

Wrocław, 25.08.2025r.

prof. dr hab. inż. Anna Cierniak-Emerych
Wydział Zarządzania
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Ul. Komandorska 118/120
53-345 Wrocław

**Recenzja osiągnięć naukowych dr Joanny Nieżurawskiej
ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości**

1. Podstawy formalne sporządzenia recenzji

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Federacji Naukowej WSB-DSW Merito, prof. dr hab. Bogdana Nogalskiego z dnia 3.06.2025r. informujące, że Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Federacji Naukowej WSB-DSW, na posiedzeniu w dniu 3 czerwca 2025r. powierzyła mi funkcję recenzentki w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Joannie Nieżurawskiej.

Podstawą do przeprowadzenia oceny są następujące dokumenty i prace przesłane przez Habilitantkę:

- wniosek przewodni,
- dokumentację potwierdzającą uzyskanie stopnia doktora
- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzujących naukę;
- wykaz osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej
- osiągnięcia naukowe w postaci monografii zatytułowanej: Motywowanie pracowników różnicowanych pokoleniowo, CeDeWu Warszawa 2020, ISBN: 978-83-8102-239-2, s. 1-424 oraz kopie innych publikacji naukowych wskazanych przez Habilitantkę jako najważniejsze, tj. cyklu dziewięciu artykułów naukowych.





Przesłana dokumentacja jest wystarczająca do sporządzenia recenzji. Ocena osiągnięć zostanie przeprowadzona w oparciu o art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.).

2. Podstawowe dane o Kandydatce

1) Data uzyskania stopnia doktora oraz jednostka organizacyjna, w której ten stopień był nadany

Joanna Nieżurawska uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu uchwałą Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu w dniu 17 marca 2010r.. Promotorem rozprawy doktorskiej, zatytułowanej Elastyczne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce była dr hab. Hanna Karaszewska, prof. UMK, a recenzentami: prof. dr hab. Wanda Kopertyńska i prof. dr hab. Zenon Wiśniewski.

2) Informacja o uprzednim ubieganiu się przez Kandydatkę o nadanie stopnia doktora habilitowanego

Jest to pierwszy wniosek Kandydatki o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

3) Przebieg pracy naukowo-zawodowej

Joanna Nieżurawska jest absolwentką Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, gdzie w 2003r. uzyskała tytuł zawodowy magistra w zakresie zarządzania zasobami pracy. Z kolei w 2004r. ukończyła Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, uzyskując tytuł zawodowy magistra w zakresie zarządzania nieruchomościami. W marcu 2010r. uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu nadany uchwałą Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Ponadto w 2010 r. ukończyła w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy studia podyplomowe Ekonomia społeczna w praktyce organizacji pozarządowej i administracji publicznej oraz w 2013r. w Wyższej Szkole Bankowej w Toruniu studia podyplomowe Menedżer Projektu Badawczo-Rozwojowego.

W październiku 2004 roku rozpoczęła dzienne studia doktoranckie na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania na tej uczelni, które kontynuowała do roku 2008. W latach 2009-2012 była zatrudniona na stanowisku adiunkta w Wyższej Szkole Gospodarki, Zakład Gospodarowania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania w Inowrocławiu. Pełniła przy tym również funkcję Kierownika Merytorycznego Studiów Podyplomowych z zakresu Zarządzania Projektami Rewitalizacji w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy. Jednocześnie od 2010r. zatrudniona w Wyższej Szkole Bankowej w Toruniu,

Wydział Zarządzania i Finansów w Toruniu, Katedra Zarządzania na stanowisku adiunkta, pełniąc także m.in. funkcje opiekuna „Koła Naukowego Menedżer”. Angażowała się w pracę na rzecz WSB w Toruniu także poprzez pisanie projektów. Początkowo były to projekty edukacyjne np. Erasmus+, Erasmus KA1, Erasmus KA2. Pozyskiwała dla uczelni partnerów międzynarodowych, a w późniejszym etapie przygotowywała także projekty naukowo-badawcze, m.in. NAWA. W 2015 i 2019 roku otrzymała nagrody i wyróżnienia Rektora WSB za pracę na rzecz uczelni. Po przekształceniach od 2024r. jest zatrudniona na stanowisku adiunkta w Uczelni WSB Merito w Toruniu, będą także Dyrektorem Instytutu Zarządzania w Uczelni WSB Merito w Toruniu. Dodatkowo pełni funkcje opiekuna projektów międzynarodowych, Federacja Badawcza WSB-DSW w Gdańsku, Polska oraz opiekuna Koła Naukowego Menedżer, w Uczelni WSB Merito w Toruniu.

Dr Joanna Nieżurawska jest również od 2016r. Prezesem Zarządu Fundacji Międzynarodowy Instytut Edukacji i Rozwoju Osobistego (Fundacja MIERO) oraz w latach 2018-2020 była Ekspertem w zakresie kompleksowych narzędzi diagnostycznych w zakresie diagnozy i analizy potencjału pracowników w zawodach, w których efektywność spada wraz z wiekiem w ramach projektu „REAKTIV50+ – model zarządzania efektywnością pracowników” w Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego oddział w Bydgoszczy.

Opisany przebieg pracy naukowo-badawczej Habilitantki odzwierciedla częstą w polskim środowisku naukowym ścieżkę rozwoju, tj. związanie swojej kariery głównie z jednym ośrodkiem (w tym przypadku Wyższą Szkołą Bakową w Toruniu/ WSB Merito w Toruniu). Jednocześnie Kandydatka podczas pracy w WSB uczestniczyła w czterech stażach naukowo-badawczych, wielu wizytach studyjnych i wymianach akademickich, m.in.: Plymouth University, Riseba University, School of Management and Technology, Laurea University w Helsinkach, Porto Plotechnic. Odwiedzała również jednostki biznesowe, fundacje i przedsiębiorstwa m.in. hiszpańską organizację pozarządową Asociación para el Estudio y la Promoción del Bienestar Social (PROBENS) oraz CREFT Institution w Lisbonie. Wskazane aktywności są istotne zwłaszcza w rozwoju osobistym naukowców w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.

W związku z powyższym, pozytywnie oceniam dotychczasowy przebieg pracy naukowo-zawodowej Kandydatki.

3. Obowiązujące kryteria oceny

Ocena dokonana zostanie zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, poz. 1668, art. 219., pkt. 1, 2 i 3(Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.) , według której stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:



- 1) posiada stopień doktora;
- 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:
 - a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania Strona 3 z 8 monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub
 - b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów w naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub
 - c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

4. Ocena głównych osiągnięć naukowych, w tym ich wkładu na rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości

Habilitantka jako główne osiągnięcia naukowe zgodnie z art. 2019 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wskazała monografię: *Motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo*, CeDeWu Warszawa 2020, ISBN: 978-83-8102-239-2, s. 1-424, której recenzentkami wydawniczymi były prof. zw. dr hab. inż. Maria Wanda Kopertyńska, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Instytut Organizacji i Zarządzania, Wydział Zarządzania oraz dr hab. Ewa Mazur-Wierzbicka, Uniwersytet Szczeciński, Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Ponadto Habilitantka wskazała na cykl artykułów a w zasadzie publikacji, który zatytułowała "Zarządzanie różnorodnością pokoleniową". Wyróżniła tutaj następujące publikacje:

- Niezurawska J., Karaszewska H., Dziadkiewicz A. (2016). Attractiveness of Cafeteria Systems as Viewed by Generation Z. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, t. 10, nr. 2, s. 1242-1246. Udział w opracowaniu wynosi 60%. liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Ludwiga I., Niezurawska J., Duarte N., Pereira C., Śluka I. (2021). *Work Values in 21st Century*



Europe: Impact of Age and Generation. Academy of Management Proceedings, t. 2021, nr. 15995 s. 1-24. Udział w opracowaniu wynosi 20%, liczba punktów według MNiSW 15 pkt.

- Majewska, M., Nieżurawska J. (2021). Assessment of Effectiveness of Work-Life Balance Systems in Opinions of Women and Men. Proceedings of the 37th International Business Information Management Association (IBIMA), Cordoba, Spain, s. 5437-5444. Udział w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Niemczynowicz A., Artiemjew P., Nieżurawska-Zajac J. (2021). Supervised Machine Learning Paradigms Approach for Predicting the Work Loyalty of Generation Z: Comparative Analysis. Proceedings of the 37th International Business Information Management Association (IBIMA), Cordoba, Spain, s. 6050-6063. Udział w opracowaniu wynosi 33,3%, liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Kycia R., Niemczynowicz A., Nieżurawska-Zajac J. (2021). Towards the Global Vision of Engagement of Generation Z at The Workplace: Mathematical Modelling. Proceedings of the 37th International Business Information Management Association (IBIMA), ISBN: 978-0-9998551-6-4, Cordoba, Spain, s. 6084-6095. Udział w opracowaniu wynosi 33,3%, liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Majewska M., Nieżurawska-Zajac J. (2022). The impact of the covid-19 pandemic on the expectations of young employees towards the incentive system. Papers of Silesian University of Technology – Organization and Management Series, nr 159, s. 229- 240. DOI: <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2022.159.18>. Udział w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Nieżurawska J. (2023). Motivation of Generation Z. in: J. Nieżurawska, J. Niemczynowicz, R. Kycia (eds.), Managing Generation: Motivation, Engagement and Loyalty, s 7-30. Routledge. DOI:10.4324/9781003353935-1. Udział w opracowaniu rozdziału monografii wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW 75 pkt.
- Majewska M, Wierzbicka E, Duarte N., Nieżurawska J. (2023). Productivity of older employees in comparison to other age groups: a cross-country analysis. Przegląd Organizacji, nr 4, s. 347-359. DOI: 10.33141/po.2023.04.35. Udział w opracowaniu wynosi 30%, liczba punktów według MNiSW 140 pkt.
- Nieżurawska J., Kycia R., Ludviga I., Niemczynowicz A. (2023). Structured multi-criteria model of



self-managed motivation in organizations based on happiness at work: pandemic related study. Scientific Report, 13(16521), s.121. Udział w opracowaniu wynosi 70%, liczba punktów według MNiSW 140, impact factor 4,99. DOI: <https://www.nature.com/articles/s41598-023-43626-5>.

Opracowana i wskazana przez Habilitantkę monografia Motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo, CeDeWu Warszawa 2020, ISBN: 978-83-8102-239-2, s. 1-424, stanowi teoretyczno-empiryczne studium na temat motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo. Problematyka ta wpisuje się w zakres nauk o zarządzaniu i jakości, w szczególności zarządzania zasobami ludzkimi. Zagadnienie motywowania pracowników jako takie stanowi przedmiot badań od wielu lat o czym świadczą liczne publikacje na ten temat zarówno krajowe jak i zagraniczne. Zgadzam się przy tym z Habilitantką, że swoistą lukę badawczą stanowi kompleksowe spojrzenie na zagadnienie motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo. W literaturze odnaleźć można publikacje podejmujące próbę rozpatrzenia problematyki motywowania pracowników pokolenia BB,X, Y, czy nawet pokolenie Z, ale zazwyczaj badania nawiązują do wskazanych konkretnych grup pokoleniowych, odnosząc się do identyfikacji potrzeb i oczekiwań pracowników w ramach podejmowanych działań motywacyjnych. Na tym tle zgadzam się również z Autorką, że wciąż brakuje kompleksowych opracowań dotyczących motywowania pracowników, porównujących cztery generacje, tj, BB, X, Y i Z.

W monografii Habilitantka dokonuje umownego podziału na tradycyjne i nowoczesne koncepcje motywowania. Do nowoczesnych koncepcji motywowania zalicza takie jak: koncepcję work-life balance, systemy kafeteryjne oraz koncepcję hygge. Wskazuje jednocześnie, że pewną lukę badawczą stanowi niedostatek opracowań naukowych odnoszących się do badania stopnia wpływu tradycyjnych a w szczególności nowoczesnych koncepcji motywowania i ich instrumentów na budowanie zaangażowania i lojalność zróżnicowanych pokoleniowo pracowników generacji BB, X, Y i Z. Odrębnym zagadnieniem jest przyjęty przez Autorkę podział na tradycyjne i nowoczesne koncepcje motywowania, z którym w pewnych aspektach można polemizować.

Mając na uwadze powyższe stwierdzam, że podjęta przez Habilitantkę problematyka jest z pewnością bardzo ważna, nie tylko ze względu na potencjał naukowy w zakresie wyjaśniania istotnych zjawisk w obszarze dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, stanowiąc zarazem dość istotny wkład w rozwój tej dyscypliny. Ma ona bowiem także, ważne w moim przekonaniu dla rozwoju dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, duże znaczenie aplikacyjne, które będzie rosnąć z uwagi na pojawiające się nowe wyzwania wobec



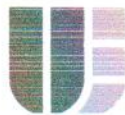
funkcjonowania pracowników w środowisku pracy, z jednej strony coraz bardziej zdominowanym m.in. przez rozwój cyfryzacji. Z drugiej zaś strony, także w Polsce, „obarczonym” zmianami demograficznymi związanymi w szczególności ze starzeniem się ludności, co prowadzi do decyzji pracodawców o zatrudnianiu osób starszych. Problemem nie jest przy tym występowanie jednocześnie wielu grup pokoleniowych na rynku pracy, gdyż co do zasady takie zróżnicowanie występuje. Problemem staje się natomiast bardzo duże zróżnicowanie cech generacji BB, X, Y, i Z wyraźnie dostrzegalne w podejściu do pracy, w postawach i relacjach zwłaszcza między najstarszym i najmłodszym pokoleniem.

W literaturze wciąż zatem można odczuć niedosyt opracowań mogących wpłynąć na tworzenie rozwiązań systemowych w zakresie motywowania, skutecznie wykorzystujących tradycyjne a w szczególności nowoczesne koncepcje w procesie zarządzania wiekiem. Podjęta przez Habilitantkę problematyka i związane z nią badania oraz ich wyniki mogą, w moim przekonaniu, ów niedosyt minimalizować.

Głównym celem monografii była „ocena atrakcyjności motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo” (s.12). Użycie przez Habilitantkę określenie „ocena atrakcyjności (...)” w mojej opinii ma charakter dość ogólnikowy. Nie do końca jest dla mnie jasne, czy chodzi o atrakcyjność motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo z punktu widzenia tych pracowników, czy z punktu widzenia pracodawców; czy chodzi o atrakcyjność samych koncepcji i ich instrumentów, czy o ich stosowanie, sposób wykorzystywania itp.? W tym kontekście uwagę zwraca fakt, że na s. 153 Habilitantka wskazuje, że celem głównym jest: „ocena przydatności wybranych koncepcji motywowania w budowaniu zaangażowania i lojalności pracowników zróżnicowanych pokoleniowo”. To sformułowanie jest dla mnie bardziej przekonujące. Szkoda przy tym, że Habilitantka nie sformułowała także w sposób jednoznaczny głównego problemu badawczego.

W kontekście powyższych uwag za ważne i cenne uznaję sformułowanie celów szczegółowych monografii. Habilitantka sformułowała następujące cele szczegółowe teoretyczno-poznawcze:

- omówienie wybranych tradycyjnych i współczesnych rozwiązań stosowanych w obszarze motywowania.
- sformułowanie istoty i determinant zaangażowania i lojalności pracowników.
- charakterystyka pracowników różnorodnych pokoleniowo, ich postaw i oczekiwań wobec pracy zawodowej oraz zidentyfikowanie wyzwań, które niesie ich współistnienie w



organizacji.

- ocena przydatności wybranych koncepcji motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo.
- badanie stopnia wpływu tradycyjnych instrumentów motywowania na lojalność i zaangażowanie pracowników.
- badanie stopnia wpływu systemów kafeteryjnych, koncepcji work-life balance oraz koncepcji hygge na zaangażowanie i lojalność pracowników.
- badanie zależności pomiędzy obszarami koncepcji hygge a zaangażowaniem pracowników – weryfikacja empiryczna gwiazdy hygge

oraz cel użyteczny: sformułowanie rekomendacji w zakresie motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo.

Ponadto Habilitantka wskazała, że realizacja celu głównego wymagała weryfikacji następujących hipotez badawczych (s.13):

H1: Atrakcyjność nowoczesnych koncepcji motywowania pracowników jest zdeterminowana ich przynależnością do generacji.

H2: Nowoczesne koncepcje motywowania takie jak systemy kafeteryjne, koncepcja work-lifebalance oraz koncepcja hygge są szczególnie atrakcyjne dla generacji Z.

H3: Występują zróżnicowane w przekroju generacji zależności pomiędzy funkcjonującymi w przedsiębiorstwie nowoczesnymi koncepcjami motywowania a zaangażowaniem pracowników.

H4: Występuje zależność pomiędzy obszarami koncepcji hygge, a zaangażowaniem pracowników.

Reasumując przedstawione powyżej uwagi stwierdzam, że podjęcie w badaniach zagadnienia jest w pełni uzasadnione, prowadzi bowiem do wzbogacenia istniejącej wiedzy na temat motywowania pracowników i posiada walor aplikacyjny. Problematyka podjęta w monografii wpisuje się w mający długą tradycję nurt badań nad motywowaniem, a jednocześnie wiąże się z wyzwaniami w zmieniającym się środowisku pracy, które dotyczą charakteru pracy oraz warunków jej świadczenia, jak również godzenia wymagań w pracy i w życiu osobistym funkcjonujących na rynku pracy czterech generacji, tj. BB, X, Y i Z. Wedle mojej wiedzy tak ujęte badania można uznać za wnoszące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Należy przy tym dodać, że publikacja ukazała się w 2020r., więc od tego czasu pewnie

zagadnienia mogły zostać już podjęte w badaniach przez autorów zarówno w Polsce, jak i na świecie, jak i przez samą Habilitantkę, o czym świadczy także przedłożony do oceny Jej dorobek po 2020r. Jednocześnie jednak uznaję, że wskazana monografia stanowi podstawę kolejnych badań oraz inspirację dla doskonalenia praktyki zarządzania.

Układ pracy jest przejrzysty i podporządkowany przyjętym celom pracy, podobnie kolejność omawiania kwestii w poszczególnych rozdziałach. Opracowanie składa się z części teoretycznej, którą tworzą trzy rozdziały, jednego rozdziału metodycznego oraz z dwóch rozdziałów empirycznych. Praca obejmuje ponadto wstęp, podsumowanie wyników badań i dyskusję oraz zakończenie wraz z rekomendacjami dla przedsiębiorstw.

Zrealizowane przez dr Joannę Nieżurawską badania są stosunkowo dobrze osadzone w przeglądzie literatury i bazują na istniejącym stanie wiedzy. Rozdziały teoretyczne pierwszy i drugi prezentują istotę i cele motywowania, tradycyjne oraz nowoczesne podejście do motywowania. Ponadto opisano w nich zagadnienie motywowania poprzez zaangażowanie i lojalność pracowników, w nawiązaniu do sformułowanej luki badawczej. W rozdziale trzecim natomiast Habilitantka odniosła się do zagadnienia zarządzania różnorodnością pokoleniową w przedsiębiorstwie. Oceniając teoretyczną część recenzowanej monografii należy podkreślić właściwy dobór oraz kolejność omawiania zagadnień wchodzących w zakres rozważań zawartych w poszczególnych rozdziałach. Habilitantka wykazała się dogłębną znajomością literatury przedmiotu z omawianego zakresu. Teoretyczna część monografii stanowi zatem pogłębioną i krytyczną refleksję nad stanem wiedzy i badań w zakresie motywowania pracowników z uwzględnieniem problematyki zróżnicowania pokoleniowego oraz zagadnienia motywowania poprzez zaangażowanie i lojalność pracowników. Część teoretyczna monografii stanowi ważną podstawę dla badań empirycznych.

Realizując postawione cele i weryfikując hipotezy badawcze Habilitantka przeprowadziła badania empiryczne stosując metody badań ilościowych- badania ankietowe oraz wybrane metody statystyczne i modelowanie ekonometryczne. Zastosowała m.in.: korelację rang Spearmana, metodę modelowania równań strukturalnych (ang. structural equation modeling) i analizę wielogrupową. Schemat przebiegu procesu badawczego został jasno przedstawiony na s. 155.

Zastosowaną metodą badawczą była metoda badań ankietowych, gdzie materiał do badania uzyskiwany był dzięki zebraniu odpowiedzi udzielonych przez respondentów. Do przeprowadzenia badań wykorzystałam autorski kwestionariusz ankiety, który rozesłano przez różne platformy Internetowe za pomocą narzędzia quatrix – link. Jeśli chodzi o samo narzędzie w postaci kwestionariusza ankiety, to oceniam

go pozytywnie, chociaż zastanawia mnie, ale ta uwaga polemiczny, brak wyeksponowania wśród zaproponowanych przez Autorkę w kafeterii 18 ujętych w kwestionariuszu potencjalnych „instrumentów motywowania” zagadnienia świadczenia pracy w przedsiębiorstwie tworzącym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Być może Autorka przyjęła, że tworzenie takich warunków jest obowiązkiem prawnym pracodawców lub znajduje wyraz w określeniu „Praca w przedsiębiorstwie społecznie odpowiedzialnym – pozycja 17 wśród „Instrumentów motywowania” ujętych w ankiecie. Z moich doświadczeń i badań wynika jednak, że zagadnienie to należy do jednego z ważniejszych interesów, którego zabezpieczenia oczekują pracownicy. Stąd może warto było je wyeksponować, zwłaszcza prowadząc badania wśród respondentów zróżnicowanych pokoleniowo. Ponadto rozpatrując zagadnienie motywowania w połączeniu z problematyką zaangażowania i lojalność we wskazanej zestawie instrumentów motywowania nieco zabrakło mi ujętego jednoznacznie zagadnienia partycypacji pracowniczej. Z moich badań i obserwacji wynika bowiem, że osoby pokolenia Z często nie są niejednokrotnie skłonne do włączania się w proces partycypacji nie chcąc ponosić odpowiedzialności za podjęte decyzje i działania oraz nie chcąc się w ten sposób niejako „wiązać” z przedsiębiorstwem. Jak wskazałam jednak wyżej uwagi te traktuję jako polemiczne.

Badanie zasadnicze poprzedziło badanie pilotażowe, które pozwoliło na weryfikację narzędzia badawczego. Badanie zasadnicze podzielono na dwie części. Do pierwszej z nich zakwalifikowano 900 osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach w Polsce zgodnie z doborem losowo-warstwowym. W badaniu wzięli udział przedstawiciele generacji Z, Y, X oraz BB. Druga część badania zasadniczego miała charakter pogłębiony, dotyczyła przedstawicieli generacji Z w Polsce. Habilitantka uzasadnia badania pogłębione dotyczące wyłącznie przedstawicieli pokolenia Z tym, że przedstawiciele pokolenia Z w badaniu zasadniczym w doborze warstwowym zakwalifikowała tylko 48 przedstawicieli generacji Z. Uzupełnienie badania o dodatkowe jednostki próby, umożliwiły – w opinii Habilitantki – dokonanie właściwych analiz statystycznych i porównawczych z pozostałymi generacjami. Uzupełniono poziom próby do $N=200$. W mojej opinii pewne wątpliwości, dyskusje budzi fakt uzupełnienia próby badawczej o wskazanych 200 respondentów, określając badania w tym przypadku jako badania pogłębione. Dodatkowo powstaje pytanie o oddziaływanie wyników badań uzyskanych względem tej grupy respondentów na całościowy obraz badań zasadniczych.

Warto zaznaczyć, co uznaję za cenne, że procedurę realizacji badań empirycznych, zastosowane metody badawcze i charakterystykę respondentów, Autorka szczegółowo i wyczerpująco opisała w rozdziale 4. Wielość i różnorodność zastosowanych w opracowaniu metod pozwoliła, w mojej opinii mimo wskazanych wyżej uwag dyskusyjnych, na uzyskanie szerokiego wachlarza informacji na temat motywowania

pracowników w grupach różnorodnych pokoleniowo i czynników zwiększających zaangażowanie i lojalność pracowników, a także na wyłonienie metod badawczych, które w obszarze motywowania wydają się najbardziej zasadne.

Przebieg i wyniki badań zostały szczegółowo omówione w rozdziałach piątym i szóstym. W tym miejscu ograniczę się do stwierdzenia, że stanowią one w wymiarze praktycznym, ale i również w pewnym sensie teoretycznym cenne źródło informacji na temat hierarchizacji instrumentów motywowania w przekroju różnych generacji zarówno z punktu widzenia ich atrakcyjności jak i wdrożenia przez przedsiębiorstwa porównania ważności nowoczesnych koncepcji motywowania oraz stopnia ich dopasowania do potrzeb respondentów w przekroju badanych generacji, jak i weryfikacji empirycznej modelu gwiazdy hygge. Ponadto ukazują determinanty poziomu zaangażowania i lojalności pracowników w przekroju różnych grup pokoleniowych, analizę zależności pomiędzy instrumentami motywowania oraz nowoczesnymi koncepcjami motywowania a poziomem zaangażowania i lojalności w przekroju różnych grup pokoleniowych. Za cenne uznaję także przedstawione rekomendacje dla przedsiębiorstw.

W rezultacie stwierdzam, że pomimo dostrzeżonych mankamentów pracy, uwag polemicznych (od których nie jest wolna żadna publikacja naukowa), uważam, że przedstawiona do oceny monografia wnosi wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Do szczególnych osiągnięć stanowiących znaczący wkład do rozwoju dyscypliny uznaję m.in.:

- 1) Wyodrębnienie z dorobku nauk o zarządzaniu, a w szczególności z koncepcji motywowania tradycyjnych i współczesnych rozwiązań stosowanych w obszarze motywowania.
- 2) Zaproponowanie nowej koncepcji motywowania opartej na szczęściu w pracy, dzięki zaimplikowaniu do systemów motywacyjnych koncepcji hygge zainicjowanej przez profesora Lineta.
- 3) Wyodrębnienie pięciu obszarów koncepcji szczęścia (hygge), związanych z obszarem motywacji pracowników.
- 4) Zidentyfikowanie potrzeb pracowniczych zgodnie z koncepcją hygge za pomocą „gwiazdy hygge.
- 5) Pogrupowanie i zidentyfikowanie elementów wchodzących w skład koncepcji work-life balance.
- 6) Dokonanie identyfikacji czynników determinujących oraz celów motywowania przez zaangażowanie, jak również określenie czynników determinujących lojalność i zidentyfikowanie celów motywowania przez lojalność.
- 7) Skonstruowanie instrumentu pomiarowego – standaryzowanego kwestionariusza ankietowego, na podstawie literatury przedmiotu oraz zweryfikowanie wiarygodności kwestionariusza pomiarowego

za pomocą współczynnika alfa Cronbacha.

- 8) Ocenę przydatności wybranych koncepcji motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo oraz zbadanie stopnia wpływu tradycyjnych instrumentów motywowania na lojalność i zaangażowanie pracowników.
- 9) Zweryfikowanie modelu „gwiazdy hygge” za pomocą korelacji – rang Spearmana. dla rangowania ważności nowoczesnych koncepcji motywowania według czynników kształtujących poziom zaangażowania.
- 10) Zbadanie stopnia wpływu systemów kafeteryjnych, koncepcji work-life balance oraz koncepcji hygge na zaangażowanie i lojalność pracowników.
- 11) Sformułowanie rekomendacji w zakresie motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo.

Reasumując stwierdzam, że przeprowadzone przez Habilitantkę rozważania teoretyczne, jak i badania empiryczne pozwalają na wyjaśnianie istotnych zjawisk dotyczących motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo z wykorzystaniem instrumentów tradycyjnych i nowoczesnych koncepcji motywowania. Habilitantka formułuje przy tym rekomendacje dla praktyki, ale i co szczególnie istotne powiększa istniejący stan wiedzy formułując przy tym dalsze kierunki badań w omawianym zakresie. Wszystko to przyczynia się zatem do znaczącego rozwoju dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Jak wskazano wyżej monografia ukazała się w 2020r. i stała się swego rodzaju inspiracją dla dalszego rozwijania i doskonalenia przez Habilitantkę badań w zakresie motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo. Odnosząc się do art.2019 ust.1. pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Habilitantka oprócz omówionej wyżej monografii wskazała na cykl dziewięciu powiązanych tematycznie publikacji zatytułowany przez Nią: „Zarządzanie różnorodnością pokoleniową”. Jak wskazuje Habilitantka jest to interdyscyplinarne opracowanie powstałe w wyniku współpracy międzynarodowej, obejmującej uczelnie i ośrodki badawcze z Polski, Czech, Portugalii i Łotwy. Cykl został zrealizowany m.in.: w ramach projektu NAWA The International Academic Partnerships Programme IAP 4 GenZ (2019–2022), którego kierownikiem i liderem była Joanna Nieżurawska. Projekt skupiał się na analizie wpływu różnorodności pokoleniowej na efektywność, motywację, lojalność i zaangażowanie w organizacjach.

W kontekście oceny dorobku Habilitantki w kontekście znaczącego wkładu tego dorobku w rozwój dyscypliny, należy podkreślić, że wśród wskazanych publikacji dominują te wydane po 2020, czyli po opublikowaniu omówionej wyżej monografii. Wskazane publikacje mają w większości charakter



współautorski, przy czym w dołączonej dokumentacji ujęto deklaracje współautorów co do ich wkładu w przygotowane opracowania. Przedstawione w cyklu publikacje zostały opublikowane w różnych wydawnictwach, w tym tych zagranicznych o renomowanej randze, jak np. Routledge, ale polskich o uznanej randze, jak np. Przegląd Organizacji, czy Silesian University of Technology – Organization and Management Series. Są jednak wśród nich także cieszące się, w ostatnich latach, nieco mniejszym uznaniem publikacje opracowane w ramach International Business Information Management Association (IBIMA).

Przedstawiony cykl publikacji nawiązuje do takich cztery obszarów zarządzania różnorodnością pokoleniową, jak: efektywność, motywację, lojalność i zaangażowanie.

Analiza publikacji ujętych w przedstawionym cyklu pozwala stwierdzić, że publikacje te wnoszą istotny wkład w rozwój wiedzy na temat różnorodności pokoleniowej w organizacjach, dostarczając przy tym innowacyjnych wniosków dotyczących zarządzania wielopokoleniowym środowiskiem pracy. Badania identyfikują kluczowe wyzwania związane z koordynacją i integracją pracowników różnych generacji oraz proponują strategie zwiększające efektywność zarządzania zasobami ludzkimi. Wartość naukowa opracowania łączy się z zastosowaniem zaawansowanych metod badawczych, obejmujących analizę modeli matematycznych zaangażowania pracowników oraz wpływu pandemii COVID-19 na funkcjonowanie systemów zatrudnienia w różnych grupach wiekowych. Interesującym rozwiązaniem proponowanym m.in. przez Autorkę jest zastosowanie metody analizy luk w badaniu efektywności strategii work-life balance. Do szczególnych cech publikacji zaprezentowanym cyklu zaliczam m.in. :

- 1) Wyodrębnienie z dorobku nauk o zarządzaniu, a w szczególności z koncepcji teorii autodeterminacji (j.ang. Self-Determination Theory, SDT) i koncepcji dobrostanu i zdrowia w miejscu pracy (j. ang. Conceptualizations of health and well-being, SHW-B) koncepcji hygge.
- 2) Dokonanie krytycznej analizy dotychczasowych badań dotyczących motywowania w zarządzaniu różnorodnością pokoleniową – syntetyczna analiza stanu wiedzy w tym obszarze oraz wskazanie luk badawczych, które mogą stanowić kierunki przyszłych eksploracji naukowych.

Mając na uwadze powyższe stwierdzam jednak, że niektóre kwestie zaprezentowane w cyklu publikacji stanowią niejako powtórzenie lub pewne tylko uzupełnienie względem rozważań podjętych w omawianej wyżej monografii. Chodzi m.in. o wyodrębnienie pięciu obszarów koncepcji szczęścia (hygge), związanych z obszarem motywacji pracowników, czy też zaprezentowanie koncepcji motywowania opartej na szczęściu w pracy – hygge i identyfikację kluczowych elementów hygge istotnych dla strategii motywacyjnych oraz ich wpływu na poziom zaangażowania zawodowego. Nie zmienia to jednak mojej opinii, że w publikacjach



wskazanych w ramach cyklu Habilitantka dokonuję niejako dalszego rozwoju badań nad motywowaniem pracowników zróżnicowanych pokoleniowo. W tym kontekście walor oryginalności posiadają m.in. wyniki badań:

- wskazujące, że elementy koncepcji hygge były wyżej cenione przez całą populację badaną niż tradycyjne motywy materialne i niematerialne. Jednakże, w przypadku podziału respondentów na kraj zamieszkania, były one ważniejsze w Portugalii i na Łotwie niż w Polsce (Ludwiga, Nieżurawska, Duarte, Pereira, Sluka, 2021),
- które pozwoliły na dokonanie próby stworzenia modelu statystycznego pozwalającego na oszacowanie powiązań pomiędzy różnymi czynnikami obecnymi w miejscu pracy a zaangażowaniem pracowników należących do różnych grup wiekowych. Wypracowany model można zastosować także do innych kryteriów segmentacji pracowników jak np. płeć czy wykształcenie. (Kycia, Niemczynowicz, Nieżurawska-Zajac, 2021).
- wskazujące, że okres pandemii zwiększył też poczucie zagrożenia młodych Polaków utratą pracy i obniżeniem pensji. Świadczy o tym w szczególności wzrost znaczenia możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwie państwowym oraz wysokości wynagrodzenia. (Majewska, Nieżurawska-Zajac, 2022).
- ukazujące, że obszarze work-life balance wyłonione zostały cztery grupy instrumentów i praktyk: elastyczność w miejscu pracy, zdrowie i uroda, inicjatywy kulturalno–integracyjne, zaangażowanie społeczne (Nieżurawska 2023),
- dokonanie próby zaproponowania nowego podejścia do motywacji pracowników należących do pokolenia Z (Nieżurawska, Kycia, Ludviga, Niemczynowicz, 2023),
- dokonanie próby przedstawienia i opisanie modelu samodzielnego zarządzania motywacją w organizacjach opartego na koncepcji szczęścia w pracy – Hygge Star Model (Nieżurawska, Kycia, Ludviga, Niemczynowicz, 2023).

Reasumując przedstawione wyżej uwagi i oceny stwierdzam, że wskazana przez Habilitantkę monografia a dodatkowo cykl publikacji spełniają wymogi opracowań stanowiących o znaczącym wkładzie Habilitantki w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. W szczególności warto podkreślić, że w art.2019 ust.1. pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce użyto sformułowania: 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w



tym co najmniej:

a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania Strona 3 z 8 monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub

b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykuł w naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit.

W moim przekonaniu pomimo dostrzeżonych przez mnie mankamentów uważam, że Habilitantka wypełnia wskazany zapis poprzez wskazane wyżej walory przedstawionych wyżej publikacji, w tym monografii.

5. Ocena istotnej aktywności naukowej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

Na aktywność naukową dr Joanny Nieżurawskiej składają się 64 artykuły naukowe oraz 4 książki, w tym 2 monografie - 1 w j. polskim i 1 -w j. angielskim, 2 książki businessowe w tym 1 w j. polskim i 1 w j. angielskim. Dorobek naukowy Habilitantki plasuje się w naukach o zarządzaniu i jakości. W dotychczasowym rozwoju naukowym Habilitantki najbardziej widoczne są cztery obszary naukowo-badawcze:

- elastyczne systemy wynagradzania,
- zarządzanie wiedzą w organizacji,
- zarządzanie i ochrona zdrowia,
- motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo.

Poboczny nurt badawczy związany jest ze strategicznym zarządzaniem w przedsiębiorstwie.

We wszystkich tych obszarach badawczych Habilitantka posiada publikacje naukowe w postaci artykułów, rozdziałów w monografiach oraz osiągnięcia w formie referatów wygłoszonych na konferencjach naukowych, w tym zagranicznych. Opublikowany dorobek można określić jako dobry i bardzo dobry. Zwłaszcza warto tu zwrócić uwagę na publikacje w renomowanym brytyjskim czasopiśmie z grupy Nature, piątym najczęściej cytowanym czasopiśmie na świecie, czy w wydawnictwie Ruutledge Taylor& Francis Group.

Inspiracją do podejmowania badań i publikowania ich wyników w obrębie wskazanych wyżej nurtów stały się m.in. udział Habilitantki w projekcie „Przedsiębiorczość akademicka – skuteczny transfer wiedzy 3” (certyfikat szkoleniowo– kompetencyjny, projekt finansowany w ramach EFS), staż naukowy w 2010 roku w Finlandii w Laurea University of Applied Sciences, uczelni, która jest jednostką wiodącą z zakresu transferu wiedzy w Europie. Staż w Finlandii był inspiracją do napisania i koordynowania międzynarodowego projektu naukowo–badawczego: „Uwarunkowania transferu wiedzy i innowacyjnej działalności przedsiębiorstw (COTRANS)”, zrealizowanego w ramach programu wymiany osobowej MNiSW (nr wniosku 31032/2014). Jego wyrazem są publikacje oraz wystąpienia na krajowych i zagranicznych konferencjach.

W 2012 r. Habilitantka uczestniczyła w 5 th International Week w Portugalii. Zwieńczeniem tego udziału był przygotowany przez Nią rozdział w monografii, która była jednocześnie rezultatem badań projektu INNOCASE – Transfer innowacyjnej metodyki studiów przypadku, który koordynowała Politechnika Gdańska. Z kolei inspiracją do prowadzenia przez Habilitantkę badań i publikowania ich wyników w zakresie związanym nurtem badawczym zarządzanie i ochrona zdrowia stała się Jej działalność szkoleniowa, którą prowadziła od 2009 roku.

Punktem zwrotnym w badaniach nad systemami płac i motywacją był udział Habilitantki w 18th International Conference on Economics and Human Resource Management”, która odbyła się w Londynie w 2016 r., gdzie przedstawiła artykuł: Attractiveness of Cafeteria Systems as Viewed by Generation Z. W tym nurcie opracowała interesujące publikacje a w 2018 r. napisała projekt Erasmus+AK1, „Enjoy Generation Z!” (nr umowy: 2018-1- PL01-KA204-050761). Dotyczył on młodego pokolenia wchodzącego na rynek pracy tzw. generacji Z. Projekt realizowała z Porto Polytechnic i Riseba University. W ramach projektu powstał m.in. profil kompetencyjny młodych pracujących osób z generacji Z. W ramach powyższego projektu uczestniczyła również w warsztatach Lego Serious Play, gdzie zapoznała się z metodą zwiększenia zaangażowania młodych ludzi.

W 2019 roku Habilitantka, co zasługuje na wyróżnienie, otrzymała grant międzynarodowy NAWA „No. PPI/APM/2019/1/00017/U/00001 pt. „The International Academic Partnerships Programme IAP 4 GenZ – na lata 2019-2022 w partnerstwie z Masaryk University (Czechy), Porto Politechnic (Portugalia), RISEBA University (Łotwa) oraz Uniwersytetem Warmińsko – Mazurskim (Polska). Na podstawie badań przeprowadzonych w Polsce, Portugalii i Łotwie wraz z zespołem przeprowadziła analizę porównawczą różnych rozwiązań z zakresu motywowania i wynagradzania młodych osób. Istotna w projekcie jest również implikacja metod analiz takich jak: Machina learning, k-Means oraz Gaussian Mixture Model. Rezultatem



badania stały się ważne artykuły prezentowane na konferencjach, w tym zagranicznych oraz publikacje m.in. w uznanych wydawnictwach.

Na szczególne podkreślenie i uznanie zasługuje fakt, że oprócz wskazanych wyżej Habilitantka aktywnie uczestniczyła także w innych krajowych i międzynarodowych projektach badawczych i dydaktycznych. Były to m.in. przeprowadzenie badań fokusowych i sondażu diagnostycznego (wywiady bezpośrednie) w ramach projektu „REAKTIV50+ - model zarządzania efektywnością pracowników” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Osi priorytetowej IV, nr umowy: WND-POWR.04.03.00-00-0024/17, 2018 – 2019 r.; przygotowanie i realizacja projektu „E - Trainer. Europejski trener” w dziedzinie międzykulturowej edukacji dorosłych z partnerstwem włosko-portugalskim w ramach projektu Unii Europejskiej Erasmus Plus, Mobilność kadry edukacji dorosłych. Partnerzy: Portugalia, Włochy, Polska. Numer umowy: 2014-1-PL01-KA104-000999, 06.2014 - 06.2016 rok; udział w projekcie HORIZON-TMA-MSCA-SE “Hygge Star Model – a New Perspective and Application” (HYGGESTARMODEL) na kwotę 556 600 € to jest ok 2 393 380 PL. Partnerzy: RISEBA- Łotwa, Polytechnic University of Porto, Portugalia, aSSist University - Seoul, Maria Grzegorzewska University, Poland, Paris School of Business, France, UWM Olsztyn, IPRA/MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes.

Habilitantka zrealizowała, co zasługuje na wyróżnienie, potwierdzonych formalnie 8 zagranicznych staży naukowo-badawczych m.in. w takich Uczelniach, jak: Porto Polytechnic, Portugalia, RISEBA Uniwersytet Ryga, Łotwa, Plymouth University (Wielka Brytania), Belgium University Liege, Management School, Wielka Brytania, Said Business School, Park End Street, Oxford, Bodleian Libraries, University of Oxford.

Na bardzo pozytywną opinię zasługuje aktywność konferencyjna Habilitantki. Dr Joanna Nieżurawska po uzyskaniu stopnia doktora uczestniczyła trzydziestu konferencjach krajowych, z czego na dwudziestu z nich była prelegentką. Brała udział w dwunastu konferencjach międzynarodowych, z czego na dziesięciu z nich była prelegentką. Na jednej z konferencji międzynarodowych była wykładownicą plenarną (plenary lectures), a na dwóch wystąpiła w roli Członka Komitetu Naukowego (Scientific Committee).

Dorobek Habilitantki dopełnia jej aktywność dydaktyczna zarówno krajowa, jak i zagraniczna. Warto wskazać m.in. na pełnienie funkcji opiekuna specjalności zarządzanie zasobami ludzkimi (na I i II stopniu); prowadzone szkolenia, warsztaty, wykłady także w ramach winiany Erasmus+. W krajowej działalności dydaktycznej Habilitantka prowadziła i prowadzi zajęcia na studiach licencjackich i



magisterskich prowadzone w języku polskim (przedmioty: podstawy zarządzania, zarządzanie, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie projektami, negocjacje, podstawowy trening kierowniczy, trening kierowniczy, coaching, systemy płac i motywowania, zarządzanie strategiczne, marketing, komunikacja interpersonalna, polityka senioralna, demografia, logistyka miejska); zajęcia na studiach licencjackich i magisterskich prowadzone języku angielskim: HRM management, motivation systems, payment system a także na studiach MBM oraz zajęcia na studiach podyplomowych. Habilitantka wypromowała 147 osób z tytułem zawodowym licencjata oraz 112 z tytułem zawodowym magistra. Jest także recenzentką pracy licencjackich i magisterskich.

Podnosząc swoje kompetencje zawodowe Habilitantka ukończyła szereg szkoleń i uzyskała certyfikaty.

Co warto podkreślić Habilitantka prowadzi działalność popularyzującą naukę w mediach i w otoczeniu biznesowym a także współpracuje z otoczeniem biznesowym m.in. w roli eksperta i audytora. Jest Prezesem Zarządu Fundacji Międzynarodowy Instytut Edukacji i Rozwoju osobistego; Ekspert Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego/ oddział w Bydgoszczy. Jest także członkiem organizacji naukowych, jak m.in. Academy of Management (AOM), USA, European Academy of Management (EURAM), International Engineering and Technology Institute (IETI) z siedzibą w Hong – Kong a także członkiem w radach naukowych i recenzentów czasopim: Członek Rady Naukowej (Editorial Board) IETI Transactions on Business and Management Sciences (ISSN :2517-9993); Członek Rady Recenzentów czasopisma International Journal of Contemporary Management, (ISSN: 1643-5494), recenzent Academy of Management (AOM), USA.

Doświadczenie zawodowe poza Uczelnią Habilitantka zdobyła m.in. jako audytor z zakresu zarządzania zasobami ludzki w wybranych przedsiębiorstwach województwa pomorskiego i kujawsko-pomorskiego oraz audytor z zakresu zarządzania zasobami ludzki w wybranych przedsiębiorstwach województwa kujawsko-pomorskiego w ramach Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Dr Joanna Nieżurawska otrzymała Nagrody Rektora WSB w Toruniu za prace na rzecz Uczelni (2015 i 2019 rok); Nagroda Europejskiej Unii Kobiet/sekcja polska za pracę na rzecz kobiet, Urząd Marszałkowski w Toruniu (październik 2016 rok, 2022) oraz Nagrodę Urzędu Marszałkowskiego w Toruniu „Krok w przyszłość – stypendia dla doktorantów” (2007 rok).

Oceniając istotną aktywność naukową dr Joanny Nieżurawskiej na podstawie publikacji, projektów badawczych oraz udziału w konferencjach naukowych należy stwierdzić, że we wszystkich tych obszarach występują znaczne a nawet wyróżniające się osiągnięcia mieszczące się w zakresie nauk o zarządzaniu i

jakości. Należy w tym miejscu podkreślić, że jest to aktywność realizowana w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, co spełnia wymogi art.219. ust.1. pkt 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W pracy badawczej Habilitantka wykazała się bowiem współpracą w szczególności z następującymi ośrodkami krajowymi i zagranicznymi:

- Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania,
- Politechnika Krakowska, Wydział Informatyki i Telekomunikacji,
- Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu,
- Uniwersytet Gdański, Wydział Zarządzania,
- Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Nauk Ekonomicznych, Wydział Matematyki i Informatyki,
- Szkoła Zarządzania i Technologii w Felgueiras, Politechnika Porto, (ESTG – Escola Superior de Tecnologia e Gestão | Politécnico do Porto), (Portugalia),
- Masaryk University (Czechy), Computer Science,
- RISEBA University (Łotwa), Management Institute,
- Plymouth University (Wielka Brytania).

Na uznanie zasługuje fakt, że zakres współpracy z wymienionymi wyżej instytucjami naukowymi nie jest przypadkowy a wpisuje się w przedstawione wcześniej nurty badawcze.

Konkluzja

Dokonując podsumowania oceny osiągnięć naukowych dr Joanny Nieżurawskiej ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, stwierdzam, że osiągnięcia te spełniają kryteria określone w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, poz. 1668, art. 219., pkt. 1, 2 i 3. W szczególności Kandydatka posiada stopień naukowy doktora, posiada w dorobku osiągnięcie naukowe, w postaci monografii, cyklu publikacji stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, a także wykazała się istotną aktywnością naukową realizowaną w innych niż macierzysta instytucjach naukowych, w tym zagranicznych.

Powyższe upoważnia mnie do sformułowania wniosku popierającego starania dr Joanny Nieżurawskiej o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

