

Dr hab. Irena Pufal-Struzik, prof. UJK
Instytut Pedagogiki i Psychologii
Zakład Psychologii
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Kielce, 26.12.2016 r.

Recenzja rozprawy habilitacyjnej dr n. med. Doroty Merecz-Kot pt. *Psychospołeczne środowisko pracy a zdrowie i funkcjonowanie pracowników* oraz ocena jej dorobku naukowego

Podstawa opracowania:

Pismo Pani Dziekan Wydziału Lekarskiego i Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach prof. zw. dr hab. n. med. Marianny Janion z dnia 29 listopada 2016 r. o powołaniu, decyzją Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów na recenzenta dorobku w postępowaniu habilitacyjnym dr n. med. Doroty Merecz-Kot. Przedmiotem recenzji jest rozprawa habilitacyjna (cykl publikacji) oraz dorobek naukowy.

Strona formalna rozprawy

Dr n. med. Dorota Merecz-Kot przygotowała rozprawę habilitacyjną pt. *Psychospołeczne środowisko pracy a zdrowie i funkcjonowanie pracowników* w formie cyklu publikacji opatrzonego komentarzem. W skład osiągnięcia naukowego wchodzi 13 publikacji.

Osiągnięcie naukowe wraz z załączoną dokumentacją o pełnym dorobku naukowym, dydaktycznym i popularyzatorskim spełnia wszystkie formalne wymogi wynikające z art. 16 ust. 2 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.).

Ocena merytoryczna rozprawy

Osiągnięcie naukowe będące przedmiotem recenzji stanowi monotematyczny cykl publikacji umiejscowionych w paradygmacie dopasowania człowieka do środowiska pracy (Person-Environment). Zaplanowany cykl artykułów zawiera analizę rezultatów badań dotyczących związków między psychospołecznym środowiskiem pracy (agresja i mobbing w pracy, stres i wypalenie zawodowe, godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, i inne zagrożenia psychospołeczne w pracy) a stanem zdrowia i funkcjonowaniem zawodowym pracowników (oraz zdolnością do pracy). Zmiennymi moderującymi są czynniki społeczno-demograficzne (m.in. wiek, płeć, wykształcenie, zawód, sytuacja rodzinna). Łączny Impact

WPLYNEŁO
Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu
Data 2017-01-11
L.dz.


Factor z tych prac wynosi 6,367 (2 publikacje są w czasopismach mających IF > 1) zaś liczba punktów KBN/MNiSZ wynosi 177.

Artykuły stanowiące trzon merytoryczny rozprawy ukazały się po uzyskaniu przez Autorkę stopnia doktora n. medycznych. Większość to publikacje przygotowane w kooperacji z innymi autorami (najczęściej było ich dwóch), jednak dominują publikacje, w których dr n. med. D. Merecz-Kot jest pierwszym autorem (9 publikacji). Wszystkie publikacje wchodzące w skład osiągnięcia naukowego są przez Autorkę opatrzone komentarzem zawierającym wyczerpującą informację o jej procentowym udziale w poszczególnych etapach realizacji badania i przygotowania tekstu do publikacji. Z analizy zaprezentowanych danych w komentarzach wynika, że udział Autorki w powstaniu poszczególnych publikacji waha się w przedziale od 55% (zob. załącznik nr 2, s. 5, poz. 1) w przypadku współautorstwa artykułu: *Violence at the workplace – a questionnaire survey of nurses* (Eur. Psychiatry 2006, Vol. 21 nr 7, s. 442-450) do 100% w przypadku autorstwa rozdziału w książce pod redakcją dr n. med. D. Merecz-Kot pt. *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki* (zał. nr 2, s. 7, poz. 13). Tytuł rozdziału *Modelowanie związków pomiędzy zmiennymi społeczno-demograficznymi i dopasowaniem do organizacji a zdrowiem*.

W złożonej dokumentacji dołączone są oświadczenia współautorów publikacji potwierdzające wskazany procent udziału Habilitantki w ich powstaniu. W mojej opinii na podkreślenie zasługuje aktywny udział dr n. med. D. Merecz-Kot we wszystkich etapach powstawania publikacji stanowiących osiągnięcie naukowe, a więc na etapie opracowania koncepcji, gromadzenia danych i realizacji badań, planowania sposobu analizy danych i interpretacji rezultatów oraz pracy nad manuskrytem i doбором piśmiennictwa.

Należy dodać, że w komentarzu do cyklu publikacji pojawiają się także odwołania do innych prac zawartych w dorobku naukowym Autorki (po doktoracie), które treściowo są adekwatne do tematu osiągnięcia naukowego (np. praca autorstwa Drabek M., Merecz D., Mościcka A./*Skala narażenia na agresję w miejscu pracy pracowników służby zdrowia i sektora usług*. Med. Pracy 2007, 58(4).

Merytorycznie oceniane publikacje prezentują wysoki poziom. W treści publikacji można odczytać słuszne założenie, że człowiek i środowisko jego miejsca pracy są od siebie wzajemnie zależne (zjawisko sprzężenia zwrotnego) a zatem, to co dzieje się w organizacji pozytywnie lub negatywnie wpływa na różne sfery życia człowieka (jego psychikę, jakość relacji społecznych i zdrowie). Publikacje są napisane językiem komunikatywnym.

W opisie sposobu realizacji celów badań Autorka w sposób uporządkowany przedstawia najważniejsze ich rezultaty wraz z informacją, w których publikacjach są one

zaprezentowane szczegółowo. Moim zdaniem na pozytywną ocenę zasługuje fakt, iż publikacje wchodzące w skład osiągnięcia naukowego w postępowaniu habilitacyjnym to prace empiryczne (badawcze) i to jest ich najważniejszym walorem. Każda z nich ma dobrą podstawę teoretyczną i właściwą proporcję między „częścią teoretyczną” i „częścią empiryczno-badawczą”, oczywiście z przewagą tej drugiej.

Prezentowane rezultaty badań służyły Autorce do realizacji trzech celów:

1. Rozpoznanie częstości występowania i intensywności narażenia na psychospołeczne zagrożenia wśród osób pracujących z uwzględnieniem takich zjawisk jak agresja, mobbing, interferencja praca dom.
2. Analiza związków zachodzących pomiędzy występowaniem tych zagrożeń a funkcjonowaniem pracowników.
3. Analiza związków zachodzących pomiędzy czynnikami psychospołecznymi występującymi w środowisku pracy a zdrowiem i zdolnością do pracy osób zatrudnionych.

Wszystkie cele zostały zrealizowane w badaniach. Analiza publikacji wyraźnie pokazuje, że psychospołeczne cechy pracy to jedno z kluczowych czynników determinujących zdrowie i funkcjonowanie człowieka w sferze zawodowej oraz pozazawodowej. W dużej grupie psychospołecznych cech pracy są właściwości środowiska pracy i procesy w nim zachodzące mające pozytywne (salutogenne) jak i negatywne (patogenne) znaczenie. Przy czym zagrożenia psychospołeczne Autorka rozumie za Tomem Coxem i Amandą Griffiths (2000) (a nie Griffith jak jest w zał. nr 2 s. 8.) jako właściwości organizacji i zarządzania w pracy wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą spowodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne.

Dzięki temu, że Autorka objęła badaniami różne grupy zawodowe (pracownicy sektora bankowego, dziennikarze, średni personel medyczny, służby mundurowe i inne) mogła formułować bardziej ogólne wnioski. W większości przypadków dobrane próby są reprezentatywne i duże (m.in. pielęgniarki $n = 446$ i $n = 1163$, funkcjonariusze z zakładów karnych i aresztów śledczych $n = 222$, pracownicy wykonawczy $n = 400$, pracownicy publiczni $n = 391$, dziennikarze $n = 211$, pracownicy transportu $n = 1313$, pracownicy sektora bankowego z 26 firm $n = 484$, inne osoby czynne zawodowo $n = 600$ i $n = 533$). Wprawdzie nie zawsze wyjaśniono sposób doboru próby (np. zał. 2, publikacja poz. 11).

Dobór narzędzi badawczych (kwestionariuszy) nie budzi większych zastrzeżeń, jest adekwatny do realizowanych problemów. Pozytywnie trzeba ocenić znajomość światowej

literatury na co wskazuje duża liczba pozycji nowych zawartych w bibliografiach poszczególnych artykułów. Godna podkreślenia jest także aktualność przeprowadzonej pogłębionej i krytycznej analizy literatury światowej, głównie anglojęzycznej dotyczącej relacji człowiek-praca.

W każdej publikacji są również analizy statystyczne zgromadzonych rezultatów badań adekwatne do realizacji postawionych celów badawczych. Przykładowo wykorzystano następujące testy: Mann-Whitney U test, Dwuczynnikowa Analiza Wariancji (ANOVA), Analiza skupień, Analiza regresji wielokrotnej i inne.

Niemal wszystkie publikacje (poza rozdziałem Merecz D./*Modelowanie związków między zmiennymi społeczno-demograficznymi i dopasowaniem do organizacji a zdrowiem – badania własne w pracy zbiorowej*, 2010) stanowiące recenzowane osiągnięcie naukowe są rezultatem pracy zespołowej często realizowanej pod kierunkiem Autorki.

Pragnę podkreślić, że od początku kariery zawodowej widoczna jest konsekwencja z jaką dr. n. med. D. Merecz-Kot realizuje swoje zainteresowanie problematyką psychospołecznych czynników tkwiących w środowisku pracy i ich wpływem na zdrowie i funkcjonowanie osób pracujących. Godny docenienia jest także wkład Habilitantki w opracowanie modelu związków między zmiennymi społeczno-demograficznymi i dopasowaniem pracownika do organizacji a jego zdrowiem. Zweryfikowany w badaniach empirycznych autorski model jest szczegółowo scharakteryzowany w obszernym rozdziale w książce pod redakcją Autorki (zał. nr 2, poz. 13). W celu weryfikacji obiecującego i nowatorskiego modelu badawczego Autorka podjęła badania, w których sprawdzała słuszność szeregu hipotez. W zgodzie z literaturą przedmiotu przyjęła, że dopasowanie człowiek-organizacja może pośrednio wpływać na stan zdrowia i poziom wypalenia zawodowego pracownika, zaś niedopasowanie często powoduje stres związany z pracą. Weryfikację modelu przeprowadziła na dużej ogólnopolskiej próbie losowej ($n = 600$ osób aktywnych zawodowo).

Właśnie w tym rozdziale, dokonując podsumowania historii badań problemu dopasowania vs niedopasowania człowieka do środowiska pracy Autorka podkreśliła, że w momencie, jak tym problemem zainteresowali się przedstawiciele psychologii zdrowia i pracy zdano sobie sprawę, że poziom dopasowania pracownika do środowiska pracy może mieć wpływ na jego zdrowie i ogólny dobrostan. Był to początek rozwoju koncepcji stresu zawodowego (stresu w pracy), jednak, jak słusznie zauważa dr n. med. D. Merecz-Kot, literaturę przedmiotu zdominowały badania i prace teoretyczne skoncentrowane na ujawnianiu skutków dopasowania/niedopasowania człowieka do środowiska pracy, głównie w

zakresie jakości funkcjonowania i postaw wobec pracy. zauważone przez Autorkę słabości tego podejścia zainspirowały Ją do podjęcia badań nad związkami między dopasowaniem człowiek-organizacja a samopoczuciem fizycznym i psychicznym pracownika z uwzględnieniem zmiennych społeczno-demograficznych. Wkład Autorki w badania nad tą problematyką zasługuje na podkreślenie tym bardziej, że rola zmiennych społeczno-demograficznych w dopasowaniu do pracy była w tym czasie bardzo rzadko obiektem badań.

Rozdział jest porządnym opracowaniem naukowym, został dobrze zaplanowany i napisany. Wszystkie związki między zmiennymi są poparte rezultatami analiz statystycznych. Wywody są logiczne. Autorka sprawnie formułuje syntetyczne wnioski, wskazuje ograniczenia badań oraz kierunki dalszych eksploracji empirycznych problemu.

W pozostałych publikacjach we wskazanym osiągnięciu naukowym Autorka przedstawia rezultaty badań, które służyły realizacji wyżej określonych celów.

Cel 1: Diagnoza (rozpoznanie) częstości występowania i intensywności narażenia na psychospołeczne zagrożenia wśród osób pracujących z uwzględnieniem takich zjawisk jak agresja, mobbing, interferencja praca dom została zrealizowana w badaniach, których rezultaty zaprezentowane są w kilku publikacjach (zał. 2 do wniosku poz. 10 i 11). Badania były realizowane rzetelnymi narzędziami (kwestionariusze) i objęły m.in. bardzo narażoną na agresję ze strony chorych grupę pielęgniarek psychiatrycznych. Badano także pracowników poczty, kierowców. Co interesujące, agresywni byli zarówno pacjenci/ klienci jak i przełożeni. Ponadto, autorka badała mobbing w służbie więziennej i w sektorze bankowym.

Badania zagrożeń psychospołecznych i stresu w pracy wśród pracowników sektora bankowego i dziennikarzy ujawniły szereg interesujących zjawisk. Okazało się, że pracownicy banków dotkliwie odczuwają małą kontrolę w sytuacji pracy (nad pracą), źle zdefiniowaną rolę w organizacji, niskie możliwości rozwoju kariery zawodowej, konflikt ról oraz odpowiedzialność za innych. W pełni zgadzam się z opinią Autorki, że potencjalnie są to zjawiska, które mogą powodować silne obciążenie psychiczne pracowników, ale zdecydowana większość badanych nie uznała wykonywanej pracy za wysoce stresującą (poza czynnikiem braku kontroli nad pracą). Te nieoczekiwane rezultaty uzasadniają ważność przeprowadzonych badań i potrzebę ich kontynuacji w tej grupie zawodowej.

Do ciekawych wniosków prowadzą także wyniki badań wśród dziennikarzy. Mimo, iż zawód dziennikarza wiąże się z pracą dynamiczną w szybko zmieniających się i nieoczekiwanych sytuacjach, z pełną mobilnością, która może zaburzać realizację innych ról pozazawodowych (np. rodzinnych), badani dziennikarze nie uznali tych czynników za silnie stresujące. Na podkreślenie zasługuje podjęcie przez Autorkę próby wyjaśnienia tych

rezultatów badań w charakterze dobranej próby badawczej i sformułowanie sugestii dotyczących przyszłych badań.

Problem częstości i intensywności psychospołecznego zagrożenia jakim może być agresja w środowisku pracy a szczególnie występowanie jej usystematyzowanej formy czyli mobbingu (poniżanie, zastraszanie, nękanie) Autorka podejmuje w kolejnej publikacji (poz. 1 zał. nr 2) oraz w innej pracy w swoim dorobku naukowym (Drabek M., Merecz D., Mościcka A.: *Skala narażenia na agresję*Med. Pracy 2007; 58(4). O ważności badań przeprowadzonych wśród średniego personelu medycznego świadczy ujawniona bardzo duża skala doświadczanej agresji ze strony pacjentów oraz z wewnątrz organizacji. Obiektem agresji werbalnej i fizycznej ze strony pacjentów najczęściej były pielęgniarki psychiatryczne. Natomiast w drugiej wskazanej publikacji stwierdzono duży poziom narażenia na agresję wśród pracowników poczty i kierowców transportu publicznego. Z badań wynikają ważne wnioski dla praktyki W publikacji dotyczącej pielęgniarek, poza merytorycznie wysokim poziomem analiz, moją uwagę zwróciła bogata dyskusja wyników badań oraz wykazanie kosztów agresji w środowisku pracy dla organizacji i oczywiście dla pracowników. Według mnie wymienione atrybuty artykułu są nie mniej ważne jak wielkość próby (pielęgniarki psychiatryczne $n = 78$ i niepsychiatryczne $n = 335$) i jakość analiz. Pewien niedosyt budzą nieliczne w tej publikacji propozycje działań praktycznych skierowanych na zapobieganie i minimalizowanie skali agresji w pracy.

Poziom narażenia na mobbing w pracy oraz jego skutki dla zdrowia prezentują badania przedstawione w publikacjach poz. 2, 5 i 11 (zał. 2 do wniosku). Autorka uczestniczyła w nich jako wykonawca lub kierownik projektu badawczego. Zarówno w tych publikacjach, jak i w pozostałych widoczna jest dbałość o dokładne definiowanie pojęć naukowych. Mobbing jest w artykule zdefiniowany jako: działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Kodeks Pracy art. 943, § 2). Wiadomo, iż mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy czy okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie, złośliwa plotka czy konflikt interpersonalny. Rzadziej mobbing opisywany jest jako bullying (tyranizowanie), harassment (nękanie), lub ganging up on someone (sprzysięganie się przeciwko komuś). Niewątpliwie jest to rodzaj terroru psychicznego, dlatego badania nad tym groźnym w skutkach zjawiskiem mają szczególną wartość poznawczą i utylitarną. Równie wartościowe są badania jakie Autorka prowadziła wśród służb mundurowych. Wyniki badań znów okazały

się interesujące, bowiem in aczej niż możnaby przewidywać, funkcjonariusze służby więziennej ($n = 222$) byli obiektami mobbingu rzadziej niż miało to miejsce wśród pracowników sektora bankowego (poz. 11 w zał. 2).

W przywoływanych publikacjach zaprezentowano nie tylko skalę występowania zjawiska, ale również jego formy (agresja, mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminacja w pracy). Badania z udziałem 1313 pracowników spółki transportowej (poz. 5) poświęcono analizie relacji między płcią, zajmowanym stanowiskiem oraz poziomem stresu a narażeniem na mobbing. Okazało się, że ofiarami mobbingu częściej są kobiety oraz pracownicy odczuwający silny stres związany z pracą, co pokazuje wzajemne zależności między zjawiskami i zdaniem Autorki odzwierciedla zarówno kontekst kulturowy, jak i specyficzną sytuację firmy. Nie ujawniono wyraźnych indywidualnych predyktorów mobbingu (cech osobowości).

Przeprowadzone przez Autorkę wraz zespołem badania nad mobbingiem przynoszą wartościowe wyniki stanowiące podstawą dla planowania efektywnych działań praktycznych w celu zapobiegania rozszerzaniu się zjawiska. Przede wszystkim ze względu na liczne szkody mobbingu dla zdrowia mobbingowanego pracownika, jak również generuje koszty firmy, w której jest zatrudniony m.in. nieobecności pracownika (zwolnienia lekarskie), złe i nieterminowe wykonywanie zadań, błędy decyzyjne, spadek motywacji, wzrost nakładów na szkolenia nowych kadr i odszkodowania w przypadku pozytywnie zakończonych procesów sądowych.

Wartościową analizę konfiguracji pozytywnych vs negatywnych oddziaływań pomiędzy pracą a domem oraz ich relacji z wypaleniem zawodowym i cechami demograficznymi zawiera publikacja Merecz D., Andysz A. z 2014 roku (poz. 6). Badania kwestionariuszowe na próbie 533 polskich pracowników pokazały, że wybrana przez Autorkę analiza skupień jest dobrą metodą do badania kwestii równowagi między pracą a rodziną i może być przydatna w wyjaśnianiu relacji między tym zjawiskiem a postawami i zachowaniami pracownika.

Cel 2 i 3 realizują pozostałe publikacje. Zgromadzony materiał badawczy ujawnił związki pomiędzy występującymi zagrożeniami psychospołecznymi a funkcjonowaniem pracowników, ich zdrowiem i zdolnością do pracy. Autorka przekonująco wykazała, że stres wynikający z zagrożeń w środowisku pracy wpływa na mniejsze zadowolenie z pracy, mniejsze zaangażowanie emocjonalne w nią, chęć kontynuowania zatrudnienia i silniejsze poczucie zobowiązania wobec firmy (lojalności) oraz częstsze doświadczanie mobbingu przez kobiety (badania w sektorze transportu kolejowego). W badaniu nad wypaleniem

zawodowym i jego związkiem z konfiguracją pozytywnych i negatywnych interakcji pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym Autorka pozytywnie zweryfikowała założenie, że osoby doświadczające pozytywnej interakcji praca-dom doświadczają mniejszego wyczerpania emocjonalnego i mają wyższe poczucie osiągnięć zawodowych. Cennym wnioskiem z badania jest stwierdzenie, że oddzielenie sfery życia zawodowego od życia rodzinnego wiąże się z wyższymi wskaźnikami wypalenia zawodowego badanych pracowników, a nie odwrotnie, jak powszechnie się sądzi. Pragnę podkreślić, że Autorka nie pozostawiła tego rezultatu bez komentarza wyjaśniając, że próby wprowadzenia granic między wymienionymi sferami życia obciążają psychicznie pracownika i mogą nasilać poczucie wypalenia pracą. Mogę tylko dodać, iż nieoddzielanie granic obu sfer być może stwarza pracownikowi więcej okazji np. do podzielenia się z osobami bliskimi problemami jakie przeżywa w pracy i uzyskania wsparcia, tym bardziej potrzebnego, gdy długotrwałe obciążenie psychiczne i stres wyczerpują zasoby pracownika.

Rezultaty tych badań sprowokowały Autorkę do postawienia nowych pytań o czynniki organizacyjne kształtujące pozytywny bądź negatywny wpływ pracy na życie zawodowe. Odpowiedzi na te pytania dr n. med. Dorota Merecz-Kot szukała i znalazła w badaniach ogólnopolskiej próby osób aktywnych zawodowo w wieku 19-65 lat ($n = 600$). W tym miejscu pragnę wyrazić opinię, że wykonane badania związków pomiędzy dopasowaniem do organizacji a pozytywną/negatywną interakcją między pracą a życiem pozazawodowym (zał. 2 poz. 6 i 8) są unikalne i wnoszą znaczący wkład do dyscypliny naukowej, w ramach której Autorka prowadzi badania od wielu lat. Od strony merytorycznej przedstawione prace nie budzą zastrzeżeń.

W cyklu publikacji Autorka dokonuje również analizy rezultatów badań nad skutkami zagrożeń psychospołecznych dla zdrowia somatycznego i psychicznego pracowników oraz ich funkcjonowania zawodowego (zał. 2 poz. 1, 3, 10, 12, 13). Na nowatorstwo badań Autorki, oceniane z perspektywy innych badań nad tym zagadnieniem wskazuje znalezienie takich aspektów, które nie były jeszcze wystarczająco zbadane a dotyczą np. skutków agresji i mobbingu w pracy oraz wpływu stresu rodzinnego na funkcjonowanie zawodowe (zał. nr 2 poz. 4, 7, 8, 9, 10). Analiza interakcji między pracą a życiem pozazawodowym oraz badanie skutków stresu rodzinnego na funkcjonowanie zawodowe pracownika to dwa najbardziej wyróżniające się wątki badawcze zasługujące na wskazanie jako najwięcej wnoszące do dotychczasowego stanu wiedzy w zakresie podjętej problematyki.

Rezultaty wieloletnich poszukiwań badawczych Autorki mają również duży walor użyteczny i stanowią podstawę do sformułowania propozycji działań, które powinno się

podejmować w celu profilaktyki zdrowia publicznego w ciągu całego życia człowieka oraz celu przeciwdziałania chorobom związanym ze stresem. Przede wszystkim są to zaburzenia zdrowia psychicznego i choroby krążenia. Współcześnie są to choroby o największej zapadalności.

Ocena pozostałego dorobku naukowego dr n. med. Doroty Merecz-Kot

Zainteresowania naukowe dr D. Merecz-Kot dotyczyły najpierw wpływu czynników chemicznych i fizycznych na funkcjonowanie człowieka, a następnie problematyki stresu: zawodowego, traumatycznego i jego związków ze zdrowiem człowieka, oraz zagadnień dotyczących agresji i mobbingu w pracy. Od początku pracy naukowo-badawczej widoczne jest wyraźne ukierunkowanie zainteresowań naukowych i badawczych dr n. med. D. Merecz-Kot w stronę problematyki określonej w tytule osiągnięcia naukowego przedłożonego w postępowaniu habilitacyjnym.

Przez cały okres kariery naukowej Pani doktor była aktywnym członkiem zespołów badawczych a później także kierowała ich pracą. Większość prac w Jej dorobku naukowym dotyczy relacji pomiędzy stresem (także stresem chronicznym i traumatycznym) a problemami zdrowotnymi (zaburzenia układu krążenia, jakość nasienia u mężczyzn i in.), jak również skutkami ekspozycji na ołów dzieci w młodszym wieku szkolnym i związku stresu (posttraumatycznego) powstałego u kierowców uczestniczących w wypadku drogowym z zaburzeniami ich zdrowia psychicznego.

Wartościową częścią aktywności naukowej dr n. med. D. Merecz-Kot jest również aktywny udział w tworzeniu metod badawczych (współautorstwo 4) i adaptacji do warunków polskich (współautorstwo 3) służących do diagnozy stanu zdrowia, oceny cech pracy, kontroli nad pracą, równowagi praca-życie, oceny ryzyka psychospołecznego i funkcjonowania pracowników.

W dorobku publikacyjnym dr n. med. D. Merecz-Kot mieści się 29 pełnotekstowych prac naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (każda z publikacji w załączonym wykazie do analizy bibliometrycznej zgodnie z wymaganiami opatrzona jest komentarzem wskazującym na wkład Autorki w powstanie pracy). Całkowity IF ze wszystkich opublikowanych prac przez Autorkę wynosi: 22,761; KBN/MNiSW – 699.

Ponadto dr n. med. D. Merecz-Kot jest autorką bądź współautorką 26 oryginalnych pełnotekstowych prac w czasopismach bez Impact Factor. W dorobku są także prace poglądowe (4 w czasopismach z IF i 4 w czasopismach bez IF), współautorstwo 2 rozdziałów w podręcznikach międzynarodowych, autorstwo 11 i współautorstwo 13 rozdziałów w

książkach krajowych, autorstwo 1 książki (2005) (monografia/podręcznik, trudno określić objętość, bo brak informacji o liczbie stron) i współautorstwo 1 książki (2004) oraz 1 listu do redakcji czasopisma z IF. Dr n. med. D. Merecz-Kot jest także redaktorem naczelnym 5 wieloautorskich monografii/podręczników oraz autorką/współautorką 26 doniesień na zjazdach/konferencjach międzynarodowych i 83 na konferencjach krajowych. Wiele pozycji w dorobku naukowym kandydatki jest opublikowanych w znanych wydawnictwach i czasopismach o zasięgu międzynarodowym, krajowych i zagranicznych.

Wysoka jest **liczba cytowań** (z pominięciem autocytowań) prac Autorki w bazach i wynosi:

228 cytowań wg bazy SCOPUS (dane na dzień 16.06.2016)

194 cytowania wg bazy Web of Science (dane na dzień 16.06.2016)

81 cytowań wg bazy Web of Science Core Collection (dane na dzień 16.06.2016)

Wskaźnik Hirscha (H index) – 5 (Scopus) oraz 5 (Web of Science) i 4 (Web of Science Core Collection).

Moim zdaniem na pozytywną ocenę zasługuje aktywny udział dr n. med. D. Merecz-Kot w rocznych i wieloletnich **międzynarodowych i krajowych projektach badawczych**. W 16 projektach badawczych Autorka była kierownikiem, zaś w 46 projektach uczestniczyła w roli wykonawcy. Jako przykład może służyć kierowanie projektem wykonanym w ramach projektu I.R.03 pt. „Modelowanie zależności pomiędzy statusem społeczno-ekonomicznym, poziomem dopasowania pracownika do organizacji a samopoczuciem i zdrowiem”, który był realizowany w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Za działalność naukową dr n. med. D. Merecz-Kot została **nagrodzona** zespołową nagrodą Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej (1995) oraz otrzymała wyróżnienie za projekt współrealizowany przez Zakład Psychologii Pracy IMP (2014).

Była **członkinią komitetów naukowych** 2 konferencji międzynarodowych i 2 krajowych a od 2012 roku jest członkinią komitetu redakcyjnego International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. Ponadto, zgodnie ze swoimi zainteresowaniami naukowymi należy do kilku prestiżowych towarzystw naukowych.

W ramach **opieki naukowej nad studentami i doktorantami** pełniła rolę promotora 6 prac magisterskich oraz była promotorem pomocniczym w 4 przewodach doktorskich.

Jest odznaczona Srebrnym Medalem za Długoletnią Służbę oraz Brązowym Medalem za Zasługi dla Obronności kraju. Za działalność dydaktyczną otrzymała od studentów wyróżnienie Wykładowcy Roku.

Recenzuje także prace anglojęzyczne do czasopism zagranicznych (z IF) i polskich (Medycyna Pracy).

Na **dorobek popularyzatorski** dr n. med. D. Merecz-Kot składa się 18 publikacji oraz cykl wywiadów (m.in. na studiach podyplomowych z Psychologii w Zarządzaniu, UŁ).

Analiza publikacji stanowiących oceniane osiągnięcie naukowe w mojej ocenie wskazuje, że dr n. med. D. Merecz-Kot posiada wysokie kwalifikacje do samodzielnej pracy naukowo-badawczej.

Dorobek naukowy dr n. med. D. Merecz-Kot, zarówno pod względem rozmiaru, jak również poziomu merytorycznego oceniam jako znaczący i w mojej opinii świadczący o tym, że Kandydatka uzyskała w środowisku naukowym autorytet specjalisty w zakresie reprezentowanej dyscypliny naukowej. Nie sposób nie podkreślić również znaczenia praktycznego badań naukowych Autorki i zespołu, których wyniki wykorzystwała w licznych projektach aplikacyjnych finansowanych przez Ministrstwo Zdrowia czy też z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dotyczących przede wszystkim ochrony zdrowia osób pracujących, jak również procesów projektowania pracy i zmian w zarządzaniu i organizacji pracy.

Opinia końcowa recenzentki

Recenzowany monotematyczny cykl publikacji, jak bywa zazwyczaj, ma swoje silniejsze i słabsze strony. Zdecydowanie przeważają strony silniejsze, o których już pisałam. Nieco słabszą stroną jest zbyt mało miejsca, jakie Habilitantka poświęciła na konfrontację różnych poglądów np. w dyskusji wyników z literaturą w poszczególnych publikacjach.

Uwzględniając wszystkie elementy - przedstawione do recenzji dzieło naukowe, dorobek naukowy (ogół publikacji, w tym liczne publikacje zagraniczne w renomowanych i specjalistycznych czasopismach), bogate doświadczenia badawcze Habilitantki zgromadzone w ramach prac w zespołach badawczych oraz dorobek popularyzatorski, stwierdzam, że Dr n. med. Dorota Merecz-Kot spełnia wymogi określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym z dnia 14 marca 2003 r., i wnioskuję o dopuszczenie dr D. Merecz-Kot do kolokwium habilitacyjnego.

Y.M. Olszowska