



Kielce, dn. 10 lutego 2017 roku

UCHWAŁA
Komisji habilitacyjnej
powołanej przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów
w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego nauk o zdrowiu
dr n. med. Dorocie Merecz-Kot
z dnia 10 lutego 2017 r.

Na podstawie art. 18 a ust. 5 i ust. 8 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2014 r. poz. 1852ze zm.), zwanej dalej ustawą, Komisja habilitacyjna d/s postępowania **dr n. med. Doroty Merecz-Kot** powołana przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów w dniu 14 listopada 2016r., w składzie:

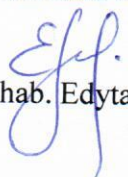
Przewodniczący: dr hab. Wojciech Bielecki - przewodniczący
Członkowie: prof. Marta Makara – Studzińska – recenzent
prof. Zygfryd Juczyński - recenzent
dr hab. Irena Pufal - Struzik – recenzent
dr hab. Maria Widerszal - Bazyl – członek Komisji
prof. Andrzej Rydzewski – członek Komisji
dr hab. Edyta Suliga – sekretarz Komisji

po zapoznaniu się z dokumentami przedłożonymi w związku z ubieganiem się Kandydata o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, ocenami recenzentów oraz po wnikliwej dyskusji członków Komisji dotyczącej całokształtu dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego, a w szczególności osiągnięcia naukowego określonego w przepisie art. 16 ust. 2 ustawy

wnioskuje o nadanie stopnia
doktora habilitowanego nauk o zdrowiu
w dziedzinie nauk o zdrowiu
Pani dr n. med. Dorocie Merecz-Kot

Uchwała podjęta została na podstawie art. 18a ust. 8 i 9 ustawy, w głosowaniu jawnym wobec braku wniosku Kandydata o przeprowadzenie głosowania w trybie tajnym

Sekretarz Komisji


dr hab. Edyta Suliga

Przewodniczący Komisji


dr hab. Wojciech Bielecki



Kielce, dn. 10 lutego 2017 roku

UCHWAŁA
Komisji habilitacyjnej
powołanej przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów
w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego nauk o zdrowiu
dr n. med. Dorocie Merecz-Kot
z dnia 10 lutego 2017 r.

Na podstawie art. 18 a ust. 5 i ust. 8 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2014 r. poz. 1852ze zm.), zwanej dalej ustawą, Komisja habilitacyjna d/s postępowania **dr n. med. Doroty Merecz-Kot** powołana przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów w dniu 14 listopada 2016r., w składzie:

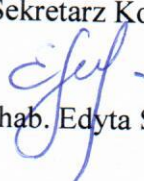
Przewodniczący: dr hab. Wojciech Bielecki - przewodniczący
Członkowie: prof. Marta Makara – Studzińska – recenzent
prof. Zygfryd Juczyński - recenzent
dr hab. Irena Pufal - Struzik – recenzent
dr hab. Maria Widerszal - Bazyl – członek Komisji
prof. Andrzej Rydzewski – członek Komisji
dr hab. Edyta Suliga – sekretarz Komisji

po zapoznaniu się z dokumentami przedłożonymi w związku z ubieganiem się Kandydata o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, ocenami recenzentów oraz po wnikliwej dyskusji członków Komisji dotyczącej całokształtu dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego, a w szczególności osiągnięcia naukowego określonego w przepisie art. 16 ust. 2 ustawy

wnioskuje o nadanie stopnia
doktora habilitowanego nauk o zdrowiu
w dziedzinie nauk o zdrowiu
Pani dr n. med. Dorocie Merecz-Kot

Uchwała podjęta została na podstawie art. 18a ust. 8 i 9 ustawy, w głosowaniu jawnym wobec braku wniosku Kandydata o przeprowadzenie głosowania w trybie tajnym

Sekretarz Komisji


dr hab. Edyta Suliga

Przewodniczący Komisji


dr hab. Wojciech Bielecki

**Uzasadnienie Uchwały Komisji Habilitacyjnej
z dnia 10 lutego 2017 r.**

**w sprawie poparcia wniosku o nadanie stopnia
doktora habilitowanego nauk o zdrowiu
dr n. med. Dorocie Merecz-Kot
w dziedzinie nauk o zdrowiu**

Dr n. med. Dorota Merecz-Kot

Dr n. med. Dorota Merecz-Kot urodziła się 1966 roku w Łodzi.

Posiadane dyplomy, stopnie naukowe:

1990 – tytuł magistra psychologii, Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki

2001 – tytuł doktora nauk medycznych w zakresie medycyny (z wyróżnieniem) Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra. med. Jerzego Nofera w Łodzi – Rozprawa doktorska pt. „Ocena szkodliwego wpływu niskiej środowiskowej ekspozycji na ołów na funkcje psychiczne i osiągnięcia szkolne dzieci w wieku 6–11 lat”

Inne dyplomy i certyfikaty:

Warszawa 2015, Zaburzenia typu borderline i narcyzm. Praca w podejściu EMDR, Dolores Mosquera, Polskie Towarzystwo EMDR

Warszawa 2014, Trauma złożona i dysocjacja w podejściu EMDR, Dolores Mosquera. Polskie Towarzystwo EMDR

Warszawa 2014, Brief Eclectic Therapy for PTSD, Polskie Towarzystwo Badań nad Stresem Traumatycznym

Warszawa 2013–2014, Certificate in Eye Movement Desensitisation and Reprocessing Therapy, European Society for Traumatic Stress Studies level I and II

Wrocław 2005, Certificate in family and systemic constellation (2 years training course), PTP

Warszawa 2003, Certificate in Cognitive behavior therapy for PTSD, The Oxford Cognitive Therapy Centre

Londyn 2000, Certificate in rational-emotive therapy and counseling, Centre for Stress Management London

Londyn 1999, Certificate in Stress management and counseling, Centre for Stress Management, London

Londyn 1998, Certificate in Trauma and Post- traumatic Stress Disorder, Centre for Stress Management,

Londyn 1998, Certificate in Critical Incident Stress Debriefing, Centre for Stress Management,

Praga 1994, Certificate in Peer Counseling, The Soros Foundation and The John Hopkins University

Łódź 1991–1992, Certyfikat 2-letnie szkolenie trenerskie z zakresu psychoedukacji, Pracownia Alternatywnego Wychowania, Polskie Towarzystwo Psychologiczne

Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

Po ukończeniu studiów magisterskich na Wydziale Filozoficzno-Historycznym Uniwersytetu Łódzkiego, 17 października 1990 dr Dorota Merecz-Kot rozpoczęła pracę w Zakładzie Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra hab. med. Jerzego Nofera (IMP) na stanowisku młodszy asystent służby zdrowia. Pod kierownictwem prof. dr. hab. Bohdana

Dudka była współwykonawcą projektów naukowo-badawczych. Początkowo zainteresowania naukowe Habilitantki koncentrowały się wokół analizy związków pomiędzy ekspozycją na czynniki chemiczne i fizyczne a funkcjonowaniem człowieka. Prowadzona działalność naukowa skupiała się głównie wokół takich zagadnień jak stres zawodowy, stres traumatyczny, relacje pomiędzy stresem a zdrowiem, agresja i mobbing. Od maja 1993 dr n. med. Dorota Mecz-Kot pracuje na stanowisku asystenta naukowego w Zakładzie Psychologii Pracy IMP a następnie adiunkta (od 01.01.2002). Od kwietnia 2000 pełni obowiązki kierownika nowoutworzonej w Zakładzie Psychologii Pracy, Pracowni Stresu Zawodowego a w maju 2002 roku została powołana na to stanowisko.

W latach 2005–2009 roku Habilitantka pracowała jako wykładowca na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi i prowadziła tam wykłady i ćwiczenia z psychologii społecznej dla studentów Wydziału Nauk o Zdrowiu. W czerwcu 2007 otrzymała nominację na stanowisko kierownika Zakładu Psychologii Pracy IMP w Łodzi (obecnie Zakład Psychologii Zdrowia i Pracy). Stanowisko to piastuje do chwili obecnej.

W latach 2007-2010 dr Dorota Merez-Kot pracowała w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego, gdzie została zatrudniona na stanowisku adiunkta w Zakładzie Różnic Indywidualnych. W tym okresie prowadziła wykłady z psychologii ogólnej, autorskie konwersatorium pn.: Patologie relacji międzyludzkich w pracy oraz seminarium magisterskie dla studentów kierunku psychologia.

Od 2008 jest członkiem Rady Naukowej w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi, a od roku 2011 członkiem Komisji oceniającej dorobek naukowy pracowników w IMP w Łodzi.

Tytuł osiągnięcia naukowego:

Monotematyczny cykl publikacji pt.:

„Psychospołeczne środowisko pracy a zdrowie i funkcjonowanie pracowników”

W skład osiągnięcia naukowego wchodzi następujące publikacje:

1. **Merez D.**, Rymaszewska J., Mościcka A., Kiejna A., Jarosz-Nowak J. /Violence at the workplace – a questionnaire survey of nurses. Eur. Psychiatry 2006 Vol. 21 nr 7 s. 442-450.

IF: 1,463 Pkt. KBN/MNiSW: 15

2. **Merez-Kot D.**, Cębrzyńska J. /Agresja i mobbing w służbie więziennej. Med. Pr. 2008 T. 59 nr 6 s. 443-451

Pkt. KBN/MNiSW: 6

3. **Merez D.**, Drabek M., Mościcka A. /Aggression at the workplace – psychological consequences of abusive encounter with co-workers and clients. Int. J. Occup. Med. Environ. Health 2009 Vol. 22 nr 3 s. 243-260

Pkt. KBN/MNiSW: 6

4. **Merez D.**, Andysz A. /Dopasowanie do organizacji a ocena zdolności do pracy. Med. Pr. 2011 T. 62 nr 3 s. 247-258

IF: 0,303 Pkt. KBN/MNiSW: 15

5. Drabek M., **Merez D.** /Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience. Med. Pr. 2013 T. 64 nr 3 s. 283-296

IF: 0,318 Pkt. KBN/MNiSW: 15

6. **Merecz D.**, Andysz A. /Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health* 2014 Vol. 27 nr 6 s. 933-949

IF: 0,695 Pkt. KBN/MNiSW: 20

7. **Merecz D.**, Andysz A. /Relationship between Person-Organization fit and objective and subjective health status (Person-Organization fit and health). *Int. J. Occup. Med. Environ. Health* 2012 Vol. 25 nr 2 s. 166-177

IF: 1,305 Pkt. KBN/MNiSW: 20

8. **Merecz D.**, Andysz A. /Person-organization fit and organizational identification as predictors of positive and negative work-home interactions. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health* 2014 Vol. 27 nr 1 s. 16-27

IF: 0,695 Pkt. KBN/MNiSW: 20

9. **Merecz-Kot D.**, Andysz A. /Kondycja zawodowa, rodzinna i zdrowotna pracujących Polaków, mieszkańców miast. *Med. Pr.* 2014 Vol. 6 T. 65 nr 6 s. 785-197

IF: 0,397 Pkt. KBN/MNiSW: 15

10. Najder A., **Merecz-Kot D.** /Stres zawodowy a ryzyko psychospołeczne w grupie dziennikarzy. *Med. Pr.* 2014 T. 65 nr 1 s. 85-97

IF: 0,397 Pkt. KBN/MNiSW: 15

11. Stańczak A., **Merecz-Kot D.** /Charakterystyka zagrożeń psychospołecznych w sektorze bankowym – komunikat z badań. *Med. Pr.* 2014 T. 65 nr 3 s. 399-405

IF: 0,397 Pkt. KBN/MNiSW: 15

12. Stańczak A., Mościcka-Teske A., **Merecz-Kot D.** /Zagrożenia psychospołeczne a funkcjonowanie zawodowe pracowników sektora bankowego. *Med. Pr.* 2014 T. 65 nr 4 s. 507-519

IF: 0,397 Pkt. KBN/MNiSW: 15

13. **Merecz D.**, /Modelowanie związków pomiędzy zmiennymi społeczno-demograficznymi i dopasowaniem do organizacji a zdrowiem- badania własne. W: Merecz D. (red.) *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy- uwarunkowania i skutki.* Oficyna Wydawnicza IMP, Łódź, 2010 s.51-96

IF z wyżej wymienionych prac wynosi 6.367

KBN/MNiSW – 177

Całkowity IF ze wszystkich opublikowanych prac wynosi: 22.761

KBN/MNiSW -699

Liczba cytowań:

228 cytowań (bez autocytowań) wg bazy SCOPUS, data: 16.06.2016

194 cytowania (bez autocytowań) wg bazy Web of Science, data: 16.06.2016

81 cytowań (bez autocytowań) wg bazy Web of Science Core Collection, data: 16.06.2016

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

Recenzje:

Ocena „osiągnięcia naukowego”:

Prof. dr hab. Marta Makara-Studzińska:

„Założeniem rozprawy habilitacyjnej jest zwrócenie uwagi na rolę czynników psychospołecznych występujących w środowisku pracy z uwzględnieniem psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Wśród środowiskowych uwarunkowań zdrowia, psychospołeczne cechy pracy są uznawane współcześnie za jedno z kluczowych czynników determinujących zdrowie, ogólny dobrostan i funkcjonowanie zatrudnionych zarówno w sferze zawodowej jak i pozazawodowej. Psychospołeczne cechy pracy to szeroka kategoria właściwości środowiska pracy, procesów w nim zachodzących, które mogą mieć zarówno pato- jak i salutogenne znaczenie.”

Prof. dr hab. Zygfryd Juczyński:

„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.”**

„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.”

Dr hab. Irena Pufal-Struzik

„Merytorycznie oceniane publikacje prezentują wysoki poziom. W treści publikacji można odczytać słuszne założenie, że człowiek i środowisko jego miejsca pracy są od siebie wzajemnie uzależnione (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 zadaniem 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 drugiej.”

„Założone cele zostały zrealizowane w badaniach. Analiza publikacji wyraźnie pokazuje, że psychospołeczne cechy pracy to jedno z kluczowych czynników determinujących zdrowie i funkcjonalność człowieka w sferze zawodowej oraz pozazawodowej.”

„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 $n = 600$ in $= 533$). 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 i nowych zawartych w bibliografiach poszczególnych artykułów. Godna podkreślenia jest także aktualność przeprowadzonej pogłębionej i krytycznej analizy literatury światowej, głównie anglojęzycznej dotyczącej relacji człowiek-praca.”

„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 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).”

Ocena osiągnięć naukowo-badawczych:

Prof. dr hab. Zygfryd Juczyński

„Oprócz badań dotyczących psychospołecznych czynników występujących w środowisku pracy

i ich wpływu na funkcjonowanie pracowników i ich zdrowie, dr D. Merecz-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.”

Ocena dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej:

Prof. dr hab. Marta Makara – Studzińska

„Dr n. med. Dorota Merecz- Kot posiada doświadczenie dydaktyczne. W latach 2005-2009 pracowała jako wykładowca na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi prowadząc wykłady i ćwiczenia z psychologii społecznej dla studentów Wydziału Nauk o Zdrowiu. W latach 2007-2010 prowadziła wykłady z psychologii ogólnej, autorskie konwersatorium oraz seminarium magisterskie dla studentów kierunku Psychologia.“

„Za osiągnięcia w pracy naukowej Opiniowana otrzymała w 1995 roku zespołową nagrodę Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej. W 2014 roku otrzymała wyróżnienie dla projektu „*Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy na ograniczenie kosztów ekonomicznych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne*“, współrealizowanego przez Zakład Psychologii Pracy IMP. W 2007 roku Brązowy Medal za Zasługi dla Obronności Kraju, w 2008 roku wyróżnienie „Wykładowca roku“ przyznane przez studentów Wydziału Nauk o Wychowaniu UŁ, a w 2015 roku Srebrny Medal za Długoletnią Służbę.

Prof. dr hab. Zygfryd Juczyński

„Dr n. med. D. Merecz-Kot kierowała 16 międzynarodowymi i krajowymi projektami badawczymi oraz brała udział w wykonaniu 46 badań.

W latach 2009-2011 dr D. Merecz-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-zycie” („Enhancing the effectiveness of work-life balance initiative use”, EFFECT, 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. Za działalność naukową Habilitantka otrzymała dwie nagrody krajowe”

Wniosek końcowy

Prof. dr hab. Zygfryd Juczyński

„Dorobek naukowy dr n. med. Doroty Merecz-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.”

Prof. Marta Makara – Studzińska

„Znaczący dorobek naukowy, organizacyjny, dydaktyczny oraz wartość poznawcza i edukacyjna przedstawionej pracy habilitacyjnej spełniają kryteria wymagane dla przewodów habilitacyjnych zgodnie z Ustawą o stopniach naukowych i tytule naukowym.”

Prof. Irena Pufal – Struzik

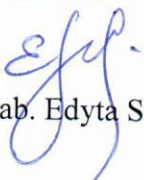
„Recenzowany monotematyczny cykl publikacji, jak bywa zazwyczaj, ma swoje silniejsze i słabsze strony. Zdecydowanie przeważają strony silniejsze, o których już pisałam. Nieco słabszą stroną jest zbyt mało miejsca, jakie Habilitantka poświęciła na konfrontację różnych poglądów np. w dyskusji wyników z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

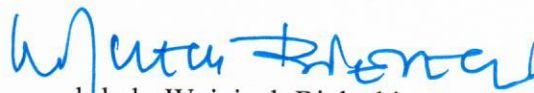
Podsumowanie Komisji Habilitacyjnej

Komisja stwierdza, że dorobek naukowy dr n. med. Doroty Merecz-Kot po uzyskaniu stopnia doktora oraz przedstawione osiągnięcie naukowe stanowiące cykl publikacji pt.: „Psychospołeczne środowisko pracy a zdrowie i funkcjonowanie pracowników” stanowi znaczące samodzielne osiągnięcie naukowe i w pełni spełnia kryteria dla osób ubiegających się o stopień doktora habilitowanego, zawarte w ustawie o stopniach i tytule naukowym co znalazło wyraz w przedstawionej uchwale.

Sekretarz Komisji


dr hab. Edyta Suliga

Przewodniczący Komisji


dr hab. Wojciech Bielecki