

Dr Anna Lubrańska

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0003-0398-7632

e-mail: anna.lubranska@now.uni.lodz.pl

Mgr Agata Kempa

United Road Service Sp. z o.o.

e-mail: agata.kempa.spdi@gmail.com

Zawód strażaka w kontekście uciążliwości pracy i klimatu organizacyjnego

The profession of a firefighter in the context of onerousness of work and organizational climate

Streszczenie

W opracowaniu podjęto zagadnienie zawodowego funkcjonowania strażaków w perspektywie uciążliwości pracy i klimatu organizacyjnego. Scharakteryzowano profesję strażaka w kontekście obowiązujących regulacji oraz specyfiki zawodów trudnych i niebezpiecznych. Przedstawiono koncepcję klimatu organizacyjnego, jego rolę w warunkowaniu jakości pracy i dobrostanu pracowników. Celem badań była ocena klimatu organizacyjnego oraz uwzględnienie tej zmiennej w relacji do doświadczania uciążliwości pracy. Zbadano 84 osoby, w wieku 24–54 lata. Materiał empiryczny poddano opracowaniu statystycznemu z wykorzystaniem rozkładów częstości i tabel krzyżowych. Istotnie statystyczną zależność zaobserwowano w stosunku do kategorii, jaką jest odczuwane zmęczenie, znużenie, przeciążenie organizmu spowodowane długotrwałą akcją. Wyniki wskazują, iż wspierający klimat organizacyjny stanowi zmniejszenie subiektywnej oceny tej formy uciążliwości pracy. Badani pracujący w klimacie autokratycznym liczniej zgłaszali doświadczanie tej uciążliwości pracy. Otrzymane rezultaty dają możliwość formułowania implikacji praktycznych.

Słowa kluczowe

strażak, zawody trudne i niebezpieczne, uciążliwości pracy, klimat organizacyjny

JEL: I31, M5, M54

Abstract

The study addresses the issue of professional functioning of firefighters in the perspective of onerousness of work and organizational climate. The profession of a firefighter was characterized in the context of applicable regulations and the specificity of difficult and dangerous professions. The concept of organizational climate and its role in determining the quality of work and employee well-being are presented. The aim of the research was to assess the organizational climate and take this variable into account in relation to the experience of work hardship. 84 people, aged 24–54, were examined. The empirical material was subjected to statistical analysis using frequency distributions and cross-tabulations. A significant statistical relationship was observed in relation to the category of fatigue, weariness, and overload of the body caused by long-term action. The results indicate that a supportive organizational climate reduces the subjective assessment of this form of onerousness of work. Respondents working in an autocratic climate were more likely to report experiencing this onerousness of work. The obtained results make it possible to formulate practical implications.

Keywords

firefighter, difficult and dangerous professions, onerousness of work, organization climate

Wprowadzenie

Strażacy pełnią ważną rolę w naszym społeczeństwie. Zawód ten należy powszechnie do najwyżej cenionych i akceptowanych. To praca z misją. Strażacy niosą pomoc lu-

dziom, środowisku naturalnemu, ratują mienie i dobytek ludzki, często dorobek całego życia (Wakuła, 2009, s. 16). Strażacy pełnią służbę, o czym stanowi ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 127, dalej jako: ustawa o PSP)¹. Ba-

dania dowodzą, że profesja ta od lat cieszy się niesłabnącym uznaniem i prestiżem. Ofiarna służba pełniona na rzecz innych, dbałość o spokój i bezpieczeństwo, niwelowanie zagrożeń znajduje swój wyraz w wysokiej aprobacie społecznej. Badania CBOS (Omyła-Rudzka, 2019) wskazują, iż w hierarchii zawodów strażak lokuje się na pierwszej pozycji (w ocenie 94% respondentów zawód ten cieszy się dużym poważaniem społecznym). Dla porównania, wcześniejsze zestawienia (wykonane w 2008 i w 2013 roku) ujawniły wskaźniki, odpowiednio: 84% i 87% (Omyła-Rudzka, 2019, s. 3–5). Można wnioskować, iż śledząc dynamikę zmian, obserwuje się stały, wyraźny wzrost szacunku wyrażanego wobec zawodu strażaka.

Wysoki poziom uznania społecznego to także efekt docenienia trudu strażaka, jego służby, wykonywanej często w mało sprzyjających, uciążliwych warunkach. Właśnie zagadnieniu warunków pracy, zmiennej klimatu organizacyjnego (która jak pokazuje praktyka oraz wyniki badań, istotnie oddziałuje na dobrostan i jakość funkcjonowania jednostki, zwłaszcza wobec doświadczanych obciążeń zawodowych), poświęcono opracowanie. Ocenie poddano zależność pomiędzy typem klimatu organizacyjnego a wybudzaniem na alarm, doświadczeniem „syndromu alarmu”, zmęczeniem, znużeniem, przeciążeniem organizmu spowodowanym długotrwałą akcją nocną, doświadczaniem snu z akcji oraz wybudzaniem nocnym spowodowanym wyjazdem do akcji powodującym spadek gotowości do pracy. Postanowiono sprawdzić, czy zmienna klimatu organizacyjnego będzie istotnie modyfikować efekt nasilenia wyszczególnionych obciążeń zawodowych. Relacja ta powinna mieć zasadnicze znaczenie dla sprawności działania, zwłaszcza w przypadku tak specyficznej profesji, jaką jest zawód strażaka.

Strażak jako zawód trudny i niebezpieczny

Pracę strażaka cechuje wysoki poziom ryzyka zawodowego. To zawód przeznaczony dla osób wyróżniających się bardzo dobrym zdrowiem fizycznym i znaczącą sprawnością psychiczną (Wejman & Przybylski, 2013). Zgodnie z treścią Zarządzenia nr 16 Ministra Rolnictwa, Leśnictwa i Gospodarki Żywnościowej z 31 marca 1988 r. funkcjonariusze pożarnictwa należą do stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Stanowiska pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, 1988).

Nieprzypadkowo profesję strażaka zalicza się do tzw. zawodów trudnych i niebezpiecznych. Ta specyficzna kategoria jest reprezentowana przez zawody i stanowiska wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej, a pracy towarzyszy zagrożenie życia i/lub zdrowia osoby ją wykonującej i/lub zagrożenie dla innych ludzi. Źródło zagrożeń mogą stanowić następujące czynniki: charakter wykonywanych czynności (np. praca policjanta), obecność w środowisku pracy zagrożeń fizycznych, np. materiały wybuchowe (saper), prąd elektryczny (monter po-

gotowia energetycznego), praca na wysokości (monter konstrukcji metalowych), żywioły (strażak, ratownik górski), wysoki poziom obciążenia psychicznego, np. w pracach monotonnych o znacznym stopniu ryzyka i odpowiedzialności (elektroenergetyk nastawni), konieczność obsługi urządzeń wymagających szczególnych predyspozycji psychofizycznych (np. kierowca, pilot), (Łuczak, 1999, s. 13).

Nie ulega wątpliwości, że funkcjonariusze straży pożarnej spełniają większość kryteriów zawartych w powyższej charakterystyce. W pracy strażaka są obecne liczne zagrożenia, a ryzyko utraty życia i zdrowia stale im towarzyszy. Praktycznie podczas każdej akcji ratowniczo-gaśniczej strażak jest narażony na niebezpieczeństwo, często trudne do przewidzenia. Źródłem zagrożenia jest przede wszystkim atmosfera nie nadająca się do bezpośredniego oddychania, wysoka temperatura czy ograniczona bądź zerowa widoczność (Nocoń i in., 2012, s. 12). Również niewłaściwa organizacja pracy jest zaliczana do czynników ryzyka – jak wskazują statystyki, stanowi istotną przyczynę wypadków wśród strażaków (Grzybowski & Młynarczyk, 2018, s. 18).

Praca w służbach mundurowych wymaga od pracowników wielu wyrzeczeń, dyscypliny, sprawności, wydatkowania ponadprzeciętnego wysiłku fizycznego i psychicznego oraz odporności na stres. Strażacy realizują swoje obowiązki w warunkach trudnych, nieprzewidywalnych, na granicy wykonalności. Często towarzyszy im doświadczenie stresu, spowodowanego koniecznością wykonywania zadań niebezpiecznych, zagrożenia życia i zdrowia własnego czy poszkodowanych. Wysokie poczucie odpowiedzialności oraz poczucie zagrożenia związane z utratą zdrowia i życia, to w świetle badań czynniki silnie stresujące w zawodzie strażaka (Mockało, 2009b, s. 20). Istotnie stresogenną sytuacją jest także oczekiwanie na dźwięk alarmu i wyjazd do akcji. Jadąc na miejsce zdarzenia, strażacy nie mają pewności, jakie zastaną okoliczności, jakie czekają ich trudności i wyzwania. Niepewność, pośpiech oraz konieczność szybkiego podejmowania decyzji pogłębiają napięcie emocjonalne (Wejman & Przybylski, 2013, s. 74).

W tę obciążającą emocjonalnie rzeczywistość zawodową niepokojąco często wpisuje się także stres traumatyczny², wynikający z reakcji strażaka na zdarzenia skrajne, krytyczne. Konsekwencją tych trudnych osobistych doświadczeń jest obniżenie psychofizycznego dobrostanu, spadek motywacji i zaangażowania (Woszczyk i in., 2016, s. 12). To przekonuje, że wypracowanie umiejętności pozytywnego radzenia sobie ze stresem i redukcowania jego negatywnego oddziaływania na zdrowie, stanowi istotny aspekt funkcjonowania zawodowego i pozazawodowego strażaków. M. Osuch (2021, s. 283) jest zdania, że warunkiem wykonywania zawodu pilota czy strażaka są predyspozycje osobowościowe oraz wysoki poziom sprawności fizycznej. Badania dowodzą, że cechy osobowości decydują o radzeniu sobie z napięciami emocjonalnymi, nie rzadko traumatycznymi przeżyciami, sprawnością działania w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych czy podejmowaniu ryzyka.

Obowiązki i warunki pracy strażaka w kontekście obowiązujących uregulowań

W świetle art. 1 ust. 2 ustawy o PSP do podstawowych zadań Państwowej Straży Pożarnej należy: „1) rozpoznawanie zagrożeń pożarowych i innych miejscowych zagrożeń; 2) organizowanie i prowadzenie akcji ratowniczych w czasie pożarów, klęsk żywiołowych lub likwidacji miejscowych zagrożeń; 3) wykonywanie pomocniczych specjalistycznych czynności ratowniczych w czasie klęsk żywiołowych lub likwidacji miejscowych zagrożeń przez inne służby ratownicze; 4) kształcenie kadr dla potrzeb Państwowej Straży Pożarnej i innych jednostek ochrony przeciwpożarowej oraz powszechnego systemu ochrony ludności; 5) nadzór nad przestrzeganiem przepisów przeciwpożarowych; 6) prowadzenie prac naukowo-badawczych w zakresie ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony ludności; 7) współpraca z Szefem Krajowego Centrum Informacji Kryminalnych w zakresie niezbędnym do realizacji jego zadań ustawowych; 8) współdziałanie ze strażami pożarnymi i służbami ratowniczymi innych państw oraz ich organizacjami międzynarodowymi na podstawie wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych oraz odrębnych przepisów; 9) realizacja innych zadań wynikających z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych na zasadach i w zakresie w nich określonych”.

Zgodnie z systemowymi ustaleniami (*INFOdoradca+. Informacje o zawodach*), strażak to funkcjonariusz Państwowej Straży Pożarnej (PSP), który pełniąc służbę, uczestniczy w akcjach ratowniczych, zabezpieczających, także przy likwidacji zagrożeń związanych z wypadkami, katastrofami i innymi zdarzeniami. Do jego obowiązków należy ratowanie życia i zdrowia ludzi, zwierząt oraz mienia. Strażak zwalcza pożary, eliminuje miejscowe zagrożenia, prowadzi szereg zróżnicowanych działań ratowniczych (z zakresu ratownictwa chemicznego, ekologicznego, technicznego, wodnego i medycznego). W „Informacji o zawodzie”, opracowanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy (2018), wyraźnie określono, że strażak pełni służbę w jednostkach ratowniczo-gaśniczych (JRG), w komendach miejskich, powiatowych i wojewódzkich PSP. Praca odbywa się w systemie zmianowym i codziennym. W czasie akcji ratowniczych praca strażaka przebiega zarówno w pomieszczeniach, jak i na wolnym powietrzu (*Informacja o zawodzie. Strażak*, 2018, s. 5).

A. Wakuła (2009, s. 17) opisuje aktywność strażaka-ratownika z perspektywy dużej zmienności warunków środowiska pracy. Akcje ratownicze są prowadzone w różnych miejscach, zarówno pod względem terenowym, jak i w niestabilnych okolicznościach atmosferycznych. Występuje narażenie na działanie czynników fizycznych, chemicznych, biologicznych, znaczne obciążenie psychofizyczne – następstwo pracy w warunkach zagrożenia życia i zdrowia, odpowiedzialności za życie ratowanych i osób współuczestniczących w akcji. Działania ratowniczo-gaśni-

cze, zależnie od zdarzenia, są prowadzone zarówno w dzień, jak i w nocy. Obciążenie stanowi praca w systemie zmianowym. Wymagana jest praca w niedzielę, święta, wolne soboty. Czas trwania akcji nie jest określony (od kilkunastu minut nawet do kilku dni, np. w sytuacji powodzi czy pożaru lasu). Zawód strażaka nie należy do zawodów rutynowych, każda akcja jest inna, a podejmowane w ich trakcie czynności są trudne do przewidzenia (Przewodnik po zawodach, 2003, s. 16). W przebiegu działań gaśniczo-ratowniczych mogą zaistnieć zdarzenia o wyjątkowo silnym emocjonalnym charakterze. D. Grzybowski i M. Młynarczyk (2018, s. 19) zauważają, że uczestnictwo w wypadku podczas akcji, bezpośredni kontakt z rannymi lub ofiarami może spowodować trwały ślad w ludzkiej psychice, negatywnie oddziałując na jakość życia, funkcjonowanie zawodowe, prywatne czy rodzinne. Największe nasilenie obciążeń nerwowo-psychicznych występuje podczas alarmu i jazdy na miejsce akcji, w trakcie właściwych działań bojowych (Wejman & Przybylski, 2013, s. 74).

Zgodnie z Międzynarodową Kartą Charakterystyki Zagrożeń Zawodowych w środowisku pracy strażaka są obecne następujące czynniki zagrożenia: czynniki mogące powodować wypadki (np. niskie stężenie tlenu, gorące powierzchnie, powietrze i gazy, szkło, metal i inne ostre przedmioty), czynniki fizyczne (np. nadmierny hałas podczas akcji gaśniczych, wysoka temperatura w czasie pożaru), czynniki chemiczne i pyły, czynniki biologiczne (m.in. powodujące choroby zakaźne, których źródłem mogą być ratowane osoby lub zwierzęta), czynniki ergonomiczne, psychospołeczne i związane z organizacją pracy (np. odpowiedzialność za bezpieczeństwo, zdrowie i życie innych, świadomość zagrożenia własnego zdrowia i życia), (Pałęga & Rydz, 2018, s. 613–614). Obciążające czynniki środowiska pracy strażaka mają charakter zewnętrzny – związany z przebiegiem działań ratowniczych i wewnętrzny – wynikające z regulaminów i procedur. Istotne obciążenia zawodowe, to m.in. oczekiwanie na sygnał alarmowy, czyli pozostawanie w ciągłej dyspozycyjności, presja czasowa, konieczność trudnych wyborów, relacje pomiędzy podwładnym i przełożonym, łączenie często sprzecznych wymagań, ról i zadań (Wakuła, 2009, s. 17).

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na społeczne warunki pracy strażaka. W opisie zawodu (Przewodnik po zawodach, 2003, s. 16), podkreśla się zespołowy charakter tej pracy. Strażacy funkcjonują w grupie, wydają lub słuchają poleceń i je realizują. Umiejętność pracy w zespole jest priorytetowa, warunkuje powodzenie akcji ratowniczo-gaśniczej i bezpieczeństwo ludzi. Specyfika pracy strażaka wymaga jednocześnie współdziałania i podporządkowania się rozkazom przełożonych. To sprawia, iż w ocenie ważności kluczowych kompetencji³ dla zawodu strażaka, kategoria „współpraca w zespole” wykazuje taką samą istotność jak „sprawność motoryczna” (obu kompetencjom przypisano wartość 5, na skali 0–5) (Informacja o zawodzie. Strażak, 2018, s. 14). To oczywiste, że przy tak wysokim poziomie zaangażowania, wysiłku, działania na granicy ryzyka, wzajemne wsparcie i zaufanie w zespole są podstawą bezpieczeństwa i sprawności działania jednostki oraz grupy.

Klimat organizacyjny jako warunek dobrostanu pracownika i sprawności działania

Pojęcie klimatu organizacyjnego od lat z powodzeniem funkcjonuje w obszarze nauk społecznych czy nauk o zarządzaniu i jakości. Termin ten jest wykorzystywany do charakterystyki miejsca pracy przez pryzmat subiektywne dokonywanych ocen i percepcji warunków czy składowych środowiska pracy. W myśl definicji, klimat organizacyjny to „zestaw spostrzeganych cech organizacji lub jej podsystemów w odniesieniu do sposobu, w jaki organizacja lub jej podsystemy, traktują swoich członków albo swoje środowisko pracy” (Bańka, 2000, s. 323). Zdaniem D. Nawrat, (2014, s. 148–149), klimatu nie tworzą ani przejściowe nastroje pracowników, ani obiektywnie istniejące w organizacji zjawiska – kluczowa jest zależność pomiędzy nimi. Dopiero wzajemna interakcja obiektywnych czynników organizacji oraz indywidualnych potrzeb, aspiracji, zdolności i oczekiwań jej uczestników decyduje o ostatecznym kształcie klimatu organizacyjnego.

Zbliżony pogląd prezentuje D. Kolb (1972), którego stanowisko teoretyczne wykorzystano w niniejszym opracowaniu. Autor określa, że klimat organizacyjny jest „spostrzeganą przez pracowników sytuacją organizacyjną, wynikającą z procesu interakcji zachodzącej między nimi a organizacją” (Chęłpa, 1993, s. 379). Zdaniem D. Kolba, panujący w organizacji klimat stanowi efekt jednostkowej oceny podstawowych składowych sytuacji pracy. Są nimi: odpowiedzialność (odnosi się do możliwości samodzielnego decydowania pracownika w zakresie realizowanych zadań), wymagania (ich wysokość, wartość mobilizująca, ujawniająca poziom ambicji zawodowych), nagrody, zorganizowanie (czyli uporządkowanie działania zespołu), poczucie ciepła i poparcia (widoczne we wzajemnym zaufaniu, życzliwości, jakości relacji społecznych) oraz kierowanie (wyrażane postawą podwładnych wobec przełożonego, jego akceptacji, oceną fachowości i kompetencji), (Chęłpa 1993, s. 386).

Zdaniem autora, specyfika klimatu to efekt udziału i nasilenia jego poszczególnych komponentów. D. Kolb określił główne typy klimatu organizacyjnego: wspierający, autokratyczny oraz pośredni między nimi. W klimacie wspierającym pracownicy realizują konkretne wymagania (na odpowiednio wysokim poziomie, jasno określone i stymulujące rozwój zawodowy) i ponoszą za nie osobistą odpowiedzialność. Zespół funkcjonuje w sposób przemyślany, dobrze zorganizowany, w przebiegu dwustronnej komunikacji. Członkowie zespołu, wraz z kompetentnym i szanowanym przełożonym, są dla siebie wzajemnym wsparciem. Biegunowo różny w swojej charakterystyce jest klimat autokratyczny. Pracownicy wypełniają mało ambitne, nisko wymagające i słabo sprecyzowane zobowiązania zawodowe, za realizację których rzadko ponoszą odpowiedzialność. W zespole brakuje zaufania i wsparcia. Kierownik nie jest akceptowany. Za niepowodzenia podwładni są raczej karani i krytykowani, niż nagradzani i doceniani w obliczu sukcesu. W takich grupach komuni-

kacja jest na ogół jednostronna. Obok dwóch skrajnych postaci klimatu występuje również typ pośredni, o nieokreślonej charakterystyce. W typie klimatu w percepcji pracowników w środowisku pracy widoczny jest brak jednoznacznych reguł postępowania (Chęłpa, 1993, s. 384–385; Lipińska-Grobelny, 2007b, s. 11–33).

Wyniki badań dowodzą, że klimat organizacyjny pozostaje istotnym uwarunkowaniem sprawności jednostkowej, zespołowej i organizacyjnej. Jako złożone zjawisko, z jednej strony kształtuje efektywność, motywację, gotowość pracowników do rozwoju, a z drugiej wyraża ich satysfakcję, podmiotowość, uzyskiwane sukcesy czy korzyści (Smolarek & Sipa, 2015, s. 308). Klimat organizacyjny należy także do zasadniczych wyznaczników efektywności. Zdaniem D. Nawrat (2014, s. 148), badania klimatu znajdują swoje zastosowanie w rozpoznawaniu nasilenia motywacji pracowników, ich zaangażowania, zadowolenia (lub niezadowolenia), poziomu konfliktów, braku współpracy czy niskiej efektywności pracy. Ponieważ oddziaływanie klimatu dokonuje się na głębokim poziomie przeżywania, ma on tak duży wpływ na samopoczucie i zdrowie pracowników. Obserwuje się (Lubrańska, 2011; Matyssek & Włoszczak-Szubzda, 2016; Oleksa-Marewska, 2018; Świętochowski, 2008; Witkowski & Ślęzyk-Sobol, 2012) istotne relacje pomiędzy klimatem organizacyjnym a wypaleniem zawodowym. W świetle badań, wyższej ocenie klimatu organizacyjnego (i jego składowych) towarzyszyło niższe natężenie wypalenia zawodowego. W kontekście podjętej problematyki uwagę zwracają również rezultaty, dowodzące roli klimatu organizacyjnego jako uwarunkowania subiektywnych obciążeń zawodowych. Badani doświadczający silniejszych uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy, poddani byli oddziaływaniu klimatu autokratycznego. Jednocześnie dokonywali niskiej oceny jego poszczególnych składowych (Lubrańska, 2014b, s. 73–76). Obserwuje się także efekt wpływu warunków pracy (pod postacią klimatu organizacyjnego – jego typu i poszczególnych własności) na emocjonalne doświadczenia pracowników. Pozytywnym, satysfakcjonującym emocjom przeżywanym w pracy sprzyjał klimat wspierający. Z kolei negatywne doświadczenia afektywne pozostawały w istotnej relacji z klimatem autokratycznym (Lubrańska, 2014a, s. 115–118). Klimat organizacyjny rozpatruje się również w kontekście występowania zjawiska mobbingu (Durniat, 2007, Świętochowski, 2008). Wśród przyczyn mobbingu wymienia się negatywny klimat społeczno-emocjonalny, atmosfera lęku, stresu, chaosu, napięcia i niejasności, ograniczenie autonomii pracowników, możliwości współdecydowania (Gamian-Wilk & Grzesiuk, 2016, s. 247). Spośród innych doniesień badawczych warto odnotować związki klimatu organizacyjnego ze zjawiskiem prokrastynacji, czyli „odkładania pracy na później” (Lipińska-Grobelny & Michałowska, 2018) czy z myśleniem twórczym (Lipińska-Grobelny, 2022).

Założenia badawcze

Badania dowodzą (Wakuła, 2009), że strażacy w zdecydowanej większości lubią swoją pracę (ponad 80%), realizu-

ją się w niej zawodowo (ponad 80%), jest dla nich źródłem satysfakcji, mimo doświadczenia jej uciążliwości (blisko 60%). Jednocześnie, w konsekwencji zaangażowania i wysiłku zawodowego pojawiają się problemy, m.in. z zaśnięciem, ze zmęczeniem i przeciążeniem, które oddziałuje na jakość życia rodzinnego. Strażakom towarzyszy również strach o własne życie (Wakuła, 2009, s. 18).

Wytoczony przywoływany już przepisem ustawy o PSP zakres działań, wymagany profesjonalizm i wszechstronność, a przede wszystkim istotność pełnionych obowiązków, w sposób szczególnie obciążają do kształtowania warunków pracy, adekwatnych do pełnionej przez strażaków roli. Właściwe wobec tych wymagań jest przyjazne, bezpieczne i wspierające środowisko pracy, odpowiednia atmosfera pracy, sprzyjająca współdziałaniu. Jednym z elementów, który zasługuje na uwagę, jest sprzyjający funkcjonowaniu zawodowemu klimat organizacyjny. Celem badania była ocena warunków w pracy w jego szczególnej postaci, jakim jest klimat organizacyjny. Zmienną tę analizowano w odniesieniu do uciążliwości i trudności występujących w zawodzie strażaka. Przyjęto założenie, że wspierający klimat organizacyjny będzie łagodził jednostkowe uciążliwości pracy, a klimat autokratyczny – nasilał. Eksplorując problematykę⁴, sformułowano następujące pytania badawcze:

W jakim typie klimatu organizacyjnego pracują badani strażacy?

Czy istnieje związek pomiędzy typem klimatu organizacyjnego a wybudzaniem na alarm?

Czy istnieje zależność pomiędzy typem klimatu organizacyjnego a doświadczaniem „syndromu alarmu”?

Czy zmęczenie, znużenie, przeciążenie organizmu spowodowane długotrwałą akcją nocną jest różnicowane typem klimatu organizacyjnego?

Czy typ klimatu organizacyjnego różnicuje doświadczanie snu z akcji?

Czy wybudzanie nocne spowodowane wyjazdem do akcji powodujące spadek gotowości do pracy jest związane z typem klimatu organizacyjnego?

Badaniem objęto 84 strażaków, mężczyzn, w wieku od 24 do 54 lat ($M = 37,68$; $SD = 7,60$). Staż pracy badanych mieścił się w przedziale od 1 roku do 29 lat ($M = 13,09$; $SD = 6,69$). Osoby badane najczęściej posiadały wykształcenie średnie (51,19%) lub wyższe (47,62%); 1 osoba legitymowała się wykształceniem policealnym. Wszyscy strażacy wykonywali pracę zmianową oraz pracę w nocy. Badania przeprowadzono metodą papier-olówek, w styczniu 2023 roku, w trakcie pełnienia służby w Jednostkach Ratowniczo-Gaśniczych, na losowo wybranej zmianie. Zgoda na badania została udzielona przez Komendanta Miejskiego Państwowej Straży Pożarnej.

W badaniu wykorzystano „Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego” D. Kolba w polskiej adaptacji S. Chełpy (Chełpa, 1993), służący do pomiaru klimatu organizacyjnego. Kwestionariusz obejmuje sześć pozycji testowych (odpowiedzialność, wymagania, nagrody, zorganizowanie, poczucie ciepła i poparcia, kierowanie), ocenianych na 10-punktowej skali, gdzie 1 oznacza minimalne natężenie poszczególnych warunków pracy, a 10 to maksymal-

ne ich natężenie. Kwestionariusz cechują satysfakcjonujące własności psychometryczne. Narzędzie jest znormalizowane (wyniki najniższe, 1–4 sten wskazują na klimat organizacyjny autokratyczny, 5–6 sten na klimat pośredni, a wyniki z przedziału 7–10 sten oznaczają klimat organizacyjny wspierający).

Badani wypowiedzieli się również w kwestii warunków pracy i jej uciążliwości (m.in. pracy zmianowej, pracy w nocy, doświadczenia zmęczenia, gotowości do pracy czy wybudzania na alarm).

Wyniki badań

W pierwszej kolejności ocenie poddano typ klimatu organizacyjnego. Badani strażacy najczęściej wskazywali na wspierający typ klimatu organizacyjnego (48,81%, $n = 41$). W pośrednim typie klimatu funkcjonowało 34,51% ($n = 29$), a w typie autokratycznym 16,67% ($n = 14$).

Następnie analizowano zależności pomiędzy typem klimatu organizacyjnego a poszczególnymi uciążliwościami pracy i związanymi z tym jednostkowymi doświadczeniami (tabela 1–5).

Nie wykazano istotnie statystycznej zależności między wybudzaniem się na alarm a typem klimatu organizacyjnego ($Chi^2 = 1,92$, $df = 2$, $p = 0,383$).

Rezultaty zaprezentowane w tabeli 2 dowodzą, iż klimat organizacyjny nie różnicował istotnie badanych strażaków w doświadczeniu występowania „syndromu alarmu” ($Chi^2 = 0,98$, $df = 2$, $p = 0,952$).

Wykazano istotny statystycznie związek między pojawieniem się zmęczenia, znużenia czy przeciążenia organizmu a oceną typu klimatu organizacyjnego ($Chi^2 = 7,81$, $df = 42$, $p = 0,021$). Zaobserwowano, że doświadczenia te najczęściej towarzyszyły badanym, którzy zawodowo funkcjonują w klimacie autokratycznym (40%). Z kolei strażacy, pracujący w klimacie wspierającym najmniej licznie wskazywali na analizowane problemy (26,67%).

Otrzymane rezultaty (tabela 4) nie potwierdziły istotnej zależności między występowaniem snu z akcji a typem klimatu organizacyjnego ($Chi^2 = 3,66$, $df = 2$, $p = 0,161$).

Wyniki przedstawione w tabeli 5 wskazują, iż wybudzanie nocne spowodowane wyjazdem do akcji powodujące spadek gotowości do pracy nie wykazuje istotnej zależności wobec typu klimatu organizacyjnego ($Chi^2 = 2,53$, $df = 2$, $p = 0,282$).

Dyskusja wyników

Własności klimatu, jego charakterystyka (bliższa wymiarowi pozytywnemu, wspierającemu czy odwrotnie, formie autokratycznej) decyduje o dobrostanie, jakości pracy i zawodowego funkcjonowania. Ten pogląd znajduje potwierdzenie w badaniach (Durniat, 2007; Lipińska-Grobelny, 2007b; Lubrańska, 2014a, 2014b; Nawrat, 2014). Klimat organizacyjny wykazuje modyfikujący wpływ na jednostkowe doświadczenia zawodowe – zależnie od swej postaci, wzmacnia lub łagodzi skutki pracy, jej wymagań czy dysfunkcyjności.

Tabela 2. Doświadczanie „syndromu alarmu” a typ klimatu organizacyjnego

	Typ klimatu organizacyjnego	Doświadczanie „syndrom alarmu”		
		Tak	Nie	Razem
n	Autokratyczny	6	8	14
% z kolumny		18,18%	15,69%	
n	Pośredni	11	18	29
% z kolumny		33,33%	35,29%	
n	Wspierający	16	25	41
% z kolumny		48,48%	49,02%	
n	Ogólny wynik	33	51	84

Źródło: opracowanie własne

Tabela 3. Zmęczenie, znużenie, przeciążenie organizmu spowodowane długotrwałą akcją nocną a typ klimatu organizacyjnego

	Typ klimatu organizacyjnego	Zmęczenie, znużenie, przeciążenie organizmu spowodowane akcją nocną		
		Tak	Nie	Razem
N	Autokratyczny	6	8	14
% z kolumny		40,00%	11,59%	
N	Pośredni	5	24	29
% z kolumny		33,33%	34,78%	
N	Wspierający	4	37	41
% z kolumny		26,67%	53,62%	
N	Ogólny wynik	15	69	84

Źródło: opracowanie własne

Tabela 4. Doświadczanie snu z akcji a typ klimatu organizacyjnego

	Typ klimatu organizacyjnego	Doświadczanie snu z akcji		
		Tak	Nie	Razem
N	Autokratyczny	5	9	14
% z kolumny		33,33%	13,04%	
N	Pośredni	4	25	29
% z kolumny		26,67%	36,23%	
N	Wspierający	6	35	41
% z kolumny		40,00%	50,72%	
N	Ogólny wynik	15	69	84

Źródło: opracowanie własne

W kontekście roli, jaką wobec jednostki i systemu pełni klimat organizacyjny, szczególnie istotne są rezultaty zaprezentowane w niniejszym opracowaniu. Zaobserwowano, iż blisko 50% badanych strażaków pracuje we wspierającej atmosferze pracy. Taki rozkład wyników sugeruje, iż pozytywne oddziaływanie klimatu pracy pozwala im doświadczać emocjonalnego i merytorycznego za-

plecza, jakie tworzą współpracujący ze sobą ludzie. Jest to ważne w każdym zawodzie. Ale w profesji strażaka, aktywności wysoce wymagającej, zaliczanej do zawodów trudnych i niebezpiecznych, ma to szczególne znaczenie. Jak twierdzi A. Wakuła (2009, s. 17), pomyślna realizacja zadania, powodzenie akcji gaśniczo-ratowniczej stanowi wynik bardzo dobrego przygotowania strażaka, wysokie-

Tabela 5. Wybudzanie nocne spowodowane wyjazdem do akcji powodujące spadek gotowości do pracy a typ klimatu organizacyjnego

	Typ klimatu organizacyjnego	Wybudzanie nocne spowodowane wyjazdem do akcji powodujące spadek gotowości do pracy		
		Tak	Nie	Razem
N	Autokratyczny	6	8	14
% z kolumny		27,27%	12,90%	
N	Pośredni	6	23	29
% z kolumny		27,27%	37,10%	
N	Wspierający	10	31	41
% z kolumny		45,45%	50,00%	
N	Ogólny wynik	22	62	84

Źródło: opracowanie własne

go poziomu sprawności psychofizycznej oraz właściwych cech osobowości. Jednak sukces akcji pozostaje również efektem wzajemnej współpracy, jakości relacji i zaufania w zespole. W obliczu pełnionych przez strażaków zadań, porozumienie w grupie, to ważny czynnik. Jednak rezultaty badań nie zawsze napawają optymizmem. Strażacy skarżą się na niezadowolające relacje w pracy, komunikację w organizacji, niski poziom postrzeganego wsparcia społecznego czy możliwość otrzymania wsparcia emocjonalnego i praktycznego. Słabe noty wystawiono również integracji społecznej (czyli świadomości poczucia bycia częścią grupy, która dzieli zainteresowania, postawy i aktywności), (Mockało, 2009b, s. 21). Tym bardziej cieszy fakt, że w prezentowanym projekcie, tak istotny odsetek badanych strażaków ocenia swoje miejsce pracy przez pryzmat klimatu wspierającego, odzwierciedlającego pozytywny interpersonalny charakter relacji w zespole. Dla każdego pracownika istotne są warunki pracy (materialne i pozamaterialne), w tym również atmosfera pracy. Adekwatna – sprzyja skutecznemu działaniu i porozumieniu między ludźmi, reguluje sprawność przebiegu aktywności zawodowej.

M. Osuch (2021, s. 287–290), porównując pilotów wojskowych i strażaków zaobserwowała, iż strażaków charakteryzowało istotnie wyższe nasilenie napięcia emocjonalnego, stresu zewnętrznego oraz stresu intrapsychicznego. Badaczka wiąże ten fakt ze specyfiką pracy w służbach ratowniczych, związanych z silnym obciążeniem emocjonalnym i doświadczanym ryzykiem. Wobec takich okoliczności zawodowych ważną rolę odgrywa klimat organizacyjny, który może ujawniać swój wspierający albo obciążający charakter. Częściowo dowiodły tego badania prezentowane w niniejszym opracowaniu. Wykazano istotność relacji pomiędzy typem klimatu organizacyjnego a pojawieniem się uczucia zmęczenia, znużenia czy przeciążenia organizmu (tabela 3). Otrzymane wyniki wskazują, że te niełatwe doświadczenia są częściej udziałem osób, które zawodowo funkcjonują w klimacie autokratycznym. Z kolei strażacy poddani wpływowi klimatu wspierającego mniej licznie wskazywali na analizowane trudności. Wykazana istotność tej relacji dowodzi, iż klimat organizacyjny sta-

nowi uwarunkowanie samopoczucia pracowników oraz jakości ich działania. Pozostałe rezultaty niestety nie ujawniły statystycznie istotnie różnicującego oddziaływania klimatu organizacyjnego w odniesieniu do: wybudzania się na alarm, występowania „syndromu alarmu”, obecności snu z akcji, wybudzania nocnego spowodowanego wyjazdem do akcji powodującego spadek gotowości do pracy. To nieco zaskakujący rezultat. Oczekiwano, iż klimat organizacyjny, z uwagi na swoją specyfikę, będzie pozostawać swoistym czynnikiem „osłonowym”, będzie chronić przed przykrymi następstwami obciążeń zawodowych (i napięć z nich wynikających), ułatwiając tym samym funkcjonowanie grup i jednostek. Efekt ten udało się empirycznie potwierdzić tylko w wąskim zakresie. To znacząco ogranicza możliwość formułowania aplikacyjnych rekomendacji. Jednak, korzystając z doświadczeń praktyków organizacji i wcześniejszych wyników badań, w proponowanych zaleceniach warto uwzględnić fakt, iż kształtowanie klimatu organizacyjnego powinno się przede wszystkim wyrażać się w jego warstwie interpersonalnej. Troska o jakość i siłę relacji między ludźmi, budowanie wspólnoty, to realne wsparcie na co dzień, a także w trudniejszych, bardziej wymagających okolicznościach pracy. To istotne wskazanie, bowiem jak dowodzą cytowane już badania (Mockało, 2009b), ten wymiar zawodowego funkcjonowania (niezadowolające relacje w pracy, niski poziom integracji społecznej) został przez strażaków poddany stosunkowo niskiej ocenie. Poprawa i wzmocnienie więzi, w kierunku stworzenia spójnego i pomocnego sobie zespołu, może istotnie sprzyjać poprawie samopoczucia i jakości służby. Sformułowane rekomendacje znajdują swoje zastosowanie także wobec strażaków-ochotników⁵, pełniących swą rolę z tożsamym zaangażowaniem i społecznym zobowiązaniem.

Podsumowanie

Zawód strażaka to jednocześnie piękna i ofiarna służba. Jej pełnieniu towarzyszy wiele trudności i zagrożeń. W prezentowanym projekcie sprawdzano, czy ich do-

świadczenie pozostaje zależne od typu klimatu organizacyjnego. Istotne potwierdzenie zakładanych zależności uzyskano tylko w wobec jednej kategorii zmiennych (występowania zmęczenia, znużenia czy przeciążenia organizmu). Otrzymane efekty sugerują jednak dalsze kierunki eksploracji nad znaczeniem klimatu organizacyjnego (je-

go typu i poszczególnych składowych) dla jakości pracy i zawodowego funkcjonowania populacji strażaków. Bo-
wiem klimat organizacyjny, jako istotna składowa środowiska pracy, odzwierciedla i jednocześnie warunkuje emocje pracowników, ich samopoczucie, skuteczność funkcjonowania, poziom zaangażowania i motywacji do pracy.

Przypisy/Notes

- ¹ Ustawa, z szeregiem stosownych uaktualnień, wprowadziła szereg zmian organizacyjnych, strukturalnych i kompetencyjnych (Jagusiak, 2019, s. 89).
- ² Zagadnieniu stresu pourazowego w pracy strażaka poświęcono odrębne opracowania (Koniarek & Dudek, 2001; Mockało, 2009a).
- ³ Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD). (Informacja o zawodzie. Strażak, 2018, s. 14).
- ⁴ Inspirację realizowanego projektu stanowiły badania A. Wakuły (2009), poświęcone subiektywnej ocenie wybranych aspektów pracy przez strażaków-ratowników.
- ⁵ Troskę o strażaków-ochotników, o ich zabezpieczenie socjalne, formułuje w swoim tekście M. Pleśniak (2018).

Bibliografia/References

- Bańka, A. (2000). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (Red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (s. 321–350). GWP.
- Chęłpa, S. (1993). Walidacja Kwestionariusza Klimatu Organizacyjnego Kolba. *Przegląd Psychologiczny*, 28, 217–235.
- Durniat, K. (2007). Mobbing w Polsce na tle klimatu organizacyjnego. W S. Banaszak, K. Doktor (Red.), *Socjologiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania* (s. 377–392). Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania.
- Gamian-Wilk, M. & Grzesiuk, L. (2016). Mobbing w miejscu pracy. Przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami. *Psychologia Społeczna*, 3(38) 244–254. DOI 10.7366/1896180020163801
- Grzybowski, D. & Młynarczyk, M. (2018). Analiza przyczyn i konsekwencji wypadków przy pracy ratowników Państwowej Straży Pożarnej w latach 2010–2016. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2, 16–20.
- INFOdoradca+. Informacje o zawodach. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia. INFOdoradca+ Informacje o zawodach | WORTAL (praca.gov.pl)
- Informacja o zawodzie. Strażak (54101). (2018). Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy. Strazak_541101.pdf
- Jagusiak, E. (2019). Prestiż zawodu strażaka. *Roczniki Studenckie Akademii Wojsk Lądowych*, 3, 87–101.
- Kolb, D.A. (1972). *Organizational psychology. An experimental approach*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Koniarek, J. & Dudek, B. (2001). Zespół zaburzeń po stresie urazowym a stosunek do pracy strażaków. *Medycyna Pracy*, 52(3), 177–183.
- Lipińska-Grobelny, A. (2007a). W: Lipińska-Grobelny, A. (Red.), *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lipińska-Grobelny, A. (2007b). Klimat organizacyjny – zarys problematyki. W: A. Lipińska-Grobelny (Red.), *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników* (s. 11–33). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lipińska-Grobelny, A. & Michałowska, W. (2018). Klimat organizacyjny a odkładanie pracy na później. *Organizacja i Kierowanie*, 1(180), 35–48.
- Lipińska-Grobelny, A. (2022). Uwarunkowania myślenia twórczego pracowników branży IT w świetle badań empirycznych. *e-mentor*, 3(95), 43–51. DOI 10.15219/em95.1572
- Lubrańska, A. (2011). Klimat organizacyjny a doświadczanie wypalenia zawodowego. *Medycyna Pracy*, 62(6), 623–631.
- Lubrańska, A. (2014a). Klimat organizacyjny jako wyznacznik emocjonalnych doświadczeń pracowników. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1, 109–124.
- Lubrańska, A. (2014b). Klimat organizacyjny wobec obciążeń pracą w aspekcie wieku i płci pracownika. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5, 69–80.
- Łuczak, A. (1999). Dobór osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2, 12–17.
- Matysek, A. & Włoszczak-Szubda, A. (2016). Uwarunkowania klimatu organizacyjnego a wypalenie zawodowe pielęgniarzek oddziałów zabiegowych. *Aspekty Zdrowia i Choroby*, 1(4), 41–54.
- Mockało, Z. (2009a). Stres pourazowy w zawodzie strażaka – przegląd badań. *Bezpieczeństwo pracy – Nauka i Praktyka*, 6, 2–5.
- Mockało, Z. (2009b). Stres przewlekły w zawodzie strażaka – przegląd badań. *Bezpieczeństwo pracy – Nauka i Praktyka*, 6, 20–23.
- Nawrat, D. (2014). Wpływ klimatu organizacyjnego na psychologiczne koszty pracy. *Problemy Profesjologii*, 2, 145–159.
- Nocoń, W., Kokot-Góra, S., Cytawa, A. & Grzyb, P. (2012). *Podstawy zabezpieczenia i ratowania strażaków podczas wewnętrznych działań gaśniczych*. Szkoła Aspirantów Państwowej Straży Pożarnej.
- Oleksa-Marewska, K. (2018). Kształtowanie klimatu organizacyjnego niwelującego wypalenie zawodowe a zatrzymanie pracowników w organizacji. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 512, 163–173.
- Omyła-Rudzka, M. (2019). *Które zawody poważamy? Komunikat badań nr 157/2019*. Centrum Badania Opinii Społecznej. Komunikat CBOS
- Osuch, M. (2021). Osobowościowe uwarunkowania poczucia stresu osób pracujących w zawodach trudnych i niebezpiecznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(2), 281–293.

- Pałęga, M. & Rydz, D. (2018). Identyfikacja zagrożeń i analiza poziomu wypadkowości na stanowisku pracy strażaka. *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Technika, Informatyka, Inżynieria Bezpieczeństwa*, t. VI, 609–621. <http://dx.doi.org/10.16926/tiib.2018.06.43>
- Pleśniak, M. (2018). Status strażaka ochotnika w sferze zabezpieczenia społecznego. *Ochotnicze Straże Pożarne. Zadania – Samorząd – Bezpieczeństwo. Raport z badań. Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, e-Monografie*, 125, 177–187. DOI: 10.23734/23.18.030. <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/100567>
- Przewodnik po zawodach* (2003). Tom III. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Ę (praca.gov.pl)
- Smolarek, M. & Sipa, M. (2015). Klimat organizacyjny jako przejaw kultury organizacyjnej w małych przedsiębiorstwach. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 4, 301–315.
- Stanowiska pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (1988). Stanowiska pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. OpenLEX
- Świętochowski, W. (2008). Klimat organizacyjny jako istotna właściwość miejsca pracy. W: H. Skłodowski H. (red.), *Polskie doradztwo dla młodzieży – idea czy rzeczywistość. Studia i monografie*, 19 (s. 121–130). Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi.
- Wakula, A. (2009). Obciążenie zawodowe strażaka-ratownika – ocena subiektywna. *Bezpieczeństwo pracy – Nauka i Praktyka*, 11, 16–18.
- Wejman, M. & Przybylski, K. (2013). Identyfikacja zagrożeń na stanowiskach pracy strażaków zawodowych. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, 59, 1–16.
- Witkowski, S. A. & Ślęzyk-Sobol, M. (2012). Organizacyjno-podmiotowe uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, t. 18, 2, 317–322.
- Woszczyk, S., Domagalska, J., Żelazko, A. & Nowak, P. (2016). Stres i sposoby radzenia sobie z nim przez policjantów i strażaków. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 10, 11–15.

Anna Lubrańska, psycholog, adiunkt w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Interesuje się problematyką psychologii pracy, psychologii organizacji i zarządzania, psychologii doradztwa zawodowego. Autorka kilkunastu publikacji, artykułów i monografii z zakresu psychologii.

Agata Kempa, psycholog, specjalista HR i rozwoju zawodowego pracowników. Prowadzi zajęcia dla dzieci z Treningu Umiejętności Społecznych. Obszar zainteresowań to psychologia pracy i organizacji, psychologia transportu, rozwój i edukacja. Ukończyła studia podyplomowe „Psychologia transportu”.

Anna Lubrańska, psychologist, assistant professor at the Institute of Psychology, University of Lodz. She is interested in work psychology, organizational and management psychology, and career counseling psychology. Author of several dozen publications, articles and monographs in the field of psychology.

Agata Kempa, psychologist, HR and employee professional development specialist. She conducts Social Skills Training classes for children. Areas of interest include work and organizational psychology, transport psychology, development and education. She completed postgraduate studies in "Transport Psychology".



Red. nauk. Mariusz Andrzejewski i Paweł Zieniuk

WYZWANIA SPRAWOZDAWCZOŚCI W ERZE TECHNOLOGICZNEGO I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Przemiany technologiczne i procesy globalizacyjne wpływają na zmiany obowiązków sprawozdawczych jednostek gospodarczych. Coraz większą wagę przywiązuje się do ujawnianych informacji niefinansowych, dotyczących spraw środowiskowych, społecznych i pracowniczych. Tradycyjne sprawozdanie finansowe bywa już postrzegane jako niewystarczające. Tym zmianom towarzyszy wzrost zainteresowania tematyką zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Konieczność implementacji rozwiązań wynikających z opublikowanej w 2022 roku dyrektywy CSRD spowoduje, że w najbliższych latach wzrośnie liczba jednostek objętych obowiązkiem raportowania niefinansowego oraz zapewnienia niezależnej atestacji tych informacji.

Ewolucja sprawozdawczości przedsiębiorstw dokonuje się w czasie dynamicznego rozwoju technologii informacyjnych, które wpływają na pracę osób odpowiedzialnych za przygotowywanie raportów rocznych. W ostatnich latach możemy obserwować stopniowe przejście od papierowego obiegu dokumentów w kierunku digitalizacji procesów księgowych oraz wykorzystywania algorytmów sztucznej inteligencji.

W związku z powyższym głównym celem niniejszej monografii stało się przedstawienie rozważań teoretycznych oraz wyników badań empirycznych dotyczących kluczowych aspektów wpływu społecznej odpowiedzialności biznesu oraz rozwoju nowoczesnych technologii na obowiązki sprawozdawcze jednostek gospodarczych, a tym samym na zakres ujawnianych informacji oraz na relacje z interesariuszami.

ZAPOWIEDŹ