



Dr hab. Beata A. Basińska, prof. uczelni  
Politechnika Gdańska  
Wydział Zarządzania i Ekonomii  
Narutowicza 11/12  
80-233 Gdańsk

Gdańsk, 7 kwietnia 2022

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Marty Zwierzchowskiej  
„Osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego pielęgniarek w Polsce”  
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Anny M. Zalewskiej  
Instytut Psychologii Uniwersytetu SWPS**

Rozprawa doktorska mgr Marty Zwierzchowskiej podejmuje problem zjawiska wypalenia zawodowego w kontekście osobowościowych różnic indywidualnych. Celem pracy była weryfikacja zintegrowanego dwupoziomowego modelu, na który składają się cechy osobowości zgodnie z modelem Wielkiej Piątki oraz meta-wartości w modelu Schwartza w relacji do wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek. Doktorantka poszukiwała odpowiedzi na pytanie, które cechy osobowości są predyktorami wypalenia zawodowego oraz jakie meta-wartości pośredniczą pomiędzy determinantami osobowościowymi i wypaleniem zawodowym. Ponadto podjęła się weryfikacji moderującej funkcji częstości kontaktu ze śmiercią pacjentów.

Dysertacja została przygotowana w klasycznej konwencji, składającej się z części teoretycznej i empirycznej, które w logiczny sposób pokazują kolejne etapy procesu naukowego. W części teoretycznej Autorka przedstawiła koncepcję wypalenia zawodowego zgodnie z propozycją Christiny Maslach, oraz zaprezentowała dwupoziomowy model osobowości w ramach pięcioczynnikowej teorii osobowości Costy i McCrae, integracyjnej koncepcji osobowości McAdamsa i modelu wartości Schwartza. Natomiast w części empirycznej zostały zaprezentowane metodologia badań własnych, analiza i omówienie wyników w odniesieniu do determinant osobowościowych wypalenia zawodowego, mediującej roli meta-wartości i moderującej funkcji częstości kontaktu ze śmiercią pacjentów. Implikacje teoretyczne i praktyczne finalizują przedstawioną rozprawę.

Przedłożona do recenzji dysertacja charakteryzuje się mocnymi stronami, do których należą:

- podjęcie problemu różnic indywidualnych w kontekście zjawiska wypalenia zawodowego;

- przyjęcie złożonego dwupoziomowego modelu integrującego poziom cech osobowości i poziom meta-wartości;
- postawienie rozbudowanych i szczegółowych hipotez badawczych oraz ich weryfikacja.

Jednak praca nie jest wolna od słabości, wśród których warto wymienić:

- brak przeglądu systematycznego w odniesieniu do relacji pomiędzy uwarunkowaniami indywidualnymi a wypaleniem zawodowym;
- stosunkowo mała grupa badawcza ( $N = 181$ , w tym  $n = 65$  pielęgniarek zatrudnionych w hospicjach i oddziałach onkologicznych), a także pominięcie charakterystyki socjodemograficznej tej grupy;
- przyjęty poprzeczny panel badawczy, a w modelu badawczym nie uwzględniono zmiennych kontrolnych;
- nieadekwatne zoperacjonalizowanie zmiennej „częstość kontaktu ze śmiercią w miejscu pracy” poprzez utożsamienie jej z miejscem pracy (hospicja i oddziały onkologiczne vs oddziały psychiatryczne i położnicze).

W pierwszej kolejności Doktorantka prezentuje wypalenie zawodowe zgodnie z definicją zaproponowaną przez Christinę Maslach. Wypalenie zawodowe jest więc syndromem składającym się z trzech czynników: wyczerpania, emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych. Jest to trafny wybór, zwłaszcza w kontekście dyskusji na temat relacji pomiędzy cechami osobowości a obniżonym poczuciem dokonań osobistych. Definicja wypalenia zawodowego Maslach została przyjęta przez Światową Organizację Zdrowia w 11 Rewizji Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD-11, 2019), wyraźnie podkreślając że wypalenie zawodowe jest fenomen osadzonym w kontekście zawodowym i odnoszącym się do nieefektywnie zarządzanego stresu w pracy. Oznacza to, że syndrom wypalenia zawodowego jest konsekwencją pracy i jej organizacji, a czynniki indywidualne mają znacznie mniejsze znaczenie. Jednak badanie determinant osobowościowych jest ważne i poszerzające wiedzę, a w konsekwencji może być użyteczne w odniesieniu do tworzenia programów prewencji i projektowaniu interwencji służących ograniczaniu wypalenia zawodowego.

W dysertacji podjęto próbę aplikowania wypalenia zawodowego w modelu Wymagania – Zasoby w Pracy (Demerouti i in., 2001; Bakker i Demerouti, 2017), który postuluje, że wypalenie zawodowe jest przede wszystkim konsekwencją nadmiernych wymagań i

niedostatecznych zasobów organizacyjnych. Doktorantka opisuje konsekwencje wypalenia zawodowego, choć nie jest to kwestia istotna dla sformułowanych celów pracy. Również mgr Marta Zwierzchowska prezentuje teoretyczne modele rozwoju wypalenia zawodowego, ale pomija badania w panelach podłużnych, które empirycznie weryfikują trajektorie wypalenia zawodowego (Bakker i in., 2000; Hakanen i Bakker, 2017; Mäkikangas i in., 2016; Salminen i in., 2017). Badania podłużne mogłyby w lepszym stopniu pokazać rolę determinant związanych z treścią i organizacją pracy, a przede wszystkim podmiotowych uwarunkowań wypalenia zawodowego. Ponadto podmiotowym czynnikiem ryzyka zawodowego Doktorantka poświęca zbyt mało uwagi (ich opis ogranicza się do jednej strony, a najnowsze przywołane badanie jest z roku 2013). Tak więc odczuwam niedosyt dotyczący przeglądu i krytycznego spojrzenia na rolę osobowych zasobów, w tym funkcji cech osobowości oraz meta-wartości osobistych.

Częściowo te luki Doktorantka próbuje wypełnić odwołując się do badań w grupie pielęgniarek różnych specjalności. Czyni to głównie w kontekście częstości kontaktu ze śmiercią pacjentów jako jednym z zawodowych czynników zagrożeń wypalenia zawodowego. W pierwszej kolejności prezentowane są dane dotyczące epidemiologii wypalenia zawodowego w odniesieniu do specjalności pielęgniarskiej. Niestety nie zaprezentowano zestawienia dotyczącego stosowanych metod pomiaru i punktów odcięcia dla wypalenia zawodowego w tych badaniach. Stąd bardzo duże rozbieżności w podawanych wskaźnikach, jednak bez krytycznej ich oceny. W dalszej kolejności zaprezentowano wybrane wyniki badań dotyczące uwarunkowań podmiotowych wypalenia zawodowego, głównie wśród pielęgniarek (styl radzenia, poczucie koherencji, poczucie umiejscowienia kontroli, cechy osobowości, rola wieku i płci).

Przyjęcie teoretycznego dwupoziomowego modelu, który integruje cechy osobowości w modelu Wielkiej Piątki oraz meta-wartości zgodnie z modelem Schwartza jest wartością prezentowanej pracy. Chciałabym podkreślić, że szczególnie cenię wyjście poza uniwersalne wartości podstawowe w kierunku meta-wartości, tj. przekraczanie ja, umacnianie ja, zachowawczość, otwartość na zmiany. Meta-wartości można też odnieść do kombinacji dwóch dymensji: wzrost vs ochrona oraz koncentracja na sobie vs na innych. W odróżnieniu od podstawowych właściwości jednostki, wartości mają charakter przekonań i potencjał motywacyjny, łącznie tworząc wzorce adaptacji. Dobrostan, a przez to jego negatywny wskaźnik jakim jest wypalenie zawodowe, wydaje się być głównie powiązany z otwartością na zmiany (negatywna relacja z wypaleniem zawodowym) i z zachowawczością (pozytywna relacja z wypaleniem zawodowym). Przyjmując zintegrowane dwupoziomowe podejście,

Doktorantka założyła, że cechy osobowości będą miały status predyktora, natomiast meta-wartości mediatora w relacji do poziomu wypalenia zawodowego wśród pielęgniarek. Tak więc wybrane cechy osobowości będą mogły pełnić funkcję ochronną w stosunku do wypalenia zawodowego, podczas gdy preferowane meta-wartości mogą wzmacniać tę relację (przekraczanie ja), lub ją osłabiać (zachowawczość).

Mgr Marta Zwierzchowska zajmuje się badaniem indywidualnych uwarunkowań zespołu wypalenia zawodowego. Uzasadniając podjęcie tego problemu wskazuje, że niewiele badań podejmuje próbę spojrzenia na wypalenie zawodowe w kontekście różnic indywidualnych. Jednak mogła poświęcić więcej uwagi temu zagadnieniu i wykonać przegląd systematyczny. Doktorantka również nie wykorzystuje w wystarczającym stopniu dostępnych wyników metaanaliz, które pokazują, że czynniki indywidualne mają mniejsze znaczenie niż treść i organizacja pracy. Zdaniem Bloom i in. (2021), czynniki indywidualne wyjaśniają około jednej trzeciej zmienności wypalenia zawodowego. Tak więc, warto uzupełnić te rozważania o zestawienie wyników metaanaliz dotyczących relacji pomiędzy wypaleniem zawodowym a cechami osobowości (Alarcon i in., 2009; Swinder i Zimmerman, 2010) czy czynnikami indywidualnymi (You i in., 2015). Natomiast wyniki metaanaliz dotyczących roli czynników socjodemograficznych (Brewer i Shapard, 2004) byłyby użyteczne w zaplanowaniu kontroli zmiennych w modelu badawczym.

W recenzji części empirycznej chciałbym odnieść się przede wszystkim do przyjętego panelu badawczego, grupy pielęgniarek, zmiennej moderującej i prezentacji wyników.

Biorąc pod uwagę ramy teoretyczne rozprawy doktorskiej, przyjęcie poprzecznego modelu badań empirycznych jest uzasadnione, choć stwarza pewne ograniczenia. Po pierwsze, zwiększa ryzyko błędu generowanego przez wariację wspólnej metody (*common-method variance*), który pojawia się, gdy szacowana zależność między metodami pomiaru różnych konstruktów może być zawyżona. Mgr Marta Zwierzchowska nie przedstawiła w wystarczającym stopniu jakie remedia (proceduralne i statystyczne) zastosowała, aby ograniczyć to zakłócenie. Po drugie, poprzeczny panel badań ogranicza prognozę poziomu wypalenia zawodowego i nie pozwala na bardziej jednoznaczną odpowiedź o relacje przyczyna-skutek. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do wymiaru neurotyczności, który pomimo względnej stabilności, może być również reakcją na zaawansowany proces wypalania się.

W badaniu wzięło udział 181 pielęgniarek (50% stopy zwrotu), w tym 65 zatrudnionych w oddziałach onkologicznych i hospicjach, 54 w oddziałach psychiatrycznych i 62 w oddziałach

położniczych. O ile grupa ta wydaje się być wystarczająco liczna do testowania mediacji, to do testowania moderacji jest ona niewystarczająca (zakładając małą wielkość efektu, przy  $\alpha = 0,05$ ,  $1 - \beta = 0,80$ ) (Faul, 2014). Ponadto w tytule dysertacji Doktorantka podkreśla, że grupę badawczą będą stanowiły pielęgniarki w Polsce. Jednak nie prezentuje charakterystyki badanej grupy (poza miejscem pracy), przez co nie jest jasne czy rekrutacja pielęgniarek dotyczyła obszaru całego kraju czy też wybranego regionu.

Utożsamienie miejsca pracy (specjalizacji pielęgniarskiej) z częstością kontaktu ze śmiercią pacjentów nie zostało rzetelnie uzasadnione. W raporcie o sytuacji zdrowotnej ludności Polski (Wojtyniak i in., 2012; Wojtyniak i Goryński, 2020) wskazuje się, że wskaźnik śmiertelności szpitalnej pacjentów z chorobami nowotworowymi wynosił w 2010 roku 3,5%, a w roku 2018 2,7%. Wśród pacjentów z chorobami układu krążenia wskaźnik wyniósł odpowiednio w roku 2010 5,8%, a w 2018 5,9% (głównie zawały serca, udary mózgu i krwotoki mózgowce). Wg danych z raportu, w roku 2010 śmiertelność szpitalna dla innych chorób była odpowiednio 3% dla chorób układu oddechowego, a dla stanów rozpoczynających się w okresie okołoporodowym 1,0%. Ponadto wskazuje się, że wskaźnik śmiertelności szpitalnej w przypadku niektórych chorób może być dobrym miernikiem jakości leczenia (Wojtyniak i Goryński, 2020). W dysertacji nie przedstawiono tych danych, ani też danych dotyczących śmiertelności pacjentów na oddziałach psychiatrycznych czy położniczych. Dodatkowo oddziały onkologiczne mogą być bardziej ukierunkowane na leczenie radykalne, czy też paliatywnie, a w związku z tym również będą różniły się we wskaźnikach śmiertelności szpitalnej pacjentów. Jednak oddziały psychiatryczne, onkologiczne i położnicze przede wszystkim różnią się nie tyle częstością kontaktu ze śmiercią pacjentów, ale czasem ich hospitalizacji czy częstością powracania na oddział (przeważające długoterminowe hospitalizacje w oddziałach psychiatrycznych i głównie krótkoterminowe w oddziałach położniczych). Z zadowoleniem przyjmuję fakt, że mgr Marta Zwierzchowska w dyskusji wyników badań własnych zauważyła, że formalny wskaźnik specjalizacji (choć powszechnie stosowany) nie odzwierciedla wystarczająco trafnie różnic w częstości kontaktu ze śmiercią pacjentów (s. 105-106). Wskazuje też, że prawdopodobnym moderatorem może być poczucie sensowności i znaczenia pracy (przesunięcie akcentu w stronę dobrostanu eudajmonistycznego), który może zostać wykorzystany w przyszłych badaniach.

Za mocną stronę dysertacji uznałam weryfikację rozbudowanych hipotez badawczych. Odzwierciedlają one testowanie modelu moderowanej mediacji. Doktorantka wykorzystuje dwa podejścia do mediacji, zgodnie z zasadami Baron i Kenny oraz aplikując Process Macro

Hayesa. Zgodnie z przewidywaniem, neurotyczność korelowała pozytywnie, a pozostałe cechy osobowości negatywnie, z wypaleniem zawodowym (ścieżka c w modelu mediacji). Przekraczanie ja (zgodnie z postawioną hipotezą) i zachowawczość (niezgodnie z przewidywaniem) pełniło ochronną funkcję dla wypalenia zawodowego, a otwartość na zmiany pozostawała w relacji do poczucia osiągnięć osobistych. Wzmacnianie ja nie było skorelowane z wypaleniem zawodowym (ścieżka b w modelu mediacji). Cztery cechy osobowości w modelu Wielkiej Piątki (z wyłączeniem neurotyczności), korelowały z wybranymi meta-wartościami (ścieżka a w modelu mediacji). Przekraczanie ja pełniło pośredniczącą funkcję pomiędzy otwartością, ugodowością i sumiennością a poczuciem dokonań osobistych, a pomiędzy neurotycznością a poczuciem dokonań osobistych odnotowano supresję.

Prezentacja wyników nie jest klarowna w odbiorze z uwagi na zamienne stosownie pojęć (np. model i krok w modelu mediacji), testowanie istotności zmian pomiędzy modelami (niewystarczające statystyki) i określanie wielkości uzyskanych efektów zgodnie z regułami Cohena (1988). Żaden z efektów moderacji zmiennej „częstość kontaktu ze śmiercią pacjentów” nie został potwierdzony.

Wyniki wcześniejszych badań wskazywały, że relacje pomiędzy cechami osobowości w modelu wielkiej Piątki a wyczerpaniem emocjonalnym i depersonalizacją są dwukrotnie słabsze niż w odniesieniu do poczucia dokonań osobistych (Alarcon i in., 2009; Morgan i De Bruin, 2010). Chcę w tym miejscu podkreślić, że jest to niewykorzystany potencjał eksploracji nowej wiedzy w prezentowanym badaniu mgr Marty Zwierzchowskiej. Zakładając, że cechy osobowości będą poprzedzały meta-wartości osobiste w odniesieniu do trzech komponentów wypalenia zawodowego, Doktorantka mogła poprowadzić dyskusję w tym obszarze na podstawie osiągniętych wyników. Wzbogaciłoby to dysertację o rozważania na temat charakteru i funkcji komponentu wypalenia jakim jest obniżone poczucie dokonań osobistych. Wielokrotnie wskazywano, że ten komponent różni się od dwóch pozostałych, tj. wyczerpania i depersonalizacji (wskazywanych jako bardziej centralne dla syndromu wypalenia), właśnie poprzez nadanie mu statusu zbliżonego bardziej do cech osobowości. W badaniu przedstawionym w dysertacji, cechy osobowości wyjaśniały 18% wariancji wyczerpania emocjonalnego, 21% depersonalizacji, i 29% poczucia dokonań osobistych. Ponadto cechy osobowości z wyjątkiem neurotyczności sprzyjały poczuciu osiągnięć osobistych. Wyniki te mogą sugerować, że poczucie osiągnięć osobistych ma w istocie inny charakter niż dwa pozostałe komponenty wypalenia zawodowego.



Neurotyczność z uwagi na afektywny komponent może łączyć się z wyczerpaniem emocjonalnym. Jednak nie można wykluczyć relacji konkurencyjnej, że to wyczerpanie emocjonalne stanowi o nasileniu neurotyczności.

W dyskusji uzyskanych wyników nie brzmiało przekonująco wyjaśnienie, że różnice indywidualne mogą być zależne od stażu i wieku pielęgniarek (s. 94), wymaga to dalszego uzasadnienia.

W przeglądzie badań dotyczących relacji pomiędzy podstawowymi wartościami i wypaleniem zawodowym, wypalenie zawodowe traktowane jest jako komponent dobrostanu zawodowego, co w części dysertacji poświęconej zjawisku wypalenia zawodowego nie zostało wskazane. To czego zabrakło w części teoretycznej, a zaistniało w dyskusji wyników, to osadzenie konstruktu wypalenie zawodowe jako części dobrostanu.

Implikacje teoretyczne prezentowanego badania nie budzą wątpliwości i są udokumentowane, to implikacje praktyczne warto rozwinąć.

Przedstawiona do recenzji dysertacja nie jest wolna od błędów językowych (np. stylistycznych), jak też wizualna strona prezentowanych modeli wymaga staranniejszego przygotowania. Zdarzają się też potknięcia językowe, np. w systemie szkolnictwa wyższego są studenci, a nie jak podaje Doktorantka, uczniowie (s. 101). Nazwisko Wilczek-Rużyczka jest co najmniej dwukrotnie błędnie zapisane (s. 110).

Dobór literatury przedmiotu jest zróżnicowany. W niektórych fragmentach dysertacji dominują odwołania do stosunkowo odległych w czasie publikacji, a także uwzględnione są referencje dotyczące badań w grupie zawodowej nauczycieli (np. Lipowska, 2016; Tucholska, 2009). Jednak to co bardziej mnie martwi, to mnogość odwołań do źródeł wtórnych. Literatura dotycząca wypalenia zawodowego pielęgniarek, a także generalnie pracowników ochrony zdrowia, jest niezwykle bogata i mogłaby być lepiej wykorzystana w przedłożonej dysertacji.

Podsumowując, zgodnie z kryteriami określonymi w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o tytule naukowym i stopniach naukowych (Dz.U. nr 56, poz. 595 z późniejszymi zmianami) dotyczące nadania stopnia doktora, stwierdzam, że przedłożona do recenzji rozprawa mgr Marty Zwierzchowskiej „Osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego pielęgniarek w Polsce” stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i wnosi istotny wkład teoretyczny w wiedzę z obszaru psychologii różnic indywidualnych. Doktorantka wykazała się wiedzą z zakresu reprezentowanej dyscypliny naukowej oraz pokazała, że opanowała warsztat badawczy. Biorąc

powyższe pod uwagę wnioskuję do Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu SWPS o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Beata A. Basińska

/Beata A. Basińska/

#### Bibliografia

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Faul, P. (2014). G\* Power Version 3.1.9.2. Universitet Kiel.
- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354-364.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 30(1), 46-70.
- Morgan, B., & De Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40(2), 182-191.
- Salminen, S., Andrcou, E., Holma, J., Pekkonen, M., & Mäkikangas, A. (2017). Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study. *Burnout Research*, 7, 1-9.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Wojtyniak, B., Goryński, P. (red.). (2020). Sytuacja zdrowotna ludności Polski i jej uwarunkowania. Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego - Państwowy Zakład Higieny.
- Wojtyniak, B., Goryński, P., Moskalewicz, B. (red.). (2012). Sytuacja zdrowotna ludności Polski i jej uwarunkowania. Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego - Państwowy Zakład Higieny.
- You, X., Huang, J., Wang, Y., & Bao, X. (2015). Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants. *Personality and Individual Differences*, 74, 139-145.