

# Konotacje imion księgowych w świetle badań nadleśnictw w Polsce

## Connotations of accountants' names in the light of research on forest districts in Poland

PIOTR SZCZYPA\*

### Streszczenie

**Cel:** W artykule przedstawiono wyniki badania dotyczącego konotacji imion księgowych w grupie osób zatrudnionych w komórkach rachunkowości nadleśnictw w Polsce. W ramach badania zidentyfikowano związek imienia osoby z zawodem księgowego. Udzielono odpowiedzi na dwa zasadnicze pytania badawcze: (1) Czy zawód księgowego wybierają osoby o tych samych imionach? (2) Czy interpretacja zakresu predyspozycji zawodowej *Wielkiej księgi imion* wskazuje na zawód księgowego w przypadku najczęściej powtarzających się imion księgowych w Polsce, w tym księgowych nadleśnictw?

**Metodyka/podejście badawcze:** Do weryfikacji dwóch wyodrębnionych hipotez zastosowano kolejno badania ilościowe (test niezależności chi-kwadrat) i jakościowe. Badanie przeprowadzono na pełnej próbie 430 nadleśnictw (dane pierwotne) oraz danych zastanych z rejestru PESEL i Ministerstwa Finansów.


**Wyniki:** Zawód księgowego w nadleśnictwach najczęściej wybierają kobiety o imieniu Anna, Małgorzata i Agnieszka oraz mężczyźni o imieniu Tomasz, Krzysztof i Paweł. Zachodzi związek między imieniem a wykonywaniem zawodu księgowego w nadleśnictwach, który nie wskazuje na pokrycie się z rozkładem innych imion osób żyjących w Polsce. Predyspozycje zawodowe księgowych ujęte w *Wielkiej księdze imion* nie mają swojego odzwierciedlenia w praktyce działów rachunkowości nadleśnictw.

**Ograniczenia/implikacje badawcze:** Uzyskane wyniki badań nie dają bezpośrednich wytycznych do zarządzania czynnikiem ludzkim w grupie księgowych nadleśnictw. Badania powinny być kontynuowane w grupach księgowych innych branż.

**Oryginalność/wartość:** Artykuł po raz pierwszy w Polsce dostarcza nowej i aktualnej wiedzy na temat postrzegania zawodu księgowego, w tym zarządzania kapitałem ludzkim przez pryzmat konotacji imion. Badania wpisują się w nurt poszukiwania nowych determinant zarządzania czynnikiem ludzkim w grupie zawodowej księgowych.

**Słowa kluczowe:** zarządzanie czynnikiem ludzkim, rachunkowość, księgowy, nadleśnictwo, konotacje imion.

---

\* Dr hab. Piotr Szczypa, prof. uczelni, Politechnika Warszawska, Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych, Zakład Finansów i Rachunkowości,  <https://orcid.org/0000-0002-3981-8147>, [piotr.szczypa@pw.edu.pl](mailto:piotr.szczypa@pw.edu.pl)

## Abstract

**Purpose:** The article presents the results of research on the connotations of accountants' names in a group of people employed in the accounting units of forest districts in Poland. The research identified the association of a person's name with the accounting profession. Two main research questions were answered: (1) Do individuals with the same first names choose the accounting profession? (2) Does the interpretation of the occupational aptitude range of the Great Dictionary of Names indicate the accountancy profession in the case of the most frequently repeated accountant names in Poland, including accountants of forest districts?

**Methodology/approach:** Quantitative (chi-square test of independence) and qualitative research was used to verify the two hypotheses. The study was conducted on a full sample of 430 forest districts (primary data) as well as on data found in the register of personal identity numbers and the Ministry of Finance.

**Findings:** The profession of accountant in forest districts is most often chosen by women named Anna, Małgorzata and Agnieszka, and by men named Tomasz, Krzysztof and Paweł. There is a relationship between first name and the accounting profession in forest districts, which does not overlap with the distribution of other first names of people living in Poland. Professional predispositions of accountants included in the Great Dictionary of Names are not reflected in the practice of accounting departments of forest districts.

**Research limitations/implications:** The research results do not provide direct guidelines for human resources management in the group of accountants of forest districts. The research should be continued in accounting groups of other industries.

**Originality/value:** The article is innovative; for the first time in Poland, it provides new and current knowledge about the perception of the accountancy profession, including human capital management, through the prism of the connotation of names. The research is part of the trend of searching for new determinants of human resources management in the professional group of accountants.

**Keywords:** human resources management, accounting, accountant, forestry, name connotations.

## Wstęp

Współczesne zarządzanie czynnikiem ludzkim w jednostkach gospodarczych coraz częściej wspomagane jest rozwiązaniami niekonwencjonalnymi. Uwaga w tym zakresie zarówno w praktyce, jak i nauce skupiona jest się przede wszystkim wokół procesu rekrutacji i zarządzania pracownikami. Rekrutacja pracowników jest kluczowa z punktu widzenia wszystkiego, co potem może wydarzyć się w jednostce, a na co może mieć wpływ czynnik ludzki. W związku z tym poszukuje się rozwiązań, które zwiększą skuteczność wyboru/doboru pracowników. Doświadczenia własne autora stały się impulsem do przeprowadzenia badań w zakresie związku imienia osoby a wykonywanym przez niego zawodem. Badania zostały zawężone do zawodu księgowego, ale objęły swoim zasięgiem teren całej Polski.

Piśmiennictwo na temat zawodu księgowego nie jest bogate. Opracowania najczęściej dotyczą cech charakteru dobrego księgowego, wartości, którymi powinien kierować się w życiu zawodowym. Ponadto z analizy krajowej literatury wynika, że w ostatnich latach podjęto m.in. następujące kierunki badań związane z zawodem księgowego w nurcie zarządzania czynnikiem ludzkim:

- uwarunkowania zatrudnienia i pracy księgowych w centrach usług finansowo-księgowych (Łada, Konieczny, 2015a, 2015b);

- wymagania pracodawców wobec księgowych, umiejętności osób ubiegających się o pracę księgowego (Zygmański, 2015);
- deregulacja zwołu księgowego, certyfikowanie zawodu księgowego (Szczyapa, 2016; Prewysz-Kwinto, Voss, 2016; Wołujewicz, Woźniak, 2016);
- postrzeganie zawodu księgowego przez pryzmat płci, feminizacja zawodu księgowego w Polsce i na świecie (Masztalerz, 2018; Kabalski, 2021, 2022).

Badania na temat konotacji imion nie są często przeprowadzane, a w odniesieniu do zawodu księgowego nie odnotowano takich. Sama konotacja, zgodnie z internetowym *Słownikiem języka polskiego*, to: „znaczenie treści nazwy” lub „dodatkowe, nie-definicyjne treści kojarzone z wyrazem przez użytkowników danego języka”.

W.L. Albott i J.L. Bruning (1970) stwierdzili, że imiona są zaniedbaną zmienną. Tezę tą potwierdzają badania światowe i krajowe. K. Doroszewicz (2003) zebrała wyniki badań, szczególnie amerykańskich psychologów dotyczących zainteresowania ludzkimi imionami. Z przeglądu tego wynika, że badano między innymi<sup>1</sup>: (1) skalę konotacji imienia, w której najczęściej wskazuje się na sześć czynników: pomyślność, moralność, popularność, ciepło, pogodne usposobienie, męskość–kobiecość; (2) konsekwencje imion rzadkich; (3) przyczyny i konsekwencje nadawania dzieciom imion rodziców; (4) atrakcyjność imion. Doroszewicz (2003) we wnioskach wskazuje, że nie ma teorii o szerokim zasięgu na temat konotacji imion, rola imion wykracza poza percepcję społeczną i atrakcyjność interpersonalną. Ponadto proponuje dalsze kierunki badań, w tym stawia pytanie: „W jakich sytuacjach zawodowych imię może odgrywać rolę?” M. Graf (2021) omawia najpopularniejsze i najrzadziej nadawane w Polsce imiona oraz zwraca uwagę na obecność imion, które można uznać za sygnał przynależności do kultury słowiańskiej. A. Małus (2016) wskazuje na rolę imienia w procesie kształtowania tożsamości oraz na fakt przypisywania przez ludzi specyficznego, osobistego znaczenia posiadanych przez siebie imion. Przeprowadzono badania dające podstawę udzielenia odpowiedzi na pytania: (1) Czy konotacje imienia zmieniają się wraz ze zmianą jego formy? (2) Czy kontekst sytuacyjny zmienia atrakcyjność poszczególnych form imienia? (Doroszewicz, Krzemińska, 2007). L. Dacewicz (2017) opisuje w ujęciu historycznym uwarunkowania społeczne wieloimienności. J. Satola-Staškowiak (2018) w kontekście komunikacji językowej przeprowadziła rozważania na temat imion i nazw zawodów w języku polskim i bułgarskim. L. Rasmusson i S. Niemiec (2017) stwierdzili, na podstawie badań pilotażowych przeprowadzonych na 197 respondentach, że nadawanie dzieciom atrakcyjnych imion może zwiększyć ich szanse na rynku pracy. Odnosząc się do Lasów Państwowych i księgowych pracujących w nadleśnictwach, to B. Sadowska (2019), na podstawie przeprowadzonych badań literaturowych nie wykazała w obszarze badań naukowych dotyczących rachunkowości tematu z zakresu konotacji imion księgowych. Na rolę czynnika ludzkiego w prowadzeniu gospodarki leśnej wskazują, na podstawie badań przeprowadzonych w nadleśnictwach, G. Lew i P. Szczyapa (2017). Jednak nie odnoszą się do roli imienia księgowego w nadleśnictwie. Liczni autorzy przeprowadzają badania z zakresu zarządzania kadrami w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe, ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej, ale bez kontekstu konotacji imienia pracowników.

<sup>1</sup> Szczegółowy wykaz bibliografii znajduje się w opracowaniu K. Doroszewicz (2003).

Powyższe wskazuje, że nie były przeprowadzane badania z zakresu konotacji imion w kontekście kojarzenia ich z zawodem, np. księgowego. Celowe jest zatem udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Czy zawód księgowego wybierają najczęściej osoby o tych samych imionach?
2. Czy interpretacja zakresu predyspozycji zawodowej *Wielkiej księgi imion* wskazuje na zawód księgowego w przypadku najczęściej powtarzających się imion księgowych w Polsce, w tym księgowych nadleśnictw?

W związku z tak postawionymi pytaniami badawczymi celem artykułu jest identyfikacja związku imienia osoby z zawodem księgowego. W toku badań zostaną zweryfikowane dwie hipotezy:

- **H<sub>a</sub>**: Zachodzi związek między imieniem a wykonywaniem zawodu księgowego w nadleśnictwach, który nie wskazuje na pokrycie się z rozkładem imion osób żyjących w Polsce.
- **H<sub>b</sub>**: Predyspozycje zawodowe dotyczące pracy księgowego opisane w *Wielkiej księdze imion* mają swoje odzwierciedlenie w imionach księgowych zatrudnionych w nadleśnictwach w Polsce.

## 1. Materiał i metody

Jako materiały empiryczne do badań pozyskano odpowiednio:

- liczbę wystąpień imion księgowych w poszczególnych dyrekcjach regionalnych Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe na podstawie przeglądu stron internetowych 430 nadleśnictw; w przypadku 12 nadleśnictw informacja ta była niepełna i zawierała wyłącznie imię głównego księgowego; w związku z tym wykonano rozmowy telefoniczne z głównymi księgowymi 12 nadleśnictw; w ten sposób uzupełniono rejestr imion 11 nadleśnictw; w jednym przypadku główny księgowy odmówił podania imion pracowników działu księgowości, podając jako argumentację odmowy możliwość wykorzystania takiej informacji przez autora do identyfikacji adresu mailowego i włamania się do skrzynki pocztowej;
- liczbę wystąpień imion księgowych posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych wydany przez Ministerstwo Finansów; do analizy uwzględniono listy zamieszczone na archiwalnej stronie Ministerstwa Finansów (Wykaz osób, 2020), które obejmują wszystkie osoby, które uzyskały ten certyfikat w okresie wymaganym ustawą o rachunkowości; konfekcjonowanie imion z plików PDF przebiegało w następujący sposób: dane z plików PDF zostały zaimportowane do plików CSV przy użyciu języka Python i pakietu tabulapy, a następnie dane z plików CSV zostały zaimportowane do Excela i połączone w jeden zbiór danych przy użyciu funkcjonalności Excel Power Query;
- liczbę wystąpień imion żeńskich i męskich osób żyjących w Polsce według stanu na 21 stycznia 2020 roku w rejestrze PESEL „Dane Otwarte” dostępne na stronie portalu z danymi publicznymi (Lista imion, 2020).

Na podstawie zebranego materiału empirycznego należy stwierdzić, że dane dotyczące:

- imion księgowych nadleśnictw zebrano z 429 nadleśnictw z 430 funkcjonujących w Polsce; nadleśnictwa zajmują obszar całej Polski; badania przeprowadzono w lipcu i sierpniu 2020 roku;

- imion księgowych posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych są pełne; z uwagi, że jest to rejestr centralny, dotyczy on osób zamieszkujących różne obszary Polski;
- imion osób żyjących w Polsce są pełne (z wyłączeniem osób nieżyjących oraz imion, które posiada tylko jedna osoba w Polsce).

Do weryfikacji hipotezy  $H_a$  zastosowano metody badań ilościowych. Przy testowaniu równości odpowiednich par wskaźników struktury wykorzystano test niezależności  $X^2$ , w którym za pierwszą zmienną przyjęto imię księgowego, a za drugą zmienną numer populacji, z której pobrano próbę. Stwierdzenie zależności pomiędzy tymi cechami jest równoważne ze stwierdzeniem występowania istotnych różnic w strukturach procentowych wyróżnionych elementów w badanych zbiorowościach. W celu udzielenia odpowiedzi na pytanie: czy istnieje istotny związek pomiędzy imieniem księgowego a populacją, z której pochodzi próba został wykonany test weryfikujący hipotezę robocze:

- $H_0$ : odsetki są jednakowe (nie ma związku pomiędzy imieniem a daną listą);
- $H_1$ : odsetki są różne (jest związek pomiędzy imieniem a daną listą).

Pozytywna weryfikacja hipotezy  $H_a$  wymaga odrzucenia hipotezy zerowej na korzyść hipotezy alternatywnej. Zatem po przyjęciu poziomu istotności 0,05 (95% pewności) oczekujemy, aby wartość  $X^2$  znalazła się w obszarze krytycznym.

Wykorzystanie testu niezależności chi-kwadrat w przypadku niniejszych badań należy uznać za skuteczne i celowe. Test ten bowiem jest stosowany w przypadku badania cech niemierzalnych (jakościowych) lub w przypadku badania niezależności cechy jakościowej z ilościową.

Oporając się na danych z tablicy asocjacji obliczono statystykę  $X^2$ , którą wyznaczono ze wzoru:

$$X^2 = \sum_{i=1}^w \sum_{j=1}^k \frac{(n_{ij} - \hat{n}_{ij})^2}{\hat{n}_{ij}} = \sum_{i=1}^w \sum_{j=1}^k \left( \frac{\hat{n}_{ij}^2}{\hat{n}_{ij}} \right) - N$$

gdzie:

$N$  – liczba obserwacji,

$n_{ij}$  – liczba wariantów posiadających i-ty wariant I zmiennej oraz j-ty wariant II zmiennej,

$\hat{n}_{ij}$  – wartości teoretyczne  $n_{ij}$ , wyliczone przy założeniu, że zmienne X i Y są niezależne,

w – liczba wariantów cechy X,

k – liczba wariantów cechy Y.

Do wyznaczenia wartości teoretycznej  $\hat{n}_{ij}$  wykorzystano wzór:

$$\hat{n}_{ij} = \frac{n_{i.} \times n_{.j}}{N}$$

gdzie:

$N$  – liczba obserwacji,

$n_{i.}$  – liczebności brzegowe wierszy,

$n_{.j}$  – liczebności brzegowe kolumn.

Następnie przy przyjętym poziomie istotności  $\alpha$  wykonano testowanie hipotez roboczych:  $\mathbf{H}_0$  (cechy są niezależne) i  $\mathbf{H}_1$  (cechy są zależne).

Klasycznie weryfikacja polega na zestawieniu wartości  $X^2$  obliczonej dla danych empirycznych z wartością  $X^2_\alpha$  odczytaną z tablic rozkładu chi-kwadrat przy założonym poziomie istotności  $\alpha$  oraz  $(w-1)(k-1)$  stopniach swobody:

Jeśli:

$X^2 \geq X^2_{\alpha,(w-1)(k-1)}$  to odrzucamy  $\mathbf{H}_0$  na rzecz hipotezy alternatywnej,

$X^2 < X^2_{\alpha,(w-1)(k-1)}$  to nie ma podstaw do odrzucenia  $\mathbf{H}_0$ .

Niemniej w programach komputerowych wykorzystywany jest zwykle sposób oparty na p-wartości. To znaczy, jeśli wyznaczona dla danej statystyki  $X^2$  p-wartość jest mniejsza lub równa przyjętemu poziomowi istotności  $\alpha$ , odrzucać będziemy hipotezę zerową na korzyść hipotezy alternatywnej. Gdy p-wartość będzie większa od  $\alpha$ , nie będzie podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. W badaniach wykorzystano ten sposób.

Ograniczenia stosowalności statystyki  $X^2$  są związane z liczebnościami teoretycznymi. Uznaje się, że testu chi-kwadrat nie należy stosować, gdy choć jedna z liczebności teoretycznych jest mniejsza od jedności i gdy nie więcej niż 20% tych liczebności jest mniejszych od 5. W takich przypadkach sugeruje się łączenie klas tak długo, aby warunek

$\hat{n}_{ij} \geq 5$  został spełniony.

Do weryfikacji hipotezy  $\mathbf{H}_b$  wykorzystano badania jakościowe. Dokonano analizy zgodności imion księgowych najczęściej występujących w badanej populacji z charakterystyką predyspozycji zawodowych umieszczonych w *Wielkiej księdze imion* (2020).

Na potrzeby pogłębionej dyskusji przeprowadzono w 2021 i 2022 roku badania ankietowe o charakterze pilotażowym przy wykorzystaniu funkcjonalności MS Teams. Grupą badaną byli studenci kierunków ekonomicznych pierwszego stopnia w uczelniach Bydgoszczy, Konina, Płocka, Słupska. Łącznie w badaniu uczestniczyły 134 osoby. Celem badania było poznanie opinii studentów w zakresie związku imienia z zawodem księgowego.

## 2. Wyniki

Na podstawie przeprowadzonych badań ustalono łączną liczbę wystąpień imion żeńskich i męskich w grupie księgowych nadleśnictw, osób posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz osób żyjących w Polsce zgodnie z bazą PESEL (tab. 1).

**Tabela 1.** Liczba łącznych wystąpień imion badanych populacji

Płeć	Liczba populacji księgowych		Liczba osób żyjących w Polsce
	nadleśnictw	posiadających certyfikat	
Kobiety	1 889	60 572	21 098 876
Mężczyźni	187	8 000	20 038 961
Razem	2 076	68 572	41 137 837

Źródło: opracowanie własne (dotyczy wszystkich tabel).

Ponieważ podstawową populację badania stanowiła grupa księgowych nadleśnictw, to na podstawie zebranego materiału wytypowano po 10 imion żeńskich i męskich najczęściej występujących w tym zbiorze<sup>2</sup>. Ustalono ranking występowania imion księgowych nadleśnictw, do którego przyporządkowano rankingi tychże imion z bazy księgowych posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz bazy PESEL wraz z liczbą wystąpień (tab. 2 i tab. 3).

**Tabela 2.** Wykaz najpopularniejszych żeńskich imion księgowych nadleśnictw

Imię	Nadleśnictwa		Certyfikat MF		Rejestr PESEL	
	ranking	liczba wystąpień	ranking	liczba wystąpień	ranking	liczba wystąpień
Anna	1	139	1	5207	1	106 2211
Małgorzata	2	99	3	3252	4	585 892
Agnieszka	3	82	2	4062	5	552 338
Katarzyna	4	77	4	3214	3	609 051
Elżbieta	5	67	10	1593	9	435 925
Joanna	5	67	5	2431	11	407 580
Monika	6	61	8	2336	14	380 012
Ewa	7	58	6	2394	7	487 395
Beata	8	57	9	1905	21	282 941
Jolanta	9	49	14	1134	26	243 137
Barbara	10	45	13	1447	6	502 950

<sup>2</sup> W przypadku dwóch imion żeńskich liczba wystąpień była identyczna, dlatego podjęto decyzję o rozszerzeniu listy do 11 pozycji w przypadku imion żeńskich.

**Tabela 3.** Wykaz najpopularniejszych męskich imion księgowych nadleśnictw

Imię	Nadleśnictwa		Certyfikat MF		Rejestr PESEL	
	ranking	liczba wystąpień	ranking	liczba wystąpień	ranking	liczba wystąpień
Tomasz	1	13	1	483	4	541 307
Krzysztof	2	12	4	392	2	658 274
Paweł	3	11	5	383	6	512 426
Piotr	3	11	2	431	1	699 765
Mariusz	4	8	11	200	17	292 899
Andrzej	5	6	8	270	3	574 082
Marcin	5	6	3	409	8	453 304
Mateusz	5	6	35	61	15	372 865
Michał	5	6	6	277	7	487 939
Zbigniew	5	6	23	106	19	286 541

Na podstawie przeprowadzonych badań zestawienia odsetek imion księgowych nadleśnictw względem odsetek występowania tych imion w bazie PESEL stwierdzono, że:

- W przypadku imion żeńskich wartość  $p$  była mniejsza od 0,05 i wyniosła 0,000422; zatem należy odrzucić hipotezę zerową na korzyść alternatywnej, w związku z tym można mówić o istotnych różnicach w badanych populacjach (żeńskich imion księgowych nadleśnictw i tych samych imion według bazy PESEL).
- W przypadku imion męskich wartość  $p$  wyniosła 0,673242, zatem jest wyższa od przyjętego do badań poziomu istotności; nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, w związku z tym można wstępnie przyjąć założenie, że nie ma istotnych różnic w odsetkach badanych populacji (męskich imion księgowych nadleśnictw i tych samych imion według bazy PESEL), należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że księgowi nadleśnictw płci męskiej stanowią jedynie 9% ogółu księgowych zatrudnionych w nadleśnictwach; przy badaniu kobiecych imion księgowych nadleśnictw uwzględniono 801 wystąpień, a męskich jedynie 86 (tab. 2 i tab. 3).
- W związku z tym przeprowadzono dodatkowe badanie zestawiając ze sobą odsetki mniejszych populacji: męskich imion księgowych nadleśnictw i posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych. Na podstawie tych badań uzyskano wartość  $p$  równą 0,047458, zatem w tym przypadku można odrzucić hipotezę zerową i przyjąć, że odsetki na obu listach różnią się istotnie. Pośrednio można wskazać na istotną zależność między imieniem mężczyzny a zawodem księgowego w nadleśnictwie.

Analogiczne badania zostały przeprowadzone metodą zestawiania odsetek imion księgowych posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych względem odsetek występowania tych imion w bazie PESEL. Na podstawie otrzymanych wyników wykazano zarówno w przypadku analizowanych imion



żeńskich, jak i męskich, że istnieje różnica w odsetkach badanych populacji. W przypadku kobiet nawet dla poziomu istotności  $\alpha = 0,01$  (można przyjąć, że zachodzi 99% współczynnik pewności). Zatem otrzymane wyniki dodatkowo potwierdzają poprawność wcześniejszych interpretacji. W tabeli 4 przedstawiono wyniki testu chi-kwadrat potwierdzające słuszność wnioskowania.

**Tabela 4.** Wyniki testu chi-kwadrat

Wyszczególnienie	$\chi^2$	p
Nadleśnictwa vs PESEL		
– kobiety	31,866	0,000422
– mężczyźni	6,653	0,673242
Nadleśnictwa vs Certyfikat MF		
– kobiety	33,763	0,000203
– mężczyźni	17,081	0,047458

Wyniki badań jakościowych zebrano w tabelach 5 i 6. Badania jakościowe polegały na opisie predyspozycji zawodowych dla wyselekcjonowanych na wcześniejszym etapie imion żeńskich (11) i imion męskich (10) zgodnie z treścią *Wielkiej księgi imion*. Na tej podstawie stwierdzono zgodność lub jej brak odnośnie do predyspozycji danego imienia w kontekście wykonywania zawodu księgowego.

**Tabela 5.** Charakterystyka predyspozycji zawodowych żeńskich imion księgowych nadleśnictw

Imię	Charakterystyka predyspozycji zawodowych według <i>Wielkiej księgi imion</i>	Czy osoba o danym imieniu jest predysponowana do zawodu księgowego?
Anna	Anna powinna wykonywać pracę zgodną z jej zamiłowaniem: sztuka, film, muzyka, rękodzieło artystyczne. Sprawdza się też w zawodzie nauczyciela lub pedagoga	nie
Małgorzata	Małgorzata sprawdzi się jako lekarka, pisarka, aktorka, modelka, menedżerka	nie
Agnieszka	Idealna praca dla Agnieszki, to dziennikarstwo, praca w reklamie, marketingu, obsługa turystyczna	nie
Katarzyna	Katarzyna świetnie radzi sobie jako pisarka, dziennikarka, nauczycielka, prezenterka, modelka	nie
Elżbieta	Elżbieta świetnie poradzi sobie jako bizneswoman, sekretarka, asystentka, aktorka i lekarka	nie

cd. tab. 5

<b>Imię</b>	<b>Charakterystyka predyspozycji zawodowych według <i>Wielkiej księgi imion</i></b>	<b>Czy osoba o danym imieniu jest predysponowana do zawodu księgowego?</b>
Joanna	Joanna dobrze sprawdzi się jako aktorka, modelka, fryzjerka, kosmetyczka. Potrzeba bycia pomocną oraz wrażliwość na drugiego człowieka sprawiają, że dobrymi zawodami dla Joanny będą nauczycielka, terapeutka bądź lekarka	nie
Monika	Monika dobrze sprawdzi się w biznesie, aktorstwie, reżyserii, scenografii i mediach	nie
Ewa	Ewa spełni się jako nauczycielka, laborantka, lekarka, pielęgniarka, bizneswoman	nie
Beata	Beata będzie świetną przewodniczką lub pilotką wycieczek czy organizatorką ruchu turystycznego. Sprawdzi się także jako sekretarka, tłumaczka i informatyk	nie
Jolanta	Jolanta może być dobrą ekonomistką, nauczycielką, lekarką, architektem i aktorką	nie
Barbara	Barbara lubi zawody medyczne i artystyczne. Sprawdzi się również jako dziennikarka lub literatka	nie

**Tabela 6.** Charakterystyka predyspozycji zawodowych męskich imion księgowych nadleśnictw

<b>Imię</b>	<b>Charakterystyka predyspozycji zawodowych według <i>Wielkiej księgi imion</i></b>	<b>Czy osoba o danym imieniu jest predysponowana do zawodu księgowego?</b>
Tomasz	Tomasz dobrze radzi sobie w takich zawodach jak polityk, dziennikarz, reżyser, biznesmen	nie
Krzysztof	Realizuje się tam, gdzie cenione są pomysły, innowacyjność i zdobywanie uznania odbiorców. Nie jest stworzony do pracy biurowej, monotonnej, systematycznej i wymagającej wysiłku fizycznego	nie
Paweł	Paweł najlepiej czuje się przy pracach dających szeroki kontakt z ludźmi	nie
Piotr	Piotr sprawdzi się jako inżynier, budowniczy, pracownik służb mundurowych, ekonomista oraz muzyk	nie

Imię	Charakterystyka predyspozycji zawodowych według <i>Wielkiej księgi imion</i>	Czy osoba o danym imieniu jest predysponowana do zawodu księgowego?
Mariusz	Mariusz posiada uzdolnienia artystyczne, często interesuje się teatrem, muzyką, modą grafiką lub tańcem, dlatego pociągają go zawody twórcze	nie
Andrzej	Andrzej bardzo dobrze czuje się w każdej pracy, która daje mu choć trochę władzy. Będzie dobrym policjantem, wojskowym, strażakiem, menedżerem, pedagogiem lub reżyserem	nie
Marcin	Marcin najlepiej realizuje się w zawodach wymagających precyzji, zdolności manualnych oraz analitycznego myślenia	nie
Mateusz	Ponieważ jego główną misją życiową jest niesienie pomocy i obrona niesłusznie atakowanych, Mateusz zrealizuje się w zawodach prawniczych związanych ze sprawiedliwością a także w aktorstwie	nie
Michał	Michał jest w stanie osiągnąć duże sukcesy jako żołnierz, artysta, twórca, handlowiec lub lekarz	nie
Zbigniew	Zbigniew sprawdzi się w biznesie, marketingu, polityce oraz muzyce	nie

### 3. Dyskusja

Z dokonanych analiz wynika, że problematyka konotacji imion księgowych nadleśnictw, jak i w ogóle księgowych w Polsce jest złożona i wymaga dalszych badań o zasięgu międzynarodowym. W badaniach ilościowych ważną kwestią okazał się odsetek księgowych nadleśnictw kobiet i mężczyzn. Zawód księgowego, który pierwotnie zdominowany był przez mężczyzn, współcześnie wykonują przede wszystkim kobiety, co potwierdzają dane zebrane w tabeli 1. Aż 91% księgowych nadleśnictw oraz 88% osób posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych to kobiety. Zjawisko to w najbliższej przyszłości nie będzie się zmieniać, o czym świadczy struktura płci studentów na kierunku finanse i rachunkowość, kształcącym przyszłe kadry księgowych, czy struktura płci osób przekwalifikujących się do zawodu księgowego w ramach kursów i egzaminów organizowanych przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. Nierównomierny rozkład księgowych kobiet i mężczyzn w nadleśnictwach skutkował potrzebą przeprowadzenia pogłębionych badań w przypadku grupy księgowych płci męskiej. Ostatecznie otrzymane wyniki badań ilościowych dowodzą, że zachodzi związek między imieniem a wykonywaniem zawodu księgowego w nadleśnictwach, który nie wskazuje na pokrycie się z rozkładem imion osób żyjących w Polsce. W związku z tym należy domniemywać, że istnieją przesłanki związane z konotacją imion księgowych w nadleśnictwach.

Badania jakościowe miały na celu uzyskanie dodatkowej argumentacji dla wyników badań ilościowych. Ponadto miały dostarczyć argumentację z zakresu niedefiniowanych treści imienia predysponowanego do zawodu księgowego. Zaprezentowana w tabelach 5. i 6. charakterystyka predyspozycji zawodowych według *Wielkiej księgi imion* dla wyselekcjonowanych imion żeńskich i męskich księgowych zatrudnionych w nadleśnictwach, które dominowały w badanej populacji w żadnym przypadku nie potwierdziła związku imienia z zawodem księgowym lub cechami pożądanymi w pracy w dziale finansowo-księgowym. Szczegółowa analiza charakterystyki wszystkich imion zawartych w *Wielkiej księdze imion* podaje między innymi, że do zawodu księgowego predysponowane są osoby o imieniu Krystyna czy Alfred. Zgodnie ze wskazaniem predyspozycji zawodowych dla imienia Krystyna: *Krystyna świetnie spełni się jako ekonomistka, księgowa, nauczycielka, lekarka, pielęgniarka, dziennikarka*. W przypadku imienia Alfred: *Alfred osiągnie sukces w bankowości, księgowości, dziennikarstwie lub pedagogice*. Dodatkowo można odwołać się do pochodzenia imion. Uwzględniając, na podstawie badań, imiona najczęściej występujące: żeńskie Anna i męskie Tomasz (tab. 5–6) można pozyskać wiele cech odnoszących się do nich. Jednak w kontekście przeprowadzonych badań opisy te nie wnoszą nowej wartości. Wymagają dodatkowych pogłębionych analiz. Ostatecznie otrzymane wyniki badań jakościowych w zakresie przyjętym w niniejszym opracowaniu nie dają podstaw do wskazania na predyspozycje zawodowe typowe dla księgowego w przypadku najczęściej występujących imion osób zatrudnionych w działach księgowości nadleśnictw zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn.

Dodatkowych informacji do otrzymanych wyników nie wniosły pilotażowe badania przeprowadzone na grupie studentów kierunków ekonomicznych. Badani zostali poproszeni o podanie (w ich ocenie) najbardziej pasującego do zawodu księgowego imienia żeńskiego i męskiego. Otrzymane wyniki nie dały podstaw do wyciągnięcia racjonalnych wniosków. Respondenci podali długą listę różnych imion. W ramach badań pogłębionych (wywiad za pośrednictwem MS Teams) studenci zostali poproszeni o podanie argumentacji, dlatego wskazali takie a nie inne imiona. Najczęstsze odpowiedzi to: „moja mama, mój tato to księgowi i mają właśnie takie imię”, „znam księgowego o takim imieniu”, „byłem na praktykach w biurze rachunkowym, którego właściciel miał tak na imię”, „moja koleżanka o takim imieniu jest bardzo skrupulatna, więc nadaje się na księgowego”. Otrzymane wyniki w dodatkowym badaniu o charakterze pilotażowym nie przyczyniły się do sformułowania nowych spostrzeżeń i wniosków. Potwierdziły jedynie duże zindywidualizowanie w zakresie przypisywania cech zawodowych do imion.

Badania jakościowe natomiast wymagają dalszych pogłębionych dociekań między innymi z zakresu psychologii imion. Jednak już same otrzymane wyniki badań ilościowych, z uwagi na pionierski charakter, są obiecujące i powinny być kontynuowane. Kierunek dalszych prac powinien dotyczyć kwestii imienia osoby ubiegającej się o zatrudnienie w dziale księgowości nadleśnictw. Proces rekrutacji, jak wskazano, jest bardzo istotny i wpisuje się w zakres kosztów prewencji czy koncepcję kosztów docelowych, zgodnie z którą większość przyszłych kosztów zapada na etapie planowania, a takim jest proces rekrutacji i dobór właściwego księgowego, który w przyszłości nie narazi przedsiębiorstwa (nadleśnictwa) na niepożądane koszty lub utratę potencjalnych korzyści. Z teoretycznego punktu widzenia kwestia

imienia przyszłego księgowego nadleśnictwa może więc stanowić dodatkową przesłankę w procesie rekrutacji. W drugiej połowie 2022 roku zostaną przeprowadzone badania jakościowe (zogniskowane wywiady grupowe) w ramach czterech 11-osobowych grup złożonych z kadry menedżerskiej nadleśnictw i dyrekcji regionalnych Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, których celem jest identyfikacja zjawisk dysfunkcyjnych i pożądaných przy zatrudnieniu i współpracy z księgowymi. Z doświadczeń autora wynika, że dotychczasowe, wypracowane i stosowane w nadleśnictwach, metody zarządzania czynnikiem ludzkim stają się niewystarczające. Przedstawiciele kadry menedżerskiej dostrzegają potrzebę zmian i są otwarci na nowe rozwiązania w tym zakresie. Zagadnienie konotacji imion będzie także jednym z zagadnień poddanych dyskusji. W tym miejscu warto także wskazać na specyficzne uwarunkowania zarówno organizacji rachunkowości PGL LP, jak i majątku, źródeł jego finansowania, przychodów i kosztów. Działalność PGL LP łącząca w sobie cele środowiskowe, społeczne i gospodarcze, które koncentrują się wokół produkcji drewna trwającej w zależności od gatunku drzewa od 70. do 110. lat wpływa na odmienne w stosunku do innych jednostek gospodarczych uwarunkowania i rozwiązania rachunkowości (Adamowicz, Szczypa, 2014; Sadowska, 2015; Śnieżek, 2016; Nemś i in., 2018). W związku z tym od księgowych zatrudnionych w PGL LP, szczególnie w nadleśnictwach, które są najbliższej bezpośredniej realizacji produkcyjnych i pozaprodukcyjnych funkcji lasu należy oczekiwać dodatkowej wiedzy przyrodniczej, zrozumienia procesów zachodzących w środowisku leśnym oraz biegłości w rozwiązaniach organizacyjnych rachunkowości typowych dla PGL LP (np. SILP – system informatyczny służący także do codziennej pracy księgowych; specyficzne zasady rozliczania kosztów pośrednich, w tym rozbudowana lista miejsc powstawania kosztów w ramach kont zespołu 5.). To wszystko sprawia, że z spośród księgowych w ogóle można wyodrębnić grupę księgowych nadleśnictw jako pracowników, od których oczekuje się nie tylko wiedzy i umiejętności typowych w zawodzie księgowego, ale także innych kompetencji odnoszących się do uwarunkowań związanych z gospodarką leśną. Daje to podstawę do przeprowadzenia pogłębionych badań dotyczących konotacji imion księgowych nadleśnictw. W badaniach jakościowych należy uwzględnić cechy odnoszące się do zawodów, w których istotna jest wrażliwość przyrodnicza, co może mieć wpływ na związek imienia z zawodem księgowego w nadleśnictwach.

## Wnioski

Badania dotyczące konotacji imion księgowych w nadleśnictwach zostały przeprowadzone po raz pierwszy w Polsce i prawdopodobnie na świecie. Można uznać je za pionierskie o dużym potencjale i wiążących wynikach, z uwagi na przebadanie pełnej populacji księgowych nadleśnictw. Hipoteza badawcza  $H_a$  została zweryfikowana pozytywnie, natomiast hipoteza  $H_b$  negatywnie, a przyjęty cel osiągnięty, co przełożyło się na wnioski z przeprowadzonych badań:

1. Zawód księgowego w nadleśnictwach wybierają najczęściej kobiety o imieniu: Anna, Małgorzata, Agnieszka, Katarzyna, Elżbieta, Joanna, Monika, Ewa, Beata,

- Jolanta, Barbara oraz mężczyźni o imieniu: Tomasz, Krzysztof, Paweł, Piotr, Mariusz, Andrzej, Marcin, Mateusz, Michał, Zbigniew.
2. Najczęściej występujące imiona księgowych nadleśnictw w większości przypadków stanowią najczęstsze imiona osób posiadających certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, czyli osób o potwierdzonych kompetencjach dla zawodu księgowego.
  3. Zachodzi związek między imieniem a wykonywaniem zawodu księgowego w nadleśnictwach, który nie wskazuje na pokrycie się z rozkładem imion osób żyjących w Polsce.
  4. Predyspozycje zawodowe dotyczące pracy księgowego opisane w *Wielkiej księdze imion* nie mają swojego odzwierciedlenia w imionach księgowych zatrudnionych w nadleśnictwach w Polsce.
  5. Badania dotyczące konotacji imion księgowych powinny być kontynuowane zarówno w grupie zawodowej księgowych zatrudnionych w leśnictwie w innych państwach, jak i w pełnej grupie księgowych w zakresie badań ilościowych. Natomiast badania jakościowe powinny dotyczyć kwestii znaczenia imienia księgowego w procesie rekrutacji.

#### Literatura

- Adamowicz K., Szczypa P. (2014), *Możliwości wykorzystania rachunkowości zarządczej w Lasach Państwowych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 344, s. 13–24.
- Albott W.L., Bruning J.L. (1970), *Given names: a neglected social variable*, „Psychological Record”, 20, s. 527–533.
- Dacewicz L. (2017), *Uwarunkowania społeczno-kulturowe nadawania imion podwójnych w Dekanacie Białostok w II połowie XIX wieku*, „Studia Wschodniosłowiańskie”, 17, s. 169–186.
- Doroszewicz K. (2003), *Psychologiczne aspekty imion ludzkich*, „Psychologia Jakości Życia”, 2 (1), s. 89–110.
- Doroszewicz K., Krzemińska M. (2007), *Forma imienia jako przesłanka wnioskowania o osobowości*, „Przegląd Psychologiczny”, 50 (3), s. 259–271.
- Graf M. (2021), *Imiona słowiańskie we współczesnym polskim antroponomastykonie (w kontekście fenomenologicznej koncepcji Bernharda Waldenfelsa)*, „Prace Językoznawcze”, XXIII (2), s. 137–154.
- Kabalski P. (2021), *Księgowość w Polsce jako zawód kobiety. Skala, przyczyny, okoliczności, skutki*, Wydawnictwo Ius Publicum, Katowice.
- Kabalski P. (2022), *Stereotypy płciowe dotyczące rachunkowości w silnie sfeminizowanym zawodzie księgowego w Polsce*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, 46 (1), s. 157–184.
- Lew G., Szczypa P. (2017), *Human Factor in the forest management*, [w:] Slavičková P. (ed.), *Knowledge for Market Use 2017: People in Economics – Decisions, Behavior and Normative Models*, International Scientific Conference Proceedings, Olomouc, s. 301–308.
- Łada M., Konieczny A. (2015a), *Specjalista czy „wstukiwacz” – postrzeganie zatrudnienia w centrum usług finansowo-księgowych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, 225, s. 102–112.
- Łada M., Konieczny A. (2015b), *Rozwój kariery zawodowej księgowego w centrum usług wspólnych*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, 245, s. 142–151.

- Małus A. (2016), *Znaczenie osobiste przypisywane imieniu*, „Psychiatria i Psychoterapia”, 12 (1), s. 25–42.
- Masztalerz M. (2018), *Czy rachunkowość w Polsce jest kobietą?*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 503, s. 326–355.
- Nemś M., Sadowska B., Szczypa P. (2018), *Parametry i zasady wyceny nieruchomości leśnych w rachunkowości. Wycena drzewostanów*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, 96 (152), s. 109–121.
- Prewysz-Kwinto P., Voss G. (2016), *Certyfikacja zawodu księgowego w Polsce w opinii studentów kierunku finanse i rachunkowość – wyniki badania empirycznego*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, 4 (11), s. 228–243.
- Sadowska B. (2015), *Rachunkowość w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 390, s. 222–233.
- Sadowska B. (2019), *Rachunkowość Lasów Państwowych – obszary badań naukowych*, [w:] Dyczkowska J. (red.), *Tendencje rozwojowe i wyzwania w obszarze współczesnej rachunkowości i sprawozdawczości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław s. 70–79.
- Satoła-Staśkowiak J. (2018), *O imionach i współczesnych nazwach zawodów w perspektywie płci – poglądowy szkic konfrontatywny*, „Językoznawstwo” 1 (12), s. 61–72.
- Szczypa P. (2016), *Deregulacja zawodu księgowego – kto zyska a kto straci?*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, 257, s. 125–134.
- Śnieżek E. (2016), *Raportowanie informacji o społecznej odpowiedzialności biznesu. Studium przypadku Lasów Państwowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wołujewicz K., Woźniak N. (2016), *Wpływ deregulacji i postępu technologicznego na ewolucję zawodu księgowego*, [w:] Śnieżek E., Czechowski F., Doroby S. (red), *Ewolucja rachunkowości w teorii i praktyce gospodarczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 52–62.
- Zygmański T. (2015), *Wymagania pracodawcy wobec zawodu księgowego a przygotowanie do zawodu na poziomach ponadgimnazjalnych i wyższym*, „Folia Pomerane Universitatis Technologiae Stetinensis”, 319 (79/2), s. 221–230.

### Źródła internetowe

- Lista imion występujących w rejestrze PESEL*, <https://dane.gov.pl/dataset/1667,lista-imion-wystepujacych-w-rejestrze-pesel-osoby-zyjace> (dostęp 10.08.2020).
- Rasmusson L., Niemiec S. (2017), *Atrakcyjność imienia a ocena przydatności zawodowej kandydata do pracy. Raport z badania*, Praca napisana pod kierunkiem J. Sweeklej, SWPS, Warszawa, [https://www.academia.edu/33791950/Atrakcyjno%C5%9B%C4%87\\_imienia\\_a\\_ocena\\_przydatno%C5%9Bci\\_zawodowej\\_kandydata\\_do\\_pracy\\_Raport\\_z\\_badania](https://www.academia.edu/33791950/Atrakcyjno%C5%9B%C4%87_imienia_a_ocena_przydatno%C5%9Bci_zawodowej_kandydata_do_pracy_Raport_z_badania) (dostęp 4.07.2020).
- Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/konotacja.html> (dostęp 21.08.2020).
- Wielka księga imion – znaczenie imion*, <https://www.ksiegaimion.com/> (dostęp 21.08.2020).
- Wykaz osób posiadających certyfikat księgowy*, <https://mf-arch2.mf.gov.pl/web/bip/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/egzaminy-zawodowe/certyfikat-ksiegowy/wykaz-osob-posiadajacych-certyfikat-ksiegowy> (dostęp 10.08.2020).

