

Łódź, dnia 5.01.2017

prof. dr hab. Zygfryd Juczyński
Instytut Psychologii Stosowanej
Społecznej Akademii Nauk w Łodzi

RECENZJA osiągnięć naukowych oraz aktywności naukowej dr n. med. Doroty Merecz-Kot w związku z ubieganiem się o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk o zdrowiu

Dr n. med. Dorota Merecz-Kot ukończyła w r. 1990 studia na Wydziale Filozoficzno-Historycznym Uniwersytetu Łódzkiego uzyskując tytuł magistra psychologii. Stopień doktora nauk medycznych uzyskała w r. 2001 na podstawie rozprawy doktorskiej zatytułowanej: „Ocena szkodliwego wpływu niskiej środowiskowej ekspozycji na ołów na funkcje psychiczne i osiągnięcia szkolne dzieci w wieku 6-11 lat”, nadany uchwałą Rady Naukowej Instytutu Medycyny Pracy (IMP) im. prof. Nofera w Łodzi.

W IMP w Łodzi pracuje od ukończenia studiów, najpierw w Zakładzie Psychologii Pracy na stanowisku asystenta, potem adiunkta. Od r. 2002 kieruje Pracownią Stresu Zawodowego w Zakładzie Psychologii Zdrowia i Pracy. W latach 2005-2009 była wykładowcą na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, zaś w latach 2007-2010 adiunktem w Zakładzie Różnic Indywidualnych Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Od roku 2008 jest członkiem Rady Naukowej Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi.

Osiągnięcia naukowo-badawcze Habilitantki

Dorobek naukowy dr n. med. D. Merecz-Kot obejmuje łącznie 89 prac, w tym:

- autorstwo lub współautorstwo 55 oryginalnych prac badawczych, z czego 29 opublikowanych w czasopismach z IF,
- 8 prac poglądowych, w tym 4 w czasopismach z IF,
- 2 monografie oraz 24 rozdziały w publikacjach zwartych, w tym 2 międzynarodowych,
- redaktor/współredaktor 5 podręczników i monografii w j. polskim oraz 19 prac popularno-naukowych.
- 25 doniesień na zjazdach i konferencjach międzynarodowych oraz 84 na konferencjach krajowych.

Łączna punktacja IF = 22,761, MNiSW = 711

Liczba cytowań: 202 wg Web of Science

Indeks Hirscha = 5 wg WoS

WPLYNEŁO
Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu
Data
L.dz. 2017-01-13

Ocena osiągnięcia naukowego Habilitantki

Do postępowania habilitacyjnego wskazano monotematyczny cykl 13 publikacji, które ukazały się w latach 2006-2014 w kilku czasopismach krajowych i zagranicznych. Cykl prac został zatytułowany: **„Psychospołeczne środowisko pracy a zdrowie i funkcjonowanie pracowników”**.

IF tych prac wynosi 6,367, MNiSW = 177

Liczba cytowań = 194 wg WoS

H index = 5 wg WoS

W 9 pracach Habilitantka jest pierwszym autorem, z przeciętnym wkładem w powstanie pracy oszacowanym na ponad 70%. Wynika to przede wszystkim z treści prezentowanej problematyki (psychologicznej) badawczej. W dokumentacji zamieszczono zgody współautorów na wykorzystanie prac do celów ubiegania się o stopień naukowy. Artykuły zostały opublikowane w wysoko punktowanych czasopismach, w tym głównie w dwóch, tj. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* (20 pkt) oraz *Medycyna Pracy* (9-15 pkt).

Wskazany przez Habilitantkę cykl publikacji, zatytułowany **„Psychospołeczne środowisko pracy a zdrowie i funkcjonowanie pracowników”**, odwołuje się do badań dotyczących psychospołecznych czynników występujących w środowisku pracy i ich związków ze zdrowiem i funkcjonowaniem pracowników. W publikacjach przedstawiono wyniki badań zrealizowanych projektów badawczych prowadzonych w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi, zarówno w ramach umów międzynarodowych, jak i krajowych.

Autorka postawiła sobie 3 cele badawcze.

Cel 1. Rozpoznanie częstości występowania i intensywności narażenia na psychospołeczne zagrożenia wśród osób pracujących oraz takich zjawisk, jak agresja, mobbing oraz relacja praca – dom

W publikacjach „Stres zawodowy a ryzyko psychospołeczne w grupie dziennikarzy” (Med. Pr. 2014) oraz „Charakterystyka zagrożeń psychospołecznych w sektorze bankowym” (Med. Pr. 2014), wykorzystując Skalę Ryzyka Psychospołecznego, opracowaną przez zespół psychologów IMP pod kierunkiem Habilitantki, oceniono nasilenie stresu w grupie pracowników sektora bankowego i dziennikarzy. Ci pierwsi okazali się bardziej narażeni na stres związany z dużym obciążeniem psychicznym pracownika.

Badania dotyczące narażenia na agresję badano w różnych grupach zawodowych, w tym m.in. ze strony pacjentów i współpracowników u pielęgniarek. Częstość występowania agresji wśród pielęgniarek zatrudnionych na oddziałach psychiatrycznych była znacznie wyższa, niż na innych oddziałach („Violence at the workplace”, Eur. Psychiatry, 2006). Badania wykazały, iż relacje interpersonalne pomiędzy pracownikami służby zdrowia są w znacznym stopniu obciążone agresją. Z innych grup zawodowych pracownicy transportu byli najbardziej narażeni na atak fizyczny ze

strony kolegów z pracy („Skala narażenia na agresję w miejscu pracy pracowników służby zdrowia i sektora usług”, Med. Pr. 2007). Grupą szczególnie narażoną na mobbing są służby mundurowe. Badania przeprowadzone wśród 222 funkcjonariuszy służby więziennej („Agresja i mobbing w służbie więziennej”, Med. Pr., 2008) wykazały, że prawie 30% badanych doświadczyło mobbingu, w tym najczęściej ze strony przełożonych.

Na podstawie przeprowadzonych badań za kluczowe źródła występujących w środowisku pracy problemów uznano przede wszystkim brak rzeczywistych wysiłków pracodawcy służących dobremu dopasowaniu pracownika do wymagań pracy oraz promowanie skrajnego współzawodnictwa z pominięciem podmiotowego traktowania pracownika.

Należy zauważyć, iż badania psychospołecznych warunków pracy w prezentowanych grupach zawodowych należą do rzadkości nie tylko w Polsce. Tymczasem rozpoznanie tego typu zagrożeń ma istotne znaczenie dla podejmowania działań profilaktycznych. Dlatego też w swojej pracy zawodowej Habilitantka podjęła działania aplikacyjne, zrealizowane w kilku projektach finansowanych przez Ministerstwo Zdrowia i w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jeden z projektów (UDA-POKL), realizowany w latach 2011-2014, został wyróżniony w konkursie „Regaty rozwoju: liderzy innowacji i współpracy ponadnarodowej POKL 2007-2013”.

Cel 2. Analiza związków zachodzących między występowaniem zagrożeń psychospołecznych a funkcjonowaniem pracowników

W badaniach pracowników sektora bankowego, transportu kolejowego oraz losowo dobranych próbkach (N=533) mieszkańców miast oraz pracowników (N=600) w wieku 19-65 lat wykazano, że obecność zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy i ich subiektywnie odczuwana stresogenność wiążą się z pogorszeniem funkcjonowania zawodowego konceptualizowanego w postaci satysfakcji zawodowej, zaangażowania, absencji, występowania mobbingu, wypalenia zawodowego, dopasowania do organizacji i rodzaju interakcji między życiem zawodowym a prywatnym. Wyniki badań przedstawiono w kilku artykułach (“Zagrożenia psychospołeczne a funkcjonowanie zawodowe pracowników sektora bankowego”, Med. Pr., 2014; “Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience”, Med. Pr., 2013; “Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction”, Int. J. Occup. Med. Environ. Health, 2014).

Ustalenie relacji między zagrożeniami a funkcjonowaniem pozwala na zrozumienie mechanizmów prowadzących do negatywnych konsekwencji. W tym zakresie interesujące są badania między dopasowaniem do organizacji a pozytywną vs negatywną interakcją praca – życie pozazawodowe. Okazuje się, iż poziom dopasowania do organizacji może być źródłem pozytywnej bądź negatywnej interakcji między pracą a życiem prywatnym. Znaczenie odgrywa tu zarówno

dopasowanie suplementarne, tj. poczucie zgodności, wspólnoty celów i norm między zatrudnionym a organizacją oraz dopasowanie komplementarne, tj. zgodność wzajemnych oczekiwań i możliwości ich zaspokojenia. Ponieważ poziom dopasowania do organizacji można wzmacniać, tym samym można ograniczać negatywny wpływ pracy na życie pozazawodowe. Wyniki badań przedstawiono w kilku pracach (m. in. "Person-organization fit and organizational identification as predictors of positive and negative work-home interactions", *Int. J. Occup. Med. Environ. Health*, 2014).

Cel 3. Analiza związków zachodzących między czynnikami psychospołecznymi występującymi w środowisku pracy a zdrowiem i zdolnością do pracy osób zatrudnionych.

W badaniach skoncentrowano się na skutkach agresji i mobbingu oraz konsekwencjach niedostosowania do organizacji w sferze zdrowia i zdolności do pracy. M. in. w badaniach pielęgniarek psychiatrycznych oraz pracowników sektora usług (poczta i transport publiczny) wykazano powiązanie doświadczania agresji z objawami wypalenia zawodowego i pogorszeniem stanu zdrowia psychicznego. W badaniach reprezentatywnej grupy pracowników w wieku 19-65 lat („Kondycja zawodowa, rodzinna i zdrowotna pracujących Polaków, mieszkańców miast”, *Med. Pracy*, 2014) analizowano związki między różnymi zagrożeniami psychospołecznymi dotyczącymi treści i kontekstu pracy (agresja, mobbing, molestowanie, akty dyskryminacji) a zdrowiem psychicznym i somatycznym oraz zdolnością do pracy.

Najbardziej kompleksowym artykułem wskazanym w skład osiągnięcia naukowego Habilitantki (zał. nr 10), zarówno w odniesieniu do przyjmowanych założeń teoretycznych, jak i wyników badań (reprezentacyjna próbka 600 aktywnych zawodowo osób w wieku 19-65 lat), jest samodzielny artykuł zatytułowany: „Modelowanie związków pomiędzy zmiennymi społeczno-demograficznymi i dopasowaniem do organizacji a zdrowiem”, który został opublikowany w monografii „Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki” (Oficyna Wydawnicza IMP, Łódź 2010).

Za miarę dopasowania między jednostką a organizacją przyjęto subiektywne poczucie dopasowania odwołując się do znanych w literaturze koncepcji Karaska, Siegrista i in. W analizie wyników wykorzystano różne analizy statystyczne, zarówno te najprostsze z zakresu analizy opisowej, jak i złożone modelowanie strukturalne w postaci analizy ścieżek. Badania potwierdziły bezpośredni związek dopasowania do organizacji z intencją zmiany pracy, satysfakcją zawodową i długością stażu pracy u jednego pracodawcy. Predyktorami intencji zmiany pracy okazał się niski poziom dopasowania suplementarnego i komplementarnego, natomiast w kształtowaniu poziomu satysfakcji z pracy znaczący udział ma tylko dopasowanie komplementarne i siła społecznej identyfikacji z organizacją. Jedynie stres w życiu rodzinnym był istotnie i bezpośrednio powiązany z subiektywną oceną stanu zdrowia. Tym samym, można zakładać, iż skutki stresu w życiu

rodzinnym w większym stopniu decydują o samoocenie stanu zdrowia, niż identyfikowane przez badanych konsekwencje stresu zawodowego czy poziom satysfakcji zawodowej.

Wnioski wynikające z przeprowadzonych w ramach kilku projektów badań mają bezpośrednie odniesienie do celów zdrowia publicznego, tj. promocji i ochrony zdrowia w ciągu całego życia jednostki oraz redukcji zapadalności i zapobieganiu głównym chorobom i wypadkom.

Inne osiągnięcia naukowo-badawcze

Oprócz badań dotyczących psychospołecznych czynników występujących w środowisku pracy i ich wpływu na funkcjonowanie pracowników i ich zdrowie, dr D. Merez-Kot prowadziła również inne badania psychologiczne. Można je zaklasyfikować do 3 grup tematycznych, a mianowicie badań uwarunkowań psychologicznych 1) zdrowia (ryzyko chorób układu krążenia), 2) rozwoju psychomotorycznego dzieci (narażenie na ołów, na dym tytoniowy) i 3) funkcjonowania w roli kierowcy (zaburzenia po stresie traumatycznym u sprawców wypadków drogowych).

Warto zwrócić szczególną uwagę na pionierskie badania dotyczące bezpośrednich i odległych skutków doświadczonej traumy, badane u sprawców wypadków drogowych. U znacznej części badanych wystąpiły zaburzenia po stresie traumatycznym (PTSD), które wymagały pomocy terapeutycznej.

Habilitantka zajmowała się również adaptacją i konstrukcją narzędzi pomiarowych. Jest współautorką adaptacji znanego i często stosowanego Kwestionariusza Ogólnego Stanu Zdrowia D. Goldberga (GHQ-28), kwestionariusza SWING NIMEGEN do badania równowagi „praca-życie” oraz kwestionariusza Mudracka i Naughtona, do oceny pracoholizmu. Jest współautorem kwestionariuszy do Subiektywnej i Obiektywnej Oceny Cech Pracy, Skali Ryzyka Psychospołecznego i Kwestionariusza Poczucia Kontroli nad Pracą. Właściwości psychometryczne wymienionych narzędzi, jak również liczne badania z ich wykorzystaniem zaprezentowano w kilku publikacjach, zarówno polskich, jak i w j. angielskim.

Dorobek dydaktyczny i popularyzatorski oraz współpraca międzynarodowa

Dr n. med. D. Merez-Kot kierowała 16 międzynarodowymi i krajowymi projektami badawczymi oraz brała udział w wykonaniu 46 badań. Tak liczne uczestnictwo w programach badawczych wynika z wieloletniego zatrudnienia Habilitantki w instytucie naukowo-badawczym, którego głównym celem jest prowadzenie badań.

W latach 2009-2011 dr D. Merez-Kot kierowała projektem badań dotyczącym profilaktyki zagrożeń psychospołecznych, realizowanym w ramach europejskiego programu operacyjnego Kapitał Ludzki, zaś w latach 2013-2016 projektem wzmacniania efektywności balansu „praca-życie”

(„Enhancing the effectiveness of work-life balance initiative use”, EFECT, EOG). Kierowała programami badań realizowanymi na zlecenie Ministerstwa Zdrowia („Prewencja negatywnych skutków narażenia na agresję w miejscu pracy u pielęgniarek”, 2002; „Zapobieganie negatywnym skutkom narażenia na czynniki szkodliwe w środowisku pracy personelu medycznego”, 2004).

Od roku 1993 do 2016 r. uczestniczyła jako wykonawca w 46 projektach, początkowo jako jeden z uczestników zespołu wykonawców, później jako koordynator badań psychologicznych. Były to zarówno programy międzynarodowe, realizowane z udziałem partnerów zagranicznych, np. temat realizowany we współpracy z holenderskim Consortium Interaction in Health, 2004-2005 („Redefinicja odpowiedzialności Ministerstwa Zdrowia za opiekę zdrowotną nad pracującymi w Polsce”), tematy finansowane przez UE, realizowane w ramach programu Leonardo da Vinci („Współdziałanie środowiska akademickiego i profesjonalistów w zakresie kształcenia ustawicznego dla poprawy zarządzania zdrowiem w Europie”, 2004-2006”), program PHARE („Opracowanie analizy porównawczej systemów orzecznictwa dla potrzeb pozarentowych w wybranych krajach członkowskich UE. Społeczno-zawodowa aktywizacja osób niepełnosprawnych”, 2005-2006), w ramach europejskiego programu operacyjnego Kapitał Ludzki („Opracowanie kompleksowych programów terapeutycznych – powroty do pracy – pylice”, 2010-2011), w ramach Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka („Zintegrowany system monitorowania stanu psychofizycznego kierujących pojazdami w celu minimalizacji zagrożeń w ruchu drogowym”, 2009-2015).

Za działalność naukową Habilitantka otrzymała dwie nagrody krajowe:

- w r. 1995 zespołową nagrodę Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej, za kompleksowe działania mające na celu dokonanie wiarygodnej oceny narażenia na ołów i kadm w populacji generalnej w Polsce oraz związanego z narażeniem ryzyka zdrowotnego,
- r. 2014 wyróżnienie dla projektu współrealizowanego przez Zakład Psychologii Pracy IMP w konkursie „Regaty rozwoju: liderzy innowacji i współpracy ponadnarodowej POKL 2007-2013”, za projekt: „Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy na ograniczenia kosztów ekonomicznych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne”.

Od roku 2012 dr D. Merecz-Kot jest członkiem komitetu redakcyjnego czasopisma *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. Jest członkiem *European Society of Traumatic Stress Studies*, od roku 2014 przewodniczącą *Polskiego Towarzystwa Badań nad Stresem Traumatycznym*, członkiem *Polskiego Towarzystwa Medycyny Pracy*. Była członkiem komitetów naukowych 2 międzynarodowych i 2 ogólnopolskich konferencji naukowych.

Prowadziła zajęcia dydaktyczne ze studentami Uniwersytetu Medycznego w Łodzi i Instytutu Psychologii UŁ. Aktualnie prowadzi zajęcia na studiach podyplomowych z psychologii zarządzania na UŁ oraz kursy specjalizacyjne z medycyny pracy. Regularnie współpracuje z Państwową Inspekcją Pracy, ministerstwami Obrony Narodowej, Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Sprawiedliwości i Finansów, jako ekspert-wykładowca, przygotowujący pracowników wymienionych instytucji do radzenia sobie ze stresem, traumą, mobbingiem, dyskryminacją oraz wdrażając programy przeciwdziałania tym zjawiskom.

Była promotorem 6 prac magisterskich (UŁ i UM w Łodzi). Jest promotorem pomocniczym 3 przewodów doktorskich, otwartych w dziedzinie nauk o zdrowiu. Recenzowała 19 prac złożonych do *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 3 do *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1 – *International Journal of Human Resource Management* i 20 do *Medycyny Pracy*.

Habilitantka ma duży wkład, jako popularyzator wiedzy z zakresu promocji i profilaktyki zdrowia. Jest redaktorem/współredaktorem 5 podręczników i monografii w j. polskim oraz 19 prac popularno-naukowych. Swoją dorobek prezentowała na 25 zjazdach i konferencjach międzynarodowych oraz na 84 konferencjach krajowych.

Podsumowanie

Dorobek naukowy dr n. med. Doroty Merez-Kot wskazuje na jej dużą aktywność badawczą. Poziom merytoryczny prac dowodzi posiadania wysokich kwalifikacji do prowadzenia samodzielnych prac naukowo-badawczych. Równocześnie wyrażam przekonanie, że potencjał naukowy Habilitantki umożliwia jej częstsze publikowanie prac nie tylko w *Medycynie Pracy* i *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, czasopismach co prawda właściwych dla prezentowania wyników prowadzonych badań i z wysokim IF, lecz wydawanych w Oficynie Wydawniczej Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi. Dobrze byłoby również w większym stopniu powoływać się na dorobek polskich autorów, co przecież w żadnym przypadku nie pomniejsza swojego wkładu.

Podsumowując, wyrażam głębokie przekonanie, że osiągnięcia naukowo-badawcze, dydaktyczne i popularyzatorskie dr n. med. Doroty Merez-Kot dowodzą jej wysokich kompetencji naukowych, samodzielności i rzetelności, a tym samym odpowiadają warunkom uprawniającym do ubiegania się o stopień naukowy doktora habilitowanego.

W związku z powyższym, wnoszę do Wysokiej Rady Wydziału Lekarskiego i Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach o dopuszczenie dr n. med. Doroty Merez-Kot do dalszych etapów przewodu habilitacyjnego.

prof. dr hab. Zygfryd Juczyński
Instytut Psychologii Stosowanej SAN
ul. Tokarzewskiego 2
91-842 Łódź
zjuczynski@spoleczna.pl
601-822-265