
Bernadeta Piszczylowa, *Specjalistyczny personel medyczny. Zatrudnienie i praca*, Akademia Nauk Społecznych i Medycznych w Lublinie, Lublin 2023, ss. 310.

Zarządzanie instytucjami, ludzkim kapitałem, konkretnymi i jednostkowymi podmiotami, które to raz wykazują się trwałością i statycznością, innym razem elastycznością, dynamizmem, plastycznością – to wciąż i za każdym razem nowe wyzwanie dla budowania różnorodnych strategii, jak i dla ich wdrażania oraz realizacji w praktyce społecznej. Ponadto, poprzez przeprowadzanie działań bazujących na planowaniu, precyzowaniu, testowaniu i ewaluowaniu otwiera się przed nami świat skoordynowanych, a niekiedy także dynamicznie i spontanicznie realizujących się procesów. Doprecyzujmy jednak sprawę: umiejscowmy – po refleksyjnie zoperacjonalizowanej aktywności – te potencjalne i rzeczywiste aktywności, zwłaszcza zawierające się stricte w zarządzaniu, na konkretnych zasadach, rozporządzeniach, zarządzeniach, ustawach, kodeksach oraz w rzeczywistych obszarach, okolicznościach, kontekstualizacjach, pośród realnie doświadczanych uwarunkowań instytucjonalno-organizacyjnych. I będziemy mieli do czynienia z tym, co literatura przedmiotu określa terminem „podmioty lecznicze”. W przestrzeni społecznej, w międzyludzkich konfiguracjach relacyjnych i w instytucjonalno-organizacyjnych konstelacjach, podmioty lecznicze zajmują niezwykle istotne miejsce, będąc wyposażonymi w wieloobszarową i wieloaspektową paletę zamierzeń i strategii. Dzięki ich realnemu funkcjonowaniu i zarządzaniu nimi, mają miejsce działania, których celem jest oferowanie konkretnych usług ukierunkowanych na ratowanie, poprawianie i podnoszenie zdrowia oraz poprawę szeroko pojętego dobrostanu jednostek.

Badacze społeczni, w tym socjologowie zwłaszcza, nie ustają w podejmowaniu prób zrozumienia, ale także wyjaśniania innym, co powoduje zmianę społeczną. Jednak, nie mniejszą uwagę wydają się poświęcać w zgłębianiu „tajemnic” dotyczących tego, co sprawia, że niektóre z elementów rzeczywistości takim procesom zmienności, modyfikacji, rozwoju jednak nie podlegają, a wykazują się trwałością i stabilnością. Niekiedy bywa i tak, że socjologa zaintryguje problem, który stricte socjologicznym nie jest, a przynajmniej nie jest rozpatrywany na tej płaszczyźnie i przy zastosowaniu adekwatnych do tej dyscypliny metod badawczych. Mając przed sobą nową publikację, a dokładniej monografię, która została opublikowana w Akademii Nauk Społecznych i Medycznych z siedzibą w Lublinie (ANSiM), dochodzę do coraz większego przekonania, że sięganie po inne niż tylko ściśle socjologiczne opracowania przez socjologa, także wówczas, gdy towarzyszy mu myśl przygotowania recenzji naukowej, może przynosić tylko dobre skutki.

Autorką książki jest Bernadeta Piszczylowa, gorzowska badaczka, związana od lat z Wielospecjalistycznym Szpitalem Wojewódzkim, która przygotowała dysertację doktorską i broniąc ją w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu z dziedziny nauk społecznych i w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, podjęła bardzo słuszną decyzję, by także – po wprowadzeniu stosownych zmian, korekt, uzupełnień w stosunku do wspomnianej dysertacji doktorskiej – opublikować tę pracę. I oto Czytelnik może

sięgnąć po świetnie wydany, merytorycznie opracowany i z dbałością przygotowany tom zatytułowany *Specjalistyczny personel medyczny. Zatrudnienie i praca*. Warto spojrzeć „do środka” monografii, przyrzeć się jej z bliska, czyli skonfrontować się z treściami, które tam się pojawiają, gdyż, jak już wcześniej sygnalizowano, jest to doskonały materiał, niekoniecznie socjologiczny (choć i takie wątki można by tu odnaleźć), podpadający jednak pod analizę socjologiczną, a ostatecznie mogący być wyzwaniem dla socjologicznej refleksji, także krytycznej, a ostatecznie przyjmującej postać recenzji naukowej.

Monografia ma pięcirozdziałową strukturę. Do całości dołączony jest także Wykaz skrótów, Wstęp, Zakończenie, Bibliografia, Netografia, Wykaz aktów prawnych, Wykaz tabel, Wykaz wykresów i rysunków oraz Załącznik (tabela 30). Struktura tego naukowego przedsięwzięcia jest przejrzysta i spójna. Odczuwa się staranie Autorki o to, by Czytelnik chcący poddać lekturze treści zawarte w książce, mógł już od początku mieć pewne spojrzenie całościowe na podejmowany problem. Przyjrzyjmy się pokrótce poszczególnym częściom pracy.

Autorka precyzyjnie definiuje cele, zadania i istotę systemu, dzięki któremu ludzie mogą liczyć na wsparcie w sytuacji utraty zdrowia, zagrożenia życia oraz we wszelkich formach niedogodności związanych z deficytami zdrowotnymi: „System opieki zdrowotnej złożony jest z różnych elementów, a jego zasadniczym celem jest ochrona zdrowia” (s. 10). I tu następuje zasygnalizowanie istnienia swoistej triady funkcjonującej w tym systemie. Będą to odpowiednio: świadczeniobiorcy, czyli pacjenci, świadczeniodawcy, czyli lekarze i podmioty lecznicze, oraz płatnik, czyli ubezpieczyciel, który finansuje świadczenia. Cały ten zintegrowany i skoordynowany system wymaga istnienia konkretnych i sprawczych podmiotów, zdolnych do zrealizowania najważniejszych celów, które przed chwilą wskazano. Jest to specjalistyczna kadra medyczna, która – jak Autorka konkretnie precyzuje – jest ceniona i poszukiwana (s. 11). I ten właśnie aspekt – jak się wydaje – stanowi istotę opisu, analizy, wyjaśniania oraz prognozowania, jakie ma miejsce w tomie *Specjalistyczny personel medyczny. Zatrudnienie i praca*. Specjalistyczna kadra medyczna – fundamentalna, niezbędna, ma jednak bardzo istotną cechę w realiach polskich i nie tylko tych: jest deficytowa. Specjalistyczny personel medyczny nie tylko jest w fazie deficytowej, ale i ten jego deficyt wciąż się pogłębia. Brakuje konkretnych rozwiązań systemowych, by nie traktować podmiotów leczniczych jedynie jako zwykłego przedsiębiorstwa, ale pojawia się znacznie większy wymóg, chociażby ze względu na specyficzny charakter tej instytucji (zwłaszcza ze względu na jego cele).

Pierwszy rozdział został w całości dedykowany problematyce form zatrudnienia co do ich istoty, ewolucji oraz co do kwestii organizacji pracy. Wydawać się może, że pojęcie zatrudnienia wszyscy rozumiemy jednakowo i jednoznacznie. Okazuje się, że precyzyjny język obowiązujący w prawie czy w zarządzaniu wyraża na wiele możliwych sposobów to, czym zatrudnienie jest. Na pewno osiągnie się to – o co Autorka szczegółowo zadbała – by postrzegać je przez pryzmat wykonywania pracy w ramach stosunku pracy jako aktywność zarobkowa, którą podejmuje się na rzecz innych osób, a co jest realizowane na podstawie jakiegoś konkretnego rodzaju umowy. Bernadeta Piszczygłowa podjęła się bardzo wymagającego i szczegółowego zadania, by zadbać o scharakteryzowanie niektó-

rych form zatrudnienia. Są to, między innymi, ICT-based mobile work, Casual work, Employee sharing, Platform work, Job sharing, Voucher-based work, Interim management, Crowd employment, Collaborative employment, Portfolio work. W tym kontekście pojawiają się – i bardzo słusznie – kwestie analityczne dotyczące czasu w ogólności, jak i konkretnie czasu pracy. Nie dziwi fakt, że jednak jedną z najistotniejszych kwestii jest problem elastyczności (uelastycznienia) form zatrudnienia i organizacji pracy. Elastyczność co do swoich rodzajów dotyczy takich elementów, jak: płace, funkcjonowanie, czasu pracy, zatrudnienia. Dodatkowo elastyczne formy pracy wskazują na takie problemy, jak okres obowiązywania umowy, wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy, konfiguracja podmiotowa, stopień elastyczności, tradycyjne formy zatrudnienia, intensywność (siła) elastyczności.

Bardzo interesująco wygląda próba dokonania oceny (wątek wartościujący) elastyczności formy zatrudnienia, poprzez zastosowanie typologii „zalety” i „wady”, „negatywne”, „pozytywne” i „neutralne” (s. 50-51). Taka perspektywa jest wielowymiarowa, obiektywna i wykraczająca poza zwykły opis. Autorka w dojrzały sposób dokonuje głębokiego i odważnego zarazem typologizowania zagadnienia, a jednocześnie kreśli możliwe perspektywy dla stosowania przez różne podmioty alternatywnych względem tradycyjnych form zatrudnienia. Myśląc o elastyczności jako takiej, perspektywa socjologiczna przywołuje problem modelowania i hermeneutycznego opisywania tego, jakie jest społeczeństwo w ogóle. Elastyczność to cecha struktury czy organizacji społecznej, która jest emanacją horyzontu zmienności i dynamiki społeczeństwa. W literaturze socjologicznej pojawia się – zwłaszcza w ostatniej dekadzie – idea społeczeństwa jako rzeczywistości, która się dzieje, staje się (Piotr Sztompka). Skoro społeczeństwo się wydarza za sprawą sprawczych podmiotów, to elastyczność staje się jego konstytutywną cechą, a jednocześnie kompetencją, której się wymaga od podmiotów, jeśli chcą mieć one realny wpływ na kształt i formę społeczeństwa dziś i jutro.

W drugim rozdziale gorzowska badaczka podejmuje problematykę uwarunkowań w zastosowaniu form zatrudnienia i organizacji pracy. To dobry zabieg, ponieważ nie ma tu ograniczenia do samej analizy problemu, ale także opisuje się szeroki kontekst warunków, okoliczności, w których problem jest obecny, a tym samym wskazuje się na to, jak wspomniane okoliczności go kształtują. Można by powiedzieć, iż mamy tu do czynienia z pewnego rodzaju „zabiegiem typu socjologicznego”. Nic nie dzieje się w próżni społecznej, ludzkiej, egzystencjalnej, ale i strukturalnej czy organizacyjnej – na ten element w socjologii zwraca się szczególną uwagę. W rozdziale tym przedstawia się, opisuje, analizuje, a także poddaje ocenie (zwłaszcza z punktu widzenia korzyści praktycznych i społecznych) rodzaje zatrudnienia, czyli, swoistego kontraktu, umowy, którą zawiera się pomiędzy świadczącym pracę, a tym, kto ją zleca. I tak, mowa jest o zaletach i wadach umowy o pracę, samozatrudnienia i umów cywilnoprawnych (s. 70-71). Ponadto wskazuje się na czynniki, które kształtują efektywność pracy (s. 86-87).

Trzeci rozdział dedykowany jest już bardzo precyzyjnie podmiotom leczniczym oraz zasobom ludzkim, które zarówno kształtują potencjał tych podmiotów, jak i warunkują ich funkcjonowanie. Jest to zasadnicza część i istota analiz przeprowadzonych

i przedstawionych w recenzowanej monografii. Prawdą jest to, co twierdzi Autorka, iż „Podmioty lecznicze prowadzą działalność w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu” (s. 93). Zmiany społeczne, rozwój szeroko rozumiany powodują, że „[...] niezwykle ważne stało się zabieganie o pacjenta oraz dbałość o rozwój podmiotów leczniczych zarówno pod względem technicznym, jak i pod względem zatrudnienia odpowiednio wykwalifikowanej kadry” (s. 94). Bernadeta Piszczygłowa formułując taką tezę stawia sprawę odważnie i bardzo konkretnie. Co świadczy o tym, że w obecnej rzeczywistości społecznej nawet takie instytucje jak szpitale, stają się swoistą przestrzenią „transakcyjną”. Nie zapominając o tym, że najważniejszym, wręcz konstytutywnym elementem instytucji leczniczych jest dobro człowieka rozumiane w sensie poziomu zdrowia jednostki (jej dobrostanu psychofizycznego), nie marginalizuje to faktu, iż mamy do czynienia z lepiej lub gorzej funkcjonującym „przedsiębiorstwem”. Faktem jest, iż instytucje te cechuje bardzo duże zróżnicowanie w zakresie i sposobie świadczenia usług. Są więc świadczenia opieki podstawowej i specjalistycznej, ambulatoryjne i stacjonarne, świadczenia krótkoterminowe i długoterminowe. Także ratownictwo medyczne należy do tego zakresu świadczeń oferowanych pacjentom (s. 95).

Autorka bardzo szczegółowo analizuje rodzaje świadczeń udzielanych przez podmioty lecznicze, przy czym także wskazuje na normy prawne, regulujące te kwestie. W dalszej części rozdziału, wręcz z aptekarską dokładnością, przedstawiana jest sytuacja podmiotów leczniczych w Polsce, charakteryzując je, podając liczne dane statystyczne. Opisane są rodzaje grup zawodowych w podmiotach leczniczych (lekarzy, pielęgniarek, położnych, farmaceutów, diagnostów laboratoryjnych, psychologów i psychoterapeutów, ratowników medycznych). Co ważne, także nieco uwagi poświęca się pracownikom administracji i obsługi, o czym często zapomina się w opisywaniu problematyki funkcjonowania podmiotów leczniczych, bądź traktuje sprawę dość marginalnie.

Analiza dostępności i deficytu kadr medycznych to kwestia podejmowana w czwartym rozdziale monografii. Najpierw Autorka potrudziła się, by przedstawić Czytelnikowi sytuację podaży kadr medycznych w Polsce. Informacje są przejrzyste, choćby dlatego, że zastosowano tu metodę, dzięki której dowiadujemy się, jakie są proporcje pomiędzy liczbą kadr medycznych a mieszkańcami naszego kraju. Autorka zadbała, by zrobić to na różne możliwe sposoby, choćby tak, jak wygląda liczba lekarzy specjalistów w wybranych dziedzinach medycyny, przypadająca na określoną liczbę mieszkańców. Podobnie dzieje się w przypadku pielęgniarek lub położnych. Ta część pracy jest zbiorem wielu interesujących zestawień. To cenne źródło informacji, oprócz tego, że jest analizą szczegółową problemu. Ponadto, Bernadeta Piszczygłowa nie boi się prognozowania i rysowania pewnych perspektyw na przyszłość. Jej propozycje i wyobrażenia bazują jednak na analizie związków przyczynowo-skutkowych oraz na obserwacji procesów, które miały miejsce w przeszłości i które dokonują się obecnie. Wiadomą rzeczą jest to, że nie tylko liczba ma istotne znaczenie, choćby sprawa dotyczyła lekarzy, pielęgniarek, położnych czy ratowników medycznych. Popyt jakościowy na kadry medyczne oraz związane z tym faktem problemy w ich pozyskiwaniu i utrzymaniu stanowią ważny wątek w realnej sytuacji podmiotów medycznych, o czym z głębią i profesjonalną wiedzą i kompetencja-

mi Autorka informuje Czytelnika. Nie mniej miejsca i uwagi poświęca się także kwestii sondowania przyczyn deficytu kadr medycznych oraz zagrożeń z nim związanych, tak dla samych podmiotów leczniczych, jak i dla ogółu społeczeństwa oraz zdrowia rzeczywistych i potencjalnych pacjentów.

W kolejnym rozdziale książki dowiadujemy się, że zostały przeprowadzone szeroko zakrojone badania empiryczne, mające służyć nie tylko zobrazowaniu problemu podjętego w niniejszej monografii, ale również, by wyartykułować rzeczywiste problemy w oparciu o konkretne dane. A zastosowane zostały dwie metody badawcze: ilościowe i jakościowe. Nie zabrakło i sformułowania ważnych pytań badawczych. Oscylują one wokół takich kwestii, jak formy zatrudnienia i organizowania pracy, które są wykorzystywane z formalnego punktu widzenia dla podmiotów leczniczych, oraz, czy zastosowania elastycznej organizacji pracy, form zatrudnienia, może przyczyniać się do zwiększenia dostępności kadr medycznych. Badania ankietowe oraz analiza danych z nich pochodzących wykazały specyficzny, skomplikowany i niełatwy z praktycznego punktu widzenia stan faktyczny. Cennym uzupełnieniem tych badań było przeprowadzenie wywiadów pogłębionych. Jako socjolog bardziej operujący w problematyce tej metody badawczej, chciałbym nieco więcej uwagi poświęcić temu właśnie procesowi badawczemu, gdyż on właśnie pokazuje wieloaspektowość, wielowymiarowość zagadnienia, a także skłania do stosowania wieloparadygmatycznego dalszego sposobu zajmowania się tym tematem. Dodam jeszcze, że badania przeprowadzone przez Autorkę (IDI – individual in-depth interview), mogłyby być dalej interpretowane, ponieważ są bardzo bogate w cenny materiał poznawczy. Być może gorzowska badaczka zechce w przyszłości podjąć się tego zadania, co byłoby bardzo wskazane i pożyteczne z różnych powodów.

Bernadeta Piszczygłowa przeprowadziła wywiady z osobami zatrudnionymi w szpitalach. Wszystkie osoby wyraziły zgodę na to, by ich wypowiedzi zostały zarejestrowane i przeanalizowane w celach badawczych i naukowych. Wywiady były anonimowe. Łącznie 15 lekarzy i 15 pielęgniarek zajmujących różne stanowiska wypowiedziało się podczas rozmowy z Autorką badań. Przedstawienie danych z badań empirycznych jest bardzo szczegółowe, wręcz wzorcowe. Najpierw pojawiają się wypowiedzi respondentów dotyczące warunków zatrudnienia. Wielu z nich wyraża swoje niezadowolenie, co ma – ich zdaniem – wpływ na jakość wykonywanej pracy. Optymistyczne są takie wypowiedzi, w których przeważa świadomość etosu zawodowego, przeważającego nad innymi elementami, w tym nad niedoskonałością warunków zatrudnienia. Jednak już tutaj wyłania się obraz dużego zróżnicowania i swoistej „pluralizacji” w podejściu do sposobów zatrudnienia. Pracownicy podmiotów leczniczych wiedzą, że wiele w tej kwestii zależy od nich samych, choć oczywiście nie wszystko. Dominuje – mimo wszystko – wątek stabilności i niechęci do jakichś rewolucyjnych zmian w tym zakresie.

W dalszej części Autorka przytacza wiele cennego materiału dotyczącego funkcjonowanie struktury organizacyjnej szpitali i samej organizacji pracy w tych instytucjach. Wiele mówi się tu o współpracy, niekiedy o trudnościach z nią związanych (włącznie z pejoratywną oceną tego aspektu). Na poziomie horyzontalnym współpraca ta układa się zasadniczo poprawnie, trudniej jest w strukturze hierarchicznej (z zarządami pod-

miotów leczniczych, gdzie wciąż dominuje autorytarny styl zarządzania). Zatrudnienie w podmiotach leczniczych jest specyficzne i silnie uwarunkowane różnymi czynnikami, co można wyczytać z kolejnej porcji wywiadów. Respondenci widzą także bardzo wyraźnie problem deficytu w kadrach medycznych. Mają świadomość, że potrzeby są znacznie większe niż jest obecnie. Respondenci proponują – na podstawie własnych doświadczeń – pewne rozwiązania. Niektóre z propozycji wydają się naprawdę bardzo nowatorskie i twórcze.

Rozdział, który wydaje się zasadniczym w całości opracowania, a poświęcony przeprowadzonym badaniom i ich analizie, kończy się wartościowymi wnioskami i rekomendacjami. Warto przytoczyć tutaj niektóre z propozycji Autorki, bowiem wydają się one dobrze przemyślane, trafnie sformułowane, a co najważniejsze, wnoszą wiele ciekawych propozycji do wdrażania w praktyce zarządzania podmiotami leczniczymi: „Niezwykle istotnym czynnikiem mogącym mieć wpływ na zmniejszenie deficytu specjalistycznych kadr medycznych jest system kształcenia oraz podnoszenia kwalifikacji. Zwłaszcza gdyby kształcenie było finansowane przez podmiot zatrudniający lub inną instytucję. Sfinansowanie całkowite lub częściowe kosztów kształcenia i/lub podnoszenia kwalifikacji mogłyby stanowić swego rodzaju zachętę lub nawet motywację dla personelu medycznego. [...] Deficyt specjalistycznych kadr medycznych spowodowany jest także nieprawidłową organizacją czasu pracy (nieprawidłowo układane harmonogramy czasu pracy, obciążenie lekarzy zbyt dużą liczbą dyżurów), jak również obciążeniem specjalistycznych kadr medycznych obowiązkami administracyjnymi. [...] Dlatego też, mając na uwadze pogłębiający się deficyt specjalistycznych kadr medycznych, należałoby rozważyć odciążenie specjalistycznego personelu medycznego poprzez ograniczenie obowiązków do tych, które są związane z zabezpieczeniem zdrowia i/lub życia pacjentów, natomiast czynności administracyjne oraz czynności związane z uzupełnianiem systemów informatycznych można przekazać personelowi z niższymi kwalifikacjami. Takie rozwiązanie mogłoby odciążyć lekarzy oraz skrócić kolejki oczekujących pacjentów, a tym samym wpłynąć na zmniejszenie deficytu w zatrudnieniu lekarzy, gdyż cały czas ich pracy przeznaczony byłby na wykonywanie obowiązków lekarza, a nie na czynności administracyjne. Rozwiązaniem może być także zatrudnienie lekarzy, pielęgniarek i położnych z zagranicy. [...] Kolejnym rozwiązaniem może być więc bardziej efektywne organizowanie pracy personelu podmiotów leczniczych – w zespołach. Dobór personelu do poszczególnych zespołów oparty na kompetencjach posiadanych przez personel mógłby sprzyjać podejmowaniu działań, jak również wprowadzaniu innowacyjnych rozwiązań, co w medycynie jest niezwykle istotne i bardzo pożądane. Idąc dalej: współpraca wszystkich zespołów przy zaangażowaniu kierownika podmiotu leczniczego mogłaby przynieść korzyści nie tylko temu podmiotowi, ale przede wszystkim pacjentom. [...] Jednym z rozwiązań odciążających SOR mogłoby być również wprowadzenie TRIAGE, czyli segregacji pacjentów na grupy w zależności od pilności udzielenia pomocy. [...] Rozwiązanie może stanowić także rozwój relacji międzyorganizacyjnych (interorganizational governance lub interorganizational relations), będących konfiguracjami, w ramach których łączy się zasoby dwóch lub więcej niezależnych organizacji, aby wspólnie tworzyć wartość dodaną, i stanowią-

ce relatywnie nowy obszar zainteresowań w teorii zarządzania i teorii organizacji. [...] Jednym z rozwiązań może być także wykorzystanie usług zewnętrznych. Outsourcing w podmiotach leczniczych może być zlecany w wielu zakresach. [...] Biorąc pod uwagę coraz większą różnorodność jednostek chorobowych, w tym choroby cywilizacyjne i choroby związane z wydłużaniem się życia ludzkiego, niezwykle istotne zdaje się być propagowanie profilaktyki zdrowotnej oraz zdrowego stylu życia, propagowanie szeroko pojętej diagnostyki, co mogłoby mieć wpływ na zmniejszenie liczby leczonych pacjentów, a w efekcie spowodować lepszy i szybszy dostęp pacjentów do lekarzy specjalistów oraz zmniejszyć zapotrzebowanie na opiekę pielęgniarek i położnych. Również bardziej efektywne wykorzystanie łóżek, a co za tym idzie, zmniejszenie liczby osobodni mogłoby spowodować zmniejszenie zapotrzebowania na opiekę specjalistycznej kadry medycznej” (s. 255-263). Takie i podobne (wiele innych jeszcze) propozycji, rozwiązań, hipotez oraz przemyślanych scenariuszy pojawia się także w zakończeniu książki, będącym syntetycznym i merytorycznym podsumowaniem całości zarówno przeprowadzonych badań empirycznych, jak i własnych (w oparciu o literaturę przedmiotu) analiz.

Postawmy sobie na koniec pytanie: Dlaczego warto sięgnąć po opracowanie doktor Bernadety Piszczygłowy, zatytułowane *Specjalistyczny personel medyczny. Zatrudnienie i praca*? Innymi słowy, jakie walory teoretyczno-praktyczne posiada przygotowane opracowanie? Warto sięgnąć do opinii Recenzentów wydawniczych, którzy podkreślili (dowiadujemy się o tym z fragmentów zamieszczonych na okładce książki), iż monografia może zainteresować specjalistów z zakresu ekonomii, prawa, medycyny i nauk o zdrowiu, ale także praktyków, którzy na co dzień trudnią się zarządzaniem, organizacją i koordynowaniem funkcjonowania podmiotów leczniczych (Jarosław Waśniewski). Jest też sygnał mówiący o tym, że monografia może przyczynić się do rozwoju nauk o zarządzaniu i jakości, a treści w niej zawarte mają charakter teoretyczny, praktyczny oraz aplikacyjny (Agnieszka Jagoda). Z przekonaniem dodam (i w pewnym sensie powtórzę), że uważny socjolog, który zechce zapoznać się z analizami opracowania *Specjalistyczny personel medyczny. Zatrudnienie i praca*, otrzyma mnóstwo impulsów i inspiracji ożywiających jego warsztat badawczy i analityczny. Do tego grona już się wpisuje piszący słowa tej recenzji.

Socjolog chce widzieć świat i wszystkie procesy, które dokonują się w przestrzeni międzyludzkiej w pryzmacie relacyjno-refleksyjnym. Postrzega starania różnych podmiotów, które mają na celu modyfikację, udoskonalanie i przeobrażanie tego, co jest, bo mogło być też inaczej, lepiej, racjonalniej, ale i bardziej humanizująco (choć nie jest to typowe zadanie socjologa, ale taka jego rola może być rolą pośredniczącą). Podmioty lecznicze, mimo, że myśli się o nich zasadniczo strukturalnie i instytucjonalnie, to przecież obecni w nich ludzie, racjonalne, sprawcze i podmiotowe jednostki.

Przywołując (nieco nieskromnie) wypowiedź z własnej monografii, chcę podsumować tę recenzyjną refleksję następującymi słowami: „Socjologia przysłużyła się i przysługuje nadal jednostkom i społeczeństwu w poznaniu siebie, w rozumieniu siebie i wyjaśnianiu tym, którzy tego oczekują. To zasadniczo niebanalna przysługa” (Paweł Prüfer). Taka jej misja jest możliwa także (a może przede wszystkim), w przestrzeni

życia społecznego oraz w różnorodnych sposobach jej uchwycenia, jak i w odniesieniu do jakiegoś wycinka tej rzeczywistości. Wciąż pojawiają się tego typu opracowania z innych obszarów niż tylko socjologiczne, opracowania, merytoryczne, naukowo rygorystyczne, wnikliwe i przejrzyste, a takim przykładem praca Bernadety Piszczygłowy. Zatem, socjologia korzysta z materiału, który dostarczają jej badacze z innych dziedzin i dyscyplin, i w taki sposób go unaocniają, że badanie socjologiczne będzie kolejnym krokiem na drodze rozwoju wiedzy. Badacz społeczny marzy wręcz o tym, by jego dokonania i analizy zostały jak najszybciej zweryfikowane, poddane rzetelnej i krytycznej ocenie pod względem przydatności i heurezy, wszystko po to, by mogły pozostać jedynie jakimś małym stopniem na drodze, stromej drodze naukowego rozwoju, który nigdy nie jest definitywny i zakończony. Lektura książki Bernadety Piszczygłowy zdaje się wpisywać w tę logikę w podejściu i w osiągniętych rezultatach. Postawa Autorki wyczuwalna w tekście, tak właśnie osadza się w tej atmosferze rzetelności przeprowadzonych analiz, a jednocześnie skromności w ich proponowaniu i wyrażaniu. Jest więc to lektura wartościowa i pod tym względem.

Paweł Prüfer