

Marta Nowak

Uniwersytet Ekonomiczy we Wrocławiu
e-mail: marta.nowak@ue.wroc.pl

NORMY, WARTOŚCI I WŁASNY OBRAZ ZESPOŁÓW PROJEKTOWYCH STUDENTÓW RACHUNKOWOŚCI I AUDITINGU

NORMS, VALUES AND SELF-IMAGE OF ACCOUNTING AND AUDITING STUDENTS' PROJECT TEAMS

DOI: 10.15611/pn.2019.544.20

JEL Classification: M410, M420, M540

Streszczenie: Celem artykułu była identyfikacja norm grupowych, postrzegania korzyści z pracy grupowej oraz własnego obrazu grupy występujących w zespołach projektowych studentów kierunku rachunkowość i auditing. Badania przeprowadzono w nurcie rachunkowości behawioralnej, polegającym na badaniu zjawisk psychospołecznych jej towarzyszących oraz zachowań z nią związanych. Badania miały charakter jakościowy. Zastosowana została metoda projekcji. Wykorzystano technikę zdań niedokończonych.

Słowa kluczowe: praca zespołowa, studenci rachunkowości, rachunkowość behawioralna, metody projekcyjne, technika zdań niedokończonych

Summary: The goal of the paper was the identification of group norms, perception of group work advantages and self-image of project teams consisting of accounting and auditing students. The research was conducted in the behavioral auditing paradigm in which accounting-related socio-psychological phenomena and accounting-related behavior is analysed. Research had a qualitative character. The projective method was used. The unfinished sentences technique was applied.

Keywords: teamwork, accounting students, behavioral accounting, projective methods, unfinished sentences technique.

1. Wstęp

Celem artykułu była identyfikacja norm grupowych, postrzegania korzyści z pracy grupowej oraz własnego obrazu grupy występujących w zespołach projektowych studentów kierunku rachunkowość i auditing Wydziału Zarządzania, Informatyki

i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. W tym celu zastosowano metodę projekcyjną polegającą na uzupełnianiu zdań niedokończonych. Studenci realizowali zadanie zespołowo, przy czym pracowali w grupach, które zazwyczaj stanowiły ich zespół projektowy. Dodać przy tym należy, iż projekty należą do kluczowych kryteriów, na podstawie których studenci są oceniani na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.

Badania przeprowadzono w nurcie rachunkowości behawioralnej, polegającym na badaniu zjawisk psychospołecznych jej towarzyszących oraz zachowań z nią związanych. Badania miały charakter jakościowy. Zastosowana została metoda projekcji. Wykorzystano technikę zdań niedokończonych.

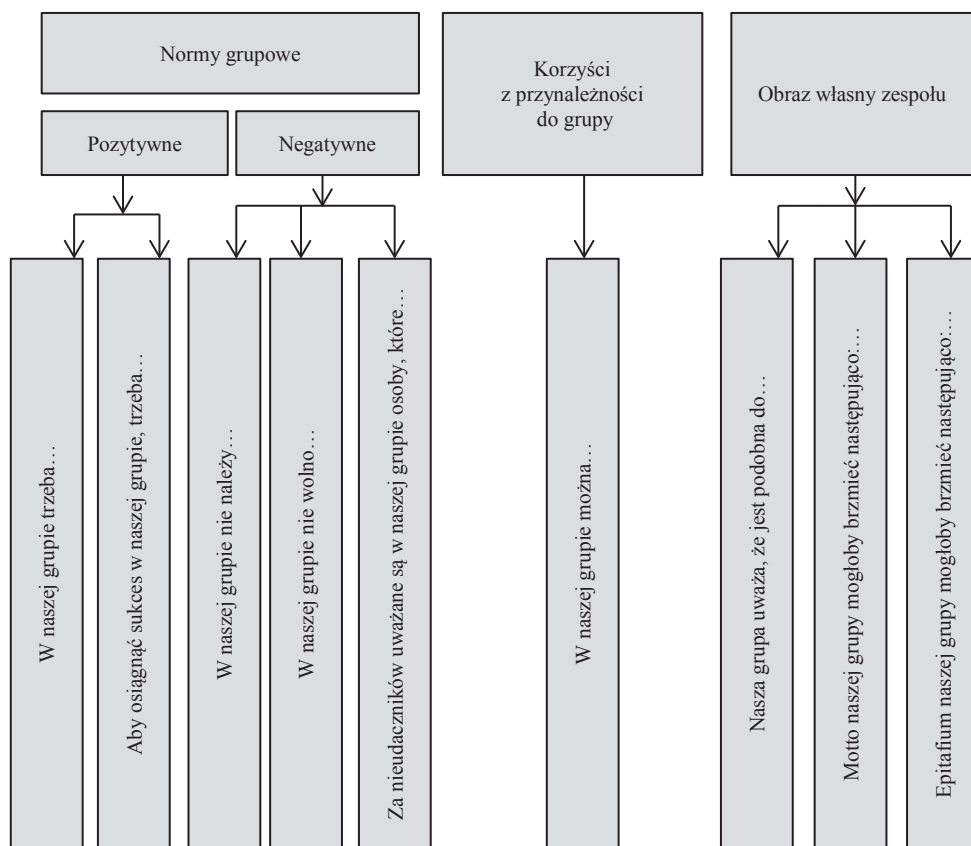
Badania zaprezentowane w niniejszym artykule wpisują się w rozwijającą się w naszym kraju od dziesięciu lat problematykę badawczą osadzającą rachunkowość w kontekście psychologicznym, socjologicznym i kulturowym (np. [Cieciura 2017; Kabalski 2015; Maruszewska 2014; Karmańska, Lang, Jarvis 2016; Kamela-Sowińska 2013; Łada 2015; Kołodziej, Niesiołowska 2017; Nowak 2013, 2016, 2017, 2018]).

2. Metodyka badań

Metody projekcyjne, pochodzące z psychologii i wykorzystywane np. w diagnozie psychologicznej (np. [Bruhn 1985]), dając możliwości zobrazowania sposobu funkcjonowania osobowości [Ackerman 2005], są szeroko wykorzystywane nie tylko przez nią samą, ale i dyscypliny pokrewne, takie jak socjologia i zarządzanie. Do badań wykonywanych z zastosowaniem tych metod zaliczyć można badanie relacji społecznych w organizacjach [Pawłowska 2006], badania nad postrzeganiem zawodu księgowego [Nowak 2017], psychologiczną analizę wytworu działalności twórczej pisarza [Siek 1968], pragnienia konsumentów należących do różnych kultur [Belk, Ger, Askegaard 1997].

W niniejszym badaniu metody te przeniesiono na sferę norm grupowych, korzyści z przynależności do grupy oraz obrazu własnego grupy. Dokonano tego poprzez postawienie członków grup projektowych przed zadaniem dokończenia odpowiednio dobranych zdań niedokończonych. Na rysunku 1 zawarto odniesienie konkretnych początków zdań do badanych kwestii.

Zadania wykonywało 8 zespołów, które zostały wydzielone na podstawie deklaracji studentów co do osób, z którymi najczęściej realizują projekty w ramach zaliczeń różnych przedmiotów. Należy przy tym zauważyć, iż na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu projekt stanowi nie tylko ważną metodę dydaktyczną, ale przede wszystkim podstawę zaliczeń wielu przedmiotów i istotne kryterium oceny.



Rys. 1. Obszary badawcze i zastosowane w ramach projekcji początku zdań niedokończonych

Źródło: opracowanie własne.

3. Rezultaty badań

Tabela 1 zawiera rozwinięcia zdań niedokończonych, przedstawiających normy grupowe. W nawiasach zawarto kody zespołów, które wypracowały dane zakończenie zdania (gdzie Z_x oznacza zespół o numerze porządkowym x).

Zawarte w tabeli 1 zestawienie zdań niedokończonych wraz z ich zakończeniami wypracowanymi przez poszczególne zespoły pozwala na identyfikację najważniejszych norm grupowych przejawianych przez zespoły projektowe studentów specjalizacji rachunkowość i auditing. Zasady te można poddać kategoryzacji. W takim ujęciu pierwszą grupę norm stanowić będą te zasady postępowania, które odnoszą się do relacji z innymi członkami zespołu. Wśród nich prym niewątpliwie wiedzie szacunek wobec innych oraz wzajemna tolerancja. Normy te wyrażane były wprost

Tabela 1. Normy grupowe zdefiniowane w sposób pozytywny

W naszej grupie trzeba	<ul style="list-style-type: none"> • angażować się, współpracować, być kreatywnym (Z1) • tolerować innych (Z2) • rozwijać się (Z2) • szanować innych (Z3) • myśleć pozytywnie (Z3) • zachowywać się kulturalnie (Z3) • pracować sumiennie (Z3) • być odpowiedzialnym za swoje czyny (Z4) • szanować innych (Z4) • wypełniać sumiennie swoje obowiązki (Z5) • pomagać innym, współpracować (Z5) • szanować innych członków zespołu (Z5) • być szczerym (Z6) • mieć wiedzę (Z6) • wspierać innych (Z6) • pomagać sobie w trudnych chwilach (Z7) • współpracować (Z7) • liczyć się z opinią innych (Z7) • tolerować innych (Z8) • się integrować (Z8) • być obytym w towarzystwie (Z8)
Aby osiągnąć sukces w naszej grupie, trzeba	<ul style="list-style-type: none"> • być pracowitym, kreatywnym, wytrzymałym (Z1) • być otwartym na ludzi i nowe doświadczenia (Z2) • aktywnie działać (Z3) • współpracować z innymi (Z3) • słuchać innych (Z3) • wykazywać zaangażowanie (Z3) • być sumiennym (Z4) • ciężko pracować (Z4) • ciężko pracować (Z5) • być przyjaznym/pomocnym (Z5) • mieć dużo pomysłów (Z5) • być zaangażowanym (Z6) • pomagać innym (Z6) • dzielić się nabytą wiedzą (Z7) • równomiernie dzielić się obowiązkami (Z7) • darzyć zaufaniem członków zespołu (Z7) • się wykazać (Z8) • wspierać się (Z8) • być zaangażowanym (Z8) • mieć wspólny cel (Z8)

Źródło: opracowanie własne.

(„szanować innych” – zespoły 3, 4, 5; „liczyć się z opinią innych” – zespół 7, „tolerować innych” – zespoły 2, 8) w zwrotach kończących zdanie „w naszej grupie trzeba”. Kolejną kategorią zasad to normy związane z indywidualnymi postawami

członków zespołu (rozwój, pozytywne myślenie), kolejna kategoria dotyczyła zaś osobistego wkładu na rzecz grupy („angażować się”, „współpracować”). Przymioty znajdujące uznanie w grupie to przede wszystkim aktywność, kreatywność, sumienność oraz umiejętność dokonania wkładu polegającego na przekazywaniu grupie posiadanych przez siebie zasobów kompetencyjnych (np. dzielenie się nabytą wiedzą). Warto zauważyć, iż w zakończeniach zdań dotyczących grupowych norm, oprócz zasad typowych dla tego typu pracy (otwartość na ludzi), ważną rolę odgrywają także zasady dobrego zarządzania (równomiernie dzielić się obowiązkami – to zasada sprzyjająca zarówno organizacji pracy, jak i sprawiedliwości). Godne uwagi jest podkreślenie przez jeden z zespołów, iż aby osiągać sukces, trzeba darzyć zaufaniem innych członków grupy. Jest to szczególnie ważna konstatacja ze względu na ogólny niski poziom zaufania społecznego w naszym kraju (pomimo wyższego zaufania do osób z najbliższych kręgów, np. przyjaciół i członków rodziny, w Polsce występuje niskie zaufanie instytucjonalne oraz do osób nieznanych), znacznie odbiegający na niekorzyść od poziomu zaufania w wielu państwach europejskich [Czapiński 2006; Brzezińska, Czub 2013; GUS 2015; CBOS 2018, 2016; Nowakowski 2008; Domański 2013a, Domański 2013b; Kołczyńska 2015; Czapiński, Panek (red.) 2015]. Jednocześnie, jak wskazuje wielu badaczy (np. [Mikłaszewicz 2016]), zaufanie jest istotną wartością społeczną. Dodatkowo z samej jego istoty (zaufanie bywa defilowane jako chęć zainwestowania zasobów w oparciu o oczekiwania wynikające z dotychczasowych relacji wzajemnych [Tzafirir, Eitam-Meilik 2005]), stanowi podstawową bazę współpracy. Należy zauważyć, iż za istotną cechą uznawana jest pomysłowość (zawarta zarówno pod hasłem „kreatywność”, jak i „mieć dużo pomysłów”).

Tabela 2 zawiera normy podane w sposób negatywny, czyli zakazy, kwestie tabu, działania niemile widziane i niepożądane. Zostały one zidentyfikowane poprzez analizę uzupełnień zdań rozpoczynających się od „w naszej grupie nie należy”, „w naszej grupie nie wolno” oraz „za nieudaczników uważa się w naszej grupie osoby, które”.

Analiza zawartości tabeli 2 wskazuje, iż za nieakceptowalną uznawana jest wśród badanych przede wszystkim przemoc i agresja, zarówno werbalna, jak i niewerbalna, czynna i bierna, fizyczna i psychiczna. Wśród spraw zabronionych badani wymieniają przede wszystkim przemoc fizyczną („w naszej grupie nie należy bić się”) i słowną („przeklinać”). Nieakceptowalne są nie tylko najbardziej ewidentne przejawy agresji („nie wolno stosować przemocy fizycznej”), ale także te bardziej wyrafinowane (wysmiewanie). Podkreślić należy, iż w zasadzie przemoc piętnuje każdy zespół. W szczególności zauważyć należy napiętnowanie sztydzenia, śmiania się z innych. Dodatkowo zauważyć należy używanie także pojęć profesjonalnych (mobbing będący nie tylko kategorią psychospołeczną, ale także prawną). Dodać trzeba, iż brakiem akceptacji cechuje się również próżniactwo społeczne oraz zyskiwanie kosztem grupy, aczkolwiek używano w tym przypadku bardzo różnych sformułowań i opisów zachowań („objąć się”, „wykorzystywać innych”, „przedkładać jednostkowy interes nad interes grupy”, „być leniwym”). W zasadzie więc zjawisko

Tabela 2. Normy zdefiniowane w sposób negatywny

W naszej grupie nie należy	<ul style="list-style-type: none"> • wyzywać, bić się, objąć się (Z1) • być zadufanym w sobie (Z2) • wykorzystywać innych (Z2) • śmiać się z innych (Z3) • myśleć tylko o sobie (Z3) • oceniać po pozorach (Z3) • przeklinać (Z4) • kłamać (Z4) • śmiać się z innych (Z5) • spóźniać się (Z5) • ślepo podążać za innymi (Z6) • przeklinać (Z6) • oszukiwać (Z6) • krytykować innych (Z7) • dyskryminować ze względu na wyrażane poglądy (Z7) • ignorować się wzajemnie (Z7) • wyśmiewać z innych (Z8) • wykorzystywać innych (Z8) • być zarozumiałym (Z8)
W naszej grupie nie wolno	<ul style="list-style-type: none"> • kłamać (Z1) • kraść pomysłów (Z1) • poddawać się (Z1) • szydzić z innych (Z2) • podkładać sobie kłód pod nogi (Z2) • być agresywnym (Z3) • mylić strony winien i ma (Z3) • lekceważyć pozostałych • wagarować (Z3) • obrażać innych (Z4) • kłócić się z innymi (Z4) • stosować mobbingu (Z5) • stosować przemocy fizycznej (Z5) • pić alkoholu w czasie pracy (Z5) • kłamać (Z6) • obrażać innych (Z6) • się spóźniać (Z6) • lekceważyć wcześniejszych ustaleń (Z7) • bagatelizować problemów innych (Z7) • przedkładać jednostkowego interesu nad interes grupy (Z7) • poniżać innych (Z8) • być leniwym (Z8) • nieodpowiednio wyrażać swoich myśli (Z8)

Za nieudaczników uważane są w naszej grupie osoby, które	<ul style="list-style-type: none"> • się poddają (Z1) • nie szanują innych (Z1) • działają na niekorzyść grupy (Z1) • nie są samodzielne (Z2) • są niekomunikatywne (Z2) • leniów (Z3) • spóźnialskich (Z3) • obraźliwych (Z3) • bez dystansu do siebie (Z3) • nie są w naszej grupie (Z4) • nie należą do naszej grupy (Z4) • nie rozróżniają stron winien i ma (Z5) • nie mają pomysłów (Z5) • są narkomanami (Z5) • nic nie robią (Z6) • są leniwe (Z6) • mówią, że pomogą, ale nie pomagają (Z6) • wyłamują się spod przyjętych reguł (Z7) • unikają nadmiernego wkładu w działanie grupy (Z7) • krytykują, nie oferując innych rozwiązań (Z7) • nie angażują się w zadania grupy (Z8) • nie mają własnego zdania (Z8)
--	--

Źródło: opracowanie własne.

to można podzielić na dwie grupy – brak wkładu własnego (w szczególności wysiłku, pracy) lub jego minimalizowanie oraz dążenie do maksymalizowania tylko własnych korzyści (myślenie tylko o sobie). Godne podkreślenia jest zwrócenie uwagi na nieakceptowalność podejścia będącego destruktywnym, a nie konstruktywnym (krytykanctwo). Można także zauważyć, iż dla badanych istotną normą jest samo przestrzeganie zasad (za problem uznaje się zachowanie polegające na lekceważeniu wcześniejszych ustaleń). Wymieniono także zasady profesjonalne, dotyczące kompetencji z zakresu rachunkowości (za nieudaczników uznawane są osoby, które nie rozróżniają stron winien i ma). Dodać trzeba także, że sprzeczne z normami grupowymi są zachowania takie, jak pozostawianie pod wpływem używek („w naszej grupie nie wolno pić alkoholu w czasie pracy”, „za nieudaczników w naszej grupie uważa się osoby, które są narkomanami”). Dodatkowo w jednej z wypowiedzi zauważa się swoisty „szowinizm zespołowy” („za nieudaczników w naszej grupie uważa się osoby, które nie są w naszej grupie”, „nie należą do naszej grupy”). Należy zauważyć, że analizując normy sformułowane w sposób pozytywny i negatywny, można dojść do wniosku, iż grupy studentów rachunkowości i auditingu nie cenią biernych wykonawców poleceń, natomiast szanują osoby zaangażowane i posiadające własne zdanie, przy uwzględnieniu jednak tego, iż zdanie jest wyrażane w odpowiedni sposób, z szacunkiem dla innych i bez lekceważenia ich.

W tabeli 3 zestawiono korzyści związane z przynależnością do grupy oraz jej wartości, które uzyskano poprzez poproszenie respondentów o zakończenia zdania „w naszej grupie można”. Tym samym zapytano o możliwości, które oferuje zespół.

Tabela 3. Korzyści z przynależności do grupy

W naszej grupie można	<ul style="list-style-type: none"> • pracować efektywnie, polegać na sobie (Z1) • wychodzić z własnym pomysłem (Z1) • żartować z siebie (Z2) • przeprowadzić konstruktywną dyskusję (Z3) • wyrazić swoje zdanie (Z3) • poznać ciekawych ludzi (Z3) • rozwijać swoje pasje (Z3) • czuć się swobodnie (Z4) • dobrze się bawić (Z4) • dzielić się informacjami ze świata finansów (Z5) • zrealizować wiele ciekawych projektów (Z5) • dążyć do samorozwoju (Z5) • być sobą (Z6) • wykazać się inicjatywą (Z6) • być kreatywnym (Z6) • polegać na sobie (Z7) • swobodnie wyrażać własne opinie (Z7) • dzielić się swoimi problemami (Z7) • mieć niekonwencjonalne pomysły (Z8) • być sobą (Z8) • się rozwijać (Z8)
-----------------------	---

Źródło: opracowanie własne.

Korzyści wynikające z pracy w zespołach projektowanych w grupach specjalizujących się w rachunkowości i auditingu można podzielić na kilka kategorii, pierwsza z nich to grupa korzyści „branżowych”, związanych z poszerzaniem kompetencji z zakresu kierunku studiów i wybranej ścieżki kariery („w naszej grupie można dzielić się informacjami ze świata finansów”), kolejna to korzyści związane z samorozwojem („dążyć do samorozwoju”), autoekspresją („wychodzić z własnym pomysłem”, „wyrażać swobodnie własne opinie”) oraz twórczością („zrealizować wiele ciekawych projektów”), następnie wskazywane są: wsparcie społeczne („w naszej grupie można dzielić się swoimi problemami”, „w naszej grupie można polegać na sobie”) oraz zabawa („w naszej grupie można dobrze się bawić”), a także dobrostan psychiczny („czuć się swobodnie”).

Tabela 4 zawiera zdania niedokończone oraz ich zakończenia mające na celu określenie, w jaki sposób widzą swoją grupę jej członkowie. Osiągnięto to poprzez zakończenie zdań takich, jak: „nasza grupa uważa, że podobna jest do”, „motto naszej grupy mogłoby brzmieć następująco:” oraz „epitafium naszej grupy mogłoby brzmieć następująco:”¹.

¹ Co ciekawe, jedna z grup prosiła o wyjaśnienie słowa „epitafium”.

Tabela 4. Własny obraz grupy

Nasza grupa uważa, że jest podobna do	<ul style="list-style-type: none"> • zespołu piłkarskiego (Z1) • fantastycznej czwórki (Z1) • Avengers (Z1) • do nikogo i niczego, jesteśmy jedyni w swoim rodzaju (Z2) • rodziny (Z3) • obsługi samolotu (Z3) • działu finansowego w korporacji (Z3) • trzech muszkietierów (Z3) • grupy przyjaciół (Z4) • zgranej drużyny piłkarskiej (Z4) • drużyny konduktorskiej (Z5) • drużyny Actimela (Z5) • mrówek (Z5) • zegara, bo jest zawsze na czas (Z6) • mrowiska (wszyscy są pracowici) (Z7) • drużyny sportowej (Z7) • smerfów (Z8) • atomówek (Z8) • scooby-doo (Z8)
Motto naszej grupy mogłoby brzmieć następująco	<ul style="list-style-type: none"> • jeden za wszystkich, wszyscy za jednego (Z1) • ahoy, przygodo! (Z1) • Go Go Power Rangers (Z1) • Coco Jumbo i do przodu (Z2) • módl się i pracuj (Z2) • koszty winien, przychody ma! (Z3) • RMK czynne i nieczynne! (Z3) • co was nie zabije, to nas wzmocni (Z3) • koszt wrogiem, przychód nałogiem (Z3) • nie ma rzeczy niemożliwych (Z4) • pomagaj i daj sobie pomagać (Z5) • rozpocznij każdy nowy dzień z uśmiechem (Z5) • nie bój się marzyć (Z5) • jeden za wszystkich, wszyscy za jednego (Z6) • bo liczy się nasz wspólny cel (Z6) • carpe diem (Z6) • wierząc w siebie, możesz wszystko (Z7) • grupa może więcej (Z7) • wspólnie damy radę (Z7) • nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło (Z8)
Epitafium naszej grupy mogłoby brzmieć następująco	<ul style="list-style-type: none"> • przybyli, wymyślili, zwyciężyli (Z1) • lepiej mądrze siedzieć, niż głupio stać (Z1) • za życia nie spaliśmy, to teraz się wyśpimy (Z1) • żyli krótko, ale intensywnie (Z2) • polej! (Z2) • żyli i księgowali (Z3) • człowiek umarł, księgi zostały (Z3) • działa się (Z3) • będą zapamiętani (Z4)

Tabela 4, cd.

Epitafium naszej grupy mogłoby brzmieć następująco	<ul style="list-style-type: none"> • świeć, Panie, nad ich duszą (Z4) • co ma być, to będzie (Z5) • raz się żyje (Z5) • teraz zmieniamy świat na lepszy (Z5) • zawsze można było na nich liczyć (Z6) • byli wspaniałymi przyjaciółmi (Z6) • ciężko pracowali na swój sukces (Z6) • piękni, młodzi, niewyspani (Z7) • do odważnych świat należy (Z7) • słuchali całe życie i dalej nic nie znaleźli (Z8) • no to porobione (Z8) • a kto umarł, ten nie żyje (Z8)
--	---

Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzupełnienia zdań zawarte w tabeli 4, zauważyć należy, iż również one mogą zostać podzielone na kilka wyraźnych kategorii, składających się na różne elementy autoopisu badanych zespołów. Można uznać, iż jednym z atrybutów badanych grup jest doskonała współpraca (porównania do załogi samolotu, drużyny sportowej czy piłkarskiej), pracowitość (porównanie do mrowiska, motto „módl się i pracuj”, epitafium „ciężko pracowali na swój sukces”), relacje przyjacielskie (hasła z filmów, w których pojawia się paczki przyjaciół), możliwość liczenia na siebie („jeden za wszystkich, wszyscy za jednego”), świadomość efektu synergii (motto: „grupa może więcej”, „wspólnie damy radę”), nastawienie na zabawę i przygodę (motto „ahoj, przygodo”, epitafium „działo się”, „do odważnych świat należy”, epitafium „żyli krótko, ale intensywnie”), perspektywa nieograniczonych możliwości (motto „nie ma rzeczy niemożliwych”, „wierząc w siebie, możesz wszystko”). Dodatkowo zauważyć należy także autoopis branżowy, skojarzenia ze świata finansów i rachunkowości („nasza grupa uważa, że jest podobna do działu finansowego w korporacji”), często zawierające „branżowe” poczucie humoru („RMK czynne i nieczynne!”, „koszt wrogiem, przychód nałogiem”, epitafium: „człowiek umarł, księgi zostały”; „żyli i księgowali”).

4. Zakończenie

Obraz wyłaniający się z przeprowadzonych metodą projekcyjną badań jest dosyć spójny. Najważniejsze jego elementy – normy, korzyści oraz własny obraz grup projektowych studentów rachunkowość i auditingu – zawarto w tabeli 5.

Należy zauważyć, iż normy (zasady sformułowane zarówno w formie nakazów, jak i zakazów, wymieniane przez członków zespołów) w dużej mierze wskazały na uznawanie w zespołach tych wartości. Podobnie w przypadku korzyści z przynależności do grupy – te również wskazywały na to, co dla członków zespołu jest ważne i cenne.

Tabela 5. Syntetyczne zestawienie wyników badań

Kategorie psychologiczne i etyczne	Przejawy w badanych zespołach
Wartości i normy	szacunek pracowitość kreatywność profesjonalizm wiedza z zakresu rachunkowości dobra zabawa współpraca brak akceptacji dla agresji i przemocy brak akceptacji dla próżniactwa społecznego
Obraz własny grupy	kreatywność przyjaźń przygoda dobra zabawa entuzjazm brak ograniczeń
Korzyści	wsparcie społeczne możliwość autoekspresji możliwość realizacji własnych pomysłów poszerzanie kompetencji profesjonalnych z zakresu rachunkowości i finansów

Źródło: opracowanie własne.

Wykorzystana metoda badawcza ma swoje ograniczenia. Tak jak inne metody jakościowe pozwala ona na eksplorację analizowanego zjawiska, natomiast nie pozwala na uogólnienie wniosków z przeprowadzonych badań ze względu na małą próbę badawczą (typową dla metod jakościowych).

W ramach dalszych kierunków badań wyznaczyć należy przede wszystkim inne aspekty pracy grupowej w rachunkowości, a także poszerzyć grupę respondentów o inne osoby związane profesjonalnie z rachunkowością, np. osoby wykonujące zawód księgowego, biegłego rewidenta, controllera.

Literatura

- Ackerman M.J., 2005, *Podstawy psychologii sądowej*, GWP, Gdańsk.
- Belk R.W., Ger G., Askegaard S., 1997, *Consumer desire in three cultures: Results from projective research*, *Advances in Consumer Research*, vol. 24, s. 24-28.
- Bruhn A.R., 1985, *Using early memories as a projective technique – the cognitive perceptual method*, *Journal of Personality Assessment*, vol. 49, is. 6, s. 587-597.
- Brzezińska A.I., Czub T., 2013, *Zaufanie społeczne jako wyzwanie i ratunek dla polskiego systemu edukacji*, *Nauka*, 1, s. 31-44.
- CBOS, 2016, *Zaufanie społeczne. Komunikat z badań*, 18, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa.
- CBOS, 2018, *O nieufności i zaufaniu. Komunikat z badań*, 35, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa.

- Cieciura M., 2017, *Psychologiczne i etyczne aspekty pracy współczesnego księgowego*, [w:] Szczypta P., Zimny A. (red.), *Dylematy i perspektywy rozwoju finansów i rachunkowości*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Konin, s. 125-136.
- Czapiński J., 2006, *Polska – państwo bez społeczeństwa*, Nauka, 1, s. 7-26.
- Czapiński J., Panek T. (red.), 2015, *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- Domański H., 2013a, *Zaufanie do instytucji*, [w:] Sztabiński P.B., Sztabiński F. (red.), *Polska – Europa. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego 2002-2012*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa, s. 18-32.
- Domański H., 2013b, *Zaufanie między ludźmi*, [w:] Sztabiński P.B., Sztabiński F. (red.), *Polska – Europa. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego 2002-2012*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa, s. 8-17
- GUS, 2015, *Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015. Notatka informacyjna na podstawie Badań spójności społecznej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Kabalski P., 2015, *Księgowy jako zawód konwencjonalny – dekonstrukcja stereotypu*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 1, s. 149-164.
- Kamela-Sowińska A., 2013, *Czy rachunkowość to już nauka społeczna*, [w:] Karmańska A. (red.), *Nauka o rachunkowości na progu gospodarki opartej na wiedzy*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Karmańska A., Lang M., Jarvis R., 2016, *Accounting and Ethics: Pressure Experienced by the Professional Accountant*, Report of European Federation of Accountants and Auditors.
- Kończyńska M., 2015, *Zaufanie do instytucji państwowych*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.
- Kołodziej S., Niesiołbiedzka M., 2017, *The fair process effect in taxation: The roles of procedural fairness, outcome favorability and outcome fairness in the acceptance of tax authority decisions*, *Current Psychology*, <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9762-x#citeas>.
- Łada M., 2015, *Zaufanie jako istotny społeczny aspekt rachunkowości*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr 873, s. 31-138.
- Maruszewska E., 2014, *Rola etyki zawodowej księgowych w opinii osób ubiegających się o certyfikat księgowego – wyniki badań*, [w:] Głodek Z., Trocka M. (red.), *Wybrane aspekty z rachunkowości i sprawozdawczości finansowej*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jakuba Paradyża, Gorzów Wielkopolski, s. 99-110.
- Mikłaszewicz D., 2016, *Zaufanie jako wartość społeczna*, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 259, s. 80-88.
- Nowak M., 2013, *Controlling w zarządzaniu. Uwarunkowania psychologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Nowak M., 2016, *Postrzeganie roli współczesnego księgowego. Badania z zastosowaniem metafory zoomorficznej*, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 341, s. 252-263.
- Nowak M., 2017, *Psychologiczne aspekty controllingu*, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa.
- Nowak M., 2018, *Behawioralne aspekty rachunkowości zarządczej*, [w:] Nowak E. (red.), *Rachunkowość zarządcza w grupach kapitałowych*, CeDeWu, Warszawa.
- Nowakowski K., 2008, *Wymiary zaufania i problem zaufania negatywnego w Polsce*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, rok LXX – zeszyt 1, s. 213-233.
- Pawłowska A., 2006, *Badanie relacji społecznych w organizacji z wykorzystaniem metod projekcyjnych*, *Studia i Materiały*, nr 1, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski, s. 7-17.
- Siek S., 1968, *Zastosowanie metod projekcyjnych do psychologicznej analizy wytworu działalności twórczej pisarza*, *Studia Philosophae Christianae*, 4/1, s. 81-95.
- Tzafir S.S., Eitam-Meilik M., 2005, *The impact of downsizing on trust and employee practices in high tech firms: A longitudinal analysis*, *Journal of High Technology Management Research*, vol. 16, s. 193-207.