



INSTYTUT EKONOMII I FINANSÓW

UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

Alina Błaszczuk

Temat rozprawy doktorskiej:

Wpływ obecności kobiet w organach statutowych na wyniki finansowe spółek publicznych w Polsce

Autoreferat

Spis treści

Wprowadzenie i uzasadnienie podjęcia tematu rozprawy

Cele i hipotezy badawcze

Charakterystyka badania i metody badawcze

Opis prowadzonych badań

Wybrane pozycje literatury

Spis treści pracy doktorskiej

Wprowadzenie – uzasadnienie podjęcia tematu rozprawy

Pozycja kobiet w społeczeństwie ulegała zasadniczym zmianom od połowy ubiegłego stulecia. Mimo to wciąż obserwuje się ich słabszą pozycję na rynku pracy, co jest (przynajmniej do pewnego stopnia) związane z istniejącymi stereotypami, które wpływają na podejmowane przez kobiety ścieżki kariery zawodowej. Wśród powodów występowania zróżnicowania sytuacji obu płci na rynku pracy można wymienić¹:

- większe trudności kobiet związane z wejściem na rynek pracy (dłuższy okres poszukiwania zatrudnienia oraz większe zagrożenie bezrobociem długotrwałym),
- nierówne traktowanie kobiet pod względem wynagrodzeń (luka płacowa w 2023 r. wyniosła² 15,9%),
- kobiety są częściej zatrudniane w sektorze publicznym,
- feminizacja zawodów niskopłatnych,
- niewiele kobiet w Polsce zajmuje stanowiska kierownicze,
- stereotypowy sposób postrzegania kobiet w życiu pozazawodowym (opieka nad osobami zależnymi, niska elastyczność, mała dyspozycyjność, ograniczona możliwość wyjazdów służbowych),
- ryzyko długiego okresu niewykonywania pracy zawodowej przez kobiety z powodu ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego.

Badania dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy i nierówności implikowanych płcią prowadzone są od wielu lat na całym świecie. Odrębny nurt badań dotyczy obecności kobiet w managementcie i ich wpływu na sytuację przedsiębiorstw oraz instytucji. Badania te prowadzone są z uwzględnieniem wybranych teorii tj. teoria agencji, tożsamości społecznej, wyższych eszelonów czy masy krytycznej i dotyczą analiz empirycznych wpisujących się w ogólnie pojmowane nauki o finansach przedsiębiorstw i *corporate governance*.

Analiza literatury polskiej i zagranicznej dostarcza przesłanek do twierdzenia, że kobiety są odpowiednimi osobami na stanowiska kierownicze, gdyż są dobrze wykształcone i posiadają więcej umiejętności miękkich niż mężczyźni³. Są otwarte, cierpliwe, komunikatywne, lepiej porozumiewają się z pracownikami, wykazują większą sprawiedliwość społeczną. W związku z tym w rozprawie postawiono pytanie badawcze czy obecność kobiet

¹ [Haponiuk, 2013; Kopycińska, Kryńska, 2016; Oczki, 2014; Witkowska, 2019].

² Wróbel W. (2024), „Luka płacowa w 2023”, <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/luka-placowa-w-2023-roku>.

³ 32,6% Polek ma wyższe wykształcenie, a wśród wszystkich pracowników z wyższym wykształceniem 64% to kobiety [Rynek pracy w UE, 2021].

na stanowiskach kierowniczych wpływa pozytywnie na wyniki finansowe spółek publicznych w Polsce.

Cele i hipotezy badawcze

Cel główny rozprawy:

Zbadanie czy obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce ma wpływ na wyniki finansowe tych spółek w latach 2010–2019.

Cele szczegółowe:

- 1) Ocena poziomu reprezentacji kobiet w organach statutowych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w latach 2010–2019.
- 2) Konstrukcja mierników syntetycznych odwzorowujących wyniki finansowe spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w latach 2010–2019.
- 3) Zbadanie występowania zależności między reprezentacją kobiet w organach statutowych a wynikami finansowymi spółek.

Dodatkowym celem jest stworzenie bazy do porównań z okresem post-covidowym, z okresem po wybuchu wojny na Ukrainie oraz z okresem po wprowadzeniu regulacji unijnych obowiązujących od 2026 roku.

Hipoteza główna:

Obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce nie wpływa na wyniki finansowe tych spółek.

Hipotezy dodatkowe:

1. Udział kobiet w organach statutowych większości spółek publicznych w Polsce jest niewielki, tj. poniżej tzw. masy krytycznej.
2. Udział kobiet w radach nadzorczych spółek publicznych w Polsce jest większy niż w zarządach tych spółek.
3. Znikomy jest udział kobiet wśród prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych spółek publicznych w Polsce.
4. Reprezentacja kobiet w managementie jest największa w sektorze bankowym i w tym sektorze wpływ kobiet na wyniki spółek jest najlepiej zauważalny.

Charakterystyka badania i metody badawcze

W rozprawie przeprowadzono analizy dotyczące spółek publicznych, które były nieprzerwanie notowane na rynku głównym GPW w Warszawie w latach 2010–2019. Badania dotyczą spółek zarówno z sektora niefinansowego (73 spółki), jak i finansowego (16 spółek), w tym oddzielnie banków. Spółki te stanowią 97,8% wszystkich spółek notowanych na głównym parkiecie pod koniec grudnia 2010 roku, co jednak stanowi 64,54% spółek notowanych na tym rynku 10 lat później.

Przedmiotem badania są dwa zjawiska charakteryzujące analizowane spółki, a mianowicie struktura organów statutowych z punktu widzenia obecności w nich kobiet oraz sytuacja spółek mierzona za pomocą danych i wskaźników finansowych w ciągu 10 lat. Realizacja celu rozprawy polega na zbadaniu występowania wzajemnych (statystycznie istotnych) zależności między tymi zjawiskami. Przyjęto następujące założenia:

1. obecność kobiet w organach statutowych jest mierzona w czerwcu, a ocena sytuacji spółek w oparciu o dane finansowe na koniec każdego roku badania, dzięki czemu pomiar dotyczący obecności kobiet w kierownictwie jest o pół roku wcześniejszy w stosunku do oceny standingu finansowego spółek mierzonych w tym samym roku kalendarzowym,
2. przez obecność kobiet w organach statutowych rozumie się ich reprezentację w zarządach, radach nadzorczych oraz wśród prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych,
3. kondycja finansowa spółek mierzona jest za pomocą pojedynczych wskaźników finansowych i odpowiednio skonstruowanych mierników syntetycznych, opisujących sytuację finansową spółek, tzw. mierniki efektywności.

W badaniach empirycznych wykorzystano dane z raportów i sprawozdań finansowych spółek umieszczone w bazie danych Notoria Serwis oraz dane pochodzące ze stron internetowych analizowanych spółek. Analizy danych prowadzone były za pomocą metod statystyki opisowej, analizy dynamiki i korelacji, wielowymiarowej analizy porównawczej oraz wnioskowania statystycznego.

Rozprawa zawiera pięć rozdziałów, z których trzy pierwsze zawierają rozważania teoretyczne i raportują sytuację kobiet na rynku pracy, a dwa ostatnie stanowią raport z własnych badań empirycznych.

Opis prowadzonych badań

W pierwszym rozdziale, na podstawie ogólnych zagadnień z zakresu rynku pracy przedstawiono sytuację kobiet, skupiając się na ich zatrudnieniu w różnych sektorach gospodarki i wynagrodzeniach. Omówiono kwestie związane z aktywnością zawodową kobiet,

zagadnienia zwiększonego udziału pracowników jednej płci w wybranych sektorach gospodarki, a także problematykę dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

W rozdziale drugim omówiono zagadnienia związane z obecnością kobiet w menedżerach. Porównano style zarządzania reprezentowane przez kierowników obu płci. Przedstawiono również wybrane teorie oraz wyniki badań literaturowych dotyczących wpływu obecności kobiet w organach zarządczych na wyniki finansowe i postrzeganie jednostek gospodarczych.

Rozdział trzeci zawiera opis metod, które wykorzystano w części empirycznej rozprawy. Należą do nich:

1. analiza wskaźników finansowych, służąca do oceny różnych aspektów działania analizowanych spółek w kolejnych latach badania;
2. analiza struktury, współzależności i dynamiki, które wykorzystano do syntetycznego opisu badanych zjawisk i do badania wpływu obecności kobiet w organach kierowniczych na kondycję spółek;
3. wielowymiarowa analiza porównawcza, która za pomocą odpowiednio skonstruowanych mierników syntetycznych, umożliwia ocenę ogólnej sytuacji spółek, przy jednoczesnym uwzględnieniu wielu czynników opisanych za pomocą wybranych wskaźników finansowych;
4. wnioskowanie statystyczne w celu uogólnienia uzyskanych wyników badawczych.

W czwartym rozdziale przedstawiona została charakterystyka spółek wybranych do badań empirycznych z punktu widzenia składów organów statutowych i podstawowych wskaźników finansowych. W badaniu uwzględniono spółki publiczne, dlatego że spółki te mają obowiązek informacyjny, dzięki czemu można uzyskać dane zarówno dotyczące sytuacji finansowej tych firm, jak też dotyczące składów organów statutowych. Przedmiotem badania były spółki z rynku głównego Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie o różnej wielkości, należące do portfeli indeksów giełdowych. Z uwagi na fakt, że – w zależności od charakteru działalności przedsiębiorstw – ocena ich standingu finansowego prowadzona jest na podstawie różnych zestawów wskaźników finansowych⁴, w badaniu uwzględniono podział na spółki niefinansowe i finansowe, a wśród tych ostatnich wyróżniono banki. W prowadzonych analizach uwzględniono dane ze sprawozdań finansowych, będące podstawą do obliczenia

⁴ [Łuniewska, Tarczyński, 2006, s. 52].

wskaźników finansowych, pozwalających na ocenę sytuacji spółek, które pobrano z baz Notoria Serwis⁵.

Warunkiem kwalifikacji spółek do badania było ich notowanie na koniec grudnia 2010 roku na Giełdzie Papierów Wartościowych. Zapewnienie „ciągłości” badania i możliwości oceny zmian sytuacji w tych samych spółkach w ciągu dziesięciu lat spowodowało, że spośród spółek, które w dniu 30.12.2019r. uwzględnione były w jednym z indeksów: WIG20, WIG30, mWIG40, sWIG80, WIG–Poland oraz WIG⁶ wybrano tylko te, które były notowane na GPW przez cały okres badania. Ostatecznie w badaniu zostało uwzględnionych⁷ 89 spółek, co stanowi 97,8% spółek tworzących portfele wymienionych indeksów giełdowych z 2010 roku i 63,12% w końcu 2019 roku.

Realizacja celu głównego polegała na:

1. ocenie poziomu reprezentacji kobiet w organach statutowych badanych spółek, do czego wykorzystano wskaźniki struktury i indeks różnorodności Blaua;
2. wyznaczeniu mierników odwzorowujących wyniki finansowe spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w postaci pojedynczych wskaźników i zmiennych finansowych oraz odpowiednio skonstruowanych mierników syntetycznych;
3. zbadaniu występowania istotnych statystycznie korelacji między zmiennymi reprezentującymi obecność kobiet w kierownictwie i ocenę sytuacji spółek.

Pierwszy etap badań został opisany w podrozdziale 4.2., w którym przedstawiono analizę struktury organów statutowych badanych spółek w kolejnych latach. Syntetyzacja badań polegała na:

- ocenie sytuacji w spółkach zagregowanych według następujących kryteriów:
 - sektor, w jakim działa spółka z podziałem na spółki finansowe, wśród których wyróżniono banki i pozostałe spółki oraz spółki niefinansowe z podziałem na produkcyjne i usługowe,
 - przynależność spółki do portfela indeksów WIG20, WIG30, mWIG40 i sWIG80,
- analizie dynamiki zmian.

Analizując udział kobiet w organach statutowych spółek niefinansowych w latach 2010–2019 zauważono, że więcej kobiet było zatrudnionych w radach nadzorczych (13,62%)

⁵ Przeprowadzono imputację brakujących danych dla poszczególnych spółek, które zostały uzupełnione jako średnia arytmetyczna z dwóch sąsiednich lat.

⁶ ale nieuwzględnione w żadnym z wcześniej wymienionych indeksów.

⁷ Wszystkich niefinansowych spółek tworzących wspomniane indeksy na koniec grudnia 2019 roku było 115, natomiast spółek finansowych – 26. Lista spółek została zredukowana o spółki z niekompletnymi danymi finansowymi.

niż w zarządach (7,62%). Natomiast niewielki odsetek (7,26%) kobiet zajmował stanowisko prezesa zarządu lub przewodniczącej rady nadzorczej. Odsetek kobiet prezesów lub wiceprezesów zarządów oraz przewodniczących lub wiceprzewodniczących rad nadzorczych kształtował się na poziomie 8,07%. Wzrost udziału kobiet w okresie od 2010 do 2019 roku w zarządach wyniósł 28,57%, w radach nadzorczych 50,00%, wśród prezesów zarządów oraz przewodniczących rad nadzorczych 62,50%. Z powyższego wynika, że nastąpił wzrost liczby i udziału kobiet w organach statutowych. Zmiana ta najbardziej obserwowalna była wśród prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych, co jest spowodowane bardzo niskim odsetkiem kobiet pełniących najwyższe stanowiska w okresie przyjętym za bazowy.

Rozpatrując udział kobiet w mega sektorach należy zauważyć, że najwięcej kobiet zaobserwowano w zarządach spółek finansowych (14,01%), a najmniej w sektorze usług (7,07%). Jeśli natomiast weźmie się pod uwagę rady nadzorcze, to dostrzec można, że najwięcej kobiet było w kierownictwie sektora usług (14,66%), a najmniej w sektorze produkcji (12,20%). Różnica między liczbą kobiet w zarządach a liczbą kobiet prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych w sektorach produkcji i usług kształtuje się na poziomie 23-25%. Odnosząc powyższe do rad nadzorczych odnotować można wzrost procentowy do 63% w sektorze usług.

Podsumowując dynamikę zmian w mega sektorach w latach 2010–2019, należy zauważyć, że w sektorze produkcji największe spadki (tj. 50%) stwierdzono w odsetku kobiet na stanowiskach prezesów zarządu i wiceprzewodniczących rady nadzorczej, w przeciwieństwie do największego przyrostu wiceprezesek zarządu (200%) w tym sektorze. W dziedzinie usług najwyższy przyrost liczby kobiet widoczny był na stanowiskach przewodniczących rad nadzorczych (75,00%). Sektor finansów odnotował duży przyrost liczby kobiet jako członkiń rad nadzorczych (185,71%) i wiceprezesek zarządów (133,33%). Znaczny spadek zanotowano natomiast wśród przewodniczących rad nadzorczych (100%) i prezesów zarządów (50%).

Warto odnotować, że w ostatnich trzech badanych latach nie było kobiet na stanowisku prezesa zarządu we wszystkich badanych spółkach należących do indeksów WIG20, WIG30, mWIG40. Stwierdzono również, że w spółkach należących do indeksu sWIG80 zauważalny był wzrost liczby kobiet w roku 2019 w porównaniu do 2010, natomiast w spółkach należących do indeksu mWIG40 zauważalny był spadek liczby kobiet w tym okresie.

Realizacja drugiego etapu badań polegała na analizie sytuacji finansowej badanych spółek na podstawie pojedynczych wskaźników finansowych (co przeprowadzono w

podrozdziale 4.3.) oraz na budowie syntetycznych mierników efektywności finansowej, które omówiono w rozdziale 5.1.

Przeprowadzone analizy poszczególnych zmiennych (w podrozdziale 4.3.) dotyczyły, tak jak uprzednio, spółek zagregowanych według kryterium branżowego i przynależności do portfeli indeksów, określających wielkość spółki oraz zbadano dynamikę zmian. Zwieńczeniem tych rozważań była konstrukcja zestawów zmiennych diagnostycznych⁸, które zostały w dalszych analizach wykorzystane do budowy syntetycznych mierników efektywności i zawierały:

1. sześć najczęściej wykorzystywanych w podobnych badaniach⁹ zmiennych dla spółek niefinansowych oraz finansowych niebędących bankami (wskaźnik rotacji należności, wskaźnik rotacji zapasów, stopa ogólnego zadłużenia, ROA, ROE, płynności bieżącej – tabela) i banków (ROE, ROA, koszty działania/wynik na działalności bankowej, współczynnik wypłacalności, wskaźnik płynności MFW, zobowiązania)¹⁰;
2. sześć wspólnych dla wszystkich spółek zmiennych¹¹ (marża zysku operacyjnego, ROA, ROE, wskaźnik P/BV, wskaźnik P/E, wskaźnik zyskowności netto);
3. szesnaście zmiennych dla spółek niefinansowych i finansowych niebędących bankami (*cash flow* na akcję, EBITDA na akcję, marża zysku operacyjnego, stopa ogólnego zadłużenia, płynności bieżącej, płynności szybkiej, ROA, ROE, wskaźnik P/BV, wskaźnik P/E, wskaźnik pokrycia majątku, wskaźnik rotacji aktywów, wskaźnik rotacji należności, wskaźnik rotacji zapasów, wskaźnik rotacji zobowiązań, wskaźnik zyskowności netto) wraz z piętnastoma zmiennymi dla banków (*cash flow* na akcję, marża zysku operacyjnego, ROE, ROA, wskaźnik kapitału własnego, koszty działania/wynik na działalności bankowej, koszty działania/dochody z działalności podstawowej, koszty działania/aktywa, produktywność majątku trwałego, wskaźnik P/BV, wskaźnik P/E, wskaźnik aktywów przychodowych, współczynnik wypłacalności, wskaźnik płynności MFW, wskaźnik zyskowności netto)¹²;

⁸ W tym celu wyznaczono współczynniki korelacji liniowej Persony dla wartości średnich zmiennych z dziesięciu lat.

⁹ Jest to zbiór sześciu wskaźników, które były wykorzystywane, m.in. u [Łuniewska, 2003, s. 105-106], [Chrzanowska, Zielińska-Sitkiewicz, 2014a, s. 39-50; 2014b, s. 99-113], [Tarczyński, Tarczyńska-Łuniewska, 2017, s. 93-100].

¹⁰ Porównaj [Tarczyński, 2013, s. 537-550]; [Witkowska, 2020, s. 197-227].

¹¹ Porównaj [Łuniewska, Tarczyński, 2006, s. 60-62].

¹² Porównaj [Witkowska, 2022].

4. dziewięć wspólnych dla wszystkich spółek zmiennych (*cash flow* na akcję, marża zysku operacyjnego, ROA, ROE, wartość księgowa na akcję – BV, wskaźnik P/BV, wskaźnik P/E, wskaźnik zyskowności netto, zysk na akcję)¹³.

Rozdział piąty zawiera wyniki badań, których celem było określenie sytuacji finansowej badanych spółek za pomocą skonstruowanych mierników taksonomicznych (mierników efektywności) oraz zbadanie występowania współzależności między tak określonym standingiem finansowym analizowanych podmiotów gospodarczych i obecnością kobiet w organach statutowych spółek. W pierwszym podrozdziale przedstawiono ocenę spółek, przeprowadzoną na podstawie skonstruowanych syntetycznych mierników efektywności, odwzorowujących wyniki finansowe spółek.

W badaniu (w podrozdziale 5.1.) spółki oceniano na podstawie wartości syntetycznych mierników efektywności, skonstruowanych dla kolejnych lat i różnych zestawów zmiennych diagnostycznych – wskaźników finansowych. Należy podkreślić, że do oceny spółek wykorzystano 9 różnie skonstruowanych mierników efektywności:

1. SMR_6NF – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany dla spółek niefinansowych z wykorzystaniem 6 zmiennych,
2. SMR_6F – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany dla spółek finansowych pozabankowych z wykorzystaniem 6 zmiennych,
3. SMR_6B – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany dla banków z wykorzystaniem 6 zmiennych,
4. SMR_6W – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany z 6 wspólnych zmiennych obliczony oddzielnie dla spółek niefinansowych, spółek finansowych niebędących bankami i banków,
5. SMR_6WW – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany z 6 wspólnych zmiennych obliczony wspólnie dla spółek niefinansowych, spółek finansowych niebędących bankami i banków,
6. SMR_16ZPNF – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany z 16 zmiennych dla spółek niefinansowych,
7. SMR_16ZPF – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany z 16 zmiennych dla spółek finansowych pozabankowych,
8. SMR_15ZPB – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany z 15 zmiennych dla banków,

¹³ Porównaj [Łuniewska, Tarczyński, 2006, s. 60-62], [Kompa, 2019, s. 187-206], [Witkowska, 2020, s. 197-227].

9. SMR_9W – syntetyczny miernik rozwoju zbudowany z 9 wspólnych zmiennych dla banków, spółek finansowych pozabankowych i spółek niefinansowych.

Ostatni etap badań, udokumentowany w podrozdziale 5.2., polegał na sprawdzeniu występowania istotnego wpływu obecności kobiet w managementcie na wyniki finansowe spółek. W tym celu obliczono wartości współczynników korelacji liniowej Pearsona między pomiarami obecności kobiet w różnie zdefiniowanym kierownictwie spółek i ocenami sytuacji poszczególnych spółek, mierzonymi zarówno pojedynczymi zmiennymi, jak i wcześniej skonstruowanymi wartościami mierników syntetycznych. Analizy prowadzone były dla poszczególnych lat oraz z podziałem na banki, spółki finansowe niebędące bankami, spółki niefinansowe oraz w odniesieniu do wszystkich badanych spółek. W rezultacie obliczono ponad 5 tysięcy współczynników korelacji. W tabelach 1–3 przedstawiono odsetek odrzuconych hipotez zerowych o braku korelacji między obecnością kobiet w organach statutowych i wybranymi wskaźnikami finansowymi.

Tabela 1. Frakcja istotnych korelacji między pomiarami obecności kobiet w organach statutowych i wartościami wskaźników finansowych w spółkach niefinansowych.

Frakcja istotnych korelacji między wartościami zmiennych a			
odsetkiem kobiet		indeksem Blaua	
wpływ pozytywny	wpływ negatywny	wpływ pozytywny	wpływ negatywny
wskaźnik rentowności			
0,00%	1,67%	0,00%	7,50%
wskaźnik sprawności (zarządzania) działania			
2,00%	1,00%	6,00%	3,00%
wskaźnik płynności			
5,00%	0,00%	0,00%	1,25%
wskaźnik zadłużenia			
1,25%	0,00%	1,25%	2,50%
wskaźniki giełdowe/rynkowe			
6,25%	0,00%	4,38%	3,13%
wskaźniki przepływów pieniężnych			
2,50%	5,00%	2,50%	10,00%

Źródło: opracowanie własne.

Uwaga: pozytywny wpływ oznacza, że zwiększona obecność kobiet wpływa pozytywnie na sytuację spółki mierzoną daną grupą wskaźników, a wpływ negatywny – zjawisko przeciwne.

Tabela 2. Frakcja istotnych korelacji między pomiarami obecności kobiet w organach statutowych i wartościami wskaźników finansowych w spółkach finansowych niebędących bankami.

Frakcja istotnych korelacji między wartościami zmiennych a			
odsetkiem kobiet		indeksem Blaua	
wpływ pozytywny	wpływ negatywny	wpływ pozytywny	wpływ negatywny
wskaźnik rentowności			
20,00%	30,83%	23,33%	31,67%
wskaźnik sprawności (zarządzania) działania			
20,50%	31,00%	27,50%	37,00%
wskaźnik płynności			
7,50%	50,00%	37,50%	42,50%
wskaźnik zadłużenia			
0,50%	58,75%	15,00%	55,00%
wskaźniki giełdowe/rynkowe			
22,50%	22,50%	34,38%	26,25%
wskaźniki przepływów pieniężnych			
30,00%	15,00%	40,00%	27,50%

Źródło: opracowanie własne.

Uwaga: pozytywny wpływ oznacza, że zwiększona obecność kobiet wpływa pozytywnie na sytuację spółki mierzoną daną grupą wskaźników, a wpływ negatywny – zjawisko przeciwne.

Tabela 3. Frakcja istotnych korelacji między pomiarami obecności kobiet w organach statutowych i wartościami wskaźników finansowych w bankach.

Frakcja istotnych korelacji między wartościami zmiennych a			
odsetkiem kobiet		indeksem Blaua	
wpływ pozytywny	wpływ negatywny	wpływ pozytywny	wpływ negatywny
wskaźnik rentowności			
37,50%	10,00%	58,33%	13,33%
wskaźnik sprawności (zarządzania) działania			
18,75%	32,50%	28,13%	33,13%
wskaźnik zadłużenia			
17,50%	31,25%	18,75%	45,00%
wskaźniki giełdowe/rynkowe			
23,13%	14,38%	42,50%	18,75%
wskaźniki przepływów pieniężnych			
6,25%	17,50%	7,50%	21,25%
wskaźniki majątkowe			
32,50%	11,25%	51,25%	12,50%

Źródło: opracowanie własne.

Uwaga: pozytywny wpływ oznacza, że zwiększona obecność kobiet wpływa pozytywnie na sytuację spółki mierzoną daną grupą wskaźników, a wpływ negatywny – zjawisko przeciwne.

Podsumowując informacje zawarte w tabelach 1–3, stwierdzić należy pozytywny wpływ zwiększania się udziału kobiet w organach statutowych na wskaźniki: rentowności, płynności, zadłużenia, giełdowe i majątkowe, a wpływ negatywny powiększania się liczby

kobiet w organach statutowych na wskaźnik: koszty działania/wynik na działalności bankowej oraz przepływów pieniężnych.

Biorąc pod uwagę ocenę standingu finansowego spółek, mierzoną za pomocą skonstruowanych mierników syntetycznych, to w większości (tj. 90%) przypadków stwierdzono brak istotnej statycznie zależności między obecnością kobiet w organach statutowych i wynikami spółek. Natomiast w pozostałych przypadkach zaobserwowano 31 istotnie dodatnich (co stanowi 3,71% wszystkich obliczonych współczynników) i 51 istotnie ujemnych (tj. 6,1%) korelacji. Przy czym dla banków nie odnotowano żadnego przypadku istotnie ujemnej wartości współczynnika Pearsona, a istotnie dodatnie wartości stanowiły 10,09% wszystkich wyznaczonych współczynników. Przeciwną sytuację odnotowano dla pozostałych spółek finansowych, wśród których odnotowano jedynie statystycznie istotne ujemne relacje między analizowanymi zmiennymi, było ich 25, czyli 10,96% wszystkich wyznaczonych wartości. W przypadku spółek finansowych niebędących bankami odnotowano 9 przypadków ujemnej korelacji (3,95%) i 3 dodatniej (1,32%), a biorąc pod uwagę mierniki taksonomiczne wyznaczone dla wszystkich spółek otrzymano 17 relacji ujemnych (11,18%) i 5 (3,29%) dodatnich.

Reasumując należy stwierdzić, że wykazano poprawność głównej hipotezy badawczej mówiącej o nieistotnym wpływie obecności kobiet w organach statutowych na wyniki finansowe spółek publicznych w Polsce. Wykazano również, że:

- udział kobiet w organach statutowych większości spółek publicznych w Polsce jest niewielki (tj. poniżej tzw. masy krytycznej),
- kobiety niezwykle rzadko piastują najwyższe stanowiska w kierownictwie i częściej zasiadają w radach nadzorczych niż w zarządach,
- największa reprezentacja kobiet widoczna jest w organach statutowych banków i tylko dla tej grupy spółek odnotowano pozytywne oddziaływanie menedżerek na wyniki finansowe,

co zostało sformułowane w postaci hipotez dodatkowych.

Oprócz tego wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

1. kobiety częściej zasiadały w radach nadzorczych spółek z sektora usługowego oraz w zarządach spółek z sektora finansowego;
2. kobiety częściej były powoływane do rad nadzorczych spółek należących do WIG20, WIG30.

Przedstawione w rozprawie rozważania pokazują, że badania dotyczące zależności między obecnością kobiet w kierownictwie i wynikami finansowymi spółek powinny być kontynuowane i obejmować poniższe zagadnienia.

- Rozszerzenie badań na inne spółki, które są notowane na GPW w Warszawie w późniejszym okresie, w szczególności dotyczy to badania spółek publicznych:
 - z uwzględnieniem zmienionej sytuacji gospodarczej w wyniku pandemii COVID-19 oraz inwazji Rosji na Ukrainę,
 - po 2026 roku, tj. po wprowadzeniu wymogów dyrektywy kwotowej uchwalonej przez Parlament Europejski 22.11.2022 r.
- Badanie spółek z innych giełd europejskich i USA, w szczególności porównanie sytuacji w krajach, gdzie są tzw. kwoty z tymi, gdzie ustawowo nie wprowadzono parytetu płci.

Wybrane pozycje literatury

1. Chrzanowska M., Zielińska-Sitkiewicz M., Zastosowanie taksonomicznego miernika atrakcyjności inwestycji do klasyfikacji spółek budowlanych notowanych na WGPW, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, Tom 2 (301)/2014a, Łódź.
2. Haponiuk M., Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Kielkowska M. (red.), Instytut Obywatelski, Warszawa 2013.
3. „Kobiety na rynku pracy 2019”, www.hays.pl (data dostępu: 25.10.2020).
4. Kompa K., Zmiany w kierownictwie spółek giełdowych a zmiany ich sytuacji finansowej, w: Śliwiński A. (red.), *Zarządzanie w warunkach ryzyka*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2019.
5. Kopycińska D., Kryńska E., Wage Inequalities between Men and Women in Poland – a Justified Differentiation or Accepted Wage Discrimination of Women? *Economics and Sociology*, Vol. 9, No 4/2016, s. 222–242.
6. Leśniak G. J., Dyrektywa unijna wymusi zmniejszenie różnic między zarobkami kobiet i mężczyzn, <https://www.prawo.pl/kadry/luka-placowa-w-polsce-roznice-w-zarobkach-kobiet-i-mezczyzn,519852.html> (data dostępu: 5.07.2023).
7. „Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja i przyczyny”, <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny> (data dostępu: 8.07.2023).

8. Łuniewska M., Tarczyński W., Metody wielowymiarowej analizy porównawczej na rynku kapitałowym, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
9. Łuniewska M., Wykorzystanie metod ilościowych do tworzenia portfela papierów wartościowych, Uniwersytet Szczeciński, Rozprawy i Studia, T. (DLVIII)484, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2003.
10. Magda I., Program 500+: bez skutków ubocznych i bez sensu, <https://www.parkiet.com/gospodarka-krajowa/art19443671-dr-hab-iga-magda-program-500-bez-skutkow-ubocznych-i-bez-sensu> (data dostępu: 3.10.2021).
11. Mierzyńska M. (2021), Raport Kobiety w Biznesie. Biznes ma płęć, <https://mycompanypolska.pl/artukul/raport-kobiety-w-biznesie-biznes-ma-plec/8312> (data dostępu: 25.04.2022).
12. Oczki J., Nierówności na rynku pracy w Polsce [w:] Kłos B., Szymańczak J. (red.), Nierówności społeczne w Polsce, Biuro Analiz Sejmowych, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa, 2014.
13. Rocznik Statystyczny RP, GUS, Warszawa 2009, 2020.
14. „Rynek pracy w UE z kobiecej perspektywy”, <https://aleo.com/pl/blog/kobiety-w-biznesie> (data dostępu: 26.04.2022r.).
15. Tarczyński W., Ocena efektywności metod analizy portfelowej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie za lata 2001–2013, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, Nr 60(761)/2013.
16. Tarczyński W., Tarczyńska-Łuniewska M., Evaluation of fundamental strength of food companies on the Warsaw stock exchange, *Acta Scientiarum Polonorum Oeconomia* 16(1)/2017.
17. Witkowska D., Czy obecność kobiet w organach statutowych ma wpływ na wyniki finansowe dużych spółek publicznych w Polsce?, [w:] Tomczyk E., Metody ekonometryczne, statystyczne i matematyczne w modelowaniu zjawisk społecznych, Metody ekonometryczne w makro- i mikroekonomii, T. II, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2020.
18. Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janica A., Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019.
19. Witkowska D., Piłatowska M., Gender Segregation at Work over Business Cycle – Evidence from Selected EU Countries Sustainability, nr 14/2022, s. 1–19.
20. Wróbel W. (2024), „Luka płacowa w 2023”, <https://wynagrodzenia.pl/artukul/luka-placowa-w-2023-roku> (data dostępu: 29.04.2024).

Spis treści pracy doktorskiej

Wstęp

ROZDZIAŁ I. RYNEK PRACY I ZATRUDNIENIE KOBIET

- 1.1. Teoria i rodzaje rynków pracy
- 1.2. Sytuacja kobiet na rynku pracy
- 1.3. Aktywność zawodowa kobiet
- 1.4. Feminizacja i maskulinizacja zawodów i działów gospodarki
- 1.5. Istota i funkcje płac
- 1.6. Luka płacowa implikowana płcią
- 1.7. Dyskryminacja na rynku pracy

ROZDZIAŁ II. KOBIETY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH

- 2.1. Styl zarządzania kobiet
- 2.2. Kobiety w kierownictwie jednostek gospodarczych w Polsce i na świecie
- 2.3. Kobiety w polityce
- 2.4. Wpływ różnorodności organów statutowych na sytuację podmiotów gospodarczych

ROZDZIAŁ III. METODY BADAWCZE, WYKORZYSTANE W ANALIZACH EMPIRYCZNYCH

- 3.1. Analiza wskaźnikowa jako metoda oceny sytuacji finansowej przedsiębiorstwa
 - 3.1.1. Analiza płynności
 - 3.1.2. Analiza zadłużenia
 - 3.1.3. Analiza sprawności działania
 - 3.1.4. Analiza zyskowności
 - 3.1.5. Analiza wskaźników rynkowych
- 3.2. Mierniki taksonomiczne
 - 3.2.1. Syntetyczny miernik rozwoju
 - 3.2.2. Wykorzystanie mierników syntetycznych do oceny sytuacji przedsiębiorstw
- 3.3. Metody badania struktury, współzależności i dynamiki zjawisk
 - 3.3.1. Badanie występowania współzależności
 - 3.3.2. Badanie dynamiki zjawisk
 - 3.3.3. Pomiar obecności kobiet w organach statutowych.

ROZDZIAŁ IV. CHARAKTERYSTYKA SPÓŁEK WYBRANYCH DO BADAŃ EMPIRYCZNYCH

- 4.1. Wybór spółek do badania
- 4.2. Struktura organów statutowych

4.3. Opis i analiza danych charakteryzujących sytuację finansową spółek

ROZDZIAŁ V. BADANIE ZALEŻNOŚCI MIĘDZY REPREZENTACJĄ KOBIET W ORGANACH STATUTOWYCH SPÓŁEK A ICH WYNIKAMI FINANSOWYMI

5.1. Ocena sytuacji spółek na podstawie wyznaczonych mierników syntetycznych

5.2. Badanie występowania korelacji między strukturą zarządów a wynikami spółek

Zakończenie

Spis literatury

Aneksy