

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta

Helena Kubátová

Metodologie sociologie

Ostravská univerzita



3212075463

075463
U 10084-

Olomouc 2006

PŘÍLOHY

JAK SE PÍŠE PROJEKT SOCIOLOGICKÉHO VÝZKUMU

A Jak se píše projekt kvantitativního sociologického výzkumu

Dříve než přistoupím k samotnému projektu, seznámím vás s postupnými kroky celého kvantitativního výzkumu. Podle Dismana je možno celý postup výzkumu seřadit podle následujících kroků:

1. Formulace výzkumného problému.
2. Formulace výchozí hypotézy.
3. Formulace souboru pracovních hypotéz.
4. Rozhodnutí o populaci a o vzorku.
5. Pilotní studie.
6. Rozhodnutí o technice sběru dat.
7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr.
8. Předvýzkum.
9. Sběr dat.
10. Analýza dat.
11. Interpretace, závěry, teoretická zobecnění (Disman 2000, s. 120).

Projekt sociologického výzkumu musí obsahovat popis kroků 1–8. Těmto krokům se teď budu postupně věnovat a na konkrétním příkladě vám ukážu, jak je nutné při projektování sociologického výzkumu postupovat.

Formulace výzkumného problému

Zdrojem výzkumného problému bývá buď teorie, nebo praxe. To znamená, že buď testujete hypotézu, kterou jste odvodili z nějaké teorie, nebo se pokoušíte vyřešit konkrétní praktický problém. I v případě, že řešíte konkrétní praktický

problém, potřebujete pro formulaci výzkumného problému teorii, která vám praktický problém uspořádá a vede vás jeho řešením. To znamená, že pro praktický problém musíte najít teoretický rámec, ze kterého odvodíte výchozí hypotézu a z ní pak soubor pracovních hypotéz.

Při formulaci výzkumného problému mějte na paměti to, co jste se naučili v kapitole 4.1.2 o výběru přirozeného systému. Řekli jsme si, že na počátku výzkumu je nezbytně nutné *definovat předmět výzkumu*, to znamená předem ohraničit informace, které jsou pro předmět výzkumu důležité.

Představte si, že vyjdete z teorie T. Parsonse o sociálním systému. Tato teorie je založena na předpokladu, že všechny sociální systémy tendují k rovnováze a jsou více nebo méně integrované (soudržné) skrze hlavní hodnotový vzorec. Lidé umístění v takovém sociálním systému mají socializací zvnitřněny části hlavního hodnotového vzorce ve formě hodnotových orientací. Mezi sociálním systémem a jeho aktéry tedy Parsons přepokládal tento vztah: lidé se ve společnosti učí být společenskými, to znamená podřizovat své osobní cíle cílům společenským, a to bez přinucení, tedy dobrovolně. Proč? Protože konformita se společenskými hodnotami je všemi členy společnosti považována za dobrou věc. Sdílené hodnoty drží společnost pohromadě, protože pro jedince se stává doslova potřebou to, co je od něj společností očekáváno. Jednotlivci v sociálním systému tedy jednají s ohledem na druhé, to znamená vzájemně kooperují a jsou vzájemně solidární.

Parsonsova teorie je samozřejmě mnohem složitější a nemohla by se celá vejít do těch několika řádků. Ale pro náš učebnicový příklad nám už těch několik málo tezí stačí. Klíčovým problémem, na kterém stojí Parsonsova teorie, je *problém vztahu mezi jedincem a systémem*. Parsons vycházel z toho, že systém je hodnotově integrovaný a jedinec je s tímto společenským systémem a jeho hodnotami identifikován.

Otázka zní: lze takovou teorii kvantitativně testovat? Odpověď: nemůžeme testovat žádnou teorii, můžeme testovat pouze hypotézy, které z teorie odvodíme. Další otázka zní: můžeme výše naznačený problém vztahu mezi systémem a jednotlivcem převést na úroveň hypotézy? Odpověď: nikoliv. V této formě se z teorie nedá přímo odvodit hypotéza, která by byla empiricky testovatelná. Proč? Protože tato teorie je na empirické testování příliš abstraktní. Už v kapitole 4.1.1 jsme si o Parsonsově teorii řekli, že je to vlastně jedna z nejobecnějších teorií, kterými sociologie disponuje.

Přesto je možné vztah mezi integrací společenského systému a společensky orientovaným jedincem *testovat*. Ovšem jen za toho předpokladu, že tento abstraktní vztah aplikujeme na nějakou oblast sociální reality. Tento vztah bychom mohli aplikovat např. na oblast personálního managementu.

Předpokládejme spolu s Parsonsem, že mezi integrovaností podniku a mírou identifikace pracovníků s cíli a hodnotami podniku existuje tento vztah: *čím*

více je podnik integrovaný, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci jsou identifikováni s jeho cíli a hodnotami. Nebo: jestliže je podnik integrovaný, pak je pravděpodobné, že pracovníci jsou identifikováni s jeho cíli a hodnotami.

Když výše uvedený předpoklad znovu přehlédnete, všimnete si toho, že se nám už vlastně podařilo zformulovat výchozí *hypotézu o vztahu mezi dvěma proměnnými*: integrace podniku je nezávisle proměnná (příčina), identifikace pracovníků s cíli a hodnotami podniku je závislá proměnná (důsledek). Viděli jste, že rozhodnutí o tom, která proměnná je závislá a která je nezávislá, jsem učinila na základě teorie, ze které vycházím.¹

Nyní si položte otázku, zda budeme předpokládat *přímý vztah* mezi proměnnými, nebo zda je možné v Parsonsově teorii najít nějaký faktor, který do tohoto vztahu intervenuje. Myslím, že Parsons by řekl, že do vztahu mezi našimi dvěma proměnnými intervenuje *socializace*. Zahrneme socializaci do našeho výzkumu, nebo nikoliv? Osobně bych se přiklonila k tomu nezahrnout ji, protože její vliv neumíme změřit.

Musíme si ale být vědomi toho, že jsme se právě teď dopustili první a podstatné redukce. To znamená, že stoupá riziko možného zkreslení v důsledku chybějícího středního členu. Dejme tomu, že jsme ochotni toto riziko podstoupit a přijímáme konečné rozhodnutí: socializaci vypouštíme. Ovšem nesmíme zapomenout, že jsme ji vypustili. V tomto okamžiku je dobré, když začneme *kreslit analytické schéma svého problému*.

Začínáme se dvěma proměnnými (integrace, identifikace) a zakreslíme i třetí proměnnou (socializaci), i když už víme, že ji do výzkumu nezahrneme. Pak si položíme otázku, jak budeme chápat integraci. Z teorie totiž víme, že existují dva typy integrace: systémová a sociální. Systémová integrace vyjadřuje funkční koordinaci jednotlivých částí podniku, to znamená, jak jsou funkčně provázány jednotlivé podnikové divize, oddělení, pracovní skupiny apod. Sociální integrace vyjadřuje vzájemnou soudržnost pracovníků.

Budeme brát v úvahu oba typy integrace, nebo vybereme jenom jeden? Osobně bych vybrala sociální integraci, a to ze dvou důvodů. Jednak proto, protože naši druhou proměnnou je identifikace pracovníků s cíli organizace – a sociální integrace se týká lidí, a nikoliv neosobního formálního systému. A za druhé proto, protože systémovou integraci bychom museli zkoumat kvantitativní obsahovou analýzou podnikových dokumentů (podnikových plánů, pokynů, programů apod.) a není velká pravděpodobnost, že bychom k těmto dokumentům mohli získat opravdu volný přístup. Proto opět redukuje – *vybíráme sociální integraci* a záměrně opomíjíme integraci systémovou.

Dále si položíme otázku: *jaké faktory způsobují integraci?* Z teorie se dá odvodit, že na integraci podniku bude mít vliv podniková kultura, styl vedení a organizační struktura. Zakreslíme tedy i tyto proměnné do svého nákresu. Když

¹ To znamená, že podle jiné teorie je možné určit směr kauzality opačně.

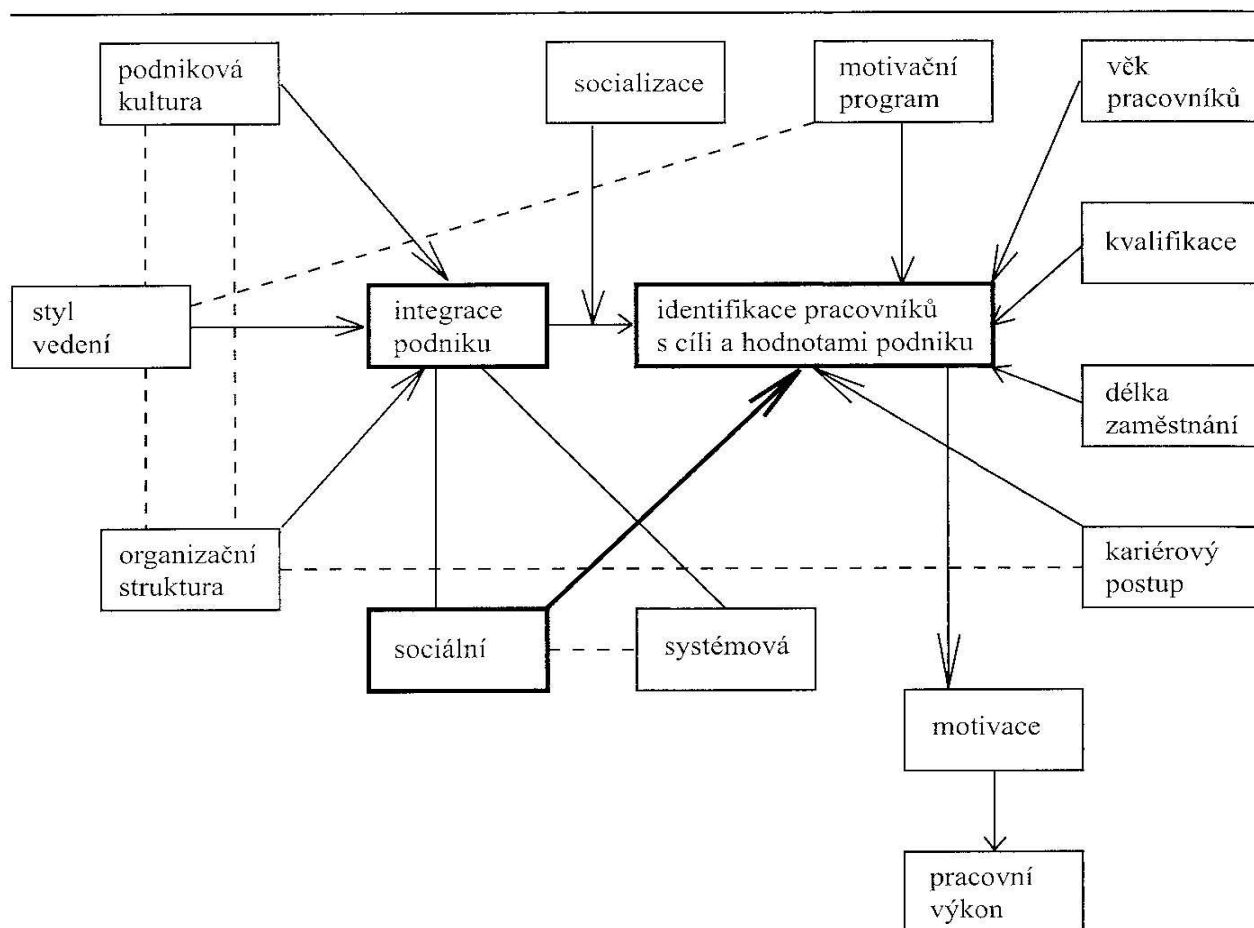
se pak na nákres podíváme, uvědomíme si, že by to klidně mohlo být i tak, že podniková kultura není příčinou integrace podniku, ale jejím důsledkem. Pak by to znamenalo, že integrace podniku má dva důsledky: jednak identifikaci pracovníků, jednak podnikovou kulturu. Vrátime se zpět k teorii T. Parsonse a z ní odvodíme, že integrace nemůže být příčinou kultury, protože kultura je pro Parsonse tou nejzákladnější příčinou všeho.

Dále si položíme otázku: *jaké další faktory (kromě integrace) způsobují identifikaci pracovníků?* Můžeme uvažovat o takových faktorech, jako je motivační program podniku, věk pracovníků, jejich kvalifikace, doba, po kterou jsou v podniku zaměstnáni, a jejich kariérový postup. Zakreslíme i tyto proměnné do svého nákresu. Pak se zamyslíme nad tím, k čemu vede identifikace pracovníků s cíli a hodnotami podniku. Můžeme uvažovat o tom, že identifikace motivuje a motivace vede k dobrému pracovnímu výkonu. Zakreslíme i tyto proměnné.

Když teď přehlédneme svůj nákres, zjistíme, že náš výzkumný problém se nám rozrostl do obřích rozměrů. A to ještě musíme připočítat, že tam určitě nemáme všechny proměnné, že je tam rozhodně všechny mít ani nemůžeme a že takto široký problém nemůžeme vůbec zkoumat. Takto zakreslený problém byste museli převést do mnoha výchozích hypotéz, ale naším cílem je, abychom měli výchozí hypotézu pouze jednu. Chceme přece výzkumný problém, který by mohl řešit student – tedy jeden člověk s omezenými finančními i časovými možnostmi.

Vrátime se zpět k naší první hypotéze o vztahu mezi integrací a identifikací a rozhodneme se, že ji bereme. S vědomím všech dalších intervenujících faktorů uzavřeme svůj přirozený systém a náš výzkumný problém je na světě.

Naše práce na schématu však rozhodně nebyla zbytečná. Ohraničili jsme problém za pomoci dobré znalosti věci, můžeme se opřít o výchozí teoretické předpoklady a nebudeme se v noci trást hrůzou jako náš fiktivní kvantitativní výzkumník z kap. 4.1.2. Analytické schéma, které jsme si nakreslili, nám navíc poslouží při interpretaci našich výsledků. Musíme se však smířit s tím, že si nikdy nebudeme zcela jisti, zda jsme problém zformulovali adekvátně ke zvolené teorii.



Obr. 1: Analytické schéma výzkumného problému kvantitativního charakteru

To, co jsem zde popsala na několika málo stránkách, zabírá v projektu sociologického výzkumu mnohem více místa. Všechny předpoklady, o kterých jsem uvažovala, musí být více teoreticky argumentovány. Ale alespoň rámcově teď už asi víte, jak by měl vypadat začátek projektu kvantitativního sociologického výzkumu, jak by se měl popsat postup formulace výzkumného problému a k čemu jsou teoretická východiska.

Formulace výchozí hypotézy

Doufám, že jste mezi tím nezapomněli, že výchozí hypotézu (VH) už máme zformulovanou:

VH Čím více je podnik integrovaný, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci jsou identifikováni s jeho cíli a hodnotami.

Tato hypotéza vyjadřuje náš předpoklad o vztahu mezi proměnnými vyvozený z teorie. Jak už víme, tato hypotéza se musí rozložit do souboru pracovních hypotéz.

Formulace souboru pracovních hypotéz

Jak vytvoříme z výchozí hypotézy soubor pracovních hypotéz? Myslím, že si vzpomínáte, že musíme začít *operační definicí proměnných*: operační definicí vyjadřujeme proměnnou popisem operací, kterými bude měřena. Samozřejmě, že i operační definice musí být zakotvena v teorii.

Začneme s vytvářením operačních definicí tedy s konstrukcí indikátorů obou našich proměnných. Co se týká proměnné integrace podniku, víme, že jsme ji už zredukovali a že ji zkoumáme jako *sociální integraci*. Sociální integraci pak definujeme jako vzájemnou soudržnost pracovníků v podniku. Na základě Parsonsovy teorie můžeme stanovit tyto *indikátory sociální integrace* podniku:

- solidarita,
- spravedlnost,
- kooperace,
- jistota.

Tyto indikátory však ještě nejsou tím, k čemu doopravdy směřujeme. Nemůžeme se zeptat respondentů „Jste solidární?“, protože bychom neměli zajištěno, zda respondent pochopí naši otázku tak, jak očekáváme. Pod pojmem solidarita si totiž každý respondent může představit něco jiného. Proto musíme každý ze čtyř výše zmíněných indikátorů specifikovat. Navrhuji, abychom jej specifikovali ve formě otázky.

Na *solidaritě* je možné se ptát:

- „Je správné podporovat ty, kteří podávají v práci slabší výkon než ostatní?“
- „Je správné podržet spolupracovníka v pracovních nesnázích?“
- „Je správné, aby nadřízený hodnotil výkon svého podřízeného a bral při tom ohled na osobní životní okolnosti podřízeného, které mohly ovlivnit jeho výkon, např. těžké onemocnění manželky nebo dítěte?“

Na *spravedlnost* je možné se ptát:

- „Je správné, aby nadřízený hodnotil výkon svého podřízeného bez ohledu na osobní životní okolnosti podřízeného?“
- „Je správné přistupovat ke všem lidem v podniku za všech okolností stejně?“
- „Je správné za všech okolností vyžadovat přesné dodržování všech podnikových norem?“

Na *kooperaci* je možné se ptát:

- „Je správné pomáhat si navzájem nejenom při řešení pracovních úkolů?“

Jistotou můžeme rozumět míru, v jaké se pracovníci cítí v organizaci bezpečně. Takto definovanou jistotu můžeme měřit jiným způsobem než otázkou, např. mírou fluktuace v podniku.

Co se týká proměnné *identifikace pracovníka s cíli a hodnotami podniku*, na základě teorie můžeme stanovit tyto *indikátory*:

- hrdost na podnik, ve kterém jsme zaměstnáni,
- ochota reprezentovat podnik na veřejnosti,
- chodím rád do práce,
- neuvažuji o odchodu z podniku, jsem stabilizován.

Jak už víme, každý z indikátorů obou proměnných musí být použit ve zvláštní pracovní hypotéze. Ke každé naší proměnné se teď vážou čtyři indikátory, to by znamenalo, že bychom museli sestavit 16 pracovních hypotéz. Nevím jak vám, ale mně se to zdá mnoho. Proto navrhuji, abychom počet indikátorů opět zredukovali: pro každou proměnnou vybereme dva: pro proměnnou sociální integrace vybereme solidaritu a kooperaci, pro proměnnou identifikace vybereme hrdost na podnik a chodím rád do práce.

Pak vytvoříme čtyři *pracovní hypotézy* (PH), které budou vypadat takto:

PH1 *Čím větší je solidarita pracovníků, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci budou pociťovat hrdost na svůj podnik.*

PH2 *Čím větší je solidarita pracovníků, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci budou chodit rádi do práce.*

PH3 *Čím větší je ochota lidí spolu kooperovat, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci budou pociťovat hrdost na svůj podnik.*

PH4 *Čím větší je ochota lidí spolu kooperovat, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci budou chodit rádi do práce.*

Rozhodnutí o populaci a o vzorku

Nyní se musíme rozhodnout, na které populaci svůj výzkum uskutečníme. Musíme určit soubor jednotek, o kterém předpokládáme, že jsou pro něj naše závěry platné, to znamená základní soubor. Vzhledem k našim pracovním hypotézám nemůžeme považovat za základní soubor celou populaci České republiky. Základním souborem pro nás budou všichni pracovníci konkrétního podniku. Kterého podniku? Vzhledem k tomu, že testujeme hypotézy odvozené z teorie T. Parsonse, mělo by být jedno, na jaký podnik se zaměříme. Odborníci na kvantitativní výzkum by teď začali asi uvažovat o tom, kolik podniků je třeba vybrat, na základě jakých kritérií apod. To my dělat nebudeme. Prostě si vybereme nějaký konkrétní podnik, na jehož populaci budeme testovat své hypotézy.

Takže si představte, že jsme vybrali podnik, který vyrábí boty a ve kterém je zaměstnáno 400 pracovníků. Z těchto 400 pracovníků jich 150 pracuje ve výrobě (dělníci), 150 v administrativě (úředníci) a 100 v řídicích funkcích různé úrovně (manažeři). Základní soubor má tedy velikost 400 jednotek, což není tak mnoho, abychom nemohli provést vyčerpávající šetření (to znamená, že bychom všechny tyto jednotky zahrnuli do výzkumu).

Vzhledem k tomu, že jsme ve svých východiscích nepředpokládali (respektive tuto možnost jsme vyloučili), že na vztah mezi integrací a identifikací bude mít vliv pracovní zařazení respondentů (tedy organizační struktura), nesmíme se teď nechat zlákat tím, že bychom se ji pokusili do našeho výzkumu ještě zahrnout. Museli bychom se vrátit až na začátek našeho projektu a zformulovat hypotézu, která by předpokládala buď vztah mezi integrací podniku a organizační strukturou nebo vztah mezi identifikací pracovníků s cíli a místem pracovníků v organizační struktuře nebo dokonce bychom mohli chápat proměnnou *místo v organizační struktuře* jako třetí proměnnou, která ovlivňuje jak integraci, tak identifikaci.

Docela chápu, že se v takové situaci leckterý student v zoufalství pokusí o jednu z vyjmenovaných možností. Já bych to ale neudělala. Svou noční můru jsem zabila redukcí problému, a této redukce se taky budu držet. Ale ono mě v mém přesvědčení drží ještě něco. A co to je? No přece Parsons. Jeho teorie totiž vychází z toho, že všichni lidé (bez ohledu na své sociální postavení) jsou identifikováni se společností. Protože tu teorii znám, mohu se o ni opřít; tak mi teorie slouží jako záchranný kruh, který mi neustále pomáhá vyznat se v problému. Tady máte jednu z mnoha možných odpovědí na otázku, na co nám vlastně všechny ty teorie jsou.

Takže náš problém s výběrem populace a vzorku bych v tomto konkrétním případě vyřešila buď tak, že bych udělala vyčerpávající šetření, nebo bych ze základního souboru náhodným výběrem vybrala vzorek. Musela bych si dát jenom pozor na to, abych při vyčerpávajícím šetření měla data pokud možno od všech pracovníků, a při výběrovém šetření, abych měla data pokud možno od všech pracovníků vybraných do vzorku. A to proto, abych měla zajištěnou reprezentativitu. Otázky výběru vzorku a reprezentativity výsledků je dobré konzultovat se statistikem.

Takže předpokládejme, že máme vybranou populaci, na které budeme své hypotézy testovat. Nastal čas vyrazit do terénu a provést pilotní studii.

Pilotní studie

Pomocí pilotní studie se blíže seznámíme s prostředím, ve kterém budeme zkoumat. Získáme detailnější informace o svém problému a zejména o populaci, kterou jsme vybrali. Navštívíme námi vybraný podnik a snažíme se získat co nejvíce informací, které nám pomohou organizovat sběr dat. Bude vedení podniku

ochotno pustit nás do podniku za účelem našeho zkoumání? Pracuje se v podniku na směny? Konají se pravidelně nějaká setkání pracovníků, na kterých bychom mohli hromadně sebrat data? Jaká v podniku panuje atmosféra? Co se povídá po chodbách a výrobních halách? Nemají pracovníci strach ze svých vedoucích? Nebojí se vyjádřit svůj názor? Existuje v podniku nějaký názorový vůdce, někdo, komu všichni důvěřují a kdo by nám mohl pomoci se získáním důvěry pracovníků? Otázek, které si klademe, je celá řada. Jsou to otázky, které se ptají po kvalitě prostředí, do kterého již brzy vyrazíme se svými nástroji – tedy s technikami sběru dat.

Pilotní studie nás orientuje také při výběru techniky sběru dat. Pokud bychom např. zjistili, že většina pracovníků českého podniku neumí dobře česky, třeba proto, že v podniku pracují většinou imigranti (např. Ukrajinci), pak bychom museli rezignovat na standardizovaný dotazník, museli bychom zvolit standardizovaný rozhovor a ještě bychom museli zvážit, do jaké míry jsou cizojazyční pracovníci schopni porozumět tomu, na co se jich ptáme.

Proto je mnoho dobrých důvodů, proč pilotní studii neopomenout. Ušetříme si mnohá zklamání, ušetříme čas i finanční prostředky.

Rozhodnutí o technice sběru dat

Na základě pilotní studie tedy rozhodneme o technice, kterou použijeme pro sběr dat. Předpokládejme, že jsme se rozhodli pro standardizovaný dotazník, a to z toho důvodu, že chceme provést vyčerpávající šetření (400 respondentů) a na sběr dat jsme sami. Dotazník je pak jediná možnost, jak data sebrat, protože jeden člověk nemůže provést 400 standardizovaných rozhovorů. Použití dotazníku je však podmíněno tím, že všichni respondenti čtou i píšou česky.

O výhodách a nevýhodách dotazníku jsme již mluvili v kap. 4.1.2. Musíte výhody a nevýhody zvážit a na základě toho se kvalifikovaně rozhodnout.

Konstrukce nástrojů pro sběr dat

Předpokládejme tedy, že jsme se rozhodli vytvořit standardizovaný dotazník. Takový dotazník je tvořen otázkami, které vycházejí z pracovních hypotéz. Protože máme pracovní hypotézy, můžeme sestavit dotazník z *otázek uzavřených* nabídkou možných odpovědí. Některé otázky do takového dotazníku jsem již uvedla v rámci formulace pracovních hypotéz. Zkusme teď vytvořit soubor otázek, které se budou vztahovat k naší první pracovní hypotéze:

- PH1 *Čím větší je solidarita pracovníků, tím větší je pravděpodobnost, že pracovníci budou pociťovat hrdost na svůj podnik.*

1. *Je správné podporovat ty, kteří podávají v práci slabší výkon než ostatní.* S tímto výrokem:
 - a) souhlasím zcela a bez výhrad
 - b) souhlasím s výhradami
 - c) zásadně nesouhlasím
 - d) nevím

Tuto otázku můžete zformulovat také takto:

1. Ohodnoťte, prosím, na stupnici od 1 do 5 (1 = nesouhlasím vůbec, 5 = souhlasím zcela), do jaké míry souhlasíte s tímto výrokem: *Je správné podporovat ty, kteří podávají v práci slabší výkon než ostatní.*
2. *Jsem hrdá na to, že pracuji v tomto podniku.* S tímto výrokem:
 - a) souhlasím zcela a bez výhrad
 - b) souhlasím s výhradami
 - c) zásadně nesouhlasím
 - d) nevím

Také tuto otázku můžete zformulovat takto:

2. Ohodnoťte, prosím, na stupnici od 1 do 5 (1 = nesouhlasím vůbec, 5 = souhlasím zcela), do jaké míry souhlasíte s tímto výrokem: *Jsem hrdá na to, že pracuji v tomto podniku.*

Tímto způsobem pak budeme postupovat při konstrukci celého dotazníku. V dotazníku nesmí být žádná otázka, která se nevztahuje k pracovním hypotézám. A podle čeho se máme rozhodnout, jestli použijeme první či druhou formulaci otázky (viz výše)? A jak ověříme, zda našim otázkám respondenti rozumějí tak, jak očekáváme? K tomu nám právě slouží předvýzkum.

Předvýzkum

Předvýzkum je způsob, kterým zjišťujeme validitu svých otázek v dotazníku. Předvýzkum je také způsob, kterým si můžeme ověřit, zda otázky v dotazníku jsou pro respondenty srozumitelné a jednoznačné. Teprve po provedení předvýzkumu můžeme definitivně zkonstruovat svůj dotazník. Zkonstruovaná technika sběru dat (např. dotazník) je nezbytnou součástí každého projektu.

B Jak se píše projekt kvalitativního sociologického výzkumu

Přestože napsat projekt kvantitativního výzkumu není zdaleka jednoduché, přece jenom je to jednodušší než napsat projekt kvalitativního výzkumu. Je tomu tak jednak proto, protože kvalitativní výzkum není standardizován (a proto nejsou jednoznačně stanoveny jeho jednotlivé kroky), jednak proto, že v rámci tohoto výzkumu probíhají všechny výzkumné kroky současně, každé rozhodnutí mění výchozí výzkumný rámec, a proto je téměř nemožné kvalitativní výzkum projektovat.

Kromě toho se *výsledky kvalitativního výzkumu nedají předpovědět*. Pro studenty, kteří se rozhodují, zda pro svou práci použijí kvalitativní výzkum, je také velmi důležité vědět, že *výsledky tohoto výzkumu jsou nejisté*.

Přesto musí existovat způsob, jak napsat projekt takového výzkumu. Musíme si být ovšem vědomi toho, že projekt kvalitativního výzkumu bude vždy vypadat jinak než projekt kvantitativního sociologického výzkumu.

Projekt kvalitativního výzkumu musí mít přibližně tuto strukturu:

1. Formulace *tématu* výzkumu.
2. Formulace výzkumné otázky a výzkumných cílů. *Jakou hádanku se pokouším vyřešit?*
3. Formulace výzkumného paradigmatu. Popis teoreticko-empirického východiska výběru tématu: formulace *rámcové představy* o zkoumaném tématu výzkumu.
4. Návrh *případu*, který reprezentuje zvolený výzkumný problém, a zdůvodnění jeho výběru.
5. Návrh *techniky sběru dat* a zdůvodnění jejího výběru.

Mějte na paměti, že struktura projektu kvalitativního výzkumu neodpovídá tomu, jak jednotlivé výzkumné kroky ve výzkumu následují za sebou. Tvorbu projektu samozřejmě musíte začít od formulace tématu výzkumu (bod 1), není však možné přejít hned k formulaci výzkumné otázky (bod 2). Pro formulaci výzkumné otázky nutně potřebujete mít vyřešen bod 3. Máte-li zformulovánu výzkumnou otázku, respektive máte-li zformulovánu hádanku, kterou chcete vyřešit, můžete postoupit k bodu 4 a 5.

Takto strukturovaný projekt kvalitativního výzkumu můžete napsat pouze v případě, že váš výzkum má *teoretické pozadí*. To popíšete v bodě 3. Bod 3 však není možné napsat pouze na základě zvolené teorie. Pro jeho zvládnutí již musíte být seznámeni také s empirickým světem, který hodláte zkoumat. Body 4 a 5 pak vycházejí z tohoto teoreticko-empirického východiska.

Z toho, co již víme o charakteru kvalitativního výzkumu, můžeme usoudit, že během výzkumu se může (a pravděpodobně bude) měnit jak vaše výzkumná otázka, tak i vaše rámcová představa o zkoumaném problému. Tento fakt vede mnohé výzkumníky k tomu, že se o psaní projektu kvalitativního výzkumu ani nepokoušejí a přistoupí přímo k výzkumu.

Jak jsme si ukázali v kap. 4.2.4, jedná se především o takové výzkumníky, které bychom mohli označit za zjednodušující induktivisty. Také jsme si ukázali, že taková cesta vede do pekla. Proto ji nikomu nedoporučuji. Bez rámcového projektu, který se bude neustále proměňovat na základě toho, jak budete postupovat výzkumem, nemůžete nikdy dospět ke spolehlivému výsledku. Řekli jsme si už, že v každém případě jsou výsledky kvalitativního výzkumu nejisté. Nebudete-li však mít projekt, je jisté, že nebudete mít žádné spolehlivé výsledky zcela určitě.

Pojďme si nyní alespoň rámcově ukázat postup psaní první verze projektu na konkrétním příkladu.

Formulace tématu výzkumu

Stejně jako u kvantitativního výzkumu i v kvalitativním výzkumu je zdrojem tématu výzkumu buď teorie, nebo praxe.

Představte si, že jste se z odborné literatury naučili hodně o tom, co je to *podniková kultura*. Dozvěděli jste se, že podnikovou kulturu je obtížné jednoznačně definovat a také zkoumat. A to zejména proto, protože podniková kultura vyrůstá ze základny, kterou si pracovníci podniku neuvědomují a která je pro vnějšího pozorovatele neviditelná. To, co je na podnikové kultuře viditelné, je systém symbolů. Ovšem aby vnější pozorovatel mohl těmto symbolům porozumět, musí odhalit významy, které tyto symboly pro pracovníky mají. To nelze udělat kvantitativním výzkumem, protože pro odhalení významu samozřejmě nejsme schopni zformulovat hypotézy.

Z osobní zkušenosti víte, že je pravda, že každá organizace má nějakou zvláštní atmosféru, která se jen obtížně popisuje slovy. Víte např., že se od sebe liší rodiny, které znáte a navštěvujete, aniž byste byli schopni přesně formulovat, v čem se liší. Též jste si všimli i ve firmách, které jste za různým účelem navštívili.

Zdá se tedy, že jak vaše osobní zkušenost, tak odborníci se shodují v tom, že zde existuje něco neuchopitelného, nepopsatelného, ale přesto velmi důležitého. A to je přece velmi lákavé a vzrušující. Proto jste se po zralé úvaze rozhodli za *téma svého výzkumu zvolit podnikovou kulturu*.

Už na počátku tvorby svého projektu tedy víte nejenom to, na jaké téma se zaměříte, ale víte také, co na tomto tématu chcete zkoumat. V tomto případě začínáte tím, že byste chtěli zkoumat, jak lidé interpretují systém symbolů, který-

mi se projevuje podniková kultura. To ale ještě zdaleka není formulace oné hádanky, kterou chcete vyřešit. Abyste dospěli k formulaci této hádanky, musíte se zaměřit na teoreticko-empirické vytvoření rámcové představy o zkoumaném tématu výzkumu.

Formulace výzkumného paradigmatu. Popis teoreticko-empirického východiska výběru tématu: formulace rámcové představy o zkoumaném problému

Nyní se musíte hlouběji ponořit do odborné literatury o podnikové kultuře. Vzhledem k tomu, že tématem vašeho výzkumu je porozumět tomu, jak lidé interpretují systém symbolů, kterými se projevuje podniková kultura, měli byste se zaměřit na takové teoretické pojetí podnikové kultury, které odpovídá vašemu tématu. Při bližším ohledání odborné literatury zjistíte, že všechny definice podnikové kultury se systémem symbolů tak nebo onak pracují.

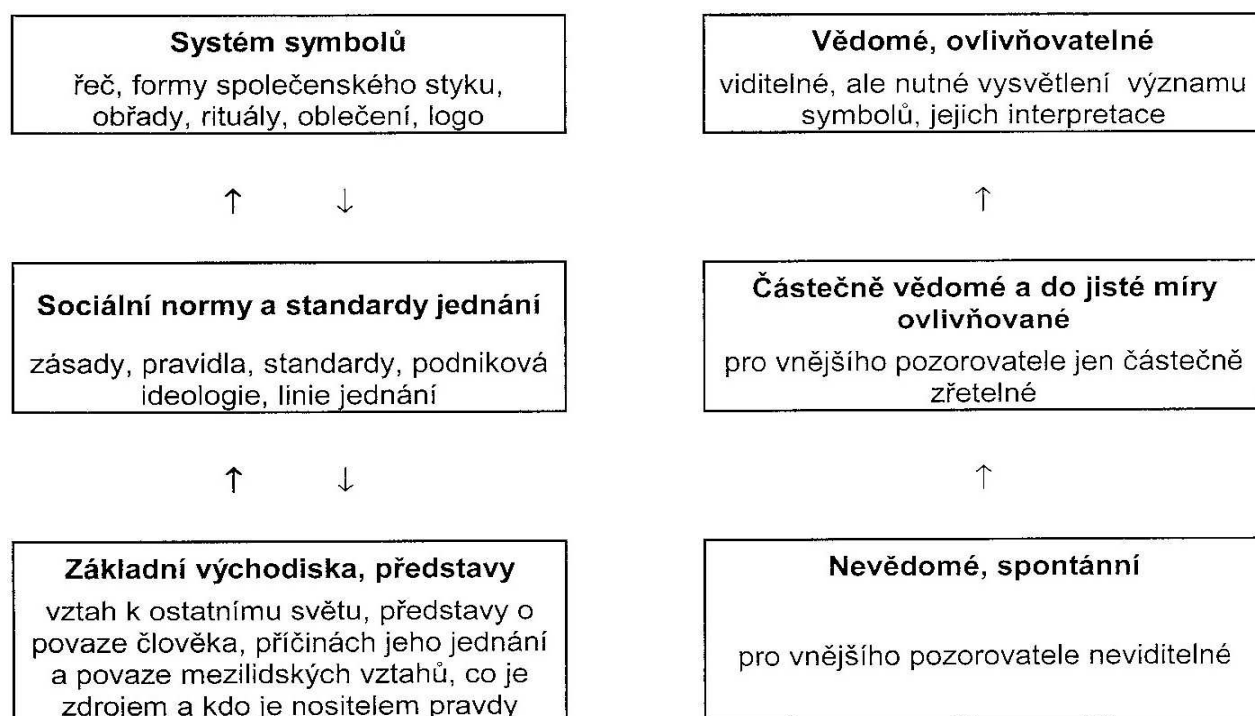
Vás však zajímá především to, jak se neviditelná základna podnikové kultury projevuje ve viditelných symbolech. V literatuře jste našli *tříúrovňové pojetí podnikové kultury E. H. Scheina*.

První, neviditelná úroveň, se týká základních představ a východisek jednotlivých pracovníků podniku. Tato základní rovina spočívá v celkovém pohledu na svět a v přístupu k životu: jedná se o vztah pracovníků k podnikovému okolí, o představy pracovníků o povaze člověka a příčinách jeho jednání, o představy pracovníků o povaze mezilidských vztahů a o představy pracovníků o tom, kdo je v podniku nositelem pravdy a jaký je zdroj pravdy.

Z těchto představ vyrůstá *druhá rovina podnikové kultury*, sociální normy a standardy jednání. Jedná se o nepsaná či psaná pravidla společenského styku, obecně uznávané hodnotové preference, zásady a pravidla pracovní morálky, loajality k firmě apod. Tato rovina je již přístupnější pozorování vnějšího pozorovatele, přesto však je podle Scheina pro tohoto pozorovatele zřetelná jen částečně.

Rovina sociálních norem a standardů jednání tvoří východisko pro *třetí rovinu podnikové kultury*, kterou je oblast symbolů a výrazových forem jednání. Jedná se zejména o vnější projevy společenského styku, architekturu a vybavení pracovišť, podnikové symboly, oslavy, obřady a rituály, mýty, podnikový žargon, oblečení apod. Protože se jedná o vnější projevy, jsou tyto projevy viditelné pro vnějšího pozorovatele. Pro jejich porozumění je však nutné pochopení významů, které tyto symboly pro pracovníky mají (Bedrnová, Nový 1994, s. 16–18).

Navrhují, abychom si *nakreslili schéma*, které bude ukazovat na to, jak jsou jednotlivé úrovně podnikové kultury spolu propojeny. Situaci máme usnadněnou, protože takové schéma už nakreslil samotný autor této teorie (viz Bedrnová, Nový 1994, s. 17).



Obr. 2: Analytické schéma výzkumného problému kvalitativního charakteru

Proč potřebujeme takové schéma? Protože teď přichází důležitý okamžik, a tím je konkretizace našeho výzkumného tématu. Musíme se rozhodnout, zda si ponecháme původně zvolené téma – porozumět tomu, jak lidé interpretují systém symbolů, kterými se projevuje podniková kultura – nebo zda je rozšíříme a pokusíme se dospět k porozumění druhé nebo dokonce první úrovni podnikové kultury.

Schein totiž tvrdí, že pro pochopení třetí roviny musíme nutně vycházet z pochopení druhé a první roviny. Nemohli bychom se tedy pokusit vyjít z první roviny podnikové kultury – z neuvědomovaných a neviditelných představ pracovníků o světě a lidech? Osobně se mi to nezdá reálné – jsou-li představy pracovníků neuvědomované samotnými pracovníky, pak nemá smysl ptát se jich na ně.

Stejně tak nereálné je začít od druhé roviny podnikové kultury, protože sociální normy a standardy jednání jsou podle Scheina pracovníky podniku uvědomované pouze částečně. Zdá se tedy, že je třeba začít na třetí, uvědomované úrovni podnikové kultury, a pokusit se o počáteční porozumění této úrovni i s tím vědomím, že nerozumíme prvním dvěma úrovním.

V tomto okamžiku bych šla do terénu, tedy do prostředí, ve kterém se moje téma vyskytuje. Je nepravděpodobné, že by mi v této fázi výzkumu vedení jakékoliv firmy umožnilo potloukat se firmou a pozorovat. Proto bych začala mluvit s lidmi, kteří jsou zaměstnání v jakékoliv organizaci. Snažila bych se zjistit, jak lidé chápou viditelné symboly kultury své organizace, zda jsou schopni o těchto

symbolech mluvit a jakým způsobem, zda třeba nějak nevědí, že symboly vyrůstají se sociálních norem v jejich organizaci apod.

Vyzbrojena základními informacemi o terénu bych se vrátila zpět ke svému schématu a k otázce, zda si ponechám původní téma (o kterém teď už vím, že je dost úzké) nebo zda je rozšířím na základě Scheinovy teorie.

Pokud bych chtěla téma rozšířit o neviditelné a neuvědomované úrovně podnikové kultury, musela bych se orientovat podle etnometodologických zásad H. Garfinkela. Ten se totiž snaží o odhalení základních fixních a neviditelných struktur sociálního světa. Mohla bych použít analýzu konverzace, kterou spolu vedou jednotliví pracovníci v podniku. Je však nepravděpodobné, že bych mohla v podniku uskutečnit garfinkeling. Než bych se rozhodla pro etnometodologickou variantu zkoumání podnikové kultury, musela bych pochopitelně jít zpět do terénu a vyzkoušet si, zda je skutečně možné v daných podmínkách takto postupovat. Výběrem této varianty bych zároveň rozhodla i o etnometodologickém teoretickém pozadí celého svého výzkumu.

Myslím, že v tomto okamžiku bych se tak nerozhodla. Proč? Hlavně proto, že nevím, zda je možné přejít od první úrovně ke druhé úrovni a ke třetí, protože se mi nepodařilo najít nějakou výzkumnou zprávu o výzkumu, který by byl prováděn tímto způsobem. Protože tvořím projekt školní úlohy, bude lepší, když se budu držet více při zemi. To znamená, že projekt založím na pozorování něčeho, co je podle teorie (i podle mých empirických zjištění) lidmi uvědomováno a pro vnějšího pozorovatele pozorovatelné.

Vrátím se tedy k původní myšlence o tom, že chci porozumět tomu, jak lidé interpretují systém symbolů, kterými se projevuje podniková kultura. Z tohoto vymezení cíle výzkumu vyplývá, že moje hádanka se primárně netýká toho, co lidé dělají, ale toho, jak interpretují svůj svět. Pokud by se moje hádanka týkala toho, co lidé dělají, pak by musela vypadat třeba takto: jakým způsobem spolu lidé jednají? Které jednání je v podniku odměňováno, které je postihováno a které je tolerováno? Ovšem to není moje hádanka. Moje hádanka může být postupně formulována asi takto:

Jak probíhá proces interpretace symbolů podnikové kultury?

Tato formulace se mi zdá krkolomná a také ne moc dobře srozumitelná. Takže zkusím třeba tuto formulaci:

Jak lidé rozumějí symbolům (obřadům, rituálům, formám společenského styku, podnikovému žargonu a mýtům) svého podniku?

Toto znění hádanky se mi zdá zatím přijatelné. Přijmu ho také proto, protože mi neuzavírá možnost vydat se od třetí úrovně podnikové kultury ke druhé

a k první. Tuto možnost si ponechávám otevřenou a nezapomenu na ni, protože mám utvořené schéma celého problému. Na základě toho, jak bude vypadat konkrétní výzkumná situace a také moje první výzkumné závěry o třetí úrovni podnikové kultury, mohu objevit způsob, jak se ponořit až k neuvědomované a neviditelné základně podnikové kultury.

Z formulace hádanky dále plyne, že je možné ji řešit jak za pomoci fenomenologie A. Schütze, tak za pomoci symbolického interakcionismu H. Blumera. Musím zvážit důsledky obou možností (provedu myšlenkový experiment) a vybrat jednu z nich. Osobně bych se na tomto místě přiklonila k metodologii symbolického interakcionismu, a to zejména proto, protože jsem poznala, že Scheinova teorie tříúrovňové podnikové kultury je na tomto východisku založena, i když jsem explicitní formulaci tohoto východiska v Scheinově teorii zatím nenašla.²

Výsledkem mých úvah nad teoreticko-empirickým východiskem výběru tématu je tedy rámcová formulace představy o zkoumaném tématu výzkumu a formulace výzkumné otázky.

Formulace výzkumné otázky a výzkumných cílů

Základní výzkumnou otázku máme tedy již zformulovanou:

Jak lidé rozumějí symbolům (obřadům, rituálům, formám společenského styku, podnikovému žargonu a mýtům) svého podniku?

Tuto základní otázku je nyní nutné *rozpracovat do výzkumných cílů*, např.:

- Vysvětlit, jaké významy přiřkládají lidé v podniku symbolům podnikové kultury.
- Zjistit, zda všichni lidé v podniku chápou významy symbolů stejně.
- Zjistit, kterými symboly je tvořena podniková kultura konkrétního podniku.

Pro sestavení výzkumných cílů je třeba opět se vydat jak do teorie, tak do terénu. Celý proces není zdaleka tak jednoduchý, jak vám jej zde prezentuji. Navíc během výzkumu budete asi nacházet další cíle, nebo dokonce některé opouštět (třeba proto, že dospějete k závěru, že některého z vašich původních cílů nelze empiricky dosáhnout).

Ale pro první verzi projektu by výše zformulovaná základní otázka (hádanka) a stanovení základních cílů postačovala. Můžeme tedy přistoupit k posledním dvěma bodům našeho projektu.

² Může to být způsobeno také tím, že zatím jsem vycházela z učebnice, a nikoliv z originálního Scheinova díla. V zásadě to není správný postup; pokud píšete skutečný projekt, musíte najít mnohem více odborné literatury. Také skutečné rozhodovací procesy trvají mnohem déle, než v mé ukázce psaní projektu.

Návrh případu, který reprezentuje výzkumný problém, a zdůvodnění jeho výběru

V kapitole 4.2.4 jsme si ukázali výhody teoretického výběru případu. Nebudu vás tím tedy zatěžovat a jenom vám připomenu, že pomocí teoretického výběru vybíráme vzorek, který je smysluplný z hlediska teorie, protože zahrnuje určité charakteristiky nebo kritéria, které pomáhají při vytváření teorie zakotvené v datech.

Protože jsme svoje výzkumné otázky zformulovali za pomoci teorie, potom jsou některé možnosti výběru případu rozumnější a smysluplnější než jiné. Měli bychom se snažit vybrat takový podnik, kde je silná podniková kultura a kde můžeme očekávat, že zkušenosti pracovníků tohoto podniku jsou typické vzhledem k naší teorii. Nezapomeňte však, že abychom dostali validní výsledky (a nikoliv jen vyprávěnky krásné Šeherezády), musíme hledat i podnik tvořený lidmi, kteří mají zkušenosti odchylné od našich teoretických předpokladů. Osobně bych za tímto účelem hledala podnik se slabou podnikovou kulturou.

Návrh techniky sběru dat a zdůvodnění jejího výběru

Protože máme stanovenou výzkumnou otázku a základní výzkumné cíle, není těžké vybrat techniku sběru dat. Protože naším cílem je porozumět tomu, jak lidé interpretují systém symbolů, kterými se projevuje podniková kultura, nezvolila bych za základní techniku sběru dat zúčastněné pozorování, ale nestandardizovaný rozhovor. Ovšem tento rozhovor bych zcela určitě kombinovala se zúčastněným pozorováním.

V projektu musíte popsat, jakým způsobem budete nestandardizované rozhovory organizovat a co budete zúčastněně pozorovat. Dále musíte zdůvodnit, proč jste zvolili právě tuto techniku sběru dat.

Osobně bych se poté, co bych zvolila techniku a promyslela si, jak ji budu používat, opět vydala do terénu a techniku sběru dat bych vyzkoušela. Zajímalo by mě např., zda lidé v podniku (případy, které jsem vybrala) jsou ochotni a schopni vyprávět a zda je možné tyto rozhovory provádět přímo v podniku či nikoliv. Dále by mě zajímalo, jestli budu mít do vybraného podniku přístup a co mi vedení podniku dovolí pozorovat.

Jednoduše řečeno k tomu, abyste mohli napsat přesvědčivý projekt kvalitativního sociologického výzkumu, potřebujete jednak spoustu informací o výzkumném prostředí, jednak spoustu teoretických znalostí. Proto také není možné takový projekt ani napsat od stolu, ani ad hoc na základě pouhého potloukání se výzkumným terénem. Dobrý projekt vznikne jenom kombinací teoretického a empirického přístupu.

Jak se pozná dobrý projekt kvalitativního sociologického výzkumu

Podle mého soudu se dobrý projekt kvalitativního sociologického výzkumu pozná podle toho, že *je přijatelný pro vědeckou komunitu* bez ohledu na paradigmatické zaměření jejích členů. Co to znamená?

Podle Silvermana to znamená, že *dobrý projekt přesvědčivě odpovídá na tři základní otázky*:

1. Proč by se měl někdo zajímat o můj výzkum?
2. Je výzkumný plán věrohodný, uskutečnitelný a detailně vysvětlený?
3. Je výzkumník schopen výzkum realizovat (Silverman 2005, s. 125)?

Musíte vždy vzít v úvahu, že váš projekt musí být srozumitelný pro celou vědeckou komunitu. Nesmí být příliš podrobný a dlouhý, a přesto musíte vysvětlit váš záměr i sociologovi, který se kvalitativním výzkumem přímo nezabývá. Máte-li svůj projekt založený na teorii, máte usnadněnou situaci. Dobrý projekt také ukazuje, že výzkum je realizovatelný. To můžete ukázat pouze tehdy, pokud přesvědčivě zobrazíte výzkumný terén i metody, kterými hodláte postupovat.

Pokud svůj projekt napíšete jasně a srozumitelně, pak můžete očekávat, že se vám dostane zpětné vazby od těch, kteří budou váš projekt posuzovat. V jasně formulovaném textu je totiž snazší najít chybu. A vám by nemělo jít o to napsat složitý text, ve kterém nelze odhalit chybu, ale o to napsat tak jasný a přehledný text, že o něm budou moci všichni ti, kteří budou váš projekt číst, něco smysluplného říci. Jde přece o to odhalit chybu už v projektu, a ne na ni přijít až při samotném výzkumu.

Proto se držte mé poslední rady: buďte srozumitelní, vyjadřujte se jasně. Buďte struční. Příliš mnoho slov vždy pouze zakrývá intelektuální prázdnotu.

POUŽITÁ LITERATURA

- ALIJEVOVÁ, D. *Súčasná americká sociológia*. Bratislava: Pravda, 1986.
- BACON, F. *Nové organon*. Praha: Svoboda, 1974.
- BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy. Cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1994.
- BLAŽEK, B. – OLMROVÁ, J. *Zvrácená pyramida*. Praha: SLON, 2006.
- BLUMER, H. *Symbolic Interactionism*. University of California Press, 1969.
- BOURDIEU, P. Sociální prostor a symbolická moc. In *Antologie francouzských společenských věd: Antropologie, sociologie a historie*. Cahiers du CeFRes, č. 8. Praha: Francouzský ústav pro výzkum ve společenských vědách, 1995.
- BOURDIEU, P. Zúčastněná objektivace: Huxleyeho přednáška. *Biograf*, č. 30, 2003.
- BRYMAN, A. *Social Research Methods*. Oxford, 2001.
- BURIÁNEK, J. *Systémová sociologie. Problém operacionalizace*. Praha: Univerzita Karlova, 1993.
- COMTE, A. *Sociologie*. Praha: Orbis, 1927.
- DENZIN, N. Symbolic Interactionism and Ethnomethodology: A Proposed Synthesis. *American Sociological Review*, Vol. 34, Issue 6, 1969.
- DESCARTES, R. *Principy filosofie*. Praha: FILOSOFIA, 1998.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000.
- DURKHEIM, É. *Pravidla sociologické metody*. Praha: VŠP ÚV KSČ, 1969.
- ECO, U. *O zrcadlech a jiné eseje. Znak, reprezentace, iluze, obraz*. Praha: Mladá fronta, 2002.
- FAJKUS, B. *Současná filozofie a metodologie vědy*. Praha: FILOSOFIA, 1997.

- FAJKUS, B. *Filosofie a metodologie vědy. Vývoj, současnost a perspektivy*. Praha: ACADEMIA, 2005.
- FEYERABEND, P., K. *Rozprava proti metodě*. Praha: Aurora, 2001.
- FEYNMAN, R. *Snad ti nedělají starosti cizí názory*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka, 1994.
- GEERTZ, C. *Interpretace kultur*. Praha: SLON, 2000.
- GIDDENS, A. *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press, 1984.
- GIDDENS, A. *New Rules of Sociological Method. A Positive Critique of Interpretative Sociologies*. Cambridge: Polity Press, 1993.
- GIDDENS, A. *Důsledky modernity*. Praha: SLON, 1998.
- GOULD, S. J. *Pandin palec. Malé tajemství evoluce*. Praha: Mladá fronta, 1988.
- HITZLER, R. Rekonstrukce smyslu: O stavu debat v interpretativní sociologii v německy mluvících zemích. *Biograf*, č. 30.
- HAVELKA, M. Max Weber a počátky sociologie náboženství. In *Sociologie náboženství*. Praha: Vyšehrad, 1998.
- CHENAIL, R. J. Prezентování kvalitativních údajů. *Biograf*, č. 9, 1997.
- JAMES, W. *Pragmatismus. Nové jméno pro staré způsoby myšlení*. Praha: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003.
- KELLER, J. *O povaze sociální reality*. Brno: Masarykova univerzita, 1987.
- KUHN, T. S. *Struktura vědeckých revolucí*. Praha: OIKOYMENH, 1997.
- LEAKEY, R. *Darwinův původ druhů v ilustracích*. Praha: Panorama, 1989.
- LEVY, D. J. *Co je společenská realita?* Brno: Proglas, 1993.
- MERTON, R. K. *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*. Warszawa: Państwowe wydawnictwo naukowe, 1982.
- MERTON, R. K. *Studie ze sociologické teorie*. Praha: SLON, 2000.
- MILLS, CH. W. *Sociologická imaginace*. Praha: Mladá fronta, 1968.
- PETRUSEK, M. *Teorie a metoda v moderní sociologii*. Praha: Karolinum, 1993.
- PETŘÍČEK, M. *Úvod do (současné) filosofie*. Praha: Herrmann & synové, 1997.
- POPPER, K. R. *Život je řešení problémů. O poznání, dějinách a politice*. Praha: Mladá fronta, 1998.

-
- SILVERMAN, D. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar, 2005.
- SCHÜTZ, A. *Collected Papers I*. Haag, 1962.
- SCHÜTZE, F. Narativní interview. *Biograf*, č. 20, 1999.
- STRAUSS, A. – CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert, 1999.
- THOMAS, W. – ZNANIECKI, F. *The Polish Peasant in Europe and America. Monography of an Immigrant Group*. Vol. I. Boston: Richard G. Badger, the Gorham Press, 1918.
- URBÁNEK, E. *Kritika fenomenologické sociologie*. Praha: Univerzita Karlova, 1988.
- VÁŠÍČEK, Z. *Podmínky volby*. Praha: Triáda, 2003.
- WEBER, M. *Metodologie, sociologie a politika*. Praha: OIKOYMENH, 1998.
- WALLERSTEIN, I. A KOL. *Kam směřují sociální vědy. Zpráva Gulbenkianovy komise o restrukturalizaci sociálních věd*. Praha: SLON, 1998.

7 REJSTŘÍK

- abdukce 51, 52, 53
akt epoché 46, 48, 76
alternativní teorie 45, 60
analýza
 funkcionální 87
 jazyka vědeckých teorií 35, 36, 37
 kauzální 87
 logická 36, 39
antipozitivismus 23, 42, 119
- Bacon, Francis 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32
biograficky determinovaná situace 138
Blumer, Herbert 130, 152, 154, 188
Bourdieu, Pierre 106, 138
- Comte, August 31, 84, 85, 89, 142
- dedukce 52, 84, 93
deduktivně nomologický model 15, 35, 39, 84, 92
definice situace 126, 127, 129, 130
Denzin, Norman 143
Descartes, René 24, 25
dichotomie 79
dotazník 111, 113, 181
Durkheim, Émile 71, 78, 85, 86, 87, 91, 105, 123, 127, 145
- eidetická redukce 47, 48, 52, 76
empirická verifikace
 silná 33
 slabá 33, 34
- empirické ukotvení teoretických pojmů 36, 38, 40
empirismus 23, 24, 25, 29, 31, 49, 84
etnometodologie 135, 140
experiment 76, 85
 myšlenkový 52, 126, 130, 188
 nepřímý 85
 přímý 85, 136, 142
explorace 132
- falzifikace 55, 57, 58, 155
fenomenologie 16, 42, 45
 fenomenologická sociologie 76, 135
Feyerabend, Paul K. 42, 45, 60, 61, 62, 63, 64, 73, 77, 78
- Garfinkel, Harold 48, 76, 135, 140, 187
garfinkeling 76, 142
Geertz, Clifford 127, 133
Giddens, Anthony 67, 145
- hádanka 43, 57, 153, 187
hermeneutika dvojí 144, 150
heuristika 14, 80, 94, 133, 144, 153, 156
humanistický koeficient 127, 129
Husserl, Edmund 45, 47, 48, 76, 135, 136
hypotéza 52, 94, 108, 173, 175
 kauzální 125
 objasňující 51
 pracovní 100, 108, 110, 178, 179

-
- pravděpodobnostní 71, 97
výchozí 100, 108, 177
- ideální typy 76, 124, 137
idoly rozumu 26, 27, 28, 29
indexikální výrazy jazyka 141
indikátor 87, 97, 98, 104, 107, 109, 110, 178
indukce 25, 33, 53, 84, 94, 134, 152
inspekce 132, 133
interakce 145, 146
interakcionismus 126, 127
symbolický 54, 126, 130
interpretace 91, 92, 97, 107, 126, 127, 134, 173
intersubjektivita 136
- James, William 49, 50
jednotná věda 39
- kauzalita 71, 87, 88, 89
komplementarita 79, 80
konfirmace 34, 53
kontraindukce 61
konverzační analýza 136, 143, 162
korelace 52, 88
korespondence 35, 37, 93
kritérium smyslu
 empirické 33
 teoretické 39
- Kuhn, Thomas 15, 42, 43, 44, 45, 57, 58, 61, 64, 67, 77
kumulace vědeckých tvrzení 31, 35, 76
kvalitativní výzkum 72, 108, 151
kvantitativní výzkum 72, 108, 151, 154
- labužník 125
látkožrout 124
Lazarsfeld, Paul 92, 95
- Merton, Robert K. 67, 75, 77, 78, 79, 93, 95, 130
Mills, Charles W. 93, 94, 95
model 93, 94, 100, 137, 138
mravenci 23, 29, 95
- normální věda 43, 44, 57, 73, 80
novopozitivismus 16, 31
 empirický 31, 36
- objektivita vědeckého poznání 16, 32, 40, 72, 78, 87
obsahová analýza dokumentů
 kvalitativní 160, 164
 kvantitativní 111, 112
očekávání v pozadí 141
omyly rozumu 24
operacionalismus 35, 37, 38, 75, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 119
 operační definice 38, 97, 100, 108, 109
- paradigma 42, 43, 57, 75, 77
 multiparadigmatičnost 67, 77, 80
Parsons, Talcotta 92, 93, 95, 174
pavouci 23, 29
Peirce, Charles S. 49, 51, 52
pilotní studie 173, 180
podkladové vzory 141
Popper, Karl R. 16, 17, 20, 42, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 73
porozumění 120, 124, 151
 dvojité 150
 vysvětlující 125
postulát 128, 139
pozitivismus 23, 31, 75, 84, 90
 logický 15, 16, 31, 35, 84
pozorování 85, 105
 přímé 113, 154, 160
 nepřímé 106, 111, 120
 zúčastněné 131, 160, 161

-
- pragmatismus 16, 42, 49, 50, 51, 75, 76, 126
 princip adekvátnosti 120, 139, 150, 155
 problém „daného“ 31, 32
 projekt výzkumu
 kvalitativního 183
 kvantitativního 173
 proměnná 102, 108, 110, 175
 protokolární věty 31, 32, 33, 62, 105
 předvýzkum 115, 173, 182
 příčina 87, 88, 102, 103
 přirozený postoj 46, 48, 136
- racionalismus 23, 24, 29, 49, 84
 kritický 16, 42, 55
 realita
 přírodní 68, 71
 sociální 68, 71
 redukce informace 101, 103, 119, 150, 151
 rozhovor
 narativní 164
 nestandardizovaný 160, 163
 standardizovaný 111, 114
 rozum
 sociologický 67, 68, 69, 70
 zdravý 44, 67, 68, 69, 70, 137, 148, 149, 152
- Schütz, Alfred 48, 76, 91, 135, 136, 138, 149, 188
 smysložrout 124
 sociální struktura 79, 143, 145, 146
 sociální systém 94, 145
 strukturace dvojité 144, 146, 149
 systémový přístup 94
- teorém 39, 84, 93
 teoretický anarchismus 16, 42, 60
 testování hypotéz 108
 Thomas, William 127, 129
- transformace informace 101, 104, 154
 tvořivost 157, 158
 typizace 137
- validita 104, 107, 115
 včely 23, 29
 vědecká revoluce 42, 57
 verifikacionismus 31, 33, 144
 verifikace 31, 33, 138
 vztah mezi teorií a empirií 74, 75, 90, 99, 157
 vztažení k hodnotám 71, 121
- Weber, Max 71, 76, 120, 129, 135, 137
- zákon 84, 85
 zakotvená teorie 153, 156
 zásoba vědění 137
 vzájemné vědění 148, 149
 zhuštěný popis 127, 133, 154
 zkreslení 102, 105, 112
 zkušenost 45, 46, 97, 127, 131
 vnější 32
 vnitřní 32
 Znaniecki, Florian 127, 129
 zúčastněná objektivace 138
- životní svět 136