujących sposoby myślenia i działania przedsiębiorców w sferze pracy, w tym w działalności gospodarczej. Ich wykorzystanie stanowiło więc ważne uzupełnienie całościowo traktowanej procedury badawczej, sprzyjało również holistycznemu ujęciu wyników, redukcji danych i zwiększało trafność pomiaru.

Definicje nominalne orientacji odwoływały się do zasadniczych funkcji i celów pracy, do jej relacji wobec innych ważnych sfer życia i cenionych aspektów działalności zawodowej oraz do czynników kształtujących sytuację pracy i osiąganie celów zawodowych.¹¹ W pierwszym etapie wyodrębniono cztery orientacje – *samorealizacyjną*, *profesjonalną*, *społeczną* i *materiałną*. Orientacja samorealizacyjna jest tu rozumiana jako przejaw dążeń jednostki do rozwoju osobowościowego, duchowego i intelektualnego w sferze pracy, do wyrażania siebie poprzez pracę w sposób twórczy. Istotną rolę pełnią przekonania, że dzięki własnej aktywności jednostka może wpływać na doskonalenie cech pracowniczych, inicjować zmiany w środowisku zawodowym i biznesowym. Profesjonalna – wskazuje na dominację wykształcenia i przygotowania zawodowego (w tym wiedzy i fachowości) wśród stosowanych kryteriów wartościowania pracy oraz kwalifikacji, a także wśród wskazywanych czynników alokacji na rynku pracy oraz w strukturze społeczno-zawodowej i materialnej społeczeństwa. W przypadku orientacji społecznej zasady ujmowania i oceny zjawisk ze sfery pracy wynikają z realizacji zobowiązania wobec rodziny czy społeczeństwa, jak również z potrzeby osiągnięcia uznania społecznego i przydatności dla innych ludzi. Orientacja materiałna jest traktowana jako przejaw ukierunkowania na ekonomiczne, dochodowe wymiary aktywności zawodowej i gospodarczej. Jej definicja opiera się na konsekwencji w przyznawaniu priorytetu argumentom finansowym, zarówno gdy chodzi o dążenia życiowe, funkcje i cele pracy, cenione aspekty konkretnie wykonywanej pracy zawodowej, jak i na poszczególnych poziomach motywacji (np.: wybór zawodu, podjęcie działalności gospodarczej). Dwie kolejne orientacje wyrażają stosunek wobec samej pracy postrzeganej jako wartość i jako norma społeczna. Przy czym *orientacja na wartość pracy* służy odzwierciedleniu znaczenia tej sfery w życiu jednostki, w perspektywie potrzeb działającego podmiotu, natomiast *merytokratyczna* wprowadza szerszy kontekst – społeczny,

¹¹ Podział funkcji pracy, celów i cenionych aspektów wykonywanej pracy oraz zastosowane wskaźniki zostały oparte na koncepcji badań zrealizowanych w 1996 r. w regionie środkowoschodniej Polski (Jezior 2005).

gospodarczy, rynku pracy – odwołując się do przekonań na temat roli czynników merytokratycznych w osiąganiu ważnych celów życiowych. *Orientacja przedsiębiorcza* (inaczej *optymizm rynkowy*) koncentruje się na cechach, które wchodziły w skład kwalifikacji uniwersalnych przedsiębiorców. Do kluczowych elementów zaliczono: samorealizację dzięki działalności gospodarczej, skierowanie dążeń na rozwój firmy i inwestycje, dostrzeganie w otoczeniu gospodarczym szans na powodzenie biznesu. Jako swoisty „negatyw” wprowadzono *orientację pesymistyczną* (*pesymizm rynkowy*), która identyfikuje respondentów postrzegających cechy gospodarki i rynku pracy przede wszystkim w kategoriach barier, zagrożeń czy zjawisk patologicznych, typu dominacja sieci układów i znajomości w relacjach społecznych.

Przyjęte definicje nominalne były podstawą opracowania zestawów cech, które charakteryzowały każdą z orientacji, a zarazem wchodziły w skład definicji operacyjnych. Procedury opierały się na działaniach zmierzających do stwierdzenia – czy respondent dokonał wyboru określonej kategorii odpowiedzi z przygotowanego zestawu. Trzeba zaznaczyć, że ostateczna wersja definicji operacyjnych powstawała po zakończeniu zasadniczych czynności badawczych i analitycznych, czyli po: przygotowaniu pytań kwestionariuszowych i narzędzia badawczego, przeprowadzeniu pomiaru, opracowaniu komputerowej bazy danych w programie statystycznym, rekodowaniu pozycji kwestionariusza wytypowanych do baterii wskaźników (pytania w całości lub wybrane kategorie), zsumowaniu rekordów u każdego z respondentów, dokonaniu analiz wielozmiennowych i dwuzmiennowych w zbiorach składników, ustaleniu liczby wartości indeksów zmiennych, walidacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Dobór odpowiednich pozycji kwestionariusza wynikał z założeń i kryteriów prowadzących do uzyskania trafności: treściowej – kwalifikowano je na podstawie przyjętych definicji nominalnych; teoretycznej – opartej na logicznych przesłankach powiązania wyodrębnionych wskaźników z poddaną pomiarowi cechą, a także na ujęciu mierników w szerszym kontekście teoretycznym, łącznie z uwzględnieniem relacji wobec kluczowych pojęć i założeń badawczych; empirycznej – odwołującej się do zależności statystycznych między zmiennymi, w tym między indeksami zmiennych i cechami wykorzystanymi do walidacji zewnętrznej; fasadowej. Trzeba zaznaczyć, że kwalifikowano przede wszystkim wskaźniki korelacji wewnętrznej, czyli wchodzące w skład *definiens* teoretycznie zdefiniowanej cechy i skorelowane z pozostałymi elementami składowymi tej cechy. Warunkiem koniecznym było powiązanie danego składnika ze zmienną syntetyczną (indeksem).

Przygotowane pytania kwestionariuszowe posiadały różną budowę oraz obejmowały różny poziom i aspekty pomiaru. Część z nich dotyczyła stwierdzenia występowania jakichś cech obiektu/zjawiska (np. pytania rozstrzygnięcia, mie-

rzące zmienne dychotomiczne, nominalne) czy natężenia cech (np. pytania-skale, zazwyczaj zmienne porządkowe lub interwałowe). Inne – odnosiły się do poszczególnych wymiarów zjawiska lub jego własności (np. pytania zamknięte, kafeteryjne, wielokrotnego wyboru; pytania otwarte). W przypadku pytań zawierających wiele kategorii odpowiedzi i kafeterie o charakterze koniunktywnym stosowano zerojedynkową metodę rekodowania oraz generowano zmienne dychotomiczne. W pytaniach zamkniętych kafeteryjnych wielokrotnego wyboru należało zarejestrować fakt – czy wybrano daną kategorię. W pytaniach otwartych, po opracowaniu klucza kodowego i przygotowaniu zestawów kategorii odnotowywano fakt – czy wymieniono daną kategorię. I tu również zastosowano metodę zerojedynkową. Wobec tak zróżnicowanego sposobu konstrukcji zmiennych pojawiły się trudne do oszacowania rozbieżności prawdopodobieństwa wystąpienia określonej reakcji badanych. Z tego względu za wspólny mianownik przyjęto konsekwencję tej reakcji. Zastosowano też zasadę równej wagi elementów składowych baterii, tzn. poszczególnym odpowiedziom na pytania wchodzące w ich skład przyznawano taką samą liczbę punktów.

Szczegółowa analiza otrzymanych wyników badań ujawniła potrzebę modyfikacji początkowo wyznaczonych zbiorów elementów, które złożyły się na opracowane teoretycznie definicje orientacji. Przy wyborze pytań kontrolowano jednowymiarowość i zakres zmienności. Jeżeli chodzi o zmienność, to zazwyczaj zaleca się, by z baterii usuwać pytania (czy kategorie), w których respondenci wykazują bardzo wysoką zgodność odpowiedzi, ponieważ taki wskaźnik niewiele nowego wnosi do indeksu. Co jednak zrobić w sytuacji, gdy dana cecha pełni kluczową rolę w konceptualizacji określonego wymiaru postawy czy orientacji wartościującej? Jeśli wskaźnik syntetyczny ma mierzyć prawdopodobieństwo występowania opisywanego wymiaru, a więc i konsekwencję respondenta, to wyłączenie pytania czy jego części spełni wymóg procedury, ale może wpłynąć na ograniczenie zakresu definicji zmiennej syntetycznej. Ze względu na założenia koncepcji badawczej, funkcję orientacji i samą ideę konstrukcji tego rodzaju zmiennych złożonych – przyjęto wyższość kryterium konceptualizacji nad kryterium statystycznym (częstość odpowiedzi). Dlatego też niektóre pytania, pomimo niewielkiej zmienności, pozostały w składzie budowanych baterii. W przypadku potrzeby kontroli jednowymiarowości zasadniczo brakuje wskazówek formalnych dotyczących toku postępowania. Wydaje się, że jako podstawa jest przyjmowane kryterium trafności treściowej i fasadowej. Często sprowadza się to do sposobu rozumienia i definiowania pojęć przez badacza. Zasada ta odnosi się też do opisywanych tu baterii wskaźników.

Badanie zależności statystycznych w ramach zestawu elementów baterii oparto na analizie wielozmiennej, a następnie dwuzmiennej. W rezultacie pierwszej procedury do baterii zakwalifikowano te zmienne, które charakteryzowało

powiązanie z co najmniej połową pozostałych składników¹², a drugiej – dodatnia korelacja ze zbudowanym indeksem. Braki danych usuwano przypadkami. W wyniku tego postępowania, które w jakimś stopniu odpowiada metodzie badania zgodności wewnętrznej w przypadku skali Likerta, wytypowano ostateczne zbiory elementów baterii. Okazało się, że konstrukcja baterii doskonale powiązanych elementów jest niemożliwa, zaś ustalone początkowo zbiory ulegały znaczącemu ograniczeniu, zwykle o około 30%.¹³ O końcowym składzie baterii i akceptacji formy indeksu decydowała więc walidacja wewnętrzna, oparta na analizie logicznej i statystycznej. Ważnym uzupełnieniem była walidacja zewnętrzna, która polegała na sprawdzeniu powiązań z innymi zmiennymi, które nie weszły w skład zmiennej syntetycznej, ale odnosiły się do tej samej klasy zjawisk. Jeżeli chodzi o orientację samorealizacyjną, był to np. poziom zadowolenia z pracy, materialną – satysfakcja z sytuacji materialnej, merytokratyczną – ocena warunków do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Trzeba podkreślić, że w przypadku składników baterii pomiar obejmował głównie cechy jakościowe, w większości zerojedynkowe, ale otrzymane indeksy miały już charakter ilościowy. Przyjęto założenie, że na ich podstawie można określać prawdopodobieństwo wystąpienia orientacji, czyli szczególnego, konsekwentnego ukierunkowania respondentów na dany rodzaj wartości i norm związanych ze sferą pracy.

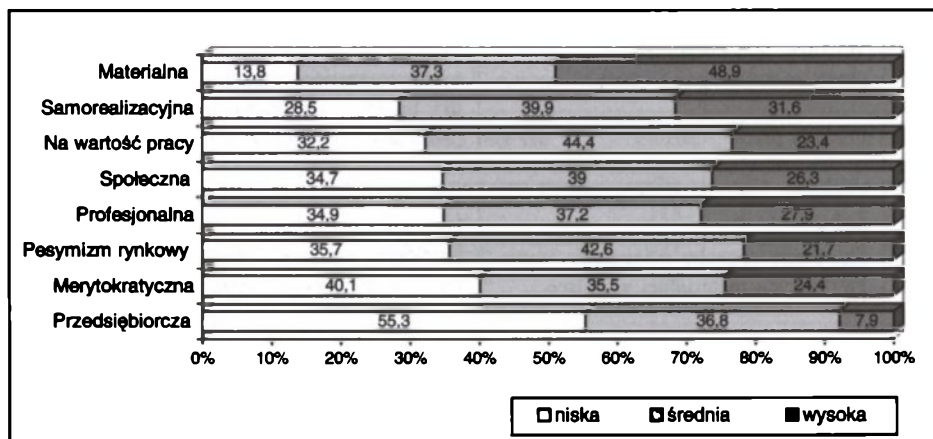
ORIENTACJA SAMOREALIZACYJNA, MATERIALNA I MERYTOKRATYCZNA – ZASADY BUDOWY

Wstępny ogląd nasilenia poszczególnych orientacji wartościujących wśród przedsiębiorców z Lubelskiego prowadzi do wniosku o dominacji dwóch – materialnej i samorealizacyjnej (ryc. 1). Znaczenie tej konkluzji wzmacnia zgodność z wynikami projektów prowadzonych w innych rejonach Polski. Uważa się, że te własności stanowią zasadnicze osie organizujące sposoby myślenia na temat pracy i działalność zawodową przedsiębiorców (np.: Piasecki 1997; Matusiak 2000; Gardawski 2001; Wesołowska 2003). Wydaje się jednak, że ta często obserwowana prawidłowość tylko pozornie jest jednoznaczna. Szczegółowa analiza wypowiedzi respondentów wykazała, że wymienione orientacje posiadają niejednorodne przyczyny, formują różne strategie rynkowe i wyznaczają linie podziałów wewnątrz zbiorowości. Następne pozycje zajmują orientacje: na wartość pracy, społeczna, profesjonalna, pesymizm rynkowy, merytokratyczna i przedsiębiorcza. Ale warto zauważyć, że większość orientacji cechuje dość zbliżone nasilenie. Zjawisko

¹² Od tej reguły były wyjątki, gdy dany wskaźnik był powiązany z mniejszą liczbą składników, ale wykazywał silne dodatnie powiązanie z indeksem lub/i pełnił ważne funkcje w definicji nominalnej mierzonej cechy.

¹³ Informacja dotyczy wszystkich ośmiu skonstruowanych baterii.

niewielkiego zróżnicowania to prawdopodobnie efekt syntetycznego charakteru zmiennych i faktu klasyfikowania ich wartości na podstawie normy empirycznej (uzyskane rozkłady punktacji w badanej zbiorowości). W prezentowanym układzie odróżniają się zasadniczo dwie orientacje – materialna i przedsiębiorcza. Druga głównie z powodu małej liczby składników.¹⁴ Ostatecznie o wytypowaniu do dalszych rozważań orientacji samorealizacyjnej i materialnej zdecydował ich udział w strukturze odpowiedzi. Trzecia wybrana orientacja – merytokratyczna – uzyskała relatywnie najniższe nasilenie (poza przedsiębiorczą), ale określa przedsiębiorców, którzy postrzegają gospodarkę rynkową bardziej w kategoriach szans niż zagrożeń. Cechuje ją także szeroki zakres powiązań z osiągnięciami w prowadzonej działalności gospodarczej.



Ryc. 1. Orientacje na wartości – struktura w badanej zbiorowości

Uwagi: Orientacje opracowano jako zmienne przyjmujące 5 wartości, ale w celu większej przejrzystości informacji przedstawiono zmienne po redukcji do 3 wartości (po złączeniu kategorii skrajnych, por. tab.: 2, 4, 6). Tę samą zasadę zastosowano w toku analizy związków między zmiennymi.

Źródło: Badania własne.

Kontekstem budowy orientacji samorealizacyjnej było założenie, ugruntowane przez uzyskane wyniki, że większość przedsiębiorców charakteryzuje pozytywny stosunek do pracy zawodowej. Wyrażają to deklaracje na temat zadowolenia z obecnej pracy (79,5%) i zamiaru dalszego jej wykonywania (84,8%), a także znaczenie normy: 64,3% respondentów nie zrezygnowałoby z wykonywania pracy, nawet w sytuacji pełnego zabezpieczenia materialnego; 71,5% uważa, że warto być pracowitym, bo nawet w polskiej rzeczywistości prowadzi to do osią-

¹⁴ Liczba elementów składowych poszczególnych orientacji: materialna – 14, samorealizacyjna – 21, na wartość pracy – 16, społeczna – 16, profesjonalna – 23, pesymistyczna – 16, merytokratyczna – 20, przedsiębiorcza – 9.

gania korzyści. W znaczącym stopniu wpłynęło to na charakter cech składających się na definicję operacyjną tej orientacji (tab. 1).

Tabela 1. Orientacja samorealizacyjna – wykaz cech wchodzących w skład baterii wskaźników

L.p.	Cecha mierzona na podstawie pytania	Treść kategorii (wskazana odpowiedź)	V
1	2	3	4
1	Znaczenie pracy (w ujęciu wartości)	nie zrezygnowano by z wykonywania pracy zawodowej, nawet w sytuacji posiadania wystarczająco dużo pieniędzy, by żyć wygodnie do końca życia	0,44
2	Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej	chęć realizacji własnych pomysłów	0,44
3	Przyczyny trudności w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne	zbyt mała aktywność w poszukiwaniu pracy	0,39
4	Ważność poszczególnych cech dobrej pracy zawodowej	możliwość wykonywania interesujących, urozmaiconych zajęć (odpowiedzi: bardzo ważna lub raczej ważna)	0,38
5	Funkcje pracy	praca jest źródłem przyjemności, radości	0,37
6	Czynniki skuteczne w poszukiwaniu pracy	samodzielne, osobiste nawiązywanie kontaktów z firmami	0,37
7	Skuteczne sposoby osiągnięcia wysokiej pozycji materialnej w Polsce	zdolności, talent w jakiejś dziedzinie i umiejętność wykorzystania tych zasobów	0,36
8	Motywy wyboru zawodu	własne zainteresowania, zamiłowanie w tym kierunku	0,35
9	Ważność poszczególnych cech dobrej pracy zawodowej	możliwość samodzielnego, odpowiedzialnego działania (odpowiedzi: bardzo ważna lub raczej ważna)	0,33
10	Czynniki pomagające w otrzymaniu dobrego miejsca pracy	zdolności, talent w jakiejś dziedzinie	0,30
11	Funkcje pracy	praca nadaje życiu sens	0,29
12	Preferowane cele pracy (poziom ogólny)	możliwość aktywnego życia, działania	0,29
13	Ważność poszczególnych cech dobrej pracy zawodowej	poczucie osobistej satysfakcji (odpowiedzi: bardzo ważna lub raczej ważna)	0,29
14	Podmioty odpowiedzialne za zapewnienie pracy bezrobotnym	sami bezrobotni	0,29
15	Rodzaj przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej	samokształcenie	0,27
16	Motywy wyboru zawodu	prestż zawodu	0,22
17	Rodzaj przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej	intuicja	0,22
18	Preferowane cele pracy (poziom ogólny)	poczucie wewnętrznej satysfakcji	0,22

1	2	3	4
19	Cele i dążenia życiowe	żyć zgodnie z własnymi przekonania- mi lub mieć możliwość wpływu na de- cyzje w sprawach politycznych, gospo- darczych*	0,19
20	Przyczyny podjęcia działalności go- spodarczej	brak satysfakcji z poprzedniej pracy	0,18
21	Preferowane cele pracy (poziom ogólny)	możliwość duchowego rozwoju, dosko- nalenia się	0,14

Uwagi: Podano współczynniki *V* Cramera, przy $p < 0,05$ (siła związku danej cechy składowej z indeksem), gdy wielkość *V* była taka sama, to o kolejności kategorii w tabeli decydowała większa liczba powiązań z innymi składnikami baterii (analogiczne zasady dotyczą tab.: 3, 5). Kategorie oznaczone (*) nie są jednorodne treściowo, ale obie wskazują na potrzebę wyrażania siebie poprzez działania, wewnętrzsterowność, poczucie wpływu na wydarzenia itp.

Źródło: Badania własne.

Tabela 2. Orientacja samorealizacyjna – struktura zmiennej

Symbol wartości indeksu i zakres punktacji	Opis wartości indeksu	Liczba	% respondentów
1 (liczba punktów 0–4)	bardzo niska orientacja	79	11,6
2 (liczba punktów 5–6)	niska orientacja	115	16,9
3 (liczba punktów 7–9)	średnia orientacja	271	39,9
4 (liczba punktów 10–12)	wysoka orientacja	181	26,6
5 (liczba punktów 13–17)	bardzo wysoka orientacja	34	5,0
Ogółem		680	100,0

Źródło: Badania własne.

Większość pytań, z których pochodziły składniki baterii, to pytania zamknięte, kafeteryjne, wielokrotnego wyboru (do trzech). Do wyjątków należą pozycje: 1 (pytanie rozstrzygnięcia), 4, 9, 13 (pytanie – skala ważności, oceny pięciostopniowe od bardzo ważna do zupełnie nieważna). Respondenci otrzymywali po 1 punkcie za dokonanie wyboru każdej odpowiedzi ze wskazanego zbioru.¹⁵ Po obliczeniu punktów uzyskanych przez poszczególnych badanych okazało się, że nie wystąpiła wyższa suma niż 17 (na 21 możliwych). Liczba kategorii zmiennej syntetycznej została zredukowana i indeks wykorzystywany do opisu zjawisk osiągnął 5 wartości (od 1 do 5). Sposób klasyfikacji opierał się głównie na strukturze otrzymanych sum i opracowanych normach grupowych (empirycznych) oraz na powiązaniach statystycznych ze zmiennymi służącymi do walidacji zewnętrznej. Do najsilniej skorelowanych z indeksem cech (tab. 1), które jednocześnie można uznać za podstawę orientacji samorealizacyjnej, należą elementy: uznanie wartości pracy (poz. 1)¹⁶, autokreacja, wyrażanie siebie poprzez pracę (poz. 2), uznanie

¹⁵ Zasada ta dotyczyła wszystkich baterii wskaźników.

¹⁶ Skrót oznacza „pozycja” w tabeli.

aktywności jako zasady skutecznego działania na rynku (poz. 3). Orientację tę cechuje relatywnie wysoka spójność. Świadczy o tym wynik analizy śródkorelacji, która wykazała, że wiele składników cechuje powiązanie z co najmniej połową pozostałych elementów baterii oraz powiązanie ze skonstruowaną zmienną syntetyczną. Elementy, które charakteryzuje największa liczba śródkorelacji, to pozycje: 1, 2, 9, 6.

W przypadku drugiej orientacji – materialnej – zasady postępowania były analogiczne (tab. 3). Po obliczeniu wyników uzyskanych przez respondentów okazało się, że najwyższa suma punktów wyniosła 11 (na 14 możliwych). W efekcie kontrolowanej redukcji indeks osiągnął 5 wartości (od 1 do 5). Walidacja wewnętrzna wykazała, że najsilniej powiązane z indeksem cechy, które jednocześnie stanowią wyróżniki tej orientacji, to: materialny cel pracy zawodowej (poz. 1), odpowiedni poziom materialny życia jako cel dążeń życiowych (poz. 2), finansowy powód założenia firmy (poz. 3). W porównaniu do orientacji samorealizacyjnej wystąpił mniejszy zakres zależności wielozmiennowych i słabsza siła związków poszczególnych składników z utworzoną zmienną syntetyczną. Trzeba jednak zaznaczyć, że orientację materialną zbudowano z cech, z których część uzyskała wysoką frekwencję w badanej zbiorowości.¹⁷ Osłabia to wymóg zmienności, który jest potrzebny w toku budowy baterii wskaźników, ale szczegółowa analiza dowiodła, że częstotliwość odpowiedzi sama w sobie nie świadczy o jednorodności wymiaru postaw. Przesądziło to o akceptacji składników i ostatecznej formy indeksu.

Tabela 3. Orientacja materialna – wykaz cech wchodzących w skład baterii wskaźników

L.p.	Cecha mierzona w pytaniu	Treść kategorii (wskazana odpowiedź)	V
1	2	3	4
1	Preferowane cele pracy (poziom ogólny)	osiągnięcie odpowiedniego poziomu materialnego	0,42
2	Cele i dążenia życiowe	odpowiedni poziom materialny życia	0,39
3	Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej	chęć poprawy sytuacji finansowej	0,37
4	Bariery rozwoju własnej firmy	zubożenie społeczeństwa	0,36
5	Ważność poszczególnych cech dobrej pracy zawodowej	pewność utrzymania miejsca pracy (odpowiedzi: bardzo ważna lub raczej ważna)	0,33
6	Cele, na które przeznaczono by wygraną pieniężną	bieżące wydatki, ponieważ obecne środki nie wystarczają	0,31
7	Przyczyny obaw związanych z bliską przyszłością	bezrobocie, brak pracy	0,31
8	Przyczyny obaw związanych z bliską przyszłością	trudności finansowe, brak pieniędzy	0,31

¹⁷ Dotyczy to zasadniczo dwóch składników: poz. 1 (materialny cel pracy wskazało 71,6% respondentów) i poz. 10 (pracę za źródło dochodu, zarobku uznało 91,3% respondentów).

1	2	3	4
9	Ocena skuteczności normy pracowitości	odpowiedzi: zdecydowanie nie lub raczej nie na pytanie – czy obecnie w Polsce warto jest być pracowitym?	0,31
10	Funkcje pracy	źródło zarobku, dochodu	0,30
11	Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej	zagrożenie bezrobociem	0,28
12	Motywy wyboru zawodu	możliwości dobrego zarobku w tym zawodzie	0,27
13	Ważność poszczególnych cech dobrej pracy zawodowej	możliwość dobrego zarobku (odpowiedzi: bardzo ważna lub raczej ważna)	0,22
14	Znaczenie pracy (w ujęciu wartości)	tak, zrezygnowano by z wykonywania pracy zawodowej, w sytuacji posiadania wystarczająco dużo pieniędzy, by żyć wygodnie do końca życia	0,17

Źródło: Badania własne.

Tabela 4. Orientacja materialna – struktura zmiennej

Symbol wartości indeksu i zakres punktacji	Opis wartości indeksu	Liczba	% respondentów
1 (liczba punktów 0–2)	bardzo niska orientacja	14	2,0
2 (liczba punktów 3–4)	niska orientacja	81	11,8
3 (liczba punktów 5–6)	średnia orientacja	256	37,3
4 (liczba punktów 7–8)	wysoka orientacja	246	35,8
5 (liczba punktów 9–11)	bardzo wysoka orientacja	90	13,1
Ogółem		687	100,0

Źródło: Badania własne.

Jak zostało to zaznaczone, cechy składające się na definicję orientacji meritokratycznej odwołują się do zasady, że każdy kto dysponuje odpowiednimi kwalifikacjami i wykazuje zaangażowanie w pracy, powinien osiągnąć proporcjonalne rezultaty. Zmienna ta powstała więc z elementów dowodzących obecności przekonań, że zasoby jednostek – np.: wiedza, wykształcenie, zdolności czy predyspozycje osobowościowe, gotowość do intensywnej, rzetelnej pracy – to społecznie uzasadnione i skuteczne podstawy stratyfikacji społeczno-zawodowej czy materialnej. Już sam proces budowy tej orientacji nasunął szereg interesujących spostrzeżeń. Początkowo jej konstrukcja została oparta na zestawie 48 wskaźników. Analiza cech składowych i śródkorelacji wykazała zaskakującą konieczność wyłączenia wielu kategorii, które w założeniu świadczyły o przypisywaniu ważnej roli pracy, przygotowaniu zawodowemu i doświadczeniu wśród instrumentów zdobywania wartości ekonomicznych. Ostatecznie pozostało 20 składników (tab. 5), a najwyższa osiągnięta suma to 17 punktów. Zasadniczo dominowały

trzy elementy: wysoka ocena normy pracowitości (poz. 1), znaczenie kwalifikacji zawodowych jako determinanty pozycji materialnej jednostek (poz. 2), priorytet aktywności jako zasady działania na rynku pracy (poz. 3). W pierwszym przypadku wystąpiła też największa liczba powiązań z innymi składowymi baterii (15). Jednak warto zauważyć, że kolejne cechy mają podobnie wysokie współczynniki powiązania z indeksem, a ich treść dotyczy samodzielności w działaniu i racjonalnej organizacji pracy. Trzeba także podkreślić, że wymienione cechy przedsiębiorcy uznali za skuteczne niemal wyłącznie na poziomie alokacji zawodowej, natomiast wskazywali ograniczenia ich funkcji na poziomie celów materialnych.

Tabela 5. Orientacja merytokratyczna – wykaz cech wchodzących w skład baterii wskaźników

L.p.	Cecha mierzona w pytaniu	Treść kategorii (wskazana odpowiedź)	V
1	2	3	4
1	Znaczenie pracy (w ujęciu normy)	zdaniem respondenta obecnie w Polsce warto jest być pracowitym, bo wcześniej czy później przyniesie to korzyści (odpowiedzi: zdecydowanie tak lub raczej tak)	0,46
2	Skuteczne sposoby osiągnięcia wysokiej pozycji materialnej w Polsce	posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych	0,39
3	Przyczyny trudności w znalezieniu miejsca pracy przez osoby bezrobotne	mała aktywność w poszukiwaniu pracy	0,38
4	Czynniki skuteczne w poszukiwaniu pracy	samodzielne, osobiste nawiązywanie kontaktów z firmami	0,37
5	Przyczyny dobrej kondycji ekonomicznej firmy	racjonalne zatrudnienie – dobre wykorzystanie kadr	0,37
6	Podmioty odpowiedzialne za zapewnienie pracy bezrobotnym	sami bezrobotni	0,36
7	Przyczyny dobrej kondycji ekonomicznej firmy	dobra organizacja pracy	0,36
8	Przyczyny podjęcia działalności gospodarczej	chęć realizacji własnych pomysłów	0,36
9	Skuteczne sposoby osiągnięcia wysokiej pozycji materialnej w Polsce	zdolności, talent w jakiejś dziedzinie i umiejętność wykorzystania tych zasobów	0,35
10	Ocena skutków przyjęcia Polski do Unii Europejskiej (z perspektywy lat 2002–2003)	przyniesie to więcej korzyści niż strat dla małych firm	0,32
11	Przyczyny trudności w znalezieniu miejsca pracy przez osoby bezrobotne	posiadanie zbyt niskich kwalifikacji	0,32
12	Znaczenie pracy (w ujęciu wartości)	nie zrezygnowano by z wykonywania pracy zawodowej, nawet w sytuacji posiadania wystarczająco dużo pieniędzy, by żyć wygodnie do końca życia	0,32

1	2	3	4
13	Czynniki pomagające w otrzymaniu dobrego miejsca pracy	zdolności, talent w jakiejś dziedzinie	0,29
14	Czynniki pomagające w otrzymaniu dobrego miejsca pracy	duże doświadczenie zawodowe	0,28
15	Czynniki, które powinny decydować o wysokości zarobków	kwalifikacje, fachowość, kompetencje	0,27
16	Stosunek do bezrobocia (pozycja skali Likerta)	akceptacja stwierdzenia: bezrobocie dotyczy ludzi słabo wykształconych (odpowiedzi: zdecydowanie tak lub raczej tak)	0,26
17	Skuteczne sposoby osiągnięcia wysokiej pozycji materialnej w Polsce	rzetelna, uczciwa praca	0,25
18	Ważność poszczególnych cech dobrej pracy zawodowej	możliwość awansu (odpowiedzi: bardzo ważna lub raczej ważna)	0,25
19	Rodzaj przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej	zawodowe (wiedza, kwalifikacje wyniesione z poprzedniej pracy)	0,20
20	Czynniki pomagające w otrzymaniu dobrego miejsca pracy	wysokie wykształcenie	0,15

Źródło: Badania własne.

Tabela 6. Orientacja merytokratyczna – struktura zmiennej

Symbol wartości indeksu i zakres punktacji	Opis wartości indeksu	Liczba	% respondentów
1 (liczba punktów 0–4)	bardzo niska orientacja	112	16,8
2 (liczba punktów 5–6)	niska orientacja	155	23,3
3 (liczba punktów 7–9)	średnia orientacja	236	35,5
4 (liczba punktów 10–12)	wysoka orientacja	120	18,1
5 (liczba punktów 13–17)	bardzo wysoka orientacja	42	6,3
Ogółem		665	100,0

Źródło: Badania własne.

Klasyfikacja wartości wszystkich zbudowanych zmiennych syntetycznych odbywała się do zestawień pomocniczych, oceniających udział respondentów w tzw. normie teoretycznej (możliwe wybory spośród wszystkich elementów składowych miernika złożonego) i normie grupowej, wyznaczonej empirycznie (faktycznie dokonane wybory w czasie badań). W obu kategoriach za taką normę przyjęto poziom 50% wskazań. Analiza dowiodła względnej konsekwencji wyborów, a więc i spójności wskaźników w zakresie mierzonych wymiarów cech, które były stosunkowo jednoznacznie identyfikowane przez przedsiębiorców, pomimo zastosowania różnych kontekstów sytuacyjnych w pytaniach kwestionariuszowych. Za podstawę klasyfikacji wartości utworzonych indeksów przyjęto normę empiryczną.

ZASTOSOWANIE INDEKSÓW ZMIENNYCH

Zasadnicza rola zmiennych syntetycznych wykorzystanych w prezentowanym projekcie odnosiła się nie tyle do odtworzenia struktury orientacji wartościujących w badanej zbiorowości, ile wskazania sposobu ich powiązania z takimi czynnikami kształtowania sytuacji pracy, jak: cechy środowiska społecznego, kwalifikacje zawodowe, osiągnięcia w działalności gospodarczej. W przypadku wytypowanych do szczegółowej analizy orientacji – materialnej, samorealizacyjnej i merytokratycznej – przyjęto analogiczny tok postępowania badawczego, a większość elementów składowych pochodziła z kategorii umieszczonych w tych samych pytaniach kwestionariusza. Uzyskany efekt także wydawał się zbliżony, np. orientacje samorealizacyjna i materialna osiągnęły najwyższe frekwencje wysokich wartości, a najniższe – niskich. Bardziej interesujące okazały się jednak zaobserwowane różnice, poza oczywistą odmiennością treści, jak również specyfika orientacji merytokratycznej.

Ważne wnioski wynikają już z samej obserwacji kierunków i siły zależności między orientacjami (tab. 7). Po pierwsze, wzrostowi prawdopodobieństwa wy-

Tabela 7. Orientacje na wartości – macierz korelacji

Orientacje	Materialna	Samorealizacyjna	Merytokratyczna	Na wartość pracy	Profesjonalna	Pesymizm rynkowy	Przedsiębiorcza	Społeczna
Materialna	–	-0,16	-0,18	-0,14	–	0,40	-0,23	–
Samorealizacyjna	-0,16	–	0,59	0,74	0,44	-0,23	0,32	–
Merytokratyczna	-0,18	0,59	–	0,59	0,49	-0,42	0,39	–
Na wartość pracy	-0,14	0,74	0,59	–	0,37	-0,23	0,28	0,09
Profesjonalna	–	0,44	0,49	0,37	–	-0,16	0,15	–
Pesymizm rynkowy	0,40	-0,23	-0,42	-0,23	-0,16	–	-0,40	0,13
Przedsiębiorcza	-0,23	0,32	0,39	0,28	0,15	-0,40	–	–
Społeczna	–	–	–	0,09	–	0,13	–	–

Uwagi: Podano współczynniki *R Spearmana*, istotne przy $p < 0,05$; (–) brak podstaw odrzucenia H_0 .

Źródło: Badania własne.

stąpienia orientacji samorealizacyjnej, którą uznaje się za rdzeń postaw przedsiębiorców, towarzyszy zwiększenie częstości optymistycznego postrzegania obrazu rynku pracy i gospodarki w Polsce. Zasadniczą oś trzech powiązanych wzajemnie orientacji – samorealizacyjnej, na wartość pracy i merytokratycznej – stanowi wysoka ranga pracy jako sfery aktywności, źródła satysfakcji i autokreacji oraz czynnika osiągania celów życiowych. Wymienione orientacje, podobnie jak profesjonalna, sprzyjają rozbudowie nastawienia przedsiębiorczego i zmniejszają prawdopodobieństwo pesymizmu rynkowego, ale nie wywołują proporcjonalnych oczekiwań ekonomicznych. Orientacja materialna, uważana za charakterystyczną dla przedsiębiorców, nie poddaje się jednoznacznej interpretacji. Wątpliwości do-

tyczą specyfiki tego rysu wartościowania, ponieważ wśród innych kategorii mieszkańców z Lubelskiego i w populacji ogólnopolskiej aspekty materialne związane z wykonywaniem pracy również okazały się powszechne. Poza tym orientacja materialna koreluje dodatnio z pesymistyczną, natomiast ujemnie z orientacjami – przedsiębiorczą, merytokratyczną, samorealizacyjną i na wartość pracy.

Bardziej precyzyjna ocena właściwości orientacji samorealizacyjnej, materialnej i merytokratycznej jest możliwa na przykładzie analizy ich determinant. Należy zacząć od ważnej uwagi, że prawdopodobieństwo wystąpienia opracowanych orientacji na wartości nie podlega dyferencjacji ze względu na zmienne *płeć* czy *wiek* przedsiębiorców. Podstawą zróżnicowania są głównie czynniki społeczno-zawodowe, tak indywidualne, jak i środowiskowe. Struktura powiązania zmiennych wskazuje na występowanie wprost proporcjonalnej zależności – im wyższy jest poziom wykształcenia właścicieli firm (podobnie jak i ich rodziców)¹⁸, tym większe jest prawdopodobieństwo wystąpienia ukierunkowania samorealizacyjnego i merytokratycznego (tab. 8).

Tabela 8. Orientacja samorealizacyjna i merytokratyczna według zmiennej *wykształcenie* (dane w %)

Kategorie	Orientacja samorealizacyjna		
	niska	średnia	wysoka
Wykształcenie rodziców przedsiębiorców ($N=653$; $\chi^2=17,25$; $df=4$; $R=0,14$; $p<0,01$)			
Niskie	31,1	44,1	24,8
Średnie	27,8	37,9	34,3
Wysokie	22,5	33,3	44,2
Wykształcenie przedsiębiorców ($N=680$; $\chi^2=51,89$; $df=4$; $R=0,27$; $p<0,0001$)			
Zasadnicze zawodowe	42,9	38,4	18,7
Średnie	33,2	40,6	26,2
Wyższe	13,0	39,0	48,0
Kategorie	Orientacja merytokratyczna		
	niska	średnia	wysoka
Wykształcenie rodziców przedsiębiorców ($N=638$; $\chi^2=11,95$; $df=4$; $R=0,13$; $p<0,05$)			
Niskie	43,4	37,0	19,6
Średnie	39,5	33,3	27,2
Wysokie	29,2	38,5	32,3
Wykształcenie przedsiębiorców ($N=664$; $\chi^2=32,31$; $df=4$; $R=0,21$; $p<0,0001$)			
Zasadnicze zawodowe	52,9	32,2	14,9
Średnie	43,6	36,5	19,9
Wyższe	27,6	35,2	37,2

Uwagi: *Wykształcenie rodziców* to indeks zmiennych – *poziom wykształcenia ojca* i *poziom wykształcenia matki*. Podano R Spearmana.

Źródło: Badania własne.

¹⁸ Cechy *poziom wykształcenia przedsiębiorców* i *poziom wykształcenia ich rodziców* są wprost proporcjonalne ($N=702$; $\chi^2=138,14$; $df=9$; $R=0,39$; $p<0,0001$).

Orientacje na wartości, traktowane jako podstawa działań związanych z budową sytuacji pracy i prowadzeniem małych firm, stanowią funkcję wielowymiarowej przestrzeni własności. Jej rdzeń tworzą kwalifikacje zawodowe oparte na wykształceniu i umiejętnościach nabytych w toku pracy, które wiążą się z systemami wartości. Te z kolei są kształtowane przez szeroko pojmowane czynniki środowiskowe, a przede wszystkim przez ład(y) aksjonormatywny(e) obecny(e) w społeczeństwie i w określonych grupach społecznych. Dlatego oddziaływanie zmiennej *wykształcenie* należy traktować w kategoriach syndromu cech, ponieważ im większa jest miejscowość urodzenia i zamieszkania przedsiębiorców, tym wyższy okazuje się poziom wykształcenia ich rodziców, co sprzyja uzyskaniu korzystniejszego wykształcenia przez badanych. Czynniki wykształcenia wpływa z kolei na wzrost prawdopodobieństwa wystąpienia przekonań o skuteczności kwalifikacji zawodowych i pracy w procesie osiągnięcia celów zawodowych, w tym pozytywnych rezultatów gospodarczych.

Podziały występujące wewnątrz badanej zbiorowości można też zaobserwować na podstawie dyferencjacji zawodowej (tab. 9). Najwyższa frekwencja wysokich wartości orientacji samorealizacyjnej i merytokratycznej wystąpiła wśród specjalistów, szczególnie nietechnicznych. Kolejną kategorią zasobów wnoszonych do działalności gospodarczej to doświadczenia zawodowe. Zasadniczymi determinantami okazały się fakt pozostawania osobą bezrobotną tuż przed założeniem firmy i rodzaj stanowiska zajmowanego w poprzednim miejscu zatrudnienia. Doświadczenie bezrobocia współwystępuje z relatywnie niższym poziomem kwalifikacji przedsiębiorców, stanowi też funkcję zmiennych *pleć* i *wiek* (część dotyczy kobiet i ludzi bardzo młodych). Czynniki te wpływają również na sposób postrzegania sfery pracy, zmniejszając prawdopodobieństwo pojawienia się orientacji samorealizacyjnej i merytokratycznej. Poszukując pozytywnych wyznaczników opisywanych orientacji, warto wskazać, że najwyższe jej wartości wystąpiły głównie w kategorii respondentów, którzy przed podjęciem własnej działalności gospodarczej pracowali na stanowiskach kierowniczych czy w charakterze specjalistów.

Należy zaznaczyć, że opisane prawidłowości odnoszą się wyłącznie do orientacji samorealizacyjnej i merytokratycznej, nie udało się natomiast wyodrębnić analogicznych determinant orientacji materialnej. Argument ten, jak również wysoka frekwencja odpowiedzi świadczących o przypisywaniu ważnej roli ekonomicznemu wymiarowi pracy, może przemawiać za uniwersalnym charakterem orientacji. Jednak zmiana kryterium analizy sugeruje możliwość innej interpretacji (tab. 10). Po pierwsze, nasilenie opisywanych orientacji można zinterpretować nie tylko w kategoriach prawdopodobieństwa ukierunkowania na dany rodzaj wartości i norm. Pozwala to bowiem na odtworzenie kontekstów nadawania znaczeń zjawiskom ze sfery pracy. Po drugie, wzrost prawdopodobieństwa orienta-

cji samorealizacyjnej i merytokratycznej jest wprost proporcjonalny do poziomu kwalifikacji zawodowych oraz osiągnięć w działalności gospodarczej. Po trzecie, orientacja materialna wykazuje swoisty uniwersalizm, ale jej wysokie wartości są wyraźnie powiązane z doświadczeniami na rynku pracy, typu: bezrobocie, odczuwane zagrożenia gospodarcze, ekonomiczne i socjalne. W rezultacie częściej pojawia się jako efekt rejestrowanych niedoborów, problemów zawodowych i finansowych niż jako bodziec do działania. Świadczy o tym chociażby ujemna korelacja ze zmiennymi *ocena sytuacji ekonomicznej firmy* i *wielkość firmy*. Kumulacja negatywnych doświadczeń sprzyja rozbudowie oczekiwań materialnych o charakterze życzeniowym, a brak sukcesu powoduje załamanie przekonania o skuteczności normy pracy. Wydaje się więc, że na rozwój przedsiębiorczości większy wpływ wywierają orientacje – samorealizacyjna i merytokratyczna.

Tabela 9. Orientacja samorealizacyjna i merytokratyczna według cech zawodowych (dane w %)

Kategorie	Orientacja samorealizacyjna		
	niska	średnia	wysoka
1	2	3	4
Zawód wyuczony (kategorie) ($N=671$; $\chi^2=80,31$; $df=10$; $V=0,24$; $p<0,0001$)			
Specjaliści nietechniczni	7,9	38,9	53,2
Specjaliści techniczni	17,0	39,6	43,4
Usługowe, robotnicze – techniczne	36,7	35,0	28,3
Usługowe, robotnicze – lekkie	30,1	43,6	26,3
Pozostałe	18,9	48,7	32,4
Bez wyuczonego formalnie zawodu	50,6	39,3	10,1
Pozostawanie osobą bezrobotną przed założeniem firmy ($N=676$; $\chi^2=17,39$; $df=2$; $V=0,16$; $p<0,0001$)			
Tak	38,7	40,5	20,8
Nie	24,8	39,8	35,4
Stanowisko zajmowane w poprzednim miejscu pracy ($N=511$; $\chi^2=25,67$; $df=10$; $V=0,16$; $p<0,01$)			
Kierownicze	22,8	40,3	36,9
Specjalistyczne	21,7	44,3	34,0
Biurowe, administracyjne	26,3	43,9	29,8
Usługowe	24,6	42,0	33,4
Robotnicze	48,2	36,1	15,7
Pozostałe	27,7	46,8	25,5
	Orientacja merytokratyczna		
	niska	średnia	wysoka
Zawód wyuczony (kategorie) ($N=650$; $\chi^2=44,70$; $df=10$; $V=0,18$; $p<0,0001$)			
Specjaliści nietechniczni	27,7	33,3	39,0
Specjaliści techniczni	23,1	32,7	44,2
Usługowe, robotnicze – techniczne	44,5	34,9	20,6

1	2	3	4
Usługowe, robotnicze – lekkie	47,5	33,0	19,5
Pozostałe	36,1	50,0	13,9
Bez zawodu	49,4	37,7	12,9
Pozostawanie osobą bezrobotną przed założeniem firmy ($N=663$; $\chi^2=17,65$; $df=2$; $V=0,16$; $p<0,001$)			
Tak	50,9	35,2	13,9
Nie	36,1	35,7	28,2
Stanowisko zajmowane w poprzednim miejscu pracy ($N=499$; $\chi^2=32,71$; $df=10$; $V=0,18$; $p<0,001$)			
Kierownicze	28,4	43,2	28,4
Specjalistyczne	36,9	32,0	31,1
Biurowe, administracyjne	54,9	29,4	15,7
Usługowe	37,3	40,3	22,4
Robotnicze	60,7	22,6	16,7
Pozostałe	50,0	30,4	19,6

Uwagi: Połączenie zawodów robotniczych i usługowych w jedną kategorię jest skutkiem braku precyzji określeń podawanych przez respondentów (pyt. otwarte) oraz łącznym wymienianiem zróżnicowanych zawodów, specjalności. Podano V Cramera; dotyczy to także zmiennej *stanowisko* (brak precyzji odpowiedzi na pyt. otwarte i mieszany charakter kategorii „pozostałe”).

Źródło: Badania własne.

Tabela 10. Orientacje na wartości a sukces w pracy (dane w %)

1	2	3	4
Orientacja samorealizacyjna a zadowolenie z pracy ($N=679$; $\chi^2=38,47$; $df=4$; $R=0,22$; $p<0,0001$)			
	niezadowoleni	trudno powiedzieć	zadowoleni
Niska	12,5	21,5	66,0
Średnia	8,2	8,5	83,3
Wysoka	3,7	7,5	88,8
Orientacja samorealizacyjna a ocena sytuacji ekonomicznej firmy ($N=675$; $\chi^2=15,33$; $df=4$; $R=0,14$; $p<0,01$)			
	słaba kondycja	średnia kondycja	dobra kondycja
Niska	25,4	51,3	23,3
Średnia	21,5	48,5	30,0
Wysoka	11,8	53,8	34,4
Orientacja merytokratyczna a zadowolenie z pracy ($N=664$; $\chi^2=33,46$; $df=4$; $R=0,22$; $p<0,0001$)			
	niezadowoleni	trudno powiedzieć	zadowoleni
Niska	11,2	18,0	70,8
Średnia	8,5	9,8	81,7
Wysoka	1,9	4,9	93,2
Orientacja merytokratyczna a ocena sytuacji ekonomicznej firmy ($N=665$; $\chi^2=70,95$; $df=4$; $R=0,31$; $p<0,0001$)			
	słaba kondycja	średnia kondycja	dobra kondycja
Niska	33,0	47,9	19,1

1	2	3	4
Średnia	14,8	54,7	30,5
Wysoka	4,9	48,8	46,3
Orientacja merytokratyczna według zmiennej <i>wielkość firmy</i> ($N=656$; $\chi^2=26,14$; $df=6$; $R=0,17$; $p<0,001$)			
	niska	średnia	wysoka
Firmy jednoosobowe	46,0	35,1	18,9
Firmy dwuosobowe	40,3	41,0	18,7
Pozostałe mikro (3–5 pracowników)	39,1	32,5	28,4
Pozostałe małe (6 i więcej)	24,0	36,0	40,0
Orientacja materialna a ocena sytuacji ekonomicznej firmy ($N=682$; $\chi^2=31,09$; $df=4$; $R=-0,18$; $p<0,0001$)			
	słaba kondycja	średnia kondycja	dobra kondycja
Niska	12,8	41,5	45,7
Średnia	12,7	57,1	30,2
Wysoka	26,2	49,4	24,4
Orientacja materialna według zmiennej <i>wielkość firmy</i> ($N=678$; $\chi^2=22,22$; $df=6$; $R=-0,22$; $p<0,01$)			
	niska orientacja	średnia orientacja	wysoka orientacja
Firmy jednoosobowe	9,3	32,2	58,5
Firmy dwuosobowe	13,2	43,1	43,7
Pozostałe mikro (3–5 pracowników)	16,7	36,8	46,5
Pozostałe małe (6 i więcej)	21,6	42,1	36,3

Uwagi: Z powodu ograniczonego zakresu opracowania tabela zawiera tylko wybrane czynniki sukcesu. Zmienna *wielkość firmy* (zasady jej klasyfikacji – przypis 7) ujmowana jest nie w charakterze przyczyny, ale cechy wspomagającej wyjaśnianie struktury orientacji.

Źródło: Badania własne.

W kontekście całościowo ujmowanych wyników projektu, a przede wszystkim na podstawie analizy układów powiązań dotyczących omawianych orientacji, można określić dwa zasadnicze typy konfiguracji cech przedsiębiorców, które stanowią korelaty sytuacji pracy. Charakterystyka pierwszego typu opiera się na takich kluczowych składnikach, jak: relatywnie wysokie wykształcenie, specjalistyczne przygotowanie zawodowe, zaangażowanie w pracy, gotowość inwestycyjna, silne ukierunkowanie na wartość pracy i osiągnięcie osobistej satysfakcji. Wyznacznikiem sukcesu i bodźcem do działania są głównie potrzeby autokreacji, ale układ wymienionych własności pozwala sprawnie działać w trudnych warunkach polskiej gospodarki rynkowej oraz osiągać wymierne ekonomiczne rezultaty. W skład drugiego typu wchodzi przede wszystkim osoby, którym własna firma stwarza jedyną możliwość posiadania miejsca pracy. Dysponują one niskim poziomem kwalifikacji formalnych, a także słabymi umiejętnościami budowy efektywnego przedsięwzięcia gospodarczego. Ich decyzje zawodowe wynikają przeważnie z konieczności uruchamiania działań obronnych przed zdarzeniami w otoczeniu rynkowym, np.: bezrobocie, pogorszenie sytuacji finansowej rodzi-

ny. Tę kategorię przedsiębiorców cechuje wysoka orientacja materialna i pesymistyczna, a niska – samorealizacyjna i merytokratyczna. Koncentracja na sferze ekonomicznej wyraźnie wynika z trudności finansowych gospodarstwa domowego i firmy, co w jakiejś mierze sprzyja dominacji tego czynnika motywacyjnego nad innymi kryteriami wartościowania pracy.

Wspomniany specyficzny charakter orientacji merytokratycznej polega na powiązaniu tej cechy z wyznacznikami subiektywnie rozumianego sukcesu i wymiernymi efektami działalności gospodarczej. Jest to więc nie tylko rys mentalności, wskazujący na obecność przekonań o możliwościach sprawczych kwalifikacji zawodowych i pracy, a zarazem mniejszej skłonności do pesymizmu rynkowego. W kontekście całościowej analizy wyników badań okazuje się bowiem, że opinie przedsiębiorców na temat funkcjonowania gospodarki rynkowej i rynku pracy są raczej negatywne. Podkreślano, że siła sprawcza czynników merytokratycznych jest w istotny sposób podważana przez wszechobecną sieć układów i znajomości oraz przez nieprawidłowe rozwiązania w systemie prawnym państwa. Powszechnie krytykowano obowiązujący system podatkowy czy błędy polityki gospodarczej rządu, nadmierny fiskalizm itp. Wskazywano też na szeroki zakres skutków wysokiego poziomu bezrobocia i pauperyzacji społeczeństwa oraz na ograniczenia warunków do prowadzenia działalności gospodarczej. W rezultacie oceny dotyczące merytokratyzacji porządku społecznego w Polsce nie są jednoznaczne. Trzeba zatem podkreślić, że pozytywne nastawienie wobec pracy, łączenie z tą sferą bogatego zbioru wartości i potrzeb oraz uznawanie jej znaczenia w wymiarze normatywnym, które to cechy są dość powszechne wśród przedsiębiorców, nie zawsze okazują się wystarczające, by odnieść sukces na rynku. Ważne znaczenie ma przekonanie, ale poparte osobistym doświadczeniem i swoistym „treningiem skuteczności”, że dobrze wykonywana praca i kwalifikacje konstruktywnie wpływają na zawodową biografię jednostek.

Poza wszystkim, przeprowadzona analiza skłania do przywołania pytania o zasadność posługiwania się zmiennymi złożonymi. Zgodnie z charakterem koncepcji badawczej zastosowanie baterii wskaźników i indeksów zmiennych wydawało się bardziej racjonalnym rozwiązaniem niż poprzestawanie na analizie cech elementarnych. Przemawiał za tym także wspomniany argument syntetycznego ujęcia danych liczbowych. Na przykład, w badaniach operowano przeszło 30 podstawowymi zmiennymi wyjaśniającymi, a w skład baterii wskaźników weszło ponad 140 zmiennych. Opracowanie rezultatów projektu tylko w tym zakresie oraz uzyskanie ogólnych wniosków wymagałoby przetestowania proporcjonalnej (i ogromnej) liczby hipotez szczegółowych. Jednak powraca problem skutków budowania tego rodzaju zmiennych syntetycznych. Kwestia ta dotyczy zwłaszcza orientacji materialnej. Z jednej strony ujawnił się uniwersalizm tej orientacji, a z drugiej – powiązanie z pesymizmem rynkowym oraz z niskimi wskaźnikami

osiągnięć w sferze zawodowej i ekonomicznej. Ta ostatnia uwaga wydaje się dość logiczna wobec faktu, że badaniom poddano głównie drobnych przedsiębiorców, a z sektorem małych, w tym bardzo małych firm łączone są najtrudniejsze warunki do prowadzenia działalności gospodarczej i przetrwania na rynku. Wiele wskaźników daje podstawę by przypuszczać, że u podstaw pojawiania się orientacji materialnej i pesymistycznej, szczególnie ich wysokich rejestrów, znajdują się podobne czynniki, czyli negatywna ocena warunków gospodarki rynkowej czy sytuacji na rynku pracy oraz trudności finansowe prowadzonego biznesu i gospodarstwa domowego.

W rezultacie została podjęta decyzja o zastosowaniu dodatkowych procedur kontroli zbudowanych orientacji na wartości, a dokładniej analizy czynnikowej. Podstawą działania mogą być analogicznie budowane definicje operacyjne, jak w przypadku baterii wskaźników i indeksów zmiennych, a zastosowanie programów statystycznych pozwala określić zależności w zbiorze zmiennych (wskaźników), dokonać redukcji danych i wyodrębnić czynniki główne. Jeżeli chodzi o najbardziej dyskusyjną orientację – materialną, to udało się wyodrębnić dwa czynniki. Pierwszy ma charakter *stricte* materialny (odpowiedni poziom materialny życia jako cel dążeń, dochód jako cel i funkcja pracy); drugi – socjalny czy obronny (zagrożenie bezrobociem jako bodziec do działania i przyczyna obaw związanych z przyszłością, brak poczucia związku między pracą a sukcesem zawodowym czy materialnym). Analiza dowiodła, że ten drugi czynnik i zarazem wymiar cząstkowy decyduje o specyfice orientacji materialnej. Jednocześnie, wskutek dużej zmienności elementów składowych, różnicuje zbiorowość przedsiębiorców. Powstaje pytanie – czy nie byłoby uzasadnione rozdzielenie tych wymiarów cząstkowych i zbudowanie odrębnych orientacji? Z jednej strony prawdopodobnie tak, co potwierdziłoby wniosek o uniwersalizmie ukierunkowania materialnego przedsiębiorców. Jednak wyodrębnienie tych wymiarów, a następnie przeprowadzona analiza wykazała, że są to cechy wprost proporcjonalne. Gdyby wymiary cząstkowe nie były połączone w jedną zmienną, prawdopodobnie umknąłby uwadze fakt, że sfera dochodowa w odmienny sposób funkcjonuje w systemie motywacyjnym poszczególnych kategorii przedsiębiorców, a przede wszystkim posiada zróżnicowane determinanty. Szczegółowe wyjaśnienie tych zagadnień to zadanie na przyszłość.¹⁹ Tak więc pozostawiono orientacje w ich pierwotnym kształcie. Ostateczna decyzja o budowie zmiennych złożonych w zaprezentowanej postaci wynikała bowiem z przyznania priorytetu konstrukcjom teoretycznym i skierowaniu działań na ustalenie obecności cech (dokładnie – ich obserwowalnych wartości), które weszły w skład przyjętych definicji.

¹⁹ W toku realizacji są kolejne badania poświęcone działalności zawodowej i gospodarczej właścicieli małych podmiotów gospodarczych w województwie lubelskim.

4. ZAKOŃCZENIE

Nawet ten fragmentarycznie przedstawiony opis postępowania badawczego obejmującego budowę zmiennych złożonych dowodzi potrzeby wykonania licznych zabiegów metodologicznych i technicznych. Przy czym uzyskany efekt może budzić pewne wątpliwości nawet u samego autora. Jeżeli jednak przedmiotem badań ilościowych są systemy aksjonormatywne, to odpowiedź na pytanie o celowość tego rodzaju działań jest twierdząca. W praktyce okazuje się bowiem, że indeks pozwala opanować ogrom szczegółowych informacji, zwiększyć trafność pomiaru, a jednocześnie daje szansę uniknięcia błędu redukcjonizmu. Analiza może być prowadzona zarówno na poziomie indeksu, jak i na poziomie poszczególnych składników baterii, co pozwala odnosić się również do wieloaspektowości badanych zjawisk. Ponadto, procedura mierzenia polegająca na przyporządkowaniu respondentowi jakiejś wartości zmiennej syntetycznej, w sensie konceptualizacji, może posiadać złożony charakter. Ale ta złożoność i przyjęte zasady standaryzacji nie obciążają już samej sytuacji zbierania danych, zaś na ostateczny efekt tak uzupełnianego pomiaru respondent nie wywiera bezpośredniego wpływu. Wreszcie atutem stosowania indeksów na gruncie badań socjologicznych jest możliwość prowadzenia operacji na poziomie skal nominalnych, a także prostota postępowania badawczego, zwłaszcza gdy zestawia się je ze skomplikowanymi działaniami statystycznymi, prowadzącymi do ustalenia podstawy organizującej zespół licznych zmiennych. Przykładem może być wspomniana analiza czynnikowa. Uważa się, że wyodrębnione czynniki sumują informacje, co służy wygenerowaniu niewielkiej liczby zmiennych koncepcyjnych, ale mogą wystąpić problemy interpretacyjne uzyskanych w ten sposób czynników (Churchill 2002, s. 812n.). Wskazuje się też, że procedury poszukiwania struktur ukrytych w zbiorze wielu zmiennych, a zwłaszcza przeprowadzane analizy obliczania związków, nie są ani zadowalające w sensie metodologicznym, ani dość uproszczone, by mogły być stosowane przez „przeciętnego praktyka” (Blalock 1975, s. 438–439). Warto też dodać, że uzyskuje się inny efekt redukcji danych.

Reasumując, poza wyżej wymienionymi należy wskazać następujące korzyści wynikające ze stosowania indeksów: wzrost zakresu odpowiedniości między pojęciem i jego konceptualizacją a pomiarem (chodzi tu nie tylko o trafność, ale i łatwiejsze konstruowanie definicji); możliwość rozproszenia wskaźników w całym kwestionariuszu, co pozwala uchwycić konsekwencję przekonań bez ryzyka jej sztucznego wywołania poprzez skumulowaną postać skali; korzystanie ze składników wygenerowanych z pozycji kwestionariusza, które same w sobie mogą odnosić się do wielu wymiarów określonych zjawisk; możliwość konstruowania indeksu nawet już po zakończeniu etapu zbierania danych, zwłaszcza w sytuacji gdy wstępna analiza wyników badań skłania do częściowej modyfikacji koncep-

cji badawczej. Wydaje się, że zaproponowany sposób analizy baterii wskaźników i indeksu sprzyja też wygenerowaniu ukrytych własności.

Poza wszystkim trzeba podkreślić, że w odróżnieniu od predylekcji cechującej socjologów stosujących metodologię badań jakościowych, którzy często uznają swoistą realność, czyli „odpowiedniość wniosków badawczych (...) do obserwowanej i opisywanej rzeczywistości” (Konecki 2000, s. 78), w przypadku badań ilościowych i konstruowania indeksów zmiennych badacz nie może się nawet łudzić, że ma do czynienia z realnymi obiektami czy ich rzeczywistymi cechami. Krytyczny ogląd składników, które złożyły się na opisane orientacje skłania też do konkluzji, że pomimo nadania poszczególnym wskaźnikom tej samej wagi nie można pomijać faktu zróżnicowania ich budowy oraz zastosowania procedur sumowania i uśredniania w odniesieniu do wartości, które tak naprawdę nie posiadają addytywnego charakteru. Jednak działania matematyczne nie przesądzają o walorach indeksu, ponieważ same w sobie pełnią wyłącznie funkcję instrumentalną. Porównywalność wskaźników jest oparta na przeświadczeniu badacza, że ich wspólnym kryterium jest taka ukryta właściwość wartościowania, która przyczynia się do względnie konsekwentnej reakcji respondentów na fragmenty i ujęcia rzeczywistości przedstawiane w toku sytuacji badawczej. Uzyskane w ten sposób zróżnicowane prawdopodobieństwo wystąpienia cechy pozwala wytypować różne kategorie respondentów i opisać ich kluczowe cechy. W warunkach jednoczesnej analizy wielu wymiarów wartościowania sfery pracy, działalności gospodarczej i rynku pracy, odtwarzanych na podstawie kilkudziesięciu pytań wskaźnikowych, i gdy pomiar odbywa się na poziomie nominalnym – korzyści wynikające z tak rozumianego rezultatu wydają się nie podlegać dyskusji. Rzecz jasna nie należy unikać trudnego tematu niedoskonałości indeksu jako narzędzia pomiaru. Wydaje się jednak, że większość z nich dotyczy wielu złożonych miar służących do badania postaw i preferencji. Przy tym stosowanie indeksów jest tylko jedną z możliwości postępowania badawczego i analitycznego, a nie alternatywą innego rodzaju rozwiązań.

BIBLIOGRAFIA

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: PWN 2003.
- Blałock H. M., *Statystyka dla socjologów*. Warszawa: PWN 1975.
- Domański H., *Hierarchie i bariery społeczne w latach dziewięćdziesiątych*. Warszawa: ISP 2000.
- Dyczewski L., *Spoleczno-kulturowe czynniki rozwoju regionu środkowo-wschodniej Polski i Euro-regionu Bug*. Lublin: Wyd. Norbertinum 1997.
- Dyczewski L., Romejko B., Wadowski D., *Raport z badań sytuacji na rynku pracy w Lubartowie*. Lublin: Katedra Socjologii Kultury Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego 1994 (niepublikowany raport).
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań: Wyd. Zysk i S-ka 2001.

- Gardawski J., *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: IFiS PAN 2001.
- Janicka K., *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*. Warszawa: IFiS PAN 1997.
- Jezior J., *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w regionie środkowowschodniej Polski*. Lublin: Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej 2005.
- Jezior J., *Spoleczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców. Na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*. Lublin: Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej 2009.
- Klich J., *Wprowadzenie, [w:] Nadzieja rynku pracy. Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce*. Red. J. Klich, Warszawa: ISP 2000.
- Konecki K., *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: PWN 2000.
- Koralewicz J., Ziółkowski M., *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988–2000*. Warszawa: Wyd. SCHOLAR 2003.
- Kraśnicka T., *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*. Katowice: Wyd. Akademii Ekonomicznej 2002.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa: IPiSS 2001.
- Matusiak K. B., *Przedsiębiorczość i innowacyjność małych i średnich firm, [w:] Nadzieja rynku pracy. Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce*. Red. J. Klich, Warszawa: ISP 2000.
- Mayntz R., Holm K., Hübner P., *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*. Warszawa: PWN 1985.
- Misztal M., *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa: PWN 1980.
- Nawojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*. Kraków: SPSS Polska 2002.
- Nowak S., *Metodologia badań społecznych*. Warszawa: PWN 1985.
- Nowak S., *Postawy, wartości i aspiracje społeczeństwa polskiego. Przesłanki do prognozy na tle przemian dotychczasowych, [w:] Społeczeństwo polskie czasu kryzysu*. Red. S. Nowak. Warszawa: Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego 2004.
- Piasecki B., *Przedsiębiorczość i mała firma. Teoria i praktyka*. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego 1997.
- Wesołowska E., *Psychologiczny portret prywatnego przedsiębiorcy*. Olsztyn: Wyd. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego 2003.
- Ziółkowski M., *Orientacje indywidualne a system społeczny, [w:] Orientacje społeczne jako element mentalności*. Red. J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, Poznań: Wyd. NAKOM 1990.

SUMMARY

The main aim of this article is the answer to the question – what advantages result from the use of complex variables in sociological researches which are of quantitative character? Empirical researches conducted by the author in the years 2002–2003 among 739 people, who run business on the territory of Lublin and Lublin province, were the basis of this analysis.

The study consists of three parts. In the first one the author discussed the problem of construction of the index of variables, described in the literature of the subject. In the second, the author presented assumptions of her own researches and principles of processing of complex variables described as individual orientation on values (sphere of labour and labour market). Detailed analysis included the following orientations: self-realization, material and meritocratic orientations. The third part was devoted to the presentation of results of the researches in the following fields: occurrence of orientation in researches over community, their determinants, influence of orientation on professional achievements of employers, and on a firm situation.