

dr hab. Anna Pawłowska, prof. ucz.

Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Autorki: **mgr Izabeli Kunickiej**

Zatytułowanej: **Przedsiębiorcze zachowania organizacyjne a rozwój przedsiębiorstw w ramach sieci franczyzowych w usługach gastronomicznych.**

Napisanej pod kierunkiem: **dr hab. Małgorzaty Okręglickiej, prof. PCz**

Podstawa formalna

1. Podstawą formalną do sporządzenia recenzji pracy doktorskiej jest pismo nr R-WZ.BODN.510.1.2020 dotyczące Uchwały Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej z dnia 27 września 2022, powołującej mnie na recenzenta w przewodzie doktorskim mgr Izabeli Kunickiej, o czym zostałam poinformowana pismem Kierownika dyscypliny naukowej Nauki o zarządzaniu i jakości dr hab. Agaty Mesjasz-Lech, prof. PCz z dnia z dnia 27 września 2022.
2. Rozprawa jest przygotowana w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.
3. Przedmiotem oceny jest praca pisemna zredagowana w języku polskim o łącznej objętości 256 stron (wraz z bibliografią i załącznikami oraz streszczeniem w języku angielskim). Praca zawiera niezbędne elementy typowe dla takiego dzieła i została przedstawiona w formie pozwalającej na jej ocenę.
4. W ocenie merytorycznej odniesiono się do wymogów określonych w podstawie prawnej: ustawa z dn. 14 marca 2003 r. poz. 65. z późn. zm.; Rozporządzenie z dn. 16. września 2016r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora' art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 z późn. zm.), a w szczególności z art. 187 tejże ustawy.

Ocena wyboru tematu i celów

Praca dotyczy aktualnego problemu, jakim jest wewnątrzorganizacyjna przedsiębiorczość pracowników i jej znaczenie dla rozwoju organizacji. Należy wyraźnie podkreślić, że prezentowane badania są bardzo ważne z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia. Zwłaszcza w obliczu aktualnie narastających problemów związanych z niskim zaangażowaniem pracowników i ich rotacją, co przekłada się na niższą rentowność i konkurencyjność przedsiębiorstw. Zwłaszcza dotyczy to branży gastronomicznej, znajdującej się w szczególnie trudnej pandemicznej sytuacji w realiach tzw. rynku pracownika.

Tym samym pozytywnie oceniam wybór problemu badawczego dokonany przez Autorkę dezyderaty. Oczywiście także w kontekście zidentyfikowanej luki badawczej, którą Autorka wypełniła, przeprowadzając zaprezentowane badania, a przedstawia w następujący sposób: „Analiza krajowej i zagranicznej literatury pozwala przyjąć stanowisko, że widoczna jest luka poznawcza, przejawiająca się tym, iż w dotychczasowej literaturze przedmiotu bardzo niewiele jest badań dotyczących zachowań przedsiębiorczych w przedsiębiorstwach w ramach gastronomicznych sieci franchisingowych, analizowanych z perspektywy rozwoju tych organizacji.” (s. 9)

Stawia to zrealizowany proces badawczy i koncepcyjny na poziomie oryginalności badań. Autorka sformułowała cel główny dysertacji doktorskiej jako:

„identyfikacja i ocena poziomu przedsiębiorczych zachowań organizacyjnych członków organizacji w ramach systemów franchisingowych w usługach gastronomicznych oraz zbadanie zależności pomiędzy poziomem i charakterem zachowań przedsiębiorczych a rozwojem organizacji w ramach sieci franchisingowych.”

Ocenić należy, że został on sformułowany poprawnie i wpisuje się w zidentyfikowaną przez Autorkę lukę badawczą w dorobku naukowym dyscypliny o zarządzaniu i jakości.

Celowi głównemu Autorka przyporządkowała cztery cele teoriopoznawcze i trzy empiryczne. W obszarze celów teoriopoznawczych przeprowadziła następujące działania:

1. „Uporządkowanie i zweryfikowanie dorobku wiedzy z zakresu zachowań przedsiębiorczych w organizacji;
2. Rozpoznanie efektów przedsiębiorczych zachowań organizacyjnych w kontekście zarządzania przedsiębiorstwem;
3. Diagnoza i charakterystyka uwarunkowań intensyfikowania zachowań przedsiębiorczych w podmiotach w ramach sieci franchisingowych;
4. Identyfikacja specyfiki franczyzy gastronomicznej i jej potencjału rozwojowego". Natomiast w ramach realizacji szczegółowych celów empirycznych Autorka wykonała niżej wymienione zadania:
 1. „Stworzenie i operacjonalizacja narzędzia badawczego służącego do oceny poziomu zachowań przedsiębiorczych w organizacji;
 2. Stworzenie i weryfikacja modelu badawczego uwzględniającego zależności pomiędzy zachowaniami przedsiębiorczymi a rozwojem firm franchisoborców;
 3. Identyfikacja empiryczna i ocena wpływu wybranych zmiennych determinujących związek pomiędzy przedsiębiorczymi zachowaniami organizacyjnymi, a rozwojem organizacji w ramach sieci franchisingowych.”

Sposób sformułowania celów szczegółowych wskazuje na ich spójne powiązanie z celem głównym. Zwraca jednak uwagę fakt, że najmniej uwagi zwłaszcza w analizie wyników Autorka poświęca pierwszej części tj. „identyfikacji i ocenie poziomu przedsiębiorczych zachowań organizacyjnych członków organizacji w ramach systemów franchisingowych w usługach gastronomicznych”, koncentrując się przede wszystkim na ich znaczeniu dla rozwoju organizacji w ramach sieci franczyzowych.

Odnosząc cele do tytułu dysertacji, należy uznać, że został on sformułowany poprawnie i jest spójny z procesem badawczym oraz wnioskowaniem przeprowadzonym w oparciu o uzyskane rezultaty badań. Choć zauważa się pewne ukierunkowanie w stronę organizacyjno- zarządczych metod aktywizacji badanych zachowań przedsiębiorczych niż samej istoty i przejawów tych zachowań po stronie pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, pozytywnie oceniam dobór tematyki badawczej i rozwiązanie problemu naukowego, jakim jest wykazanie znaczenia przedsiębiorczości wewnątrzorganizacyjnej dla rozwoju przedsiębiorstw w ramach sieci franczyzowych w usługach gastronomicznych.

Podsumowując, podjęte w dysertacji cele są aktualne, poprawnie sformułowane i wypełniają lukę badawczą, co nadaje im charakter oryginalności oraz jest zgodne z kryteriami zawartymi w ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce o nadaniu stopni i tytułów.

Ocena struktury pracy

Struktura pracy jest typowa dla dysertacji doktorskich i co do kolejności rozdziałów jest logiczna oraz adekwatna do celów i procesu badawczego. Składa się z pięciu rozdziałów głównych. Dwa pierwsze prezentują podstawę teoretyczną i definicje kluczowych pojęć. Trzeci rozdział odnosi się do metodyki badań własnych. Dwa kolejne rozdziały prezentują wyniki badań odpowiednio jakościowych i ilościowych. Zakończenie jest ostatnim rozdziałem, wraz z bibliografią, spisem rysunków i tabel dwoma załącznikami i podsumowaniem w języku angielskim.

Zgodnie z panującymi ogólnymi podejściami także międzynarodowymi, zapewne dobrze byłoby, gdyby Autorka wyodrębniła rozdział zawierający ograniczenia i kierunki dalszych badań oraz ich implikacje praktyczne, zwłaszcza że o znaczeniu tych ostatnich pisała we wstępie (s. 10). Należy wyraźnie podkreślić, że informacje te znajdują się w Zakończeniu i nie umniejsza to logiki całości struktury.

Zdarza się jednak, że tytuły niektórych rozdziałów nie odzwierciedlają ich treści. Poniżej zostały wymienione tego przykłady:

- W trzecim głównym rozdziale podrozdział 3.1 zatytułowany został: „Koncepcja badań własnych. Cele i hipotezy badawcze w badaniu jakościowym”. Wydaje się, że jest to niedopatrzenie, gdyż w mojej ocenie podrozdział dotyczyć miał ogólnego podejścia do prezentowanych badań. W dalszej części znajdują się bowiem dwa odrębne podrozdziały poświęcone oddzielnie metodyce badań jakościowych i ilościowych.
- Niezrozumiałe jest podobne brzmienie podrozdziału 3.4.1 „Projekt badań ilościowych i próba badawcza” oraz 3.4.3 „Projekt badań i próba badawcza”. Tymczasem różnią się one treścią.
- W podrozdziale 5.2 zatytułowanym „Analiza wyników empirycznych dotyczących związku pomiędzy zmiennymi - weryfikacja hipotez badawczych” Autorka nie odnosi się do hipotez, ale

czyni to w kolejnym rozdziale poddając je weryfikacji.

Poza wskazanymi niedociągnięciami całość struktury i proporcje rozdziałów należy ocenić pozytywnie, jako zgodne z kryteriami stawianymi pracom doktorskim.

Ocena postawionych pytań badawczych i hipotez

W nawiązaniu do wyznaczonego celu ogólnego i celów szczegółowych Autorka sformułowała następującą główną hipotezę badawczą: „Przedsiębiorcze zachowania organizacyjne sprzyjają rozwojowi przedsiębiorstw w ramach sieci franchisingowych”.

Ponadto postawiła pięć poniżej przedstawionych hipotez szczegółowych:

„H.1. Wyższy poziom przedsiębiorczych zachowań autonomicznych wpływa na rozwój firmy franchisingowej.

H.2. Wyższy poziom przedsiębiorczych zachowań proaktywnych wpływa na rozwój firmy franchisingowej.

H.3. Wyższy poziom przedsiębiorczych zachowań innowacyjnych wpływa na rozwój firmy franchisingowej.

H.4. Wyższy poziom przedsiębiorczych zachowań agresywnych względem konkurencji wpływa na rozwój firmy franchisingowej.

H.5. Wyższy poziom przedsiębiorczych zachowań w zakresie podejmowania ryzyka wpływa na rozwój firmy franchisingowej.”

Sposób sformułowania powyższych hipotez jest poprawny i pozwala na realizację wyznaczonych celów adekwatnie to tematyki pracy.

Ponadto, jak stwierdziła Autorka „na podstawie wyników badań jakościowych wyodrębniła dodatkowe zmienne potencjalnie determinujące relację pomiędzy zmiennymi głównymi tj. zachowaniami przedsiębiorczymi i rozwojem firmy franchisingowej.” Zmienne te (współpraca wewnątrzorganizacyjna, poziom zaufania organizacyjnego, system motywacji pracowników oraz wiedza na temat przedsiębiorczości), nie zostały ujęte w formie wyjściowych hipotez, ale podlegały weryfikacji w procesie diagnostyczno-analitycznym. Jest to efekt dynamicznego podejścia do procesu zbierania danych i sposobu realizacji procesu badawczego wraz z analizą uzyskiwanych rezultatów na poszczególnych etapach w zwłaszcza jakościowych.

Można przyjąć, że jest to zaawansowane podejście do prowadzenia badań, choć jest bardziej wymagające dla czytelnika. Z tego powodu bowiem miejscami niejasny staje się przebieg tego procesu, zwłaszcza weryfikacja hipotez, modelu oraz uzasadnienie formułowanych wniosków.

Podsumowując, w recenzowanej pracy doktorskiej hipotezy zostały sformułowane poprawnie, a ich weryfikacja służy realizacji postawionych celów i problemów badawczych. Są logicznie powiązane ze sobą, co oceniam pozytywnie, bo świadczy o wewnętrznej spójności koncepcji badawczej i kompetencjach naukowych Autorki.

Ocena podstawy teoretycznej procesu badawczego

Podstawę teoretyczną przedstawioną w początkowej części dezyderaty o charakterze teoretyczno-empirycznym, obejmującą 98 stron oceniam pozytywnie. Właściwie zdefiniowane zostały diagnozowane zmienne niezależne objęte hipotezami. Stanowi to bardzo dobrą podstawę operacjonalizacji tych zmiennych i zostało wykorzystane przy konstrukcji narzędzi diagnostycznych zarówno jakościowych, jak i ilościowych. Wysoko oceniam kompetencje Autorki w tym zakresie.

Dokonany przegląd literatury zawiera znaczącą liczbę pozycji o zasięgu międzynarodowym. Mniej uwagi Autorka poświęciła polskiemu dorobkowi w tym zakresie.

We wstępie Autorka prawidłowo omówiła cele pracy, postawione hipotezy w kontekście luki badawczej oraz znaczenie praktyczne badań. Pewien niedosyt budzi uzasadnienie podjęcia tematu z perspektywy specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstw franchyzoborców w branży gastronomicznej. Cenne zapewne byłoby wesprzeć to pokazaniem dynamiki rozwoju tych przedsiębiorstw z perspektywy przyjętego autorskiego wskaźnika, wykorzystanego w badaniach własnych.

Nie do końca uzasadnione wydaje się odwołanie na s. 99-102 do podmiotowego funkcjonowania jednostki od strony psychologicznej, mającej charakter ogólny. Tymczasem badania zawężają to funkcjonowanie do obszaru zawodowego i aktywności organizacyjnej jednostki.

W części tej, budując podstawę teoretyczną niewiele uwagi poświęciła Autorka dodatkowym, wprowadzonym po badaniu jakościowym zmiennym takim, jak współpraca wewnątrzorganizacyjna, poziom zaufania organizacyjnego, system motywacji pracowników oraz wiedza na temat przedsiębiorczości. Jest to ważne, gdyż są to rozbudowane i złożone obszary zarządzania. Być może wpłynęło to na uzyskane wyniki badań z uwagi na związany z tym uproszczony sposób ich operacjonalizacji.

Pozytywnie oceniam język Autorki, sprawne posługiwanie się terminologią, konstruktami poznawczymi, logiką wnioskowania do zbudowania podstawy teoretycznej dla realizacji założonego procesu badawczego w celu weryfikacji postawionych hipotez.

Podsumowując, przedstawione w części teoretycznej treści świadczą o prawidłowo przeprowadzonym przeglądzie literatury, dającym podstawę do sformułowania hipotez dotyczących związków wewnątrzorganizacyjnych zachowań przedsiębiorczych z rozwojem organizacji. Autorka poprawnie zdefiniowała też wyjściowe zmienne niezależne, dając podstawę do ich operacjonalizacji i zbudowania wiarygodnych psychometrycznie narzędzi diagnostycznych.

Ocena realizacji procesu badawczego i analizy wyników oraz weryfikacji hipotez

Zaprojektowany i zrealizowany przez Autorkę jakościowo-ilościowy proces badawczy pozwala na weryfikację postawionych hipotez i realizację wyznaczonych celów.

Należy zauważyć, że pomimo wskazujących na to tytułów rozdziałów, proces ten nie został klarownie opisany w jednym miejscu dysertacji, dostarczając wszystkich potrzebnych informacji o sposobie i procedurze badania. Niektóre są powtarzane, inne zaś są dodawane przy okazji omawiania kolejnych zagadnień.

Procedura badawcza i narzędzia diagnostyczne

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone wśród trzech biorców franchisingowych systemów gastronomicznych prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa mazowieckiego. Zostało ono przeprowadzone w formie pogłębionego wywiadu częściowo ustrukturyzowanego. Należy docenić poprawnie metodycznie przygotowanie zestawu pytań (35), które odzwierciedlały wprost postawione hipotezy i odnosiły się do diagnozowanych w kolejnym etapie w procesie ilościowym zmiennych. Zaskakiwać tylko może duża liczba pytań zamkniętych, co jest nietypowe jak na badania o charakterze jakościowym. Ponadto objęta badaniem grupa funkcjonuje biznesowo w odmiennym regionie niż respondenci badania ilościowego.

Efektom analizy danych uzyskanych w badaniu jakościowym są dodatkowe zmienne, które Autorka włączyła do badania ilościowego, które obok wskazanych w hipotezach zachowań przedsiębiorczych i odniosła do rozwoju firmy franchisingowej. Są to: współpraca wewnątrzorganizacyjna, poziom zaufania organizacyjnego, system motywacji pracowników oraz wiedza na temat przedsiębiorczości.

Jak wspominałam wcześniej nasuwa się jednak refleksja, że operacjonalizacja tych zmiennych nie była już tak dopracowana, jak w przypadku wyjściowych organizacyjnych zachowań intraprzedsiebiorczych objętych od początku celami i hipotezami badawczymi.

W badaniu ilościowym wzięło udział 150 pracowników lokali gastronomicznych opartych o systemy franczyzowe zlokalizowane na terenie województwa śląskiego.

Na szczególne podkreślenie i docenienie wkładu Autorki zasługuje podejście do konstrukcji narzędzia diagnostycznego. W części teoretycznej wykazała znaczenie poziomu diagnozy i zbierania danych. Odróżniła sytuację, gdy odbywa się to na poziomie jednostki od poziomu organizacyjnego, wskazując ten ostatni jako właściwy dla jej procesu badawczego. Co więcej konsekwentnie trzyma się tej perspektywy konstruując pytania do kwestionariusza, które wszystkie odniosły się do działań z poziomu organizacyjnego. Tylko do pomiaru dodatkowej wynikającej z badania jakościowego zmiennej „skuteczność systemu motywacji pracowników”, włączyła pytania o indywidualną ocenę respondenta. W przypadku oceny „poziomu wiedzy na temat przedsiębiorczości organizacyjnej” powstaje wątpliwość, jak to pojęcie rozumiały osoby badane, gdyż w potocznym rozumieniu może to być bowiem utożsamiane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Interesujące jest, czy mogło to zdeterminować uzyskane wyniki. Ponadto pytania w kwestionariuszu są sformułowane raczej z perspektywy organizacyjnych i zarządczych metod pobudzania przedsiębiorczości wewnątrz organizacji niż tego, czy są one przejawiane przez pracowników. Wreszcie nie można wykluczyć, że podanie osobom badanym informacji, czego dotyczą pytania mogło wpłynąć na ich sposób udzielania odpowiedzi.

Autorka różnie odnosi się do wskaźnika alfa Cronbacha. Na s. 197 pisze „Wartości α większe niż 0,80 wskazywały na wysoką rzetelność analizowanych skal”, podczas gdy na s. 193 „Rzetelność wszystkich analizowanych zmiennych była bardzo dobra ($\alpha > 0,80$) (patrz Tabela 34).” Prawdopodobnie tutaj także chodzi o skale, co jest poprawne z psychometrycznego punktu widzenia. Ponadto w Tabeli 34 nie znajdują się informacje o alfach Cronbacha tylko „Opis rozkładów zmiennych niezależnych dotyczących zachowań przedsiębiorczych”.

Warto podkreślić, że mimo powyższych uwag ten autorski kwestionariusz, dotyczący przedsiębiorczości organizacyjnej ma dobre parametry jako poziomy alfa Cronbacha, co jest dobrą

rekomendacją, aby wykorzystywać go w kontekście weryfikacji innych hipotez. Interesujący jest także autorski wskaźnik rozwoju przedsiębiorstw, choć zapewne oparty o subiektywne poczucie respondentów, to wykorzystanie go dobrze rokuje w przyszłych badaniach.

Dobór osób badanych spowodował, że Autorka uzyskała dane z dwóch różnych perspektyw - menedżerskiej i pracowniczej oraz dwóch odmiennych regionów - mazowieckiego i śląskiego. Interesujące wydaje się, czy fakty te mogły mieć znaczenie dla jakości uzyskanych wyników i wniosków końcowych.

Analiza wyników i weryfikacja hipotez

W rozdziale 5.1 autorka zaprezentowała statystyki opisowe dla odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze, opierając się na średniej, medianie, odchyleniu standardowym i analizie skośności odpowiedzi udzielanych przez respondentów. Przyznam, że ten fragment jest trudno się czyta, a tabele nie zawierają treści poszczególnych pytań tylko symbole, co zdecydowanie ułatwiłoby ustalenie wyniku. Nie do końca pomocny jest opis pod rysunkiem. Tabela 33. zawiera korelacje Tau-Kendalla pomiędzy poszczególnymi itemami w kwestionariuszu ilościowym. Jest ona pomysłowa z uwagi na wykorzystanie kolorów, ale brakuje wyjaśnienia oznaczeń, co utrudnia nawigację po rezultatach badań.

Interesujące jest, dlaczego Autorka nie stworzyła wskaźników poszczególnych wymiarów badanych zmiennych opartych na średnich wartościach odpowiedzi respondentów. Tym bardziej, że w dalszej części Autorka robi to, choć wykorzystując sumę odpowiedzi. Ciekawe byłyby korelacje między tak liczonymi diagnozowanymi zmiennymi.

Ponadto Autorka prezentując wyniki badań jako % odpowiedzi osób badanych formułuje następujące wnioski:

„Aż 35,1% badanych jest zdania, iż proaktywność pracowników stanowi najistotniejszy czynnik rozwoju sieci.” (s. 194) Tymczasem Autorka pytała respondentów tylko o przedsiębiorstwa jako ich miejsca pracy. Trudno przewidywać, że przyjmują oni perspektywę całej sieci.

W tym kontekście powstaje pytanie, czy uzyskane dane można uogólniać i odnosić do sieci, zwłaszcza, że osoby badane pracowały w różnych systemach franczyzowych.

Obok statystyk opisowych i współczynników korelacji Autorka, dążąc do zmierzenia wpływu badanych zmiennych wykorzystwała analizę regresji. Testuje w ten sposób dwa modele oparte o wyjściowe zmienne niezależne, wynikające z organizacyjnych zachowań przedsiębiorczych oraz zmienne wyodrębnione po badaniu jakościowym. Podejście to prowadzi do prawidłowej weryfikacji postawionych hipotez badawczych i interesujących, zwłaszcza z punktu widzenia praktycznego, wniosków. Przy tym sposobie analizy statystycznej interesujące jest i nie do końca zrozumiałe odnoszenie się przez Autorkę do moderacji/mediacji tych zmiennych.

Podsumowując, umiejętność wprowadzenia w tematykę badawczą i jasność sformułowanych hipotez badawczych, poprawny dobór narzędzi diagnostycznych i metod statystycznych do analizy danych, sposób przedstawienia wyników, krytyczna analiza wyników i umiejętność ich interpretacji na tle literatury przedmiotu, jasność i poprawność wniosków potwierdzają warsztat naukowy Autorki pracy doktorskiej.

Szczególny wkład prezentowanych badań polega między innymi na wskazaniu znaczenia zarządzania

ludźmi w sposób, który aktywizuje wewnątrzorganizacyjne zachowania przedsiębiorcze pracowników i wspiera budowanie przewagi konkurencyjnej, choć nie zostało to explicite wyartykułowane w doktoracie.

Ocena formalna

Praca co do zasady jest poprawnie przygotowana od strony edytorskiej, podobnie jak sposób zastosowania przypisów. Występuje jednak kilka drobnych uchybień:

- Niektóre opisy rysunków i tabel nie oddają ich właściwej zawartości. Brakuje dla czytelności i jasności przekazu opisu użytych skrótów.
- Niekonsekwentnie stosowana terminologia, np. - w tytule rozprawy „franczyzowych”, a w tekście głównym „franchisingowych”.
- Brak numerów niektórych stron, np. 99
- Drobne niezręczności stylistyczne, np. ilość jednostek gastronomicznych - zamiast liczba i „biorcą” zamiast biorcom (s. 169)
- W przypisie Czekon zamiast Czakon (s.114)

Warto podkreślić, że mocne strony pracy przewyższają znacząco jej niedopracowane aspekty. Uwzględniając powyższe oceny cząstkowe należy uznać, że zrealizowany proces koncepcyjny i badawczy jest poprawny.

Konkluzja

Recenzowana rozprawa doktorska mgr Izabeli Kunickiej zatytułowana „Przedsiębiorcze zachowania organizacyjne a rozwój przedsiębiorstw w ramach sieci franczyzowych w usługach gastronomicznych” napisana pod kierunkiem: dr hab. Małgorzaty Okręglikiej, prof. PCz przedstawia oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, potwierdza umiejętność samodzielnego przeprowadzenia badań, a także świadczy o posiadaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Tym samym dysertacja spełnia warunki zawarte w podstawie prawnej: ustawa z dn. 14 marca 2003 r. poz. 65. z późn. zm.; Rozporządzenie z dn. 16. września 2016r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora' art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 z późn. zm.). W związku z powyższym wnioskuję do Wysockiej Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Częstochowskiej o **przyjęcie i dopuszczenie rozprawy Pani mgr Izabeli Kunickiej do publicznej obrony.**