Mgr inż. Małgorzata Lorek

„Innowacyjność organizacyjna a skuteczność działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa”

Streszczenie

Innowacyjność jest właściwością, która w zależności od poziomu analizy może być identyfikowana w kontekście branży, organizacji, jednostki biznesu, jednostki indywidualnej lub samych innowacji [Gopalakrishnan, Damanpour 1997, Klimas 2016]. Ten trop w badaniach może prowadzić nas w rozmaitych kierunkach, obiecując w rezultacie odkrycie fenomenu innowacyjności i jego skutków [Twaróg, 2018]. Jednostki organizacyjne publicznej służby krwi są podmiotami, których nadrzędnym celem jest dostarczanie bezpiecznej krwi i jej składników do podmiotów wykonujących działalność leczniczą, w których przebywają pacjenci ze wskazaniami do leczenia krwią i jej składnikami. Podmioty te nie działają dla zysku, a ich efektywność nie jest uzależniona od wprowadzania na rynek innowacyjnych produktów. Szereg zmiennych występujących wewnątrz tych organizacji, a także w ich bliższym i dalszym otoczeniu ma wpływ na sprawność, a przede wszystkim skuteczność działania. Analizując działalność jednostek organizacyjnych publicznej służby krwi w Polsce można zauważyć, że pomimo identycznych ram prawnych funkcjonowania, zbliżonych uwarunkowań rynkowych, funkcjonują podmioty, które charakteryzują się bardzo dużą skutecznością podejmowanych działań. Innowacyjność organizacyjna, będąca przedmiotem niniejszej pracy, rozumiana, jako zdolność organizacji do wprowadzania innowacji [Wang, Ahmed, 2004], jest w ostatnich latach ważną zmienną, która w sektorze prywatnym odgrywa istotną rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwem i niejednokrotnie decyduje o przewadze konkurencyjnej. Spoglądając na innowacyjność organizacyjną, jako na stosunkowo złożone zjawisko, to zapewne można je zwymiarować, by następnie nie tylko badać jego wieloaspektową naturę, ale również dokonywać jego wieloaspektowego pomiaru [Twaróg, 2018]. W przypadku sektora ochrony zdrowia – jednostek publicznej służby krwi, określenie związku innowacyjności organizacyjnej, rozpatrywanej w pięciu wymiarach (produktowym, rynkowym, procesowym, behawioralnym i strategicznym) na skuteczność działania tych jednostek stanowi swoiste novum. Można zatem stwierdzić, iż istnieje wyraźnie zauważalna luka wiedzy w opracowaniach teoretycznych jak i empirycznych.

Głównym celem pracy jest: **sprawdzenie istnienia związku (określenie wpływu) innowacyjności organizacyjnej ze skutecznością działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa (utożsamionego ze skutecznością działania Regionalnych Centrów**

Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa). Celowi głównemu towarzyszą następujące cele szczegółowe w perspektywie: **teoretycznej i empirycznej** - dokonanie analizy i interpretacji innowacyjności organizacyjnej; rozpoznanie wymiarów oraz poziomu innowacyjności organizacyjnej RCKiK; identyfikacja zachowań proinnowacyjnych w RCKiK; identyfikacja stymulant i destymulant innowacyjności organizacyjnej RCKiK; **metodycznej** – weryfikacja i adaptacja narzędzia pomiaru innowacyjności organizacyjnej Wanga i Ahmeda w obszarze non-profitowym (replikacja narzędzia) oraz **utylitarnej** - sformułowanie rekomendacji/ sugestii dla praktyki gospodarowania krwią.

Identyfikacja luk wiedzy z uwzględnieniem potrzeby realizacji niniejszego projektu badawczego była podstawą sformułowania hipotezy badawczej: ***Innowacyjność organizacyjna jest dodatnio powiązana ze skutecznością działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa, rozumianego, jako skuteczność działania jednostki wiodącej (realizującej te działania) regionalnych centrów krwiodawstwa i krwiolecznictwa***.

Unikatowość i interdyscyplinarność problemu badawczego, w tym przede wszystkim jego wielowątkowość i wieloaspektowość wymagała doboru szeregu metod badawczych, właściwych poszczególnym obszarom problemowym. Projekt badawczy został przygotowany w konwencji podejścia mieszanego [Creswell, 2002] (mnogiego niejednorodnego), wykorzystując metody ilościowe oraz jakościowe. Dla zwiększenia odpowiedniego poziomu trafności i wiarygodności wnioskowania wykorzystano zasadę triangulacji: teoretycznej (dorobek naukowy z zakresu: ekonomii, zarządzania, nauk o zdrowiu), danych (źródła pierwotne – surowe dane z kwestionariusza ankiety i wtórne – literatura naukowa, strony internetowe, bazy danych Narodowego Centrum Krwi, dane ilościowe oraz jakościowe) oraz metod (ilościowych – ankieta pomiarowa). Ciężar postępowania badawczego spoczywał na indukcji (skojarzenie metod ilościowych) oraz dedukcji (skojarzenie metod jakościowych – triangulacja metod badawczych). Zgromadzone dane poddane zostały analizie ilościowej, dla testowania hipotez, z wykorzystaniem metod statystycznych: analizy rzetelności i Alfa Cronbacha, analizy czynnikowej, modelowaniu równań strukturalnych, korelacji oraz regresji. W systemie krwiodawstwa i krwiolecznictwa liderem organizacyjnym są centra krwiodawstwa i krwiolecznictwa, zwane dalej CKIK, które cechuje innowacyjność organizacyjna.

Z przeprowadzonych badań wynika, że innowacyjność organizacyjna wzmacnia skuteczność działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa. Innowacyjność organizacyjna w słabym, lecz statystycznie istotnym, dodatnim stopniu wpływa na skuteczność (siła 0,241) działania organizacji, co pozwala na pozytywną weryfikację sformułowanej hipotezy. Innowacyjność organizacyjna w CKiK jest szczególnie widoczna w wymiarze behawioralno-

procesowym (udoskonalenie etykietowania drenów składników krwi, wprowadzanie nowoczesnych aparatów do wykonywania badań, stworzenie linii automatycznej dla badań wirusologicznych i grup krwi dawców, dołączanie próbek dla frakcjonatora do pojemnika z osoczem przez dział preparatyki, nowe rozwiązania proceduralne, których celem jest zapobieganie zniszczeniom składników krwi) i produktowym (zamknięta metoda produkcji transfuzji dopłodowej, wytwarzanie opakowań pediatrycznych osocza po inaktywacji). Poszukiwanie innowacji w RCKiK ma charakter ciągły – ewolucyjny, a skuteczność obserwowana jest z perspektywy, jakości i efektywności działania. Regionalne centra krwiodawstwa i krwiolecznictwa są jednostkami, które nie posiadają wyraźnie zakreślonej kultury i strategii innowacyjnej. Również klimat organizacyjny nie stawia w priorytetowym ujęciu innowacyjności. Głównymi destymulantami innowacyjności RCKiK są: brak środków finansowych, trudności z pozyskaniem zewnętrznych źródeł finansowania (zbyt duża biurokracja), aspekt organizacyjno-techniczny np. brak odrębnej komórki organizacyjnej, która służyłaby wiedzą, doświadczeniem. Natomiast głównymi stymulantami innowacyjności regionalnych centrów krwiodawstwa i krwiolecznictwa są: możliwość osobistego rozwoju i doskonalenia zawodowego, dostęp do najnowocześniejszych doniesień – wiedzy i informacji, aspekt ekonomiczny.

Rekomendacjami w zakresie poprawy skuteczności działania poprzez wdrożenie innowacyjnych rozwiązań mogą być: wdrożenie, zharmonizowanie i skoordynowanie strategii i programów wsparcia innowacji w jednostkach, rozpowszechnienie informacji o wsparciu działań innowacyjnych, wzmocnienie mechanizmów pobudzających działalność proinnowacyjną (aspekty finansowe jak i pozafinansowe), organizacja szkoleń, debat podnoszących świadomość na temat istoty innowacyjności i jej wpływu na działalność jednostki na szczeblu zarządczym (dyrekcja), kierowniczym oraz pozostałych pracowników, większe zaangażowanie środków finansowych, nawiązanie lub zdynamizowanie współpracy, trwałego partnerstwa pomiędzy centrami krwiodawstwa a jednostkami naukowo-badawczymi, zwiększenie poziomu internacjonalizacji (poszukiwania benchmarków).

Z przeprowadzonych badań jasno wynika, że **innowacyjność organizacyjna wzmacnia skuteczność działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa**.