

---

# Wypalenie zawodowe biegłych rewidentów jako zagrożenie dla bezpieczeństwa obrotu gospodarczego w Polsce

---

DR HAB. MARTA NOWAK, PROF. UE

ORCID: [0000-0002-0625-7988](https://orcid.org/0000-0002-0625-7988)

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wydział Zarządzania

Katedra Rachunku Kosztów, Zarządzania Podatkami i Controllingu

e-mail: [marta.nowak@ue.wroc.pl](mailto:marta.nowak@ue.wroc.pl)

## Streszczenie

**Cel:** Wykazanie potencjalnego wpływu wypalenia zawodowego biegłych rewidentów na bezpieczeństwo obrotu gospodarczego w Polsce.

**Metodyka / podejście badawcze:** W badaniu wykorzystano dane wtórne. Dokonano analizy danych statystycznych dostarczonych przez Polską Izbę Biegłych Rewidentów, danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego, raportu dotyczącego pokolenia Z w Polsce oraz wyników badań psychometrycznych.

**Wyniki:** Wykazano zagrożenie wynikające ze zjawiska wypalania zawodowego dla bezpieczeństwa obrotu gospodarczego w Polsce. Bezpieczeństwo to kształtowane jest między innymi poprzez podleganie określonych prawem przedsiębiorstw i innych jednostek obowiązkowemu badaniu przez biegłego rewidenta. Wypalenie zawodowe biegłych rewidentów i zagrożenie nim w Polsce jest wysokie i prowadzi do intencji odejścia z zawodu, a tym samym zmniejszenia liczby audytorów dostępnych na rynku. Ponadto pogorszenie funkcjonowania poznawczego, jednego z podstawowych objawów wypalenia, może niekorzystnie wpływać na jakość wykonywanej pracy biegłych rewidentów. Ze względu na strukturę wiekową wśród biegłych rewidentów istnieje ryzyko wystąpienia – w niedługim czasie – znacznego niedoboru przedstawicieli tego zawodu. Specyfika pracy biegłego rewidenta jest w dużej mierze sprzeczna



z wartościami i preferencjami zawodowym pokolenia Z, co powoduje niechęć wśród młodych osób wchodzących na rynek pracy do wyboru ścieżki kariery w audycie.

**Ograniczenia / implikacje badawcze:** Zaprezentowane badania otwierają szerokie pole badawcze. Jedną z konsekwencji wyników badań przedstawionych w niniejszym artykule jest nowy projekt badawczy, zainicjowany w ramach współpracy z Polską Izbą Biegłych Rewidentów, dotyczący atrakcyjności zawodu biegłego rewidenta oraz jego psychospołecznych uwarunkowań.

**Oryginalność / wartość:** Zaprezentowane wnioski powinny zainspirować podmioty odpowiedzialne za bezpieczeństwo obrotu gospodarczego w Polsce do zainicjowania działań mających na celu zwiększenie liczby biegłych rewidentów, a w szczególności napływu osób z pokolenia Z do zawodu. Uczyniła to już w dużym zakresie Polska Izba Biegłych Rewidentów poprzez zainicjowanie badania atrakcyjności zawodu oraz czynników psychospołecznych na niego wpływających, które będzie realizował interdyscyplinarny zespół badaczy z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu oraz Uniwersytetu Łódzkiego.

**Słowa kluczowe:** biegli rewidenci, wypalenie zawodowe, bezpieczeństwo obrotu gospodarczego, pokolenie Z, zamiar odejścia z pracy, konflikt praca–rodzina, nierównowaga pomiędzy wysiłkiem a nagrodą.

## Wprowadzenie

Liczba biegłych rewidentów spada z roku na rok, podobnie jak zainteresowanie tym zawodem. Natomiast liczba podmiotów podlegających obowiązkowi badania jest zależna od zapisów prawnych, niezależnie od liczby audytorów i spółek audytorskich dostępnych na rynku. Tym samym może wystąpić niebezpieczeństwo, że dostępni na rynku audytorzy nie będą w stanie wykonać odpowiednich usług dla podmiotów podlegających obowiązkowi badania sprawozdań finansowych przez biegłego rewidenta lub też obniży się znacznie dokładność i jakość wykonywanych audytów. Biorąc pod uwagę, że spółki podlegające obowiązkowi badania przez biegłego rewidenta są szczególnie newralgiczne dla rynku, nierzetelnie wykonana rewizja finansowa lub jej brak oraz obniżenie prawnie określonych wymagań wobec audytu mogą doprowadzić do zagrożenia nie tylko kontynuacji działalności przez te spółki, ale także spowodować poważne szkody dla szerokiego grona interesariuszy. Przykład może stanowić upadek spółek, w stosunku do których biegli rewidenci nie ujawnili zagrożenia kontynuacji działalności. Należy w tym wypadku podkreślić

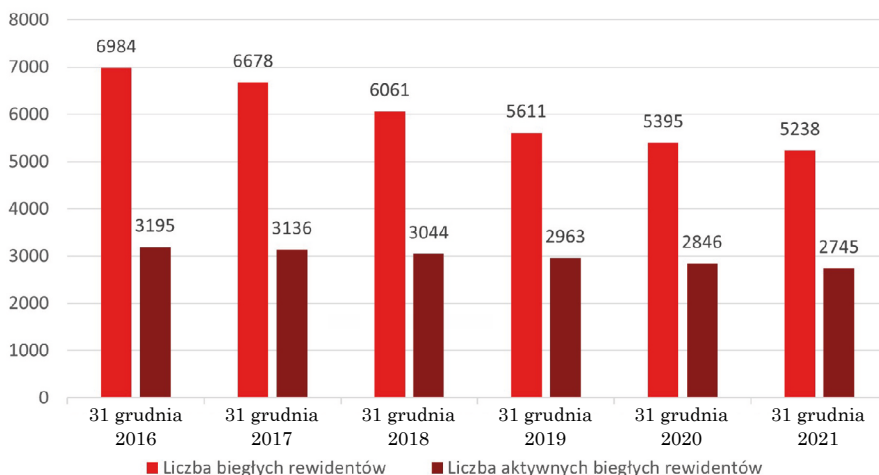
pozytywną i aktywną rolę Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego wobec nierzetelnych działań podmiotów audytorskich, polegającą na wyciąganiu słuszych konsekwencji. Tym bardziej należy podkreślić konieczność utrzymywania dużej liczby rzetelnych biegłych rewidentów na rynku.

Celem niniejszego artykułu jest wykazanie potencjalnego wpływu wypalenia zawodowego biegłych rewidentów na bezpieczeństwo obrotu gospodarczego w Polsce. Autorka artykułu stawia tezę, że wypalenie zawodowe wśród biegłych rewidentów prowadzić może do obniżenia jakości rewizji finansowej, a tym samym do obniżenia bezpieczeństwa obrotu gospodarczego w Polsce.

## **1. Biegli rewidenci. Liczba, struktura, trendy**

Należy zauważyć, że bezpieczeństwo obrotu gospodarczego zależy nie tylko od liczby biegłych rewidentów i ich rzetelności, ale także od dostępności wynikającej z liczby koniecznych do wykonania audytów. Ważne są także dobrostan i motywacja osób wykonujących tę profesję. Na wszystkie te elementy wpływa zaś poziom wypalenia zawodowego wśród osób posiadających uprawnienia biegłego rewidenta.

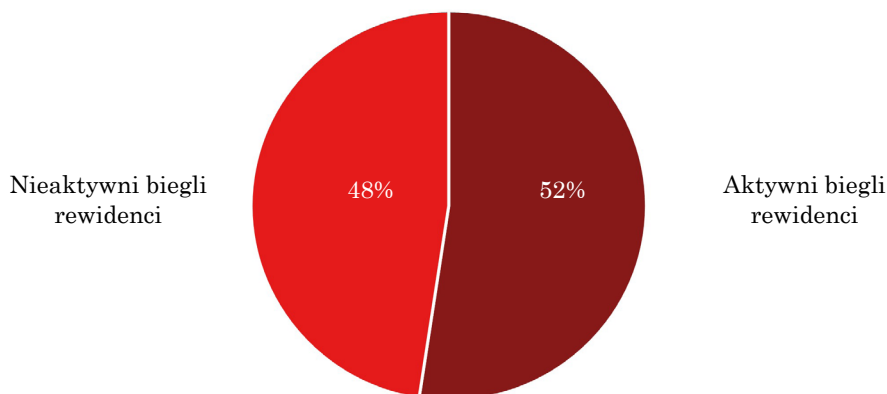
Liczba biegłych rewidentów w Polsce ciągle spada, co zilustrowano rysunkiem 1. Na koniec grudnia roku 2016 osób uprawnionych do wykonywania tego zawodu było prawie siedem tysięcy, na koniec grudnia 2021 już tylko ponad pięć tysięcy. Dodatkowo spada także liczba osób aktywnych w zawodzie, czyli nie tylko posiadających uprawnienia i wpisanych na listę biegłych rewidentów, ale jednocześnie rzeczywiście wykonujących rewizję finansową – z ponad trzech tysięcy pod koniec roku 2016 do niewiele ponad dwóch tysięcy siedmiuset osób pod koniec roku 2021.



**Rysunek 1.** Liczba biegłych rewidentów ogółem oraz liczba aktywnych biegłych rewidentów

Opracowano na podstawie danych z Polskiej Izby Biegłych Rewidentów, pozyskanych na potrzeby badania wypalenia zawodowego biegłych rewidentów.

Niepokojącym zjawiskiem jest również niska aktywność w zawodzie biegłego rewidenta osób posiadających odpowiednie uprawnienia. Sytuację tę dla końca 2021 roku obrazuje wykres zawarty na rysunku 2.

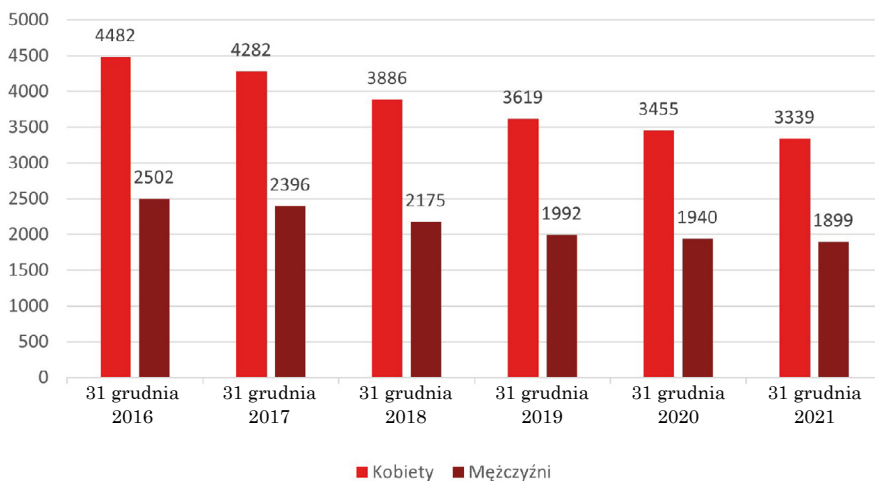


**Rysunek 2.** Udział aktywnych i nieaktywnych biegłych rewidentów w ogólnej liczbie biegłych rewidentów. Stan na 31 grudnia 2021 roku.

Opracowano na podstawie danych z Polskiej Izby Biegłych Rewidentów, pozyskanych na potrzeby badania wypalenia zawodowego biegłych rewidentów.

Fakt aktywnej pracy w zawodzie przez niewiele ponad połowę uprawnionych do niej biegłych rewidentów świadczyć może o niskiej atrakcyjności zawodu w porównaniu do istniejących alternatyw. Są nimi między innymi praca w instytucjach finansowych oraz na stanowiskach w rachunkowości i finansach, takich jak audytor wewnętrzny lub główny księgowy.

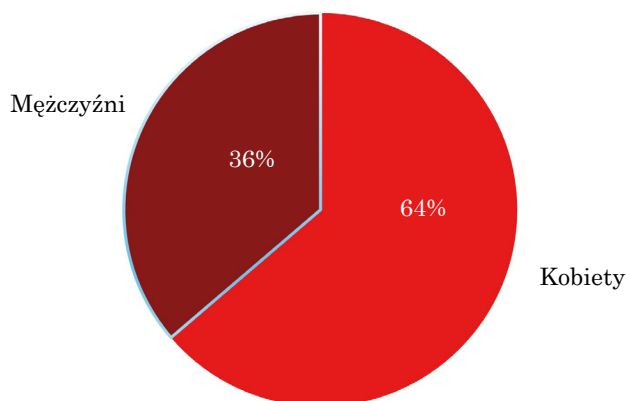
Rysunek 3. prezentuje liczbę biegłych rewidentów w podziale na płeć. Wynika z niego, że stały spadek liczby biegłych rewidentów następuje zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.



**Rysunek 3.** Liczba biegłych rewidentów w podziale na płeć.

Opracowano na podstawie danych z Polskiej Izby Biegłych Rewidentów, pozyskanych na potrzeby badania wypalenia zawodowego biegłych rewidentów.

Na rysunku 4 przedstawiono strukturę biegłych rewidentów według płci na koniec grudnia 2021.



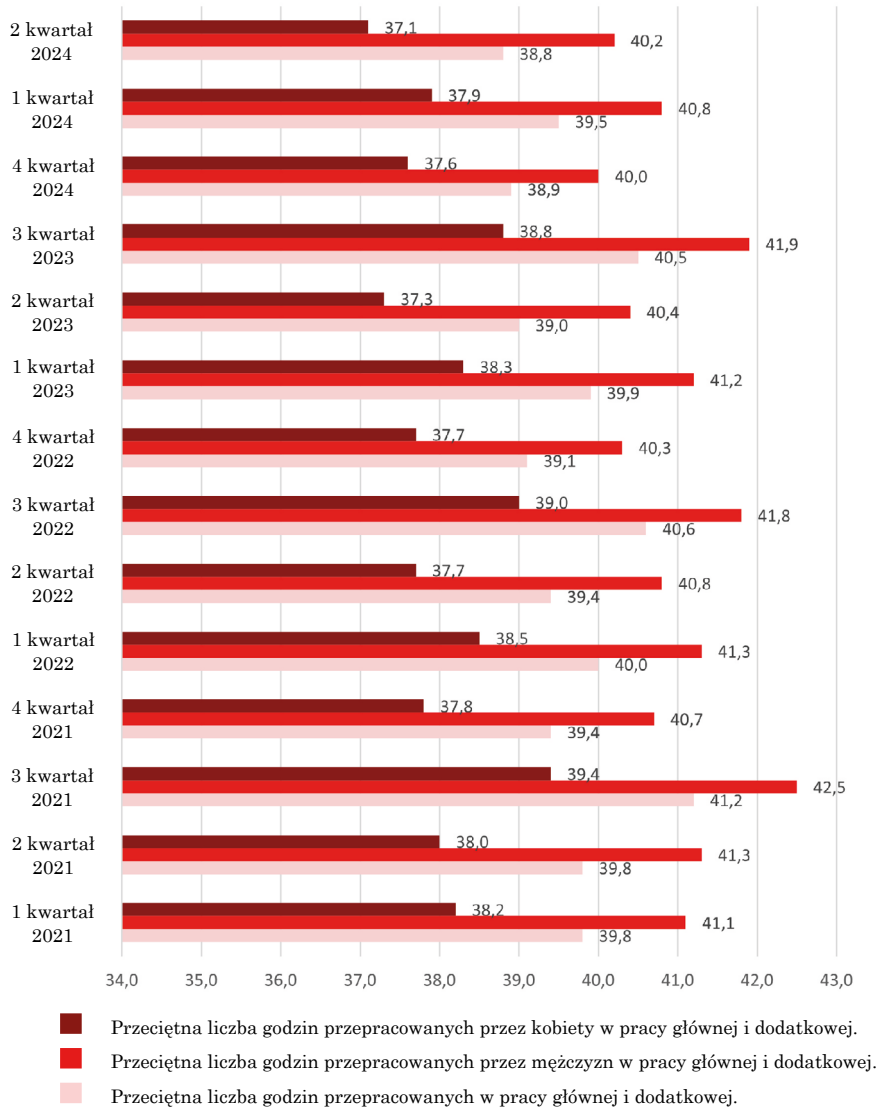
**Rysunek 4.** Udział mężczyzn i kobiet wśród ogólnej liczby biegłych rewidentów  
Stan na 31 grudnia 2021.

Opracowano na podstawie danych z Polskiej Izby Biegłych Rewidentów, pozyskanych na potrzeby badania wypalenia zawodowego biegłych rewidentów.

Jak ilustruje rysunek, kobiety stanowią (na badany moment) 64 proc. ogólnej liczby biegłych rewidentów, natomiast mężczyźni 36 proc. Strukturze tej do pewnego stopnia można przypisywać spadek aktywności zawodowej w audycie. Ze względu na obowiązki rodzinne, które nadal w większym stopniu wykonywane są przez kobiety trudno im pogodzić intensywną pracę zawodową, jaką jest praca biegłego rewidenta, z życiem prywatnym. W szczególności istotne są tu nasilone okresy pracy, tzw. busy season. Powoduje to, że kobiety po osiągnięciu uprawnień biegłego rewidenta, albo po pewnym czasie przepracowanym w tym zawodzie, wybierają inne, również dobrze płatne, ale „spokojniejsze” stanowiska pracy, charakteryzujące się mniejszym przeciążeniem i większą regularnością czasu pracy, takie jak audytor wewnętrzny. Pewne potwierdzenie tej tezy może stanowić wykres zawarty na rysunku 5. Ilustruje on, na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, przeciętną liczbę przepracowanych w tygodniu godzin pracy w Polsce (z uwzględnieniem pracy głównej i ewentualnej dodatkowej).

Jak wskazano na wykresie, przeciętna liczba przepracowanych godzin w okresie od pierwszego kwartału 2021 roku do drugiego kwartału 2024 roku nie osiąga nawet 42 godzin. Najwyższa zanotowana przeciętna liczba godzin to 41,2 w trzecim kwartale 2021 roku. W przypadku mężczyzn najwyższa średnia to 42,5 godziny

w tym samym kwartale. Dla kobiet natomiast przeciętna oscylowała w granicach 37,1–39,9. Tym samym średnie te są o wiele niższe, niż przeciętny czas pracy biegłego rewidenta.

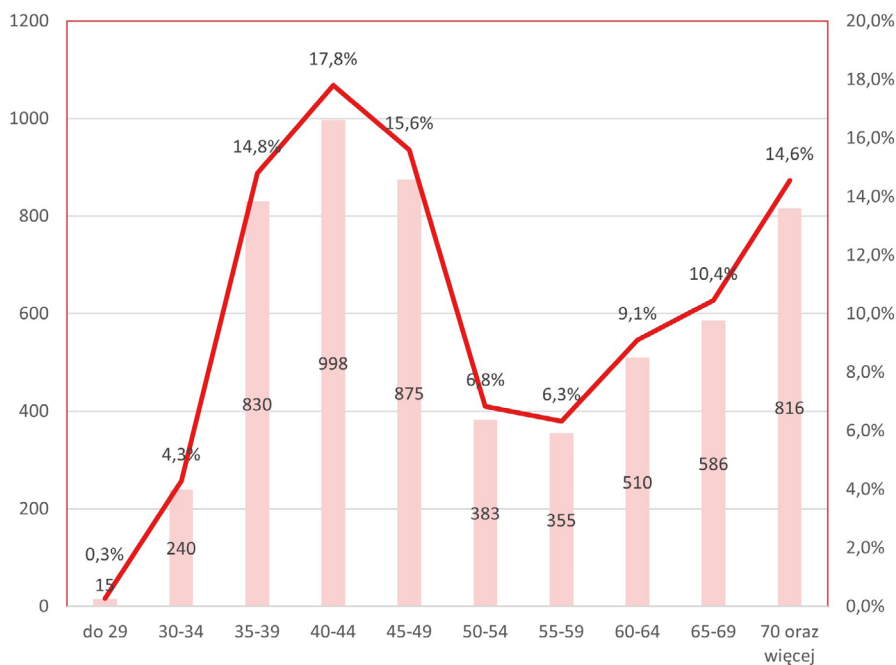


**Rysunek 5.** Przeciętna liczba godzin pracy w Polsce.

Opracowano na podstawie danych GUS.

## 2. Biegli rewidentzi w kontekście wejścia na rynek pracy pokolenia Z

Szczegółnej informacji na temat biegłych rewidentów dostarcza ich struktura wiekowa. Rysunek 6. prezentuje liczbę oraz strukturę biegłych rewidentów według ich wieku.



**Rysunek 6.** Liczba oraz struktura biegłych rewidentów według wieku.

Stan na 31 grudnia 2019.

Opracowano na podstawie danych z Polskiej Izby Biegłych Rewidentów pozyskanych na potrzeby badania atrakcyjności zawodu biegłego rewidenta.

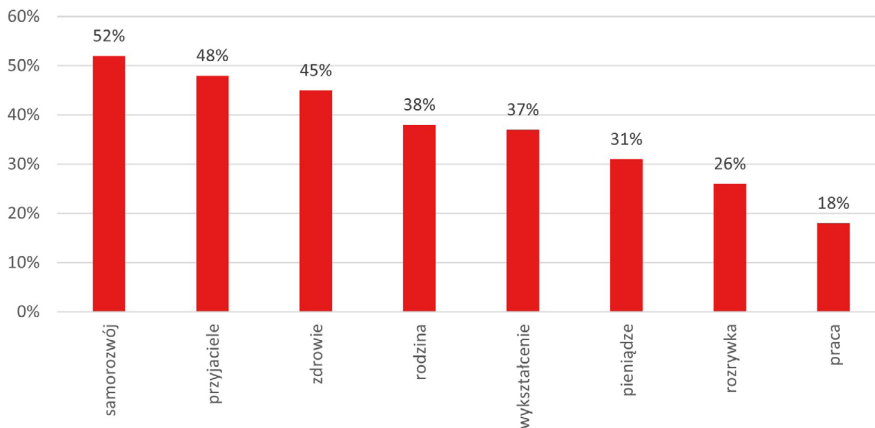
Zauważyć należy, że przytoczona statystyka jest niepokojąca ze względu na z jednej strony niską liczbę i odsetek biegłych rewidentów w młodszy wieku (0,3 proc. audytorów stanowią osoby do 29 roku życia, 4,3 proc. osoby między 30 a 34 rokiem życia włącznie), a z drugiej strony dużą liczbę i wysoki odsetek audytorów starszych (najstarsza grupa wiekowa, osoby mające 70 lat i więcej to 14,6 proc. biegłych rewidentów, natomiast osoby z przedziału wiekowego 65-69 lat włącznie stanowią 10,4 proc. ogólnej liczby biegłych rewidentów). W związku z powyższym oraz z przypuszczalnie jeszcze niższą popularnością tej profesji wśród kolejnych wchodzących na rynek pracy roczników może okazać się, że wymiana pokoleń

w zawodzie stanie się niemożliwa i w efekcie tego ogólna liczba biegłych rewidentów dostępnych na rynku będzie niewystarczająca do przeprowadzania audytów w przedsiębiorstwach, w których jest to wymagane prawnie.

Wprowadzenie Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz. U. 2023 poz. 1015) zwiększyło wymagania wobec biegłych rewidentów oraz podniosło poziom warunków niezbędnych do uzyskania uprawnień do przeprowadzania rewizji finansowej i formalnego wpisu na listę biegłych rewidentów. Można to uznać za jeden z wielu czynników wpływających na to, że coraz mniej młodych osób, w szczególności studentów kierunków związanych z rachunkowością, z których tradycyjnie pochodzi najwięcej osób przeprowadzających audyty, jest chętnych do podejmowania decyzji o rozpoczęciu ścieżki kariery mającej ich doprowadzić do zawodu biegłego rewidenta. Związane jest to nie tylko z warunkami wejścia do profesji audytora, ale także z preferencjami i wartościami pokolenia Z, znacznie różniącego się od innych pokoleń, szczególnie w zakresie podejścia do pracy oraz do życia prywatnego.

Dotychczasowym czynnikiem jest nie tylko trudność uzyskania uprawnień biegłego rewidenta, ale także specyfika jego pracy. W szczególności wymienić tu należy długi, nienormowany czas pracy, sezonowość pracy i przeciążenie nią w trakcie tzw. busy season. Nie tylko te aspekty mogą sprawiać, że kariera w audycie będzie nieatrakcyjna dla młodego pokolenia.

Niska liczba młodych biegłych rewidentów może wynikać z preferencji pokolenia Z. Wartości deklarowane jako istotne przez to pokolenie w Polsce zaprezentowano na rysunku 7.

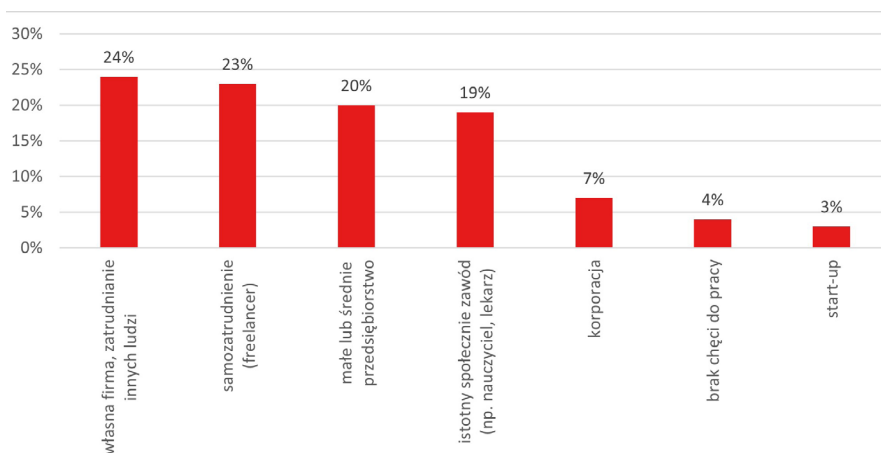


**Rysunek 7.** Wartości polskiego pokolenia Z.

Źródło: Raport Gen Z o sobie i otaczającym ich świecie.

Jak wynika z przedstawionych na wykresie badań, dla pokolenia Z najważniejszy jest rozwój, kolejną wartość stanowią przyjaciele, następnie zdrowie, rodzina, wykształcenie, pieniądze, rozrywka i praca. O ile w zawodzie biegłego rewidenta można mówić o rozwoju, jednocześnie wykonywanie go może być uznawane przez przedstawicieli pokolenia Z za stojące w sprzeczności z pielęgnowaniem przyjaźni i troską o własne zdrowie, a także rodzinę. Tym bardziej, że dla tego pokolenia dopiero na piątym miejscu wśród wartości znajduje się wykształcenie, a wielość warunków jakie trzeba spełnić, by stać się pełnoprawnym biegłym rewidentem, niewątpliwie kojarzy się właśnie z wykształceniem. Dodatkowo należy zauważyć, że dopiero na ostatnim miejscu wśród wartości polskiego pokolenia Z znajduje się praca. Wydaje się więc, że wśród typowego przedstawiciela pokolenia Z wymagająca zaangażowania profesja biegłego rewidenta będzie stać w sprzeczności z deklarowaną przez to pokolenie hierarchią wartości.

Kolejnej interesującej informacji może dotyczyć kolejny wykres (rysunek 8), który prezentuje preferencje pokolenia Z w zakresie zatrudnienia.



**Rysunek 8.** Preferencje polskiego pokolenia Z w zakresie zatrudnienia.

Opracowano na podstawie Raport Gen Z o sobie i otaczającym ich świecie.

Jak wskazuje wykres 8., największy odsetek przedstawicieli pokolenia Z uwzględnionych w badaniu (24 proc.) deklaruje chęć posiadania własnej działalności gospodarczej i zatrudniania innych osób. Kolejne co do popularności jest samozatrudnienie i praca w charakterze freelancera (23 proc.), następnie praca w małej lub średniej firmie (20 proc.) oraz praca w ważnym społecznie zawodzie, takim jak np. lekarz lub nauczyciel (19 proc.). Najmniejszą popularnością cieszą się praca w korporacji

(7 proc.) oraz w start-upie (3 proc.). Natomiast 4 proc. stwierdza, że nie chce w ogóle pracować. Najbardziej popularne wśród pokolenia Z są prowadzenie własnej firmy i zatrudnienie innych lub praca jako freelancer na zasadzie samozatrudnienia. Taki sposób wykonywania zawodu jest możliwy w profesji biegłego rewidenta, jednakże dopiero po uzyskaniu pełnych uprawnień. Wobec tego zawód ten jawić się może jako mało atrakcyjny dla wchodzącego na rynek pracy młodego pokolenia. Co prawda biegły rewident to zawód istotny społecznie, jednakże nie wiadomo, czy pokolenie Z zdaje sobie z tego sprawę. Dodatkowo, może ono kojarzyć pracę w audycie jako pracę w korporacji, co również może zniechęcać do wyboru ścieżki zawodowej biegłego rewidenta.

### **3. Wypalenie zawodowe biegłych rewidentów i zjawiska powiązane. Przyczyny i konsekwencje**

W Polsce badanie wypalenia zawodowego biegłych rewidentów, we współpracy z Polską Izbą Biegłych Rewidentów, przeprowadzał interdyscyplinarny, międzyuczelniany zespół w składzie: Przemysław Kabalski, Aleksandra Baszczyńska, Marzena Syper-Jędrzejak, Marta Nowak, Joanna Szwajcar. Wnioski z tego badania zostały opublikowane w monografii oraz były prezentowane na forach naukowych (polskie i międzynarodowe konferencje naukowe) oraz eksperckich, w tym wśród polskich biegłych rewidentów.

Wypalenie zawodowe badano kwestionariuszem BAT (Burnout Assessment Tool). Wśród biegłych rewidentów, którzy wzięli udział w badaniu, wypalonych było 33 proc., natomiast 29 proc. było zagrożonych wypaleniem. (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar) Oznacza to, że biegli rewidenty całkowicie pozbawieni problemu wypalenia zawodowego (tj., nie wypaleni i nie zagrożeni wypaleniem) stanowią mniejszość badanej grupy. W związku z tym biegłych rewidentów można uznać za „zawód podwyższonego ryzyka”, jeśli chodzi o wypalenie zawodowe.

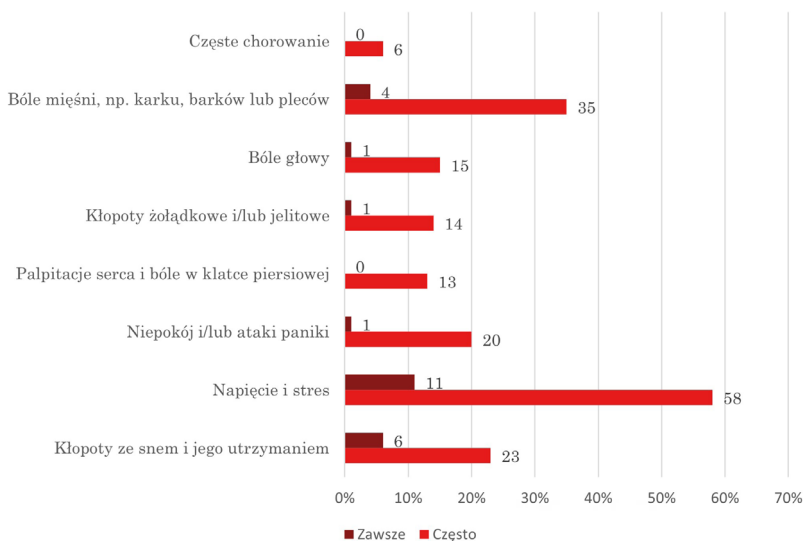
Wypalenie dotyczy biegłych rewidentów obydwu płci w podobnym stopniu. (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar), największy odsetek wypalonych biegłych rewidentów jest w grupie wiekowej 51-65 lat (41 proc.), również wysoki występuje w grupie najmłodszej (do 35 lat) (38 proc.). (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar) Tak więc o ile wypalenie zawodowe w badanej grupie biegłych rewidentów nie jest związane z płcią, jest związane z wiekiem. Wyniki badania dotyczące wieku nie dziwią, gdyż w pierwszym przypadku (grupy w wieku 51-65 lat) chodzi o osoby w wieku, w jakim zazwyczaj dokonuje się podsumowań życiowych oraz jest się po wielu latach wykonywania zawodu, w drugim zaś (do 35 lat) pracuje się bardzo intensywnie, by zyskać upragnioną pozycję zawodową.

W grupach wydzielonych ze względu na staż pracy największy odsetek wypalonych (45 proc.) odnotowano wśród biegłych z najniższym (do 5 lat) stażem. (Baszczyńska,

Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar). Wynik ten jest spójny z wcześniejszym wnioskiem, dotyczącym dużego odsetka wypalonych wśród audytorów do 35 roku życia i należy go powiązać z dużym nakładem pracy i energii, jaką zazwyczaj wkładają nowi, młodzi pracownicy w swoją pracę i rozwój kariery zawodowej.

W badanej grupie największy odsetek wypalonych (43 proc.) jest wśród osób zatrudnionych w dużych spółkach zagranicznych (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar). Być może jest to powiązane z kulturą organizacyjną tych korporacji i występuje tu spójność z obserwacją C. Maslach i M. Leitera dotyczącą oddalenia świata korporacji od świata zwykłych ludzi i marnowaniem w nich energii na wykazywanie wartości na papierze (Maslach, Leiter 2010). Dodać należy, że wcześniej przywoływane wyniki badań dotyczących pokolenia Z wskazują, że praca w korporacjach nie jest dla przedstawicieli tego pokolenia popularnym wyborem ścieżki kariery, co może być wynikiem obserwacji osób już w korporacjach pracujących i z tego powodu wypalonych.

Na wypalenie zawodowe składa się wiele elementów. Zgodnie z koncepcją wykorzystywaną w kwestionariuszu BAT wypalenie posiada pierwotne i wtórne symptomy. Na



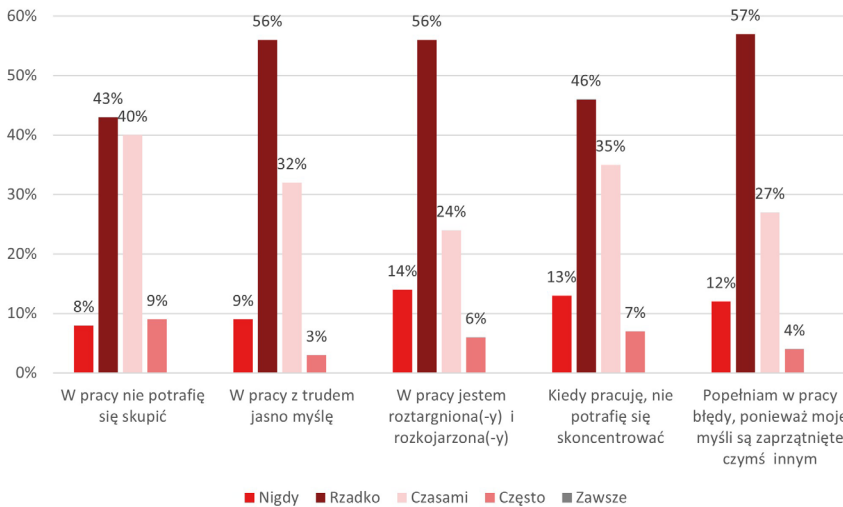
**Rysunek 9.** Odsetek badanych odczuwających zawsze lub często poszczególne dolegliwości stanowiące wtórne symptomy wypalenia zawodowego. Stwierdzenia z kwestionariusza BAT.

Opracowano na podstawie: Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar.

rysunku 9 zaprezentowano częstość występowania wtórnych symptomów wypalenia zawodowego w badanej grupie biegłych rewidentów.

Jak wskazuje wykres, aż 58 proc. badanych często odczuwa stres i napięcie, a kolejne 11 proc. odczuwa je zawsze. Wielu respondentów (35 proc. wskazań „często” i 4 proc. wskazań „zawsze”) odczuwa bóle mięśni, np. karku, barków lub pleców. Kolejne poważne dolegliwości występujące zawsze lub często to kłopoty ze snem i jego utrzymaniem oraz niepokój lub ataki paniki.

Szczególnie istotnym problemem dla biegłych rewidentów jest pogorszenie funkcjonowania poznawczego, które może prowadzić do spadku jakości przeprowadzanych audytów. Zaburzenia poznawcze są jednym z podstawowych wymiarów



**Rysunek 10.** Częstość występowania wśród badanych biegłych rewidentów elementów pogorszenia funkcjonowania poznawczego. Stwierdzenia z kwestionariusza BAT.

Opracowano na podstawie: Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar.

wypalenia zawodowego, mierzonych kwestionariuszem BAT. Wyniki dla badanej grupy biegłych rewidentów zaprezentowano na rysunku 10.

Niepokojąca jest skala występowania poszczególnych symptomów pogorszenia funkcjonowania poznawczego w pracy. Tylko 8 proc. badanych nigdy nie odczuwało problemu ze skupieniem. Zaledwie 10 proc. badanych audytorów nigdy nie miało problemów z jasnym myśleniem. Jedynie 14 proc. biegłych stwierdziło, że nigdy nie są rozkojarzeni. Jedynie 13 proc. nigdy nie miało problemu z koncentracją.

Zaledwie 12 proc. nigdy nie było w sytuacji, gdy zaprzątanie myśli czymś innym prowadziło do popełniania błędów.

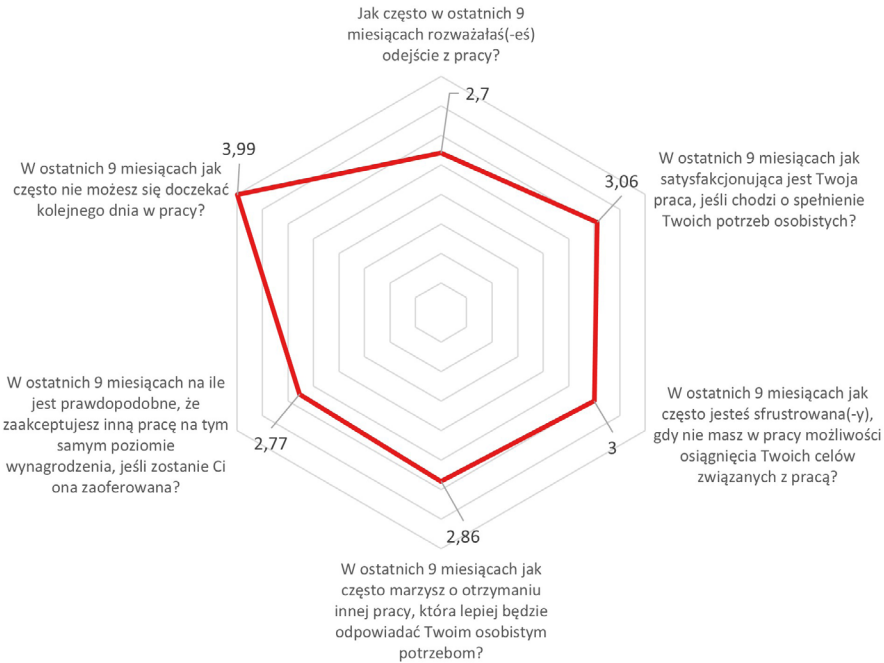
W badaniu brano pod uwagę również inne problemy psychologiczne związane z pracą, nienależące do wypalenia zawodowego. Należała do nich między innymi nierównowaga pomiędzy wysiłkiem a nagrodą mierzona za pomocą wskaźnika ERI (effort-reward imbalance). W badanej grupie nierównowaga występowała aż wśród 94 proc. badanych, a poziom nierównowagi między wysiłkiem a nagrodą był bardzo wysoki (przeciętnie 2,0). Wyższa nierównowaga występowała u kobiet. (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar) Wyniki te oznaczają, że aż 94 proc. badanych uważa, że nagroda otrzymywana w wyniku pracy jest niższa niż wkładany w nią wysiłek, a przeciętnie wysiłek jest dwukrotnie wyższy od otrzymywanej nagrody. Ponadto kobiety mają poczucie wyższej nierównowagi w tym zakresie niż mężczyźni. Należy zauważyć, że wysiłek jest powiązany z zaangażowaniem, spełnianymi wymaganiami, ponoszoną odpowiedzialnością itp., natomiast nagroda to nie tylko wynagrodzenie pieniężne, ale także szacunek, możliwość rozwoju, bezpieczeństwo zatrudnienia.

Jednym z kolejnych badanych zjawisk był konflikt praca–rodzina polegający na tym, że praca przeszkadza w życiu rodzinnym. Badano go skalą Carlson. W badanej grupie występowało bardzo duże nasilenie konfliktu praca–rodzina (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar). Oznacza to, że biegłym rewidentom praca w audycie w bardzo dużym stopniu utrudniała życie rodzinne.

Kolejnym badaniem zjawiskiem była chęć odejścia z zawodu. Badano ją kwestionariuszem TIS-6 (TIS – Turnover Intention Scale). Rysunek 11 przedstawia wyniki badań w tym zakresie, dotyczące intencji odejścia z pracy oraz czynników na tę chęć wpływających. Badani mogli udzielić odpowiedzi na skali od 1 do 5, a im częściej występował u nich dany czynnik, tym wyższa powinna być przypisana liczba punktów.

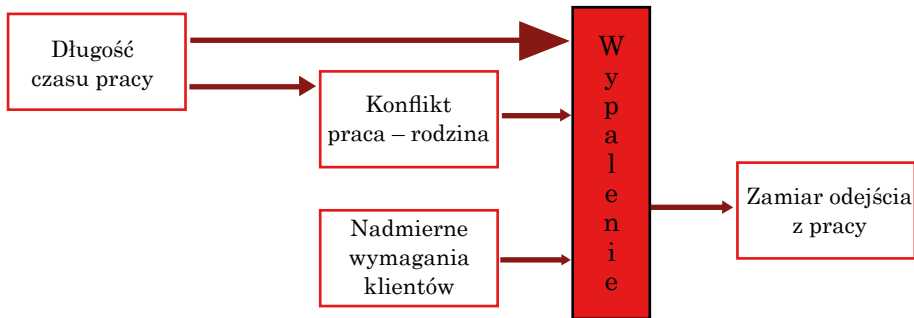
W grupie biegłych rewidentów wypalonych lub zagrożonych wypaleniem, odejście z zawodu poważnie rozważało 28 proc. Wśród osób wypalonych było to aż 45 proc. Natomiast wśród osób ani nie wypalonych ani nie zagrożonych wypaleniem bardzo niewiele osób (3 z 54) rozważało odejście z zawodu. (Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar) Wyniki te stanowią główny dowód na to, że wypalenie zawodowe może doprowadzić do spadku bezpieczeństwa obrotu gospodarczego poprzez wzrost odejść z zawodu, a więc spadek dostępnej na rynku liczby biegłych rewidentów.

Zaprezentowane badania pozwoliły doprowadzić do wniosków zaprezentowanych na rysunku 12., że na wypalenie zawodowe w szczególnie silny sposób wpływa konflikt praca – rodzina, który z kolei jest pod wpływem liczby godzin pracy. Natomiast wypalenie, jak już wskazano, wpływa na chęć odejścia z zawodu.



**Rysunek 11.** Czynniki kształtujące intencję odejścia z pracy. Odpowiedzi na pytania kwestionariusza TIS-6.

Opracowano na podstawie: Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar.



**Rysunek 12.** Główne przyczyny i skutki wypalenia biegłych rewidentów.

Źródło: Baszczyńska, Kabalski, Nowak, Syper-Jędrzejak, Szwajcar.

#### 4. Wnioski oraz implikacje badawcze i praktyczne

Zawody związane z rachunkowością posiadają swoją specyfikę, przejawiającą się nie tylko w treści i organizacji pracy, ale także w sposobie postrzegania tych zawodów, osób je wykonujących oraz osób do nich aspirujących. Widoczne jest to w wizerunku tych profesji i stereotypach (Kabalski 2021, Masztalerz 2020, Nowak 2017, Nowak 2018, Nowak 2019a, Nowak 2019b, Nowak 2020, Nowak 2022). Osoby wykonujące te zawody ponoszą również określone koszty psychologiczne, takie jak stres i wypalenie zawodowe. Wypalenie zawodowe biegłych rewidentów to jednakże nie tylko problem konkretnych osób pracujących jako audytorzy. Stanowi ono także przyczynę, mogącą powodować obniżenie jakości realizowanych audytów. Konsekwencją może być zagrożenie bezpieczeństwa obrotu gospodarczego w kraju.

Niewystarczająca liczba kandydatów do zawodu może wynikać z braku jego atrakcyjności w oczach przyszłych adeptów. Odpowiedzią na ten problem jest projekt badawczy, realizowany na zlecenie i we współpracy z Polską Izbą Biegłych Rewidentów przez interdyscyplinarny, międzyuczelniany zespół badawczy (Przemysław Kabalski, Marta Nowak, Aleksandra Baszczyńska, Marzena Syper-Jędrzejak, Anna Lubrańska, Zofia Kabzińska), dotyczący atrakcyjności zawodu biegłego rewidenta. Jego autorzy chcą tym samym wypełnić lukę badawczą dotyczącą psychospołecznych uwarunkowań wykonywania zawodu biegłego rewidenta oraz wyboru tego zawodu. W wymiarze praktycznym autorzy mają zamiar przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności zawodu biegłego rewidenta, a w konsekwencji zapobiec spadkowi lub nawet doprowadzić do wzrostu ich liczby. Długodystansowo powinno to przyczynić się do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa obrotu gospodarczego poprzez zwiększenie liczby dostępnych na rynku usług audytorskich oraz utrzymania jakości audytów, dzięki zmniejszeniu przeciążenia biegłych rewidentów pracą.

#### Literatura

- Baszczyńska Aleksandra, Kabalski Przemysław, Nowak Marta, Syper-Jędrzejak Marzena, Sz wajcar Joanna: Wypalenie zawodowe biegłych rewidentek i rewidentów w Polsce. Skala, przyczyny, skutki, 2022, IUS Publicum, ISBN 9788366922174, 255 s.
- Kabalski Przemysław, Księgowość w Polsce jako zawód kobiecy. Skala, przyczyny, okoliczności, skutki, 2021, Wydawnictwo IUS Publicum, Katowice.
- Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/>, dostęp: 08.10.2024 r.

- Maslach Christina, Leiter Michael P., *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Masztalerz Marek, *Księgowi w kulturze*, 2020, Wydawnictwo IUS Publicum, Katowice.
- Nowak Marta: Metaphors by which controllers are seen. The image of the controller profession in the eyes of controlling students, *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, vol. 46, nr 2, 2022, s. 195-212, DOI:10.5604/01.3001.0015.8815
- Nowak Marta: Księgowi a controllerzy. Autopercepcja controllerów oraz ich postrzeganie księgowych, W: *Współczesne dylematy rachunkowości i controllingu / Kes Zdzisław (red.)*, 2020, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, ISBN 9788376958408, s. 110-118
- Nowak Marta: Normy, wartości i własny obraz zespołów projektowych studentów rachunkowości i auditingu, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 1 (544), 2019a, s. 201-212, DOI:10.15611/pn.2019.544.20
- Nowak Marta: Statutory auditors' self-perception and their perception of audited companies and accountants. Behavioral research with the use of metaphors, *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, nr 103 (159), 2019b, s. 227-242, DOI:10.5604/01.3001.0013.3084
- Nowak Marta: Controlling w paradygmacie interpretatywno-symbolicznym: metafora controllera a jego rola w przedsiębiorstwie, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 369, 2018, s. 174-183
- Nowak Marta: Postrzeganie roli współczesnego księgowego. Badania z zastosowaniem metafory zoomorficznej, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 341, 2017, s. 252-263
- Raport Gen Z o sobie i otaczających ich świecie Jakie są polskie zetki? Insights o generacji bez generalizacji, Uniwersytet SWPS, They.pl, [https://www.they.pl/polskiezetki/GenZ\\_o\\_sobie\\_raport\\_Theypl\\_Uniwersytet\\_SWPS.pdf](https://www.they.pl/polskiezetki/GenZ_o_sobie_raport_Theypl_Uniwersytet_SWPS.pdf), dostęp: 01.05.2024 r.
- Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym* (Dz. U. 2023 poz. 1015),