

JOLANTA AMBROŻEWICZ

- Uniwersytet w Białymstoku
- e-mail: kontakt@jolantaambrozewicz.pl
- ORCID: 0000-0002-4801-7755

KORZYŚCI PŁYNĄCE Z UCZESTNICTWA PRZEDSIĘBIORCÓW W ORGANIZACJACH BIZNESOWYCH W OKRESIE COVID-19

1. Wstęp

Ogólnoświatowy kryzys związany z pandemią COVID-19 dotknął wszystkie obszary funkcjonowania jednostek, począwszy od zdrowia i życia, przez dotychczasowe możliwości działań zarobkowych, po swobodę przemieszczania się i wchodzenia w interakcje z innymi. Izolacja społeczna, obostrzenia i kryzys w sferze ekonomicznej, doprowadzające nie tylko do zmiany form zatrudnienia, ale i redukcji etatów, a także konieczność mierzenia się z wyzwaniami natury emocjonalnej, odcisnęły piętno na stanie psychofizycznym osób w każdym wieku. Zdaniem Piotra Długosza:

(...) nie ma nic bardziej ryzykownego dla jednostki niż grząski grunt, stanowiący niebezpieczną pułapkę uniemożliwiającą marsz w wyznaczonym kierunku. Na niestabilnym podłożu każdy krok jest ryzykowny, szczególnie gdy jest gwałtowny i szybki. Wędrówka po niepewnym gruncie jest stresująca, niebezpieczna i wymaga od jednostki sporo sił, umiejętności i doświadczenia. Jednakże mimo zachowania ostrożności ryzyko klęski jest wysokie. Najgorsze jest to, że jednostka zostaje wystawiona na niepewność i ryzyko, wobec których jest bezradna. W warunkach pandemii skończył się świat, jaki znamy. Jego przewidywalność i bezpieczeństwo zostały unicestwione. (Długosz 2020: 11)

W trudnej sytuacji znaleźli się także przedsiębiorcy. Dotychczasowy sposób funkcjonowania ich firm często nie miał racji bytu. Rozpoczął się kryzys, któ-

ry rozumiem jako „stan, w którym wskutek spiętrzenia się trudności, zagrożona jest realizacja podstawowych funkcji przedsiębiorstwa przy jednoczesnym ograniczeniu zdolności organizacji do zlikwidowania zaistniałych sytuacji bądź stanu” (Urbanowska-Sojkin 2003: 5).

W niniejszej pracy wykorzystano metodę analizy krytycznej literatury przedmiotu oraz przedstawiono wyniki badań jakościowych przeprowadzonych metodą wywiadu wśród właścicieli firm.

Przedsiębiorcy stanęli przed wieloma wyzwaniami związanymi z utrzymaniem się na rynku. Zagrożone były formy zatrudnienia, sposoby wykonywania działalności, utrzymanie stanowisk pracy w ogóle. Według danych GUS w II kwartale 2020 roku, niedługo po wybuchu pandemii, upadłość ogłosiło 157 podmiotów gospodarczych, czyli o 19,8% więcej niż w analogicznym czasie roku poprzedniego (Walkowska 2020).

Przedsiębiorcy odczuli kryzys na wielu płaszczyznach. Z jednej strony niepokój o siebie, swoje rodziny i funkcjonowanie biznesu. Z drugiej także o pracowników i byt ich bliskich. Wiązało się to z dużym obciążeniem emocjonalnym. „W takich momentach pojawia się wachlarz nietłatwych dla nas emocji. Smutek, lęk, złość, poczucie winy czy żalu, uczucie utraty kontroli nad swoim życiem – to tylko nieliczne, które można wymienić” (Talarowska 2020: 1).

Kryzys jest sytuacją niezwykle deprymującą. Jest jednak również szansą. Z perspektywy czasu jesteśmy w stanie dostrzec pozytywne strony dawnych trudności. Mogą być one okazją do refleksji, rozwoju i zmiany dotychczas wyznawanego systemu wartości.

Dzięki pandemii dochodzi do rozbicia starych struktur i na ich miejsce nadbudowują się nowe. Społeczeństwo staje się bardziej refleksyjne, świadome własnych ułomności i mimo istniejących różnic społecznych, politycznych i kulturowych jest w stanie ze sobą współpracować dla pomnażania dobra wspólnego. Jednostki prze-wartościowują swoje życie, zaczynają się kierować wartościami humanistycznymi, postmaterialistycznymi. Zachodzi wewnętrzna przemiana i odradza się solidarność, wzajemność i zaufanie (Długosz 2020: 184–185).

Wielu przedsiębiorców podjęło szereg działań, które wspierały dotychczasowe funkcjonowanie, pozwalały na wprowadzenie odpowiednich zmian i restrukturyzacji, także ze środków publicznych. Według danych Polskiego Funduszu Rozwoju z dnia 31.12.2020 roku z dofinansowania w ramach Tarczy Finansowej PFR 1.0 dla mikro, małych i średnich firm, skorzystało 348 138 przedsiębiorstw (Tarcza 2023).

W dalszej części artykułu zostaną przedstawione wybrane wyniki badań własnych, których przedmiotem była rola organizacji biznesowych i tworzonych tam relacji we wspieraniu przedsiębiorców podczas kryzysu wywołanego pandemią COVID-19. Ukazano w nim, jakie korzyści płynęły z udziału w tego typu grupach, w jaki sposób uczestnicy poradzili sobie z utrzymaniem ciągłości spotkań i jak ich relacje zmieniły się w tym czasie. Przynależność do grupy i wspólne mierzenie się z problemami jest zdecydowanie łatwiejsze, niż działanie w osamotnieniu, szczególnie gdy mamy do czynienia z sytuacją zagrożenia i stresu, jaką niewątpliwie była pandemia COVID-19. Bycie członkiem wspierającej społeczności okazuje się niezwykle cenne, ponieważ:

(...) jedną z najlepszych form terapii jest świadomość przynależności do grupy społecznej. Więc grupowa daje poczucie bezpieczeństwa, zapewniając wsparcie psychiczne, jakiego nigdy nie da nawet najlepszy terapeuta (Skłodowski 2010: 17–18).

W rozważaniach przeanalizowałam działania, jakie podjęli badani i zgłębiałam potencjał relacji oraz wspólnych wysiłków na rzecz mierzenia się z trudnościami, a nawet wykorzystywaniem ich na korzyść tak, by w przypadku zaistniałych, dotychczas nieznanych nikomu okoliczności wyjść z kryzysu obronną ręką. Wyniki przeprowadzanych badań mogą służyć optymistycznemu spojrzeniu na kryzys, jako na szansę rozwoju, szczególnie w kontekście dbałości o zapewnianie sobie wsparcia społecznego i dostępu do możliwości, jakie daje przynależność do grupy.

Celem artykułu jest odpowiedź na poniższe pytania badawcze:

1. Jakie korzyści płynęły z uczestnictwa przedsiębiorców w organizacjach biznesowych w okresie COVID-19?
2. Jak uczestnicy radzili sobie z organizacją spotkań?
3. Jak zmieniły się relacje uczestników w obliczu kryzysu wywołanego pandemią COVID-19?
4. Jakie wspólne działania sprawiły, że mogli wyjść z kryzysu obronną ręką?

2. Tło teoretyczne

Wydarzenia i społeczne konsekwencje związane z pandemią COVID-19 były niewątpliwie traumatyczne. Według Piotra Sztompki, pojęcie traumy społecznej

stosuje się dla „(...) uchwycenia negatywnych konsekwencji zmiany społecznej jako takiej, bez względu na treść (...)” (Sztompka 2002: 456).

Żeby zmiana mogła być określona jako traumatogenna, powinna się charakteryzować pewnymi właściwościami: po pierwsze odznacza się szczególnymi parametrami czasowymi – jest nagła i szybka; po drugie, posiada określoną treść i zakres – jest radykalna, głęboka, wszechstronna i dotyczy samej istoty życia społecznego; po trzecie ma określone pochodzenie – postrzegana jest jako narzucona, zewnątrz-pochodna, jako coś, co dzieje się bez naszego udziału (coś, co nam się ‘przydarza’, ‘staje na naszej drodze’); po czwarte trafia na określony stan umysłu – jawi nam się jako coś nieoczekiwanego, nieprzewidzianego, zaskakującego, szokującego, odrażającego (Sztompka 2007: 22).

W trudnych wydarzeniach kryje się także potencjał do wzrostu. Krytyczne zdarzenia losowe mogą wpłynąć na pozytywne zmiany jednostki. Lawrence G. Calhoun i Richard G. Tedeschi – profesorowie psychologii w swoich pracach naukowych opisywali to zjawisko jako posttraumatyczny wzrost (PTG-posttraumatic growth). Jest on rozumiany jako „znacząca, korzystna zmiana w poznawczym, emocjonalnym i behawioralnym życiu człowieka” (Tedeschi i in. 1998: 3). Zmiana ta jest „wynikiem walki prowadzonej przez człowieka z traumatyczną sytuacją” (Tamże: 8). Trudne wydarzenia niosą ze sobą ryzyko powstania negatywnych następstw w postaci zaburzeń po stresie traumatycznym (PTSD – Post-Traumatic Stress Disorders). Jednocześnie jednak, jak twierdzą Frankl, Jaffe i Kessler, dają możliwość znalezienia życiowego sensu, dokonania przemian wewnętrznych jak i związanych z relacjami z innymi (Frankl 1961; Jaffe 1985; Kessler 1987).

Wzrost posttraumatyczny może nastąpić w trzech obszarach ludzkiego życia: percepcji siebie, relacjach interpersonalnych oraz filozofii życia. Co ważne, PTG nie musi być obserwowane we wszystkich z tych obszarów (Tedeschi i in. 1998: 11–15; Calhoun, Tedeschi 1999: 11–14). Według Kubackiej-Jasieckiej przejawia się on:

(...) w zdobywaniu poczucia wewnętrznej siły, zrozumieniu kolei losu, uznaniu pomocności wsparcia innych. Głębsze, bardziej refleksyjne przepracowanie urazu, w rezultacie czego pojawia się wyciszenie emocjonalne, spokój, być może radość z uzyskania poczucia sensu i znaczenia doświadczeń traumatycznych (...) (Kubacka-Jasiecka 2016: 75).

To, w jaki sposób i w jakim czasie jednostka poradzi sobie z trudną sytuacją, jest zależne od wielu czynników. „Jak szybko osoba powróci do równowagi i jaki poziom zdrowia osiągnie, zależy od posiadanych przez jednostkę zasobów zmagają-

nia się: indywidualnych i społecznych (np. wsparcie psychospołeczne)” (Kubacka-Jasiecka 2016: 66–67).

Przedsiębiorcy w czasie pandemii COVID-19 napotykali wiele trudności, które przekreśliły dotychczas wypracowane zasady funkcjonowania. Stanęli przed ryzykiem upadłości i szukali różnych rozwiązań, by utrzymać się na rynku. Należąc do organizacji biznesowych, mogli wykorzystywać nie tylko posiadaną już wiedzę i doświadczenia, ale też zasób, jakim jest kapitał społeczny i wszystko, co za sobą niesie.

Ujęcie kapitału społecznego jako zasobu, który jednostka posiada w wyniku uczestnictwa w sieciach społecznych, pozwala na sformułowanie tezy, że kapitał społeczny w postaci sieci społecznych jest takim samym rodzajem kapitału na rynku jak kapitał finansowy czy kapitał ludzki (Kriesi, za: Bylok 2011: 139).

Dzięki przynależności do grupy badani czerpali z wzajemnego wsparcia. Wymiana zdobywanymi na bieżąco informacjami, umiejętnościami oraz rozwiązaniami, które przynosiły kolejne tygodnie życia w nowych warunkach, pomagała im w radzeniu sobie z kryzysem. W pojedynkę o wiele trudniej przetrwać tego typu sytuacje. Dostrzeganie nadziei tam, gdzie wydawała się gasnąć, jest często możliwe właśnie dzięki ludziom wokół. Tłumaczy to „buforowa” hipoteza wsparcia społecznego znana z psychologii zdrowia. Według niej pozytywna rola innych ludzi wzmacnia się właśnie w obliczu kryzysu. W takim czasie szczególnie potrzebujemy kogoś obok, by podzielić się tym, co nas spotyka, lepiej to zrozumieć, a nawet rozwiązać (Czapiński 2017: 125).

W organizacjach biznesowych badani mieli możliwości wykorzystania dotychczas zbudowanych relacji, jak i ich pogłębienia. Pod wpływem kryzysu podobne wyzwania i zagrożenia, wspólne cele i wartości, które przyświecały także dotychczasowym działaniom tego typu grup, zbliżały ludzi, potęgując ich zaangażowanie w dbanie o wspólne dobro. Pisząc o organizacjach biznesowych, mam na myśli formalnie związane grupy, które zrzeszają swoich członków w określonych celach. Są to zazwyczaj wzajemne rekomendacje, uczestniczenie w cyklicznych spotkaniach mających na celu zaprezentowanie swojej oferty, poszukiwanie nowych klientów i partnerów do współpracy oraz edukację.

Tego typu organizacje działają na rzecz swoich członków latami, więc jest to idealna przestrzeń do samorozwoju, wytworzenia się bliskich relacji, budowania zaufania i pewności, że w razie potrzeby wiemy, jak i do kogo mamy się zgłosić. Taka grupa wsparcia, poza celami statutowymi, zapewnia poczucie przynależno-

ści i przestrzeń do zaspokajania potrzeb kontaktów społecznych, emocjonalnego wsparcia, akceptacji itd. Według Webera

Każdy związek społeczny, który wychodzi poza osiągnięcie bezpośrednich, wspólnych celów i trwa w czasie, wymaga względnie trwałych więzi społecznych między tymi samymi osobami, które nie mogą ograniczać się wyłącznie do technicznie koniecznych działań (Weber, za: Mikołajewska 1999: 77).

Powyższe analizy pokazują, jak istotne jest badanie aspektu wsparcia społecznego, do jakiego ma dostęp jednostka. Wpływa ono bowiem na codzienny dobrostan, przezwyciężanie sytuacji traumatycznych, a nawet wzrost możliwy w wyniku doświadczenia trudności. Podobne wnioski wypływają od badaczy z różnych dziedzin nauki: psychologii, ekonomii czy pedagogiki.

W dalszej części swoich rozważań skupię się na wymienianych przez badanych korzyściach płynących z przynależności do organizacji biznesowych i tym, jak wspólne działania pomogły im wyjść z kryzysu obronną ręką.

3. Materiały i metody

Celem badań było poznanie wspierającej roli organizacji biznesowych oraz tworzonej tam relacji w mierzeniu się z kryzysem związanym z pandemią COVID-19 przez przedsiębiorców. Dobór grupy był celowy. W badaniu wzięło udział 15 właścicieli firm. Wszyscy byli zrzeszeni w organizacjach biznesowych i zostali poinformowani o naukowych celach badań. Więcej szczegółów na temat badanej grupy omówiono w osobnym artykule (Zob. Ambrożewicz 2021).

W niniejszej pracy przedstawiono wybrane wyniki. W celu ich uzyskania zastosowano metodę wywiadu w formie online, zawierającego 21 pytań otwartych oraz pytania metryczkowe. Zgromadzone materiały poddano analizie zgodnie ze wskazówkami kodowania (Gibbs 2011: 91).

4. Rezultaty

Z analizy otrzymanych odpowiedzi wynika, że przedsiębiorcy doceniają korzyści wynikające z uczestnictwa w organizacjach biznesowych, a możliwość ta okaza-

ła się niezwykle cenna szczególnie w obliczu kryzysu spowodowanego pandemią COVID-19. Wypowiedzi respondentów uwzględniały zarówno względy finansowe („wyniki finansowe grupy urosły” [P5]¹, „Duża część dochodów firmy jest osiągnięta dzięki znajomości grupy.” [P3]), jak i związane z poczuciem wsparcia społecznego: „Relacje są pozytywne i pełne wsparcia i dobrej energii” [P15].

4.4. Korzyści płynące z uczestnictwa przedsiębiorców w organizacji biznesowej

Analiza zgromadzonego materiału pozwala na wysunięcie kilku istotnych wniosków. Po pierwsze, przedsiębiorcy docenili swoje uczestnictwo w tego typu organizacjach. Po drugie, kryzys związany z pandemią COVID-19 spowodował, że byli jeszcze bardziej zaangażowani w działanie grupy i wspieranie jej członków niż przed jej wystąpieniem. Po trzecie, sytuacja traumatyczna spowodowała większą potrzebę interakcji i zwiększenie częstotliwości spotkań i zacieśnianie więzi między uczestnikami.

Korzyści, jakie płynęły z uczestnictwa przedsiębiorców w organizacjach biznesowych, były ściśle związane ze wsparciem społecznym, dla którego: „Podstawą (...) jest sieć społeczna (inaczej: otoczenie społeczne lub system wsparcia społecznego jednostki), dzięki której otrzymuje ona różnego rodzaju pomoc w sytuacjach trudnych”. (Leśniewska 2012: 210).

Literatura przedmiotu zawiera różne klasyfikacje rodzajów wsparcia. Analiza danych pozwoliła odwołać się do tych wymienianych najczęściej (Kacperczyk 2006: 20–21; Nowakowski 2004: 295–296). Są to mianowicie:

- wsparcie i n f o r m a c y j n e polega na przekazywaniu informacji lub porad, które mają na celu ułatwienie rozwiązywania problemów lub pomoc w skontaktowaniu się z instytucjami zajmującymi się profesjonalnie danym rodzajem trudności życiowej oraz uczenie nowych umiejętności;
- wsparcie e m o c j o n a l n e wiąże się z okazywaniem sympatii, troski, miłości lub zaufania przez członków sieci wsparcia. Dzięki temu jednostka odczuwa,

¹ [P5] oznacza kod nadany konkretnemu przedsiębiorcy w celu zachowania anonimowości badanych. W podobny sposób zakodowane będą wszystkie przywoływane wypowiedzi uczestników badania. Wypowiedzi badanych ujmowane są w cudzysłów i zachowany jest ich dokładny zapis.

że ktoś się nią interesuje, postrzega siebie jako osobę kochaną lub lubianą, posiadającą powiernika lub bliskiego przyjaciela;

- wsparcie instrumentalne to bezpośrednia pomoc dla jednostki, w której osoba pomagająca ingeruje w sytuację i dostarcza konkretną, namacalną pomoc. Chodzi tu na przykład o pomoc finansową, w pracy czy w obowiązkach domowych, lub inną pomoc materialną bądź przysługę np. wspólne rozwiązywanie trudnych zadań;
- wsparcie integrujące związane z osadzeniem jednostki w sieci społecznej, dające jej poczucie przynależności oraz odpowiedzialności i obowiązku wzajemności.

Tak też podzielono korzyści płynące z uczestnictwa w organizacjach biznesowych w okresie COVID-19, które ujawniły się podczas analizy wypowiedzi badanych.

Korzyści związane ze wsparciem informacyjnym:

- dostęp do dodatkowych szkoleń pomagających odnaleźć się w nowej, bardziej cyfrowej rzeczywistości,
- przepływ informacji na tematy związane ze wsparciem ze strony rządu,
- wymiana wiedzy i doświadczeń, także tych związanych z dotacjami i regulacjami prawnymi.

Korzyści związane ze wsparciem emocjonalnym:

- możliwość utrzymywania dotychczasowych kontaktów, mimo że w nieco innej formie,
- poczucie, że w każdej chwili można się zwrócić do kogoś z grupy.

Korzyści związane ze wsparciem instrumentalnym:

- otrzymywanie zamówień i zleceń od innych członków grupy, których kryzys aż tak nie dotknął,
- otrzymywanie od pozostałych członków grupy poleceń i rekomendacji usług i produktów dla osób spoza grupy.

Korzyści związane ze wsparciem integracyjnym:

- możliwość kontaktowania się między formalnymi spotkaniami.

4.4. Nowy wymiar spotkań, czyli jak przedsiębiorcy utrzymali działalność grup

Jeśli chodzi o kontynuację cyklicznych spotkań w obliczu pandemii COVID-19, przedsiębiorcy wykazali się gotowością do zmiany ich formy. Organizacje biznesowe wprowadziły możliwość spotkań zdalnych. W celu zapewnienia członkom uczestnictwa w spotkaniach przeprowadzano dodatkowe szkolenia.

Przeniesienie spotkań do świata online dawało też dodatkowe możliwości, które zgodnie z teorią wzrostu posttraumatycznego, wskazują na rozwojowy charakter mierzenia się z traumatyczną sytuacją:

Organizacja przede wszystkim nie zamknęła swojej działalności, a przeniosła jej działania do Internetu, dając fantastyczne narzędzia i gotowe rozwiązania: platformę do spotkań video online, platformę szkoleniową online, serię webinarów-szkoleń live „po godzinach” w czasie pierwszej fali covid, czy stworzenie serii video z inspirującymi wywiadami dla przedsiębiorców. Powstała też możliwość „podróżowania” po innych grupach z regionu, kraju, a nawet z całego świata – wystarczy się zarejestrować i podłączyć na spotkanie do wybranej grupy w określonym dniu i czasie. [P5]

Kontynuacja zebrań oraz dodatkowe działania mające na celu odnalezienie się uczestników w nowej rzeczywistości były dla przedsiębiorców motywacją do wspólnego szukania rozwiązań. Utrzymywanie działalności grup biznesowych stało się istotnym elementem dbania o przestrzeń i sieć wsparcia, która w obliczu kryzysu mogła zapewnić lepsze radzenie sobie z okolicznościami niż w pojedynkę. Przedsiębiorcy zwracali uwagę na to, jak pomocne było to w mierzeniu się z codziennością i tym bardziej angażowali się w udział w spotkaniach oraz wsparcie pomiędzy nimi.

W reakcji na trudną, stresującą sytuację i potrzeby uczestników uruchomione zostały dodatkowe kanały komunikacji „Utworzona została także grupa na Facebooku oraz chat na Messengerze – zawierające wszystkie napotkane przez członkinie – sposoby i formy radzenia sobie z działalnością w czasie pandemii – linki, posty, dokumenty, rady, dobre praktyki” [P12]. Tego typu działania sprawiały, że przedsiębiorcy często odwoływali się do świadomości, że mają na kogo liczyć. „Poczucie więzi z innymi członkami, gotowość do pomocy” [P13], „Przynależność do społeczności” [P7] „(...) czuję wsparcie i chęć pomocy” [P12].

4.4. Rozwój relacji

Analiza zebranych danych uwidoczniła dwa wnioski związane z wpływem pandemii COVID-19 na relacje w grupie. Z jednej strony badani zauważali zacieśnienie więzi, zwiększone zaangażowanie i wzrost efektywności wspólnych działań: „Covid to próba, która dzięki grupie została przetrzymana w pozytywny sposób” [P4], „Scementowanie więzi, wzrost życzliwości i chęci pomocy – mimo braku możliwości osobistych spotkań” [P12], „Nie zmniejszono działań – wprost przeciwnie – zintensyfikowano je, co spowodowało, że Członkinie czują się dostrzegane, doceniane. Co prawda przeniosły się do internetu, ale to wprost wpłynęło na ich intensywność” [P15]

Tego typu zmiana potwierdza teorię buforową wsparcia społecznego.

Hipoteza buforowa traktuje wsparcie (...) jako zmienną pośredniczącą pomiędzy wydarzeniami życiowymi a ich konsekwencjami dla samopoczucia i zdrowia człowieka. Wsparcie uaktywnia się tylko podczas sytuacji stresowej i pełni funkcje buforu zmniejszającego napięcie i umożliwiającego przezwyciężenie trudności lub kryzysu. Zadaniem wsparcia jest łagodzenie oceny sytuacji, w której znajduje się człowiek, zwiększenie jego zaradności (Sęk za: Nowakowski 2004: 295).

Zgodnie z buforowym podejściem do wpływu wsparcia społecznego, jego efekt „jest tym większy, im silniej jednostka doświadcza stresu” (Czapiński 2017: 125). Obrazują to także poniższe odpowiedzi: „Stajemy się kolegami/przyjaciółmi i rozmawiamy częściej niż raz w tygodniu. Mamy wspólne grupy na portalach społecznościowych i w razie potrzeby kontakt do kilkudziesięciu osób jest non stop” [P3]. „Są to relacje bardzo nieformalne, koleżeńskie. Niektórzy uczestnicy nawet się przyjaźnią (sam zaprzyjaźniłem się z 2 osobami, które poznałem w grupie i są dziś w ścisłej piątce ludzi poza rodziną, z którymi spędzam prywatnie czas)” [P6].

Z drugiej strony zwracano uwagę na osłabienie zaangażowania niektórych członków, którzy przez wzgląd na online’ową formę kontaktów zaczęli wycofywać się z działalności grupy. „Brakuje spotkań na żywo i zaangażowania członków. Część członków zaczęło traktować spotkania online jako «odbębnienie swojej prezentacji», podłącza się tylko na agendę, omijając networking, czy całe spotkania, a brak zaangażowania przekłada się na morale reszty grupy” [P5]. Może to wynikać z trudności w odnalezieniu się w takiej formie interakcji. Brakuje w nich możliwości obcowania z drugim człowiekiem twarzą w twarz, konfrontowania się

z mową ciała, swobody w komunikacji, co ukazują następujące wypowiedzi: „Podczas spotkań online nie widać prawie emocji i to się czuje. [P3] „Brakuje tylko relacji w »realu«” [P4].

Zmiany w relacjach i ich dwie powtarzające się formy – osłabienie oraz pogłębienie – obrazuje także poniższa odpowiedź: „Spadek motywacji wynikający ze zmiany formatu spotkań (offline na online). Zanik relacji z większą częścią grupy każdego z członków (skupienie na mniejszych podgrupach, ale za to głębszych relacjach)” [P6].

Powyższe różnice wynikały z podejścia do działania w grupie. Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu dostrzegali swoje aktywne zaangażowanie w to, jak funkcjonuje ich organizacja: „Uczestniczę w spotkaniach, wspieram w zakresie strony www i social mediów” [P15]. „Aktywnie uczestniczę w projektach, piszę artykuły, występuję w nagraniach” [P14]. „Aktywny udział w cotygodniowych spotkaniach całej grupy, spotkania indywidualne z członkami grupy” [P4]. To też pozwoliło im na doświadczanie i udzielanie wsparcia społecznego w ramach organizacji.

4.4. Działania, które pomogły przedsiębiorcom wyjść z kryzysu obronną ręką

Głównym celem organizacji biznesowych jest wspieranie swoich członków w rozwoju firm. Kryzys wywołany pandemią COVID-19 spowodował, że wielu przedsiębiorcom przyszło się mierzyć z ryzykiem bankructwa. Pewne branże, jak gastronomiczna czy fitness, były na to bardziej narażone niż inne, ale trudności związane ze zmianą dotychczasowego funkcjonowania firm, koniecznością wstrzymania realizacji bądź transformacji oferty, czy też potrzebą poszukiwania wsparcia w programach rządowych dotyczyły wszystkich. Przedsiębiorcy szukali wsparcia w osobach, którym ufali, spotykających się z podobnymi wyzwaniem. Dzięki temu mogli wspólnie stawić czoła trudnej rzeczywistości. Taka grupa to „(...) nowe źródło przyjaciół, którzy rozumieją problemy zawodowe przedsiębiorcy” [P15]. Poza tym „W przypadku wielu rodzajów stresu życiowego najbardziej efektywne okazuje się wsparcie ze strony osób uwikłanych w ten sam kontekst wydarzeń lub znajdujących się w podobnym położeniu” (Czapiński 2017: 129).

Analiza wypowiedzi pozwala stwierdzić, że uczestnictwo w organizacjach biznesowych było bardzo cenionym zasobem. W sytuacji faktycznego zaangażowania we współpracę i wzajemne wsparcie pozwalało przejść przez kryzys łagodniej,

a także dostrzec pozytywy posiadanej sieci relacji. Uczestnicy badania mogli więc doświadczyć wszystkich funkcji wsparcia społecznego:

- wsparcie podtrzymujące samoocenę – obecność bliskiej osoby przeciwdziała pogorszeniu samooceny;
- wsparcie prestiżowe – więzy społeczne są wspierające poprzez swoje istnienie;
- wsparcie informacyjne – inne osoby dostarczają wiedzy, radzą, służą za przewodników;
- wsparcie instrumentalne – pomoc w rozwiązywaniu zadań życiowych, np. prowadzenie domu;
- obcowanie społeczne – udział w przyjemnych aktywnościach towarzyskich;
- wsparcie motywacyjne – zachęcanie do wytrwania w wysiłkach zmierzających do rozwiązania problemów (Wills, za: Nowakowski 2006: 296).

Wśród działań, które realnie przełożyły się na to, by firmy badanych przetrwały, a nawet zwiększyły dochody, a oni sami mieli komfort psychoemocjonalny, były:

- aktywne uczestnictwo w spotkaniach online;
- korzystanie z informacji o dotacjach;
- angażowanie się w udzielanie rekomendacji;
- korzystanie z porad i wskazówek innych uczestników;
- podtrzymywanie kontaktów i wzmacnianie relacji między spotkaniami.

Przedsiębiorcy, którzy brali udział w badaniu, w większości przypadków opisywali zauważalny związek uczestnictwa w grupie z poziomem prosperowania ich firm. Dotyczyło to aspektów związanych z wykorzystaniem sieci kontaktów: „Znaczny progres. Znaczące kontakty i kontrakty dzięki członkom grupy”. Odnosiło się do budowania marki [P4]. „Dzięki uczestnictwu w projektach stałam się jeszcze bardziej rozpoznawalną marką, specjalistą w tym, co robię” [P14]. Wskazywało na możliwości zwiększania dochodów: „Nowe możliwości biznesowe, zwiększenie sprzedaży” [P12]; „30% dochodu mam z grupy” [P7].

5. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych badań ukazują pozytywne aspekty wspólnego mierzenia się z traumatyczną sytuacją społeczną. Analiza uzyskanych odpowiedzi ujawniła

przejawy doświadczania wzrostu posttraumatycznego przede wszystkim poprzez uznanie pomocniczości innych. Kryzys stał się przyczynkiem do „zwarcia szyków” i jeszcze większego udzielania wsparcia innym członkom jak i korzystania z niego w ramach przynależności do organizacji biznesowej. Pojawiły się okoliczności wymagające nowych dróg utrzymywania kontaktu oraz poszukiwania rozwiązań na nieznane dotąd trudności wynikające z wystąpienia pandemii COVID-19. Badani wykazali się dużą determinacją, by podtrzymać działalność grup, a nawet poszerzyć ich działania zgodnie z potrzebami uczestników.

Dzięki aktywnemu uczestnictwu w organizacjach biznesowych i utrzymaniu ich funkcjonowania, badani byli w stanie doświadczać wsparcia społecznego na wielu płaszczyznach. Było to wsparcie informacyjne, emocjonalne, instrumentalne oraz integracyjne. Przedsiębiorcy dostrzegali i doceniali korzyści płynące z bycia członkiem grupy, a także możliwości kontaktu z innymi osobami znajdującymi się w podobnej sytuacji. To dawało im poczucie bycia częścią większej całości i pewność, że zawsze jest ktoś, do kogo mogą się zwrócić.

Wcześniej nawiązane relacje mogły się pogłębić. Mimo zmiany formy spotkań z tych na żywo na online okazały się one jeszcze bardziej potrzebne i poszukiwane. Badani, zgodnie z buforową teorią wsparcia społecznego, wykazywali w trudnych okolicznościach większą potrzebę korzystania z pomocy innych i bycia w częstszym kontakcie pomiędzy cyklicznymi zebraniem.

Analiza wyników ukazała, że czas pandemii COVID-19 zadziałał na wielu członków organizacji biznesowych mobilizująco. Byli zaangażowani w funkcjonowanie grupy, wprowadzali nowe działania edukacyjne, korzystali z wzajemnych porad i doświadczeń. Badani przedsiębiorcy dostrzegali także pozytywną rolę relacji budowanych w grupie i działań podejmowanych w firmie, takich jak nowe polecenia czy możliwość uzyskania przychodu albo pomocy ze strony programów rządowych.

Powyższe wnioski wskazują na istotną rolę wsparcia społecznego w sytuacji mierzenia się z kryzysem. Posiadanie w swoim gronie osób, na których możemy polegać, którym ufamy i które mają podobne zainteresowania oraz chęć dzielenia się swoimi zasobami, jest bardzo cenne. W przypadku traumatycznych zdarzeń, które wzmagają stres i niosą ze sobą wiele wyzwań, jednostka może stawić im czoło z większą skutecznością, mając sieć wsparcia jak i angażując się w działania na rzecz pozostałych członków wspólnoty.

Korzyści płynące z uczestnictwa w organizacjach biznesowych nie ograniczają się jedynie do aspektów finansowych. Połączenie kilku rodzajów wsparcia

otrzymywanego w ramach działalności organizacji pozwoliło badanym łatwiej przetrwać COVID-19, w empatycznym i chętnym do pomocy gronie. To zaś przełożyło się na utrzymanie ich firm na rynku oraz lepszy stan emocjonalny samych właścicieli.

Wnioski z badań wciąż nie wyczerpują tematyki wsparcia społecznego i jego roli w radzeniu sobie z kryzysem oraz traumą. Wiele ze skutków trudnych wydarzeń może się ujawnić po czasie lub/i być odczuwanych latami. Być może warto byłoby po latach zweryfikować postrzeganie tych sytuacji przez badanych. Warto też przyglądać się skutkom pandemii i sięgać po rozwiązania, które mogą je łagodzić.

BIBLIOGRAFIA

- Ambrożewicz J., 2021, *Rola organizacji biznesowych i tworzonych tam relacji wspierających przedsiębiorców w radzeniu sobie z kryzysem podczas pandemii COVID-19*, „Kultura i Edukacja”, nr 1(131), s. 219–236.
- Byłok F., 2011, *Rozwój kapitału społecznego jako czynnik wspomagający wyjście przedsiębiorstwa z kryzysu*, „Problemy Zarządzania”, nr 1(9), s. 134–154.
- Czapiński J., 2006, *Polska – państwo bez społeczeństwa*, „Nauka”, nr 1, s. 7–26.
- Czapiński J., 2017, *Psychologia szczęścia. Kto, kiedy, dlaczego kocha życie i co z tego wynika, czyli nowa odsłona teorii cebulowej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Długosz P., 2021, *Trauma pandemii COVID-19 w polskim społeczeństwie*, Warszawa: CeDeWu.
- Frankl V., 1961, *Logotherapy and the challenge of suffering*, “Review of Existential Psychology and Psychiatry”, nr 1, s. 3–7.
- Gibbs G., 2011, *Analizowanie danych jakościowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Grądzki R., Zakrzewska-Bielawska A., 2009, *Przyczyny i objawy kryzysu w polskich przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwo w warunkach kryzysu*, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego”, nr 3/2, s. 11–21.
- Kacperczyk A., 2006, *Wsparcie społeczne w instytucjach opieki paliatywnej i hospicyjnej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jaffe D.T., 1985, *Self-renewal. Personal transformation following extreme trauma*, “Journal of Humanistic Psychology”, nr 25, s. 99–125.
- Kessler B.G., 1987, *Bereavement and personal growth*, “Journal of Humanistic Psychology”, nr 27, s. 228–247.
- Kostek M., 2010, *Wolontariat w hospicjum impulsem do zmiany w człowieku?*, Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.

- Krzyminiewska G., 2003, *Znaczenie zaufania w tworzeniu kapitału społecznego. Ekonomiczny i społeczny wymiar zjawiska*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 2, s. 221–227.
- Kubacka-Jasiecka D., 2016, *Kryzys emocjonalny i trauma szansą na rozwój i potęgowanie zdrowia. Wątpliwości i pytania*, „Rocznik Filologiczny Ignatium”, nr 21(1), s. 51–89.
- Leśniewska G., 2012, *Wsparcie społeczne jako element zrównoważonego rozwoju społecznego*, „Handel wewnętrzny”, nr specjalny, t. 3, s. 210–218.
- Łucka D., 2011, *Marzenie o wspólnocie: retrospektywna fikcja czy wizja przyszłości? Komunitariańska koncepcja wspólnoty*, „Studia Socjologiczne”, nr 4(203), s. 27–43.
- Mikołajewska B., 1999, *Zjawisko wspólnoty. (Wybór tekstów)*, New Haven: The Lintons’ Video Press.
- Nowakowski M., 2004, *Pojęcie wsparcia społecznego i problemy jego pomiaru ze szczególnym uwzględnieniem populacji seniorów*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Omyła-Rudzka M. (red.), 2020, *Zaufanie społeczne*, nr 43, s. 1–16.
- Sierocińska K., 2011, *Kapitał społeczny, definiowanie, pomiar i typy*, „Studia Ekonomiczne” nr 1(LXVIII) s. 69–86.
- Skłodowski H., 2010, *Człowiek w kryzysie – psychospołeczne aspekty kryzysu*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 9, z. 1, s. 9–22.
- Szałach S., 2013, *Zaufanie w relacjach interpersonalnych – wybrane aspekty*, „Edukacja Humanistyczna”, nr 1(28), s. 177–183.
- Sztompka P., 2002, *Socjologia*, Warszawa: ISP PAN.
- Sztompka P., 2007, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo PLUS.
- Talarowska M., 2020, *Lęk i depresja a COVID-19 – jak sobie radzić z naszymi emocjami?*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Medical Education sp. z o.o.
- Urbanowska-Sojkin E., 2003, *Zarządzanie przedsiębiorstwem: od kryzysu do sukcesu*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Wieczorek A., 2014, *Zarządzanie organizacją w kryzysie poprzez implementację zarządzania strategicznego – podejście modelowe*, [w:] T. Biernat (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem we współczesnej gospodarce*, Szczecin: Volumina.pl, s. 174–190.

Źródła internetowe

- Tarcza Finansowa PFT 1.0, <https://pfrsa.pl/tarcza-finansowa-pfr/tarcza-finansowa-pfr-10.html#mmsp> (dostęp: 10.04.2023).
- Walkowska K., 2020, *Rejestracje i upadłości podmiotów gospodarczych w II kwartale 2020 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/rejestracje-i-upadlosci-podmiotow-gospodarczych-w-drugim-kwartale-2020-roku,29,6.html> (dostęp: 12.04.2023).