



**Katedra i Klinika Nefrologii, Dializoterapii i Chorób
Wewnętrznych
Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego**

Warszawa, 26.03. 2019

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Pawła Piszczaka

**Zapobieganie i radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym
członków zespołu transplantacyjnego**

Stres towarzyszy człowiekowi w życiu codziennym, w tym także w pracy. Natomiast stres zawodowy jest wynikiem zmęczenia, nadmiernego obciążenia psychofizycznego, podejmowania wielu trudnych decyzji, działania pod presją czasu i terminów co powoduje brak wzajemnego dostosowania się między pracownikiem, a jego środowiskiem pracy. Ponad 50% pracowników doświadcza stresu zawodowego i uważa go za główne zagrożenie bezpieczeństwa pracy i zdrowia. Przewlekły stres może leżeć u podłoża zespołu przewlekłego zmęczenia i tzw. wypalenia zawodowego. Najczęściej wypalenie zawodowe dotyczy przypadków zaburzenia relacji w pracy, związanych z wysokimi oczekiwaniami, małą decyzyjnością, brakiem lub nieadekwatnym wsparciem a niektórymi cechami osobowości jak mała podatność na stres, mała tolerancja na frustrację, czy zaburzone umiejętności budowania relacji społecznych etc.

Transplantologia jest niezwykle dynamicznie rozwijającą się interdyscyplinarną dziedziną z pogranicza medycyny, etyki. Członkowie zespołów transplantacyjnych to również zespół interdyscyplinarny złożony z lekarzy różnych specjalności,

WPLYNĘŁO DO DZIEKANATU
Wydziału Nauk o Zdrowiu

dnia 04.04.2019
J. Ambrosiej

pielęgniarek, ratowników, psychologów etc. Jest to praca niezwykle ciekawa, ale wiążąca się z ogromną odpowiedzialnością i stresem. Permanentna gotowość i praca z twz czynnikiem ludzkim, z jednej strony z potencjalnymi biorcami przeszczepu z ich oczekiwaniami, z drugiej strony z rodzinami potencjalnych zmarłych dawców, jest niezwykle obciążająca i wyczerpująca psychicznie i może prowadzić do wypalenia zawodowego. Może to wynikać nie tylko z charakteru pracy, poziomu stresu, ale także indywidualnych predyspozycji i cech osobowości. Biorąc pod uwagę sytuację dzisiejszej transplantologii gdzie liczba potencjalnych biorców przekracza liczbę dawców a żywi dawcy stanowią niewielki procent, uważam, że temat rozprawy doktorskiej jest oryginalny, aktualny i z potencjalnymi implikacjami klinicznymi. Doktorant podjął próbę oceny umiejętności radzenia sobie ze stresem, poznanie problemów członków zespołów transplantacyjnych, częstości występowania zespołu wypalenia zawodowego w tych zespołach, ocenę stopnia radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, ocenę wiedzy członków zespołów transplantacyjnych w zakresie metod łagodzących stres oraz ocenę zapotrzebowania zespołów transplantacyjnych w zakresie profilaktyki zespołu wypalenia zawodowego. Tematyka znajduje odzwierciedlenie z lekkością napisanym wstępie dotyczącym stresu, zespołu wypalenia zawodowego i postępowaniu profilaktyczno-terapeutycznego. Na podstawie tej rozprawy doktorskiej można przemyśleć jak możemy poprawić pracę naszych zespołów transplantacyjnych by zoptymalizować liczbę dawców potencjalnych i rzeczywistych oraz by rezultaty przeszczepiania narządów były jak najbardziej optymalne.

Dodatkowo na podkreślenie zasługuje fakt, iż temat pracy doktorskiej jest kontynuacją i ciekawym poszerzeniem badań prowadzonych w Zakładzie Zintegrowanej Opieki Medycznej. Przedstawiona mi do oceny praca ma typowy układ. Liczy 201 stron, 50 tabel i 77 rycin, cytuje 236 pozycji piśmiennictw z ostatnich lat dotyczącego badanych zagadnień. Dodatkowo umieszczono zgodę Komisji Etycznej, autorski kwestionariusz ankietowy oraz kwestionariusz 7 skal. Załączono także streszczenia pracy w języku polskim i angielskim. Praca jest zaplanowana i przeprowadzona prawidłowo. Wstęp uzasadnia celowość podjętych badań. Materiał i metoda przedstawione zostały przejrzysto i pozwalają na powtórzenie badań. W sposób czytelny przedstawiono kryteria włączenia pacjentów do badania. Wyniki są logiczną konsekwencją uzyskanych rezultatów.

Doktorant objął badaniami 157 osób - członków zespołów transplantacyjnych działających na terenie województwa lubelskiego: Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w Białej Podlaskiej (Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii), Samodzielny Publiczny Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w Chełmie (Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii), Samodzielny Publiczny Szpital Kliniczny nr 1 w Lublinie (Klinika Hematoonkologii i Transplantacji Szpiku) oraz Samodzielny Publiczny Szpital Kliniczny nr 4 w Lublinie (Klinika Chirurgii Ogólnej, Transplantacyjnej i Leczenia Żywniowego). Do przeprowadzenia badania zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem zestawu kwestionariuszy; autorski kwestionariusz ankietowy, Skali Satysfakcji z Życia (SWLS - *Satisfaction with Life Scale*); Skali Oceny Zamożności Rodziny (FAS *Family Affluence Scale*); Skali Holmesa i Rahe'a (SRRS - *Social Readjustment Rating Scale*); Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (LBQ - *Link Burnout Questionnaire*); Skali Kontroli Emocji (CECS - *Courtauld Emotional Control Scale*); Kwestionariusza Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS - *The Coping Inventory for Stressful Situations*) oraz Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES - *Generalized Self-Efficacy Scale*).

Doktorant stwierdził, iż zespoły transplantacyjne składają się głównie z pielęgniarek, z wyższym wykształceniem, w tym 1/3 ze stażem pracy ponad 20 lat i 1/3 poniżej 5 lat. Zdecydowana większość ankietowanych osób (53,5%) uważała, że ich praca jest stresująca, ale aż 78,4% ankietowanych osób deklarowało większe bądź mniejsze zadowolenia z pracy. Za główne trudności w wykonywanej pracy, respondenci wskazywali fakt nieustannego obcowania ze śmiercią (51,6% - 81 osób), na drugim - zbyt niskiego wynagrodzenia (43,9%). Niemal połowa ankietowanych nie widziała możliwości rozwoju w tej pracy, co przekładało się na występowanie problemów zawodowych i szukania pomocy u współpracowników i przełożonych, ale nie u psychologa. Pomimo, iż zdaniem ankietowanych relacje międzyludzkie w pracy w zespołach transplantacyjnych oceniane były jako co najmniej dobre (91,1%), to prawie połowa wszystkich ankietowanych osób (43,9%) chętnie poszukałaby nowego miejsca zatrudnienia. Tylko jedna szóstka wszystkich respondentów (16,6%) nie miała nigdy poczucia wypalenia zawodowego. Dla większości osób czynnikiem powodującym nasilenie poczucia wypalenia zawodowego jest staż pracy (61,8%). Większość ankietowanych stosowała właściwe sposoby radzenia sobie ze stresem, w tym ponad połowa prowadziła życie towarzyskie, słuchała muzyki lub oddawała się swojemu hobby. Pracę kończy 7 wniosków wynikających z pracy. W dyskusji

dokonano wyczerpującej interpretacji poczynionych spostrzeżeń. Tam, gdzie było to możliwe, skonfrontowano je z danymi literaturowymi, jednak znaczna większość stanowi oryginalne i ciekawe obserwacje doktoranta. Podkreślił on wysoką ocenę zadowolenia z życia i pracy, niski poziom stresu, przeciętny poziom siły kontrolowania negatywnych emocji (w największym w zakresie dla depresji oraz lęku). Dodatkowo, członkowie zespołów transplantacyjnych posiadali wysoką ocenę własnej skuteczności, z relatywnie niskim poziomem wypalenia zawodowego.

Uwagi recenzenta:

Wiele danych jest zawartych podwójnie w tabelach i rycinach. Niefortunne wydaje się sformułowanie „Brak zaangażowania w relacje z klientami” w tabeli 68, czy podobne na rycinie 30

Powyższe uwagi mają jedynie charakter porządkowy i w niczym nie umniejszają wartości pracy. Kończąc, chciałam podkreślić nowatorstwo pracy, rzetelność jej wykonania, umiejętność skonfrontowania własnych wyników z danymi literaturowymi oraz potencjalne aspekty praktyczne i kliniczne tej pracy w tym postulat wdrożeni w placówkach respondentów działania sprzyjających poprawie warunków pracy, w tym jasnemu określanie obowiązków zawodowych; wprowadzeniu sprawiedliwych zasad zarządzania, wdrożeniu adekwatnego do wkładu pracy systemu nagradzania zmniejszeniu ryzyka zespołu wypalenia zawodowego .

Z merytorycznego punktu widzenia wyrażam opinię, że oceniana rozprawa stanowi istotny przyczynek do wiedzy o problemie stresu i zespołu wypalenia zawodowego u członków zespołów transplantacyjnych.

Rozprawa doktorska mgr Pawła Piszczka spełnia warunki określone w art. 13 ust. 1 z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.). Dlatego wnoszę do Wysockiej Rady Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku o dopuszczenie mgr Pawła Piszczka do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Samodzielny Publiczny
Centralny Szpital Kliniczny w Warszawie
Klinika Nefrologii, Dializoterapii i Chorób Wewnętrznych
Kierownik

prof. dr hab. n. med. Izabela Małyszko