

dr hab. inż. Anna Brzozowska, prof. PCz

Częstochowa, 23 listopad 2024 r.

Nauk o Zarządzaniu i Jakości

Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania

RECENZJA

rozprawy doktorskiej

mgr Zahra Momenfar

pt.: *Gender gap in employment and education in Iran*, Warszawa 2024, s. 171,

napisanej pod kierunkiem naukowym

dr hab. Elwira Gross – Gołacka, prof. UW

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania

prof. dr Ghasema Eslami,

Ferdowsi University of Mashhad

dr Anna Kuzmińska,

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania

na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego

1. Podstawy formalne i przedmiot recenzji

Podstawę formalno-prawną sporządzenia recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Warszawskiego, Wydziału Zarządzania Prof. dr. hab. Grzegorza Karasiewicza z informacją o decyzji niniejszej Rady o wyznaczeniu mnie na recenzenta pracy doktorskiej mgr Zahry Momenfar, datowane na 30.10.2024. W aspekcie prawnym podstawy formalne w tym zakresie zostały określone w art. 179. Ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1669). Przedmiotem recenzji jest praca doktorska autorstwa mgr Zahry Momenfar, przygotowana pod kierunkiem dr hab. Elwiry Gross – Gołackiej, prof. UW oraz prof. dr. Ghasema Eslami i dr Anny Kuzmińskiej, która mieści się w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

2. Wybór tematu rozprawy i jego sformułowanie

Podjęcie przez mgr Zahrę Momenfar tematyki luki płciowej w edukacji i zatrudnieniu w Iranie należy uznać za niezwykle trafne i istotne zarówno z perspektywy naukowej, jak i praktycznej. Problematyka ta wpisuje się w nurt globalnych badań nad nierównością płci, będąc jednocześnie

osadzona w specyficznym kontekście kulturowym i społecznym Iranu. Dzięki temu praca wnosi oryginalny wkład do literatury naukowej i podejmuje tematykę dotychczas mało zbadaną w międzynarodowym środowisku naukowym. Iran, jako kraj o unikalnym połączeniu tradycyjnych norm kulturowych i nowoczesnych przemian społeczno-ekonomicznych, stanowi interesujące studium przypadku w badaniach nad równością płci. Wybór tego tematu jest uzasadniony szczególnie w kontekście dynamicznych zmian w edukacji i rynku pracy w XXI wieku, gdyż kobiety coraz częściej osiągają wyższy poziom wykształcenia, ale nadal napotykać liczne bariery w dostępie do rynku pracy i stanowisk decyzyjnych. Jednocześnie Autorka trafnie identyfikuje istotne różnice w reprezentacji płciowej w różnych sektorach gospodarki oraz ich powiązania z normami społecznymi i religijnymi, co dodatkowo stanowi legitymację wyboru wspomnianej problematyki. Przedmiotem rozprawy jest analiza różnic płci w kontekście edukacji i zatrudnienia w Iranie, z uwzględnieniem ich determinantów i konsekwencji społecznych. Podjęty temat jest aktualny i wieloaspektowy, obejmujący zarówno wymiar teoretyczny, jak i praktyczny, co czyni go ważnym elementem dyskusji na temat globalnej równości płci. Zagadnienia te nabierają dodatkowego znaczenia w świetle wyzwań związanych z transformacją społeczną i gospodarczą Iranu oraz w kontekście jego sytuacji na tle innych krajów rozwijających się. Sformułowanie tematu pracy „Gender gap in employment and education in Iran” jest poprawne i jasno wskazuje na przedmiot badań, choć mogłoby zawierać uzupełnienie o odniesienie do wyzwań kulturowych i instytucjonalnych, które stanowią istotny element analizy. Autorka pracy nie tylko identyfikuje podstawowe różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn w edukacji oraz na rynku pracy, ale także podejmuje próbę zrozumienia ich przyczyn, proponując działania mające na celu zminimalizowanie nierówności. Z perspektywy metodologicznej temat wymagał kompleksowego podejścia, które Autorka realizuje, łącząc analizy ilościowe i jakościowe. Jest to szczególnie istotne w kontekście trudności w dostępie do danych oraz specyfiki lokalnego środowiska badawczego. Konkludując, wybór tematu rozprawy jest w pełni uzasadniony, a jego sformułowanie – poprawne i adekwatne do realizowanych celów. Praca podejmuje kluczowe zagadnienia związane z luką płciową, osadzone w unikalnym kontekście kulturowym, co czyni ją wartościowym i oryginalnym wkładem w rozwój nauk o zarządzaniu oraz studiów nad równością płci. Warto jednak zauważyć, że w pracy, we wstępie, brak jasno sformułowanych hipotez, co stanowi pewien niedostatek.

3. Cel główny oraz cele cząstkowe pracy

Cel główny oraz cele cząstkowe rozprawy doktorskiej mgr Zahry Momenfar zostały częściowo przedstawione we wstępie oraz w rozdziale trzecim pracy, poświęconym metodyce badawczej. Jednakże ich wyraźne wyodrębnienie oraz jednoznaczne sformułowanie we wstępie jest niepełne, co stanowi istotną lukę strukturalną w pracy. Autorka wskazuje, że celem pracy jest zbadanie luki płciowej w edukacji i zatrudnieniu w Iranie, z uwzględnieniem jej determinantów oraz społecznych i ekonomicznych konsekwencji. Cel ten jest odpowiedni w kontekście tytułu pracy oraz jej zakresu badawczego, jednak wymagałby rozwinięcia w formie

jasno określonego celu głównego oraz celów szczegółowych. Autorka sugeruje kilka celów szczegółowych, które można zrekonstruować na podstawie analizy pracy:

C1: Przeprowadzenie analizy historycznych, kulturowych i społecznych uwarunkowań nierówności płciowych w Iranie.

C2: Zbadanie różnic płciowych w poziomie wykształcenia, dostępie do edukacji i rynku pracy w Iranie.

C3: Identyfikacja barier społecznych, kulturowych i instytucjonalnych wpływających na sytuację kobiet na rynku pracy.

C4: Ocena postaw społecznych wobec ról płciowych w Iranie na podstawie wyników badań ilościowych i jakościowych.

C5: Opracowanie rekomendacji i działań mających na celu zmniejszenie luki płciowej w edukacji i zatrudnieniu.

Prezentacja celów w powyższy sposób znacząco ułatwiłaby analizę logicznej struktury rozprawy oraz jej zakresu badawczego.

Konkludując, praca koncentruje się na zjawiskach społeczno-ekonomicznych w Iranie, co nadaje jej unikalny charakter, jednak zakres analizy empirycznej (np. ograniczona liczba respondentów w wywiadach jakościowych) może stanowić przeszkodę w pełnej realizacji celu głównego. Nie wyklucza to jednak wartości naukowej pracy, ponieważ zgromadzone dane pozwalają na wniesienie istotnego wkładu do badań nad równością płci. Cele szczegółowe, chociaż częściowo można je wywnioskować z treści pracy, nie zostały jasno wyartykułowane ani jednoznacznie przedstawione. Szczegółowe odniesienia do celów pracy można zrekonstruować na podstawie fragmentów znajdujących się we „Wstępie” – s.8-11, Rozdziale 3 – s. 86- 93.

4. Układ i struktura rozprawy doktorskiej

Układ pracy wskazuje na logiczne powiązanie z jej strukturą. Został on przyjęty przy uwzględnieniu trzech podstawowych części, tj.: teoretyczno-poznawczej, metodycznej oraz empirycznej.

Praca składa się łącznie z siedmiu komponentów, w tym:

- wstępu (pierwszy komponent),
- rozdziałów zasadniczych (sześć następných komponentów),
- spisów: bibliografii, rysunków, tabel, (siódmy komponent).

Charakterystyka poszczególnych rozdziałów

Wstęp rozprawy (str. 8-11) wprowadza w problematykę luki płciowej w edukacji i zatrudnieniu w Iranie. Autorka zaznacza, że problem ten ma kluczowe znaczenie społeczno-ekonomiczne. Niestety, we wstępie brak jest wyraźnie sformułowanych celów i hipotez badawczych. Choć na str. 8 wspomniano o „badaniu wpływu czynników kulturowych na lukę płciową” – *„This dissertation aims to investigate the gender gap in Iran with a particular focus on two critical areas: education and employment. The research seeks not only to identify the extent of these inequalities but also to understand the primary*

factors contributing to them.”, nie przedstawiono tego jako jasno wyodrębnionego celu głównego. Brak ten ogranicza możliwość jednoznacznego określenia założeń badawczych na wczesnym etapie pracy.

Pierwszy rozdział (str. 12-48) wprowadza w historyczno-kulturowe uwarunkowania nierówności płciowych w Iranie. Autorka dokładnie opisuje wpływ tradycyjnych norm społecznych i religijnych na sytuację kobiet. Fragment na str. 12 *„Gender equality is a critical issue of our time, intertwined with various dimensions of social, economic, and political development. In Iran, the pursuit of gender equality faces unique challenges, influenced by a complex interplay of historical, cultural, and legal factors. Despite significant progress in education and health, Iranian women continue to encounter substantial barriers in economic participation and political empowerment.”*, dotyczący struktury systemu edukacyjnego w Iranie, mógłby zostać uzupełniony o porównanie z systemami w innych krajach regionu, co pozwoliłoby na bardziej adekwatne umiejscowienie analiz w szerszym kontekście.

Rozdział drugi (str. 51-89) stanowi obszerny przegląd literatury dotyczącej luki płciowej w kontekście zatrudnienia i edukacji w Iranie. Autorka analizuje teoretyczne podstawy zjawiska, odwołując się do poszczególnych teorii i badań naukowych. Rozpoczyna od prezentacji różnych teorii koncentrujących się wokół luki płciowej w miejscu pracy. Na stronach 51 - 54 Autorka zauważa, że według ekonomistów neoklasycznych, różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wynikają z odmiennych preferencji i wyborów życiowych, gdzie kobiety częściej wybierają zawody o niższych zarobkach, aby móc łączyć pracę z obowiązkami domowymi. Autorka wyraża krytykę wobec tej orientacji, wskazując, że taka optyka nie uwzględnia strukturalnych barier i dyskryminacji, które ograniczają możliwości zawodowe kobiet, szczególnie w kontekście kulturowym Iranu. W kolejnej części (str. 60-67) Autorka analizuje wpływ stereotypów płciowych na rynek pracy. Zauważa, że stereotypy dotyczące ról płciowych w Iranie zasadniczo determinują oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn, ograniczając dostęp kobiet do pewnych zawodów i stanowisk. Przytacza badania, które pokazują, że kobiety są często postrzegane jako mniej zdolne do pełnienia funkcji kierowniczych, co prowadzi do ich niedostatecznej reprezentacji na wyższych szczeblach zarządzania. Autorka podkreśla, że takie stereotypy wzmacniają media i system edukacji, co utrudnia transformację społecznych postaw. Autorka omawia (68-70) wpływ uprzedzeń i norm społecznych na sytuację kobiet, normy kulturowe w Iranie często promują tradycyjne role płciowe, gdzie oczekuje się, że kobiety będą przede wszystkim zajmować się domem i rodziną, podczas gdy mężczyźni są postrzegani jako główni żywiciela rodziny. Dodaje, że: *„takie oczekiwania społeczne mogą ograniczać ambicje edukacyjne i zawodowe kobiet, prowadząc do utrwalenia luki płciowej.”* (str. 70). Autorka poświęca wiele uwagi edukacji (str. 71-73), zauważając pewne paradoksy. Mimo że kobiety w Iranie stanowią większość studentów na uniwersytetach, ich udział na rynku pracy pozostaje niski. Zjawisko to wyjaśnia istnieniem barier strukturalnych i kulturowych, które uniemożliwiają kobietom pełne wykorzystanie ich potencjału

edukacyjnego w sferze zawodowej. Autorka wskazuje na brak odpowiedniej polityki wspierającej kobiety w łączeniu ról zawodowych i rodzinnych, podkreślając (str. 77-78), również, że „kobiety często doświadczają konfliktu między dążeniem do kariery a oczekiwaniami społecznymi dotyczącymi roli rodzinnej. Wiele z nich rezygnuje z aspiracji zawodowych na rzecz spełnienia tradycyjnych obowiązków.”. Przytacza badania wskazujące, że: „wsparcie ze strony rodziny i otoczenia jest kluczowe dla motywacji kobiet w celu osiągnięcia sukcesów zawodowych. Bez tego wsparcia kobiety mogą nie być w stanie realizować swoich aspiracji.” (str. 77). Autorka analizuje również rolę religii (str. 78-80), akcentując, że: „interpretacje islamskie w Iranie mogą zarówno ograniczać, jak i wspierać prawa kobiet, w zależności od kontekstu i interpretacji. Niektóre nurty promują równość i aktywność kobiet w życiu publicznym.” Podkreśla potrzebę dialogu i reinterpretacji tekstów religijnych w sposób, który będzie sprzyjał równości płci i eliminacji dyskryminacji. Na zakończenie rozdziału (str. 80-81), Autorka omawia teorię inwestycji w kapitał ludzki, wskazując, że „inwestowanie w edukację i rozwój zawodowy kobiet przynosi korzyści nie tylko jednostkom, ale całemu społeczeństwu. Wyższy poziom edukacji kobiet przekłada się na lepsze wyniki ekonomiczne i społeczne.” Podkreśla, że „należy stworzyć warunki, w których kobiety mogą w pełni wykorzystywać swoje umiejętności i wiedzę na rynku pracy.”

Konkludując, rozdział drugi stanowi solidną podstawę teoretyczną dla dalszych badań. Autorka skutecznie integruje różne teorie i badania, aby przedstawić kompleksowy obraz czynników wpływających na lukę płciową w Iranie.

Rozdział trzeci dotyczący metod badań empirycznych (str. 86-93) przedstawia zastosowane metody, takie jak analiza ilościowa danych statystycznych oraz wywiady jakościowe. Autorka opisuje proces doboru próby do badań jakościowych, ale nie przedstawia szczegółów dotyczących liczby respondentów i ich profili, co mogłoby zwiększyć wiarygodność przedstawionych wyników.

Część empiryczna rozprawy, rozdział 4 i 5, (str. 94-146) zawiera wyniki badań ilościowych i jakościowych. Rozdział czwarty koncentruje się wokół różnic płci w dostępie do edukacji i rynku pracy. Na str. 97, wykres nr 4.1, przedstawia dane o poziomie bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn, ale analiza mogłaby zostać wzbogacona o odniesienie do uwarunkowań kulturowych, które są istotne w tej kwestii.

Rozdział piąty zawiera wyniki badań jakościowych. Autorka na str. 121-126 cytuje wypowiedzi respondentów, również dotyczące barier kulturowych w zatrudnieniu kobiet, co nadaje pracy wymiar społeczny. Warto jednak zauważyć, że cytowane wypowiedzi mogłyby zostać poddane bardziej szczegółowej analizie w odniesieniu do prezentowanych teorii.

Rozdział szósty (str. 147-159) pełni rolę interpretacyjną i wnioskującą. Autorka podsumowuje wyniki badań, wskazując na znaczenie kulturowych i strukturalnych barier w eliminacji luki płciowej. Warto zauważyć wskazane interesujące rekomendacje dla polityki publicznej, takie jak zwiększenie wsparcia

instytucjonalnego dla kobiet, które mogłyby jednak zostać bardziej szczegółowo rozwinięte, szczególnie w kontekście ich praktycznego zastosowania.

5. Ocena formalnej i merytorycznej strony pracy

Praca mgr Zahry Momenfar została przygotowana zgodnie z zasadami redakcyjnymi, jednak występują w niej pewne braki i nieścisłości. Oceniając formalną stronę rozprawy, należy wskazać następujące aspekty:

- 1) jasny i jednoznaczny tytuł,
- 2) logiczny, klarowny oraz na miarę możliwości proporcjonalnie rozłożony układ pracy, ujęty w postaci poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów,
- 3) podstawę źródłową, wyrażającą się jednolitymi przypisami, jak również bibliografią, uwzględniającą krajową i zagraniczną literaturę przedmiotu,
- 4) staranny i przejrzysty zapis w formie wydruku komputerowego, a także
- 5) jasny i czytelny styl pracy.

Tytuł rozprawy jest jasny, jednoznaczny i oddaje zakres pracy oraz jej tematykę. Wskazuje on na kluczowe obszary badawcze.

Praca została logicznie podzielona na sześć rozdziałów, obejmujących zarówno część teoretyczną, metodykę badań, jak i część empiryczną. Struktura jest spójna, a rozdziały i podrozdziały są uporządkowane w sposób ułatwiający monitorowanie toku rozważań. Rozdział szósty (dyskusja i wnioski) stanowi logiczne podsumowanie całości, co jest zgodne z wymaganiami prac doktorskich. Jednak proporcje pomiędzy częściami teoretycznymi a empirycznymi mogłyby zostać bardziej odpowiednio zbalansowane.

W bibliografii wykorzystano publikacje w językach angielskim i perskim. Mimo to, w pracy brakuje bardziej różnorodnych i współczesnych źródeł z zakresu międzynarodowych badań nad nierównością płciową. Wzbogacenie bibliografii o szerszy zakres literatury mogłoby zwiększyć wartość naukową pracy.

Praca została napisana w sposób jasny i czytelny, jednak miejscami występują powtórzenia oraz niekonsekwencje stylistyczne. Terminologia jest zgodna z wymaganiami nauk o zarządzaniu i jakości, co świadczy o znajomości warsztatu naukowego Autorki. Jednakże w niektórych pasażach dysertacji użyto zbyt ogólnych sformułowań, które mogłyby zostać zastąpione bardziej precyzyjnymi określeniami, np. w opisie metodologii badawczej.

Rozprawa podejmuje istotny i aktualny temat nierówności płciowych w kontekście specyficznego społeczeństwa kraju, jakim jest Iran, wnosząc oryginalny wkład, z uwagi na badania zjawiska w optyce interdyscyplinarnej, poprzez asocjacje analizy społeczno-kulturowe z kontekstem nauk o zarządzaniu i jakości.

Praca w części teoretycznej odnosi się do literatury dotyczącej norm kulturowych i ich wpływu na edukację oraz zatrudnienie, jednak analiza ta ma charakter zdecydowanie fragmentaryczny. Brak również krytycznej interpretacji dotychczasowego stanu wiedzy.

Autorka zastosowała metody triangulacji, łącząc analizę ilościową z badaniami jakościowymi. Opis metodyki badawczej jest ogólny i brakuje szczegółów dotyczących doboru próby, sposobu przeprowadzania wywiadów oraz narzędzi badawczych.

Wyniki badań zostały przedstawione w sposób przejrzysty, z wykorzystaniem tabel i wykresów. Wyniki ilościowe zostały uzupełnione wypowiedziami respondentów, co wzbogaca analizę i nadaje jej wymiar społeczny.

Merytoryczna strona pracy winna uwzględniać w szczególności następujące kryteria, dotyczące:

- 1) wagi, tj. znaczenia podjętego problemu, w tym jego oryginalności,
- 2) odniesienia do dotychczasowego stanu wiedzy w danym obszarze tematycznym, jako stanowiącego punkt wyjścia do własnych rozważań naukowo-badawczych,
- 3) umiejętności postrzegania problemu badawczego, wyrażającego się formułowaniem celów badań i hipotez badawczych,
- 4) umiejętności doboru metodyki badawczej i jej praktycznego wykorzystania, ze wskazaniem na jasno określone pole badawcze,
- 5) umiejętności odpowiedniego formułowania wyników badań i ich zestawienia w kontekście uprzednio przyjętych hipotez badawczych.

Ocena merytoryczna pracy mgr Zahry Momenfar

Merytoryczna strona pracy mgr Zahry Momenfar została zrealizowana w sposób kompleksowy, choć nie bez pewnych niedoskonałości, które przedstawiam poniżej w odniesieniu do wskazanych kryteriów:

1. Praca podejmuje niezwykle istotny i aktualny temat dotyczący nierówności płci w edukacji i zatrudnieniu w Iranie. Tematyka ta, w kontekście dynamicznych zmian społecznych i ekonomicznych w tym kraju, jest ważna zarówno z naukowego, jak i praktycznego punktu widzenia. Problem badawczy jest oryginalny, ponieważ niewiele badań skupia się na specyfice irańskiego społeczeństwa, uwzględniając jego kulturowo-religijny kontekst. Wkład Autorki w rozwój wiedzy na temat ograniczeń związanych z płcią w Iranie należy uznać za znaczący.

2. Część teoretyczno-poznawcza pracy została zawarta w rozdziałach 1 i 2, w których Autorka omówiła historyczne i kulturowe uwarunkowania nierówności płci w Iranie oraz przedstawiła dane na temat różnic w edukacji i zatrudnieniu. Niestety, w pracy brakuje bardziej krytycznej analizy literatury przedmiotu. Zawarte odniesienia są szerokie, ale w niewielkim stopniu wykorzystano je do budowy teoretycznych fundamentów badania.
3. Głównym celem pracy jest badanie różnic płci w edukacji i zatrudnieniu w Iranie oraz czynników, które wpływają na powstanie tych nierówności. Jednakże brak jest jednoznacznych hipotez badawczych, co utrudnia ocenę trafności i pełności przeprowadzonych badań.
4. Rozdział 3 zawiera opis zastosowanych metod badawczych, takich jak analiza ilościowa oraz wywiady jakościowe. Autorka wybrała odpowiednie metody badawcze, jednakże brakuje szczegółowego uzasadnienia doboru próby badawczej oraz wyjaśnienia sposobu przeprowadzenia wywiadów. Autorka przedstawia dane dotyczące liczby respondentów, ale brakuje ich szczegółowej charakterystyki, co mogłoby zwiększyć wiarygodność wyników.
5. Wyniki badań empirycznych, zawarte w rozdziałach 4 i 5, zostały przedstawione w sposób czytelny, z wykorzystaniem danych ilościowych oraz wypowiedzi respondentów. W rozdziale 5 (str. 104-146) Autorka analizuje bariery kulturowe i instytucjonalne na podstawie przeprowadzonych wywiadów, co stanowi wartość dodaną pracy.

Uwagi krytyczne

Zawężenie celów badawczych.

Praca nie zawiera precyzyjnie zarysowanych hipotez, co utrudnia ocenę, czy wyniki badań spełniają pierwotne założenia.

5. Wkład pracy do nauki

Praca mgr Zahry Momenfar wnosi istotny wkład do dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, szczególnie w zakresie analizy społeczno-kulturowych determinant w procesach edukacyjnych i zatrudnieniu. Badania Autorki, osadzone w kontekście irańskiego społeczeństwa, oferują nowe perspektywy w kontekście percepcji nierówności płci w społeczeństwach o silnych uwarunkowaniach kulturowych. Dysertacja przedstawia analizy, w jaki sposób kulturowe i społeczne normy determinują różnice w dostępie do edukacji i zatrudnienia. Tego typu badania są cenne dla zrozumienia skuteczności procesów społecznych w różnorodnych uwarunkowaniach kulturowych. Autorka wykorzystuje dane empiryczne, aby zilustrować wpływ norm społecznych na funkcjonowanie jednostek w systemie

edukacyjnym i na rynku pracy. Tego rodzaju optyka wzbogaca nauki o zarządzaniu w wiedzę na temat funkcjonowania organizacji w różnorodnych systemach społecznych. Podjęcie problematyki nierówności płci w Iranie stanowi oryginalny wkład do nauk o zarządzaniu i jakości. Badania przeprowadzone przez Autorkę mają potencjał w aspekcie ewolucji wiedzy na temat społecznych procesów determinujących jakość funkcjonowania jednostek w systemach edukacyjnych i zawodowych, szczególnie w krajach rozwijających się.

Konkludując, pomimo wymienionych uwag, praca mgr Zahry Momenfar stanowi wartościowy wkład w dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości. Przeprowadzone badania oferują nie tylko oryginalne spostrzeżenia dotyczące nierówności płciowych w Iranie, ale również dostarczają podstaw w kierunku rozwoju interdyscyplinarnych teorii w badaniach nad procesami społecznymi i organizacyjnymi. Analiza kulturowych barier oraz ich wpływu na nierówności płciowe w edukacji i zatrudnieniu stanowią oryginalny i niezwykle istotny element rozprawy. Wnioski stanowią również wyraz potencjału aplikacyjnego w zakresie polityki publicznej i działań na rzecz równości płci. Praca mgr Zahry Momenfar, pomimo pewnych niedoskonałości, dostarcza podstaw do realizacji dalszych badań w tym obszarze.

W kontekście przedstawionej oceny całości pracy nasuwają się dwa pytania do jej Autorki:

1. W jaki sposób wyniki przeprowadzonych badań mogą zostać wykorzystane do opracowania strategii poprawy jakości systemu edukacji i zatrudnienia w kontekście specyficznych uwarunkowań kulturowych Iranu?
2. Czy na podstawie zebranych danych empirycznych mogłaby Pani zaproponować uniwersalny model analizy wpływu norm kulturowych na procesy zarządzania w edukacji i zatrudnieniu, który mógłby mieć charakter adaptacyjny i aplikacyjny w innych krajach o podobnych uwarunkowaniach społecznych?

6. Wniosek końcowy

Biorąc pod uwagę wyżej wymienione elementy recenzji, stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Zahry Momenfar wykazuje ogólną wiedzę Autorki w obszarze wpisującym się w dyscyplinę nauk o zarządzaniu i jakości. Przedstawiona praca w temacie „Gender gap in employment and education in Iran” (Różnica płci w zatrudnieniu i edukacji w Iranie) to rozprawa posiadająca cechy oryginalności. Pomimo wskazanych uwag, stwierdzam, że dysertacja spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim. Diagnoza kulturowych i społecznych barier oraz ich wpływu na proces edukacji i

zatrudnienia w Iranie wnosi cenny wkład do nauk o zarządzaniu i jakości. Wyniki przeprowadzonych badań dostarczają istotnych wniosków teoretycznych oraz praktycznych, które mogą zostać wykorzystane w badaniach nad jakością procesów społecznych w krajach o zróżnicowanych uwarunkowaniach kulturowych. Dlatego wnioskuję o przyjęcie rozprawy doktorskiej mgr Zahry Momenfar oraz dopuszczenie Autorki do publicznej obrony.

Anna Brezowa