

Dr hab. n o zdrowiu Agnieszka Młynarska, Prof. SUM  
Zakład Gerontologii i Pielęgniarstwa Geriatrycznego,  
Katedra Pielęgniarstwa  
Wydział Nauk o Zdrowiu w Katowicach  
Śląski Uniwersytet Medyczny

Katowice, 14.02.2023



Ocena dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego Dr n. med. Leny Serafin w związku z wnioskiem o nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu, dyscyplina nauki o zdrowiu.

#### 1. Charakterystyka kandydatki

Dr n. o zdr. Lena Serafin tytułu licencjata pielęgniarstwa uzyskała w 2009 roku a następnie podjęła kształcenie na studiach magisterskich. Po ukończeniu studiów podjęła pracę w Fundacji Hospicjum Onkologiczne, a następnie w Carolina Medical Center oraz Grupie Lux Med zajmując odpowiednio stanowiska pielęgniarki, koordynatora pracy pielęgniarek oraz kierownika ds. rozwoju pielęgniarstwa i incydentów klinicznych. W 2012 roku rozpoczęła pracę na Wydziale Nauk o Zdrowiu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego w Zakład Pielęgniarstwa Klinicznego na stanowisku wykładowcy, od roku 2018 kontynuowała zatrudnienie na stanowisku asystenta. W 2019 roku została zatrudniona na stanowisku adiunkta badawczo-dydaktycznego. Tytuł doktora nauk o zdrowiu uzyskała w 2017 roku.

#### 2. Działalność dydaktyczna i naukowa oraz współpraca wielośrodkowa

Dr n. o zdr. Lena Serafin (poza 5 pracami wchodzącymi w skład osiągnięcia naukowego) jest współautorem 6 pełnotekstowych prac oryginalnych znajdujących się w bazie Journal Citation Reports, z sumarycznym IF 19,051. W tych pracach Habilitantka jest 3 - krotnie pierwszym autorem, jeden raz ostatnim autorem. Dodatkowo Habilitantka jest współautorem 5 prac oryginalnych nie posiadających IF, 1 pracy poglądowej, 3 opisów przypadków.

Łączna wartość współczynnika impact factor wszystkich prac, łącznie z osiągnięciem naukowym (IF= 19.307) i zgodnie z rokiem opublikowania, wynosi 36,814; liczba cytowań według bazy Web of Science - 54, bez autocytacji 49; indeks Hirscha - 4.

Zainteresowania badawcze dr n. o zdr. Leny Serafin ogniskują się na następujących obszarach

tematycznych:

1. Środowisko pracy i organizacja pracy pielęgniarek
  2. Organizacja kształcenia pielęgniarek
  3. Opieka z zakresie opieki geriatrycznej oraz paliatywnej.
- 
3. Ocena dorobku naukowego

W szeroki wachlarz zainteresowań i poszukiwań badawczych Habilitantki wpisuje się cykl 6 prac będących osiągnięciem naukowym pt. „Wybrane aspekty wspierania adaptacji zawodowej pielęgniarek poprzez rozwijanie kompetencji oraz organizację środowiska pracy” składający się z następujących opublikowanych artykułów:

1. Serafin Lena, Kusiak Aleksandra, Czarkowska-Pączek Bożena. The COVID-19 Pandemic Increased Burnout and Bullying among Newly Graduated Nurses but Did Not Impact the Relationship between Burnout and Bullying and Self-Labelled Subjective Feeling of Being Bullied: A Cross - Sectional, Comparative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(3): 1-13.

IF: 4,614 MEiN: 140

2. Serafin Lena, Strząska-Kliś Zuzanna, Kolbe Gilbert, Brzozowska Paulina, Szwed Iwona, Ostrowska Aleksandra, Czarkowska-Pączek Bożena. The relationship between perceived competence and self-esteem among novice nurses - a cross-sectional study. *Annals of Medicine*. 2022; 54(1): 484-494.

IF: 5,348 MEiN: 100

3. Serafin Lena, Fukowska Maja, Zyskowska Diana, Olechowska Justyna, Czarkowska-Pączek Bożena. Impact of stress and coping strategies on insomnia among Polish novice nurses who are employed in their field while continuing their education: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2021; 11:1-9.

IF: 3,006 MEiN: 100

4. Serafin Lena, Danilewicz Dariusz, Chyla Piotr, Czarkowska-Pączek Bożena. What is the most needed competence for newly graduated generation z nurses? Focus groups study. *Nurse Education Today*. 2020; 94:1-8.

IF: 3,442 MEiN: 100

5. Serafin Lena, Pawlak Natalia, Strząska-Kliś Zuzanna, Bobrowska Anna, Czarkowska-Pączek Bożena. Novice nurses' readiness to practice in an ICU: A qualitative study. *Nursing in Critical Care*. 2022; 27(1): 10-18.

IF: 2,897 MEiN: 100

6. Kalbarczyk Agnieszka, Serafin Lena, Czarkowska-Pączek Bożena. Novice nurses' leadership competence: a cross-sectional study. *Pielęgniarstwo XXI w.* 2022. 21, 2(79): 88-93  
MEiN: 40

Proces adaptacji zawodowej w dziedzinie pielęgniarstwa jest definiowany jako przystosowywanie nowych pracowników do warunków, które panują na oddziale, oraz wdrażanie ich do obowiązków zgodnych z kwalifikacjami i kompetencjami. Prawidłowo przeprowadzony proces adaptacji umożliwi szybsze i sprawniejsze wdrożenie nowego pracownika do pracy oraz stanowi fundament późniejszego zaangażowania w samorozwój oraz pozycję w firmie. Nieudany proces adaptacji może być związany z rozczarowaniem doświadczenia nowej pracy i powodować dysonans pomiędzy oczekiwaniami w związku z nową, często wymarzoną pracą a zastaną rzeczywistością. Wpływ na to ma również atmosfera wewnątrz firmy, szczególnie kiedy zauważa się brak życzliwości i zaufania ze strony przełożonego i pracowników, a także brak zdolności przystosowania do oczekiwań przełożonego i współpracowników. Niedostateczne wdrożenie programu adaptacji zawodowej może powodować, że pracownicy wykazują zmniejszoną produktywność, nie są pewni narzuconych ról zawodowych i pełnionych obowiązków, przejawiają brak zaangażowania i samodzielności w wykonywaniu powierzonych obowiązków.

Celami głównymi prezentowanego przez Habilitantkę cyklu była ocena i analiza wybranych aspektów środowiska pracy pielęgniarek oraz ich wpływu na efektywność praktyki oraz procesu adaptacji zawodowej. Cele szczegółowe opracowania to:

1. Analiza występowania oraz relacji pomiędzy wypaleniem zawodowym i mobbingiem doświadczanym przez początkujące pielęgniarki pracujące w zawodzie przed i w trakcie pandemii COVID-19.
2. Ocena i analiza zależności pomiędzy kompetencjami a samooceną początkujących pielęgniarek.
3. Analiza wpływu poszczególnych strategii radzenia sobie na zależność między stresem a bezsennością u początkujących pielęgniarek, które są zatrudnione w swojej dziedzinie

i kontynuują naukę.

4. Identyfikacja oraz analiza kompetencji początkujących pielęgniarek pokolenia Z, które mogą zwiększyć ich wydajność pracy i wspierać ich w okresie adaptacji zawodowej.
5. Analiza przygotowania i gotowości początkujących pielęgniarek do pracy na oddziałach intensywnej terapii.
6. Ocena kompetencji w zakresie autentycznego przywództwa wśród początkujących pielęgniarek.

W pierwszej publikacji “The COVID-19 Pandemic Increased Burnout and Bullying among Newly Graduated Nurses but Did Not Impact the Relationship between Burnout and Bullying and Self-Labelled Subjective Feeling of Being Bullied: A Cross- Sectional, Comparative Study” Habilitantka podjęła się oceny występowania i zależności między mobbingiem i wypaleniem zawodowym wśród początkujących pielęgniarek. W badaniu wykorzystano schemat badania ilościowego, przekrojowego, porównawczego. Do analizy autorka włączyła 212 pielęgniarek. Wybrane narzędzia NAQ (ang. Negative Acts Questionnaire) – kwestionariusz do pomiaru mobbingu oraz jego trzy składowe: mobbing wymierzony w osobę, mobbing dotyczący pracy oraz przemoc fizyczną, OLBI (ang. Oldenburg Burnout Inventory) – do oceny poziomu wypalenia zawodowego w dwóch podskalach: wyczerpanie i wycofanie oraz autorskiego kwestionariusza do oceny zmiennych socjodemograficznych są aktualne, trafne i niezawodne. Prezentowane wyniki wskazują, że odsetek pielęgniarek rozpoczynających praktykę, które doświadczały mobbingu wynosił 61,7%, natomiast w trakcie pandemii aż 79,8% pielęgniarek doświadczyło mobbingu, co stanowi istotną statystycznie różnicę  $p=0,002$ . Nie wykazano istotnej statystycznie różnicy pomiędzy subiektywnym odczuwaniem doświadczania mobbingu przed i w trakcie pandemii. Autorka w pracy przetestowała osiem modeli, z których cztery wykazały znaczącą rolę czasu pracy (przed i w trakcie pandemii) jako moderatora.

W kolejnej pracy pt. “The relationship between perceived competence and self-esteem among novice nurses - a cross-sectional study” dr Lena Serafin oceniała związek między samooceną a poziomem kompetencji wśród początkujących pielęgniarek. W pracy autorka wyznaczyła 5 celów szczegółowych. W badaniu wzięło udział 122 początkujących pielęgniarek, pracujących w zawodzie nie dłużej niż trzy lata. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz RSES (ang. Rosenberg Self-Esteem Scale) – narzędzie do oceny samooceny oraz NPCCS – SF (ang. Nurse Professional Competence Scale – Short Version) – narzędzie do oceny kompetencji pielęgniarek w następujących aspektach: opieka pielęgniarska, opieka pielęgniarska oparta na

wartościach, opieka medyczna i techniczna, pedagogika opieki, dokumentowanie i administrowanie opieki pielęgniarskiej oraz rozwój, przywództwo i organizacja opieki. Trzecią część kwestionariusza stanowiły autorskie pytania dotyczące zmiennych socjogeograficznych oraz innych związanych ze środowiskiem pracy. Analiza danych wykazała ujemną korelację między samooceną oraz wszystkimi podskalami NPCCS-SF, co oznacza, że wraz ze wzrostem kompetencji spada samoocena. Najsilniejszy negatywny związek został zidentyfikowany między kompetencjami w obszarze opieki pielęgniarskiej i samooceną. Autorka wykazała, że edukacja zawodowa pielęgniarek, miejsce pracy, chęć odejścia z obecnego miejsca pracy oraz chęci odejścia od zawodu nie były moderatorami dla relacji pomiędzy wymiarami NPCCS-SF oraz RSES.

W trzeciej pracy pt. *Impact of stress and coping strategies on insomnia among Polish novice nurses who are employed in their field while continuing their education: a cross-sectional study* celem badań była analiza wpływu poszczególnych strategii radzenia sobie ze stresem na relację między stresem a bezsennością u początkujących pielęgniarek, które pracują zawodowo i jednocześnie kontynuują naukę oraz ocena moderującej roli formy kształcenia na relację między stresem w miejscu pracy, strategiami radzenia sobie oraz bezsennością. W badaniu wzięło udział 159 początkujących pielęgniarek, które pracują w zawodzie nie krócej niż 3 miesiące i nie dłużej niż 3 lata i jednocześnie kontynuują naukę na studiach II-ego stopnia w trybie stacjonarnym lub niestacjonarnym. W pracy wykorzystano standaryzowane narzędzia badawcze: AIS (ang. Athens Insomnia Scale) – narzędzie do oceny bezsenności, PSW (ang. Perceived Stress at Work) – kwestionariusz pozwalający ocenić poziom stresu związanego z pracą, Brief COPE – narzędzie służące do identyfikacji najchętniej wykorzystywanych metod radzenia sobie ze stresem. Przeprowadzona analiza wykazała, że cztery strategie są istotnymi mediatorami relacji między stresem i bezsennością: korzystanie ze wsparcia emocjonalnego, korzystanie ze wsparcia instrumentalne, wycofanie behawioralne i obwinianie się. Odnotowano efekt mediacji częściowej dla dwóch pierwszych strategii, a dla dwóch kolejnych efekt całkowity. Analiza moderacji wykazała, że tryb studiów jest ważnym moderatorem trzech relacji: aktywnego radzenia sobie i bezsenności, odwracanie uwagi i bezsenności oraz religii i bezsenności. Pierwszy model uznawał tryb studiów jako moderator związku między aktywnym radzeniem sobie a bezsennością, w drugim modelu tryb studiów uznano za moderator w relacji między strategią radzenia sobie polegającą na odwracaniu uwagi i bezsennością, trzeci model weryfikował czy tryb studiów jest moderatorem relacji między wykorzystywaniem strategii radzenia sobie ze stresem takim jak religia a bezsennością.

W kolejnej pracy "What is the most needed competence for newly graduated generation

z nurses? Focus groups study” celem głównym badania była identyfikacja i ocena kompetencji początkujących pielęgniarek pokolenia Z, które mogą zwiększyć ich wydajność pracy i wspierać je w okresie adaptacji zawodowej. Celem drugorzędym było opracowanie definicji tych kompetencji na podstawie identyfikacji pozytywnych zachowania z nimi związanych. Do realizacji założonego celu wybrano schemat jakościowego badania eksploracyjnoopisowego. Badanie zostało przeprowadzone w maju i czerwcu 2019 w oparciu o 4 zogniskowane wywiady grupowe (grupy fokusowe), do których respondenci zostali wybrani na podstawie celowego doboru badanej próby. Wyniki badania pozwoliły na charakterystykę trudności okresu adaptacji początkujących pielęgniarek z pokolenia Z oraz zidentyfikowanie sześciu najbardziej potrzebnych na początku praktyki zawodowej kompetencji. Wśród zidentyfikowanych kompetencji pozwalających na bezpieczną i efektywną praktykę zawodową początkującym pielęgniarkom z pokolenia Z, jedynie wiedza i otwartość na rozwój zostały ocenione przez badanych jako dobrze rozwinięte, natomiast umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce, umiejętności komunikacyjne, pracy zespołowej, podejmowania decyzji i radzenie sobie ze stresem uznano za konieczne, ale wymagające znacznego rozwoju.

W piątej pracy pt. “Novice nurses' readiness to practice in an ICU: A qualitative study” Habilitantka oceniała gotowość początkujących pielęgniarek do pracy na oddziałach intensywnej terapii (OIT). Cele szczegółowe odnosiły się do rozpoznania kompetencji najbardziej potrzebnych początkującym pielęgniarkom do pracy na OIT w oparciu o ich doświadczenia oraz do analizy organizacyjnych aspektów procesu adaptacji zawodowej na OIT. Dane zostały zebrane poprzez przeprowadzenie częściowo-ustrukturyzowanych wywiadów z 17 pielęgniarkami, które pracują na OIT i są aktywne zawodowo nie krócej niż 3 miesiące i nie dłużej niż 3 lata. Ostatecznie w wyniku analizy zebranych danych wyodrębniono sześć tematów przewodnich: gotowość do pracy, proces adaptacji zawodowej, kompetencje potrzebne do pracy na OIT, trudne doświadczenia i radzenie sobie z nimi oraz rekomendacje dla absolwentów.

Ostatnia praca cyklu “Novice nurses' leadership competence: a cross-sectional study” dotyczyła oceny i analizy kompetencji autentycznego przywództwa wśród początkujących pielęgniarek. Do badania włączono 133 początkujące pielęgniarki z nie dłuższym niż 3 lata stażem pracy wzięły udział w badaniu. Jako główne narzędzie do zbierania danych został wykorzystany ALSAQ-P– kwestionariusz samooceny kompetencji autentycznego przywództwa w walidowanej wersji polskojęzycznej. Dodatkowo w celu zebrania danych socjodemograficznych oraz zmiennych dotyczących środowiska pracy opracowano autorską, drugą część narzędzia badawczego. Początkujące pielęgniarki prezentują przeciętny poziom

kompetencji w obszarze autentycznego przywództwa, które należy zacząć rozwijać w trakcie studiów licencyjnych i wzmocnić w trakcie praktyki zawodowej. Działania powinny koncentrować się na rozwijaniu kompetencji w zakresie wszystkich komponentów autentycznego przywództwa, ze szczególnym uwzględnieniem domeny samoświadomości. Działania mające na celu wzmocnienie kompetencji przywódczych kobiet są szczególnie ważnym aspektem rozwoju pielęgniarek, gdyż grupa ta wykazuje istotnie niższy od mężczyzn poziom kompetencji w tym obszarze.

Powyższe analizy bibliometryczne są wysokie i świadczą o dużej działalności badawczej i publikacyjnej kandydatki. W podsumowaniu należy stwierdzić, że monografia opracowana przez dr n. o zdr. Leny Serafin stanowi znaczny wkład Autorki w rozwój reprezentowanej przez siebie dyscypliny naukowej, jest istotnym etapem w jej rozwoju naukowym i uzasadnia ubieganie się o stopień naukowy doktora habilitowanego.

#### Wyjazdy naukowe

Habilitantka odbyła staż naukowy w Klinice i Katedrze Geriatrii Collegium Medicum w Bydgoszczy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu w okresie od 1 do 30.06.2021. Podczas stażu rozpoczęła realizację projektu EAging\_C (z ang. Education and Attitudes toward Geriatric care: Impact for Nursing Graduates\_Career decisions) dotyczącego analizy wpływu procesu kształcenia w obszarze pielęgniarstwa geriatrycznego na decyzję odnośnie do podejmowania pracy w obszarze geriatrii przez absolwentów pielęgniarstwa. Dodatkowo w okresie 24-28.02.2020 roku odbyła wizytę studyjną w Ghent University w ramach udziału w projekcie Mistrzowie Dydaktyki. Podczas wizyty studyjnej zdobywała doświadczenie w zakresie tutoring, projektowania kształcenia w oparciu o tę metodę, oceny, wykorzystania technologii w kształceniu, wykorzystania różnych metod aktywizujących studentów oraz podnoszenia jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym. W mojej opinii był to wyjazd dydaktyczny. Trzeci wyjazd Habilitantki odbywał się w ośrodku dla chorych na trąd i AIDS Jeevodaya w Indiach. Podczas stażu Habilitantka uczestniczyła w pracy przychodni ośrodka Jeevodaya - wykonywała pomiary podstawowych parametrów życiowych oraz uczestniczyła w wykonywaniu opatrunków.

4. Informacja o uczestnictwie w pracach zespołów badawczych realizujących projekty finansowane w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych, z podziałem

na projekty zrealizowane i będące w toku realizacji, oraz z uwzględnieniem informacji o pełnionej funkcji w ramach prac zespołów

Dr n. o zdr. Lena Serafin uczestniczyła jako kierownik zespołu badawczego w Ogólnopolskim, wielośrodkowym projekcie EAging\_C - Education and Attitudes toward Geriatric care: Impact for Nursing Graduates\_Career decisions. Projekt finansowany jest ze środków statutowych Zakładu Pielęgniarstwa Klinicznego, Wydziału Nauk o Zdrowiu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.

Dr n. o zdr. Lena Serafin uczestniczyła jako członek zespołu badawczego w Międzynarodowym projekcie ImPaCC-t - Improving Patient-Centered Care in Intensive Care Settings: the relationship between job satisfaction and self-assessed person-centered care provision. Projekt finansowany jest w ramach grantu Młodego Badacza Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego NZN/Z/MB1/N/20.

Przedstawione przez Habilitantkę projekty są projektami finansowanymi ze środków Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, nie są to projekty finansowane w drodze konkursowej.

## 5. Podsumowanie

Z przedstawionego mi do oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego dr n. o zdr. Leny Serafin, wynika, że jest ona dojrzałym i w pełni samodzielnym badaczem. Jej osiągnięcia naukowe, którego tematyka wynika konsekwentnie z dotychczasowych zainteresowań naukowych stanowi dobrze zaplanowane pod względem metodycznym i rzetelnie prowadzone badania, którego wyniki mają istotne walory poznawcze i praktyczne. Stwierdzam, że zarówno osiągnięcia naukowe, jak i dorobek naukowy Habilitantki spełnia kryteria określone w art. 219.1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwo Wyższym i Nauce (Dz U.z 2020 poz 85 z późn zmianami) i wnioskuje do Wysokiej Rady Dyscypliny Nauk o Zdrowiu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego o dopuszczenie do dalszych etapów przewodu o nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu, dyscyplina nauki o zdrowiu.



*Agnieszka Młynarska*

Dr hab. n. o zdr. Agnieszka Młynarska, Prof. SUM

Kierownik Katedry Pielęgniarstwa

Śląski Uniwersytet Medyczny

