

Prof. UM dr hab. n. o zdr Beata Pięta
Zakład Praktycznej Nauki Położnictwa
Uniwersytet Medyczny w Poznaniu
Ul. Jackowskiego 41
Poznań

Poznań, 29 września 2015

RECENZJA

rozprawy doktorskiej na stopień doktora nauk o zdrowiu mgr Justyny Kamińskiej
„Ocena własnej skuteczności a skala zjawiska mobbingu wśród pracowników medycznych
pionu położniczo-ginekologicznego szpitali województwa pomorskiego ”

Promotor : dr hab. Aleksandra Gaworska-Krzemińska

Mobbing definiowany jako prześladowanie podwładnego lub współpracownika w miejscu pracy nie jest zjawiskiem nowym. W ostatnich latach coraz bardziej powszechny i dotkliwie odczuwany przez szersze grupy zawodowe stał się przedmiotem licznych badań analizujących jego źródła i konsekwencje. Występowanie mobbingu w miejscu pracy może przybierać różne formy: od krytyki życia zawodowego i osobistego, po groźby, obelgi, niesprawiedliwe traktowanie, choć stosunkowo rzadko ma charakter jawnej agresji. Nie mniej jednak niezależnie od formy jest czynnikiem, który w sposób istotny wpływa na zdrowie psychiczne, motywację do pracy i jej efektywność. Przemoc niezależnie od jej natężenia stanowi jeden z poważniejszych stresorów zawodowych i może wywoływać konsekwencje w zakresie funkcjonowania psychicznego, fizycznego, ale także społecznego i zawodowego.

Pracownicy ochrony zdrowia są uznani za grupę zawodową, w której poziom narażenia na mobbing należy do najwyższych. W głównej mierze ma to związek ze specyfiką pracy. Pracownicy funkcjonują bowiem jako grupa, do której należą osoby z często skrajnie różnymi postawami, poglądami i systemami wartości. Co może być przyczyną licznych konfliktów, które przy złym systemie zarządzania w połączeniu z brakiem poczucia bezpieczeństwa z racji chociażby restrukturyzacji zakładów opieki zdrowotnej, z którą obecnie w Polsce mamy do czynienia, mogą przeradzać się w usystematyzowaną formę

Dziękuję Wydziału Nauk o Zdrowiu

Wpł. dnia..... 6. 10. 2015

Nr-DNZ/..... 567 / 2015

przemocy psychicznej, skierowaną do konkretnej osoby przez przełożonego, współpracownika lub podwładnego.

Tak więc podstawowym czynnikiem sprzyjającym mobbingowi są czynniki organizacyjne i sytuacja społeczna. Występowaniu tego zjawiska sprzyja sztywny i zhierarchizowany system zarządzania, gdzie władza jest sprawowana z pozycji siły.

W niniejszej Dysertacji Autorka podjęła się bardzo istotnego opracowania naukowego dotyczącego oceny własnej skuteczności wobec skali zjawiska mobbingu wśród pracowników medycznych, które jest uzasadnione zarówno z poznawczego jak i praktycznego punktu widzenia.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska liczy 115 stron wydruku komputerowego, a jej bibliografia zawiera 128 aktualnych pozycji piśmiennictwa, poprawnie dobranych, dotyczących omawianego zagadnienia. W pracy zamieszczono 29 tabel i 59 rycin. Załącznik zawiera dodatkowo polską adaptację kwestionariusza Negative Acts Questionnaire oraz polską wersję Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności.

Układ pracy można nazwać konwencjonalnym, powszechnie przyjętym w dysertacjach doktorskich z dziedziny medycyny i nauk o zdrowiu. Zawiera bowiem, za spisem treści: wstęp, który jest niezbędny do uzyskania właściwych informacji wprowadzających nas w problematykę podjętego badania, cel pracy, materiał i metodę, wyniki przedstawionych badań, dyskusję, wnioski i rekomendacje, streszczenie w języku polskim i angielskim, piśmiennictwo oraz załączniki. Wszystkie części tworzą logicznie powiązaną całość.

W części teoretycznej, liczącej 20 stron, Autorka w sposób niezwykle wyczerpujący przedstawia zagadnienia związane z mobbingiem. Podaje definicję, przyczyny, klasyfikację oraz skutki mobbingu. Porusza również zagadnienia natury prawnej w aspekcie przeciwdziałania mobbingowi w Polsce. Wyjaśnia termin poczucia własnej wartości oraz analizuje uczucia i czynniki temu towarzyszące. Na zakończenie tej części opisuje strukturę organizacyjną oddziałów położniczo-ginekologicznych i neonatologicznych w województwie pomorskim.

Za cel pracy Autorka przyjęła ocenę zależności pomiędzy występowaniem zjawiska mobbingu oraz jego skutków wśród położnych, pielęgniarek i lekarzy oddziałów położniczo-ginekologicznych i neonatologicznych szpitali województwa pomorskiego, a oceną poczucia własnej skuteczności pracowników. Założyła zrealizowanie celu głównego poprzez zdefiniowanie problemów badawczych oraz hipotez badawczych. Zarówno cel główny jak i problemy oraz hipotezy badawcze są zrozumiałe i poprawnie sformułowane.

Badanie przeprowadzono w latach 2014 i 2015 wśród 671 pracowników medycznych pracujących w oddziałach położniczo-ginekologicznych oraz neonatologicznych 16 szpitali województwa pomorskiego. Udział respondentów był dobrowolny i anonimowy. W pracy zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z użyciem dwóch wystandaryzowanych

narzędzi badawczych oraz pytań charakteryzujących dane demograficzno-społeczne respondentów. Pierwszym narzędziem była polska adaptacja kwestionariusza NAQ do identyfikacji i oceny zjawiska mobbingu w pracy. Drugim narzędziem była polska wersja Skali Uogólnionej Skuteczności Schwarzera i wsp. – GSES, która mierzy przekonani jednostki co do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Metody badawcze uważam za właściwie dobrane, a wiarygodność uzyskanych wyników potwierdza starannie przeprowadzona analiza statystyczna.

Wyniki badań zawarte na 40 stronach przedstawione zostały w dwóch podrozdziałach w sposób przejrzysty. W pierwszym podrozdziale przedstawiono charakterystykę badanych respondentów, w drugim podrozdziale weryfikowano hipotezy badawcze analizując związek pomiędzy poczuciem własnej skuteczności a negatywnymi zachowaniami ze strony współpracowników, oraz związek pomiędzy poczuciem własnej skuteczności a wykonywanym zawodem oraz stażem pracy. Analizowano również zależność między występowaniem mobbingu a miejscem pracy, wykonywanym zawodem, płcią, stażem pracy. Wskazano również różnice przyczyn i skutków mobbingu w badanych grupach zawodowych. Zastosowane metody statystyczne dają dobre podstawy do wyciągnięcia wiarygodnych wniosków z przeprowadzonych badań.

O dojrzałości badawczej Doktorantki świadczy rozdział, w którym Autorka dyskutuje swoje wyniki z wynikami innych autorów.

Na podstawie przeprowadzonych badań Doktorantka wyciągnęła osiem wniosków odpowiadających na postawione cele badawcze: .

1. Zjawisko mobbingu w środowisku pracowników medycznych pionu położniczo-ginekologicznego szpitali województwa pomorskiego jest dość częste (29%). Co 10 pracownik doświadcza go co jakiś czas.
2. Zjawisko mobbingu najczęściej występuje wśród pracowników medycznych Traktu Porodowego oraz Oddziału Położniczego.
3. Mobbing częściej występuje w szpitalach z wyższym stopniem referencyjności, niż w szpitalach z pierwszym poziomem. Największy poziom zjawiska mobbingu występuje na Oddziałach Położniczych w niektórych szpitalach z II stopniem referencyjności.
4. Wśród badanych zawodów najczęściej mobbingowane są położne. Jako główną przyczynę mobbingu wskazują niechęć osobistą i walkę o wyższe wynagrodzenie. Położne również zdecydowanie częściej doświadczają negatywnych skutków mobbingu takich jak: bóle głowy oraz zniechęcenie.
5. Sprawcami mobbingu są najczęściej przełożeni, co może świadczyć o niedoskonałości zarządzania personelem w grupach zawodowych położnych, pielęgniarek i lekarzy.

6. Wśród pracowników medycznych pionu położniczo-ginekologicznego wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności maleje ryzyko ulegania negatywnym zachowaniom ze strony współpracowników.
7. Osoby będące mobberem najczęściej są płci żeńskiej, mają 46-55 lat, posiadają wyższe wykształcenie, wykonują zawód lekarza. Cechy te jednak nie stanowią połączonej charakterystyki.
8. Osoby mobbingowane to najczęściej młodzi pracownicy ze stażem pracy 5-10 lat.

Na szczególną uwagę zasługują rekomendacje na przyszłość :

1. Wyniki badań wskazują na bardzo istotną potrzebę prowadzenia dalszych ocen i głębszej analizy problemu mobbingu wśród pracowników medycznych.
2. Należy wzmocnić działania z zakresu prewencji antymobbingowej oraz wzrostu poczucia własnej skuteczności, szczególnie wśród pracowników medycznych Traktu Porodowego oraz Oddziału Położnictwa.

Wnioski a zwłaszcza rekomendacje wysunięte przez Doktorantkę mają w mojej ocenie bardzo ważny wymiar praktyczny i sugestie w nich zawarte powinny zostać uwzględnione i wdrożone w podmiotach leczniczych.

Reasumując merytoryczna strona pracy zasługuje na uznanie i nie budzi zastrzeżeń. Praca od strony redakcyjnej przygotowana została poprawnie, układ jest czytelny i logiczny. Drobne błędy redakcyjne nie wymagają omówienia. Doktorantka dowiodła w swojej pracy o dojrzałości naukowej i badawczej.

Przedstawiona mi do recenzji dysertacja mgr Justyny Kamińskiej spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim, dlatego też wnoszę od Wysokiej Rady Wydziału Nauk o Zdrowiu z Oddziałem Pielęgniarstwa i Instytutem Medycyny Morskiej i Tropikalnej Uniwersytetu Medycznego w Gdańsku o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Ze względu na duże znaczenie praktyczne wyników pracy Doktorantki uważam, że pracę można uznać za wyróżniającą.

Prof. UM dr hab. n. o zdr. Beata Pięta