

Prof. dr hab. Czesław Zając
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Ocena

dorobku naukowo-badawczego i w zakresie aktywności naukowej realizowanej więcej niż jednej uczelni oraz dorobku dydaktycznego i organizacyjnego dr Magdaleny Jaworek na potrzeby postępowania habilitacyjnego

Wstęp

Podstawę oceny stanowiła otrzymana, dokumentacja wraz z wnioskiem Habilitantki o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego, zawierająca w szczególności:

- autoreferat na temat dorobku i osiągnięć w działalności naukowo-badawczej,
- wykaz osiągnięć naukowych, z zaznaczeniem wkładu w rozwój dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości;
- monografię zatytułowaną *Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów*, wskazaną przez dr Magdaleny Jaworek we wniosku habilitacyjnym jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego,
- publikacje wykazane w autoreferacie jak osiągnięcia naukowe,
- informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych, odpis dyplomu doktorskiego oraz informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych.

Recenzja została opracowana na podstawie obowiązujących kryteriów zawartych w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. 2022, poz. 574 z późniejszymi zm.). Jej podstawę formalną stanowi Pismo Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego prof. dra hab. Marka Bugdola z dnia 17 kwietnia 2023 roku informujące o powołaniu mnie na recenzenta dorobku naukowego w postępowaniu habilitacyjnym dr Magdaleny Jaworek.

1. Krótka informacja o Habilitantce

Dr Magdalena Jaworek ukończyła studia magisterskie na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, uzyskując po obronie pracy magisterskiej, poświęconej problematyce kultury organizacyjnej, tytuł magistra. W 2000 roku na wyżej wymienionym wydziale rozpoczęła studia doktoranckie w dziedzinie Nauk Humanistycznych, w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu. W 2007 roku, po obronie pracy doktorskiej na tym wydziale, zatytułowanej *Indywidualne i organizacyjne determinanty syndromu MSD w grupie zawodowej pielęgniarek*, której promotorem był prof. dr hab. Tadeusz Marek, uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu. W 2008 roku rozpoczęła pracę zawodową na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, zajmując kolejno stanowiska: asystenta (2008-2010) oraz adiunkta (2010 - do chwili obecnej) w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania.

Opinia o dorobku naukowym Habilitantki

1.1. Ogólna ocena dorobku naukowo-badawczego po uzyskaniu stopnia doktora

Dr Magdalena Jaworek, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, w okresie 2008-2022, opublikowała łącznie jako autorka i współautorka 23 opracowania naukowe. Na dorobek ten, który stanowią osiągnięcia naukowe, o których mowa w art. 219 Ust. 1, pkt 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 roku, poz. 478 zm.) składają się:

- 1 autorska monografia naukowa, stanowiąca osiągnięcie naukowe;
- 10 rozdziałów w monografiach, w tym 4 we współautorstwie;
- 12 artykułów w czasopismach naukowych, w tym aż 11 we współautorstwie;

Dorobek publikacyjny Habilitantki w wymiarze ilościowym, według mojej oceny, nie jest imponujący. Średniorocznie w ciągu 15 lat od uzyskania stopnia doktora, przy łącznej liczbie 23 prac naukowych w tym okresie, opublikowała Ona 1,53 opracowania średnio na rok. Zwraca uwagę relatywnie wysoki udział współautorskich publikacji Kandydatki do stopnia doktora habilitowanego w jej dorobku publikacyjnym, co oceniam bardzo pozytywnie. Świadczy to bowiem, według mojej opinii, o Jej umiejętności pracy zespołowej. Biorąc pod uwagę rangę wydawnictw, w których ukazały się opracowania dr Magdaleny Jaworek, jakościowy wymiar Jej dorobku publikacyjnego, rozpatrywany w kontekście osiągnięć naukowych, ocenianych w procesie postępowania habilitacyjnego, uważam za wystarczający w zakresie monografii

oraz rozdziałów w monografiach naukowych, m.in. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Jagiellonian University Press w Krakowie, Taylor & Francis London. Natomiast w odniesieniu do artykułów naukowych – za bardzo dobry, m.in. Psychology Research and Behavior Management, Sustainability, Applied Ergonomics, International Journal of Environmental Research and Public Health, Journal of Positive Management, Jagiellonian Journal of Management, International Journal of Industrial Ergonomics, Ergonomia - International Journal of Ergonomics and Human Factors.

Według bazy Web of Science publikacje Habilitantki były cytowane 74 razy, w tym 69 razy bez autocytowań, a Jej Indeks Hirscha wynosi 3. Według bazy Scopus były one cytowane w literaturze przedmiotu 94 razy, w tym przez innych autorów 89 razy, a Jej Indeks Hirscha wynosi 3. Baza Publish or Perish wskazuje na 253 cytowania oraz Indeks Hirscha na poziomie 6. Publikacje te zawierają zagadnienia teoretyczne, praktyczne, metodyczne oraz aplikacyjne, ulokowane w następujących obszarach: dobrostan pracownika i jego specyfika w grupie menedżerów, zarządzanie i płeć, wypalenie zawodowe, pracoholizm i zaangażowanie w pracę ujmowane w wymiarach predyktorów i wzajemnych relacji, emocje pracownika, organizacyjne i psychologiczne uwarunkowania dolegliwości somatycznych, psychologiczne determinanty radzenia sobie w czasie pandemii Covid-19 ujmowane z poziomu jednostki oraz poziomu organizacji. Zawarte w nich analizy i oceny, przemyślenia i rozważania, są efektem dorobku naukowo-badawczego ich Autorki.

Dokonana przeze mnie ocena osiągnięć publikacyjnych dr Magdaleny Jaworek, przy uwzględnieniu informacji naukometrycznych, zawartych w przesłanym mi Wykazie osiągnięć naukowych, wskazuje na znaczny wkład tych osiągnięć w rozwój dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Stanowi zarazem podstawę do stwierdzenia, że wypełnia Ona standardy przyjęte w postępowaniach habilitacyjnych w tym zakresie, na dobrym poziomie.

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, Habilitantka uczestniczyła w 2 międzynarodowych projektach badań naukowych, finansowanych w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych:

- projekcie pod kierownictwem dra Dariusza Szklarczyka (Uniwersytet Jagielloński), zatytułowanym *Two environments. Environmental pressure on organizational resilience in time of pandemic and pro-environmental innovations. The example of catering industry in Poland and Latvia*, projekt ten był realizowany w ramach konkursu

Laboratoria Młodych POB Anthropocene w programie strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim (2021-2022);

- projekcie pod kierownictwem prof. Ewy Okoń-Horodyńskiej (Uniwersytet Jagielloński) we współpracy z prof. Barbarą Liberdą (Uniwersytet Warszawski) i prof. Danutą Tomczak (Ostfold University College, Norwegia) pt. „*Innovative Gender*” as a *New Source of Progress*, projekt ten był sfinansowany ze środków funduszy norweskich, w ramach programu Polsko-Norweska Współpraca Badawcza, realizowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (2014-2015).

Dr Magdalena Jaworek jest członkiem editorial board *Technology Transfer: Innovative Solutions in Social Sciences and Humanities* (od 2020 roku) oraz Członkiem Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji, które wchodzi w skład *European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP)* (od 2012 roku). Była recenzentem 6 artykułów w zagranicznych czasopismach naukowych: *Frontiers in Psychology*, sekcja: *Organizational Psychology*, *Journal of Management, Informatics and Human Resources Behavioral Science*, *Sustainability*, *Merits*.

Jej osiągnięcia były nagradzane nagrodą zespołową Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za osiągnięcia naukowe: III stopnia w 2022 roku oraz II stopnia w 2021 roku.

2.2. Opinia o monografii dr Magdaleny Jaworek pt. *Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów*, wskazanej przez Nią jako osiągnięcie naukowe.

Dr Magdalena Jaworek wskazała napisaną przez siebie monografię pt. *Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów* zgodnie z art. 219 ust. 2 punkt a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Monografia ta została wydana w 2021 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Recenzentem wydawniczym tego opracowania była prof. dr hab. Barbara Kożusznik.

W swojej monografii Habilitantka podjęła na warsztat badawczy złożone, trudne do teoretycznej i empirycznej eksploracji, interesujące poznawczo oraz aktualne i ważne dla teorii i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi (zarządzania kapitałem ludzkim), zagadnienie

dobrostanu pracowników związanego z pracą, rozpatrywanego w wymiarze afektywnym na tle jego specyfiki w grupie menedżerów.

Dobór tematyki badawczej oraz wybór przedmiotu i zakresu podmiotowego badań, dokonany przez dr Magdalenę Jaworek zasługuje, według mojej opinii, na pozytywną ocenę. Wyniki Jej badań mogą być, według mnie, użyteczne zarówno dla przyszłych badaczy wyżej wymienionego zagadnienia, jak również dla menedżerów podejmujących decyzje personalne we współczesnych organizacjach.

Recenzowana monografia liczy 220 stron, posiada prawidłową strukturę, na którą składają się: wprowadzenie, dwie części, podsumowanie, dwa załączniki, bibliografia oraz spisy: tabel i rysunków. Część pierwszą o charakterze teoretycznym tworzą cztery rozdziały, poświęcone problematyce dobrostanu pracownika rozpatrywanego w wymiarze jednostkowym, afektywnemu wymiarowi tego dobrostanu, wypaleniu zawodowemu, zaangażowaniu w pracę i pracoholizmowi, rozpatrywanymi jako typy dobrostanu pracownika oraz dobrostanowi menedżera związanemu z jego pracą zawodową.

Na drugą część tej monografii o charakterze praktycznym (empirycznym) składają się również cztery rozdziały, w których przedstawiona została kolejno: metodyka badań empirycznych, wykonanych przez Autorkę na potrzeby przygotowania tej monografii, charakterystyka wybranych typów dobrostanu pracowników dokonana pod kątem wywierających na niego wpływ czynników zawodowych i demograficznych, wyniki analizy profili pracowników, dokonanej przez pryzmat wybranych przez Autorkę typów dobrostanu oraz specyfika dobrostanu menedżera, zaprezentowana w świetle rezultatów własnych badań empirycznych Habilitantki.

Do przygotowania recenzowanej monografii dr Magdalena Jaworek wykorzystwała bogatą literaturę, obejmującą aż 347 różnych (w przeważającej liczbie monografie i artykuły z naukowych czasopism, jak również raporty z opublikowanych wyników badań), w większości anglojęzycznych oraz polskojęzycznych pozycji bibliograficznych zagranicznych i rodzimych autorów.

We Wprowadzeniu (Wstępie), na samym początku rozważań Autorka monografii podkreśliła, że „Pojęcie dobrostanu jednostki, w tym pracownika, może być rozpatrywane z różnych perspektyw (...), a perspektywa ujęcia dobrostanu zaprezentowana w opracowaniu, „wywodzi się z dziedziny psychologii i takie jej rozumienie wykorzystywane jest również przez analityków i teoretyków prowadzących badania na styku psychologii i zarządzania” (s. 9). Zaznacza Ona dalej, że „... wielowymiarowość i złożoność dobrostanu jednostki wiąże się

z wieloma trudnościami natury metodologiczne”, oraz że „... mimo większości pozytywnych skojarzeń i konotacji w psychologii pracy i organizacji omawiany termin używany jest również w odniesieniu do stanów o negatywnym charakterze, jak stres organizacyjny czy wypalenie zawodowe (s. 9). Trafnie dostrzega także, że „badania nad szeroko rozumianym dobrostanem pracownika są prowadzone od dekad, choć nigdy nie były tak intensywne, jak obecnie. Szczególną uwagę badaczy skupiają dziś emocje związane z pracą i ich związek z dobrostanem pracownika. Niemniej jednak liczba badań prowadzonych na polskim gruncie nie jest imponująca. Jeszcze mniej publikacji zostało poświęconych stricte emocjom w kontekście środowiska organizacyjnego, które stanowią zarówno kluczowy element dobrostanu pracownika, jak i przyczyniają się do jego kształtowania” (s. 11-12).

Powyższe stwierdzenia świadczą o tym, że Kandydatka do stopnia doktora habilitowanego dostrzega teoretyczną i praktyczną lukę badawczą i potrafi skonkretyzować (wyjaśnić) na czym ta luka polega.

Habilitantka przedstawiła problem badawczy, choć go nie skonkretyzowała. Sformułowała pięć celów pracy:

1. „Przybliżenie problematyki związanej z dobrostanem pracownika ze szczególnym uwzględnieniem jego afektywnej strony”;
2. „Analiza wybranych emocji, to znaczy szczęścia, lęku, złości i przygnębienia w kontekście środowiska pracy w powiązaniu z trzema typami dobrostanu, to jest wypalenia zawodowego, zaangażowania w pracę oraz pracoholizmu”;
3. „Analiza wybranych typów dobrostanu pod kątem czynników demograficznych oraz zawodowych”;
4. „Wyodrębnienie oraz bliższa charakterystyka różnych grup pracowników pod względem różnych poziomów badanych typów dobrostanów”;
5. „Zbadanie różnic między menedżerami a pracownikami niepełniającymi funkcji kierowniczych w kwestii wypalenia zawodowego, zaangażowania w pracę oraz pracoholizmu w powiązaniu z emocjami szczęścia, lękowymi, złości i przygnębienia w kontekście pracy”.

W końcowej części Wprowadzenia Autorka monografii przedstawiła strukturę monografii, synestetycznie opisując zawartość poszczególnych jej rozdziałów

W warstwie koncepcyjno-metodycznej, przedstawionej przez Autorkę we Wprowadzeniu dostrzegam kilka mankamentów, istotnych dla poprawności tej warstwy. Kandydatka do stopnia doktora habilitowanego wprawdzie przedstawiła wielowątkowo problem badawczy, ale go wprost nie sprecyzowała np. w postaci pytania, na które mogłaby udzielić odpowiedzi

wykorzystując rezultaty przeprowadzonych przez Siebie studiów nad literaturą przedmiotu oraz wyników własnych badań empirycznych. Nie sformułowała Ona, a przynajmniej nie wyodrębniła spośród w/w pięciu celów opracowania jego celu głównego i nie „wzmocniła” go, ani też celów cząstkowych (szczegółowych), które stanowiłyby uzupełnienie i dopełnienie celu głównego. Drugi, trzeci i piąty spośród zaprezentowanych przez Nią celów zostały sformułowane niepoprawnie, Analiza bowiem jest jedną z kluczowych metod prowadzenia badań naukowych i jej wykorzystanie umożliwia osiągnięcie celu (celów). „Zbadanie” nie może być także celem pracy, gdyż właśnie poprzez zbadanie, w trakcie którego wykorzystywane są określone metody, techniki i narzędzia badawcze, można uzyskać rezultaty, których ocena pozwala osiągnąć cele. Poza tym w układzie celów mamy tylko „rozpoznanie” i „wyodrębnienie”, zabrakło ich wymiaru aksjologicznego czy postulatywnego, co należy uznać za słabość metodyczną. Dr Magdalena Jaworek nie sformułowała również pytań badawczych. Natomiast sformułowane hipotezy badawcze oraz sposób ich weryfikacji w empirycznej części pracy związanej z badaniami o charakterze ilościowym oceniam pozytywnie.

Biorąc pod uwagę złożoność przedsięwzięcia eksploracyjnego, jakiego podjęła się Habilitantka uznaję, że zrealizowała Ona sformułowane przez Siebie cele badawcze.

Do zalet (silnych stron), zalet ocenianej monografii, według mojej opinii, można zaliczyć:

- skoncentrowanie uwagi Autorki na zagadnieniu dobrostanu pracowników, rozpatrywanego w wymiarze afektywnym, z uwzględnieniem specyfiki tego dobrostanu w grupie menedżerów. Jest to zagadnienie ważne dla praktyki i teorii zarządzania kapitałem ludzkim (zarządzania zasobami ludzkimi), co dowodzi Jej dobrej znajomości literatury przedmiotu oraz potrzeb praktyki;
- kompleksowe, wielowymiarowe i interdyscyplinarne podejście do przedmiotu badań – dobrostan pracowników we współczesnych organizacjach, rozpatrywany w wymiarze „emocjonalnym”;
- autorską propozycję ujęcia trzech typów dobrostanu pracowników: wypalenia zawodowego, zaangażowania w pracę oraz pracoholizmu w przekroju różnic płciowych, wieku, stanowiska i zawodu, prezentowaną w „świetle” wyników badań innych autorów;
- wzbogacenie teorii i praktyki zarządzania kapitałem ludzkim o wyniki własnej analizy porównawczej różnych profili dobrostanów analizy związków między badanymi typami dobrostanu i odczuciami związanymi z pracą;

- staranne opracowanie monografii pod względem redakcyjnym i edytorskim, co ułatwia czytelnikowi percepcję zawartego w nim tekstu.

Słabością recenzowanego opracowania, według mojej oceny, są wskazane wcześniej mankamenty występujące w jego warstwie koncepcyjno-metodycznej; zwłaszcza brak skonkretyzowanego problemu badawczego, niepoprawnie sformułowane cele oraz brak pytań badawczych, co utrudnia ocenę treści (rozważań) zawartych w poszczególnych rozdziałach monografii, zwłaszcza w jej części teoretycznej, w kontekście jego wartości naukowej;

Reasumując cząstkowe oceny dorobku naukowo-badawczego, z uwzględnieniem monografii, wskazanej przez Kandydatkę do stopnia doktora habilitowanego jako osiągnięcie naukowe oceniam, że dorobek naukowy dr Magdaleny Jaworek, wypracowany po uzyskaniu przez Nią stopnia doktora, spełnia wymagania ustawowe. Na taką ocenę składają się zawarte w mojej recenzji oceny cząstkowe elementów składowych tego dorobku, odpowiadające obowiązującym kryteriom ustawowym, brany pod uwagę przy ocenie osiągnięć naukowych kandydatów ubiegających się o stopień naukowy doktora habilitowanego, przede wszystkim ilościowy i jakościowy wymiar jej osiągnięć publikacyjnych, uczestnictwo jako kierownik lub wykonawca w krajowych i międzynarodowych zespołach badawczych, finansowanych w drodze konkursu, recenzje zagranicznych publikacji naukowych. Profil zainteresowań naukowo-badawczych, prezentowany w monografii, publikacjach oraz badaniach naukowych prowadzonych przez Habilitantkę, naturalnie wpisuje się w dyscyplinę Nauk o Zarządzaniu i Jakości.

2.3. Ocena aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

W przedłożonej mi dokumentacji nie można odnaleźć informacji dotyczącej aktywności naukowej Habilitantki, realizowanej w więcej niż jednej uczelni, bądź innej instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej. Zatem uznaję, że Dr Magdalena Jaworek, nie posiada osiągnięć w tym obszarze aktywności i nie spełnia zatem tego kryterium ustawowego, stosowanego w postępowaniu habilitacyjnym..

3. Ocena dorobku popularyzatorskiego oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym

Kandydatka do stopnia naukowego doktora habilitowanego, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora uczestniczyła z autorskimi referatami w 5 oraz z 1 współautorskim

referatem w 2 międzynarodowych i 4 krajowych konferencjach naukowych. Z przedłożonej mi dokumentacji wynika, że w okresie po uzyskaniu stopnia doktora dr Magdalena Jaworek w okresie 2010-2020 współpracowała z firmą szkoleniową TfD (Training for Development), w ramach której opracowywała raporty z ocen pracowniczych; w 2011 roku brała udział w projekcie, realizowanym we współpracy z firmą szkoleniową TfD: *Wiedza i praktyka – klucz do sukcesu w biznesie* zorganizowanym przez Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a w 2010 roku – wspólnie z dr Anna Dyląg przygotowała raport z badań odnośnie opinii publicznej i postaw mieszkańców Olsztyna wobec projektu *System zagospodarowania odpadów komunalnych w Olsztynie. Budowa Zakładu Unieszkodliwiania Odpadów* dla Eko-Konsulting-Projekt Conseco – BBM – Design S.A.

Osiągnięcia dr Magdaleny Jaworek w zakresie popularyzowania nauki (wiedzy naukowej) oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym oceniam pozytywnie. Pozwalają one stwierdzić, że wypełnia Ona wymagania ustawowe w tym zakresie.

4. Ocena osiągnięć dydaktycznych i organizacyjnych.

Dorobek dydaktyczny dr Magdaleny Jaworek jest powiązany z Jej aktywnością naukowo-badawczą. W latach 2001-2004 prowadziła Ona zajęcia dydaktyczne w Krakowskiej Szkole Zarządzania i Administracji oraz w Europejskim Centrum Edukacyjnym w Krakowie z: *Podstaw psychologii, Psychologii reklamy, Psychologii zarządzania i organizacji*. W okresie 2007-2008 miejscem jej aktywności dydaktycznej była Akademia Wychowania Fizycznego im. B. Czecha w Krakowie, gdzie prowadziła ćwiczenia z *Podstaw psychologii*, a w latach 2009-2013 – Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie – zajęcia z *Podstaw psychologii, Psychologii menedżerskiej, Relacji pracowniczych oraz seminaria dyplomowe*. Dla studentów studiów stacjonarnych i studiów niestacjonarnych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie od 2008 roku prowadziła i nadal prowadzi wykłady z przedmiotów: *Wstęp do psychologii, Psychologia społeczna (Psychologia społeczna w zarządzaniu), Psychologia emocji i motywacji, Zachowania organizacyjne, Perswazja i wpływ społeczny, Konflikty w organizacji, ćwiczenia z Zachowań organizacyjnych, konwersatoria z Treningu adaptacyjnego i interpersonalnego* oraz seminaria dyplomowe. Jest promotorem około 330 prac licencjackich i magisterskich oraz recenzentem ponad 130 prac dyplomowych.

W okresie swojej pracy na Uczelni Habilitantka pełniła różne funkcje, m.in.: od 2021 roku jest opiekunem roku na studiach stacjonarnych na kierunku: Ekonomia, w latach 2012-2022 była przewodniczącą lub członkiem komisji egzaminacyjnych w około 200 egzaminach dyplomowych, w okresie 2015-2017 jako pełnomocnik ds. ewaluacji jakości kształcenia na

Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego opracowała szczegółowe raporty na temat oceny kadry dydaktycznej na w/w wydziale; w 2009 roku oraz w 2011 roku pełniła funkcje sekretarza w wydziałowej komisji rekrutacyjnej.

Osiągnięcia Habilitantki w obszarze dydaktyki i sferze organizacyjnej zasługują, według mnie, na pozytywną ocenę.

Wniosek końcowy

Dokładna analiza osiągnięć naukowych dr Magdaleny Jaworek, przeprowadzona na podstawie aktualnie obowiązujących ustawowych kryteriów oceny dorobku kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego, skłania mnie do stwierdzenia, że stanowią one wystarczającą podstawę do pozytywnej oceny tych osiągnięć. Uważam, że dorobek naukowy Habilitantki, w tym monografia Jej autorstwa zatytułowana *Afektywne wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów*, wskazana przez Nią jako osiągnięcie naukowe, wnosi znaczny wkład w rozwój Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Biorąc także pod uwagę pozytywną ocenę Jej dorobku popularyzatorskiego, współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym, osiągnięć dydaktycznych i w sferze organizacyjnej uznaję, że dorobek dr Magdaleny Jaworek spełnia wymogi określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, odnośnie uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Skłania mnie to do poparcia Jej wniosku o uzyskanie tego stopnia.

Wrocław 06. 06. 2023 r.

Czesław Zajac