MGR MARTA GRUPA

Uniwersytet Szczeciński
Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług
e-mail: 19892marta@wp.pl

ETYKA W BIZNESIE, A EFEKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA – ANTAGONIZM CZY SYNERGIA?

Słowa kluczowe: etyka w biznesie, efektywność ekonomiczna

Abstrakt. Problemy współczesnej organizacji pokazują coraz częściej, że w działaniach organizacji brakuje etyki, dobrych norm moralnych i odpowiedzialności etycznej. Jednocześnie rosnąca konkurencja, szybkie i trudne zmiany w otoczeniu przedsiębiorstw powodują nacisk na zysk, efektywność jako to, co najważniejsze, bez względu na sposób osiągnięcia tych celów. Efektywność nie powinna być celem samym w sobie, a jedynie wspierać właściwe zachowania etyczne. Pozwala to osiągać trwałe zyski, pozycję na rynku i satysfakcję z wykonywanej pracy, przy czym należy pamiętać, że za zachowania etyczne odpowiada zarówno kadra kierownicza, jak i sami pracownicy.

Ethics in business, and economic efficiency – antagonism, or synergy?

Keywords: business ethics, economic efficiency

Abstract. The problems of contemporary organizations show more and more often that ethics, good moral standards and ethical responsibility are missing in the organization's operations. At the same time, growing competition, fast and inconvenient changes in the business environment push the focus on profitability, efficiency as what matters most, regardless of how to achieve these goals. Efficiency should not be an end in itself, but only to promote ethical behavior. This allows you to achieve lasting profits, market position and satisfaction from your job. But you need to keep in mind that ethical behavior is management's and all other employees responsibility.

Wprowadzenie

Pojęcie efektywności ma zastosowanie w wielu dziedzinach, między innymi w ekonomii, zarządzaniu, marketingu, polityce, medycynie. Mówi się o efektywnym

działaniu, efektywnym kanale dystrybucji, efektywnych partnerach, projektach, inwestycjach czy wskaźnikach efektywności.

W ekonomii często analizuje się problem efektywności (Samuelson, Nordhaus, 1995 s. 185). Rozpatruje się go zarówno w skali mikro, gdy analizuje się zachowania konsumentów lub przedsiębiorców, jak i w skali makro, gdy bierze się pod uwagę rolę państwa w gospodarce, zachowania organizacyjne lub alokację zasobów. Problem efektywności wykorzystywany jest również w takich zagadnieniach, jak płaca motywacyjna, optimum Pareto, optimum Kaldora-Hicksa, rynek, koszty, przychody i zyski oraz rozlokowanie zasobów.

Etyka zaś jest jednym z pierwszych działów filozofii, zaliczana już przez Arystotelesa do ważniejszych działów nauk empirycznych. Może być rozumiana jako moralność, lub nauka o moralności (Pietrzkiewicz, 1995, s. 15).

Szukanie związku między efektywnością a zachowaniem etycznym w ekonomii dotyczy sposobu osiągania efektywności, której nie zawsze towarzyszy zachowanie etyczne. Jest to szczególnie widocznie przy marnotrawstwie zasobów, szukaniu efektywności za wszelką cenę. Często jest to powodem konfliktów, wypalenia zawodowego, mobbingu, przestępstw oraz korupcji, które są częstymi chorobami współczesnych organizacji, a także trudnymi problemami ekonomicznymi, społecznymi czy psychologicznymi (Bechowska-Gebhardt, Stalewski, 2007, s. 16).

Celem artykułu jest analiza relacji między efektywnością a działaniem etycznym. Problem jest jak najbardziej istotny, czego dowodem mogą być liczne konferencje oraz szkolenia dotyczące zachowań etycznych przedsiębiorstw, lub etyki w biznesie. W czasach ogromnej konkurencji firm, oraz walki o miejsca pracy zachowania „właściwe moralnie” są jak najbardziej wskazane. Narzędzia etyczne zyskują dzięki temu coraz większą popularność zarówno w dużych korporacjach, jak i mniejszych przedsiębiorstwach.

1. Różne rozumienia efektywności

Efektywność to pojęcie rozumiane na wiele sposobów. Zazwyczaj odnosi się ono do jak najlepszej alokacji zasobów, oraz braku marnotrawstwa, maksymalizacji produkcji dóbr i usług, właściwych środków do osiągnięcia zamierzonego celu, czy jak największej użyteczności.

Efektywność w naukach ekonomicznych rozpatrywać można w dwóch aspektach – ekonomicznym oraz organizacyjnym. Pierwsza z kategorii związana jest z badaniami nad efektywnością pod kątem teorii *stricte* ekonomicznych, druga zaś rozwijana jest na gruncie nauki o zarządzaniu (Piekarz, Stabryła, 1989, s. 175).

Badania dotyczące efektywności w teoriach ekonomicznych związane są głównie z optymalizacją alokacji dostępnych zasobów. Zagadnienie to jest głównym przedmiotem klasycznej szkoły ekonomii. Jednym z pierwszych, który zajął się tym problemem w swoich badaniach był Adam Smith. Zgodnie z jego teorią, efektywny rozdział zasobów następuje tylko w warunkach pełnej swobody gospodarowania i jest bezpośrednio powiązany z oddziaływaniem naturalnego mechanizmu samoregulacji, zwanego później „niewidzialną ręką rynku” (Colander, Landreth, 2005, s. 87–89).

Dalsze badania nad efektywnością podziału zasobów prowadził ponad 100 lat po badaniach Smitha – Vilfredo Pareto, który sformułował teorię na temat równowagi gospodarowania, do dzisiaj stanowiącą główną wykładnię pojęcia efektywności w ekonomii. Według Pareta efektywność, również alokacyjna, występuje, gdy nie jest możliwe zorganizowanie produkcji w taki sposób, aby każdy z członków społeczności znalazł się w lepszej sytuacji, nie pogarszając sytuacji innych osób (Varian, 2005, s. 45). Równowaga według Pareto osiągnięta jest wówczas, gdy krańcowy koszt produkcji danego dobra równy jest krańcowej korzyści związanej z jego konsumpcją. Sytuacja taka może występować tylko w warunkach czystej konkurencji (Begg, Fischer, Dornbusch, 2003, s. 437).

Optimum w sensie Pareto możliwe jest do osiągnięcia przy różnym poziomie podziału dóbr między konsumentami. Wymaga to jednak zmiany początkowego podziału dochodów, dlatego w tym celu stosowane są różnorodne mechanizmy interwencyjne, m.in. podatki, subsydia, zasiłki. Osiągnięta w ten sposób równowaga spełnia warunki efektywności, jednak budzi zastrzeżenia w kwestii chociażby sprawiedliwości.

Teorie efektywności Pareto związane były przede wszystkim z poszukiwaniem optymalnego rozdziału na poziomie rynków. Na początku lat 50. XX wieku amerykańscy ekonomiści, później laureaci nagrody Nobla – T.Ch. Koopmans i G. Debreu przenieśli rozważania nad efektywnością, w ujęciu Pareto, na poziom jednostek produkcyjnych.

Koopmans zaproponował stwierdzenie, zgodnie z którym pojedynczy system wytwórczy jest efektywny tylko wtedy, gdy zwiększenie jakiegokolwiek wyniku, lub zmniejszenie nakładu jest możliwe tylko przez zmniejszenie innego wyniku, lub zwiększenie innego nakładu (Daraio, Simar, 2007, s. 7). Efektywność w tym aspekcie związana jest z wykorzystaniem technicznych możliwości wytwórczych, dlatego ta koncepcja efektywności obecnie najczęściej nazywana jest mianem technicznej, lub technologicznej. Zapoczątkowana przez Koopmansa i Debreu koncepcja efektywności technicznej jest podstawą badań w zakresie efektywności gospodarowania zasobami w ramach ekonomii. Najczęściej polega ona na całkowitej ocenie

jednostki przez porównywanie jej z innymi lub przez odniesienie się do krzywej produktywności. W tym celu wykorzystywane są matematyczne i ekonometryczne metody (Guzik, 2005, s. 17).

Innym rozumieniem efektywności zajmowali się Nicholas Kaldor i John Hicks, którzy głosili, że efektywność występuje, gdy korzyści osób zyskujących w wyniku wprowadzenia zmiany przewyższają straty osób poszkodowanych. Alokacja jest zatem efektywna, jeśli jednostki odnoszące korzyść mają możliwość zrekompensovania strat poszkodowanym lub ci, którzy ponieśli stratę nie są w stanie przekupić zyskujących, aby powrócili do sytuacji sprzed zmiany (Colander, Landreth, 2005, s. 91–92).

2. Dlaczego etyka w biznesie?

Jednym z ważnych wskaźników „ludzkiego oblicza” firmy jest uwzględnianie w jej działalności aspektu etycznego. Wydaje się, że to banalne, jednak zarówno teoretycy, jak i praktycy rynku nadal toczą spór na ten temat, gdyż nie wszyscy i nie do końca są przekonani, iż obecność etyki w świecie biznesu ma rację bytu.

Etyka biznesu jest nazwą ogólną dziedziny, zajmującej się etycznym wymiarem działalności gospodarczej. Najogólniej jest to zbiór norm i wartości cechujących środowisko zawodowo zaangażowane w uprawianie działalności gospodarczej (Guth, 1998, 36–37). Niektórzy twierdzą, że jest to zestawienie z natury sprzecznych ze sobą pojęć – biznesu, czyli walki o przetrwanie przez eliminację konkurencji oraz etyczności, czyli uczciwości i łagodności działania.

Najbardziej obrazowym opisem etyki biznesu, stosowanym przez jej krytyków, jest określenie jej jako „nawracanie kanibali” czy „rekinów biznesu” na „wegetarianizm gospodarczy”. Są także i tacy, którzy uważają, że etyka biznesu jest niepotrzebna, gdyż wystarczająca byłaby zwykła ludzka przyzwoitość (Brandt, 1996, s. 13).

Początkowo biznes reagował negatywnie na szerzoną ideę społecznej odpowiedzialności biznesu. Wynikało to głównie z tego, że biznes powinien zajmować się przede wszystkim maksymalizacją zysków. Uważano, że zbytnie propagowanie społecznej odpowiedzialności będzie wstępem do nałożenia kolejnych podatków i że to rolą państwa, a nie przedsiębiorstw komercyjnych, jest radzenie sobie z problemami społecznymi.

Za najbardziej krytyczne, a jednak reprezentatywne stanowisko w sporze o potrzebę istnienia etyki biznesu, uznać można poglądy wyrażane z pozycji skrajno-liberalistycznego traktowania wolnego rynku. Noblista Milton Friedman w tym

właśnie duchu wypowiada tezę: „the business of business is business”, podkreślając tym samym, że biznes ze swej natury jest nieetyczny, gdyż chodzi w nim wyłącznie o biznes, czyli o ekonomiczny zysk, a nie o względy etyczne czy społeczne (Gruszecki, 2001, s. 41).

3. Działania etyczne w organizacji

Jak wcześniej wspomniano, etyka – w aspekcie czysto teoretycznym – to dziedzina filozofii, która odnosi się do obyczajów. Jej celem jest budowa systemów normatywnych.

W praktyce etyka odnosi się do konkretnych zachowań, norm, dziedzin życia człowieka. Etyka stosowana jest niezwykle ważną częścią filozofii, gdyż jest poszukiwaniem rozwiązań problemów etycznych w różnych dziedzinach naukowych i sferach ludzkiej działalności.

Wyróżnia się cztery podstawowe rodzaje etyki:

- indywidualną, jako zbiór indywidualnych norm, wartości i postaw, które określają zachowanie jednostki wewnątrz i na zewnątrz organizacji,
- organizacyjną, związaną z jej etyczną działalnością,
- systemu, dotyczącą uwarunkowań kulturowych, narodowych, lokalnych, politycznych czy religijnych,
- globalną, jako refleksję dotyczącą życia ludzi, ich przyszłości, rozwoju i konsekwencji działania.

Każdy rodzaj etyki jest z sobą powiązany.

Najczęściej jako pierwotną traktuje się etykę indywidualną, a każdy następny rodzaj – jako jej przedłużenie czy też rozbudowaną formę. Kolejne rodzaje etyki traktuje się dlatego jako następujące po sobie poziomy. Istnieją również inne interpretacje owych powiązań, które zwracają uwagę na wzajemne przenikanie się różnego rodzaju etyki, co wyklucza wybranie jednej z nich jako pierwotnej.

Zachowania pracowników i organizacji opisano w sposób formalny w etyce organizacyjnej, lecz należy pamiętać, że jest ona uzależniona od etyki indywidualnej. Nie da się wprowadzić żadnych zmian w etyce organizacji, bez zmiany postaw i wartości ludzi. Zadaniem etyki organizacyjnej jest analiza systemu etycznego, norm w konkretnej organizacji, tworzenie wymagań, rozwiązań, zaleceń, które pomogłyby w ukształtowaniu słusznych postaw, wartości i działań etycznych w organizacji.

Etyka organizacyjna dzieli się na trzy najważniejsze działy – etykę biznesu, zawodową i administracji publicznej. Etyka organizacyjna pomaga stworzyć sytuację odpowiednią etycznie, co pozwoli skutecznie i efektywnie działać przedsiębiorstwu.

W tym celu stosuje się wiele narzędzi, które służą wprowadzeniu, utrzymaniu etyki w organizacji. Do najważniejszych należą:

1. Kodeks etyczny to dokument określający zakres działań etycznych i nieetycznych w danej organizacji. Reguluje zachowania pracowników i kierownictwa zgodnie z wymogami etycznymi i normami moralności. Dostarcza także informacji na temat oczekiwanych zachowań w organizacji i postaw w miejscu zatrudnienia.
2. Przewodnik etyczny to rodzaj programu, ćwiczenia wrażliwości etycznej pracowników. Polega na opisanu różnego rodzaju przypadków, które zawierają dylematy etyczne. Rozwiązywanie ich pomaga przygotować się, nauczyć i szybciej reagować w podobnych sytuacjach występujących w przedsiębiorstwie.
3. Komisja etyczna to grupa osób, która rozstrzyga, w sposób obiektywny, spory etyczne lub moralne, ale też informuje pracowników o tym, co jest etyczne lub nie i dlaczego.
4. Etyczne okrągłe stoły są pierwszym krokiem do stworzenia dyskusji na temat zachowań etycznych. Dotyczy to zazwyczaj organizacji, które nie uwzględniły takich działań w dotychczasowej polityce działalności.
5. Seminaria etyczne związane są z dyskusją, szkoleniami, które pozwalają na głębszą analizę problemów, zmianę postaw pracowników, wymianę poglądów.
6. Dyskusje etyczne dotyczą bieżących spraw organizacji, problemów trudnych, które wpływają na efektywne działanie całej organizacji.
7. Forum dyskusyjne, które pozwala na wymianę myśli, doświadczenia i poglądów z innymi pracownikami.
8. „Etyczna” linia telefoniczna, która zapewnia anonimowość i zwiększa dostęp do informacji na temat niewłaściwych zachowań pracowników.
9. Bilans etyczny jest to porównywanie wyników społecznie pozytywnych z negatywnymi. Na tej podstawie konstruuje się wnioski i możliwości zmian zachowań organizacyjnych.
10. Audyt etyczny to forma kontroli moralności organizacji w celu poprawy jej skuteczności działania i efektywnego wykorzystania zasobów.

Każde z powyższych narzędzi etycznych ma sens tylko wtedy, gdy właściciele, kadra zarządzająca oraz pracownicy rozumieją sens działań etycznych w danej organizacji. Nie ma bowiem innego sposobu do osiągnięcia celu (Fobel, Fobelova, 2007, s. 42–60).

4. *Corporate social responsibility*, czyli społeczna odpowiedzialność biznesu

Społeczna odpowiedzialność, zgodnie z definicją Komisji Europejskiej, jest „odpowiedzialnością przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”. Wpływ ten ma wielowymiarowy charakter i przejawia się nie tylko w dbałości firm o środowisko naturalne, pracowników i warunki pracy. Rola jaką przypisujemy CSR we współczesnej gospodarce – to prowadzenie działalności opartej na podobnych wartościach, dostrzeganiu ludzi w procesach produkcji, dystrybucji i konsumpcji oraz wdrażaniu zasad społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

Obszary z zakresu społecznej odpowiedzialności realizowane przez przedsiębiorstwa można podzielić na cztery kategorie: ład organizacyjny, pracownicy, środowisko i produkt. Działaniami prowadzonymi w ramach tych kategorii mogą być na przykład:

1. Ład organizacyjny – kształtowanie etycznej kultury organizacyjnej, kodeksy etycznego postępowania, zarządzanie ryzykiem, komunikowanie działań CSR poprzez ujawnianie danych pozafinansowych (raportowanie społeczne), przeciwdziałanie korupcji.
2. Pracownicy – dialog z pracownikami, troska o bezpieczeństwo w miejscu pracy, zapewnienie optymalnych warunków pracy, poszanowanie praw człowieka, dostrzeganie znaczenia różnorodności w miejscu pracy, troska o zdrowie pracowników, godzenie życia zawodowego z rodzinnym.
3. Środowisko – ograniczanie emisji gazów, odpowiedzialne zarządzanie odpadami, odpowiedzialne zarządzanie ściekami, ograniczanie zużycia energii oraz zużycia wody.
4. Produkt – odpowiedzialne podejście do łańcucha dostaw, w tym do wydobycia i transportu surowców, tworzenia półproduktów i ich transportu, odpowiedzialne inwestowanie.

W koncepcji społecznej odpowiedzialności spotkamy się z pojęciem interesariuszy. Są to osoby, całe społeczności, instytucje, organizacje, urzędy, które mogą wpływać na przedsiębiorstwo, pozostając pod wpływem jego działalności. Interesariuszami mogą być pracownicy, właściciele, akcjonariusze, związki zawodowe, inwestorzy. Patrząc z zewnętrznej perspektywy firmy, interesariuszami mogą być klienci, dostawcy, władze lokalne, władze centralne, społeczność lokalna,

organizacje pozarządowe, media i inne podmioty z jakimi dana firma ma relacje w prowadzeniu swojej działalności¹.

Jednym z najważniejszych przedmiotów badań CSR jest odpowiedzialne i etyczne postępowanie biznesu wobec grup społecznych, na które oddziałuje, przy okazji jak największego poszanowania środowiska naturalnego. Wzrost zainteresowania tworzeniem biznesu społecznie odpowiedzialnego wynika z wielu powodów, do których należy zaliczyć między innymi:

- konieczność stosowania tzw. koncepcji zrównoważonego rozwoju,
- potrzebę rozwoju społeczeństwa obywatelskiego wymuszoną przez coraz większą świadomość i poziom wykształcenia społeczeństwa,
- zwiększenia czytelności działalności gospodarczej i jej następstw,
- globalizację (Wolska, 2014, s. 533–539).

Wdrażanie CSR przez przedsiębiorstwa wymaga ponoszenia określonych nakładów finansowych, zaangażowania zasobów ludzkich i innych. Koszty CSR można podzielić na dwie grupy – jednorazowe (np. darowizny przekazywane przez przedsiębiorstwa ofiarom powodzi, czy inwestycje w infrastrukturę produkcyjną, co może być związane z uruchomieniem np. nowej linii eko-produktów) oraz ponoszone przez przedsiębiorstwo w sposób ciągły (np. koszty regularnych grantów i dotacji przyznawanych przez przedsiębiorstwo w ramach programów społecznych).

Firmy, które są społecznie odpowiedzialne uzyskują wiele korzyści dla siebie samych, ale również dla społeczności i środowiska, jakim się otaczają. Skala tych korzyści zależy od stopnia zaangażowania się organizacji w realizację założeń społecznej odpowiedzialności biznesu – od poziomu odpowiedzialności, na jakim się ona znajduje i od rodzaju oraz zakresu podejmowanych zobowiązań. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa podstawowe korzyści to chociażby większa integracja i zespolenie załogi wokół celów biznesowych firmy, sprzyjający klimat pracy, szybsza realizacja założonych celów firmy, zaangażowanie pracowników w proces zarządzania, pobudzanie odpowiedzialności pracowników, kreowanie innowacyjności pracowników, większa wydajność pracy, większa sprzedaż i poziom zysku, większa elastyczność firmy w reakcji na zmiany rynkowe, większa dyspozycyjność pracowników, większy prestiż rynkowy i społeczny. Z punktu widzenia pracowników podstawowe korzyści to m.in. możliwość wyższych wynagrodzeń, większe bezpieczeństwo pracy, mniej wypadków w pracy, większe możliwości rozwoju i perspektyw zawodowych, poczucie bezpieczeństwa zachowania miejsca pracy, większa satysfakcja z pracy, mniejsza rotacja zatrudnienia, wyższy poziom świadczeń socjalnych, terminowość wypłaty wynagrodzeń. Z punktu widzenia społeczeństwa największymi

¹ Strona internetowa Ministerstwa Energii: <http://www.mg.gov.pl/node/10892> (10.10.2017).

korzyściami są: większa konsumpcja z tytułu wyższych wynagrodzeń, większy poziom inwestycji z tytułu większej innowacyjności, większy poziom wzrostu społecznej wydajności pracy w gospodarce, większe wpływy podatkowe i oszczędności budżetowe, większe środki na działalność charytatywną, zrealizowanie wielu celów charytatywnych i społecznych, niemożliwych do osiągnięcia bez pomocy przedsiębiorstw, lepszy klimat społeczny, w tym ograniczenie liczby strajków, podniesienie produktywności; wzrost PKB wyższy od przeciętnego. Z punktu widzenia środowiska naturalnego można natomiast wskazać na zastosowanie proekologicznych, nowoczesnych technologii bądź praktyk zarządzania pozwalających na zmniejszenie zużycia zasobów, redukcję kosztów transakcyjnych, racjonalne gospodarowanie zasobami naturalnymi i odpadami, zaangażowanie partnerów biznesowych w ramach łańcucha odpowiedzialności środowiskowej oraz inicjowanie wspólnych działań proekologicznych, popularyzowanie idei proekologicznych (KPMG, 2014, s. 25).

Podsumowanie

Szukanie powiązania między dwoma pojęciami, takimi jak efektywność i etyka jest bardzo trudne. Problem wynika głównie z tego, że efektywność można mierzyć, a etyki czy też zachowań etycznych nie da się określić za pomocą miary i to porównywalnej do wskaźników efektywności.

Efektywność wiąże się z pracą człowieka, dlatego osiągnięcie wysokiej efektywności w sposób nieetyczny, bez właściwych wartości, które prezentują pracownicy, prowadzi do upadku przedsiębiorstwa. Niewłaściwe traktowanie człowieka w pracy, nieszanowanie jego potrzeb, zobowiązań wobec grupy pierwotnej prowadzi zawsze do spadku motywacji w pracy i w końcu rezygnacji z niej. Nie da się więc osiągnąć trwałych zysków, rozwoju i sukcesów w przedsiębiorstwie bez człowieka, jego odpowiednich moralnie postaw i norm. Tak więc zachowanie etyczne jest powiązane z efektywnością w pracy w ten sposób, że zapewnia jej trwałość, a tym samym osiągnięcie celów strategicznych.

Niewątpliwie efektywność jest ważna w działalności przedsiębiorstwa. Związana jest bowiem z problemem pełnego wykorzystania zasobów, minimalizacją strat i maksymalizacją zysków. Problem w tym, że jeśli jest ona celem samym w sobie, to jest to działanie mało skuteczne, krótkotrwałe, które powoduje wiele problemów i konfliktów, dlatego wsparciem dla efektywności jest działanie etyczne.

Literatura

- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski, T. (2007). *Mobbing – patologia zarządzania personelem*. Warszawa: Difin.
- Begg, D.K.H., Fischer, S., Dornbusch, R. (2003). *Ekonomia: mikroekonomia*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Brandt, R.P. (1996). *Etyka. Zagadnienia etyki normatywnej i metaetyki*. Warszawa: PWN.
- Colander, D.C., Landreth, H. (2005). *Historia myśli ekonomicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Daraio, C., Simar, L. (2007). *Advanced robust and nonparametric methods in efficiency analysis. Methodology and applications*. US: Springer.
- Fobel, P., Fobelova, D. (2007). *Etyka i kultura w organizacji*. Tychy: Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych.
- Gruszecki, T. (2001). *Nagrody Nobla w ekonomii*. Lublin: Oficyna Wydawnicza Verba.
- Guth, W. (1998). Etyka w biznesie – podejście europejskie. W: P.M. Minus (red.), *Etyka w biznesie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Guzik, B. (2005). *Ekonometria*. Poznań: Wydawnictwo WAE.
- KPMG (2014). *Raport: Społeczna odpowiedzialność biznesu: fakty, a opinie*. Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
- Piekarz, H., Stabryła, A. (1989). Analiza efektywności organizacyjnej jako narzędzie wspomagające procesu zarządzania. *Zeszyty Naukowe Wydziału Ekonomiki Produkcji Uniwersytetu Gdańskiego*, 12.
- Pietrzkiewicz, T. (1995). *Etyka zarządzania działalnością gospodarczą*. Warszawa: Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”.
- Samuelson, P., Nordhaus, W. (1995). *Ekonomia Tom I*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Varian, H.R.V. (2005). *Mikroekonomia. Kurs średni – ujęcie nowoczesne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wolska, G. (2014). CSR jako współczesna koncepcja prowadzenia działalności gospodarczej. Zaangażowanie w ideę CSR przedsiębiorstw w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 347.
- www.mg.gov.pl/node/10892 (10.10.2017).

Cytowanie

- Grupa, M. (2017). Etyka w biznesie, a efektywność ekonomiczna – antagonizm czy synergia? *Europa Regionum*, 3 (XXXII), 91–100. DOI: 10.18276/er.2017.32-07.