Warszawa, dnia 21.08.2020 r.

Dr hab. n. med. Jolanta Korsak, prof. WIM
Wojskowy Instytut Medyczny
Warszawa

Ocena
rozprawy na stopień doktora w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu w dyscyplinie nauki o zdrowiu mgr inż. Małgorzaty Lorek pt.: „Innowacyjność organizacyjna a skuteczność działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa".

Innowacyjność organizacyjna jest to, wg. Mazur-Wierzbickiej, 2015, gotowość do wdrożenia nowej metody organizacyjnej w przyjętych zasadach działania, w tym zarządzania wiedzą w danej organizacji, która nie była do tej pory stosowana. Jest więc procesem, rozwoju, zdobywania wiedzy, poszukiwań zmian. Rozwój innowacyjności zależy od czynników materialnych tj. jak np. nakłady finansowe, jak i niematerialnych, czyli zasobów ludzkich. Co więcej, rola tych ostatnich rośnie w jednostkach organizacyjnych opartych na wiedzy i jest czynnikiem wsparcia wzrostu innowacyjności w danej jednostce.

Natomiast innowacja przeważnie kojarzy się nam z czymś co jest nowe, lub lepszym, nowszym. Innowacje mogą dotyczyć różnego rodzaju procesów, zjawisk mających charakter organizacyjny, techniczny lub psychologiczny. Pojęcie innowacji jest różnie rozumiane: dla jednych jest to eksploatacja nowych pomysłów, dla innych jest to wprowadzenie nowych rozwiązań w obszarze podziału zadań między pracownikami, czy podziału uprawnień decyzyjnych. Ponieważ pojęcie to interpretuje się na różne sposoby, należy innowacje podzielić na dwie kategorie. Pierwsze z nich to innowacje technologiczne, czyli takie, które odnoszą się do produktu lub procesu produkcyjnego. Innowacje produktowe mają doskonalić istniejący już produkt, albo wprowadzić nowy lub zastosować całkowicie nowe metody wytwarzania. Druga kategoria to innowacje nietechnologiczne, które dotyczą innowacji organizacyjnych i marketingowych. Innowacyjność i innowacje, a raczej pomiary tych cech, oraz poszukiwanie metod ich oceny stały się ważnymi elementami oceny rozwoju jednostki. Tym bardziej, że takie czynniki jak informacje, wiedza czy kapitał społeczny okazały się trudno mierzalne i niewystarczające.

Wysoce interesujące i aktualne jest zatem zdefiniowanie innowacyjności organizacyjnej i poszukiwanie przez mgr inż. Małgorzatę Lorek metod ją oceniających w aspekcie skuteczności działania jednostek organizacyjnych. Podjęta przez doktorantkę praca zasługuje na uznanie, jest w pełni uzasadniona i absolutnie pionierska. Jest bowiem pierwszą pracą,

w której autorka podjęła próbę określenia związku innowacyjności organizacyjnej ze skutecznością działania jednostek publicznej służby krwi.

Przedłożona mi do oceny rozprawa zawiera 140 stron wydruku komputerowego, w tym 68 tabel, 41 ryciny i 110 pozycji piśmiennictwa. Praca zredagowana jest w układzie klasycznym i składa się z 6 rozdziałów oraz szeregu podrozdziałów. Wstępna część rozprawy to obszerny składający się z 2 rozdziałów i zajmujący 27 stron, opis systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa w Polsce, jego struktura i zadania. Autorka rozważyła także określenie skuteczności Regionalnych Centrów Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w aspekcie innowacyjności, która jest wypadkową wielu procesów i zjawisk zachodzących w jednostkach służby krwi. Znajduje się tu także przegląd danych z piśmiennictwa, w którym doktorantka omówiła funkcjonujące definicje innowacyjności i innowacji, wskazując na ich wielopłaszczyznowość i rozbieżności w rozumowaniu oraz zidentyfikowała wymiary innowacyjności organizacyjnej. W moim przekonaniu to część rozprawy nie tylko przekonuje co do zasadności podjętych badań, ale również mogłaby być dobrym artykułem poglądowym wpisującym się w bardzo jeszcze słaby nurt literatury z zakresu innowacyjności organizacyjnej w sektorze krwiodawstwa i krwiolecznictwa.

Z obowiązku recenzenta wskazuję na konieczność poprawy literówek oraz niewielkich poprawek redakcyjnych i stylistycznych (str. 16 jest „przekazywanie krwi" zamiast „przetoczenie krwi"; użycie pojęcia „czysta krew"; str. 18 i kilka innych miejsc, stosowanie słowa „ilości" zamiast „liczby" lub „objętości"; str. 29 wiersz 6 od góry „rysunek 1.6" zamiast „1.7"; str. 31 wiersz 9 od góry „niego" zamiast „niej").

Doktorantka podjęła się ciekawego zadania badawczego, sformułowanego w postaci hipotezy, że innowacyjność organizacyjna jest dodatnio powiązana ze skutecznością działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa, rozumianego, jako skuteczność działania jednostki wiodącej – regionalnych centrów krwiodawstwa i krwiolecznictwa. Aby dowieść słuszność postawionej hipotezy badawczej doktorantka założyła realizację celu głównego, którym było określenie wpływu innowacyjności organizacyjnej na skuteczność działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa (utożsamianego ze skutecznością działania Regionalnych Centrów Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa. Cechami szczegółowymi była analiza i interpretacja innowacyjności organizacyjnej w Centrach określenie poziomu innowacyjności organizacyjnej i zachowań proinnowacyjnych. Innymi cechami szczegółowymi była identyfikacja stymulant i destymulant innowacyjności organizacyjnej RCKiK . Celem poznawczym ocenianej pracy była próba sformułowania rekomendacji dla praktyki gospodarowania krwią.

Realizując cele badawcze doktorantka wstępnie skonstruowała teoretyczny model badawczy, oparty na pięciowymiarowym modelu innowacyjności Ahmeda i Wang, w którym wymiarami innowacyjności organizacji były: wymiar produktowy, rynkowy, procesowy, behawioralny i strategiczny. Model ten weryfikowany był w postaci kwestionariusza obejmującego 20 stwierdzeń, które respondenci oceniali na podstawie 7-stopniowej skali Liherta. Trudnością w odbiorze tego modelu jest fakt, że autorka nie podała treści tych stwierdzeń i trudno jest go czytelnikowi zinterpretować. Jednak na podkreślenie zasługuje fakt zastosowania szeregu metod badawczych stosownych dla poszczególnych badanych obszarów. Projekt badawczy został przygotowany w konwencji podejścia mieszanego, wykorzystując metody ilościowe i jakościowe. Dla zwiększenia odpowiedniego poziomu trafności i wiarygodności badań wykorzystano zasadę triangulacji: teoretycznej (zasady naukowe z zakresu ekonomii, zarządzania, nauk o zdrowiu), danych (pierwotne – kwestionariusz, ankieta i wtórne – bazy danych, dane ilościowe oraz jakościowe) oraz metod (ilościowych – ankieta pomiarowa). Wyniki były skutkiem skojarzenia metod ilościowych oraz jakościowych.
Badaniem objęto 329 respondentów, pracowników RCKiK w Polsce, którzy odpowiedzieli na kwestionariusz ankiety. Kwestionariusz zawierał 58 pytań podzielonych na kilka grup, np. pytanie dotyczące innowacyjności i innowacji w badanym Centrum, motywacji pracowników, czynników utrudniających wdrożenie innowacji w placówce, zachowań pracowników oraz oceny skuteczności. Skala odpowiedzi wynosiła od 1 do 7. W charakterystyce chorych doktorantka określiła również: strukturę pracowników, staż pracy na danym stanowisku, staż pracy w ogóle oraz wykształcenie, które następnie posłużyły do dalszych analiz.
Badanie podzielono na 2 etapy, z których pierwszy obejmował ocenę teoretycznego modelu innowacyjności na podstawie analizy piśmiennictwa i obserwacji ekspertów. Brakuje mi tu jednak informacji, czy tak zweryfikowany model może mieć zastosowanie w służbie krwi. W drugim etapie autorka rozprawy oceniła faktyczne czynniki i wymiary innowacyjności organizacyjnej w centrach krwiodawstwa i krwiolecznictwa. Wspomniane etapy badań obejmowały następujące działania: 1) ustalenie wartości ładunków czynnikowych każdego z elementów modelu; 2) analizę rzetelności stwierdzeń umieszonych w ankiecie a oceniających poszczególne elementy modelu; 3) ocena jakości dopasowania modelu do danych uzyskanych z przeprowadzonych badań. Przedstawienie metod badawczych nie budzi zastrzeżeń, a zastosowana metodyka świadczy o zaawansowaniu w stosowaniu metod statystycznych i dużej biegłości doktorantki w badanym problemie, o czym świadczy właściwy ich dobór.

Najważniejszą częścią pracy są wyniki badań własnych opisane na 57 stronach, przedstawione są w postaci zestawień tabelarycznych oraz rycin. W tym zbiorze danych

i porównań doktorantka przedstawiła informacje, które potrafiła logicznie uporządkować i świadczą także o dużym nakładzie pracy włożonym w ich uzyskanie. Mają one znaczenie poznawcze (wypełniają bowiem pewien niedobór w literaturze tematu) ale również praktyczne. Analiza czynnikowa modelu teoretycznego innowacyjności organizacyjnej wykazała, że na innowacyjność organizacyjną w Centrach Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa wpływają istotne statystycznie dwa wymiary (inaczej niż w modelu teoretycznym) innowacyjności organizacyjnej. Tymi wymiarami jest wymiar behawioralno-procesowy i produktowy. Zaskakującym wynikiem przeprowadzonych badań jest stwierdzenie, że wymiar strategicznej innowacyjności organizacyjnej jest nieistotny. Autorka wykazała, że działalność innowacyjna, jest istotna szczególnie w aspekcie zachowań, procesów i produktów bez planów na przyszłość. Uzyskane przez doktorantkę wyniki wskazują również, że nie są zapewniane odpowiednie zasoby sprzyjające innowacjom, są one zabezpieczane przypadkowo i na bieżąco w miarę pojawiania się innowacyjnego projektu /pomysłu.

Oryginalnym wynikiem badania było wykazanie przez doktorantkę, że innowacyjność organizacyjna wpływa znamiennie statystycznie na skuteczność działania Centrów Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa (siła 0,241), na którą mają wpływ głównie nowe technologie i metody wprowadzane w jednostkach służby krwi. Paradoksalnie, wyniki badań wskazują, że ulepszone metody zarządzania nie mają wpływu na skuteczność funkcjonowania Centrów. Zatem, innowacyjności organizacyjnej brakuje w wymiarze strategicznym. Dlaczego? I tutaj doktorantka na podstawie wyników badań ankietowych stwierdziła, że pomimo braku budżetu przeznaczonego na działania innowacyjne, prowadzone są one w sposób ciągły i zależą od zaangażowania pracowników i ich postawy.

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych wskazały, że na skuteczność Centrów Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa wpływają takie czynniki jak: wynik finansowy, liczba wprowadzonych innowacji, liczba niepożądanych reakcji poprzetoczeniowych, liczba donacji oraz wskaźnik liczby donacji na 1000 mieszkańców. Myślę, że otrzymany przez doktorantkę zbiór wyników z przeprowadzonych badań mógłby posłużyć do opracowania indeksu innowacyjności dla poszczególnych jednostek funkcjonujących w systemie krwiodawstwa i krwiolecznictwa. Indeks taki byłby bardziej transparentny i mógłby być jednym ze wskaźników oceniających Centra.

Ze względów redakcyjnych wskazane byłoby umieszczenie opisów skrótów pod tabelami oraz objaśnień dotyczących granic wartości wskaźników i wartości istotności statystycznej.

Doktorantka omówiła i przedyskutowała otrzymane wyniki na 9 stronach i porównała je z wieloma danymi z piśmiennictwa. Dyskusja jest kolejnym dowodem świadczącym

o dobrym przygotowaniu doktorantki do prowadzenia pracy naukowej i umiejętności porównywania własnych wyników z wynikami innych badaczy. Na podkreślenie zasługuje rezerwa, jaką doktorantka prezentuje do uzyskanych wyników i ostrożność z jaką formułuje wnioski na nich oparte. Dużą zaletą i niekwestionowanym osiągnięciem rozprawy jest analiza innowacyjności organizacyjnej w kontekście skuteczności działania systemu krwiodawstwa i krwiolecznictwa. Są to pierwsze tego typu badania w Polsce i jedne z nielicznych w sektorze ochrony zdrowia w literaturze światowej.

Rozprawę kończy 6 uzasadnionych wniosków stanowiących dowód, że doktorantka w pełni zrealizowała zamierzenie badawcze przedstawione w celach pracy. Wniosek 6 może być rekomendacją do tworzenia innowacyjności strategicznej w Centrach.

Wymieniane wyżej uchybienia w głównej mierze redakcyjne w żadnej mierze nie rzutują na wartość pracy. Reasumując, stwierdzam, że przedłożona mi do oceny rozprawa doktorska jest opracowaniem bardzo ciekawym o znaczeniu praktycznym i stymulującym do dalszych badań. W pełni odpowiada ona na wytyczone cele pracy. Mgr inż. Małgorzata Lorek wykazała umiejętność zaplanowania badań, przedstawienie wyników i właściwej ich interpretacji w oparciu o znajomość światowego i rodzimego piśmiennictwa oraz dużą wiedzę w zakresie tematu rozprawy.

W moim przekonaniu oceniana praca spełnia wszelkie wymogi stawiane rozprawom na stopień doktora nauk o zdrowiu. Praca przekonuje recenzenta o dojrzałości autorki jako badacza. Wnoszę przeto wniosek do Wysokiej Rady Dyscypliny Nauk o Zdrowiu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego w Warszawie o dopuszczenie mgr inż. Małgorzaty Lorek do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Jolanta Kossak