

# Profesjonalna grupa odniesienia w opiniach polskich księgowych tworzących informację sprawozdawczą

## The professional reference group in the opinions of Polish accountants who prepare financial reporting information

DOMINIKA KORZENIOWSKA\*, ELŻBIETA JAWORSKA\*\*,  
EWA WANDA MARUSZEWSKA\*\*\*, NELLI ARTIENWICZ\*\*\*\*

### Streszczenie

**Cel:** Celem artykułu jest prezentacja istniejących w świadomości księgowych profesjonalnych grup odniesienia, które stanowią źródło wartości, norm i ocen własnych zachowań księgowych.


**Metodyka/podejście badawcze:** Badanie jakościowe przeprowadzono w formie wywiadów pogłębionych z 38 księgowymi posiadającymi minimum trzyletni staż pracy w biurach rachunkowych lub na samodzielnych stanowiskach w przedsiębiorstwach.


**Wyniki:** Opinie respondentów wskazują na równoczesne występowanie trzech płaszczyzn, które stanowią podstawę identyfikacji profesjonalnych grup odniesienia: pozytywnego i negatywnego, grupa starszych (doświadczonych) i młodszych (niedoświadczonych) księgowych oraz odmienne postrzeganie księgowych pracujących w biurach rachunkowych i zatrudnionych w działach księgowości w przedsiębiorstwach samodzielnie prowadzących rachunkowość. Zidentyfikowane grupy odniesienia mają jednocześnie charakter normatywny i porównawczy, choć aspekt normatywny zdaje się dominować.


**Ograniczenia/implikacje badawcze:** Ograniczenia badania wynikają z zastosowanej metody (badanie jakościowe) oraz z charakterystyk respondentów, którymi byli księgowi pracujący w Polsce. Ponadto, identyfikacja grup odniesienia była prowadzona jedynie pod kątem profesjonalnych grup odniesienia, z pominięciem szerzej rozumianych społecznych grup odniesienia.


**Oryginalność/wartość:** w artykule opisano pierwsze badanie, którego celem jest identyfikacja grup odniesienia wśród księgowych, co otwiera kolejny wymiar badania zachowań księgowych w ramach nurtu behawioralnego badań w rachunkowości.

**Słowa kluczowe:** grupa odniesienia, księgowi, zachowania, sprawozdanie finansowe, rachunkowość behawioralna.

\* Dr Dominika Korzeniowska, Społeczna Akademia Nauk w Łodzi, Katedra Finansów i Rachunkowości,  <https://orcid.org/0000-0001-5806-9332>, [dkorzeniowska@san.edu.pl](mailto:dkorzeniowska@san.edu.pl)

\*\* Dr Elżbieta Jaworska, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, Katedra Ekonomii i Rachunkowości,  <https://orcid.org/0000-0002-6212-2404>, [elzbieta.jaworska@zut.edu.pl](mailto:elzbieta.jaworska@zut.edu.pl)

\*\*\* Dr hab. Ewa Wanda Maruszewska, profesor uczelni, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katedra Informatyki i Rachunkowości Międzynarodowej,  <https://orcid.org/0000-0003-0461-4133>, [ewa.maruszewska@ue.katowice.pl](mailto:ewa.maruszewska@ue.katowice.pl)

\*\*\*\* Dr Nelli Artienwicz, Centrum Interdyscyplinarnych Badań Rachunkowości,  <https://orcid.org/0000-0002-6323-5646>, [nelli@art-n-witch.pl](mailto:nelli@art-n-witch.pl)

## Abstract

**Purpose:** The purpose of the study is to present professional reference groups that exist in accountants' minds. These groups are the source of values, norms, and behaviours.

**Methodology/approach:** The qualitative research was conducted in the form of in-depth interviews with 38 accountants with at least three years of professional experience in accounting offices or who were in charge of preparing financial information in non-financial entities.

**Findings:** The respondents' opinions indicate the presence of three dimensions that constitute the basis for identifying the professional reference groups: 1) positive and negative, 2) a group of older (more experienced) and younger (less experienced) accountants, and 3) different perceptions of accountants who work in accounting service offices and those employed in accounting departments in non-financial entities. The identified reference groups are both normative and comparative, although the normative aspect seems to dominate.

**Research limitations/implications:** Limitations of the study result from the method used (qualitative research) and the characteristics of the respondents, who were accountants working in Poland. Moreover, the reference groups were identified only in terms of professional reference groups, disregarding broader social reference groups.

**Originality/value:** The article describes the first study to identify reference groups among accountants, which opens a new dimension to behavioral research in accounting.

**Keywords:** reference groups, accountants, behaviour, financial statements, behavioral accounting.

## Wprowadzenie

Żyjąc w społeczeństwie każda jednostka ludzka jest jednocześnie uczestnikiem wielu grup społecznych. W ramach tych grup uczy się zachowań realizowanych w danym kręgu oraz dopasowuje odpowiednie role do sytuacji, w których jest aktorem (Maciejewski, Dojwa, 2010). Jedną z ról społecznych jest rola zawodowa, związana z wykonywaną działalnością zarobkową. Wykonywana rola zawodowa to podstawowy element zróżnicowania struktury społecznej i kształtowania pozycji społecznej jednostki (Słomczyński, Domański, 1998). Zawód, według Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, stanowi zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby (w tym pracodawców lub w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej) i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) zdobytych w toku kształcenia lub praktyki, stanowiąc źródło dochodów (Gruza, Hordyjewicz, 2014). Z perspektywy socjologicznej przynależność do grupy zawodowej, budowanie tożsamości zawodowej i świadomość profesjonalną można badać między innymi przez pryzmat tzw. grup odniesienia, a więc grup, które pełnią funkcje układu porównawczego dla jednostki.

Księgowy jako istota społeczna i jako członek profesji księgowej, jak wszystkie jednostki ludzkie, nie działa w oderwaniu od pozostałych przedstawicieli swojego zawodu. Inni księgowi stanowią dla specjalisty z zakresu rachunkowości społeczną grupę porównania, na tle której się lokuje i postrzega, a także która dostarcza owemu specjalistce miar oraz kryteriów dla oznaczenia jej statusu. Ta grupa porównania jest tłem, którego cechy służą do określenia właściwości społecznych konkretnego księgowego (por. Włodarczyk, 2003).

Niniejszy artykuł wskazuje na kategorię profesjonalnej grupy odniesienia jako czynnika, który może wpływać na zachowania księgowych w związku z tworzeniem informacji sprawozdawczej. Jego celem jest określenie, jakie i w jaki sposób grupy odniesienia funkcjonują w świadomości polskich specjalistów rachunkowości, oparte na wynikach badania jakościowego (indywidualne wywiady pogłębione) przeprowadzonego przez autorki. Artykuł ten zawiera także refleksję nad kierunkiem przyszłych przedsięwzięć teoretycznych i empirycznych poświęconych relacjom między grupami odniesienia a zachowaniami księgowych związanymi z przygotowaniem sprawozdań finansowych.

Wydaje się, iż wpływ grup odniesienia, w tym profesjonalnej, może mieć istotne znaczenie dla wykonywania pracy przez księgowych, ponieważ człowiek jako istota społeczna w naturalny sposób „przegląda” się – jak ujął to A. Smith – tworząc swoją koncepcję „bezstronnego obserwatora” w zwierciadle społeczeństwa (Szacki, 1983). Zatem, to jak księgowy definiuje i postrzega swoją grupę odniesienia, czyli jakie cechy ma ta identyfikowana przez niego grupa, jakie wyznaje wartości i czy on sam uznaje je za pożądane czy nie, może oddziaływać na dokonywane przez niego wybory, w tym również te związane z tworzeniem informacji sprawozdawczej. Jeśli „przejrzy się w zwierciadle” grupy odniesienia pozytywnego, będzie starał się zbliżyć w działaniach do tego swojego wyobrażonego wzorca, jeśli zaś „zastosuje” grupę odniesienia negatywnego, to swoje działania będzie kierował w stronę przeciwną.

Obecnie w literaturze zarówno polskiej, jak i zagranicznej istnieje niedostatek opracowań poświęconych grupom odniesienia. Zaś tych odnoszących się do specjalistów rachunkowości nie ma prawie w ogóle. W związku z tym niniejszy artykuł stanowi istotny krok zmierzający w kierunku wypełnienia tej luki. Tego rodzaju ustalenia mogą być wskazówkami do odpowiedniego kształtowania otoczenia prawnego rachunkowości, wspierania pożądanych zachowań u osób zajmujących się zawodowo prowadzeniem ksiąg rachunkowych, a także dostosowania oferty kształcenia takich specjalistów, po to, aby dostarczana przez nich informacja sprawozdawcza była możliwie najlepszej jakości. Rezultaty badania mogą również w dalszej perspektywie stworzyć podstawy do operacjonalizacji badań populacyjnych.

Niniejszy artykuł ma następującą strukturę: w pierwszej części przedstawiono podstawy teoretyczne oraz przegląd literatury dotyczącej dotychczasowych badań nad grupami odniesienia. Metodę badania, w tym pytanie badawcze, zawiera część druga. Wyniki zaprezentowano w części trzeciej, a następnie przedstawiono wnioski, w tym ograniczenia i sugestie dotyczące przyszłych badań.

## **1. Profesjonalna grupa odniesienia jako źródło wartości, norm i zachowań wśród księgowych**

Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o przyczyny ludzkich zachowań absorbuje uczonych z różnych dziedzin od stuleci. Wśród przyczyn wymienia się nie tylko te mające swe źródło w dziedziczeniu pewnych predyspozycji, ale również te, które mają charakter społeczny. Myśl o człowieku jako istocie społecznej sięga już XVII wieku, kiedy to neapolitański filozof Giambattista Vico zwrócił uwagę na fakt, że ludzie

zachowują się tak a nie inaczej, ponieważ mają poczucie związku z innymi przez – przykładowo – uczestnictwo w różnych grupach społecznych. Potrzeba tego uczestnictwa jest nie mniej ważna niż jedzenie, odpoczynek czy prokreacja. Wątek ten był później kontynuowany przez m.in. J.J. Rousseau, D. Hume'a i A. Smitha. Ch. Cooley i G.H. Mead twierdzili wręcz, że nie ma jednostki bez społeczeństwa. To dzięki niemu jednostka tworzy obraz samego siebie (tzw. *me*, czyli jaźń odzwierciedlona według Meada). Twórcy interakcjonizmu symbolicznego wysuwali nawet bardziej radykalne tezy, że „człowiek nie posiada natury ludzkiej przy urodzeniu, nabywa ją tylko poprzez współżycie społeczne, a w odosobnieniu ulega ona zanikowi” (według Cooleya, za: Szczepański, 1970).

Również behawioryzm, zgodnie z którym człowiekowi przypisuje się pewne typowe gatunkowi zwierzęcego zachowania, dostrzega, iż swoje działania człowiek ten kieruje do innych ludzi, a także jest odbiorcą ich reakcji na swoje własne postępowanie. Jeśli więc jednostka chce osiągać swoje cele, to istotne staje się uzyskanie społecznej akceptacji (nagrody), a nie niezadowolenia, izolacji czy odrzucenia (kary) ze strony innych.

Wydaje się, iż interesującym, choć dość mało eksplorowanym kierunkiem pogłębiania wiedzy o wpływie zmiennych społecznych na szeroko rozumiane zachowania ekonomiczne, może być teoria grup odniesienia. Zastosowanie terminu „grupa” nie jest tu rygorystyczne, bowiem „grupą społeczną jest pewna liczba osób (najmniej trzy), powiązanych systemem stosunków uregulowanych przez instytucje, posiadających pewne wspólne wartości i oddzielonych od innych zbiorowości wyraźną zasadą odrębności” (Szczepański, 1970, s. 245). Zaś grupy odniesienia są rozumiane jako „zbiorowości, z którymi wiążą nas subiektywne, «wirtualne» relacje, mimo że do nich nie należymy” (Sztompka, 2002, s. 87). Mówi się też o nich niekiedy w kontekście tzw. istotnych innych, czyli „tych partnerów naszych interakcji lub te audytoria, przed którymi się prezentujemy, na których nam najbardziej zależy i których oczekiwania usilnie staramy się spełnić” (Sztompka, 2002, s. 85). Grupa odniesienia jest to zatem pewne terminologiczne uproszczenie. Jednak w literaturze pojęcie to ma już swoją ugruntowaną pozycję, w związku z tym takie będzie też stosowane w niniejszym artykule.

Na grupę odniesienia można patrzeć z dwóch perspektyw, tj. jako:

- wzoru, matrycy, tła, według których jednostka ocenia własną pozycję bądź postępowanie – tzw. grupa odniesienia porównawczego;
- źródła norm, wartości lub wzorców zachowań, według których jednostka kształtuje swoje postępowanie – tzw. grupa odniesienia normatywnego (Palczewski, 1988; Szacka, 2003).

Należy jednak podkreślić, że podział ten jest wyłącznie analityczny i często bywa tak, że dana grupa odniesienia względem jednostki będzie spełniać obydwie funkcje.

Istnieje też inny podział grup odniesienia, w którym bierze się pod uwagę kryterium modalności. Zgodnie z nim wyróżnia się grupy odniesienia pozytywnego i negatywnego. Te pierwsze odnoszą się do grup, z którymi człowiek się identyfikuje, czyli ich wartości i normy są spójne z jego własnymi. Zaś te drugie dotyczą grup, których wartości są przez jednostkę odrzucane (Palczewski, 1988).

Każdy człowiek w różnych momentach swojego życia może mieć do czynienia z wieloma grupami odniesienia. Mogą to być narody, społeczności lokalne, grupy wyznaniowe, grupy rówieśnicze, grupy przyjaciół, a także grupy zawodowe (Szacka, 2003). Te ostatnie, na potrzeby tego artykułu, nazwano profesjonalnymi grupami odniesienia. Tak więc dla księgowych (jednostek), inni przedstawiciele tego zawodu mogą stanowić źródło norm lub tło oceny własnego postępowania. Innymi słowy własne działania mogą oni uzasadnić przez powołanie się na to, że „tak robią inni księgowi” bądź że „inni księgowi tak nie robią”. Profesjonalna grupa odniesienia, zarówno porównawcza, jak i normatywna, pozytywna czy negatywna, może stanowić zatem czynnik wpływający na zachowania księgowych w procesie tworzenia informacji sprawozdawczej. Przez tworzenie informacji sprawozdawczej rozumie się tu proces przygotowywania sprawozdań finansowych oparty na przepisach prawa o rachunkowości, w tym w szczególności czynności dotyczące wyceny bilansowej (urealniania wartości księgowych do wartości prezentowanych w sprawozdaniu finansowym) (Artienwicz i in., 2021).

Poszukując literatury poświęconej grupom odniesienia autorki dokonały pierwszego przeglądu w bibliotece socjologicznej Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego, która posiada niektóre starsze i trudniej dostępne pozycje polskich autorów. Przede wszystkim wykorzystano jednak elektroniczne bazy publikacji naukowych, w szczególności: Scopus, Web of Science, CEEOL, CEJSH, ERIH PLUS, JSTOR, Business Source Complete, Academic Search Complete, Science Direct, SpringerLink, BazEkon oraz BazHum. Pomocniczo wykorzystano też wyszukiwarkę internetową Google. Poszukiwania opierały się na hasłach zawierających kombinacje następujących słów i wyrażeń: *reference group*, *group of reference*, *significant others*, *positive/negative reference group*, *normative/comparative reference group*, *behavioral accounting*, *behavioral aspects*, *accounting* oraz ich odpowiedników w języku polskim. Zastosowano dodatkowe kryteria wyszukiwania, tj. uwzględniono tylko rekordy opublikowane w języku polskim lub angielskim, będące publikacjami recenzowanymi.

Jak wynika z prowadzonych poszukiwań, tematyka grup odniesienia nie jest często podejmowana w naukach ekonomicznych, a tym bardziej w rachunkowości. Jeżeli ma to już miejsce, to raczej w kontekście zachowań konsumentów (np. Amaldoss, Jain, 2010; Ramsza, 2015; Sen i in., 2010; Hoonsopon, 2019), redystrybucji dochodów (finanse publiczne) (Cruces i in., 2013), bądź też niekiedy w badaniach z zakresu ekonomii eksperymentalnej (np. McDonald i in., 2013). Pojawiły się też badania nad zachowaniami indywidualnych inwestorów giełdowych. Jedno z nich dotyczyło wpływu rodzaju grupy odniesienia (rówieśnicy, przyjaciele, eksperci) na indukowanie zachowań stadnych na rynkach finansowych w Chinach (Xie i in., 2018). Inne zaś było poświęcone zachowaniom osób o wysokich dochodach, zaangażowanych w inwestowanie odpowiedzialne społecznie. Badano, jaki jest wpływ rodziny (pełniącej rolę normatywnej grupy odniesienia) oraz innych podobnych inwestorów (jako grupy odniesienia porównawczego) na decyzje o zakupie bądź sprzedaży aktywów finansowych (Risi i in., 2021). W polskiej literaturze można odnaleźć publikację poświęconą postrzeganiu swojej grupy odniesienia przez menedżerów zarządzających płynnością finansową w kontekście wybranych

pułapek decyzyjnych mogących wpływać na tego typu wybory (Korzeniowska, 2016). Natomiast w obszarze rachunkowości autorki odnalazły jedynie publikację na temat wpływu grupy odniesienia na potencjalną podaż absolwentów rachunkowości w Australii (Jackling, Keneley, 2009). Nie odnaleziono tego typu badań dotyczących bezpośrednio księgowych.

## 2. Metoda badania

W badaniu zastosowano metody jakościowe. Na przełomie lat 2020/2021 przeprowadzono 38 pogłębionych wywiadów swobodnych ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji (Konecki, 2000). Z uwagi na stan pandemii, wywiady przede wszystkim były przeprowadzane w formie zdalnej (za pośrednictwem platform Teams i Zoom). W związku z tym nie istniała bariera geograficzna, jeśli chodzi o dotarcie do badanych. Byli oni rekrutowani z terenu całej Polski, zarówno z północy, centrum, jak i południa. Zgodnie z zasadami prowadzenia badań jakościowych zapewniono maksymalne zróżnicowanie badanej zbiorowości (Silvermann, 2009), a więc wśród respondentów znaleźli się księgowi zatrudnieni w biurach rachunkowych (26 osób, w tym 22 osoby będące właścicielami biur), jak i bezpośrednio w podmiotach gospodarczych (12 osób). Księgowych rekrutowano z jednostek o odmiennej wielkości oraz z różnych branż. Badani byli także zróżnicowani pod względem płci (6 mężczyzn i 32 kobiety) i wieku (od 26 do 72 lat). Przed rozpoczęciem badania weryfikowano, czy księgowy włączony do badania to osoba z odpowiednim wykształceniem kierunkowym, aktualnie pracująca i mogąca wykazać się przynajmniej trzyletnim doświadczeniem w zawodzie, a także biorąca udział w tworzeniu sprawozdań finansowych. Wśród badanych znalazły się również osoby z uprawnieniami biegłego rewidenta, doradcy podatkowego, posiadające certyfikaty, np. ministra finansów do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, ACCA, Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, a także ze stopniem naukowym doktora.

Przedmiotem badania były wybrane psychospołeczne czynniki (takie jak: nastrój, motywacja, stres, poczucie odpowiedzialności, konformizm, ocena moralna wątpliwych etycznie decyzji), wpływające na księgowych zajmujących się tworzeniem informacji sprawozdawczej. W niniejszym opracowaniu skoncentrowano się natomiast na tych opiniach i refleksjach wyrażanych przez respondentów, które dotyczyły wyłącznie innych księgowych, a więc które odnosiły się do profesjonalnej grupy odniesienia badanej zbiorowości.

Niniejszy artykuł ma dostarczyć odpowiedzi na następujące pytanie badawcze:

Jakie profesjonalne grupy odniesienia funkcjonują w świadomości badanej zbiorowości księgowych?

Po wypowiedziach respondentów przytoczanych w artykule podano zakodowane informacje (przykładowy zapis – Resp. 17, M, 49), w których pojawia się kolejno: numer respondenta, płeć (K – kobieta, M – mężczyzna) i wiek.

### 3. Profesjonalne grupy odniesienia funkcjonujące w świadomości badanej zbiorowości

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można zauważyć, że profesjonalna grupa odniesienia nie funkcjonuje jako grupa jednolita wśród księgowych. Badani wypowiadali się zarówno w kontekście utożsamiania się z grupą odniesienia („my księgowi”, grupa odniesienia pozytywnego), jak i w kontrze do księgowych („oni, nie ja”, grupa odniesienia negatywnego). Ponadto wyraźnie różnicowali grupę odniesienia ze względu na wiek i doświadczenie specjalistów rachunkowości (starsi, doświadczeni a młodsi, mniej doświadczeni), a także ze względu na miejsce zatrudnienia („zwykła” praca etatowa a outsourcing usług księgowych).

Jeśli chodzi o pierwszy wskazany wymiar, to – jak już wcześniej wspomniano – dotyczy on tych zachowań, które badani zauważali u innych księgowych i z którymi się identyfikowali, przyjmując (akceptując) wartości, normy i wzorce specyficzne dla tego zawodu oraz modelując, na tej podstawie, swoje zachowanie. Utożsamianie się z grupą odniesienia przejawiało się na przykład w używaniu sformułowań takich jak: „my”, „jestem”, „jesteśmy” („Wierzę w to, że my księgowi jesteśmy osobami solidnymi, rzetelnymi i przedstawiamy dane zgodnie z tym, jak one faktycznie wyglądają” – Resp. 14, K, 48). Jeśli zaś chodzi o aspekt normotwórczy, to respondenci wskazywali charakterystyczne dla tego zawodu wzorce do naśladowania, wśród których podkreślali znaczenie wiedzy oraz odpowiednich predyspozycji, a także konieczność przestrzegania określonych wartości i norm zawodowych.

Badana zbiorowość duże znaczenie przypisywała m.in. standardom zawodu oraz przyjmowaniu odpowiedzialności za rzetelność i wiarygodność informacji. Biorąc pod uwagę normy profesji respondenci wskazywali na wymóg legitymowania się odpowiednimi kompetencjami, w tym wszechstronną wiedzą („Księgowy musi być takim omnibusem. W wielu dziedzinach musi mieć wiedzę” – Resp. 24, K, 72) oraz znajomością przepisów („Istotne są przepisy i ich znajomość. Nic innego na te decyzje nie powinno wpływać” – Resp. 34, K, 36), a także indywidualnymi predyspozycjami („No mam charakter nadający się do księgowości, staram się być skrupulatna, jestem odpowiedzialna” – Resp. 20, K, 45).

Jeśli chodzi o opinie na temat oddziaływania czynników psychologicznych na tworzenie informacji sprawozdawczej, to badani byli zdania, że uleganie nastrojom nie mieści się w zakresie ich zawodu, księgowi natomiast muszą cechować się dużą odpornością na stres i wysoką motywacją. W przypadku nastroju dominowały opinie, że koncentrowanie się na odpowiedniej jakości pracy ogranicza jego ewentualny wpływ („Wśród księgowych to [nastrój – przyp. aut.] nie ma znaczenia. Tu jest kwestia rzetelności – Resp. 24, K, 72), a także sprzyja utrzymaniu emocjonalnego opanowania („zawód księgowego to jest taki zawód, który jak gdyby na chłodno na pewne rzeczy patrzy” – Resp. 32, K, 62).

Respondenci podkreślali też, że w pracy księgowego niezwykle istotna jest odporność na stres oraz presję czasu, bowiem „zawód księgowego za dużo ma restrykcji i jesteśmy przyzwyczajeni do terminów” (Resp. 8, K, 40). Pojawiła się opinia, że (idealny) księgowy powinien z wyprzedzeniem podejmować prace związane z tworzeniem

informacji sprawozdawczej, dzięki czemu może uniknąć przykrych niespodzianek powodujących stres i pośpiech („Ja nie mam takich sytuacji, dlatego że ja należę do księgowych, którzy zdecydowanie robią wcześniej i na bieżąco. Jeżeli mam korekty przeprowadzić, to je przeprowadzam w momencie, kiedy się dowiem, że dana korekta musi mieć miejsce, musi być zrobiona” – Resp. 32, K, 62).

Księgowi to, zdaniem badanych, też osoby silnie zmotywowane wewnętrznie. Za właściwe uznaje się przyjęcie odpowiedniej postawy, nawet mimo niekiedy niesprzyjających okoliczności czy poczucia zniechęcenia, co potwierdzają następujące opinie: „w każdej pracy, nie tylko w pracy w księgowości, ale w każdym podejrzewam zawodzie, przychodzi czasami taki moment, że człowiek ma dosyć, ma taką chwilę zwątpienia, zawahania, że najchętniej to po prostu chciałby wyjść i nie wrócić. No tak, tylko że właśnie z drugiej strony trzeba wziąć pod uwagę, że to taki zawód się wybrało i jeżeli w tym zawodzie człowiek czuje się dobrze i chce to dalej robić, no to trzeba się prostu samemu motywować” (Resp. 26, K, 38), jak i: „Kiedyś mi adwokatka powiedziała: pani Magdo, ale my jesteśmy profesjonalistkami, nie ma czegoś takiego, że my nie jesteśmy zmotywowane, bo my mamy umowę i musimy to zrobić. Wiadomo, że są takie dni, że się człowiekowi nic nie chce, no ale cóż, człowiek, który ma większe doświadczenie i wie, z czym wiąże się praca, to siada i robi” (Resp. 15, K, 39). Wspierająca w tym względzie okazuje się nieodzowność przyjętych w danej jednostce rozwiązań: „Jeżeli mamy regulaminy, politykę [rachunkowości – przyp. aut.], to nie ma opcji, czy ktoś jest zmotywowany, czy nie, bo on o tym nie decyduje. On ma po prostu obowiązek zgodnie z polityką ten odpis utworzyć” (Resp. 25, K, 47).

Jeśli chodzi o kwestie etyczne, to badani wskazywali je jako fundament postępowania księgowych. Podkreślali, że „jest coś takiego jak etyka zawodowa, podejście do pracy, do danych, do rzetelności, uczciwości. Zawód księgowy jest zawodem społecznego zaufania. My musimy znać sytuację. My wiemy, jak to należy poprawić. Jak to odkręcić i zrobić tak jak powinno być” (Resp. 24, K, 72). W opinii respondentów, bycie strażnikiem wartości etycznych stanowi zatem gwarancję jakości informacji sprawozdawczej.

Ponadto badani zaobserwowali, iż częsta zmiana przepisów prawa, a także ich niejednoznaczność, powodują, że księgowi poszukują odpowiedzi na wątpliwości wynikające z różnych interpretacji prawa, a także aprobaty przyjętego rozwiązania, ponieważ „księgowy to jest tak, jak lekarz. Wiem, że lekarze między sobą wymieniają doświadczenia i mówią albo interesują się pacjentem, który jest u nich na klinice, a później przechodzi do drugiej kliniki i rozmawiają ze sobą. Tak samo i księgowi. Jest dane zdarzenie, te zdarzenia są standardowe, są w określonym kanonie i rzeczywiście rozmawiamy na ten temat... co byś zrobił, jak, co i tak dalej” (Resp. 32, K, 62). Zdaniem respondentów, posiłkowanie się opiniami innych księgowych w zakresie tworzenia informacji sprawozdawczej jest działaniem uzasadnionym i pożądanym („ja sama dzwonię do koleżanek, które są księgowymi, tak samo one dzwonią do mnie, rozmawiamy, czy miałam taką sytuację, co z tym zrobiłam, i czy była kontrola, czy to znaleźli i co z tym zrobili” – Resp. 34, K, 36), szczególnie w przypadku osób mniej doświadczonych lub po prostu zdających sobie sprawę



z własnych niedostatków wiedzy („To jest dość indywidualne i też wynika z doświadczenia, a może jakiejś wiedzy i świadomości księgowego, czy ma obawy, jak to robić. Może to też zależy od sytuacji” – Resp. 35, K, 42). Dzięki takim „konsultacjom” są oni mniej narażeni na popełnianie błędów.

Opinie respondentów wskazują również na to, iż inni księgowi pod pewnymi względami mogą pełnić również rolę negatywnej grupy odniesienia. Respondenci lokują się i postrzegają postępowanie księgowych odmiennie niż swoje profesjonalne zachowanie przez wypowiedzi: „ja osobiście tego nie robiłam, ale widziałam u innych księgowych” (Resp. 3, K, 53), czy „tak zdarza się, że księgowi [...], ale ja zawsze...” (Resp. 35, K, 42), albo „rozmawiałam z księgowym i oni mówią.” (Resp. 32, K, 62). Wypowiedzi porównujące siebie do innych księgowych wskazują na negatywną ocenę postępowania innych księgowych, przez określenia np. „to jest pójście na skróty” (Resp. 14, K, 48), albo „żeby sobie roboty nie dokładać” (Resp. 16, K, 58).

W ramach negatywnej grupy odniesienia opisywane obszary braku dokładności w wykonywanej pracy dotyczą inwentaryzacji, dokonywania wyceny bilansowej, wynikającej nawet z nieznamomości przepisów. Niektórzy twierdzili wręcz, że „95% [księgowych – przyp. aut.] to w ogóle nie odróżnia tego, co jest na 31 grudnia z tym, że do tego konta coś trzeba dodać albo odjąć” (Resp. 18, K, 49). Zamiast żmudnej weryfikacji wartości figurujących jako salda końcowe, „księgowi idą w uproszczenia, nie przywiązują żadnej roli, ważne, że bilans się zgadza” (Resp. 8, K, 40). Inne obserwowane negatywne zachowania to konformizm w postępowaniu z przełożonymi w sytuacjach wątpliwych prawnie i/lub etycznie, albo bardzo duże tempo pracy skutkujące popełnianiem błędów, jak też powierzchowność wiedzy („księgowi wie, że euro trzeba przeliczyć na złotówki i że w bilansie środki trwale są netto, ale poza tym to mało co” – Resp. 18, K, 49). Niechęć budzi także bezrefleksyjne korzystanie z opinii innych księgowych (np. w postaci wypowiedzi na forach internetowych) bez rewizji prawidłowości przedstawionego w opinii stanowiska oraz ewidencjonowanie operacji gospodarczej, bez weryfikacji jej prawdziwości i poprawności. Respondenci dystansują się również od stosowania rozwiązań, które miały miejsce w poprzednich okresach sprawozdawczych („robię tak, bo tak było” – Resp. 20, K, 45); „księgowi nie lubią nic zmieniać” – Resp. 18, K, 49), ale nie przystają do aktualnej sytuacji jednostki sporządzającej sprawozdanie finansowe. Twierdzą również, że „wielu księgowych po prostu przenosi liczby z tabelki do tabelki i nie zastanawia się nad wyceną” (Resp. 23, K, 37) i podkreślają, że dalekie jest im „prawo powielaczowe, czyli prawo doświadczeń moich i innych koleżanek, bo oni też tak to zrobili” (Resp. 32, K, 62), które można rozumieć jako przejaw zjawiska zwanego efektem stada.

Wartości, które respondenci przywołują, dystansując się od zachowań innych przedstawicieli ich zawodu, dotyczą braku poczucia odpowiedzialności za wykonywaną pracę („mam jedną koleżankę, która do tej pory nie zrobiła sprawozdań i ma luzik troszeczkę” – Resp. 22, K, 42), bądź nieświadomości ponoszonej odpowiedzialności („księgowi też odpowiadają i powinny mieć świadomość, że to nie są żarty i ten zapis nie widnieje w tej ustawie, tylko ma jakieś skutki” – Resp. 38, K, 29), jak też „braku poczucia świadomości” (Resp. 25, K, 47) roli, jaką odgrywają informacje finansowe prezentowane w sprawozdaniu finansowym. Dezaprobatę wzbudza

nadawanie prymatu regulacjom podatkowym nad wymogami rzetelności sprawozdań finansowych, a także usprawiedliwianie się w przypadku ulegania presji na nieprawidłowe ujęcie ewidencyjne operacji gospodarczych. Respondenci w swoich opiniach zauważają tendencję do „wybielania się” księgowych, wskazując, że „jeżeli to jest mało etyczne w jego [księgowego – przyp. aut.] rozumieniu, to często szuka sobie usprawiedliwienia na zasadzie – ja wykonuję rozkazy [...]” (Resp. 36, M, 49), czyli przez zrzucenie odpowiedzialności na kierownika jednostki, „bo jakby ostatecznie pod sprawozdaniem podpisuje się zarząd” (Resp. 34, K, 36). Pojawiły się również opinie o stosowaniu nie do końca właściwych rozwiązań wywołanych chęcią księgowych do przypodobania się swoim zwierzchnikom („księgowy co do zasady, zawsze chce, żeby jego przełożony czy właściciel był zadowolony – Resp. 28, K, 39).

Badani krytycznie odnieśli się też do samodzielnego podejmowania decyzji przez księgowych w sytuacji, gdy decyzja nie powinna w ogóle być w zakresie kompetencji księgowego lub powinna zostać podjęta w szerszym gronie. Z wypowiedzi wyraźnie wybrzmiewało przekonanie, że powodem nieprawidłowości jest problem polegający na tym, że księgowi „myślą, że to wszystko od nich zależy” (Resp. 20, K, 45) oraz obawa przed utratą pracy w sytuacji sprzeciwienia się presji na określone, nieprawidłowe postępowania w zakresie tworzenia sprawozdań finansowych.

Analiza wypowiedzi badanych ukazała, jak wcześniej wspomniano, iż w ich świadomości funkcjonowały jeszcze dwa wymiary, czy też dwie płaszczyzny identyfikacji profesjonalnych grup odniesienia, a mianowicie starsi, bardziej doświadczeni *versus* młodszy i mniej doświadczeni księgowi, a także księgowi pracujący w biurach rachunkowych *versus* księgowi zatrudnieni bezpośrednio w przedsiębiorstwach samodzielnie prowadzących rachunkowość.

Odnośnie do pierwszego z wymienionych wymiarów, to wypowiedzi respondentów wskazywały na postulat wzorowania się na starszych, bardziej doświadczonych księgowych. Podkreślano, że „z wiekiem człowiek staje się bardziej świadomy” (Resp. 3, K, 53), „z wiekiem człowiek działa bardziej szczegółowo” (Resp. 3, K, 53), jak też jest mniej podatny na presję ze strony zarządzających. Ponadto, doświadczenie ułatwia podejmowanie decyzji, ponieważ „rozumiemy odpowiedzialność” (Resp. 23, K, 37). Jednocześnie starsi księgowi są dużo lepiej zorientowani, w jakich sytuacjach można sobie pozwolić na pewne odstępstwa od prawa bilansowego bez wielkich konsekwencji („im osoba starsza tym mogłaby manipulować odpisami na należnościach, bo one nie są tak bardzo obwarowane audytorami, czyli jeżeli musi księgowy gdzieś poprawić wynik, to mógłby to zrobić w należnościach” – Resp. 5, K, 52). Długi staż w zawodzie, zdaniem badanych, wiąże się też z większym prawdopodobieństwem narażenia na spadek motywacji, bo „im starzej tym gorzej, im starzej tym mniej się chce” (Resp. 21, M, 31) i niechęci czy nawet lęku przed zmianami.

Z kolei młodzi księgowi, w przeciwieństwie do „starych księgowych, które miały opinię zołzy” (Resp. 14, K, 48), co w tym przypadku miało wydźwięk pozytywny i oznaczało dużą dociekliwość i staranność w wykonywaniu obowiązków zawodowych, „nie chcą być tacy wredni i oni tego nie robią”, a nawet stają się „takim kolegą prezesa i ta zawodowa dociekliwość zanika” (Resp. 14, K, 48). Innymi słowy

młodszy księgowi przedkładają, według respondentów, chęć zadowolenia swoich przełożonych nad jakością pracy. Ponadto brak należytej staranności może też wynikać z tego, że „młody człowiek może nie zdawać sobie sprawy z tego, jakie ma obowiązki” (Resp. 16, K, 58). Jednocześnie opisuje się ich jako bardziej otwartych na wprowadzanie zmian do utartych schematów stosowanych od lat, co jest zachowaniem pożądanym.

Opinie o księgowych wykonujących swoje obowiązki w ramach biur rachunkowych, w porównaniu do księgowych zatrudnionych w „zwykłych” przedsiębiorstwach, wskazują, że pierwsza wymieniona grupa stanowiła raczej źródło zachowań i norm, od których respondenci się dystansowali. Księgowym zatrudnionym w biurach rachunkowych zarzucano, że nacisk kładziony jest na „łatwy pieniąż”, a więc wystarczy „poksięgować byle jak, byle było” (Resp. 14, K, 48), bez nadmiernego zaangażowania, ponieważ „możemy doradzić klientowi, powiedzieć, że tak trzeba zrobić itd., a jak klient nie chce to jego bajka; nam i tak musi zapłacić za to” (Resp. 31, M, 48). Biura obsługują często wielu klientów i wobec konieczności sporządzenia dużej liczby sprawozdań w tym samym czasie, staranna wycena schodzi na dalszy plan. Co więcej, „większość księgowych [w biurach rachunkowych – przyp. aut.] stara się zastosować takie rozwiązania w polityce rachunkowości, które będą jak najbardziej zbliżone do rozwiązań w przepisach podatkowych” (Resp. 33, K, 50), dzięki czemu nie zostaną naruszone „przepisy podatkowe i odpowiedzialność w zakresie karno-skarbowym” (Resp. 33, K, 45) oraz co pozwala uniknąć dodatkowej pracy związanej m.in. z ujmowaniem i rozliczaniem różnic przejściowych.

Nie najlepsza jakość pracy w podmiotach outsourcingowych była, zdaniem respondentów, efektem silnie stresujących warunków, gdyż „w biurze rachunkowym, ciśnienie jest bardzo wysokie, bo to jest dużo podmiotów, które w jednym czasie robią sprawozdania finansowe. I przeoczenia się przez to zdarzają” (Resp. 20, K, 45). Co więcej, motywacja do rzetelnej wyceny bilansowej jest tam raczej niska, ponieważ „w biurach, nikt mi za to nie zapłaci, nikomu to nie jest potrzebne, klient też ma to gdzieś i to uważa za jakiś absurd [...], raczej w biurach tak na odwal” (Resp. 19, M, 41) i nie sprzyja to zindywidualizowanemu podejściu do każdego klienta i każdego obsługiwane podmiotu. Pracownicy biur rachunkowych byli też odbierani jako księgowi o mniejszych kompetencjach miękkich, z uwagi na niedostatek szkoleń z tego zakresu, co potwierdzano m.in. stwierdzeniem, że „w takim przeciętnym biurze rachunkowości, w księgowości w ogóle te tematy miękkie kompletnie są pomijane” (Resp. 35, K, 42).

Zaś pracownicy księgowości w ramach wewnętrznych działów jednostek gospodarczych postrzegani byli jako stosujący wyższe standardy w wykonywaniu swoich obowiązków, w tym również etyczne, ponieważ „księgowy, jeżeli jest na etacie w dużej firmie, no to on działa dla zarządu i dla właściciela i powinien mieć [zasady] ułożone z zarządem/właścicielem” (Resp. 29, M, 47). Do wyższych standardów przyczynia się pozycja w organizacji, ponieważ księgowy „w firmie to jest się którymś tam po Bogu, po szefie” (Resp. 31, M, 48), a także szkolenia, w których uczestniczą pracownicy. Ponadto „w większych firmach istotne są tematy współpracy

z klientem i jak się zachowywać, i takiego profesjonalizmu się uczy, owszem” (Resp. 35, K, 42). Silniejsza pozycja księgowych zatrudnionych we własnych strukturach jednostek gospodarczych, mowa tu szczególnie o większych przedsiębiorstwach (w tym notowanych na giełdzie), wiązała się również z tym, iż kwestie wyceny i ostatecznego kształtu sprawozdania są często elementem polityki wizerunkowej podmiotu. Badani podkreślali, iż z tego powodu księgowi mogą podlegać silniejszym naciskom, by przygotowywana informacja sprawozdawcza była zgodna z oczekiwaniami zarządu, „żeby lepiej wypaść, czyli żeby suma bilansowa była wyższa” (Resp. 28, K, 39).

## Wnioski z badania

Teoria grup odniesienia, która posłużyła jako oś analizy wyników zaprezentowanego w niniejszym artykule badania, zakłada, że postawy, wartości i samoocena ludzi są częściowo kształtowane przez ich identyfikację i porównywanie się z różnymi układami odniesienia (Merton, 2002). Układy te, jednostki bądź grupy, mogą więc jednocześnie pełnić rolę źródła norm (normatywna grupa odniesienia), jak i być bazą do oceny własnej pozycji na tle innych (porównawcza grupa odniesienia). Wypowiedzi respondentów sugerują, iż inni księgowi będący ich profesjonalną grupą odniesienia, spełniali obydwie funkcje, choć aspekt normatywny zdawał się tu dominować. Badana zbiorowość szczególnie podkreślała znaczenie standardów zawodowych, w tym posiadanej wiedzy, motywacji czy postępowania zgodnie z zasadami etyki, które stanowią bazę do kształtowania własnych celów i wartości, tak by utrzymać akceptację grupy (pozytywna grupa odniesienia). Krytycznie zaś odnosiła się do zachowań świadczących o niedostatecznej staranności przy dokonywaniu wyceny bilansowej, polegania na niesprawdzonych opiniach czy też zrzucania odpowiedzialności za ostateczny kształt sprawozdania na inne osoby (negatywna grupa odniesienia). Podkreślanie znaczenia standardów zawodowych wraz ze zidentyfikowaniem negatywnej grupy odniesienia, od której respondenci się dystansują, wskazują na istotność profesjonalizacji zawodu księgowego za pomocą jego regulacji i/lub certyfikacji, co mogłoby skutecznie zmniejszyć możliwość obserwowania niepożądanych zachowań księgowych.

Oprócz grup odniesienia wyodrębnionych na podstawie kryterium modalności (grupa odniesienia pozytywnego i negatywnego), w opiniach badanych funkcjonował wyraźny podział budowany na podstawie doświadczenia zawodowego (starsi, bardziej doświadczeni i młodszy, mniej doświadczony księgowi) oraz miejsca zatrudnienia (biura rachunkowe i wewnętrzne struktury podmiotów gospodarczych). Każda z wyróżnionych grup stanowiła dla respondentów kontekst porównania, źródło standardów oraz punkt odniesienia dla oceny siebie i innych księgowych, tj. określania poprawności, słuszności oraz zasadności własnego zachowania, postaw i opinii wyrażanych w życiu zawodowym. Pełniła zatem też funkcję grupy odniesienia porównawczego. Refleksja badanych pokazuje zatem wielowymiarowość kategorii profesjonalnej grupy odniesienia, a zarazem złożoność percepcji zawodu księgowego oraz problematyki jakości wykonywanej w jej ramach pracy.

Przeprowadzone badanie wiązało się z pewnymi ograniczeniami. Pozwoliło ono wyodrębnić trzy płaszczyzny podejścia do profesjonalnej grupy odniesienia i poznać wiele opinii o tym, jak księgowi myślą o innych księgowych. Opisanych płaszczyzn nie można jednak uznać za zbiór skończony. Wśród respondentów były bowiem wyłącznie osoby samodzielnie sporządzające sprawozdania finansowe, a motywem przewodnim wywiadów było przygotowywanie informacji sprawozdawczej. W rozmowach z badanymi nie był więc poruszany temat księgowych prowadzących tylko ewidencje uproszczone czy księgowych na niesamodzielnych stanowiskach, w tym pracujących w dużych centrach finansowo-księgowych. Nie analizowano również wpływu innych niż profesjonalna grup odniesienia, takich jak np. rodzina, znajomi czy społeczeństwo, które także mogą oddziaływać na specjalistów rachunkowości. W prezentowanym w niniejszym artykule badaniu, ze względu na jego jakościowy charakter, nie można było dokonać diagnozy roli grup odniesienia wśród przekonań uzasadniających zachowania związane ze sporządzaniem informacji sprawozdawczej czy też ocenić siły wpływu poszczególnych grup odniesienia na postępowanie księgowych. Dla oceny tego typu zależności właściwe są metody ilościowe, w tym również eksperymentalne. Badanie to należy uznać jednak za niezbędny przyczynek do tego typu dalszych przedsięwzięć badawczych. Bez identyfikacji grup odniesienia funkcjonujących w świadomości badanej zbiorowości nie byłaby bowiem możliwa odpowiednia operacjonalizacja zmiennych dla celów dalszych badań populacyjnych.

Problematyka profesjonalnych grup odniesienia wydaje się więc oferować szereg aspektów, płaszczyzn czy perspektyw wartych dalszej eksploracji na gruncie teoretycznym i empirycznym. Rozpoznanie m.in.:

- a) jakie grupy (typy grup) odniesienia oddziałują na normy i zachowania, a przez to na wybory dokonywane przez księgowych;
- b) czy i które cechy takich grup (np. spójność, zakres kontroli, organizacja, wielkość) oraz
- c) jakie kanały ich wpływu (np. sankcje, oczekiwania) wyznaczają sposoby traktowania zawodu księgowego,

może też być pomocne w kształtowaniu regulacji prawnych rachunkowości, rozpowszechnianiu dobrych praktyk, a także służyć lepszemu dopasowaniu oferty edukacyjnej dla takich osób.

Interesujące i ważne byłoby poszerzenie wiedzy w kwestiach bardziej szczegółowych, takich jak np., które grupy odniesienia, w tym jakie specyficzne ich cechy oraz ścieżki oddziaływania, mają najsilniejszy wpływ na konkretne zachowania księgowych. Co więcej, wiedząc do kogo takie osoby się porównują, do czego dążą, co jest dla nich ważne, można próbować zapobiegać niepożądanym zachowaniom i promować dobre praktyki w zawodzie. Ugruntowanie się pewnych przekonań o grupie odniesienia, np. takich, że uleganie naciskom zarządu, które prowadzą do stosowania rozwiązań stojących wbrew prawu bilansowemu, jest czymś „normalnym”, może być zjawiskiem dość niepokojącym i wymagającym pilnej korekty. Stąd istotne wydaje się kontynuowanie badań w tym kierunku, aby na gruncie badań ilościowych poznać przykładowo rozkład opinii na ten temat w populacji. Ich diagnoza może również pomóc lepiej dobrać zakres materiału oraz metody kształcenia przyszłych i obecnych księgowych.

Szersza analiza tego zagadnienia mogłaby stanowić istotny wkład w pogłębienie wiedzy o zagadnieniach behawioralnych w rachunkowości, a z perspektywy praktycznej mogłaby wpłynąć na poprawę jakości informacji sprawozdawczej tworzonej przez księgowych, na której podstawie wiele innych podmiotów podejmuje decyzje ekonomiczne.

### Literatura

- Amaldoss W., Jain S. (2010), *Reference Groups and Product Line Decisions: An Experimental Investigation of Limited Editions and Product Proliferation*, „Management Science”, 56 (4), s. 621–644.
- Artienwicz N., Jaworska E., Korzeniowska D., Maruszewska E. (2021), *Kognitywne i społeczne uwarunkowania podejmowania decyzji z zakresu tworzenia informacji sprawozdawczej*, Wydawnictwo Ius Publicum, Katowice.
- Cruces G., Perez-Truglia R., Tetaz M. (2013), *Biased perceptions of income distribution and preferences for redistribution: Evidence from a survey experiment*, „Journal of Public Economics”, 98, s. 100–112.
- Gruza M., Hordyjewicz T. (2014), *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Hoonsopon D. (2019), *The Impact of Reference Groups on the Purchase Intentions of Sporting Products: The Case for Spectatorship and Participation*, „Asian Academy of Management Journal”, 24 (1), s. 1–23.
- Jackling B., Keneley M. (2009), *Influences on the supply of accounting graduates in Australia: a focus on international students*, „Accounting and Finance”, 49, s. 141–159.
- Konecki K.T. (2000), *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Korzeniowska D. (2016), *Beliefs of Liquidity Managers about Behavioural Decision-making Determinants in their Professional Reference Group*, „Entrepreneurship And Management”, XVII (1), s. 63–75.
- Maciejewski J., Dojwa K. (2010), *Struktura zawodowa i społeczna percepcja profesji w Polsce. Ujęcie socjologiczne*, „Rozprawy Społeczne”, 4 (2), s. 41–58.
- McDonald I., Nikiforakis N., Olekalns N., Sibly H. (2013), *Social comparisons and reference group formation: Some experimental evidence*, „Games & Economic Behavior”, 79, s. 75–89.
- Merton R. (2002), *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Palczewski W. (1988), *Wokół problematyki grup odniesienia*, „Rocznik Naukowo-Dydaktyczny”, 120, Prace Psychologiczne II, s. 101–122.
- Ramsza M. (2015), *Market choices driven by reference groups. An evolutionary approach*, „Journal of Evolutionary Economics”, 25 (3), s. 611–622.
- Risi D., Paetzold F., Kellers A. (2021), *Wealthy Private Investors and Socially Responsible Investing: The Influence of Reference Groups*, „Sustainability”, 13 (22), 12931; <https://doi.org/10.3390/su132212931>.
- Sen S., Gürhan-Canli Z., Morwitz V. (2001), *Withholding Consumption: A Social Dilemma Perspective on Consumer Boycotts*, „Journal of Consumer Research”, 28 (3), s. 399–417.
- Silvermann D. (2009), *Interpretacja danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Słomczyński K.M., Domański H. (1998), *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe*, [w:] Krawczyk Z., Sowa K. (red.), *Socjologia w Polsce*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Rzeszów.
- Szacka B. (2003), *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Szacki J. (1983), *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa.
- Szczepański J. (1970), *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
- Sztompka P. (2002), *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Włodarczyk E. (2003), hasło: *Grupa odniesienia*, [w:] Pilch J. (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, Warszawa, s. 122–127.
- Xie J., Wang J., Yang L. (2018), *Reference Group Perspective On Individual Investors' Herd Behavior: The Effects Of Self-Esteem And Trait Anxiety*, „Psychologia”, 61, s. 1–25.

### Źródła internetowe

<https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/54723/KZiS%20Tworzenie%20i%20stosowanie%20na%20www.pdf/c0c1b987-546a-42c9-b49a-7ed9f5f1a4eb?t=1433167206000> (dostęp 29.03.2022).

