

PIOTR K. OLEŚ

O niektórych etycznych i nieetycznych obrzeżach uprawiania nauki

Wprowadzenie

Poruszę w tym tekście kilka spraw, które uważam za dyskusyjne, stąd szczególnie warte uwagi. Nie zamierzam natomiast poświęcać zbyt wiele miejsca rzeczom oczywistym, jak plagiaty, fingoowanie badań czy rywalizacja na niwie nauki, prowadzona za pomocą nieuczciwych środków zmierzających do wyeliminowania lub zdyskredytowania konkurencji. Nie będę też poruszał patologicznych zjawisk w dydaktyce uniwersyteckiej, jak nieuczciwe rozliczanie godzin dydaktycznych, „kupowanie” dyplomów lub miejsc na studiach – jeśli takie praktyki w ogóle mają gdzieś miejsce. Szereg podstawowych kwestii przedstawiono bowiem całkiem jasno w opracowaniu Polskiej Akademii Nauk, „Dobre obyczaje w nauce” (2001), czy innych opracowaniach (np. Kodeks „Dobre praktyki w szkołach wyższych”, 2007; por. też: Szostek, 2007). Zajmę się więc kilkoma zjawiskami, które określić można jako z pogranicza, to znaczy takie co do których nie musi panować powszechna zgoda, czy w ogóle wchodzą w zakres działań etycznych. Pisząc z pozycji samodzielnego pracownika naukowego, zdaję sobie też sprawę, że mogę nie dostrzegać pewnych problemów, które są ważne dla doktorantów, asystentów i adiunktów.

1. Czy zajmowanie się nauką wyostrza wrażliwość na kwestie etyczne?

Zajmowanie się nauką należy do szczególnie nobilitujących form aktywności człowieka. Z jednej strony można by wprawdzie powiedzieć, że inicjatywa leży po stronie nie do końca chwalebnej ludzkiej cechy, jaką jest ciekawość – ciekawość poznawcza w tym przypadku. Z drugiej strony możliwość robienia rzeczy twórczych i odniesienie samego procesu poznania oraz jego rezultatów do wartości prawdy – czyli poszukiwanie prawdy naukowej – czyni tę formę ludzkiej aktywności szczególnie ważną i znaczącą, wręcz godną. Dlatego też, jak sądzę, właśnie w tej sferze ludzkich działań widać zadziwiająco ostro wszelkie uchybienia i niedoskonałości natury etycznej. Są jeszcze co najmniej dwa powody, dla których uprawianie nauki i sfera działań moralnych *versus* niemoralnych przenikają się w sposób konieczny. Pierwszym jest odpowiedzialność za wyniki pozna-

nia i przeróżne ich aplikacje; historia Nagrody Nobla jest w tej kwestii aż nadto spektakularnym przykładem. Drugi wiąże się z edukacją na poziomie akademickim. Naturalną konsekwencją prowadzenia badań i upowszechniania wiedzy jest sfera nauczania w szkołach wyższych, a to jak wiadomo nie ogranicza się do przekazywania wiedzy i umiejętności, ale zawiera silny przekaz wartości, płynący od profesorów i adiunktów wprost do studentów. Sytuacje typu „szewc chodzi bez butów”, mają w tym wypadku szczególną szkodliwość społeczną. Jeśli się zdarza, że werbalny przekaz wartości kontrastuje w jaskrawy sposób z postępowaniem uczonych, którzy go głoszą, to nie tylko odbiera to wiarygodność i obniża prestiż środowiska naukowego, ale też modeluje zachowania społeczne, uczy, że tak można i że jest to czymś normalnym, wręcz powszechnym, skoro i w uczelni wyższej może mieć miejsce. Pisząc to, zdaję sobie sprawę z założenia, że standardy etyczne dla środowiska naukowego powinny być szczególnie wysokie (por. Szostek, 2003). Co więcej, nieetyczne zachowania ludzi nauki, zwłaszcza te obserwowane w procesie dydaktycznym, są łatwo zauważalne i bardzo szybko identyfikowane przez młodzież akademicką, osoby jakby nie było odznaczające się inteligencją, krytycyzmem i wyczuciem moralnym, charakterystycznym dla młodego pokolenia.

Głos w sprawie etycznych aspektów uprawiania nauki zyskuje na sile w odniesieniu do zawodów zaufania publicznego, do jakich należy na przykład zawód psychologa czy lekarza. Jako psycholog dostrzegam ponadto, a niejednokrotnie również słyszę, jak silnie zapadają ludziom w pamięć przykłady etycznych zachowań ich przełożonych, nauczycieli i profesorów, i jak łatwo czyjeś nieetyczne postępowanie potraktować można jako rodzaj samousprawiedliwienia. Unikatowy przedmiot psychologii, specyficzne sposoby prowadzenia badań, waga uogólnień oraz odpowiedzialność związana z przekazywaniem wiedzy i jej zastosowaniami, zdają się stawiać przed osobami parającymi się psychologią akademicką dodatkowe, i od razu trzeba przyznać, trudne do spełnienia wymagania natury etycznej.

2. Czy praca naukowa ma coś wspólnego z doświadczeniem granicznym?

Jeśli dążenie do poznania prawdy przyjąć jako główny cel pracy naukowej, to każde działanie poniżej posiadanych możliwości: wiedzy, zdolności, energii, pomysłowości, możliwości warsztatowych, szans współpracy – czyli krótko mówiąc marnowanie talentów – co najmniej ociera się, moim zdaniem, o granice etyki. Pracę na poziomie możliwości traktuję jako powinność zarówno wobec nauki jako takiej, jak i wobec siebie i własnego rozwoju, skoro już ktoś wybrał tę drogę życia. Szkoda zajmować miejsce na uczelni, jeśli traktuje się ją tylko jako miejsce zatrudnienia, a nie warsztat twórczej pracy.

Do praktyk zarówno nieprofesjonalnych, jak i nie do końca etycznych, zaliczyłbym podejmowanie tematów bezpiecznych, a nie twórczych lub wydawanie takich monografii, które szybko przekładają się na korzyści punktowe (czytaj: finanse w przyszłości), kosz-

tem realizacji i publikacji prac ambitniejszych (Szostek, 2003). Podobnie mnożenie publikacji cząstkowych celem uzyskania większych zdobyczy punktowych, zamiast publikowania dzieł kompletnych i być może przełomowych, a w każdym razie posuwających naukę do przodu. Inna, choć związana z tym kwestia, to zgoda na łatwe publikowanie w dostępnych miejscach takich artykułów i rozdziałów, które miały szanse przebić się znacznie wyżej, na przykład mogły trafić do obiegu międzynarodowego. W sporcie ze względów komercyjnych można poprawiać rekord świata o 1 cm (przypadek S. Bubki, który ponoć na treningach skakał 6,20), jednak analogiczne działanie w nauce wydaje się hamować jej rozwój, nie mówiąc już o ryzyku, że inni mogą coś zrobić szybciej i lepiej. Czy można zadowolić się przeciętnością lub w imię różnych doraźnych korzyści decydować się na samoograniczenie aktywności naukowej? Problem jest o tyle trudny, że zdolności i obiektywne możliwości niezwykle trudno rozpoznać, niemniej jednak są takie działania, jak te sygnalizowane powyżej, które ewidentnie zakrawają na marginalizowanie siebie i swojego zespołu.

Odpowiedzialność szefa grupy, zazwyczaj profesora lub doktora habilitowanego, i współodpowiedzialność zespołu stanowi często presję w kierunku optymalnego rozwoju każdego pracownika, a zatem i zawiera podpowiedź – jeśli taka jest potrzebna – gdzie można i warto opublikować, z kim szukać współpracy, na jakie konferencje jeździć, o jakie stypendia się starać, kogo zapraszać etc. Działania, które wiążą się z dużym wysiłkiem i wysokimi wymaganiami, którym trzeba sprostać, przynoszą wielką satysfakcję, jednak narażają jednocześnie na dotkliwe porażki. Pokusa samozadowolenia, jakie można uzyskać, ograniczając się do działań przeciętnych, na ogół nie warta jest strat w postaci niepodjętych tematów, niezrealizowanych badań czy średniej klasy publikacji, podczas gdy – po trudnym procesie rewizji i dyskusji z recenzentami i redaktorami naukowymi – mogły okazać się one znakomite. W nauce wspaniałe jest to, że można i raczej trzeba, porywać się na rzeczy leżące na granicy ludzkich możliwości, i ten egzystencjalny sens pracy naukowej odsłania coś niezwykle ważnego w człowieku, nie tylko twórczą inteligencję, zdolność do niepowtarzalnej syntezy współdziałania i rywalizacji, ale też zdolność do wyrzeczeń, poświęceń, czystą motywację poznawczą, pragnienie przekształcania świata i robienia rzeczy ważnych. W tym stanie praca naukowa ma coś wspólnego z doświadczeniem granicznym, które ujawnia ludzkie możliwości, często jeszcze niezaktualizowane, ale leżące w sferze najbliższego rozwoju.

3. Pułapki myślenia i niemyślenia o przyszłości

Aktywność naukowa z natury rzeczy wiąże się ze współpracą w zespołach i promowaniem uczniów. A zatem dobór współpracowników i odkrywanie talentów oraz troska o ich prawidłowy rozwój należą do kluczowych kwestii i mają oczywiście aspekt etyczny (por. Szostek, 2003). To, komu i jak uda się wejść do elitarnego świata nauki, kogo i jak

uda się do niego wprowadzić – z jakimi kompetencjami, motywacją i postawą moralną – ma oczywisty wpływ na rozwój badań, poziom dydaktyki i etos środowiska. Problem jest ważny, dotyczy bowiem bilansu świata, jaki pozostanie, kiedy odejdą osoby decydujące o awansie młodszej kadry. Kwestia promowania najzdolniejszych osób, posiadających wszelkie potrzebne kompetencje do uprawiania nauki, a w każdym razie nie-utrudniania im karier, nie jest prosta. Są osoby zdolne, ale słabo umotywowane albo niepokorne; są osoby mniej zdolne, ale pracowite. Jak zatem ważyć szanse i jak zachować w tym zdrowy ogląd rzeczywistości? Co robić w przypadku pomyłek? Czy i jak można komuś sugerować, iż praca naukowa nie jest dla niego najlepszym pomysłem?¹ Istnieją wprawdzie kryteria punktowe, jednak zarówno w naukach humanistycznych i społecznych, jak i na przykład biologiczno-medycznych (publikacje zespołowe) stosunkowo łatwo jest wypracować pewne minimum bez szczególnego zaangażowania.

Jeszcze poważniejszy problem dotyczy sytuacji, gdy zdolny asystent lub adiunkt okazuje się chodzić własnymi ścieżkami², oddalając się od głównego nurtu zainteresowań zespołu i (lub) dystansując się wobec dokonań lub stylu pracy swojego „mistrza”? Czy można po prostu wymówić takiej osobie miejsce w zespole? Życie uczy, że można. Profesor ma teoretycznie prawo doboru współpracowników, a uczelnia dysponuje instrumentami, które pozwalają je egzekwować. Działania takie uważam jednak za szkodliwe i – poza szczególnymi wyjątkami – nieetyczne. Mogą uniemożliwić lub znacznie utrudnić pracę naukową osobie do niej predysponowanej; wymuszają zmiany zainteresowań i konieczność adaptacji w nowych warunkach, zespołach lub instytucjach. Na ogół hamują rozwój badań, choć osobom ambitnym i utalentowanym czasem wychodzą na dobre.

Poniekąd problem wiąże się z wyznaczaniem następców, których przygotowuje się do przejścia katedry, wspierając ich w rozwoju naukowym, przy jednoczesnym zanied-

¹ Zdarzyło mi się rozstać z jednym z pracowników w taki sposób i do tej pory mam wątpliwość, czy mogłem perspektywę rozwoju uczelni i budowania mocnego zespołu przedłożyć ponad interes konkretnego człowieka, który odszedł z pracy. Kiedy ważę koszty tamtej decyzji i jej skutków, uważam, że jej cena mogła być zbyt wysoka. Niemniej uważam, że praca naukowa jest jednym z najbardziej wymagających zadań życiowych i stąd wymaga pewnej selekcji opartej na zdrowych i jasnych zasadach.

² Kiedy teraz reflektuję moją „karierę naukową”, zdaję sobie sprawę, że mogła się ona dość szybko zakończyć (a może byłbym pracownikiem innej uczelni). Chciałem sam kierować własnym rozwojem, podejmowałem tematy, które wydawały mi się ciekawe, chętnie korzystałem z wiedzy osób spoza katedry i nie zawsze byłem pokornym asystentem. Wydawało mi się, że jeśli wywiązuję się ze swoich obowiązków dydaktycznych, prowadzę badania i publikuję, uczestnicząc również w działaniach zespołu, to nawet jeśli wykazuję irytującą autonomię, trudno mi coś zarzucić i w sumie mogę pozwolić sobie na jakiś margines niezależności. Z perspektywy aktualnych obserwacji sędzę, że jednak sporo ryzykowałem, a w mojej ocenie świata nauki i mechanizmów, jakie nim rządzą, dość zasadniczo się myliłem.

bywaniu lub pomijaniu osób bardziej zdolnych, ale mniej spolegliwych. Drobnym elementem, nie zawsze niezamierzonym, jest przetrzymywanie tekstów przeznaczonych do publikacji i przekazanych kierownikowi zespołu do zaopiniowania. Jeśli trwa to miesiącami, może powodować dezaktualizowanie się tekstu, a autorowi dawać poczucie pisania do szuflady szefa.

„Praktyki dynastyczne” – przy całej odpowiedzialności profesora za przekazanie katedry w dobre ręce i kontynuację badań – wypaczają sens pracy naukowej, blokują współpracę, podgrzewają rywalizację i wprowadzają niezdrowe stosunki w zespole. Obawiam się też, że nie służą rozwojowi nauki na dłuższą metę. Inny przejaw takich praktyk, który nie powinien mieć miejsca, to przekazywanie zaawansowanych w pracy doktorantów świeżo habilitowanym współpracownikom, po to by im pomóc w karierze i przyspieszyć uzyskanie tytułu profesora. Poza instrumentalnym potraktowaniem doktoranta, jest to nieuczciwa praktyka i z tego powodu, że kto inny inwestuje swą pomysłowość, czas i energię, a kto inny zbiera plony.

4. Czy jakość relacji interpersonalnych ma wpływ na rozwój badań?

W sensie postawy osobowej i jakości odnoszenia się do drugiego człowieka ideałem pracownika nauki jest osoba o demokratycznej strukturze charakteru, nietraktująca innych w sposób instrumentalny, a więc z jednakową uwagą słuchająca osób wysoko i nisko postawionych w hierarchii akademickiej, gotowa współpracować z nimi na partnerskich zasadach.

Środowisko naukowe, pomimo deklarowanej równości osób wobec prawdy, jest mocno zhierarchizowane, a zależność młodszych pracowników nauki od profesorów lub osób piastujących funkcje administracyjne (na przykład dyrektora instytutu lub dziekana) są w nim aż nadto widoczne. Stąd sposób wzajemnego traktowania się jest kwestią kluczową dla zdrowego funkcjonowania środowiska, a pośrednio również dla efektów pracy naukowej. Naturalną rzeczą jest okazywanie większego szacunku osobom starszym i piastującym wyższe stanowiska niż osobom młodszym i na dorobku, jeśli jednak przeradza się to w schlebienie jednym i lekceważenie lub wykorzystywanie drugich, dzieje się coś, co ewidentnie narusza dobro w kontaktach międzyludzkich. Poza miarą dojrzałości człowieka, którą jest nieinstrumentalne traktowanie ludzi niezależnie od ich stanowisk, takie nierówne traktowanie ludzi zaburza interpersonalną i społeczną komunikację, odbiera stosunkom społecznym wartość personalną i jest fatalnym wzorcem dla młodych. Dla jasności: przez instrumentalne traktowanie człowieka rozumie się zabieganie o względy przełożonych i decydentów oraz wykorzystywanie podwładnych; a środków i sposobów tych działań jest tak wiele, jak wiele podpowiedzieć może ludzka pomysłowość, ot na przykład pomijanie albo dopisywanie współautorów do publikacji.

5. Co pierwsze: prawda czy życzliwość?

Jeśli poznanie naukowe opiera się na wartości prawdy, to wartość ta zobowiązuje również w działaniach wspierających wysiłek poznawczy badaczy. Do takich zaliczam recenzowanie tekstów naukowych, w tym recenzje przygotowywane w przewodach o stopnie i tytuły naukowe. Odpowiedzialne recenzowanie możliwe jest: po pierwsze, w przypadku posiadania odpowiedniej wiedzy specjalistycznej, po drugie, dokładnego przestudiowania recenzowanego materiału, po trzecie, gotowości do bezstronnego podejścia do tego zadania. Pozornie są to rzeczy oczywiste, jednak w wielu przypadkach recenzent staje przed koniecznością podjęcia decyzji, w jakim stopniu wniknąć w temat, uzupełnić swą wiedzę z niezależnych źródeł – jeśli to potrzebne – i jak dokładnie zapoznać się z otrzymanym materiałem. Pisanie recenzji w sposób nonszalancki, efekciarski, a nie merytoryczny, albo po prostu niekompetentny, np. sprawozdawczy, a nie krytyczny, uważam za nieetyczne. Nie mówiąc o kwestii uprzedzeń (w obydwie strony), która może istotnie ważyć na werdykcie. Życie uczy, że nie są to kwestie tylko wydumane.³

Recenzowanie i opiniowanie implikuje dawanie prawdziwych, a jednocześnie motywujących informacji zwrotnych – i to wydaje mi się szczególnie ważne, wręcz kluczowe dla rozwoju młodszych pracowników nauki oraz postępów w badaniach. Chodzi o skupienie na problemach, co może stanowić, jak sądzę, antidotum wobec pokusy recenzowania w sposób skrzywiony, czy to w kierunku opinii życzliwych, czy czepliwych. Ewidentnie szkodliwe jest negatywne recenzowanie dobrych prac, jednak mam przekonanie, że jest to zjawisko niezwykle rzadkie.

Znacznie częstsze jest natomiast pozytywne, a niekiedy wręcz bezkrytyczne, recenzowanie prac słabych. Pisanie recenzji zgodnych z aprobatą społeczną to działanie przychylnie niekompetentne a zarazem życzliwie nieetyczne. Postępuje się tak niekoniecznie tylko z powodu konformizmu; czasem chodzi o pomoc określönemu środowisku lub osobie, czasem wynika ono z niechęci do pogłębionego studium tematu, co byłoby konieczne dla przygotowania krytycznej i rzeczowej – wcale niekoniecznie negatywnej – recenzji. Inne motywy, to na przykład chęć uniknięcia konfliktów, nierobienia sobie wrogów, potrzeba budowania kontaktów z nadzieją na wzajemność albo tworzenia własnego wizerunku jako osoby życzliwej. Dlaczego umieszczam te sprawy w sferze etyki? Po pierwsze, uchylanie się od wyrażenia merytorycznej i krytycznej opinii to po prostu niewywiązanie się z zadania recenzenta. Po drugie, rzeczowa recenzja czemuś służy, mianowicie pokazuje niedostatki warsztatowe i oczywiście mocne strony czyjejs pracy,

³ Zaznaczam, że otrzymywałem negatywne recenzje tekstów proponowanych do publikacji, i choć niektóre były tendencyjne, to jednak zawsze zawierały wiele argumentów, z którymi musiałem się zgodzić i które bardzo pomogły mi w dalszej pracy. Osobiście niepokoi mnie sytuacja, gdy autor odrzuca wszystkie zarzuty.

odsłaniając przed nią sferę najbliższego rozwoju. Recenzja niekompetentnie życzliwa najczęściej powoduje natomiast utrwalenie błędów.

Czasem dla źle pojętego bezpieczeństwa doktoranta i własnego spokoju pomija się ekspertów, na rzecz recenzentów spolegliwych, którzy wiadomo, że krzywdy kandydatowi nie zrobią. Jest to niedźwiedzia przysługa, gdyż pozbawia adepta nauki porządnej informacji zwrotnej o jakości pracy, a tym samym odbiera szansę impulsu rozwojowego, i dlatego – zwłaszcza w odniesieniu do osób zdolnych – jest to moim zdaniem zwyczajnie nieetyczne. „Szczególne znaczenie mają opinie o rozprawach doktorskich i habilitacyjnych, bo od rzeczowości i wnikliwości opiniodawców zależy poziom intelektualny przyszłej kadry naukowej, a szerzej – poziom i renoma polskiej nauki” (Kączkowski, 2006, s. 131). Uważam, że recenzentów warto proponować na miarę zdolności doktorantów i habilitantów, zdecydowanie warto ryzykować recenzje krytyczne, gdyż tylko takie sprzyjają rozwojowi nauki i stymulują do doskonalenia warsztatu osoby, które się nią parają. Dobry recenzent potrafi obok nieścisłości i błędów wychwycić twórcze myśli i postawić takie pytania, które mogą ukierunkować nowe badania. Poszukiwanie osób życzliwych i piszących recenzje spolegliwe hamuje rozwój i dlatego po prostu nie ma sensu.

Więcej, „wykupywanie udziałów w banku przysług”, owszem pomaga czasem w karierze, lub tworzeniu lobby, jednak w sumie prowadzi do instrumentalnego traktowania prawdy. Na pierwszy plan wychodzą wówczas rozmaite korzyści, często świadczone na zasadzie wzajemności. Pozornie nie dzieje się nic złego, w imię przyjaźni i współpracy uczeni promują się wzajemnie i popierają – w opiniowaniu publikacji do druku, recenzowaniu prac dyplomowych, wspieraniu wniosków o nagrody czy udział w prestiżowych stowarzyszeniach. I rzeczywiście nie działałoby się źle, gdyby działania te były prawdziwe, a tylko przy okazji – życzliwe; jeśli jednak jest odwrotnie: gdy działanie te są głównie życzliwe i nie do końca prawdziwe, wówczas stają się nieetyczne. W imię życzliwości łatwo można dojść do promowania osób z powodów pozamerytorycznych, popierania ewidentnie słabych prac i badań, a nawet prób nagradzania ich (kusi mnie, by nieelegancko nazwać to zjawisko „promowaniem kitu”). I jest to moim zdaniem niewiele mniejszy problem od utracania projektów oryginalnych, twórczych publikacji lub prac dyplomowych (praktyka „strącania owoców”), ale z jakichś powodów kontrowersyjnych, niewygodnych lub źle widzianych (na przykład spostrzeganych w kategoriach konkurencji między środowiskami albo rewanżu). Poza oczywistą niesprawiedliwością takich poczynań i szkodliwością dla rozwoju nauki – jeśli mają one miejsce – ich dalekosiężne efekty są szkodliwe i w tym sensie, że odbierają środowisku akademickiemu czystość reguł gry. Stawiają ludzi w sytuacji dysonansu poznawczego i (lub) bezradności oraz sprzyjają tworzeniu mitów, w tym zdają się legitymizować próby deprecjonowania prawdziwych osiągnięć („wszak to człowiek z układu”) oraz łatwego usprawiedliwiania porażek („wiadomo, że startując stąd, nie miał szans”).

Podobnie jest w przypadku nadmiernie krytycznych recenzentów, co może narażać ludzi na tendencyjną ocenę ich pracy, niezасłużone porażki, które blokują inwencję, a niekiedy uniemożliwiają karierę. Stosunkowo łatwo, kosztem obiektywnych kryteriów, można tendencyjnie akcentować braki, mankamenty i błędy, co prowadzi do negatywnej konkluzji. Innym problemem, o mniejszych, ale jednak dolegliwych skutkach, jest drażące recenzowanie, które, przy niewątpliwiej wadze i słuszności argumentów, psuje krew w środowisku z powodu uwag *ad personam* lub innych złośliwości.

6. Problemy własności intelektualnej

Jednym z wciąż powracających problemów jest korzystanie z efektów cudzej pracy na zdrowych zasadach. Powszechnie przyjęta zasada podawania źródeł wydaje się w wielu wypadkach nie wystarczać. Pomijam problem plagiatowania jako dość oczywisty (patrz np. Kawczyń, 2007). Chodzi mi o pewne niuanse, jak na przykład korzystanie z efektów pracy lub inspiracji pochodzących od innych osób bez jakiegokolwiek wzmianki na ten temat, nie mówiąc już o podziękowaniu. Bywa, że asystenci i adiunkci traktują myśl profesora jako wspólne dobro, które nie wymaga odnotowania źródła. Częściej jest odwrotnie, to profesor zawłaszcza twórczą myśl współpracowników, traktując ich jak pracowników najemnych, którym nie przysługują prawa autorskie. Odrębnym problemem jest autoplgiat, posługiwanie się własnymi tekstami „wielokrotnego użytku”, bez wzmianki o tym, że były już gdzieś publikowane. Warsztat naukowy, polegający na kopiowaniu, co przy obecnych możliwościach technicznych jest niezwykle proste, nie sprawia wrażenia wiarygodnego i stanowi naruszenie zasady podawania źródeł, również własnych. Problem ma i ten aspekt, że rzetelne recenzowanie dorobku, w którym obecne są elementy autoplgiatu, jest zajęciem niezwykle żmudnym i czasochłonnym, a przy tym wydawałoby się bez sensu; recenzent zamienia się w śledczego, detektywa, którego przestaje zajmować treść, śledzi tylko zbieżność słów. Krótko mówiąc, plagiatowanie i autoplgiatowanie oszczędza czas autorowi, a zabiera czas recenzentom. Dlatego zdarza się, że dla wygody, lub celem uniknięcia nadmiaru pracy, osoba opiniująca materiał na poziomie komisji lub recenzji „nie dostrzega” znamion plagiatu, gdyż nie chce tracić czasu, by to dobrze sprawdzić i udowodnić. Niestety i jedno (plgiat, autoplgiat), i drugie (zawiniony brak spostrzegawczości) jest nieetyczne, choć proporcje winy być może różne.

7. Czy konieczne są praktyki makiaweliczne?

Zaangażowanie w pracę naukową może uczyć traktowania prawa w sposób abstrakcyjny, a nie literalny. Prawdy nie da się skodyfikować, a sprawy pracowników nauki wymagają elastyczności, zamiast sztywnego przestrzegania przepisów. Czy jest sens wymuszać na kimś niedojrzały doktorat lub habilitację, tylko z powodu ustawowych

terminów, zamiast pozwolić pracować jeszcze rok czy dwa, zwłaszcza jeśli złożoność i stopień trudności projektu tego wymagają? Powstaje pytanie, kiedy i w imię jakich wartości można naginać procedury, a kiedy nie? Przykładów jest wiele. Ot, choćby organizowanie fikcyjnych konkursów na dane stanowisko lub stosowanie wysoce elastycznych kryteriów przy awansach (Grzegorzczuk, 2005).

Sfera działań administracyjnych wokół nauki stwarza szerokie pole do etycznych nadużyć. Za takie uważam na przykład tendencyjne przedstawianie spraw na posiedzeniach ciał kolegialnych, co ustawia głosowanie po myśli wnioskującego. Możliwości manipulowania informacją jest wiele, na przykład pominięcie pewnych istotnych okoliczności, wyeksponowanie innych, odwoływanie się do wyższej konieczności, tendencyjna agitacja, etykietowanie, uniemożliwienie dyskusji, polityka faktów dokonanych itd. Podobnie może wyglądać ustawianie głosowania, w tym też wyborów, na przykład przez pozbawienie możliwości wypowiedzenia się kandydatów w kwestiach programowych itd.

Inna sprawa, to naginanie procedur dla „wielkich tego świata”. VIP-y robiące doktoraty lub habilitacje w pewnym sensie nobilitują uczelnię, wydział lub instytut i szereg względów może przemawiać za tym, by niektóre elementy procedury nie utrudniały lub nie hamowały przewodu. Jednak, kiedy dzieje się to z oczywistym naruszeniem zasady równości, a działania przebiegają poza zwykłymi procedurami, to trudno nie mieć wątpliwości, czy nie naruszono również zasad etycznych, na przykład: egzamin w przewodzie doktorskim przybiera postać przyjaznej pogawędki, od wyznaczenia recenzentów do obrony doktoratu nie mija nawet miesiąc, albo pytania do kandydata zadawane są *pro forma*.

Są i inne kwestie. Niezdrowa rywalizacja motywuje czasem do przemilczania spraw ważnych, na przykład anonsów lub terminów konkursów o stypendia lub granty, ofert współpracy etc. Drobne zaniedbanie, które zwiększa szanse jednych, a ogranicza drugich. Albo wchodzenie w tematykę badań lub dydaktyki innych osób czy zespołów, bez jakichkolwiek uzgodnień lub propozycji współpracy, ale na zasadzie przejmowania tematów i stawiania wobec faktów dokonanych. Do technik makiawelicznych zaliczam również na przykład nagradzanie osób „zasłużonych” za pozorowane działania.

8. Czy można w sposób administracyjny kierować nauką?

Zapoznawanie wartości, na których opiera się praca naukowa – czasem pozornie uzasadnione doraźnymi względami ekonomicznymi lub administracyjnymi – w ostatecznym jednak rachunku nie służy nauce i negatywnie oddziałuje na atmosferę społeczności akademickiej. Zatraca ona wówczas charakter wspólnoty osób skupionych wokół wartości prawdy, a nabiera charakteru przedsiębiorstwa (na dodatek działającego w warunkach rynku wolnego od priorytetów etycznych). Względy finansowe, gdy stają się

priorytetami, mogą powodować, że najzdolniejsi ludzie odchodzą, a uczelnie nie mają środków, by ich zatrzymać⁴. Niekorzystne jest również tworzenie presji w kierunku skuteczności (punktowane publikacje) kosztem jakości badań, gdyż kłóci się z najbardziej elementarnym sensem pracy naukowej. Decyzje wymuszone względami administracyjnymi i ekonomicznymi mogą utrudniać lub blokować realizację najciekawszych, nowatorskich projektów, gdyż są one jednocześnie obciążone największym ryzykiem, znacznymi kosztami lub wymagają dalekosiężnego planowania (jak na przykład badania podłużne), i nie dają pewności zdobyczy punktowych za publikacje. Priorytet względów administracyjnych nad *stricte* naukowymi psuje, moim zdaniem, atmosferę uczelni, w której rywalizacja może brać górę nad współpracą (a korzystna byłaby równowaga w tym względzie). Jeśli kosztem rywalizacji wymuszonej względami ekonomicznymi dochodzi do wzrostu anonimowości, lub rwania się naturalnych więzi społecznych tak pomiędzy pracownikami, jak i między nauczycielami akademickimi a studentami, to wspólnota akademicka zmienia swój charakter w kierunku instytucji prowadzącej badania i świadczącej usługi edukacyjne.

9. Jeszcze o decyzjach administracyjnych i merytorycznych

Jednym z ważnych zadań uczelni i instytutów badawczych jest kształcenie i rozwój kadr naukowych. Najczęściej leży ono również w interesie promotorów prac doktorskich i opiekunów naukowych przyszłych habilitantów. Niekiedy stwarzają oni presję w kierunku działań, jakie nie powinny mieć miejsca, jak na przykład próby otwierania przewodów doktorskich bez jakichkolwiek publikacji naukowych doktoranta. Inny przykład: recenzent odsyła rozprawę doktorską do poprawienia, a rada wyznacza trzeciego recenzenta i przeprowadza obronę najczęściej pod nieobecność tego recenzenta, który napisał krytyczną opinię. Jeszcze inny: doktorant odpowiada na krytyczną recenzję w sposób deprecjonujący recenzenta, oczywiście pod jego nieobecność, a profesor prowadzący komisję na to przystaje, wyrażając milczącą aprobatę dla takiego stylu udzielania odpowiedzi. Jestem zwolennikiem otwartej i jeśli trzeba ostrej dyskusji, ale w obecności zainteresowanych stron.

W odniesieniu do tej kwestii, uważam, że mankamentem procedury habilitacyjnej jest praktycznie uniemożliwienie kandydatowi odpowiedzi – choćby najbardziej skrótowej – na otrzymane recenzje. Niedoskonałości sposobu prowadzenia przewodów habilitacyjnych jest więcej. Zdarza się tendencyjne prowadzenie kolokwium habilitacyjnych, kiedy to recenzent, będący autorem krytycznej recenzji, otrzymuje pytania od członków

⁴ Względy finansowe w pewnych okresach prowadziły na przykład do ograniczania studiów doktoranckich. Tymczasem idealnie byłoby traktować je jako jeden z priorytetów, gdyż kształcenie młodego pokolenia ludzi nauki szczególnie dobrze wpisuje się w misję uniwersytetu, jest wyzwaniem i obowiązkiem wobec przyszłości kraju.

rady i ma się z niej tłumaczyć, jakby to było jego kolokwium, a nie habilitanta. Wspólnym mianownikiem wielu z tych praktyk jest ochrona i promowanie swoich pracowników, odbywające się kosztem naginania obiektywnych kryteriów oceny pracy naukowej oraz kosztem pogwałcenia dobrych obyczajów w nauce.

10. Czy i kiedy można na nauce zarabiać?

Wysoka jakość pracy w sposób naturalny powinna przekładać się na odpowiednie gratyfikacje. Z wynagrodzeniami w państwowych szkołach wyższych od dawna jest problem. Ale też środowisko naukowe wykazuje czasem zadziwiającą pomysłowość w zakresie możliwości zarobkowania „na nauce”. Drugie, trzecie i kolejne etaty; kursy i szkolenia – jeśli stają się przede wszystkim okazją do pomnażania dochodów i oddalają się od misji związanej z uprawianiem nauki i upowszechnianiem jej zdobyczy, wchodzą w krąg działań niegodnych pracownika naukowego. Myślę o wielokrotnym powtarzaniu tych samych treści dydaktycznych bez prób ich aktualizowania, organizowaniu szkoleń tylko z powodów finansowych albo firmowaniu kierunku kształcenia bez faktycznego odbywania zajęć w przewidzianym wymiarze. Z kolei wyjazdy na konferencje i stypendia lub delegacje, jeśli przestają służyć kształceniu się i prezentacji wyników pracy naukowej, dyskusji czy nawiązywaniu współpracy, a traktowane są jako okazja do zarobkowania, budowania swego wizerunku, albo przybierają postać turystyki konferencyjnej – są moim zdaniem działaniami nieetycznymi. Ale wszystko jest w porządku, dopóki uzyskiwanie finansowych gratyfikacji i prestiżu oraz poznawanie świata dzieje się przy okazji aktywności naukowej i upowszechniania jej efektów. I znów granicę niezwykle trudno jest określić; wydaje się, że trafną miarą może być to, czy aktywność w postaci dodatkowych zajęć i wyjazdów służy rozwojowi człowieka, czy też raczej wiąże się z obniżeniem naukowych lotów i (lub) „odcinaniem kuponów” od wcześniejszych dokonań (za wyjątkiem luminarzy nauki zapraszanych na okazjonalne wykłady).

Dwie silne pokusy, jakich doświadczają ludzie nauki, to po pierwsze, ucieczka w komercję uniemożliwiająca lub znacznie ograniczająca pracę naukową, i po drugie, korzystanie z pozycji i zaniedbanie własnego rozwoju naukowego – jeśli ktoś (najczęściej profesor) nie posiada wewnętrznych (lub zewnętrznych – konkurencja) standardów samodoskonalenia. Obydwie mogą prowadzić do zaniedbywania młodszych pracowników nauki, pozostawiania doktorantów samym sobie, głównie z powodu zbyt licznych obowiązków poza uczelnią. Dość powszechna pogoń za komercją powoduje przeładowanie pracą, nadmiar obowiązków dydaktycznych, w tym często dla szkół niereprezentujących wysokiego poziomu lub stanowiących ewidentną konkurencję dla uczelni macierzystej. Stąd dylemat, jak godzić wolność w zakresie świadczenia usług edukacyjnych i dorabiania z etosem pracy dla macierzystej uczelni. Często – z powodu nadmiaru zajęć – brakuje świeżości w ich prowadzeniu i motywacji dla działań innowacyjnych. Co innego

w przypadku specjalistycznych kursów czy możliwości dodatkowej pracy w silnych ośrodkach, gdzie można się wiele nauczyć i nawiązać ciekawą współpracę.

11. Czy nauka wymaga promocji?

Nauka wymaga odwagi w podejmowaniu badań i pokory w ocenie własnych dokonań. Coraz częściej obserwuje się przenikanie do nauki praktyk znanych raczej z kontekstów marketingowo-reklamowych, a polegających na tworzeniu nawet nie tyle etosu, co raczej społecznego wizerunku grupy. Faktem jest, że dla pozyskiwania sponsorów (a uprawianie nauki niestety tego wymaga) strategie takie bywają skuteczne, łatwo jednak prowadzą do zagubienia tego, co istotne. Nie kwestionuję wartości budowania i umacniania wiary w siebie, co jak wiadomo jest warunkiem podejmowania trudnych zadań. Chodzi mi o szkodliwe skutki promowania przekonań na temat wyższości i nadzwyczajnych kompetencji prowadzonego zespołu lub grupy badawczej. Zdrowe poczucie tożsamości naukowej i etos zespołu wynikają z identyfikacji z określonym przedmiotem badań, stylem pracy, a niekiedy również wzorcem osobowym (profesora). Natomiast kreowanie silnych przekonań o własnej wartości niezależnie od uzyskiwanych efektów, tworzenie wokół siebie aury wielkości lub po prostu autoreklama, nie licują z doniosłością zadania, jakim są badania naukowe. Zaburzają ponadto zdrowe relacje między ludźmi. Szkoda energii i czasu na podkreślanie domniemanej przewagi nad innymi czy akcentowanie wybitnej wartości własnych dokonań w porównaniu z innymi (uprawianie nauki wymaga raczej spokojnej refleksji niż marketingowych starań o atrakcyjny „wizerunek firmy”). Jeśli autorytet szefa, który zmierza w takim kierunku, jest na tyle duży, że silnie oddziałuje na morale młodszych pracowników nauki, mogą oni wynieść z tej szkoły kompletnie nieadaptacyjne wzorce (autopromocji i rywalizacji); a osobom młodym i mało krytycznym (samokrytycznym) można, jak się to mówi, „łatwo przewrócić w głowie.

Zagadnienie ma ogólniejszy charakter: chodzi mianowicie o przedstawianie świata nauki i zwłaszcza niepisanych reguł gry, jakie w nim funkcjonują, w sposób tendencyjny lub nieprawdziwy, czyli tworzenie mitów, zarówno na temat domniemanej szlachetności i wyższości moralnej środowiska naukowego, jak i na temat jego ułomności, możliwych układów, form korupcji, zawłaszczania dorobku intelektualnego czy gry nie fair. Tworzenie mitów nie służy niczemu więcej poza dobrym samopoczuciem autorów takich działań, odbiera im natomiast (i ich współpracownikom) trzeźwe spojrzenie na rzeczywistość.

12. Czy w szkołach wyższych potrzebne jest rozliczenie z przeszłością?

Kwestia lustracji pracowników nauki, tak żywo dyskutowana w roku akademickim 2006/07, przyniosła jak dotąd więcej strat niż zysków w szkołach wyższych. Zasada

autonomii uniwersytetów powinna moim zdaniem przekładać się na autorskie rozwiązania w zakresie rozliczenia z przeszłością. Innymi słowy, to nie administracyjne działania państwa wobec szkół wyższych, ale aktywność samego środowiska naukowego powinna przynieść – zapewne różne i dostosowane do specyfiki instytucji rozwiązania. Uważam, że są one jednak potrzebne. Choć to wyjątkowe przypadki, ale jednak: czy kształtowaniem postaw młodej inteligencji i kierowaniem instytucjami naukowymi mogą – z powodów moralnych – zajmować się ludzie, którzy kiedyś dla kariery, albo ze strachu, współpracowali ze służbą bezpieczeństwa totalitarnego systemu? I nie chodzi tylko o kwestie donoszenia, jak się to zwykle rozumieć, ale znacznie gorzej, chodzi o wspieranie systemu, zwłaszcza działań policji politycznej ekspertyzami i opracowaniami dotyczącymi społecznych zachowań ludzi. Jakie przemiany miałyby zająć w osobach, które skalały się takimi działaniami, by mogły odzyskać wiarygodność społeczną i szacunek środowiska naukowego? Czy publiczne deklarowanie, iż dobrym powodem współpracy lub utrzymywania kontaktów ze służbą bezpieczeństwa była motywacja zagranicznych wyjazdów niezbędnych dla pracy na najwyższym poziomie może pełnić funkcję usprawiedliwienia? Czy dla kariery lub z „miłości do nauki” albo chęci przysłużenia się instytucji naukowej można było robić rzeczy niegodne i traktować to jako usprawiedliwienie? I czy ujawnianie tego sposobu myślenia (lub organizowanie frontu społecznego poparcia dla takich postaw) nie jest przypadkiem legitymizowaniem całej bogatej palety nieetycznych zachowań, jakie w każdych czasach i każdych okolicznościach można realizować „z miłości do nauki”, której nie należy mylić z szacunkiem dla prawdy?

Więcej w tym pytań i wątpliwości niż jasnych rozstrzygnięć. Idąc dalej, jeśli są dyscypliny, w ramach których promowane były prace i kariery nachylone ideologicznie (filozofia, nauki polityczne), to czy można mieć gwarancje pełnego obiektywizmu w zakresie, po pierwsze, recenzowania habilitacji i opiniowania wniosków profesorskich, i po drugie, promowania młodych kadr już po ustąpieniu presji ideologicznej? Być może środowisko naukowe jak zdrowy ekosystem oczyszcza się samo, a ludzie działając stosownie do zmienionej sytuacji, nie pamiętają o swoich proveniencjach i w sposób bezstronny oceniają prace pisane w ramach różnych nurtów myślenia, na przykład filozofii personalistycznej i materialistycznej. Nie mam jednak pewności, czy tak jest.

13. Społeczne zaangażowanie ludzi nauki i środowisk akademickich

Znaczenie ludzi nauki jako ekspertów w różnych dziedzinach jest niepodważalne i stąd całkowicie zrozumiałe jest ich zaangażowanie w różne działania społeczne. Istota sprawy polega na tym, jak to jest robione. Osoba zajmująca się badaniami i dydaktyką w szkole wyższej powinna umieć oddzielić sens i wartość badań od aplikacji, wobec których można i najczęściej należy mieć większy dystans. Zatem zaangażowanie, ale nie zaciętrzewienie, rozsądna pomoc, np. w kampanii wyborczej, ale nie instrumentalne

traktowanie wyników poznania w określonej dziedzinie, np. psychologii, po to by skutecznie manipulować ludźmi.

Jedną z form zaangażowania jest prawo do społecznego protestu. Protest środowisk naukowych jest w ważnych sprawach uzasadniony i potrzebny. Przez ważne sprawy można rozumieć takie działania administracji państwa, które godzą w fundamentalne wartości – godność i wolność człowieka, prawda jako podstawa społecznego przekazu, zdrowie jako priorytet, któremu powinna być podporządkowana działalność gospodarcza i ekonomiczna, ochrona środowiska naturalnego dla przyszłości i tak dalej. Wolność pracowników naukowych nie oznacza natomiast pełnej swobody w doborze formy protestu. *Nobles oblige*. Formy społecznego protestu świata nauki nie powinny naruszać tych wartości, które dla danego środowiska są ważne. Tak jak strajk strażaków lub ratowników górniczych nie ma sensu w obliczu katastrofy, tak protest służby zdrowia nie powinien ani godzić w wartość zdrowia (głodówka), ani nie powinien powodować poważnych trudności w uzyskaniu pomocy lekarskiej. Jako szczególnie godną formę protestu pamiętam strajki czynne na uniwersytetach w roku 80. i 81., w formie wykładów i konwersatoriów na tematy stanowiące białe plamy w nauczaniu (np. historii) lub po prostu nieobjęte programem.

Zamiast podsumowania

Poruszone kwestie ani nie wyczerpują tematu, sygnalizują jedynie niektóre jego aspekty, ani nie porządkują spraw w jakiejś skali ważności. Zbyt wiele moim zdaniem zależy od konkretnych okoliczności, intencji i charakteru podejmowanych albo niepodejmowanych działań i ich takich czy innych skutków. Traktuję ten tekst jako przyczynek do dyskusji nad znaczeniem etyki w nauce i na jej obrzeżach. Ponieważ sam zajmuję się psychologią, wypada na koniec powiedzieć choć dwa słowa o specyfice tej dyscypliny. Zdecydowanie obce jest mi wszelkie ideologizowanie nauki, niemniej za celowe uważam sięganie do antropologii filozoficznej, kiedy potrzeba odwołać się do określonej koncepcji człowieka. Znaczenie założeń pozasystemowych wydaje się dziś oczywiste. Ważne, by podawać je wprost, to znacznie skraca dyskusję i porządkuje refleksję nad możliwościami i ograniczeniami poznawczymi psychologii. Ignorowanie tego poziomu wiedzy o człowieku traktuję jako naruszenie zasady jasnej prezentacji myśli i jej klarownej aplikacji w badaniach, uogólnieniach, popularyzacji wiedzy czy zastosowaniach.

Psychologia to jeden z zawodów zaufania publicznego. Stawia to przed psychologiem szczególne wymagania i niejako naraża na częste borykanie się z dylematami natury moralnej. Dlatego też kształcenie psychologów wymaga nie tylko wysokich kwalifikacji ściśle profesjonalnych, ale implikuje uwrażliwienie na kwestie etyczne i specyficzny trening w zakresie sposobów rozwiązywania trudnych spraw. Niewątpliwie pomagają w tym publikacje z ostatnich lat (np.: Brzeziński, Toeplitz-Winiewska, 2002, 2004;

Chyrowicz, 2002; Stepulak, 2002). Wiele jednak z istniejących problemów nie spotyka się z wystarczającą wrażliwością środowiska. Jedną z nich jest masowe kształcenie na zasadzie tylko niezbędnego minimum, cięcia programowe, dobór kadry w sposób mniej lub bardziej przypadkowy, byleby było minimum pozwalające na prowadzenie kierunku studiów albo przenoszenie materiału studiów magisterskich na kosztowne studia podyplomowe.

Inna kwestia, to dość powszechne stosowanie niesprawdzonych metod, albo też używanie eksperymentalnych wersji testów bez wiedzy i zgody autorów. Z jakiegoś niezrozumiałego powodu metod nie traktuje się w kategoriach własności intelektualnej, jakby nie były objęte prawami autorskimi, sięga się po nie jak po „dobro wspólne i dostępne”. Studenci często przekazują sobie „nowe” techniki, a prowadzący seminaria włączają je do badań, nie pytając skąd one pochodzą i czy autor wyraził zgodę na ich użycie (por. Toeplitz, 2004, s. 62). Nie chodzi mi o metody oficjalnie wydane lub publikowane, ale o liczne tłumaczone i opracowywane testy, które rozchodzą się, zanim zostaną sprawdzone i to najczęściej wbrew ograniczeniom stawianym przez autora. Rzecz pozornie drobna, pokazująca jednak, jak daleko naszemu środowisku psychologów do standardów akceptowanych w świecie i jak wiele jest wciąż do zrobienia, by etyka nie stanowiła ozdobnika w programie studiów, ale przekładała się na codzienne decyzje i działania.

Dziękuję Profesorowi Piotrowi Francuzowi z KUL za krytyczne studium wcześniejszej wersji tego tekstu, proponowanej dla „Roczników Psychologicznych”, które pozwoliło mi lepiej sprecyzować wiele myśli i wyrazić je w bardziej stosownej formie.

Pracę zrealizowano w ramach grantu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej „Dialogowe funkcje Ja”

Bibliografia

- Brzeziński J., Toeplitz-Winiewska M. (red.). (2002). *Etyczne dylematy psychologii*. Poznań, Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Brzeziński J., Toeplitz-Winiewska M. (red.). (2004). *Praktyka psychologiczna w świetle standardów etycznych*. Warszawa, Wydawnictwo SWPS Academica.
- Chyrowicz B. (red.) (2002). *Etyczne aspekty ingerowania w ludzką psychikę*. Lublin, Towarzystwo Naukowe KUL.
- Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych* (2001). Warszawa: Polska Akademia Nauk, Komitet Etyki w Nauce.
- Grzegorzczak A. (2005). Głos w dyskusji. [W:] *Przeciwnicy ze świata polskich uczonych*. „Bunt Młodych Duchem”, nr 4-5 (26-27), 31-32.
- Kawczyński S. (2007). *Problem plagiatowania w szkolnictwie wyższym. Charakterystyka elektronicznego systemu antyplagiatowego*. „E-Mentor” 2(19), 57-62.
- Kączkowski Z. (2006). *Krytycznie o krytyce i dyskusjach naukowych*. „Nauka” 1, 129-138.
- Kodeks „Dobre praktyki w szkołach wyższych”* (2007) (red. A. Szostek). Kraków: Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Fundacja Rektorów Polskich.

- Stepulak M. (2002). *Tajemnica zawodowa psychologa w relacjach osobowych*. Lublin, Towarzystwo Naukowe KUL.
- Szostek A. (2003). *Etyka w nauce*. [W:] *Etyka ... w nauce ... w polityce ... w medycynie ... w biznesie* (s. 7-16). Lublin, Lubelskie Towarzystwo Naukowe.
- Szostek A. (2007). *Czy potrzebny jest Kodeks Dobrej praktyki w szkołach wyższych?* „Nauka” 2, 45-55.
- Toeplitz Z. (2004). *Etyka studenta psychologii. Czego uczymy naszych studentów?* [W:] J. Brzeziński, M. Toeplitz-Winiewska (red.), *Praktyka psychologiczna w świetle standardów etycznych* (s. 51-66). Warszawa, Wydawnictwo SWPS Academica.

About ethical and non-ethical aspects of scientific activity

In this article the author argues that engagement in scientific research and didactics on university level requires high ethical standards. Truth as a basic value implies a special quality of the scientific research and interpersonal attitudes. The author focuses on selected issues grouped into few sets of problems: 1) criteria of decision making in choosing topics for the investigations, 2) publication strategies, 3) promoting young scientists, 4) interpersonal relationships influencing quality of research – team problems, critique, cooperation, and competition, 5) respecting authorship of ideas and participation in the researches, 6) management of scientific institutions – priorities, challenges, and Machiavellian strategies, 7) making profits on scientific activity and applications, 8) marketing strategies promoting and disturbing scientific activity, 9) ideological biases and socio-political engagement of the scholars representing the humanities and social sciences. The main thesis of the article is that developing healthy interpersonal relationships contributes to one's respect for the truth as a crucial value of scientific activity.

Key words: ethics, humanities, psychology, science, truth