



Miesięcznik TNOiK

Założył Karol Adamiecki w 1926 r.

OD TEORII NAUKOWYCH DO BADANIA EMPIRYCZNEGO – BUDOWA NARZĘDZI DO BADANIA ZACHOWAŃ LUDZI W ORGANIZACJI

<https://doi.org/10.33141/po.2016.12.06>

Przeгляд Organizacji, Nr 12 (923), 2016, ss. 37-42
www.przeглядorganizacji.pl

©Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Katarzyna Januszkiewicz

Wprowadzenie

Nauki o zarządzaniu ze względu na swoją specyfikę mają charakter praktyczny i w znacznej części odnoszą się do badań empirycznych. Przedmiotem poznania są w tym przypadku zarówno organizacje, jak i konstytuujący je ludzie. W niniejszym artykule osiłą rozważań uczyniono ten aspekt nauk o zarządzaniu, który odnosi się do drugiego obszaru, stawiając w centrum zainteresowania zachowania ludzi w organizacji. Badania tego zagadnienia prowadzone są na gruncie nauk o zarządzaniu, stanowią jednak również przedmiot zainteresowania psychologii i socjologii, nauk, które posiadają już ugruntowaną metodykę badań grup i jednostek. Wy-

daje się zatem celowe, by zarządzanie korzystało z warsztatu tych nauk, przy czym – zdaniem L.J. Krzyżanowskiego, nie ma konieczności oddzielania i rozwoju metod specyficznych dla zarządzania, wskazana natomiast jest transdyscyplinarna integracja nadmiernie wyspecjalizowanych nauk (za: Sułkowski, 2012, s. 298–299). Działanie takie jest uzasadnione zwłaszcza w sytuacji, gdy wśród metod zarządzania znajdują się obecnie zarówno metody zapożyczone (odnoszące się przede wszystkim do poznania organizacji i zarządzania), jak i metody własne (koncentrujące się na kształtowaniu organizacji i systemu kierowania) (Sułkowski, 2012, s. 299).

Traktując organizację jako celową grupę społeczną, należy uznać, iż metody badań społecznych wypracowane przez socjologię, antropologię oraz psychologię są adekwatne do poznania zachowań ludzi w organizacji (Sułkowski, 2011, s. 33).

Mając na względzie krytyczne uwagi dotyczące *samoświadomości metodologicznej zarządzania* (Sułkowski, 2012, s. 304) i konieczności zachowania rygoru metodologicznego (Czakov, 2015, s. 82–100) z jednej strony, z drugiej zaś historycznie ugruntowany dorobek nauk pokrewnych (szczególnie socjologii i psychologii), warto postawić pytanie o możliwość adaptacji rozwiązań, które podniosłyby jakość poznania empirycznego w zarządzaniu. Takie ujęcie problemu wydaje się jednak bardzo szerokie, dlatego też, zawężając pole rozważań do narzędzi badawczych, celem niniejszego artykułu jest przedstawienie metodyki budowy narzędzi do badania zachowań ludzi w organizacji, opartej o doświadczenia psychologii i socjologii¹. W pierwszej części opracowania zaprezentowano pożądane parametry narzędzi badawczych, następnie proces przechodzenia od teorii naukowych do badania empirycznego, przy czym poszczególne etapy opisano, uwzględniając specyfikę badania zachowań ludzi w organizacji prowadzonych na gruncie zarządzania.

Metoda, technika, narzędzie badawcze

W literaturze dotyczącej zarządzania pojęcia „metoda badawcza” i „technika badawcza” często traktowane są jako synonimy (Sudoł, 2012, s. 136). Prowadzenie rozważań o charakterze interdyscyplinarnym i odwoływanie się do metodologii badań w ujęciu ogólnym nie pozwala jednak na zastosowanie takiego uproszczenia, dlatego też dla zachowania jasności wyводу warto na wstępie uporządkować definicyjnie stosowane pojęcia. W niniejszym opracowaniu „metoda” rozumiana jest jako system założeń i reguł pozwalających na takie uporządkowanie praktycznej lub teoretycznej działalności, aby można było osiągnąć cel, do jakiego świadomie się zmierza (Sztumski, 2010, s. 78). „Technika badawcza” jest w tym ujęciu pojęciem węższym i odnosi się do sposobu zbierania danych w ramach obranej metody, np. technika wywiadu czy technika ankiety (Gruszczyński, 2003, s. 9). Natomiast konkretne opracowanie służące do pozyskiwania materiałów empirycznych, np. Arkusz Opisu Pracy (AOP) D. Supera, będąc narzędziem badawczym (Lutyński, 1968), stanowi podstawę prowadzonych badań.

Narzędzia badawcze stosowane w nauce muszą spełniać dwa kryteria: rzetelności i trafności, dodatkowo powinny być: obiektywne i wystandaryzowane, to znaczy pozwalające na ujednoczenie warunków przeprowadzania i interpretacji, oraz znormalizowane, czyli pozwalające na nadanie znaczenia wynikom uzyskanym w czasie badania (Brzeziński, 2011; Brzeziński, Zakrzewska, 2008).

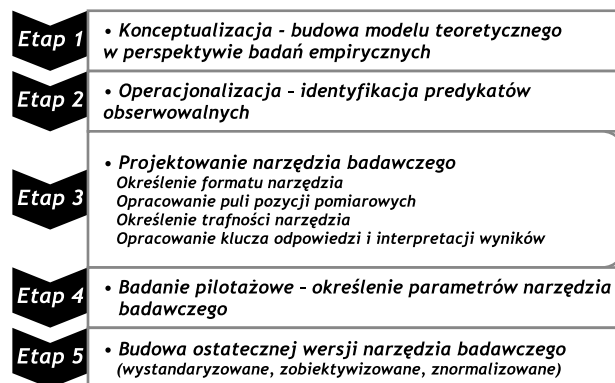
Pierwsze z wymienionych kryteriów – rzetelność, oznaczać będzie w tym ujęciu zgodność danych dotyczących zachowania, których dostarczają zastosowane narzędzia badawcze. Natomiast drugie – trafność, dotyczy poprawności wniosków wyprowadzonych na podstawie uzyskanych wyników badań. Warto przy tym zaznaczyć, iż trafność nie jest kryterium jednorodnym i zawiera w sobie trzy uzupełniające się kategorie:

- trafność kryterialną – ustalenie korelacji między wynikami nowego narzędzia badawczego i jakimś zewnętrznym kryterium (np. metodą *test by test*, *test-retest*, *kryterium zewnętrzne*);
- trafność treściową (wewnętrzną) – aby potwierdzić trafność treściową wyników otrzymanych w badaniu, należy wykazać, że zachowanie demonstrowane w badaniu jest reprezentatywną próbą zachowań ujawniających się w interesującej badacza sferze;
- trafność teoretyczną – związek narzędzia badawczego z konstruktami teoretycznymi (Brzeziński, Zakrzewska, 2008).

Niektórzy badacze do wymienionej triady dodają również trafność fasadową, odnoszącą się do postrzegania trafności narzędzia badawczego przez osoby badane. Dbałość o każdy z wymienionych elementów decyduje nie tylko o jakości danego badania i uzyskanych w jego toku danych, ale również, a może nawet przede wszystkim w konsekwencji, o jakości całej nauki i procesu kumulacji wiedzy.

Metodyka tworzenia narzędzi badawczych

W celu zapewnienia pożądanych parametrów proces tworzenia narzędzia badawczego powinien przebiegać w oparciu o pięć etapów, prowadzących do przełożenia języka teorii na język empirii (rys. 1).



Rys. 1. Etapy tworzenia narzędzia badawczego
Źródło: opracowanie własne na podstawie (Brzeziński, 2011; Hornowska, 2005; Nowakowska, 1975; Sullivan 2013)

Przed przystąpieniem do budowy narzędzia badawczego, na etapie konceptualizacji, badacz powinien określić cel badania w sposób umożliwiający jego weryfikację empiryczną. Zgodnie z przyjętymi założeniami, zachowania ludzi w organizacjach należy definiować nie tylko w terminach operacyjnych, ale także w terminach związków z innymi konstruktami teoretycznymi czy obserwowalnymi wskaźnikami zachowań. Na etapie konceptualizacji ważne jest, by odnosić się do *definicji semantycznych* oraz *definicji syntaktycznych*. W przypadku badań zachowań organizacyjnych należy przy tym dochować szczególnej staranności. Bardzo często bowiem pojęcia wykorzystywane w zarządzaniu mają już swoją ugruntowaną definicję na podłożu innych nauk, tworzącą przy tym niejednokrotnie rozbudowaną siatkę konotacyjną. Badacz powinien zatem bardzo świadomie dokonać wyboru,

w jakim stopniu przyjmuje dorobek z innych dziedzin nauki, a na ile tworzy *nową wartość*. O ile kreowanie własnych definicji wydaje się bardzo atrakcyjne, o tyle warto jednak w tym względzie zachować nieco powściągliwości. Jeśli koncepcja badawcza nie stwarza ograniczeń, należy rekomendować odwołanie się do ugruntowanych definicji, co pozwoli na kumulację wiedzy dziedzinowej, zamiast jej rozczłonkowanie.

Kolejnym krokiem jest określenie relacji między zmienną zależną (właściwość, która jest przedmiotem badania, której związki z innymi zmiennymi chcemy wyjaśnić) a zmiennymi niezależnymi (które wpływając na zmienną zależną, modyfikują jej wielkość). Innymi słowy, ustalić należy, jakie czynniki zgodnie z przyjętym modelem teoretycznym wpływają na badany przez nas aspekt zachowań ludzi w organizacjach. Zmienne niezależne, mają zróżnicowaną moc dyskryminacyjną, dlatego też można je uporządkować, a badanie ograniczyć do pomiaru siły związku zmiennych. Jeśli jednak badacz nie ma wiedzy na temat stopnia i siły zależności między zmiennymi, celem badania można uczynić właśnie opis danej zmiennej, zależnej w kontekście jej determinant (od najsilniejszego związku po najsłabszy) (Mańkowska, 2010).

W przypadku zachowań organizacyjnych rodzi się jednak dodatkowo pytanie o przedmiot i zakres analiz prowadzonych na gruncie zarządzania. Przedmiot badań społecznych aspektów zarządzania nie powinien odnosić się wyłącznie do jednostek i ich cech psychologicznych, te bowiem mogą stanowić w tym ujęciu zmienne niezależne. Ponadto zmienność zasobów ludzkich (fluktuacja pracowników) i ich zróżnicowanie czyniłoby takie analizy bezpodstawnymi. Kolejną przesłanką, odsuwającą zainteresowanie naukowców od samych cech psychologicznych jednostek, jest charakter uzyskiwanych danych, są to bowiem dane poufne, których pozyskanie i analiza powinna przebiegać w określonych warunkach i określonej relacji psycholog – klient². Czy zatem badacz zachowań organizacyjnych powinien koncentrować się na organizacji i sposobie jej funkcjonowania? Taka perspektywa dotyczyć jednak będzie przyczyn ewentualnych zachowań (uwarunkowań zewnętrznych) nie zaś ich samych i ją również należałoby traktować jako zmienną niezależną.

Badając zachowania organizacyjne, należy odnieść się do tego, co występuje na przecięciu tych dwóch obszarów: charakterystyki organizacji i charakterystyki jednostki i w zależności od tego, co uznane zostanie za zmienną zależną, wyniki lokować się będą bliżej jednej z dyscyplin. Rozróżnienie takie jest możliwe, jednak badacz musi dokonywać wyboru w sposób celowy, z wyraźną świadomością konsekwencji przyjęcia określonej perspektywy i dokonywać interpretacji danych z poziomu i na podstawie wiedzy, charakterystycznej dla danej dyscypliny³.

Po dokonaniu wszelkich istotnych rozstrzygnięć dotyczących konceptualizacji problemu badawczego można przystąpić do etapu operacjonalizacji, czyli przełożenia języka użytego w teorii do opisanego danego przedmiotu na język empirii – obserwowalnych wskaźników. Same pojęcia nie są, jak zaznacza De Vaus (2001), ze swej natury obserwowalne. Niezbędne jest w tej sytuacji przełożenie pojęć zdefiniowanych na etapie konceptualizacji na mierzalne wskaźniki. Operacjonalizacja jest zatem procesem doboru wskaźników, korespondujących z przyjętymi w toku konceptualizacji

definicjami określonych zjawisk. Konieczność wykonania takiego zabiegu związana jest z dualnym charakterem języka nauki, która tworzona jest za pomocą: języka obserwacji (*observational language*) i języka teorii (*theoretical language*) (Carnap, 1965 za: Psillos, 2000, s. 160; Lachenmeyer, 1971). W języku teorii używa się terminów, które odnoszą się do nieobserwowalnych aspektów wybranych obiektów czy właściwości zdarzeń. Natomiast w języku obserwacji używa się terminów, które oznaczają obserwowalne właściwości i relacje (tab. 1).

Tab. 1. Relacja języka teorii do języka obserwacji

Predykat teoretyczny	Predykaty obserwacyjne
Strach	Wzmożone bicie serca Zwiększone tętno Wilgotna skóra dłoni
Aktywność obywatelska	Członkostwo w organizacjach pozarządowych

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele nauk społecznych przy wprowadzaniu terminów teoretycznych posługują się wskaźnikami po to, aby objaśnić, jakie obserwowalne fakty i procesy należy dostrzec, aby można było orzec, czy zachodzi, czy też nie zachodzi zjawisko oznaczone jako termin teoretyczny, którym posługuje się badacz (Nowak, 1965, s. 245). Na tym etapie postępowania naukowiec powinien zatem określić obszar zmiennych, które tworzą obraz przestrzeni zmiennych istotnych dla badanego zakresu, przy czym nie wszystkie występujące zmienne muszą zostać uwzględnione. Dla badaczy zachowań ludzi w organizacji oznacza to konieczność dokonania wyboru, które aspekty zachowań w sytuacji pracy uzna za ważne i bezpośrednio związane z przedmiotem badania.

Wybór wskaźników zmiennych, które stanowić będą podstawę teoretyczną badania empirycznego, może nosić znamiona subiektywizmu. Dlatego bardzo ważne jest, by wskazać argumenty uzasadniające wybór. Można w tym przypadku odnieść się do kryterium zewnętrznego, teorii czy koncepcji o ugruntowanej pozycji w danej dziedzinie, lub w przypadku projektu badawczego o charakterze autorskim, który nie ma odniesienia do istniejącej wiedzy – do kryterium wewnętrznego. W drugim przypadku badacz powinien jednak nie tylko przedstawić kryteria wyboru wskaźników, ale również podać uzasadnienie ich wyboru.

Etap kolejny, przygotowanie projektu narzędzia badawczego, wymaga w pierwszej kolejności określenia formatu narzędzia, który ma istotny wpływ na późniejszy sposób jego wykorzystania. Przyjęte założenia staną się podstawą do stworzenia puli pozycji pomiarowych, które powinny być wyprowadzone z teorii mierzonej cechy. Należy przyjąć, iż część z wygenerowanej puli zostanie odrzucona w procesie dalszej wersyfikacji (np. językowej, treściowej), dlatego proponuje się zbudowanie od 50 do 100% pozycji więcej w stosunku do planowanej długości narzędzia pomiarowego (Hornowska, 2005, s. 231).

Na tym etapie badacz powinien przeprowadzić szereg czynności optymalizujących efektywność narzędzia. Pierwszą z nich jest określenie trafności treściowej dotyczącej stopnia, w jakim treść pozycji pomiarowych reprezentuje pewne szersze uniwersum treści (Hornowska, 2005, s. 87). Należy zatem na wstępie potwierdzić zakres uniwersum będącego przedmiotem badania i wskazać granice poznania (czynności te zostały już wykonane na etapie operacjonalizacji, przyp. KJ), następnie zaś wskazać, w jakim stopniu pozycje pomiarowe stanowią jego reprezentację. Nie jest jednak możliwe (lub przynajmniej łatwe) określenie reprezentatywności na poziomie statystycznym. Trafność treściowa może być jednak określona na przykład za pomocą współczynnika zgodności Kendalla lub metody Lewsha (Hornowska, 2005, s. 250). Określone w ten sposób parametry narzędzia badawczego są jasną i czytelną informacją dla jego późniejszych użytkowników na temat jakości badania z wykorzystaniem danego narzędzia badawczego. Analiza trafności treściowej pozwala na wybór pozycji, które charakteryzują się największą trafnością, czyli w najbardziej pożądanym stopniu opisują badaną zmienną.

Rezultatem czynności przeprowadzonych w poprzednim etapie jest narzędzie badawcze zawierające:

- nazwę narzędzia oraz informację o autorze (dobrą praktyką jest podanie afiliacji),
- informację na temat celu badania,
- instrukcję wraz z przykładowym sposobem odpowiedzi na pozycje pomiarowe,
- właściwe narzędzie.

Zanim jednak narzędzie zostanie wykorzystane do badania właściwego, powinno zostać poddane weryfikacji w trakcie badania pilotażowego, które dodatkowo może stanowić podstawę do określenia pozostałych parametrów: trafności kryterialnej i teoretycznej oraz rzetelności (Januszkiewicz, 2013, s. 130).

Pytaniem, które powinien postawić sobie każdy badacz, jest pytanie o wiarygodność pomiaru. Skąd wiadomo, że przedmiotem badania jest dokładnie to, co autor założył? Samo przekonanie o zasadności użytych metod i technik, ich założeń konstrukcyjnych może okazać się kryterium niewystarczającym. Nie dotyczy to oczywiście wszystkich badań, jednak dobrą praktyką wydaje się wprowadzenie do oceny metody kryterium zewnętrznego. Pozwoli to na określenie trafności kryterialnej (korelacji z kryterium zewnętrznym). Problem jednak w tym, że w przypadku pomiaru dotyczącego zachowań organizacyjnych brak jest metod o już określonej trafności, a powoływanie się na te „nieokreślone” byłoby działaniem nieuzasadnionym.

Badacz dbający o wiarygodność badania ma w tej sytuacji, jak się wydaje, trzy wyjścia. Po pierwsze może wykorzystać narzędzia o określonym poziomie trafności stosowane w innych dyscyplinach, np. psychologii. Problem jednak w tym, że testy psychologiczne zgodnie z ustawą o zawodzie psychologa mogą stosować tylko psychologowie. Nie wynika to jednak z nieuzasadnionej ochrony własności czy roszczeń samych psychologów, lecz z odpowiedzialności za osoby, które będą uczestnikami badania. Dane, będące wynikiem pomiaru psychologicznego, mają bardzo specyficzny charakter i wymagają odpowiedniego przygotowania

do ich interpretacji i wykorzystywania. W tej sytuacji można oczywiście zaprosić do współpracy psychologów, co wpisuje się w postulat interdyscyplinarności współczesnych badań.

Drugim wyjściem, z którego może skorzystać badacz, jest powiązanie badań zachowań z kryterium „twardym”, to znaczy, dającym się wyrazić ilościowo, zoperacjonalizowanym wymiarem funkcjonowania organizacji. Rozwiązanie to jest o tyle korzystne, że pozwala na pozostanie w ramach jednej dyscypliny i nie wymaga uzgadniania pojęć czy ich zakresu.

Trzecim wyjściem jest odwołanie się do materiałów źródłowych, czyli danych zawartych w dokumentacji organizacji, jej procesach czy procedurach. Choć to rozwiązanie należałoby uznać za najbardziej pożądane, to z uwagi na ograniczony dostęp do danych poufnych organizacji jego wykorzystanie będzie utrudnione.

W przypadku jednak, gdy badacz ma ograniczony dostęp do źródeł zewnętrznych umożliwiających walidację narzędzia, może zastosować jeszcze jedno rozwiązanie – koncepcję Systematycznie Modyfikowanych Auto-Replikacji (SMAR), polegającą na wielokrotnym powtarzaniu przez ten sam zespół autorów badania, wykazującego jakąś prawidłowość, przy celowym wprowadzaniu modyfikacji próby, metod pomiaru i zmiennych stanowiących przedmiot badania. Zdaniem B. Wojciszke (2004, s. 44–68), SMAR służy co najmniej siedmiu celom:

- 1) wykazaniu rzetelności (powtarzalności) podstawowego efektu,
- 2) sprawdzaniu skuteczności manipulacji i teoretycznej trafności zastosowanych miar,
- 3) maksymalizacji trafności wewnętrznej,
- 4) maksymalizacji trafności zewnętrznej i teoretycznej, osiągananej poprzez powtarzanie badań na odmiennych rodzajach osób badanych i z użyciem odmiennych manipulacji zmiennymi niezależnymi i różnorodnych operacjonalizacji zmiennych zależnych, a dzięki takiemu poszerzeniu zróżnicowania manipulacji rośnie możliwość uogólniania zależności na inne, niebadane sytuacje,
- 5) eliminacji alternatywnych wyjaśnień,
- 6) poszukiwaniu moderatorów efektu, pozwala to na odpowiedzenie na pytanie, w jakich warunkach występuje dana zależność, wyznacza granice obowiązywania danej zależności,
- 7) poszukiwaniu mediatorów efektu (mediator efektu to tyle co proces lub stan pośredniczący między zmienną niezależną (przyczyną) a zmienną zależną (skutkiem), co pozwoli na odpowiedzenie na pytanie, dlaczego dana zależność występuje.

Niezależnie od wybranej metody określenia trafności narzędzia należy postulować wykorzystywanie triangulacji, czyli porównywanie różnego rodzaju danych (np. jakościowych i ilościowych) oraz metod (np. obserwacji i wywiadu) w celu ustalenia, czy wzajemnie się potwierdzają (Wojciszke, 2004). Pozwoli to na weryfikację narzędzia przez samego badacza, ale przede wszystkim podanie informacji o jego trafności umożliwi ocenę uzyskanych wyników i odniesienie się do ich wartości naukowej.

Efektom końcowym pracy przebiegającej w oparciu o wskazane etapy jest wystandaryzowane, zobiektywizowane, znormalizowane narzędzie badawcze, które może

zostać wykorzystane do badań zachowań organizacyjnych zarówno przez jego autora, jak i innych badaczy szukających sposobu na opisanie i zmierzenie tego „miękkiego” obszaru zarządzania.

Podsumowanie

W przypadku nauk empirycznych droga od teorii naukowej do wyniku badania i jego interpretacji jest procesem, w trakcie którego badacz musi dokonać wielu wyborów. Bardzo ważne jednak jest, by robił to w sposób świadomy, opierając się na ugruntowanej metodyce, bowiem od wiedzy na temat procesu tworzenia narzędzi badawczych zależy jakość uzyskanych rezultatów, jakość weryfikowanych teorii, a w konsekwencji jakość nauki. Zaprezentowany w artykule schemat postępowania badawczego jest spójną propozycją, która, uwzględniając dorobek psychologii i socjologii, odpowiada potrzebom nauk o zarządzaniu, a dokładniej – badań zachowań ludzi w organizacji. Wystandaryzowanie, zobiektywizowanie i znormalizowanie narzędzi badawczych, będące wynikiem przedstawionego postępowania, może ułatwić w przyszłości ich transfer z nauki do praktyki zarządzania. Wymaga to oczywiście czasu i analizy wielu zagadnień i to nie tylko tych związanych z ilościowymi aspektami badań zachowań ludzi w organizacjach. Między innymi warto rozważyć kwestie związane ze sposobem pozyskiwania danych i ich przetwarzaniem oraz regulacje dotyczące praw autorskich do wykorzystywania narzędzia etc. Są to jednak wyzwania, którym warto stawić czoła w środowisku naukowym w celu podniesienia jakości prowadzonych prac.

dr Katarzyna Januszkiewicz
Uniwersytet Łódzki
Wydział Zarządzania
 e-mail: katarzynaj@uni.lodz.pl

Przypisy

- 1) Artykuł powstał w ramach projektu „Wielowymiarowa Analiza Zachowań Organizacyjnych (WAZO). Metodyka i narzędzie pomiaru”, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki, przyznanych na podstawie decyzji numer 2013/09/B/HS4/02722 (kierownik projektu – Katarzyna Januszkiewicz).
- 2) Istnieje szereg przepisów prawnych odnoszących się do konkretnych czynności zawodowych, przy których pracodawca przewidział i określił specyficzne obszary diagnozowania psychologicznego. Psycholog wykonujący tę specyficzną diagnozę musi jednak posiadać dodatkowe kompetencje (Teoplitz-Wiśniewska, 2011, s. 48–49).
- 3) Zgodnie z przyjętym założeniem, różnice w percepcji sukcesu zawodowego wśród kobiet i mężczyzn będą przedmiotem badania socjologów, temperamentalne uwarunkowania zachowań w organizacji – psychologów, natomiast stosunek do pracy i organizacji jako całości w zależności od zajmowanego stanowiska – badaczy z obszaru zarządzania, zwiększając ich wiedzę na temat wpływu cech środowiska organizacyjnego na zachowania pracowników.

Bibliografia

- [1] Brzeziński J. (2011), *Metodologia badań psychologicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [2] Brzeziński J., Zakrzewska M. (2008), *Metodologia. Podstawy metodologiczne i statystyczne prowadzenia badań naukowych w psychologii*, [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, s. 175–302.
- [3] Czakon W. (2015), *Rygor metodologiczny*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, s. 82–102.
- [4] De Vaus D.A. (2001), *Research Design in Social Research*, SAGE Publications, London.
- [5] Gruszczyński L.A. (2003), *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- [6] Hornowska E. (2005), *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- [7] Januszkiewicz K. (2013), *Zachowania organizacyjne w perspektywie badawczej – wyzwania metodologiczne*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica”, Nr 282, s. 127–135.
- [8] Lachenmeyer Ch.W. (1971), *The Language of Sociology*, Columbia University Press, New York.
- [9] Lutyński J. (1968), *Ankieta i jej rodzaje na tle podziału technik otrzymywania materiałów*, [w:] Z. Gostkowski, J. Lutyński (red.), *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, Tom 2, Ossolineum, Wrocław, s. 10–56.
- [10] Mańkowska M. (2010), *Wprowadzenie do psychometrii*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- [11] Nowak S. (1965), *Metody badań socjologicznych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- [12] Nowakowska M. (1975), *Psychologia ilościowa z elementami naukometrii. Wybrane zagadnienia metodologiczne*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- [13] Psillos S. (2000), *Rudolf Carnap's Theoretical Concepts in Science*, „Studies in History and Philosophy of Science”, Vol. 31, No. 1, pp. 151–172.
- [14] Sullivan D. (2013), *Prowadzenie badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [15] Sudoł S. (2012), *Nauki o zarządzaniu*, PWE, Warszawa.
- [16] Sułkowski Ł. (2012), *Epistemologia i metodologia zarządzania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2012.
- [17] Sułkowski Ł. (2011), *Rozwój metodologii w naukach o zarządzaniu*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, s. 30–44.
- [18] Sztumski J. (2010), *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice.
- [19] Teoplitz-Wiśniewska M. (2011), *O etyce stosowania testów w biznesie*, [w:] T. Szustrowa (red.), *Testy w biznesie. Standardy i praktyka*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa, s. 48–55.
- [20] Wojciszke B. (2004), *Systematycznie Modyfikowane Auto-replikacje: logika programu badań empirycznych w psychologii*, [w:] J.M. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 44–68.



From Scientific Theories to Empirical Study – The Construction of Organizational Behavior Research Tools

Summary

The article presents a research model, leading from scientific theory to empirical study. Due to the specific nature of the social aspects of management (and in this

area organizational behavior was located in the article), the proposal of construction of organizational behavior research tools was based on the methodology of research conducted in psychology and sociology.

Keywords

organizational behavior, research methodology, research methodology
