

Dr hab. n. o zdr. Lidia Perenc, prof. UR  
Instytut Nauk o Zdrowiu  
Uniwersytet Rzeszowski

Rzeszów, 21.05.2023 r.

## RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Emilii Lipińskiej nt. „Zapotrzebowanie na coaching  
a zasoby psychospołeczne pielęgniarek”

Niniejsza recenzja została opracowana na zlecenie Instytutu Pedagogiki UMCS w Lublinie pismo z dn. 18.04.2023 r.). Celem głównym recenzji jest ocena zawartości merytorycznej oraz wartości naukowej tej dysertacji, ze szczególnym uwzględnieniem takich elementów, jak ogólna ocena treści i układu strukturalnego, wskazówek dotyczących koniecznych rozszerzeń i skreśleń, poprawności stosowanych definicji, terminów i nazw, a także stwierdzenie czy poziom naukowy poszczególnych elementów pracy odpowiada jej przeznaczeniu.

Manuskrypt recenzowanej pracy obejmuje łącznie 316 ponumerowanych stron. Całość tekstu została podzielona na sześć rozdziałów merytorycznie związanych z tematem pracy, zaś dodatkowo występują: zakończenie, bibliografia i aneksy. Dokonany podział zawartości wydaje się być trafny i adekwatny z punktu widzenia wiodącego problemu pracy. Poszczególne elementy składowe rozprawy poniżej zostaną ocenione w kolejności ich występowania w spisie treści.

Z wielu względów wybór tematyki badań prezentowanych w niniejszej pracy zasługuje na wyróżnienie. Przede wszystkim decyduje o tym wzrost znaczenia pracy opiekuńczej, w tym pielęgniarskiej, jaki obserwujemy w ostatnich latach w Polsce i innych krajach. To z kolei wiąże się z rosnącą w naszym kraju liczbą osób wymagających różnego rodzaju usług opiekuńczych i terapeutycznych, m.in. osób niepełnosprawnych i przewlekle chorych, a także seniorów. W tych warunkach przed tą ważną grupą zawodową, jaką stanowią pielęgniarki, ciągle stawiane są nowe wyzwania wymagające wysokiego poziomu profesjonalizmu oraz umiejętności interpersonalnych. Sprostanie tym wyzwaniom wymaga od pielęgniarek stałej troski o rozwój tych kompetencji zawodowych oraz osobistych, od których zależy wysoka jakość świadczonych przez nie usług. Nie bez znaczenia jest zapobieganie wypaleniu zawodowemu, które w tej profesji jest zjawiskiem szczególnie niekorzystnym. W tych

warunkach ważną metodą wspierania rozwoju zawodowego i osobistego pielęgniarek, lekarzy i szeroko rozumianego personelu medycznego może być coaching.

Rozdział 1 poświęcony jest teoretycznym podstawom badań własnych. Doktorantka rozpoczyna go od charakterystyki pielęgniarstwa w wymiarze historycznym. Znaczną część rozdziału stanowią rozważania dotyczące kształcenia zawodowego pielęgniarek, zmian zachodzących w zakresie ich statusu społecznego i profesjonalnego, a także roli pełnionej w działalności naukowo-badawczej. Z punktu widzenia tematu pracy szczególnie ważne wydają się uwagi Doktorantki odnoszące się do istoty pielęgniarstwa i usług pielęgnacyjnych. Trafnie wyróżnia ona podstawowe wymiary opieki pielęgniarstwa, takie jak techniczny, emocjonalny i moralny. Postępujący rozwój wiedzy medycznej i kształtowanie się nowych specjalności medycznych sprzyjały profesjonalizacji i wzrostowi wymagań wobec zawodu pielęgniarki w każdym z wymienionych wymiarów. Wiele miejsca poświęca Doktorantka również podstawom prawnym wykonywania zawodu pielęgniarki. W tym celu przytacza odpowiednie przepisy o znaczeniu krajowym i międzynarodowym.

Drugim zagadnieniem szeroko omawianym w rozdziale 1 jest geneza i istota coachingu. Doktorantka podaje różne definicje i sposoby podejścia do coachingu w zależności od celów, do jakich jest stosowany. Wydaje się, że główną ideę, jaka leży u jego podstawy, najlepiej oddaje następująca definicja: *„Istotą coachingu jest dokonywanie zmian na lepsze, w oparciu o posiadane już kompetencje i zasoby, zatem działalność coachingowa polega na odkrywaniu i wzmacnianiu tkwiącego w nas potencjału, umożliwiającego dokonanie tych zmian”* (s.49). Ogólnie rzecz biorąc, stosowanie coachingu jest metodą pracy z ludźmi, w efekcie której odkrywają oni swój potencjał oraz potrafią go w pełni wykorzystać i osiągnąć sukces w życiu zawodowym, jak i osiągnąć poczucie spełnienia w życiu osobistym. Dzięki temu może on z powodzeniem być zastosowany nie tylko jako metoda zwiększania kompetencji zawodowych i osobistych personelu medycznego, ale także do osiągnięcia dobrostanu i poprawy jakości życia pacjentów.

Trzecim istotnym zagadnieniem omawianym w części teoretycznej są zasoby psychospołeczne ważne dla skutecznego pełnienia roli zawodowej pielęgniarki. W tym zakresie Doktorantka dokonuje analizy specyfiki pracy w zawodzie pielęgniarki,

wskazuje na zagrożenia, jakie występują w związku z jej wykonywaniem, a także na rolę zasobów osobistych, zarówno korzystnych, jak i niekorzystnych dla jednostki. Do najważniejszych zasobów tego rodzaju należy umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz wsparcie społeczne.

Oceniając część teoretyczną rozprawy pragnę podkreślić, że Doktorantka zaprezentowała dobrą znajomość literatury, zarówno krajowej, jak i zagranicznej, związanej z podjętą problematyką. Nie mniej jednak niektóre podrozdziały zostały przedstawione zbyt szczegółowo i rozwlekłe, dlatego - zdaniem recenzenta - można by je skrócić (np. podrozdział 1.2.2 „Coach i jego kompetencje” (s.52-65). Proponowany zabieg służyłby zachowaniu odpowiednich proporcji w ramach rozdziału 1.

Rozdział 2 (nt. „Metodologiczne podstawy badań własnych”) Doktoranta rozpoczęła od sformułowania problemu badawczego oraz hipotez roboczych. Główny problem badawczy zawarty został w pytaniu: *Czy istnieje, a jeśli tak, to jaki jest związek pomiędzy zapotrzebowaniem na coaching a zasobami psychospołecznymi pielęgniarek?* Oprócz tego zostały sformułowane pytania szczegółowe oraz cztery hipotezy robocze. W pierwszych trzech hipotezach Doktorantka zakłada występowanie zależności pomiędzy poziomem wiedzy o coachingu a takimi zmiennymi, jak nastawienie na rozwój zawodowy, radzenie sobie w sytuacjach trudnych oraz percepcja posiadanego wsparcia społecznego. Czwarta hipoteza zakłada zależność między dwoma czynnikami należącymi do zasobów osobistych, tj. wsparciem społecznym i strategiami radzenia sobie ze stresem, które zostały zaliczone do zmiennych niezależnych. Wydaje się, że ta hipoteza niewiele wnosi z punktu widzenia głównego problemu badawczego. Ponadto ta część rozdziału metodologicznego budzi u recenzenta innego rodzaju wątpliwości. Mianowicie w tytule dysertacji występuje zmienna „zapotrzebowanie na coaching”, natomiast w hipotezach Doktorantka używa terminu „posiadanie wiedzy o coachingu”. Obie te zmienne wydają się wyraźnie różne, co wymaga wyjaśnienia. Z kolei w treści rozprawy najczęściej stosowanym określeniem jest „gotowość do coachingu”. Wątpliwości te wymagają bardziej szczegółowego wyjaśnienia, gdyż mogą wywoływać dysonans poznawczy u potencjalnego czytelnika obeznanego z metodologią badań. W związku z tym należałoby się zastanowić nad zmianą tytułu dysertacji, np. „Gotowość do coachingu a zasoby psychospołeczne pielęgniarek”. Wydaje się, że proponowany

tytuł byłby bardziej adekwatny do zawartości merytorycznej rozprawy. Ostateczną decyzję powinna podjąć sama Autorka pracy.

W swej dalszej części rozdział 2 obejmuje także charakterystykę narzędzi badawczych, takich jak Autorski Kwestionariusz Ankiety (AKA), kwestionariusz COPE oraz Kwestionariusz Wsparcia Społecznego (NSSQ). Dobór technik badawczych wydaje się adekwatny do problematyki pracy. Wiele miejsca Doktorantka poświęciła organizacji i terenowi badań, jak też charakterystyce badanej grupy pielęgniarek. Ostatecznie do badań zakwalifikowano 253 pielęgniarki, w tym 43 pracujące w POZ i 210 pracujących w szpitalu. Wprawdzie badana grupa jest wyraźnie zróżnicowana pod względem socjodemograficznym, to wydaje się jednak, że nie odbiega ona istotnie od charakterystyki grupy zawodowej pielęgniarek w skali całego kraju.

Część empiryczną dysertacji rozpoczyna rozdział 3 nt. „Zapotrzebowanie badanych pielęgniarek na coaching”, w którym Doktorantka zaprezentowała rezultaty analizy wyników uzyskanych za pomocą autorskiej ankiety. Analiza ta odnosi się do zależności występujących pomiędzy zmienną zależną (tj. gotowość do coachingu) a takimi zmiennymi niezależnymi, jak wiek badanych osób, ich wykształcenie, staż pracy, miejsce pracy, zajmowane stanowisko, środowisko zamieszkania oraz poziom wiedzy o coachingu. Interesującym aspektem tej części badań była ocena przez pielęgniarki osobistych predyspozycji i zainteresowań coachingiem oraz możliwości jego wykorzystania w rozwoju osobistym i profesjonalnym. Okazało się, że pielęgniarki przygotowujące się do wykonywania swego zawodu nabywają również niektóre kompetencje, którymi dysponują coachowie. W tym kontekście należy oczekiwać, że zastosowanie coachingu po podjęciu pracy zawodowej może w istotnym stopniu wzmocnić kompetencje osobiste i profesjonalne pielęgniarek, a tym samym wpłynąć pozytywnie na jakość świadczonych przez nie usług opiekuńczych. Inny ważny wynik tej części badań odnosi się do faktu, że badane pielęgniarki wykazują trwałe zainteresowanie rozwojem osobistym i profesjonalnym, przy czym oczekują, że wykorzystanie coachingu miałoby korzystny wpływ na radzenie sobie w sytuacjach trudnych oraz wzmocnienie wsparcia społecznego.

Zgodnie ze swym tytułem, rozdział 4 poświęcony jest analizie funkcjonowania psychospołecznego badanych pielęgniarek. Na wstępie Doktorantka zaznacza, że

analiza ta odnosi się głównie do stosowanych strategii radzenia sobie w sytuacjach trudnych oraz wsparcia społecznego w aspekcie gotowości do coachingu. W pierwszej kolejności omawia wyniki uzyskane za pomocą jednoczynnikowej analizy wariancji ANOVA, gdzie zmiennymi zależnymi były wyniki w poszczególnych podskalach COPE, zaś zmienną niezależną były porównywane podgrupy (s.185 i dalsze). Podobna strategia została zastosowana przy ocenie wsparcia społecznego za pomocą skali BSSS. Konkludując tę część badań można stwierdzić, że u badanych pielęgniarek występuje zależność pomiędzy gotowością do coachingu a zasobami psychospołecznymi w formie określonych sposobów radzenia sobie w sytuacjach stresowych oraz otrzymywanego wsparcia społecznego.

W rozdziale 5 została dokonana analiza związków i zależności zachodzących pomiędzy dwiema zmiennymi niezależnymi występującymi w tych badaniach, tj. wsparciem społecznym i strategiami radzenia sobie ze stresem. W zasadzie rola obu tych zmiennych w odniesieniu do kształtowania się gotowości do coachingu w grupie badanych pielęgniarek została wyjaśniona w rozdziale 4. Dlatego, zdaniem recenzenta, ta część badań mogłaby zostać pominięta, gdyż w zasadzie stanowi powtórzenie wcześniej uzyskanych wyników.

Z punktu widzenia potencjalnego czytelnika tej rozprawy, bardziej interesujący i użyteczny wydaje się rozdział 6 zawierający dyskusję uzyskanych wyników i podsumowanie całości badań. Doktorantka słusznie podkreśla, że w obliczu dynamicznych zmian zachodzących w strukturze i funkcjonowaniu zakładów opieki zdrowotnej przed środowiskiem pielęgniarskim stawiana są nowe zadania i wyzwania. Pielęgniarkom coraz trudniej jest im sprostać, dlatego ta grupa zawodowa wymaga pomocy i wsparcia. Jednym z nowych rozwiązań tej trudnej sytuacji może być zastosowanie coachingu. Autorka cytuje wyniki innych badań, zarówno krajowych, jak i zagranicznych, które wskazują na skuteczność coachingu, m.in. jego pozytywny wpływ na wzrost pewności siebie oraz rozwój kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych. Dokonane przez nią porównania dodatkowo wzmocniają znaczenie wyników badań przeprowadzonych przez Doktorantkę. Można zatem przyjąć, że coaching należy do najbardziej efektywnych metod rozwoju osobistego i

profesjonalnego pielęgniarek, dlatego należy postulować jego zastosowanie w praktyce w szerszym niż dotychczas zakresie.

Ważnym elementem rozdziału 6 są wskazania odnoszące się do ograniczeń związanych z przeprowadzonymi badaniami. Świadczą one o tym, że Doktorantka zdaje sobie sprawę ze słabszych stron zastosowanej metodologii oraz konsekwencji pominięcia pewnej liczby zmiennych niezależnych, które mogłyby rzucić dodatkowe światło na uwarunkowania gotowości do coachingu w badanej grupie pielęgniarek. To z kolei świadczy o dojrzałości badawczej Doktorantki.

Tekst dysertacji zawiera pewną ilość braków i niedociągnięć o charakterze formalnym, jak i merytorycznym. O niektórych z nich wspominam powyżej przy ocenie poszczególnych rozdziałów. Moje dodatkowe uwagi i propozycje zmian odnoszą się do następujących kwestii:

1. Proponuję zmianę tytułu rozdziału 4 i podrozdziału 6.2, gdyż w obecnej formie (tj. „Funkcjonowanie psychospołeczne badanych pielęgniarek”) nie jest adekwatny do zawartości merytorycznej. Rozdział 4 w rzeczywistości zawiera analizę roli dwóch rodzajów zasobów społecznych (tj. strategii radzenia sobie ze stresem oraz wsparcia społecznego) w aspekcie gotowości do coachingu. Nie jest to jednak tożsame z ogólnym funkcjonowaniem psychospołecznym jednostki w jej środowisku, które obejmuje wiele innych aspektów pominiętych w tej pracy. Dlatego proponuję następujący tytuł: „Wybrane zasoby psychospołeczne badanych pielęgniarek a ich gotowość do coachingu”.
2. W tekście występują określenia, które są niepoprawne terminologicznie, np. „sytuacje trudne stresujące” (s. 215, 7 wiersz od góry). Jak wiadomo, termin „sytuacja trudna” w literaturze przedmiotu stosowany jest zamiennie z terminem „sytuacja stresowa”. Dlatego zastosowanie dodatkowego przymiotnika w tym przypadku jest zbędne.
3. Proponuję też korektę mniej istotnych błędów czy niedociągnięć o charakterze formalnym i technicznym. W związku z tym należy:
  - uzupełnić podpisy i numerację schematów i tabel, w których ich brakuje (np. schematy i tabele zamieszczone na s. 27 i 50),
  - usunąć skrót „nr” przy numerowaniu tabel i rysunków jako zbędny,

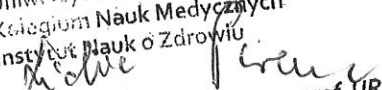
- stosować termin „środowisko zamieszkania” zamiast „miejsce zamieszkania”, gdyż ten drugi, jako kojarzony z adresem, jest coraz częściej eliminowany w rozprawach naukowych (s. 118 i inne),

- dokonać korektę tekstu w celu wyeliminowania tzw. „literówek (np. na s. 85 w tytule podrozdziału jest „wparcie”, zamiast „wsparcie”).

Pomimo tych braków i niedociągnięć recenzowana rozprawa zasługuje na pozytywną ocenę, zarówno w odniesieniu do jej zawartości merytorycznej, jak i pod względem koncepcyjnym i metodologicznym. Decyduje o tym przede wszystkim jej wysoka wartość poznawcza, która wynika z faktu, iż dostarcza wielu interesujących informacji odnoszących się do ważnego problemu medycznego i społecznego jakim jest zastosowanie coachingu jako ważnego elementu doskonalenia pielęgniarek, zarówno w aspekcie zawodowym, jak i osobistym. Ponadto wyniki badań przeprowadzonych przez Doktorantkę dostarczają wiele solidnych, empirycznie uzasadnionych danych potwierdzających wstępne założenia badawcze dotyczące psychospołecznego uwarunkowania gotowości do coachingu. Dodatkowo, istotna wartość tych badań wynika z faktu, że w krajowej literaturze przedmiotu odczuwa się brak opracowania odnoszącego się do tej problematyki. W tym kontekście recenzowana rozprawa w istotnym stopniu wypełnia lukę istniejącą w tym zakresie.

Pod względem merytorycznym i formalnym praca mgr Emilii Lipińskiej spełnia podstawowe kryteria określone dla rozpraw na stopień naukowy doktora. Napisana jest językiem poprawnym i zrozumiałym. Doktorantka wykazała dobry poziom przygotowania teoretycznego i metodologicznego z zakresu problematyki związanej z podjętym tematem. Praca zatem posiada cechy solidnie przygotowanej rozprawy, opartej na rzetelnie przygotowanych danych empirycznych.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Emilii Lipińskiej spełnia warunki określone w art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2003.65.595 z póź. zm.) w związku z art. 179 ust. 1 Ustawy z dnia 3 lipca 2018 roku – Przepisy wprowadzające Ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018.1669 z późn. zmianami) i na tej podstawie stawiam wniosek o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Uniwersytet Rzeszowski  
Kolegium Nauk Medycznych  
Instytut Nauk o Zdrowiu  
  
dr hab. n. o zdr. Lidia Perenc, prof. UR