



**WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA**

Uniwersytet Łódzki

Łódź, dnia 22.08.2025 r.

Dr hab. Tomasz Czapla prof. UŁ

Katedra Zarządzania

Uniwersytetu Łódzkiego

Recenzja

**osiągnięć naukowych dr Joanny Nieżurawskiej
przygotowana w związku z wnioskiem o nadanie jej stopnia
doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych
w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości**

Podstawą prawną dla prowadzonego postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego doktor Joannie Nieżurawskiej jest art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.).

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo, z dnia 3 czerwca 2025 roku, prof. dr hab. Bogdana Nogalskiego, Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości Federacji Naukowej WSB-DSW Merito, informujące o powołaniu mnie na podstawie Decyzji Rady Naukowej Dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości z dnia 15 maja 2025 roku na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Joanny Nieżurawskiej.

Podstawą do przeprowadzenia oceny były następujące prace i dokumenty przygotowane przez Habilitantkę:

- wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego
- monografia: *Motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo*
- kopia dyplomu doktora,
- autoreferat (w języku polskim),
- wykaz dorobku naukowego wraz z kopiami/wydrukami,

Przesłane dokumenty zostały przygotowane w sposób odpowiedni i zgodny z wymogami.

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3) dorobek kandydatki oceniony powinien zostać, w szczególności w odniesieniu do dwóch kwestii: czy przedstawione osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład Habilitantki w rozwój wskazanej dyscypliny naukowej oraz czy Habilitantka wykazała się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Wydział Zarządzania UŁ

Katedra Zarządzania

ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź

tel.: 42 635 52 34, e-mail: kz.wz@uni.lodz.pl

 www.wz.uni.lodz.pl

I. Kariera zawodowa dr Joanny Nieżurawskiej

Pani doktor Joanna Nieżurawska w 17.06.2010 r. uzyskała w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w Katedrze Gospodarowania Zasobami Pracy stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu. Tematem jej rozprawy doktorskiej były: „Elastyczne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce”. Promotorem tej rozprawy była dr hab. Hanna Karaszewska, prof. UMK, zaś recenzentami: prof. dr hab. Maria Wanda Kopertyńska oraz prof. dr hab. Zenon Wiśniewski. W dniu 21.06.2004 r. w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurski w Olsztynie na Wydziale Nauk Ekonomicznych, Habilitantka uzyskała tytuł zawodowy magistra w zakresie zarządzania nieruchomościami (na kierunku: Zarządzanie i marketing, specjalizacja: Zarządzanie nieruchomościami). Tematem jej pracy magisterskiej była: „Wycena nieruchomości lokalowych jako podstawa przekształcenia spółdzielczych praw jako lokali mieszkaniowych”, zaś promotorem była prof. dr. hab. inż. Teresa Maria Laguna. Rok wcześniej 18.06.2003 r. Pani Doktor uzyskała także drugi tytuł zawodowy magistra w zakresie zarządzania zasobami pracy (na kierunku Zarządzanie i marketing, specjalizacja: Zarządzanie zasobami ludzkimi) na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w Katedrze Gospodarowania Zasobami Pracy. Temat tej pracy magisterskiej było: „Nowoczesne systemy wynagrodzeń w firmie. Na przykładzie elektrociepłowni Toruń S.A.” zaś promotorem był prof. dr. hab. Zenon Wiśniewski.

Habilitantka ukończyła dwa studia podyplomowe: w 2013 r. w Wyższej Szkole Bankowej w Toruniu na kierunku: Menedżer Projektu Badawczo-Rozwojowego oraz w 2010 r. w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy na kierunku: Ekonomia społeczna w praktyce organizacji pozarządowej i administracji publicznej.

Swoją karierę zawodowo zaczęła jako doktorantka na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w Katedrze Marketingu (10.2003–04.2008 r.). Następnie zatrudniona została jako adiunkt i kierownik merytoryczny Studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Projektami Rewitalizacji w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy w Zakładzie Gospodarowania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania w Inowrocławiu (2009-2012 r.). Karierę zawodową kontynuowała jako wykładowczyni studiów podyplomowych (z przedmiotów z zakresu systemy płac i motywowania) na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (2015-2017 r.). Następnie od 2011 r. pracowała jako adiunkt Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu na Wydziale Zarządzania i Finansów w Katedrze Zarządzania. aktualnie od 2024 r. pracuje jako adiunkt w WSB Merito w Toruniu będąc także: dyrektorką Instytutu Zarządzania w WSB Merito w Toruniu, opiekunką projektów międzynarodowych Federacji Badawczej WSB-DSW w Gdańsku oraz opiekunką Koła Naukowego Menedżer, w WSB Merito w Toruniu.

Po za działalnością naukową, od 03.2016 r. Pani Doktor udziela się także jako Prezes Zarządu Fundacji Międzynarodowego Instytutu Edukacji i Rozwoju Osobistego (Fundacja MIERO). W latach 2018-2020 r. była ekspertką 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 Polskim Towarzystwie Ekonomicznym oddział w Bydgoszczy.

II. Ocena osiągnięć naukowych dr Joanny Nieżurawskiej

Doktor Joanna Nieżurawska od uzyskania stopnia naukowego doktora opublikowała łącznie 64 artykuły naukowe, 4 rozdziały w monografiach (2 w zagranicznych i 2 w krajowych) 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).

Jak podaje Habilitantka, według bazy Google Scholar 326 cytowań, indeks Hirscha 9; w bazie Scopus, ma 3 cytowania, indeks Hirscha 1. Habilitantka uczestniczyła w 19 Konferencjach naukowych (14 krajowych i 7 międzynarodowych (łącznie uwzględniając okres przed uzyskaniem stopnia doktora Habilitantka uczestniczyła w 29 konferencjach naukowych 17 krajowych i 12 zagranicznych), na których wygłosiła 12 referatów.

Jako zadowalającą ocenić można aktywność projektową Habilitantki. Jak podaje we wniosku uczestniczyła ona 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 Institutution w Lisbonie. Pani Doktor nie realizowała projektów finansowych z funduszy NCBiR oraz NCN.

Dotychczasowy przebieg kariery naukowej wyznaczony jej zainteresowaniami badawczymi wskazuje na dojrzałość i konsekwencję badawczą Habilitantki. Jej zainteresowania spointowały się w cztery główne nurty badawcze.

Efektem zainteresowań badawczych w pierwszym nurcie jest tematyka: Elastycznych systemów wynagradzania. Wynikiem dociekań naukowych Habilitantki w tym nurcie są następujące opracowania:

- Karaszewska H., Nieżurawska J. (2011). Proefektywnościowa orientacja wynagrodzeń w praktyce przedsiębiorstw w Polsce, w: Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim, pod red. Piotra Bohdziewicza, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 132-149. Udział Habilitantki w opracowaniu¹ wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Nieżurawski L., Pawłowska B., Nieżurawska J. (2011). Międzynarodowe zarządzanie personelem a instrumenty motywacji pracowników, [w:] Gospodarka i społeczeństwo w europejskiej perspektywie. Współczesne zarządzanie – uwarunkowania, kierunki rozwoju, perspektywy, pod red. Golnau W. i Seredocha I., Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna, Elbląg, s. 220-238. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 40%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Nieżurawska J. (2011). Nowoczesne systemy wynagrodzeń w najprężniej działających przedsiębiorstwach w Polsce, Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania WSG, Zarządzanie, Zeszyt 1, Bydgoszcz, s. 167-186. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Nieżurawska J. (2011). Elastyczne systemy wynagrodzeń jako efektywne narzędzie kształtowania płac, Materiały konferencyjne WSB w Wrocławiu, Materiały konferencyjne

¹ Habilitantka nie załączyła w dokumentacji podpisanych oświadczeń Autorów potwierdzających ich wkład.

WSB w Wrocławiu, s.147-158. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.

- Nieżurawska J. (2013) Systemy kafeteryjne w Wielkiej Brytanii, USA i Polsce, Edukacja Ekonomistów – i Menedżerów, Education of Economists and Managers, Problemy. Innowacje. Projekty. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa, s. 81-95, ISSN 1734 – 087X. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.
- Nieżurawska J., Kowalewska G. (2013). Wykorzystanie elastycznych systemów wynagradzania na przykładzie kafeterii w przedsiębiorstwach w Polsce, Zarządzanie przedsiębiorstwem Część II, Naukowe Wydawnictwo IVG, Szczecin, s. 64–67, ISBN 978-83-62062-17-1. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 33%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Nieżurawska J. (2014). Systemy kafeteryjne jako forma wynagradzania menedżerów pokolenia Y, Zarządzanie zasobami ludzkimi w teorii i praktyce, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu, t. 46, nr 8, s. 123–131. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.

Drugim nurtem zainteresowań badawczych Habilitantki jest: Zarządzanie wiedzą w organizacji. Głównymi produktami tych zainteresowań są:

- Nieżurawska J., Model transferu wiedzy w Finlandii” [w:] Transfer wiedzy w praktyce – rozwiązania w Finlandii i w Polsce, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy”, s. 8-16. Bydgoszcz 2010. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Nieżurawska J., Śmiatacz K., Conditions for transfers of knowledge in Poland and highly developed countries, Studies&Proceedings of Polish Association for Knowledge Management", Editor – in – Chief: Waldemar Bojar, Bydgoszcz 2012, tom 61, s. 77 -89 Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Dryl W., Dryl T., Duarte N., Dziadkiewicz A., Nieżurawska J., Nieżurawski L. (2015). Knowledge Transfer in Network Organization. An example of the Polish-Portuguese Network of Researchers (Preliminary Phase), „Torun Business Review”, nr 14/1, s. 37–46, ISSN 1643-8175, DOI 10.19237/MBR.2016.01.05. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 20%, liczba punktów według MNiSW wynosi 8 pkt.
- Dziadkiewicz A., Nieżurawska J., Nieżurawski L., Duarte N., Pereira C., Santos V. (2016). Enablers and Barriers of Knowledge Transfer in selected EU Countries as Viewed by IT enterprises [w:] Research papers on knowledge, innovation and enterprise, opr. zbior. pod red. J. Ogunleye, t. 4, Philadelphia, s. 47–62, ISBN 978-1-85924-232-2. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%. Brak indeksacji na polskiej liście.
- Dryl W., Dryl T., Nieżurawska J., Duarte N., Nieżurawski L., Santos V., Pereira C., Lopes T., Dziadkiewicz A. (2016). Knowledge transfer in Poland and Portugal (closing phase) – summary of COTRANS project, „Torun Business Review”, nr 6(1), s.49–62, ISSN 2451-0955, DOI: 10.1108/JPIF-03-2019-0037. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 20%, liczba punktów według MNiSW wynosi 8 pkt.
- Dryl W., Dryl T., Nieżurawska J., Duarte N., Nieżurawski L., Santos V., Pereira C., Lopes T., Dziadkiewicz A. (2017). A literature review on barriers and enhancers of Knowledge Transfer, Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych, vol. 44, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie,

t. 44, Warszawa, s. 175–195, ISSN 1232-4671. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 20%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.

- Dryl W., Dryl T., Nieżurawska J., Duarte N., Nieżurawski L., Santos V., Pereira C., Lopes T., Dziadkiewicz A. (2017). Wiedza jako czynnik determinujący transfer wiedzy pomiędzy Polską a Portugalią (faza tworzenia), *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych*, t. 44, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 197–210, ISSN 1232-4671. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 20%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt. 6.
- Duarte N., Nieżurawska-Zajac J., Nieżurawski L., Dziadkiewicz A. (2019). COTRANS model of knowledge transfer based on the design thinking method in inter-organizational relationships, *„Journal of Positive Management”*, Vol. 10 (1), s. 60–74, ISSN 2083-103X, DOI: 10.12775/JPM.2019.013. Udział Habilitantki, wynosi 30%, liczba punktów według MNiSW wynosi 20 pkt.
- Nieżurawska J., Dziadkiewicz A., Nieżurawski L., Duarte N., Gonçalves-Pereira C., Santos V. R. (2016). Enablers and Barriers of Knowledge Transfer in selected EU Countries as Viewed by IT enterprises. *International Conference on Knowledge, Innovation & Enterprise*. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 25%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Dziadkiewicz A., Nieżurawska J. (2014). Design of learning process for SME managers (for different generations) [w:] *Creating Entrepreneurial Mindset*, pr. zbior. pod red. E. Lechman, A. Richert-Kaźmierskiej, Via University College, Horsens, Dania, s. 49–60, DOI: 10.13140/2.1.2289.5687, ISBN 978-87-996897-3-6. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 70%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5pkt.

Trzecim nurtem zainteresowań badawczych Habilitantki jest: Zarządzanie w jednostkach ochrony zdrowia. Efektem prowadzonych badań są następujące opracowania:

- Karaszewska H., Nieżurawska J. (2013) Wynagradzanie lekarzy w podmiotach leczniczych w Polsce, *HRM Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, nr 3–4, s. 61 – 76, ISSN 1641 – 0874, Indeks 360384. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 20 pkt.
- Karaszewska H., Nieżurawska J. (2016). Zatrudnienie i wynagradzanie lekarzy w publicznej służbie zdrowia, *Monografia pokonferencyjna Zjazdu Katedr ZZL p.t: Zmiany ról i uwarunkowań pracy menedżerów w organizacjach publicznych i non-profit*, pod redakcją naukową prof. Aldony Andrzejczak oraz dr Joanny Furmańczyk, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań, s. 128–138, s. 50–62. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Karaszewska H., Nieżurawska J., Zarębski M. (2016). Contracting services with medical doctors as a form of employment and remuneration– the polish experience, *Management Issues in Healthcare System 1*, Turcja, s. 17-26. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 20%.
- Karaszewska H., Nieżurawska J., Zarębski M. (2016). Contracting Medical Services – Experiences from Selected European Countries, *International Journal of Advances in Management and Economics (IJAME)*, ISSN: 2278-3369, Indie 2016, s. 46-54. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 33%.
- Nieżurawska J., Karaszewska H, Jaskulski M., *Systems of remuneration and motivation on the example of employees of internal hospital pharmacies in Poland – study results Torun*

Business Review 06. Lista B – 8 pkt. T. 15, s. 15-24. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 70%, liczba punktów według MNiSW wynosi 8 pkt.

- Jaracz M., Rosiak I., Bertrand-Bucińska A., Jaskulski M., Nieżurawska J., Borkowska A. (2017). Affective temperament, job stress and professional burnout in nurses and civil servants, PLOSE One, Impact factor 3,1 pkt. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosił 20%, liczba punktów według MNiSW wynosi 100 pkt.

Ostatnim z podstawowych nurtów zainteresowań badawczych Habilitantki jest: Motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo. Do nurtu tego zaliczyć można następujące opracowania:

- Nieżurawska J., Dziadkiewicz A. (2016). Wybrane problemy zarządzania różnorodnością pokoleniową – identyfikacja instrumentów i determinantów motywowania generacji Z w świetle badań empirycznych, Marketing i Rynek, 03, s. 661–670. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 70%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.
- Nieżurawska J., Dziadkiewicz A., Kowalewska G., Olsztyn (2017). Systemy work – life – balance w przedsiębiorstwach w opinii generacji Z wyniki badań empirycznych, Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Zeszyt 45/2017 Warszawa, s. 241 – 258. ISSN 1232-4671. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 35%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.
- Nieżurawska J., Dziadkiewicz A. (2017). Świadomość ekonomii cyrkularnej Pokolenia Y jako czynnik przyspieszonego rozwoju gospodarczego, Marketing i Rynek nr 10/2017, ISSN 1231-7853. Lista B - 9 pkt. s. 398-412. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 35%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.
- Kowalewska G., Nieżurawska-Zajac J., Rzeczkowski D. (2018) Skłonności społeczeństwa informacyjnego do migracji na przykładzie studentów reprezentujących pokolenie Y – wyniki badań empirycznych, Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Zeszyt 49/2018, Warszawa, s. 527-546. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 33,33%, liczba punktów według MNiSW wynosi 9 pkt.
- Nieżurawska-Zajac, J. (2018). Atrakcyjność systemów kafeteryjnych, work-life-balance i koncepcji „hygge” w opinii generacji Y–badania pilotażowe, Marketing i Zarządzanie, 51, 309-318. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 100%, liczba punktów według MNiSW wynosi 5 pkt.
- Ludviga I., Nieżurawska - Zajac J., Pereira C., Duarte N. (2021). New Ways of Motivation in The Workplace – Hugge: Differences Between Generations and Countries, Proceedings of the 37th International Business Information Management Association (IBIMA), ISBN: 978-0-9998551-6-4, 30-31 maj, Cordoba, Spain, s. 5388-5395. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%, liczba punktów według MNiSW wynosi 70 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, pp. 5437-5444. Udział Habilitantki 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 Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%, 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 Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Maria Majewska, Nieżurawska-Zajac J. (2022). The impact of the covid-19 pandemic on the expectations of young employees towards the incentive system, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie, Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 70 pkt.
- Nieżurawska-Zajac J, Karaszewska H., Ludviga I. (2021). What Motivates Various Generations for Work? Dependency Between Different Motivation Approaches, Engagement and Loyalty in The Workplace”, published at the 38th IBIMA Conference on 23-24 November, Seville, Spain. Conference proceedings (ISBN: 978-0-9998551-7-1), (ISSN: 2767-9640), Published in the USA. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 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 Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%, liczba punktów według MNiSW 70 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 Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 70 pkt.
- Ludviga I., Nieżurawska-Zajac J., Pereira C., Duarte N. (2022). New Ways of Motivation in The Workplace – Huggle: Differences Between Generations and Countries, Proceedings of the 37th International Business Information Management Association (IBIMA), ISBN: 978-0-9998551-6-4, 30-31 maj, Cordoba, Spain, s. 5388-5395. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%, liczba punktów według MNiSW wynosi 70.
- Ludwiga I., Nieżurawska J., Duarte N., Pereira C., Sluka I. (2021). Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation. Academy of Management Proceedings, vol. 2021, no. 15995 s. 1-24. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%. Brak indeksacji na polskiej liście MNiSW.
- 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 – Issue, nr 159, s. 229 -240. DOI: <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2022.159.18>. Udział Habilitantki w opracowaniu rozdziału monografii wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Nieżurawski L., Nieżurawska-Zajac J. (2022). Factors shaping job satisfaction of employees Scientific Papers of Silesian University of Technology – Organization and Management Series – Issue, nr 156, s. 181 – 198. DOI: <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2022.156.23>. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 50%, liczba punktów według MNiSW wynosi 70 pkt.
- Nieżurawska J., Kycia R., Ludviga I. (2023). Structured multi-criteria model of self-managed motivation in organizations based on happiness at work: pandemic related study. Sci Rep 13,

16521.DOI:<https://doi.org/10.1038/s41598-023-43626-5>. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 70%, liczba punktów według MNiSW wynosi 140 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* 4, s. 347-359. DOI: 10.33141/po.2023.04.35140. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 30%, liczba punktów według MNiSW wynosi 140 pkt.
- Nieżurawska J., Kycia R., Niemczynowicz A, ed. (2023). *Managing Generation Z: Motivation, Engagement and Loyalty*. Taylor & Francis, s. 125. DOI: 10.4324/9781003353935 Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 40%, liczba punktów według MNiSW wynosi 150 pkt.
- Nieżurawska J., Gałaś A. (2022). *The Virus of Happiness at Work Design the engagement and motivation of young employees*, ISBN - 9 788 396 37 2222, MIERO, Toruń. Udział Habilitantki w opracowaniu wynosi 70%.

Jak zatem widać Habilitantka ma jasno sprecyzowany zakres (umiarkowanie jednorodny, choć pogłębiony) swoich zainteresowań badawczych. Pod względem ilościowym dorobek publikacyjny ocenić należy pozytywnie. Są to także oryginalne opracowania oparte o wyniki badań własnych. Pozytywnie ocenić należy także podejście do lokowania swojego dorobku (zwłaszcza po 2018 roku) w uznanych czasopismach o krajowym i międzynarodowym zasięgu.

Jako jedno z osiągnięć naukowych, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.), i które charakteryzować się mają znacznym wkładem w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, Kandydatka wskazała monografię zatytułowaną: *Motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo, CeDeWu Warszawa 2020, ISBN: 978-83-8102-239-2*.

Autorka nie przeprowadza metodycznej analizy luki literaturowej i badawczej, mimo, że analiza taka staje się powoli oczekiwanym standardem (np. w formie systematycznego przeglądu literatury), w to miejsce pojawia się w opracowaniu opisowe uzasadnienie podjęcia tematyki badawczej. Autorka odwołuje się do dwóch podejść do motywowania pracowników – tradycyjnego i nowoczesnego (czasem zamiennie nabywanego współczesnym). Jak stwierdza Autorka podejście tradycyjne oparte o identyfikowanie potrzeb i oczekiwań nie uwzględniało „(...) odmienności i złożoności współczesnego otoczenia organizacji kreowanego m.in. przez dynamiczny rozwój technologii informatycznych, zmiany demograficzne (starzenie się społeczeństw), zmiany społeczne (nowe wzorce zachowań, nowe potrzeby i oczekiwania, aspiracje i priorytety wobec życia i wobec pracy). Podejście tradycyjne stało się zatem mało przydatne w zakresie motywowania pracowników zatrudnionych we współczesnych organizacjach. Podejście nowoczesne, znacznie silniej akcentuje rolę lojalności i zaangażowania zróżnicowanych pracowników. Zwłaszcza zróżnicowanie wiekowe wpływa na nowe spojrzenie na rolę pracy w życiu człowieka (praca dająca poczucie szczęścia także w życiu prywatnym), na równowagę między życiem prywatnym a pracą, oraz rolę różnego typu świadczeń pozapłacowych”. Autorka jednocześnie nie zdefiniowała jasno kryterium „nowoczesności” pozwalającego jednoznacznie (w oparciu o kryteria) przypisać dane podejście czy narzędzie motywacji do kategorii tradycja czy nowoczesność. Do tego rozróżnienia odwołuje się jedynie w dwóch przypisach, w którym znajduje się dość luźna metodycznie dyskusja tego rozróżnienia. Następnie Autorka stwierdza, że: „w Polsce nowoczesne koncepcje motywowania doczekały się wielu opracowań. Jednak wciąż brakuje kompleksowych badań dotyczących ich wpływu na poziom zaangażowania i lojalności pracowników.

Jest wyraźny niedosyt badań nad nowoczesnymi koncepcjami motywowania w rozumieniu źródeł motywacji do pracy. W literaturze polskiej i światowej prezentowane są wyniki analiz rozwiązań systemowych w dziedzinie nowoczesnych koncepcji motywowania, natomiast różnorodność pokoleniowa i jej wpływ na dobór odpowiednich koncepcji motywowania są tylko fragmentem tych badań". Jednakże także tych stwierdzeń nie popiera systematycznym przeglądem literatury.

Habilitationka nie definiuje jednoznacznie problemu badawczego formułując jedynie stwierdzenie, że: „Kompleksowa prezentacja zarówno tradycyjnych rozwiązań w zakresie motywowania, jak i nowoczesnych koncepcji, takich jak: koncepcja work-life balance, systemy kafeteryjne oraz koncepcja hygge, może wpłynąć na tworzenie rozwiązań systemowych w zakresie motywowania, skutecznie wykorzystujących te koncepcje w procesie zarządzania wiekiem". Na tej podstawie formułuje cel główny rozprawy, którym jest: ocena atrakcyjności motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo oraz następujące szczegółowe cele teoretyczno-poznawcze:

- a. Omówienie wybranych tradycyjnych i współczesnych rozwiązań stosowanych w obszarze motywowania.
- b. Sformułowanie istoty i determinant zaangażowania i lojalności pracowników.
- c. Charakterystyka pracowników różnorodnych pokoleniowo, ich postaw i oczekiwań wobec pracy zawodowej oraz zidentyfikowanie wyzwań, które niesie ich współistnienie w organizacji.
- d. Ocena przydatności wybranych koncepcji motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo.
- e. Badanie stopnia wpływu tradycyjnych instrumentów motywowania na lojalność i zaangażowanie pracowników.
- f. Badanie stopnia wpływu systemów kafeteryjnych, koncepcji work-life balance oraz koncepcji hygge na zaangażowanie i lojalność pracowników.
- g. Badanie zależności pomiędzy obszarami koncepcji hygge a zaangażowaniem pracowników – weryfikacja empiryczna gwiazdy hygge.

A także jeden cel użyteczny: (h) Sformułowanie rekomendacji w zakresie motywowania pracowników zróżnicowanych pokoleniowo. W doniesieniu do zapisu celu czwartego wkładła się niezręczność językowa. Patrząc na zakres badań poprawniejszym zapisem wydaje się: Ocena przydatności dla pracowników zróżnicowanych pokoleniowo wybranych koncepcji motywowania (bo w pierwotnym brzmieniu można oczekiwać analizy narzędzi dedykowanych zróżnicowanym pokoleniowo pracownikom). Jako operacjonalizację tak sformułowanych celów badawczych Autorka przyjęła cztery hipotezy badawcze:

- H1: Atrakcyjność nowoczesnych koncepcji motywowania pracowników jest zdeterminowana ich przynależnością do generacji.
- H2: Nowoczesne koncepcje motywowania takie jak systemy kafeteryjne, koncepcja work-life-balance 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.

W taki układ opisaną strukturę problematyki badawczej wkładła się pewna uznaniowość. Zaczyna się ona od opisanego wcześniej braku jasnego zdefiniowania kryterium „nowoczesności” w efekcie czego nie znajduję w pracy metodycznego uzasadnienia wyboru: systemów kafeteryjnych, koncepcji work-life-balance oraz koncepcji hygge jako jedynych? nowoczesnych koncepcji – dlaczego akurat tych? W szczególności odnosi się to do koncepcji hygge dlaczego ona została poddana tak pogłębionej analizie (i tylko jej dedykowana została osobna hipoteza?). Ta swoista „uznaniowość” znalazła swoje odzwierciedlenie w braku konsekwencji Autorki, która opisuje tradycyjne i nowoczesne podejście do motywacji ale już tylko nowoczesne podejście do koncepcji wynagradzania pracowników.

Chciałbym w tym miejscu podzielić się uwagą polemiczną. Patrząc na zakres przeprowadzonych analiz bardziej pasującą formą zoperacjonalizowania problemu badawczego mogłyby być pytania badawcze. Hipoteza pierwsza jest dość oczywista – atrakcyjność koncepcji (choć bardziej pasowałoby narzędzi) motywacji jest zależna od przynależności pracownika do określonej generacji. W pracy skądinąd znajduje się interesujący opis różnic w preferencjach pomiędzy generacjami. Podobnie ma to miejsce w odniesieniu do hipotezy trzeciej. W pracy znajduje się interesujący i wartościowy opis zależności pomiędzy funkcjonującymi w przedsiębiorstwie nowoczesnymi koncepcjami motywowania a zaangażowaniem pracowników zróżnicowanych generacyjnie. Analogicznie wygląda to w doniesieniu do hipotezy czwartej. Autorka pisze w podsumowaniu badań, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy drugiej. Jednakże tu wpada w pewną pułapkę jaką jest używanie nieskwantyfikowanych przymiotników w zapisie treści hipotezy. Co znaczy „szczególnie atrakcyjne”? jak to jest mierzone? Niestety z opisu nie wynika, co tak szczególnego (jak rozumiem odróżniającego od innych pokoleń) jest w postrzeganiu koncepcji motywacji przez pokolenie Z. Wydaje się, że po raz kolejny pytanie badawcze w miejsce hipotezy rozwiązało by ten dylemat. Chciałbym tu podkreślić, że uzyskane przez Autorkę wyniki badań są wartościowe i interesujące poznawczo, mają jednak one bardziej charakter opisowy niż wartościujący.

W przyjętej procedurze badawczej Habilitantka, do przeprowadzenia badań wykorzystała autorski kwestionariusz ankiety obejmujący 80 (nie uwzględniając pytań metryczkowych). W badaniach z wykorzystaniem tej ankiety wzięło udział 900 osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach w Polsce zgodnie z doбором losowo-warstwowym. W badaniu wzięli udział przedstawiciele generacji Z, Y, X oraz Baby Boomers. Druga część badania zasadniczego miała charakter pogłębiony i dotyczyła 2000 przedstawicieli generacji Z w Polsce.

W tym miejscu rodzi się także jeszcze jedno pytanie. W hipotezach pierwszej i drugiej pojawia się przymiotnik „atrakcyjność” zaś w badaniach pojawiają się dwie zmienne „ważność” i „dopasowanie”. Wydaje się zatem, że Habilitantka nie określiła wzajemnej relacji pomiędzy tymi pojęciami. Rodzi się pytanie, czy miarą atrakcyjności jest iloraz, czy może interpolacja tych dwóch miernych? Autorka nie definiuje tego i nie pokazuje w efekcie odpowiedzi na pytanie o atrakcyjność nowoczesnych koncepcji motywowania. Rozwiązaniem mogło być np. zaprezentowanie wyników dwóch zmiennych w układzie kartezyjskim.

W celu weryfikacji hipotez badawczych Autorka wykorzystała wybrane metody statystyczne i modelowanie ekonometryczne m.in.: korelację rang Spearmana, metodę modelowania równań strukturalnych (ang. structural equation modeling) i analizę wielogrupową. W badaniu dla określenia ważności systemów motywacyjnych Autorka wykorzystała podstawowe statystyki opisowe w postaci:

średniej ważonej, odchylenia standardowego i mediany. Habilitantka wykorzystała także test Kurskale-Wallisa, który pozwolił jej na wskazanie różnice pomiędzy grupami (w przypadku porównywania więcej niż dwóch grup) oraz dodatkowo w przypadku porównywania dwóch grup wykorzystany został test Manna-Whitneya. W tym obszarze Autorka potwierdziła (widoczną także w innych jej opracowaniach) biegłość w posługiwaniu się laboratorium statystycznym.

Mimo zawartych wyżej uwag polemicznych wysoko oceniam sprawność badawczą oraz wartość poznawczą ocenianej monografii. Opis, zakres porównań i analiz poszczególnych generacji stanowi szczególny wkład w rozwój naszej dyscypliny. Wartościowym – korespondującym wprost z charakterem nauk o zarządzaniu i jakości – jest sformułowanie przez Habilitantkę rekomendacji dla praktyki.

Jako drugie osiągnięcie Habilitantka wskazała cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych, który zatytułowała: „Zrządzanie różnorodnością pokoleniową”. Cykl ten w intencji Autorki obejmuje następujące publikacje:

- Nieżurawska 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*, Londyn, UK, vol. 10, no. 2, s. 1242-1246.
- Ludwiga I., Nieżurawska J., Duarte N., Pereira C., Sluka I. (2021). Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation. *Academy of Management Proceedings*, vol. 2021, no. 15995 s. 1-24. Brak indeksacji na polskiej liście MNiSW.
- 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. 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. 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. 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*, no. 159, s. 229-240. DOI: <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2022.159.18>. Liczba punktów według MNiSW 70 pkt.
- Nieżurawska J., Motivation of Generation Z, 2023 in: Nieżurawska J., Niemczynowicz J., Kycia R., (Eds.), *Managing Generation: Motivation, Engagement and Loyalty* (s. 7-30). Routledge. DOI:10.4324/9781003353935-1. 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*, no. 4, pp. 347-359. DOI: 10.33141/po.2023.04.35. Liczba punktów według MNiSW 140 pkt.
- Nieżurawska J., Kycia R.A., Ludwiga I., Niemczynowicz A. (2023). Structured multi-criteria model of self-managed motivation in organizations based on happiness at work: pandemic

related study. Scientific Report, 2023, 13(16521), s.121. DOI: <https://www.nature.com/articles/s41598-023-43626-5>. Liczba punktów według MNiSW 140.

Odnosząc się zatem do zawartego w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.) wymogu liczby mnogiej osiągnięć, które charakteryzować się mają znacznym wkładem w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, stwierdzam, że przedstawiona monografia oraz pozostałe publikacje zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym spełniają wymogi wspomnianego art. 219.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzam, że przedstawione we wniosku osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład Habilitantki w rozwój dyscypliny naukowej nauk o zarządzaniu i jakości i są wystarczające do ubiegania się przez nią o stopień doktora habilitowanego.

III. Ocena istotności aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni (w szczególności zagranicznej) dr Joanny Nieżurawskiej

Jako istotną aktywność naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni (w szczególności zagranicznej), w pierwszej kolejności Habilitantka wskazała następujące wystąpienia konferencyjne:

- EURAM 2022. Wygłoszenie prezentacji z prof Iveta Ludviga (Łotwa): Understanding the contemporary workplace values: variety at work and presence of technologies matter, 2022, Zurich, Szwajcaria.
- Academy of Management, AAOM 2021, Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation. Efektem tego wystąpienia był opublikowany artykuł: Ludviga, I., Nieżurawska, J., Duarte, N., Pereira, C., & Sluka, I. (2021). Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2021, 15995, pp.:1-24). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- 38th Międzynarodowa Konferencja on-line, International Business Information Management Association (IBIMA), November 2021, Seville, Spain, What motivates various generations for work dependency between different motivation approaches engagement and loyalty in the workplace.
- 37th Międzynarodowa Konferencja on-line, International Business Information Management Association (IBIMA), May 2021, Cordoba, Spain, wygłoszenie prezentacji z prof Iveta Ludviga (Łotwa): New ways of motivation-in-the-workplace-hugge-differences-between-generations -and-countries.
- Międzynarodowa Konferencja Naukowa Knowledge, Innovation and Enterprise, 21-24 czerwca 2016, Berlin. Enablers and Barriers of Knowledge Transfer in selected EU Countries as Viewed by IT enterprises.
- 18th International Conference on Economics and Human Resource Management, Attractiveness of Cafeteria Systems as Viewed by Generation Z. Londyn, 18-21.01. 2016.
- 18th International Conference on Economics and Human Resource Management, Word Academy of Science Engineering and Technology, Prowadzenie panelu dyskusyjnego: New tools in human resources management in modern enterprises, WASET, 01.2016, Londyn, UK.
- Międzynarodowa Konferencja Future Challenges in Management and Business, 2015r., Stambuł. Referat i wystąpienie: The Idea of New Product Development in Modern Medical Polish Enterprises, 2015.
- ESTGF International Days: How to motivate young people?, School of Management and Technology of Felgueiras, Polytechnic of Porto, 26-28 maja 2015.

- Felguieras. Enablers and Barriers of Knowledge Transfer in Poland and Portugal – empirical results, Portugalia, 2016 rok.
- Udział w panelu dyskusyjnym: Berlin (Niemcy), Technische Universitaet Berlin, The Berlin IO Day, DIW i WZB oraz Technische Universitaet Berlin i European School of Management, 12-14.03.2015, Niemcy.
- The role of ethical employee motivation, 3-7.07.2012 r. Le Havre (Francja), Letnia Szkoła Biznesu w Le Havre, Summer School of Business, Normandy Business School, Le Havre, Francja.

Uzupełnieniem tej aktywności był udział Habilitantki w następujących międzynarodowych projektach badawczych:

- Horizon-tma-msca-se “Hygge Star Model – a New Perspective and Application” (hyggestarmodel) 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.
- NAWA, No. PPI/APM/2019/1/00017/U/00001 pt: „The International Academic Partnerships Programme IAP 4 GenZ – na lata 2019-2022. Partnerzy: Masaryk University (Czechy), Porto Politechnic (Portugalia), RISEBA University (Łotwa) oraz Uniwersytetem Warmińsko – Mazurskim (Polska).
- YOU A.C.E! „Innovating youth work to foster youth active citizenship, (social) entrepreneurship and self- employability” w ramach Programu Erasmus Plus akcja KA2 na lata 2017–2019. Partnerzy: Plymouth University (UK), Instytutem Rozwoju Przedsiębiorczości z Larisa (Grecja), Młodzieżowym Stowarzyszeniem Przedsiębiorczości (Litwa) oraz Liderem z Włoch – Alessandro Gariano. Nr umowy: 2017-2-IT03-KA205-011480.
- Projektu MNiSW na wymianę osobową w ramach projektu międzynarodowego “Conditionings of Knowledge Transfers and Innovative Activity of Enterprises (acronym COTRANS)” Uwarunkowania transferu wiedzy i innowacyjnej działalności przedsiębiorstw (Akronim COTRANS) na lata 2015 – 2017, 39117/2014. Partnerzy: Uniwersytet Gdański, Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu oraz School of Management and Technology of Felgueiras Porto Polytechnic.
- Przedsiębiorczość akademicka – skuteczny transfer wiedzy 2, projekt finansowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, staż naukowo – badawczy na Uniwersytecie Laurea (Finlandia) w ramach projektu, 18–30.05.2010.

Habilitantka odbyła też szereg starzy zagranicznych w: Belgii, Finlandii, Grecji, Łotwie, Portugalii oraz Wielkiej Brytanii. Odbyła też szereg wizyt studyjnych w: Hiszpanii, Malcie, Portugalii, Słowacji, Wielkiej Brytanii, oraz Włoszech.

Oceniając ten aspekt aktywności Habilitantki należy stwierdzić, że w wystarczającym stopniu spełnia ona zawarty w ustawie wymóg aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni potwierdzonej wspólnymi publikacjami zrealizowanymi dzięki współpracy z osobami reprezentującymi inny ośrodek naukowy.

IV. Pozostałe uwagi

Habilitantka w swoim autoreferacie wskazała także na inne aktywności, które zgodnie z zapisami art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy nie stanowią przedmiotu oceny wniosku Kandydatki. Wśród wymienionych przez Habilitantkę aktywności znalazły się między innymi członkostwo w organizacjach i komitetach naukowych:

- Od 2019 Członek Academy of Management (AOM), USA.
- Od 2022 - Członek European Academy of Management (EURAM).
- Od 2016 Członek międzynarodowej organizacji naukowej, (Hong Kong, Chiny). International Engineering and Technology Institute (IETI) z siedzibą w Hong – Kong.
- Od 2018 – Torun Branch Vice President of International Engineering and Technology Institute (IETI) <http://www.ieti.net/about/Branches.aspx>
- W latach 2015-2016 – członek Komitetu Organizującego Konferencję Naukową „Nowe trendy i dobre praktyki w zarządzaniu organizacjami” – Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu.

Członkostwo w Radach Naukowych czasopism naukowych:

- Od 2019 roku recenzent Academy of Management (AOM), USA.
- Od maja 2016 roku (Hong Kong, Chiny), 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), (2016 rok, Polska).

Habilitantka otrzymała także następujące nagrody:

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

V. Konkluzja

Oceniając dorobek dr Joanny Nieżurawskiej ubiegającej się o nadanie jej stopnia doktora habilitowanego i biorąc pod uwagę fakt, że uzyskanie tego stopnia oznacza podjęcie przez nią odpowiedzialnej roli samodzielnego pracownika naukowego, oświadczam, co następuje:

Analiza merytoryczna przedstawionej dokumentacji względem wymogów opisanych w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.), pozwala mi stwierdzić, że przedstawiony dorobek mieści się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, a jego walor ilościowy i jakość spełniają wymóg znacznego wkładu w jej rozwój co pozwala mi poprzeć wniosek dr Joanny Nieżurawskiej o ubieganie się o nadanie jej stopnia doktora habilitowanego.

Z poważaniem,

