

dr hab. Agnieszka Rzepka, prof. PL
Katedra Ekonomii, Innowacji i Kapitału Społecznego
Wydział Zarządzania
Politechnika Lubelska

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Zahra Momenfar

pt.: *Gender gap in employment and education in Iran*

**napisanej pod kierunkiem naukowym promotora dr hab. Elwiry Gross – Gołackiej,
prof. UW; prof. dr Ghasema Eslami, oraz dr Anny Kuzmińskiej,
na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego**

1. Formalne i prawne podstawy wykonania recenzji

Formalną podstawę opracowania niniejszej recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Warszawskiego, Wydziału Zarządzania Prof. dr. hab. Grzegorza Karasiewicza, z dnia 12 lipca 2024 r. (otrzymałam w dniu 26.09.2024 r.), informujące o powierzeniu mi roli Recenzenta.

Zgodnie z wymogami stawianymi pracom doktorskim w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018, poz.1668 z późn. zmianami), rozprawa powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej, jak również umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

2. Ocena doboru problematyki badawczej oraz tematu rozprawy

Problematyka podjęta przez Autorkę pracy doktorskiej jest niezwykle ważna i istotna w obszarze luki płciowej w zatrudnieniu i edukacji w Iranie, co jest uzasadnione zarówno z perspektywy naukowej, jak i społecznej. Tematyka nierówności płci jest jednym z

kluczowych wyzwań współczesnego świata, wpływającym na rozwój jednostek, społeczności i gospodarek.

Nierówne traktowanie ze względu na płeć jest zakazane zarówno w ustawodawstwie europejskim, jak i polskim. Mimo to wciąż można znaleźć przykłady różnego traktowania kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej, a dyskryminacja kobiet przejawia się nie tylko w problemach ze znalezieniem zatrudnienia, ale też w niższych wynagrodzeniach czy ograniczeniach w rozwoju kariery zawodowej¹. Iran, z uwagi na swoje specyficzne uwarunkowania kulturowe, prawne i społeczne, stanowiący unikalne studium przypadku, pozwala analizować, jak różne czynniki historyczne i kulturowe oddziałują na sytuację kobiet.

Problematyka ta, stała się główną koncepcją rozważań Doktorantki, która postawiła sobie za cel zrozumienie skali i przyczyn tych nierówności oraz ich wpływu na społeczeństwo Iranu. Warto dodać, iż tematyka poruszana w pracy ma również istotne znaczenie praktyczne, ponieważ formułowane wnioski i rekomendacje mogą wspierać działania zmierzające do zmniejszenia nierówności płci zarówno w Iranie, jak i w innych krajach o podobnych uwarunkowaniach społeczno-kulturowych. Podjęcie tego tematu przez autorkę zasługuje na uznanie, ponieważ dotyczy jednego z najważniejszych aspektów współczesnej debaty o zrównoważonym rozwoju i równouprawnieniu jak również oferując nowe spojrzenie na sytuację w Iranie.

Problematyka zaproponowana przez Doktorantkę w temacie (tytule) pracy nie została zrealizowana w samej pracy. Autorka nie dokonała niezbędnych dla przebiegu pracy naukowej procesów konceptualizacji oraz operacjonalizacji projektu. W pracy brak jasno sformułowanego przedmiotu badań w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, co jest dość istotne. Co więcej, poczynione ustalenia nie odpowiadają, zarówno tematowi (tytułowi), jak i wskazanemu celowi pracy. Ten ostatni Doktorantka sformułowała we wstępie, pisząc: *„Celem pracy jest zbadanie luki płciowej w edukacji i zatrudnieniu w Iranie, z uwzględnieniem jej determinantów oraz społecznych i ekonomicznych konsekwencji”*. Tak określony cel pracy nie został osiągnięty w sposób naukowy, tj. za pomocą dokonania pogłębionej kwerendy dotychczasowych ustaleń naukowych ujawniających stań badań

¹ Bombiak E., Płeć jako wyznacznik kariery zawodowej - mit czy rzeczywistość? [Gender as a determinant of career – myth or reality?]. Marketing i Rynek, 2016, p.23

nad analizowanym zagadnieniem oraz prawidłowo przeprowadzonej analizy empirycznej. Doktorantka (w oparciu o przeprowadzoną analizę) powinna zaprezentować wnioski, analiza jest bowiem narzędziem wykorzystanym do zdefiniowania właśnie wniosków. Pracy przedłożonej jako rozprawa doktorska nie można zatem uznać za pracę naukową, co szczegółowo wyjaśniam dalej.

Reasumując:

1. Tytuł rozprawy doktorskiej został sformułowany niejednoznacznie w omawianej dyscyplinie. Warto było uszczegółowić zakres oraz obszar, aby jasno móc wskazać subdyscyplinę naukową.
2. Zarysowana tytułem rozprawy tematyka badawcza jest interesująca i ambitna, ale nie została zrealizowana w sposób zgodny ze standardami nauk.

3. Ocena celu pracy oraz hipotez badawczych

W poszukiwaniu odpowiedzi na zakreślony problem badawczy - *jakie są różnice między płciami w zatrudnieniu i edukacji w Iranie oraz ich determinanty?* mgr Zahra Momenfar sformułowała cel dysertacji – *zbadać różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Iranie, ze szczególnym uwzględnieniem dwóch krytycznych obszarów: edukacji i zatrudnienia. Badania mają na celu nie tylko określenie zakresu tych nierówności, ale także zrozumienie głównych czynników, które się do nich przyczyniają.* Cel ten został przedstawiony we wstępie pracy. W rozdziale III dodatkowo Autorka wskazała, iż *„celem przeprowadzenia badań empirycznych była chęć zidentyfikowania luki w zatrudnieniu i edukacji kobiet i mężczyzn w Iranie oraz determinantów nierówności płci w tym obszarze”* (s.86). Autorka wskazała również cele szczegółowe tj: *Cele teoretyczne i poznawcze* (s.87) zdefiniowane jako

„dokonanie przeglądu i usystematyzowanie kluczowych obszarów determinujących poziom nierówności płci w Iranie poprzez analizę czynników społeczno-demograficznych i ekonomicznych;

- zidentyfikowanie kluczowych teorii w naukach społecznych, w tym w naukach o zarządzaniu i jakości, które określają postrzeganie i realia ról płci, zwłaszcza na rynku pracy i w dziedzinie edukacji;

- określenie, z perspektywy płci, poziomu dostępu do edukacji i możliwości zatrudnienia w Iranie”.

Oprócz wyżej wymienionych celów przedstawiono cele empiryczne w postaci:

- „- identyfikacji determinantów dostępu do edukacji i możliwości zatrudnienia w Iranie;
- identyfikacji i analizie kluczowych różnic w zatrudnieniu i edukacji między mężczyznami i kobietami w Iranie;
- identyfikacja uwarunkowań kulturowych i społecznych, które przyczyniają się do utrzymywania się nierówności płci w edukacji i dostępie do zatrudnienia”.

Wydaje się, iż lepszym rozwiązaniem byłoby tabelaryczne ujęcie ww.celów oraz nadanie numerologii np. Cel 1, cel 2 itd. W mojej ocenie powinien być jasno zdefiniowany cel pracy i cele szczegółowe (wstęp), a w III rozdziale – cele empiryczne, których zadaniem jest zbadania, aby wyniki badań pozwoliły odpowiedzieć: Jak został osiągnięty cel główny i cele szczegółowe?

Poszukując odpowiedzi na postawiony problem badawczy, Doktorantka nie sformułowała żadnych hipotez badawczych, co znacząco obniża wartość merytoryczną pracy. Hipoteza badawcza to stwierdzenie, które zadaje pytanie i przewiduje, co może się wydarzyć. Jest to bardzo ważne w metodzie naukowej i służy do eksperymentów, aby się czegoś dowiedzieć. Zasadniczo jest to wyrobione przypuszczenie na temat powiązań między różnymi zagadnieniami w badaniach, co jest niezbędne w dysertacji naukowej. Hipoteza stanowi podstawę w procesie badawczym, który dotyczy rozwiązywania problemów badawczych, a więc problemów naukowych i praktycznych.

Warto zwrócić uwagę, iż proces badawczy dotyczy rozwiązywania problemów badawczych, a więc problemów naukowych i praktycznych, w rezultacie tego tworzy się wiedza naukowa i praktyczna.

- Proces ten przebiega w sposób ustrukturyzowany i logiczny, a jego celem jest:
- rozwiązywanie praktycznych problemów społeczno-gospodarczych oraz zaspokajanie potrzeb i wymagań społeczeństwa lub
 - rozwiązywanie problemów teoretycznych czego skutkiem jest wniesienie wkładu do istniejącego zasobu wiedzy naukowej i położenie podwalin pod przyszłe odkrycia

I właśnie takiego jasnego i logicznego rozwiązania problemów w dyscyplinie brakuje omawianej dysertacji.

4. Ocena zakresu pracy, źródeł informacji i metod badawczych

Podjmując temat nierówności płci Doktorantka, wskazała w jej opinii „*luki w zatrudnieniu i edukacji kobiet i mężczyzn w Iranie*”.

Dość istotnym spostrzeżeniem jest fakt, iż na str. tytułowej pracy wskazano, iż „Projekt *„Zarządzanie wielokulturowe w erze globalizacji”* realizowany przez Wydział Zarządzania Uniwersytetu na podstawie umowy nr POWR.03.02.00-00-1053/16-00 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 finansowanego z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej”. Nie wyjaśniono w dalszej części czy praca jest efektem projektu, czy może badania były prowadzone w ramach projektu. Nie załączono również oświadczeń odnoszących się do wyjaśnienia wątpliwości.

Ponadto na str. 90 niepokój budzi sformułowanie: *„Niniejsza rozprawa koncentruje się na czterech z tych dylematów sytuacyjnych, podczas gdy inne dylematy zostały omówione w rozprawie Afsaneh Yousefpoor. Respondenci byli zachęceni do swobodnego dzielenia się swoimi poglądami na temat tych dylematów sytuacyjnych i wyjaśniania, jak mogliby postąpić w takich sytuacjach”*. Nigdzie w pracy nie wskazano jakie obszary - dylematy zostały zaprezentowane w rozprawie Afsaneh Yousefpoor, a jest to kluczowe przy ocenie procesu badawczego, wykorzystanych metod i materiału badawczego recenzowanej dysertacji. Praca powinna zawierać informacje lub załącznik obrazujący cały proces badawczy z uwzględnieniem poszczególnych części badań wykorzystanych w innym opracowaniu.

Teoretyczno – empiryczny charakter rozprawy zdecydował, iż Doktorantka zastosowała zróżnicowane metody badawcze: krytyczna analiza literatury, badanie ilościowe, jakościowe oraz analiza statystyczna. W części teoretycznej, stosując metodę analizy logicznej Autorka wykorzystwała 152 pozycji, stanowiących opracowania zwarte, publikacje w czasopiśmie naukowych w tym aż 32 źródła internetowe i raporty.

Niestety, ale brakuje źródeł z obszaru nauk o zarządzaniu i jakości, a wykorzystane z nich, nie są w pełnym tego słowa znaczeniu naukowymi (np. Wikipedia), co jest zdecydowanie za mało jak na pracę doktorską.

Większość literatury przedmiotu ujętej w bibliografii można przyporządkować do dyscypliny ekonomia i finanse, sporadycznie pozycje zaś do nauk o zarządzaniu i jakości. Brakuje podstawowych pozycji literatury z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości poruszanej w dysertacji problematyki.

Ważnym elementem prowadzonego wywodu metodologicznego są narzędzia badawcze. Doktorantka pisze w rozdziale II, iż użyto narzędzi w postaci ankiety oraz wywiadu. Jednak nigdzie nie zostały przedstawione założenia badawcze do narzędzi jak i same narzędzia badawcze, co mocno wpływa na ocenę omawianej dysertacji.

5. Ocena układu pracy i ocena merytoryczna rozprawy

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska składa się z sześciu rozdziałów, wstępu, zakończenia, bibliografii, spisu tabel, wykresów oraz streszczenia pracy w języku polskim i angielskim. Całość obejmuje 171 stron (159 stron tekstu).

Układ pracy jest dość przejrzysty. Struktura pracy jest podporządkowana osiągnięciu zarysowanemu wyżej celów badawczych i została uporządkowana w sposób klasyczny tj. teoria, metoda, empiria. Sama konstrukcja pracy wyduje się spójna, a jej poszczególne części przedstawiają w sposób nieuporządkowany podejmowane zagadnienia.

Część teoretyczna dotyczy uporządkowania pojęć w zakresie nierówności płci, czynników wpływających na analizowane zjawisko. Są to główne obszary, na których koncentrują się rozważania. Dalsza część dysertacji, składa się z rozdziałów zawierających w tytule m.in. opis metodyki badań wraz charakterystyką badanej próby czy analizami wyników badań ilościowych i jakościowych Autorki. Zaś ostatni rozdział, prezentuje podsumowanie badań i zawiera konkluzje.

Zasadniczą treść rozprawy poprzedza wstęp, który zawiera uzasadnienie wyboru tematu, podstawowe obszary badań, analizę tematyczną poszczególnych rozdziałów. We wstępie zwrócono uwagę na cel pracy jako zbadanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Iranie. Zasygnalizowano, iż Doktorantka będzie badać „*kontekst historyczny i kulturowy, analizując dane ilościowe i włączając jakościowe spostrzeżenia z badań terenowych i wywiadów*”. Nie mniej jednak nie wskazano etapów procesu badawczego, jasnego przejrzystego celu oraz hipotez badawczych.

W pierwszym rozdziale pt. „*Porównanie irańskich mężczyzn i kobiet z perspektywy socjodemograficznej i ekonomicznej*” stanowiącym swoiste wprowadzenie do rozwijanych w dalszych częściach rozważań, Autorka koncentruje się na analizie różnic socjodemograficznych i ekonomicznych między mężczyznami a kobietami w Iranie. Pisząc o analizie różnic powinna napisać „o charakterze ekonomicznym”, gdyż samo ekonomiczne jest pojęciem obszernym i nie można rozważać w kontekście człowieka. W rozdziale tym Autorka przedstawia wskaźniki ekonomiczne takie jak HDI czy Global Gender Gap Index, co stanowi podstawę empiryczną do dalszych badań. Wprowadzenie historyczno-kulturowych uwarunkowań nierówności płciowych jest wartościowe, ponieważ pozwala zrozumieć specyfikę uwarunkowań nierówności płci w Iranie. Mimo

mocnej bazy danych, w pracy brakuje głębszej analizy i interpretacji wyników. Przykładowo, warto zastanowić się, dlaczego wyższe wykształcenie kobiet w Iranie nie przekłada się na ich większą obecność na rynku pracy. Analiza wskaźników mogłaby być bardziej krytyczna – obecnie wskaźniki są przedstawione bez głębszych rozważań nad ich ograniczeniami lub wpływem lokalnych czynników. Z pewnością rozdział pierwszy jest solidnym fundamentem pracy, ale warto byłoby rozbudować wnioski o sugestie dotyczące działań, które mogłyby zmniejszyć nierówności płci w Iranie. Warto dodać, iż rozdział ten posiada 7 podrozdziałów, z czego niektóre są tylko 1 - stronicowe (np. 1.3, czy 1.4) a np.1.6. aż 22 stronicowe. Zaś podrozdział 1.6 ma kolejno ponad 10 podpunktów począwszy od 1.6.1. skończywszy na 1.6.4.3. Jest to zdecydowanie zaburzenie całej struktury pracy wprowadzając w niej chaos.

Rozdział drugi pt. *Przegląd literatury* dostarcza szerokiego przeglądu teorii dotyczących luki płciowej w zatrudnieniu i edukacji, takich jak teorie stereotypów płciowych, uprzedzeń kulturowych oraz inwestycji w kapitał ludzki. Można stwierdzić, iż jest to podstawa teoretyczna dla badań empirycznych. Doktorantka prezentuje porównanie teorii globalnych z kontekstem irańskim, które są szczególnie cenne. Rozdział łączy globalne wskaźniki, takie jak Gender Gap Index, z lokalnymi uwarunkowaniami kulturowymi i religijnymi. Rozdział uwzględnia różnorodne perspektywy: socjologiczne, ekonomiczne i organizacyjne. To wzbogaca analizę i umożliwia głębsze zrozumienie wpływu czynników kulturowych na nierówności płci. Kluczowym obszarem do doskonalenia jest głębsze powiązanie teorii z praktyką, poprzez wprowadzenie konkretnych przykładów z irańskiego rynku pracy i systemu edukacji. W tym rozdziale brakuje również krytycznej analizy omawianych teorii, szczególnie w kontekście ich ograniczeń w specyficznym środowisku kulturowym Iranu. Doktorantka mogłaby pokazać zależności na rynku pracy czy chociażby rozwinąć analizę roli islamu, szczególnie w odniesieniu do wpływu konkretnych interpretacji religijnych na politykę społeczną czy kulturę pracy.

Rozdział trzeci pracy pt. *Metody badań empirycznych* jest kluczowy dla metodycznego fundamentu całego badania. Przedstawia on cele i pytania badawcze, a także kompleksowo omawia wybrane podejście metodologiczne. Według Doktorantki „kluczową wartością jest zastosowanie pluralistycznego podejścia badawczego, które łączy paradygmat funkcjonalno-systemowy z interpretacyjno-symbolicznym. Umożliwia to zastosowanie zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych, co podkreśla

interdyscyplinarny charakter pracy i jej potencjał do zgłębiania złożonych problemów Genderowych". Zgodnie z planem tytuł rozdziału nie odpowiada treściom. Brak kompatybilności pomiędzy wskazanymi metodami, paradygmatami a samym procesem badawczym. Np. podrozdział 3.4. o tytule *Terminologia* s.92 to tylko 1 akapit 8 zdaniowy. Kolejny - 3.5. p.t. *Trangulacja metod* wyjaśnia tylko na czym polega ten proces. Zdecydowanie brak scharakteryzowania procesu badawczego, jasno określonych celów, hipotez i założeń badawczych, które warunkowałyby ciągły, klarowny, jasny, logiczny wywód naukowy.

Doktorantka - jak wskazano powyżej - wymienia cele badawcze, dzieląc je na teoretyczne, poznawcze, empiryczne, co czyni strukturę rozdziału przejrzystą i logiczną. Według Doktorantki zaprezentowanie *kluczowych pytań badawczych zamiast hipotez pozwala na elastyczność w analizie nowatorskiego obszaru, jakim są różnice płciowe w edukacji i zatrudnieniu w Iranie*. Nie mniej jednak badania ilościowe wymagają postawienia hipotez badawczych.

Rozdział czwarty pt. *Postawy związane z różnicami płci w Iranie na podstawie wyników ankiety* dostarcza danych empirycznych na temat postaw wobec płci w Iranie, opartych na analizie badania wtórnych World Value Survey z lat 2005 i 2020. Przedstawia on ewolucję społecznych norm dotyczących ról płciowych, ukazując powolne zmiany w kierunku bardziej egalitarnych postaw, zwłaszcza wśród kobiet. Kluczowe obszary analizy obejmują role płci w polityce, biznesie, edukacji i zatrudnieniu. Wydaje się iż, najważniejszym elementem tego rozdziału jest analiza wyników międzynarodowych badań, takich jak World Value Survey, co pozwala na porównanie postaw irańskiego społeczeństwa z globalnymi trendami. Wskazane obszary badawcze obejmują postrzeganie roli płci w polityce, biznesie, edukacji oraz alokacji miejsc pracy w sytuacji niedoboru. Analiza tych aspektów pokazuje, że tradycyjne normy płciowe wciąż są silne w Iranie, ale jednocześnie dostrzegalne są powolne zmiany w kierunku bardziej egalitarnych postaw, szczególnie wśród kobiet.

Rozdział ma dużą wartość, ponieważ uwzględnia zmiany postaw w perspektywie czasowej (badania z lat 2005 i 2020), co pozwala śledzić dynamikę zmian społecznych w Iranie. Nie mniej jednak tytuł rozdziału nie jest adekwatny z jego zawartością. Dane empiryczne wtórne są dobrze przedstawione i w sposób zrozumiały ilustrują kluczowe różnice oraz podobieństwa w postawach różnych grup demograficznych. Jednakże

rozdział wymaga zdecydowanie poprawy. Przede wszystkim, analizy wyników powinny być zdecydowanie bardziej pogłębione. Brakuje szczegółowego wyjaśnienia przyczyn zaobserwowanych zmian oraz ich potencjalnych implikacji społecznych i ekonomicznych. Ponadto, warto byłoby powiązać te wyniki z wnioskami płynącymi z wcześniejszych rozdziałów, aby lepiej zrozumieć, w jaki sposób postawy społeczne wpływają na luki płciowe w edukacji i zatrudnieniu, bo w obecnej formie nie jest to jednoznaczne i budzi wątpliwości.

Rozdział piąty p.t. *Wyniki badań jakościowych* pracy, przedstawiający wyniki badań jakościowych. Doktorantka przedstawia epistemologię badań. Jak możemy przeczytać: „*Badania oparte na 125 wywiadach pogłębionych z rodzicami oraz dorosłymi dziećmi pozwalają zrozumieć, jak czynniki kulturowe, religijne i prawne wpływają na życie kobiet w tym kraju*”. Na podstawie jakich elementów nastąpił dobór takiej próby oraz jak została ona ustalona, bo takich informacji niestety nie ma w pracy? Analiza kodowania o której Doktorantka pisze, niestety nie została wyjaśniona. Zaś wskazana, wg Dyplomantki, identyfikacja kluczowych wzorców w odpowiedziach dostarcza unikalnych informacji o percepcji ról płciowych w różnych środowiskach. Największą wartością tego rozdziału jest bogactwo danych jakościowych, które ukazują złożoność problemu z perspektywy uczestników badania, jednak w przeprowadzonej analizie nie ma w nich odniesienia do nauk o zarządzaniu i jakości. Szczegółowe opisy motywacji edukacyjnych, aspiracji zawodowych i oczekiwań rodzinnych pozwalają uchwycić realia życia kobiet w irańskim kontekście społeczno-kulturowym. Różnorodność respondentów oraz dogłębna analiza sytuacyjnych dylematów wzbogacają wyniki o kontekst społeczny i normy kulturowe.

Podsumowując, rozdział piąty dostarcza cennych danych jakościowych, które są kluczowe dla zrozumienia problemu nierówności płci w Iranie. I tutaj - analogicznie jak w poprzednim rozdziale - pogłębienie analizy, lepsze powiązanie wyników z wcześniejszymi rozdziałami oraz wskazanie praktycznych implikacji znacząco podniosłoby wartość naukową i praktyczną tego rozdziału.

Rozdział szósty p.t. *Dyskusja i wnioski* pełni kluczową rolę w podsumowaniu wyników i ich osadzeniu w szerszym kontekście badawczym. Doktorantka prezentuje kompleksowe spojrzenie na nierówności płci w Iranie, integrując przedstawione dane. Nie mniej jednak żadnych porównań danych nie wskazano. Wartością rozdziału jest precyzyjne wskazanie kluczowych czynników strukturalnych, kulturowych i prawnych,

które kształtują sytuację kobiet, oraz wyciągnięcie praktycznych wniosków, szczególnie w kontekście polityki zarządzania i równouprawnienia. W końcowej części zaprezentowano propozycje działań dla decydentów, takich jak poprawa transparentności ekonomicznej czy zmiana stereotypów płciowych, które -wg badań - są dobrze umotywowane i realistyczne. Nie mniej jednak rozdział ten znacząco pokazuje braki dotyczące szczegółowego omówienie ograniczeń badań, w tym reprezentatywności próby, horyzontu czasowego, opisu narzędzia. Brakuje praktycznych implikacji dla nauk o zarządzaniu jakości jakim jest sektora prywatny czy edukacyjny oraz pogłębić analizę różnic demograficznych i regionalnych. Rozdział stanowi zakończenie pracy, nie mniej uwzględnienie wyżej wskazanych elementów nadałoby mu wartości naukowej i aplikacyjnej.

6. Ocena merytoryczna pracy

W moim przekonaniu rezultaty, osiągnięte w teoretycznej i metodycznej warstwie recenzowanej rozprawy nie mogą stanowić podstawy w tej formie do nadania stopnia doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Metodyczna warstwa przeprowadzonego postępowania badawczego budzi uwagi i zastrzeżenia wskazane powyżej. W przyszłości proszę zwrócić uwagę na przedstawienie spójnego, logicznego wywodu, staranniejszy dobór próby, jej właściwe uargumentowanie i wyników adekwatnych do dyscypliny naukowej.

7. Ocena strony formalnej i zagadnień terminologicznych rozprawy

Podstawą każdej rozprawy naukowej jest spójny system pojęć, przy pomocy którego Autor opisuje badaną rzeczywistość. Zapewnienie spójności bazy pojęciowej ma bowiem istotne znaczenie dla oceny jakości naukowej dysertacji doktorskiej.

Uwagi formalne:

- Tytuły poszczególnych rozdziałów nie odpowiadają ich zawartości.

- Rozdział I: Rozdział ten posiada 7 podrozdziałów, z czego niektóre są tylko 1 -stronicowe (np. 1.3, czy 1.4) a np.1.6. aż 22 stronicowe. Podrozdział 1.6 ma ponad 10 podpunktów poczynawszy od 1.6.1. skończywszy na 1.6.4.3. W spisie treści znajduje się podrozdział 1.7. Summary a w tekście na s. 45 jest 1.8.

Rozdział III. Podrozdział 3.4 to tylko 1 akapit. Rozdział 3.5. nie wyjaśnia procesu triangulacji metod zastosowanych w pracy

Bibliografia: Brakuje pozycji zawartych w pracy, np. s. 91. wskazano przypis Lisiński [2014, p.271], zaś w bibliografii nie ma tej pozycji.

Niektóre z wskazanych pozycji literatury mają błędny rok wydania np. s.61 wskazano publikację Tannen D [1999], zaś w bibliografii wskazano 1994.

Przypisy netografii nie posiadają daty dostępu oraz niektóre z linków nie można odnaleźć. Ponadto brak załączników w postaci narzędzi badawczych tj. scenariusza wywiadu czy ankiety wymienionej w rozdziale IV.

8. Konkluzje recenzji

Zgodnie z ustawą art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018, poz.1668 z późn. zmianami) praca doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie. W mojej opinii, praca doktorska mgr Zahry Momenfar wymogów tych nie spełnia – nie jest więc wystarczającą podstawą dla dopuszczenia Autorki do kolejnych etapów postępowania.



Lublin, 6.12.2024