

Głównym celem projektu jest określenie wpływu wewnętrznego i zewnętrznego **kapitału społecznego** przedsiębiorstwa na kształtowanie się autentycznego **zaangażowania pracowników** w projekty służące realizacji **zrównoważonego rozwoju**. Efektem realizacji projektu będzie model referencyjny kształtowania zaangażowania pracowników przedsiębiorstw w realizację zrównoważonego rozwoju.

Istnieje coraz pilniejsza potrzeba włączenia biznesu w realizację zrównoważonego rozwoju, rozumianego jako łączenie celów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych w procesie zaspokajania potrzeb przyszłych generacji. Cele ekonomiczne oznaczają osiągnięcie długookresowego wzrostu, w którym będą partycypować wszystkie grupy społeczne. Cele ekologiczne koncentrują się na ochronie środowiska i takim gospodarowaniu zasobami naturalnymi, które umożliwią ich zachowanie dla przyszłych pokoleń. Z kolei cele społeczne odnoszą się trwałej poprawy jakości życia obecnych i przyszłych generacji.

Popularna w teorii i praktyce biznesu koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (*corporate social responsibility* – CSR) jest coraz częściej poddawana w wątpliwość, a to głównie przez jej nierzadko pozorowany charakter i brak autentycznego zaangażowania w jej realizację ze strony przedsiębiorstw. Opinii publicznej znane są chociażby takie przypadki, jak praktykowanie przez firmy tzw. greenwashingu. Niemniej to właśnie przedsiębiorstwa wpływają nie tylko na rozwój gospodarczy, ale także na jakość życia społeczeństw oraz stan środowiska naturalnego.

W skutecznej realizacji celów zrównoważonego rozwoju kluczową rolę odgrywa człowiek, zatem bez zmiany zachowań ludzi w wymiarach: konsumpcyjnym, korporacyjnym, instytucjonalnym i społecznym nie może być mowy o ich osiągnięciu. W odniesieniu do przedsiębiorstw oznacza to, że podstawowym warunkiem **autentycznego zaangażowania w zrównoważony rozwój** jest zmiana postaw i wartości pracowników w kierunku sprzyjającym ich **autentycznemu zaangażowaniu w działania (projekty)** służące realizacji zrównoważonego rozwoju. Jednym z głównych założeń projektu jest to, że zaangażowanie to może być stymulowane przez **relacje zewnętrzne (międzyorganizacyjne)** przedsiębiorstwa.

Pomimo że kwestia zrównoważonego rozwoju absorbuje wielu badaczy, **wiedza** na jego temat na gruncie nauk o zarządzaniu ma nadal **głównie normatywny charakter**, a wiele **założeń pozostaje niepotwierdzonych empirycznie**. Istnieje zatem potrzeba badań nad istotą, mechanizmami i uwarunkowaniami realizacji tego rozwoju przez przedsiębiorstwa.

Oryginalność ujęcia problematyki opisanej w projekcie wynika m.in. z tego, że zakłada wykorzystanie koncepcji, które dotąd nie były wykorzystywane w jednym modelu badawczym. Są nimi m.in.:

- 1) model **kapitału społecznego** uwzględniający wymiary: strukturalny – relacyjny – poznawczy;
- 2) model **ARA** (*actors – resources – activities*) – zastosowany do opisanie relacji międzyorganizacyjnych; zgodnie z tym modelem relacja jest efektem procesu interakcji, gdzie aktorzy (pracownicy reprezentujący dwie strony relacji) podejmują wspólne aktywności (techniczne, administracyjne, handlowe itp.) oraz angażują potrzebne zasoby (technologiczne, materialne, wiedzy itp.) po to, aby rozwiązywać wspólne problemy i wykorzystywać nadarzające się możliwości;
- 3) model **zaangażowania w pracę** (tu: w projekty dotyczące zrównoważonego rozwoju);
- 4) model **pozytywnej zmiany społecznej** (*Positive Social Change, PSC*) – zostanie zastosowany do badania autentyczności zaangażowania pracowników w realizację idei zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie. PSC przyjmuje 2 poziomy: (1) powierzchowną i (2) głęboką pozytywną zmianę społeczną; tylko druga z nich ma trwały charakter i jest możliwa dzięki prawdziwej wewnętrznej przemianie i zaangażowaniu obiektów zmiany (pracowników);
- 5) mechanizm oddziaływania **MCO** (*motivation – capabilities – opportunities*) – zastosowany do zbadania procesu zmiany zachowań pracowników wyrażającej pozytywną zmianę społeczną (PSC). W praktyce organizacyjnej mechanizmy PSC uruchamiane są poprzez projekty, które kładą nacisk na trzy wymienione elementy (tzw. dźwignie, *levers*).

Więzi **aktorów relacji mają kluczowe znaczenie** i to od nich zależy jakość relacji między organizacjami. Więzi pomiędzy aktorami tworzą **zewnętrzny kapitał społeczny organizacji**, przy czym z punktu widzenia wspólnego realizowania przez organizacje projektów służących zrównoważonemu rozwojowi, szczególne znaczenie ma podzielenie wspólnych wartości w odniesieniu do realizowanych celów społecznych, ekologicznych i ekonomicznych. Z kolei **wewnętrzny kapitał społeczny organizacji**, w tym przede wszystkim zaufanie pracowników wobec kierownictwa i pozytywne relacje między pracownikami, to kluczowe uwarunkowania głębokiej pozytywnej zmiany społecznej w organizacji, oznaczającej autentyczne zaangażowanie pracowników w realizację celów zrównoważonego rozwoju.

Cel projektu zostanie zrealizowany dzięki zastosowaniu zróżnicowanych metod badań jakościowych, wspomaganych metodami ilościowymi. Zostaną one wykorzystane w pomiarach realizowanych wśród przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce, deklarujących realizację projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Kroki badawcze obejmą: identyfikację przedsiębiorstw do badania (*desk research*), niestandardowe pogłębione wywiady indywidualne (IDI), zogniskowane wywiady grupowe (FGI), badania etnograficzne, analizę tekstów (dokumentów) i badania ilościowe techniką CATI z wykorzystaniem kwestionariusza opracowanego na bazie wyników badań jakościowych. Część projektu realizowana będzie we współpracy zagranicznej, w porozumieniu z University of Oulu, wśród fińskich przedsiębiorstw. Finlandia zajmuje wysokie miejsce w rankingach zrównoważonego rozwoju, przez co porównanie doświadczeń z obu krajów pozwoli na wypracowanie wysokiej jakości modelu referencyjnego. Ma to duże znaczenie z punktu widzenia możliwości **wykorzystania wyników projektu w praktyce polskich przedsiębiorstw**.