

Ruda Śląska, 28 listopada 2018r.

Dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. Uniwersytetu SWPS
Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS
Wydział Zamiejscowy w Katowicach
Zakład Psychologii Zachowań Społecznych i Organizacyjnych

**Recenzja rozprawy doktorskiej Pani mgr Emilii Samardakiewicz-Kirol
na temat
„Społeczna odpowiedzialność biznesu z perspektywy wewnętrznych interesariuszy małych i
średnich przedsiębiorstw. Analiza wielopoziomowa”**

Na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II z dn. 11.10.2018 r., podjęłam się oceny naukowej pracy doktorskiej Pani mgr Emilii Samardakiewicz-Kirol, pt. „**Społeczna odpowiedzialność biznesu z perspektywy wewnętrznych interesariuszy małych i średnich przedsiębiorstw. Analiza wielopoziomowa**”, przygotowanej w Instytucie Psychologii Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, pod kierunkiem Pana dr hab. Olega Gorbaniuka. Rozprawę tę przestudiowałam wnikliwie i z dużym zainteresowaniem.

Formalno – merytoryczne kryteria oceny

W ocenie rozprawy Pani mgr Emilii Samardakiewicz-Kirol przyjąłam kryteria wynikające z obowiązującej Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2017.1789 j.t., wraz z późniejszymi zmianami), szczególnie z zapisu Art. 13.1,

zgodnie z którym rozprawa doktorska powinna spełniać trzy kryteria:

- powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne,
- ma wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej,
- powinna dowodzić, że kandydat posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

Ocena rozprawy doktorskiej

Odnosząc się do wymienionych wyżej trzech kryteriów przedstawię ocenę rozprawy doktorskiej Pani mgr Emilii Samardakiewicz-Kirol. Rozpocznę od **punktu drugiego**, czyli od oceny wiedzy Kandydatki.

Przedstawione w pierwszych rozdziałach pracy treści przekonują, że Pani mgr Emilia Samardakiewicz-Kirol dysponuje bogatą wiedzą teoretyczną na temat społecznej odpowiedzialności biznesu, zarówno samej koncepcji CSR, jej rozwoju na świecie i w Polsce, jak i jej obszarów, a także jej specyfiki w małych i średnich przedsiębiorstwach. Tym zagadnieniom poświęcony jest pierwszy rozdział rozprawy. Autorka dokonała tu także przeglądu głównych kierunków badań społecznej odpowiedzialności biznesu.

Doktorantka ma także wiedzę z zakresu psychologii pracy i organizacji oraz psychologii społecznej, na temat psychologicznych i społecznych uwarunkowań postawy pracowników i ich zachowania się. W rozdziale drugim Autorka rozprawy, w sposób wyczerpujący, omawia idee i sposoby ujęcia prospołeczności oraz psychologiczne podstawy pomagania. Rozdział ten zawiera przegląd teorii i zawiera uzasadnienie łączenia prospołeczności ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Zaprezentowano tu psychologiczne ujęcie społecznej odpowiedzialności biznesu z uwzględnieniem ogólnej postawy wobec CSR w biznesie, świadomość i motywy działań CSR i znaczenie sposobu postrzegania działań CSR firmy przez jej pracowników. Dobór opisanych w tym rozdziale teorii jest zgodny z aktualnymi badaniami i ta część dysertacji stanowi dobrą syntezę obowiązujących podejść do tematu.

W trzecim rozdziale zdefiniowano inne podstawowe pojęcia i zmienne, objęte uwagą badawczą przez Autorkę rozprawy, takie jak przywiązanie do organizacji, satysfakcja z pracy i duma z członkostwa w organizacji. Ukazano tu też wyniki badań związków między postrzeganiem społecznej odpowiedzialności biznesu a tymi zmiennymi oraz we właściwy sposób uzasadniono podjęcie badania związków wszystkich tych zmiennych jednocześnie, co stanowiło przedmiot rozprawy.

Mam pewną istotną uwagę, dotyczącą wybranych treści tego rozdziału, zawartych w podrozdziale 3.2., jak i do treści niektórych pytań i hipotez badawczych, która wynika z poczynionych tu założeń teoretycznych, a także do brzmienia niektórych wniosków. Autorka zalicza takie konstrukty, jak przywiązanie do organizacji, satysfakcja z pracy oraz duma z członkostwa w organizacji do zachowań organizacyjnych (streszczenie, s. 11; rozdział 3.2., s. 51-59; pytania badawcze 4. i 5., s. 64-65 oraz hipotezy 4. i 5., s. 69). W moim przekonaniu jest to niewłaściwe. Jednocześnie też Doktorantka przyjmuje definicję przywiązania do organizacji Lymana Portera, Richarda Streersa, Richarda Mowdaya i Paula Bouliana, którzy w pracy z 1974 roku opisywali przywiązanie nie jako zachowanie, lecz jako „względną siłę identyfikacji jednostki i zaangażowania w konkretną organizację” (s. 53 rozprawy). Autorka słusznie stosuje też określenie „nastawienie”, odnośnie przywiązania do organizacji i dalej opisuje tę zmienną używając kategorii Johna Meyera i Natalie Allen, którzy wyróżnili trzy rodzaje przywiązania do organizacji. Doktorantka objęła uwagą

jeden z nich. Jak piszą Bańka, Bazińska i Wołoska, autorzy polskiej adaptacji narzędzia do badania przywiązania, komponent afektywny, badany przez Doktorantkę, oznacza „emocjonalne przywiązanie pracownika do organizacji, zaangażowanie i identyfikowanie się z nią”. Autorka rozprawy charakteryzuje ten komponent za pomocą kategorii „chęć” oraz innych, takich jak „lojalność, przynależność, zamiłowanie, szczęście, czy przyjemność” (Autorka powołuje się tu na pracę Priscili Alfaro-Barrantes), jednak zalicza go błędnie do zachowań organizacyjnych, podczas gdy dotyczy on innych sfer funkcjonowania pracowników.

Autorka rozprawy właściwie definiuje też zadowolenie z pracy, opisując je, jak inni autorzy, Dennis Organ i Janet Near, jako emocjonalny i poznawczy aspekt postawy oraz „ocenę emocjonalną pracy”. Doktorantka podkreśla również, że zadowolenie z pracy to odczucie subiektywne, powiązane z indywidualnymi opiniami, po czym włącza zadowolenie z pracy do kategorii „zachowania organizacyjne”. Ta sama uwaga dotyczy zaliczenia do tej kategorii zmiennej „duma z członkostwa w organizacji”, która zdefiniowana została jako emocja, a ujęta również jako zachowanie się. Domyślam się, że intencją Autorki było utworzenie jednej wspólnej kategorii dla wszystkich wymienionych tu zmiennych, niemniej uważam, że bardziej właściwą byłaby tu na przykład kategoria „wybrane aspekty postawy”, gdyż postawa, poza zachowaniem, obejmuje komponenty afektywne i poznawcze, a z takimi mamy tu do czynienia. Proszę Autorkę o ustosunkowanie się do tej uwagi i wyjaśnienie, dlaczego posłużyła się terminem „zachowania” w odniesieniu do wymienionych zmiennych, podczas gdy odnosi się on do innych zmiennych, takich jak np. zachowania kooperacyjne, produktywne.

Chcę jednocześnie zaznaczyć, że poza zaliczeniem zmiennych do niewłaściwie nazwanej kategorii, wszystkie hipotezy badawcze zostały sformułowane prawidłowo, wyprowadzone z omówionych teorii i wnikliwego przeglądu wyników badań empirycznych innych autorów, o dokonaniu którego świadczy bardzo bogata bibliografia pracy.

Odnosząc się **do trzeciego kryterium oceny rozprawy doktorskiej** Kandydatki do stopnia naukowego doktora, ustosunkuję się teraz umiejętności samodzielnego prowadzenia przez Nią pracy naukowej.

Na pochwałę zasługuje warsztat metodologiczny Doktorantki. Do weryfikacji zakładanego modelu wykorzystano wielopoziomową analizę równań strukturalnych, przy czym poziom pierwszy stanowili pracownicy, a poziom drugi – firmy. Takie podejście badawcze jest znacznie trudniejsze niż poprzestanie na poziomie indywidualnym, ale też pozwala na głębszy wgląd w analizowane zjawiska.

Modele badań schematycznie przedstawiono na czytelnych schematach (s. 72 rozprawy), co pozwala zrozumieć zamysły badawcze Autorki. Dobrze opisano badane zmienne, a także sposób ich operacjonalizacji. Narzędzia badawcze także opisane są w sposób wnikliwy i zrozumiały. W przygotowaniu wybranych narzędzi udział Doktorantki jest niekwestionowany. Można tu pochwalić chociażby pracę Pani mgr Samardakiewicz-Kirol nad polską adaptacją i walidacją 6 narzędzi, co robiła wraz Promotorem rozprawy (dotyczy to Skali Ogólnej Postawy wobec CSR w biznesie,

Psychospołecznej Skali Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, Skali Dumy z Członkostwa w Organizacji oraz trzech narzędzi do badania postrzeganego dopasowania działań CSR firmy, postrzeganego zaangażowania firmy w działania CSR i postrzeganej motywacji działań CSR firmy). Skrupulatny proces przygotowania polskich wersji narzędzi, wraz z weryfikacją ich hierarchicznej struktury czynnikowej, na obu analizowanych poziomach, najpełniej dowodzi rzetelności Doktorantki. O walorach Jej warsztatu badawczego świadczy też uwzględnienie i przetestowanie mediującej roli wybranych zmiennych i moderatorów związków, wśród których uwzględniono także cechy społeczno-demograficzne.

Sposób przeprowadzenia badań zasługuje na osobny komentarz. Doktorantka czytelnie i bardzo dokładnie opisała samą procedurę badania, z użyciem metody typu „papier-ołówek”, konstrukcję całego kwestionariusza, zbudowanego z dziewięciu narzędzi, sposób kodowania kwestionariuszy oraz próbę badawczą. Na potrzeby realizacji trzech, postawionych przez Doktorantkę celów, zorganizowano szeroko zakrojone badania, realizowane w 9 województwach, co spowodowało wykluczenie znaczenia czynnika środowiskowego, lokalnego i jego wpływu na wyniki badań. Trud, jak zadała sobie Doktorantka, organizując je w taki sposób, zasługuje na pochwałę. Jak rozumiem pomocny był tu realizowany przez Doktorantkę grant, otrzymany z Narodowego Centrum Nauki. Autorka rozprawy zbadała finalnie 1222 pracowników ze 134 przedsiębiorstw (małych, zatrudniających od 10 do 49 osób i średnich, w których pracuje od 50 do 249 ludzi). Do próby włączono ostatecznie 105 firm i 1022 pracowników.

Język pracy jest poprawny i dojrzały, jednak Autorka nie ustrzegła się drobnych błędów redakcyjnych, polegających na braku pojedynczych liter w kilku wyrazach czy na błędnej gramatyce zdania. Stwierdzam, że Doktorantka dowiodła umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych, a także rzetelnego opisu i podsumowania ich wyników, co przy dużej liczbie analiz przez Nią przeprowadzonych było zadaniem złożonym, trudnym i pracochłonnym. Pragnę, przy okazji, przestrzec Doktorantkę przed tym, by w przyszłości metody analizy nie przysłoniły Jej nigdy celu badań. Zbyt duża liczba analizowanych zależności i koncentrowanie się jednocześnie na tak wielu szczegółach może bowiem prowadzić do wrażenia chaosu, z którego nie tylko czytelnik, ale nawet badacz nie zawsze potrafi wyłonić to, co naprawdę ważne, bo może to po prostu przeoczyć. Przy tej okazji proszę Doktorantkę o wskazanie dwóch najważniejszych, Jej zdaniem, wyników badań ukazanych w rozprawie oraz wynikających z nich implikacji praktycznych.

Przejdę teraz do oceny rozprawy doktorskiej w odniesieniu **do pierwszego z wyróżnionych punktów**, to znaczy oryginalności problemu badawczego, podjętego przez Kandydatkę w rozprawie doktorskiej i sposobu jego rozwiązania.

Rozpocznę od oceny doboru problematyki badawczej i samego tematu rozprawy. Zgadzam się z Doktorantką, że społeczna odpowiedzialność biznesu nie jest wyłącznie kwestią organizacyjną, która powinna być badana jedynie na poziomie makro, gdyż jest istotnym zagadnieniem na poziomie mikro

i ma zasadnicze znaczenie dla sposobu zachowania się pracowników. Doktorantka słusznie zauważa, że zainteresowanie tymi aspektami dopiero w ostatnich kilku latach uległo intensyfikacji, chociaż nadal nie ma zbyt wielu badań poświęconych tym zagadnieniom. Szczególnie brakuje ich w polskich warunkach.

Uwzględnienie perspektywy psychologicznej w badaniach nad sposobem postrzegania działań CSR przez pracowników organizacji jest rzadkie, a wydaje się niezwykle istotne. Jest to ważne z różnych względów, ale przede wszystkim dlatego, że organizację tworzą ludzie i badana przez Doktorantkę ocena CSR własnej firmy, dokonywana przez pracowników, może mieć kluczowe znaczenie nie tylko ze względu na ewentualne wspieranie przez osoby zatrudnione działań społecznie odpowiedzialnych, ale także dlatego, że obszar CSR jest kształtowany przez pracowników prospołecznych, a tacy stanowią cenne aktywa dla organizacji. Ocena tego obszaru może być powiązana ze sposobem wykonywania przez nich pracy, z morale pracowników, etyką pracy, z organizacyjnymi zachowaniami obywatelskimi, jak również z oceną etycznych aspektów klimatu organizacyjnego, oceną sprawiedliwości w organizacji, a finalnie z zadowoleniem z pracy, z poziomem cynizmu pracowników i prowadzi może w efekcie także np. do zachowań kontrproduktywnych czy nieetycznych zachowań pro-organizacyjnych.

Badacze uwarunkowań podejmowania etycznych decyzji i zachowań przez pracowników organizacji zastanawiają się często, gdzie należy poszukiwać źródeł ich niemoralnego postępowania czy należy ich szukać w „zepsutych jabłkach”, co oznacza dopatrywanie się ich w indywidualnych cechach ludzi, czy też, zgodnie z hipotezą „złej beczki”, trzeba ich poszukiwać w czynnikach zewnętrznych, związanych z klimatem etycznym i klimatem sprawiedliwości organizacji, stanowiących wymiary klimatu organizacyjnego. Obydwie grupy czynników, jak pokazują wyniki badań, są ważne. Uwzględnienie obu perspektyw, szczególnie w badaniu oceny CSR organizacji przez pracownika, której znaczenie jest niedoceniane, doprowadziło Autorkę do interesujących wniosków. Nie sposób przytoczyć ich wszystkich. Pozwolę sobie wybrać tylko kilka z nich. Wyniki wskazują, że prospołeczność to zasób - prospołeczni pracownicy są bardziej przywiązani do organizacji, charakteryzują się wyższą satysfakcją z pracy oraz odczuwają silniejszą dumę z członkostwa w organizacji, a organizacje zaangażowane w inicjatywy społecznie odpowiedzialne charakteryzują się ogólnie wyższym poziomem prospołecznych postaw pracowników. Autorka wskazuje też, że związek pomiędzy postrzeganiem działań CSR firmy a pozytywnymi postawami wobec organizacji jest silniejszy w większych firmach. Płeć pracownika nie okazała się tak istotna, jak jego wiek i staż pracy w firmie. U starszych pracowników, którzy pracują dłużej w organizacji, wzrasta siła związku pomiędzy postawą wobec CSR w biznesie a pozytywną oceną działań CSR firmy. Przytoczone wyniki mogą inspirować do dalszych poszukiwań badawczych.

Z wymienionych wyżej względów uważam zarówno temat pracy, jak i wieloaspektowe, interdyscyplinarne, łączące perspektywę psychologii i nauk o zarządzaniu, ujęcie problemu badawczego oraz wyniki badania Autorki za interesujące. Nie mam wątpliwości, że zaprezentowane w

pracy wyniki są oryginalnym rozwiązaniem problemu naukowego, który jak dotąd nie doczekał się tego typu opracowań.

Podsumowując recenzję rozprawy doktorskiej i gratulując Pani Magister Emilii Samardakiewicz-Kirol, a także Panu Promotorowi, powstałego dzieła, stwierdzam, że rozprawa doktorska zatytułowana „Społeczna odpowiedzialność biznesu z perspektywy wewnętrznych interesariuszy małych i średnich przedsiębiorstw. Analiza wielopoziomowa” spełnia akademickie i ustawowe wymagania, określone w artykule 13.1. Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2017.1789 j.t., wraz z późniejszymi zmianami), stawiane pracom doktorskim w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie psychologii.

W związku z powyższym wnoszę o przyjęcie recenzowanej rozprawy doktorskiej przez Radę Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II oraz o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Agata Ciudzicka-Crupato