

Katowice 25. 07. 2018 r.

dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska
Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach
40-007 Katowice, ul. Bankowa 11.
mail: slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Estery Machowskiej
pt. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach
organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi (Studium socjologiczne)*
napisanej pod kierunkiem dr hab. prof. UR Macieja Gitlinga
Wydział Socjologiczno-Historyczny, Instytut Socjologii
Uniwersytet Rzeszowski -2018

Problemy społecznej odpowiedzialności biznesu należą do bardzo istotnych kwestii życia gospodarczego, bo składają się na analizę charakteru i jakości życia społecznego w ogóle. W przedstawionej do recenzji rozprawie doktorskiej mgr Estera Machowska podjęła zatem niezmiernie ważny i istotny poznawczo temat. Jest to jednak też temat złożony, który nie jest łatwy w realizacji i wymaga nie tylko wiedzy socjologicznej, ale również wrażliwości etycznej. Na szczególne docenienie zasługuje ciekawy projekt badawczy skupiający się na analizie wewnętrznego CSR, co jest zagadnieniem bardzo aktualnym i znaczącym w aspekcie funkcjonowania pracowników analizowanych firm.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska pt. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi (Studium socjologiczne)* liczy 287 stron, choć numeracja w rozprawie kończy się na stronie 271, która poprzedza „Aneks”. To pozbawienie numeracji stron „Aneksu” uważam za niefortunne, ale sama jego zawartość jest w poprawny sposób złożona ze spisu tabel zamieszczonych w rozprawie, spisu zamieszczonych rysunków, spisu wykresów, a także z przedstawienia dwóch narzędzi badawczych (kwestionariusza ankiety i wywiadu). Dysertacja mgr Estery Machowskiej składa się z ośmiu rozdziałów, które są poprzedzone „Wprowadzeniem”, a uwieńczone „Wnioskami z przeprowadzonych badań empirycznych” i „Zakończeniem”. W pracy zawarta jest też bibliografia i aneks. Tak zaprezentowaną strukturę pracy oceniam jako logiczną i spójną. Trzy pierwsze rozdziały składają się na część teoretyczną. Część metodologiczną

tworzy rozdział czwarty, a część empiryczna jest przedstawiona w czterech kolejnych rozdziałach.

We „Wprowadzeniu” Autorka wyjaśnia motywy zajęcia się problematyką społecznej odpowiedzialności biznesu oraz omawia strukturę przedstawionej dysertacji. Wyjaśnia też, że ze względu na obszerność przedmiotu zarządzania zasobami ludzkimi zdecydowała się na poddanie analizie jedynie trzech jego obszarów – rekrutacji i selekcji, warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, a także szkoleń i rozwoju pracowników. Ten wybór Autorki uznaje za przekonujący i będący przyczynkiem do samodzielności w projektowaniu badań własnych.

W rozdziale pierwszym mgr Estera Machowska zajmuje się przedstawieniem społecznej odpowiedzialności biznesu jako jednej z głównych kwestii etyki działalności gospodarczej. W strukturze tego rozdziału Autorka podkreśla znaczenie wartości i norm społecznych, złożoność etyki biznesu oraz ewolucję rozważań nad społeczną odpowiedzialnością biznesu w refleksji socjologiczno-filozoficznej, co czyni w zasadzie poprawnie. Dzięki temu rozdziałowi można zobaczyć wiedzę Doktorantki w zakresie zakorzenienia idei CSR w koncepcjach filozoficznych, ekonomicznych czy politycznych. Pewne zastrzeżenia budzi jednak tabela nr 1. „Wybrane etapy ewolucji socjologii organizacji oraz koncepcji społecznej odpowiedzialności organizacji” (s. 25), w której ewolucję socjologii organizacji rozpoczęto od wskazania dorobku Thomasa More’a, co w kontekście genezy socjologii organizacji sięgającej XIX wieku nie wydaje się być uprawnione. Jedną z wartych podkreślenia zalet tego rozdziału jest za to odniesienie działań społecznie odpowiedzialnych do koncepcji zrównoważonego rozwoju i opisanie jej celów w aspekcie roli i zadań do realizacji w gospodarce, jak też w kontekście typologii grup interesariuszy przedsiębiorstw.

Rozdział drugi poświęcony jest społecznej odpowiedzialności biznesu. Doktorantka kompetentnie koncentruje się na definicjach CSR, modelach, standardach, argumentach dotyczących wdrażania tej koncepcji, jej ujęciach w badaniach społecznych oraz na problemach raportowania niefinansowego przedsiębiorstw, standardach tego raportowania i giełdowych indeksach CSR. W zakresie definicji społecznej odpowiedzialności biznesu Autorka wymienia funkcjonujące w literaturze cztery grupy definicji, czyli te skupiające się na aspektach moralno-etycznych, ekonomicznych, relacjach z otoczeniem firm oraz akcentujące aspekty społeczne. Interesujące jest tu zestawienie koncepcji CSR i idei „tworzenia wartości wspólnej” (Creating Shared Value) oraz potencjalnych rozbieżności CSR i celów przedsiębiorstwa. W podrozdziale 2.4. „Standardy społecznej odpowiedzialności firm” autorka szczegółowo przedstawia Normę ISO 26000 i jej obszary kluczowe, a także wewnętrzny i zewnętrzny wymiar CSR. W podrozdziale 2.5. omawia kwestię społecznej odpowiedzialności w badaniach i jest to także podrozdział ciekawy, choć pozostawia pewne poczucie niedosytu w zakresie braków odwołania do prac krytycznie podchodzących do tej koncepcji. Kolejny podrozdział wnikliwie omawia raportowanie niefinansowe przedsiębiorstw, co trudno nie uznać za istotne dla przejrzystości działalności gospodarczej.

Rozdział trzeci zatytułowany „Wybrane aspekty organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi” wyraźnie wskazuje na zakres wspólnych obszarów zainteresowań socjologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi. Analizy przytoczone w tym rozdziale są w pełni poprawne,

choć, oczywiście, literatura z tego zakresu jest bardzo obszerna, a współczesne podejścia badaczy wobec HRM bywają także bardzo krytyczne (zob. np. Z. Janowska, red. „Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi” t. 4., Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011). Zaletą tego rozdziału jest zwrócenie uwagi na Global Reporting Initiative i na jego społeczne standardy raportowania kwestii pracowniczych, w tym tych dotyczących zatrudniania, świadczeń przyznawanych pracownikom (GRI 401, choć bez wskazania urlopów rodzicielskich), oferowanych szkoleń i edukacji (GRI 404). Rozdział ten wzbudza uznanie konsekwencją godzenia perspektywy socjologicznej z tą typową dla zarządzania zasobami ludzkimi i mającą bardziej interdyscyplinarny charakter.

Część metodologiczną tworzy rozdział czwarty, który rozpoczyna przedstawienie celu badań określonego jako analiza socjologiczna działań CSR przedsiębiorstw w województwie podkarpackim w zakresie wybranych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi. Cel podstawowy został rozpisany na cele cząstkowe i przedstawiony na jednej stronie, a kolejne cztery strony zostały poświęcone problemom i hipotezom badawczym. Ogółem przedstawionych zostało 10 hipotez podstawowych i odpowiadające im hipotezy szczegółowe. Hipotezy te powinny być jednak w większości uzupełnione dookreśleniem typu „przez osoby biorące udział w badaniach” lub „przez przedsiębiorstwa biorące udział w badaniach”. Przykładowo hipoteza pierwsza brzmi: „Działania społecznie odpowiedzialne są postrzegane jako element etyki w działalności gospodarczej” (s.124) – a zatem brakuje tu jednoznacznego dookreślenia przez kogo są tak postrzegane (np. przez zarządzających badanymi firmami czy przez pracowników firm biorących udział w badaniach?). Podobnie hipoteza druga brzmi - „Przedsiębiorstwa podejmują działania społecznie odpowiedzialne zarówno w wymiarze wewnętrznym, jak i wobec zewnętrznego otoczenia organizacji” (s. 124), ale tu także może rodzić się wątpliwość, które przedsiębiorstwa (np. te biorące udział w badaniach czy wszystkie przedsiębiorstwa w województwie podkarpackim?). W zakresie metod i technik badawczych Autorka zdecydowała się na wykorzystanie metod ilościowych i jakościowych, a dokładnie na zastosowanie techniki ankiety, analizy treści i techniki wywiadu, przy czym podkreśliła znaczenie ich triangulacji, co oceniam pozytywnie. Podobnie należy ocenić wskazanie celowego doboru próby badawczej, choć w tym wypadku zaproponowane kryteria wyboru przedsiębiorstw do pierwszego etapu badań są niedoprecyzowane, bo choć Autorka wymienia tu kilka czynników, w tym wielkość zatrudnienia czy roczne zyski ze sprzedaży, to nie precyzuje, jakie rzędy wielkości zatrudnienia czy rocznych zysków przedsiębiorstw znajdują się w kręgu jej zainteresowań. Dodatkowo tabela nr 19 „Wybrane firmy województwa podkarpackiego dobrane do I etapu badań” (s.133), także nie wyjaśnia tego stanu rzeczy, zwłaszcza że w przypadku firmy Tikkurila S.A. oraz Pratt & Whitney Rzeszów S.A. brakuje danych w tym zakresie. Przy opisie terenu i organizacji badań Autorka nieco zbyt szczegółowo skupia się na opisie podmiotów gospodarki narodowej w województwie podkarpackim, a mało na opisie przebiegu badań własnych i nie podaje przedziału czasowego, w jakim te badania przeprowadziła. Rozdział kończy się charakterystyką próby badawczej do pierwszego i drugiego etapu w postaci dobrze zbudowanej tabeli nr 24 (s.139-142), która częściowo odnosi się do kryteriów doboru próby badawczej, w tym do podanego na pierwszym miejscu kryterium, jakim jest wielkość zatrudnienia, ale i tym razem w przypadku przedsiębiorstwa

Tikkurila S.A. wielkości zatrudnienia brakuje w tej tabeli w kolumnie, która jej dotyczy (choć jest podana w kolumnie dotyczącej rodzaju prowadzonej działalności i charakterystyki firmy). Pod tabelą nr 24 brakuje też komentarza i wyjaśnienia tego stanu rzeczy czy odniesienia się do innych kryteriów doboru próby. Dobór próby badawczej do II i IV etapu badań został przedstawiony bardzo krótko na stronie 134, ale bez podania informacji w zakresie organizacji badań dotyczących tych etapów, w tym informacji w jaki sposób ankiety były dostarczane pracownikom i jakie były kryteria doboru próby do badań wśród pracowników wybranych firm.

Część empiryczną rozpoczyna rozdział 5 pt. „Społeczna odpowiedzialność biznesu w wybranych podkarpackich przedsiębiorstwach – analiza treści”, w którym autorka dokonuje analizy treści opierając się głównie o jedną pozycję bibliograficzną (R. Mayntz, K. Holm, P. Hubner „Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej”, PWN, Warszawa 1985) podaną w przypisie 295 (gdzie błędnie odwołuje się do stron 154-175 zamiast stron 192-212). Obecnie na polskim rynku wydawniczym pojawiło się wiele pozycji z zakresu metod i technik badań społecznych, w tym te związane z serią „Niezbędnik badacza” wydaną w Wydawnictwie Naukowym PWN (np. T. Rapley „Analiza konwersacji, dyskursu i dokumentów”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010), a więc odwołanie do nich z pewnością wzbogaciłoby przeprowadzoną analizę empiryczną. Generalnie w rozdziale piątym widoczne są jednak pracochłonne poszukiwania i zastawienia treści prezentowanych przez wybrane do badań firmy na ich stronach internetowych. Świadectwem tej wnikliwej pracy autorki są dane prezentowane kolejno w tabelach od numeru 25 do nr 39. Każdorazowo można jednak poprzedzić tytuły tych tabel określeniem „deklarowane”, bo w istocie są to jedynie deklarowane działania społecznie odpowiedzialne komunikowane przez kolejne z analizowanych przedsiębiorstw, a trudno jest zdecydowanie przesądzić czy faktycznie i w jakim zakresie są one realizowane. W związku z powyższym wyraźnie widoczny jest też w pracy Doktorantki brak nawiązania do dzieł S. Ossowskiego i jego wyróżnienia wartości odczuwanych i uznawanych, co wiąże się z różnicą między wartościami deklarowanymi i realizowanymi, a więc w efekcie nawiązanie to mogłoby istotnie wzbogacić analizę badawczą. Generalnie analiza treści przedstawiona w tym rozdziale posłużyła Doktorantce do wstępnej weryfikacji hipotez, bo ostateczną weryfikację powiązała z zastosowaniem triangulacji. Można tu jednak zauważyć pewną nieprecyzyjność hipotezy drugiej (związanej z brakiem odnoszenia jej tylko do badanych firm) oraz brak staranności w ujęciu hipotezy szczegółowej, która odmiennie jest ujęta w rozdziale metodologicznym (s. 125), a odmiennie w rozdziale piątym, gdzie jest poddana analizie. Hipoteza szczegółowa w rozdziale metodologicznym stwierdza „Im bardziej zaawansowana technologicznie branża tym więcej firma, która w niej funkcjonuje podejmuje działań CSR w wymiarze zewnętrznym” (s.125) podczas gdy w rozdziale piątym autorka odnosi się do hipotezy - „Im bardziej zaawansowana technologicznie firma, tym więcej podejmuje działań w wymiarze zewnętrznym” (s.174), czyli Autorka zamienia analizę zaawansowania technologicznego branży na zaawansowanie technologiczne firmy, co jednak nie jest określeniem tożsamym. Być może jest to tylko brak precyzji językowej, ale ta jest konieczna na poziomie prac doktorskich. Podobnie rzecz wygląda w wypadku hipotezy 2.3. i 2.4., gdzie brakuje doprecyzowania, że poddane

analizom kwestie dotyczą jedynie badanych firm czy badanych spółek giełdowych, a nie ich ogółu.

Kolejny rozdział jest poświęcony analizie raportów niefinansowych badanych przedsiębiorstw. Pani mgr Estera Machowska stwierdza w nim, że w 2018 roku wprowadzono obowiązek rozszerzonego raportowania informacji niefinansowych przez największe przedsiębiorstwa będące jednostkami zainteresowania publicznego, co istotnie wpłynęło na zagadnienie raportowania pozafinansowego dotycząco kwestii pracowniczych. Następnie Autorka przeprowadza analizę raportowania pozafinansowego w kontekście wybranych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi i raportowanych wskaźników w 11 badanych przedsiębiorstwach. We wnioskach z przeprowadzanych analiz Doktorantka ustosunkowuje się do hipotezy 5, w czym niestety kolejny raz wskazuje na brak precyzji językowej, bo na stronie 125 hipoteza ta odnosi się do raportowania pozafinansowego, a na stronie 192 ponownie cytuje hipotezę 5 mówiąc tym razem o procesie raportowania finansowego. Dokładnie Autorka pisze: „Analiza materiału empirycznego w tym aspekcie pozwala na przyjęcie hipotezy 5: *„Proces raportowania finansowego posiadają wdrożony przedsiębiorstwa objęte obowiązkiem raportowania niefinansowego wynikającym z nowelizacji ustawy o rachunkowości oraz przedsiębiorstwa, których jednostki nadrzędne są notowane na giełdach papierów wartościowych”* (s. 192). Z pewnością jest to przejęzyczenie, ale jest ono też jednym z powtarzających się tego typu braków staranności językowej. Sama analiza wybranych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi i raportowanych wskaźników została jednak przeprowadzona poprawnie, co ważne, bo jest też bardzo istotny społecznie problem. Bardzo starannie zaprezentowane są również w tym rozdziale wszystkie wykresy.

Rozdział siódmy jest oparty o badania jakościowe przy wykorzystaniu wywiadu indywidualnego z dobranymi celowo przedstawicielami badanych firm. Podejście do przeprowadzonej analizy wywiadów jest w zasadzie prawidłowe, choć można, z racji recenzenckiego obowiązku, zgłosić wobec niego pewne zastrzeżenia szczegółowe. Zastrzeżenia te można wiązać z możliwością wzbogacenia refleksji metodologicznej dotyczącej przeprowadzenia wywiadów w odwołaniu do ich kategoryzacji w oparciu o poziom standaryzacji lub też wiązać je z kwestiami wzbogacenia przemyśleń dotyczących analizy literatury krytycznie podchodzącej do koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Najwięcej wątpliwości wzbudza jednak samo przeprowadzanie analizy wywiadów, a skrajnym tego przykładem są strony 202 i 203 dysertacji doktorskiej, bo na pierwszej z nich Autorka napisała - „Wszyscy respondenci odpowiedzieli iż realizowany w przedsiębiorstwie model CSR to podejmowanie zobowiązań przed osiągnięciem zysku (*before profit obligation*)”, a na stronie następnej: „Uzyskane informacje są potwierdzeniem hipotezy 4.7. „Przedsiębiorstwa najczęściej wprowadzają działania CSR zgodnie z modelem teoretycznym *after profit obligation* (zobowiązania po osiągnięciu zysku)”. Doktorantka zatem sama sobie zaprzeczyła i ten brak staranności wymaga wyjaśnienia.

Ostatni rozdział części empirycznej nosi tytuł „Analiza wyników badań ilościowych (pracownicy wybranych podkarpackich przedsiębiorstw)”. Rozdział ten należy do jednego z obszerniejszych i koncentruje się na analizie poziomu świadomości pracowników w zakresie podejmowanych przez ich firmy działań społecznie odpowiedzialnych, sonduje opinie

pracowników w kwestii kodeksów etycznych ich stosowania, a także analizuje oddziaływanie CSR w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi. Wśród tych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi skupia się na: wynagrodzeniach i zatrudnieniu pracowników, oczekiwaniach wobec zatrudnienia i posiadanego wynagrodzenia, stosunku ich wobec *work-life-balance*, stosunku do przebiegu rekrutacji i selekcji wraz z wykorzystywanymi w ich toku narzędziami, na kwestiach opinii o programach praktyk i staży zawodowych, na procesie adaptacji nowych pracowników, procesach rozwoju pracowników i ich opiniach o kulturze ustawicznego rozwoju, dostępnych formach i narzędziach rozwoju kompetencji zawodowych, czy na informacjach zwrotnych oferowanych pracownikom przez przełożonego w zakresie ich rozwoju. Rozdział kończy analiza znaczenia działań CSR w wybranych obszarach ZZL w zależności od płci pracowników, ich wieku i stażu pracy. Do rozdziału tego mam jednak zastrzeżenia dotyczące przede wszystkim kwestii precyzyjnych informacji o czasie badań i ich organizacji, co jest ważne w kontekście zapewnienia ich anonimowości. Dodatkowo w rozdziale tym pojawia się brak uważności w interpretacji danych, czego wyrazem są przykładowo strony 219 - 220. Autorka najpierw przedstawia tam wykres nr 16 „Otrzymywane wynagrodzenie a posiadane kompetencje przez pracowników” (s. 219), z którego wynika, że 59,2 % procent badanych zdecydowanie pozytywnie lub raczej pozytywnie ocenia adekwatność wynagrodzenia do posiadanych kompetencji (tj. doświadczenia, wiedzy, umiejętności), a na stronie następnej pisze już: „Po pierwsze tylko 14,5 % populacji zdecydowanie potwierdziło adekwatność wynagrodzenia do posiadanych kompetencji”, przy czym po pierwsze nie używa określenia „badanej populacji”, a po drugie uznaje, tym razem, tą wielkość za małą (choć łącznie z opiniami raczej zadowolonych, czyli 44,7 % badanych, ogół zadowolonych wśród badanych wyniósł 59,2%). Taki stan rzeczy świadczy o braku uważności Autorki i powoduje, że konieczna jest korekta w zakresie tak przeprowadzonych analiz w tym rozdziale. Bezpośrednio z tym ostatnim rozdziałem koresponduje podsumowanie z przeprowadzonych badań, gdzie także warto wprowadzić szereg korekt likwidujących brak precyzji językowej. Przykładowo na stronie 249 Autorka napisała: „Wysoki odsetek przedsiębiorstw posiadających wizję i misję pozwolił na przyjęcie hipotezy 1.1. *Badane firmy posiadają zdefiniowaną wizję i misję*”, podczas gdy w istocie, precyzyjnie sprawę ujmując można tu mówić o konkretnym wysokim odsetku badanych firm, które posiadają wizję i misję, czyli odwoływać się do ustalonych liczb i proporcji, bez sugerowania uogólnień, że jest tak w każdej z analizowanych firm.

Od strony formalnej praca została sporządzona bardzo starannie i estetycznie. Zamieszczone w niej wykresy, tabele i rysunki są przejrzyste i czytelne. Podobnie jak umieszczona na końcu pracy bibliografia i netografia.

Konkluzja

W związku z pozytywnie ocenioną częścią teoretyczną i ciekawym, oryginalnym projektem badawczym, a zarazem istotnym brakiem uważności językowej w ostatnim empirycznym rozdziale i bezpośrednio z nim związanymi „Wnioskami z przeprowadzonych badań empirycznych” proszę o uzupełnienie i korektę powyższych kwestii, a następnie przesłanie

całości pracy do powtórnej recenzji (podstawa prawna – przepis & 6 ust. 6 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 26 września 2016 roku w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora - Dz. U z 2016 roku, poz.1586 z późn. zm.). Bez uzupełnienia przez Autorkę informacji i korekt w powyższym zakresie nie mogę ocenić pozytywnie pracy Estery Machowskiej pt. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi (Studium socjologiczne)* napisanej pod kierunkiem dr hab. prof. UR Macieja Gitlinga i skierowanej do mojej recenzji.

Stawomira Kamińska-Berezowska