



Dr hab. nauk o zdrowiu Dorota Talarska
Kierownik Pracowni Pielęgniarstwa Społecznego
Katedra i Zakład Profilaktyki Zdrowotnej
Wydział Nauk o Zdrowiu
Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu

Poznań, 11.04.2019 r.

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgra Pawła Piszczaka
nt. „ Zapobieganie i radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym członków
zespołu transplantacyjnego.”**

Każda praca powiązana z odpowiedzialnością, zwłaszcza za czyjeś życie i zdrowie sprzyja występowaniu sytuacji powodujących zwiększone napięcie emocjonalne. Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych najczęściej pozyskujemy w wyniku nabywania doświadczeń. Rzadko mamy możliwość kształtowania odpowiednich mechanizmów obronnych w procesie edukacji. Niewłaściwe reagowanie w sytuacjach dla nas trudnych sprzyja powstawaniu zaburzeń w stanie zdrowia i rozwijaniu się wypalenia zawodowego. Pracownicy służby zdrowia ze względu na bezpośredni kontakt z człowiekiem chorym, często wymagającym ratowania życia narażeni są na duże obciążenie emocjonalne podczas wykonywania zadań zawodowych, dlatego też bardziej podatni są na rozwój wypalenia zawodowego. Uwzględniając zdrowotne i społeczne konsekwencje tego zespołu, zadaniem organizatorów opieki medycznej powinno być monitorowanie personelu pod kątem rozwoju wypalenia zawodowego oraz stwarzanie warunków zmniejszających możliwość jego wystąpienia. Na wystąpienie wypalenia zawodowego szczególnie narażeni są pracownicy oddziałów obarczonych dużym wskaźnikiem umieralności oraz stałą gotowością do udzielania pomocy. Do tej grupy zalicza się członków zespołów transplantacyjnych. Dotychczas niewielu badaczy zajęło się analizą czynników obciążających emocjonalnie i fizycznie osoby pracujące w zespołach transplantacyjnych. Także niewiele artykułów badawczych dotyczy sposobów radzenia sobie pracownikom służby zdrowia w sytuacjach nadmiernie obciążających oraz konsekwencji wystąpienia wypalenia zawodowego.

Rozprawa doktorska pt.: „Zapobieganie i radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym członków zespołu transplantacyjnego”, przygotowana przez mgra Pawła Piszczaka pod kierunkiem prof. dr hab. n. med. E. Krajewskiej – Kułak wychodzi naprzeciw temu zapotrzebowaniu. Autor analizuje m.in. poziom wypalenia zawodowego wśród członków

zespołu transplantacyjnego oraz czynniki go determinujące, wykorzystując w tym celu wystandaryzowane skale.

Ocena formalna i merytoryczna pracy

Praca ma charakter badawczy, składa się z 199 stron maszynopisu, w tym 16 stron stanowi aneks. Rozprawa zawiera 236 tematycznie powiązanych pozycji piśmiennictwa, 37 rycin i 70 tabel.

Układ pracy jest typowy dla rozprawy doktorskiej o charakterze badawczym, rozpoczyna się spisem treści, wykazem skrótów oraz wprowadzeniem w tematykę pracy, czyli wstępem. Następne rozdziały to: teoretyczne podstawy pracy, założenia metodologiczne i organizacja badań, wyniki badań z ich omówieniem, dyskusja, wnioski, streszczenia w języku polskim i angielskim, wykaz: piśmiennictwa, tabel, rycin i aneks.

W oparciu o przegląd piśmiennictwa zostały opracowane dwa rozdziały: Teoretyczne podstawy stresu (rozdz. II) oraz Syndrom wypalenia zawodu (rozd. III). Pierwszy z wymienionych zawiera opis koncepcji stresu H. Selye'go oraz transakcyjnej teorii R. Lazarusa. Rozdział ten również przybliży zagadnienia związane ze źródłem stresu w pracy lekarza i pielęgniarki oraz charakterystykę pracy zespołu transplantacyjnego. Rozdział dotyczący wypalenia zawodowego zawiera charakterystykę definicji oraz teorii Lazarusa, Pines i Maslach. Edelwich i Brodsky oraz Cherniss. W tym rozdziale zostały szczegółowo przedstawione czynniki wypalenia zawodowego w pracy pielęgniarki i lekarza.

Podsumowanie:

Bogaty przegląd piśmiennictwa umożliwił dokładną analizę teorii stresu oraz zagadnień związanych z wypaleniem zawodowym. Wartościowym aspektem jest ukazanie specyfiki pracy lekarzy i pielęgniarek wraz z określeniem czynników obciążających. W rozdziale 2.3.1 warto było dokładniej określić rozdział zadań poszczególnych członków zespołu transplantacyjnego.

Metodologiczne podstawy pracy zawierają szczegółowo rozpisany cel pracy, hipotezy badawcze oraz charakterystykę materiału badawczego i narzędzi badawczych. W rozdziale został także ukazany praktyczny aspekt pracy. Zastosowaną metodą był sondaż diagnostyczny. Narzędziem badawczym: autorski kwestionariusz, Skala satysfakcji z życia (SWLS, Diener E, Emmons RA, Larson RJ, Griffin S.), Skala oceny zamożności rodziny (FAS), Skala ponownego przystosowania społecznego Holmesa i Rahe'a (Social Readjustment Rating Scale (SRRS)),

Kwestionariusz wypalenia zawodowego (LBQ, Santinello M.), Skala Kontroli emocji (CECS, Watson M., Greer S.), Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych (CISS, Endler N.S., Parker J.D.A.), Skala uogólnionej własnej skuteczności (GSES, Schwarzer R, Jerusalem M., Juczyński Z.). Zastosowane skale zostały pozyskane przez autora już w wersji polskiej.

Badaniem zostali objęci członkowie zespołów transplantacyjnych z 4 ośrodków, łącznie 157 osób.

Podsumowanie:

Na wyróżnienie zasługuje włożony trud podczas zbierania danych. Autor rozprawy dokładnie scharakteryzował w pracy kwestionariusze, które wykorzystał w badaniu. Projekt został zgłoszony i uzyskał zgodę Komisji Bioetycznej Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku (Uchwała nr: R-I-002/309/2018). Zostały przedstawione zasady przeprowadzania analiz statystycznych. Warunki prowadzonego badania oraz użyte środki nie budzą zastrzeżeń i są zgodne z wymogami dla tego typu prac badawczych. W opisie badanej grupy brakuje informacji czy pracownicy uczestniczą w tych samych rodzajach transplantacji. Założenia pracy powinny być sformułowane pod kątem przyjętego modelu pracy. Hipotezy warto rozpisywać bardziej szczegółowo.

Wyniki zostały szczegółowo opisane w 5 podrozdziałach (Rozdział VI). Pierwszy z nich obejmuje charakterystykę badanej grupy, z uwzględnieniem takich zmiennych jak: wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, wyuczony zawód, staż pracy w zespole transplantacyjnym. Następnie w analizie uwzględniono ocenę warunków pracy, w tym: opinie o zwiększonym poziomie stresu, poziom zadowolenia z pracy, napotykanne trudności podczas realizacji zadań zawodowych, możliwość rozwoju w pracy, źródła pomocy w trakcie napotykanych problemów, relacje międzyludzkie, poczucie wyczerpania po pracy, odczuwane korzyści z wykonywanej pracy oraz zmęczenia po przespanej nocy, poczucie wypalenia zawodowego i sposoby eliminowania stresu. Trzeci podrozdział zawiera opis wyników z zastosowanych skal – kwestionariuszy. Najbardziej istotnym podrozdziałem, nawiązującym do sformułowanych hipotez jest następny podrozdział pt. „Wpływ wybranych czynników na ocenę psychometryczną pracowników zespołów transplantacyjnych”.

Rozdział ten zawiera analizy ukazujące różnice w poziomie zadowolenia z życia, poziomie odczuwanego stresu, poziomie wypalenia zawodowego, w kontroli emocji oraz porównanie oceny własnej skuteczności a takimi zmiennymi jak: staż pracy, wykształcenie, zawód, miejsce pracy (ośrodki), wiek. Wykazano różnicę istotną statystycznie tylko między stażem pracy a poziomem odczuwanego stresu; wykonywanym zawodem a poziomem wypalenia

zawodowego i oceną własnej skuteczności; miejscem realizowania aktywności zawodowej a ogólną kontrolą emocji oraz oceną własnej skuteczności; wiekiem a ogólną kontrolą emocji. Badana grupa była nierównomiernie zróżnicowana pod względem analizowanych zmiennych, co mogło przełożyć się na uzyskane wyniki.

Nie wykazano różnic między wykształceniem a analizowanymi skalami, może to wynikać z faktu, że większość badanych osób miała wykształcenie wyższe.

Podsumowanie:

Ocena psychometryczna dotyczy pomiarów cech umysłowych, aspektów psychologicznych takich jak cechy osobowości, zdolności kognitywne. Dlatego zwrot: ocena psychometryczna pracowników, nie jest do końca odpowiedni.

W następnym rozdziale (6.5) autor dokonał analizy powiązań między poczuciem wypalenia zawodowego a zadowoleniem z życia, poziomem doświadczenia stresu, kontrolą emocji, oceną własnej skuteczności. Najwięcej powiązań stwierdzono między poczuciem wypalenia zawodowego a oceną własnej skuteczności.

Podsumowanie:

Przeprowadzone analizy statystyczne, nawiązują do sformułowanych celów i hipotez badawczych. Autor pragnąc uzyskać wnikliwy wgląd w czynniki obciążające w pracy zespołu transplantacyjnego zastosował 8 kwestionariuszy (w tym 1 autorski), przypuszczalnie mniejsza ich liczba ułatwiłaby dokładniejszą analizę powiązań między nimi.

Mocną stroną pracy jest dyskusja, która odzwierciedla duży nakład pracy włożony przez autora przygotowanej rozprawy doktorskiej oraz świadczy o znajomości tematu. Początkowe treści dotyczące organizacji opieki transplantacyjnej oraz rozdziału zadań w zespole, powinny być umieszczone w I części pracy. Wzbogaciłyby część teoretyczną pracy i bardziej przybliżyły specyfikę pracy w zespole transplantacyjnym. Ogólnie dyskusja jest przejrzysta i wyczerpująca.

Wartościowym elementem pracy jest opracowany na podstawie analizy wyników rozdział zawierający podsumowanie wyników. Rozdział zawiera najważniejsze wyniki przeprowadzonych analiz z krótką ich interpretacją. Umożliwia dokładny wgląd w przeprowadzone obliczenia i stał się także podstawą wyłonienia 7 wniosków. Wszystkie wnioski w pełni znajdują potwierdzenie w przeprowadzonych badaniach i nawiązują do sformułowanych hipotez.

Bibliografia jest bardzo obszerna i starannie dobrana. Piśmiennictwo składa się z odpowiednio dobranych pozycji, głównie z okresu ostatnich lat. Streszczenia w języku

polskim i angielskim, odpowiadają zawartości rozprawy i pozwalają zorientować się w zakresie treści pracy.

Wniosek końcowy

Podjęty przez mgra Pawła Piszczę temat pracy jest bardzo istotny zarówno dla pracowników jak też organizatorów opieki medycznej. Wypalenie zawodowe przyczynia się bowiem do wzrostu absencji oraz pogorszenia jakości opieki. Przygotowana praca opiera się na dokładnej analizie piśmiennictwa oraz dużej grupie (jak na specyfikę respondentów) badanych. Autor pracy doktorskiej wykazał się dużą znajomością tematu. Zawarte w pracy postulaty nawiązują do uzyskanych wyników i służą zapobieganiu wypaleniu zawodowemu. Doktorant nie ustrzegł się pewnych niedociągnięć w postaci pojedynczych błędów interpunkcyjnych i stylistycznych. Umieszczone w recenzji uwagi w żaden sposób nie umniejszają wysokiej wartości ocenianej rozprawy.

Reasumując, oceniam rozprawę doktorską mgra Pawła Piszczę za bardzo cenną i niezmiernie ważną dla badań w obszarze wypalenia zawodowego i radzenia sobie w sytuacjach zwiększonego napięcia emocjonalnego. Całościowy układ pracy jest przejrzysty, ujęcie tematu rzeczowe, opisy wyników logiczne, a omówienie wyczerpujące. Na podkreślenie zasługuje także bardzo staranne opracowanie wyników za pomocą rycin i tabel.

Na tej podstawie stwierdzam, że przedłożona mi do oceny praca doktorska Pana mgra Pawła Piszczę nt. „Zapobieganie i radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym członków zespołu transplantacyjnego” spełnia wszystkie wymogi stawiane rozprawom doktorskim.

Mam więc zaszczyt przedłożyć Wysokiej Radzie Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytet Medycznego w Białymstoku pozytywną ocenę rozprawy wraz z wnioskiem o dopuszczenie mgra Pawła Piszczę do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

KIEROWNIK PRACOWNI
PIELĘGNIARSTWA SPOŁECZNEGO


dr hab. n. o zdr. Dorota Talarska