



Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie

Zakład Pielęgniarstwa

tel./faks +48 91 48 00 910, +48 91 48 00 905, e-mail: zpropnp@pum.edu.pl

Szczecin, 2016-12-07

O C E N A

rozprawy doktorskiej mgr Anety Brayer

Tytuł rozprawy: **Satysfakcja zawodowa magistrów pielęgniarstwa zatrudnionych w podmiotach leczniczych – analiza ilościowa i jakościowa**

Promotor: dr hab. n. zdr. Ludmiła Marcinowicz

Jednym z istotnych czynników wpływających na jakość funkcjonowania placówek ochrony zdrowia, a także jakość świadczonej opieki jest satysfakcja zawodowa pracowników ochrony zdrowia. Pojęcie satysfakcji zawodowej jest pojęciem rozbudowanym, obejmującym stanowisko pracy i organizację, a także czynniki wykraczające poza otoczenie organizacji, zwłaszcza w przypadku profesji. Do czynników determinujących satysfakcję z pracy możemy zaliczyć np. czynniki bezpośrednie, takie jak potrzeby, zainteresowania pracowników, cechy organizacji, współmierność funkcjonalną pomiędzy cechami pracownika a cechami organizacji oraz czynniki pośrednie jak kwalifikacje, kompetencje, cechy organizacji, współmierność funkcjonalną pomiędzy możliwościami pracownika a wymaganiami organizacji. Teorią, która czytelnie wyjaśnia zagadnienia satysfakcji, a zwłaszcza motywacji do pracy jest dwuczynnikowa teoria *Fredericka Herzberga*. Według jej założeń na satysfakcję z pracy wpływają dwie niezależne kategorie czynników, tj. czynniki higieny, odnoszące się do środowiska pracy zwane zewnętrznymi, stanowiące podstawową przyczynę odczuwania niezadowolenia z pracy oraz czynniki motywacji zwane wewnętrznymi, odwołujące się do osobistych przeżyć pracownika związanych z wykonywaną pracą, obejmujących między innymi uznanie dla własnych osiągnięć w pracy, możliwości rozwoju i awansu, poczucie autonomii i odpowiedzialności.

Problem satysfakcji zawodowej pielęgniarek jest często poruszany w piśmiennictwie, jednak specyficzna sytuacja polskich pielęgniarek jest bardzo aktualnym i inspirującym materiałem badawczym. Pielęgniarki polskie, będące magistrami są bardzo dobrze przygotowane do pracy, dzięki obecnie funkcjonującemu systemowi kształcenia. Zgodnie z założeniami mogą rozwijać się naukowo, podejmować funkcje związane z zarządzaniem. Jednak od wielu lat nie został wprowadzony do praktyki zakres kompetencji magistra pielęgniarstwa, różnicujący te kompetencje z kompetencjami licencjata pielęgniarstwa. Stwarza to dość trudną sytuację, ponieważ najczęściej magister pielęgniarstwa pracuje w placówkach ochrony zdrowia, realizując świadczenia na rzecz podmiotu opieki, podobnie jak pielęgniarka licencjonowana, mając ten sam system wynagrodzeń i zadań. Stwarza to dość trudne sytuacje i nie zawsze korzystnie wpływa na status magistra pielęgniarstwa.

Satysfakcja z pracy pielęgniarek jest przedmiotem zainteresowania wielu badaczy, jednak brakuje badań naukowych dotyczących wyodrębnionej grupy magistrów pielęgniarstwa. Zgłębienie uwarunkowań satysfakcji zawodowej magistrów pielęgniarstwa może pomóc w rozwoju zmian organizacyjnych niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania placówek ochrony zdrowia.

Dlatego interesujące wydało się podjęcie przez Doktorantkę analizy ilościowej i jakościowej satysfakcji zawodowej magistrów pielęgniarstwa w podmiotach leczniczych. W dostępnej literaturze brakuje aktualnych badań dotyczących tego problemu, stąd uważam, że podjęty przez Doktorantkę temat rozprawy jest ważny i bardzo aktualny dla polskiego pielęgniarstwa.

Przedstawiona do oceny rozprawa doktorska mgr Anety Brayer, pod tytułem jak wyżej, jest opracowaniem liczącym 123 strony, w tym 174 pozycje piśmiennictwa, 31 tabel, 13 rycin i 11 wykresów. Ponadto w aneksie zamieszczone są wykorzystane w badaniach narzędzia badawcze oraz zgoda Komisji Bioetycznej.

Tytuł pracy w pełni odpowiada zawartej w niej treści i postawionym celom badawczym. Konstrukcja pracy jest typowa dla prac doktorskich; praca podzielona jest na część wstępną, założenia i cel badań, materiał i metody, wyniki, dyskusję, jak również wnioski, piśmiennictwo, streszczenie, spis tabel, rycin, wykresów oraz aneks.

W części wstępnej Doktorantka przedstawiła teoretyczne wyjaśnienie zagadnień satysfakcji z pracy, ze szczegółowym omówieniem teorii F. Herzberga. Kolejne elementy zagadnień teoretycznych obejmowały wyjaśnienie procesu kształcenia pielęgniarek w Polsce oraz miejsca i znaczenia magistra pielęgniarstwa w obecnym systemie ochrony zdrowia.

Cześć teoretyczną stanowią również najbardziej znane badania empiryczne dotyczące satysfakcji zawodowej pielęgniarek. Podrozdziały te zostały opracowane w sposób bardzo rzetelny i wystarczający do wprowadzenia czytelnika w zagadnienia badań własnych Doktorantki.

Głównym celem pracy była ocena poziomu satysfakcji zawodowej magistrów pielęgniarstwa oraz poznanie jej uwarunkowań. Doktorantka kolejno sformułowała siedem celów szczegółowych, stanowiących rozbudowanie celu głównego. Cele szczegółowe obejmowały, między innymi określenie ogólnego poziomu satysfakcji zawodowej magistrów pielęgniarstwa zatrudnionych w podmiotach leczniczych, identyfikację czynników mających największy wpływ na odczuwanie satysfakcji oraz braku satysfakcji zawodowej przez magistrów pielęgniarstwa, ustalenie hierarchiczności czynników o największym znaczeniu dla odczuwania satysfakcji zawodowej i braku satysfakcji zawodowej przez magistrów pielęgniarstwa, określenie zmiennych demograficznych oraz zmiennych odnoszących się do pracy zawodowej mających wpływ na poziom satysfakcji zawodowej magistrów pielęgniarstwa oraz identyfikację czynników satysfakcji i braku satysfakcji zawodowej

na podstawie pytań otwartych przy wykorzystaniu założeń koncepcji F. Herzberga. Doktorantka w tym rozdziale przedstawiła również hipotezy badawcze odnoszące się do zaplanowanych problemów badawczych.

Badania przeprowadzono w losowo dobranych podmiotach leczniczych na terenie Polski, w okresie od października 2013 do marca 2014 roku. Kryteriami włączenia do badań było posiadanie tytułu magistra pielęgniarstwa, aktualne zatrudnienie w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarsza oraz wyrażenie zgody na wzięcie udziału w badaniu.

Poddano badaniom 64% wszystkich magistrów pielęgniarstwa zatrudnionych w szpitalach w pięciu spośród sześciu wymienionych przez GUS Reginów Polski, stanowiło to 686, prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy.

Do badań zastosowano metodę sondażu diagnostycznego w oparciu o technikę ankietyzacji z wykorzystaniem standaryzowanej Skali Misener satysfakcji z pracy pielęgniarki i kwestionariusz autorski ankiety. Cześć pierwsza badań dotyczyła adaptacji kulturowej skali Misener – jest to bardzo ważne metodologicznie dla dalszych poprawnie prowadzonych badań. Walidacja obejmowała jedynie ocenę zgodności wewnętrznej, z powodu braku skal referencyjnych oraz z powodu jednokrotnego pomiaru. Analiza ta polegała na ocenie stopnia skorelowania odpowiedzi na poszczególne pytania wchodzące w skład kwestionariusza. Wartość parametru α -Cronbacha dla sumarycznej skali satysfakcji zawodowej, wyliczanej

jako suma wszystkich 44 składowych pytań wyniosła 0,96, co świadczyło o wysokiej zgodności wewnętrznej kwestionariusza MISENER. W roku 2013 przeprowadzono badania wstępne na temat zadowolenia i niezadowolenia pielęgniarek z wyższym wykształceniem magisterskim zatrudnionych w podmiotach leczniczych w celu sprawdzenia użyteczności kwestionariusza.

Część jakościową badań Doktorantka przeprowadziła analizując pytania otwarte w oparciu o teorię Herzberga.

Przeprowadzono szczegółową analizę statystyczną z wykorzystaniem właściwych testów. Wyniki przedstawiono za pomocą tabel i wykresów wraz z ich szczegółowym omówieniem.

Wśród najistotniejszych wyników badań Doktorantka wykazała, że ankietowani magistrowie pielęgniarstwa najlepiej oceniali relacje z bezpośrednimi przełożonymi, innymi pielęgniarkami oraz kontakty społeczne w pracy. Najniżej, zostały ocenione czynniki związane z wynagrodzeniem za pracę, możliwości rozwoju naukowego oraz status zawodu pielęgniarki. Na większą satysfakcję ogólną wpływały posiadanie specjalizacji, stanowisko pracy, struktura rodziny i status materialny respondentów, a także województwo, w którym pracowały badane osoby, natomiast nie miały wpływu: płeć, wiek, staż pracy, rodzaj szpitala i oddziału. Analiza jakościowa odpowiedzi na pytania otwarte potwierdziła, że czynniki prowadzące do satysfakcji z pracy są analogiczne do wewnętrznych czynników wskazanych w założeniach teorii motywacji *Herzberga*.

W interesującej dyskusji Autorka przedstawiła wyniki z badań własnych i porównała je z badaniami innych autorów. Szerokie omówienie wyników własnych i ich konfrontacja z danymi z piśmiennictwa pozwala najlepiej ocenić dojrzałość naukową mgr Anety Brayer.

Wnioski w liczbie 5 są raczej podsumowaniem badań własnych, odpowiedzią na problemy badawcze, a nie wnioskami, które można sformułować po przeanalizowaniu wyników badań.

Wykorzystane piśmiennictwo obejmuje 174 pozycje, w tym 81 pozycji z ostatnich sześciu lat oraz 56 pozycji anglojęzycznych. Jest to wystarczająca liczba, jednak Doktorantka mogła zastosować bardziej aktualne piśmiennictwo.

Doktorantka wykazała się umiejętnością stawiania właściwych pytań badawczych, zastosowania odpowiednich metod służących ich rozwiązywaniu oraz umiejętnością właściwej interpretacji uzyskanych przez siebie wyników i krytycznego porównywania ich z wynikami innych autorów. Reasumując, mgr Aneta Brayer wykazała się umiejętnością samodzielnej pracy naukowej.

Analiza rozprawy nasuwa pewne drobne uwagi, które z obowiązku recenzenta pozwolę sobie wymienić:

1. Praca wymaga drobnych korekt edytorskich, głównie z powodu niewielkich błędów literowych i interpunkcyjnych.
2. W opisie organizacji badań Doktorantka uwzględniła losowy dobór podmiotów leczniczych, nie podając sposobu losowania. Czy dobór był losowy czy przypadkowy?
3. Kolejna uwaga, a raczej wskazówka niezbędna do poprawnej publikacji wyników badań, to konieczność rzetelnego opisu wyników zawartych w tabelach (stosujemy identyczne liczby), Doktorantka bardzo często w tekście zaokrągliała liczbę w porównaniu do występującej w tabeli.
4. Brakuje również szczegółowych legend do każdej tabeli, co pozwoliłoby na komfort analizy danych, natomiast niepotrzebnie, zwłaszcza w opisie grupy badanej, Autorka przedstawiła te same dane w formie tabeli i ryciny.
5. Szczegółowe uwagi dotyczące zastosowanych testów statystycznych według opinii recenzenta powinny znaleźć się w części materiał i metody dotyczącej zastosowanej analizy statystycznej.
6. Wnioski wymagają uzupełnienia, ponieważ, tak jak wspomniałam powyżej są raczej podsumowaniem wyników.
7. Piśmiennictwo wymaga uporządkowania, w części dotyczącej skrótów czasopism.

Wymienione w tym miejscu uwagi nie dotyczą merytorycznej wartości pracy, mają jedynie charakter korekty stylistycznej, która może okazać się przydatna w przyszłym przygotowaniu rozprawy do publikacji.

Praca spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim, a uwagi nie wpływają na jej ogólną wartość. W związku z powyższym mam zaszczyt przedłożyć Wysokiej Radzie Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku pozytywną ocenę rozprawy wraz z wnioskiem o dopuszczenie Pani mgr Anety Brayer do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Dr hab. n. zdr. Elżbieta Grochans prof. nadzw. PUM

KIEROWNIK
Zakładu Pielęgniarstwa
dr hab. n. zdr. Elżbieta Grochans
prof. nadzw. PUM