



dr hab. Ewa Mazur-Wierzbicka, prof. US
Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Instytut Zarządzania
Uniwersytet Szczeciński

Szczecin, dnia 10 marca 2025r.

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Pani mgr Dominiki Nieć

pt. „Aktywność społeczna organizacji a jej wizerunek na lokalnym rynku pracy
na przykładzie Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o.”

Promotor: prof. UEK dr hab. Alicja Miś

Promotor pomocniczy: dr Grzegorz Łukasiewicz

I. Podstawa prawna sporządzenia recenzji

Formalną podstawę opracowania niniejszej recenzji stanowi pismo Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (RDC.600.48P.2.2025) zawierające informacje o powołaniu mnie przez Radę Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na posiedzeniu w dniu 19 grudnia 2024 r. na Recenzentkę rozprawy doktorskiej Pani mgr Dominiki Nieć pt. „Aktywność społeczna organizacji a jej wizerunek na lokalnym rynku pracy na przykładzie Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o.”.

Podstawę prawną recenzji stanowi Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668, z późn. zm.).

II. Kryteria oceny

Przy ocenie rozprawy doktorskiej Pani mgr Dominiki Nieć jako podstawę przyjęto następujące kryteria: wybór i znaczenie podjętej tematyki; poprawność formułowania celów, problemów badawczych, hipotez; zastosowane metody, techniki, narzędzia badawcze; wykorzystane źródła; struktura i treść merytoryczna rozprawy; strona formalna dysertacji.

III. Wybór i znaczenie podjętej tematyki

Współczesne organizacje funkcjonują w dynamicznym otoczeniu, w którym istotną rolę odgrywa nie tylko efektywność ekonomiczna, sprawność działania, ale również zaangażowanie społeczne. Aktywność społeczna przedsiębiorstw, realizowana jest często poprzez działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Budowanie przez organizacje partnerstwa z instytucjami publicznymi, czy też wspieranie inicjatyw lokalnych, jako elementy ich aktywności społecznej wpływają na ich postrzeganie przez interesariuszy. Szczególnie istotnym aspektem tego zjawiska jest oddziaływanie na wizerunek organizacji jako pracodawcy, co może determinować ich pozycję na lokalnym rynku pracy. Problematyka powiązania aktywności społecznej organizacji (ASO) z ich wizerunkiem na lokalnym rynku pracy jest istotna z wielu powodów. Po pierwsze, na konkurencyjnym rynku pracy organizacje muszą koncentrować się nie tylko na pozyskiwaniu, ale także na utrzymywaniu wykwalifikowanych pracowników. Po drugie, rosnąca świadomość społeczna oraz zmieniające się oczekiwania pracowników, szczególnie przedstawicieli młodszych pokoleń powodują, że aspekty etyczne i społeczne działalności podmiotów stają się istotnym kryterium wyboru pracodawcy. Po trzecie, aktywność społeczna organizacji przyczynia się do budowania ich reputacji, a poprzez to wizerunku i w konsekwencji marki, co może stanowić jeden z kluczowych czynników przewagi konkurencyjnej.

Badania wskazują, że organizacje aktywnie angażujące się w działania prospołeczne są postrzegane jako bardziej atrakcyjne na rynku pracy. Wizerunek odpowiedzialnego pracodawcy przyciąga kandydatów poszukujących stabilnego zatrudnienia w organizacji utożsamianej z wartościami, takimi jak troska o środowisko naturalne, wspieranie społeczności lokalnej, czy promowanie etycznych praktyk biznesowych. Ponadto, angażowanie pracowników w projekty społeczne wpływa pozytywnie na ich motywację, lojalność oraz identyfikację z organizacją.

Można zatem przyjąć, że w kontekście rosnącej konkurencyjności na rynku pracy oraz wzrastających oczekiwań społecznych wobec organizacji, działalność prospołeczna staje się nie tylko narzędziem budowania pozytywnego wizerunku, ale także strategicznym elementem zarządzania zasobami ludzkimi. Organizacje, które angażują się w działania na rzecz społeczności lokalnych, zyskują przewagę konkurencyjną w zakresie przyciągania i zatrzymywania talentów. W konsekwencji związek między aktywnością społeczną organizacji a jej wizerunkiem na rynku pracy stanowi istotny obszar badań, mający bezpośrednie przełożenie na praktykę zarządzania.

Mając na względzie powyższe uznać należy, że tematyka podjęta w rozprawie jest aktualna i ważna zarówno z perspektywy teoretycznej, jak i praktycznej. Mieści się

w krajowych i międzynarodowych bieżących nurtach badawczych. Podjęty temat jest dysertabilny, określa w sposób jednoznaczny zakres opracowania.

Istnieje wiele pozycji literatury przedmiotu poruszającej problematykę aktywności społecznej organizacji często rozpatrywanej w kontekście działań społecznie odpowiedzialnych podejmowanych przez organizacje, skierowanych ku interesariuszom wewnętrznym, jak i zewnętrznym. Działania takie mogą być postrzegane w różnorodny sposób między innymi budować markę organizacji, czyli także sposób postrzegania podmiotu przez swoich klientów, partnerów biznesowych, czy społeczność, która w przypadku organizacji związanych z rynkiem lokalnym, wywodząca się z danego regionu odgrywa szczególną rolę w wielu aspektach - także podaży pracy. Silna marka potrafi budować zaufanie, lojalność i pozytywne wrażenia, co jest kluczowe dla długoterminowego sukcesu organizacji. Jednym z elementów pozwalających na budowanie silnej marki jest kształtowanie pozytywnego wizerunku – autentycznego i wiarygodnego. Pomimo wielu opracowań naukowych poświęconych problematyce aktywności społecznej organizacji w kontekście wpływu na jej postrzeganie, wizerunek nie często tematyka ta powiązana jest z rynkiem pracy, tym bardziej lokalnym.

Wobec powyższego każde opracowanie naukowe służące poszerzeniu wiedzy z tego zakresu, porządkujące omawianą w dysertacji tematykę, pozwalające spojrzeć na poruszaną problematykę z innej perspektywy, niż dotychczas nam znana jest warte docenienia.

Konkludując: recenzowana rozprawa dotyczy interesującego i aktualnego problemu naukowego. Podjęty temat jest dysertabilny. Poruszana w dysertacji problematyka wpisuje się w tą, realizowaną w ramach dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

IV. Poprawność formułowania problemów badawczych, celów, hipotez

Przeprowadzone studia literatury przedmiotu, pozwoliły na zidentyfikowanie luki badawczej – jednak nie została ona dostatecznie wskazana przez Doktorantkę np. we wstępie pracy, co byłoby wskazane. Wskazane byłoby także wykazanie chociażby tabelaryczne potwierdzające dokonanie takiego przeglądu przez Autorkę (np. przegląd prac dostępnych w bazach naukowych Scopus, Google Scholar itp.), tym bardziej, iż napisała ona w pracy na s. 5, iż przeprowadziła studia literaturowe.

Doktorantka za cel główny dysertacji przyjęła wskazanie relacji pomiędzy aktywnością społeczną organizacji a jej wizerunkiem na lokalnym rynku pracy.

Celowi głównemu rozprawy podporządkowała pięć celów szczegółowych:

- 1) Wskazanie cech/elementów aktywności społecznej organizacji realizowanych na lokalnym rynku pracy.

- 2) Zidentyfikowanie podmiotów kształtujących aktywność społeczną organizacji.
- 3) Zdiagnozowanie lokalnego rynku pracy jako kluczowej determinanty aktywności społecznej organizacji.
- 4) Rozpoznanie wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy jako obiektów/podmiotów działalności wizerunkowej.
- 5) Rozpoznanie elementów procesu zarządzania wizerunkiem organizacji na lokalnym rynku pracy.

W pracy Doktorantka postawiła także następującą hipotezę główną: Rozwijanie aktywności społecznej organizacji pozytywnie wpływa na jej wizerunek na lokalnym rynku pracy. Dodatkowo sformułowała cztery hipotezy robocze:

- h1: Im intensywniejsza jest współpraca organizacji z oświatą, tym jej wizerunek na lokalnym rynku pracy jest silniejszy.
- h2: Im większe możliwości organizacja stworzyła do licznych aktywności sportowych na lokalnym rynku pracy, tym jej wizerunek jest silniejszy.
- h3: Im bardziej organizacja promuje i wzmacnia lokalne tradycje, tym jej wizerunek na lokalnym rynku pracy jest silniejszy.
- h4: Im bardziej promowana jest idea wolontariatu przez organizację, tym silniejszy jest jej wizerunek na lokalnym rynku pracy.

Autorka zapisała (...) Weryfikacja postawionych hipotez, a przez to realizacja przyjętego celu badawczego wymaga uzyskania odpowiedzi na postawione przez autorkę pytania, (...). (s. 149) – przy czym pytania (zakładam badawcze) nie zostały w pracy postawione.

W mojej ocenie w przedstawionej do recenzji rozprawie była także przestrzeń na sformułowanie problemu badawczego (jednego bądź kilku), który określiłby jakość oraz wymiar „niewiedzy” w podejmowanej w rozprawie problematyce. Tym bardziej, że być może było takie zamierzenie Autorki, gdyż zapisała ona (...) Problem poruszany w rozprawie doktorskiej jest złożony (wielowymiarowy), co oznacza, że powinien być rozpatrywany na wielu płaszczyznach. (...). (s. 5), a dodatkowo przeprowadziła ona badania jakościowe .

Konkludując: zarówno cel główny, cele szczegółowe, jak również hipotezy zostały postawione poprawnie, tworzą ze sobą spójną, logiczną całość, są zgodne z tytułem pracy. Realizacja celów szczegółowych, weryfikacja hipotez prowadzą do realizacji celu głównego rozprawy.

V. Zastosowane metody, techniki, narzędzia badawcze

Proces badawczy przeprowadzony przez Doktorantkę obejmował przegląd literatury przedmiotu z zakresu aktywności społecznej, wizerunku organizacji, rynku pracy ze szczególnym uwypukleniem rynku lokalnego, analizę dokumentacji, badania empiryczne



(jakościowe i ilościowe), opracowanie wyników badań stanowiących podstawę do sformułowania wniosków i rekomendacji praktycznych. Realizację procesu badawczego – skrótowo - Doktorantka przedstawiła w tabeli 8 (s. 153).

Na podstawie informacji ujętych w dysertacji trudno jest stwierdzić jakie badania były prowadzone najpierw ilościowe, czy jakościowe. Doktorantka nie określiła bowiem czasu ich trwania (dotyczy to także badań pilotażowych). Dodatkowo w tabeli 8 najpierw przedstawiła badania jakościowe, zaś opis rozpoczęła od badań ilościowych. Nie wskazała także celu badań jakościowych. Autorka ogólnie ujęła co oba badania miały umożliwić (s. 153).

Do przeprowadzenia badania ilościowego Autorka wykorzystała metodę sondażu diagnostycznego. Opracowała autorski kwestionariusz ankiety złożony z pięciu sekcji tj.: współpraca z oświatą, aktywność sportowa, lokalne tradycje, wolontariat, wizerunek. Każda sekcja kwestionariusza składała się z dwóch rodzajów pytań: pierwsze dotyczyły znajomości działań organizacji, drugie - opinii respondentów, które oceniano przy użyciu 5-stopniowej skali Likerta. Kwestionariusz zawierał pytania zamknięte. Na końcu kwestionariusza Autorka ujęła pytania pozwalające na uzyskanie informacji o zmiennych społeczno-demograficznych.

W opisie procesu badawczego brakuje informacji jaki był dobór próby (można przyjąć, że celowy, jednakże takich informacji Doktorantka nie podała). Brakuje także informacji jaki efekt miało badanie pilotażowe, na jakiej próbie było przeprowadzone.

Ostatecznie w badaniu ankietowym wzięło udział 293 respondentów: pracownicy Spółki - 48,1% (N=141), osoby niezwiązane zawodowo z kopalnią (interesariusze zewnętrzni – instytucje) – 26,6% (N=78) oraz byli emerytowani pracownicy Spółki – 25,3% (N=74). Badanie ilościowe zrealizowano w formie papierowej z uwagi na brak dostępności do elektronicznej poczty mailowej znacznej części respondentów.

Do opisanie charakterystyki badanej grupy Doktorantka użyła statystyk opisowych: średniej, mediany, odchylenia standardowego oraz wartości pierwszego i trzeciego kwartyła i zakresu. W przypadku danych kategorialnych, odpowiadających oryginalnym odpowiedziom w skali Likerta, rozkład częstości poszczególnych odpowiedzi przedstawiła, posługując się liczebnościami poszczególnych kategorii oraz ich rozkładem wyrażonym procentowo. Zastosowała także testy U Mann-Whitney, Kruskala-Wallisa (z testem post hoc Dunna i poprawką na wielokrotne testowanie Bonferroni), chi-kwadrat oraz Fishera. Do analizy zebranych danych wykorzystała eksploracyjną analizę czynnikową, confirmacyjną analizę czynnikową oraz diagram ścieżek SEM. Wszystkie obliczenia i wykresy wykonała z wykorzystaniem pakietu statystycznego R w wersji 4.2.0.

Do badań jakościowych Autorka zastosowała kwestionariusz złożony z 17 pytań. Badanie przeprowadziła wśród pięciu przedstawicieli instytucji działających w Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o., wśród których wymienić można przedstawicieli obszarów: HR, CSR, związków zawodowych oraz Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Górnictwa (SITG). Doktorantka nie podała informacji o sposobie jego przeprowadzenia.

Konkludując: zastosowane w rozprawie podejście badawcze jest poprawne. Przyjęte metody, techniki, narzędzia badawcze zostały prawidłowo dobrane. W części metodycznej nie ujęto niektórych istotnych informacji (dobór próby, czas trwania). Na podkreślenie zasługuje fakt przeprowadzenia zarówno badań jakościowych, jak i ilościowych. Wobec powyższego stwierdzam, że Doktorantka opanowała sztukę posługiwania się różnymi metodami, technikami i narzędziami badawczymi. Korzystała z nich w sposób adekwatny do analizowanego materiału.

VI. Wykorzystane źródła

Źródła wykorzystane w pracy stanowią reprezentatywny wybór dorobku z obszaru zarządzania. Część przywoływanych w dysertacji pozycji ma charakter interdyscyplinarny, uniwersalny.

Bibliografia została przygotowana zgodnie z obowiązującymi standardami. W pracy Doktorantka wykorzystła 169 pozycji literatury przedmiotu, 8 aktów prawnych oraz 47 źródeł internetowych. Znacząca liczba literatury przedmiotu wydana została przed 2018 r. (od 2018 r. – 17 pozycji). Podkreślić należy dobre przygotowanie teoretyczne Doktorantki bazujące na pracach polskich autorytetów naukowych z podjętej w dysertacji problematyki, jak również wskazać na jej znajomość zagranicznej literatury przedmiotu z przedstawianej w rozprawie tematyki.

VII. Struktura i treść merytoryczna rozprawy

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska w zakresie struktury i objętości spełnia przyjęte standardy. Treść dysertacji odpowiada jej tytułowi. Struktura pracy nie budzi zastrzeżeń - jest logiczna, transparentna i spójna. Jest ona podporządkowana realizacji celowi głównemu rozprawy. Dysertacja liczy 319 stron i obejmuje wykaz skrótów, wstęp, pięć rozdziałów, zakończenie, streszczenia w języku polskim i angielskim, bibliografię, spisy rysunków, tabel, wykresów oraz aneks, na który składają się 23 załączniki z czego załącznik 1 to autorski kwestionariusz ankiety, załącznik 2 - kwestionariusz wywiadu, załączniki 3-23 - zestawienia danych, wyników pozyskanych podczas badań.



We wstępie dysertacji Doktorantka krótko uzasadniła wybór tematu opracowania, zaprezentowała cel główny, cele szczegółowe, hipotezę, wskazała na wykorzystane metody, narzędzia, podmiot badawczy oraz przedstawiła treści ujęte w poszczególnych częściach pracy. Wstęp jest zwięzły, transparentny. Stanowi on adekwatne wprowadzenie do właściwej treści rozprawy. Zabrakło na co wskazano już wcześniej wyeksponowania zidentyfikowanej luki badawczej.

Trzy pierwsze rozdziały pracy stanowią jej podbudowę teoretyczną.

W rozdziale pierwszym Autorka zaprezentowała koncepcje istotne z perspektywy działań podejmowanych na rzecz kształtowania aktywności społecznej organizacji. Podrozdział pierwszy poświęciła koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, zwracając uwagę na różne ujmowanie jej istoty, czy też definicji. Następnie wskazała na podejście do interesariuszy w koncepcji CSR oraz odniosła się do postrzegania jej z perspektywy makro i mikro. Zasygnalizowała także kwestię implementacji koncepcji CSR do organizacji. Mając na względzie problematykę dysertacji warto byłoby zwrócić uwagę na obszary CSR, w tym szczególnie na obszar społeczny, w ramach którego należałoby mocniej uwypuklić kwestie relacji z interesariuszami (wraz z ich adekwatnym podziałem) i w ramach nich zaakcentować aspekty aktywności społecznej organizacji. Dodatkowo istotne byłoby podjęcie kwestii narzędzi jakimi dysponuje organizacja w ramach realizowanych działań społecznie odpowiedzialnych, które z pewnością wpisują się w podejmowanie aktywności społecznej przez organizacje. W treści podrozdziału Autorka mocno akcentowała podejście M. Hopkina do kwestii CSR, przy czym nie powołała się na ani jedną jego pozycję literatury. Doktorantka zapisała (...) Stąd, przyjmując stanowisko M. Hopkina, zagadnienie CSR należy traktować szerzej i omawiać zawsze z pozycji makro, z kolei termin aktywności społecznej organizacji należy traktować z pozycji mikro; dotyka bowiem bezpośrednio kwestii lokalnych. Autorka przychyliła się do tego stwierdzenia. (...). (s. 14). Prosiłabym Doktorantkę o ustosunkowanie się do tej kwestii, gdyż CSR jest koncepcją wdrażaną przez pojedyncze podmioty zatem czemu cytując: (...) CSR należy traktować szerzej i omawiać zawsze z pozycji makro (...)? W podrozdziale drugim Autorka przybliżyła zagadnienie dualnego rynku pracy jako podstawy percepcji rynku pracy, zwracając uwagę na powstanie tej koncepcji, jej główne założenie, w dalszej kolejności skupiając się pokrótce na dwóch odmiennych obszarach rynku pracy tj. rynku pierwotnym i wtórnym. Stwierdziła, iż (...) W literaturze wykazano także dwa sektory rynku pracy, pierwotny i wtórny o czym wspomniano powyżej. Kolejną koncepcją (przyp. Rec. rynku pracy pierwotnego i wtórnego) została rozszerzona na inne dyskryminowane grupy występujące na rynku pracy. Teorie te w głównej mierze wyjaśniają sytuację kategorii upośledzonych na rynku pracy przez samą jego strukturę (...). (s. 18). Prosiłabym Doktorantkę

o rozwinięcie tej myśli, szczególnie zwrócenie uwagi na te „inne teorie”, o których wspomniała. Podrozdział trzeci Autorka poświęciła koncepcji interesariuszy wskazując na jej powstanie, ujęcie definicyjne terminu „interesariusz”, główne założenia koncepcji, przyjmowane podziały interesariuszy oraz ich znaczenie dla podejmowanych przez organizacje działań. W podrozdziale czwartym przybliżyła koncepcję zrównoważonego rozwoju (ZR). Jak słusznie zauważyła (...) Aby zrozumieć istotę koncepcji sustainability w skali mikroekonomicznej, konkretnie w kontekście przedsiębiorstwa jako najmniejszego ogniwa odpowiedzialnego za osiągnięcie celu globalnego zrównoważonego rozwoju, przeanalizować należy proces zrównoważonego rozwoju w skali makroekonomicznej, od momentu tworzenia idei zrównoważonego rozwoju do momentu jego implementacji. (...). (s. 25). Wskazała na rozwój koncepcji ZR na przestrzeni lat od połowy XX wieku, podkreślając najważniejsze wydarzenia, które ją kształtowały, w tym konferencje Organizacji Narodów Zjednoczonych, szczyty, na których sformułowano najpopularniejszą definicję ZR tzw. „definicję Brundtland” (1987 r.), ustanowiono m. in. Agendę 21 (1992 r.), przyjęto 8 celów ZR (2000 r.), Agendę 2030 wskazującą na 17 celów ZR (2015 r.). Następnie odniosła się do przeniesienia koncepcji zrównoważonego rozwoju na poziom mikroekonomiczny – z uwagi na zakres tematyczny dysertacji problematyka ta powinna zostać ujęta szerzej, aniżeli tylko zasygnalizowana. W podrozdziale piątym Doktorantka skupiła się na opisie koncepcji Green HR uwypuklając jej istotę, cele, implementację. Słusznie podkreśliła jej powiązania z koncepcją ZR. Podrozdział szósty stanowi podsumowanie chronologicznie pojawiających się koncepcji, idei wpływających na kształtowanie się wizji aktywności społecznej organizacji. Autorka przyjęła różny punkt odniesienia np. w przypadku CSR kształtowanie się podwalin pod koncepcję CSR, zaś w przypadku ZR przyjęcie definicji, nie zaś początki tworzenia się koncepcji. Jak sama wskazała w treściach rozdziału pierwszego większość przywoływanych koncepcji było powiązanych z koncepcją ZR, do niej się odwoływało, zatem wydaje się właściwe, aby ona stanowiła tą, podstawową dla kształtowania się aktywności społecznej organizacji. Ona zatem winna być tą, stawianą na pierwszym miejscu. Jeśliby nie przyjmować ujęcia chronologicznego a kierować się powiązaniami pomiędzy koncepcjami to koncepcja dualnego rynku pracy winna być omówiona jako ostatnia, zaś po koncepcji CSR (następującej po koncepcji ZR) powinna być umiejscowiona koncepcja interesariuszy, gdyż stanowi ona jeden z jej fundamentów.

W rozdziale drugim Doktorantka opisała podstawowe zagadnienia związane z problematyką zarządzania wizerunkiem organizacji z perspektywy rynku pracy. W podrozdziale pierwszym skupiła się na wykazaniu powiązań występujących pomiędzy terminami „reputacja” i „tożsamość”, a pojęciem „wizerunek” wykazując, iż często te trzy pojęcia mylnie traktowane są jako synonimiczne, bowiem „reputacja” i „tożsamość” stanowią

składowe wizerunku. Przedstawiła elementy wpływające na kształtowanie wizerunku, następnie krótko przybliżyła genezę tego pojęcia oraz dokonała przeglądu różnych definicji, ujęć, podejść do pojęcia „wizerunek”, w tym w odniesieniu do terminów „wizerunek organizacji” oraz „wizerunek przedsiębiorstwa”. W kontekście treści pracy słusznie podkreśliła, iż (...) Z przytoczonych definicji wyłania się obraz wizerunku obejmujący dwie grupy odbiorców - interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Nasuwa się zatem wniosek, aby uwzględnić obie grupy interesariuszy w polityce wizerunkowej organizacji. (...). (s. 53). Jednocześnie wskazując, że (...) Dla sprawdzania poprawności realizacji bieżących i przyszłych działań wizerunkowych konieczny jest jasny i konkretny sposób zdefiniowania zagadnienia. (...). (s. 53- 54), przy czym sama nie określiła, jaką definicję przyjmuje za tą, najważniejszą, podstawową dla realizacji celu głównego dysertacji. Zatem jak należy rozumieć wizerunek oraz wizerunek organizacji w kontekście rozważań prowadzonych w dysertacji i dlaczego akurat tak? Tak kwestia winna być dookreślona. W podrozdziale drugim opisała różne klasyfikacje wizerunku. W podrozdziale trzecim skupiła się na aspektach związanych z zarządzaniem wizerunkiem organizacji na rynku pracy, odnosząc się do głównych funkcji zarządczych tj. planowania, organizowania, kierowania (podkreślając szczególną rolę procesu komunikowania) oraz kontrolowania. W części opisującej kontrolowanie Doktorantka zapisała (...) W systemach jakości współczesnych organizacji istotną rolę odgrywają: norma zapewniająca jakość, ISO 26000 Guidance on Social Responsibility, (...). (s. 63). Jaki jest tego kontekst? Dlaczego systemy jakości i norma ISO 26000 odnosić się ma jedynie do tej funkcji w kontekście zarządzania wizerunkiem? W dalszej kolejności Autorka przytoczyła różne podejścia badaczy do zarządzania wizerunkiem (J. Tkaczyk, E. Bombiak, Ch. J. Fombrun). W podrozdziale czwartym opisała oczekiwania interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych względem organizacji. Następnie wskazała na podejmowane działania wizerunkowe przez organizacje względem jej interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych nawiązując m. in. do tych, realizowanych przez organizacje społecznie odpowiedzialne. W podrozdziale piątym przybliżyła terminy, zagadnienia związane z lokalnym rynkiem pracy. Rozpoczęła od opisu rynku pracy, w dalszej kolejności przedstawiła kilka interpretacji terminu „lokalny rynek pracy” – co istotne, a czego brakowało przy innych przywoływanych ważnych terminach wskazała definicję lokalnego rynku pracy, którą przyjęła za podstawową na potrzeby dysertacji, ujęła także jego istotę i cechy. Słusznie zwróciła uwagę w kontekście rynku pracy na zagadnienie społeczności lokalnej jako interesariusza zewnętrznego, przedstawiając wybrane aspekty i definicje istotne z perspektywy treści rozprawy. W podrozdziale szóstym odniosła się do aktywności społecznej organizacji jako elementu mającego wpływ na kształtowanie jej wizerunku na lokalnym rynku pracy. Co ważne nawiązała do koncepcji, które zostały omówione

w rozdziale pierwszym dysertacji, wskazując na ich oddziaływanie na aktywność społeczną organizacji. Kolejność omawianych koncepcji jest inna niż ta, przyjęta w rozdziale pierwszym – bardziej adekwatna tj. Doktorantka rozpoczęła od koncepcji ZR, następnie ujęła koncepcję CSR itd. zatem już na tym etapie wpisała się w poczynione przeze mnie uwagi przy ocenie rozdziału pierwszego. W dalszej części podrozdziału opisała cztery poziomy zaangażowania organizacji w aktywność społeczną, wskazała także na elementy kształtujące wizerunek organizacji na lokalnym rynku pracy.

W rozdziale trzecim Doktorantka przybliżyła zagadnienie aktywności społecznej organizacji z perspektywy podstawowych jej elementów. W podrozdziale pierwszym dokonała analizy różnych podejść do definiowania terminu „aktywność społeczna organizacji” stwierdzając, że (...) brak jest jednak pełnej definicji aktywności społecznej organizacji. Wydaje się, że to termin, który jest w trakcie uzgadniania definicji. (...). (s. 88). Autorka po dokonanych przeglądzie literatury przedmiotu w zakresie definicji, istoty, cech pojęcia „aktywność społeczna” (m. in. S. Widerszpila, J. Kulpińskiej, M. Słowika), jak również zagadnień z zakresu społecznego zaangażowania przedsiębiorstw (w kontekście CSR, czy też z perspektywy: organizacji Forum Odpowiedzialnego Biznesu, World Economic Forum, jak i badaczy np. C.O. Yekini, M. Kwiecińska) stworzyła autorską definicję terminu „aktywność społeczna organizacji” (s. 101). Słusznie podkreśliła, iż (...) zagadnienie społecznej aktywności biznesu, a konkretnie społecznego zaangażowania przedsiębiorstw, pewnymi elementami kształtuje obraz zagadnienia ASO, ale w wyniku różnic nie można mówić o koherencji obydwu form aktywności. (...). (s. 98). Wskazała także zarówno cechy wspólne, jak i różnice występujące pomiędzy programem społecznego zaangażowania przedsiębiorstw a aktywnością społeczną. W podrozdziale drugim zidentyfikowała i opisała elementy aktywności społecznej organizacji tj. mecenat, sponsoring i wolontariat. Szczególnie warto podkreślić jest opracowane zestawienie elementów aktywności społecznej organizacji wraz ze wskaźnikami aktywności społecznej organizacji wpływającymi na jej wizerunek oraz uzyskiwanymi efektami wizerunkowymi przez organizacje (tabela 6., s. 111-112). Podrozdział trzeci Doktorantka poświęciła scharakteryzowaniu wybranych podmiotów aktywności społecznej organizacji. Jako pierwszy wymieniła Dział Personalny. Bardziej jednak skupiła się na opisie roli funkcji personalnej, aniżeli na samym dziale personalnym. Warty podkreślenia jest poruszony aspekt odniesienia funkcji personalnej do poszczególnych interesariuszy organizacji (tak wewnętrznych, jak i zewnętrznych). Drugim podmiotem aktywności społecznej organizacji wyodrębnionym i opisanym przez Doktorantkę był Dział ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. W tej części zbędne są treści dotyczące samej koncepcji, podbudowy teoretycznej (te należało ująć w 1.1.). Uwaga Doktorantki powinna być

skoncentrowana dokładnie na tym co zapowiadała, czyli na opisie roli, charakterystyce Działu ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Opisy działań podejmowanych w ramach CSR, czy narzędzi powinny być dokonane z perspektywy pracy Działu. Warto także dodać, że w wielu organizacjach pomimo, iż są organizacjami z wdrożoną koncepcją CSR brak jest Działu ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, a jego role przejmują często działy HR, PR czy też inne komórki. Trzecim podmiotem opisywanym przez Autorkę w ramach podejmowanej aktywności społecznej organizacji były związki zawodowe. W podrozdziale czwartym przybliżyła funkcje i zadania opisanych w podrozdziale trzecim podmiotów aktywności społecznej organizacji wynikające z regulacji formalnych, aktów prawnych (Dział Personalny, związki zawodowe), normy ISO 26000 (Dział ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu) - co niejako koliduje z treściami ujętymi w 2.3. W podrozdziale piątym przedstawiła cechy wspólne partnerów społecznych tj. metodyczność, transparentność oraz cykliczność wskazując także na aspekty ich przenikania się.

Konkludując: walorem rozdziałów teoretycznych jest prowadzony logiczny wywód oparty o przeprowadzoną, poprawną analizę literatury przedmiotu, stanowiący dobrą podbudowę do części badawczej dysertacji. Przeprowadzone rozważania świadczą o umiejętności analizowania źródeł naukowych przez Doktorantkę. Dokonany przegląd literatury jest samodzielny i krytyczny. Słabością części teoretycznej jest tendencja Autorki do powielania treści, czy też brak konsekwencji w dokonywaniu podsumowań, „domykaniu” podejmowanych wątków - braku komentarza (jest to widoczne w rozdziałach pierwszym i drugim).

W rozdziale czwartym Doktorantka ujęła metodyczne aspekty badań własnych. W podrozdziale pierwszym przedstawiła cele, zakres badań, hipotezy (do tych aspektów odniosłam się w części IV recenzji). W podrozdziale drugim zaprezentowała stworzony model badawczy wpływu aktywności społecznej organizacji spójny z tym, co stworzyła podczas opracowania części teoretycznej (zob.: rysunek 11., s. 102, tabela 6., s. 111-112). W podrozdziale trzecim opisała zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze (do tych aspektów odniosłam się w części V recenzji). Tytuł podrozdziału jest niepełny – powinien zawierać także „metody”. W podrozdziale czwartym dokonała charakterystyki podmiotu badania (ujęty tytuł podrozdziału wydaje się nie do końca adekwatny). Autorka ma tendencję do powielania informacji: przykładowo liczbę osób zatrudnionych ujmuje na s. 162, s. 163, s. 164, s. 166, itd. W podrozdziale piątym przybliżyła lokalny rynek pracy opisując gminę Krzeszowice (m. in. liczbę mieszkańców, podmioty gospodarki narodowej na terenie gminy Krzeszowice w latach 2017-2021, poziom bezrobocia w gminie Krzeszowice w latach 2017- 2023, funkcjonowanie innych podmiotów tj. samorządowych jednostek oświatowych).



Rozdział piąty Doktorantka poświęciła zaprezentowaniu przeprowadzonych badań własnych. W podrozdziale pierwszym ujęła działania ASO podejmowane przez Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. skierowane do interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych, jak również wymieniła działania współrealizowane przez organizacje związkowe działające przy Kopalni. W podrozdziale drugim scharakteryzowała respondentów biorących udział w badaniu ilościowym. W podrozdziale trzecim opisała przeprowadzoną analizę rzetelności. W kontekście charakteru rozdziału piątego analiza rzetelności mogłaby stanowić załącznik, nie zaś podrozdział. W podrozdziale czwartym Doktorantka zawarła pogrupowane w pięć sekcji (współpraca organizacji z oświatą, aktywność sportowa, lokalne tradycje, wolontariat, wizerunek) odpowiedzi udzielone przez respondentów w badaniach ilościowych. Dane ujęła procentowo. Niestety Doktorantka nie podsumowała wyników, nie skomentowała ich. W podrozdziale piątym przedstawiła model SEM wraz z wynikami, jak też z przeprowadzoną analizą mediacji. Zabrakło jednak opisu budowy modelu, przeprowadzonych po kolei działań, wykorzystywanych analiz (częściowy opis ujęto w przypisie 357). Tabela 26 (s. 213) w moim przekonaniu powinna być ujęta jako załącznik. W podrozdziale szóstym przedstawiła wyniki badań jakościowych (tabela 29., s. 218-227). Podsumowanie, komentarze do wyników badań jakościowych ujęte przez Doktorantkę były bardzo ogólne – takich spodziewamy się w zakończeniu, podsumowaniu pracy, nie zaś przy analizie wyników. W podrozdziale siódmym ujęła wnioski z badań (11) i rekomendacje dla praktyki. Doktorantka zapisała iż, (...) Ich realizacja wymagała uzyskania odpowiedzi na szereg pytań badawczych. Przeprowadzone badania empiryczne pozwoliły na uzyskanie odpowiedzi na zadane pytania, (...). (s. 229). W pracy nie postawiono jednak pytań badawczych.

Konkludując: treści ujęte w części empirycznej rozprawy zostały przedstawione czytelnie. Doktorantka wyciągnęła z zaprezentowanych wyników badań w końcowym podrozdziale rozdziału piątego uprawnione wnioski, zrealizowała postawione cele przyporządkowane do części empirycznej pracy, zweryfikowała postawione hipotezy.

W zakończeniu Autorka sprawnie i rzeczowo podsumowała prowadzone w rozprawie rozważania. Odniosła się do postawionych celów, hipotez. Wskazała na ograniczenia prowadzonego procesu badawczego. Zwróciła uwagę na możliwość podjęcia dalszych badań w zakresie podjętej w dysertacji problematyki.

Konkludując: przyjęte w dysertacji cele główne i szczegółowe zostały zrealizowane, hipotezy zweryfikowane.

VIII. Strona formalna dysertacji

Rozprawa doktorska spełnia wymogi formalne stawiane tego typu pracom i jest dobrze przygotowana pod względem edytorskim. Dysertacja napisana została językiem komunikatywnym, w sposób logiczny i czytelny. Używana w pracy terminologia jest zgodna z obowiązującą w literaturze przedmiotu. Autorka swobodnie posługuje się językiem naukowym, choć w pracy pojawiają się drobne niedociągnięcia interpunkcyjne, stylistyczne, gramatyczne, literówki np. (...) identyfikujący główne elementów aktywności (...). (s. 150), (...) aktywność społeczną (...). (s. 83), formy osobowe (...) tu jednak przytoczę (...). (s. 13).

W przypadku nielicznych przypisów brakuje numerów stron. Autorka ma tendencję do powtórzeń wyjaśniania używanych skrótów np. CSR zob. s. 7, s. 9, s. 10, s. 39, s. 92, s. 119 itd. Także miejscami używa błędnie terminu „firma”.

Powyższe wskazanie niedoskonałości nie mają wpływu na ogólny pozytywny odbiór pracy. Wystąpienie części niedoskonałości edytorsko - formalnych pracy (np. interpunkcyjnych) jest jak najbardziej naturalne przy tak obszernych opracowaniach.

Autorka zadbała o graficzną stronę dysertacji. Ujęte w dysertacji rysunki i tabele są czytelne i starannie przygotowane. Rozprawa zawiera 28 rysunków, 29 tabel oraz 2 wykresy. Obiekty te są powiązane z tekstem i zwiększają przejrzystość prezentowanych treści. Wydaje się niepotrzebnym wskazywanie w tekście „poniższa” tabela, „powyższy” rysunek (s. 56) itp., gdyż Autorka powołuje się na konkretne numery tabel, rysunków w tekście, a takie sformułowania miejscami wprowadzają zbędne zamieszanie np. (...) Analizując poniżej zawarte Tabela 15, Tabela 16, Tabela 17, Tabela 18 Tabela 19 (...). (s. 176), podczas gdy są one umiejscowione na s. 177.

Konkludując: ogólne wrażenie w obszarze oceny strony formalnej pracy jest pozytywne.

IX. Konkluzja

Zgodnie z ustawą art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018, poz.1668 z późn. zmianami) praca doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie. W mojej opinii praca doktorska Pani mgr Dominiki Nieć pt. „Aktywność społeczna organizacji a jej wizerunek na lokalnym rynku pracy na przykładzie Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o.”. napisana pod kierunkiem prof. UEK dr hab. Alicji Miś oraz dr. Grzegorza Łukasiewicza pełniącego funkcję promotora pomocniczego spełnia powyżej wskazane wymogi. Wobec powyższego **zwracam się z wnioskiem o dopuszczenie Doktorantki do kolejnych etapów postępowania.**

dr hab. Ewa Mázur-Wierzbicka, prof. US

