

dr hab. Małgorzata Baran, prof. CC
Collegium Civitas w Warszawie
Katedra Zarządzania

Warszawa, dnia 28 lutego 2025 r.

RECENZJA

dorobku dr Beaty Bajcar w postępowaniu habilitacyjnym prowadzonym przez komisję habilitacyjną pod przewodnictwem prof. dra hab. Wojciecha Czakona, przed Radą Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Wrocławskiej

Podstawy formalne sporządzenia recenzji

Formalną podstawę sporządzenia recenzji stanowią:

- Uchwała nr 26/3/RDND12/2024-2028 Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości z dnia 26 listopada 2024 r. w sprawie powołania komisji habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości wszczętym na wniosek Pani dr Beaty Bajcar;
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.).

Recenzja została sporządzona na podstawie dokumentacji Habilitantki obejmującej: wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego z 19 września 2024 r., osiągnięcie, o którym mowa w art. 219 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce oraz załączniki:

- dane wnioskodawcy,
- autoreferat,
- wykaz osiągnięć i aktywności naukowych oraz współpracy z otoczeniem,
- kopia dokumentu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora,
- zaświadczenie o odbytym stażu naukowym,
- publikacje związane z osiągnięciami naukowymi będące podstawą do ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

Podstawowe informacje o Habilitantce

Dr Beata Bajcar to absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego, Wydziału Historyczno-Filozoficznego (dyplom magistra pedagogiki uzyskany w 1992 roku, dyplom magistra psychologii w 1995 roku). Doktorat obroniła w 2003 roku na podstawie rozprawy „Profile orientacji temporalnej – wymiary i konsekwencje psychologiczne”. Promotorem w przewodzie doktorskim był prof. dr hab. Czesław Nosal. Dyplom doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii został nadany uchwałą Rady Wydziału Historyczno-Pedagogicznego Uniwersytetu Opolskiego w Opolu dn. 16 stycznia 2003 roku.

Od 1994 roku związana jest z Politechniką Wrocławską:

- w latach 1994 – 2003 – jako asystent badawczo-dydaktyczny na Wydziale Informatyki i Zarządzania,
- od 2003 roku – jako adiunkt badawczo-dydaktyczny na Wydziale Zarządzania, w Katedrze Systemów Zarządzania i Rozwoju Organizacji.

Wymogi prawne wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego

Zgodnie z art. 219 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.), stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

- posiada stopień doktora;

- posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:

- 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
- 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
- 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;

- wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Ocena dorobku Habilitantki

Warunek 1 – posiada stopień doktora

Dr Beata Bajcar posiada stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii nadany uchwałą Rady Wydziału Historyczno-Pedagogicznego Uniwersytetu Opolskiego dn. 16 stycznia 2003 roku.

Dr Bajcar spełnia warunek 1.

Warunek 2 – posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny

Monografia wskazana przez dr Beatę Bajcar jako główne osiągnięcie naukowe pn.

„*Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives*” (Routledge. Book series: Routledge Advances in Management and Business Studies, 2024) wnosi w mojej opinii znaczny wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Oceny dokonuję opierając się na naukowym charakterze dzieła, jego strukturze i sposobie przekazu.

Recenzowana monografia przedstawia kompleksowe i wielowymiarowe podejście do problematyki prokrastynacji w pracy. Łączy teorie zarządzania (np. teoria wymagań i zasobów pracy), psychologiczne (np. teoria samoregulacji, teoria zachowania zasobów) oraz wyniki badań empirycznych. Pozwala to na wieloaspektowe spojrzenie na problem prokrastynacji w pracy. Dr Bajcar podkreśla złożoność zjawiska prokrastynacji – analizuje zjawisko uwzględniając przejawy, konsekwencje oraz możliwości zarządzania. Niezwykle ważnym przedmiotem analizy i badań Habilitantki są przyczyny i źródła prokrastynacji w pracy. Dokonuje Ona przeglądu koncepcji teoretycznych i ustaleń empirycznych, przedstawia założenia definicyjne, cechy charakterystyczne, a także skalę zjawiska oraz jego różne konsekwencje. Prezentowane wyniki badań obejmują zarówno aspekty indywidualne (cechy osobowości, motywacja), jak i organizacyjne (wymagania pracy, zasoby przywództwa).

Monografia zawiera szeroki przegląd literatury przedmiotu, zarówno w odniesieniu do prokrastynacji ogólnej, jak i specyficznej dla środowiska pracy, wnosząc istotny wkład do nauki na temat dysfunkcyjnych zachowań organizacyjnych. Zestawienie aktualnej wiedzy na temat prokrastynacji w pracy stanowi unikalne opracowanie w literaturze, które systematyzuje dotychczasowe stanowiska teoretyczne i wyniki badań. Uzyskany w ten sposób aktualny stan wiedzy nie tylko stanowi teoretyczne podstawy do zrozumienia i wyjaśnienia zjawiska prokrastynacji w pracy, ale także nakreśla aktualny dorobek empiryczny, który może być przydatny w opisywaniu i wyjaśnianiu zjawiska oraz w poszukiwaniu możliwości ograniczenia jego niekorzystnych następstw i optymalizacji efektywności pracy.

Dokonana w monografii systematyzacja założeń teoretycznych i doniesień badawczych może stanowić źródło inspiracji dla projektowania przyszłych badań nad prokrastynacją w pracy na gruncie nauki o zarządzaniu i jakości.

Wartym podkreślenia jest opracowany przez Habilitantkę konceptualny predykcyjny model prokrastynacji pracowników w organizacji, który integruje efekty cech podmiotowych i czynników związanych z pracą w predykcji zachowań prokrastynacyjnych pracowników.

Zaproponowany model konceptualny pozwala na zrozumienie, jak wymagania i zasoby pracy wpływają na prokrastynację poprzez stres i motywację. Model ten integruje podmiotowe (osobowość, samowartościowanie) i związane z pracą (wymagania, zasoby, przywództwo) uwarunkowania prokrastynacji, co odzwierciedla złożoność zjawiska.

Habilitantka przeprowadziła walidację kwestionariusza PAWS (Procrastination at Work Scale) wśród 1800 osób pracujących w organizacjach w Polsce. Potwierdzenie dwuwymiarowej struktury prokrastynacji w pracy (offline i online) oraz wysoka rzetelność narzędzia to istotne osiągnięcia, które mogą przyczynić się do dalszych badań nad prokrastynacją w pracy. Dwuwymiarowa struktura prokrastynacji odzwierciedla specyfikę współczesnego środowiska pracy, w którym technologie cyfrowe odgrywają kluczową rolę, co podkreśla znaczenie narzędzia PAWS w kontekście aktualnych wyzwań związanych z zarządzaniem zachowaniami pracowników.

Habilitantka proponuje interwencje indywidualne i organizacyjne, które mogą być wykorzystane w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi do ograniczania prokrastynacji. Propozycje te, oparte na wynikach badań, uwzględniają wzmacnianie zasobów osobistych i optymalizację warunków pracy.

Mimo licznych mocnych stron monografii, warto zwrócić uwagę na pewne aspekty, które mogą wymagać dalszej analizy i krytycznego spojrzenia.

Wyniki badań Habilitantki wskazują, że wpływ wymagań pracy na prokrastynację pracowników nie jest jednoznaczny. W niektórych sytuacjach wysokie wymagania pracy mogą prowadzić do prokrastynacji (np. jako forma radzenia sobie ze stresem), a w innych nie mają wpływu lub nawet ją zmniejszają – wymaga to dalszej analizy i poszukiwania moderatorów. W sytuacji potwierdzonego wpływu, brakuje wyjaśnienia, od czego zależy kierunek wpływu.

Wyniki badań wskazują także, że zasoby przywództwa nie mają silnego wpływu na prokrastynację podwładnych – zaobserwowano bardzo słabe i niejednoznaczne efekty. Wyniki te nie potwierdzają wcześniejszych badań, które sugerują, że przywództwo transformacyjne, paternalistyczne czy destrukcyjne może wpływać na prokrastynację. W związku z tym potrzebne jest głębsze zbadanie roli przywództwa w kontekście prokrastynacji.

Nawiązując do teorii wymagań i zasobów w pracy, zastosowany model interakcyjny zakłada, że

zasoby pracy mogą buforować negatywny wpływ wymagań na stan stresu w pracy (buffering effect) lub wzmacniać pozytywny wpływ zasobów na motywację w pracy (boosting effect). Wpływ zasobów pracy na prokrastynację zależy od poziomu wymagań pracy. Pomimo, iż Habilitantka ujawniła różne wzorce zależności w warunkach wysokich oraz niskich wymagań pracy, większość hipotez o moderacyjnej roli wymagań pracy nie została potwierdzona. Podważa to założenia modelu i sugeruje potrzebę poszukiwania innych mechanizmów interakcyjnych.

Monografia, mimo że oparta została na badaniach prowadzonych w Polsce, nie odnosi się do specyficznych cech polskiego rynku pracy, kultury organizacyjnej czy norm społecznych, które mogą wpływać na prokrastynację, np. normy dotyczące czasu pracy, przerw, korzystania z Internetu w pracy.

Opracowanie kierunków działań i oryginalnych strategii interwencji wobec zachowań prokrastynacyjnych pracowników jest ważnym wkładem Habilitantki. Proponuje Ona różne interwencje (indywidualne, organizacyjne), nie podaje jednak jasnych wskazówek, jak wybrać odpowiednią interwencję w konkretnej sytuacji. Wartościowe byłoby wskazanie kryteriów, które pozwoliłyby określić, jakie czynniki powinny być brane pod uwagę przy wyborze interwencji i jak dokładnie te interwencje powinny być wdrażane oraz jak mierzyć ich skuteczność.

Nawiązując do wybranej przez Habilitantkę metodologii badań, chciałabym zwrócić uwagę, iż wszystkie opisane badania mają charakter przekrojowy, co uniemożliwia wnioskowanie o związkach przyczynowo-skutkowych. Badania przekrojowe pozwalają jedynie na stwierdzenie istnienia związku między zmiennymi. Pytania typu czy stres prowadzi do prokrastynacji, czy prokrastynacja prowadzi do stresu, pozostają bez odpowiedzi w badaniach przekrojowych. Autorka odnosi się do tego ograniczenia i proponuje rozwiązania, jak na przykład badania eksperymentalne.

Uwagę zwraca ogólnikowość opisu próby badawczej. Autorka podaje, że badania przeprowadzono w ramach serii pięciu badań z różną liczbą respondentów, jednak brakuje szczegółowych informacji na temat struktury próby. Nie wiadomo czy część tych badań nie dotyczyła tej samej próby.

Pomimo wskazanych niedoskonałości wartość naukową pracy oceniam pozytywnie. Habilitantka prezentuje kompleksowe podejście do problemu, systematyzuje wiedzę, waliduje narzędzie pomiarowe i proponuje model predykcyjny. Monografia stanowi solidną podstawę do dalszych badań nad prokrastynacją w organizacjach i może być przydatna dla praktyków zarządzania zasobami ludzkim.

Podsumowując, przedstawione przez dr Bajcar osiągnięcie naukowe spełnia warunek 2.

Warunek 3 - wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

Z przedstawionej dokumentacji wynika, że Kandydatka nie ubiegała się uprzednio o nadanie stopnia doktora habilitowanego. Od momentu uzyskania przez dr Beatę Bajcar stopnia doktora nauk humanistycznych do dnia złożenia wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego upłynęło 22 lata. Oceniając aktywność naukową Habilitantki od 2003 roku należy wskazać na działania naukowe podejmowane zarówno w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, jak i w dyscyplinie psychologia.

Według informacji zawartych w Autoreferacie (pkt 5), co najmniej kilkanaście publikacji Habilitantki znajduje się w obszarze psychologii, natomiast większość dotyczy zagadnień na styku dyscyplin psychologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości. Dr Bajcar koncentruje się na poszukiwaniach wyjaśnienia zjawisk organizacyjnych przez pryzmat procesów psychologicznych. W swoich projektach badawczych łączy paradygmat badań różnic indywidualnych z podejściem organizacyjnym, integrując wiedzę psychologiczną z wiedzą o zarządzaniu i oferując interdyscyplinarne spojrzenie na problematykę zachowań organizacyjnych i przywódczych.

Dr Bajcar wykazała dorobek naukowy w postaci łącznie 59 opublikowanych prac, w tym:

- 6 monografii (uwzględniając również monografię stanowiącą główne osiągnięcie naukowe) i innych książek naukowych (w tym 5 współautorskich),
- 25 artykułów w czasopismach naukowych (w tym 17 we współautorstwie),
- 15 rozdziałów w monografiach (w tym 8 współautorskich),

- 13 publikacji pokonferencyjnych (w tym 12 we współautorstwie).

Słabością zaprezentowanego zestawienia jest brak szczegółowej informacji o podziale pracy i deklarowanych zadaniach Habilitantki w poszczególnych publikacjach współautorskich, które łącznie stanowią ponad 70% wszystkich prac naukowych Habilitantki. Brak takiej informacji utrudnia głębszą analizę wkładu Autorki i ocenę jej warsztatu jako badacza. Należy zwrócić uwagę na brak w przedłożonej dokumentacji stosownych oświadczeń dotyczących wkładu poszczególnych autorów w daną publikację naukową.

Dr Beata Bajcar posiada w swoim dorobku 10 publikacji w czasopismach posiadających Impact Factor (IF w przedziale 1,2 – 4,6). Warto zwrócić uwagę, że 5 artykułów z tej grupy zostało opublikowanych w czasopismach z dziedzin innych niż nauki o zarządzaniu i jakości, tj.

[A1] 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*, 54(4) - IF: 1,8 (2023), MEiN: 140;

[A2] 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 - IF: 3,8 (2022), MEiN: 70;

[A7] Olchowska-Kotala, A., Bajcar, B. (2020). *Predictors of performing colonoscopy, does time horizon matter?* *Journal of Primary Prevention*, 41, 127–137 - IF: 1,7 (2020), MNiSW: 70;

[A9] 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 - IF: 1,2 (2019), MNiSW: 100;

[A11] 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 - IF: 1,4 (2017), MNiSW: 25.

Sumaryczny *Impact Factor* prac Habilitantki (w okresie 2000-2024) wynosi 24,64. Jej Indeks Hirscha wynosi odpowiednio: 16 (Google Scholar), 10 (Researchgate), 6 (Scopus).

Dorobek publikacyjny Habilitantki w okresie po uzyskaniu stopnia doktora można pozytywnie

ocenić w jego aspekcie ilościowym i jakościowym.

Dokonując oceny dorobku w aspekcie jakościowym uwagę należy zwrócić na fakt, iż znakomita większość artykułów opublikowana została w czasopismach o zasięgu lokalnym lub ogólnokrajowym bez IF (najczęściej są to: Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Studia Psychologiczne, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi oraz Czasopismo Psychologiczne).

Gdyby analizować aktywność publikacyjną Habilitantki w perspektywie punktacji ministerialnej, kierując się danymi naukometrycznymi, uwagę zwraca mała liczba publikacji w wysoko punktowanych czasopismach. W tym kontekście na wyróżnienie zasługują poniższe publikacje:

[A1] 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*, 54(4) - IF: 1,8 (2023), MEiN: 140;

[A4] Capaldo, G., Capone, V., Bajcar, B., Babiak, J., 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, 1-19 - IF: 4,6 (2021), 0,0 (2024), MEiN: 140;

[A6] Bajcar, B., Babiak, J. (2020). *Neuroticism and cyberchondria: Mediation effects of intolerance of uncertainty and defensive pessimism*. *Personality and Individual Differences*, 162, 1-9 - IF: 3,0 (2020), MNiSW: 100;

[A9] 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 - IF: 1,2 (2019), MNiSW: 100.

Przy czym tylko dwie z wyżej wymienionych zostały opublikowane w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Interpretując zasięg oddziaływania opublikowanych prac Habilitantki, liczba cytowań w Google Scholar (846 - według załączonej dokumentacji) wskazuje, że dorobek dr Bajcar jest dostrzegany przez innych badaczy.

Kolejną mocną stroną dorobku Habilitantki jest udział w 38 konferencjach naukowych, a w tym w 20 konferencjach międzynarodowych. Warte podkreślenia jest recenzowanie prac naukowych przez Habilitantkę w wielu czasopismach, również w czasopismach o zasięgu międzynarodowym,

m.in. Journal of Managerial Psychology, Computers in Human Behavior czy Personality and Individual Differences.

Obszarem, który wymaga wzmocnienia w dorobku naukowym Habilitantki, jest współpraca międzynarodowa. Dr Beata Bajcar nie brała udziału w zagranicznych wizytach studyjnych ani stażach naukowych organizowanych w zagranicznych instytucjach. Odebrała jeden staż naukowy na Wydziale Psychologii Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu.

Dr Bajcar wskazuje na współpracę naukową z badaczami Uniwersytetu w Neapolu w ramach jednorazowego badania zespołów projektowych, jednak nie opisuje szczegółów oraz okresu trwania tej współpracy. W efekcie powstała publikacja we współautorstwie z zagranicznymi naukowcami. Jest to jedyna - spośród 59 - publikacja naukowa Habilitantki w międzynarodowym zespole autorskim.

Należy zauważyć, iż Habilitantka realizowała projekty badawcze. Uczestniczyła w pracach zespołów realizujących cztery projekty (grant MNiSW 2008-2009, PFRON 2016-2017, NCN 2014-2017, KBN 2001-2003).

Konkludując, aktywność Habilitantki realizowana w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej może zostać pozytywnie oceniona. Dr Beata Bajcar spełnia warunek 3.

Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzujących naukę

Dr Beata Bajcar jest aktywna w obszarze dydaktycznym. Jest autorem i opiekunem licznych kursów dydaktycznych na kierunku Zarządzanie zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Po uzyskaniu stopnia doktora była promotorem prac licencjackich (13), magisterskich (96) na kierunku Zarządzanie, jak i na kierunku Psychologia (35) oraz promotorem prac dyplomowych na studiach MBA (40).

Działalność organizacyjna dr Beaty Bajcar obejmuje pełnienie różnych funkcji organizacyjnych i działania na rzecz Wydziału Zarządzania Politechniki Wrocławskiej, w tym udział w pracach

Komisji Programowej kierunku Zarządzanie (2023 r.), a także Komisji ds. Opracowania Efektów Kształcenia (2015 r.) oraz w latach 2020-2021 przewodniczenie Komisji Etyki Badań Naukowych. W okresie 2000 – 2014 pełniła funkcję Zastępcy Kierownika ds. Dydaktycznych w Zakładzie Psychologii Zarządzania i Zachowań Konsumenckich.

W latach 2006-2010 była członkiem komitetów organizacyjnych 6 konferencji i sympozjów naukowych. Jest członkiem założycielem Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji.

Za wyróżniającą się pracę na rzecz uczelni dr Bajcar otrzymała Nagrodę Rektora Politechniki Wrocławskiej w latach 2007, 2008, 2011, 2017, 2020, 2023. Z kolei za wyróżniającą się rozprawę doktorską uzyskała Nagrodę Rektora w 2003 roku. W roku 2018 otrzymała Złotą Odznakę Politechniki Wrocławskiej.

Habilitantka aktywnie uczestniczy w działaniach komercyjnych na rzecz gospodarki. Występując w roli eksperta, szkoleniowca, badacza angażowała się w realizację wielu zewnętrznych projektów realizowanych w latach 2006-2012.

Podsumowując, osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i popularyzujące naukę Habilitantki oceniam pozytywnie.

Konkluzja końcowa

Podsumowując ocenę dorobku dr Beaty Bajcar stwierdzam, że osiągnięcia Habilitantki są wystarczające z punktu widzenia aktualnie obowiązujących wymogów postępowania habilitacyjnego i stanowią wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Biorąc pod uwagę trzy omówione warunki, zgodnie z art. 219 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce popieram wniosek dr Beaty Bajcar o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Magdalena Bener