

JAGODA JEZIOR*, EWELINA FRĄCEK**

Satysfakcja z pracy w zawodzie mediatora. Studium empiryczne

Job Satisfaction as a Mediator: an Empirical Study

Abstrakt

Artykuł jest poświęcony zagadnieniu satysfakcji z pracy w zawodzie mediatora, rozpatrywanemu w kontekście specyfiki zawodów z misją społeczną. Materiał źródłowy stanowią wyniki badań sondażowych zrealizowanych w 2023 roku wśród mediatorów stałych wpisanych na listy sądów okręgowych w Polsce. Celem analizy jest odpowiedź na pytanie dotyczące czynników kształtujących satysfakcję z pracy w mediacjach, z uwzględnieniem motywacji, poczucia dopasowania do wymogów roli społeczno-zawodowej i warunków pracy, satysfakcji z poszczególnych aspektów pracy. Zdecydowana większość badanych mediatorów deklarowała wysoki stopień satysfakcji z pracy, ale podstawą były różne wartości, które określały inne wymiary postaw, w tym prospołeczny, misyjny i profesjonalny. Zbiorowość okazała się przy tym zróżnicowana pod względem profilu wykształcenia i zawodów (prawnicze vs. nieprawnicze). Implikacją tych podziałów była dyferencjacja sytuacji pracy i czynników satysfakcji, a także odmienne znaczenie roli mediatora w całościowo rozumianej aktywności zawodowej.

Słowa kluczowe: satysfakcja z pracy, sytuacja pracy, mediator, rola społeczna, zawody z misją społeczną

Abstract

This article addresses the issue of job satisfaction in the mediation profession, considered in the context of the specific nature of professions with a social mission. The source material is the results of a survey conducted in 2023 among permanent mediators registered in regional courts in Poland. The aim of the analysis is to address the factors shaping job satisfaction in mediation, taking into account motivation, a sense of fit with the requirements of the socio-professional role and working conditions, and satisfaction with specific aspects of work. The vast majority of surveyed mediators

* Dr hab. Jagoda Jezior, prof. UMCS – Instytut Socjologii, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, adres do korespondencji: pl. Marii Curie-Skłodowskiej 4, 20-031 Lublin, e-mail: jagoda.jezior@mail.umcs.pl, ORCID: 0000-0003-3357-8821.

** Mgr Ewelina Frącek – Szkoła Doktorska Nauk Społecznych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, e-mail: ewelina.m.fracek@gmail.com, ORCID: 0009-0007-2968-592X.

declared a high degree of job satisfaction, but this was based on various values that defined other dimensions of attitudes, including pro-social, missionary, and professional. The population proved to be diverse in terms of education and profession (legal vs. non-legal). These divisions implied differentiation of work situations and satisfaction factors, as well as the varying importance of the mediator's role within the overall professional activity.

Keywords: job satisfaction, work situation, mediator, social role, professions with a social mission

Wprowadzenie

Mediacje sądowe stanowią formę wspomagającą proces rozwiązywania sporów tradycyjnie prowadzonych na drodze postępowania sądowego. Współcześnie w Polsce pracę mediatorów, w tym mediatorów stałych (czy sądowych)¹, określają warunki postępującej profesjonalizacji w porządku prawnym oraz wymagania dotyczące wiedzy i umiejętności, które umożliwiają świadczenie usług. Podstawę kształtowania zawodu stanowią z jednej strony czynniki formalnoprawne i profesjonalne, natomiast z drugiej strony zmiany świadomości społecznej i dostrzeganie potrzeb związanych z instytucją mediacji. O specyfice roli mediatora decyduje ponadto kontekst społeczno-kulturowy oraz charakterystyczne wartości i doświadczenia emocjonalne, które towarzyszą pracy. Podobnie jak w przypadku innych zawodów z misją społeczną, oznacza to konieczność posiadania odpowiednich predyspozycji i postaw, a w rezultacie – kompetencji społecznych i etycznych.

Artykuł dotyczy zagadnienia satysfakcji z pracy w zawodzie mediatora, rozpatrywanego w kontekście specyfiki zawodów z misją społeczną. Materiał źródłowy stanowią wyniki badań socjologicznych zrealizowanych w 2023 roku wśród 342 mediatorów stałych zarejestrowanych przy sądach okręgowych w Polsce². Celem przeprowadzonej analizy jest odpowiedź na pytanie odnoszące się do czynników, które mają istotne znaczenie w kształtowaniu satysfakcji z pracy. Uwzględniono wybrane elementy sytuacji pracy (przygotowanie zawodowe, cechy i warunki pracy), przede wszystkim czynniki subiektywne, typu: motywów podjęcia pracy mediatora, poczucie dopasowania do charakteru pracy i wymogów roli społeczno-zawodowej, satysfakcje (częstkowe) związane z ocenami poszczególnych aspektów pracy.

¹ Termin „mediator sądowy” jest w tym artykule stosowany zgodnie z intencją opracowanej na potrzeby rynku pracy Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, w której ów zawód wpisano pod numerem 263507: *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2025*, <https://klasyfikacje.gofin.pl/kzis2025/6,0.html> (dostęp: 11.08.2025).

² Omówienie (autorskich) badań: E. Frącek, *Zastosowanie koncepcji roli zawodowej w badaniach pracy mediatorów/mediatorek sądowych*, „Konteksty Społeczne”, t. 11, 2023, nr 2, s. 85–90. DOI: 10.17951/ks.2023.11.2.69-93.

1. Specyfika zawodu mediatora i mediatora sądowego

Zgodnie z definicją Społecznej Rady do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów mediator jest osobą fachowo przygotowaną, niezależną i bezstronną, pomagającą stronom w rozwiązywaniu sporów za ich zgodą³. Wyróżnia się trzy grupy mediatorów: stałych, zarejestrowanych na liście prowadzonej przez uczelnię lub organizację pozarządową, mediatorów *ad-hoc*, niewpisanych na żadną listę⁴. W Klasyfikacji Zawodów i Specjalności mediator i mediator sądowy figurują jako dwie grupy zawodowe wymienione wśród specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury⁵. Wykonywanie zawodu mediatora w Polsce regulują przepisy prawa cywilnego, karnego i administracyjnego⁶. Kandydaci ubiegający się o wpis na listę stałych mediatorów muszą spełnić dodatkowe warunki⁷, a uzyskanie tego statusu wzmacnia pozycję zawodową, sprzyja profesjonalizacji i pozyskiwaniu zleceń z sądów⁸. Wymagania ustawowe są uzupełniane przez regulacje środowiskowe⁹, obejmujące ukończenie szkolenia bazowego i specjalistycznego¹⁰. Rekomendacje dotyczą ponadto posiadania wyższego wykształcenia, zwłaszcza w obszarze nauk społecznych lub prawa. Praca w mediacjach jest zazwyczaj dodatkowym zajęciem wykonywanym obok innych zawodów (na przykład prawnika, psychologa), głównie w ramach działalności gospodarczej, bardzo rzadko zaś na podstawie umowy o pracę¹¹. Chociaż zawód mediatora sądowego wiąże się z profesjonalnym przygotowaniem

³ Społeczna Rada do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, *Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora uchwalone przez Radę w dniu 26 czerwca 2006*, Warszawa 2006, s. 1, <https://www.gov.pl/attachment/a5904d-36-cf80-4dc7-b9b8-2abb6636e195> (dostęp: 17.04.2025).

⁴ A. Cybulko, A. Siedlecka-Andrychowicz, *Porównanie statusu mediatora w Polsce i wybranych krajach europejskich*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2023, s. 113.

⁵ *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2025*.

⁶ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego: Dz.U. z 2019 r. poz. 1460.

⁷ Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych: Dz.U. z 2024 r. poz. 334.

⁸ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Stały mediator – wpis na listę stałych mediatorów prowadzoną przez prezesa sądu okręgowego*, 15 marca 2024, biznes.gov.pl/pl/portal/oul642 (dostęp: 17.04.2025); A. Korybski, *Legal Status of Mediator in Mediation Proceedings in Civil Cases*, „Studia Iuridica Lublensia”, t. 27, 2018, nr 3, s. 147. DOI: 10.17951/sil.2018.27.3.143-162.

⁹ A. Cybulko, A. Siedlecka-Andrychowicz, *Porównanie statusu mediatora...*, s. 119.

¹⁰ Społeczna Rada do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, *Standardy szkolenia mediatorów rekomendowane przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości (Rada ADR) uchwalone przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości w dniu 23 marca 2023 r.*, <https://www.gov.pl/attachment/dd033aa5-d281-4f11-9150-25acc07ca11f> (dostęp: 17.04.2025).

¹¹ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Informacja o zawodzie – Mediator sądowy* (263507), Warszawa 2018, s. 12.

oraz szeregiem wymogów i katalogiem czynności zawodowych, a także posiada wsparcie ustawowe, to nie jest zawodem regulowanym¹².

W literaturze podkreśla się, że mediator należy do grupy zawodów, które charakteryzuje użyteczność społeczna i przestrzeganie określonych norm etycznych¹³. Pracę w mediacjach rozpatruje się ponadto w kontekście zawodów z misją społeczną, ponieważ opiera się ona na zaangażowaniu, altruizmie i chęci niesienia pomocy, realizacji potrzeb i celów innych osób czy grup społecznych¹⁴. W przypadku mediatorów sądowych podejście to nabiera szczególnego znaczenia, uwydatniając napięcie między idealistycznym wymiarem misji społecznej a realiami pracy, często wykonywanej w niesprzyjających warunkach instytucjonalnych i trudnych okolicznościach emocjonalnych. Ta dychotomia, obok czynników *stricto* zawodowych, stanowi istotny punkt odniesienia w analizie satysfakcji z pracy.

2. Satysfakcja z pracy jako przedmiot badań

W badaniach satysfakcji z pracy występują różne koncepcje teoretyczne i definicje, a samo pojęcie bywa używane zamiennie z terminami „zadowolenie z pracy” i „satysfakcja zawodowa”. Najczęściej wskazuje się indywidualny i subiektywny wymiar tych zjawisk. Zdaniem Arthura P. Briefa i Howarda M. Weissa tendencja do traktowania satysfakcji w kategoriach afektywnych wynikała z popularności definicji Edwina A. Locke’a i akcentowania potrzeb związanych z pracą zawodową, co zmieniło się dopiero wraz z uwzględnianiem roli sądów poznawczych i teorii postaw¹⁵. W ramach tej perspektywy Paul E. Spector określał satysfakcję z pracy jako sposób postrzegania przez ludzi swojej pracy i różnych jej aspektów¹⁶. Zmiany koncepcji teoretycznych nie rozwiązały jednak problemów dotyczących badań satysfakcji z pracy, w tym wynikających z braku precyzyjnych definicji, dylematów co do istoty zjawiska, stosowania różnych zestawów ocenianych aspektów pracy¹⁷, latentności satysfakcji, trudności

¹² A. Korybski, *Profesjonalizacja czynności mediacyjnych (wybrane zagadnienia w perspektywie polskiego porządku prawnego)*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G”, t. 66, 2019, nr 1, s. 133, 136. DOI: 10.17951/g.2019.66.1.125-139.

¹³ Tamże, s. 134.

¹⁴ B. Bajcar i in., *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2011, s. 12 i nn.

¹⁵ A.P. Brief, H.M. Weiss, *Organizational Behavior: Affect in the Workplace*, „Annual Review of Psychology”, t. 53, 2002, s. 282. DOI: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135156.

¹⁶ P.E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks 1997, s. 2. DOI: 10.4135/9781452231549.

¹⁷ A.P. Brief, H.M. Weiss, *Organizational Behavior...*, s. 283.

w ustaleniu relacji z motywacją, oczekiwaniami pracowniczymi i realizacją określonych potrzeb w środowisku pracy¹⁸.

Na podstawie przeglądu współczesnych podejść badawczych, Anna M. Zalewska zdefiniowała zadowolenie z pracy jako postawę oznaczającą stan wewnętrzny i ocenę stopnia, w jakim praca jest korzystna dla jednostki (reakcje afektywne i oceny poznawcze). Autorka wyróżniła tu dwa aspekty: poznawczy (satysfakcja) i emocjonalny (oceny pracy, samopoczucie), a także stosowane techniki: mierzące ogólną satysfakcję z pracy; składnikowe (pomiar satysfakcji z różnych składników pracy); złożone (pomiar satysfakcji ogólnej i z poszczególnych składników)¹⁹. Analiza praktyki badawczej wykazała jednak, że mimo poznawczego charakteru satysfakcji z pracy, wykorzystywane definicje na ogół odnoszą się do emocji (pozytywnego stanu związanego z ocenami doświadczeń w pracy lub jej cech), natomiast pomiar zwykle opiera się na pytaniach o zadowolenie z pracy²⁰.

Na gruncie socjologii problematyka satysfakcji czy zadowolenia z pracy była podejmowana w klasycznych już dziś badaniach poświęconych postawom wobec pracy czy wartości pracy, jak również funkcjonowaniu jednostek środowiskach pracy zawodowej. Ze względu na badania własne warto przywołać dwa charakterystyczne podejścia badawcze. Pierwsze odwołuje się do koncepcji sytuacji pracy²¹. Oprócz czynników obiektywnych i warunków pracy uwzględnia się w jej ramach czynniki subiektywne, łączące się z wartością pracy i znaczeniem poszczególnych aspektów pracy, a także orientacje zawodowe (nastawienia, oceny) i przedmiotową – satysfakcję²². Drugie podejście łączy się z badaniami postaw i założeniem, że zachowaniami jednostek kieruje ogólna postawa, będąca składnikiem osobowości, która jest identyfikowana na podstawie orientacji, czyli wartościującego nastawienia. Tę metapostawę uznaje się za bardziej trwałą niż stosunek do konkretnej pracy. Orientacje zazwyczaj ustala się dzięki indywidualnym ocenom elementów pracy, traktowanym jako wskaźniki cenionych wartości, wiążąc je z możliwościami spełnienia oczekiwań poprzez aktywność zawodową, a następnie z zadowoleniem z pracy²³.

¹⁸ J. Reykowski, *Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy*, w: *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*, red. A. Sarapata, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1973, s. 34.

¹⁹ A.M. Zalewska, *Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica” 2003, nr 7, s. 50.

²⁰ A. Czerw, *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017, s. 49.

²¹ J. Jezior, *Sytuacja pracy na własny rachunek. Cechy i uwarunkowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2022, s. 95–138.

²² K. Janicka, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1997, s. 17.

²³ A. Bartoszek, *Problemy badań warunków pracy w świetle teorii oraz ocen i opinii pracowników przemysłu*, w: *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*, red. W. Jacher, Uniwersytet

Ewentualne problemy z przygotowaniem koncepcji badawczej wynikają ze złożoności zjawiska satysfakcji czy zadowolenia, jak również z tego, że jego podstawą jest tylko jakaś część wymiarów pracy związanych z cenionymi wartościami i subiektywnymi ocenami ich realizacji²⁴.

W badaniach satysfakcji z pracy w zawodach z misją społeczną przeważają podejścia opracowane na gruncie psychologii, co implikuje trudności zastosowania niektórych rozwiązań (na przykład pomiaru uwarunkowań psychologicznych, strategii emocjonalnych) w koncepcjach socjologicznych. Socjologowie stosunkowo rzadko zresztą podejmują tę problematykę. Do nielicznych przykładów należą badania etosu pracy mediatorów stałych w Polsce, uwzględniające satysfakcję w aspekcie zawierania ugody i czynników znaczenia pracy²⁵. Jeżeli chodzi o podejścia psychologiczne, to warto przywołać projekt poświęcony relacji między poczuciem misji i zadowoleniem z pracy. Stwierdzono w nim powiązania w przypadku niemal wszystkich aspektów partykularnej satysfakcji z pracy, ogólnego zadowolenia z pracy i wyboru zawodu²⁶. Na podstawie badań jakościowych, które odnosiły się między innymi do percepcji zawodu mediatora, wykazano natomiast, że źródłami satysfakcji jest misyjność, doniosłe znaczenie dla jednostek i świadomość działania dla pożytku społecznego²⁷. W badaniu wypalenia zawodowego mediatorów stwierdzono zaś istotną rolę satysfakcji w pracy kryzysowej, zwłaszcza w tworzeniu efektywnej i ochronnej przeciwwagi dla wypalenia czy wyczerpania współczuciem²⁸. Wyniki innych badań (ilościowych) także dowiodły, że wraz ze wzrostem satysfakcji z pracy zmniejsza się ryzyko wypalenia zawodowego i emocjonalnego, co wpływa pozytywnie na ogólną jakość pracy²⁹.

W analizach podejść badawczych pojawiają się zalecenia, by w badaniach satysfakcji z pracy przyjmować szeroką perspektywę, uwzględniającą nie tylko ujęcia podmiotowe, cechy osobowościowe i sądy poznawcze czy emocje, ale też aspekty sytuacyjne i systemy wartości oraz rodzaj zawodu. W jednym z modeli teoretycznych badań satysfakcji w zawodach z misją społeczną znalazły się

Śląski, Katowice 1992, s. 31 i nn.

²⁴ J.E. Karney, *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 164.

²⁵ M. Grudziecka, *Etos pracy mediatora*, Lublin 2022 (mps pracy doktorskiej, Archiwum Uniwersyteckie KUL), s. 180 i nn., <https://repozytorium.kul.pl/server/api/core/bitstreams/1f6be762-50b4-4513-8c38-dde370c585db/content> (dostęp: 15.03.2025).

²⁶ B. Bajcar i in., *Satysfakcja z pracy...*, s. 122 i nn.

²⁷ M. Plucińska-Nowak, *Status i oblicza mediacji w społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Nauk Społecznych i Humanistycznych UAM-Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2021, s. 232.

²⁸ M. Tabernacka, *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2018, s. 371 i nn.

²⁹ J. Nogueiro i in., *The Professional Quality of Life and its Relation to Self-Care in Mediation Professionals*, „Social Work and Social Sciences Review”, t. 23, 2022, nr 1, s. 67, 69. DOI: 10.1921/swssr.v23i1.1972.

następujące kategorie: strategie emocjonalne, poznawcze i motywacyjne; zainteresowania zawodowe; czynniki sytuacyjne; poczucie misji³⁰. Podkreśla się ponadto znaczenie dopasowania do zawodu i pracy w kształtowaniu postaw, w tym satysfakcji³¹. Podstawą są zarówno umiejętności (sprawność zawodowa) oraz pragnienie roli, jak i potrzeby, nastawienia i wymagania. Sprzyja to zaangażowaniu w pracę, samorealizacji oraz satysfakcji³².

3. Badania własne – koncepcja i omówienie wyników

3.1. Założenia i problemy badawcze

Podstawy teoretyczne koncepcji badań skierowanych do mediatorów stałych zostały oparte na teorii wartości pracy i satysfakcji z pracy oraz teorii roli społecznej, z uwzględnieniem specyfiki zawodów z misją społeczną, jak również szerszego kontekstu sytuacji pracy jednostek³³. W ramach podejścia badawczego przyjęto założenie, że satysfakcja wskazuje na postawy wobec pracy, ale jako konstrukt złożony integruje wartości łączone z pracą w zawodzie mediatora i pełnioną rolą społeczno-zawodową, a także postrzeganie cech i warunków wykonywanej pracy³⁴.

Celem analizy jest odpowiedź na następujące problemy badawcze: Jaki jest poziom satysfakcji z pracy w zawodzie mediatora (sądowego)? W jakim stopniu ta ogólna satysfakcja wiąże się z satysfakcją z poszczególnych aspektów wykonywanej pracy, ale też z motywacją do pracy jako mediator i ocenami obecnej sytuacji zawodowej? Pierwsza hipoteza badawcza zakłada, że ogólna satysfakcja z pracy zależy od stopnia satysfakcji dotyczącej poszczególnych aspektów pracy, motywów pracy w mediacjach i ocen obecnej sytuacji zawodowej. Analiza koncentruje się na następujących kategoriach badawczych. Pierwsza to motywy podejmowania pracy, które odwołują się do orientacji: prospołecznej i misyjnej, afiliacyjnej, profesjonalnej i ekonomicznej oraz do prestiżu. Na drugą składają się oceny sytuacji pracy mediatorów w zakresie: relacji wobec wykonywanej pracy (odpowiedniość warunków i oczekiwań, dopasowanie do wymogów kwalifikacyjnych i obowiązków, identyfikacja zawodowa); wpływu aktywności

³⁰ B. Bajcar i in., *Satysfakcja z pracy...*, s. 32, 72.

³¹ M. Janas, *Zagadnienie „dopasowania” pracownika do miejsca pracy – badania personelu bibliotek szkół wyższych w Polsce*, „Biblioteka i Edukacja” 2019, nr 16, s. 14. DOI:10.24917/2299565X.16.1.

³² J.E. Karney, *Psychopedagogika pracy...*, s. 319–322.

³³ Szerzej w: E. Frącek, *Zastosowanie koncepcji roli zawodowej...*, s. 85–88.

³⁴ Badania były skoncentrowane na mediatorach sądowych, ale przedmiot tych badań miał szerszy zakres, odnosił się do różnych obszarów mediacji i sytuacji zawodowych. Uwzględniając tę kwestię, a także polski porządek prawny, w opisie wyników badań jest stosowane ogólne określenie „mediator”.

zawodowej na inne sfery życia i dobrostan; negatywnych skutków pracy (na przykład wypalenie, brak motywacji). Trzecia kategoria to satysfakcja z pracy (ogólna, ujęcie jednoitemowe) i satysfakcja z poszczególnych aspektów pracy (tak zwane satysfakcje częściowe, ujęcie wieloitemowe). Wyróżniono aspekty: formalnoprawny, profesjonalny, afiliacyjny, a dalej aspekty – społecznego znaczenia mediacji, kwalifikacji i rozwoju, zainteresowań, autonomii, więzi społecznych, warunków świadczenia pracy – ekonomicznych i pozaekonomicznych.

Przygotowanie zawodowe i kompetencje mediatorów sądowych mają określony charakter, łącząc się z kryteriami selekcji do zawodu i wymogami dotyczącymi świadczenia pracy, ale powstaje pytanie o zróżnicowanie zbiorowości pod względem cech zawodowych oraz postaw wobec pracy w mediacjach i odczuwanej satysfakcji. Druga hipoteza badawcza zakłada zatem, że profil wykształcenia i rodzaj zawodów (prawnicze/nieprawnicze) implikuje cechy sytuacji pracy mediatorów oraz różnice w zakresie: motywów podejmowania pracy (dopasowanie, satysfakcje częściowe), identyfikacji z rolą zawodową w mediacjach, postrzegania tej pracy i roli zawodowej, a także satysfakcji z pracy.

3.2. Opis próby badawczej

Badania własne wykonano w 2023 roku metodą sondażu (technika CAWI: *Computer Assisted Web Interviewing*). Ankietę rozesłano do 4062 stałych mediatorów wpisanych na listy 16 sądów okręgowych w Polsce, wykorzystując ogólnodostępne bazy adresów mailowych. Zrealizowana próba liczyła 342 respondentów.

Badani mediatorzy to głównie mieszkańcy miast (90,3%), zwłaszcza dużych (40,8%), najczęściej z województwa mazowieckiego (17,0%), wielkopolskiego (10,0%) czy małopolskiego (9,7%). Przeważały kobiety (68,6%), co potwierdza zjawisko feminizacji zawodu. Struktura wieku kształtowała się zaś następująco: do 45 lat – 50,4% (od 36 do 45 lat – 39,0%), od 46 do 55 lat – 32,3%; powyżej 55 roku życia – 17,3%.

Prawie wszyscy respondenci posiadali wyższe wykształcenie (98,8%), w tym 7,3% ponad wyższe (na przykład: podyplomowe, MBA, doktorat). Wśród kierunków studiów dominowało prawo, łącznie z administracyjnym (59,5%), a dalej były to: pedagogika (7,3%), psychologia (6,4%), socjologia (5,8%), ekonomia (5,5%), kierunki humanistyczne i pozostałe społeczne (4,9%), ścisłe (3,4%). Studia podyplomowe z mediacji ukończyło niewiele osób (3,4%), ale znaczna część (89,2%) brała udział w innych formach kształcenia (typu: szkolenia, warsztaty, konferencje). Dla 90,1% mediatorów praca ta miała charakter dodatkowy i była realizowana głównie w formie jednoosobowej działalności gospodarczej (66,4% ogółu). Inne sytuacje to: etat (5,8%), umowa zlecenia lub o dzieło (13,5%), powołanie przez sąd (5,3%), realizacja zadań kancelarii (2,0%). Staż pracy większości badanych nie przekraczał 5 lat (55,0%), ale odnotowano też

doświadczenie powyżej 10 lat (19,6%). Nie stwierdzono zróżnicowania warunków pracy w mediacjach ze względu na cechy społeczno-demograficzne. Wyjątkiem był wiek. Wraz z jego wzrostem zwiększał się staż oraz intensywność pracy (na przykład liczba zleceń, sesji), wzmacniała się pozycja zawodowa i osiągnięcia. Czynnikiem istotnych podziałów wewnętrznych badanej zbiorowości był profil wykształcenia, w ujęciu kierunków prawniczych i nieprawniczych, podobnie jak rodzaju zawodów. W przypadku prawników typowe było łączenie pracy mediatora z innymi zawodami (94,4%), w większości adwokata (30,4%) i radcy prawnego (29,4%). Częściej też realizowano pracę mediatora w formie własnej działalności gospodarczej (prawniczy – 71,8%, inni – 44,6%), poszerzając zakres usług³⁵.

3.3. Motywy decyzji o pracy

Szczególny charakter zawodu mediatora sądowego i społeczna wartość mediacji wymagały uwzględnienia tej specyfiki w pomiarze motywów podejmowania pracy. Uwzględniono aspekty formalne i profesjonalne, kompetencyjne, ale też prospołeczne, dotyczące znaczenia i użyteczności zawodu oraz wartości łączonych z pełnioną rolą zawodową. Opracowaną skalę ważności motywów (tabela 1) cechuje rzetelność (α Cronbacha = 0,837).

Tabela 1. Ważność motywów podejmowania decyzji o pracy jako mediator (w %)

Motywy	Ocena ważności				
	Zupełnie nieważny	Raczej nieważny	Trudno powiedzieć	Raczej ważny	Bardzo ważny
Społeczna przydatność mediacji	1,5	1,8	4,4	22,1	70,2
Chęć propagowania mediacji jako metody rozwiązywania konfliktów	0,9	2,4	5,0	25,1	66,6
Chęć pomocy innym ludziom	0,6	2,1	7,4	29,2	60,7
Posiadanie odpowiednich cech osobowościowych	2,1	0,9	5,4	31,8	59,8
Praca nastawiona na kontakt z ludźmi	2,7	4,7	6,9	33,5	52,2
Posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych	3,9	2,7	9,2	32,4	51,8
Możliwość realizacji własnych zainteresowań	2,4	4,7	9,5	34,7	48,7
Wykonywanie zawodu zaufania publicznego	8,1	9,6	10,5	28,4	43,4
Praca zgodna z wykształceniem	5,7	8,3	15,8	33,9	36,3

³⁵ Analiza – kierunek studiów i status zatrudnienia: $\chi^2 = 23,14$; V Cramera = 0,27; $p < 0,001$.

Motywy	Ocena ważności				
	Zupełnie nieważny	Raczej nieważny	Trudno powiedzieć	Raczej ważny	Bardzo ważny
Mediacja jako poszerzenie dotychczasowej działalności	7,7	7,4	13,5	35,7	35,7
Poczucie powołania, misji	5,4	8,4	22,2	28,4	35,6
Wdzięczność ze strony klientów	14,4	14,7	28,0	26,4	16,5
Prestiż zawodu	14,6	19,4	30,2	21,8	14,0
Praca w miejscu zamieszkania	40,2	15,6	15,7	16,2	12,3
Atrakcyjne wynagrodzenie	36,6	23,9	21,7	10,9	6,9
Konsekwencje niepodjęcia pracy jako mediator (konieczność)	57,0	11,6	23,2	5,5	2,7
Przypadek	56,6	15,1	21,4	5,7	1,2
Brak innych możliwości odpowiedniej pracy	62,8	18,4	12,5	3,9	2,4
Tradycje rodzinne	67,3	14,5	10,9	6,1	1,2

Sumowanie do 100% w wierszach; N = 337 (bez braków danych).

Źródło: badania własne.

Mimo iż decyzje o pracy mediatora podejmowano w różnym czasie czy w innych okolicznościach zawodowych i rynkowych, to charakterystyczna dla zawodów z misją motywacja pojawiła się u niemal wszystkich badanych. Składała się na nią głównie społeczna przydatność mediacji, wartość relacji społecznych i działań pomocowych. Podobnie ważne były kwestie wymaganych predyspozycji i kwalifikacji, realizacji zainteresowań i wykorzystania wykształcenia, świadomości pokładanego przez ludzi zaufania, jak również poczucia powołania, misji. Prospołeczne i misyjne wymiary postaw okazały się uniwersalne, w sensie braku zależności od cech społeczno-demograficznych i kierunku wykształcenia. Analiza wykazała co prawda asocjacje zmiennej „płeć” i wybranych motywów – na przykład kobiety nieco częściej niż mężczyźni podkreślały ważność mediacji i pracy w zawodzie „zaufania publicznego”³⁶, zgodność pracy z wykształceniem oraz powołanie, misję. Siła tych związków była jednak słaba, a różnice procentowe odpowiedzi niewielkie. W przypadku kierunku studiów relacje stwierdzono w trzech aspektach. Osoby z wykształceniem prawniczym częściej niż pozostałe za ważny motyw uznawały zgodność pracy z wykształceniem (78,4% wobec 58,8%; $\chi^2 = 15,37$; V Cramera = 0,22; $p < 0,001$), natomiast rzadziej z zainteresowaniami (77,8% wobec 92,6%;

³⁶ Kategoria ta służyła jako podstawa pomiaru aspektów świadomościowych – postrzegania zawodu mediatora – natomiast nie oznacza zaliczania go wprost do zawodów zaufania publicznego, w rozumieniu polskiego prawa.

$\chi^2 = 20,29$; V Cramera = 0,25; $p < 0,001$) czy kwestię prestiżu pracy (31,7% wobec 43,3%; $\chi^2 = 13,27$; V Cramera = 0,20; $p < 0,01$)³⁷.

W celu redukcji wymiarów złożonego zbioru motywów i przygotowania modelu uwarunkowań satysfakcji z pracy wykonano analizę metodą głównych składowych (*principal component analysis*, PCA). W efekcie wyodrębniono cztery składowe, określone jako: 1 – orientacja prospołeczna i misyjna; 2 – prestiż i uznanie; 3 – formalne warunki pracy; 4 – dopasowanie zawodowe (tabela 2).

Tabela 2. Motywy decyzji o pracy jako mediator – PCA

Motywy	Główne składowe			
	1	2	3	4
Propagowanie mediacji jako metody rozwiązywania konfliktów	0,754	0,104	-0,114	0,168
Chęć pomocy innym ludziom	0,727	-0,048	0,037	-0,059
Społeczna przydatność mediacji	0,719	0,056	-0,080	0,213
Praca nastawiona na kontakt z ludźmi	0,662	0,253	0,108	-0,015
Posiadanie odpowiednich cech osobowościowych	0,646	0,242	-0,070	0,357
Poczucie powołania, misji	0,569	0,515	0,048	-0,096
Wykonywanie zawodu zaufania publicznego	0,458	0,454	0,215	0,079
Prestiż zawodu (społeczne uznanie i szacunek)	0,163	0,820	0,090	0,137
Wdzięczność ze strony klientów	0,197	0,653	0,114	0,067
Atrakcyjne wynagrodzenie	-0,001	0,653	0,363	0,206
Możliwość realizacji własnych zainteresowań	0,396	0,416	-0,087	0,262
Przypadek	0,051	-0,052	0,738	-0,023
Konsekwencje niepodjęcia pracy jako mediator (konieczność)	-0,105	0,244	0,703	-0,060
Brak innych możliwości odpowiedniej pracy	-0,042	0,381	0,634	0,147
Praca w miejscu zamieszkania	0,056	0,124	0,542	0,455
Praca zgodna z wykształceniem	0,064	0,289	-0,063	0,780
Posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych	0,278	0,216	0,026	0,728
Mediacja jako poszerzenie wykonywanej działalności	0,022	-0,223	0,330	0,519

PCA z rotacją *Varimax* (podstawa – zmienne standaryzowane). Test K-M-O 0,824; $p < 0,001$. Całkowita wyjaśniona wariancja (w %): 1 – 28,25; 2 – 13,67; 3 – 7,97; 4 – 6,38. Opis: 1 – orientacja prospołeczna i misyjna; 2 – prestiż i uznanie; 3 – formalne warunki pracy; 4 – dopasowanie zawodowe

Źródło: badania własne.

³⁷ Podane odsetki to suma wskazań: raczej ważny i bardzo ważny motyw.

Rezultaty PCA okazały się zbieżne z wcześniejszymi wnioskami na temat motywacji. Uwydatniły się bowiem specyficzne osie, definiowane przez te aspekty, które z jednej strony określają społeczną wartość mediacji oraz atrakcyjność zawodu i prestiż, z drugiej strony zaś wymogi przygotowania do pracy i sytuację rynku zawodowego. Wyróżnione składowe identyfikują ponadto linie podziałów zbiorowości, wskazując znaczenie cech osobowościowych i profesjonalnych jako podstaw selekcji do zawodu oraz czynników kształtowania karier i sytuacji pracy w mediacjach.

3.4. Ocena pracy w aspekcie dopasowania do zawodu i wymogów roli

Warunki realizacji roli społeczno-zawodowej mediatorów, zwłaszcza w wymiarze charakterystycznym dla zawodów z misją, decydują o specyfice wykonywanej pracy. Łączy się ona zarówno z wysokimi wymaganiami kwalifikacyjnymi, jak i emocjonalnymi, z powodu obciążenia stresem związanym z udziałem w sytuacji konfliktu i koniecznością pomocy w wypracowaniu akceptowanego przez jego strony rozwiązania. Wcześniejsza analiza motywacji dowiodła, że większość respondentów była świadoma ważności dopasowania do pracy pod względem kwalifikacji, zainteresowań i predyspozycji. Podobne efekty uzyskano w wyniku pomiaru zaangażowania oraz poczucia dopasowania, dostrzeganych problemów i konsekwencji aktywności zawodowej.

Ponad połowa badanych mediatorów (56,0%) zauważała wpływ pracy na inne sfery życia. Ten pozytywny dotyczył relacji rodzinnych (92,8%) czy towarzyskich, przyjacielskich (58,2%), ale też kwestii zdrowotnych (43,2%). Ze względu na podkreślaną w innych badaniach funkcję ochronną satysfakcji wobec zjawisk negatywnych w pracy³⁸ warto też zwrócić uwagę na tego typu konsekwencje wykonywania zawodu. Respondenci odczuwali wysoki stopień obciążeń związanych z brakiem stałych i/lub odpowiednich dochodów (49,1%), dużą ilością pracy (30,6%), emocjonalnym napięciem (24,3%), wyczerpaniem (22,6%) i stresem (18,3%). Większość nie doświadczała jednak problemów związanych z trudnością pracy, nadmiernym utożsamianiem się z sytuacją stron, wypaleniem zawodowym czy brakiem motywacji.

Na ten optymistyczny obraz złożyło się wiele przyczyn. Po pierwsze, w badanej próbie przeważały osoby bardziej „aspirujące” do pracy mediatora niż te intensywnie pracujące w zawodzie. Dowodzą tego niższe od oczekiwanych liczby odbywanych sesji oraz ograniczony zakres powołań z sądu i zleceń, mimo deklarowanej gotowości do większego zaangażowania. Po drugie, występowanie niekorzystnych zjawisk rzadko łączyło się ze zmiennymi demograficznymi

³⁸ M. Tabernacka, *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, s. 371 i nn.

i zawodowymi, z wyjątkiem poczucia obciążenia pracą, które wzrastało wraz z wiekiem i stażem w mediacjach ($\chi^2 = 27,51$; tau b Kendalla = 0,24; $p < 0,001$) oraz intensywnością pracy ($\chi^2 = 67,55$; tau b Kendalla = 0,39; $p < 0,001$). Po trzecie, omawiany wyjątek wskazuje nie tylko na postawy, ale też na doświadczenie w mediacjach i korzystną pozycję w środowisku zawodowym. Znaczne obciążenie pracą korelowało bowiem dodatnio z silną motywacją w przypadku takich cech, jak: powołanie, prestiż, wynagrodzenie, poczucie zaufania społecznego, podobnie jak z akceptacją wymogów formalnych pracy, więzią ze środowiskiem zawodowym i świadomością sukcesu w zawodzie mediatora.

Cele pomiaru postaw wobec zawodu mediatora i roli społeczno-zawodowej były realizowane także dzięki skali identyfikacji i dopasowania (SID). W jej opracowaniu wykorzystano elementy stosowane w podobnego typu badaniach³⁹. Do zakresu zmiennej złożonej (skala Likerta) weszły aspekty: społeczny i więziotwórczy; oceny warunków pracy i możliwości realizacji wymagań, efektów i osiągnięć; prestiżu; identyfikacji z rolą zawodową. Szczegółowy opis konstrukcji skali przekracza ramy opracowania, ale warto podać, że skalę cechuje rzetelność (α Cronbacha = 0,813), jednowymiarowość, a moc dyskryminacyjną posiada każda pozycja (tabela 3).

Tabela 3. Opinie na temat pracy mediatora i dopasowania do zawodu – SID (w %)

Stwierdzenia na temat pracy	Skala akceptacji stwierdzeń				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Moje osobiste zaangażowanie pomaga w pracy mediatora	1,5	9,1	4,9	31,6	52,9
Wymogi pracy mediatora są zgodne z moimi możliwościami ich realizacji	2,9	4,4	9,9	45,9	36,9
Identyfikuję się z rolą mediatora	2,6	5,3	12,8	40,1	39,2
Mam poczucie osobistego sukcesu w pracy mediatora	2,3	7,6	18,8	37,7	33,6
Odczuwam dumę z pełnienia roli mediatora	3,8	6,4	22,9	34,2	32,7
Warunki pracy mediatora odpowiadają moim potrzebom związanym z pracą	7,0	16,4	18,1	40,1	18,4

³⁹ E.M. Florys, *Identyfikacja z zawodem pracowników socjalnych*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J”, t. 29, 2016, nr 1, s. 67 i nn. DOI: 10.17951/j.2016.29.1.67.

Stwierdzenia na temat pracy	Skala akceptacji stwierdzeń				
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Mam poczucie więzi z grupą zawodową medi- atorów	13,2	25,7	20,4	28,7	12,0
Praca mediatora jest prestżowa	11,1	21,3	32,0	21,6	14,0

Sumowanie do 100% w wierszach (dla każdego przypadku N = 342).

Źródło: badania własne.

Koncepcje zawodu i pracy były definiowane głównie na podstawie indywidualnych zasobów, zaangażowania i pozytywnego nastawienia wobec pracy. Wystąpiła jednak większa zmienność przekonań niż w przypadku motywów czy satysfakcji z poszczególnych aspektów pracy. Sama konstrukcja pytania wprowadzała różne perspektywy spojrzenia na sytuację mediatorów zarówno ze względu na czas i doświadczenie, jak i ze względu na rozumienie misyjności czy jej wpływu na postawy zawodowe. Takie ujęcie uwydatniło wewnętrzne podziały. Pomiar z wykorzystaniem SID wykazał, że bardzo wysoki stopień skali częściej cechował osoby z wykształceniem nieprawniczym (33,3%) niż prawniczym (22,0%), natomiast niski (i bardzo niski) przeważał wśród prawników (prawnicy – 32,2%, pozostali – 16,3%; $\chi^2 = 12,85$; $V = 0,20$; $p < 0,01$)⁴⁰. Na taki efekt złożyły się jednak inne treściowo elementy postaw. Mediatorzy posiadający przygotowanie zawodowe (i praktykę) w zakresie prawa mieli większe oczekiwania wobec pracy i bardziej krytycznie oceniali możliwości ich realizacji. Wystawili zdecydowanie niższe noty takim cechom, jak: prestiż (test U Manna-Whitneya = 10113,5; $p = 0,002$), odczuwanie dumy (test U Manna-Whitneya = 10671,5; $p = 0,015$), identyfikacja z rolą (test U Manna-Whitneya = 10750,0; $p = 0,017$), więź ze środowiskiem zawodowym (test U Manna-Whitneya = 10885,0; $p = 0,033$), a także odpowiedniość warunków pracy do potrzeb (test U Manna-Whitneya = 10,431,5; $p = 0,006$).

W wyniku PCA uzyskano dwie składowe: 1 – prestiż/sukces/identyfikacja; 2 – dopasowanie zawodowe (tabela 4).

⁴⁰ W analizie wykorzystano skalę SID w formie wartości: 1 – bardzo niski i niski stopień (łącznie z powodu relatywnie małej frekwencji); 2 – średni; 3 – wysoki; 4 – bardzo wysoki.

Tabela 4. Opinie na temat pracy mediatora i dopasowania do zawodu – PCA

Stwierdzenia na temat pracy	Główne składowe	
	1	2
Odczuwam dumę z pełnienia roli mediatora	0,857	0,243
Praca mediatora jest prestiżowa	0,810	0,133
Mam poczucie osobistego sukcesu w pracy mediatora	0,788	0,199
Identyfikuję się z rolą mediatora/ki	0,746	0,285
Mam poczucie więzi z grupą zawodową mediatorów	0,557	0,035
Wymogi pracy mediatora są zgodne z moimi możliwościami ich realizacji	0,298	0,767
Warunki pracy mediatora odpowiadają moim potrzebom związanym z pracą	0,321	0,663
Moje osobiste zaangażowanie pomaga w pracy mediatora/ki	–0,031	0,656

PCA z rotacją *Varimax* z normalizacją Kaisera (podstawa – zmienne standaryzowane). Test K-M-O 0,850; $p < 0,001$. Całkowita wyjaśniona wariancja (w %): 1 – 46,18; 2 – 12,93. Opis: 1 – prestiż/sukces/identyfikacja; 2 – dopasowanie zawodowe.

Źródło: badania własne.

Misyjność była definiowana przede wszystkim na podstawie znaczenia wykonywanej pracy i społecznej przydatności zawodu. Przeświadczenie o szczególnym charakterze działalności zawodowej, poczucie dumy, prestiżu i subiektywnie określanego sukcesu miało przy tym wyraźnie większy wpływ na ogólne postawy wobec pracy niż oceny jej faktycznych warunków. Silniej też korelowało z satysfakcją. Większość badanych potwierdziła dopasowanie do pracy i wysokie zaangażowanie.

3.5. Satysfakcja z poszczególnych aspektów pracy

W celu ustalenia, na ile poszczególne aspekty pracy mediatora odpowiadają oczekiwaniom i kształtują ogólną satysfakcję z pracy, opracowano pytanie wskaźnikowe dotyczące stopnia usatysfakcjonowania z cech i warunków wykonywanej pracy (tabela 5). Przygotowaną skalę satysfakcji (wieloitemową) cechuje rzetelność (α Cronbacha = 0,821).

Tabela 5. Satysfakcja z poszczególnych aspektów pracy mediatora (w %)

Aspekty pracy	Stopień usatysfakcjonowania				
	Bardzo niski	Raczej niski	Trudno powiedzieć	Raczej wysoki	Bardzo wysoki
Autonomia w działaniu	0	0,7	4,1	38,9	56,3
Możliwość wykorzystywania kwalifikacji zawodowych	0	0,7	3,8	41,2	54,3
Zakończenie postępowania zmianą podejścia stron do konfliktu	0	2,1	10,4	36,5	51,0
Działanie dla dobra i interesu społecznego	0	1,7	11,1	40,5	46,7
Zakończenie postępowania osiągnięciem ugody	0,3	3,5	12,2	38,5	45,5
Możliwość osobistego rozwoju	0,4	1,1	6,2	47,0	45,3
Możliwość realizacji własnych zainteresowań	0,7	2,4	8,0	49,3	39,6
Możliwość dokształcania i doskonalenia zawodowego	0,7	3,1	13,6	43,4	39,2
Poznanawanie ludzi z różnych środowisk	2,1	3,5	18,4	47,4	28,6
Atmosfera w miejscu pracy	1,7	3,1	26,1	43,8	25,3
Uznanie ze strony klientów	2,1	6,6	27,2	43,9	20,2
Możliwości rozwoju rynku mediacji prywatnych, komercyjnych	4,5	9,1	30,7	36,2	19,5
Forma/status zatrudnienia	6,3	17,1	29,9	31,7	15,0
Wynagrodzenie za mediacje prywatne	13,2	24,4	25,3	23,7	13,2
Wymogi wpisu na listę stałych mediatorów	9,4	21,9	26,7	32,3	9,7
Formalne wymogi pełnienia zawodu mediatora	12,2	30,9	28,0	24,0	4,9
Wynagrodzenie za mediacje sądowe	50,2	30,8	10,5	5,2	3,5
Stan regulacji prawnej zawodu mediatora w Polsce	13,5	45,0	23,2	15,9	2,4

Pytanie skierowano do osób, które deklarowały ogólną satysfakcję z pracy (N = 283). Sumowanie do 100% w wierszach.

Źródło: badania własne.

Analiza wyników prowadzi do kilku wniosków. Pierwszy dotyczy korzystnego obrazu sytuacji pracy, na co wskazują między innymi wysokie noty satysfakcji częściowych. Drugi odnosi się do efektu grupowania charakterystycznych dla zawodu mediatora cech, podobnie jak w przypadku motywów, identyfikacji

zawodowej i dopasowania. W porównaniu z motywacją nastąpiła jednak zmiana dominant – wysokiej satysfakcji częściej sprzyjała możliwość wykorzystywania indywidualnych zasobów i realizowanie roli społeczno-zawodowej (autonomia, kwalifikacje, samorealizacja) niż działanie na rzecz potrzeb społecznych. Niemniej obie te grupy sprzyjały ogólnej satysfakcji i uwydatniały znaczenie orientacji samorealizacyjnej, misyjnej i afiliacyjnej. Kolejne grupy to aspekty formalnoprawne i finansowe, które uzyskały niższe noty i słabiej wiązały się z ogólną satysfakcją.

Analiza w zakresie redukcji wymiarów potwierdziła te wnioski (tabela 6). Wyodrębniono pięć głównych składowych: 1 – samorealizacja zawodowa i autonomia; 2 – warunki formalnoprawne; 3 – warunki społeczne; 4 – społeczna wartość mediacji; 5 – warunki ekonomiczne.

Tabela 6. Satysfakcja z poszczególnych aspektów pracy mediatora – PCA

Aspekty pracy	Główne składowe				
	1	2	3	4	5
Możliwość realizacji własnych zainteresowań	0,829	-0,017	0,236	0,061	-0,042
Możliwość osobistego rozwoju	0,814	0,005	0,302	0,080	-0,045
Możliwość dokształcania i doskonalenia zawodowego	0,719	-0,042	0,077	0,120	0,093
Możliwość wykorzystywania kwalifikacji zawodowych	0,622	0,012	0,022	0,477	0,114
Autonomia w działaniu	0,509	0,004	0,074	0,377	0,200
Formalne wymogi pełnienia zawodu mediatora	-0,012	0,912	0,085	-0,043	0,069
Wymogi wpisu na listę stałych mediatorów	0,033	0,852	-0,009	0,106	0,056
Stan regulacji prawnej zawodu mediatora w Polsce	-0,082	0,759	0,139	-0,109	0,190
Poznanawanie ludzi z różnych środowisk	0,235	0,083	0,751	0,102	0,036
Atmosfera w miejscu pracy	0,135	0,043	0,739	0,068	0,156
Uznanie ze strony klientów	0,045	0,087	0,702	0,236	0,029
Możliwości rozwoju rynku mediacji prywatnych	0,205	0,035	0,573	0,089	0,260
Zakończenie postępowania zmianą podejścia stron	0,218	-0,163	0,121	0,782	0,003
Zakończenie postępowania osiągnięciem ugody	0,031	0,081	0,196	0,737	0,053
Działanie dla dobra i interesu społecznego	0,346	-0,020	0,167	0,611	0,025
Wynagrodzenie za mediacje prywatne	0,078	-0,022	0,230	0,045	0,831
Wynagrodzenie za mediacje sądowe	0,075	0,353	0,237	-0,206	0,590
Forma zatrudnienia (etat, działalność gospodarcza)	0,011	0,247	-0,002	0,313	0,578

PCA z rotacją *Varimax* (podstawa – zmienne standaryzowane). Test K-M-O 0,787; $p < 0,001$. Całkowita wyjaśniona wariancja (w %): 1 – 26,17; 2 – 15,48; 3 – 7,85; 4 – 7,19; 5 – 5,81. Opis: 1 – samorealizacja zawodowa i autonomia; 2 – warunki formalnoprawne; 3 – warunki społeczne; 4 – społeczna wartość mediacji; 5 – warunki ekonomiczne.

Źródło: badania własne.

3.6. Satysfakcja z pracy – cechy i modele uwarunkowa

Zdecydowana większość badanych mediatorów zadeklarowała (ogólną) satysfakcję z pracy w mediacjach (ujęcie jednoitemowe): 85,4% (odpowiedzi: zdecydowanie nie – 1,8%; raczej nie – 3,8%; trudno powiedzieć – 9,0%; raczej tak – 42,1%; zdecydowanie tak – 43,3%). Stopień satysfakcji wzrastał wraz z wiekiem, stażem pracy, intensywnością zadań i działaniami na rzecz podnoszenia kwalifikacji. Satysfakcję częściej odczuwały osoby z wykształceniem nieprawniczym (zdecydowanie tak – 54,5%; raczej tak – 39,0%; trudno powiedzieć – 3,3%; nie – 3,2%) niż prawniczym (zdecydowanie tak – 37,6%; raczej tak – 42,4%; trudno powiedzieć – 13,2%; nie – 6,8%; $\chi^2 = 14,60$; $V = 0,21$; $p < 0,001$).

Dla celów analizy regresji logistycznej przekodowano zmienną „satysfakcja z pracy” do formy zero-jedynkowej, przypisując wartość „1” odpowiedzi „zdecydowanie tak”, a „0” pozostałym. Sposób opracowania wynikał z założeń badawczych, ale też z rozkładu danych (niska frekwencja nastawienia innego niż pozytywne). Uwzględniając motywy podejmowania pracy, oceny pracy oraz identyfikację zawodową i dopasowanie, a także satysfakcję z poszczególnych aspektów pracy, opracowano trzy modele (tabela 7).

Tabela 7. Modele uwarunkowań satysfakcji z pracy (wyniki analizy regresji logistycznej)

Blok	Zmienne niezależne (predyktory)	B	Błąd stand.	Wald	df	p	I.S.
Motywy podjęcia pracy	1 – orientacja prospołeczna i misyjna	0,917	0,178	26,585	1	0,001	2,501
	2 – prestiż i uznanie	0,387	0,130	8,790	1	0,003	1,472
	3 – formalne warunki pracy	-0,043	0,125	0,116	1	0,733	0,958
	4 – dopasowanie zawodowe	-0,125	0,133	0,881	1	0,348	0,882
Identyfikacja i dopasowanie	1 – prestiż/sukces/ identyfikacja	1,725	0,204	71,718	1	0,001	5,612
	2 – dopasowanie zawodowe	0,922	0,165	31,247	1	0,001	2,514
Satysfakcja z poszczególnych aspektów pracy	1 – samorealizacja zawodowa i autonomia	0,477	0,132	13,020	1	0,001	1,612
	2 – warunki formalnoprawne	0,067	0,129	0,268	1	0,605	1,069

Blok	Zmienne niezależne (predyktory)	B	Błąd stand.	Wald	df	p	I.S.
Satysfakcja z poszczególnych aspektów pracy	3 – warunki społeczne	0,370	0,133	7,733	1	0,005	1,447
	4 – społeczna wartość mediacji	0,373	0,132	7,991	1	0,005	1,452
	5 – warunki ekonomiczne	0,175	0,130	1,817	1	0,178	1,191

W każdym przypadku zastosowano domyślną (zwykłą) metodę wprowadzania zmiennych niezależnych, sprawdzano dobroć dopasowania danych. I.S. – iloraz szans.

Źródło: badania własne.

Analiza modelu uwarunkowań satysfakcji z pracy, zawierającego zmienne z zakresu motywacji, wykazała znaczenie dwóch zmiennych wyjaśniających (składowych). Były to: orientacja prospołeczna i misyjna (wzrost szans wystąpienia satysfakcji o ponad 150%) oraz prestiżu i uznania społecznego (47,2%). Kwestie relacji społecznych i uznania, podobnie jak wartość mediacji i działań na rzecz innych osób, okazały się znaczące także w modelu składającym się z czynników utworzonych na podstawie satysfakcji z poszczególnych aspektów pracy (wzrost o 45%). W tym wypadku bardziej uwydatniło się jednak znaczenie czynnika samorealizacji w zawodzie i autonomii (61%). O specyfice pracy mediatorów świadczy również to, że podstawą kształtowania satysfakcji była realizacja wartości prospołecznych (użyteczność, misja, uznanie), której poziom nie zależał jednak od warunków formalnoprawnych i ekonomicznych. Szczególną uwagę zwraca blok zmiennych z zakresu identyfikacji z zawodem i dopasowania do pracy. Czynniki określone mianem: prestiżu/sukcesu/identyfikacji wyjaśnia kilkukrotny wzrost szans na najwyższy poziom satysfakcji z pracy (ponad 460%). Mimo iż rozpatrywane zestawy zmiennych odnosiły się do różnych momentów decyzji o pracy i postrzegania obecnej sytuacji zawodowej, to była widoczna spójność w zakresie poczucia misji oraz dostrzegania wartości działań mediacyjnych i roli zawodowej zarówno w wymiarze społecznym, jak i indywidualnym.

Podsumowanie

Realizacja projektu badawczego skierowanego do mediatorów stałych pozwoliła uzyskać interesujący poznawczo materiał, który w jakimś stopniu uzupełnia niedobory badań socjologicznych dotyczących satysfakcji z pracy w zawodzie mediatora, zwłaszcza mediatora sądowego. Wyniki odzwierciedlają przy tym wiele spośród opisywanych w literaturze właściwości przedmiotowych zjawisk.

Omówienie tych wyników łączy się jednak z ograniczeniami. Próba nie spełniała warunków reprezentatywności, co wraz z jej liczebnością i konsekwencjami zastosowanej techniki badawczej (CAWI) wpłynęło na sposoby analizy danych oraz interpretację.

Niemniej, nawet na podstawie wybranych dla celów artykułu fragmentów rezultatów badań, można sformułować istotne wnioski. Otóż wartości, które badani mediatorzy łączyli z zawodem i pracą, koncentrowały się wokół charakterystycznych osi definiujących specyficzne dla wykonywania zawodu pożytku publicznego czy związanych z misją społeczną orientacje: prospołeczną i misyjną, ale też profesjonalną. Okazały się one czytelne zarówno na poziomie motywacji do podjęcia pracy, jak i oceniania obecnej sytuacji zawodowej, czemu towarzyszyło przeświadczenie o społecznej wartości mediacji i znaczeniu realizowania potrzeb innych ludzi. Satysfakcja stanowiła przejaw ogólnego nastawienia wobec pracy, a ze względu na powiązanie z wieloma elementami postaw może być traktowana także jako wskaźnik złożonego syndromu cech. Potwierdzają to relacje z aspektami poznawczo-oceniającymi (ważność motywów, oceny cech i warunków pracy, satysfakcje częściowe, identyfikacja i dopasowanie, zaangażowanie) i z dyspozycjami do zachowań (stabilność/zmiana pracy). Deklarowana ogólna satysfakcja nie oznaczała jednak prostej sumy – satysfakcji częściowych – ponieważ jej stopień zależał od rodzaju rozpatrywanych wartości, które badane osoby łączyły z zawodem i pracą. Charakterystyczne kryteria pojawiały się konsekwentnie w przypadku motywacji do pracy oraz wielu obszarów realizacji wartości pracy w mediacjach. Co istotne, orientacja prospołeczna, w szczególności zaś poczucie misji, ale też znaczenie zawodu i jego profesjonalnych aspektów, wypełniały definicje satysfakcji z pracy. Najwyższy stopień satysfakcji był przy tym silniej skorelowany z czynnikiem misyjności i profesjonalizmu oraz świadomością specyfiki roli społeczno-zawodowej niż z faktycznymi warunkami pracy, zwłaszcza ekonomicznymi. Satysfakcja miała ponadto wzmacniający wpływ na różne obszary pracy, wykazując dodatnie powiązanie z poczuciem dopasowania do wymogów profesji i okoliczności jej wykonywania, identyfikacją z rolą społeczno-zawodową oraz przeświadczeniem o jej znaczeniu i misyjności, jak również z pozycją w środowisku zawodowym. Jednocześnie wygaszała ewentualne negatywne konsekwencje pracy.

Badana zbiorowość była pod wieloma względami dość jednorodna, czego przejawem może być przedmiotowa satysfakcja z pracy (85,4%). Niemniej to ogólne pozytywne nastawienie miało różne jakościowo podstawy. Orientacje prospołeczna i misyjna (poczucie powołania, misji), znaczenie mediacji, wartość zawodu (uznanie, zaufanie społeczne, prestiż) oraz orientacja profesjonalna (kwalifikacje, dopasowanie do roli) – pełniły bowiem inne funkcje w przypadku motywacji i postrzegania pracy z obecnej perspektywy. Orientacja misyjna, łącząca się z poczuciem specyfiki i sensowności pracy, sprzyjała satysfakcji,

lecz rozpatrywanej w odniesieniu do motywów i podstaw selekcji do zawodu. Tymczasem czynniki, które pozycjonowały w środowisku zawodowym oraz decydowały o możliwościach podjęcia pracy i realnych osiągnięciach, to przede wszystkim profesjonalne przygotowanie, kwalifikacje i predyspozycje oraz potrzeby samorealizacji w zawodzie mediatora. I to one, silniej niż misyjność, wzmacniały satysfakcję z cech i warunków wykonywanej pracy.

Linie wewnętrznych podziałów zbiorowości wyznaczał ponadto profil (kierunek) wykształcenia, szczególnie w ujęciu dychotomicznym – prawo i pozostałe kierunki. Implikowało to rodzaj głównej praktyki zawodowej (prawnicza vs. nieprawnicza), przebieg kariery i sytuację pracy, w konsekwencji zaś różnicowało kwestie formalne, status zatrudnienia i zakres działalności w mediacjach, postrzeganie tej formy aktywności zawodowej i satysfakcję z pracy. Zmienną wyjaśniającą był także wiek. Wraz z jego wzrostem zwiększało się doświadczenie oraz intensywność pracy, występowała korzystniejsza pozycja w środowisku zawodowym i prestiż, wyższy był poziom identyfikacji z zawodem mediatora i samej satysfakcji. Postawy młodszych osób były natomiast częściej kształtowane przez idealistyczne przekonania o specyfice zawodu i misyjności oraz aspiracje do pracy jako mediator niż przez doświadczenia.

Chociaż analiza wyników badań umożliwiła nakreślenie odpowiedzi na pytania badawcze i weryfikację hipotez, to problemy dotyczące wykonywania specyficznego zawodu mediatora, w tym mediatora stałego (sądowego), podobnie jak czynników decydujących o satysfakcji z pracy, z pewnością wymagają dalszych eksploracji.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2011.
- Bartoszek A., *Problemy badań warunków pracy w świetle teorii oraz ocen i opinii pracowników przemysłu*, w: *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*, red. W. Jacher, Uniwersytet Śląski, Katowice 1992, s. 23–47.
- Brief A.P., Weiss H.M., *Organizational Behavior: Affect in the Workplace*, „Annual Review of Psychology”, t. 53, 2002, s. 279–307. DOI: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135156.
- Cybulko A., Siedlecka-Andrychowicz A., *Porównanie statusu mediatora w Polsce i wybranych krajach europejskich*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2023.
- Czerw A., *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017.
- Florys E.M., *Identyfikacja z zawodem pracowników socjalnych*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J”, t. 29, 2016, nr 1, s. 67–87. DOI: 10.17951/j.2016.29.1.67.
- Frącek E., *Zastosowanie koncepcji roli zawodowej w badaniach pracy mediatorów/mediatorek sądowych*, „Konteksty Społeczne”, t. 11, 2023, nr 2, s. 69–93. DOI: 10.17951/ks.2023.11.2.69-93.

- Grudziecka M., *Etos pracy mediatora*, Lublin 2022 (mps pracy doktorskiej, Archiwum Uniwersyteckie KUL), <https://repozytorium.kul.pl/server/api/core/bitstreams/1f6be762-50b4-4513-8c38-dde370c585db/content> (dostęp: 15.03.2025).
- Janas M., *Zagadnienie „dopasowania” pracownika do miejsca pracy – badania personelu bibliotek szkół wyższych w Polsce*, „Biblioteka i Edukacja” 2019, nr 16, s. 13–23. DOI:10.24917/2299565X.16.1.
- Janicka K., *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1997.
- Jezior J., *Sytuacja pracy na własny rachunek. Cechy i uwarunkowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2022.
- Karney J.E., *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.
- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2025*, <https://klasyfikacje.gofin.pl/kzis2025/6,0.html> (dostęp: 11.08.2025).
- Korybski A., *Legal Status of Mediator in Mediation Proceedings in Civil Cases*, „Studia Iuridica Lublinensia”, t. 27, 2018, nr 3, s. 143–162. DOI: 10.17951/sil.2018.27.3.143-162.
- Korybski A., *Profesjonalizacja czynności mediacyjnych (wybrane zagadnienia w perspektywie polskiego porządku prawnego)*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G”, t. 66, 2019, nr 1, s. 125–139. DOI: 10.17951/g.2019.66.1.125-139.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Informacja o zawodzie – Mediator sądowy* (263507), Warszawa 2018.
- Ministerstwo Sprawiedliwości, *Stały mediator – wpis na listę stałych mediatorów prowadzoną przez prezesa sądu okręgowego*, 15 marca 2024, biznes.gov.pl/pl/portal/ou1642 (dostęp: 17.04.2025).
- Nogueiro J., Cañas-Lerma A.J., Cuartero-Castañer M.E., Bolaños I., *The Professional Quality of Life and its Relation to Self-Care in Mediation Professionals*, „Social Work and Social Sciences Review”, t. 23, 2022, nr 1, s. 55–73. DOI: 10.1921/swssr.v23i1.1972.
- Plucińska-Nowak M., *Status i oblicza mediacji w społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Nauk Społecznych i Humanistycznych UAM-Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2021.
- Reykowski J., *Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy*, w: *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*, red. A. Sarapata, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1973, s. 33–46.
- Spector P.E., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks 1997. DOI: 10.4135/9781452231549.
- Społeczna Rada do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, *Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora uchwalone przez Radę w dniu 26 czerwca 2006*, Warszawa 2006, <https://www.gov.pl/attachment/a5904d36-cf80-4dc7-b9b8-2abb6636e195> (dostęp: 17.04.2025).
- Społeczna Rada do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, *Standardy szkolenia mediatorów rekomendowane przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości (Rada ADR) uchwalone przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości w dniu 23 marca 2023 r.*, <https://www.gov.pl/attachment/dd033aa5-d281-4f11-9150-25acc07ca11f> (dostęp: 17.04.2025).
- Tabernacka M., *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2018.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego: Dz.U. z 2019 r. poz. 1460.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych: Dz.U. z 2024 r. poz. 334.
- Zalewska A.M., *Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica” 2003, nr 7, s. 49–61.