

Dr hab. Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, prof. UJ
Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Uniwersytet Jagielloński
Ul. Łojasiewicza 4
30-348 Kraków
e-mail: anna.zachorowska@uj.edu.pl
tel. 12 664 57 95



Kraków, 2022-01-07

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Justyny Simińskiej pt. Ocena poziomu innowacyjności spółek giełdowych zarządzanych przez kobiety w Polsce

Recenzję wykonano na zlecenie Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 22 listopada 2021 roku. Ogólne wytyczne co do warunków, jakie spełniać powinna rozprawa doktorska opisuje *Ustawa z dnia 21 kwietnia 2017 roku o zmianie ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. nr 859/2017).

Ocena pracy

1. Uwagi wstępne

Recenzowana praca liczy 245 stron i składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i zakończenia. Praca zawiera również bibliografię, spis tabel, rysunków oraz wykresów. Do napisania pracy wykorzystano 178 książek i artykułów naukowych, a Autorka dodatkowo powołuje się na 14 źródeł internetowych.

2. Ocena zasadności podjęcia tematu

Recenzowana praca omawia problem obecności kobiet w zarządach spółek oraz związek pomiędzy ich obecnością a rentownością i innowacyjnością tych podmiotów. Z takiego ujęcia

wyłaniają się dwa niezwykle istotne problemy – niedostateczna reprezentacja kobiet w zarządach spółek oraz znaczenie innowacji we współczesnej gospodarce. Obie podniesione przez autorkę kwestie są dość dobrze opisane w literaturze. Tematyka kobiet na rynku pracy podejmowana jest zarówno przez autorów zagranicznych (przykładowo Blau *et al.* 1998), jak i polskich (np. Zachorowska-Mazurkiewicz 2016). W opracowaniach tych główne wątki dotyczą zatrudnienia kobiet (np. Dijkstra, Plantega 2003), wynagrodzenia za ich pracę (między innymi Mincer, Polachek 1974) oraz problemów związanych z awansami (przykładowo Brockmann *et al.* 2018). Druga kwestia rozważana przez Autorkę to innowacje, które wiążą się ze wzrostem i rozwojem gospodarczym. Jak zauważają Alsos *et al.* (2013), innowacje są coraz częściej postrzegane jako środki przyspieszenia wzrostu gospodarczego i w ten sposób zwiększenia dobrobytu narodów. Z kolei, Hunt *et al.* (2013) stwierdzają, że innowacje są nośnikiem wzrostu gospodarczego i kluczem do przyszłej pomyślności. Wzrost będzie najwyższy, jeśli wykorzystane zostaną zdolności do innowacji całego społeczeństwa. Z tego powodu, co podkreśla w swojej rozprawie Autorka, istnieje powiązanie pomiędzy niedostateczną reprezentacją kobiet w zarządach a innowacyjnością. Jednak badania wiążące te dwa tematy - innowacji i płci - nie są zbyt liczne, co może wiązać się z tym, że uwzględnianie płci w badaniach nie jest zabiegiem prostym. Na ten brak wskazują Carrasco (2014), Alsos *et al.* (2013), czy Okoń-Horodyńska *et al.* (2017). W związku z tym należy podkreślić, że Autorka podjęła tematykę złożoną i istotną. Dodatkowo powiązanie reprezentacji kobiet w zarządzie z rentownością i innowacyjnością spółek oceniam jako oryginalny wkład w rozwój dyscypliny.

3. Dobór i weryfikacja hipotez badawczych

Celem rozprawy jest zdiagnozowanie potencjalnych zależności między liczbą kobiet w zarządach spółek a poziomem innowacyjności tych spółek. Autorka dokonuje oceny innowacyjności spółek giełdowych w Polsce na podstawie wskaźników rentowności ROA i ROE. Badania Autorka przeprowadziła w grupie 27 spółek giełdowych należących do indeksu WIG 20 w latach 2012-2020. Za hipotezę główną Autorka przyjęła stwierdzenie, iż liczba kobiet w zarządach spółek jest kluczową determinantą ich innowacyjności (spółek), ponieważ zaangażowanie kobiet w proces decyzyjny dotyczący innowacji sprzyja wyższemu poziomowi innowacyjnemu spółek giełdowych. Jednocześnie hipotezie tej towarzyszy założenie, że im więcej kobiet w zarządzie spółki, tym lepsze wyniki rentowności, które przekładają się na lepszy poziom innowacyjności spółki. Celowi i hipotezie głównej rozprawy podporządkowano siedem hipotez cząstkowych:

- Liczba kobiet w zarządach spółek giełdowych wzrasta.
- Spółki giełdowe stosują się do regulacji prawnych na rzecz równości płci.
- Częściej liczba kobiet jest większa w radach nadzorczych niż w zarządach. (hipoteza ta pojawia się w rozdziale trzecim, ale nie jest wspomniana we wstępie pracy)
- Istnieje silna zależność pomiędzy liczbą kobiet w zarządzie, a wielkością wskaźników rentowności ROA i ROE.
- Istnieje silna dodatnia zależność pomiędzy obecnością kobiet w zarządzie spółki, a jej poziomem innowacyjności.

- Spółki giełdowe osiągają lepsze wyniki wskaźników ROA i ROE, przy zaangażowaniu kobiet w skład zarządu w kwocie 40 i więcej procent.
- Spółki giełdowe osiągają lepsze wyniki finansowe niż spółki, w których nie ma wcale kobiet.

Przedstawione hipotezy były następnie weryfikowane w oparciu o metodę krytyki i analizy piśmiennictwa, metody badania dokumentów oraz metody heurystyczne. Wykorzystanymi narzędziami badawczymi dobranymi przez Autorkę były: badania dokumentów, w tym raportów rocznych oraz przepisów prawnych. Autorka opisała również szczegółowo proces badawczy, który podzieliła na osiem kroków.

4. Struktura pracy

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny, a struktura pracy jest odpowiednio do niego dostosowana. Rozdział pierwszy ma charakter teoretyczny i omawia kategorie innowacyjności i innowacji w gospodarce. Autorka w rozdziale tym omawia znaczenie innowacyjności, uwarunkowania działalności innowacyjnej podmiotów oraz rolę innowacji w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Rozdział drugi, również teoretyczny, skupia się na zagadnieniach związanych z sytuacją i rolą kobiet we współczesnej gospodarce. W tej części pracy Autorka omawia kobiety na rynku pracy oraz w zarządzaniu. W tym drugim przypadku omawia kobiecy styl zarządzania, obecność kobiet w strukturach zarządczych oraz innowacyjną aktywność kobiet.

Rozdział trzeci prezentuje metodologię badań zastosowaną przez Autorkę. W rozdziale tym zaprezentowano cel główny pracy oraz weryfikowane hipotezy, przedstawiono grupę badawczą oraz wykorzystane w analizie mierniki. Kolejny rozdział ma charakter empiryczny i dotyczy oceny poziomu innowacyjności wybranych spółek giełdowych. W pierwszej części tego rozdziału Autorka prezentuje 27 spółek będących przedmiotem badania i wykazuje ich działalność innowacyjną, oraz krótko omawia trzy spółki wykluczone z badania. W drugiej części przechodzi do oceny poziomu innowacyjności spółek giełdowych w kontekście obecności kobiet w ich zarządach. Autorka prezentuje, między innymi, wyliczenia współczynnika korelacji Spearmana między liczbą i odsetkiem kobiet w zarządzie a wynikami finansowymi spółek w okresie 2012-2020, średnie i wariacje wskaźników dla badanych spółek oraz przeprowadza test F oraz T-Studenta. Przeprowadzone wyliczenia pozwoliły na zweryfikowanie większości postawionych w pracy hipotez częściowych.

Rozdział piąty Autorka przeznacza na przedstawienie postulowanych działań związanych ze zwiększeniem reprezentacji kobiet w zarządach spółek, co przełożyć się powinno na zwiększenie innowacyjności tych firm. W rozdziale przedstawiono działania podejmowane przez firmy na całym świecie, co stanowiło podstawę zidentyfikowania dobrych praktyk oraz sformułowania rekomendacji. Całość pracy zamyka zakończenie, w którym Autorka podsumowuje zarówno treści, które znalazły się w rozprawie, jak i odnosi się do komplikacji związanych z badaniami.

5. Metody badawcze i źródła

Autorka w prezentowanej rozprawie doktorskiej korzysta ze zróżnicowanych metod badawczych, których dobór służy osiągnięciu założonego celu. Autorka dokonuje przeglądu literatury, który stał się punktem wyjścia do przeprowadzonych badań. Obserwacji Pani mgr Simińska poddaje spółki Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie o indeksie WIG 20. Dobór ten jest celowy, gdyż do tych spółek odnosi się Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 2011 roku zakładająca osiąganie konkretnych kwot kobiet w zarządach spółek – 30% do 2015 roku oraz 40% do roku 2020. Badania przeprowadzone są w latach 2011-2020, co również wynika z wprowadzenia wyżej wspomnianej Rezolucji.

Przeprowadzony przez Autorkę proces badawczy uwzględnia analizę stron internetowych badanych spółek, przegląd ich raportów rocznych oraz analizę danych dotyczących składu zarządu (Notoria Service). Następnie ocenie poddano liczbę i odsetek kobiet w zarządach badanych firm, zestawiono skład zarządu z osiągniętymi wynikami finansowymi spółek, oceniono związek między zmiennymi, a cały proces badawczy zakończono testami statystycznymi. Jak wspomina sama Autorka w zakończeniu rozprawy, części badań jakościowych nie udało się przeprowadzić, co wiąże się, w przekonaniu badaczki, z panującą pandemią COVID-19. Chodzi tu o badania ankietowe. Ankiety co prawda zostały rozesłane do badanych spółek, jednak nie spotkały się z odzewem, co należy zrozumieć jako brak zwrotów. Przeprowadzone badania pozwoliły na zweryfikowanie większości hipotez szczegółowych.

6. Oryginalność pracy

Zaprezentowana tematyka niewątpliwie charakteryzuje się pewnym stopniem oryginalności, który dotyczy połączenia dwóch tematów – reprezentacji kobiet w zarządach oraz innowacyjności przedsiębiorstw. Jak wykazano wcześniej sama tematyka kobiet na rynku pracy jest dosyć popularna i to zarówno w literaturze światowej (np. Figart, Mutari 2001), jak i polskiej (między innymi Kalinowska-Sufinowicz, 2013). Również i znaczenie innowacyjności i innowacji zarówno w skali mikroekonomicznej (przedsiębiorstwa), jak i makroekonomicznej (gospodarka) jest dobrze opisane w literaturze (Drucker 2007, Hall 2013). Jednak spojrzenie na innowacyjność przedsiębiorstw przez pryzmat uczestnictwa kobiet w zarządzaniu jest podejściem oryginalnym.

Autorka wiążąc obecność kobiet w zarządach z innowacyjnością posługuje się własną definicją tego zjawiska jako zdolności podmiotu do efektywnej alokacji zasobów w postaci aktywów stanowiących o potencjale przedsiębiorstwa oraz jako zdolność do generowania wzrostu inwestycji w te aktywa. Natomiast poziom innowacyjności Autorka definiuje jako poziom i strukturę stopy zwrotu z aktywów i kapitału własnego, stanowiących o potencjale innowacyjnym przedsiębiorstwa. Na tej podstawie stara się wykazać związek pomiędzy udziałem kobiet w zarządach, rentownością oraz innowacyjnością.

7. Ocena pracy, uwagi krytyczne

Pomimo podjęcia ciekawego i istotnego tematu Autorka nie ustrzegła się pewnych błędów. Wszystkie uwagi krytyczne umieściłam w tym punkcie, aby w czytelny sposób wskazać, co wymaga pewnej korekty w zaprezentowanej pracy. Chciałabym podkreślić, że praca podejmuje ważny temat, a Autorka próbuje powiązać dwie istotne kwestie, które nie są łatwe do analizy – innowacyjność, która jest efektem zróżnicowania zarządu firm. W pracy niektóre elementy warte są podkreślenia. Pozytywnie oceniam również rozdział trzeci – metodologiczny. W pierwszej części tego rozdziału Autorka przedstawia bardzo ogólne informacje dotyczące metod, narzędzi i technik badawczych, czego jednocześnie nie uzasadnia zastosowaniem w pracy, w związku z tym jest to zbyt techniczne. Jednak następnie szczegółowo omawia kryteria i mierniki zarówno innowacyjności, jak i rentowności, które to zestawienia są bardzo ciekawym elementem pracy. Zarówno treść, jak i prezentacja tych elementów jest warta docenienia. W ostatniej części tego rozdziału Pani Simińska przedstawia metodykę zastosowaną w jej badaniach własnych. Nie do końca zgadzam się z zastosowanym podejściem, w którym innowacyjność badana jest przy pomocy wskaźników rentowności, jednak takie właśnie podejście jest spójne z autorską definicją Autorki. Za ciekawy uważam również rozdział czwarty – empiryczny, w którym wykazana jest innowacyjna działalność wybranych do analizy spółek, oraz przeprowadzona jest analiza wiążąca liczbę i udział kobiet w zarządach z rentownością. To pozwala Autorce zweryfikować większość postawionych w pracy hipotez. W tym miejscu pragnę zaznaczyć, że nie do końca rozumiem, jak zweryfikowana została hipoteza H3, która pojawia się w rozdziale trzecim, ale pominięta jest we wstępie. Na stronie 186 Autorka uwzględnia akapit, w którym dowodzi, że hipoteza ta jest prawdziwa, jednak w pracy trudno doszukać się badań przeprowadzonych przez Autorkę celem jej weryfikacji. Pozostałe hipotezy zostały zweryfikowane, część została potwierdzona, lecz część odrzucona. Wśród hipotez potwierdzonych w swoich badaniach Autorka wykazała, że rośnie liczebność kobiet w spółkach z indeksu WIG20, niestety H2 dotycząca stosowania się przez te spółki do regulacji prawnych na rzecz równości płci nie została zweryfikowana pozytywnie – spółki szeroko informują na swoich stronach internetowych oraz raportach niefinansowych o podejmowanych działaniach, lecz według Autorki te działania nie przekładają się na praktykę. Hipoteza czwarta dotycząca silnej zależności pomiędzy liczbą kobiet w zarządzie, a wielkością wskaźników rentowności ROA i ROE została odrzucona. Zgodnie z przyjętym przez Autorkę podejściem wiążącym rentowność z innowacyjnością odrzucona została również hipoteza piąta wskazująca na silną dodatnią zależność między obecnością kobiet w zarządzie spółki a jej poziomem innowacyjności. Autorka wskazała, że nie mogła zweryfikować hipotezy szóstej, gdyż żadna ze spółek nie spełniła wymagania 40-procentowego udziału kobiet w zarządach spółek. Ostatnia hipoteza nie została jednoznacznie zweryfikowana, gdyż analiza wykazała, że w niektórych latach liczba kobiet w zarządach mogła mieć pozytywny wpływ na wskaźniki rentowności, choć wyniki korelacji na takie związki nie wskazują.

Ciekawym wydaje się być również rozdział zamykający rozprawę, w którym Autorka zaproponowała szereg działań mających na celu promocję obecności kobiet w ciałach zarządczych. Pomimo tego, iż nie udało się wykazać w przeprowadzonych badaniach zależności pomiędzy liczbą kobiet w zarządzie a wskaźnikiem rentowności Autorka omawia szereg działań, regulacji i dobrych praktyk, które mają służyć zwiększeniu różnorodności w

zarządach. Wynika to z przekonania Autorki o słuszności takich działań, jak i z przeglądu literatury, w tym regulacji prawnych. Po analizie sytuacji w badanych spółkach i przeglądzie dobrych praktyk ze świata, Autorka prezentuje opracowane przez siebie rekomendacje, które mogą ułatwić zwiększenie różnorodności pod kątem płci w zarządach spółek.

Wydaje mi się, iż recenzowana rozprawa zyskałaby, gdyby wprowadzić zmiany, zarówno drobne, wręcz o charakterze redakcyjnym, jak i bardziej zasadnicze. Pierwsza sugestia dotyczy samej struktury pracy, a zasadniczo ostatnich dwóch rozdziałów. Część przeprowadzonej analizy spółek Autorka zdecydowała się umieścić w rozdziale piątym, podczas, gdy weryfikacja hipotez kończy rozdział czwarty. Przedstawienie działań analizowanych spółek ukierunkowanych na zwiększenie reprezentacji kobiet powinno w moim odczuciu znaleźć się w rozdziale czwartym. Rozdział piąty poza przedstawieniem dobrych praktyk mógłby zawierać dyskusję z przeglądem literatury zaprezentowanym w pierwszych dwóch rozdziałach, przed przejściem do zaprezentowania rekomendacji. Szczególnie, że to właśnie w przeglądzie literatury wskazano na związek pomiędzy różnorodnością a innowacyjnością.

W kontekście przeprowadzonych badań, jak wskazałam wcześniej, związek pomiędzy liczbą, czy udziałem kobiet w zarządach a innowacyjnością można weryfikować przy wykorzystaniu mierników innowacyjności, a niekoniecznie rentowności. Wydaje się, że przeprowadzenie takiej weryfikacji hipotezy głównej byłoby wskazane, szczególnie w kontekście uzyskanych wyników badań własnych Pani Simińskiej. Pozostaje pytanie o dostępność danych, lecz można by podjąć próbę nawet jako studia przypadków niektórych analizowanych spółek. Sugeruję, by Autorka rozważyła przeprowadzenie dalszych badań w tym kierunku. W kontekście tematyki kobiet Autorka odnosi się do przyczyn braku kobiet w zarządach, a nawet formułuje rekomendacje odnoszące się do tej problematyki. Nie mniej można zadać pytanie, na jakiej podstawie, gdyż przyczyny nieobecności kobiet w pracy nie są badane. W zakończeniu Autorka wręcz wskazuje, że największą barierą aktywności kobiet są stereotypy i tu znowu można zapytać na jakiej podstawie, skoro nie jest to obszarem badanym. Sugeruję więc, aby przyczyny nieobecności kobiet Pani Simińska rozważyła jako obszar swoich dalszych badań.

W pracy pojawiają się pewne nieścisłości, które chciałabym wskazać. We wstępie na str. 7 Autorka wylicza hipotezy, które również wymienione są na str. 117. Jednak w tym drugim miejscu pojawia się siedem hipotez, podczas gdy w pierwszym jedynie sześć. W rozdziale drugim pojawia się wiele treści oraz danych dotyczących przedsiębiorczości, zresztą w punkcie dotyczącym kobiet na rynku pracy. Autorka nie wyjaśnia, jak się to wiąże z obecnością kobiet w zarządach, czy z innowacyjnością. Na początku rozdziału poświęconego kobietom (str. 43) Autorka wskazuje w pierwszym akapicie, że feminizm pojawił się w latach 80. XX wieku, a już jeden akapit niżej, że jednak w latach 70. XX wieku. Trudno się zgodzić z obiema tymi datami, lecz niewątpliwie spójność nie została w tym przypadku zachowana. Kolejny problem pojawia się na stronie 47, gdzie wykres prezentujący liczby bezwzględne opatrzony jest tytułem współczynnik, niestety taką pomyłkę trudno nazwać redakcyjną. Generalnie w mojej opinii rozdział drugi jest raczej chaotyczny (np. trzykrotnie powraca kwestia stereotypów) i pomimo, iż przekazuje obraz nierówności płci, uporządkowanie znajdujących się w nim treści i skoncentrowanie się na aspektach istotnych dla pracy zdecydowanie poprawiło by jego jakość.

W kwestiach redakcyjnych zwraca uwagę znaczna ilość literówek i błędów językowych, niewątpliwie praca zyskałaby, gdyby została poddana korekcie językowej. W pracy w kilku miejscach pojawiają się również jednozdaniowe akapity. Jednak zdecydowanie istotniejszą kwestią wydaje się sposób cytowania, czy też powoływania się na literaturę. Po pierwsze, w pracy przeważa literatura nie najnowsza, co przekłada się na pewne nieścisłości. Przykładowo, ciekawe tabele nr 7 i 8 pochodzą z publikacji z 2014 roku, a od tego czasu w niektórych krajach regulacje dotyczące mechanizmów kwotowych uległy zmianie. Przytaczając treści autorstwa różnych naukowców/naukowczyń oraz organizacji Autorka powołuje się na kogoś innego. Np. na stronie 47 cytuje Ewę Okoń-Horodyńską, jednocześnie jako źródło podając Siwińską z 2010 roku. Publikacje prof. Okoń-Horodyńskiej są łatwo dostępne, publikuje ona przede wszystkim w Polsce, więc nie ma konieczności powoływania się pośredniego. Dodam, że w innych miejscach pracy zdarza się to w przypadku innych autorów/autorek. Jednak najdziwniejsze takie odwołanie dotyczy tabeli 6 prezentującej zestawienie z podręcznika Oslo, a w źródle tabeli czytamy Nawrocki 2012. Jest to zastanawiające, gdyż Autorka w wielu innych miejscach powołuje się bezpośrednio na ten podręcznik, więc nie zakładam, że takie zestawienie w oryginale jej umknęło. Dodatkowo odwołania do Podręcznika charakteryzują się dużą zmiennością. Na stronie mamy Podręcznik Oslo z 2018 roku oraz Oslo Manual 2018 (w tym samym akapicie), przy czym ten drugi zapis określa źródło literaturowe. W bibliografii jednak nie ma takiego źródła, gdyż tam zapisane jest ono jako OECD/Eurostat (2018). Zwracam uwagę na błędy redakcyjne, gdyż łatwo ich uniknąć korzystając z korekty językowej, a rozprawa doktorska nie powinna ich zawierać, gdyż utrudniają one odbiór treści.

Konkluzja

Dokonując ostatecznej oceny recenzowanej pracy Pani Magister Justyny Simińskiej należy wskazać, iż wykazała się ona umiejętnością prowadzenia badań naukowych, w tym formułowania celów, hipotez badawczych oraz stosowania metod badawczych wykorzystywanych w dyscyplinie. Niewątpliwą zaletą pracy jest oryginalny temat i przeprowadzone badania, które dotyczyły aktualnej i istotnej problematyki zależności pomiędzy reprezentacją kobiet w zarządach spółek a ich innowacyjnością poprzez ocenę rentowności spółek. Pomimo wymienionych w poprzednim punkcie niedociągnięć, pozytywnie oceniam recenzowaną pracę. Oceniana rozprawa doktorska w mojej opinii spełnia ustawowe wymagania zawarte w Dz.U z 2017 roku (art. 13) oraz Dz.U. z 2018 roku (art. 186). Wnoszę zatem o dopuszczenie mgr Justyny Simińskiej do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora oraz publicznej obrony dysertacji.



Bibliografia:

Alsos G.A., Ljunggren E., Hytti U. (2013). *Gender and innovation: state of the art and a research agenda*. International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 5, No. 3, s. 236–256.

Blau, F. D., M. A. Ferber, A. E. Winkler (1998), *The Economics of Women, Men, and Work*, Upper Saddle River: Prentice Hall.

Brockmann, H., A.-M. Koch, A. Diederich, Ch. Edling (2018), Why Managerial Women are Less Happy Than Managerial Men, *Journal of Happiness Studies*, 19, pp. 755-779.

Carrasco I. (2014). *Gender gap in innovation: an institutionalist explanation*. Management Decision, Vol. 52, No. 2, s. 410–424.

Dijkstra, A.G., J. Plantega (2003), *Ekonomia i płeć; Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne.

Drucker, P., (2007), *Innovation and Entrepreneurship*, Burlington, MA, USA: Elsevier.

Figart, D. M., Mutari, E., Power, M. (2001), *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labor Market Policies in the United States*, London–New York: Routledge.

Hall, P., (2013), *Innovation, Economics and Evolution. Theoretical Perspectives on Changing Technology in Economic Systems*, Hemel Hempstead: Harvester-Wheatsheaf.

Hunt J., G.J.-P., Herman H., Munroe D.J. (2013). *Why are women underrepresented amongst patentees?* Research Policy, Vol. 42, s. 831–843.

Kalinowska-Sufinowicz, B. (2013), *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.

Mincer, J., S. Polachek (1974), Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, 82 (2), s. 76-108.

Okoń-Horodyńska, E. A. Zachorowska-Mazurkiewicz (red.) (2017), Kobiety i mężczyźni w procesie innowacji – wyniki badań, *Biuletyn PTE*, nr 1 (76),

Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016), *Praca kobiet w teorii ekonomii; Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Kraków: WUJ.