

Streszczenie rozprawy doktorskiej „Etos pracy mediatora”

Przedmiotem dysertacji jest eksploracja dotychczas niezbadanego w miarę całościowo zagadnienia etosu pracy mediatora w Polsce. Mediacje pojawiły się w polskim ustawodawstwie na początku lat pięćdziesiątych XX wieku jako metoda rozwiązywania konfliktów w sporach zbiorowych. W drugiej połowie lat pięćdziesiątych zaczęto je wprowadzać do praktyki polskiego wymiaru sprawiedliwości. Obecnie można korzystać z mediacji we wszystkich obszarach funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Mają one również swoje miejsce w przestrzeni pozasądowej, w sprawach konfliktów pracowniczych, rówieśniczych, szkolnych, na rynkach finansowych (Komisja Nadzoru Finansowego), akademickich czy społecznych. Mimo tak dynamicznego rozwoju tej instytucji, nie przeprowadzono dotychczas szerszych badań socjologicznych zmierzających do ustalenia etosu pracy mediatorów.

Punktem wyjścia w tym przedsięwzięciu badawczym było określenie rozumienia etosu pracy w dwóch perspektywach. Po pierwsze, jako utrwalonego ideału opartego na określonych wartościach, swoistego niepisanego kodeksu zawodowego. W tym kontekście sprawdzono opinię mediatorów na temat istnienia lub braku istnienia etosu ich pracy. Po drugie, jako faktycznie istniejącego zestawu uznawanych wartości, norm i zasad, którymi mediatorzy kierują się w swojej pracy. Ze względu na eksploracyjny charakter przedsięwzięcia poszerzono pole badawcze o „pozaetosowy” kontekst pracy mediatorów. W konsekwencji zmierzano do uzyskania danych dotyczących:

- a) wartości preferowanych w pracy mediatorów,
- b) praktycznego wymiaru pracy mediatora,
- c) ram formalno-prawnych pracy mediatora.

Empiryczne, ilościowe badania socjologiczne zrealizowano na reprezentatywnej próbie polskich mediatorów. Przeprowadzono je wśród stałych mediatorów – wpisanych na listy mediatorów prowadzone przez prezesów sądów okręgowych na terenie całej Polski. Do zebrania materiału badawczego wykorzystana została technika CAWI (Computer Assisted Web Interview).

Postawiono hipotezy badawcze, główne i szczegółowe. Hipoteza główna zakładała, że etos pracy jest zróżnicowany, a zróżnicowanie koreluje z cechami związanymi z wartościami życiowymi, podstawowymi założeniami przy wykonywaniu pracy mediatora (stosunku do

konfliktu, głównego celu mediacji i zasad prowadzenia mediacji), cech związanych z wykonywaniem pracy mediatora (stażu pracy, formalnego statusu wykonywanej pracy, sposobu przygotowania do wykonywania pracy mediatora), cech społeczno-demograficznych, w tym typu wykształcenia. W oparciu o pierwsze wykształcenie mediatorów wyróżniono dwa podejścia do pracy mediatora:

- a) nurt jurydyczny (prawny), skoncentrowany na przedmiocie sporu i wyniku mediacji – ugodzie mediacyjnej,
- b) nurt koncyliacyjny (społeczny), skoncentrowany na podmiocie mediacji – uczestnikach mediacji i procesie zachodzącym między nimi – rozwiązaniu konfliktu służącego naprawieniu i odbudowaniu relacji.

Analizy wyników badań doprowadziły do ustalenia, że rozumienie etosu jako idei zależy od systemu aksjonormatywnego, a przekonanie o istnieniu lub braku utrwalonego, jednolitego etosu mediatorów koreluje z postrzeganiem celów mediacji. Zbadanie etosu w drugim, wyżej wspomnianym, rozumieniu postępowania pozwoliło wyłonić dość spójny system celów, zasad mediacji, norm i wartości uznawanych przez mediatorów. Tak rozumiany etos pracy mediatora zależy nie tylko od cech społeczno-demograficznych, ale również od takiej zmiennej, jak sposób ujmowania konfliktu. Brak prawnych regulacji zawodu, zunifikowanej ścieżki kształcenia i weryfikacji pracy mediatorów spowodowały samodzielne wypracowanie przez mediatorów własnych podejść do mediacji, swoistych strategii mediacji. Jednak tym zróżnicowanym strategiom przyświecają wspólne cele, zasady i wartości.