

Lena Grzesiak

Uniwersytet Łódzki
e-mail: lena.grzesiak@uni.lodz.pl

WYBRANE BEHAVIORALNE ASPEKTY AUDYTU WEWNĘTRZNEGO

SELECTED BEHAVIOURAL ASPECTS OF INTERNAL AUDIT

DOI: 10.15611/pn.2018.533.08
JEL Classification: G40, M42, M49

Streszczenie: W przypadku nauk ekonomicznych coraz częściej wykorzystuje się dorobek psychologii i socjologii do badania problemów w ich nowym kontekście, głównie uwzględniającym wpływ indywidualnych i grupowych zachowań poznawczych i emocjonalnych na racjonalność podejmowanych decyzji. To podejście biorą pod uwagę behawioralna: ekonomia, finanse oraz rachunkowość. W ramach rachunkowości behawioralnej Birnberg oraz Shields wyróżnili 1) kontrolę kierowniczą, 2) przetwarzanie informacji w rachunkowości finansowej, 3) projektowanie systemu informacyjnego rachunkowości, 4) socjologię organizacji oraz 5) audyt (zewnętrzny i wewnętrzny). Opracowanie przedstawia tło i główne wątki audytu wewnętrznego z uwzględnieniem czynników behawioralnych. Wykorzystane są do tego krytyczna analiza literatury przedmiotu oraz wnioskowanie logiczne. Struktura artykułu jest podporządkowana jego celowi.

Słowa kluczowe: finanse behawioralne, audyt wewnętrzny, rachunkowość behawioralna, audyt behawioralny, interdyscyplinarność nauk.

Summary: The penetration of scientific disciplines affects the fact that it is more difficult to conduct research activities only within one of them. This observation is not without effect on the internal audit studies, that, similar to the behavioral trend in economic sciences, should use the achievements of other scientific disciplines, especially psychology and sociology. This is justified because in internal audit a definition is inscribed as a human factor (an auditor and an auditee). The article presents selected behavioral aspects of internal audit. The aim of the study is to analyze the internal audit against the background of the behavioral stream of economic sciences. This aim was elaborated by indicating behavioral factors affecting internal audit. The article poses the question about the legitimacy of issuing the behavioral audit, to trigger reflection on this concept. To achieve such established goals, a critical literature analysis and logical reasoning was used as a research method.

Keywords: behavioural finance, internal audit, behavioural accounting, behavioural audit, interdisciplinary science.

1. Wstęp

Przenikanie się dyscyplin naukowych wpływa na trudniejsze prowadzenie działalności badawczej wyłącznie w ramach jednej z nich. Obserwacja ta nie pozostaje bez wpływu na studia prowadzone nad audytem wewnętrznym, które, na wzór nurtu behawioralnego w obrębie nauk ekonomicznych, powinny wykorzystywać dorobek innych dyscyplin naukowych, zwłaszcza psychologii i socjologii. Jest to zasadne, ponieważ z definicji wpisany jest w audyt wewnętrzny „czynnik ludzki” (audytor i audytowany).

Artykuł przedstawia wybrane aspekty audytu wewnętrznego, w którym pojawiają się problemy natury behawioralnej. Celem opracowania jest analiza audytu wewnętrznego na tle nurtu behawioralnego nauk ekonomicznych. Cel ten uszczegółowiono poprzez wskazanie czynników behawioralnych wpływających na audyt wewnętrzny. Opracowanie odpowiada również na pytanie o zasadność wydzielenia audytu behawioralnego. Celem tego zabiegu jest wywołanie refleksji nad tym pojęciem. Aby osiągnąć tak postawione cele, posłużono się metodą badawczą polegającą na krytycznej analizie literatury przedmiotu oraz wnioskowaniu logicznym.

2. Istota nurtu behawioralnego w obszarze nauk ekonomicznych

Nowak [2015, s. 157] wskazuje, że behawioryzm na grunt nauk ekonomicznych został przeniesiony m.in. z filozofii i psychologii. Tę ostatnią Artienwicz [2013, s. 13] uznała za główny motor wpływu dyscyplin behawioralnych na nauki ekonomiczne. O tym, że rzeczywiste zachowanie jest podstawowym przedmiotem badań w nurcie behawioralnym, może świadczyć etymologia słowa „behawioralny”, nawiązująca do angielskiego słowa *to behave* (zachowywać się) [Artienwicz 2013, s. 9].

W obszarze nauk ekonomicznych wpływ indywidualnych i grupowych zachowań poznawczych i emocjonalnych na racjonalność podejmowanych decyzji jest fundamentem behawioralnych badań ekonomii, finansów oraz rachunkowości. Ekonomia behawioralna. Nurt ten powstał w latach 30. XX wieku. Za jego twórców uważa się Watsona i Skinnera [Zygan 2013, s. 10], ale to prace Kahnemana i Tversky'ego [1979] oraz Thalera [1980] zapoczątkowały jego rozwój [Solek 2013, s. 24]. Finanse behawioralne czerpią głównie z dorobku psychologii i socjologii, badając sposób, w jaki psychika ludzka ma wpływ na decyzje finansowe. Zajmują się też analizą sposobu postępowania ludzi w stosunku do ich finansów.

Rachunkowość behawioralna jest naturalną konsekwencją rozwoju ekonomii behawioralnej i finansów behawioralnych. Nurt ten rozwinął się w latach 50. XX wieku [Korzeniowska 2017, s. 74]. Jak słusznie stwierdza Artienwicz [2015, s. 13], nie jest on w pełni akceptowany w ramach nauk ekonomicznych. Być może przyczyną tego jest fakt przedmiotu zainteresowania rachunkowości behawioralnej: zachowania księgowych oraz zachowania osób nie będących księgowymi, doświadczają-

cych wpływu funkcji rachunkowości. W Polsce przeprowadzono relatywnie mało badań nad rachunkowością behawioralną, a jak wskazuje Cieciura, rachunkowość behawioralna stanowi duży obszar badawczy [2015, s. 39]. Badania w nurcie behawioralnym w rachunkowości zdają się potrzebne. Jako argument przemawiający za tym przytoczę stwierdzenie Lisa [2016, s. 384], który wskazał, że decyzje podejmowane w organizacji na różnych szczeblach wpływają na powstawanie wielkości finansowych, które później rachunkowość prezentuje. Wpływ na jej sposób prowadzenia mają też decyzje człowieka. Strojek-Filus [2016, s. 27] podkreśla, że wpływ na dobieranie i realizowanie przez menedżerów strategii kształtowania wyników bilansowych, jakie są prezentowane w sprawozdaniach finansowych, mogą mieć czynniki behawioralne.

Z punktu widzenia celu artykułu istotna jest informacja, że w ramach rachunkowości behawioralnej Birnberg oraz Shields [1989, s. 24-40] wyróżnili: 1) kontrolę kierowniczą, 2) przetwarzanie informacji w rachunkowości finansowej, 3) projektowanie systemu informacyjnego rachunkowości, 4) socjologię organizacji oraz 5) audyt (zewnątrzny i wewnętrzny). Ostatnia kategoria ma związek z wieloaspektowymi związkami czynnika ludzkiego z audytem wewnętrznym oraz faktem, na który wskazuje Dittenhofer i in. [2011, s. 1], że filozofia wykorzystania podejścia behawioralnego w audycie wewnętrznym nie jest nietypowa.

3. Audyt behawioralny – nowy nurt audytu wewnętrznego?

Audyt wewnętrzny definiowany jest jako „działalność niezależna i obiektywna, której celem jest przysporzenie wartości i usprawnienie działalności operacyjnej organizacji. Polega na systematycznej i dokonywanej w uporządkowany sposób ocenie procesów: zarządzania ryzykiem, kontroli i ładu organizacyjnego, i przyczynia się do poprawy ich działania. Pomaga organizacji osiągnąć cele, dostarczając zapewnienia o skuteczności tych procesów, jak również poprzez doradztwo” [Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej...]. Definicja audytu wewnętrznego wskazuje, że nieodłączną cechą działalności audytorów wewnętrznych jest usprawnianie organizacji i ocenianie procesów. Wiąże się to z koniecznością ciągłych interakcji między audytowanymi a audytorami [Knechel 2000, s. 695-697].

Audyt wewnętrzny w nurcie behawioralnym zajmuje się wpływem indywidualnych i grupowych zachowań poznawczych oraz emocjonalnych na racjonalność podejmowanych decyzji w zakresie audytu wewnętrznego. Przedmiotem jego problematyki są zagadnienia, które dotyczą zachowania ludzi zaangażowanych w audyt wewnętrzny: audytorów, audytowanych i zarządzających różnych szczeblach organizacji.

Obecność w literaturze opracowań poświęconych tematyce audytu behawioralnego (*behavioral auditing*) może sugerować, że audyt wewnętrzny wkroczył już w nowy nurt badań związanych z psychologicznymi i socjologicznymi aspektami funkcjonowania człowieka w organizacji. Potwierdzeniem tego są przykłady badań,

m.in. [Sayari 2017; Gramling, Johnstone, Mayhew 2001; Dittenhofer i in. 2011], które pokazują, że mimo relatywnej rozległości tego obszaru badawczego nurt behawioralny audytu wewnętrznego jest dotychczas niedostatecznie zbadany w literaturze przedmiotu. Być może jest to wynikiem specyfiki czynników behawioralnych – trudno je zmierzyć i kontrolować. Stąd badania im poświęcone możliwe będą do przeprowadzenia głównie w drodze badań jakościowych bądź eksperymentalnych.

Morrell [2010, s. XII] stwierdza, że audyt behawioralny był omawiany przez audytorów od wielu lat, ale zdaniem tego autora zrobiono niewiele, aby dokładnie określić, czym właściwie on jest i jaka jest jego istota. Stąd proponuje on własną definicję audytu behawioralnego określającą go jako wymiar (rodzaj) audytu dotyczący zachowania ludzkiego i jego relacji z projektem, konstrukcją i wykorzystaniem efektywnego systemu audytu; modyfikuje on tym samym definicję rachunkowości behawioralnej. Taką definicją podkreśla, że audyt behawioralny odnosi się do ludzkiego zachowania pracowników, jakości personelu i jego pracy. Słuszne jest jego kolejne spostrzeżenie [Morrell 2010, s. 186-187] wskazujące, że audyt behawioralny może także być rozumiany jako rodzaj audytu wewnętrznego polegający na audytowaniu zachowania pracowników (zwłaszcza tam, gdzie zachowanie pracowników jest kluczem, np. w organizacjach typu *call center*). Jest to audyt skupiony na rozumieniu zachowania ludzi, ujawnieniu motywów działania ludzi. Jednak ten aspekt audytu behawioralnego, ze względu na przyjęty cel artykułu, nie będzie dalej rozwijany.

Czynnik ludzki w audycie wewnętrznym jest zróżnicowany. Należą do nich audytorzy, w tym zarządzający komórką audytu wewnętrznego, audytowani, w tym zarządzający różnych szczebli organizacyjnych jednostki gospodarczej jako główni odbiorcy informacji audytu wewnętrznego. Mniejszą (choć nie nieznaczącą) wagę mieliby tutaj pozostali interesariusze audytu wewnętrznego. Dittenhofer wskazuje na relacje osobiste (*personal relationships*) między audytorami a audytowanymi, które mogą być przedmiotem nie tylko wzajemnej pomocy, ale w skrajnych przypadkach nawet konfliktu [Dittenhofer 1997, s. 23].

Audyt wewnętrzny jest działalnością, w której istotną rolę z punktu widzenia efektywności jego przeprowadzania mają kwalifikacje i cechy osobowościowe audytorów. Wśród samych audytorów wewnętrznych można odnaleźć opinie, że to nie wykształcenie, a właśnie osobowość i reprezentowane przez nich podejście do wykonywanych zadań (przejawiające się m.in. w zachowaniu wobec audytowanych) są kluczowe dla osiągania celów i wykonywania zadań audytu wewnętrznego. Komentarz ten nie oznacza, że wykształcenie jest nieistotne, ale raczej, że musi być ono wsparte odpowiednimi (z punktu widzenia specyfiki audytu wewnętrznego) cechami osobowościowymi audytorów wewnętrznych. Za takie uznaje się: analityczne myślenie, stanowczość, otwartość, cierpliwość, umiejętność krytycznej oceny, umiejętność radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, konfliktami, trudnymi zachowaniami ze strony audytowanego. Sarens [2009] wskazuje, że behawioralne aspekty, np. relacje międzyludzkie i zdolności komunikacyjne, są znaczące w określeniu jakości audytu

wewnętrznego. Każde zadanie audytowe bazuje na współpracy z innymi pracownikami organizacji. Odpowiednia komunikacja może natomiast usprawnić proces przeprowadzania audytu oraz przekazywania informacji. Obok systematycznej i wytrwałej pracy od audytorów wewnętrznych wymagana jest zdolność radzenia sobie z trudnościami, połączona z umiejętnością kontrolowania emocji, zwłaszcza w obliczu trudnych rozmów z audytowanymi i często niewystarczających zasobów (czasowych, ludzkich) połączonych z presją czasu. Na audytorach wewnętrznych ciąży niepisana moralna współodpowiedzialność za sprawność działania organizacji oraz za psychologiczne i organizacyjne aspekty kształtowania właściwych relacji pomiędzy audytorami a najwyższym kierownictwem jednostki, kierownikami i pracownikami audytowanych komórek organizacyjnych. Ponadto budowanie silnych kompetencji oraz ciągły rozwój zawodowy są jednym ze znaków rozpoznawczych audytorów. Od audytorów oczekuje się określonych zachowań podczas wykonywania zadań z zakresu audytu wewnętrznego.

Praca audytora musi opierać się wyłącznie na dowodach; niedopuszczalne jest spekulowanie i przypuszczanie. Wspomniany obiektywizm i niezależność nie powodują, że praca audytora jest pozbawiona emocji – każde zadanie audytowe opiera się na interakcji z czynnikiem ludzkim, wzajemnych relacjach i komunikacji [Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej..., s. XIII].

Audyt wewnętrzny nie jest działalnością jednostronną, tzn. to nie tylko od audytorów zależy skuteczność prowadzenia audytu wewnętrznego (rozumiana jako spełnianie wszystkich funkcji i zadań audytu wewnętrznego, a nie tylko czysto mechaniczne wypełnianie tej funkcji). Dużą rolę odgrywają także audytowani, druga grupa obok audytorów, związana z audytem wewnętrznym. Nie można jednak poczynić zastrzeżenia o mniejszym uleganiu wpływom behawioralnym w przypadku audytowanych czy zarządzających różnych szczeblami w organizacji, ponieważ umysł człowieka, natura ludzka oraz ograniczone zdolności poznawcze powodują, że ludzie ulegają czynnikom behawioralnym, także w obszarze audytu wewnętrznego.

4. Czynniki behawioralne w audycie wewnętrznym

Czynniki behawioralne mogą wpływać na zachowania osób powiązanych z audytem wewnętrznym, gromadzenie danych, ich przetwarzanie i późniejszą prezentację, ale także pojmowanie zjawisk, stosunek do nich czy reprezentowany sposób zachowania. To może oddziaływać nie tylko na szybkość i efektywność przetwarzania informacji i rozwiązywania problemów, ale też na profesjonalny osąd audytora (np. na wydawanie opinii lub ocenę posiadanych informacji) czy prezentację wniosków końcowych w raportach. Czynniki behawioralne, odnoszącymi się nie tylko do audytora¹, ale też do audytowanych, mogącymi wpływać na audyt wewnętrzny, mogą więc być m.in.

¹ Niemniej ze względu na specyfikę i kluczową rolę, jaką ma ten pierwszy w audycie wewnętrznym, to do niego głównie będą odnosić się te cechy.

- cechy osobowości,
- emocje,
- motywacje,
- postawy,
- system wartości,
- szybkość transformacji informacji na potrzeby określonej sytuacji,
- wcześniejsze doświadczenia związane z audytem wewnętrznym,
- zdolności poznawcze (głównie zdolność do uczenia się).

Warto zwrócić uwagę, że Morrell [s. 186-187] pisze także o instynkcie audytora, jako jednym z 11 czynników audytu behawioralnego. Oprócz wskazanego już instynktu audytora należą do nich: informacje/decyzje, ocenianie ludzi, zarządzanie, motywacje, motywacja do audytowania, relacje z rachunkowością w zestawieniu z informacją, raportowanie, społeczny wymiar organizacji oraz rozumienie ludzi.

Wspomniane czynniki odnoszą się do audytu wewnętrznego jako nurtu badawczego skupionego głównie na badaniach zachowania w audycie wewnętrznym. Nacisk położony jest tu na łączenie zagadnień psychologicznych i analizowanie zachowania jednostki ludzkiej, jej przyczyn i wewnętrznych stanów umysłowych. Istotą audytu behawioralnego jest więc analiza zachowań czynnika ludzkiego, czyli audytorów i audytowanych, ale także osób, które doświadczają wpływu działania audytu wewnętrznego (bezpośredniego bądź pośredniego).

Z jednej strony człowiek jest zdolny do podejmowania racjonalnych i logicznych decyzji oraz działań, a z drugiej ulega wpływom emocji i innych bodźców, często w sposób nieuświadomiony. Uproszczone schematy myślowe mogą prowadzić do błędów wpływających na osądy i decyzje [Jaworska 2015, s. 131] będące skutkiem różnych czynników, także tych o podłożu psychologicznym. Dzieje się tak, ponieważ według Zajonca [1980] proces myślowy człowieka nie jest wolny od emocji oddziałujących na zachowania, które podobnie jak decyzje nie zawsze są racjonalne (*homo oeconomicus* jest konceptem czysto teoretycznym)².

Konsekwencje ulegania subiektywnym odczuciom i dążeniom mogą wpłynąć na współpracę, oceny, podejmowane decyzje oraz informacje generowane przez audyt wewnętrzny. Świadomość występowania czynników behawioralnych w audycie wewnętrznym powinna mobilizować do przeciwdziałania i kontroli nad ich wpływem. Osoby bezpośrednio i pośrednio związane z audytem wewnętrznym mogą stać się ofiarami pułapek behawioralnych. Skomplikowana i wielowymiarowa rzeczywistość sprawia, że umysł ludzki często wybiera drogę na skróty. Należy zatem mieć świadomość, że czynniki takie mogą wystąpić oraz że należy ograniczać³ ich wpływ na wyniki audytu wewnętrznego.

² Więcej na temat *homo oeconomicus* m.in. w [Mazurowska 2014].

³ Naturalne jest, że nie jest możliwe ich całkowite wyeliminowanie.

Badania z zakresu audytu behawioralnego polegają na studiowaniu zachowań audytorów i audytowanych oraz interesariuszy audytu wewnętrznego, np. na dociekanii czy u podłoża danej decyzji leżą tylko informacje czy także „coś” więcej, co ma fundamenty behawioralne?

5. Zakończenie

Audyt behawioralny pyta, jak ludzie reagują na bodźce związane z przeprowadzonym audytem wewnętrznym, pyta też o konsekwencje tych reakcji. Rozszerza on jednocześnie i uzupełnia dotychczasowe podejście do audytu wewnętrznego. Można spodziewać się, że w wyniku wydzielenia audytu behawioralnego jako nurtu badawczego nastąpi poprawa reguł funkcjonowania audytu wewnętrznego, skonstruowane zostaną lepsze zasady i normy nim rządzące, aby organizacje funkcjonowały sprawniej nie tylko w sensie ekonomicznym, ale przede wszystkim ludzkim. Dlatego nie można go traktować odrębnie od dotychczasowego dorobku, a wręcz przeciwnie.

Artykuł wskazywał na problemy behawioralne w audycie wewnętrznym i dotyczył problematyki audytu behawioralnego. Na podstawie studiów literaturowych, uzupełnionych wnioskowaniem logicznym, wyjaśniono specyfikę i przedmiot audytu behawioralnego. Celem opracowania było także wzbudzenie zainteresowania tematem poprzez zwrócenie uwagi na problemy behawioralne w audycie wewnętrznym.

Przedstawione refleksje prowadzą do wniosku, że behawioralne podejście do audytu wewnętrznego może stać się ciekawym obszarem interdyscyplinarnych badań ze względu na odmienne podejście do przewidywania i wyjaśniania ludzkich zachowań w ramach audytu wewnętrznego. Behawioralne aspekty w audycie wewnętrznym mają istotny wkład w komunikację międzyludzką i inne behawioralne aspekty w profesji audytora wewnętrznego. Ich uwzględnianie może wpływać na to, w jaki sposób audytorzy wewnętrznymi będą wykonywać swoje zadania, tzn. czy w swej pracy uwzględniać będą całe bogactwo zachowań ludzkich, czy ograniczą się do techniczno-metodycznego podejścia do audytu wewnętrznego.

Na konieczność wyróżniania audytu behawioralnego jako nurtu badawczego wskazuje także fakt, że badania nad audytem behawioralnym podejmowane są na świecie już od pewnego czasu.

Literatura

- Artienwicz N., 2013, *Rachunkowość behawioralna jako interdyscyplinarny nurt rachunkowości i społecznych nauk o zachowaniu*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, nr 71 (127), s. 7-23.
- Artienwicz N., 2015, *Neurorachunkowość jako potencjalny, ale trudny kierunek rozwoju rachunkowości*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, t. 82 (138), s. 9-17.
- Birnberg J.G., Shields J.F., 1989, *Three decades of behavioral accounting research*, Behavioral Research in Accounting, s. 23-74.

- Cieciura M., 2015, *Behawioralne aspekty rachunkowości we współczesnej gospodarce – zarys problemu*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 388, s. 32-40.
- Dittenhofer M., 1997, *Behavioural aspects of internal auditing “revisited”*, *Managerial Auditing Journal*, vol. 12 (1), s. 23-27.
- Dittenhofer M., Evans R.L., Ramamoorti S., Ziegenfuss D., 2011, *Behavioral Dimensions of Internal Auditing: An Exploratory Survey*, IIA Research Foundation.
- Gramling A., Johnstone K.M., Mayhew B.W., 2001, *Behavioral research in auditing: Past, present, and future research*, [w:] *Advances in Accounting Behavioral Research*, vol. 4, Emerald Group Publishing Limite.
- Jaworska E., 2015, *Poznawcze aspekty formułowania sądów i podejmowania decyzji w rachunkowości behawioralnej – wybrane zagadnienia*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 389, s. 130-138.
- Kahneman D., Tversky A., 1979, *Prospect theory: An analysis of decisions under risk*, *Econometrica*, vol. 47, s. 313-327.
- Knechel W., 2000, *Behavioral research in auditing and its impact on audit education*, *Accounting Education*, vol. 15 (4), s. 695-712.
- Korzeniowska D., 2017, *Pionierzy i wybrane teorie istotne dla rozwoju rachunkowości behawioralnej*, *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, t. 92 (148), s. 71-84.
- Lis T., 2016, *Aspekty behawioralne w rachunkowości przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 440, s. 382-391.
- Mazurowska M., 2014, *Paradygmat homo oeconomicus a rachunkowość behawioralna*, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, nr 4, s. 88-101.
- Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrzznego, tłumaczenie na język polski, IIA, 2016, https://www.iaa.org.pl/sites/default/files/definicja_kodeks_standardy_pl_en_2017_final.pdf (9.03.2018).
- Morrell D., 2010, *An In-Depth Study into Behavioural Auditing – Its Use in Giving Indication of Potential Fraud*, London.
- Nowak M., 2015, *Rachunkowość zarządcza, rachunkowość behawioralna – dwie strony tego samego medalu*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 374, s. 154-161.
- Sarens G., 2009, *Internal auditing research*, *International Journal of Auditing*, vol. 13 (1), s. 1-7.
- Sayari N., 2017, *Contemporary issues in behavioral auditing: A review of behavioral audit research*, *World Of Accounting Science*, vol. 19 (4), s. 810-861.
- Solek A., 2013, *Behawioralne aspekty działań antykrzysowych*, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, nr 3, s. 401-412.
- Strojek-Filus M., 2016, *Zarządzanie wynikiem finansowym i sferą regulacyjną sprawozdań finansowych z perspektywy finansów behawioralnych*, *Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Zarządzanie* (5), nr 274, s. 26-35.
- Thaler R., 1980, *Toward a positive theory of consumer choice*, *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 1, pp. 39-60.
- Zajonc R.B., 1980, *Feeling and thinking: Preferences need no inferences*, *American Psychologist*, vol. 35 (2), s. 151-175.
- Zygan M., 2013, *Ekonomia behawioralna – wprowadzenie do problematyki*, *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 32, s. 9-22.