



Toruń, 10.02.2025 r.

Prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś

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

I. Podstawy formalne recenzji

Podstawę formalną sporządzenia niniejszej recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Dziedziny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Wrocławskiej, prof. dra hab. inż. Rafała Werona, z dnia 2.12.2024 r., informujące o powołaniu mnie na recenzentkę w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości dr Beacie Bajcar.

Recenzję sporządzam w oparciu o prace i dokumenty przesłane przez Habilitantkę, w tym przede wszystkim:

- wniosek Habilitantki;
- kopię dokumentu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora;
- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej;
- wykaz osiągnięć naukowych;
- kopie osiągnięć naukowych wskazanych we wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego, tj. monografii autorskiej Bajcar, B. (2025). *Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives*. Routledge. Book series: Routledge Advances in Management and Business Studies oraz publikacji skategoryzowanych w postaci trzech zbiorów, zatytułowanych „Cyberbumelanctwo w pracy – koncepcja, diagnoza, źródła, konsekwencje”, „Przywództwo organizacyjne i zachowania podwładnych – diagnoza, źródła, konsekwencje”, „Kompetencje strategiczne w kontekście organizacyjnym – koncepcja, diagnoza, profile, źródła, konsekwencje”;
- zaświadczenie o odbyciu stażu naukowego w Centrum Badań nad Zachowaniami Ekonomicznymi Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu.

Przesłana dokumentacja jest wystarczająca do sporządzenia recenzji. Ocena zostanie przeprowadzona zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i

nauce, Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. 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 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 naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowym 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.

II. Uzyskanie przez Kandydata stopnia doktora

Beata Bajcar uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii 16.01.2003 r. na Wydziale Historyczno-Pedagogicznym Uniwersytetu Opolskiego na podstawie rozprawy zatytułowanej „Profile orientacji temporalnej – wymiary i konsekwencje psychologiczne”. Promotorem pracy był prof. dr hab. Czesław Nosal.

III. Ocena osiągnięcia naukowego

We wniosku habilitacyjnym Kandydatka wskazała jako główne osiągnięcie monografię pt. *Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives* wydaną przez Routledge w serii Routledge Advances in Management and Business Studies, a jako inne osiągnięcia trzy zbiory publikacji: „Cyberbumelanctwo w pracy – koncepcja, diagnoza, źródła, konsekwencje”, „Przywództwo organizacyjne i zachowania podwładnych – diagnoza, źródła, konsekwencje”, „Kompetencje strategiczne w kontekście organizacyjnym – koncepcja, diagnoza, profile, źródła, konsekwencje”.

Wspomnianą monografię przyjął do recenzji z dużym zaciekawieniem. Zajmując się w swoich własnych badaniach zachowaniami organizacyjnymi, w tym zachowaniami kontrproduktywnymi, nie spotykałam dotąd w publikacjach zagadnienia prokrastynacji, utożsamiając ją raczej z szerszym spektrum aktywności człowieka, a nie z pracą. W związku z tym, jedną z moich pierwszych myśli było też to, czy rzeczywiście należy mnożyć byty (czego nie jestem zwolenniczką) i czy nie wystarczy w zupełności, że w zarządzaniu posługujemy się

pojęciem zachowań kontrproduktywnych w pracy, które obejmują m.in. unikanie pracy.

Habilitantka jest świadoma zbieżności pojęć prokrastynacji w pracy i unikania pracy (jako wymiaru zachowań kontrproduktywnych) i podejmuje dyskusję w tym zakresie. Przyznam, że dyskusja ta nie jest dla mnie w pełni przekonująca, a część argumentów Habilitantki wydaje się wręcz potwierdzać, że zbieżność omawianych zjawisk jest bardzo duża. Na s. 68 monografii Autorka przekonuje, że zachowania kontrproduktywne są intencjonalne, czego nie można powiedzieć o prokrastynacji. Jednakże na tej samej stronie pojawia się informacja, że badania wskazują, iż unikanie pracy (jako wymiar zachowań kontrproduktywnych) nie musi być wcale intencjonalne. O zbieżności tych zjawisk świadczy także duże podobieństwo ich źródeł (o czym Autorka sama zresztą wspomina), a także wyniki badania własnego Habilitantki, które potwierdzają korelację prokrastynacji z unikaniem pracy.

Jednocześnie pragnę wyraźnie podkreślić, że opisane wyżej wątpliwości nie negują wkładu monografii w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Wręcz przeciwnie – uważam, że tego rodzaju dyskusja jest wartościowa, poszerzając perspektywę spojrzenia na zachowania organizacyjne, zwłaszcza w zakresie zjawisk negatywnych, a także inspirując do prowadzenia dalszych badań w tym zakresie.

Z pewnością wkładem tej monografii jest przetestowanie skali pomiarowej PAWS (Procrastination at Work Scale) w warunkach polskich. Skala ta powinna zostać przedstawiona w polskiej wersji językowej, tak by inni badacze mogli z niej korzystać. Ważnym osiągnięciem tej monografii jest także empiryczna weryfikacja modelu predykcyjnego prokrastynacji pracowników w organizacji (a właściwie kilku wariantów tego modelu), w którym ujęto cechy indywidualne i czynniki związane z pracą, stres i motywację do pracy, a także wymagania pracy i zasoby pracy. Habilitantka nie wspomina w jakim okresie prowadzone były badania weryfikujące owe modele, co rodzi podejrzenia, że było to jedno duże badanie, z którego dane analizowane są wybiórczo w odniesieniu do różnych modeli zależności. Jeśli tak, to ma to swoje ograniczenia, związane z błędem wspólnej metody. Niemniej, zweryfikowane przez Habilitantkę modele wyjaśniające prokrastynację w pracy uważam za ważne i wnoszące wkład w wyjaśnianie przyczyn analizowanego zjawiska.

Monografia prezentuje wysokie kompetencje Habilitantki w zakresie warsztatu badawczego. Bardzo sprawnie porusza się Ona po literaturze przedmiotu, prezentując jej bogaty przegląd. Przeprowadzone badania empiryczne pokazują z kolei kompetencje metodyczne Kandydatki. Dziwny w tym kontekście wydał mi się brak uzasadnienia na podstawie literatury stawianych w pracy hipotez badawczych. Dostrzegam także pewne problemy wynikające, jak sądzę, z różnic między dyscypliną psychologią, w której Habilitantka się doktoryzowała, a naukami o zarządzaniu i jakości. Dotyczy to np. traktowania w ten sam sposób pojęć lider i przełożony (punkt 2.4.3.4. monografii), które wszak nie są tożsame. Nie rozumiem także, co Autorka ma na myśli pisząc we wstępie (s. 5), że Jej monografia wnosi wkład w nauki o zarządzaniu, w subdyscyplinach na poziomie operacyjnym (zachowania organizacyjne i wsparcie decyzji menedżerskich) oraz na poziomie funkcjonalnym (HRM).

Mówiąc o wkładzie tej monografii, nie można pominąć jej implikacji praktycznych, które są istotnym elementem komplementarnym, uzupełniającym wkład naukowy, co jest ważne w naukach o zarządzaniu i jakości. W przypadku tej monografii jest to wskazanie działań wobec zachowań prokrastynacyjnych pracowników w postaci interwencji indywidualnych i organizacyjnych, a także działań wzmacniających zasoby osobiste i optymalizujących

wymagania i zasoby pracy.

Zbiór artykułów zatytułowany „Cyberbumelanctwo w pracy – koncepcja, diagnoza, źródła, konsekwencje” obejmuje dwie publikacje:

1. Bajcar, B., Babiak, J. (2023). Excessive Internet use in the organizational context: A proposition of the new instrument to measure cyberloafing at work. W: Mikiška, J., de Mulatier, C., Paszynski, M., Krzhizhanovskaya, V. V., Dongarra, J. J., Sloot, P. M. (Red.) *Computational Science – ICCS 2023. ICCS 2023. Lecture Notes in Computer Science*, 14073 (s.509-523). Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-031-35995-8_36
2. Bajcar, B., Babiak, J. (2020). Job characteristics and cyberloafing among Polish IT professionals: Mediating role of work stress. W: K. S. Soliman (Red.) *Proceedings of 36th International Business Information Management Association Conference* (s. 6565-6578).

Wkładem tego zbioru do rozwoju dyscypliny, jest zdaniem Habilitantki, konceptualizacja zjawiska cyberbumelanctwa, polegająca na aktualizacji pojęcia tegoż zjawiska w związku z dynamiką zmian technologicznych, a także autorska Skala Cyberbumelanctwa (CBLS-15). Ponadto (zdaniem Habilitantki) zbiór identyfikuje źródła cyberbumelanctwa i prezentuje jego obraz w polskich organizacjach. Aktualizacja pojęcia cybermulectwa jest ważnym rezultatem badań, podobnie jak skala pomiaru tego zjawiska. Co ciekawe, skala ta nie jest używana przez Autorkę w badaniach będących podstawą monografii (*Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives*). Poza tym artykuł nie przedstawia pełnego procesu walidacji skali. Z drugiej strony, badania zaprezentowane w omawianym cyklu przedstawiają modele zależności (cybermulectwo i różnego rodzaju zasoby) zbliżone do tych prezentowanych w monografii, chociaż zmienne mierzone są przy użyciu innych skal. Obraz cyberbumelanctwa w polskich organizacjach jest ciekawy w danym momencie, natomiast w związku z dynamiką zmian, o których zresztą sama Habilitantka wspomina, nie stanowi on istotnego rezultatu w dłuższej perspektywie.

Zbiór zatytułowany „Przywództwo organizacyjne i zachowania podwładnych – diagnoza, źródła, konsekwencje” obejmuje 10 publikacji:

1. Bajcar, B., Babiak, J. (2022). Transformational and transactional leadership in the Polish organizational context: Validation of the full and short forms of the Multifactor Leadership Questionnaire. *Frontiers in Psychology - Organizational Psychology*, 13(908594), 1-18.
2. Capaldo, G., Capone, V., Babiak, J., Bajcar, B., Kuchta, D. (2021). Efficacy beliefs, empowering leadership, and project success in public research centers: An Italian–Polish study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), art. 6763,
3. Bajcar, B., Babiak, J. (2016). Kompetencje emocjonalne i społeczne polskich menedżerów. Inteligencja emocjonalna jako predyktor stylów kierowania. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 97, 15-26.
4. Bajcar, B., Babiak, J. (2015). Style kierowania polskich menedżerów - uwarunkowania organizacyjne. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacje i Zarządzanie*, 79, 21-41.
5. Bajcar, B. (2014). Are all managers strategists? Thinking and behavioral styles of Polish managers. W: T. Marek, W. Karwowski, M. Frankowicz, J. Kantola P. Zgaga, (Red.), *Human Factors of a Global Society: A System of Systems Perspective* (s.527-540). London, New York:

Taylor Francis Group. CRC Press.

6. Bajcar, B., Babiak, J., Nosal, C. (2014). How cognitive complexity and need for closure determines individual differences in implicit leadership theories. In T. Marek (Red.), *Advances in Science, Technology, Higher Education and Society in the Conceptual Age: STHESCA* (s. 291 – 304). Kraków: AHFE Conference.
7. Babiak, J., Bajcar, B. (2019). From leader's destructive traits to employees' work outcomes – A mediational role of leader effectiveness. W: K.S. Soliman (Red.), *Vision 2025: Education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage*. Proceedings of 34th International Business Information Management Association Conference (s.10572-10585).
8. Babiak, J., Bajcar, B., Nosal, C.S. (2017). Heterogeneity of leadership styles as behavioral units: The role of personality in searching for leadership profiles. In: W: Kantola, J.I., Barath, T., Nazir, S., Andre, T. (Red.), *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education. Advanced in Intelligent Systems and Computing* (s.107-120). Switzerland: Springer International Publishing.
9. Bajcar, B., Babiak, J., Nosal, C.S. (2015). When leaders become strategists: A new look at the determinants of leadership styles through their relationship with strategic thinking. *Procedia Manufacturing* 3, 3669 – 3676.
10. Babiak, J., Bajcar, B. (2020). Validation of a full and a short form of the abusive supervision scale in Polish organizational context. W: K. S. Soliman (Red.) *Proceedings of 36th International Business Information Management Association Conference* (s. 5177-5188).

Jako wkład tego cyklu do rozwoju dyscypliny Habilitantka podaje (cytując Autoreferat): empiryczną weryfikację koncepcji przywództwa transformacyjnego, transakcyjnego i destruktywnego oraz adaptację narzędzi do pomiaru stylów w warunkach polskich przedsiębiorstw; identyfikację podmiotowych i organizacyjnych źródeł i konsekwencji różnych (konstruktywnych i destruktywnych) stylów przywództwa organizacyjnego i w zarządzaniu projektami wśród polskich menedżerów; identyfikację wewnętrznych i zewnętrznych źródeł i konsekwencji stylów przywództwa konstruktywnego i destruktywnego polskich menedżerów z perspektywy oceny podwładnych; identyfikację wzorców/profilu percepcji przywództwa organizacyjnego (vs politycznego) w systemie pojęciowym polskich pracowników i studentów; identyfikację profili charakterystycznych dla polskich menedżerów.

Wymienione problemy, w których Habilitantka stwierdza, w ramach tego zbioru publikacji, wniesienie wkładu w dyscyplinę nauk o zarządzaniu i jakości, wskazują na obszar stosunkowo rozległy i bardzo zdywersyfikowany. Kandydatka nie określa tego zbioru mianem cyklu – i dobrze, ponieważ trudno doszukać się tu ściślejszych związków między publikacjami. Uważam, że wystarczające z punktu widzenia niniejszego postępowania byłoby skupienie się na wybranych publikacjach, np. dotyczących przywództwa destrukcyjnego. Byłoby to zgodne z tematyką monografii habilitacyjnej, ponieważ prezentowałoby kontrproduktywną stronę zachowań organizacyjnych, w tym przypadku przywódczych. Literatura na temat negatywnych zachowań przywódców (i menedżerów) jest nadal stosunkowo uboga, zatem badania Habilitantki wnoszą wkład w tym zakresie. Poza tym, w tym licznych zbiorze, odnoszącym się według tytułu do przywództwa, znalazły się publikacje dotyczące menedżerów i stylów kierowania – a więc zagadnienia innego rodzaju (podobny problem zauważyłam w monografii

wskazanej jako główne osiągnięcie). Ograniczenie liczebności artykułów, do odnoszących się do ciemnej strony zarządzania, pozwoliłoby także uniknąć włączania do zbioru publikacji w czasopiśmie *International Journal of Environmental Research and Public Health* (MDPI), które bywa uważane za drapieżne.

Trzeci ze zbiorów publikacji nosi tytuł „Kompetencje strategiczne w kontekście organizacyjnym – koncepcja, diagnoza, profile, źródła, konsekwencje” i obejmuje 5 publikacji:

1. Bajcar, B. (2020). Development and validation of a new tool to measure the profile of strategic competencies in the organizational practice. W: Z. Wilimowska, L. Borzemski, J. Świątek (Red.), *Advances in Intelligent Systems and Computing Information Systems Architecture and Technology: Proceedings of 40th Anniversary International Conference on Information Systems Architecture and Technology, ISAT 2019* (s. 299-309). Cham: Springer.
2. Bajcar, B. (2017). Individual differences in strategic thinking and behavior styles. *Psychological Studies* 55(1), 1-14.
3. Bajcar, B., Babiak, J., Nosal, C.S. (2015). When leaders become strategists: A new look at the determinants of leadership styles through their relationship with strategic thinking. *Procedia Manufacturing* 3, 3669 – 3676.
4. Bajcar, B. (2014). Are all managers strategists? Thinking and behavioral styles of Polish managers. W: T. Marek, W. Karwowski, M. Frankowicz, J. Kantola P. Zgaga, (Red.), *Human Factors of a Global Society: A System of Systems Perspective* (s.527-540). London, New York: Taylor Francis Group. CRC Press.
5. Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Wkład tego zbioru w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości Autorka widzi w opracowaniu i weryfikacji oryginalnej koncepcji wielowymiarowego modelu kompetencji strategicznych oraz autorskiego narzędzia pomiaru kompetencji strategicznych, opracowaniu profilowego ujęcia kompetencji strategicznych wyrażających różnice indywidualne wśród menedżerów i pracowników na stanowiskach wykonawczych, identyfikacji podmiotowych i organizacyjnych źródeł i konsekwencji kompetencji myślenia i działania strategicznego menedżerów i pracowników na stanowiskach wykonawczych, a także ustaleniu zależności między kompetencjami strategicznymi a stylami przywództwa menedżerów polskich przedsiębiorstw. W mojej ocenie jest to bardzo wartościowy i spójny tematycznie zbiór. Po raz kolejny Habilitantka prezentuje tu autorskie narzędzie pomiarowe, co staje się Jej znakiem rozpoznawczym. Nie mam wątpliwości, że zbiór ten wnosi wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Szkoda, że Habilitantka nie próbowała odważniej publikować wyników swoich badań w obiegu międzynarodowym.

Poza opisanymi wyżej kierunkami badań i związanymi z nimi osiągnięciami naukowymi, Habilitantka realizuje także badania w nurtach, które określa jako: (1) cyberzachowania (w tym cyberchondria, cyberbumelanctwo, cyberdryfowanie, podmiotowe i organizacyjne aspekty interakcji człowiek – komputer w warunkach pracy), (2) zainteresowania zawodowe ich struktura, uwarunkowania i konsekwencje dla pracy zawodowej, oraz (3) rola orientacji temporalnej i dystansu czasowego w funkcjonowaniu jednostki. Wymienione kierunki są

spójne z badaniami i osiągnięciami opisanymi wcześniej, dowodząc konsekwencji naukowej Habilitantki, ale także udanej fuzji Jej kompetencji w zakresie dyscypliny psychologia z realizowaniem badań na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości.

Podsumowując, uważam, że przedstawiona we wniosku habilitacyjnym jako główne osiągnięcie monografia pt. *Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives*, a także pozostałe publikacyjne efekty badań prowadzonych przez Habilitantkę spełniają kryteria wskazane w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, art. 219., pkt. 2., stanowiąc wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości.

IV. Ocena aktywności naukowej Habilitantki realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

W tej części recenzji skupię się na aktywnościach Habilitantki realizowanych poza Jej macierzystą uczelnią i prowadzących do konkretnych efektów naukowych.

W swoim autoreferacie Habilitantka wskazuje cztery aktywności tego rodzaju oraz wynikające z nich osiągnięcia naukowe:

1. Staż naukowy na Uniwersytecie SWPS, zrealizowany od 4 stycznia 2021 r. do 16 lutego 2022 r. na Wydziale Psychologii Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu. Staż ten został potwierdzony zaświadczeniem podpisanym przez opiekunkę stażu, prof. dr hab. Agatę Gąsiorowską z Katedry Psychologii Ekonomicznej Centrum Badań nad Zachowaniami Ekonomicznymi Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu. Habilitantka wskazuje na efekty tego stażu w postaci poszerzenie wiedzy i kompetencji badawczych. Co istotne, staż przyczynił się do powstania monografii przedstawionej jako główne osiągnięcie w niniejszym postępowaniu.
2. Współpraca z badaczami z Uniwersytetu w Neapolu, której efektem jest publikacja Capaldo, G., Capone, V., Babiak, J., Bajcar, B., Kuchta, D. (2021). Efficacy beliefs, empowering leadership, and project success in public research centers: An Italian–Polish study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), art. 6763, 119.
3. Współpraca z badaczami z Uniwersytetu Wrocławskiego, skutkująca 3 publikacjami: Bajcar, B., Lachowicz-Tabaczek, K., Białek, M. (2023). Thinking about distant future self leads to better current task performance through higher future self-appraisals. *Social Psychology Journal*, 54(4); Lachowicz-Tabaczek, K., Bajcar, B. (2018). Thinking further ahead: Can temporal distance in thinking about one's future influence affect experienced by people with low self-esteem? *Personality and Individual Differences*, 131, 197-205; Lachowicz-Tabaczek, K., Bajcar, B. (2017). Future self-appraisals and global self-esteem: Who benefits more from thinking about the future, and why? *Self and Identity*, 16(4), 460-479.
4. Współpraca z badaczami z Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, w ramach umowy między Uniwersytetem Medycznym i Politechniką Wrocławską o współpracy w projekcie badań *Temporalny i percepcyjny wymiar przetwarzania informacji medycznych i zachowań zdrowotnych. Konsekwencje dla jednostki i organizacji*. Efektem współpracy są dwie publikacje: Olchowska-Kotala, A., Bajcar, B. (2020). Predictors of performing colonoscopy, does time horizon matter? *Journal of Primary Prevention*, 41, 127–137; Bajcar, B., Babiak, J., Olchowska-Kotala, A. (2019). Cyberchondria and its measurement. The Polish adaptation and psychometric properties of Cyberchondria Severity Scale CSS-PL. *Polish Psychiatry*, 53(1),

49-60.

Biorąc pod uwagę powyższe informacje, wskazujące na istotną i popartą efektami naukowymi aktywność badawczą Habilitantki poza własną uczelnią, w tym we współpracy międzynarodowej, uważam, że trzecie kryterium wskazane w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. (poz. 1668, art. 219) jest przez dr Beatę Bajcar spełnione.

IV. Konkluzja

Podsumowując ocenę osiągnięć naukowych dr Beaty Bajcar ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, stwierdzam, że spełniają one 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: 1/ Kandydatka posiada stopień naukowy doktora, 2/ posiada w dorobku osiągnięcia naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, w postaci monografii naukowej wydanej przez wydawnictwo ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, a także w postaci artykułów opublikowanych w czasopiśmie i recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, ujętych w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, 3/ wykazała się istotną aktywnością naukową realizowaną w innych niż macierzysta instytucjach naukowych, w tym zagranicznych. Przedstawione w postępowaniu publikacje Kandydatki wnoszą wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości, wzbogacając przede wszystkim problematykę kontrproduktywnych zachowań organizacyjnych, a także dostarczając nowych lub zweryfikowanych dla warunków polskich narzędzi pomiarowych użytecznych w kolejnych badaniach.

W związku z tym popieram wniosek dr Beaty Bajcar o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

