WYNIKI BADAŃ

Narzędzia badawcze i przebieg badania

W badaniu zastosowana została autorska ankieta dotycząca raportowania ESG pod nazwą *Raportowanie pozafinansowe ESG w sektorze turystycznym* (Aneks). Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu Ministerstwa Sportu i Turystyki, online za pośrednictwem Microsoft Forms wśród przedstawicieli branży turystycznej. Link do ankiety rozesłano na oficjalne adresy e-mail firm świadczących różne usługi z obszaru turystyki na terenie całej Polski. W wiadomości e-mail zawarto informacje o projekcie, celu badania wraz z prośbą o udzielenie odpowiedzi na pytania ankiety. Badanie prowadzono w lipcu 2026 r.

Ankieta składała się z 16 pozycji testowych, które łącznie dawały 31 pytań. W pierwszej części ankiety zawarto zgodę na przetwarzanie informacji zawartych w ankiecie oraz najważniejsze informacje na temat badania. Dalej znajdowały się pytania metryczkowe. Dotyczyły one: maila służbowego, branży firmy, jej wielkości, województwa, na terenie którego działa firma, stanowisko osoby badanej. W pytaniu nr 6 zapytano co według uczestnika badania oznacza raportowanie ESG – było to pytanie, które zostało wykorzystane do oceny wiedzy osób badanych. Kolejne pytania dotyczyły działań podejmowanych w firmie oraz kto odpowiada za działania związane z ESG w danej firmie. W dalszej części ankiety znajdowały się działania firmy w odniesieniu do różnych aspektów:

– środowisko naturalneznalazły się tu cztery pytania dotyczące częstości działań, jakich firma podejmuje się na rzecz ochrony środowiska, do których badani odnosili się na 5-stopniuowej skali odpowiedzi:

nigdy, rzadko, czasem, często, zawsze; piąte pytanie dotyczyło wskazania innych działań i było pytaniem otwartym;
- pracownicy i miejsce pracyznalazło się tu sześć pytań dotyczących częstości działań, jakich firma podejmuje się w celu poprawy warunków pracy i wsparcia pracowników, do których badani odnosili się na 5-stopniuowej skali odpowiedzi: nigdy, rzadko, czasem, często, zawsze; siódme pytanie dotyczyło wskazania innych działań i było pytaniem otwartym;
- ład korporacyjnyznalazło się tu pięć pytań dotyczących częstości działań, jakich firma podejmuje się w zakresie etyki, relacji biznesowych, komunikacji i udziału pracowników w funkcjonowaniu firmy, do których badani odnosili się na 5-stopniuowej skali odpowiedzi: nigdy, rzadko, czasem, często, zawsze; szóste pytanie dotyczyło wskazania innych działań i było pytaniem otwartym;
- społeczność lokalnaznalazły się tu cztery pytania dotyczące częstości działań, jakich firma podejmuje się na rzecz wspierania lokalnych społeczności, regionu, do których badani odnosili się na 5-stopniuowej skali odpowiedzi: nigdy, rzadko, czasem, często, zawsze; piąte pytanie dotyczyło wskazania innych działań i było pytaniem otwartym.
- Na podstawie ankiety powstało pięć zmiennych:
- Środowisko naturalnesuma z czterech pytań zamkniętych, dotyczących działań firmy na rzecz ochrony środowiska; rzetelność alfa Cronbacha wyniosła 0,868;
- Wsparcie pracownikówsuma z sześciu pytań zamkniętych, dotyczących działań firmy w celu poprawy warunków pracy i wsparcia pracowników; rzetelność alfa Cronbacha wyniosła 0,929;
- Ład korporacyjnysuma z pięciu pytań zamkniętych, dotyczących działań firmy w zakresie etyki, relacji biznesowych, komunikacji i udziału pracowników w funkcjonowaniu firmy; rzetelność alfa Cronbacha wyniosła 0,872;
- Wsparcie społeczności lokalnejsuma z czterech pytań zamkniętych, dotyczących działań firmy na rzecz wspierania lokalnych społeczności, regionu; rzetelność alfa Cronbacha wyniosła 0,922;

– Działania (wynik ogólny)suma z wszystkich pytań zawartych w każdym aspekcie działania firmy, tj. środowisko naturalne, wsparcie pracowników, ład korporacyjny i wsparcie społeczności lokalnej; rzetelność alfa Cronbacha wyniosła 0,975.

Każda z utworzonych zmiennych wskazuje na ogólną częstość działań przedsiębiorstw podejmowanych w danym zakresie. Im wyższy wynik w danym aspekcie lub wyniku ogólnym, tym działania są częściej podejmowane przez dane przedsiębiorstwo. Rzetelność alfa Cronbacha była bardzo zadowalająca.

Charakterystyka próby

W badaniu wzięły udział 182 osoby. Wśród nich ponad połowa pracowała w przedsiębiorstwach o branży hotelarskiej, bazy noclegowej (50,5%), mniej było z gastronomii (30,8%), a najmniej z innych branży turystycznych (18,7%). Większość firm, w których pracowali uczestnicy badania była małej wielkości – 10-49 pracowników i stanowiły one ponad połowę (54,4%). Mniej było mikro firm z ilością 1-9 pracowników (34,6%), a najmniej było średnich firm z ilością 50-249 pracowników (11%). Większość firm prowadziło działalność na terenie województwa mazowieckiego (22,5%), warmińsko-mazurskiego (19,8%), opolskiego (10,4%), lubuskiego (9,3%) i wielkopolskiego (9,3%). Uczestnikami badania byli w większości pracownicy niskiego stopnia (40,7%) i tylko nieco mniej było pracowników średniego stopnia (39,6%). Najmniej było właścicieli firm (19,8%). Szczegółowe dane zawiera tabela 1.

Tabela 1. *Charakterystyka próby*

Charakterystyka próby		Częstość	Procent
Branża	hotelarstwo, baza noclegowa	92	50,5
	gastronomia	56	30,8
	inna turystyczna	34	18,7
Wielkość firmy	1-9 pracowników	63	34,6
	10-49 pracowników	99	54,4
	50-249 pracowników	20	11,0
Województwo	mazowieckie	41	22,5
	warmińsko-mazurskie	36	19,8
	opolskie	19	10,4
	lubuskie	17	9,3
	wielkopolskie	17	9,3
	dolnośląskie	2	1,1
	kujawsko-pomorskie	3	1,6
	lubelskie	10	5,5
	łódzkie	4	2,2
	małopolskie	5	2,7
	podkarpackie	9	4,9
	podlaskie	3	1,6
	pomorskie	2	1,1
	śląskie	7	3,8
	świętokrzyskie	2	1,1
	zachodniopomorskie	5	2,7
Stanowisko	niskiego stopnia	74	40,7
	średniego stopnia (zarządzam zespołem ludzkim)	72	39,6
	właścicielskie	36	19,8
Ogółem		182	100,0

Statystyki opisowe

W pierwszej kolejności sprawdzono statystyki opisowe badanych zmiennych oraz spełnienie podstawowych założeń testów parametrycznych. Na tej podstawie podjęte zostały decyzje co do dalszych metod statystycznych.

W tabeli 2 przedstawiono statystyki opisowe oraz wyniki testu Shapiro-Wilka dla całej przebadanej próby.

Tabela 2. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – cała próba*

Cała próba	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	182,00	9,15	7,00	2,46	0,56	-1,02	6	15	0,76	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	182,00	16,34	14,00	3,05	1,17	1,34	11	28	0,77	<0,001
Ład korporacyjny - suma	182,00	11,38	9,00	2,95	1,05	0,22	9	19	0,74	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	182,00	7,87	6,00	2,36	1,12	0,57	5	16	0,75	<0,001
Działania - suma	182,00	44,74	36,00	10,59	0,93	-0,04	34	75	0,75	<0,001

Adnotacja. *M* - średnia, *Me* - mediana, *SD* - odchylenie standardowe, *SKE* - skośność, *K* - kurtoza, *Min* - minimum, *Maks* - maksimum, *W* - statystyka testu Shapiro-Wilka, *p* - istotność

Zgodnie z tabelą 2, w zakresie wyników testu Shapiro-Wilka, w każdej zmiennej uzyskano wynik istotny statystycznie, co może świadczyć o rozkładach, które nie są zbliżone do normalnego. Przeanalizowano także statystyki opisowe rozkładu, takie jak skośność (*SKE*) i kurtoza (*K*), w zakresie których okazało się, że nie przekraczają wartości bezwzględnych dla 2 – wynoszą maksymalnie –2/+2 w przypadku każdej zmiennej. W związku z tym, można uznać, że rozkłady wszystkich zmiennych w całej przebadanej próbie nie różnią się znacząco od normalnego i można przyjąć to założenie za spełnione (George i Mallery, 2022).

W tabeli 3 przedstawiono statystyki opisowe i wyniki testu Shapiro-Wilka dla grupy osób z mikro przedsiębiorstwa o wielkości 1-9 pracowników.

Tabela 3. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – mikro przedsiębiorstwa*

1-9 pracowników	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	63,00	7,86	7,00	1,91	2,12	3,83	6	15	0,55	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	63,00	15,17	14,00	3,37	2,65	6,71	11	28	0,53	<0,001
Ład korporacyjny - suma	63,00	10,05	9,00	2,52	2,68	6,54	9	19	0,47	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	63,00	6,98	6,00	2,30	2,41	5,29	5	16	0,53	<0,001
Działania - suma	63,00	40,06	36,00	9,58	2,56	6,00	34	75	0,50	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 2										

W tabeli 4 przedstawiono statystyki opisowe i wyniki testu Shapiro-Wilka dla grupy osób z małego przedsiębiorstwa o wielkości 10-49 pracowników.

Tabela 4. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – małe przedsiębiorstwa*

10-49 pracowników	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	99,00	9,29	11,00	2,24	0,19	-1,32	7	14	0,73	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	99,00	16,34	18,00	2,36	0,42	-0,68	14	22	0,73	<0,001
Ład korporacyjny - suma	99,00	11,39	13,00	2,49	0,68	0,13	9	18	0,73	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	99,00	7,81	9,00	1,90	0,77	0,43	6	13	0,73	<0,001
Działania - suma	99,00	44,84	51,00	8,96	0,49	-0,48	36	67	0,73	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 2										

Zgodnie z tabelą 4, w zakresie wyników testu Shapiro-Wilka dla małych przedsiębiorstw, w każdej zmiennej uzyskano wynik istotny statystycznie, co może świadczyć o rozkładach, które nie są zbliżone do normalnego. Przeanalizowano także statystyki opisowe rozkładu, takie jak skośność (*SKE*) i kurtoza (*K*), w zakresie których okazało się, że nie przekraczają wartości bezwzględnych dla 2 – wynoszą maksymalnie – 2/+2 w przypadku każdej zmiennej. W związku z tym, można uznać, że rozkłady wszystkich zmiennych

w całej przebadanej próbie nie różnią się znacząco od normalnego i można przyjąć to założenie za spełnione (George i Mallery, 2022).

W tabeli 5 przedstawiono statystyki opisowe i wyniki testu Shapiro-Wilka dla grupy osób ze średniego przedsiębiorstwa o wielkości 50-249 pracowników.

Tabela 5. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – średnie przedsiębiorstwa*

50-249 pracowników	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	20,00	12,50	12,50	1,54	0,00	-2,24	11	14	0,64	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	20,00	20,00	20,00	2,05	0,00	-2,24	18	22	0,64	<0,001
Ład korporacyjny - suma	20,00	15,50	15,50	2,56	0,00	-2,24	13	18	0,64	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	20,00	11,00	11,00	2,05	0,00	-2,24	9	13	0,64	<0,001
Działania - suma	20,00	59,00	59,00	8,21	0,00	-2,24	51	67	0,64	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 2										

Zgodnie z tabelą 5, w zakresie wyników testu Shapiro-Wilka dla średnich przedsiębiorstw, w każdej zmiennej uzyskano wynik istotny statystycznie, co może świadczyć o rozkładach, które nie są zbliżone do normalnego. Sprawdzono również statystyki opisowe rozkładu, takie jak skośność (*SKE*) i kurtoza (*K*), w zakresie których okazało się, że skośność nie przekracza wartości bezwzględnej 2, natomiast kurtoza dla badanych zmiennych wyniosła – 2,24. W związku z tym, można uznać, że rozkłady wszystkich zmiennych w całej przebadanej próbie różnią się znacząco od normalnego i można przyjąć to założenie za niespełnione (George i Mallery, 2022).

W tabeli 6 przedstawiono statystyki opisowe i wyniki testu Shapiro-Wilka dla grupy osób ze o niskim stanowisku.

Tabela 6. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – niskie stanowisko*

niskiego stopnia	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	74,00	8,12	7,00	1,86	1,22	-0,02	7	14	0,60	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	74,00	15,15	14,00	2,05	1,35	0,86	12	22	0,63	<0,001
Ład korporacyjny - suma	74,00	10,12	9,00	1,95	1,60	2,18	9	18	0,59	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	74,00	6,97	6,00	1,66	1,57	1,87	6	13	0,61	<0,001
Działania - suma	74,00	40,36	36,00	7,30	1,36	0,90	36	67	0,60	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 2										

Zgodnie z tabelą 6, w zakresie wyników testu Shapiro-Wilka dla grupy z niskim stanowiskiem, w każdej zmiennej uzyskano wynik istotny statystycznie, co może świadczyć o rozkładach, które nie są zbliżone do normalnego. Sprawdzono również statystyki opisowe rozkładu, takie jak skośność (*SKE*) i kurtoza (*K*), w zakresie których okazało się, że skośność nie przekracza wartości bezwzględnej 2, natomiast kurtoza dla jednej zmiennej, ładо korporacyjny – suma, wyniosła 2,18. W związku z tym, można uznać, że rozkłady niemal wszystkich zmiennych w grupie z niskim stanowiskiem nie różnią się znacząco od normalnego i można przyjąć, że dla nich to założenie zostało spełnione. Wyjątek stanowi zmienna ład korporacyjny – suma, w zakresie które nie spełniono tego założenia (George i Mallery, 2022).

W tabeli 7 przedstawiono statystyki opisowe i wyniki testu Shapiro-Wilka dla grupy osób ze średnim stanowiskiem.

Tabela 7. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – średnie stanowisko*

średniego stopnia (zarządzam zespołem ludzkim)	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	72,00	10,06	11,00	2,41	-0,04	-1,06	7	14	0,79	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	72,00	17,14	18,00	2,72	0,21	-0,73	12	22	0,81	<0,001
Ład korporacyjny - suma	72,00	12,32	13,00	2,93	0,55	-0,35	9	18	0,79	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	72,00	8,54	9,00	2,33	0,56	-0,40	5	13	0,80	<0,001
Działania - suma	72,00	48,06	51,00	10,22	0,36	-0,60	36	67	0,80	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 2										

Zgodnie z tabelą 7, w zakresie wyników testu Shapiro-Wilka dla grupy ze stanowiskiem średniego stopnia, w każdej zmiennej uzyskano wynik istotny statystycznie, co może świadczyć o rozkładach, które nie są zbliżone do normalnego. Przeanalizowano także statystyki opisowe rozkładu, takie jak skośność (*SKE*) i kurtoza (*K*), w zakresie których okazało się, że nie przekraczają wartości bezwzględnych dla 2 – wynoszą maksymalnie – 2/+2 w przypadku każdej zmiennej. W związku z tym, można uznać, że rozkłady wszystkich zmiennych grupie ze stanowiskiem średniego stopnia nie różnią się znacząco od normalnego i można przyjąć to założenie za spełnione (George i Mallery, 2022).

W tabeli 8 przedstawiono statystyki opisowe i wyniki testu Shapiro-Wilka dla grupy właścicieli.

Tabela 8. *Statystyki opisowe i rozkład zmiennych – właściciele*

właścicielskie	*N*	*M*	*Me*	*SD*	*SKE*	*K*	*Min*	*Maks*	*W*	*p*
Środowisko naturalne - suma	36,00	9,44	7,00	2,87	0,52	-1,27	6	15	0,79	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	36,00	17,19	14,00	4,38	1,07	0,23	11	28	0,81	<0,001
Ład korporacyjny - suma	36,00	12,08	9,50	3,74	0,81	-0,86	9	19	0,76	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	36,00	8,39	6,50	3,01	1,05	-0,06	6	16	0,77	<0,001
Działania - suma	36,00	47,11	36,00	13,70	0,79	-0,85	34	75	0,77	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 2										

Zgodnie z tabelą 8, w zakresie wyników testu Shapiro-Wilka dla grupy ze stanowiskiem właścicielskim, w każdej zmiennej uzyskano wynik istotny statystycznie, co może świadczyć o rozkładach, które nie są zbliżone do normalnego. Przeanalizowano także statystyki opisowe rozkładu, takie jak skośność (*SKE*) i kurtoza (*K*), w zakresie których okazało się, że nie przekraczają wartości bezwzględnych dla 2 – wynoszą maksymalnie – 2/+2 w przypadku każdej zmiennej. W związku z tym, można uznać, że rozkłady wszystkich zmiennych grupie właścicieli nie różnią się znacząco od normalnego i można przyjąć to założenie za spełnione (George i Mallery, 2022).

W tabeli 9 przedstawiono wyniki testu Levene'a między grupami o różnej wielkości przedsiębiorstwach, który pozwala na stwierdzenie, czy spełniono założenie o jednorodnych wariancjach w grupach, które będą porównywane.

Tabela 9. *Test jednorodności wariancji Levene'a – wielkość przedsiębiorstwa*

Wielkość przedsiębiorstwa	*F*	*df1*	*df2*	*p*
Środowisko naturalne - suma	14,102	2	179	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	0,098	2	179	0,906
Ład korporacyjny - suma	4,681	2	179	0,010
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	0,933	2	179	0,395
Działania - suma	2,441	2	179	0,090

Adnotacja. *F* - wynik testu Levene'a, *df1, df2* - liczba stopni swobody, *p* - istotność

Zgodnie z tabelą 9, wyniki testu Levene'a były istotne statystycznie w zakresie środowiska naturalnego oraz ładu korporacyjnego. Oznacza to, że w zakresie tych zmiennych nie ujawniono jednorodnych wariancji. W zakresie pozostałych zmiennych spełniono to założenie.

W tabeli 10 przedstawiono wyniki testu Levene'a między grupami osób o różnych stanowiskach, który pozwala na stwierdzenie, czy spełniono założenie o jednorodnych wariancjach w grupach, które będą porównywane.

Zgodnie z tabelą 10 w zakresie wszystkich zmiennych uzyskano istotne statystycznie wyniki. Oznacza to, że wszystkie zmienne nie spełniły założenia o jednorodności wariancji w grupach.

Tabela 10. *Test jednorodności wariancji Levene'a – zajmowane stanowisko*

Stanowisko uczestnika	*F*	*df1*	*df2*	*p*
Środowisko naturalne - suma	10,873	2	179	<0,001
Wsparcie pracowników - suma	15,028	2	179	<0,001
Ład korporacyjny - suma	12,466	2	179	<0,001
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	8,062	2	179	<0,001
Działania - suma	13,310	2	179	<0,001
Adnotacja. patrz tabela 9				

Ponadto, wykonano również testy chi-kwadrat, aby sprawdzić czy spełniono założenie o zbliżonej liczebności porównywanych grup. Wyniki okazały się istotne statystycznie zarówno w zakresie grup wyszczególnionych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, $chi^2(2) = 51{,}57$; $p < 0{,}001$ oraz w zakresie grup wyszczególnionych ze względu na zajmowane stanowisko, $chi^2(2) = 15{,}08$; $p = 0{,}001$. Oznacza to, że liczebność grup istotnie się od siebie różni. Nie spełniono zatem założenia o zbliżonej liczebności grup.

Podsumowując przedstawione w niniejszej części wyniki, w dalszej części postanowiono wykonać analizy nieparametryczne. Decyzja ta uzasadniona jest brakiem spełnienia co najmniej dwóch z trzech założeń: o normalności rozkładu w każdej z grup, jednorodności wariancji w grupach oraz zbliżonej liczebności w grupach.

Stan wiedzy na temat raportowania ESG

W celu udzielenia odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze, brzmiące: *PB1. Jaki jest stan wiedzy badanych przedsiębiorców branży turystycznej na temat raportowania ESG?* sprawdzono częstość udzielania odpowiedzi w zakresie pytania *Co według Pani/Pana oznacza raportowanie ESG?*. Wyniki analizy częstości przedstawiono w tabeli 11.

Tabela 11. *Stan wiedzy na temat raportowania ESG – analiza częstości*

Stan wiedzy	Częstość	Procent
Raportowanie dotyczące wpływu organizacji na środowisko, kwestie społeczne oraz ład korporacyjny (prawidłowa odp.)	**128**	**70,3**
Raportowanie wyłącznie wyników finansowych przedsiębiorstwa	13	7,1
Raportowanie działań marketingowych i sprzedażowych firmy	6	3,3
Nie wiem / trudno powiedzieć	35	19,2
Ogółem	182	100,0

Zgodnie z wynikami z tabeli 11, prawidłowej odpowiedzi, tj. *Raportowanie dotyczące wpływu organizacji na środowisko, kwestie społeczne oraz ład korporacyjny* udzieliło aż 70,3% badanych (n = 128). Niemal ¾ badanej próby miała zatem wiedzę na ten temat. Pozostałe 29,7% badanych nie znało odpowiedzi lub wskazało błędną.

Częstość podejmowanych działań w ramach raportowania ESG

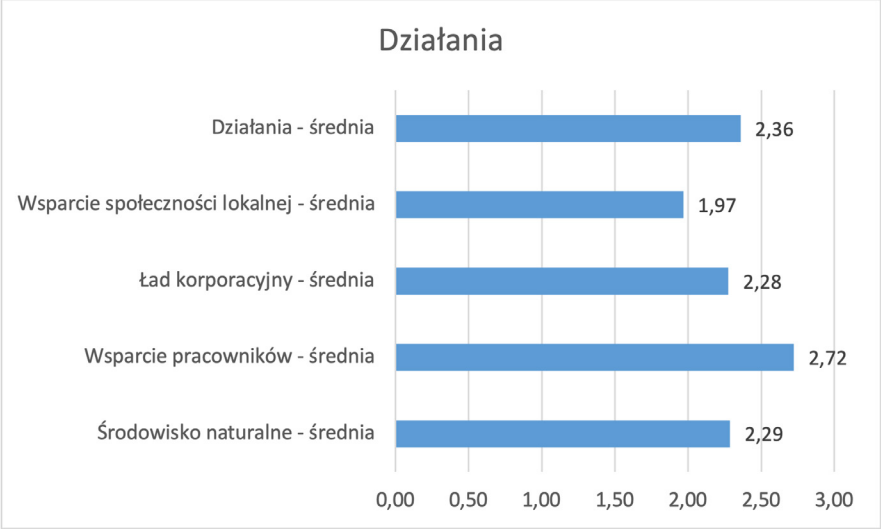
W celu udzielenia odpowiedzi na drugie pytanie badawcze, brzmiące: *PB 2. Jakie rodzaje działań są realizowane przez badanych przedsiębiorców w ramach raportowania ESG?*, sprawdzono częstość udzielania odpowiedzi w zakresie pytania *Co według Pani/Pana oznacza raportowanie ESG?*. Wyniki analizy częstości przedstawiono w tabeli 12 i na rysunku 1.

Tabela 12. *Działania w ramach raportowania ESG*

Działania	*M*	*Me*	*SD*	*Min*	*Maks*
Środowisko naturalne - średnia	2,29	1,75	0,61	1,50	3,75
Wsparcie pracowników - średnia	2,72	2,33	0,51	1,83	4,67
Ład korporacyjny - średnia	2,28	1,80	0,59	1,80	3,80
Wsparcie społeczności lokalnej - średnia	1,97	1,50	0,59	1,25	4,00
Działania - średnia	2,36	1,90	0,56	1,79	3,95

Adnotacja. *M* - średnia, *Me* - mediana, *SD* - odchylenie standardowe, *Min* - minimum, *Maks* - maksimum

Rysunek 1. *Działania w ramach raportowania ESG*



Do analizy zmienne przekształcono z sumy punktów na średnią. Zakres wyników możliwy do uzyskania to od 1 do 5, czyli tyle, ile wynosi skala odpowiedzi w pojedynczych pytaniach. Na potrzeby interpretacji wyników przyjęto, że 1-2,49 punktów to niska częstość, 2,5-3,5 punktów to średnia częstość, a 3,51-4,00 punktu to duża częstość. Na podstawie wyników z tabeli 11 i rysunku 1 można zauważyć, że wsparcie społeczności lokalnej, ład korporacyjny i środowisko naturalne uzyskało niską częstość, natomiast wsparcie pracowników – umiarkowaną. Ogólne działania (*działania – średnia*) osiągnęło niski poziom. Oznacza to, że przedstawiciele przedsiębiorstw deklarowali średnie nasilenie działań w zakresie wsparcia pracowników, a niskie nasilenie w pozostałym zakresie, również w ogólnym ujęciu.

Częstość podejmowanych działań w ramach raportowania ESG w zależności od wielkości firmy

W celu udzielenia odpowiedzi na trzecie pytanie badawcze, brzmiące: *PB 3. Czy rodzaje realizowanych działań różnią się w zależności od wielkości firmy?*, wykonano analizę testem Kruskala-Wallisa. Wyniki przedstawiono w tabeli 12.

Tabela 13. *Działania w ramach raportowania ESG a wielkość firmy – Kruskala-Wallisa*

Zmienne	Wielkość firmy			*H*	*p*	ε^2
	1-9 pracowników (*n* = 63)	10-49 pracowników (*n* = 99)	50-249 pracowników (*n* = 20)			
	Średnie rangi					
Środowisko naturalne - suma	65,72	95,53	152,75	52,35	<0,001	0,29
Wsparcie pracowników - suma	66,24	95,61	150,75	49,63	<0,001	0,27
Ład korporacyjny - suma	67,27	94,75	151,75	48,98	<0,001	0,27
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	68,84	94,00	150,50	45,31	<0,001	0,25
Działania - suma	67,24	94,92	151,00	48,16	<0,001	0,27

Zgodnie z danymi przedstawionymi w tabeli 13, w zakresie wszystkich zmiennych występują istotne statystycznie różnice ze względu na wielkość firmy. Siła efektu wynosiła od 0,25 do 0,29, co oznacza, że efekty są silne. Jednak aby ocenić, które grupy i w jaki sposób się od siebie różnią, należy przeprowadzić dodatkowe porównania parami. W porównaniach wezmą udział trzy wydzielone grupy: 1-9 pracowników, 10-49 pracowników, 50-249 pracowników, zatem analiza obejmuje trzy porównania. W związku z tym, nowy próg istotności, po poprawce Bonferroniego na porównania wielokrotne, wyniesie $\alpha = 0{,}017$ ($\alpha = 0{,}05 / 3$). Wyniki trzech porównań przedstawiono w tabeli 14.

Tabela 14. *Działania w ramach raportowania ESG a wielkość firmy – porównania parami U Manna-Whitney'a*

Zmienne	Wielkość firmy		*U*	*p*	r_g
	Średnie rangi				
1-9 pracowników (*n* = 63) vs.	10-49 pracowników (*n* = 99)				
Środowisko naturalne - suma	64,45	92,35	2044,50	<0,001	-0,31
Wsparcie pracowników - suma	64,33	92,42	2037,00	<0,001	-0,31
Ład korporacyjny - suma	65,68	91,57	2122,00	<0,001	-0,28
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	66,86	90,82	2196,00	<0,001	-0,26
Działania - suma	65,41	91,74	2105,00	<0,001	-0,29
1-9 pracowników (*n* = 63) vs.	50-249 pracowników (*n* = 20)				
Środowisko naturalne - suma	33,27	69,50	80,00	<0,001	-0,40
Wsparcie pracowników - suma	33,90	67,50	120,00	<0,001	-0,37
Ład korporacyjny - suma	33,59	68,50	100,00	<0,001	-0,38
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	33,98	67,25	125,00	<0,001	-0,37
Działania - suma	33,83	67,75	115,00	<0,001	-0,37
10-49 pracowników (*n* = 99) vs.	50-249 pracowników (*n* = 20)				
Środowisko naturalne - suma	53,18	93,75	315,00	<0,001	-0,45
Wsparcie pracowników - suma	53,18	93,75	315,00	<0,001	-0,45
Ład korporacyjny - suma	53,18	93,75	315,00	<0,001	-0,45
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	53,18	93,75	315,00	<0,001	-0,45
Działania - suma	53,18	93,75	315,00	<0,001	-0,45

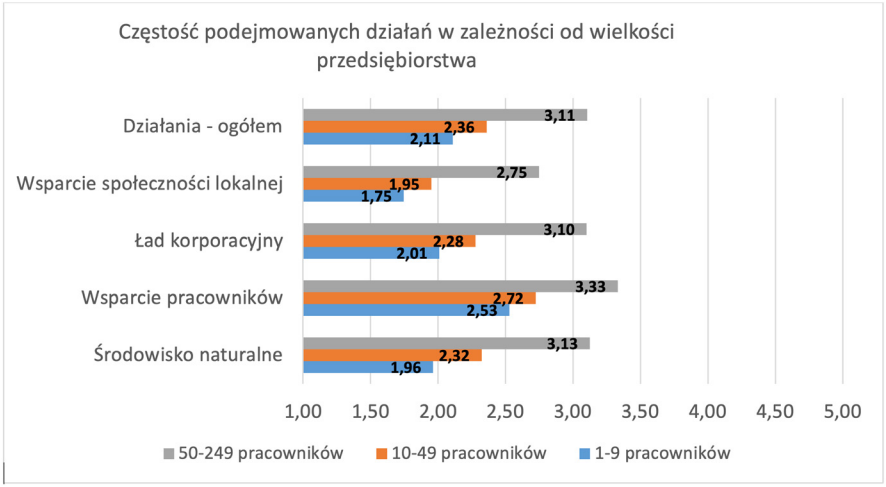
Adnotacja. *U* - statystyka U Manna-Whitney'a, *p* - istotność, r_g - siła efektu - współczynnik korelacji dwuseryjnej Glassa, n - liczebność grupy

Zgodnie z tabelą 14, wszystkie pary w zakresie wszystkich zmiennych różnią się od siebie w sposób istotny statystycznie na poziomie $p < 0{,}001$. Siła efektu r_g Glassa wynosiła od – 0,26 do – 0,45, czyli od niskiego do umiarkowanego efektu. Przedstawiciele mikro firm deklarowali mniej czynności w ramach raportowania ESG od przedstawicieli małych firm na poziomie od niskiego do umiarkowanego. Przedstawiciele mikro firm deklarowali mniej czynności w ramach raportowania ESG od przedstawicieli średnich firm na poziomie umiarkowanym. Przedstawiciele małych firm deklarowali mniej czynności

w ramach raportowania ESG od przedstawicieli średnich firm na poziomie umiarkowanym.

Na rysunku 2 zaprezentowano średnie wyniki dla poszczególnych aspektów działań w każdej grupie. Wykorzystano do tego zmienne będące średnią z uzyskanych punktów w ramach danego aspektu (suma punktów podzielona przez liczbę pytań). Dzięki temu wynik można odnieść do 5-stopniowej skali odpowiedzi, zastosowanej w ankiecie, a więc zakres wyników możliwy do uzyskania to od 1 do 5. Na potrzeby interpretacji wyników przyjęto, że 1-2,49 punktów to niska częstość, 2,5-3,5 punktów to średnia częstość, a 3,51-4,00 punktu to duża częstość.

Rysunek 2. *Częstość podejmowanych działań w zależności od wielkości przedsiębiorstwa – średnie (M) na tle pięciostopniowej skali odpowiedzi*



Na podstawie rysunku 2 można zauważyć, że mikro przedsiębiorstwa (1-9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników) prezentowały małą częstość realizowanych czynności w ramach wsparcia społeczności lokalnej, ładu korporacyjnego, środowiska naturalnego i ogólnych działań, a umiarkowane w zakresie wsparcia pracowników. W przypadku średnich przedsiębiorstw (50-249 pracowników) wszystkie aspekty działań były

realizowane w sposób umiarkowanie częsty – wyniki prawie zawsze przekraczały środek skali odpowiedzi, tj. 3 punkty.

Podsumowując, przedstawiciele średnich firm deklarowali częstsze podejmowanie czynności w ramach raportowania ESG w każdym zakresie, w porównaniu do małych i mikro firm i uzyskali umiarkowany poziom działań. Ponadto, przedstawiciele małych firm deklarowali częstsze działania od przedstawicieli mikro firm, przy czym obie z nich prezentowały niską częstość podejmowanych czynności. Tendencja jest zatem rosnąca – większa firma oznacza większa częstotliwość podejmowanych działań w ramach raportowania ESG.

Częstość podejmowanych działań w ramach raportowania ESG w zależności od zajmowanego stanowiska

W celu udzielenia odpowiedzi na czwarte pytanie badawcze, brzmiące: *PB 4. Czy rodzaje realizowanych działań różnią się w zależności od zajmowanego stanowiska osoby badanej?*, wykonano analizę testem Kruskala-Wallisa. Wyniki przedstawiono w tabeli 15.

Tabela 15. *Działania w ramach raportowania ESG a zajmowane stanowisko – Kruskala-Wallisa*

Zmienne	Stanowisko			*H*	*p*	ε^2
	niskiego stopnia (*n* = 74)	średniego stopnia (*n* = 72)	właścicielskie (*n* = 36)			
	Średnie rangi					
Środowisko naturalne - suma	72,20	109,18	95,82	22,42	<0,001	0,12
Wsparcie pracowników - suma	72,82	107,85	97,21	20,47	<0,001	0,11
Ład korporacyjny - suma	71,32	108,82	98,33	23,64	<0,001	0,13
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	73,20	107,01	98,11	19,29	<0,001	0,11
Działania - suma	72,78	108,32	96,33	20,82	<0,001	0,12

Adnotacja. *H* - statystyka Kruskala-Walisa, *p* - istotność, ε^2 - siła efektu epsilon-kwadrat, *n* - liczebność grupy

Tabela 16. *Działania w ramach raportowania ESG a zajmowane stanowisko – porównania parami U Manna-Whitney'a*

Zmienne	Stanowisko		*U*	*p*	r_g
	Średnie rangi				
niskiego stopnia (*n* = 74) vs.	średniego stopnia (*n* = 72)				
Środowisko naturalne - suma	58,36	89,06	1544,00	<0,001	-0,34
Wsparcie pracowników - suma	59,14	88,26	1601,50	<0,001	-0,32
Ład korporacyjny - suma	58,24	89,18	1535,00	<0,001	-0,34
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	59,83	87,55	1652,50	<0,001	-0,30
Działania - suma	58,86	88,54	1581,00	<0,001	-0,33
niskiego stopnia (*n* = 74) vs.	właścicielskie (*n* = 36)				
Środowisko naturalne - suma	51,33	64,07	1023,50	0,020	-0,14
Wsparcie pracowników - suma	51,18	64,39	1012,00	0,016	-0,15
Ład korporacyjny - suma	50,58	65,61	968,00	0,006	-0,17
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	50,86	65,03	989,00	0,010	-0,16
Działania - suma	51,42	63,89	1030,00	0,023	-0,14
średniego stopnia (*n* = 72) vs.	właścicielskie (*n* = 36)				
Środowisko naturalne - suma	56,63	50,25	1143,00	0,284	0,07
Wsparcie pracowników - suma	56,09	51,32	1181,50	0,421	0,05
Ład korporacyjny - suma	56,14	51,22	1178,00	0,407	0,05
Wsparcie społeczności lokalnej - suma	55,96	51,58	1191,00	0,462	0,05
Działania - suma	56,28	50,94	1168,00	0,370	0,06

Adnotacja. *U* - statystyka U Manna-Whitney'a, *p* - istotność, r_g - siła efektu - współczynnik korelacji dwuseryjnej Glassa, n - liczebność grupy

Zgodnie z danymi przedstawionymi w tabeli 15, w zakresie wszystkich zmiennych występują istotne statystycznie różnice ze względu na wielkość firmy. Siła efektu wynosiła od 0,11 do 0,13, co oznacza, że efekty są umiarkowane. Jednak aby ocenić, które grupy i w jaki sposób się od siebie różnią, należy przeprowadzić dodatkowe porównania parami. W porównaniach wezmą udział trzy wydzielone grupy: pracownicy niskiego stopnia, średniego stopnia i właścicielskie, zatem analiza obejmuje trzy porównania. W związku z tym, nowy próg

istotności, po poprawce Bonferroniego na porównania wielokrotne, wyniesie $\alpha = 0{,}017$ ($\alpha = 0{,}05 / 3$). Wyniki trzech porównań przedstawiono w tabeli 16.

Zgodnie z tabelą 16, dwie pary w zakresie wszystkich zmiennych różnią się od siebie w sposób istotny statystycznie – w przypadku porównania stanowisk niskiego i średniego stopnia na poziomie $p < 0{,}001$, a w przypadku porównania stanowisk niskiego i właścicielskiego stopnia na poziomie $p < 0{,}05$. Siła efektu r_g Glassa dla pierwszego porównania wynosiła od – 0,30 do – 0,34, czyli umiarkowany efekt, a dla pierwszego porównania siłą efektu wynosiła od – 0,14 do – 0,17, czyli słaby efekt. Przedstawiciele stanowisk niskiego stopnia deklarowali mniej czynności w ramach raportowania ESG od przedstawicieli stanowisk średniego stopnia i właścicielskiego na poziomie od niskiego do umiarkowanego. Nie ujawniono natomiast istotnych statystycznie różnic w tym zakresie między przedstawicielami stanowisk średniego stopnia i właścicielskiego.Podsumowując, pracownicy średniego stopnia i właściciele deklarowali częstsze podejmowanie czynności w ramach raportowania ESG w każdym zakresie, w porównaniu do przedstawicieli stanowisk niskich. Wyższe stanowisko w firmie oznacza deklarowanie większej częstotliwości podejmowanych działań w ramach raportowania ESG, ale tylko w porównaniu do stanowisk niskiego stopnia.

Częstość podejmowanych działań w ramach raportowania ESG w zależności od branży i województwa

W celu udzielenia odpowiedzi na piąte pytanie badawcze, brzmiące: *PB 5. Czy rodzaje realizowanych działań różnią się w zależności od branży i województwa w zakresie którego działa dane przedsiębiorstwo?*, wykonano analizę testem Kruskala-Wallisa.

Wykonana analiza nie dostarczyła żadnych istotnych statystycznie wyników. Oznacza to, że ani branża danego przedsiębiorstwa, ani województwo, na terenie którego działa firma nie różnicują częstości podejmowanych działań w ramach raportowania ESG.

Stopień przygotowania przedsiębiorstw do raportowania ESG

W celu udzielenia odpowiedzi na szóste pytanie badawcze, brzmiące: *PB 6. Czy badane przedsiębiorstwa są wystarczająco przygotowane do składania raportów ESG?*, przeanalizowano dotychczasowe wyniki w ramach przeprowadzonej analizy w zakresie średnich wyników w ramach badanych wymiarów działania oraz wiedzy.

Otrzymane rezultaty sugerują, że wiedza badanych osób w zakresie tego czym jest raportowanie ESG jest wystarczająca – 70,3% badanych udzieliło poprawnej odpowiedzi. Zdecydowana przewaga badanych miała zatem wystarczającą wiedzę. Badane przedsiębiorstwa są umiarkowanie przygotowane do raportowania ESG w ramach wsparcia pracowników, natomiast w słabym stopniu w pozostałym zakresie, tj. w zakresie środowiska naturalnego, ładu korporacyjnego i wsparcia społeczności lokalnej. Jednocześnie, najlepiej przygotowane są średnie przedsiębiorstwa w porównaniu do mniejszych – jednak tylko w stopniu umiarkowanym.

Powyższe wskazuje na to, że przedsiębiorstwa nie są odpowiednio przygotowane do składania raportów ESG, z uwagi na niewystarczające działania w większości wymiarów, choć wiedzę prezentują w większości dobrą.

Dyskusja

Badanie miało na celu określenie stanu wiedzy przedstawicieli przedsiębiorstw branż związanych z turystyką oraz działań, jakich się podejmują w celu przygotowania do składania raportów ESG. Sprawdzono czy podejmowane działania wiążą się z wielkością firmy, zajmowanym stanowiskiem przez osobę badaną, branżą i województwem, na terenie którego działają przedsiębiorstwa. Przebadano 182 osoby z branży hotelarskiej, gastronomi i innych turystycznych, które wypełniły autorską ankietę online. Zebrane dane pozwoliły na udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze.

- ***PB1.*** *Jaki jest stan wiedzy badanych przedsiębiorców branży turystycznej na temat raportowania ESG?*. Stan wiedzy, oceniony na podstawie pytania o to czym jest raportowanie ESG, okazał się dobry. Zdecydowana

większość badanych osób (70,3%) udzieliła prawidłowej odpowiedzi na to pytanie, więc można uznać, że wiedza jest wystarczająca.

- ***PB 2.*** *Jakie rodzaje działań są realizowane przez badanych przedsiębiorców w ramach raportowania ESG?*. Analiza średnich wyników w ramach czterech wymiarów działania przedsiębiorstw wykazała, że w firmach najczęściej podejmuje się działania związane z wspieraniem pracowników, tj.: z jawnymi procedurami zatrudniania, zwalniania pracowników zgodnymi z obowiązującymi przepisami, działaniem na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa pracowników (np. szkolenia BHP, programy edukacyjne), godnym traktowaniem pracowników poprzez np. przestrzeganie praw człowieka, zgłaszanie naruszeń, ochronę danych osobowych, prywatności, terminowość wypłat, dodatkowe świadczenia socjalne, z prowadzeniem dialogu z pracownikami i otwartością na ich inicjatywy, z umożliwianiem rozwoju i poszerzaniem wiedzy pracowników, z kierowaniem się i egzekwowaniem wzorców etycznych dotyczących równego traktowania, braku dyskryminacji. Te działania w badanych firmach są zazwyczaj umiarkowanie nasilone – przedstawiciele deklarowali zazwyczaj, że w ich firmach podejmowane one są umiarkowanie często. W przypadku pozostałych aspektów działań, podejmowane były raczej rzadko. Można zatem powiedzieć, że deklarowane działania związane z dbaniem o środowisko naturalne i ekologię, polityką gospodarowania odpadami, emisją gazów cieplarnianych, przestrzeganiem etyki biznesu, naprawą naruszeń z tym związanych, transparentnością i regularnością komunikacji z interesariuszami, możliwością komunikacji na temat działania firmy, wspieraniem społeczności lokalnej finansowo i pozafinansowo, uczestniczeniem w dialogu ze społeczności i wspieraniem rozwoju gospodarczego rejonu są wśród przedsiębiorstw na niskim poziomie – realizowane są z niewielką częstotliwością.
- ***PB 3.*** *Czy rodzaje realizowanych działań różnią się w zależności od wielkości firmy?*. Okazało się, że wielkość firmy, w której pracują uczestnicy badania miała istotne znaczenie dla oceny podejmowanych w niej działań na rzecz przygotowania do raportowania ESG. Wyniki analizy testem

Kruskala-Wallisa oraz porównania parami testem U Manna-Whitney'a wykazały, że średnie firmy częściej podejmują się działań w ramach raportowania ESG od małych i mikro firm – w każdym aspekcie czynności. Małe firmy częściej podejmują się działań od mikro firm. Mikro firmy najrzadziej podejmują działania w tym zakresie. Wygląda zatem na to, że większe przedsiębiorstwa częściej podejmują się wszelkich działań związanych z raportowaniem ESG, a mniejsze – rzadziej. Tendencja jest rosnąca w tym zakresie. Jednocześnie dało się zaobserwować, że w średnich przedsiębiorstwach częstość podejmowanych działań oceniono na umiarkowanym poziomie, podczas gdy mniejsze firmy prezentują niski poziom.

- ***PB 4.*** *Czy rodzaje realizowanych działań różnią się w zależności od zajmowanego stanowiska osoby badanej?*. Wyniki analizy testem Kruskala-Wallisa oraz porównania parami testem U Manna-Whitney'a dostarczyły istotnych statystycznie rezultatów. Okazało się, że osoby na stanowiskach właścicielskich oraz pracownicy średniego stopnia deklarowali częstsze podejmowanie czynności w każdym aspekcie, od pracowników niskiego stopnia. Wyższe stanowisko w firmie oznaczało zatem deklarowanie częstszych działań, ale jedynie w porównaniu do niskich stanowisk.

Takie rezultaty mogą mieć różne przyczyny, jednak można pokusić się o pewną hipotezę, że różne stanowiska mają różną wiedzę na temat podejmowanych w firmie działań. Właściciele firmy oraz osoby na średnich stanowiskach mogą mieć wyższą wiedzę w zakresie działania firmy – mogą sami wdrażać różne programy i zmiany w firmie. Z kolei pracownicy niższego szczebla mogą być jedynie odbiorcami tych działań – mogą oni w stopniu nieco bardziej obiektywnym ocenić działania firmy, w której pracują, gdyż możliwe, że sami nie zajmują się ich wdrażaniem, a jedynie mogą obserwować jego skutki. Zatem sytuacja, w której pracownicy niższego szczebla oceniają częstość podejmowanych działań słabiej, niż pracownicy wyższych szczebli oraz właściciele, może sugerować, że czynności podejmowane w firmie nie odnoszą zamierzonego rezultatu, są mało skuteczne, mimo

podejmowanych starań na wyższych stanowiskach. Z innej perspektywy można też podejrzewać, że pracownicy wyższych szczebli oraz właściciele bardziej kierują się myśleniem życzeniowym na ten temat lub z racji poczucia reprezentowania danej firmy i utożsamiania się z nią, odczuwają większą potrzebę aprobaty społecznej – wtedy ich odpowiedzi mogą być zafałszowane. Pracownicy niższego szczebla mogą nie odczuwać takiej więzi z firmą, aby czuć potrzebę prezentowania jej w lepszym świetle, niż w rzeczywistości. Są to jednak przypuszczenia w świetle deklaracji badanych osób, które warto byłoby w przyszłości sprawdzić. Jednocześnie, pracownicy z niższych stanowisk mogli nie mieć wystarczającej wiedzy o działaniach firmy, by móc rzetelnie i zgodnie z rzeczywistością ocenić sytuację w badanym zakresie.

- ***PB 5.*** *Czy rodzaje realizowanych działań różnią się w zależności od branży i województwa w zakresie którego działa dane przedsiębiorstwo?*. Przeprowadzona analiza testem Kruskala-Wallisa nie wykazała istotnych różnic w badanym zakresie w zależności od branży przedsiębiorstwa oraz województwa, na terenie którego świadczy usługi. Podejmowane czynności w firmie w zakresie raportowania ESG są zatem na zbliżonym poziomie niezależnie od branży i terenu działania firmy.
- ***PB 6.*** *Czy badane przedsiębiorstwa są wystarczająco przygotowane do składania raportów ESG?*. Na podstawie zaprezentowanych wyników w poprzednich analizach można podsumować, że przedsiębiorstwa nie są odpowiednio przygotowane do składania raportów ESG. Choć ich wiedza jest w większości dobra – 70,3% badanych miało wiedzę o raportowaniu ESG – to stopień podejmowania czynności w tym zakresie pozostawia wiele do życzenia. W ogólnym ujęciu, firmy prezentują niski poziom częstotliwości podejmowania działań w każdym aspekcie poza wsparciem pracowników. W tym ostatnim częstotliwość działań była umiarkowana. Jednocześnie można też zauważyć, że większe przygotowanie cechuje średnie przedsiębiorstwa, w porównaniu do małych i mikro firm. Jednak nadal ich poziom jest co najwyżej umiarkowany. Nie jest to pożądany poziom prezentowanych działań w tym zakresie, choć z pewnością lepszy, niż niski, taki jak w mniejszych firmach. Na tej podstawie można powiedzieć, że wszystkie przedsiębiorstwa

wymagają poprawy w tym zakresie, choć szczególny nacisk należy położyć na mniejsze przedsiębiorstwa, które wykazują najsłabsze przygotowanie.

Niniejsze badanie posiada pewne ograniczenia, choć dokładano wszelkich starań by zminimalizować ich wpływ. Jednym z takich ograniczeń był brak spełnienia założeń w zakresie uzyskanych w ankiecie danych, które pozwoliłyby na wykonanie testów parametrycznych o większej mocy statystycznej. Na to badacz nie ma wpływu, choć ponosi tego pewne konsekwencje. W przypadku braku spełnienia niezbędnych założeń, należy wykonać testy nieparametryczne – mają one nieco mniejszą moc statystyczną, dlatego należy uznać brak spełnienia założeń za pewne ograniczenie. Słabsza moc testów nieparametrycznych polega na większym prawdopodobieństwie popełnienia błędu II rodzaju – nie wykryciu istniejącego efektu. Nie jest to jednak sytuacja niezwykła – często zdarzają się takie sytuacje, dlatego istnieją testy nieparametryczne, które są świetnym rozwiązaniem. Aby zwiększyć szanse na spełnienie założeń, warto jest uwzględnić w badaniu możliwie jak największą liczbę uczestników. Innym ograniczeniem mogą być nierówność porównywanych grup. Jest to jednocześnie jedno z założeń dla testów parametrycznych, na które badacz ma większy wpływ. Warto jest w związku z tym dążyć do możliwie jak najbardziej wyrównanej liczby osób w poszczególnych grupach, które będą do siebie porównywane na etapie analiz statystycznych.

W przyszłości warto byłoby uzupełnić badanie o aprobatę społeczną – pracownicy wyższych szczebli oraz właściciele mogli odznaczać się potrzebą zaprezentowania swojej firmy w lepszym świetle niż w rzeczywistości i warto to uwzględnić w analizie. Dodatkowo, warto byłoby sprawdzić, czy uczestnicy badania brali jakikolwiek udział w decyzjach lub wdrażaniu działań związanych z ESG, by móc ocenić ich obiektywizm oraz stopień poinformowania w tym temacie. Pozwoli to na bardziej trafną interpretację uzyskanych rezultatów.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie pozwala sformułować kilka wniosków dotyczących przygotowania przedsiębiorstw turystycznych do raportowania ESG. Wiedzę badanych przedstawicieli firm na temat raportowania ESG można ocenić jako wystarczającą. Respondenci orientują się w założeniach i wymogach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, co stanowi istotny punkt wyjścia do wdrażania odpowiednich rozwiązań w praktyce.

Ta wiedza nie przekłada się jednak w pełni na podejmowane działania. Najczęściej deklarowano działania związane ze wspieraniem pracowników, przy czym w całej próbie realizowano je jedynie w stopniu umiarkowanym. Działania dotyczące środowiska naturalnego, ładu korporacyjnego oraz wsparcia społeczności lokalnych podejmowano w małym stopniu. Oznacza to, że przedsiębiorstwa koncentrują się przede wszystkim na obszarze społecznym związanym z własną kadrą, natomiast pozostałe filary ESG pozostają w ich działalności wyraźnie mniej rozwinięte.

Częstość podejmowanych działań istotnie różnicowała wielkość przedsiębiorstwa z branży turystycznej. Średnie firmy częściej podejmowały wszelkie działania związane z raportowaniem ESG, a ich zaangażowanie w tym obszarze kształtowało się na poziomie umiarkowanym. Małe i mikroprzedsiębiorstwa podejmowały te czynności rzadziej, a poziom ich zaangażowania należy uznać za niski. Różnice zaobserwowano także ze względu na zajmowane stanowisko: osoby na stanowiskach średniego szczebla oraz właściciele firm deklarowali częstsze podejmowanie wszystkich działań związanych z raportowaniem ESG niż pracownicy niższego szczebla. Może to wskazywać, że wiedza o działaniach ESG koncentruje się na wyższych poziomach struktury organizacyjnej i nie zawsze dociera do pozostałych pracowników. Branża przedsiębiorstwa oraz województwo, na terenie którego świadczyło ono usługi, nie różnicowały natomiast częstości podejmowanych działań.

Podsumowując, przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu prezentują raczej niski poziom przygotowania do raportowania ESG, mimo dobrej wiedzy w tym zakresie. Działania realizowane w małym lub umiarkowanym stopniu nie są wystarczające i wymagają poprawy, zwłaszcza w obszarach

środowiskowym i ładu korporacyjnego oraz w grupie małych i mikroprzedsiębiorstw. Wyniki wskazują więc na potrzebę przełożenia posiadanej wiedzy na systematyczne i kompleksowe działania obejmujące wszystkie filary ESG.