



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

Kraków, 2024-09-01

## Recenzja

### rozprawy doktorskiej mgr Aliny Błaszczuk pt. Wpływ obecności kobiet w organach statutowych na wyniki finansowe spółek publicznych w Polsce

Recenzję wykonano na zlecenie Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Ekonomii i Finansów Uniwersytetu Szczecińskiego dr hab. Stanisława Hońko, prof. US z dnia 10 lipca 2024 roku. Podstawą sporządzenia recenzji w zakresie merytorycznym jest *Ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn.zm.).

## Ocena pracy

### 1. Uwagi wstępne

Ocenić podlega rozprawa doktorska. Recenzowana praca liczy 329 stron, w tym strony 280-329 to załączniki do pracy. Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i zakończenia. Ponadto, praca zawiera bibliografię z wydzieloną netografią i aktami prawnymi, spis tabel, rysunków oraz załączniki. Do napisania pracy wykorzystano 299 książek i artykułów naukowych, 49 pozycji internetowych oraz 17 aktów prawnych.

### 2. Ocena zasadności podjęcia tematu

Recenzowana praca omawia niezwykle istotny temat ekonomicznej aktywności kobiet i jej znaczenia dla gospodarki i jej rozwoju. Szczegółowo praca odnosi się do problemu wpływu zwiększenia obecności kobiet w kierownictwie (zarząd oraz rady nadzorcze) na wyniki

finansowe i sytuację gospodarczą jednostek przez nie zarządzanych. Z takiego ujęcie tematu wyłaniają się dwa niezwykle istotne problemy badawcze – niedostateczna reprezentacja kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek oraz wpływ różnorodności na wyniki finansowe podmiotów.

Rozważania związane z aktywnością ekonomiczną kobiet pojawiają się w literaturze przedmiotu od drugiej połowy XX wieku. Początkowo tematyka kobieca rozwijana była w ramach rozważań dotyczących rynku pracy (jako pionierów wskazać można przedstawicieli Nowej Ekonomiki Gospodarstwa Domowego) (więcej na ten temat m.in. Zachorowska-Mazurkiewicz 2016). Jednak pod koniec XX wieku tematyka kobieca jest już szeroko uwzględniana zarówno w ramach heterodoksyjnego podejścia badawczego nazwanego ekonomią feministyczną, jak i podejścia zaliczanego do głównego nurtu ekonomii nazwanego ekonomią płci (*gender economics*). Amerykańskie Towarzystwo Ekonomiczne wprowadza *Gender Economics* do listy kodów JEL w latach 90. XX wieku, natomiast *Feminist Economics* w pierwszej dekadzie XXI wieku (Becchio 2020).

W kontekście istnienia bogatej literatury zajmującej się miejscem i znaczeniem kobiet w gospodarce i społeczeństwie, warto zwrócić uwagę na oryginalny wkład mgr Błaszczyk w dyscyplinę ekonomia i finanse. Dostrzegam ten wkład w połączeniu dwóch wątków podjętych w badaniach doktorantki – mianowicie wpływ zwiększenia obecności kobiet w organach statutowych spółek, rozumianej jako zwiększenie różnorodności, na wyniki finansowe badanych spółek. Na podkreślenie zasługuje oryginalna metoda badawcza opracowana przez Doktorantkę. Wyniki przeprowadzonych badań nie dają jednoznacznej odpowiedzi, niemniej ich kontynuacja oraz dyskusja ze wspomnianymi w pracy teoriami dotyczącymi wpływu różnorodności kadry zarządczej na wyniki przedsiębiorstw, mogłyby zwiększyć naszą wiedzę w tym zakresie.

### **3. Cel i pytania badawcze**

Celem rozprawy jest określenie wpływu obecności kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce na wyniki finansowe tych spółek w latach 2010-2019. Osiągnięcie tak postawionego celu opiera się o cztery cele szczegółowe:

- ocenę poziomu reprezentacji kobiet w organach statutowych spółek notowanych na GPW w Warszawie w latach 2010-2019;
- konstrukcję autorskich mierników syntetycznych odwzorowujących wyniki finansowe spółek notowanych na GPW w Warszawie w wyżej wymienionym okresie badawczym;
- określenie występowania zależności między reprezentacją kobiet w organach statutowych w wynikami finansowymi spółek;
- zbudowanie bazy do porównań z okresem późniejszym.

W przeprowadzonym badaniu weryfikacji poddano hipotezę stanowiącą, iż obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce nie wpływa na kondycję tych



spółek w analizowanym okresie. Poza hipotezę główną Autorka przytacza hipotezy dodatkowe:

- udział kobiet w organach statutowych większości spółek publicznych w Polsce jest niewielki, tj. poniżej tzw. masy krytycznej;
- udział kobiet w radach nadzorczych spółek publicznych w Polsce jest większy niż w zarządach tych spółek;
- znikomy jest udział kobiet wśród prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych badanych spółek;
- reprezentacja kobiet na szczeblu zarządczym jest największa w sektorze bankowym i w tym sektorze wpływ kobiet na wyniki finansowe spółek jest zauważalny.

Pomimo drobnych niedociągnięć natury redakcyjnej cel główny jest jasno sprecyzowany, a cele szczegółowe wskazują na sposób osiągnięcia go. Sformułowana hipoteza główna jest powiązana z tematem rozprawy i postawionym celem, aczkolwiek hipotezy dodatkowe związane są jedynie z częścią zaprezentowanych badań – kwestią reprezentacji kobiet w organach statutowych spółek (wyjątkiem jest tu ostatnia hipoteza dodatkowa). Słusznym jest więc określenie tych hipotez jako dodatkowych. Tak więc niezrozumiała jest zmiana wprowadzona przez Autorkę w zakończeniu pracy, która wskazuje, jakoby były to hipotezy pomocnicze (s. 241).

#### **4. Struktura pracy**

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny, a struktura pracy jest odpowiednio do niego dostosowana. Dwa pierwsze rozdziały zawierają elementy teoretyczne, które przeplatane są licznymi informacjami ilustrującymi te elementy danymi statystycznymi. W rozdziale pierwszym Autorka skupia się na zagadnieniach z zakresu rynku pracy, w szczególności sytuacji kobiet na tym rynku. Doktorantka analizuje aktywność zawodową kobiet, bezrobocie wśród kobiet, feminizację i maskulinizację zawodów, międzypłciową lukę płacową oraz ogólnie dyskryminację kobiet. Rozdział drugi poświęcony jest obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych. Rozdział ten posiada rozbudowaną część prezentującą teorie związane z obecnością kobiet na szczeblach zarządczych w strukturze przedsiębiorstw. Również i w tym rozdziale poza rozważaniami teoretycznymi prezentowane są aktualne dane ilustrujące omawianą sytuację kobiet. W rozdziale trzecim Autorka szczegółowo omawia metody badawcze, które zastosowała w celu weryfikacji hipotezy badawczej i osiągnięcia celu wskazanego we wstępie rozprawy.

Kolejne dwa rozdziały mają charakter empiryczny. Rozdział czwarty przedstawia charakterystykę spółek uwzględnionych w badaniu. Spółki podzielone są na spółki finansowe, w których wydzielono podkategorię banków, oraz spółki niefinansowe, które w dalszej kolejności podzielono ze względu na sektor (produkcji i usług). W rozdziale tym przedstawiona została również struktura organów statutowych w kontekście obecności w nich kobiet oraz



sytuację finansową spółek. Rozdział piąty opisuje badanie zależności między reprezentacją kobiet w organach statutowych spółek a ich wynikami finansowymi. Badanie to podzielone jest na ocenę sytuacji spółek na podstawie mierników taksonomicznych oraz na badanie występowania korelacji między strukturą zarządów pod względem płci a wynikami spółek. Pracą zamyka zakończenie, w który Autorka stara się syntetycznie przedstawić wyniki swoich rozważań.

## **5. Metody badawcze i źródła**

Mgr Błaszczuk w rozprawie wykorzystowała dane dotyczące spółek publicznych, które były notowane na rynku podstawowym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie nieprzerwanie w latach 2010-2019. Spółki te objęte są obowiązkiem sprawozdawczym, co umożliwiło uzyskanie danych zarówno dotyczących wyników finansowych, jak i składów organów statutowych. W badaniu uwzględniono 73 spółki niefinansowe oraz 16 spółek finansowych. Analiza kończy się w roku 2019 poprzedzającym wybuch pandemii COVID 19.

W przeprowadzonym badaniu Doktorantka wykorzystowała szereg metod badawczych. Analiza wskaźnikowa posłużyła ocenie sytuacji finansowej badanych spółek. W ocenie wykorzystano skonstruowane syntetyczne mierniki wzrostu. Związek między obecnością kobiet w organach statutowych spółek a ich wynikami finansowymi przeprowadzono przy pomocy badania korelacji liniowej i wnioskowania statystycznego.

## **6. Oryginalność pracy**

Zaprezentowana tematyka niewątpliwie charakteryzuje się pewnym stopniem oryginalności, który dotyczy badanego wpływu zwiększenie obecności kobiet na wyższych szczeblach zarządczych w przedsiębiorstwach na ich wynik finansowy. Jak wspomniano wcześniej sama tematyka obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych doczekała się już licznych opracowań zarówno za granicą (Goldin 2006), jak i w Polsce (Aluchna, Szapiro 2018). Jednak powiązanie obecności kobiet z wynikiem finansowym jest tematem podejmowanym rzadziej. Ponadto, w swoich badaniach Autorka posłużyła się oryginalną metodą badawczą. Stworzyła syntetyczne mierniki służące do oceny sytuacji finansowej spółek, przeanalizowała strukturę i dynamikę zmian struktury zarządów i rad nadzorczych spółek publicznych, co pozwoliło jej określić wpływ struktury organów statutowych spółek na ich wyniki finansowe.

## **7. Ocena pracy, uwagi krytyczne**

Zaprezentowaną pracę oceniam pozytywnie, aczkolwiek mam również szereg uwag krytycznych. Podjęta tematyka jest ciekawa, istotna z punktu zarówno rozwiązań dotyczących równości płci w kontekście zatrudnienia, ale również w kontekście rozpoznania czynników



wpływających na sytuację przedsiębiorstw. Praca może w związku z tym dostarczyć istotnych wyników w zakresie teorii, jak i argumentów w dyskusji nad zasadnością zwiększania równości płci.

Uwagi krytyczne rozpocznę od ogólnej refleksji nad celami i hipotezami oraz ich powiązaniem ze strukturą pracy. W moim przekonaniu wszelkie rozważania podejmowane w pracy powinny służyć osiągnięciu wskazanego celu i weryfikacji hipotez. Zasadniczo struktura pracy takiemu założeniu odpowiada. Jednak zawartość rozdziału pierwszego wzbudza pewne wątpliwości. Zgodnie z informacją Doktorantki, jest to rozdział teoretyczny poświęcony teoriom rynku pracy i zatrudnienia kobiet. Niemniej w rozdziale tym mgr Błaszczuk zajmuje się głównie definicjami i prezentacją aktualnych danych ilustrujących wybrane aspekty rynku pracy. Samych teorii wyjaśniających omawiane zjawiska trudno się w tym rozdziale doszukać. A warto wspomnieć, że spośród autorów i autorek teorii omawiających sytuację kobiet na rynku pracy wyróżnić można dwoje laureatów nagrody im. Alfreda Nobla przyznawanych przez Bank Szwecji w dyscyplinie Ekonomia – mowa tu o Gary'm S. Beckerze (1981) oraz o Claudii Goldin (2014).

Ze względu na przyjęty w pracy cel zasadnym wydaje się podjęcie wątku reprezentacji kobiet na najwyższych szczeblach kardy zarządzającej, jak i związek ich obecności z wynikami finansowymi firm, które reprezentują. Ten wątek jest tematem rozdziału drugiego, który jest w mojej ocenie dobrze skonstruowanym rozdziałem teoretycznym. Doktorantka prezentuje w nim teorie wyjaśniające wspomniane zjawisko oraz związek - teorię agencji, zależności od zasobów, tożsamości społecznej, masy krytycznej wyższych eszelonów - oraz omawia badania empiryczne, które dotyczyły podobnego obszaru badawczego. W obu rozdziałach teoretycznych pojawiają się wątki, które następnie nie są wykorzystane w dalszych rozważaniach. Ze względu na obszerność pracy informacje na temat bezrobocia kobiet, czy też kobiet w medycynie i prawie (choć te informacje pojawiają się jedynie w tytule punktu w rozdziale 2) są zbędne.

W dalszej części pracy Pani mgr Błaszczuk prezentuje swoje bardzo szczegółowe i ciekawe badania, które niewątpliwie wpisują się w rozważania zaprezentowane w rozdziale drugim rozprawy. W związku z tym uzyskane wyniki należało odnieść do wyników innych badań i wreszcie do wspomnianych teorii. Jest to część, którą zazwyczaj nazywa się dyskusją i prezentuje się wraz z wnioskami z badań własnych. Tej części w rozprawie zabrakło, a w mojej ocenie dopiero takie zestawienie pozwala wzbogacić teorię. W mojej opinii jest to część na tyle niezbędna, aby prosić, aby Doktorantka spróbowała podczas publicznej obrony wpisać swoje badania w wymienione przez nią teorie i prace w części 2.3 rozprawy doktorskiej.

Powiązanie wyników swoich badań z dorobkiem innych badaczy w dyscyplinie jest w mojej ocenie największym niedociągnięciem, który zidentyfikowałam w recenzowanej pracy doktorskiej. W pracy pojawiają się jeszcze inne, drobniejsze nieścisłości, które wymieniam poniżej, sugerując ich korektę w przypadku potencjalnej publikacji opartej na recenzowanym opracowaniu. W tytule punktu 1.1 pojawia się liczba mnoga rynków pracy, co nie znajduje



uzasadnienia w samej treści tego punktu. Wskazane w tym punkcie teorie klasyczne rynku pracy nie zostały nazwane i nie jest dla mnie oczywiste, o jakich teoriach w tym punkcie mowa. Dotyczy to zróżnicowania wprowadzonego przez mgr Błaszczyk pomiędzy teoriami klasycznymi i neoklasycznymi, co w mojej ocenie powinno być lepiej wyjaśnione.

Kolejny punkt 1.2 zawiera informacje jakie czynniki są determinujące dla kobiet na rynku pracy. Treść tego punktu w zasadzie odnosi się do jednej publikacji (Turkowska-Kucharska), nie ma w zasadzie odwołać do innych autorów, a opracowań dotyczących kobiet na rynku pracy jest wiele (zobacz np. Mutari, Figart 2003, czy Dijkstra, Plantega 2003). Kolejne punkty omawiają sytuację kobiet na rynku pracy, odnosząc się do aktywności zawodowej kobiet, czy międzyplciowej luki płacowej. W tej perspektywie sugerowałabym jednak ew. zmianę w strukturze rozdziału i powiązanie punktu 1.2 z resztą części tego rozdziału. Omawiając sytuację kobiet na rynku pracy na stronie 20 Autorka podaje stereotypową przyczynę nierównowagi płci wśród menedżerów, pisząc o wzajemnej zazdrości cechującej kobiety – w pracy poświęconej nierównościom pomiędzy kobietami i mężczyznami, takie stwierdzenie jest zaskakujące. Tym bardziej, że następnie Autorka przytacza wyniki badań, które wskazują, że kobiety, które tak uważają stanowią mniejszość wśród respondentek. W części omawiającej lukę płacową, na stronie 30 Autorka podaje bardzo zróżnicowane dane dotyczące Polski. Na tej stronie luka ta waha się pomiędzy 20,7% a 5,3% w samym roku 2018. Autorka te rozbieżności pozostawia bez żadnego komentarza, co jest niedopatrzaniem.

W kolejnym rozdziale, jak było to już wspomniane wcześniej, w punkcie 2.2 Autorka zapowiada omówienie kobiet w polityce, nauce, medycynie i w prawie. I rzeczywiście dosyć szczegółowo omówiona jest sytuacja kobiet w polityce, w mniejszych szczegółach w nauce. Natomiast nie znalazłam żadnych odwołań do kobiet w medycynie, czy prawie. Nie uważam, aby to było konieczne, nawet wręcz uważam, że są to zbędne informacje biorąc pod uwagę cel rozprawy, jednak w tytule się to znalazło. W rozdziale tym za niezwykle ważny i ciekawy uważam punkt 2.3. Jednocześnie jest to również jedna z najdłuższych części rozdziałów teoretycznych, która nie charakteryzuje się wewnętrzną strukturą. Chodzi mi o wprowadzenie podpunktów w tych rozważaniach, co zdecydowanie ułatwiłoby to odbiór przekazywanych informacji.

Wreszcie praca zyskałaby na przeprowadzeniu korekty redakcyjnej. W pracy pojawiają się powtórzenia (np. ostatni akapit na stronie 40), strona 100 pojawia się dwukrotnie (pierwszy raz po stronie 58), tabela 2.6 zawiera kraj o nazwie Ameryka. Jednak najwięcej problemów wydaje się przysparzać kwestia zróżnicowanej pisowni pewnych słów. Przykładowo słowo menedżer na stronie 84 występuje w trzech wersjach: menedżer, menadżer oraz manager. Jest to w zasadzie drobnostka, która jednak wskazuje na pewne niedociągnięcie redakcyjne.

Pragnę podkreślić, iż przygotowaną pracę oceniam pozytywnie. Część empiryczna pracy jest imponująca, a zebrany materiał może służyć do pogłębiania badań, co zresztą Doktorantka w pracy zapowiada (cały cel szczegółowy nr 4). Uwagi krytyczne zawarte w recenzji mają służyć



udoskonaleniu zaprezentowanego wyводу i umożliwić publikację wyników przeprowadzonych badań.

## Konkluzja

Dokonując ostatecznej oceny recenzowanej pracy Pani Magister Aliny Błaszczyk należy wskazać, iż wykazała się ona umiejętnością prowadzenia badań naukowych, w tym formułowania celów i hipotez badawczych oraz stosowania metod badawczych wykorzystywanych w dyscyplinie ekonomia i finanse. Praca podejmuje istotną tematykę, zastosowana metoda badania jest oryginalna, a wyniki wpisują się w analizy przeprowadzane w innych krajach przy pomocy innych metod. Pomimo wymienionych w poprzednim punkcie niedociągnięć, pozytywnie oceniam recenzowaną pracę. Oceniana rozprawa doktorska w mojej opinii spełnia ustawowe wymagania zawarte w Dz.U. z 2018 roku (art. 187). Wnoszę zatem o dopuszczenie mgr Aliny Błaszczyk do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora oraz publicznej obrony dysertacji.

## Bibliografia:

Aluchna, M., T. Szapiro (2018), *Women on corporate boards: backgrounds, drivers and mechanisms*, [w:] M. Aluchna, G. Aras (red.) *Women on corporate boards*, Londyn, Nowy Jork: Routledge.

Becchio, G. (2020), *A History of Feminist and Gender Economics*, Londyn, Nowy Jork: Routledge.

Becker, G.S. (1981), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

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

Goldin, C. (2006), *The Quiet Revolution that Transforms Women's Employment, Education, and Family*. *American Economic Review*, 96 (2), s. 1-21.

Goldin, C. (2014). *A Grand Convergence: Its Last Chapter*. *American Economic Review*, 104(4), s. 1091–1119

Mutari, E., D.M. Figart (red.) (2003), *Women and the Economy. A Reader*. Armonk, Londyn: M.E. Sharpe.

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

