Społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze zatrudnienia

Błażej Balewski[36]
Andrzej Janowski[37]

Streszczenie

Podstawowym, wstępnym zagadnieniem badawczym, dotyczącym aspektów społecznej odpowiedzialności biznesu jest określenie przestrzeni, dobrowolnego uwzględniania przez organizację aspektów społecznych i ekologicznych (Gazeta IT, 2005). Wstępnym warunkiem koniecznym, badania poziomu wdrażania idei społecznej odpowiedzialności biznesu, jest zatem dokonanie analizy obszarów funkcjonowania przedsiębiorstwa, w kontekście ich związku z ekologią i zjawiskami społecznymi, bądź psychologicznymi.

Wstęp

Urzeczywistnianie celów, większości organizacji funkcjonujących na rynku, zachodzi najczęściej wskutek wykonania na jej rzecz określonej pracy, czyli celowej czynności społecznej zaspakajającej potrzeby, wyznaczonej strukturą grupy i wymagającej współpracy (ibidem, s.10-11).
Warunkiem koniecznym, do wykorzystania przez przedsiębiorstwo tej formy aktywności ludzkiej, jest zatem zatrudnienie osób. Wbrew potocznej opinii, zatrudnienie nie jest jednak jednostkowym aktem zawarcia umowy pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą. Redukcjonizmem jest też, ujmowanie przez ekonomistów zatrudnienia jedynie jako liczby miejsc pracy lub osób pracujących w jakiejś organizacji, bądź branży.

1. Istota zatrudnienia

Wyjaśniając istotę zatrudnienia, należy bowiem pamiętać, że nie jest ono domeną jednej dyscypliny nauki, bądź jednego z jej pól badawczych, lecz jako realne zjawisko może i winno być rozpatrywane interdyscyplinarnie. Co

[36] Dr nauk ekonomicznych, Wyższa Szkoła Kadr Menedżerskich w Koninie
[37] Dr nauk ekonomicznych, Wyższa Szkoła Kadr Menedżerskich w Koninie

umożliwiłoby ujmowanie zatrudnienia jako jedno ze zjawisk zachodzących na rynku pracy, będące formą zrównoważenia podaży pracy i popytu na pracę (A. Francik A., A. Pocztowski A., 1993), której towarzyszą elementy zjawisk społecznych (K.W. Rothschild, 1993).
Szerokie, zmierzające do wdrożenia idei interdyscyplinarności, rozumienie zagadnienia zatrudnienia pozwala zauważyć, że to właśnie obszar ustawicznego równoważenia podaży i popytu na pracę, zachodzącego na tzw. wewnętrznym rynku pracy, może być przestrzenią uzewnętrzniania idei CSR[38].

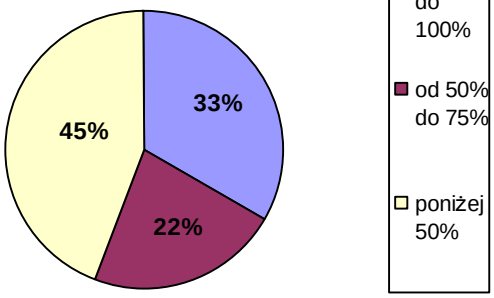
2. Występowalność społecznej odpowiedzialności biznesu w obszarze zatrudnienia – analiza wyników badań

Ograniczeniem stopnia występowalności, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w obszarze zatrudnienia, jest jednak ujęcie dobrowolności uwzględniania przez nie aspektów społecznych i ekologicznych, związanych bezpośrednio z tą przestrzenią funkcjonowania przedsiębiorstwa.
Dążenie do określenia istoty dobrowolności nie jest działaniem nowym. Zajmowali się nim wcześniej przedstawiciele różnych dyscyplin, w tym zwłaszcza filozofowie (Św. Augustyn) i etycy (K. Wojtyła, 1983). Ich analizy, choć wskazywały obszary, w których dobrowolność nie występuje (B. Markiewicz, 1988) lub wiązały jej istotę z wolnością w sensie praktycznym, jako możnością zrobienia tego co się chce (T. Kotarbiński, 1985), to w praktyce nie podejmowały jednak bezpośrednio zagadnienia stopnia występowania dobrowolności w obszarze zatrudnienia.
W związku z powyższym, otwartym pozostaje problem stopnia dobrowolnego uwzględniania w obszarze zatrudnienia aspektów ekologicznych i społecznych. Rozwiązaniu tego problemu miały posłużyć przeprowadzone badania. Ich przedmiotem było:
- rozpoznanie skali podmiotowego traktowania każdego z pracowników,
- poznanie poziomu dobrowolności uwzględniania aspektów społecznych w złożonym strumieniu decyzji kadrowych, podejmowanych w przedsiębiorstwie;
- rozpoznanie stopnia transparentności procesów i zjawisk z obszaru zatrudnienia;
- wskazanie skali działania na rzecz rozwoju poziomu kompetencji i talentów w środowisku, w którym działa organizacja.
- określenie stopnia wykraczania poza normy, określające w sposób szczegółowy aspekty relacji zatrudniania osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych.

[38] Corporate Social Responsibility

Metodykę procedury badawczej oparto na autorskiej koncepcji badania kwestionariuszowego. Z kolei analiza zebranych danych, prowadzona była na kanwie przypisania udzielonym odpowiedziom określonych wag ze zbioru {-1,0,1}.
Nawet pobieżna analiza danych, pozyskanych w toku badań, pozwala zauważyć, iż skala urzeczywistnienia założeń koncepcji jest niejednolita. Zróżnicowanie potwierdza jednak prawdziwość słów T. Kotarbińskiego, iż szacunek i pogarda podlegają wszak stopniowaniu i można w większym lub w mniejszym stopniu na nie swym postępowaniem zasługiwać (T. Kotarbiński, 1985, s.59).
Próg szacunku, wynikający z wdrożenia podstawowego postulatu społecznej odpowiedzialności biznesu w obszarze zatrudnienia, jakim jest podmiotowe traktowanie pracowników, przekroczyły wszystkie przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniach. Suma wag przypisanych udzielonym odpowiedziom pokazuje jednak, że wśród badanych społecznie odpowiedzialnych organizacji, można wyodrębnić grupy: przodowników / liderów, opiekunów spolegliwych oraz outsiderów CSR-u.

Rys.1. Rozkład sumy wag przypisanych udzielonym odpowiedziom

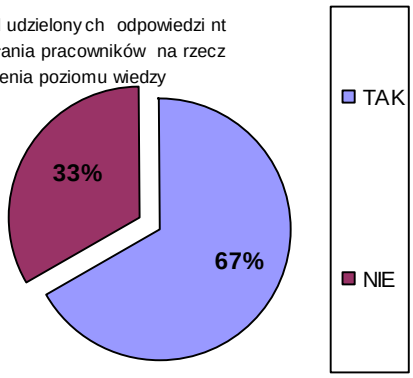


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Wśród wyodrębnionych grup, wyjątkowo cenić należy przodowników i opiekunów spolegliwych, czyli organizacje, które zrobią wszystko, co do nich należy. Jednocześnie też nie należy wymagać, aby wszyscy byli liderami, wystarcza wszak, że się nie zasłużyło na hańbę, gdyż uwzględnione zostają aspekty społeczne i ekologiczne, w wiązce transparentnych decyzji personalnych.
Podział na grupy liderów, opiekunów spolegliwych i outsiderów, wśród społecznie odpowiedzialnych organizacji uczestniczących w badaniach, widoczny w ogólnej ocenie poziomu uwzględniania w działalności operacyjnej aspektów społecznych i ekologicznych, nie zachodzi jednak w toku analiz cząstkowych.

Analiza działań na rzecz rozwoju poziomu kompetencji i talentów w organizacji oraz w środowisku, w którym działa organizacja, wskazuje bowiem polaryzację przedsiębiorstw.
Na jednym z biegunów znajdują się te organizacje, które wspierają rozwój umiejętności i poziomu wiedzy swoich pracowników oraz wdrażają programy zarządzania i rozwoju talentów, na drugim zaś te, które takich działań nie podejmują.

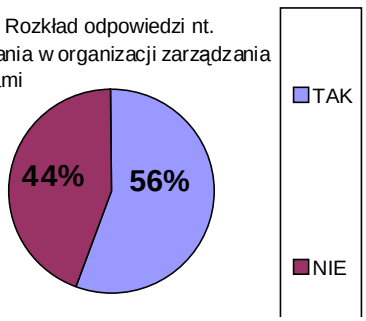
Rys.2. Rozkład udzielonych odpowiedzi nt wspierania działania pracowników na rzecz podniesienia poziomu wiedzy



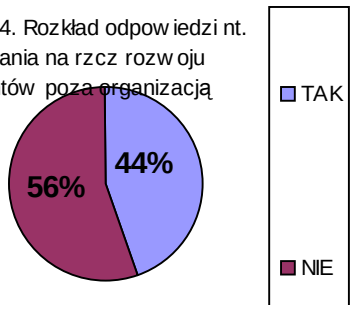
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Szczegółowa analiza pozyskanych informacji pozwala też zauważyć iż biegun utworzony przez przedsiębiorstwa urzeczywistniające troskę o rozwój potencjału ludzkiego organizacji jest bardziej wyrazisty. Tworzy go bowiem większa liczba firm.

Rys.3. Rozkład odpowiedzi nt. wdrażania w organizacji zarządzania talentami



Rys.4. Rozkład odpowiedzi nt. działania na rzcz rozwoju talentów poza organizacją

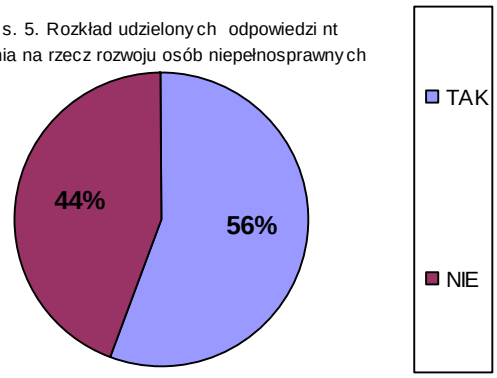


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Zróżnicowanie jest ponadto widoczne zarówno w dobrowolnym zaangażowaniu na rzecz pozyskiwania i rozwoju talentów w organizacji jak i poza nią. W opinii

autorów wskazuje ono na ustawiczny wzrost natężenia postrzegania organizacji i jej otoczenia, jako obszarów o charakterze sieciowym (K. Perechuda, 2006).
Różnorodność dobrowolnego uwzględniania aspektów społecznych, w działalności operacyjnej badanych przedsiębiorstw, dostrzegalna jest również w stopniu wykraczania poza normy, określające w sposób szczegółowy działania na rzecz rozwoju osób niepełnosprawnych.

Rys. 5. Rozkład udzielonych odpowiedzi nt działania na rzecz rozwoju osób niepełnosprawnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Obecnie obowiązujące normy prawa pracy, w sposób szczegółowy regulują ilościowe relacje zatrudniania osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych[39]. Regulacje prawne w mniejszym stopniu jednak objęły jakościowy wymiar oddziaływania organizacji na rzecz osób niepełnosprawnych. Stąd też, w opinii autorów działanie na rzecz rozwoju tych pracowników, może być ujmowane jako przejaw etycznie ukierunkowanego *robienia tego co się chce.*
Innymi dziedzinami z obszaru zatrudnienia, w których mogą zachodzić przejawy urzeczywistniania idei społecznej odpowiedzialności biznesu, są działania organizacji na rzecz:

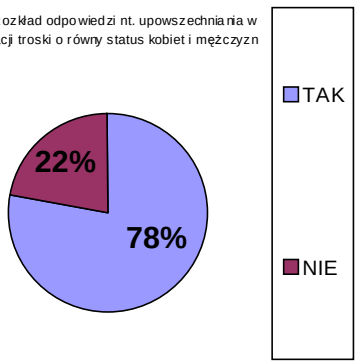
- pracowników w wieku przedemerytalnym (osób powyżej 50-tego roku życia),
- równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- równego traktowania obcokrajowców.

Zapisy prawne, w sposób jednoznaczny wskazują w tych dziedzinach formy aktywności, które organizacja jest zmuszona powziąć. Poza nimi jednak wszelka aktywizacja podmiotów, która może spowodować przyspieszenie modyfikacji

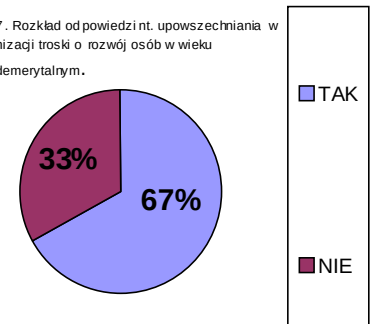
[39] Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r., o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U Nr 123, poz. 776/97, ze zm.)

(innowacji) w świecie uznawanych wartości, winna być postrzegana jako działalność godna miana *aktywności odzwierciedlającej ideę CSR*.

Rys.6. Rozkład odpowiedzi nt. upowszechniania w organizacji troski o równy status kobiet i mężczyzn



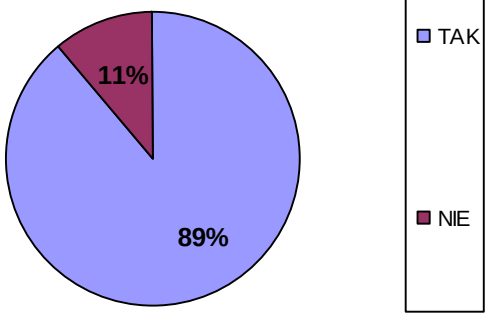
Rys.7. Rozkład odpowiedzi nt. upowszechniania w organizacji troski o rozwój osób w wieku przedemerytalnym.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Analiza wyników badań pozwala stwierdzić, że z taką aktywnością w dziedzinie upowszechniania troski o równy status kobiet i mężczyzn[40] oraz o rozwój osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, spotykamy się w znacznej większości przedsiębiorstw, tworzących Klub Partnera Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
Podobnie też kształtuje się poziom dobrowolnego działania, przez uczestniczące w badaniach przedsiębiorstwa, na rzecz równego traktowania obcokrajowców, zatrudnionych w tych organizacjach.

Rys.8. Rozkład udzielonych odpowiedzi nt działania na rzecz rozwoju obcokrajowców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

[40] Wymogi podstawowe dot. wdrażania działań urzeczywistniających ideę równego statusu kobiet i mężczyzn jest wiele, wśród nich zdaniem autorów na szczególną uwagę propagatorów idei CSR zasługuje raport Pt. Uwagi ogólne przyjęte przez Komitet Praw Człowieka. Na podstawie Artykułu 40, paragraf 4 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych. Załącznik - Uwagi ogólne No 28 RÓWNOŚĆ PRAW MĘŻCZYZN I KOBIET (Artykuł 3)

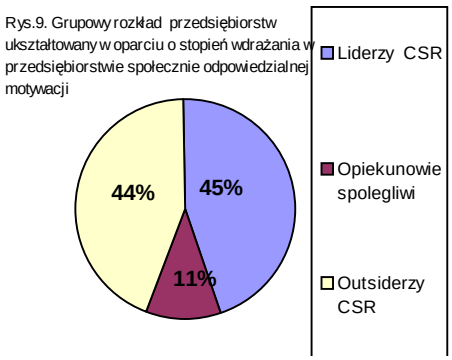
Poza oddziaływaniem na rozwój kompetencji i talentów, prowadzeniem działań na rzecz równego traktowania obcokrajowców oraz równego statusu kobiet i mężczyzn, w obszarze zatrudnienia istnieją również inne obszary, w których może być urzeczywistniana idea CSR.

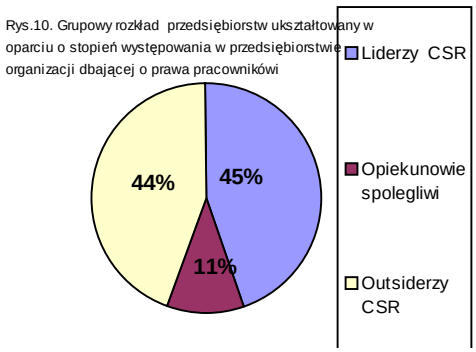
W toku badań zaobserwowano bowiem, iż uczestniczący w procesach wymiany rynkowej liderzy społecznie odpowiedzialnego biznesu i organizacje będące opiekunami spolegliwymi, w obszarze zatrudnienia dysponują możnością robienia tego co chcą, również w sferach

a) partycypacji decyzyjnej pracowników,
b) adaptacji społeczno-zawodowej w przedsiębiorstwie,
c) motywowania do efektywnej pracy,
d) „wyjścia" pracowników z organizacji,
e) kooperacji z organizacjami, których statutowym zadaniem jest dbałość o respektowanie praw pracowniczych.

Badania pozwoliły stwierdzić, iż w tych sferach manifestują się zwłaszcza: dobrowolność uwzględniania aspektów społecznych w złożonym strumieniu decyzji kadrowych, podejmowanych w przedsiębiorstwie oraz transparentność procesów i zjawisk z obszaru zatrudnienia.

Ich poziom nie jest jednak aż tak zadawalający, jak w przypadku skali występowania, w badanych przedsiębiorstwach, działań na rzecz upowszechniania idei równego statusu kobiet i mężczyzn oraz Polaków i obcokrajowców.





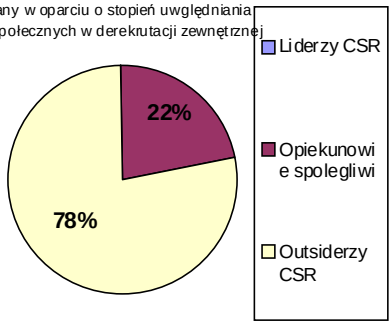
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Uczestniczące w badaniach przedsiębiorstwa, tworzące Klub Partnera AEP'u, nie stosują bowiem powszechnie społecznie odpowiedzialnej motywacji[41]. Oznacza to, że w procesie pobudzania osób do zachowywania się czynnie jak najczynniej, bez wydatkowania nadmiernej ilości energii i ponoszenia strat, większość z badanych przedsiębiorstw nie stosuje: powszechnego informowania o zasadach, stanowiących podwaliny systemu motywacyjnego w organizacji; preferowania zgodliwego współdziałania i awansowania pracowników w oparciu o sprawiedliwe, przejrzyste kryteria. Większość z nich nie posiada też systemu motywacyjnego opartego na czytelnych i jasno sformułowanych kryteriach.
Analiza wyników badań wskazuje również, iż badane przedsiębiorstwa nie umożliwiają ponadto rozwijania się w przedsiębiorstwach organizacji odpowiedzialnych za troskę o prawa pracownicze[42].
Innym aspektem z obszaru zatrudnienia, niekorzystnie wpływającym na skalę urzeczywistniania idei Corporate Social Responsibility, w przedsiębiorstwach tworzących Klub Partnera AEP, jest proces zewnętrznej derekrutacji ich personelu.

[41] Terminy motywacja i motywowanie pochodzą z języka łacińskiego od słowa *movere, moveo, movi, motum* co oznacza poruszanie się, ruch, drżenie, skakanie, krzątanie się i zachęcanie kogoś do czegoś. (Kumaniecki K., *Słownik łacińsko-polski*, PWN, Warszawa, 1984,s.316). Pod względem etymologicznym motywacja jest ściśle powiązana z energią, pobudzaniem do działania. Motywacja do pracy jest natomiast procesem, który aktywizuje zachowanie i sprawia, że przez dłuższy okres jednostka pragnie indywidualnie zaspokajać swoje potrzeby poprzez osiąganie i realizację zadań organizacyjnych, związanych z wykonywana pracą (G. Bartkowiak, Psychologia zarządzania, ZCO, Zielona Góra,2003.*)*

[42] Aspekt ten regulują w zakresie podstawowych wymogów m.in. następujące akty prawne: Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. 1985 nr 54 poz. 277 ze zm.)Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. 2002 nr 62 poz. 556 ze zm.); Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. 2001 nr 100 poz. 1080 ze zm.) i inne

Rys.11. Grupowy rozkład przedsiębiorstw ukształtowany w oparciu o stopień uwzględniania aspektów społecznych w derekrutacji zewnętrznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Badania wskazują bowiem, że tylko co piąte przedsiębiorstwo (22%) jest w tym zakresie organizacją, która uwzględnia w decyzjach o rozwiązaniu stosunku pracy, indywidualną sytuację życiową każdego z pracowników - zrobi wszystko, co do niej należy. Pozostała część badanych przedsiębiorstw, nie poddaje tego aspektu żadnym analizom i nie uwzględnia sytuacji rodzinnej zwalnianego pracownika.

Tabela 1. Pięć linii oceny sumienia

Poziom oceny	Charakterystyka oceny
Linia pierwsza	Obstawanie przy swoim mimo znoszenia bólu fizycznego i innych cierpień.
Linia druga	Szacunek zyskuje człowiek ofiarny, dobry dla innych.
Linia trzecia	Ceni się etyczną prawość, czyli postępowanie sprawiedliwe będące pochodną wypowiadania się prawdomównego i dotrzymywania danego słowa.
Linia czwarta	Ceni się ludzi opanowanych.
Linia piąta	Ceni się moralne sublimacje motywów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kotarbiński T., *Medytacje o życiu godziwym*, WP, Warszawa, 1985, s.154

Czynnikiem łagodzącym ewidentne naruszenie jednej z *pięciu linii ocen sumienia (T. Kotarbiński, 1985, s. 154),* jest równoczesne powszechne dokonywanie transparentnych, sprawiedliwych ocen pracy, zwalnianych pracowników (100%) oraz dotrzymywanie zobowiązań, podjętych w trakcie rekrutacji zwalnianego personelu (80%).

Zdaniem prowadzących badanie, przyczyn takiego stanu rzeczy upatrywać można m.in. w permanentnym dążeniu do racjonalizacji zatrudnienia oraz etapowym rozwoju moralnym potencjału ludzkiego badanych organizacji.

Rysunek 1. Etapy rozwoju moralnego

Poziom	Opis etapu
Pryncypialny	6. Kieruje się własnymi zasadami etycznymi, nawet jeżeli naruszają prawo. 5. Ceni prawa innych; podtrzymuje bezwzględne wartości i prawa, niezależnie od opinii większości.
Konwencjonalny	4. Utrzymuje porządek konwencjonalny, wypełniając przyjęte przez siebie zobowiązania. 3. Spełnia to czego oczekują od niego osoby z bliskiego otoczenia.
Prekonwencjonalny	2. Przestrzega przepisów, tylko jeżeli to leży w jego interesie. 1. Przestrzega przepisów, żeby uniknąć kary fizycznej.

Źródło: L. Kohlberg, *Essays in moral development: the philosophy of moral development*, Harper & Row, N.Y, 1981.

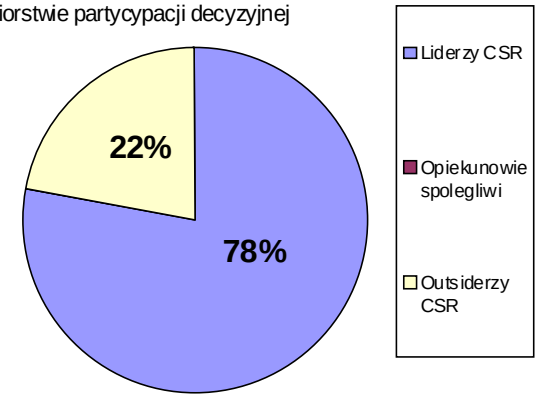
Zakończenie

Podejście uwzględniające istnienie pernamentnego rozwoju moralnego pozwala rokować, iż w niedalekiej przyszłości może nastąpić korzystna zmiana, w aspekcie upowszechniania w przedsiębiorstwach działalności organizacji, statutowo odpowiedzialnych za troskę o respektowanie praw pracowniczych oraz wzrostu znaczenia społecznie odpowiedzialnej motywacji.
Pogląd taki uzasadnia dodatkowo fakt, iż zbyt mała liczba liderów CSR-u w obszarach społecznie odpowiedzialnej motywacji i aktywności organizacji troszczących się o sprawy pracownicze, jest kompensowana[43] innymi sferami obszaru zatrudnienia.

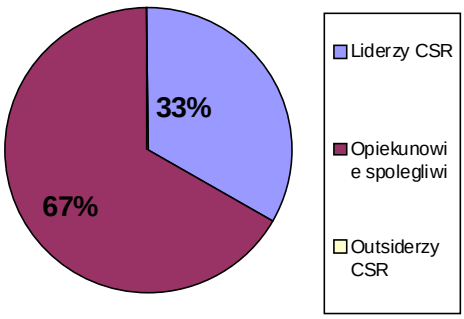
[43] Termin *kompensacja* pochodzi od łacińskich zwrotów compendium – 'skrót' i compensatio – 'wyrównywanie rachunków' (od compensare' – równoważyć. (Kopaliński W., Słownik wyrazów obcych, WP, Warszawa, 1985,s.223). Kompensacja w ujęciu psychologicznym to wyrównywanie własnych braków w jakiejś dziedzinie lub umniejszanie roli niepowodzeń, rzeczywistych lub subiektywnie odczuwanych, przez wzmożoną aktywność w innej dziedzinie lub doskonalenie pozytywnych cech. W literaturze istnieją podejścia niejednorodnego (Zawiślak A.M., *Pułapy i pułapki zarządzania*, Wydawnictwo Glob, Szczecin, 1984r.) lub zrównoważonego kompensowania

Zdaniem autorów należą do nich przede wszystkim, wysoki poziom partycypacji decyzyjnej pracowników Partnerów AEP w Poznaniu oraz prowadzone na szeroką skalę działania tych organizacji, na rzecz adaptacji społeczno-zawodowej ich pracowników.

Rys.11. Grupowy rozkład przedsiębiorstw ukształtowany w oparciu o stopień wdrażania w przedsiębiorstwie partycypacji decyzyjnej



Rys.12. Grupowy rozkład przedsiębiorstw ukształtowany w oparciu o poziom działań na rzecz adaptacji społeczno-zawodowej pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

---

cech (Zabłocka T., *Organizm – jednostka biologiczna*, Instytut Badań Pedagogicznych, Warszawa 1973). Autorzy w toku analizy przyjęli założenie występowania jednakowego (zrównoważonego) poziomu oddziaływania zjawisk korzystnych i niekorzystnych.

Spośród uczestniczących w badaniach przedsiębiorstw, tylko co piąte z nich nie charakteryzuje się możliwością wywierania wpływu przez pracowników na decyzje podejmowane przez kierujących organizacją. W pozostałych 4/5 (80 procentach) firm, obserwowany jest stan zgoła przeciwny.
Wskazuje to, że w ogromnej większości z organizacji zrzeszonych w tzw. Klubie Partnera AEP, strumień podejmowanych decyzji nasycony jest w wysokim stopniu, oddziaływaniem pracowników tych przedsiębiorstw.
Podobnie korzystnie, z punktu widzenia skali urzeczywistniania idei dobrowolnego uwzględniania w działalności operacyjnej przedsiębiorstw aspektów społecznych i ekologicznych, w badanych firmach, kształtuje się poziom działań na rzecz adaptacji społeczno-zawodowej ich pracowników. W co trzecim, z badanych przedsiębiorstw obserwuje się wykonywanie pracy przez nowo zatrudnionych pracowników, w oparciu o pomoc i wsparcie „opiekuna" oraz nastawienie do udzielania pomocy nowoprzyjętym pracownikom i respektowanie wartości uznawanych przez nowoprzyjętych pracowników. Dodatkowo na podkreślenie zasługuje fakt, że w gronie Partnerów AEP nie znajdują się organizacje, które nie respektowałby żadnego z elementów, wskazujących na prowadzenie działań na rzecz adaptacji społeczno-zawodowej ich pracowników.
Podsumowując wyniki przeprowadzonych badań występowania dobrowolnego uwzględniania aspektów społecznych i ekologicznych w obszarze zatrudnienia, należy podkreślić, iż wszystkie z organizacji spełniają warunek konieczny do uzyskania miana organizacji społecznie odpowiedzialnej. Takim warunkiem, w opinii badających, jest podmiotowe traktowanie każdego pracownika. Jednocześnie też badania wskazały, że istnieją obszary do implementacji dotychczasowych zdobyczy liderów CSR-u wśród innych przedsiębiorstw. Wśród nich zwłaszcza działania na rzecz uwzględniania aspektów społecznych w derekrutacji zewnętrznej oraz pozaorganizacyjnego oddziaływania na kształtowanie poziomu kapitału społecznego w regionie, w tym działań na rzecz rozwoju talentów.
Zdaniem autorów zwiększenie liczby *liderów CSR* oraz *społecznych opiekunów spolegliwych w biznesie*, może też przyczynić się do optymalizacji trajektorii rozwoju społeczno-gospodarczego. Zwiększenie stopnia uwzględniania przez organizacje biznesowe, w ich działalności operacyjnej aspektów społecznych i ekologicznych, zdaniem autorów, może przyczynić się bowiem do stopniowego redefiniowania pojęcia efektywności poprzez scalenie często odmiennych aspektów efektywności ekonomicznej i tego co jest naprawdę potrzebne człowiekowi (A.M. Zawiślak, 1984, s.84).

Literatura

Św. Augustyn, *Czy rzeczywiście istnieje doskonała sprawiedliwość?* (w:) Św. Augustyn, *Doskonała sprawiedliwość*, tł. ks. W. Eborowicz, Kuria Biskupia Pelplin, s.33-34
Bartkowiak G., Psychologia zarządzania, ZCO, Zielona Góra,2003
Green Paper for Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, 366 final,
Francik A., Pocztowski A. (1993), *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, AE w Krakowie, Kraków
Markiewicz B. (1988), Filozofia, WSiP, Warszawa, s.107
Kopaliński W., Słownik wyrazów obcych, WP, Warszawa, 1985,s.223
Kotarbiński T. (1985), *Medytacje o życiu godziwym*, WP, Warszawa
Kumaniecki K., *Słownik łacińsko-polski*, PWN, Warszawa, 1984,s.316
Perechuda K. (2006), *Sieciowe „zapadanie się" wartości przedsiębiorstwa*, SPSPiZ w Łodzi, tom VII, zeszyt 1
Rothschild K.W. (1993), *Employment, Wages and Income Distribution*, Critical Essays in Economics, Routledge, London
Wojtyła K. (1983), *Elementarz etyczny*, TN KUL, Lublin, s.89-92
Zawiślak A.M., *Pułapy i pułapki zarządzania*, Wydawnictwo Glob, Szczecin, 1984r
Zabłockaa T., *Organizm – jednostka biologiczna*, Instytut Badań Pedagogicznych, Warszawa 1973).

Bruksela 2001: za Gazeta IT Nr 9, 19 października 2005, http://www.gazeta-it.pl/etyka/git30/csr.html
Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r., o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U Nr 123, poz. 776/97, ze zm.)