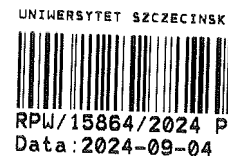
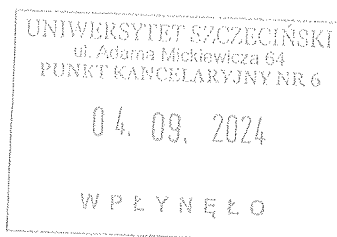


dr hab. Ewa Lisowska, prof. SGH
Katedra Zarządzania Międzynarodowego
Kolegium Gospodarki Światowej
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie



Warszawa, 2 września 2024 r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Aliny Błaszczyk
„Wpływ obecności kobiet w organach statutowych na wyniki finansowe spółek
publicznych w Polsce”
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Doroty Witkowskiej

1. Podstawa formalna sporządzenia recenzji

Podstawę opracowania recenzji stanowi uchwała nr 64/07/2024 Rady Naukowej Instytutu Ekonomii i Finansów Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 4 lipca 2024 r. w sprawie powołania mnie na recenzentkę w postępowaniu o nadanie stopnia doktora nauk społecznych mgr Alinie Błaszczyk w dyscyplinie ekonomia i finanse. Postępowanie o nadanie stopnia doktora prowadzone jest zgodnie z ustawą Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 742 z późniejszymi zmianami). Zgodnie z artykułem 187 Ustawy recenzja rozprawy doktorskiej powinna w szczególności udzielić odpowiedzi na następujące pytania:

- czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej?
- czy rozprawa doktorska wykazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez osobę ubiegającą się o nadanie stopnia doktora?
- czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej?

2. Znaczenie problematyki podjętej w rozprawie

Rozprawa doktorska napisana przez mgr Alinę Błaszczyk wpisuje się w trwającą od ponad dekady w Unii Europejskiej i także Polsce dyskusję naukową dotyczącą tego,

czy udział kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych (w zarządach i radach nadzorczych) ma wpływ na wyniki finansowe przedsiębiorstw. Dyskusja koncentruje się wokół pytań na ile ten wpływ jest pozytywny i jakie konkretne korzyści przedsiębiorstwo osiąga, gdy ma zróżnicowane pod względem płci zarządy i rady nadzorcze.

Temat podjęty przez mgr Alinę Błaszczuk, dotyczący wpływu obecności kobiet w organach statutowych na wyniki finansowe spółek publicznych, jest niewątpliwie ważny zarówno w warstwie teoretycznej, jak i praktycznej. Zagadnienie to jest także aktualne, bowiem w 2022 r. została przyjęta przez parlament europejski (po dziesięciu latach procedowania) Dyrektywa EU 2022/2381 o kwocie w biznesie. Zgodnie z jej postanowieniami wszystkie duże spółki giełdowe zostały zobligowane pod groźbą sankcji do zapewnienia przedstawicielom płci niedostatecznie reprezentowanej co najmniej 40% stanowisk nie wykonawczych (rady nadzorcze) lub 33% wszystkich stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej (wykonawczych i nie wykonawczych). Oczekuje się, że spółki osiągną ten cel do końca czerwca 2026 r., żeby nie narażać się na ewentualne krajowe sankcje. W Polsce trwa proces implementowania dyrektywy do wewnętrznego prawodawstwa.

Naukowe wskazanie, że obecność kobiet w gremiach zarządzających spółkami przyczynia się do osiągania lepszych wyników finansowych ma także walor praktyczny – dostarcza argumentów na rzecz tego, aby nie tylko te największe i notowane na giełdzie spółki, których wyżej wspomniana dyrektywa dotyczy, ale także pozostałe duże i średnie podmioty wdrażały działania zmierzające do uzyskania równowagi ze względu na płeć w ich zarządach i radach nadzorczych.

3. Ocena struktury rozprawy doktorskiej

Rozprawa doktorska mgr Aliny Błaszczuk jest obszerna – liczy 329 stron, w tym zawiera bogaty aneks tabelaryczny (50 stron) prezentujący wyniki obliczeń własnych Autorki dokonanych na podstawie danych źródłowych o spółkach finansowych i niefinansowych, bankach oraz spółkach produkcyjno-usługowych notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w ciągu 10-letniego okresu: od 31 grudnia 2010 r. do 31 grudnia 2019 r. Autorka uwzględniła w swoich analizach spółki indeksowane na wszystkich rynkach GPW, czyli WIG20, WIG30, mWIG40, sWIG80, WIG-Poland oraz WIG, o ile były one notowane nieprzerwanie przez cały okres badania.

Rozprawa składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii oraz załączników w postaci tabel ze szczegółowymi wynikami badań własnych Autorki.

We wstępie Autorka stwierdza, że sytuacja obu płci na rynku pracy jest zróżnicowana i wskazuje na przyczyny tego zróżnicowania. Określając lukę badawczą Autorka odnosi się do dotychczasowych badań prowadzonych na świecie i w Polsce od kilku dekad, a dotyczących wpływu obecności kobiet w gremiach decyzyjnych na „standing przedsiębiorstw” (s. 8). Literatura przedmiotu nie daje jednoznacznej odpowiedzi czy wpływ ten jest pozytywny, negatywny czy neutralny. W związku z tym Autorka podjęła się przeprowadzenia badań w Polsce wśród spółek publicznych, by odpowiedzieć na pytanie, czy obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych wpływa na wyniki finansowe spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i jaki jest kierunek tego wpływu (pozytywny, negatywny czy neutralny). We wstępie zostały też przedstawione cele pracy, hipotezy oraz metody badawcze.

Rozdział pierwszy dysertacji zawiera analizę rynku pracy w Polsce, w tym w szczególności skupia uwagę na takich zagadnieniach, jak aktywność zawodowa kobiet, segregacja ze względu na płeć (feminizacja i maskulinizacja zawodów i działów gospodarki), luka płacowa i inne przejawy dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu.

W rozdziale drugim zostały przedstawione dane odnośnie do udziału kobiet na stanowiskach zarządczych szerzej niż tylko w biznesie (także w polityce, nauce, medycynie, prawie). Przedstawione zostały także wybrane teorie oraz wyniki dotychczasowych badań nad wpływem obecności kobiet w organach zarządczych na wyniki finansowe przedsiębiorstw i ich postrzeganie przez interesariuszy. Ostatni punkt tego rozdziału zawiera analizę stylów zarządzania kobiet.

Kolejne trzy rozdziały odnoszą się do badań empirycznych Autorki i ich wyników. Wybrane do analizy metody badawcze są przedstawione kompleksowo w rozdziale trzecim, charakterystyka spółek objętych analizą empiryczną jest w rozdziale czwartym, a prezentacja rezultatów w zakresie zależności pomiędzy reprezentacją kobiet w organach statutowych spółek a ich wynikami finansowymi została zawarta w rozdziale piątym.

W zakończeniu znalazło się podsumowanie rozważań będących przedmiotem analizy w poszczególnych rozdziałach, odniesienie do hipotez badawczych oraz wniosków o braku statystycznie istotnego związku pomiędzy obecnością kobiet w organach zarządczych i standingiem spółki. Jednocześnie Autorka wskazuje, że

uzyskany rezultat może być obarczony niską liczbą kobiet w tych organach, daleką od tzw. masy krytycznej 30%.

Bibliografia zawiera 299 pozycji literaturowych oraz dodatkowo 50 pozycji z zakresu netografii i 17 aktów prawnych.

Z formalnego punktu widzenia struktura pracy nie budzi zastrzeżeń, niemniej jednak niektóre punkty są w małym stopniu powiązane z tematem rozprawy, o czym szerzej będzie w następnej części recenzji.

4. Ocena merytoryczna rozprawy

Cele, hipotezy i metody badawcze

Cele, hipotezy i metody badawcze zostały wskazane we wstępie rozprawy. Cel główny Doktorantka sformułowała jako „zbadanie czy obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce ma wpływ na wyniki finansowe tych spółek w latach 2010-2019” (s. 8). Cele szczegółowe dotyczą oceny reprezentacji kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, zbadania zależności między udziałem kobiet a wynikami finansowymi spółek, konstrukcji autorskich syntetycznych mierników opisujących wyniki finansowe spółek oraz stworzenie bazy do porównań sytuacji w omawianym zakresie w przyszłości (Autorka wskazuje na trzy interesujące cezury czasowe: okres post-covidowy, okres po wybuchu wojny na Ukrainie i okres po wprowadzeniu unijnej dyrektywy o kwocie w biznesie).

Hipoteza główna wskazana przez Doktorantkę jest następująca: „Obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce nie wpływa na kondycję tych spółek w badanym okresie” (s. 9). Można się domyślić, że pisząc o kondycji, Autorka miała na myśli kondycję ekonomiczną. Niemniej jednak hipoteza badawcza powinna być sformułowana w sposób naukowy, czyli jednoznacznie i bez używania kolokwializmów (w tym wypadku kolokwializmem jest „kondycja”). Moim zdaniem bardziej adekwatne byłoby sformułowanie hipotezy głównej w następujący sposób: obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce nie wpływa na ich wyniki finansowe w badanym okresie.

Poza hipotezą główną Autorka rozprawy doktorskiej wskazała cztery hipotezy pomocnicze, spośród których trzy są w mojej ocenie oczywiste – z danych statystycznych jasno wynika, że udział kobiet w organach statutowych większości

spółek publicznych jest niewielki, że udział kobiet w radach nadzorczych jest większy niż w zarządach, a udział kobiet wśród prezesów i przewodniczących rad nadzorczych jest znikomy. Prawdą jest, że ogólnie dostępne dane statystyczne odnoszą się na ogół do największych spółek giełdowych, ale nie wyłącznie (patrz np. Lisowska 2010), ponadto są badania, które dostarczają danych na ten temat w odniesieniu do innych przedsiębiorstw niż tylko publiczne (np. OECD, McKinsey, Deloitte). Autorka odnosi swoje hipotezy do spółek notowanych na wszystkich podstawowych rynkach GPW, a więc nie tylko tych największych. Wydaje się, że te trzy hipotezy można byłoby zastąpić jedną sformułowaną jako: Udział kobiet w organach statutowych, radach nadzorczych i wśród prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych spółek publicznych w Polsce jest niski niezależnie od przynależności spółki do indeksu giełdowego. Czwartą z hipotez pomocniczych uznaję za prawidłowo sformułowaną w omawianym przez Autorkę kontekście („Reprezentacja kobiet w managementcie jest największa w sektorze bankowym i w tym sektorze wpływ kobiet na wyniki finansowe spółek jest zauważalny” – s. 9).

Jako metodę badawczą Autorka wybrała analizę dokumentów – raportów oraz sprawozdań finansowych spółek publicznych, zgromadzonych w bazie Notoria Serwis. Narzędzia badawcze wykorzystane przez Doktorantkę to miary statystyki opisowej, miary dynamiki i korelacji, a także wielowymiarowa analiza porównawcza i wnioskowanie statystyczne. Wybór takich metod i narzędzi celem rozwiązania problemów zawartych w hipotezach badawczych jest adekwatny i nie budzi moich zastrzeżeń. Są one porównywalne do metod i narzędzi stosowanych w badaniach światowych w zakresie omawianej przez Autorkę problematyki.

Część teoretyczna rozprawy

Nawiązanie do teorii i dotychczasowych badań w obszarze wpływu obecności kobiet na wyniki finansowe przedsiębiorstw zostało zawarte w dwóch pierwszych rozdziałach.

W **pierwszym rozdziale** Autorka w zwięzły sposób nawiązuje do klasycznej i neoklasycznej teorii rynku pracy, podkreślając, że nie uwzględniają one uwarunkowań społecznych, co w szczególności jest istotne w przypadku kobiet. Nawiązanie do tych teorii, a właściwie do uwarunkowań kulturowych mających wpływ na gorszą pozycję kobiet na rynku pracy mimo ich lepszego przeciętnie wykształcenia, służy Autorce do szerokiego omówienia jak kształtuje się zatrudnienie kobiet w Polsce.

Omawiając aktywność zawodową kobiet, różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć oraz inne przejawy statystycznej dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu Autorka wykorzystała dane z 2019 r. Trudno znaleźć uzasadnienie, dlaczego w rozprawie brakuje bardziej aktualnych statystyk, bowiem zarówno GUS, jak i Eurostat dostarczają nowszych danych. Autorka nie objaśnia z czego wynika przyjęta przez nią cezurą czasowa dla prezentowanych statystyk. Rozdział ten moim zdaniem w małym stopniu nawiązuje do tematu rozprawy doktorskiej. Pojawia się w szczególności pytanie, dlaczego tak szeroko zostały w nim omówione funkcje płac (składniki wynagrodzenia, kryteria rodzajów wynagrodzeń, elementy wynagrodzenia). W rozdziale tym dostrzegam też niedociągnięcia merytoryczne i redakcyjne, np.:

- rysunek 1.3 (s. 21) jest niejasny – tytuł rysunku nie wskazuje, na jakie pytanie odpowiadały respondentki; choć analiza w akapicie przed tym rysunkiem zawiera to pytanie, to nie zwalnia z prawidłowego sformułowania tytułu rysunku

- rysunek 1.7 (s. 31) jest nieczytelny pod względem graficznym, jego tytuł nie do końca pokazuje, czego dotyczy, a w źródle brakuje roku wydania publikacji, z której został zaczerpnięty

- przykłady uchybień redakcyjnych: s. 18 – w pierwszym zdaniu Autorka pisze „Aktywność zawodowa kobiet jest znacznie mniejsza niż mężczyzn”; powinno być: aktywność zawodowa kobiet jest znacznie niższa od aktywności zawodowej mężczyzn; s. 20 – jest „Kobiety często nie wspierają się i lubią rzucać sobie kłody pod nogi” – w pracy naukowej nie powinno być kolokwializmów w rodzaju rzucać kłody pod nogi; s. 24 – w ostatnim akapicie pierwszym wierszu brakuje wskazania na akt prawny (jest „według art. 78”); s. 30 – w ostatnim akapicie pierwszym wierszu jest „2006-2010” a powinno być 2006-2016; s. 37 – jest „Wśród dokumentów, zawierających wzmiankę...”, powinno być „Wśród dokumentów o charakterze prawnym, które odnoszą się do...”.

Zarówno w tym rozdziale, jak i następnych Autorka niekonsekwentnie używa pisowni słowa kluczowego dla zagadnienia, które analizuje. Chodzi o angielskie słowo *manager*. Raz Autorka pisze „menadżer”, innym razem „menedżer” lub „manager/managerskich”. W naukach o zarządzaniu przyjęło się już używanie spolszczonego terminu, czyli menedżer, menedżerski.

Rozdział drugi, jak wskazuje jego tytuł, dotyczy kobiet na stanowiskach kierowniczych. Odnosząc się do tematu rozprawy tytuł tego rozdziału należałoby

zawęzić do sfery gospodarki lub biznesu albo przedsiębiorstw. Punkt 2.2 (Kobiety w polityce, nauce, medycynie i w prawie) jest zbędny z punktu widzenia tematu rozprawy, a punkt 2.4 (Style zarządzania kobiet) w dużym stopniu nawiązuje do argumentów na rzecz tego, że umiejętności i kompetencje kobiet dobrze wpisują się w oczekiwania współczesnego zarządzania ludźmi, w tym oczekiwania pracowników w stosunku do przełożonego. Tymczasem w części empirycznej rozprawy Autorka nie uwzględnia tego aspektu, więc treści zawarte w tym punkcie powinny się znaleźć w analizie dotychczasowych badań nad różnorodnością i korzyściami z jej wdrażania, czyli w punkcie 2.3.

Dane liczbowe zawarte w części 2.1, która opisuje kobiety w kierownictwie jednostek gospodarczych w Polsce i na świecie, pochodzą z bardzo różnych źródeł, w tym np. z bloga *Transparent Data* (s. 46, 47), podczas gdy można je uzyskać z bardziej miarodajnych źródeł GUS czy Eurostat. W analizę wplecione są niepotrzebnie informacje dotyczące przedsiębiorców kobiet czy też kobiet w branży sportowej (s. 47). Oceniam, że ta część rozprawy jest nieprzemyślana, chaotyczna i niewiele wnosi do ogólnego obrazu udziału kobiet na kierowniczych stanowiskach w gospodarce. Już sam tytuł tej części („Kobiety w kierownictwie jednostek gospodarczych w Polsce i na świecie”) został zakreślony zbyt szeroko. Ograniczenie się do przedstawienia danych dla Polski na tle wybranych danych z krajów europejskich (Unii Europejskiej), a nie świata oraz wykorzystanie także nowszych statystyk z Eurostatu lub GUS uczyniłoby ten fragment analizy bardziej spójnym i adekwatnym do tematu rozprawy.

Część 2.3 zatytułowana „Wpływ różnorodności organów statutowych na sytuację podmiotów gospodarczych” z założenia powinna służyć analizie teorii i dotychczasowych badań próbujących odpowiedzieć na pytanie, czy różnorodność, w tym głównie ze względu na płeć, wpływa na wyniki ekonomiczne/finansowe spółek. Postrzegam ten punkt jako jeden z kluczowych w rozprawie, bowiem stanowi on podstawę teoretyczną dla badań własnych Autorki zarówno w przypadku formułowania hipotez, jak i wyboru metod badawczych. Moja ocena tej analizy jest pozytywna w warstwie merytorycznej. Autorka w szerokim zakresie sięgnęła do literatury przedmiotu i nawiązała do wybranych teorii ekonomicznych oraz badań, które wskazują na pozytywny, negatywny lub neutralny wpływ obecności kobiet w gremiach decyzyjnych spółek na ich funkcjonowanie i osiąganе wyniki finansowe.

Podobnie jak w przypadku rozdziału pierwszego dostrzegam w rozdziale drugim dużo niedociągnięć redakcyjnych i brak płynności w łączeniu poszczególnych wątków. Dla przykładu:

- na s. 72-73 są zamieszczone dwie ważne tabele (2.7 i 2.8) zawierające rezultaty przeglądu literatury pod względem wpływu obecności kobiet w zarządzaniu na wyniki finansowe spółek i podejmowane przez nie ryzyko, a zabrakło choćby kilku zdań komentarza ze strony Autorki podsumowującego treści zawarte w tych ważnych merytorycznie tabelach

- s. 74: jest „dzięki mniejszym zapędom do podejmowania ryzyka” a powinno być „mniejszej skłonności do ryzyka”

- na s. 75 w ostatnim akapicie jest niezrozumiałe zdanie („Warto w tym aspekcie odnieść się do funkcji monitorowania zarządów, określanej w wielu źródłach jako „kontrolnej” – wydaje mi się, że powinno być kontrolującej pracę zarządu)

- na s. 79 jest: „Badania pokazują, że dyrektorki rzadziej mają wykształcenie biznesowe”, podczas gdy np. z danych GUS wynika, że kobiety częściej niż mężczyźni kończą uczelnie biznesowe i ekonomiczne. Wydaje mi się, że zamiast wykształcenia powinno być doświadczenie biznesowe, co byłoby prawdą, bo kobiety rzadziej zajmują stanowiska decyzyjne w biznesie, a tym samym ich doświadczenie jest mniejsze niż mężczyzn

- s. 80: przedostatni akapit zawiera skrót myślowy istotny merytorycznie („Okazuje się, że mężczyźni cenią dużo bardziej niż kobiety takie umiejętności jak...; brakuje słów „cenią u szefów”).

Rozdział trzeci podobnie jak dwa poprzednie ma charakter teoretyczny i prezentuje bardzo istotne dla tematu rozprawy metody badawcze wykorzystywane w badaniach i analizach sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Jednocześnie lektura tego rozdziału pozwala mi stwierdzić, że **Autorka rozprawy posiada wiedzę w dyscyplinie ekonomia i finanse**. W sposób kompletny zostały wskazane i opisane przez Autorkę takie wskaźniki służące do oceny sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, jak wskaźniki wypłacalności/płynności, wskaźniki efektywności/rentowności, wskaźniki jakości aktywów i udzielonych zobowiązań pozabilansowych, wskaźniki sprawności działania i wskaźniki rynkowe (ważne dla akcjonariuszy spółki, takie jak cena do zysku oraz cena do wartości księgowej). Ponadto zostały omówione mierniki taksonomiczne

i metody badania współzależności i dynamiki zjawisk w czasie, niezbędne do przeprowadzenia części badawczej rozprawy.

Część empiryczna rozprawy

Wyniki badań empirycznych zrealizowanych na użytek recenzowanej dysertacji zostały opisane w rozdziale czwartym i piątym.

W **rozdziale czwartym** Autorka wskazuje, że badanie odnosi się do spółek notowanych na rynku podstawowym GPW w okresie 31 grudnia 2010 r – 31 grudnia 2019 r., należących do wszystkich portfeli tego rynku – od największych (WIG20) po najmniejsze (sWIG80). W sumie badaniem objęto 89 spółek, które były notowane przez cały okres badawczy, w tym było 8 banków, 8 spółek finansowych niebędących bankami, 41 spółek usługowych i 32 spółki produkcyjne. Autorka szczegółowo analizuje zmiany, jakie dokonały się na przełomie dekady 2010-2019 w tych spółkach pod względem struktury ze względu na płeć organów statutowych, udziału kobiet w zarządach, radach nadzorczych, wśród prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych. Analiza ta uwzględnia podział na spółki finansowe i niefinansowe, banki, spółki produkcyjne i usługowe, a także pokazuje, jak zmieniały się składy organów spółek pod względem płci w czasie i w zależności od poszczególnych indeksów. W dalszej kolejności jest charakterystyka spółek pod względem ich sytuacji finansowej w badanym okresie, do której Autorka wykorzystała wskaźniki omówione w rozdziale trzecim. Dane i analizy zawarte w tym rozdziale **oceniam jako nowatorskie** i stanowiące istotny wkład Autorki do obszaru wiedzy o tym, jak kształtował się udział kobiet w zarządzaniu spółkami publicznymi w Polsce w okresie dyskusji nad unijną dyrektywą o kwocie w biznesie ostatecznie przyjętą przez Parlament Europejski w 2022 r. Dane te mogą stanowić bazę porównawczą dla przyszłych analiz spółek po implementacji tejże dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Cenny wniosek poznawczy, który płynie z analizy, jest taki, że największe spółki publiczne odnotowały stosunkowo najwyższy procentowy wzrost udziału kobiet w organach decyzyjnych, a to właśnie w stosunku do nich były w badanym okresie formułowane oczekiwania (m.in. przez Radę GPW), aby promowały kobiety do zarządów i rad nadzorczych. Tym samym uzyskane wyniki potwierdzają, że już tzw. miękkie rozwiązania mają znaczenie dla obserwowanej zmiany. Jednocześnie wyniki badania wskazują, że przyrost liczby kobiet dokonywał się poprzez zwiększenie liczebności organów zarządczych.

W rozdziale czwartym dostrzegam mniej niedociągnięć redakcyjnych niż to miało miejsce w poprzednich rozdziałach. Kilka najważniejsze to: s. 132, pierwszy akapit: w zdaniu „Należy nadmienić, że występują również dwie spółki mające w swoich składach powyżej 30%” brakuje na końcu słowa „kobiet”; s. 144: w ostatnim akapicie jest „w okresie od 2019 do 2010 roku”, powinno być „od 2010 do 2019 roku”; s. 168: w trzecim akapicie jest „można zauważyć, że nie silne zależności między zmiennymi”, a powinno być, jak mi się wydaje, „nie ma silnej zależności”.

Rozdział piąty jest najważniejszy z punktu widzenia celu rozprawy oraz sformułowanych hipotez badawczych. Autorka analizuje w nim zależności pomiędzy reprezentacją kobiet w organach statutowych spółek publicznych a ich wynikami finansowymi. W pierwszej części tego rozdziału Autorka dokonała empirycznej oceny objętych analizą spółek publicznych pod względem osiąganych przez nie mierników syntetycznych wskazanych w poprzednim rozdziale w kilku ich kombinacjach i podziale na spółki finansowe, niefinansowe, banki, spółki produkcyjne i usługowe. Analiza tu prowadzona odnosi się ściśle do każdej badanej spółki i dobrze pokazuje jej sytuację na tle innych spółek w okresie 2010-2019 ze wskazaniem na jej lepszą lub gorszą pozycję rankingową w poszczególnych latach. Mankamentem tej części jest brak wskazania przez Autorkę jaki jest cel tej analizy i jak się ona ma do celu rozprawy oraz weryfikacji hipotez badawczych. W podsumowaniu tej części Autorka pisze, że „nie można jednoznacznie wskazać jaka grupa wskaźników stanowi optymalny zestaw w ocenie standingu finansowego spółek” (s. 212). Czy to stanowiło cel przeprowadzonej analizy?

Część druga rozdziału piątego w bezpośredni sposób nawiązuje do tematu rozprawy doktorskiej, czyli pokazuje czy występuje korelacja między strukturą zarządów ze względu na płeć a wynikami finansowymi spółek. Ta część zawiera kilka tabel, w których zaznaczono różnym kolorem (czerwonym i zielonym) wybrane dane. Autorka nie wyjaśnia pod żadną z nich, czy kolor ma znaczenie merytoryczne bądź porządkujące te dane, a jeśli tak, to co oznacza kolor czerwony, a co zielony, a takie wyjaśnienie wydaje się istotne z punktu widzenia jasności treści zawartych w prezentowanych tabelach. W podsumowaniu tej części Autorka wskazuje, że „korelacje między syntetycznym miernikiem rozwoju obliczonym z podstawowych wskaźników finansowych należy uznać pozytywny wzrost liczby kobiet w organach statutowych, w szczególności w zarządzie i w radach nadzorczych, banków, gdyż

istotnie wpływa na poprawę wyników finansowych w bankach, natomiast przeciwnieństwem są spółki niefinansowe i finansowe, gdzie wzrost liczby kobiet istotnie przyczynia się do pogorszenia wyników finansowych” (s. 233). Cytowane zdanie jest niejasne, w swej pierwszej części.

Część empiryczna rozprawy pozwoliła Autorce na osiągnięcie celów postawionych przed dysertacją oraz weryfikację hipotezy głównej i hipotez pomocniczych. Podsumowanie i wnioski zostały przedstawione w sposób nie budzący zastrzeżeń w zakończeniu rozprawy.

5. Końcowa konkluzja

Recenzowana rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Autorki w dyscyplinie ekonomia i finanse. Świadczą o tym przede wszystkim rozważania podjęte w rozdziale trzecim, odnoszące się do podstaw teoretycznych i omówieniu szerokiej gamy wskaźników służących ocenie funkcjonowania przedsiębiorstw pod względem finansowym, która to ocena jest w szczególności istotna w przypadku spółek publicznych. Zawartość rozdziału czwartego i piątego rozprawy, w których Autorka prezentuje wyniki badań własnych z wykorzystaniem zaawansowanych metod analizy danych finansowych przedsiębiorstw i zależności statystycznych wskazują, że doktorantka wykazuje się umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego jakim jest zbadanie wpływu obecności kobiet w organach zarządczych spółek publicznych w Polsce na ich wyniki finansowe. Oryginalność sprowadza się zarówno do samego tematu rozprawy, jak i zastosowanych metod badawczych.

Mimo moich krytycznych uwag dotyczących braku staranności redakcyjnej rozprawy oraz zbytniego jej rozbudowania o fragmenty, które nie wpisują się w temat rozprawy i jej cele, stwierdzam, że dysertacja mgr Aliny Błaszczuk pt. „Wpływ obecności kobiet w organach statutowych na wyniki finansowe spółek publicznych w Polsce” spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 10 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz.U. z 2023 r., poz. 742 z późn. zm.). Wnoszę zatem o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

