

Kraków, 1.08.2022 r.

dr hab. Małgorzata Tyrańska, prof. UEK  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie  
Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości  
Instytut Zarządzania  
Katedra Zarządzania Zasobami Pracy  
e-mail: [malgorzata.tyranska@uek.krakow.pl](mailto:malgorzata.tyranska@uek.krakow.pl)

### Recenzja

**dorobku naukowego i aktywności naukowej dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk  
opracowana na potrzeby postępowania habilitacyjnego  
w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości**

#### 1. Podstawy formalne recenzji

Recenzja została opracowana na potrzeby postępowania habilitacyjnego dr Izabeli Bednarskiej - Wnuk, prowadzonego przez Uniwersytet Łódzki. Podstawę opracowania recenzji stanowią:

- 1) pismo dr hab. Tomasza Czapl, prof. UL, Przewodniczącego Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości z dnia 3.06.2022 r. informujące o powołaniu mnie w dniu 23.05.2022 r. przez Komisję UL ds. stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk;
- 2) postanowienie Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości z dnia 23.05.2022 r. o powołaniu Komisji habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, wszczętym w dniu 29.12. 2021 r.;
- 3) dokumentacja przekazana drogą pocztową w dniu 10.06.2022 r., która jest zgodna z wymogami określonymi w aktach prawnych i zawiera:
  - monografię autorstwa dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk pt. *Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021 r., ss. 342;

- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych;
- wykaz osiągnięć naukowych oraz certyfikaty i poświadczenia aktywności naukowej;
- kopie wybranych publikacji naukowych;
- dokumentację zapisaną na nośniku elektronicznym.

Przedłożona dokumentacja jest kompletna i zawiera materiały umożliwiające przeprowadzenie oceny oraz przygotowanie recenzji dorobku naukowego i aktywności naukowej dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk.

## **2. Wymagania stawiane osobom ubiegającym się o nadanie stopnia doktora habilitowanego**

Zgodnie z artykułem art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DZ.U. 2021 poz. 478 z późn. zm.) 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 naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub
  - c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

### **2.1. Pierwsze wymaganie - posiada stopień doktora**

Habilitantka uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 23 listopada 2009 r. Podstawę nadania stopnia naukowego stanowiła obroniona rozprawa doktorska pt. *Rola dyrektora w zarządzaniu szkołą publiczną*, przygotowana pod kierunkiem

dr hab. Wandy Błaszczyk, prof. UL. Recenzentami w rozprawie byli dr hab. Bogusław Kaczmarek, prof. UL oraz dr hab. Anna Rakowska, prof. PL.

Ponadto dr Izabela Bednarska – Wnuk ukończyła Podyplomowe Studia Akademia Trenera Biznesu na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz Podyplomowe Studium Przygotowania Pedagogicznego na Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu im. Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.

W 2008 roku Habilitantka została zatrudniona w Katedrze Zarządzania na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, w której od 2009 r. pracuje na stanowisku adiunkta.

Konkludując, stwierdzam, że Dr Izabela Bednarska – Wnuk spełnia pierwsze wymaganie stawiane kandydatom na stopień doktora habilitowanego.

## **2.2. Drugie wymaganie - posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny**

Dr Izabela Bednarska – Wnuk wskazała autorką monografię pt. *Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021 r., ss. 342 jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego. Recenzentem monografii był dr hab. Piotr Wachowiak, prof. SGH.

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego zgodnie z Komunikatem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 29 września 2020 r. zostało zamieszczone w wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe na pozycji 496.

Szczegółowej oceny monografii dokonałam w oparciu o następujące kryteria:

- 1) aktualność podjętej tematyki;
- 2) podstawy teoretyczne i opracowany na ich podstawie model badawczy;
- 3) metodyka postępowania badawczego;
- 4) warstwa empiryczna opracowania.

### **Aktualność podjętej tematyki**

Podjęte w monografii rozważania skoncentrowane zostały na wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników rozpatrywanej z perspektywy organizacji, a w szczególności jej funkcji oraz w kontekście determinant, w tym obok tych o charakterze indywidualnym i organizacyjnym, również czynników środowiska zewnętrznego (niepewności otoczenia). Tak szeroko ujęte rozważania uznaję za interesujące poznawczo i inspirujące badawczo, a co najważniejsze za posiadające walor oryginalności.

O aktualności i istotności problematyki wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników świadczą wyniki przytoczonego przez Habilitantkę badania Trendy HR 2019 przeprowadzonego przez firmę Deloitte, które wykazały, że „kurczący” się rynek talentów stwarza potrzebę sprawniejszego dostosowania się pracowników do nowych ról, przenoszenia do projektów czy nawet obszarów geograficznych w ramach jednej organizacji (I. Bednarska-Wnuk 2021, s.12). Ponadto trend mobilności wewnętrznej zmusza działy personalne do porzucenia wypracowanych przez ostatnie lata standardowych rozwiązań z zakresu np. awansu zawodowego. Istotny staje się zatem problem związany z aktywnością i świadomością organizacji w zakresie tworzenia i realizacji takich rozwiązań organizacyjnych dla obszarów personalnych, które zapewnią optymalne wykorzystanie posiadanych zasobów poprzez określenie sposobu zarządzania wewnętrzną mobilnością pracowników.

Habilitantka podejmując rozważania z zakresu wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników określiła na podstawie rzetelnie przeprowadzonego przeglądu literatury przedmiotu luki teoretyczną, empiryczną oraz metodyczną, które sprowadzają się do zidentyfikowania występującego w literaturze chaosu terminologicznego w zakresie określenia istoty mobilności pracowników i niedostatku analiz prowadzonych z perspektywy organizacji, a także niedostatku badań związanych z identyfikacją wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników w organizacjach jako procesu realizowanego w ramach zarządzania zasobami ludzkimi oraz braku opracowanej metodyki postępowania w zarządzaniu wewnątrzorganizacyjną mobilnością pracowników.

W wyniku tych rozważań Habilitantka wyznaczyła problem badawczy pracy: *identyfikacja zintegrowanego podejścia do opisu wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników, obejmującego jej funkcje, formy rozwiązań organizacyjnych oraz czynniki ją kształtujące*. Następnie sformułowała cel główny pracy: *opracowanie koncepcji i metodyki wykorzystania wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników jako podejścia integrującego zróżnicowane funkcje i rozwiązania organizacyjne z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi*. Dla realizacji celu głównego przyjęła cele szczegółowe o charakterze teoretycznym, poznawczym, empirycznym, metodycznym i praktycznym.

Dokonując oceny systemu celów monografii stwierdzam, że jest on spójny, logiczny i poprawnie skonstruowany. Ponadto cel główny posiada walor nie tylko aktualności, ale także istotności poznawczej w świetle problematyki poruszanej przez teoretyków i praktyków zarządzania.

## **Podstawy teoretyczne i model badawczy**

Podstawą do realizacji celów w warstwie teoretycznej jest przeprowadzony systematyczny przegląd literatury, którego wyniki, oparte na podejściu zaproponowanym przez Profesora Wojciecha Czakona (2013), dr Izabela Bednarska – Wnuk zaprezentowała w pkt. 2.1.1. Monografia oparta została na 449 pozycjach bibliograficznych w tym 160 publikacjach angielskojęzycznych i 1 wydanej w języku czeskim oraz 3 aktach prawnych i 13 źródłach internetowych. Dobór literatury oceniam jako bardzo dobry, precyzyjny, pozwolił on na uwzględnienie zarówno krajowego, jak i międzynarodowego stanu wiedzy w podjętym temacie badawczym.

Rzetelnie przeprowadzony przegląd literatury umożliwił wskazanie luk badawczych, a następnie stanowił podstawę do opracowania modelu badawczego, który miał na celu opisanie realizacji poszczególnych funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników. Ramy teoretyczne zostały przez dr Izabelę Bednarską – Wnuk przedstawione w rozdziałach pierwszym, drugim oraz trzecim monografii i dotyczą one wspomnianych wcześniej kluczowych obszarów, a mianowicie interdyscyplinarnego charakteru mobilności pracowników, istoty wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników oraz koncepcji jej funkcji, a także uwarunkowań wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników z uwzględnieniem czynników indywidualnych, organizacyjnych i środowiska zewnętrznego, w którym dokonujące się zmiany nie pozostają bez wpływu na stosowane przez organizację rozwiązania z zakresu wewnętrznej mobilności.

Do głównych osiągnięć Habilitantki w tej części pracy należy zaliczyć przeprowadzenie pogłębionej analizy pojęcia związanego z ruchem pracownika w organizacji oraz uporządkowanie tego zbioru pojęć (rozdział pierwszy), rozpatrzenie zagadnienia wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników na tle wewnętrznego rynku pracy; przedstawienie autorskiej propozycji koncepcji opisującej funkcje i rozwiązania organizacyjne wewnętrznej mobilności pracowników, ustalenie korzyści i kosztów związanych z wewnętrzną mobilnością pracowników (rozdział drugi), dokonanie identyfikacji determinant wewnątrzorganizacyjnej mobilności w podziale na czynniki indywidualne, organizacyjne, środowiska zewnętrznego (rozdział trzeci).

Przedstawione rozważania w warstwie teoretycznej stanowią spójny i logiczny wywód, wskazują na dużą wiedzę oraz erudycję Autorki. Dr Izabela Bednarska – Wnuk przedstawiła krytyczną dyskusję istniejącego stanu wiedzy w każdym z tych obszarów, którą oparła na znanych i cenionych pozycjach literatury polskiej oraz zagranicznej.

## **Metodyka postępowania badawczego**

Metodyka badania wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników została przedstawiona w rozdziale czwartym monografii. Rozpoczyna się od przypomnienia celów, założeń i hipotez badawczych oraz prezentacji modelu badawczego. Hipotezy oraz model badaczy zostały sformułowane poprawnie. Następnie Autorka szczegółowo opisała metodykę i wyniki badań eksperckich oraz metodykę badań ankietowych przeprowadzonych w badanych organizacjach. Rozdział kończy syntetyczny opis przyjętych przez dr Izabelę Bednarską – Wnuk etapów postępowania badawczego.

Badania empiryczne zostały przeprowadzone w dwóch turach. Celem pierwszej tury badań było opracowanie narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety. W pierwszej turze badań Habilitantka zastosowała metodę delficką (ocenę ekspercką). Eksperti, 91 osób z różnych ośrodków naukowych, wyłonieni zostali na podstawie dwóch kryteriów: naukowego i merytorycznego. Ostatecznie, w trzech kolejnych rundach badania, w okresie od 15.09.2019 roku do 7.01.2020 roku, wzięło udział 29 ekspertów. Wyniki badań zostały opracowane za pomocą podstawowych parametrów statystycznych, a w celu oceny zgodności sędziów kompetentnych wykorzystano współczynnik korelacji W Kendalla.

Wyniki badań eksperckich zostały wykorzystane do opracowania ostatecznej wersji kwestionariusza ankiety skierowanego do menedżerów HR. Autorskie narzędzie badawcze służące do diagnozy funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników posłużyło do przeprowadzenia badań o charakterze ilościowym. Kwestionariusz ankiety składał się z dwóch części. Pierwsza dotyczyła stosowania rozwiązań funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników, a druga związana była z procesem wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników i czynnikami organizacyjnymi takimi jak: strategia, struktura i procedury. Na końcu kwestionariusza zamieszczono metryczkę umożliwiającą charakterystykę badanej organizacji ze względu na takie kryteria jak: liczba zatrudnionych pracowników, typ organizacji (prywatna, publiczna, pozarządowa) oraz zasięg działalności organizacji (lokalny, krajowy, międzynarodowy).

Jako operat losowania wykorzystano zakupioną od Głównego Urzędu Statystycznego bazę podmiotów gospodarczych zatrudniających przynajmniej 50 pracowników, spośród których została wylosowana próba prosta 2115 podmiotów. Zasadna i zgodna z założeniami badawczymi była decyzja Habilitantki o odrzuceniu małych przedsiębiorstw i skoncentrowaniu się na średnich i dużych przedsiębiorstwach, ponieważ występują w nich rozbudowane struktury organizacyjne, procesy i procedury zarządzania m.in. zasobami ludzkimi, które wspierają realizację przyjętej strategii zarządzania.

Badanie przeprowadzone zostało za pomocą metody sondażu diagnostycznego w 2020 roku, przy wykorzystaniu rozbudowanego kwestionariusza on-line (CAWI). Ostatecznie otrzymano 401 wypełnionych kwestionariuszy ankiety. W celu analizy otrzymanych danych, a także w celu określenia rzetelności zaproponowanego zestawu rozwiązań w ramach poszczególnych funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników oraz do oceny zależności między zmiennymi zastosowano obok statystyki opisowej, także współczynnik alfa-Cronbacha, współczynniki rzetelności połówkowej (współczynnik Spearmana-Browna i podziału połówkowego Guttmana), test U Manna-Whitneya, test t-Studenta, test Kruskala-Wallisa, analizę wariancji, test niezależności chi-kwadrat, współczynnik korelacji liniowej Pearsona, współczynnik korelacji rang Spearmana. Z kolei dla potrzeb weryfikacji modelu badawczego skonstruowano równania regresji liniowej, które miały na celu opisanie uwarunkowań realizacji poszczególnych funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników.

Przedstawione rozważania w warstwie metodycznej cechuje duży poziom szczegółowości i dbałości o poprawność metodologiczną. Autorka przedstawia w sposób logiczny i odpowiednio uzasadniony wybory dotyczące realizacji kolejnych etapów postępowania badawczego oraz zastosowanych metod badawczych. Należy podkreślić, że użycie różnych, umiejętnie dobranych metod badawczych pozwoliło zrealizować nie tylko przyjęte cele, uzyskując wyniki zarówno o charakterze ilościowym, jak również jakościowym, ale także postulaty triangulacji metodologicznej, zapewniając pogłębioną analizę badanego zjawiska - wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników.

### **Warstwa empiryczna opracowania**

Monografia posiada, wielowymiarową, rozbudowaną i interesującą poznawczo warstwę empiryczną, zaprezentowaną w rozdziale piątym monografii. W rozdziale tym przedstawiono ilościowe analizy empiryczne dotyczące stosowania rozwiązań funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników w badanych organizacjach, realizacji tego procesu oraz oddziaływania na niego takich instrumentów zarządzania jak strategia, struktura i procedury. Ocenie poddane zostały także czynniki zewnętrzne i wewnętrzne determinujące wewnątrzorganizacyjną mobilność pracowników. W rozdziale tym zostały ukazane zależności testujące postawione w pracy hipotezy oraz zweryfikowano model badawczy, poprzez skonstruowanie równań regresji liniowej, opisujących realizację poszczególnych funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników. Na koniec rozdziału piątego sformułowano wnioski i podjęto dyskusję wyników badań uzyskanych w toku przeprowadzonych analiz.



Do głównych osiągnięć Habilitantki w tej części pracy zaliczam przetestowanie autorskiego narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety, które może być zastosowane w kolejnych badaniach, a także weryfikację modelu nadawczego, który może stanowić punkt wyjścia do dalszych badań w zakresie wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników oraz diagnozę orientacji badanych organizacji na wewnętrzną mobilność pracowników. W szczególności, przeprowadzone badania empiryczne przyczyniły się do wzbogacenia dotychczasowego stanu wiedzy w zakresie stosowanych rozwiązań w obszarach funkcji, samego procesu oraz instrumentów wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników, a także jej uwarunkowań przede wszystkim tych o charakterze wewnętrznym.

W części empirycznej pracy, Habilitantka wykazała się ujemnością prowadzenia badań, rzetelnością w prezentowaniu wyników badań oraz umiejętnością formułowania na ich podstawie wniosków stanowiących przesłankę do przyjęcia lub odrzucenia hipotez badawczych.

Należy podkreślić, że na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych Autorka w rozdziale szóstym przedstawiła teoretyczne i praktyczne implikacje badań, a w zakończeniu scharakteryzowała ograniczenia dotyczące przeprowadzonych badań empirycznych oraz zarysowała kierunki przyszłych przedsięwzięć badawczych. Do osiągnięć Habilitantki w tej części monografii należy zaliczyć autorską koncepcję zarządzania procesem wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników oraz zaprezentowane rekomendacje o charakterze utylitarnym dla praktyki gospodarczej.

Mając na uwadze wysoką wartość poznawczą i merytoryczną monografii chciałabym wskazać kilka uwag, które można potraktować jako wskazówki w zakresie zrealizowanego postępowania badawczego:

- 1) w części teoretycznej i empirycznej należało zastosować klasyczną, opartą na wynikach badań A.D. Chandlera (1962), kolejność prezentowanych rozważań w zakresie uwarunkowań funkcji wewnątrzorganizacyjnej mobilności pracowników, a mianowicie: strategia, struktura, procedury,
- 2) wartość poznawczą pracy podniosłyby studia przypadków pokazujące egzemplifikację badanych zjawisk oraz zapewniające krytyczną dyskusję konfrontującą wyniki badań z literaturą przedmiotu;
- 3) odbiór pracy poprawiłoby tabelaryczne zestawienie przedstawiające podsumowanie graficzne weryfikacji hipotez badawczych.

Konkludując, na podstawie omówionych powyżej kryteriów oceny monografii stwierdzam, że wskazane przez dr Izabelę Bednarską - Wnuk osiągnięcie naukowe pt.



*Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji* stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej – nauki o zarządzaniu i jakości poprzez poszerzenie wiedzy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w szczególności w zakresie operacjonizacji i weryfikacji empirycznej autorskiej koncepcji opisującej funkcje i rozwiązania organizacyjne wewnętrznej mobilności pracowników. Zatem dr Izabela Bednarska – Wnuk spełnia drugie wymaganie stawiane kandydatom na stopień doktora habilitowanego.

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

Pozostała aktywność naukowa dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk po uzyskaniu stopnia naukowego doktora obejmuje 59 prac opublikowanych, które oceniam pozytywnie pod względem jakościowym. Znaczący jest przyrost ilościowy dorobku publikacyjnego z 16 pozycji do 59 pozycji po uzyskaniu stopnia doktora. Podkreślić należy także wzrost zróżnicowania opublikowanego dorobku. Obok jednoautorskiej monografii, artykułów w czasopiśmie krajowym, rozdziałów w monografiach naukowych i opracowaniach popularyzujących dorobek naukowy, po doktoracie występują opublikowane osiągnięcia naukowe w postaci:

- 18 rozdziałów w monografiach, w tym 2 w podręcznikach akademickich,
- 34 artykułów naukowych, w tym 13 w języku angielskim, w tym 9 z wykazu Ministra Edukacji i Nauki,
- 1 artykułu w materiałach konferencyjnych (proceedings),
- 5 redakcji monografii naukowych / zeszytów naukowych,
- 1 opracowania metodycznego.

Dorobek naukowy dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk w postaci 16 rozdziałów w monografiach wpisuje się w dwa trafnie określone przez Habilitantkę zakresy tematyczne: zachowania organizacyjne oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. W ramach pierwszego obszaru przedmiotem badań były przede wszystkim relacje organizacyjne, a w ramach drugiego - wewnętrzna mobilność pracowników, co znalazło swoje podsumowanie w monografii wskazanej jako główne osiągnięcie naukowe.

Habilitantka posiada w swoim dorobku 23 prace naukowe opublikowane na łamach czasopism znajdujących się w *Wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z*

*konferencji międzynarodowych z dnia 1 grudnia 2021 r. opublikowanym przez Ministra Edukacji i Nauki, w tym:*

- 1 za 100 pkt.: *Equilibrium-Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*;
- 13 za 40 pkt.: *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, *Journal of Positive Management*, *E-Mentor*, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*;
- 9 za 20 pkt.: *Cracow Review of Economics and Management*, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, *AD ALTA - Journal of Interdisciplinary Research*, *Tripodos*, *International Journal of Interdisciplinary Social Science Studies*.

Warto podkreślić, że wśród 23 publikacji wydanych w czasopismach z wykazu Ministra Edukacji i Nauki 18 zostało opracowanych samodzielnie przez dr Izabelę Bednarską – Wnuk.

Ponadto Habilitantka opublikowała 11 prac naukowych w takich czasopismach, jak: *Humanizacja Pracy*, *Organizacja i Kierowanie*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, *Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego*, *Marketing i Rynek*, *Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej*, *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego*, *European Journal of Economics and Business Studies*, *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Wśród tych 11 publikacji 8 zostało opublikowanych samodzielnie, a trzy we współautorstwie.

Indeks Hirscha dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk wynosi odpowiednio: 5 - Google Scholar, 1 - Web of Science, 1 - Scopus. Natomiast liczba cytowań ustalone dla poszczególnych baz to: 121 - Google Scholar, 1 - Web of Science (bez autocytowań), 1 - Scopus (bez autocytowań). Suma punktów uzyskanych za publikacje kształtuje się na poziomie 592,50.

Dr Izabela Bednarska – Wnuk realizowała w roli kierownika lub wykonawcy – szereg projektów badawczych, m.in. granty dla młodych naukowców (2012, 2013), badania statutowe realizowane w Katedrze Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego (w latach 2010 – 2018) oraz projekt badawczy finansowany przez Narodowe Centrum Nauki (2014-2016).

Ponadto Habilitantka uczestniczyła oraz uczestniczy w pracach zespołów badawczych realizujących międzynarodowe projekty finansowane z takich programów, jak: *Leonardo da Vinci* (2014) oraz *ERASMUS+* (w latach 2014 - 2023).

Z punktu widzenia realizacji aktywności naukowej w innej uczelni należy wskazać, że dr Izabela Bednarska – Wnuk współpracowała m.in. z:

- University of Novosibirsk, Rosja - staż naukowy w okresie 21.08.2013 - 3.09.2013;
- Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie – staż naukowy w okresie 18.11.2013 - 30.11.2013 oraz w 2014 r. projekt badawczy realizowany z Katedrą Zachowań Organizacyjnych;



- University of Vienna, Austria - badanie przeprowadzone wśród pokolenia Y na temat mobilności w 2012 r.;
- Politechnika Łódzka – w 2014 r. współpraca z dr hab. Anną Adamik, prof. PL, której efektem była publikacja wyróżniona podczas konferencji naukowej;
- Bucharest University of Economic Studies, Rumunia - członek rady programowej konferencji organizowanych przez tę uczelnię w 2014 i 2015 r. oraz wykonanie recenzji artykułów naukowych;
- University of Lancaster, Wielka Brytania; współpraca z dr Carolyn Downs przy realizacji dwóch projektów naukowych w latach 2014 – 2017 oraz 2021 – 2023;
- SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny oraz Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego – udział w panelu eksperckim w ramach projektu „Diagnoza Potencjału Rozwojowego Organizacji” (Diagnoza-PRO) – kierownik dr hab. K. Januszkiewicz, prof. SWPS, lipiec 2021 r.

Habilitantka zrecenzowała 23 artykuły naukowe zgłoszone do publikacji, w tym 5 w czasopiśmie międzynarodowych o uznanej renomie: International Journal of Manpower (2020 IF=1.75), Journal of Change Management (2020 IF=2.14), The International Journal of Human Resource Management (2020 IF=5.546) oraz 17 w czasopiśmie krajowych: Entrepreneurial Business and Economics Review (EBER), Journal of Modern Management Process, Academy of Management, Journal of Positive Management.

Dr Izabela Bednarska – Wnuk brała czynny udział w 14 konferencjach naukowych w tym 6 międzynarodowych (we Włoszech, Wielkiej Brytanii, Hiszpani, Portugalii, Czechach) oraz 8 krajowych, prezentując wyniki swoich badań, a także pełniąc funkcję członka komitetu organizacyjnego i programowego, sekretarza konferencji, prowadzącej sesję tematyczną, a dwukrotnie przewodniczącej konferencji. Dr Izabela Bednarska – Wnuk była również recenzentem 10 artykułów zgłoszonych na konferencje Academy of International Business AIB oraz International Management Conference ASE w latach 2014 – 2016.

Dr Izabela Bednarska – Wnuk jest członkiem krajowego towarzystwa naukowego - Polskie Towarzystwo Ekonomiczne oraz organizacji krajowej - Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty.

Osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i popularyzujące naukę Habilitantki oceniam pozytywnie.

Konkludując, uważam, że dr Izabela Bednarska – Wnuk poprzez udział w międzynarodowych projektach badawczych, uczestnictwie w konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych, recenzowanie prac naukowych zgłoszonych do publikacji w

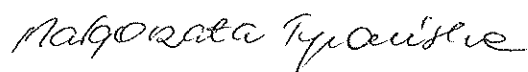
krajowych i międzynarodowych czasopismach naukowych, a przede wszystkim realizację staży naukowych w krajowych i zagranicznych uczelniach spełnia trzecie wymaganie stawiane kandydatom na stopień doktora habilitowanego.

### **3. Konkluzja końcowa**

Mając na uwadze wymogi prawne stawiane wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego stwierdzam, że przedstawione przez dr Izabelę Bednarską – Wnuk osiągnięcie naukowe w postaci autorskiej monografii pt. *Wewnątrzorganizacyjna mobilność pracowników – perspektywa organizacji* stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej nauki o zarządzaniu i jakości.

Dr Izabela Bednarska – Wnuk wykazała się również istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

W konsekwencji, na podstawie wymogów stawianych przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (DZ.U. 2021 poz. 478 z późn. zm.) oraz dokonanej oceny osiągnięcia naukowego oraz pozostałego dorobku naukowo – badawczego, popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej Habilitantki, wnioszek o nadanie dr Izabeli Bednarskiej – Wnuk stopnia naukowego habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości opiniuję pozytywnie.



Dr hab. Małgorzata Tyrańska, prof. UEK