

Gliwice, 21 marca 2022 r.

Prof. dr hab. inż. Seweryn Spałek  
Wydział Organizacji i Zarządzania  
Politechnika Śląska

### Recenzja

rozprawy doktorskiej

**Pani mgr inż. Sylwii Sobczak**

pt. *Uwarunkowania wewnątrzorganizacyjnych konfliktów na przykładzie kujawsko-pomorskiej sieci szpitali*

przygotowanej pod kierunkiem naukowym

Pana prof. dr hab. Macieja Zastempowskiego

w którym promotorem pomocniczym był Pan dr hab. Paweł Chudziński

na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu

Podstawą formalną do sporządzenia recenzji jest pismo, które wystosowała Pani prof. dr hab. Aldona Glińska-Noweś, Przewodnicząca Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości, informując mnie o powołaniu przez Radę Naukową na recenzenta w/w rozprawy doktorskiej.

#### 1. Charakterystyka pracy

Recenzowana rozprawa doktorska autorstwa Pani mgr inż. Sylwii Sobczak wpisuje się w bardzo ważny, niezmiernie aktualny i słabo dotychczas rozpoznany nurt badawczy w obszarze konfliktów wewnątrzorganizacyjnych jednostek ochrony zdrowia w Polsce. Doktorantka słusznie zidentyfikowała lukę badawczą, jako istotny brak kompleksowego studium, mającego na celu konfrontację istniejących teorii z praktyką spotykaną na co dzień

w szpitalach publicznych, których specyfika organizacyjna polega również na mnogości interesariuszy, stanowiących poważne źródła konfliktów.

## 2. Struktura pracy

Recenzowana rozprawa składa się z wstępu, pięciu rozdziałów i zakończenia. Rozdział pierwszy, poświęca Pani mgr inż. Sylwia Sobczak rozważaniom teoretycznym na temat konfliktów, szczególną uwagę zwracając na typologie konfliktów oraz przyczyny ich powstawania, a także strategię ich rozwiązywania. W drugim, Doktorantka przybliży kluczowe zagadnienia poświęcone uwarunkowaniom zewnętrznym i wewnętrznym powstawania, rozwoju i przebiegu konfliktu. Opisuje pojęcia otoczenia dalszego oraz wpływ zmienności prawa. Przedstawia uwarunkowania wewnętrzne powstawania, rozwoju i przebiegu konfliktu oraz wpływ cech psychospołecznych i grup pracowniczych a także działalności związków zawodowych. Z kolei trzeci rozdział zawiera opis nowych pojęć w terminologii służby zdrowia związanych z sieciami szpitali oraz przedstawia podstawy prawne oraz system podstawowego szpitalnego zabezpieczenia opieki zdrowotnej na przykładzie województwa kujawsko-pomorskiego. W czwartym rozdziale natomiast Pani mgr inż. Sylwia Sobczak przedstawia zastosowane metody badacze oraz przebieg procesu przeprowadzonych badań. W rozdziale piątym, Doktorantka prezentuje wyniki badań ankietowych uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych powstawania, rozwoju i przebiegu konfliktu. Opisuje w nim wykorzystaną metodę regresji logistycznej oraz trzy wynikowe modele logitowe, odpowiednio dla fazy powstawania, rozwoju i przebiegu konfliktu. W zwięźczeniu pracy podsumowuje wyniki badań i podejmuje dyskusję nad wynikami z badań, a także wskazuje dalsze kierunki badań w tym zakresie. Opracowanie zawarte zostało na 227 stronach. Ponadto, praca została uzupełniona o spisy bibliografii (159 pozycji), źródeł internetowych (3 pozycje), aktów prawnych (45 pozycji), wykazy schematów, tabel i ilustracji oraz cztery załączniki.

Dysertacja została przygotowana rzetelnie, w zwięzły, ale zarazem wyczerpujący sposób przedstawiając aspekty teoretyczne powiązane z tematyką pracy.

Podsumowując, strukturę pracy uznaję za poprawną, z odpowiednio zbalansowaną częścią teoretyczną i badawczą pracy.

### 3. Postępowanie badawcze

W ramach podjętego w rozprawie wysiłku badawczego Doktorantka postawiła trzy pytania badawcze:

PB 1. Jakie uwarunkowania zewnętrzne wpływają na powstawanie, rozwój i przebieg konfliktów wewnątrzorganizacyjnych w jednostkach służby zdrowia?

PB 2. Jakie uwarunkowania wewnętrzne wpływają na powstawanie, rozwój i przebieg konfliktów wewnątrzorganizacyjnych w jednostkach służby zdrowia?

PB 3. Czy istnieją różnice w sposobie postrzegania powstawania, rozwoju i przebiegu konfliktów wewnątrzorganizacyjnych przez różnych interesariuszy jednostek służby zdrowia?

Głównym celem pracy była próba identyfikacji i oceny wpływu uwarunkowań na konflikty wewnątrzorganizacyjne występujące w jednostkach służby zdrowia, funkcjonujących w ramach kujawsko-pomorskiej sieci szpitali. Realizacja tak sformułowanego celu wymagała nakreślenia następujących celów szczegółowych:

1. Identyfikację potencjalnych uwarunkowań mogących wpływać na powstawanie, rozwój i przebieg konfliktów wewnątrzorganizacyjnych w jednostkach służby zdrowia.
2. Określenie determinant powstawania, rozwoju i przebiegu konfliktów wewnątrzorganizacyjnych w jednostkach służby zdrowia.
3. Analizę i ocenę specyfiki postrzegania konfliktu przez różnych interesariuszy jednostek służby zdrowia.
4. Opracowanie rekomendacji dla menedżerów jednostek służby zdrowia w zakresie uwarunkowań konfliktów wewnątrzorganizacyjnych, ich przebiegu i sposobów rozwiązywania.



Aby zrealizować cel pracy Pani mgr inż. Sylwia Sobczak przeprowadziła empiryczne badania ilościowe. Badania zostały przeprowadzone w 2021 roku w jednostkach służby zdrowia na próbie 390 respondentów należących do różnych grup pracowników kujawsko-pomorskich szpitali.

Na uznanie zasługuje pozyskanie przez Doktorantkę wyników z badań empirycznych.

Dodatkowym atutem pracy jest zastosowanie modelu logitowego w przyjętym procesie badawczym.

Należy podkreślić, że istotnym elementem dysertacji jest autorski model konfliktów wewnątrzorganizacyjnych, który z racji swojej wielowymiarowości zasługuje na szczególną uwagę.

Reasumując stwierdzam, że Pani mgr inż. Sylwia Sobczak wykazała się umiejętnością przeprowadzenia badań oraz prawidłowego wnioskowania. Na uznanie zasługują przeprowadzone badania empiryczne w bardzo słabo wyeksplorowanym obszarze badawczym.

#### **4. Uwagi i aspekty dyskusyjne**

Ponieważ w moim mniemaniu, rozprawa doktorska powinna również stymulować dyskusję, dlatego mam nadzieję, że zgłoszone przez mnie uwagi, będą okazją do dalszego doskonalenia dotychczasowych osiągnięć Doktorantki.

Moim zdaniem dokładniejszy opis struktury próby badawczej w odniesieniu do struktury całej populacji pozwoliłby na lepsze rozpoznanie reprezentatywności badań (rozdział 4.2).

Według mnie, celem lepszego zrozumienia wyników badań należałoby podać w pracy legendę przyjętych terminów, np. „intragrupowe”, „intergrupowe” i „ekstragrupowe”. Dotyczy to również braku opisu niektórych skrótów np. „Msc” w tabeli 16 i 17 lub też „NIEMED- przelożeni”, „NIEMED-własne”, itd. na rysunku 17 i 18. Pani mgr inż. Sylwia

Sobczak powinna również podać źródło wzoru na stronie 109. Ponadto, nie do końca jasnym dla mnie jest czego dotyczyła populacja N na stronie 109 i 110.

Dla bardziej przejrzystego zobrazowania wyników badań, wskazane byłoby tabelaryczne/graficzne podsumowanie wyników badań dotyczących występowania wewnętrznych czynników konfliktów, a nie tylko podsumowanie opisowe w tekście.

Rozumiem, że badania ankietowe w większości dotyczyły konfliktów z punktu widzenia danej osoby i odnosiły się do tejże ankietowanej osoby. Powstaje zatem pytanie: czy Doktorantka rozważała kierunek badań, w których ankietowani ocenialiby inne osoby w konflikcie? Wówczas możliwe byłoby uzyskanie wieloźródłowej oceny, jak to ma miejsce np. w metodzie oceny 360 stopni.

Pragnę podkreślić, że wymienione uwagi oraz aspekty dyskusyjne nie umniejszają ogólnie pozytywnego odbioru pracy.

## Konkluzja

Reasumując pragnę zauważyć, że wysiłek badawczy, podjęty przez Pani mgr inż. Sylwię Sobczak porusza ważny, słabo dotychczas wyeksplorowany obszar badawczy. Recenzowana rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości oraz potwierdza umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Stwierdzam, że rozprawa doktorska Pani mgr inż. Sylwii Sobczak spełnia ustawowe wymagania. Dlatego też, wnoszę o dopuszczenie recenzowanej rozprawy doktorskiej do publicznej obrony.

Gliwice, 21.03.2022 