

Katowice 19.09.2018 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](mailto: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. Macieja Gitlinga prof. UR.

Wydział Socjologiczno-Historyczny, Instytut Socjologii

Uniwersytet Rzeszowski -2018

Podstawą napisana recenzji jest pismo Pana Dziekana Wydziału Socjologiczno-Historycznego Uniwersytetu Rzeszowskiego dr hab. Pawła Grata prof. UR z dnia 12.09.2018 roku, które stwierdza, że zgodnie z Uchwałą Rady Wydziału Socjologiczno-Historycznego UR zostałam poproszona o ponowną recenzję rozprawy doktorskiej mgr Estery Machowskiej pt. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi (Studium socjologiczne)*.

Moja pierwsza recenzja pracy doktorskiej mgr Estery Machowskiej pt. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi (Studium socjologiczne)* sporządzona dnia 25.07.2018 r. zawierała wiele uwag krytycznych, w tym przede wszystkim te dotyczące braku precyzji językowej przy formułowaniu hipotez badawczych i ich interpretowaniu w ostatnim rozdziale empirycznym dysertacji. Obecnie dostałam nową, poprawioną wersję pracy doktorskiej mgr Estery Machowskiej, która różni się od poprzedniej przede wszystkim korektami językowymi dotyczącymi naprawy braku uważności językowej w zakresie stawiania hipotez w ostatnim empirycznym rozdziale i bezpośrednio z tym związanymi „Wnioskami z przeprowadzonych badań empirycznych”. Przedłożona rozprawa 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 ponownie 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. Ogólnie w pracy, ponownie, zawartych jest 70 tabel, 22 rysunki oraz 41 wykresów. Rozprawa zawiera, podobnie jak poprzednio, poprawnie skonstruowany spis bibliograficzny (ogółem 279 pozycji). Łączna liczba stron rozprawy wynosi 289 (w tym zaprezentowany w aneksie kwestionariusz ankiety i kwestionariusz wywiadu, który nie jest objęty numeracją), czyli ogółem liczy o dwie strony więcej niż wersja pierwsza.

Część teoretyczna pracy nie ulegała zmianom podobnie, jak moja pozytywna opinia o niej. Przypomnę zatem, że pozytywnie oceniam fakt przedstawienia przez Autorkę we „Wprowadzeniu” motywów, jakie skłoniły ją do zajęcia się problematyką społecznej odpowiedzialności biznesu. Logiczne jest też, że następnie Doktorantka dokonuje krótkiego omówienia struktury 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 uznaję 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. W pierwszej recenzji zwracałam uwagę na, to że w mojej opinii hipotezy te powinny być jednak w większości uzupełnione dookreśleniem typu „przez osoby biorące udział w badaniach” lub „przez przedsiębiorstwa biorące udział w badaniach”. W ponownie przesłanej do recenzji dysertacji doktorskiej Autorka zgodnie z otrzymanymi uwagami doprecyzowała przedstawione hipotezy, co oceniam pozytywnie. Przykładowo hipoteza pierwsza została doprecyzowana w sposób następujący: „Działania społecznie odpowiedzialne są postrzegane jako element etyki w działalności gospodarczej przez osoby zarządzające badanymi firmami” (s.124). Podobnie hipoteza druga, która w przesłanej do ponownej recenzji dysertacji brzmi - „Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniach podejmują działania społecznie odpowiedzialne zarówno w wymiarze wewnętrznym, jak i wobec zewnętrznego otoczenia organizacji” (s. 124). W sposób analogiczny Doktorantka uściśliła też kolejne hipotezy, które tej precyzji nie posiadały, co oceniam pozytywnie. 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 i w tym zakresie podtrzymuję moją pozytywną ocenę dotyczącą tego wyboru. Podobnie należy ocenić wskazanie celowego doboru próby badawczej. W ponownie przesłanej do recenzji pracy Doktorantka uzupełniła też zdanie dotyczące kryteriów wyboru przedsiębiorstw do pierwszego etapu badań, w tym sensie, że precyzyjnie podała wielkości zatrudnienia czy

roczne zyski ze sprzedaży, które do tego celu posłużyły. Dodatkowo tabela nr 19 „Wybrane firmy województwa podkarpackiego dobrane do I etapu badań” (s.133), także została uzupełniona o dane w zakresie wielkości zatrudnienia w dwóch firmach - Tikkurila S.A. oraz Pratt & Whitney Rzeszów S.A., a w zdaniu komentarza do tej tabeli Autorka wyjaśniła problemy związane z pewną odrębnością tych firm w stosunku do pozostałych, które zostały poddane analizom i/lub wzięły udział w badaniach. Przy opisie terenu i organizacji badań Autorka, moim zdaniem, nieco zbyt szczegółowo skupia się na opisie podmiotów gospodarki narodowej w województwie podkarpackim, a mało na opisie przebiegu badań własnych i nie podaje w tym rozdziale 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. 140-143), która odnosi się do kryteriów doboru próby badawczej, w tym do podanego na pierwszym miejscu kryterium, jakim jest wielkość zatrudnienia, gdzie (w ponownie przesłanej do recenzji wersji rozprawy) tym razem w przypadku przedsiębiorstwa Tikkurila S.A. wielkości zatrudnienia są podane. Dobór próby badawczej do III 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 piąty pt. „Społeczna odpowiedzialność biznesu w wybranych podkarpackich przedsiębiorstwach – analiza treści”, w którym autorka dokonuje analizy treści opierając się w zasadzie o jedną pozycję bibliograficzną (R. Mayntz, K. Holm, P. Hubner „Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej”, PWN, Warszawa 1985). 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. Tytuły tych tabel są poprzedzone (w poprawionej wersji dysertacji) określeniem „deklarowane”, bo w istocie są to jedynie deklarowane działania z zakresu CSR komunikowane przez kolejne z analizowanych przedsiębiorstw, a trudno jest zdecydowanie przesądzić czy faktycznie i w jakim zakresie są one realizowane. W związku z powyższym w ich analizie warto także nawiązać do dzieł S. Ossowskiego i jego wyróżnienia wartości odczuwanych i uznawanych, bo wiąże się to z różnicą między wartościami deklarowanymi i realizowanymi, ale tego w dysertacji brakuje, choć mogłoby to znacząco wzbogacić analizę badawczą. Generalnie analiza treści przedstawiona w tym rozdziale posłużyła Doktorantce do wstępnej weryfikacji hipotez, bo ostateczną weryfikację powiązała z zastosowaniem triangulacji, co należy docenić. W pierwszej recenzji zwracałam uwagę na nieprecyzyjność postawionych hipotez, w tym zwłaszcza hipotezy H.2.1., (dotyczącej firm zawansowanych technologicznie, która była błędnie zacytowana w tym rozdziale w porównaniu do rozdziału metodologicznego), ale w wersji poprawionej pracy ten mankament został naprawiony. Niestety pewne niezręczności

sformułowań są nadal widoczne w hipotezie H.2.3. (s.177), która nie została precyzyjnie poprawiona w jednym zdaniu i w przedstawionej wersji może sugerować, że mamy do czynienia z możliwością uogólnienia, choć faktycznie zaprezentowane badania są oparte - jak wyraźnie Doktorantka zaznacza w rozdziale metodologicznym - o próbę celową. Dodatkowym przedmiotem dyskusji może być też sposób podejścia przez Autorkę do modelu E. Scheina oraz kwestii zakwalifikowania wizji i misji przedsiębiorstwa do poziomu podstawowego, a nie do poziomu artefaktów kulturowych, choć w istocie to zależy, na ile w badanych firmach mamy do czynienia z internalizacją zadeklarowanej misji i wizji firmy. Problemy te wymagałyby więc co najmniej pewnego głębszego omówienia oraz rozważenia.

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 dotyczącego kwestii pracowniczych. Następnie Autorka przeprowadza analizę raportowania pozafinansowego w kontekście wybranych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi i raportowanych wskaźników w 11 badanych przedsiębiorstwach. W przesłanej obecnie do recenzji dysertacji Autorka poprawiła przejęzyczenia w hipotezie 5 (s.193), a tym samym nadała jej brzmienie zgodne z tym przedstawionym w rozdziale metodologicznym. Sama analiza wybranych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi i raportowanych wskaźników została przedstawiona (bez zmian w stosunku do poprzedniej wersji), a więc w sposób poprawny, co ważne, bo jest to też bardzo istotny społecznie problem. Bardzo starannie zaprezentowane są również w 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, a zauważony w pierwszej recenzji mankament dotyczący interpretacji hipotezy 4.4. - „Badane przedsiębiorstwa najczęściej wprowadzają działania CSR zgodnie z modelem teoretycznym *after profit obligation* (zobowiązania po osiągnięciu zysku)” został naprawiony. Wśród pozytywnych aspektów tego rozdziału należy też zwrócić uwagę na spójność tej empirycznej części badań z przedstawionymi wcześniej analizami teoretycznymi dotyczącymi przykładowo typologii CSR, tym niemniej przy powoływaniu się na literaturę przedmiotu (s. 200) jest wskazane by każdorazowo ponownie podawać przypis jej dotyczący. W kontekście badań jakościowych warto także zwracać uwagę na spójność pytań zadawanych w wywiadzie oraz ich interpretacji, a więc nie jest uzasadnionym, aby pytanie dotyczące sposobów komunikacji w zakresie działań CSR zostało następnie zinterpretowane w kategoriach częstotliwości wykorzystywania różnych narzędzi komunikacyjnych (s. 203). Generalnie przedstawione w tym rozdziale badania jakościowe są interesujące, ale pozostawiają poczucie pewnego niedosytu interpretacji przy ostatnim pytaniu dotyczącym działań CSR w wybranych obszarach ZZL (s. 205), gdzie przy problemie doboru kadr jeden z rozmówców nie wypowiada się szerzej, a Doktorantka tego nie interpretuje. Przyjmuję jednak, że dane

jakościowe z tego rozdziału, jak Autorka pisze, zostają porównane z danymi uzyskanymi w pozostałych etapach, a więc służą do triangulacji.

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 i 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. Rozdział ten w przesłanej do ponownej oceny pracy został poprawiony. Naniesione modyfikacje dotyczą przykładowo kwestii organizacji badań i sposobu doboru pracowników (choć nadal nie został on w pełni opisany), sposobów zapewnienia anonimowości badań oraz precyzyjności sformułowanych hipotez, jak też ich interpretacji. Te poczynione przez Doktorantkę zmiany są generalnie poprawne, ale nadal pozostają w tym rozdziale pewne mankamenty, a wśród nich: sposób prezentacji tabel krzyżowych (s. 209), brak analiz w tabelach krzyżowych (a nie tylko w prostych wykresach) porównywanych ze sobą danych (s.210), jeszcze zbyt mała precyzyjność niektórych hipotez i brak operacjonalizacji stosowanych pojęć (bo przykładowo przy hipotezie 3.2. na stronie 211 warto zastanowić się jak ma się do siebie problem rozumienia przez ankietowanych zadowolenia z pracy w kontekście kwestii rozumienia przez nich budowania marki pracodawcy, a więc na ile są to rozbieżne pojęcia), testowanie hipotez tylko w oparciu o jedno pytanie ankietowe (s. 212) zamiast rozpisywania ich w schematy weryfikacji hipotez, jak ma to miejsce w podrozdziale 8.3 „CSR w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkim”. W tym ostatnim podrozdziale pracy uwagę zwracają przejrzyście rozpisane schematy weryfikacji, w tym hipotezy 7.1. (s. 224), ale przy schemacie weryfikacji hipotezy 6.2. (s. 219) mogło znaleźć się ponownie wcześniej poddane analizie pytanie dotyczące form zatrudnienia (s. 217), bo jedno pytanie z ankiety może być pomocne w weryfikacji nie tylko jednej hipotezy. Nie można weryfikować hipotezy dotyczącej opinii pracowników o stopniu dbałości o *work-life balance* w oparciu o tylko jedno pytanie ankietowe, które, na dodatek, dotyczy tylko istnienia troski (a nie oceny stopnia troski) firm o ten obszar życia pracowników. Podobnie w samej ankiecie warto zadawać więcej pytań filtrujących, co pozwala uniknąć pytań sugerujących (np. pyt. 28 w kwestionariuszu ankiety) oraz dokonywać korelacji pytań ze sobą (np. warto było przedstawić w tabeli krzyżowej pytanie 26 z pytaniem 28 z kwestionariusza ankiety). Rozdział wieńczy weryfikacja hipotezy 9 z wyraźnym odwołaniem do procesu triangulacji oraz weryfikacja hipotezy 10 (wspartej hipotezami szczegółowymi), która opiera się o analizę

istotności statystycznej związanej z wykorzystaniem testu chi-kwadrat, co oceniam pozytywnie.

Merytoryczną część dysertacji Doktorantki wieńczą „Wnioski z przeprowadzonych badań empirycznych”, gdzie naniesione zmiany pokrywają się z tymi wynikającymi z tych przedstawionych wcześniej. Generalnie, w poprzedniej recenzji, moje zarzuty były związane przede wszystkim z brakiem uważności analiz, w tym zwłaszcza z nieprecyzyjnością języka stosowanego przez Doktorantkę w prezentowanej wcześniej rozprawie, ale w obecnie przedstawionej wersji mankamenty te zostały w znacznym stopniu usunięte. Reasumując chcę podkreślić też, że choć realizacja planu badawczego nie była doskonała, to sam projekt badawczy został zakreślony w sposób kompleksowy i spójny. Badania empiryczne odwoływały się do analizy treści zawartych na stronach internetowych - wybranych o dobór celowy - przedsiębiorstw, które funkcjonują w województwie podkarpackim, a także do analizy treści ich raportów niefinansowych, jak też do wywiadów z osobami odpowiedzialnymi w tych firmach za strategię CSR lub z przedstawicielami kadry zarządzającej oraz do badań ankietowych ich pracowników. Całość rozprawy zarówno poprzednio, jak i obecnie, była spójna, a część badawcza (odwołująca się do badań jakościowych i ilościowych) była i pozostała w pełni kompatybilna z częścią teoretyczną.

## Konkluzja

Podsumowując sędzę, że mimo wcześniej poczynionych przeze mnie zarzutów i uwag, można przyjąć, że rozprawa doktorska mgr Estery Machowskiej pt. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi (Studium socjologiczne)* napisana pod kierunkiem dr hab. Macieja Gitlinga prof. UR spełnia ustawowe wymogi stawiane dysertacjom doktorskim, a więc stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego. W toku publicznej obrony pracy oczekuję jednak wyjaśnienia przez Doktorantkę wszystkich zawartych w niniejszej recenzji uwag i wątpliwości. Wnioskuje zatem o dopuszczenie mgr Estery Machowskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

*Dr. Womira Kamińska-Berezowska*