Dr hab. Leszek Karczewski, prof. P.O.
Katedra Nauk Humanistycznych i Prawnych
Wydział Ekonomii i Zarządzania
Politechnika Opolska

Opole, 21.08 2018 r.

Recenzja
pracy doktorskiej mgr Estery Machowskiej
pt. Społeczna odpowiedzialność biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi
napisanej pod kierunkiem dra hab. Macieja Gitlinga, prof. UR

Recenzowana rozprawa doktorska to 271 stronicowy maszynopis na prawach rękopisu sygnowany przez Instytut Socjologii Wydziału Socjologiczno - Historycznego Uniwersytetu Rzeszowskiego. Tekst składa się, poza wprowadzeniem, zakończeniem, bibliografią i aneksem, z ośmiu rozdziałów pogrupowanych w z trzech częściach: teoretycznej, metodologicznej i empirycznej. Część pierwsza zawiera trzy rozdziały 1. *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw jako jedno z podstawowych zagadnień etyki działalności gospodarczej* (s. 10 - 48); 2. *Współczesny CSR* (s. 49 - 82); 3. *Wybrane aspekty organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi* (s. 83 - 121). Część metodologiczna obejmuje jeden rozdział 4. *metodologia badań* zastosowana przez Autorkę (s. 123 - 142). Część empiryczną stanowią cztery rozdziały: 5. *Społeczna odpowiedzialność biznesu w wybranych podkarpackich przedsiębiorstwach - analiza treści* (s. 144 - 179); 6. *Analiza raportów niefinansowych badanych przedsiębiorstw* (s. 180 - 191); 7. *CSR w opiniach specjalistów (analiza przeprowadzonych wywiadów)* (s. 196 - 205); 8. *Analiza wyników badań ilościowych* (s. 206 - 246). Praca zawiera także *wnioski z przeprowadzonych badań* oraz *zakończenie*. Bibliografia pracy jest dość obszerna; praca została oparta na 279 pozycjach literaturowych, w tym na 115 drukach zwartych, 19 artykułach w czasopismach naukowych, 7 innych źródłach i 138 pozycjach zamieszczonych w internecie. Autorka poprawnie dobrała i wykorzystała 204 pozycje literaturowe w języku polskim, zaś ponad jedną czwartą całości (75 pozycji) stanowi literatura anglojęzyczna.

Przedstawiona do recenzji rozprawa -studium socjologiczne - została poświęcona społecznej odpowiedzialności biznesu w wybranych aspektach organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Praca łączy w sobie zagadnienia z zakresu socjologii organizacji, socjologii gospodarki, etyki biznesu i praktyki gospodarczej. Jej przedmiot stanowi ważny temat współczesnych dyskusji na temat społecznej odpowiedzialności biznesu. Rozprawa ma wartość poznawczą szczególnie w zakresie CSR stosowanego przez opisywane przedsiębiorstwa podkarpackie. Podjęty przez doktorantkę temat należy do ważnych zagadnień badawczych wspomnianych powyżej dziedzin i dyscyplin nauki, na pograniczu których funkcjonuje współczesna etyka gospodarcza na świecie, w Europie i w Polsce Rozprawa jest dobrze umocowana w literaturze przedmiotu i stanowi wkład do dyskusji na temat społecznej odpowiedzialności organizacji, w tym organizacji biznesowych.

Podstawowy cel badawczy został postawiony przez Autorkę w rozdziale czwartym *Metodologia badań własnych*. Tym celem było „przeprowadzenie socjologicznej analizy społecznie odpowiedzialnych działań podejmowanych przez współczesne przedsiębiorstwa w wybranych zagadnieniach zarządzania zasobami ludzkimi (zzl), ich zróżnicowania ze względu na specyfikę organizacji oraz społecznego odbioru tych działań przez pracowników". Przeprowadzone badania empiryczne w wybranych organizacjach województwa podkarpackiego miały na celu wykazanie, jak kształtuje się relacja pomiędzy podejmowaniem przez przedsiębiorstwa działań z zakresu CSR, a wybranymi obszarami zarządzania zasobami

ludzkimi" (s. 123). Takie postawienie problemu przez doktorantkę słusznie skłoniło ją do ujęcia zagadnienia społecznej odpowiedzialności biznesu w perspektywie dorobku różnych dyscyplin naukowych. Autorka poprzez zastosowanie triangulacji metod, łącząc techniki kwestionariusza ankiety, wywiadów standaryzowanych oraz analizy treści, zamierzała poznać jak koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu wpływa na wybrane obszary zarządzania zasobami ludzkimi. Rozprawa doktorska Pani mgr Estery Machowskiej jest zatem pracą o zamyśle syntezującym, ogarniającym interdyscyplinarne spektrum koncepcji przede wszystkim socjologicznych, ale także, jako uzupełniających i komplementarnych, koncepcji filozoficznych (etycznych) i koncepcji z zakresu zarządzania, głównie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Cel główny rozprawy został zoperacjonalizowany w postaci następujących zadań zawartych w części metodologicznej pracy:

- poznanie działań z zakresu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi,
- określenie głównych czynników sprzyjających podejmowaniu działań społecznie odpowiedzialnych w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi,
- ustalenie czy i w jaki sposób podejmowane działania z zakresu CSR w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi wpływają na ocenę przedsiębiorstwa przez pracowników,
- zidentyfikowanie czy specyfika działalności poszczególnych organizacji ma wpływ na podejmowane działań z zakresu CSR w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi,
- ustalenie jakie zmienne różnicują odbiór przez poszczególne grupy pracowników działań społecznie odpowiedzialnych podejmowanych przez przedsiębiorstwa.

Z konstrukcją pracy należy się w zgodzić. Układ jej jest wystarczająco jasny i zwarty, odpowiada też sformułowanym celom. Przyjęte cele rozprawy są wartościowe zarówno ze względów poznawczych jak i praktycznych. Podjęty problem badawczy w świetle sformułowanego celu badań nadaje się na rozprawę doktorską. Rozprawa charakteryzuje się dobrym warsztatem naukowym, adekwatnym do podjętego przez mgr Esterę Machowską interdyscyplinarnego obszaru badań i jasną koncepcją badań.

W swej pracy doktorantka w sposób nie budzący większych zastrzeżeń dokonała przejścia od omówienia zagadnień teoretycznych związanych z etyką działalności gospodarczej, źródeł i genezy społecznej odpowiedzialności firm i odniesień wybranych teorii do działań społecznie odpowiedzialnych organizacji, poprzez naświetlenie niezbędnych z punktu widzenia realizacji celów pracy zagadnień organizacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi, zagadnień metodologicznych, do przeprowadzonych przez nią badań empirycznych.

We wstępie Autorka określiła uzasadnienie tematu rozprawy i jej aktualność, strukturę całej pracy, wskazując na zastosowaną metodologię badań oraz na to, że „Podjęcie [...] tematu dysertacji jest wynikiem jej zainteresowań osobistych i zawodowych oraz na to, że „Praca jest próbą (należy podkreślić udaną, przyp. L.K.) połączenia tematyki z zakresu socjologii organizacji, socjologii gospodarki, etyki biznesu oraz praktyki gospodarczej (s. 6).

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw jako jedno z podstawowych zagadnień etyki działalności gospodarczej* doktorantka dokonała niezbędnej, z punktu widzenia dalszych rozważań, analizy podstawowych pojęć etyki gospodarczej jako etycznej refleksji na działalnością gospodarczą, ukazując cele tej stosunkowo nowej dyscypliny badawczej, usytuowanej, w związku z jej specyfiką, na pograniczu socjologii, psychologii, prakseologii, ekonomii i innych tradycyjnych dyscyplin. Autorka wskazała na genezę tej dyscypliny, jej odniesienia do ważnej kwestii roli programów etycznych w tworzeniu kultury zaufania w organizacji. Dalej rozwinęła Autorka wątek

dotyczący źródeł społecznej odpowiedzialności firm, dokonując pewnej autorskiej syntezy w oparciu o literaturę przedmiotu, ewolucji teorii socjologii organizacji i ich powiązań z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu. Wskazała także w sposób bardzo zwięzły na pewne podstawowe źródła filozoficzne, ekonomiczne i religijne koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Uwidoczniła także doktorantka związek CSR z pojęciem interesariuszy, ze współczesnymi globalnymi koncepcjami odpowiedzialności biznesu takimi jak: Global Compact (Globalnego Porozumienie) - inicjatywą byłego sekretarza generalnego ONZ i laureata Pokojowej Nagrody Nobla Kofi Annana, z ośmioma Milenijnymi Celami Rozwoju i z siedemnastoma Celami Zrównoważonego Rozwoju.

W drugim rozdziale *Współczesny CSR* mgr Estera Machowska przedstawiła polemikę na temat CSR oraz modele społecznej odpowiedzialności biznesu, zaproponowane przez czołowych teoretyków tego zagadnienia zarówno zagranicznych takich jak: Milton Friedman, Henry Hazlitt i Peter Drucker, jak i przez autorów polskich. Omówiła także najważniejsze normy społecznej odpowiedzialności biznesu: ISO 26 000, normę AA 1000, a także standard społecznej odpowiedzialności z 1998 r. - SA 8000. Dobrze nakreśliła dalej obraz innych norm mających pośredni związek ze społeczną odpowiedzialnością biznesu takich jak np. ISO 14 001, a także omówiła badania związane z CSR na świecie i w Polsce.

Kolejną częścią składową w strukturze pracy jest próba określenia czym jest CSR - podrozdział 2.2. W odczuciu recenzenta podrozdział ten można było umieścić na początku rozdziału drugiego. Autorka omówiła także powiązania idei CSR z CSV Portera i Kramera (s. 55). Dalej nakreślono modele CSR Carolla, Kanga i Wooda (s. 56 -57). Autorka skupiła się także na raportach tworzonych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. W kolejnym podrozdziale skoncentrowała się na raportowaniu niefinansowym przedsiębiorstw w oparciu o znowelizowaną ustawę o rachunkowości jako implementacji Dyrektywy 2014/95/UE1 (s.70). Następnie omówiła wybrane standardy raportowania takie jak Standard Informacji Niefinansowych, GR Sustanaibility Reporting Guidelines (GRI Standrds/GRIG4) i Communication on Progress, a także dotyczące wdrażania zasad Global Compact. Tu warto było wskazać ile firm wdrożyło te zasady, skalę tego przedsięwzięcia, dylematy związane z wdrażaniem tej inicjatywy oraz korzyści z nich wynikające dla różnych grup interesariuszy. Mgr Estera Machowska omówiła także giełdowe indeksy CSR w Polsce i na świecie takie jak: Respect Indeks, Dow Jones Sustainability Index (DJSI) (zamiast słowa „krytyczne" użyłbym „konieczne" s. 80, 2-gi akapit,4-ta linia od góry), Calvert Responsibility Index (CRI) – indeks funduszy inwestycyjnych, FTSE4GOOD prowadzony przez Londyńska Giełdę Papierów Wartościowych od 2001 r., FTSE Johannesurg Stock Exchange Responsibility Investment Index (JSE RII), wprowadzony w 2004 r. przez Giełdę Papierów Wartościowych w Johannseburgu oraz Sao Paolo Stock Exchange Corporate Sustainability Index (ISE) istniejący od 2005 r. Przedstawienie tych zagadnień należy uznać za wyczerpujące temat, w pełni uzasadnione i niezbędne dla dalszej części pracy.

Rozdział trzeci *Wybrane aspekty organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi* poświęcony został różnym aspektom zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu w odniesieniu do interesariuszy wewnętrznych (pracowników) organizacji. Autorka omówiła socjologiczne ujęcie zakładu pracy, pokazując w sposób zwarty modele na jakich opierają się stosunki produkcyjne w przedsiębiorstwie funkcjonującym w gospodarce rynkowej, przedstawiła systemy funkcjonujące w obrębie zakładów pracy oraz klasyczne ujęcia stosowane w badaniach organizacji. Następnie podkreśliła znaczenie odpowiedzialności wobec pracowników zwłaszcza w obecnej sytuacji określanej mianem rynku pracownika. Budowanie relacji, różnego rodzaju więzi pracowniczych to ważna część działań społecznie odpowiedzialnych firm, która staje się istotnym działaniem przedsiębiorstw odpowiedzialnych nie tylko pod względem społecznym, ale i względem innych rodzajów odpowiedzialności np. ekonomicznej. Dalej doktorantka omówiła, w oparciu

o koncepcje uznanych badaczy takich jak R. Griffin i M. Armstrong oraz o model harwardzki, wybrane obszary zarządzania zasobami ludzkimi. Dokonała także autorskiej syntezy procesów wchodzących w skład zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o dorobek i wskazania znaczących autorów zagranicznych i polskich. W kolejnych podrozdziałach opisała szczegółowo dobór kadr, rekrutację i selekcję w oparciu o najnowsze badania empiryczne prowadzone w Polsce i za granicą przez takich badaczy jak: E. Kramers, E. Check, i M .Roberts. Wskazała słusznie, iż działania z zakresu employer brandingu powinny być spójne z działaniami podejmowanymi wobec pracowników. Szczególną uwagę udzieliła Autorka działaniom z zakresu wprowadzania pracowników do organizacji (adaptacji). Dalej skupiła uwagę na formach zatrudnia w kontekście odpowiedzialności firmy wobec pracowników oraz na koncepcji Work-Life Balance (WLB) - zrównoważenie życia zawodowego i prywatnego, co jest obecnie szczególnie ważne ze względu na istniejące zjawisko pracy ekstremalnej, nie będącej przejawem społecznej odpowiedzialności za pracowników (s. 110). Szczegółowo opisała także systemy zarządzania wynagrodzeniami, zamieszczając autorską syntezę składników systemu wynagradzania w oparciu o aktualną literaturę przedmiotu. Omówiła dalej szkolenia i rozwój, jako istotny element zzl. Różne czynniki zarządzania zasobami ludzkimi zostały zaprezentowane w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu oraz wskaźników GRI 401, 404 wraz ze wskazaniem na egzemplifikacje tych działań w aktualnych raportach odpowiedzialnego biznesu w Polsce dotyczących Dobrych Praktyk z lat 2016 i 2017.

Rozdział czwarty pracy to **rozdział metodologiczny**. Autorka zawarła w nim jasno określone cele badań, zamieściła także 10 poprawnie sformułowanych ogólnych problemów badawczych i problemów szczegółowych oraz odpowiadających im hipotez ogólnych i szczegółowych (s. 124 - 127). Omówiła zastosowane metody, techniki narzędzia badawcze (analiza treści danych zastanych, wywiady standaryzowane 12 pytań otwartych i zamkniętych w ramach jakościowej metody badań), a w ramach ilościowej metody badań wykorzystała jako narzędzie badawcze kwestionariusz ankiety (37 pytań zamkniętych). W rozdziale tym zawarto opis sposobu doboru próby badawczej, a także, w formie czytelnej tabeli, etapy realizacji badań (s. 129). Dobór próby obejmuje, i należy go uznać za poprawny, firmy z tzw. złotej setki - z rankingu największych firm Podkarpacia z 2016 r. (16 edycja). Do pierwszego etapu badań wybrała doktorantka 16 przedsiębiorstw. Przedstawiła także teren i organizację badań. Dokonała charakterystyki firm dobranych do próby badawczej zastosowanej do I i II etapu badań, biorąc pod uwagę kryterium prowadzonej działalności, historii, lokalizacji, przychodów ze sprzedaży w 2016 r., a także dynamiki przychodów ze sprzedaży i poziomu zatrudnienia.

W rozdziale piątym mgr Estera Machowska szczegółowo zanalizowała treść kluczowych obszarów CSR sklasyfikowanych według normy ISO 26 000, publikowanych przez badane przedsiębiorstwa na stronach internetowych. Treści te w obszarze tzw. Ładu Organizacyjnego dotyczyły publikacji raportów, zawierających zintegrowane wskaźniki GRI, Global Compact, Indeks RESPECT, wdrożenie kodeksu etycznego lub kodeksu postępowania, zdefiniowanie misji, wizji oraz wartości organizacyjnych. W zakresie tzw. Pracy, w tym i zarządzania zasobami ludzkimi, treści dotyczyły przestrzegania praw człowieka, doboru kadr, warunków wynagradzania i zatrudniania, szkolenia i rozwój. Analiza treści tych dokumentów jest zakończona stosownymi wnioskami. Jeśli chodzi o misje firm warto było dopełnić rozważania wnioskami czy te misje są poprawnie i w pełni zdefiniowane, zgodnie ze współczesnymi standardami ich tworzenia. Jak podkreśliła Autorka czynnik ludzki jest wpisany w formie deklaratywnej w działalność 37, 5 % znaczących przedsiębiorstw województwa podkarpackiego, jest więc wiele do zrobienia w tym względzie w pozostałych

przedsiębiorstwach. Potwierdziło się zatem wstępne założenie Autorki, że znaczna część firm w swoich wizjach i misjach nie ma dotąd uwzględnionych działań z zakresu CRS. Jeśli chodzi o zdefiniowanie wartości organizacyjnych warto było, w ocenie recenzenta, zbadać i wyszczególnić katalog wartości deklarowanych przez firmy. Należy natomiast się zgodzić z Autorką rozprawy, że posiadanie wartości organizacyjnych jest ważnym wyznacznikiem odpowiedzialności firm, gdyż może być dobrą podstawa do oceny etycznej tych firm; jest to rodzaj obietnicy, z której firmy powinny się potem „rozliczyć". Omawiając kodeksy etyczne firm, warto było spróbować odnieść się do badań Prof. Anny Lewickiej - Strzałeckiej z 1998, choć te prowadzone były nieco innymi metodami badawczymi. Warto było też zbadać treść i strukturę tych kodeksów, choć zapewne byłby to zbyt szeroki obszar badań na jedną pracę. Może i powinno stanowić to przedmiot kolejnych uzupełniających badań Autorki recenzowanej rozprawy.

W dalszej części pracy mgr Estera Machowska dokonała przeglądu różnych określeń CSR stosowanych przez firmy na ich stronach internetowych (s. 166). Jest to ciekawe opracowanie własne, próba uporządkowania, interpretacji i oceny różnorodnych sposobów rozumienia CRS przez firmy. Autorka słusznie zauważyła, że CSR jest różnie rozumiane w praktyce gospodarczej w zależności od branży, od podejścia wyższego kierownictwa do tego zagadnienia. Wchodzą tu w grę również uwarunkowania kulturowe. Doktorantka przedstawiła także interesującą analizę działań społecznie odpowiedzialnych w zależności od branż, wielkości zatrudnienia, od pochodzenia kapitału finansowego oraz obecności firm na giełdzie. Jak można wywnioskować z badań Autorki, również wśród firm w pełni polskich występują takie, które mają porównywalną lub nawet większą liczbę działań społecznie odpowiedzialnych niż w firmy z kapitałem zagranicznym. Nie do końca można się więc zgodzić z jednym z wniosków Autorki, że „najmniejsza liczba działań społecznie odpowiedzialnych została zidentyfikowana w firmach z polskim pochodzeniem kapitału" (tab. 45, s. 176). Warto było także wyszczególnić jakie działania społecznie odpowiedzialne w zakresie zzl były najczęściej podejmowane.

Rozdział szósty to analiza raportów niefinansowych badanych przedsiębiorstw w aspekcie obszaru zagadnień pracowniczych. Jako kryteria analityczne przyjęto zagadnienia dotyczące raportowania informacji niefinansowych, które są wymagane zgodnie z nowelizacją ustawy o rachunkowości. Analiza ta miała na celu porównane zbieżności informacji publikowanych przez firmy oraz ich odzwierciedlenia we wskaźnikach raportowania. W rozdziale dokonano charakterystyki firm pod kątem publikowanych przez nie raportów, a następnie przeanalizowano wybrane aspekty zzl badanych firm oraz raportowane wskaźniki. W wyniku przeprowadzonej analizy zamierzano znaleźć odpowiedź na pytanie badawcze dotyczące wdrożenia przez firmy raportowania pozafinansowego, a także standardów na podstawie, których opracowują one raporty społeczne oraz wskaźniki dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi najczęściej publikowane w raportach. Rozdział zakończony jest wnioskami z przeprowadzonej analizy, które można uznać za interesujące i inspirujące do dalszych podobnych badań w różnych regionach kraju.

Rozdział siódmy ***CSR*** *w opiniach specjalistów (analiza przeprowadzonych wywiadów).* W rozdziale tym poddano analizie cztery wywiady kwestionariuszowe z osobami odpowiedzialnymi za strategię CSR w badanych firmach - menedżerami ds. PR, HR, specjalistą ds. komunikacji i z dyrektorem ds. komunikacji. Były to duże firmy zatrudniające powyżej 500 osób, w tym dwie polskie i dwie z jednostkami nadrzędnymi ulokowanymi za granicą. Wywiady dotyczyły następujących kwestii: rozumienia przez respondentów koncepcji CSR, przesłanek zaangażowania przedsiębiorstw w te działania, barier we wdrażaniu strategii CSR, stosowanego modelu CSR, przykładów działań podejmowanych przez firmy w obszarach zzl, raportowania danych pozafinansowych. Informacje zebrane

podczas wywiadów zostały następnie porównane z danymi uzyskanymi podczas pozostałych etapów badawczych.

Rozdział ósmy został zatytułowany *Analiza wyników badań ilościowych (pracownicy wybranych podkarpackich przedsiębiorstw).* Badania przeprowadzono w czterech firmach wybranych spośród przedsiębiorstw poddanych badaniom opisanym w rozdziałach poprzednich. Próba obejmowała w sumie 456 respondentów. Jak wskazała Autorka, badania przeprowadzono wśród pracowników nieprodukcyjnych tj. pracowników administracyjno - biurowych, samodzielnych specjalistów oraz wśród kadry kierowniczej. Wynikało to głównie z warunków badań postawionych przez kierownictwo firm, w tym z możliwości dostępu do komputera przez respondentów. W badaniach mgr Estera Machowska omówiła takie obszary zagadnień jak: świadomość podejmowania przez pracowników firmy działań społecznie odpowiedzialnych, programy etyczne organizacji, CSR w głównych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi, któremu poświęciła Autorka, zgodnie z ogólnym tematem rozprawy doktorskiej, najwięcej uwagi. Nie zawsze interpretacja wyników jest w pełni zbieżna, z otrzymanymi wynikami badań, choć jest to oczywiście kwestia dyskusyjna, np. hipoteza badawcza „Pracownicy są zdania, że forma zatrudnienia i posiadane wynagrodzenie nie jest zgodne z ich oczekiwaniami". W interpretacji Autorki hipoteza została zweryfikowana pozytywie (s. 220). W przekonaniu recenzenta można przyjąć, że hipoteza 6.2 tylko częściowo została zweryfikowana pozytywnie, gdyż na pytanie weryfikujące tę hipotezę „Czy według Pana(i) otrzymywane wynagrodzenie jest adekwatne do posiadanych przez Pana/ią kompetencji tj. doświadczenia, wiedzy i umiejętności, ponad połowa tj. w sumie 59,2 % respondentów udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak" i „raczej tak" (wykres nr.16, s. 219), a w odpowiedzi na pytanie o atrakcyjność pakietu socjalnego, łącznie 86,8% respondentów wskazała na odpowiedź „raczej tak" i „tak". Jest to oczywiście kwestia interpretacji nie zaś niepoprawności samych badań.

Końcowa część pracy zawiera wnioski z przeprowadzonych badań. Oprócz przedstawienia wniosków związanych z weryfikacją pozytywną lub negatywną hipotez badawczych, cennym byłoby również zaproponowanie pewnych wskazań dla firm co do dalszych kierunków ich działań doskonalących w zakresie społecznej odpowiedzialności. Zapewne takie rekomendacje warto byłoby na podstawie wykonanych badań w podsumowaniu zamieścić, gdyby praca lub jej część miała być opublikowana w formie książki, artykułu lub rozdziału w monografii.

Końcowa konkluzja recenzji

Należy podkreślić, że badań empirycznych, jakich podjęła się Autorka, jest ciągle na terenie kraju zbyt mało. Istnienie takich badań daje możliwość dokonywania porównań między firmami i regionami w zakresie działań podejmowanych w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu. Badania tego typu umożliwiają nie tylko diagnozę, ale także promocję etycznych, społecznie odpowiedzialnych działań, które mogą się przyczynić do podwyższania standardów etycznych firm i pracowników oraz otoczenia społecznego, w których funkcjonują. Należy zatem podkreślić praktyczny walor rozprawy z punktu widzenia badanych organizacji jak i firm, które zechciałyby skorzystać z wyników przeprowadzonych badań, a także dla regionów, które zamierzają podjąć się i rozwinąć działania z zakresu zrównoważonego rozwoju. CSR firm i różnych organizacji pełni w tym niebagatelną rolę. Opracowanie Autorki będzie więc zapewne zauważone, docenione i wykorzystane przez specjalistów zajmujących się omawianą problematyką, umożliwiając im badania porównawcze.

Docenić należy również metodologiczny walor pracy. Autorka połączyła metody ilościowe i jakościowe w celu poznania jak koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu wpływa na wybrane obszary zarządzania zasobami ludzkimi.

Przedstawiona rozprawa doktorska cechuje się nowością podejścia, jest poprawna pod względem merytorycznym, zgłębia poznawczo ważną dla praktyki życia społecznego i gospodarczego przestrzeń problemową. Analizy w niej zawarte wnoszą istotny wkład do badań nauk społecznych w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw działających w Polsce, rozprawa zasługuje zatem na pozytywną ocenę.

Recenzowana praca spełnia wymogi ustawowe stawiane rozprawom doktorskim, w związku z czym wnoszę o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

Leszek Karcewski