

Dr hab. n. o zdr. Grażyna Bączyk

Poznań, dnia 22.05.2023r.

Katedra Pielęgniarstwa

Wydział Nauk o Zdrowiu

Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu

UNIwersytet Medyczny
im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu
Katedra Pielęgniarstwa
ZAKŁAD PRAKTYKI PIELĘGNIARSKIEJ
60-806 Poznań, ul. Rokietnicka 2a
tel. 61 845 26 79

Dziekan
Wydziału Nauk o Zdrowiu

prof. dr hab. Alina Borkowska

Recenzja rozprawy doktorskiej p.t „ Analiza warunków pracy personelu medycznego podczas pandemii COVID-19” napisanej przez

mgr Katarzynę Wojtysiak pod kierunkiem

dr hab. Haliny Zielińskiej-Więczkowskiej, prof. UMK

Podstawa opracowania recenzji

Podstawą formalną opracowania recenzji pracy doktorskiej jest Uchwała Rady Dyscypliny Nauki o Zdrowiu Collegium Medicum w Bydgoszczy nr 26/2023 z dnia 16.03.2023r. o powierzeniu mi funkcji recenzenta w przewodzie doktorskim mgr Katarzyny Wojtysiak.

Ocena wyboru tematu pracy doktorskiej

Analizując piśmiennictwo związane z pandemią COVID-19 autorka pracy doktorskiej przedstawiła liczne wyniki badań na temat stresu zawodowego, radzenia sobie ze stresem oraz obaw i lęku w grupie personelu medycznego wykonującego obowiązki zawodowe. W czasie pandemii pojawiły się wzrastające wymagania wobec personelu medycznego np. zwiększenie zakresu obowiązków, konieczność ubierania odzieży ochronnej, czy używania innych środków ochrony osobistej. Nadmierne zaangażowanie i brak równowagi w postaci wzrastających wymagań wobec pracowników medycznych, może wywoływać negatywne emocje i długotrwałe reakcje stresowe wśród personelu. Trudno jest znaleźć badania w kontekście modelu równowagi wysiłek-nagroda, nadmiernego zaangażowania oraz adaptacji zawodowej personelu medycznego do nowych warunków pracy. Oceniana praca zawiera te aspekty, stąd

UNIwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

25. 05. 2023

1

Dziekanat Wydziału Nauk o Zdrowiu

L.dz.

podkreśla się innowacyjność przeprowadzonego badania. Celem badań mgr Katarzyny Wojtysiak była analiza warunków pracy personelu medycznego podczas pandemii COVID-19. W kontekście powyższych danych tematyka badawcza podjęta przez Autorkę niniejszej rozprawy doktorskiej wydaje się ważna i uzasadniona. Doktorantka prezentuje do oceny pracę badawczą, zbudowaną zgodnie z wymaganiami stawianymi rozprawom naukowym. Tematyka pracy mieści się w obszarze zagadnień związanych z naukami o zdrowiu.

Ocena formalna rozprawy doktorskiej

Doktorantka przed rozpoczęciem badań uzyskała zgodę Komisji Bioetycznej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu Collegium Medicum imienia Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy (KB159/2021). Badania prowadzono za zgodą dyrekcji szpitali, w których odbywały się badania.

Przedstawiona do oceny praca doktorska ma formę jednostronnego wydruku komputerowego w twardej oprawie zawierającego 110 ponumerowane strony (bez załączników) w tym zasadniczego tekstu 83 strony. Pozostałą część pracy stanowią na stronach 84-85 streszczenia w języku polskim i w języku angielskim, piśmiennictwo (strony: 86-107), strona 108 zawiera spis tabel i rycin, a następnie jest wykaz 12 załączników zawierający m.in. narzędzia badawcze, zgodę Komisji Bioetycznej (aneks do zgody), zgody dyrektorów szpitali, w których odbywały się badania oraz zgody na wykorzystanie narzędzi badawczych. W tekście rozprawy zamieszczono 4 tabele i 1 rycinę. Bibliografia zawiera 216 pozycji piśmiennictwa.

Struktura całej pracy jest poprawna.

W części teoretycznej pracy prawidłowo dokonano przeglądu piśmiennictwa co stanowiło podstawę do opracowania problemów badawczych, hipotez, ustalenia kryteriów włączenia i wyłączenia z badań oraz właściwego doboru metody badawczej.

We wprowadzeniu Doktorantka, uzasadnia wybór tematyki badań, a następnie dokonuje analizy zagadnienia, skupiając się na charakterystyce warunków pracy personelu medycznego aktywnego zawodowo podczas pandemii COVID-19 w świetle doniesień naukowych. Ten temat został omówiony w następujących punktach: 1. Obawy i lęk wśród personelu medycznego wykonującego obowiązki zawodowe podczas pandemii COVID-19. 2. Stres w grupie personelu medycznego wykonującego obowiązki zawodowe podczas pandemii COVID-19. 3. Równowaga wysiłek-nagroda w grupie personelu medycznego wykonującego obowiązki

zawodowe podczas pandemii COVID-19. 4. Nadmierne zaangażowanie w grupie personelu medycznego wykonującego obowiązki zawodowe podczas pandemii COVID-19. 5 Radzenie sobie ze stresem w grupie personelu medycznego wykonującego obowiązki zawodowe podczas pandemii COVID-19. 6. Adaptacja personelu medycznego do warunków pracy występujących podczas pandemii COVID-19. Rozdział ten oceniam na bardzo dobry.

W części metodologicznej rozprawy Doktorantka poprawnie przedstawiła podstawy metodologiczne badań własnych. Prawidłowo sformułowana cel pracy, problemy badawcze oraz hipotezy badawcze. Następnie zaprezentowała organizację i przebieg badań oraz opisała kryteria włączenia i wyłączenia z badań.

Rozdział 2.4 Materiał i metody przeprowadzonych badań zawiera krótką charakterystykę badanych, natomiast nie ma informacji o metodzie tak jak wskazywałby tytuł podrozdziału. Dopiero rozdział 2.5 dotyczy charakterystyki narzędzi badawczych, z podaniem właściwości psychometrycznych użytych skal, jednakże Doktorantka skupiła się na określeniu tylko jednego parametru tj. rzetelność, na podstawie współczynnika α –Cronbacha.

Celem pracy była analiza danych dotyczących warunków pracy personelu medycznego w czasie pandemii COVID-19. Dla realizacji tego celu Doktorantka określiła 9 problemów badawczych, które dotyczą określenia zależności pomiędzy radzeniem sobie ze stresem, obawami i lękiem a adaptacją personelu medycznego pracującego w warunkach pandemii COVID-19, ponadto określenia zależności pomiędzy radzeniem sobie ze stresem a obawami i lękiem oraz obawami i lękiem a postrzeganym stresem w pracy, nadmiernym zaangażowaniem a postrzeganym stresem. Natomiast problem badawczy dotyczący nierównowagi wysiłek-nagroda opisuje zależność nierównowagi wysiłek-nagroda a postrzeganym stresem i radzeniem sobie z nim, obawami i lękiem a adaptacją personelu medycznego pracującego w warunkach pandemii COVID-19. Adekwatnie do tych problemów badawczych ustalono 9 hipotez.

Badania zostały przeprowadzone w dniach 20.04.2021- 12.06.2021 wśród personelu medycznego szpitali w województwie kujawsko-pomorskim. Doktorantka nie podaje metody doboru szpitali do badań.

W związku z zagrożeniem epidemiologicznym SARS-CoV-2 badania odbywały się online. Kwestionariusze zamieszczono w wersji elektronicznej na stronie internetowej

www.surveymonkey.com. Za pomocą platformy badaczowi przesłane zostały kompletne, wypełnione kwestionariusze.

W podrozdział: Materiał i metody - Liczebność grupy wynosiła 559 osób. W badaniach wzięli udział lekarze, pielęgniarki i ratownicy medyczni. Ponad 60% badanych stanowiły pielęgniarki. Prawie połowa badanych pracowała w szpitalach lub na oddziałach COVID-owych.

Głównym kryterium włączenia do badania była praca podczas pandemii COVID-19 w oddziałach i szpitalach zajmujących się chorymi na COVID-19 jak i w oddziałach bez chorych na COVID -19.

Celem zebrania materiału badawczego Doktorantka wykorzystwała „Kwestionariusz autorski dotyczący obaw i lęku, radzenia sobie ze stresem oraz adaptacji do warunków pracy personelu medycznego podczas pandemii COVID-19”. Kwestionariusz ten zawiera podskale: 1. Radzenie sobie ze stresem podczas pandemii COVID-19, 2. Adaptacja do warunków pracy podczas pandemii COVID-19, 3. Obawy i lęk wobec pandemii COVID-19.

Bardzo istotne było określenie wskaźnika Cronbacha, który wynosił ($\alpha = 0,776$) dla radzenia sobie ze stresem, ($\alpha = 0,658$) dla adaptacji do warunków pracy w czasie pandemii COVID-19 oraz ($\alpha = 0,785$) dla obaw i lęku wobec pandemii. Te obliczenia świadczą o dużej dojrzałości metodologicznej Doktorantki, jednakże zabrakło mi opisu jak tworzono omawiany kwestionariusz.

Do oceny psychospołecznych zagrożeń mogących mieć źródło w zaburzonej równowadze pomiędzy wysiłkiem wkładanym w pracę a tym, co pracownik uzyskuje w zamian wykorzystano „Kwestionariusz nierównowagi wysiłek-nagroda” (ERI). Bardzo dokładnie Doktorantka opisała podskale tego kwestionariusza, możliwość uzyskania punktów oraz interpretację uzyskanych punktów przez badanych.

Do oceny stresu zawodowego Pani Magister użyła Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP). Zakres punktacji 0-40. Zabrakło interpretacji uzyskanej punktacji przez badanych.

Rozdział 2.6 zawiera opis analiz statystycznych, aby odpowiedzieć na postawione problemy badawcze oraz w celu weryfikacji hipotez Doktorantka zastosowała modelowanie równań strukturalnych (schemat na stronie 55).

Rozdział Wyniki – tabela 2 zawiera charakterystykę socjodemograficzną i wybrane aspekty sytuacji zawodowej badanych. Krótką charakterystykę badanych czytelnik znajdzie się w rozdziale wcześniejszym 2.4. Tabela nr 2 nie zawiera liczebności badanych, co wymusza potrzebę zapamiętania lub cofnięcia się aby sprawdzić liczebność grupy. Następnie Doktorantka przechodzi do tabeli nr 3 - do opisu statystycznego i rozkładu zmiennych użytych narzędzi bez jakiegokolwiek wprowadzenia. W mojej opinii brakuje podsumowania tabeli nr 3, a opis na stronie 53 koncentruje się na określeniu kształtu rozkładu. Ponadto pod tabelą powinna być informacja dla każdej ze skal, jaka punktacja mówi o nasileniu lub obniżeniu zjawiska.

Tabela nr 4 zawiera weryfikację hipotez na podstawie współczynników modelu ścieżkowego. Weryfikacja hipotez ukazuje, że obawy i lęk są istotnie ujemnie związane z adaptacją zawodową oraz radzeniem sobie ze stresem. Natomiast radzenie sobie ze stresem oraz adaptacja zawodowa są dodatnio związane ze sobą. Ponadto potwierdzono zależność między postrzeganym stresem w pracy i radzeniem sobie ze stresem oraz obawami i lękiem. Udowodniono, że poziom postrzeganego stresu w pracy zwiększa poziom nadmiernego zaangażowania osoby badanej i poziom nierównowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą. Radzenie sobie ze stresem oraz obawy i lęk okazały się istotnymi Predyktorami nierównowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą są takie czynniki: radzenie sobie ze stresem oraz obawy i lęk (wyższy poziom radzenia sobie ze stresem zwiększa poziom nierównowagi wysiłek-nagroda osób badanych, podczas gdy podwyższony poziom obaw i lęku obniża poziom nierównowagi wysiłek-nagroda). Podsumowując wyniki uzyskane z badań, mogę stwierdzić, że pomimo skrótowego przedstawienia analiz, cel pracy został osiągnięty, problemy badawcze zostały zrealizowane a hipotezy zweryfikowane.

Dyskusja podzielona została na 9 podrozdziałów, zgodnie z zawartymi pytaniami badawczymi co wskazuje na logiczną analizę problematyki. W tych podrozdziałach Doktorantka omawia uzyskane wyniki badań w zestawieniu z wynikami innych autorów. Rozdział „Dyskusja” oceniam bardzo dobrze. Logiczna analiza zagadnienia świadczy o dobrym przygotowaniu Doktorantki z zakresu omawianej problematyki. W części Dyskusja

są drobne przejęzyczenia np. zdanie: „Na początku pojawia się lęk pojawiający się w wyniku stresogenego wydarzenia”.

Ważnym elementem tej części jest krytyczna ocena badania i wskazanie ograniczeń metodologicznych, co świadczy o świadomości metodologicznej Doktorantki.

Wnioski są odzwierciedleniem celu pracy, problemów badawczych i weryfikacji hipotez. Wszystkie są cenne i konieczne do uwzględnienia przy organizacji pracy personelu medycznego, co świadczy, że Doktorantka uzyskała wiedzę i umiejętności w zaprojektowaniu i realizacji procesu badawczego.

Bardzo ważnym elementem pracy stanowi opis możliwości zastosowania praktycznego uzyskanych wyników poprzez zastosowanie Platformy IMPAKT (Informacje i szkolenia, Mentoring, Pomiar wysiłku i wyczerpania po każdym dyżurze za pomocą aplikacji, Aplikacja do pomiaru i oceny pulsu w czasie pracy, Konsultacje psychologiczne, Trening umiejętności radzenia sobie ze stresem).

W świetle potrzeb wskazanych w wynikach prowadzonych przez Doktorantkę badań oraz zasobów i możliwości logistycznych systemu ochrony zdrowia Doktorantka wskazuje na konieczność stworzenia centralnej aplikacji i platformy umożliwiających wsparcie personelu medycznego na odległość. Platforma IMPAKT miałaby za zadanie wsparcie informacyjne i szkoleniowe, mentoring, pomiar poziomu stresu pracowników oraz identyfikację osób zagrożonych negatywnymi skutkami stresu i umożliwienie konsultacji psychologicznych i treningu radzenia sobie ze stresem dla personelu medycznego wykonującego obowiązki zawodowe w nowych realiach podczas pandemii.

Implikacja praktyczna omawiana przez Doktorantkę podnosi wartość recenzowanej pracy.

Szesczenia w języku polskim i angielskim w sposób logiczny zapoznaje czytelnika z przeprowadzonym badaniem.

Bogata bibliografia obejmująca pozycje w języku polskim oraz angielskim została właściwie dobrana, zdecydowana większość publikacji to publikacje anglojęzyczne pochodzące z roku 2020, 2021, 2022. Starsze źródła dotyczą kwestionariuszy wykorzystanych w tymże badaniu. Doktorantka, w pracy wykazała się poprawnością edytorską, opanowaniem techniki pisania, sporządzaniem bibliografii. Praca jest bardzo ciekawa i potrzebna a otrzymane wyniki powinny zostać opublikowane.

Przed opublikowaniem, proponuję dokonanie dodatkowych analiz, co wzbogaci wgląd w omawiane zagadnienie.

Zalecenia dokonania dodatkowych obliczeń przed wysłaniem do publikacji dotyczyłyby, obliczeń oddzielnie dla poszczególnych grup zawodowych (lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni) i porównanie tych wyników w kontekście modelu równowagi wysiłek-nagroda, nadmiernego zaangażowania oraz adaptacji zawodowej personelu medycznego do nowych warunków pracy. Ponadto należałoby opisać wyniki badań uzyskanych na podstawie zastosowanych skal. Bardzo interesujące wyniki można by uzyskać analizując warunki pracy podczas pandemii COVID-19 dla personelu medycznego pracującego w szpitalach i na oddziałach COVID-owych oraz porównanie wyników dla tych 2 grup.

W podsumowaniu stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Katarzyny Wojtysiak pt „Analiza warunków pracy personelu medycznego podczas pandemii COVID-19” spełnia wszystkie wymogi ustawowe stawiane rozprawie doktorskiej i stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

Doktorantka wykazała się wiedzą teoretyczną w danej dyscyplinie naukowej oraz posiada umiejętności samodzielnego prowadzenia badania naukowego.

W oparciu o powyższe oceniam pracę POZYTYWNE i zwracam się do Wysokiej Rady Dyscypliny Nauki o Zdrowiu Collegium Medicum w Bydgoszczy o dopuszczenie Pani Magister Katarzyny Wojtysiak do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Grażyna Bączek
KIEROWNIK
ZAKŁADU PRAKTYKI PIELĘGNIARSKIEJ

Dr hab. Grażyna Bączek