

Metody badawcze stosowane w obszarze ZZL: możliwości i ograniczenia

Nadesłany: 10.03.16 | Zaakceptowany do druku: 09.10.16

Joanna Samul

Istnienie wielu metod i podejść badawczych z jednej strony pozwala na najbardziej racjonalny ich dobór w zależności od podmiotu i celu badania, z drugiej zaś – nieco komplikuje podjęcie decyzji w tym obszarze. Znajomość podstawowych zagadnień metodologii procesu badawczego oraz możliwości i ograniczeń poszczególnych metod i technik badawczych pozwala nie tylko na osiągnięcie celów badawczych, lecz także na zrealizowanie ich we właściwy i wiarygodny sposób. Celem artykułu jest wskazanie możliwości i ograniczeń stosowania różnego rodzaju metod badawczych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach na podstawie literatury przedmiotu. Ocenie poddane zostaną metody badawcze najpowszechniej stosowane w naukach o zarządzaniu. Na podstawie przeprowadzonej analizy treści dwóch czasopism „Personnel Review” i „Human Resources Management Journal” określone zostaną najpopularniejsze metody i techniki badawcze w odniesieniu do zarządzania pracownikami w ujęciu porównawczym w sektorze komercyjnym i publicznym.

Słowa kluczowe: metody badawcze, wywiady, sondaże, grupy fokusowe, ZZL.

Using the Methods in the Area of HRM: Capabilities and Limitations

Submitted: 10.03.16 | Accepted: 09.10.16

The existence of many methods and approaches allows their appropriate selection depending on the subject and purpose of the study. However, it makes it more difficult to take a decision. Basic knowledge of methodology of the research process and the possibilities and limitations of the various methods and techniques allows not only for achieving research objectives but also for their attainment in a proper and reliable way. The aim of this research is to determine the possibilities and limits of the use of different types of research methods in the field of human resource management in organizations. The study presents the used methods and techniques according to their reliability and shows limitations to the research process. The article presents the most popular research methods and techniques of human resources management in the commercial and public sectors on the basis of two journals – *Personnel Management and Human Resources Management Journal*.

Keywords: research methods, interviews, surveys, focus groups, HRM.

JEL: C80, J24, L20, M12

* **Joanna Samul** – dr, Wydział Zarządzania, Politechnika Białostocka.

Adres do korespondencji: Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, ul. Ojca Stefana Tarasiuka, 16-001 Kleosin; e-mail: j.samul@pb.edu.pl.

1. Wstęp

W polu zainteresowań nauk ekonomicznych leży nie tylko rozwiązywanie problemów gospodarczych, lecz także tworzenie abstrakcyjnych teorii, co powoduje powstawanie wielu paradygmatów i podejść metodologicznych. Nauki ekonomiczne napędzane są jednak problemem, nie metodologią, a więc to problem powinien decydować o przyjmowanej metodologii, która pozwoli na poznanie badanego zjawiska (Kuciński, 2014, s. 193). Nauki o zarządzaniu są natomiast zbiorem różnych dyscyplin, subdyscyplin i specjalności naukowych, co powoduje brak własnego instrumentarium poznawczego i metodologicznego oraz korzystanie z dorobku innych dziedzin nauki, takich jak: nauki przyrodnicze, matematyczne, socjologiczne, ekonomiczne i wiele innych (Czakoń, 2011, s. 26–27). Wynika z tego jednak niewątpliwa korzyść, tj. możliwość łączenia różnych metod, które pozwalają minimalizować niedoskonałości i wykorzystywać atuty każdej z nich. Stosowanie badań jakościowych lub ilościowych w zależności od celu i przedmiotu badań, a także ich triangulacja pozwalają na podniesienie poziomu wiarygodności i pewności formułowanych na podstawie badań teorii.

Badacz, dobierając metody badawcze do realizacji swojego tematu, uwzględnia przyjęty cel i problem badawczy, tezy badawcze, a także możliwości realizacji badania uwzględniające ograniczenia czasowe lub/i finansowe. Kieruje się jednak również tym, jakie metody stosowane są przez innych naukowców do realizacji podobnych obszarów badawczych. Natomiast dopiero w trakcie przeprowadzania badań zauważa pewne ograniczenia i niedostatki stosowanych metod, szczególnie w kontekście ich skuteczności w realizacji przyjętych celów.

W związku z tym celem artykułu jest wskazanie mocnych i słabych punktów najpowszechniej wykorzystywanych metod badawczych oraz określenie aktualnych trendów ich stosowania w kontekście badania obszarów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi.

2. Możliwości i ograniczenia metod jakościowych i ilościowych

Obecnie dominujący paradygmat w metodologii badań w naukach o zarządzaniu to podejście neopozytywistyczno-funkcjonalistyczno-systemowe (Sułkowski, 2012). Jednym z poważniejszych zarzutów w odniesieniu do metod badawczych zaliczanych do tego paradygmatu jest brak możliwości uchwycenia procesów psychospołecznych, co może mieć istotne znaczenie w przypadku badań w ramach subdyscypliny, jaką jest zarządzanie zasobami ludzkimi.

Dokonując tradycyjnego rozróżnienia na badania jakościowe i ilościowe, należy wskazać, że te pierwsze niejako ciągle „zabiegają o równoprawną

legitymizację w naukach społecznych” (Jemielniak, 2012, s. 9). Badania jakościowe stawiają badacza przed problemami w bardzo szerokim kontekście i wiążą się z jego subiektywnym podejściem do procesu badawczego. Pomimo braku wystandaryzowanych narzędzi w zakresie prowadzenia badań jakościowych mogą one służyć lepszemu zrozumieniu zjawisk, pogłębieniu wiedzy, a nawet odkryciu nowych teorii. Część badaczy twierdzi, że badania jakościowe są skuteczne na etapie badań pilotażowych (Kuciński, 2014, s. 195). Badania jakościowe dostarczają mniej danych w sensie ilościowym, gdyż zazwyczaj dotyczą jednego lub kilku przypadków, podczas gdy badania ilościowe przeprowadzane są nawet na próbie kilku tysięcy respondentów. Co więcej, zdecydowanie trudniejsze jest dokonanie standaryzacji danych otrzymanych w badaniach jakościowych i poddanie ich dalszej analizie statystycznej. Ich słabością może być zatem trudność w porównywaniu otrzymanych wyników między różnymi podmiotami. W związku z tym trudno uznać je za reprezentatywne, ponieważ zawsze osadzone są w konkretnych okolicznościach. Dlatego często stawia się im zarzut braku możliwości generalizacji, czyli niemożności uogólniania wniosków na podstawie pojedynczych przypadków. Natomiast dane z badań jakościowych są zdecydowanie dokładniejsze i mogą wskazać obszary, których badacz nie uwzględnił w projekcie swoich badań. Ponadto sugeruje się, że w naukach ekonomicznych nie istnieje nic takiego, jak „twarda” teoria (Flybjerg, 2006, s. 422), a nauki o zarządzaniu są naukami wyjątkowo „miękkimi” (Tranfield, 2002, s. 380), zatem badania jakościowe bardzo dobrze nadają się do takiego sposobu rozwijania wiedzy. Różne indywidualne interpretacje pozwalają badaczowi na głębsze zrozumienie obiektu badań, a nawet zapoczątkowanie nowych idei (Bluhm, i in., 2011, s. 1870).

Badania ilościowe mają natomiast charakter dedukcyjny. Zorientowane są głównie na weryfikację hipotez. Cechują się większym obiektywizmem ze względu na ograniczony wpływ badacza na badane zjawiska, ale wymagają zachowania większej dyscypliny metodologicznej. Wymuszają rygor procedur badawczych przez pełne korzystanie z narzędzi statystyki, rachunku prawdopodobieństwa czy metod numerycznych (Pawłowski, 2010, s. 128). W badaniach ilościowych zakłada się zbieranie, analizowanie i prezentowanie danych mierzalnych. Dostarczają one wielu informacji. Pozwalają zatem uogólniać uzyskane wyniki na całą populację. Od badań jakościowych różni je sposób interpretowania i wyciągania wniosków z badań. Z pewnością badania ilościowe charakteryzują się większą rzetelnością, ale mniejszą trafnością w porównaniu z badaniami jakościowymi (Kuciński, 2014, s. 195; Babbie, 2005). Uzyskane w badaniach ilościowych dane są zazwyczaj powierzchowne. Wydają się jednak mniej pracochłonne i czasochłonne ze względu na możliwość wykorzystywania nowoczesnej technologii do ich przeprowadzania.

Do najczęściej stosowanych metod w naukach o zarządzaniu należy zaliczyć badania sondażowe, wywiady i badania fokusowe. Poniżej przedstawione zostaną główne ograniczenia tych metod.

Badania sondażowe są bardzo często stosowaną techniką obserwacyjną w badaniach społecznych. Typowe badanie sondażowe charakteryzuje się określonym doбором respondentów i przygotowaniem dla nich standaryzowanego kwestionariusza. Stosowane są głównie do celów opisowych, wyjaśniających i eksploracyjnych przy chęci pomiaru postaw i opinii w dużej populacji, której badacz nie jest w stanie obserwować bezpośrednio.

Główne słabości badań sondażowych przejawiają się w (Babbie, 2003, s. 301–302):

- wymogu standaryzacji pytań, co często sprawia wrażenie powierzchownego traktowania złożonych tematów;
- braku możliwości całościowej oceny sytuacji respondenta – poznajemy opinię respondenta na dany temat bez jej kontekstu;
- dostarczaniu określonej ilości informacji – badacz nie może dowiedzieć się więcej ponad to, o co zapytał w badaniu;
- nieelastyczności badań – dla badań sondażowych typowy jest wymóg niezmienności początkowego kształtu badań w ich trakcie, podczas gdy w obserwacji mogą wystąpić modyfikacje badań ze względu na zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne;
- istnieniu artefaktów w wyniku sztuczności sytuacji badawczej, np. to, że ktoś udziela konserwatywnych odpowiedzi na pytania, nie musi oznaczać, że jest konserwatywny;
- słabej trafności badań, np. opinie ludzi w różnych kwestiach rzadko przybierają formę zdecydowanej zgody, zgody, niezgody lub zdecydowanej niezgody z jakimś konkretnym stwierdzeniem, ich odpowiedzi są raczej przybliżonymi wskaźnikami tego, co badacze mieli na myśli.

Kolejną popularną metodą są wywiady, polegające na poznawaniu określonych zjawisk i stanów rzeczywistości drogą ustalania opinii i poglądów respondentów w bezpośredniej rozmowie (Pelc, 2012, s. 60). Słabości wywiadów leżą zarówno po stronie osoby przeprowadzającej badania, jak i po stronie respondentów. Bezpośredni udział osoby przeprowadzającej wywiad z jednej strony pozwala na wyjaśnienie wątpliwości, z drugiej zaś – wpływa na subiektywność udzielanych przez respondenta informacji. Ankieter może być mało uprzejmy, może nie do końca mieć wszystkie informacje potrzebne do przeprowadzenia badania, co spowoduje brak zaufania co do fachowości ankietera czy wiarygodności badań. Może używać słów specjalistycznych, które są niezrozumiałe dla respondenta. Respondenci mogą natomiast obawiać się, że będą posądzeni o niekompetencję, więc nie zadają żadnych pytań lub nie zadają dodatkowych pytań, jeżeli pomimo wyjaśnień nadal mają pewne wątpliwości. Bardzo istotna jest zatem forma przeprowadzania badań. Ma to wpływ na ostatecznie udzieloną odpowiedź, która może być po prostu przypadkowa. Nieszczerość odpowiedzi respondentów może być też zupełnie nieumyślna, tzn. wynikać na przykład z myślenia życzeniowego, myślenia stereotypowego, złudzenia perspektywicznego czy nieufności do ankietera lub celu badań (Stachak, 2013, s. 126–127).

Kolejną metodą badawczą stosowaną coraz częściej są grupy fokusowe. Badania te polegają na zebraniu grupy osób – na ogół od 12 do 15 – w celu nawiązania moderowanej dyskusji na pewien określony temat (Babbie, 2003, s. 330). Badani powinni być dobierani na podstawie związku z przedmiotem badania. Natomiast uczestnicy grup fokusowych nie są dobierani za pomocą rygorystycznym metod doboru losowego, a więc w sensie statystycznym nie są reprezentacją żadnej populacji. Dobór ekspertów do grupy fokusowej charakteryzuje się zazwyczaj doborem celowym. I choć stanowi to słaby punkt tej metody, to celem badań fokusowych jest głównie eksploracja obszaru badawczego. Do innych słabości tej metody można zaliczyć to, że (Babbie, 2003, s. 331):

- w grupie fokusowej kontrola sprawowana przez badacza jest słabsza niż w przypadku wywiadów indywidualnych,
- analiza danych jest trudna,
- moderator musi mieć specjalne umiejętności,
- różnice między grupami mogą sprawiać kłopot,
- zebranie grupy jest trudne,
- dyskusja musi być prowadzona w sprzyjającym otoczeniu.

Natomiast niewątpliwą zaletą jest możliwość pozyskania informacji, których badacz nie przewidział i które nie pojawiłyby się w innych metodach badawczych, jak np. w sondażu czy wywiadzie. Dlatego też uważa się, że grupy fokusowe są doskonałym narzędziem do opracowywania pytań kwestionariuszowych.

Znajomość słabości, właściwych dla poszczególnym metod badawczych pozwala na minimalizowanie ich poprzez odpowiedni dobór do badanego problemu, jak również poprzez stosowanie kilku metod, które będą wzajemnie się uzupełniały. Zastosowanie jednocześnie metod z grupy jakościowej i ilościowej pozwala na zwiększenie wiarygodności wyników badań. Łączenie obu rodzajów metod jest szczególnie istotne w obszarach zarządzania zasobami ludzkimi (Creswell, 2009).

3. Analiza treści renomowanych czasopism naukowych

Analizy wykorzystywanych metod i technik badawczych dokonano na podstawie dwóch czasopism o zasięgu międzynarodowym: „Human Resources Management Journal” i „Personnel Review”. Wybór czasopism podyktowany był zakresem tematycznym związanych z badaniami w obszarze zasobów ludzkich, obecnością współczynnika Impact Factor oraz dostępnością do bazy wydawnictw. „Human Resources Management Journal” to czasopismo wydawane od 1990 roku przez John Wiley and Sons Ltd. Czasopismo posiada współczynnik Impact Factor 2,423 za 2014 r. Indeksowane jest między innymi w takich bazach jak: Current Contents: Social & Behavioral Sciences (Thomson Reuters), Emerald Management Reviews (Emerald), Social Sciences Citation Index (Thomson Reuters) oraz Web of Science

(Thomson Reuters). Głównym celem czasopisma jest promowanie teorii i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi oraz podkreślanie znaczenia zarządzania ludźmi w aspekcie społecznym, gospodarczym i politycznym. „Personnel Review” jest natomiast czasopismem z długą tradycją istnienia, dostępnym online od 1971 roku, wydawanym przez Emerald Group Publishing Limited. Czasopismo ma współczynnik Impact Factor 0,962 za 2013 rok (5-letni IF wynosi 1,415). Indeksowane jest między innymi w: ABS (UK), Australian Business Deans Council (ABDC) Quality Journal List, BFI (Denmark), Scopus, Thomson Reuters (ISI). Tematyka czasopisma dotyczy obszarów zarządzania zasobami ludzkimi, między innymi: rekrutacji i selekcji, rozwoju i szkoleń pracowników, strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi czy też pracowników na rynku pracy.

Celem analizy treści był przegląd wykorzystywanych metod i technik badawczych w wymienionych czasopismach w latach 2013–2015. Analizy artykułów dokonywano, wyodrębniając i porównując dwa sektory: komercyjny i publiczny, w tym non profit. Wyszczególnienie organizacji non profit było trudne ze względu na małą ich liczbę (tylko 4 przypadki), ale tam, gdzie było to możliwe, uwzględniano odrębnie również ten typ organizacji. W sumie dokonano przeglądu 125 artykułów: 48 dotyczyło tylko sektora komercyjnego, 19 – tylko sektora publicznego, 4 – organizacji non profit, 36 – obu sektorów (komercyjnego i publicznego), 18 – nie zostało zidentyfikowanych ze względu na brak informacji na ten temat i możliwości zakwalifikowania do jednej z kategorii. Dwie ostatnio wymienione grupy nie zostały ujęte w dalszych analizach. Ponadto w „Personnel Review” od ostatniego numeru w 2013 roku w słowach kluczowych zamieszcza się rodzaj wykorzystywanych badań. Analiza tych informacji wskazała na wyraźną przewagę stosowania metod ilościowych (ang. *quantitative*) nad jakościowymi (ang. *qualitative*) – odpowiednio 72% i 23% i niewielkie stosowanie łącznie obu metod (ang. *mixed methodologies*) – 6%.

W trakcie analizy obu czasopism wyodrębniono następujące metody badawcze:

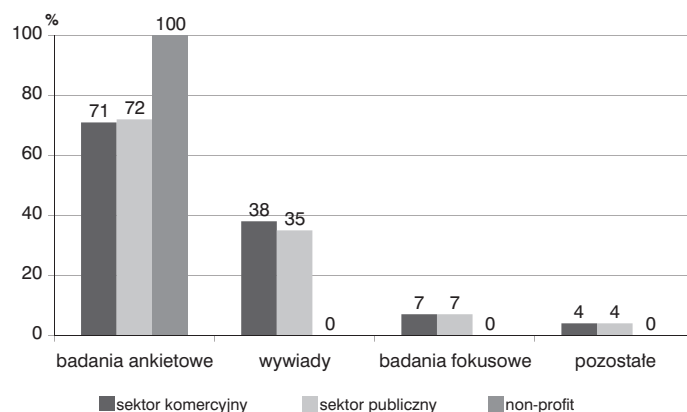
- badania ankietowe z wykorzystaniem kwestionariusza papierowego (ang. *paper-and-pencil questionnaire, paper survey*) i kwestionariusza internetowego (ang. *web-based questionnaire, on-line survey*),
- wywiady, w tym wywiady otwarte (ang. *interviews*) i częściowo ustrukturalizowane (ang. *semi-structured interviews*),
- metody pozostałe, do których zaliczono badania fokusowe (ang. *focus panel, focus group, expert panel*), analizę danych wtórnych (dokumentów firmy, danych statystycznych) oraz obserwację,
- studia przypadków (ang. *case study*).

Dalszej analizie poddane zostaną trzy opisane wcześniej metody badawcze, tj. badania ankietowe, wywiady i badania fokusowe.

Należy zaznaczyć, że wśród badań ankietowych wyraźnie była określona technika przeprowadzenia badania. Natomiast w przypadku wywiadów przy-

jęto, że jeżeli w metodyce badania opisanej w artykule nie zostało wyraźnie określone, że są to wywiady częściowo ustrukturalizowane, to zaliczono je do grupy wywiadów otwartych. Największa rozbieżność dotyczyła nazewnictwa badań fokusowych. Opisy tych metod były jednak zbieżne.

Rysunek 1 przedstawia wyniki przeprowadzonej analizy wykorzystywanych metod badawczych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.



Rys. 1. Stosowane metody badawcze w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej wykorzystywaną grupą metod są badania ankietowe, zarówno w sektorze komercyjnym, jak i publicznym i organizacjach non profit. Na drugim miejscu znalazły się wywiady. Badania fokusowe i pozostałe metody stanowią natomiast bardzo niski wskaźnik wykorzystania bez względu na badany sektor. Pozostałe metody badawcze to obserwacje, analiza dokumentów i studium przypadku. W ramach *case study*, które łącznie stanowiły trzy przypadki wykorzystywano dwa wywiady częściowo ustrukturyzowane oraz metodę mieszaną, na którą składały się wywiady częściowo ustrukturyzowane, kwestionariusz ankietowy i analiza dokumentów. W przypadku organizacji non profit żadne inne metody, oprócz badań z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego, nie były stosowane.

Ponadto tylko 3% badaczy stosuje trzy metody badawcze, 14% stosuje dwie metody, pozostała zdecydowana większość (83%) wnioskuje na podstawie zastosowania jednej metody. Porównując liczbę wykorzystywanych metod ze względu na sektor to stosowanie więcej niż jednej metody dotyczy jednak przede wszystkim sektora komercyjnego. Tylko w dwóch przypadkach wykorzystano więcej niż jedną metodę, badając zasoby ludzkie w sektorze publicznym. We wszystkich badanych organizacjach non profit ograniczono się do jednej metody badawczej.

W tabeli 1 przedstawiono szczegółowe dane dotyczące poszczególnych narzędzi badawczych. W pierwszej kolejności zanalizowano najbardziej popularne badania ankietowe ze względu na liczebność próby oraz wskaźnik zwrotu ankiet (tab. 1).

Sektor	Metoda badań ankietowych	Liczba badań	Wielkość próby						Wskaźnik zwrotu ankiet (%)
			Liczba respondentów			Liczba firm			
			mediana	min	max	średnia	min	max	
Sektor publiczny	kwestionariusz internetowy	5	2840	628	5052	21,3	5	42	58
	kwestionariusz papierowy	14	292	164	895	109,0	3	350	55
Sektor komercyjny	kwestionariusz internetowy	5	936,5	203	13639	–	–	–	53
	kwestionariusz papierowy	29	508	169	13555	92,8	7	247	54

Tab. 1. Charakterystyka badań ankietowych w analizowanych czasopismach. Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że zdecydowanie bardziej popularną metodą jest tradycyjna papierowa forma przeprowadzania ankiety niż internetowa, chociaż badania internetowe zapewniają dostęp do większej liczby respondentów. Z przeprowadzonej analizy wynika, że mediana wynosi 2840 respondentów dla sektora publicznego i 936,5 dla sektora komercyjnego w przypadku badań internetowych, podczas gdy dla badań papierowych wynosi odpowiednio 292 i 508 respondentów. Pod uwagę wzięto medianę, a nie średnią, jako tę, która lepiej będzie odzwierciedlać przeciętną liczbę respondentów. Średnia mogłaby zostać znacznie podwyższona przez pojedyncze badania prowadzone na kilku tysiącach respondentów. Pomimo że badania internetowe są mniej powszechnie stosowane, to jednak Internet jest bardzo często wykorzystywany w badaniach sondażowych. Ponad 40% badaczy wysyła kwestionariusz ankiety drogą e-mailową, zdecydowanie mniej badaczy, bo 24% wysyła pocztą wraz z listem wyjaśniającym i kopertą zwrotną, tyle samo przeprowadza badania ankietowe podczas bezpośredniego wywiadu (ang. *face-to-face*), a 12% przeprowadza sondaże telefoniczne. W jednym przypadku wspomniano o niewielkiej zachęcie finansowej związanej z udziałem w badaniach. Wskaźnik zwrotu ankiet jest zbliżony dla obu metod, niezwiązany z badanym sektorem i waha się w granicach 53–58%. Natomiast wskaźnik ten jest bardzo różny w poszczególnych badaniach. Najniższy współczynnik zwrotu wynosił 10,67%, a najwyższy 100%.

Najprawdopodobniej związane jest to nie tylko z tematem badań, lecz także z państwem, w którym przeprowadzane są badania. Szacuje się, że w USA wskaźnik ten wynosi około 25%, podczas gdy w Korei waha się w granicach od 76% do 87,6%, gdzie badania administrowane są przez rząd koreański (Choi, Lee, 2013, s. 579).

Wywiady są drugą, po badaniach ankietowych, metodą zbierania informacji w obszarach zarządzania zasobami ludzkimi. W tabeli 2 przedstawiono charakterystykę analizowanych wywiadów.

Sektor	Rodzaj wywiadu	Liczba badań	Wielkość próby (respondentów)			Technika
			średnia	min	max	
Sektor publiczny	wywiad otwarty	0	–	–	–	–
	częściowo ustrukturyzowany	4	29,6	12	41	face-to-face
Sektor komercyjny	wywiad otwarty	6	202,3	30	427	face-to-face, wywiad telefoniczny
	częściowo ustrukturyzowany	11	31,2	15	42	face-to-face, wywiad telefoniczny

Tab.2. Charakterystyka wywiadów w analizowanych czasopismach. Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 2 wskazano na wielkość próby. Trudno jednak wyciągać wnioski na tej podstawie ze względu na małą ilość stosowanych wywiadów (w sumie 21 wywiadów na 71 analizowanych przypadków). Najczęściej stosowaną techniką jest wywiad bezpośredni (ang. *face-to-face*), a także wywiad przeprowadzany telefonicznie. Ta druga technika wykorzystywana jest głównie przy dużej liczbie badanych respondentów. W jednym artykule wskazano na wykorzystanie metody „śnieżnej kuli” do doboru respondentów. W artykułach zaznaczono, że wywiady były nagrywane. Większość wywiadów stanowi samodzielne badanie (14 przypadków), jednak część (7 przypadków) przeprowadzana jest jako jeden z etapów badań, mających na celu uzupełnienie wyników pozyskiwanych głównie drogą badań ankietowych. W jednym przypadku zaznaczone było, że wywiad stanowił formę pre-testu.

Następnie zanalizowano badania fokusowe, które zostały wskazane w przeglądanych artykułach i które wydają się ciekawe w zastosowaniu ze względu na ich jakościowy i niewystandaryzowany charakter (tab. 3).

Łącznie w analizowanych 125 artykułach przeprowadzono 9 badań panelowych – 1 w sektorze komercyjnym, 4 w obu sektorach oraz 4 w badaniach dotyczących różnych przedsiębiorstw bez wyraźnego określenia sektora tych przedsiębiorstw. Wszystkie badania fokusowe stanowiły jeden z etapów badań. Ponadto w jednym przypadku wskazano, że stanowiły one niejako pre-test, gdyż na ich podstawie zbudowano kwestionariusz ankietowy.

Lp.	Cel badania	Dobór uczestników grup fokusowych
1.	Badanie sposobów radzenia sobie z nudą w miejscu pracy związaną z monotonią i powtarzalnością prac	5 ekspertów – praktyków przemysłu
2.	Badanie dotyczące tego, jak australijski muzułmanin radzi sobie z potencjalnym konfliktem oraz osiąganiem równowagi między pracą, rodziną i religią	11 uczestników – przywódców religijnych i społecznych kultury muzułmańskiej; badania pozwoliły na lepsze zrozumienia danych uzyskanych przez badanie ankietowe
3.	Badania dotyczyły uniwersalności praktyk zzl w odniesieniu do różnych organizacji	brak informacji o dobrze uczestników; badania fokusowe pozwoliły na opracowanie kwestionariusza
4.	Ocena inicjatyw przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy	3 grupy fokusowe po 4–7 uczestników – pracowników różnych firm
5.	Badanie praktyk zapewniających utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a osobistym oraz znaczenia elastyczności w wykonywaniu pracy	6 grup, udział wzięło 44 menedżerów firm budowlanych sektora publicznego oraz 6 menedżerów i 14 pracowników firm budowlanych z sektora prywatnego
6.	Badanie praktyk zarządzania wiekiem w różnych instytucjach różnych krajów	12 grup z pracownikami różnych szczebli i firm, którzy mieli powyżej 50 lat
7.	Badanie postrzegania studentów roli portali społecznościowych w udostępnianiu informacji dla potencjalnych pracodawców	2 grupy, jedna składała się z 12 studentów, druga z 5 specjalistów HR; na podstawie badań panelowych zmodyfikowano badania ankietowe, które następnie zostało ocenione przez 2 ekspertów
8.	Badanie praktyk zzl w okresie recesji w firmach w Irlandii	6 grup z udziałem 30 menedżerów HR i 3 grupy z udziałem 17 przedstawicieli związków zawodowych
9.	Badanie postrzegania przez pracodawców zasobów pracy, tworzonych przez migrantów zarobkowych	od 4 do 6 grup w 3 firmach, średnio po 5 osób w każdej grupie; odrębnie 1 grupa fokusowa z emigrantami

Tab. 3. Charakterystyka badań fokusowych w analizowanych czasopismach. Źródło: opracowanie własne na podstawie Whiteoak (2014); Sav, Harris i Sebar (2014); Clinton i Guest (2013); Beirne i Hunter (2013); McDonald, Townsend i Wharton (2013); Schröder, Muller-Camen i Flynn (2013); Curran, Draus, Schragger i Zappala, (2014); Teague i Roche (2014); Thompson, Newsome i Commander (2013).

Przeprowadzona analiza wskazuje na dużą różnorodność w doborze liczby grup fokusowych i liczby uczestników poszczególnych grup, które wahały się od 4 do nawet 30 osób. I choć uczestnicy panelu są ściśle związani z celem badań, to jednak metoda ich doboru nie została szczegółowo opisana, co może oznaczać celowy, a nie losowy dobór respondentów, a zatem niską reprezentatywność badań, wpływającą na trudność w generalizowaniu uzyskanych w ten sposób wniosków. Jeżeli chodzi o cel zastosowanych badań fokusowych, to można wskazać tu dwa główne wątki – badania albo służyły lepszemu przygotowaniu i opracowaniu kolejnym etapów badań (np. kwestionariusza ankietowego), albo polegały na chęci lepszego zrozumienia badanych zjawisk czy też wyjaśnienia kontekstu uzyskanych innymi metodami informacji.

4. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza literatury wskazuje na istnienie wielu ograniczeń – zarówno w zakresie metod jakościowych, jak i ilościowych stosowanych w naukach o zarządzaniu. Wskazane słabości mogą być wyeliminowane lub przynajmniej minimalizowane poprzez łączne stosowanie różnego rodzaju metod i technik badawczych, a przede wszystkim poprzez właściwy dobór tych metod do rozwiązywanych problemów naukowych i tego, co za pomocą nich badacz chce uzyskać – czy wstępne informacje o problemie, czy pogłębienie wiedzy na dany temat. Zarówno w jednym, jak i drugim przypadku nadają się doskonale do tego badania jakościowe, na co wskazała analiza treści dwóch renomowanych czasopism. Przeprowadzona analiza bibliometryczna udowodniła również, że badacze jednak chętniej wykorzystują metody ilościowych niż jakościowe do badania zjawisk w obszarze ZZL. Wykorzystują przy tym tradycyjne badania kwestionariuszowe i wywiady. Bardzo często też autorzy artykułów opierają formułowane teorie i wnioski tylko na jednym rodzaju metody badawczej. Przeprowadzona analiza nie wskazuje też na wyraźne różnice w stosowanych metodach badawczych ze względu na sektor. Zarówno w sektorze przedsiębiorstw komercyjnych, jak i publicznych, w tym organizacji non profit stosuje się bardzo podobne metody badawcze. Wydaje się również, że nie ma znaczenia to, że badaniami objęte są zagadnienia związane z różnymi aspektami zarządzania ludźmi. W świetle przeprowadzonej analizy zarządzanie zasobami ludzkimi nie jest zatem na tyle specyficzną subdyscypliną nauk o zarządzaniu, która wymagałaby innych bardziej wyspecjalizowanych metod badawczych niż te obecnie stosowane. Dalsze kierunki analiz w tym obszarze powinny dotyczyć skuteczności stosowanych metod w badaniach dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi.

Bibliografia

- Babbie, E. (2005). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe.
- Beirne, M. i Hunter, P. (2013). Workplace bullying and the challenge of pre-emptive management. *Personnel Review*, 42(5), 595–612.
- Bluhm, D., Harman, W., Lee, T. i Mitchell, T. (2011). Qualitative research in management: a decade of progress. *Journal of Management Studies*, 48(8), 1866–1891.
- Choi, J.H. i Lee, K.P. (2013). Effects of employees' perceptions on the relationship between HR practices and firm performance for Korean firms. *Personnel Review*, 42(5), 573–594.
- Clinton, M. i Guest, D.E. (2013). Testing universalistic and contingency HRM assumptions across job levels. *Personnel Review*, 42(5), 529–551.
- Creswell, J. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA.
- Curran, M.J., Draus, P., Schrage, M. i Zappala, S. (2014). College students and HR professionals: conflicting views on information available on Facebook. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 442–458.
- Czakon, W. (red.) (2011). *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings about Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>.
- Jemieliński, D. (2012). *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kuciński, K. (red.) (2014). *Naukowe badania zjawisk gospodarczych*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- McDonald, P., Townsend, K. i Wharton, A. (2013). The legitimation and reproduction of discourse-practice gaps in work-life balance. *Personnel Review*, 42(2), 205–222.
- Pawłowski, A. (2010). *Empiryczne i ilościowe metody badań wobec naukowego statusu językoznawstwa*. W: P. Stalmaszczyk (red.), *Metodologie językoznawstwa. Filozoficzne i empiryczne problemy w analizie języka*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Pelc, M. (2012). *Elementy metodologii badań naukowych*. Warszawa: Akademia Obrony Narodowej.
- Sav, A., Harris, N. i Sebar, B. (2014). Australian Muslim men balancing work, family and religion: a positive look at a negative issue. *Personnel Review*, 43(1), 2–18.
- Schröder, H., Müller-Camen, M. i Flynn, M. (2014). The management of an ageing workforce: organisational policies in Germany and Britain. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 394–409.
- Stachak, S. (2013). *Podstawy metodologii nauk ekonomicznych*. Warszawa: Difin.
- Sułkowski, Ł. (2012). *Epistemologia i metodologia zarządzania*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Teague, P. i Roche, W.K. (2014). Recessionary bundles: HR practices in the Irish economic crisis. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 176–192.
- Thompson, P., Newsome, K. i Commander, J. (2013). Good when they want to be: migrant workers in the supermarket supply chain. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 129–143.
- Tranfield, D. (2002). Formulating the Nature of Management Research. *European Management Journal*, 20(4), 378–382.
- Whiteoak, J.W. (2014). Predicting boredom-coping at work. *Personnel Review*, 43(5), 741–763.