



WARSZAWSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY  
MEDICAL UNIVERSITY OF WARSAW

Zakład Edukacji i Badań w Naukach o Zdrowiu



Warszawa, 27.08.2020 r.

Prof. dr hab. n. med. i n. o zdr. Joanna Gotlib  
Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu  
Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

Kierownik Zakładu Edukacji i Badań w Naukach o Zdrowiu  
Wydziału Nauk o Zdrowiu  
Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

## **Recenzja rozprawy na stopień doktora nauk o zdrowiu mgr Violetty Magiery**

### **Jakość opieki pielęgniarskiej a normy zatrudnienia pielęgniarek**

przygotowanej pod kierunkiem prof. dr hab. Joanny Rosińczuk  
z Katedry Pielęgniarstwa Klinicznego Uniwersytetu Medycznego  
we Wrocławiu

Promotor pomocniczy:  
dr n. o zdr. Katarzyna Lomper



## WSTĘP

Zapewnienie jak najwyższej jakości świadczeń dla jednostek opieki zdrowotnej to działanie pierwszoplanowe, ponieważ wysoka jakość przekłada się na zdrowie, zaufanie i bezpieczeństwo w aspekcie życia pacjenta.

Jakość opieki rozpatrywana jest głównie przez pryzmat kwalifikacji i kompetencji personelu medycznego, bazy infrastrukturalnej i sprzętowej, wyposażenia, a także przez stopień satysfakcji pacjentów. Działania prowadzące do poprawy jakości umożliwiają efektywne funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia, zapewniają zadowolenie pacjentów z oferowanych usług, satysfakcję pracowników i optymalizację kosztów. Wynikiem działań jakościowych jest racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich, ekonomicznych, majątkowych i finansowych.

Personel pielęgniarski ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu jakości usług świadczonych pacjentom. Pacjenci jako odbiorcy usług oceniają je biorąc pod uwagę zachowanie, kwalifikacje i wiedzę pracowników. Pielęgniarki z racji swojej zawodowej funkcji są w najbliższym kontakcie z pacjentem, to one tworzą wizerunek placówki i mają wpływ na klimat leczenia. Współczesne pielęgniarstwo dąży do osiągnięcia coraz lepszych rezultatów opieki w aspekcie jakości usług.

Obecnie istnieją silne tendencje zmierzające w kierunku dokonywania oceny jakości opieki zarówno przez świadczeniodawców usług jak też przez ich odbiorców. Dzieje się tak dlatego, iż usługi medyczne stają się bardziej skomercjalizowane, tj. leczenie, pielęgnowanie i rehabilitacja stają się produktami na sprzedaż. Tego rodzaju działania wynikają ze sposobu postrzegania usług medycznych. Jednakże zmusza to osoby odpowiedzialne za poziom usług w placówce medycznej do refleksji nad czynnikami, które są gwarantem uzyskania wysokiej jakości świadczeń medycznych.

W celu wypracowania obiektywnych wyników ważne staje się postrzeganie jakości nie tylko z punktu widzenia pacjenta jako odbiorcy usługi, ale również działania jakościowe rozpatrywane z punktu widzenia pielęgniarek.





Satysfakcja z pracy pielęgniarek jest niezwykle istotnym elementem wpływającym na jakość opieki nad pacjentem, na jego poziom zadowolenia. Wymienia się wiele czynników kształtujących satysfakcję zawodową, są to: atmosfera w miejscu pracy, brak przeciążenia fizycznego, wyposażenie stanowiska pracy, przejrzysta organizacja pracy, stabilność zatrudnienia, relacje z przełożonymi, komunikacja w zespole, minimalizowanie niejednoznaczności ról i konfliktów, większa dostępność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, polepszenie warunków pracy, stres zawodowy, zwiększenie możliwości awansu, a przede wszystkim wyższe wynagrodzenie. Pozytywne emocje podnoszą efektywność działań związanych z wykonywaną pracą i dodatnio rzutują na jakość życia. Zapewnienie odpowiedniej liczby personelu pielęgniarskiego, która będzie odpowiadać realnym potrzebom w tym względzie to podstawa właściwej jakości świadczeń. Odpowiednia liczba personelu jest gwarantem świadczenia opieki w warunkach bezpieczeństwa i komfortu, dając fundament pod pozytywne rezultaty leczenia.

Ustalenie odpowiednich norm zatrudnienia jest istotnym elementem pozwalającym określić najpierw wpływ obsady pielęgniarskiej na bezpieczeństwo pacjentów, jakość tej opieki i satysfakcję, a następnie stanie się czynnikiem zapobiegającym odchodzeniu od zawodu i dającym możliwość pozyskania nowego personelu. Określenie norm zatrudnienia to pierwszy krok na trudnej drodze zapewnienia właściwej obsady pielęgniarskiej, zwłaszcza w kontekście niedoboru personelu pielęgniarskiego, z którym boryka się nie tylko nasz kraj, ale także światowy system opieki zdrowotnej.

Na podstawie danych wynikających z Raportu Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych: „*Zabezpieczenie społeczeństwa polskiego w świadczenia pielęgniarek i położnych*” wynika, że w Polsce nasila się problem niedoboru personelu pielęgniarskiego. Przedstawione w raporcie wskaźniki jasno obrazują aktualną i przyszłą sytuację. Wskaźniki zatrudnionych pielęgniarek na 1000 mieszkańców wynosiły w 2016 roku 6,25, w 2020 wynoszą 5,67; w 2025 będą wynosiły – 4,87, a w 2030- 4,01. Z raportu wynika również, że w liczbie zarejestrowanych pielęgniarek ponad 50% jest w wieku 41-60 lat. Większym problemem wydaje się jednak zjawisko, implikujące starzenie się grupy zawodowej pielęgniarek a mianowicie, że osoby w wieku pomiędzy 21-25 lat, a więc rozpoczynające karierę zawodową stanowią 3,54% ogólnej liczby pielęgniarek



Z opracowanej prognozy wynika, że w latach 2016-2030 zwiększać będzie się liczba zarejestrowanych pielęgniarek i położnych posiadających uprawnienia emerytalne, zwiększać się będzie również średni wiek pracujących pielęgniarek, czego konsekwencją będzie brak zastępowalności pokoleniowej, spowodowany różnicą prawie 100 tysięcy, w liczbie pielęgniarek nabywających uprawnienia emerytalne, a liczbą osób nabywających uprawnienia do wykonywania zawodu. Zmniejszeniu ulegnie również wskaźnik zatrudnionych pielęgniarek na 1000 mieszkańców, który na dzień dzisiejszy jest najniższy w Europie.

Wykonywanie zawodu pielęgniarki, świadczenie usług pielęgniarskich, niesienie pomocy wymusza na personelu medycznym zaangażowanie emocjonalne. Przebywanie w środowisku ludzkiego cierpienia wywiera wpływ w dużej mierze negatywny na osoby zaangażowane w opiekę. Sytuacja ta prowadzi do zmęczenia, wyczerpania i frustracji. Jeśli wpływ ten ma charakter długotrwały prowadzi do przewlekłego stresu, wywołuje brak motywacji, zubożenie, a w konsekwencji pojawić się może zespół wypalenia zawodowego. Zespół wypalenia zawodowego wpływa negatywnie i destrukcyjnie na pielęgniarkę, ale również ma niekorzystny wpływ na jakość świadczeń przez nią realizowanych.

Analizowany w ostatnich latach problem racjonowania opieki pielęgniarskiej, opisywany jako sytuacja, w której dostępne zasoby są niewystarczające, aby zapewnić pacjentom wymaganą opiekę, jest ściśle związany z właściwym poziomem zatrudnienia personelu, zjawiskiem wypalenia zawodowego i satysfakcją personelu ze swojej pracy i życia. Opisane zjawiska stanowią sieć związanych z sobą procesów, które w sposób pośredni lub bezpośredni wpływają na jakość opieki pielęgniarskiej.

Celem przedstawionej mi do recenzji rozprawy doktorskiej było wykazanie, w jakim stopniu spełnianie wystandardyzowanych norm zatrudnienia na oddziałach szpitalnych ma wpływ na jakość świadczonej opieki pielęgniarskiej. Wśród czynników wpływających na poziom jakości opieki pielęgniarskiej rozpatrywano przede wszystkim poziom wypalenia zawodowego, satysfakcję z pracy, satysfakcję z życia, zjawisko racjonowania opieki oraz czynniki socjodemograficzne.





Problematyka badawcza zaprezentowana w przedłożonej do recenzji pracy doktorskiej Pani mgr Violetty Magiery dotyczy wspólnie bardzo ważnego problemu funkcjonowanie systemów ochrony zdrowia na całym świecie oraz, co najważniejsze, szeroko pojętych zagadnień bezpieczeństwa pacjenta.

### **FORMALNA OCENA PRACY**

Przedstawiona do recenzji praca na stopień doktora nauk o zdrowiu Pani magister Violetty Magiery ma układ typowy dla tego rodzaju rozpraw. Pracę stanowi manuskrypt o łącznej objętości 141 stron maszynopisu wraz z piśmiennictwem, streszczeniem w języku polskim i angielskim, spisem tabel, rycin i załączników.

Praca składa się z dwóch części - części teoretycznej i części badawczej. Część badawcza zawiera: cel i założenia pracy, hipotezy badawcze, metodologię badań własnych, organizację i przebieg badań, opis narzędzi badawczych, wyniki analizy statystycznej, dyskusję i wnioski.

Cześć teoretyczna pracy zawiera 40 stron: składa się ze wstępu i stanowi przegląd aktualnego piśmiennictwa naukowego zawierający szczegółową prezentację zagadnień będących przedmiotem przedłożonej do recenzji rozprawy doktorskiej.

Druga część pracy stanowi prezentację badań własnych. Badania prowadzono w okresie od czerwca do sierpnia 2019 roku. Grupę badaną stanowiły czynne zawodowo pielęgniarki pracujące na oddziałach o profilu zabiegowym, zachowawczym, pediatrycznym i intensywnej opieki Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego we Wrocławiu. Do badania włączono 339 pielęgniarek w wieku od 24 do 67 lat (śr. wieku 49,5 lat; SD=8,55). W badaniach wykorzystano standaryzowane narzędzia kwestionariuszowe oraz ankietę własnego autorstwa umożliwiającą pozyskanie danych społeczno-demograficznych. Do oceny niejawnego racjonowania opieki pielęgniarskiej wykorzystano kwestionariusz PIRNCA składający się z 31 elementów, oceniających 6 głównych obszarów działań pielęgniarki. Badani określali, jak często w ciągu ostatnich 7 zmian roboczych byli w stanie wykonać wymienione w kwestionariuszu czynności. Im wyższą sumę punktów uzyskał respondent, tym wyższy wystąpił stopień racjonowania opieki.



Skala Satysfakcji z Pracy (SSP) w polskiej adaptacji Zalewskiej posłużyła do oceny postrzegania przez badanego wykonywanej pracy i stosunku do niej. Łączna liczba punktów z pięciu pytań mieści się w zakresie 5-35. Skala posiada tzw. „punkt środkowy” liczący 20 punktów, oznaczający, że badany nie jest ani zadowolony ani niezadowolony ze swojej pracy. Wyższe wyniki świadczą o większym zadowoleniu z pracy. W celu oceny poczucia satysfakcji z życia wykorzystano Skalę Satysfakcji z Życia, w której odpowiedzi udzielane są na 7 – stopniowej skali. Wynik końcowy stanowi suma wszystkich ocen, zaś zakres wyników to 5-35 punktów. Im wyższy wynik, tym większe poczucie satysfakcji z życia. Do oceny wypalenia zawodowego wykorzystano także Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (MBI) opracowany przez Maslach C. Badany odnosząc się do 22 twierdzeń określa stopień identyfikacji z danym twierdzeniem na czterostopniowej skali. Wyniki w każdej z tych skal mieszczą się w zakresie od 0 do 100, gdzie wyższy wynik oznacza wyższy poziom wypalenia zawodowego.

Rozprawę doktorską uzupełnia 55 rycin oraz 35 tabel uszczegóławiających zaprezentowane w pracy wyniki badań własnych. Zawarty w rozprawie spis piśmiennictwa zawiera 183 pozycje literatury krajowej i światowej. Wszystkie pozycje piśmiennictwa dobrane są prawidłowo do tematu pracy i zacytowanie w sposób prawidłowy w treści rozprawy. Aneks do pracy stanowią załączniki zawierające narzędzia badawcze stosowane w przedstawionych analizach. Bardzo złożone zjawiska, przedstawione szczegółowo w części Wyniki, przedstawiono w sposób zrozumiały dla szerokiego kręgu czytelników, ale nie upraszczając jednocześnie istoty przekazu. Dodatkowo, Doktorantka uzupełniła rozdział Wyniki, skróconym Podsumowaniem wyników.

W treści prezentowanej rozprawy doktorskiej Pani mgr Violetta Magiera nie ustrzegła się nielicznych występujących w pracy błędów literowych, interpunkcyjnych, stylistycznych i edycyjnych, jednakże nie obniżają one wartości prezentowanej rozprawy doktorskiej.





## MERYTORYCZNA OCENA PRACY

Problematyka badawcza zaprezentowana w przedłożonej do recenzji pracy doktorskiej Pani mgr Violetty Magiery dotyczy współcześnie bardzo ważnego problemu funkcjonowanie systemów ochrony zdrowia na całym świecie oraz, co najważniejsze, szeroko pojętych zagadnień bezpieczeństwa pacjenta. W pracy zawarto bardzo praktyczne wnioski dotyczące współczesnej praktyki pielęgniarstwa.

Ograniczenia ekonomiczne, trudności organizacyjne i kadrowe, zmiany demograficzne oraz zróżnicowanie zapotrzebowania na usługi, to elementy wpływające na warunki funkcjonowania placówek medycznych, a także jakość udzielanych usług i poziom zadowolenia pacjentów. Pielęgniarki i zadania przez nie realizowane stanowią kluczowy, bardzo istotny element organizacji podmiotu leczniczego i osiągniętych przez niego wyników. W literaturze niewiele jest doniesień na temat wpływu norm zatrudnienia na jakość opieki pielęgniarstwa. Przeprowadzone badanie jednoznacznie wskazuje na konieczność stałego monitorowania racjonowania opieki, wypalenia zawodowego, satysfakcji z pracy oraz z życia wśród personelu pielęgniarstwa.

Badanie zależności i wpływu elementów organizacyjnych tj. zasobów kadrowych, organizacji pracy, wynagrodzenia itp. na praktykę pielęgniarstwa pozwoli usprawnić proces zarządczy, w bardziej optymalny sposób wykorzystać potencjał, który jest w posiadaniu placówek medycznych. W szczególności należy w tym miejscu podkreślić znaczenie zasobów ludzkich, które są jednym z najważniejszych gwarantów sukcesu zarządczego. W obecnej sytuacji, w której poziom oraz możliwości pozyskania personelu zależą od wielu czynników zewnętrznych i wewnętrznych właściwa polityka kadrowa stanowi filar działalności organizacji i gwarantuje możliwość świadczenia usług na oczekiwanym poziomie. Znajomość czynników i zjawisk oraz ich wpływu na efektywność i jakość pracy pielęgniarstwa jest niezbędnym narzędziem do racjonalnej analizy sytuacji bieżącej i perspektywicznej. Pozwala trafnie określić strategię organizacji i wyeliminować lub ograniczyć zagrożenia.

Zjawiska ukrytego racjonowania opieki pielęgniarstwa, wypalenia zawodowego, braku satysfakcji z pracy, niedostosowania obsad personelu stanowią negatywne determinanty



jakości opieki pielęgniarskiej. Znajomość zależności między wspomnianymi zjawiskami a jakością opieki nad pacjentem daje możliwość stworzenia bezpiecznego miejsca pracy i świadczenia usług medycznych dla pacjentów oraz pozwoli w świadomy sposób podejmować decyzje zarządcze, biorąc pod uwagę ryzyka z tym związane. Konieczne jest podejmowanie strategii skupiających się na zapobieganiu niepożądanym skutkom wypalenia zawodowego wśród personelu pielęgniarskiego. Menadżerowie podmiotów leczniczych powinni swoje działania ukierunkować na stworzenie korzystnych warunków pracy, które zapewnią lepszą satysfakcję z pracy oraz mogą być pomocne w zmniejszeniu niedoborów kadrowych. Również zapewnienie stałego poradnictwa psychologicznego zorientowanego na wczesne wykrycie symptomów wypalenia zawodowego, szczególnie w zakresie wyczerpania emocjonalnego, powinno stanowić jeden z priorytetów kadry zarządzającej pielęgniarkami. Takie działania mogą zapewnić lepsze poczucie satysfakcji z pracy, a co za tym idzie lepszą jakość opieki pielęgniarskiej

### PODSUMOWANIE

Przedstawioną mi do recenzji pracę doktorską Pani mgr Violetty Magiery pt.: **„Jakość opieki pielęgniarskiej a normy zatrudnienia pielęgniarek”** oceniam pozytywnie.

Doktorantka mgr Violetta Magiera potrafi dokonać przeglądu piśmiennictwa naukowego, zarówno krajowego, jak i światowego, potrafi prawidłowo określać hipotezy, pytania badawcze i potrafi prawidłowo posługiwać się warsztatem badawczym. W przedstawionej do oceny pracy Doktorantka potwierdza, że potrafi zoperacjonalizować zmienne, dobrać odpowiednie narzędzia badawcze i trafnie ocenić ich wartość na potrzeby badań własnych.

Wszystkie te elementy pozwalają twierdzić, że Doktorantka Pani mgr Violetta Magiera posiada umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i potwierdzają tezę o wystarczającym przygotowaniu Doktorantki do prowadzenia badań naukowych





### WNIOSEK KOŃCOWY

Przedstawiona do recenzji rozprawa spełnia wszystkie wymagane warunki do uznania jej za podstawę do nadania stopnia naukowego doktora nauk o zdrowiu w świetle Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzenia czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora z dnia 3 października 2014 roku (Dz.U. 2014, poz.1383).

Wobec powyższego, zwracam się do Rady Dyscypliny Nauk o Zdrowiu Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego o dopuszczenie Pani mgr Violetcie Magierze do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

**Prof. dr hab. n med. i n. o zdr. Joanna Gotlib**

KIEROWNIK  
Zakładu Edukacji  
i Badań w Naukach o Zdrowiu  
*Joanna Gotlib*  
dr hab. n. o zdr. Joanna Gotlib