

Kraków, .01.08.2017 r.

Prof. dr hab. Marta Makara-Studzińska
Zakład Psychologii Zdrowia
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
Collegium Medicum

Recenzja rozprawy doktorskiej
pt. „ *Ocena własnej skuteczności a wypalenie zawodowe
pracowników warsztatów terapii zajęciowej*”

mgr Ewa Dutczak

Promotor: dr hab. n. med. Ewa Rudnicka-Drożak

Z badań Światowej Organizacji Zdrowia wynika, że około 70% osób niepełnosprawnych wymaga rehabilitacji pod nadzorem specjalistów. Formą aktywności w istotny sposób wspomagającą proces rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce, jest ich uczestnictwo w warsztatach terapii zajęciowej. Placówki te swoimi korzeniami sięgają początków lat 90-tych. W początkowych latach jako cel działań warsztatów terapii zajęciowej, wskazywano rehabilitację zmierzającą do rozwoju ogólnego każdego uczestnika, poprawy zaradności osobistej, sprawności psychofizycznych oraz przystosowania i funkcjonowania społecznego. W perspektywie czasu, zasady działania i cele warsztatów, zaczęły ulegać dość znaczącym zmianom, warsztat terapii zajęciowej miał realizować zadania nie tylko w zakresie rehabilitacji społecznej ale i zawodowej, w związku z czym zaczęto kłaść duży nacisk na przygotowanie uczestników warsztatów do podjęcia pracy zawodowej. Powstanie warsztatów terapii zajęciowej, w znacznym stopniu zapobiegło izolacji osób z niepełnosprawnością od reszty społeczeństwa.

Aktualnie około 10 000 osób jest zatrudnionych w warsztatach terapii zajęciowej. Stanowią oni najwyższy odsetek kadry merytorycznej. Realizują swoje zadania rewalidacyjne prowadząc pracownie terapeutyczne. Instruktorzy, terapeuci muszą dbać o właściwy dobór środków terapii angażujących uczestników intelektualnie i fizycznie, adekwatnie do ich stanu psychofizycznego oraz możliwości. Muszą wykazywać się kompetencją, odpowiedzialnością, kreatywnością, cierpliwością, opiekuńczością, oddaniem, opanowaniem, zaangażowaniem w pracy, wykazując dużą empatię i zrozumienie potrzeb.

Terapeuta jest nie tylko trenerem i edukatorem, ale także stanowi oparcie emocjonalne dla uczestników warsztatów. Praca instruktorów i terapeutów, to praca wyczerpująca emocjonalnie i fizycznie. Praca w tym zawodzie nie jest przypadkiem, terapeuci to ludzie oddani swojej pracy, gotowi na duże wyzwania. Ich praca zawodowa związana jest z dużym stresem i obciążeniem emocjonalnym. Stres zawodowy to stres przeżywany w miejscu pracy, pojawia się na wszystkich szczeblach organizacji. Człowiekowi w procesie pracy, towarzyszą obiektywne i subiektywne czynniki będące źródłem stresu w jego środowisku pracy. Czynniki obiektywne to fizyczne i społeczne warunki pracy. Czynniki subiektywne dotyczą motywów podejmowania przez pracownika zatrudnienia w danym zakresie, postaw wobec wykonywanego zawodu, stopnia zadowolenia z wykonywanej pracy.

Obciążenia w pracy związane z nadmiarem obowiązków i konfliktami interpersonalnymi, oraz niedostatki zasobów jednostki mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Zagrożenie wypaleniem może być związane z osobowością człowieka, uwarunkowaniami związanymi z wykonywanym zawodem, bądź samym miejscem pracy. Wypalenie zawodowe charakteryzuje się obecnością symptomów zaburzeń, występują zarówno symptomy fizjologiczne (zaburzenia snu czy apetytu), jak również psychiczne (lęk, depresja), może dojść również do wzrostu konsumpcji używek i leków; spadkiem wydajności pracy, który jest obserwowany przez kierownictwo, zespoły nadzorujące oraz przez klientów; obniżeniem jakości wykonywanych zadań czy usług, dostrzeganym przez pracownika i jego otoczenie.

Należy podkreślić, iż jest niewiele badań naukowych, które analizują wypalenie zawodowe pracowników warsztatów terapii zajęciowej, stąd też podjęcie tego tematu przez Doktorantkę jest w pełni uzasadnione. Realizacja podjętego projektu badawczego jest uzasadniona względami teoretycznymi i praktycznymi. Podjęty temat dotyczy niewątpliwie mało rozpoznanego i opracowanego zagadnienia, stąd przeprowadzone badania uważam za celowe. Niniejsza rozprawa jest także bardzo cennym uzupełnieniem luki widocznej w analizach naukowych.

Rozprawa doktorska mgr Ewy Dutcza liczy razem z załącznikami 179 stron (spis tabel, wykresów i rycin) i obejmuje 31 wykresów, 4 ryciny, 29 tabel, wykaz skrótów używanych w pracy, spis piśmiennictwa oraz streszczenia w języku polskim i angielskim. Bibliografia jest obszerna i składa się z odpowiednio dobranych i prawidłowo zapisanych 150 pozycji polskich i zagranicznych, w znacznej mierze z ostatnich 10 lat. W pracy znajduje się aneks, w którym zawarto protokół badań wraz z narzędziami badawczymi.

Konstrukcja pracy jest klarowna, ma typowy układ metodologiczny i składa się z siedmiu rozdziałów. Poszczególne rozdziały są komplementarne i przedstawiają analizowany problem w świetle literatury (Rozdział I i II), założenia, cel pracy, hipotezy badawcze, materiał i zastosowane narzędzia badawcze (Rozdział III), wyniki badań (Rozdział IV), dyskusję i omówienie wyników (Rozdział V) oraz wnioski (Rozdział VI), podsumowanie (Rozdział VII).

Zarówno układ pracy, jak i dobór i znajomość, a także ujęcie literatury przedmiotu (i to z kilku dziedzin), dobór metod i narzędzi badawczych świadczą o bardzo dobrym przygotowaniu metodologicznym Autorki, jednocześnie o poprawnym warsztacie naukowym. Edytorska strona rozprawy jest poprawna.

Dysertacja składa się z części teoretycznej i empirycznej. W części teoretycznej na którą składają się dwa rozdziały („Rozdział I i Rozdział II”) Autorka wykazała doniosłość tematu swojej pracy i stan badań realizowanych w konwencji nauk o zdrowiu nawiązując do prawa, socjologii medycyny, pedagogiki i psychologii.

Walorem części teoretycznej dysertacji jest bardzo dokładna interdyscyplinarna analiza zagadnień wypalenia zawodowego oraz problematyki psychologii pracy.

Należy podkreślić, że opracowanie jest syntetyczne i komunikatywne, ukazuje najczęstsze tendencje w omawianym zakresie problematyki. Rozważania Autorki są wyczerpujące i bardzo dobrze wyważone, opierają się właściwie dobranych materiałach źródłowych. Doktorantka wykazała dużą staranność i wnikliwość oraz umiejętność sprawnego posługiwania się cytowanym piśmiennictwem. Walorem zbioru piśmiennictwa jest znaczący udział najnowszych obcojęzycznych pozycji związanych z tematem dysertacji.

Część empiryczną poprzedza omówienie założeń metodologicznych i organizacyjnych badań.

Głównym problemem badawczym pracy jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: Jak pracownicy warsztatów terapii zajęciowej oceniają własną skuteczności i wypalenie zawodowe, oraz czy ich własna skuteczność koreluje z wypaleniem zawodowym?

Dla realizacji głównego problemu badawczego sformułowano następujące cele szczegółowe:

1. Jaki badani pracownicy warsztatów terapii zajęciowej mają stosunek do wykonywanej pracy?
2. Jak oceniają poziom własnej skuteczności i czy mają poczucie wypalenia zawodowego w związku z wykonywaną pracą?
3. Które wybrane zmienne socjodemograficzne determinują ocenę własnej skuteczności i wypalenie zawodowe respondentów?
4. Jakie występują typy wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą wśród badanych pracowników i które zmienne socjodemograficzne są determinantami dla tych wzorców?
5. Czy występuje korelacja pomiędzy oceną własnej skuteczności a wypaleniem zawodowym badanych pracowników i prezentowanymi typami wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą?

Doktorantka sformułowano następujące hipotezy badawcze:

Hipoteza główna :

Pracownicy warsztatów terapii zajęciowej mają wysoką ocenę własnej skuteczności, część spośród nich ma poczucie wypalenia zawodowego, występuje korelacja między ich własną skutecznością a wypaleniem zawodowym.

Hipotezy szczegółowe:

1. Badani pracownicy uważają się za osoby kompetentne i merytorycznie przygotowane do pracy, empatyczne wobec uczestników, jako główne źródło niezadowolenia wskazują nieadekwatność wynagrodzenia w stosunku do wykonywanej pracy.
2. Badani wysoko oceniają poziom własnej skuteczności, u części spośród nich występuje zespół wypalenia zawodowego.
3. Ocenę własnej skuteczności, wypalenie zawodowe oraz typ wzorców zachowań badanych pracowników determinuje: wykonywany zawód, wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy, lokalizacja miejsca pracy (miasto wieś).
4. Wśród badanych pracowników warsztatów terapii zajęciowej występują wszystkie typy wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą, determinantami tych typów wzorców są: wiek, płeć, wykształcenie, wykonywany zawód, staż pracy, lokalizacja miejsca pracy (miasto wieś).
5. Ocena własnej skuteczności badanych koreluje z ich poczuciem wypalenia zawodowego i prezentowanymi typami wzorców zachowań.

Materiał badawczy stanowili terapeuci zajęciowi i instruktorzy terapii zajęciowej – 70,75% badanej grupy, fizjoterapeuci (9,89%), psychologowie (8,60%), pielęgniarki (6,67%) oraz pracownicy socjalni (4,09%). Kwestionariusze ankiet w liczbie 865 kompletów, wraz z pismami przewodnimi skierowanymi do kierowników placówek, zostały wysyłane listami poleconymi do 68 warsztatów, w tym do 34 z terenu województwa lubelskiego i do 34 z terenu województwa mazowieckiego, były to warsztaty terapii zajęciowej mające swoje lokalizacje na terenach miejskich i wiejskich. W efekcie w projekcie uczestniczyło 59 warsztatów terapii zajęciowej w tym: 29 z województwa lubelskiego, 30 z województwa mazowieckiego. W badaniu wzięło udział 667 osób, odrzucono 47 kompletów kwestionariuszy. Do analiz statystycznych przeznaczono 620 poprawnie wypełnionych ankiet. Wśród zakwalifikowanych do badania, było 297 osób zatrudnionych w WTZ mających swoją siedzibę na terenach miejskich i 168 osób z terenów wiejskich.

Doktorantka ustanowiła następujące kryteria włączenia do badanej grupy:

W pracy zostały wykorzystane następujące narzędzia badawcze:

- Autorski kwestionariusz ankiety – składający się z metryczki: data badania, wiek, płeć, wykształcenie, wykonywany zawód, staż w zawodzie oraz pytania czy miejscem pracy dla respondenta jest warsztat terapii zajęciowej funkcjonujący na terenie miejskim lub wiejskim. W dalszej części kwestionariusz zawierał 11 pytań dotyczących obciążenia, wyczerpania i zmęczenia związanego z pracą, dolegliwości somatycznych respondentów, przyczyn niezadowolenia i stresu badanych, posiadanych kompetencji,

- Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES (Generalized Self-Efficacy Scale), opracowana przez Schwarzera i Jerusalema. Polska wersja powstała w 1998 roku, jej autorami są: Ralf Schwarzer, Michael Jerusalem i Zygfryd Juczyński. Polska wersja posiada dobre właściwości psychometryczne, współczynnik α Cronbacha wynosi 0,85. Skala jest krótkim narzędziem składającym się z 10 pytań. Skala GSES mierzy siłę ogólnego przekonania jednostki w kwestii skuteczności i radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Skala jest przeznaczona do badania osób dorosłych zarówno zdrowych jak i chorych. Poczucie własnej skuteczności jest wyznacznikiem działań i zamierzeń człowieka w obszarach zachowań zdrowotnych, jak również wpływa na ocenę osobistych zasobów jednostki w sytuacji stresowej.

- Kwestionariusz Samopoczucia w Pracy OLBI (Oldenbourg Burnout Inventory). Kwestionariusz został skonstruowany przez grupę holenderskich badaczy pod kierunkiem Evangelii Demerouti i jej współpracowników w 2001 roku.

Polską adaptację tego narzędzia wykonał Roman Cieślak w 2010 roku, za zgodą autorki oryginalnej wersji kwestionariusza. Skala OLBI służy do pomiaru wypalenia zawodowego, składa się z 16 stwierdzeń dotyczących stosunku do wykonywanej pracy i odczuć z nią związanych. Zawiera ona dwie podskale: wyczerpania (exhaustion) oraz braku zaangażowania w pracę (disengagement from work) – składające się na zagregowany wskaźnik poziomu wypalenia zawodowego oraz wskaźnik ogólny. Na każdą z podskal przypada po osiem itemów. Polska wersja kwestionariusza OLBI, jest polecana jako metoda pomiaru wypalenia zawodowego alternatywna do klasycznego podejścia oraz jako nowoczesne narzędzie stosowane na całym świecie .

- Kwestionariusz do badania indywidualnych wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą – AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster), opracowany w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Poczdamskiego przez Uwe Schaarschmidta i Anderasa Fischera. Polską adaptację narzędzia przygotowali Tatiana Rongińska i Werner A. Gaida w 2001 roku. Kwestionariusz AVEM został stworzony w celu określenia indywidualnych zasobów jednostki w kontekście radzenia sobie z wymaganiami sytuacji zawodowych. W skład AVEM wchodzi 66 twierdzeń osadzonych na 11 skalach. Konstrukcja kwestionariusza uwzględnia trzy podstawowe sfery osobowości związane z pracą: zaangażowanie zawodowe, odporność psychiczną i strategię zwalczania sytuacji problemowych oraz emocjonalny stosunek do pracy.

Zastosowanie kwestionariusza pozwala określić wzorce zachowań jednostki w kontekście sytuacji pracy i w oparciu o wyniki opracować ewentualne działania prewencyjne . Kwestionariusz AVEM, wykorzystany został do badań, po wykupieniu praw do narzędzia w firmie AlfaSoft s.c. z siedzibą w Katowicach, będącej dysponentem licencji polskiej wersji językowej AVEM na terenie RP., numer licencji: EDU/140521.

Wyniki badań

Uzyskane wyniki świadczą o tym, iż pracownicy warsztatów terapii zajęciowej czują się kompetentni i merytorycznie przygotowani do wykonywania swojej pracy (88,17%). Badania wykazały, że większość pracowników warsztatów cechuje bardzo wysokie poczucie empatii dla uczestników i zrozumienie ich potrzeb (86,02%).

Jako powód niezadowolenia i stresu w pracy respondenci, najczęściej wskazywali nieadekwatność wynagrodzenia w stosunku do wykonywanej pracy (78,06%).

W przeprowadzonej ankiecie własnej: 19,14% badanych pracowników wskazało, iż mają

poczucie wypalenia zawodowego. Czynniki które mają niewątpliwie wpływ na proces radzenia sobie ze stresem w pracy są zasoby pracowników, w tym szczególnie ważne jest poczucie własnej skuteczności. Większość badanych pracowników warsztatów terapii zajęciowej cechowała się wysokim poczuciem własnej skuteczności (72,26%). Nie odnotowano istotnych statystycznie zależności poczucia własnej skuteczności, z wybranymi zmiennymi socjodemograficznymi.

Badania dotyczące wypalenia zawodowego wśród respondentów przeprowadzone kwestionariuszem OLBİ, wykazały, że najwyższe wyniki świadczące o wypaleniu zawodowym wystąpiły u pielęgniarek w tym: brak zaangażowania $M=2,58$, wyczerpanie $M=2,87$, wskaźnik ogólny $M=2,72$, następnie u pracowników socjalnych: brak zaangażowania $M=2,54$, wyczerpanie $M=2,74$, wskaźnik ogólny $M=2,64$, kolejną grupę stanowili terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej: brak zaangażowania $M=2,54$, wyczerpanie $M=2,59$, wskaźnik ogólny $M=2,57$, przedostatnią grupą byli fizjoterapeuci: brak zaangażowania $M=2,49$, wyczerpanie $M=2,54$, wskaźnik ogólny $M=2,52$. Grupą zawodową, która uzyskała najniższe wyniki świadczące o najmniejszym wypaleniu zawodowym byli psycholodzy: brak zaangażowania $M=2,37$, wyczerpanie $M=2,42$, wskaźnik ogólny $M=2,40$. Ponadto odnotowano, iż wiek oraz staż pracy – istotnie determinują wszystkie trzy wskaźniki wypalenia zawodowego: brak zaangażowania, wyczerpanie i ogólny wskaźnik.

W wyniku przeprowadzonej analizy statystycznej, na podstawie wyników kwestionariusza AVEM określono wzorce zachowań i przeżyć związanych z pracą, występujące w badanej grupie pracowników – typ zdrowy G (18,71% grupy), typ oszczędnościowy S (12,90%) typ ryzyka nadmiernie obciążony A (11,18%), typ „wypalony” B (12,69%), i 44,52% respondentów zostało zakwalifikowanych do typu niezdeterminowanego (czyli nie dało się u nich ustalić jednoznacznego typu zachowań).

Badania potwierdziły istotną statystycznie zależność wystąpienia określonych typów wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą z następującymi zmiennymi socjodemograficznymi: wykonywanym zawodem w przypadku typu G, typu S oraz typu B, wiekiem i stażem pracy w przypadku typu G, oraz lokalizacją miejsca pracy (miasto, wieś): w przypadku typu B.

Analiza wyników zależności poczucia własnej skuteczności i zmiennych opisujących wypalenie zawodowe uzyskane na podstawie badań kwestionariuszem OLBI, w całej grupie, wykazała istotne statystycznie korelacje ujemne w trzech wskaźnikach, wskazujące na to, że wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają niższe wyniki: braku zaangażowania ($r=-0,318$, $p<0,001$), wyczerpania ($r=-0,336$, $p<0,001$), wskaźnik ogólny ($r=-0,360$, $p<0,001$).

Przeprowadzone badania wykazały korelację poczucia własnej skuteczności ze skalami Kwestionariusza AVEM, jedynie w przypadku „subiektywnego znaczenia pracy” nie odnotowano istotnych statystycznie zależności. Najbardziej znaczącą korelacją okazała się zależność poczucia własnej skuteczności i „ofensywnych strategii rozwiązywania problemów” ($r=0,462$, $p<0,001$) – wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają wyższe wyniki uzyskane w skali ofensywnych strategii rozwiązywania problemów.

Podobne zależności odnotowano w przypadku „zadowolenia z życia” oraz „poczucia sukcesu zawodowego”. Korelację ujemną, odnotowano w przypadku „tendencji do rezygnacji w sytuacji porażki” ($r=-0,332$, $p<0,001$) – wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają niższe wartości w/w zmiennej.

Wykazano również wpływ poczucia własnej skuteczności na prezentowany typ wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą w przypadku typu G – zdrowy (pracownicy socjalni $r=0,608$, $p=0,006$, fizjoterapeuci $r=0,508$, $p<0,001$, terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej $r=0,379$, $p<0,001$), u których wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności występuje większe prawdopodobieństwo wystąpienia tego wzorca, oraz w przypadku typu B – „wypalony” (fizjoterapeuci $r=-0,573$, $p<0,001$, pielęgniarki $r=-0,528$, $p=0,002$, terapeuci zajęciowi, instruktorzy terapii zajęciowej $r=-0,420$, $p<0,001$), gdzie większemu poczuciu własnej skuteczności odpowiada niższe prawdopodobieństwo występowania tego wzorca.

Wyniki prezentowanych badań stanowią wkład w pogłębianie tematyki, wpływu indywidualnych zasobów jednostki w kontekście radzenia sobie z wymaganiami sytuacji zawodowych, w tym szczególnie z wypaleniem zawodowym.

Ponadto uzyskane wyniki, mogą być implikacją do praktycznych rozwiązań służących opracowaniu, skutecznego programu interwencji, mającego na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu, zwiększenie poczucia jakości życia, warunków pracy i płacy, wielotysięcznej rzeszy pracowników warsztatów terapii zajęciowej.

W rozdziale Dyskusja i Omówienie wyników, który kończy część empiryczną dysertacji Doktorantka podsumowała wyniki swoich badań.

Obszerna i bardzo dobrze napisana dyskusja konfrontuje otrzymane dane z współczesnym, dobrze dobranym piśmiennictwem. Doktorantka wykazała się przy tym umiejętnością krytycznej oceny uzyskanych wyników. Przeprowadzona dyskusja wskazuje na dobry warsztat naukowy Autorki rozprawy.

Na podstawie uzyskanych wyników Doktorantka sformułowała osiem wniosków, które zawarła w kolejnym rozdziale:

1. Pracownicy warsztatów terapii zajęciowej uważają się za osoby kompetentne i merytorycznie przygotowane do pracy (88,17%), empatyczne wobec uczestników (86,02%), jako główne źródło niezadowolenia i stresu wskazują nieadekwatność wynagrodzenia w stosunku do wykonywanej pracy (78,06%).

2. Badani wysoko oceniają poziom własnej skuteczności (72,26%), część spośród nich ma poczucie wypalenia zawodowego (19,14%).

3. Na ocenę uogólnionej własnej skuteczności badanej populacji nie mają wpływu wybrane zmienne socjodemograficzne, zaś determinantami poziomu wypalenia są: wiek i staż pracy.

4. Wśród respondentów występują wszystkie typy wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą: typ G – typ zdrowy, typ S – typ oszczędnościowy, typ A – typ ryzyka nadmiernie obciążony, typ B – typ „wypalony”.

Determinantami tych wzorców są takie zmienne socjodemograficzne jak:

- wykonywany zawód – typ G, typ S oraz typ B,
- wiek – typ G,
- staż pracy – typ G,
- lokalizacja miejsca pracy (miasto, wieś) – typ B.

5. Analiza wyników zależności poczucia własnej skuteczności i zmiennych opisujących wypalenie zawodowe uzyskane na podstawie badań kwestionariuszem OLBI, w całej grupie badanych, wykazała istotne statystycznie korelacje ujemne w trzech wskaźnikach, wskazujące na to, że wyższym wynikiem poczucia własnej skuteczności odpowiadają niższe wyniki: braku zaangażowania, wyczerpania, wskaźnika ogólnego.

W badanych grupach zawodowych pracowników, (z wyjątkiem pracowników socjalnych), występuje korelacja między uogólnionym poczuciem własnej skuteczności i wypaleniem zawodowym – większemu poczuciu skuteczności odpowiada niższy poziom wypalenia

Przeprowadzone badania wykazały korelację poczucia własnej skuteczności ze skalami Kwestionariusza AVEM, z wyjątkiem skali „subiektywne znaczenie pracy”. Poczucie własnej skuteczności koreluje ze wzorcami zachowań i przeżyć związanych z pracą z Kwestionariusza AVEM, w przypadku typu G – typ zdrowy oraz typu B – typ „wypalony”.

Wysunięte przez Doktorantkę wnioski są spójne z postawionym celami pracy oraz wynikami przeprowadzonych badań.

Podsumowując część empiryczną, pragnę podkreślić, że wyniki zostały opracowane szczegółowo, a kierunki statystycznej analizy wyników badań wskazują na profesjonalizm Doktorantki w zakresie badań jakościowych bazujących na statystyce. Wnioski logicznie wynikają z prezentowanych wyników badań.

Konkluzja końcowa

Na zakończenie oceny wartości poznawczej i aplikacyjnej recenzowanej rozprawy doktorskiej mgr Ewy Dutczak wyrażam pogląd, iż Doktorantka wykazała się rozeznaniem zastanej wiedzy teoretycznej oraz dojrzałością warsztatu badawczego. Metodologia i przebieg badania miały solidne podstawy w przedstawionym przeglądzie literatury. Tekst rozprawy napisany starannie, poprawnym językiem. Stwierdzone w czasie czytania drobne błędy (interpunkcyjne, literowe, gramatyczne) zapewne zostaną skorygowane w wersji do druku. Zamieszczone powyżej uwagi krytyczne nie umniejszają wysokiej oceny merytorycznej przedstawionej do recenzji pracy.

Uwagi mają jedynie na celu dokonanie ewentualnych poprawek przed publikacją pracy w recenzowanym czasopiśmie. Doktorantka w poszczególnych frazach swojej dysertacji wykazała się wysokim poziomem znajomości zagadnienia. Formalna struktura rozprawy doktorskiej nie budzi logiczno-metodologicznych zastrzeżeń. Zamierzony plan analiz został przeprowadzony konsekwentnie, z wykorzystaniem różnorodnych, zaawansowanych, adekwatnych metod analizy statystycznej.

Badania niewątpliwie są nowatorskie ponadto były czasochłonne, wymagały pracowitości, dokładności i rzetelności. Doktorantka dokonała obszernej analizy zebranych danych, zaś uzyskane wyniki przedstawił w jasny i zrozumiały sposób. Na uwagę zasługuje także bogata jakość materiału graficznego, który znakomicie ilustruje i ułatwia interpretację wyników zaprezentowanych w ocenianej dysertacji.

W podsumowaniu stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska pt. „ *Ocena własnej skuteczności a wypalenie zawodowe pracowników warsztatów terapii zajęciowej* ”

mgr Ewy Dutczak spełnia warunki określone w art. 13 ust.1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*, to jest stanowi oryginalne rozwiązanie zagadnienia naukowego oraz dowodzi ogólnej wiedzy teoretycznej i umiejętności tworzenia warsztatu badawczego.

Ogólnie oceniam niniejszą pracę bardzo pozytywnie i mam zaszczyt przedstawić Wysokiej Radzie Wydziału Lekarskiego I Nauk o Zdrowiu UJK w Kielcach wniosek o dopuszczenie mgr Ewy Dutczak do dalszych etapów przewodu doktorskiego.