

Częstochowa, dn. 10.01.2022r.

Dr hab. inż. Beata Ślusarczyk, Prof. PCz

Katedra Logistyki

Wydział Zarządzania

Politechnika Częstochowska

### RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

„Ocena poziomu innowacyjności spółek  
giełdowych zarządzanych przez kobiety w Polsce”

autorstwa mgr Justyny Simińskiej,

napisanej pod kierunkiem promotora naukowego dr hab. Krzysztofa Janasza, prof. US  
w Instytucie Zarządzania  
Uniwersytetu Szczecińskiego w Szczecinie

Niniejsza recenzja została opracowana w odpowiedzi na pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, dr hab. Wojciecha Drożdża prof. US, z dnia 22.11.2021r., w którym poinformowano mnie o powierzeniu mi funkcji recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Justyny Simińskiej. Celem recenzji jest ocena, czy rzeczona rozprawa doktorska spełnia wymogi stawiane w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach i tytule naukowym (Dz.U. z 2007r. poz. 1789) w związku z art. 179 z dnia 3 lipca 2018r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018r. poz. 1669).

Swoją ocenę podzieliłam na cząstkowe obszary, które znajdują odzwierciedlenie w strukturze recenzji.

[KL >

**Katedra Logistyki - Wydział Zarządzania  
Politechnika Częstochowska**

al. Armii Krajowej 19 B, 42-201 Częstochowa

tel. +48 34 325 02 12, e-mail: wz\_bok\_1@wz.pcz.pl

[www.wz.pcz.pl](http://www.wz.pcz.pl)

## 1. Wybór tematu i założenia badawcze

Mogłoby się wydawać, że innowacyjność jest dość dobrze zbadanym i opisanym w literaturze przedmiotu obszarem. Jednak innowacyjność jest wielowymiarowym zjawiskiem, a dodatkowo czasem trudno uchwytnym, więc każda kolejna próba eksploracji tego zagadnienia jest niezwykle cenna i może przynieść kolejne odkrywcze wnioski. I tak też się stało w przypadku przedmiotowej rozprawy doktorskiej autorstwa mgr Justyny Simińskiej, która spojrzała na innowacyjność przedsiębiorstw przez pryzmat zarządzania nimi przez kobiety. W mojej opinii, wybór problemu badawczego szalenie ciekawy i na czasie, mimo że mogłoby się wydawać, iż w obecnych czasach płeć odgrywa coraz mniejsze znaczenie w kierowaniu podmiotami gospodarczymi.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, proponowany temat pracy „Ocena poziomu innowacyjności spółek giełdowych zarządzanych przez kobiety w Polsce” uznaję za niezwykle interesujący i aktualny zarówno dla rozwoju dyscypliny naukowej, jak również z punktu widzenia jego wymiaru praktycznego.

Głównym celem rozprawy było *zdiagnozowanie potencjalnych zależności między liczbą kobiet w zarządach spółek, a ich (spółek) poziomem innowacyjności, przez dokonanie oceny poziomu innowacyjności spółek giełdowych w Polsce na podstawie wskaźników rentowności ROA i ROE.*

Cel główny wpisuje się w problematykę i tematykę ocenianej rozprawy, ma charakter rzeczowy, odpowiedni do poziomu i zakresu prowadzących rozważań.

Nie postawiono celów szczegółowych.

W efekcie założonego celu rozprawy przyjęto do weryfikacji następującą hipotezę główną:

*„liczba kobiet w zarządach spółek jest kluczową determinantą ich innowacyjności, ponieważ zaangażowanie kobiet w proces decyzyjny dotyczący innowacji sprzyja wyższemu poziomowi innowacyjnemu spółek giełdowych.”* Autorka poczyniła założenie,

że im więcej kobiet w zarządzie spółki, tym lepsze wskaźniki rentowności, które przekładają się na lepszy poziom innowacyjności spółki.

Wsparcie dla weryfikacji hipotezy głównej są sformułowane hipotezy cząstkowe:

1. Liczba kobiet w zarządach spółek giełdowych wzrasta.
2. Spółki giełdowe stosują się do regulacji prawnych na rzecz równości płci.
3. Istnieje silna zależność pomiędzy liczbą kobiet w zarządzie, a wielkością wskaźników rentowności ROA i ROE.
4. Istnieje silna zależność pomiędzy obecnością kobiet w zarządzie spółki, a jej poziomem innowacyjności.
5. Spółki giełdowe osiągają lepsze wyniki wskaźników rentowności ROA i ROE przy zaangażowaniu kobiet w skład zarządu w kwocie 40 i więcej procent.
6. Spółki giełdowe osiągają lepsze wyniki finansowe, jeśli w ich zarządach zasiadają kobiety, niż te, w których kobiet brak.

Sformułowana w dysertacji hipoteza główna koresponduje z postawionym celem głównym. Wspierające hipotezy cząstkowe dotyczą współzależności między określonymi zmiennymi i pozwalają na skonkretyzowanie rozwiązania podjętego problemu badawczego.

Realizacji celu i weryfikacji hipotez pracy podporządkowano dobór i zakres wykorzystania metod i narzędzi badawczych. Metodami badawczymi wykorzystanymi do opracowania niniejszej rozprawy były: metoda krytyki i analizy piśmiennictwa, metody badania dokumentów metody heurystyczne oraz metody analizy statystycznej. Natomiast narzędzia badawcze dobrane przez Autorkę to: badania dokumentów (raportów rocznych, przegląd przepisów oraz dyrektyw o tematyce równościowej w spółkach giełdowych, jak również analiza składu zarządów. Należy zaznaczyć, że zaproponowany warsztat narzędziowy jest rozbudowany i zróżnicowany, a staraniem Autorki, jego wykorzystanie zostało skutecznie ukierunkowane na realizację celów pracy.

Ogólnie, założenia badawcze poczynione w dysertacji, wraz z zaproponowanym sposobem ich realizacji oceniam pozytywnie. Stanowią one oryginalny zestaw zagadnień, poprawnie zgłębiany dzięki wykorzystanym metodom i technikom badawczym. Potwierdza to dobrą znajomość warsztatu naukowego Autorki.

## 2. Struktura pracy i zawartość merytoryczna

Rozprawa doktorska mgr Justyny Simińskiej obejmuje 248 strony druku komputerowego, z czego 227 stron stanowi zasadniczą część rozprawy. W tekście rozprawy doktorskiej zamieszczono 16 prawidłowo zbudowanych tabel, 21 trafnie zaprojektowanych i poprawnie wkomponowanych rysunków i wykresów, których umiejętne i prawidłowe rozmieszczenie znacznie wzbogaciły wysoką wartość poznawczą pracy, jednocześnie ułatwiając jej odbiór i przekaz.

Praca rozpoczyna się od wstępu zawierającego uzasadnienie wyboru tematu pracy. Kolejno umieszczono w niej 5 rozdziałów:

Rozdział 1. – Innowacyjność i innowacje w gospodarce – 32 strony;

Rozdział 2. – Funkcjonowanie i rola kobiet we współczesnej gospodarce – 53 strony;

Rozdział 3. – Metodyczne aspekty oceny poziomu innowacyjności przedsiębiorstw – 25 stron;

Rozdział 4. – Ocena poziomu innowacyjności spółek giełdowych w latach 2021-2019 – 70 stron;

Rozdział 5. – Postulowane działania w kierunku zwiększenia poziomu innowacyjności spółek giełdowych – 35 stron;

Rozprawę kończą: podsumowanie, bibliografia oraz odpowiednie spisy.

Treść rozprawy jest realizacją problematyki postawionej w temacie.

Podjęta przez Autorkę problematyka jest bardzo interesująca, niełatwa do zbadania, dlatego wysiłki mgr Justyny Simińskiej w zakresie wypełnienia luki badawczej zasługują na uznanie.

Rozważania w rozdziale pierwszym recenzowanej pracy Autorka dedykuje innowacyjności oraz roli innowacji w gospodarce i, w mojej opinii, poprawnie wywiązuje się z tego zadania. W podrozdziale „Istota, rola i znaczenie innowacyjności” (ss.10-14) dokonuje głównie przeglądu wybranych definicji innowacyjności, proponując ostatecznie własną (s.14), którą zamierzała się kierować w dalszych analizach niezbędnych do realizacji założeń dysertacji. Autorka zaproponowała także własną definicję „poziomu innowacyjności”. Jednak nie zostało to poprzedzone wcześniejszą kwerendą literatury w tym zakresie. Kolejno w rozdziale 1 (ss. 14-26), Doktorantka charakteryzuje pojęcie innowacji, przytaczając definicje współczesnych autorów, wskazując cechy charakterystyczne innowacji, porządkuje klasyfikację innowacji według wybranych kryteriów. Również w tej części omówiono istotę podmiotu innowacyjnego. Rozwinięciem tego ostatniego zagadnienia są dwa kolejne podrozdziały: „Uwarunkowania działalności innowacyjnej podmiotów” (ss. 26-35) oraz „Rola innowacji w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa” (ss. 35-41). Ich treść koresponduje ze wskazanymi tytułami. Jak już wspomniałam, w mojej ocenie ten rozdział przygotowany poprawnie, natomiast wartością dodaną są z pewnością zaprezentowane autorskie definicje pojęć: innowacyjność i poziom innowacyjności.

Rozdział drugi: „Funkcjonowanie i rola kobiet we współczesnej gospodarce”, w mojej ocenie, to bardzo ważna z punktu widzenia realizacji założeń dysertacji część. Autorka rozpoczęła go od prezentacji sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce (ss. 42-50). Krótki rys historyczny o ewolucji równości (a raczej nierówności) płci wprowadza czytelnika w to ważne zagadnienie. Natomiast główną część podrozdziału zajmują liczne statystyki dotyczące wykształcenia, aktywności zawodowej czy stopy bezrobocia wśród kobiet i

mężczyzn. Wyraźnymi wskaźnikami dla podjętych rozważań są również: luka płacowa między kobietami i mężczyznami oraz udział % kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla i wśród członków zarządu największych spółek publicznych w Polsce. Również w tej części, powołując się na wyniki badań przeprowadzonych w oparciu o opublikowane w bazie Scopus artykuły, których założeniem było wskazanie liczebności prac łączących słowa kluczowe „innovacje” i „kobiety”, Autorka potwierdziła zasadność założeń badawczych poczynionych przez nią w dysertacji. W dalszej części rozdziału 2 rozważania koncentrują się na *barierach i stymulatorach funkcjonowania kobiet na rynku pracy w Polsce* (ss.51-65). Mimo że ich sytuacja ulega poprawie, dzięki wielu inicjatywom (również wspieranym przez Unię Europejską), to wciąż, głęboko zakorzenione stereotypy dotyczące płci, narażają kobiety na dyskryminację na rynku pracy. Autorka wyróżniła i scharakteryzowała szereg teorii dyskryminacji, jak również bariery psychologiczne ograniczające rozwój kobiet w sferze zawodowej. Poza tymi czynnikami, Autorka opisała również zjawisko „szklanego sufitu” i jemu podobne – te także zawężają szanse kobiet na rynku pracy. Dopełnieniem podrozdziału jest charakterystyka szeregu aktów prawnych i o charakterze krajowym jak i unijnym, wspierających awans zawodowy kobiet, a jednocześnie ograniczających praktykę dyskryminacyjną wobec nich. Wśród nich wyróżniono Rezolucję Parlamentu Europejskiego z 2011r. zakładającą osiągnięcie konkretnych kwot kobiet w zarządach spółek oraz Uchwałę Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, w której ta rekomenduje spółkom publicznym zapewnienie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w przedsiębiorstwach. Przyniesione dokumenty stanowiły zresztą przyczynek do rozpoczęcia podjętych w dysertacji rozważań. *Kobięcy styl zarządzania* (ss. 65-78) – następny podrozdział tej części pracy. Poza wskazaniem różnic w stylach kierowania w zależności od płci, Autorka wskazała na pewne uniwersalne cechy, które powinny charakteryzować współczesnego menedżera. Natomiast ważnym głosem w tym

[KL &gt;

**Katedra Logistyki - Wydział Zarządzania  
Politechnika Częstochowska**al. Armii Krajowej 19 B, 42-201 Częstochowa  
tel. +48 34 325 02 12, e-mail: wz\_bok\_1@wz.pcz.pl  
[www.wz.pcz.pl](http://www.wz.pcz.pl)

podrozdziale jest przytoczona wypowiedź Generalnego Sekretarza Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, który *określił potencjał kobiet jako najstabilniej wykorzystane dobro ekonomiczne światowej gospodarki*. W kolejnym podrozdziale „*Obecność kobiet w strukturach zarządczych, a wyniki finansowe spółek giełdowych*” (ss. 78-91) Autorka przytacza dane dotyczące mechanizmów kwotowych o charakterze zarówno dobrowolnym jak i obligatoryjnym stosowane w wybranych państwach europejskich, ze wskazaniem odsetka kobiet w strukturach decyzyjnych największych krajowych spółek notowanych na giełdzie. Mam tutaj pewne uwagi do zaprezentowanych w tabeli 8 danych, ponieważ jej tytuł wskazuje na prezentację danych z krajów UE, natomiast znalazły się tam Norwegia, Szwajcaria czy Islandia, które do Wspólnoty nie należą. Dodatkowo szkoda, że nie podjęto próby zaktualizowania tych danych poprzez uzyskanie danych pierwotnych. W części tej pojawiają się również argumenty, poparte także danymi empirycznymi, przemawiające za słusznością zwiększania aktywności kobiet w strukturach zarządczych przedsiębiorstw, ponieważ przekłada się to na osiągnięcie przez te podmioty lepszych wyników ekonomicznych. Autorka przedstawiła również kilka głosów w dyskusji, które pokazują brak zależności lub negatywny wpływ pomiędzy wynikami finansowymi przedsiębiorstw, a płcią członków zarządu. Stanowi to kolejne potwierdzenie zasadności podjętego w dysertacji problemu badawczego. Wątkiem kończącym rozdział drugi jest *aktywność innowacyjna kobiet* (ss. 91-94). Tutaj również, w oparciu o liczne publikacje, Autorka prezentuje dyskusję nad tym zagadnieniem, zwracając jednocześnie uwagę na szereg możliwych do podjęcia działań dla wzmocnienia wykorzystania potencjału kreatywności kobiet. Podsumowując, uważam rozdział drugi za bardzo ważny dla realizacji postawionego w dysertacji celu, daje on obszerne i głębokie tło podjętego problemu badawczego.

Kolejną części pracy (rozdział trzeci) poświęcono metodycznym aspektom oceny poziomu innowacyjności przedsiębiorstw. Pierwszy podrozdział „*Metody i techniki oceny poziomu*



*innowacyjności przedsiębiorstw*” (ss. 95-101) jest w zasadzie ogólną prezentacją metod i technik badawczych oraz procesu badawczego, które stosowane są do różnych badań, nie tylko do oceny poziomu innowacyjności. Ponieważ treść podrozdziału nie jest ściśle związana z jego tytułem, to powinno się albo skorygować tytuł, albo nawet pominąć ten podrozdział, bez większego uszczerbku dla jakości dysertacji. Natomiast kolejny podrozdział „*Kryteria oraz mierniki oceny poziomu innowacyjności podmiotów*” (ss. 102-112) stanowi bardzo obszerne repozytorium dla monitorowania postępów w zakresie innowacyjności. Autorka zauważa niedostatek występowania w literaturze i praktyce metody, która umożliwiłaby całościową ocenę działalności innowacyjnej podmiotów, co bierze się z faktu złożoności zjawiska innowacyjności i często niewymiernego zakresu innowacji. Dlatego w dalszej części rozdziału przedstawiono cały wachlarz dostępnych wskaźników i mierników dla oceny poziomu innowacyjności. Rozważania przeprowadzone w tym podrozdziale skłoniły Autorkę do sformułowania, a w zasadzie powtórzenia własnych definicji innowacyjności oraz poziomu innowacyjności. I w tym miejscu ta druga z definicji jest właściwie umieszczona (w przeciwieństwie do przytoczenia jej w rozdziale 1.), gdyż wynika z przeglądu literatury poświęconego właściwemu zagadnieniu. Doceniam wkład własny Autorki i jednocześnie proszę o wyjaśnienie, dlaczego akurat dwa wskaźniki rentowności uznała ona za najtrafniejsze do oceny poziomu innowacyjności? Czy może są inne wskaźniki/mierniki, które spełniłyby lepiej to zadanie, tylko ich zastosowanie nie było możliwe? W następnej kolejności scharakteryzowano *wskaźniki rentowności w ocenie poziomu innowacyjności przedsiębiorstw* (ss. 112-114). W ostatnim podrozdziale Autorka przedstawiła *procedurę przeprowadzonych w dysertacji badań* ze wskazaniem zastosowanych metod i narzędzi badawczych (ss. 115-119).

Rozdział czwarty przedmiotowej dysertacji nosi tytuł „Ocena poziomu innowacyjności spółek giełdowych w latach 2012-2019”. Sądzę, że okres wskazany w tytule powinien



objąć również rok 2020, ponieważ w treści rozdziału są do niego odniesienia. Również sam tytuł mógłby być uszczegółowiony, aby zawierał odniesienie do udziału kobiet w zarządach tych spółek. W podrozdziale „Charakterystyka oraz działalność innowacyjna badanych podmiotów” (ss. 120-172) zaprezentowano wszystkie przedsiębiorstwa, które zostały objęte badaniem. Następnie, zgodnie z zaplanowaną procedurą badawczą Autorka dokonała *oceny poziomu innowacyjności spółek giełdowych*. Okresem objętym badaniami były lata 2012-2020. W pierwszej kolejności zaprezentowano podstawowe statystyki opisowe mierzonych zmiennych. Wśród nich znalazł się również miernik/wskaźnik: wykorzystanie aktywów. Proszę o wyjaśnienie jak został on policzony i jakie jest jego znaczenie z punktu widzenia pomiaru poziomu innowacyjności? Dla ustalenia związku między liczbą kobiet w zarządzie a wynikami finansowymi analizowanych spółek Autorka zastosowała analizę korelacji Spearmana. Wyniki przeprowadzonych analiz pozwoliły na weryfikację postawionych hipotez (głównej oraz częściowych) i realizację założonego celu dysertacji, co autorka uczyniła na stronach 185-189. Z tego zadania Autorka wywiązała się poprawnie, odnosząc uzyskane wyniki badań do postawionych hipotez i celu. Niemniej w mojej opinii, dla przejrzystości wnioskowania, powinno się mocniej wyróżnić potwierdzenie lub zanegowanie ponumerowanych hipotez częściowych. Również ocena realizacji celu głównego przez Autorkę była nieco utrudniona. Najpierw pisze Ona, że ciężko było zrealizować cel główny (s. 188), po czym, trzy akapity poniżej, że cel został zrealizowany. Brak wyjaśnienia, co konkretnie spowodowało osiągnięcie celu dysertacji. Odnoszę wrażenie, że Autorka poczyniła zbyt wiele skrótów myślowych, za którymi jednak czytelnik nie zawsze może nadążyć. Proszę o wskazanie, czy i w jaki sposób została zweryfikowana hipoteza główna?

Ostatni rozdział (piąty) recenzowanej dysertacji dotyczy postulowanych działań w kierunku zwiększenia innowacyjności spółek giełdowych. Oczywiście te działania dotyczyć mają zwiększenia udziału kobiet w strukturach zarządczych. Zatem w podrozdziale

---

[KL >

**Katedra Logistyki - Wydział Zarządzania**  
**Politechnika Częstochowska**

al. Armii Krajowej 19 B, 42-201 Częstochowa  
tel. +48 34 325 02 12, e-mail: wz\_bok\_1@wz.pcz.pl  
[www.wz.pcz.pl](http://www.wz.pcz.pl)



„Działanie spółek giełdowych na rzecz równości i różnorodności płciowej” (ss. 190-211) akcentuje potrzebę wdrażania polityki różnorodności dla osiągnięcia korzyści ekonomicznych przez podmioty giełdowe (s. 197). Przytacza również konkretne działania podjęte przez wybrane spółki notowane na GPW w Warszawie, niestety przegląd tych praktyk nie napawa optymizmem. Podobnie podrozdział „Przykłady dobrych praktyk ze świata” (ss. 212-216) potwierdza istniejącą w zarządach przedsiębiorstw nierówność płci, choć w kilku krajach europejskich osiągnięto założony 30% udział kobiet. Znaczącą wartość dodaną tego rozdziału stanowią „Rekomendacje działań na rzecz zwiększenia udziału kobiet we władzach spółek giełdowych” (ss. 217-224), w którym Autorka przedstawiła przykładowy (autorski) plan działania celem zapewnienia równości w gremiach decyzyjnych spółek giełdowych.

Ostatni fragment rozprawy doktorskiej, stanowi podsumowanie. Autorka odniosła się w nim do sformułowanego problemu badawczego. Syntetyczne i trafnie sformułowane konkluzje pozwoliły Autorce uniknąć często popełnianego w rozprawach doktorskich błędu, związanego z wyprowadzaniem szerszych wniosków, niż wynikałoby to z zakresu przeprowadzonych badań. Być może, dla uporządkowania otrzymanych wyników badań, warto było powtórzyć czy i w jaki sposób zweryfikowano hipotezy badawcze oraz odnieść się do realizacji celu dysertacji. Na uwagę zasługuje fakt, że Autorka borykała się z trudnościami w pozyskaniu danych, co spowodowane było sytuacją epidemiczną w kraju. I Ona sama wskazała na pewne ograniczenia w realizowanych badaniach. Ale podjęty temat, postawiony problem badawczy oraz realizacja badań zasługują na uznanie i z pewnością są warte kontynuowania i publikowania otrzymanych wyników. Mimo moich uwag, które poczyniłam z obowiązku recenzenta, uważam recenzowaną rozprawę doktorską za bardzo wartościową.

Wszystkie części, w przeważającym zakresie, stanowią zgodną, wzajemnie się uzupełniającą i logiczną całość, merytorycznie poprawną, podporządkowaną realizacji

---

[KL >

**Katedra Logistyki - Wydział Zarządzania  
Politechnika Częstochowska**

al. Armii Krajowej 19 B, 42-201 Częstochowa

tel. +48 34 325 02 12, e-mail: wz\_bok\_1@wz.pcz.pl

[www.wz.pcz.pl](http://www.wz.pcz.pl)

celu głównego. Można również zaznaczyć, że objętość pracy jest właściwa, wyczerpująca problematykę przedstawioną we wstępie, mieści się w zwyczajowo przyjętych ramach rozpraw doktorskich związanych z dyscypliną nauki o zarządzaniu i jakości.

### 3. Strona formalna rozprawy

Recenzowana praca spełnia wymogi formalne stawiane rozprawom naukowym. Dotyczy to zwłaszcza rzetelnego udokumentowania wykorzystywanych źródeł bibliograficznych, naukowego języka pracy, poprawnego wykorzystania terminologii, umieszczenia odpowiednich wykazów i spisów (treści, literatury, tabel i rysunków). Przywoływanie źródeł literaturowych w pracy jest czynione w sposób poprawny, podawane w spisach numery stron są aktualne, a zamieszczane rysunki i tabele klarowne. Bibliografia w pracy liczy 176 pozycji (powtórzono 2 publikacje) oraz 14 źródeł internetowych, a ich dobór uzasadniony jest tematem i zakresem pracy. Około 30% pozycji to literatura obcojęzyczna. Sądzę, że Autorka mogła sięgnąć po więcej aktualnych publikacji.

Zdarzają się niestety błędy literowe, interpunkcyjne czy gramatyczne, które jednak nie burzą czytelności przedstawionych treści. Samą pracę czyta się dość dobrze – Autorka włożył wiele wysiłku w ciekawą prezentację wiadomości.

### 4. Konkluzja wraz z oceną końcową

Reasumując, recenzowana rozprawa jest oryginalnym, interesującym i wartościowym rozwiązaniem zaprezentowanego w niej zagadnienia naukowego. W recenzowanej rozprawie Autorka wykazała się umiejętnością samodzielnego stawiania i rozwiązywania problemów naukowych, dojrzałością w zakresie prowadzonych badań empirycznych, kompetencją w interpretacji uzyskanych wyników, a także profesjonalizmem dotyczącym wnioskowania. Niniejsza recenzja zawiera uwagi

krytyczne, niemniej jednak nie zmieniają one pozytywnej merytorycznej całościowej oceny. Biorąc pod uwagę dobór tematu i założenia badawcze, strukturę pracy, zastosowane metody badawcze, jej wartość naukową i stronę formalną stwierdzam, że rozprawa mgr Justyny Simińskiej pt. „Ocena poziomu innowacyjności spółek giełdowych zarządzanych przez kobiety w Polsce” spełnia wymogi stawiane w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach i tytule naukowym (Dz.U. z 2007r. poz. 1789) w związku z art. 179 z dnia 3 lipca 2018r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018r. poz. 1669). Wniosuję do Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego o dopuszczenie rozprawy do publicznej obrony oraz nadanie mgr Justynie Simińskiej stopnia doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

