

### 3.1.1. Teren, organizacja i przebieg badań.

Organizacja badań powinna zawierać kwestie dotyczące zarówno ilości respondentów, ich specyfiki, jak i miejsca przeprowadzenia badania. Dobranie ograniczonej liczby jednostek danej zbiorowości przy zastosowaniu określonych reguł określamy mianem próby badawczej. „Całkowity zbiór obiektów poddawanych analizie czy całkowity zbiór danych nazywamy populacją. Natomiast podzbiór danych pochodzący z populacji i będący podstawą uogólnień na całą populację nazywamy próbą.”<sup>1</sup>

Wykorzystywane w badaniach rodzaje doboru dotyczą metody losowej i nielosowej. „W przypadku doboru nielosowego nie ma możliwości określenia prawdopodobieństwa włączenia określonego elementu do próby i nie ma gwarancji, że każdy element może zostać włączony do próby z równym prawdopodobieństwem.”<sup>2</sup> Metody doboru nielosowego są stosowane, gdy celem badań jest przeprowadzenie pewnych uogólnień względem badanej populacji.

Do nielosowego schematu doboru próby należy próba celowa. „Do próby celowej (określanej czasami jako próba ekspercka) badacze dobierają osoby w sposób subiektywny, starając się otrzymać próbę, która wydaje się reprezentować populację. Innymi słowy, szansa zakwalifikowania określonej osoby do próby zależy od subiektywnej oceny badacza.”<sup>3</sup>

Próba w badaniach zrealizowanych na potrzeby pracy, wybrana została w sposób celowy. Zamysłem było bowiem zbadanie sposobów zarządzania motywacją, przy wykorzystaniu narzędzi niematerialnych. Respondentami byli pracownicy jednej z większych firm na terenie Wrocławia. Badania zostały przeprowadzone w ciągu jednego tygodnia, ze względu na zebranie odpowiedniej liczby ankiet. Kwestionariusz ankiety wypełniło łącznie 100 osób, w tym 63 kobiety i 37 mężczyzn. Ankietowani nie mieli problemów z prawidłowym wypełnieniem ankiety. Chętnie dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniami podczas odpowiedzi na poszczególne pytania.

### 3.1.2. Problemy i hipotezy badawcze.

---

<sup>1</sup> Nachmias D., Frankfort-Nachmias Ch., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001, s. 193.

<sup>2</sup> Tamże, s. 198.

<sup>3</sup> Tamże, s. 159.

Badanie naukowe wymaga dokładnego określenia przedmiotu i celu badań. Jest to proces składający się z wielu etapów i „różnicowanych działań mających na celu zapewnienie obiektywnego, dokładnego i wyczerpującego poznania obranego wycinka rzeczywistości przyrodniczej, społecznej czy kulturowej, a wynikiem badania naukowego jest określony obraz badanej rzeczywistości.”<sup>4</sup>

Ważne jest także określenie celu badań, który stanowić będzie kierunek dla podejmowanych działań. Od niego zależy w głównej mierze powodzenie dalszych etapów badania. Celem badań jest „dążenie do wzbogacenia wiedzy o osobach, rzeczach i zjawiskach będących przedmiotem badań.”<sup>5</sup> Głównym założeniem tej pracy jest poznanie sposobów zarządzania motywacją przy użyciu narzędzi niematerialnych.

Janusz Sztumski przedmiotem badań określa „wszystko, co składa się na tak zwaną rzeczywistość społeczną, a więc zbiorowości i zbiory społeczne, instytucje społeczne, procesy i zjawiska społeczne.”<sup>6</sup>

Problem, jaki stawiamy na początku, należy opisać na tyle szczegółowo, by móc przeprowadzić później dokładne badania. Istotną rolę pełni tu dobre przygotowanie, a także postawienie konkretnych pytań badawczych. „Problem badawczy jest zwykle uszczegółowieniem celu badań; umożliwia bowiem dokładniejsze poznanie tego, co rzeczywiście zmierzamy zbadać.”<sup>7</sup>

W poniższej pracy postawiono kilka pytań badawczych. Odpowiedzi uzyskano dzięki dokładnej analizie materiału badawczego, w tym przypadku badania przeprowadzonego wśród pracowników jednej z wrocławskich firm.

Pytania, które stanowią problemy badawcze, jakie postawiono w tej pracy to:

1. Czy przełożeni motywują swoich podwładnych do działania?
2. Czy system motywacji wpływa na efektywność pracowników?
3. Jaki jest stopień motywacji do pracy u pracowników?
4. Jaki jest wpływ poszczególnych aspektów pracy na motywację do działania?
5. Czy pracownicy identyfikują się z firmą?

Problemy badawcze, które zostały postawione na potrzeby tej pracy badawczej, będzie można rozwiązać stawiając hipotezy. Pojęcie hipoteza wywodzi się z języka greckiego

---

<sup>4</sup> Sobol E. (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Warszawa 1995, s. 854.

<sup>5</sup> Dutkiewicz W., *Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki*, Kielce 1996, s. 31.

<sup>6</sup> Sztumski J., *Wstęp do metodologii i technik badań społecznych*, Katowice 1995, s. 7.

<sup>7</sup> Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2000, s. 21.

(*hipothesis*) i oznacza przypuszczenie lub domysł. Według Mieczysława Łobockiego hipotezą jest „próba odpowiedzi na formułowane uprzednio problemy badawcze, przy czym, są one świadomie przyjętymi przez badacza przypuszczeniami, wymagającymi potwierdzenia bądź odrzucenia w wyniku przeprowadzonych badań.”<sup>8</sup>

„Hipoteza jest to proponowana przez nas odpowiedź, jakiej można udzielić na pytanie badawcze. Jest ona wyrażana w postaci jasno określonego związku pomiędzy zmienną zależną i zmienną niezależną. Hipotezy to proponowane odpowiedzi, ponieważ zostaną one zweryfikowane dopiero po przeprowadzeniu badań empirycznych.”<sup>9</sup>

Na potrzeby tej pracy zostały postawione pytania badawcze, które jednocześnie są problemami badawczymi. Potwierdzenie lub obalenie hipotez będzie możliwe jedynie po przeprowadzeniu badań empirycznych.

Hipotezy postawione w tej pracy to:

1. Pracownicy są w większości motywowani przez swoich przełożonych.
2. System motywacyjny zwiększa efektywność pracowników.
3. Pracownicy są zmotywowani do pracy w wysokim stopniu.
4. W największym stopniu do pracy motywują pracowników wysokość wynagrodzenia, obawa utraty pracy i dobre relacje ze współpracownikami
5. Pracownicy w dużym stopniu identyfikują się z firmą.

---

<sup>8</sup> Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2007, s. 132.

<sup>9</sup> Nachmias D., Frankfort-Nachmias Ch., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001, s.77.