

Ks. prof. dr hab. Janusz Mariański

Wyższa Szkoła Nauk Społecznych z siedzibą w Lublinie

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr. Magdaleny Grudzieckiej pt. „Etos pracy mediatora”, Lublin 2022, ss. 374.

W „Słowniku socjologicznym” Piotr Sztompka określa etos jako rozpowszechnione w grupie społecznej akceptowane i stosowane wartości i normy etyczne (moralne), nadające działaniom jej członków szczególne rysy, np. etos rycerski, etos inteligencki, etos chłopski, etos górniczy itp. Według Marii Ossowskiej etos (ethos) to „jakiś zespół zachowań charakteryzujących jakąś grupę, a wyznaczonych przez przyjętą w niej hierarchię wartości, przy czym wierzy się na ogół, że w tych wartościach da się odszukać jakąś dominantę, jakiś pion główny, z którego dadzą się wyprowadzić wartości pochodne”. W perspektywie socjologicznej termin „etos” jest odnoszony do grup społecznych, a nie do jednostek, chyba że ujmemy jednostkę w jej wymiarze społecznym (wówczas można ujmować postawy i zachowania jednostki jako wynik zasad i praktyk właściwych społeczności).

Na etos w ujęciu typowo-idealnym składają się – według Tadeusza Szawiela – pewien zhierarchizowany zespół wartości i ich określona „przekładnia” na zachowania społeczne. „Ethos oznacza zatem zaangażowanie w określone wzory zachowań społecznych. Wartości przejawiają się w owych wzorach, kształtując w ten sposób życie codzienne”. Wartości nie wyznaczają jednoznacznie ani nie łączą się automatycznie z takimi czy innymi zachowaniami społecznymi. Wiąż wartości z określonymi zachowaniami społecznymi jest wypracowana zazwyczaj we wstępnej fazie krystalizowania się grupy ethosowej.

Jeżeli nawet z punktu widzenia pedagogicznego czy teologicznego można odnieść termin „etos” do jednostek, to z punktu widzenia socjologicznego odnosi się go do grup społecznych. Ma on wymiary nienormatywne (ujęcie opisowe), chociaż inspirowane jakąś hierarchią wartości, i jest odnoszony do zachowań rzeczywistych, a nie modelowych (idealnych). Obejmuje zarówno to, co jest cenione w ogóle, jak i to, co

jest cenione moralnie. W badaniu etosu grup społecznych odwołujemy się do wartości i norm uznawanych za obowiązujące przez członków tych grup.

Wynikające z wartości normy moralne strukturalizują życie społeczne, wypełniają sobą niejako codzienność człowieka. Wartości i normy moralne, ich znajomość, stosunek do nich, przekonanie o ich znaczeniu i funkcjonowaniu w życiu społecznym to istotne składniki ludzkiego etosu. Jeżeli są one odnoszone do pracy, mówimy o etosie pracy. Etos pracy obejmuje całokształt faktycznie funkcjonujących wartości i norm oraz wzorów zachowań w jakiejś grupie społecznej czy w całym społeczeństwie, odnoszących się do ludzkiej pracy. Ukazuje on hierarchię wartości i norm, które kierują zachowaniami w danej grupie, w sposób mniej lub bardziej przez nią uświadamiany.

Na te dwa aspekty (wymiary) etosu pracy zwraca uwagę mgr Magdalena Grudziecka: „Etos pracy mediatora można rozpatrywać dwojako. Jako utrwalony ideał, oparty na określonych wartościach, swoisty, niepisany kodeks, który dosyć ściśle wyznacza sposób pracy mediatora. W tym znaczeniu można pytać o istnienie lub brak istnienia etosu mediatora. Drugi sposób rozumienia ma bardziej deskryptywny charakter. Chodzi w nim o faktycznie uznawane wartości, normy i zasady, jakimi mediatorzy posługują się w swojej pracy, o wzory zachowań, sposoby działania i procedury, jakie mediatorzy przyjmują, wykonując pracę mediatora. Tak rozumiany etos wpływa zarówno na sposób postępowania, podejście i relacje ze stronami w mediacji, jak i na postrzeganie samej mediacji oraz funkcjonowanie w środowisku mediatorów, a ponadto na sposób współpracy z wymiarem sprawiedliwości. Może on mieć dosyć zróżnicowany charakter” (s. 135). Termin „etos” jest emocjonalnie neutralny, ale przydatny do sporządzenia opisu postaw i zachowań ludzkich w kategoriach obiektywnych: wartości, norm, wzorów zachowań. Ma on charakter społeczny.

Badania socjologiczne nad etosem pracy różnych grup czy kategorii społeczno-zawodowych są w Polsce dość popularne. Od połowy lat siedemdziesiątych XX wieku pojęcie etosu pojawiało się często w teoretycznej refleksji socjologicznej, jak i w badaniach empirycznych. Socjologowie – odwołując się do różnych metod i technik badawczych – podejmowali próby zrekonstruowania różnych etosów grupowych (np.

etos „Solidarności”, etos robotników, etos chłopów, etos nauczycieli, etos kolejarzy). Kategoria etosu służyła zarówno do opisu codziennych zachowań, jak i różnorodnych wartości uznawanych w grupach społecznych i w całym społeczeństwie. Według niektórych badaczy społecznych koncepcja etosu może być przydatna w lepszym zrozumieniu zawilości współczesnej moralności.

Przykładowo wymieniam niektóre z badań nad etosem grup zawodowych: górników (Urszula Swadźba. Śląski etos pracy. Studium socjologiczne. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. Katowice 2001; Władysław Jacher, Urszula Swadźba. Od tradycyjnego do komunikatywnego etosu pracy? Specyfika etosu pracy w Polsce. W: Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie. Red. Janusz Mariański, Leon Smyczek. Wydawnictwo WAM, Kraków 2008; Urszula Swadźba. Etos pracy grup zawodowych: na podstawie badań socjologów śląskich. „Górnośląskie Studia Socjologiczne” 2020, nr 1, s. 269-285); pielęgniarek (Krystyna Szpak-Lipińska. Etos pielęgniarek w warunkach transformacji ustrojowej. Na podstawie badań socjologicznych w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Chełmie. Lublin 2002 mps pracy doktorskiej; Powołanie jako imperatyw zawodowy. Etos polskich pielęgniarek w badaniach socjologicznych. Red. Jolanta Łodzińska, Sławomir H. Zaręba, Marcin Zarzecki. KONTRAST. Warszawa 2017); biznesmenów (Dagmara Aleksandra Jarosz. Etos pracy biznesmenów. Na podstawie badań socjologicznych w województwie lubelskim. Lublin 2011 mps pracy doktorskiej; Elżbieta Firlit, Michael Hainz, Jacenty Siewierski, Biznes, wartości, religijność w doświadczeniach i opiniach przedsiębiorców. Oficyna Wydawnicza SGH. Warszawa 2022); ludzi morza (Marta Waśkiewicz. Uwarunkowania społeczne etosu ludzi morza. Na podstawie badań socjologicznych przeprowadzonych wśród marynarzy zatrudnionych w gdyńskich firmach. Lublin 2006 mps pracy doktorskiej); żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (Sylwia Kowalska-Myśliwiecka. Etos żołnierzy zasadniczej służby zawodowej. Na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych w 3 Brygadzie Zmechanizowanej w Lublinie. Lublin 2006 mps pracy doktorskiej; Etos służby wojskowej armii zawodowej. Oprac. Bożena Chlebicka, Jerzy Wójcik. Wydawca: Centralna Biblioteka Wojskowa im. Marszałka Józefa Piłsudskiego. Warszawa 2009); prawników (Prawo jako zawód i powołanie. Deontologia i etos zawodowy polskich prawników w badaniach

socjologicznych. Red. Aleksandra Syryt, Sławomir H. Zaręba, Marcin Zarzecki. Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne. Warszawa 2018); druhów ochotniczych straży pożarnych (Małgorzata Stochmal. Relacyjna moc darów troski i ofiarność druhów ochotniczych straży pożarnych. Perspektywa krytycznego realizmu i ontologii społecznej. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2021); policjantów (Zbigniew Małodobry. Etos zawodowy policjantów. Między konsekwencjonalizmem a personalizmem. Kraków 2016 mps pracy doktorskiej); nauczycieli (Marcin Drewicz. Etos nauczyciela liceum ogólnokształcącego we współczesnej Polsce a zasady katolickiego wychowania. Wydawnictwo Salezjańskie. Warszawa 2003; Etos nauczycieli – mit czy rzeczywistość? Red. Joanna Ludwika Pękała i in. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego. Warszawa 2017); pracowników socjalnych (Anna Olech. Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości, normy, dylematy etyczne. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2006); funkcjonariuszy służby więziennej (Katarzyna Lenart-Kłóś. Etos pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej. Wydawnictwo KUL. Lublin 2020); bezrobotnych (Janusz Mariański. Etos pracy bezrobotnych. Raport z badań empirycznych. Towarzystwo Naukowe KUL. Lublin 1994); małżeńsko-rodzinny (Dominik Szczygielski. Etos małżeńsko-rodzinny w warunkach polskiego społeczeństwa konsumpcyjnego. Studium socjologiczne. Towarzystwo Naukowe KUL. Lublin 2020); zawodów kreujących sferę publiczną (Młodzież wobec moralności w zawodach kreujących sferę publiczną. Red. Maria Chodkowska. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Lublin 2010); inżyniera budownictwa (Jerzy Obolewicz, Adam Baryła. Etos współczesnego inżyniera budownictwa. „Przegląd Budowlany” 2020, nr 93); przetwórców żywności (Etos polskich przetwórców żywności. Red. Artur Wysocki, Marcin Zarzecki. Wydawnictwo UKSW. Warszawa 2017).

Studium socjologiczne mgr. Magdaleny Grudzieckiej dotyczące etosu pracy mediatora dodaje do tego rejestru prac badawczych rozpoznanie nowego, dynamicznie rozwijającego się od początku lat pięćdziesiątych XX wieku zawodu mediatora. Etos pracy, włączony w splot różnorodnych uwarunkowań politycznych, społecznych, kulturowych i gospodarczych, ulega ciągłym przemianom, zarówno pozytywnym, jak i regresywnym. W etosie pracy badacze odnotowują wiele dwuznaczności i

niekonsekwencji. Szczególnie trudne dla socjologów są badania empiryczne dotyczące wartości autotelicznych i instrumentalnych pracy, motywacje ekonomiczne i pozaekonomiczne pracy, roli wartości moralnych i religijnych w kształtowaniu etosu pracy.

Celem recenzowanej rozprawy doktorskiej było ukazanie tego, jak mediatorzy traktują swoją pracę, jakie wartości związane z wykonywaną pracą akceptują, jakimi normami kierują się w pracy zawodowej (aksjonormatywny wymiar etosu pracy mediatora), jakim legitymują się wykształceniem i kwalifikacjami, jak postrzegają rolę mediatora, praktyki prowadzenia procesu mediacji i kwestie związane z realizacją mediacji (praktyczny wymiar pracy mediatora), jak oceniają uregulowania prawne, etapy postępowania przed organami sprawiedliwości, opłacanie pracy mediatora (formalno-prawne wymiary pracy mediatora)? Podjęty przez Autorkę problem etosu pracy mediatorów jest ważnym przedsięwzięciem, a jego opracowanie wypełnia istniejącą lukę w literaturze przedmiotu i usuwa pewien deficyt badań w zakresie tej problematyki. Etos pracy jest ukazany zarówno w wymiarze aksjonormatywnym, jak i behawioralnym.

Całość opracowania składa się z sześciu logicznie powiązanych rozdziałów: rozdział I – Etos, praca, zawód – perspektywa teoretyczna; rozdział II – Mediacje w świecie i w Polsce; rozdział III – Metodologia badań własnych; rozdział IV – Wartości preferowane w pracy mediatorów; rozdział V – Praktyczny wymiar pracy mediatora; rozdział VI – Formalno-prawne ramy mediacji i zawodu mediatora. Całość rozważań zamyka dobrze opracowane „Zakończenie”, „Bibliografia”, „Akty prawne” oraz spis tabel, spis wykresów i kwestionariusz ankiety. Recenzowane studium socjologiczne jest dość obszerne, ma charakter teoretyczno-empiryczny. Dobrze byłoby dookreślić w podtytule, jaki charakter ma opracowanie, np. studium socjologiczne lub studium teoretyczno-empiryczne.

Dwa rozdziały wprowadzające o charakterze teoretycznym stanowią dobry kontekst do rozważań zawartych w trzech rozdziałach empirycznych. W pierwszym rozdziale teoretycznym zostały precyzyjnie określone podstawowe dla rozprawy doktorskiej pojęcia, jak: etos, praca i zawód. W rozdziale drugim zaprezentowano ujęcie mediacji w dwóch nurtach: w nurcie koncyliacyjnym (naprawczym), zwracającym

uwagę przede wszystkim na podmiot mediacji, czyli strony; oraz w nurcie jurydycznym (prawnym), skupionym na konflikcie, przede wszystkim na sporze. Autorka w tym rozdziale przedstawiła w sposób obszerny i kompetentny rozwój mediacji w Polsce: mediacji sądowej i przedsądowej. Omówiła podstawowe zasady mediacji z punktu widzenia teorii mediacji i wymiaru sprawiedliwości. Przedstawiła problemy kształcenia mediatorów w wybranych krajach zachodnich (z pominięciem np. Francji) i w Polsce (z pominięciem krajów Europy Środkowo-Wschodniej). W odniesieniu do Polski zwróciła szczególną uwagę na stowarzyszenia mediacyjne, Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Spraw przy Ministrze Sprawiedliwości oraz obowiązujące przepisy prawa.

Czytelnik dwóch rozdziałów teoretycznych, odnosi wrażenie, że Autorka jest bardzo dobrze zapoznana z problematyką etosu i mediacji. Rozdział pierwszy, jakkolwiek niezbyt obszerny, ujmuje wszystkie potrzebne do dalszych analiz ustalenia pojęciowe odnoszące się do koncepcji pracy, etosu pracy i zawodu. Z rozległego spektrum poglądów socjologów zostały wybrane te, które Jej zdaniem najlepiej odzwierciedlają stan naszej wiedzy w omawianej dziedzinie. Ta selektywność może być do pewnego stopnia dyskusyjna. Ważne jest natomiast to, że w rozważaniach teoretycznych Autorka dochodzi niemal zawsze do wypracowania własnego stanowiska w określeniu kluczowych dla podjętej problematyki definicji i uogólnień.

Literatura przedmiotu do rozdziału pierwszego jest wystarczająca, ale rozdział ten nie jest zbyt rozbudowany (s. 15-42). Dlatego proponuję jego rozbudowę, gdyby Autorka zdecydowała się opublikować swoją rozprawę doktorską. Oto niektóre prace zwarte i artykuły, które można by uwzględnić w niego poszerzonym opracowaniu: Danuta Walczak-Duraj. Praca w perspektywie humanistycznej. Wydawnictwo Naukowe NOVUM. Płock-Poznań 2008; Danuta Walczak-Duraj. Socjologia dla ekonomistów. Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa 2008; Danuta Walczak-Duraj. Praca – etyka – polityka. Wybór tekstów. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. Łódź 2020; Wojciech Misztal. Homo ethicus – homo moralis. Marii Ossowskiej koncepcja socjologii moralności. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR. Warszawa 2017; Monika Budnik. Socjologia pracy w zarysie. Difin. Warszawa 2019; Stanisław Fel. Praca – własność – uczestnictwo. W: Leksykon pedagogiki religii.

Podstawy – koncepcje – perspektywy. Red. Cyprian Rogowski. VERBINUM Wydawnictwo Księży Werbistów. Warszawa 2007 s. 604-610; Przedsiębiorczość i obywatelskość w perspektywie katolickiej nauki społecznej. Red. Sławomir H. Zaręba, Artur Wysocki. Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Warszawa 2015; Andrzej Tarczyński. Etos. W: Leksykon socjologii moralności. Podstawy – teorie – badania – perspektywy. Red. Janusz Mariański. Zakład Wydawniczy NOMOS. Kraków 2015 s. 165-169; Tadeusz Szawiel. Etos. W: Encyklopedia socjologii. T. I. Red. Władysław Kwaśniewicz. Oficyna Naukowa. Warszawa 1998 s. 202-203; Teologia moralna w obliczu aktualnego stanu etosu polskiego. Akta Kongresu Teologów Moralistów Polskich odbytego w Krakowie 17-19.IX.1974. Red. Stanisław Olejnik. Polskie Towarzystwo Teologiczne w Krakowie. Kraków 1977; Janusz Mariański. Praca ludzka jako wartość moralna. Szkice ze społecznego nauczania Kościoła katolickiego. Wydawca: Wyższa Szkoła Nauk Społecznych z siedzibą w Lublinie. Lublin 2017; Franciszek J. Mazurek. Wolność pracy, przedsiębiorczość, uczestnictwo. Redakcja Wydawnictw KUL. Lublin 1993; Dariusz Krok. Religijność a jakość życia w perspektywie mediatorów psychospołecznych. Redakcja Wydawnictw Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego. Opole 2009; Maciej Koszowski. Prawno-etyczne aspekty wykonywania zawodu mediatora (zasady etyki mediatora) z uwzględnieniem standardów europejskich. „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2008, t. 77, s. 29-47; Maksymilian Szelań-Dylewski. Etyka zawodowa mediatora w polskim systemie prawnym – założenia filozoficzne i etyczne. Kraków 2018 (mps pracy doktorskiej).

W rozdziale metodologicznym Autorka przeprowadziła prawidłowo konceptualizację problemu, postawiła szczegółowe pytania badawcze (problematyka), a także sformułowała w sposób w pełni zadowalający hipotezy badawcze, przygotowała narzędzie badawcze (kwestionariusz ankiety złożony z 51 pytań). W hipotezie głównej założyła, że etos pracy mediatorów jest zróżnicowany, a zróżnicowanie koreluje z cechami związanymi z wartościami życiowymi, podstawowymi założeniami przy wykonywaniu pracy mediatora (np. stosunek do konfliktu, główny cel mediacji, zasady prowadzenia mediacji), a także cech demograficznych i społecznych, w tym i typu wykształcenia.

Badania socjologiczne – poprzedzone dobrze przygotowanym pilotażem – zostały przeprowadzone wśród mediatorów wpisanych na listę stałych mediatorów w naszym kraju. W sumie pozyskano 561 odpowiedzi zakwalifikowanych do ostatecznego opracowania. Do zebrania materiału badawczego została wykorzystana technika CAWI (Computer Assisted Web Interview). Zaprojektowane i zrealizowane procedury badawcze zostały bardzo dokładnie opisane, a zebrane dane empiryczne zostały poddane precyzyjnym procedurom statystycznym. Można by jedynie podstawić pytanie o reprezentatywność próby badawczej. Z pewnością zebrane materiały empiryczne są bardzo dobrą podstawą do przeprowadzenia analiz statystyczno-korelacyjnych.

Rozdziały IV – VI stanowią prezentację wyników empirycznych z przeprowadzonych badań socjologicznych. Podczas lektury rozdziału IV rozprawy doktorskiej Czytelnik ma możliwość zapoznania się z dobrze opisanymi, preferowanymi przez mediatorów wartościami i normami, a także opinii badanych osób o istnieniu lub nieistnieniu etosu pracy mediatora. Mediatorzy opierają swoją hierarchię wartości na takich fundamentalnych wartościach jak rodzina, zdrowie, bezpieczeństwo, spokojne życie, a dalej – na wartościach tworzących nastawienie na własne „ja” (rozwój, samorealizacja, czas wolny, znajomi i przyjaciele) oraz nastawienie na władzę, prestiż i pieniądze.

Opinie badanych na temat etosu pracy mediatora były podzielone: istnieje etos pracy mediatora (30,4%), nie istnieje (36,7%) i trudno powiedzieć (33,0%). Warto przytoczyć jeden z ważnych podsumowujących wniosków końcowych: „Badani, którzy wyrazili swoje opinie, podali ich uzasadnienie. Mediatorzy wskazujący istnienie etosu pracy mediatora osadzali go na określonych elementach (podejściu do ludzi, wartościach i normach zawodowych, standardach pracy, określonych zachowaniach), efektach jego pracy (budowaniu relacji, dążeniu do porozumienia między stronami), wiedzy i doświadczenia. Wśród powodów braku etosu ankietowani wskazali: niski poziom świadomości społecznej dotyczący mediacji, brak zaufania do nieznanego procesu/wzoru postępowania, jakość pracy mediatorów, <młodość> samego zawodu i brak jego prawnego uregulowania, traktowanie mediowania jako <dodatku> do innego zawodu, lekceważący stosunek sądów i pełnomocników do procesu mediacji, brak integracji środowiska mediatorów” (s. 215-216).

W rozdziale V zostały poddane analizie socjologicznej praktyczne wymiary pracy mediatora. Dotyczą one kwestii związanych z profesjonalnym przygotowaniem do pracy (cechy i predyspozycje, wykształcenie specjalistyczne z zakresu mediacji), cele osobiste mediatorów odnoszące się do prowadzenia mediacji, stosowane zasady i reguły mediacji, metodologia prowadzenia mediacji, sposoby organizowania procedur, kwestie związane ze zleceniami mediacji i ekonomicznym wymiarem mediacji dla mediatorów. Spośród wielu ważnych konstatacji warto zwrócić uwagę na jedną z nich.

„Za najważniejsze zasady mediatorzy uznają: poufność, dobrowolność, bezstronność, neutralność, akceptowalność. Mediatorzy są spójni w uznawaniu w/w zasad i ich ważności dla procesu mediacji. Z deklaracji zachowań wynika jednak, że mediatorzy <pozwalają sobie> na sugerowanie rozwiązań sporów, kiedy strony przez dłuższy czas nie mogą dojść do porozumienia. Zdarza im się również rozmawiać z innymi osobami na temat prowadzonych mediacji. Rozmowy te prowadzone są przede wszystkim z innymi mediatorami albo w trakcie superwizji, rzadziej z sędzią lub doradcami. Jedynie nieliczni badani zgłosili, że zdarza im się naciskać na mediacje pomimo braku zainteresowania stron, nie przedstawiać wszystkich zasad mediacji, czy prowadzić mediacje, kiedy jedna ze stron to osoba znajoma lub krewny. Mediatorzy cenią sobie również profesjonalizm i szacunek jako zasady mediacji” (s. 283-284).

W rozdziale VI zostały zaprezentowane formalno-prawne problemy związane z realizacją mediacji, a więc poglądy badanych mediatorów na obecny stan przepisów dotyczących mediacji, ich proporcje dotyczące kształtowania procedur mediacji w Polsce, propozycje zmian prawnych, instytucji mających weryfikować pracę mediatorów, kwestie ich wynagrodzenia oraz opinie badanych dotyczących najlepszego etapu postępowania sądowego, w którym powinny być kierowane sprawy do mediacji. Badani mediatorzy zgłaszali wiele ważnych postulatów, m.in. potrzeba ustawy o zawodzie mediatora, ustawowe uregulowania dotyczące jednostkowego przygotowania mediatorów do wykonywania zawodu, wprowadzenie obowiązku mediacji przed wszczęciem postępowania sądowego, wprowadzenie samorządu mediatorów, właściwe wynagrodzenie za pracę.

Etos pracy mediatora został opisany kompleksowo, ze wskazaniem na bardzo istotne i mniej istotne jego komponenty. Analiza zebranego materiału empirycznego

wykazała, że istnieje duża spójność w podejściu do etosu pracy rozumianego jako ideał. Mediatorzy podobnie rozumieją cele i wartości mediacji, podobnie też patrzą na rozumienie konfliktów i sporów. Istnieje też pewna spójność w etosie rozumianym jak faktyczne zachowanie wynikające z uznawanych wartości i norm.

W socjologii mówi się o grupach etosowych i zbiorowościach etosowych. Grupa społeczna jest w stanie wytworzyć swój własny i odrębny etos, jeżeli sama posiada przejrzystą i stabilną strukturę wewnętrzną oraz charakteryzuje się znaczną homogenicznością w zakresie wyznawanych wartości i norm oraz funkcjonuje w ramach stabilnego szerszego układu makrostrukturalnego. O grupach etosowych w ścisłym sensie można mówić dopiero wtedy, gdy istnieje świadomość przynależności do pewnej ponadjednostkowej wspólnoty oraz gdy wytworzy się poczucie więzi jednostek z tą społeczną całością. Brak tej świadomości więzi grupowej pozwala mówić jedynie o zbiorowości etosowej, tworzonej przez jednostki o tym samym etosie (Andrzej Tarczyński). Można by postawić pytanie, czy w odniesieniu do mediatorów jest uprawnione twierdzenie, że tworzą oni grupę etosową, czy tylko zbiorowość etosową.

Z obowiązku recenzenta wskazuję jeszcze na kilka kwestii natury drugorzędnej:

- a) Autorka nie tylko diagnozuje, ale i interpretuje oraz wyjaśnia konstataowane orientacje aksjonormatywne mediatorów. Niektóre z tych twierdzeń mogą budzić pewne wątpliwości;
- b) Nieliczne błędy w przypisach i bibliografii;
- c) Nie należy zaczynać zdań od podawania procentów (np. s. 161, 283);
- d) Karta tytułowa nie zawiera informacji o miejscu i roku napisania rozprawy doktorskiej;
- e) Numeracja przypisów powinna być oddzielna dla każdego rozdziału;
- g) Ilość – liczba, np. 152, 162;
- h) Niedokładności w tabelach (np. 153, 156);
- i) Brak wielu przecinków;
- j) Skala odpowiedzi od „zdecydowanie tak” do „zdecydowanie nie”, a nie odwrotnie;
- k) Dysproporcje w objętości poszczególnych rozdziałów, np. rozdział VI jest bardzo krótki (s. 286-306);
- l) Która pisownia jest właściwa: ethos czy etos?

Autorka wybrała określoną rzeczywistość społeczną jako przedmiot badań socjologicznych, obracała się konsekwentnie w ramach przyjętych przez siebie założeń teoretycznych i szczegółowych dyrektyw metodologicznych. Starła się te założenia w miarę precyzyjnie określić i być wierną przyjętej przez siebie metodzie badań. Jeżeli nawet nie stworzyła nowego paradygmatu w socjologii etosu, co byłoby już wybitnym

osiągnięciem naukowym, to bez wątpienia skonstruowała „płodny” program badawczy ważny dla empirycznej socjologii etosu, w pełni go zrealizowała, prezentując zebrany i zinterpretowany materiał empiryczny w kontekście teoretycznym z zakresu socjologii etosu i socjologii pracy.

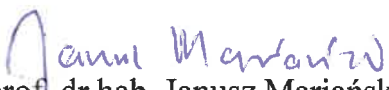
Należy podkreślić, że teoretyczna część pracy nie stanowi wartości „samej w sobie”, lecz jest częścią integralną całościowego opracowania, do której Autorka dość często odwołuje się, analizując wyniki własnych badań empirycznych. Stąd recenzowane studium socjologiczne jest spójne formalnie i treściowo, nie zawiera zbędnych materiałów „zastanych” i „wytworzonych”. Proporcje pomiędzy częścią teoretyczną i empiryczną są właściwie wyważone. Opracowanie empiryczne jest oparte na solidnym fundamencie teoretycznym. Uznawane przez mediatorów wartości związane z pracą, normy i wzory zachowań oraz strategie działania są ukazane nie tylko w globalnych wymiarach, ale i w zróżnicowaniu ze względu na cechy demograficzne i społeczne.

Swoją pracą doktorską mgr Magdalena Grudziecka wykazała, że zdobyła już znaczne doświadczenie badacza społecznego. Utrzymuje się w stałym kontakcie z polską i zagraniczną literaturą socjologiczną, co stwarza rękojmię, że problematyka, jak i metody badawcze będą w przyszłości ulegać znacznemu wzbogaceniu. Można by dyskutować nad szczegółowymi kwestiami dotyczącymi niektórych interpretacji i ustaleń, ale to w niczym nie umniejsza ogólnie bardzo pozytywnej oceny recenzowanej rozprawy doktorskiej. Pragnę także wskazać na komunikatywny język opracowania, daleki od hermetyczności i profesjonalnej stylistyki, na bogatą terminologię właściwą socjologii etosu.

Warto byłoby także postawić pytanie o kierunki przemian etosu pracy mediatorów w najbliższej przyszłości. Można byłoby także w „Zakończeniu” zgrupować postulaty formułowane przez samych badanych, które są rozproszone w trzech rozdziałach empirycznych. Recenzowana rozprawa doktorska zawiera wiele ważnych dla empirycznej socjologii etosu wniosków i konstatacji, które powinny być weryfikowane w innych badaniach socjologicznych, a także w diagnozach z zakresu psychologii pracy i psychologii etosu pracy.

Opiniowana dysertacja spełnia w sumie wszystkie wymogi prawne, tak pod względem formalnym, jak i merytorycznym, które są stawiane tego rodzaju pracom. Aktualnie obowiązująca ustawa o stopniach naukowych stwierdza, że rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazać ogólną wiedzę teoretyczną Kandydata w danej dyscyplinie naukowej. Uważam, że recenzowana rozprawa doktorska w pełni odpowiada wymogom tej ustawy. Dlatego oceniając pozytywnie tę rozprawę doktorską, stawiam jednocześnie wniosek o dopuszczenie mgr Magdaleny Grudzieckiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego na Wydziale Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Instytucie Nauk Socjologicznych.

Lublin, 04.08.2022


prof. dr hab. Janusz Mariański