

*Załącznik nr 3*

**Autoreferat**  
**przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych**

**dr Anna Wawryszuk-Misztal**

Katedra Finansów Przedsiębiorstw i Rachunkowości

Instytut Ekonomii i Finansów

Wydział Ekonomiczny

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

e-mail: [anna.wawryszuk-misztal@mail.umcs.pl](mailto:anna.wawryszuk-misztal@mail.umcs.pl)

ORCID: 0000-0002-5016-9117

**Lublin, styczeń 2022 r.**

## Spis treści

1.	Imię i nazwisko .....	3
2.	Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej .....	3
3.	Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych .....	4
4.	Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) .....	4
4.1.	Wskazanie osiągnięcia naukowego .....	4
4.2.	Omówienie osiągnięcia naukowego .....	5
4.2.1.	Przesłanki wyboru tematu .....	5
4.2.2.	Problemy, cele i hipotezy badawcze .....	9
4.2.3.	Próba badawcza oraz źródła danych wykorzystanych w monografii .....	12
4.2.4.	Metodyka przeprowadzonych badań.....	14
4.2.5.	Struktura i zawartość monografii.....	16
4.2.6.	Wyniki przeprowadzonych badań.....	21
4.2.7.	Wkład osiągnięcia w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse .....	25
4.2.8.	Literatura przywołana w pkt. 4.2. Autoreferatu.....	26
4.3.	Pozostałe osiągnięcia naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dziedziny nauk społecznych, dyscypliny ekonomia i finanse.....	28
4.3.1.	Nurt 1. Finansowe aspekty decyzji o wprowadzeniu akcji do publicznego obrotu na GPW w Warszawie .....	29
4.3.2.	Nurt 2. Trafność, determinanty i znaczenie prognoz finansowych publikowanych w prospektach emisyjnych spółek realizujących pierwsze oferty publiczne na GPW w Warszawie .	31
4.3.3.	Nurt 3. Polityka różnorodności oraz znaczenie różnorodności zarządu i rady nadzorczej w aspekcie finansów przedsiębiorstw .....	34
4.3.4.	Wkład pozostałych osiągnięć naukowych w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse .....	37
5.	Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej .....	38
5.1.	Syntetyczne zestawienie dorobku naukowego .....	38
5.2.	Udział w konferencjach naukowych.....	40
5.3.	Współpraca naukowa z ośrodkami naukowymi .....	41
6.	Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę .....	42
6.1.	Działalność dydaktyczna .....	42
6.2.	Działalność organizacyjna .....	44
6.3.	Działalność popularyzująca naukę .....	45
7.	Inne informacje.....	45
7.1.	Promotorstwo pomocnicze .....	45
7.2.	Otrzymane odznaczenia i nagrody .....	46

## 1. Imię i nazwisko

Anna Wawryszuk-Misztal

## 2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej

06.07.2006 r. – uzyskanie stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii Uchwałą Rady Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Tytuł rozprawy doktorskiej: *Zarządzanie kapitałem obrotowym netto w strategiach przedsiębiorstw*. Promotor w przewodzie doktorskim: dr hab. Piotr Karpuś, prof. UMCS. Recenzenci: prof. dr hab. inż. Wiesław Pluta i dr hab. Henryk Ronek, prof. UMCS.

19.06.1998 r. – uzyskanie tytułu magistra po ukończeniu 5-letnich studiów magisterskich na kierunku *Zarządzanie i marketing* na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z wynikiem bardzo dobrym. Tytuł pracy magisterskiej: *Restrukturyzacja portfela trudnych kredytów na przykładzie BDK-Grupa Pekao S.A.* Promotor pracy: dr hab. Piotr Karpuś, prof. UMCS.

W trakcie mojej pracy zawodowej uczestniczyłam w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. We wrześniu 2021 r. byłam uczestnikiem kursu pt. "Innowacyjne metody pracy ze studentami", który był częścią projektu "Zintegrowany UMCS" w ramach zadania 11 *Podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry akademickiej UMCS*. Projekt był realizowany w ramach *Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych*.

Systematycznie uczestniczę w cyklach szkoleń przeznaczonych dla pracowników Wydziału Ekonomicznego UMCS mających na celu podnoszenie kwalifikacji w zakresie wykorzystania metod badawczych w pracy naukowej. Początkowo brałam udział w szkoleniach z metodyki prowadzenia badań empirycznych i analizy danych z wykorzystaniem oprogramowania *SPSS Statistics* (2015 r.), a od maja 2019 r. jestem uczestnikiem cyklicznych szkoleń prowadzonych z wykorzystaniem oprogramowania *Statistica*.

### 3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych

- 01.10.2019 r. – obecnie – asystent w Katedrze Finansów Przedsiębiorstw i Rachunkowości na Wydziale Ekonomicznym UMCS (Katedra powstała w wyniku połączenia Zakładu Finansów Podmiotów Gospodarczych i Zakładu Rachunkowości)
- 01.10.2006–30.09.2019 r. – adiunkt w Zakładzie Kierowania Gospodarką Narodową na Wydziale Ekonomicznym UMCS, który 1.09.2009 r. został przekształcony w Zakład Finansów Podmiotów Gospodarczych
- 01.10.1998–30.09.2006 r. – asystent w Zakładzie Kierowania Gospodarką Narodową na Wydziale Ekonomicznym UMCS
- 01.10.2006–30.09.2011 r. – wykładowca w Lubelskiej Szkole Wyższej im. Króla Władysława Jagiełły w Lublinie
- 01.10.2001–31.07.2002 r. – asystent w Wyższej Szkole Ekonomii i Innowacji w Lublinie

#### Urlopy:

- 27.10.2008–15.03.2009 r. – urlop macierzyński

### 4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.)

#### 4.1. Wskazanie osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe wynikające z art. 219 ust. 1. pkt 2a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.), które uznaję za mój znaczny wkład w rozwój dziedziny nauk społecznych, dyscypliny ekonomia i finanse wskazuję monografię naukową:

**Wawryszuk-Misztal, A. (2021). *Finansowe czynniki i konsekwencje różnicowania składu osobowego zarządów i rad nadzorczych polskich spółek publicznych*. Lublin: Wydawnictwo UMCS. ss. 426. ISBN: 978-83-227-9528-6.**

Recenzentami wydawniczymi monografii byli: **prof. dr hab. Magdalena Jerzemowska**, Katedra Finansów Przedsiębiorstw, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego oraz **dr hab. Leszek Bohdanowicz**, prof. Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Strategii i Zarządzania Wartością Przedsiębiorstwa, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

## 4.2. Omówienie osiągnięcia naukowego

### 4.2.1. Przesłanki wyboru tematu

Różnorodność zespołu odnosi się do występowania w jego ramach jednostek różniących się między sobą w pewnych aspektach. Wyższy poziom różnorodności oznacza większe bogactwo charakterystyk demograficznych występujących w ramach grupy. Problematyka różnorodności zespołów menedżerskich od dawna jest obecna w naukach o zarządzaniu oraz psychologii społecznej. Struktura organów decyzyjnych oddziałuje bowiem na przebieg procesów decyzyjnych zachodzących w grupie i jednocześnie determinuje jej efektywność.

W ostatnich latach obserwuje się coraz silniejsze wsparcie instytucjonalne dla działań mających na celu wzrost różnorodności w organizacjach. Organizacje międzynarodowe i krajowe podejmują liczne inicjatywy zachęcające podmioty gospodarcze do różnicowania swoich zespołów, a nawet stanowienia prawa krajowego obligującego przedsiębiorstwa do tworzenia różnorodnych pod względem płci zespołów zarządzających i nadzorczych. Na szczęblu międzynarodowym ważnym wydarzeniem było przyjęcie w 2014 r. *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE*. Zobowiązuje ona niektóre duże podmioty, by ujawniały informacje „na temat polityki różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorczych w zakresie aspektów takich, jak np. wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe” (Dyrektywa, 2014). Tym samym kraje członkowskie UE zobligowano, by na poziomie krajowym przyjęły regulacje zobowiązujące określone grupy podmiotów do ujawniania informacji o polityce różnorodności realizowanej względem organów zarządzających i nadzorczych<sup>1</sup>. Od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2021 r. w Polsce obowiązywał też nowy kodeks ładu korporacyjnego pt. *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016* (DPSN 2016), gdzie zawarto zasadę i rekomendację odnoszące się do kształtowania polityki różnorodności względem organów zarządzających i nadzorczych spółek. W myśl jego postanowień spółki, które dobrowolnie przyjęły politykę różnorodności, podawały do publicznej wiadomości jej cele, sposób realizacji oraz oczekiwane skutki w danym okresie. W przypadku braku polityki różnorodności spółka była zobligowana, by opublikować uzasadnienie tej decyzji. W efekcie wprowadzonych zmian w prawodawstwie krajowym oraz kodeksie dobrych praktyk określone podmioty gospodarcze (przede wszystkim publiczne) miały obowiązek ujawniać informacje o polityce różnorodności względem organów zarządzających i nadzorczych. Zmiany te stały się głównym impulsem do podjęcia badań nad różnorodnością tych zespołów w polskich spółkach publicznych.

---

<sup>1</sup> W Polsce stosowne zmiany dotyczyły *Ustawy o rachunkowości* (1994) oraz regulacji prawnych w zakresie obowiązków informacyjnych spółek publicznych (Rozporządzenie Ministra Finansów, 2016).

W piśmiennictwie poświęconym znaczeniu charakterystyk demograficznych osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze wskazuje się dwie grupy argumentów przemawiających za różnicowaniem składu osobowego zespołów: etyczne i efektywnościowe (*business case*; Seierstad, 2016; Brammer, Millington i Pavelin, 2007). Przesłanki etyczne, odwołujące się do sprawiedliwości jednostkowej i społecznej, wskazują, że wszelkie działania skutkujące wykluczeniem jakiegokolwiek grupy osób ze względu na płeć, pochodzenie etniczne itp. są niewłaściwe z moralnego punktu widzenia. Należy zatem tworzyć warunki, które różnym grupom społecznym zapewnią równość, będą przeciwdziały dyskryminacji i umożliwią czerpanie korzyści tkwiących w różnorodności. Z kolei argumenty efektywnościowe opierają się na założeniu, że różnicowanie składu osobowego organów zarządzających i nadzorczych służy wzmocnieniu ładu korporacyjnego<sup>2</sup>, co prowadzi do rozwoju przedsiębiorstwa. Według D. Cartera, B. Simkins i W. Simpсона (2003), którzy odwołują się do prac T. Coxa i S. Blake (1991) oraz G. Robinson i K. Dechant (1997), istnieje co najmniej pięć argumentów efektywnościowych za podejmowaniem działań mających na celu zwiększenie różnorodności zespołów decyzyjnych. Po pierwsze, bardziej różnorodny skład pozwala lepiej rozumieć coraz bardziej różnorodne potrzeby rynku. Po drugie, różnorodność zwiększa kreatywność i innowacyjność, co można wyjaśnić tym, iż postawy, przekonania czy też zdolności poznawcze jednostek nie mają charakteru przypadkowego, lecz są determinowane przez charakterystyki demograficzne, takie jak wiek, rasa czy płeć. Po trzecie, różnorodność pozytywnie wpływa na efektywność procesów decyzyjnych zachodzących w grupie<sup>3</sup>. Problem jest analizowany z różnych perspektyw, a poszczególni

---

<sup>2</sup> W literaturze przedmiotu obszernie prezentowane są definicje terminu *corporate governance*, który najczęściej jest tłumaczony jako ład korporacyjny, nadzór korporacyjny lub władztwo korporacyjne (np. Gad, 2019, s. 11). Komisja Europejska w dokumencie *Zielona księga. Unijne ramy ładu korporacyjnego* scharakteryzowała *corporate governance* jako „system, zgodnie z którym są kierowane i zarządzane przedsiębiorstwa, oraz jako ogół relacji pomiędzy kierownictwem, zarządem i akcjonariuszami przedsiębiorstwa oraz innymi zainteresowanymi stronami” (2011, s. 2). Wysoka jakość ładu korporacyjnego jest natomiast utożsamiana z sytuacją, gdy umożliwia on maksymalizację wartości spółki dla akcjonariuszy, zapewnia ochronę akcjonariuszy mniejszościowych ograniczając prawa akcjonariuszy większościowych (Andrzejewski i Grabiński, 2016, s. 12).

<sup>3</sup> W literaturze przedmiotu często wskazuje się na istnienie zjawiska polaryzacji grupowej i syndromu grupowego myślenia. Polaryzacja grupowa oznacza podejmowanie przez grupę decyzji, które są albo bardziej, albo mniej ryzykowne niż te podejmowane przez jednostki. Podjęta decyzja zależy w tym przypadku od rodzaju prezentowanych argumentów, tj. skłaniających do ostrożności lub do ryzyka (Wojciszke, 2004, s. 399–401). Z kolei syndrom grupowego myślenia pozwala zrozumieć, dlaczego grupowe podejmowanie decyzji prowadzi do błędnych wyborów. Dzieje się tak przede wszystkim na skutek istnienia mechanizmu określanego mianem spójności grupowej. Członkowie grupy wysoko cenią sobie przynależność do niej i podejmują decyzje zapewniające jej dalsze trwanie, nawet jeśli działania te nie znajdują merytorycznego uzasadnienia. Zatem występowanie tego syndromu skutkuje podejmowaniem decyzji na podstawie zniekształconych i niekompletnych informacji, bez analizy alternatywnych rozwiązań czy też konstruowania awaryjnych planów działania. Oznacza również ignorowanie ryzyka towarzyszącego podejmowanym działaniom (Domachowski,

uczestnicy grupy są w stanie zaproponować wiele alternatywnych jego rozwiązań, dostarczyć i przeanalizować znaczną ilość informacji, a ostatecznie wskazać możliwe konsekwencje podejmowanych decyzji. Po czwarte, różnorodność korzystnie oddziałuje na jakość zarządzania. W przeciwieństwie do homogenicznego, zespół złożony z osób różniących się między sobą ma szerszą perspektywę i lepiej rozumie złożoność otoczenia, dzięki czemu może zaproponować lepsze rozwiązania. Po piąte, różnorodny pod względem kulturowym zespół może przyczynić się do sukcesu organizacji w skali globalnej dzięki jego uwrażliwieniu na problemy różnych kultur (Carter, Simkins i Simpson, 2003, s. 36–37).

Charakterystyki demograficzne osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze są przedmiotem zainteresowania w naukach o zarządzaniu, jednak coraz częściej problematyka ta jest podejmowana w badaniach z zakresu finansów przedsiębiorstw. Przedstawiana do oceny monografia dotyczy przede wszystkim zależności między atrybutami ładu korporacyjnego, tj. charakterystykami demograficznymi osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze a finansami przedsiębiorstw. W polskiej literaturze przedmiotu na temat ładu korporacyjnego istnieją opracowania, w których autorzy analizują determinanty oraz konsekwencje obecności w organach zarządzających i nadzorczych osób o określonych atrybutach demograficznych. Można tu wymienić publikacje J. Jeżaka, L. Bohdanowicza i Z. Matyjasa (2008), L. Bohdanowicza (2011a, 2011b, 2011c, 2016, 2017), M. Aluchny, A. Krejner-Noweckiej, E. Tomczyk (2017), A. Słomki-Gołębiowskiej (2018). Dotyczą one jednego aspektu różnorodności – płci, ewentualnie wieku osób zajmujących stanowiska menedżerskie. W *Dyrektywie* (2014) natomiast wskazano również inne wymiary polityki różnorodności – kierunek wykształcenia oraz doświadczenie dyrektorów. Dysproporcja w zakresie liczby badań poświęconych poszczególnym rodzajom charakterystyk demograficznych nie jest typowa jedynie dla polskich opracowań naukowych. Również w światowej literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że w niewystarczającym stopniu są badane inne niż płeć aspekty różnorodności. H. Baker, N. Pandey, S. Kumar, A. Haldar (2020) dokonali bibliometrycznej analizy publikacji poświęconych różnorodności zespołów zarządzających, a następnie zidentyfikowali pięć podstawowych luk badawczych. Jedną z nich jest brak odpowiedniej liczby badań nad takimi aspektami różnorodności, jak wiek, kwalifikacje zawodowe, wykształcenie, narodowość czy pochodzenie etniczne dyrektorów (Baker i in., 2020). Inni naukowcy natomiast zauważają, że badania empiryczne nad rolą

---

1998, s. 138–142). Uważa się, że różnicowanie składu osobowego zespołu umożliwia wyeliminowanie obu opisanych zjawisk (Upadhyay i Zeng, 2004, s. 2457; Zielona księga, 2011, s. 6).

kobiet w zespołach kierowniczych powinny zostać wzbogacone przez uwzględnienie innych charakterystyk kobiet: kwalifikacji, doświadczenia, wykształcenia (Binder, 2018).

W piśmiennictwie zwraca się również uwagę na trudność prowadzenia badań nad charakterystykami demograficznymi osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze. Główne problemy to nie tylko ograniczona dostępność danych z tego obszaru, ale także konieczność opracowania odpowiednich mierników, które pozwolą zmierzyć tak wielowymiarowe pojęcie, jak doświadczenie (Gray i Nowland, 2013).

Wiele badań empirycznych dotyczy podmiotów gospodarczych funkcjonujących w ramach jednopoziomowego modelu ładu korporacyjnego<sup>4</sup>. Badania dla modelu dwupoziomowego, obligatoryjnego dla przedsiębiorstw mających siedzibę w Polsce, stanowią zdecydowaną mniejszość.

Analiza piśmiennictwa poświęconego różnorodności zespołów zarządzających i nadzorczych pozwoliła zidentyfikować kilka **luk badawczych**. **Po pierwsze**, dotychczas koncentrowano się na wybranych aspektach różnorodności (tj. płeć, wiek), nie podejmując kompleksowych badań uwzględniających jednocześnie cztery jej aspekty zdefiniowane w *Dyrektywie* Komisji Europejskiej (tj. płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie). **Po drugie**, opracowania empiryczne poświęcone różnorodności organów zarządzających i nadzorczych dotyczą w znacznej większości podmiotów gospodarczych funkcjonujących w jednopoziomowym modelu ładu korporacyjnego, który różni się od przyjętych w Polsce rozwiązań kodeksowych. **Po trzecie**, badania nad znaczeniem różnorodności organów zarządzających i nadzorczych dla efektywności finansowej przedsiębiorstw prowadzą do różnych wniosków i zazwyczaj dotyczą obecności kobiet w tych zespołach. **Po czwarte**, brakuje publikacji poświęconych wpływowi różnorodności charakterystyk demograficznych organów zarządzających i nadzorczych na decyzje finansowe. **Po piąte**, nie istnieje kompleksowy miernik różnorodności doświadczenia zawodowego osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze. **Po szóste**, nie ma polskich publikacji, w których oceniano by skuteczność regulacji dotyczących raportowania polityki różnorodności w kontekście ich oddziaływania na tworzenie różnorodnych zarządów i rad nadzorczych w polskich spółkach

---

<sup>4</sup> Istnieje wiele kryteriów klasyfikacji modeli ładu korporacyjnego (zob. Gad, 2019, s. 24). Z punktu widzenia niniejszej publikacji istotne jest kryterium rozwiązań instytucjonalno-prawnych, które pozwala zidentyfikować modele jednopoziomowy (monistyczny, *one-tier board*) i dwupoziomowy (dualistyczny, *two-tier board*). W pierwszym z nich funkcje zarządcze i nadzorcze pełni jeden organ, rada dyrektorów (*board of directors*), zaś w modelu dwupoziomowym, w którym funkcjonują dwa odrębne organy, czyli zarząd spółki (*management board*) oraz rada nadzorcza (*supervisory board*). Różnice między obu systemami są obszernie prezentowane w literaturze przedmiotu (np. Jeżak, Bohdanowicz, Kaźmierska-Józwiak i Matyjas, 2016, s. 73–96; Gad, 2019, s. 24).



publicznych. Od wprowadzenia tych zmian (2016 r.) upłynęło wystarczająco dużo czasu, by uznać, że jest uzasadnione dokonanie takiej oceny.

#### 4.2.2. Problemy, cele i hipotezy badawcze

Zidentyfikowane luki badawcze stały się przesłanką do podjęcia badań empirycznych, których zasadniczym celem była **identyfikacja finansowych czynników sprzyjających różnicowaniu składu osobowego zarządów i rad nadzorczych spółek, a także określenie konsekwencji różnorodności dla decyzji finansowych i efektywności finansowej spółek notowanych na GPW w Warszawie po wprowadzeniu kodeksu dobrych praktyk ładu korporacyjnego dla spółek giełdowych (DPSN 2016)**. W ramach głównego celu pracy zostały zidentyfikowane problemy badawcze, a następnie cele oraz hipotezy, które zaprezentowano w tabeli 1.

**Tabela 1. Problemy, cele i hipotezy badawcze zidentyfikowane w pracy**

Lp.	Problemy badawcze	Cele badawcze	Hipotezy badawcze
1.	Czy wprowadzone w 2016 r. zasady dobrych praktyk spółek giełdowych (DPSN 2016), m.in. te dotyczące ujawniania informacji o polityce różnorodności w odniesieniu do władz spółki, przyczyniły się do zwiększenia różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego?	Określenie roli zasad dobrych praktyk dotyczących ujawniania informacji o polityce różnorodności w procesie tworzenia różnorodnej pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego struktury zarządów i rad nadzorczych badanych spółek giełdowych.	H.1. Zasady dobrych praktyk dotyczące ujawniania informacji o polityce różnorodności wprowadzone w 2016 r. przyczyniły się do zwiększenia różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego.
2.	Jakie czynniki związane ze specyfiką przedsiębiorstwa determinują różnorodność organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci, wieku, wykształcenia i doświadczenia zawodowego?	Identyfikacja i określenie znaczenia czynników związanych ze specyfiką przedsiębiorstwa w procesie tworzenia różnorodnej pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego struktury zarządów i rad nadzorczych badanych spółek.	H.2. Czynniki specyficzne dla przedsiębiorstwa, np. wielkość spółki, rentowność, zadłużenie, są istotnie* związane z poziomem różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci, wieku, kierunku wykształcenia i doświadczenia zawodowego.
3.	Jakie jest znaczenie charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla decyzji finansowych dotyczących środków pieniężnych?	Określenie znaczenia charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla decyzji finansowych dotyczących środków pieniężnych.	H.3. Charakterystyki demograficzne (płeć, wykształcenie, wiek, doświadczenie zawodowe) osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze są istotne* dla decyzji dotyczących ilości utrzymywanych środków pieniężnych.

cd. tabeli 1

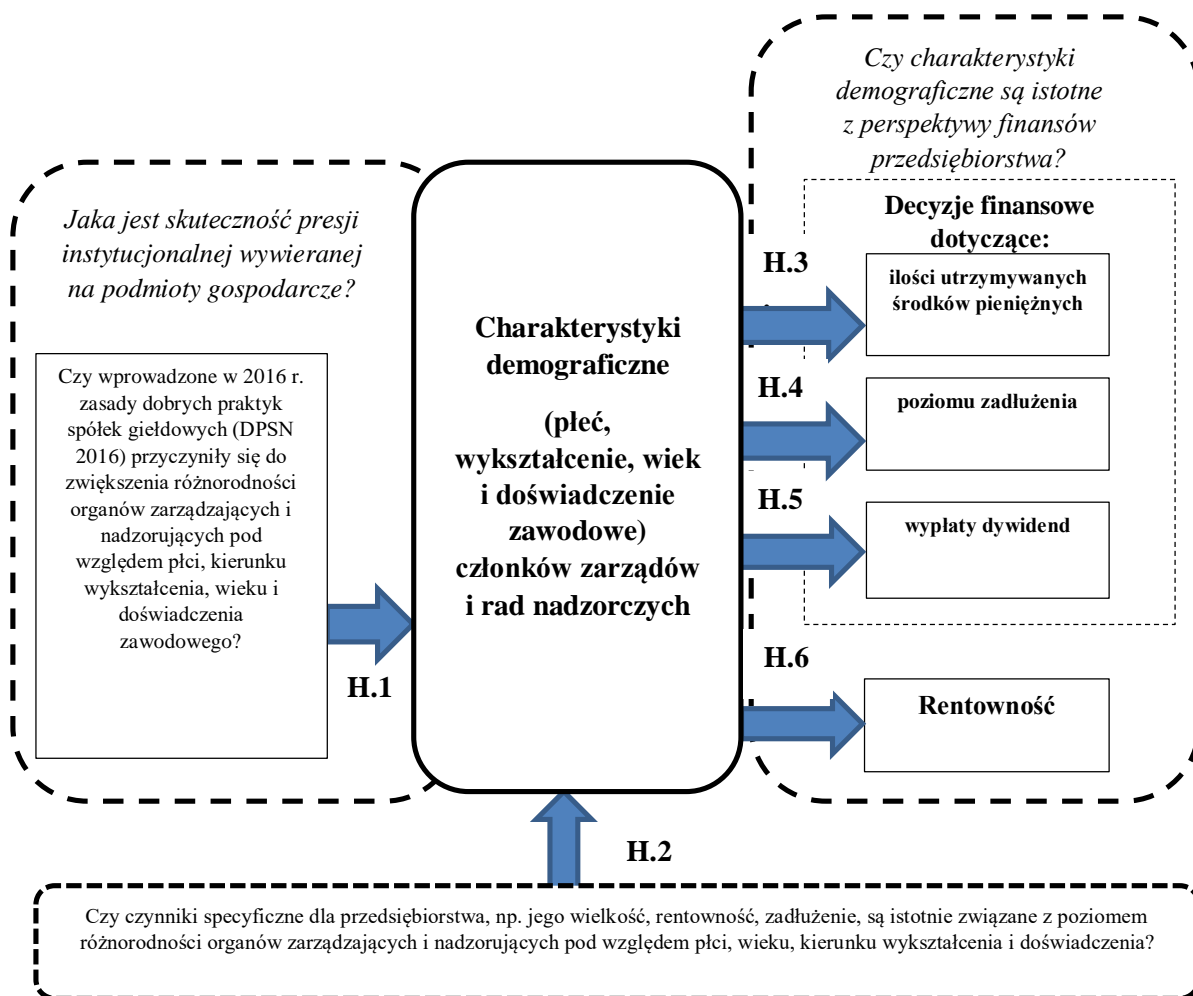
4.	Jakie jest znaczenie charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla decyzji finansowych dotyczących zadłużenia?	Określenie znaczenia charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla decyzji finansowych dotyczących zadłużenia.	H.4. Charakterystyki demograficzne (płeć, wykształcenie, wiek, doświadczenie zawodowe) osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze są istotne* dla decyzji finansowych dotyczących zadłużenia.
5.	Jakie jest znaczenie charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla wypłacanych dywidend?	Określenie znaczenia charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla dywidend wypłacanych akcjonariuszom.	H.5. Charakterystyki demograficzne (płeć, wykształcenie, wiek, doświadczenie zawodowe) osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze są istotne* dla wypłacanych przez spółkę dywidend.
6.	Jakie jest znaczenie charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla osiągniętej rentowności?	Określenie znaczenia charakterystyk demograficznych (płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego) członków zarządów i rad nadzorczych dla rentowności badanych spółek.	H.6. Charakterystyki demograficzne (płeć, wykształcenie, wiek, doświadczenie zawodowe) osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze są istotne* dla osiągniętej przez spółkę rentowności.

\* Kierunek zależności pomiędzy poszczególnymi zmiennymi objaśniającymi a objaśnianymi może być różny, w zależności od analizowanej zmiennej objaśnianej oraz objaśniającej, dlatego przyjęte główne hipotezy badawcze wskazują jedynie na występowanie istotnej zależności, bez określania jej kierunku.

Źródło: opracowanie własne.

Weryfikacja poszczególnych hipotez badawczych wymagała sformułowania wielu hipotez cząstkowych (szczegółowych) odnoszących się do poszczególnych aspektów różnorodności zespołu (płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie), odrębnie dla zarządu i rady nadzorczej. Ich treść zaprezentowano w empirycznej części pracy.

Ilustracją przyjętego w pracy modelu badawczego jest rysunek 1. Zaprezentowany model badawczy świadczy o tym, iż prowadzone na potrzeby pracy badania mają charakter kompleksowy i wielowątkowy, czego wyrazem są przyjęte cele i hipotezy badawcze H.1–H.6.



Rysunek 1. Model badawczy zastosowany w pracy

Źródło: opracowanie własne.

Osiągnięcie celów badawczych wymagało realizacji celów pomocniczych – **metodycznego, poznawczego oraz teoriopoznawczego.**

**Celem metodycznym** była operacjonalizacja zmiennych wyrażających różnorodność zespołu pod względem charakterystyk demograficznych osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze. Proces ten wymagał w pierwszej kolejności konceptualizacji pojęcia „różnorodność” w odniesieniu do płci, wieku, poziomu i rodzaju wykształcenia, doświadczenia, a następnie operacjonalizacji tych terminów. Dokonując operacjonalizacji zmiennej „różnorodność” zespołu pod względem: płci, wieku, poziomu i rodzaju wykształcenia zastosowano wykorzystywany w badaniach empirycznych indeks Blaua. Nie było to jednak możliwe w przypadku zmiennej „różnorodność zespołu pod względem doświadczenia”. Studia literatury przedmiotu pozwoliły dostrzec istotne problemy związane z konceptualizacją i operacjonalizacją tego pojęcia, co skłoniło autorkę do podjęcia próby ich rozwiązania w ramach monografii. Na etapie konceptualizacji należało zatem zidentyfikować

te rodzaje aktywności zawodowych, które są istotne dla zdolności poznawczych jednostki i które można określić jako doświadczenie. W fazie operacjonalizacji różnorodności doświadczenia należało opracować miernik, który uwzględniałby wszystkie aspekty doświadczenia członków zespołu prezentowane w ich życiorysach zawodowych. W efekcie na potrzeby niniejszej monografii został opracowany **indeks różnorodności (bogactwa) doświadczenia**, który następnie wykorzystano w badaniach empirycznych.

Realizacja celu metodycznego pozwoliła osiągnąć **cel poznawczy**, czyli określić częstotliwość (rozdział piąty) występowania określonych charakterystyk demograficznych wśród członków zarządów i rad nadzorczych badanych spółek oraz poziom różnorodności tych zespołów (rozdział szósty).

W pracy zrealizowano też **cele teoriopoznawcze**. W szczególności istotne było określenie teoretycznych zależności między strukturą organów zarządzających i nadzorczych a ilością utrzymywanych środków pieniężnych, wykorzystaniem zadłużenia czy wysokością wypłacanych dywidend. W tym celu sięgnięto do dorobku teorii finansów, teorii organizacji i zarządzania, teorii ładu korporacyjnego i teorii psychologii społecznej. Dzięki temu można było dokonać dekompozycji przyjętego przez D. Hambricka i P. Mason (1984) założenia, że wartości i zdolności poznawcze kierownictwa determinują dokonywane wybory strategiczne i w efekcie oddziałują na wyniki osiągnięte przez podmiot gospodarczy.

W monografii zrealizowano również następujące **cele praktyczne**. **Po pierwsze**, określono znaczenie miękkich regulacji prawnych w procesie usprawnienia ładu korporacyjnego, dzięki czemu instytucjom promującym różnorodność dostarczono informacji na temat efektywności ich działań. **Po drugie**, zidentyfikowano czynniki sprzyjające różnicowaniu składu osobowego organów zarządzających i nadzorczych, które mogą być istotne dla interesariuszy, np. pracowników dążących do awansu zawodowego, ale także stanowić źródło danych dla instytucji promujących różnorodność zespołów menedżerskich. **Po trzecie**, wskazano czy i w jakim zakresie charakterystyki demograficzne osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze są istotne z perspektywy finansów przedsiębiorstw. Wiedzę tę mogą wykorzystywać różne grupy interesu, a szczególnie inwestorzy, dostawcy, klienci, pracownicy.

#### **4.2.3. Próba badawcza oraz źródła danych wykorzystanych w monografii**

Zakres czasowy, przestrzenny, przedmiotowy i podmiotowy moich badań wyznaczyły uwarunkowania instytucjonalne, czyli wprowadzenie DPSN 2016. Badaniem zostały objęte

krajowe spółki, których akcje są przedmiotem obrotu publicznego na rynku głównym GPW w Warszawie oraz osoby pełniące w nich funkcje zarządcze i nadzorcze.

W pierwszej kolejności zidentyfikowałam spółki krajowe, które między 2015 a 2019 r. posiadały status spółki publicznej. Ostateczny skład próby badawczej został ustalony po wyeliminowaniu spółek, które: należały do sektora „100 finanse”; doświadczały trudności finansowych w analizowanym okresie (np. stan upadłości) lub zostały wykluczone z obrotu w 2020 r. (brak sprawozdań finansowych za 2019 r.); należały do Skarbu Państwa (t.j. Skarb Państwa był największym bezpośrednim akcjonariuszem); zmieniły datę rozpoczęcia i zakończenia roku obrotowego oraz nie opublikowały życiorysów członków zarządów i rad nadzorczych (lub były one niekompletne). Po zastosowaniu powyższych kryteriów otrzymano zbilansowaną próbę badawczą obejmującą 232 spółki.

Dane empiryczne dla zidentyfikowanej próby spółek pozyskano z różnych źródeł. Informacje te można podzielić na kilka grup:

- 1. Dane finansowe badanych podmiotów gospodarczych za lata 2018–2019.** Obejmują one sprawozdania finansowe udostępnione przez spółkę Notoria Serwis SA oraz informacje o wartości rynkowej i księgowej badanych spółek, które zaczerpnięto z *Roczników Giełdowych GPW*.
- 2. Informacje o składzie osobowym organów zarządzających oraz nadzorczych spółek oraz charakterystyki osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze na koniec 2015 oraz 2018 r.** Informacje o składzie zarządów i rad nadzorczych uzyskano z raportów rocznych publikowanych przez spółki, natomiast życiorysy zawodowe osób pełniących funkcje zarządcze lub nadzorcze – z kilku źródeł. Były to raporty roczne badanych spółek lub raporty bieżące informujące o powołaniu danej osoby do zarządu lub rady nadzorczej i prezentujące jej sylwetkę, strony internetowe spółek, a także informacje dostępne w serwisie LinkedIn. Dodatkowo informacje o założycielach spółki czerpano ze statutów badanych podmiotów i prospektów emisyjnych. Dane o roku urodzenia członków zarządów i rad nadzorczych pozyskano z Krajowego Rejestru Sądowego<sup>5</sup>.
- 3. Dane pozwalające określić strukturę akcjonariatu, zarówno w aspekcie koncentracji własności, jak i rodzaju akcjonariusza.** Informacje o posiadaczach akcji i głosów zostały pozyskane z raportów rocznych spółek. Celem było określenie udziałów poszczególnych akcjonariuszy mających ponad 5% akcji, a także ustalenie bezpośredniego

---

<sup>5</sup> Wiek obcokrajowców pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze nie jest ujawniany w Krajowym Rejestrze Sądowym. Jeśli informacja na ten temat nie została zawarta w życiorysie zawodowym, pozyskiwano ją z zagranicznych portali informacyjnych, np. [marketscreener.com](http://marketscreener.com).

i pośredniego udziału w kontroli członków zarządów i rad nadzorczych<sup>6</sup>. W przypadku gdy akcjonariuszem nie była osoba fizyczna, pozyskano dodatkowe informacje na temat przedmiotu jego działalności, aby prawidłowo określić rodzaj akcjonariusza.

4. **Informacje o realizowanej przez spółki polityce różnorodności wobec organów zarządzających i nadzorczych.** Źródłem tych danych były strony internetowe spółek, oświadczenia o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego stanowiące część raportu rocznego oraz raporty bieżące zawierające oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego.

5. **Informacje o przynależności spółek do sektorów.** Dane te pozyskano ze strony internetowej GPW w Warszawie, która klasyfikuje podmioty publiczne według własnego podziału na branże.

Ze względu na unikatowość danych empirycznych, większość z nich, zwłaszcza charakterystyki demograficzne członków zarządów i rad nadzorczych, pozyskano bezpośrednio z dokumentów źródłowych<sup>7</sup>.

#### **4.2.4. Metodyka przeprowadzonych badań**

W pracy zastosowano metody badawcze adekwatne do przyjętych celów badawczych oraz charakteru danych empirycznych. Oprócz krytycznej analizy krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu, a także dokumentów wykorzystano metody ilościowe (statystyczne). Aby scharakteryzować badane spółki oraz cechy demograficzne osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze zastosowano metody statystyki opisowej (miary położenia, dyspersji, asymetrii). Realizując pierwszy cel badawczy, który wymagał pomiaru różnorodności organów statutowych na koniec 2015 i 2018 r. i porównania tych wartości zastosowano analizę porównań międzygrupowych stosując test rangowanych znaków Wilcoxa. Kolejne cele badawcze zrealizowano dzięki metodzie regresji wielorakiej oraz logistycznej. Dodatkowo wykorzystano tabelaryczne i graficzne metody prezentacji danych. Kolejne etapy procedury badawczej zostały zaprezentowane w tabeli 2.

---

<sup>6</sup> W przypadku własności pośredniej należało zachować szczególną staranność, aby wyeliminować ryzyko przyporządkowania tych samych akcji do dwóch różnych właścicieli.

<sup>7</sup> Zgromadzone ogólnodostępne dane osobowe członków zarządów i rad nadzorczych poddano anonimizacji na etapie ich opracowywania i przetwarzania.

**Tabela 2. Etapy procesu badawczego**

<p><b>Etap I. Wstępny etap badań</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identyfikacja próby badawczej;</li> <li>• konceptualizacja i operacjonalizacja zmiennych wykorzystywanych do pomiaru różnorodności zespołów (m.in. opracowanie indeksu różnorodności doświadczenia);</li> <li>• zgromadzanie danych empirycznych dotyczących spółek uwzględnionych w próbie badawczej (dane finansowe, dane o strukturze akcjonariatu, życiorysy zawodowe osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze).</li> </ul>
<p><b>Etap II. Określenie roli dobrych praktyk spółek giełdowych w procesie tworzenia różnorodnego pod względem płci, wieku, wykształcenia i doświadczenia składu osobowego zarządów i rad nadzorczych</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ocena częstotliwości występowania określonych charakterystyk demograficznych wśród członków zarządów i rad nadzorczych (rozdział 5);</li> <li>• pomiar różnorodności zarządów i rad nadzorczych w analizowanych okresach badawczych pod względem płci, wieku, poziomu i rodzaju wykształcenia, doświadczenia zawodowego (rozdział 6);</li> <li>• statystyczna weryfikacja istotności różnic w poziomie różnorodności organów zarządzających i nadzorczych przed wprowadzeniem DPSN 2016 i po tym fakcie – test nieparametryczny rangowych znaków Wilcoxon (rozdział 6);</li> <li>• statystyczna weryfikacja istotności różnic w występowaniu charakterystyk demograficznych w organach zarządzających i nadzorczych przed wprowadzeniem DPSN 2016 i po tym fakcie – test nieparametryczny rangowych znaków Wilcoxon (rozdział 6).</li> </ul>
<p><b>Etap III. Identyfikacja i określenie kierunku zależności między wybranymi czynnikami związanymi z przedsiębiorstwem (jego wielkość, rentowność, zadłużenie) a poziomem różnorodności organów zarządzających i nadzorczych (rozdział 7)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji logistycznej, by zidentyfikować czynniki istotne dla wyjaśnienia obecności kobiet w zarządach i radach nadzorczych, oraz ocena otrzymanych wyników;</li> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by zidentyfikować czynniki istotne dla wyjaśnienia zmian w poziomie różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem wieku, oraz ocena otrzymanych wyników;</li> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by zidentyfikować czynniki istotne dla wyjaśnienia zmian w poziomie różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem rodzaju wykształcenia, oraz ocena otrzymanych wyników;</li> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by zidentyfikować czynniki istotne dla wyjaśnienia zmian w poziomie różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem rodzaju doświadczenia, oraz ocena otrzymanych wyników.</li> </ul>
<p><b>Etap IV. Określenie znaczenia charakterystyk demograficznych członków zarządów i rad nadzorczych dla decyzji finansowych i wyników finansowych</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by określić znaczenie poziomu różnorodności organów zarządzających i nadzorczych oraz występujących wśród członków zarządów i rad nadzorczych charakterystyk demograficznych dla decyzji o ilości utrzymywanych środków pieniężnych w relacji do aktywów, a następnie ocena otrzymanych wyników (rozdział 8);</li> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by określić znaczenie poziomu różnorodności organów zarządzających i nadzorczych oraz występujących wśród członków zarządów i rad nadzorczych charakterystyk demograficznych dla decyzji dotyczących poziomu zadłużenia w relacji do aktywów, a następnie ocena otrzymanych wyników (rozdział 9);</li> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by określić znaczenie poziomu różnorodności organów zarządzających i nadzorczych oraz występujących wśród członków zarządów i rad nadzorczych charakterystyk demograficznych dla decyzji o wypłacie dywidend w relacji do aktywów, a następnie ocena otrzymanych wyników (rozdział 10);</li> <li>• dobór zmiennych do modeli regresji wielorakiej, by określić znaczenie poziomu różnorodności organów zarządzających i nadzorczych oraz występujących wśród członków zarządów i rad nadzorczych charakterystyk demograficznych dla rentowności aktywów, a następnie ocena otrzymanych wyników (rozdział 11).</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.

Wstępnie zmienne kontrolne wykorzystane do budowy modeli zidentyfikowano po analizie wyników dotychczasowych badań, gdzie podobne miary w istotny statystycznie sposób wyjaśniały zmiany odpowiedniej zmiennej objaśnianej. Najczęściej były to zmienne

finansowe (np. poziom zadłużenia, rentowność), opisujące strukturę akcjonariatu czy przynależność spółki do sektora. Na trzecim i czwartym etapie badań, gdy stosowano analizę regresji wielorakiej konieczne było zastosowanie analizy regresji krokowej, by wyłonić predyktory istotne dla wyjaśnienia zmian analizowanej zmiennej objaśnianej oraz wyeliminować problem współliniowości między zmiennymi objaśniającymi (Stanisz, 2007 s. 143 i n.). W ten sposób odrębnie dla każdej zmiennej objaśnianej zidentyfikowano zestaw zmiennych kontrolnych, które wykorzystano do budowy modeli regresji wielorakiej. Na etapie czwartym, aby określić zależność między zmiennymi objaśnianymi a objaśniającymi, dla zmiennych objaśnianych zastosowano opóźnienie czasowe, dlatego jako zmienne objaśniane przyjęto dane z okresu 2019, a jako objaśniające – wartości z 2018 r. Zastosowanie metod regresji miało umożliwić określenie kierunku i siły zależności występujących między badanymi zmiennymi, co pozwoliło na weryfikację hipotez H.2–H.6. Celem autorki było stworzenie modeli najlepiej dopasowanych do zmiennych empirycznych, co wyrażają statystyki oceniające jakość wyestymowanych modeli, np. skorygowane R-kwadrat, statystyka Durбина-Watsona (Stanisz, 2007, s. 104). Obliczono współczynniki wariacji inflacji (VIF), by zidentyfikować problem współliniowości między zmiennymi objaśniającymi. Otrzymane wartości VIF są niższe niż 2, co oznacza brak współliniowości między zmiennymi (Wooldridge, 2013, s. 98).

#### **4.2.5. Struktura i zawartość monografii**

Przyjętym celom badawczym została podporządkowana struktura pracy, na którą składa się 11 rozdziałów o charakterze teoretyczno-empirycznym.

W rozdziale pierwszym omówiono znaczenie i uwarunkowania wdrażania polityki różnorodności wobec organów zarządzających i nadzorczych. Zdefiniowano różnorodność zespołu, a także scharakteryzowano różne aspekty różnorodności. Następnie zaprezentowano rozważania na temat przyczyn zainteresowania polityką różnorodności oraz korzyści wynikające z jej wdrażania przez podmioty gospodarcze, szczególnie w odniesieniu do organów zarządzających i nadzorczych. Przedstawiono instytucjonalne aspekty różnicowania składu tych organów, które to zjawisko jest efektem licznych nacisków. Presję wywierają głównie instytucje międzynarodowe (zwłaszcza Komisja Europejska), przyjmując liczne dokumenty, które z jednej strony mają zapewnić równość i przeciwdziałać dyskryminacji różnych grup w poszczególnych obszarach życia społecznego, a z drugiej zagwarantować skuteczny ład korporacyjny. Ponadto są tworzone kodeksy dobrych praktyk ładu korporacyjnego, które coraz częściej promują politykę różnorodności wobec organów



zarządzających i nadzorczych, uwzględniając takie jej aspekty, jak płeć, wiek, wykształcenie i doświadczenie ich członków. W przypadku Polski był to kodeks dobrych praktyk spółek giełdowych DPSN 2016, który obowiązywał od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2021 r. W rozdziale zamieszczono również syntetyczne zestawienie najważniejszych źródeł presji instytucjonalnej wywieranej na instytucje międzynarodowe oraz krajowe i podmioty gospodarcze, która prowadzi do implementacji twardych i miękkich rozwiązań prawnych dotyczących polityki różnorodności. Przywołano najważniejsze koncepcje teoretyczne, do których odwołują się naukowcy zgłębiający problematykę różnorodności organów zarządzających i nadzorczych, a które wyjaśniają, jak różnorodność zespołów menedżerskich może oddziaływać na funkcjonowanie organizacji i w rezultacie osiągnąć przez nią wyniki.

W rozdziale drugim zostały omówione wyniki badań nad czynnikami i konsekwencjami różnicowania organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci. Zaprezentowano istotę i znaczenie dotyczących obecności kobiet w zespołach menedżerskich stereotypów, które istotnie utrudniają kobietom obejmowanie stanowisk w organach zarządzających i nadzorczych podmiotów gospodarczych. Opracowania empiryczne poświęcone tej kwestii są liczne i podejmują różnorodną tematykę, dlatego w pracy scharakteryzowano jedynie najważniejsze problemy badawcze. Następnie przedstawiono wybrane wyniki badań dotyczących obecności kobiet w organach zarządzających i nadzorczych, m.in. odnoszących się do czynników sprzyjających powoływaniu kobiet na stanowiska kierownicze. Opisano ich klasyfikację, a następnie scharakteryzowano czynniki mezoekonomiczne. Dokonano też przeglądu literatury poświęconej znaczeniu obecności kobiet w zespołach menedżerskich dla wyników finansowych osiąganych przez przedsiębiorstwa, a także dla ich decyzji finansowych (tj. ilości utrzymywanych środków pieniężnych, poziomu zadłużenia, wysokości wypłacanych dywidend). W ostatnim podrozdziale przybliżono wnioski płynące z dotychczasowych badań na temat wpływu regulacji prawnych na zwiększenie obecności kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek, a także efektów finansowych osiąganych przez te podmioty. W 2003 r. Norwegia jako pierwsza na świecie wprowadziła obowiązkowe kwoty dla kobiet we władzach spółek. Podobne rozwiązania zostały przejęte także w innych krajach europejskich (np. w Hiszpanii, we Francji, Włoszech, w Niemczech). W tej sytuacji praktycy i naukowcy poszukują odpowiedzi na pytanie o zasadność i efektywność stosowania tego rodzaju narzędzi, zwłaszcza w kontekście wyników finansowych osiąganych przez podmioty gospodarcze.

W rozdziale trzecim skoncentrowano się na trzech kolejnych charakterystykach demograficznych – wieku, wykształceniu i doświadczeniu osób pełniących funkcje zarządcze

i nadzorcze. Charakterystyki te stosunkowo rzadko są przedmiotem badań. W pierwszej części rozdziału zaprezentowano przesłanki uwzględniania wieku w kształtowaniu struktury organów zarządzających i nadzorczych i wskazano różnice między osobami różniącymi się pod względem wieku oraz możliwe konsekwencje ich współpracy. Opisano stan badań nad znaczeniem różnorodności wiekowej uczestników organów menedżerskich dla wyników osiągniętych przez organizację. Następnie kwestię zróżnicowania składu osobowego organów zarządzających i nadzorczych przybliżono pod względem poziomu i rodzaju wykształcenia. Wskazano przywoływane w literaturze przedmiotu definicje wykształcenia, zarówno w aspekcie poziomu, jak i rodzaju, a także wyniki badań dotyczących wpływu wykształcenia na funkcjonowanie organizacji. W ostatniej części skupiono się na różnorodności doświadczenia osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze. Przytoczono różne definicje pojęcia „doświadczenie zawodowe”, przedstawiono rozważania na temat znaczenia doświadczenia zawodowego dla funkcjonowania organizacji oraz przegląd badań empirycznych dotyczących tej kwestii.

W rozdziale czwartym zaprezentowano metodykę badań empirycznych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego opracowania. W szczególności określono cele i hipotezy badawcze, opisano proces badawczy i zastosowane metody, zidentyfikowano próbę badawczą oraz źródła danych empirycznych wykorzystanych w pracy i wskazano sposób ich pozyskania. Dokonano konceptualizacji i operacjonalizacji zmiennych wykorzystywanych w pomiarze różnorodności. Ważną częścią jest opis skonstruowanej przez autorkę miary wyrażającej poziom zróżnicowania zespołu pod względem doświadczenia, którą jest zagregowany indeks różnorodności doświadczenia.

W rozdziale piątym scharakteryzowano próbę badawczą. Dla dwóch okresów, czyli lat 2015 i 2018, zaprezentowano podstawowe statystyki opisowe dla badanych spółek, dane na temat częstotliwości występowania charakterystyk demograficznych wśród badanych populacji członków zarządów i rad nadzorczych, a także porównano charakterystyki demograficzne kobiet i mężczyzn pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze.

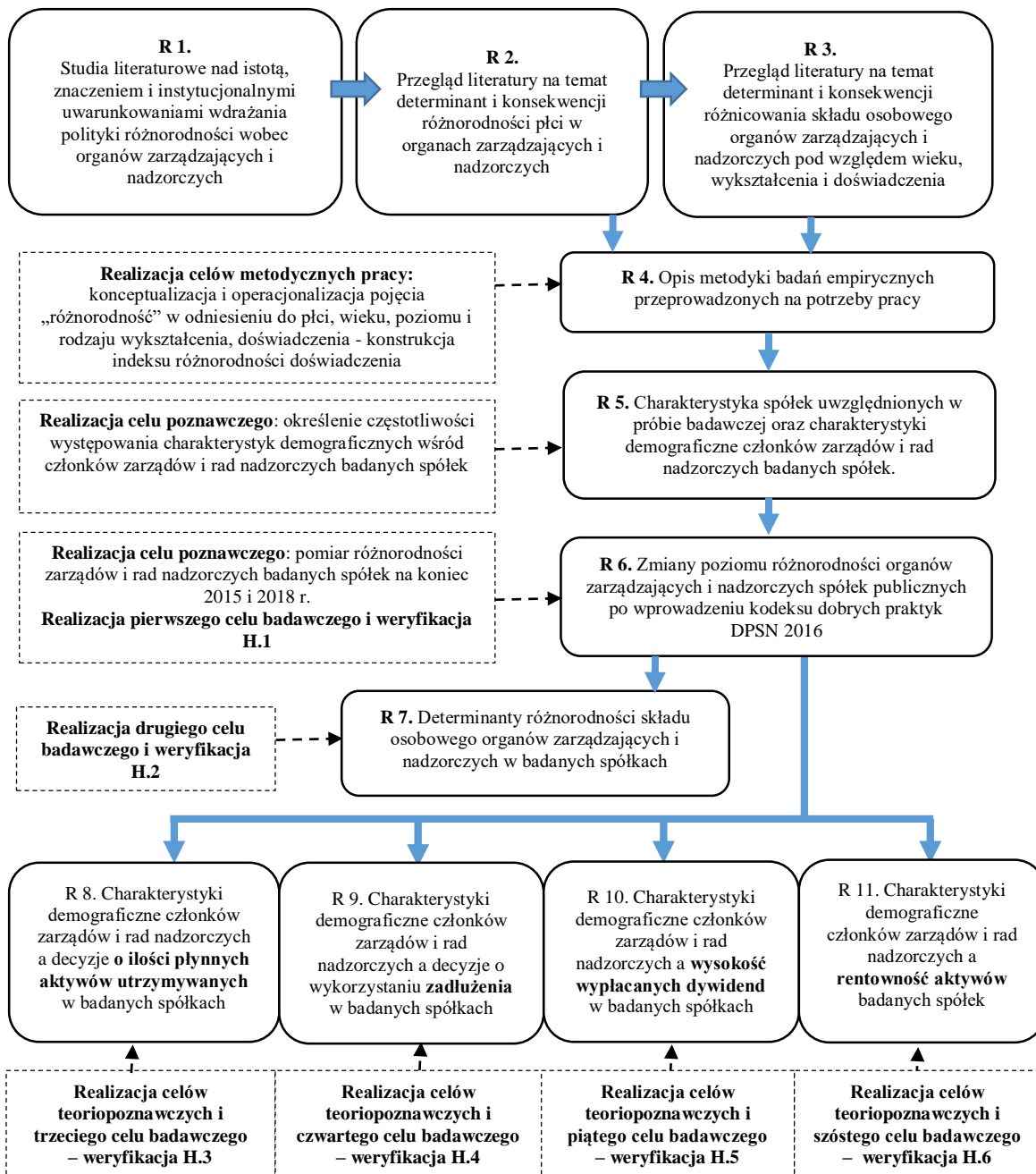
Szósty rozdział stanowi efekt badań empirycznych, których istotą jest porównanie różnorodności organów zarządzających i nadzorczych przed wprowadzeniem DPSN 2016 i po tym fakcie. Zaprezentowano w nim koncepcję badań, szczególnie przyjęte hipotezy szczegółowe, a dalej wyniki porównań odnoszących się do poziomu różnorodności oraz częstotliwości występowania określonych charakterystyk demograficznych dyrektorów w organach zarządzających i nadzorczych. Kolejne części rozdziału dotyczą innego aspektu różnorodności: płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia. Przedstawione

rezultaty pozwoliły zweryfikować hipotezę badawczą H.1, zakładającą, że wprowadzenie zasad dobrych praktyk dotyczących ujawniania informacji o polityce różnorodności przyczyniło się do zwiększenia różnorodności organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego.

Rozdział siódmy został poświęcony determinantom różnorodności składu osobowego organów zarządzających i nadzorczych występującym na poziomie przedsiębiorstwa (jego wielkość, rentowność, zadłużenie). Zaprezentowano w nim koncepcję badań nad czynnikami różnicowania zarządów i rad nadzorczych, a także wyniki badań, dzięki którym zidentyfikowano zmienne istotnie związane z poziomem różnorodności zarządów i rad nadzorczych pod względem płci, wieku, rodzaju wykształcenia, doświadczenia. Pozwoliło to zweryfikować hipotezę badawczą H.2.

W rozdziałach 8–11 omówiono znaczenie charakterystyk demograficznych dla decyzji finansowych przedsiębiorstw i efektywności finansowej badanych spółek. Wszystkie mają identyczną strukturę. W części pierwszej prezentowano koncepcję badań i uzasadnienie dla przyjętej hipotezy badawczej, a w kolejnych – wyniki badań mających na celu określenie istotności poszczególnych zmiennych definiujących charakterystyki demograficzne członków zarządów i rad nadzorczych. Przedmiotem badania było znaczenie płci, wieku, poziomu i rodzaju wykształcenia i doświadczenia członków zarządów i rad nadzorczych dla przyjętej zmiennej objaśnianej, czyli ilości utrzymywanych płynnych aktywów (rozdział ósmy), wykorzystania zadłużenia (rozdział dziewiąty), wysokości wypłacanych dywidend (rozdział dziesiąty) i rentowności spółek (rozdział jedenasty). Na końcu każdego rozdziału syntetycznie omówiono wyniki, które pozwalają na weryfikację hipotez badawczych H.3–H.6.

Schemat struktury pracy wraz ze wskazaniem miejsca realizacji celów (tj. celów badawczych, poznawczych, metodycznych i teoriopoznawczych) oraz weryfikacji hipotez badawczych został zaprezentowany na rysunku 2. Analizując strukturę pracy można dostrzec wyraźny podział treści. O ile rozdziały 1–3 mają charakter teoretyczny, tj. służą uporządkowaniu i usystematyzowaniu istniejącego stanu wiedzy i badań empirycznych na temat różnorodności organów statutowych spółek, to kolejne rozdziały (4–11) poświęcono zaprezentowaniu metodyki przeprowadzonych przez autorkę badań oraz ich wyników.



**Rysunek 2. Struktura pracy – miejsce realizacji celów i hipotez badawczych**

Źródło: opracowanie własne

W zakończeniu zostały zawarte wnioski wynikające z analizy literatury oraz własnych badań empirycznych. W szczególności odniesiono się do przyjętych hipotez badawczych, a także wskazano rekomendacje i kierunki dalszych badań.

#### 4.2.6. Wyniki przeprowadzonych badań

W przedstawianej do oceny monografii na podstawie analiz empirycznych wskazano finansowe determinanty i konsekwencje różnicowania zarządów i rad nadzorczych pod względem płci, wieku, wykształcenia i doświadczenia, co było jej głównym celem. W pracy zrealizowano również cele pomocnicze: metodyczne (dokonano m.in. konceptualizacji i operacjonalizacji pojęcia „różnorodność zespołu”<sup>8</sup>), poznawcze oraz teoriopoznawcze. Dzięki temu można było zrealizować poszczególne cele badawcze i zweryfikować przyjęte hipotezy badawcze.

Realizując cel poznawczy, zauważono, że cechą charakterystyczną badanych organów spółek jest niski udział kobiet, chociaż odsetek ten nieznacznie wzrósł między 2015 a 2018 r. Udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych polskich spółek (np. na koniec 2018 r. kobiety stanowiły 12,1% wszystkich osób pełniących funkcje zarządcze oraz 14,5% wszystkich członków rad nadzorczych objętych badaniem) był znacznie niższy od przyjętych w innych krajach europejskich kwot dla kobiet (np. 40% we Francji, 30% we Włoszech). Ponadto kobiety częściej wchodziły w skład rad nadzorczych niż zarządów. Może to wynikać z faktu, że pełnienie funkcji zarządczych nierzadko wymaga wiedzy specjalistycznej (technicznej), którą częściej mają mężczyźni, co ujawniają przeprowadzone badania. Kobiety uwzględnione w próbie badawczej były przeciętnie młodsze niż mężczyźni, a istotną determinantą obecności kobiet w radach nadzorczych mogła być ich przynależność do rodziny. W zarządach i radach nadzorczych dominowały osoby należące do dwóch grup wiekowych: 35–44 oraz 45–54 lata. Rady nadzorcze były bardziej niż zarządy zróżnicowane pod względem wieku. Ponad 80% członków organów spółek miało wykształcenie wyższe, najczęściej byli to absolwenci kierunków ekonomicznych i inżynierijno-technicznych, a w dalszej kolejności prawniczych, ścisłych i przyrodniczych. Prawnicy zdecydowanie częściej wchodziły w skład rad nadzorczych niż zarządów. Większość członków organów spółek miała doświadczenie, jeśli chodzi o zajmowanie podobnych stanowisk. Co piąta osoba pełniąca funkcje zarządcze była założycielem spółki. Bardziej różnorodne pod względem doświadczenia były rady nadzorcze niż zarządy, co stanowiło również rezultat ich większej liczebności.

---

<sup>8</sup> Dokonując konceptualizacji pojęcia „różnorodność doświadczenia” zidentyfikowano osiem aspektów doświadczenia osób uczestniczących w zarządach i radach nadzorczych. Były to takie rodzaje aktywności podejmowanych przez te osoby, które w związku z faktem, iż powiększają wnoszony do organizacji kapitał ludzki i społeczny, mogą mieć znaczenie dla sposobu funkcjonowania organizacji i w efekcie osiągniętych przez nią wyników.

Pierwszy cel badawczy, jakim było określenie roli dobrych praktyk dotyczących ujawniania informacji o polityce różnorodności w tworzeniu różnorodnych pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego zarządów i rad nadzorczych badanych spółek giełdowych został zrealizowany w rozdziale szóstym. Wyniki badań nie potwierdziły hipotezy H.1, zakładającej, że presja instytucjonalna nałożona za pomocą regulacji zachęcających do dokonywania zmian w zarządach i radach nadzorczych przyczyniła się do zwiększania różnorodności tych organów pod względem charakterystyk demograficznych. Wprawdzie badania ujawniły, że w zakresie występowania określonych cech w tych zespołach nastąpiły zmiany między 2015 a 2018 r., ale nie były one na tyle duże, aby istotnie wpłynąć na poziom różnorodności. Na uwagę zasługuje jednak wzrost udziału kobiet w radach nadzorczych, jak również zmiana struktury wiekowej tych organów – przedstawiciele starszego pokolenia zastępowały osoby młodsze, co zapewne jest związane z ograniczaniem aktywności zawodowej tych pierwszych. Wynikające stąd wnioski mogą stanowić pewną wskazówkę dla instytucji stanowiących prawo czy też promujących określone zachowania wśród pomiotów gospodarczych. Okazało się, że miękkie regulacje nie są skuteczne, na co zwraca się uwagę także w światowym piśmiennictwie (Mensi-Klarbach, Leixnering i Schiffinger, 2019).

Hipoteza badawcza H.2 zakładała, że czynniki specyficzne dla przedsiębiorstwa, np. jego wielkość, rentowność, zadłużenie, są istotnie związane z różnorodnością tych organów pod względem płci, wieku, kierunku wykształcenia i doświadczenia. Potwierdzono ją częściowo w rozdziale siódmym. W kontekście argumentów dostarczanych przez teorię instytucjonalną można oczekiwać, że spółki duże, charakteryzujące się znaczną rentownością lub wartością rynkową będą ulegać presji instytucjonalnej, by zyskać legitymizację. Tymczasem przeprowadzone badania zasadniczo ujawniają, że organy kierownicze w tego rodzaju podmiotach są mniej różnorodne albo że wielkość przedsiębiorstwa nie ma dla poziomu różnorodności znaczenia. Duże organizacje nie wykorzystują zatem szansy, aby zostać liderem zmian postrzeganych jako etyczne i zasadne z perspektywy jakości ładu korporacyjnego. Badania wskazują również, że wraz ze wzrostem zadłużenia zmniejsza się różnorodność organów zarządzających pod względem płci i rodzaju wykształcenia. Zidentyfikowano inne niż zmienne finansowe czynniki istotnie związane z poziomem różnorodności badanych zespołów. Zauważono, że wraz ze wzrostem liczebności organów zarządzających i nadzorczych zwiększa się ich różnorodność. W badaniach stwierdzono pozytywny związek między własnością rodzinną a różnorodnością zarządów pod względem płci oraz różnorodnością rad nadzorczych, jeśli chodzi o płeć, wiek i wykształcenie.

Sformułowane wnioski są spójne z wynikami dotychczasowych badań dotyczącymi determinant członkostwa kobiet w zespołach kierowniczych (np. Bianco, Ciavarella i Signoretti, 2015; Martín-Ugedo i Minguez-Vera, 2014; Nekhili i Gatfaoui, 2013; Ruigrok, Peck i Tacheva, 2007; Oehmichen, Rapp i Wolff, 2012). Obecność inwestorów finansowych w strukturze akcjonariatu wiąże się z niższym poziomem różnorodności organów nadzorczych pod względem płci, co jest zgodne z wynikami badań L. Bohdanowicza dla polskich spółek giełdowych (2011c). Można się więc zastanawiać, czy różnorodność organów zarządzających i nadzorczych jest efektem intencjonalnych działań, wynikających z przekonania badanych spółek o zasadności podejmowanych kroków, czy to raczej skutek niezamierzony. Taka wątpliwość pojawia się w związku z zaobserwowaną silną i dodatnią zależnością między własnością rodzinną a różnorodnością zarządów i rad nadzorczych.

Hipoteza badawcza H.3 zakładająca, iż cechy demograficzne członków zarządów i rad nadzorczych oddziałują na decyzje w obszarze płynności finansowej (ilość utrzymywanych środków pieniężnych) została częściowo potwierdzona w rozdziale ósmym. Odwołując się do teorii finansów, teorii organizacji i zarządzania, teorii ładu korporacyjnego i psychologii społecznej, stwierdzono, że charakterystyki demograficzne osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze mogą być istotne dla zasobów płynności. Badania wskazują na awersję kobiet względem ryzyka – zaobserwowano bowiem dodatnią zależność między ich obecnością w zarządach a ilością utrzymywanych środków pieniężnych. Podobna zależność występuje, gdy kobiety wchodzące w skład zarządów są właścicielkami akcji lub należą do rodziny osoby pełniącej funkcje zarządcze lub nadzorcze. W dotychczasowych opracowaniach empirycznych raportowano zarówno dodatni (La Rocca i in., 2019; Adhikari 2018), jak i ujemny kierunek zależności między tymi zmiennymi (Atif, Liu, Huang, 2019). Generalnie większy wpływ na ilość utrzymywanych płynnych aktywów miały atrybuty członków rad nadzorczych niż zarządów, przy czym kierunek tych zależności był różny.

W rozdziale dziewiątym zaprezentowano wyniki analiz dotyczących tego, jak charakterystyki demograficzne osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze oddziałują na poziom zadłużenia. Potwierdziły one częściowo hipotezę badawczą H.4, zakładającą istotność cech demograficznych członków zarządów i rad nadzorczych dla decyzji o wykorzystaniu zadłużenia. Obecność w radach nadzorczych kobiet, szczególnie tych, których członkowie rodziny pełnią funkcje zarządcze lub nadzorcze, wiąże się z większym zadłużeniem, co zasadniczo przeczy tezie o awersji kobiet względem ryzyka. Można zatem domniemywać, że rola kobiet w tych zespołach ma charakter jedynie symboliczny. Badania ujawniają również, iż zadłużenie jest wyższe, jeśli członkowie zarządu są absolwentami MBA albo mają

doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej. Potwierdza to założenia teorii zależności od zasobów.

W rozdziale dziesiątym przedstawiono wyniki badań, które częściowo potwierdziły hipotezę H.5 zakładającą, że charakterystyki demograficzne członków zarządów i rad nadzorczych są istotne dla wysokości wypłacanych dywidend. W pierwszej kolejności określono możliwe kierunki tego oddziaływania odwołując się do modelu substytucyjnego oraz komplementarnego (zob. La Porta i in., 2000; Mitton, 2004; Baker, 2009; O'Connor 2013; Benjamin i Zain, 2015). Wnioski płynące z analiz wskazują, że jeśli w zarządzie zasiada kobieta, to dywidendy są wyższe. Kobiety pełniące funkcje zarządcze dążą do obniżenia kosztów agencji, ograniczając swobodę decyzyjną kierownictwa spółki. Istotne okazały się również zmienne związane z wiekiem (obecność osób z młodszych grup wiekowych oznacza wyższe wypłaty), rodzajem wykształcenia i doświadczenia osób sprawujących funkcje zarządcze lub nadzorcze. Wypłaty są wyższe, jeśli w skład rad nadzorczych wchodzi osoba z grupy wiekowej 35–44 lata lub zatrudniona w instytucji finansowej. Niższych dywidend należy oczekiwać, gdy funkcje nadzorcze pełnią osoby, które były lub są zatrudnione w sektorze non profit albo mają bogatsze doświadczenie.

Wyniki badań, które zaprezentowano w rozdziale jedenastym pozwoliły na częściową weryfikację hipotezy H.6. zakładającej, że atrybuty demograficzne członków zarządów i rad nadzorczych są istotne dla rentowności badanych podmiotów. Zaobserwowano istotny i dodatni związek między obecnością kobiet w zarządach a rentownością spółek, który występuje wtedy, gdy kobiety są powiązane rodzinnie z osobą pełniącą funkcje zarządcze lub nadzorcze. Może to świadczyć o wysokich kompetencjach kobiet pełniących funkcje zarządcze. Ich motywację może wzmacniać świadomość, że ich praca przysparza rodzinie korzyści finansowych. Raczej trudno w tym przypadku założyć, iż członkostwo tych kobiet w zarządzie ma charakter symboliczny. Nie istnieje natomiast związek między obecnością kobiet w radach nadzorczych a rentownością spółek, co z kolei może wskazywać na symboliczną rolę kobiet w tych organach. Jest to argument za tym, by zwiększać różnorodność organów zarządzających i nadzorczych pod względem płci w celu osiągnięcia masy krytycznej. Wyniki wskazują na znaczenie wieku i rodzaju doświadczenia osób pełniących funkcje zarządcze lub nadzorcze. Interesujący jest wniosek, że obecność w zarządzie osób mających dyplom MBA wykazuje ujemny związek ze wskaźnikiem ROA. Żadna inna zmienna dotycząca poziomu lub rodzaju wykształcenia nie wpływa na rentowność, co pozwala sądzić, iż formalne wykształcenie osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze nie gwarantuje wysokiej efektywności.



Przeprowadzone badania nie są wolne od ograniczeń wynikających z zastosowanych metod i przyjętych założeń. Dotyczą one wyboru zmiennych, zastosowanych metod badawczych, czy też przyjętych kryteriów doboru spółek do próby badawczej. Fakt ten stanowi przesłankę do kontynuowania badań nad różnorodnością organów statutowych spółek z perspektywy finansów przedsiębiorstw.

#### **4.2.7. Wkład osiągnięcia w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse**

Przedstawiana do oceny monografia naukowa stanowi oryginalne na tle piśmiennictwa z zakresu ekonomii i finansów opracowanie, gdzie w sposób kompleksowy łączy się aspekty finansowe z demograficznymi. Kompleksowość pracy wynika zarówno z przyjętej wielowątkowej procedury badawczej, jak i z wieloaspektowego (pod względem płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze) podejścia do pomiaru różnorodności organów statutowych spółek.

Niniejsza publikacja stanowi wkład do dziedziny nauk społecznych, dyscypliny ekonomia i finanse, o czym świadczą w szczególności:

- 1) usystematyzowanie istniejącego stanu wiedzy na temat znaczenia uwarunkowań instytucjonalnych dla kształtowania różnorodności organów statutowych spółek;
- 2) dokonanie analizy i usystematyzowania istniejącego dorobku teoretycznego i empirycznego z zakresu ładu korporacyjnego na temat czynników istotnych dla kształtowania struktury organów statutowych spółek, ze szczególnym uwzględnieniem czynników związanych z przedsiębiorstwem;
- 3) dokonanie analizy i usystematyzowania istniejącego dorobku teoretycznego i empirycznego na temat znaczenia różnorodności organów statutowych spółek dla decyzji finansowych przedsiębiorstw oraz ich efektywności finansowej;
- 4) zaproponowanie modelowego ujęcia zależności między charakterystykami demograficznymi członków zarządów i rad nadzorczych a decyzjami finansowymi oraz efektywnością finansową poprzez odwołanie się do osiągnięć ekonomii i finansów, nauk o zarządzaniu oraz psychologii społecznej;
- 5) usystematyzowanie istniejącego stanu wiedzy z zakresu definiowania i pomiaru różnorodności organów statutowych spółek;
- 6) zaproponowanie metodyki pomiaru różnorodności doświadczenia zespołu; w tym opracowanie indeksu różnorodności doświadczenia;
- 7) określenie częstotliwości występowania charakterystyk demograficznych wśród populacji osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze;

- 8) dokonanie pomiaru różnorodności zarządów i rad nadzorczych pod względem płci, wieku, wykształcenia i doświadczenia dla badanej grupy spółek;
- 9) zbadanie związku między występowaniem czynników charakteryzujących przedsiębiorstwo a poziomem różnorodności organów zarządzających i nadzorczych;
- 10) zbadanie związku między charakterystykami demograficznymi członków zarządów i rad nadzorczych a decyzjami finansowymi i efektywnością finansową badanych spółek.

Wyniki badań przedstawionych w monografii dostarczają nowej wiedzy w zakresie poznania rzeczywistości na następujących płaszczyznach:

- a) teoretycznej – w pracy systematyzowano stan istniejących badań dotyczących różnorodności organów statutowych;
- b) metodologicznej – praca dostarcza metod umożliwiających pomiar różnorodności doświadczenia zespołu;
- c) integracyjnej – w pracy wykorzystano dorobek różnych dyscyplin nauki;
- d) normatywnej – w monografii opracowano modelowe ujęcie zależności między charakterystykami demograficznymi osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze a finansami przedsiębiorstwa;
- e) utylitarnej – wnioski z przeprowadzonych badań mogą być wykorzystane przez różnych interesariuszy, w tym m.in. instytucje stanowiące prawo;
- f) poznawczej – wyniki dostarczają wiedzy na temat problemu badawczego, który jest obecny nie tylko w nauce, ale również w debacie publicznej.

#### **4.2.8. Literatura przywołana w pkt. 4.2. Autoreferatu**

- Adhikari, B.K. (2018). Female executives and corporate cash holdings. *Applied Economics Letters*, 25(13), 958–963. doi: 10.1080/13504851.2017.1388904.
- Aluchna, M., Krejner-Nowecka A., Tomczyk E. (2017). Własność Skarbu Państwa a obecność kobiet w radach nadzorczych. *Organizacja i Kierowanie*, 2(176), 103–118.
- Andrzejewski, M., Grabiński, K. (2016). Wpływ jakości systemu nadzoru właścicielskiego na sytuację finansową spółek giełdowych w czasach kryzysu finansowego – przegląd badań empirycznych, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 268, 12–13.
- Atif, M., Liu, B., Huang, A. (2019). Does board gender diversity affect corporate cash holdings? *Journal of Business Finance and Accounting*, 46(7–8), 1003–1029. doi: 10.1111/jbfa.12397.
- Baker, H.K. (2009). *Dividends and Dividend Policy*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Baker, H.K., Pandey, N., Kumar, S., Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232–246. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.025.
- Benjamin, S.J., Zain, M.M. (2015). Corporate governance and dividends payout: are they substitutes or complementary. *Journal of Asia Business Studies*, 9(2), 177–194.
- Bianco, M., Ciavarella, A., Signoretti, R. (2015). Women on corporate boards in Italy: The role of family connections. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 129–144. doi: 10.1111/corg.12097.
- Binder, B.C.K. (2018). Does a high women quota in supervisory boards influence firm success? *EuroMed Journal of Business*, 13(3), 291–314. doi: 10.1108/EMJB-02-2018-0011.

- Bohdanowicz, L. (2011a). Kobiety w radach nadzorczych i zarządach spółek: polskie i światowe tendencje oraz wyzwania. *Organizacja i Kierowanie*, 3, 179–196.
- Bohdanowicz, L. (2011b). Zróżnicowanie organów statutowych pod względem płci a wyniki finansowe polskich spółek publicznych. *Acta Universitatis Nicolai Copernici, Oeconomia*, XLII, 403. 105–117. doi: 10.12775/AUNC\_ECON.2011.008.
- Bohdanowicz, L. (2011c). Obecność kobiet w organach statutowych polskich spółek publicznych: Perspektywa teorii instytucjonalnej oraz teorii zasobowej. *Master of Business Administration*, 109(2), 68–87.
- Bohdanowicz, L. (2016). *Własność menedżerska w polskich spółkach publicznych*. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Bohdanowicz, L. (2017). Pracownicy naukowcy w radach nadzorczych polskich spółek publicznych. *Organizacja i Kierowanie*, nr 2(176), 427–441.
- Brammer, S., Millington, A., Pavelin, S. (2007). Gender and ethnic diversity among UK corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 393–403. doi: 10.1111/j.1467-8683.2007.00569.x.
- Carter, D.A., Simkins B.J., Simpson, W.G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38(1), 33-53. doi: 10.1111/1540-6288.00034.
- Cox, T.H., Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Executive*, 5(3), 45–56. doi: 10.5465/ame.1991.4274465
- Dobre praktyki spółek notowanych na GPW 2016.  
[https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/GPW\\_1015\\_17\\_DOBRE\\_PRAKTYKI\\_v2.pdf](https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/GPW_1015_17_DOBRE_PRAKTYKI_v2.pdf) (dostęp: 12.09.2019).
- Domachowski, W. (1998). *Przewodnik po psychologii społecznej*. Warszawa: PWN.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy (tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz. Urz. UE L 330/1 z 2014 r. ze zm.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN> (dostęp: 29.07.2019).
- Gad, J. (2019). *Mechanizmy ładu korporacyjnego a system kontroli nad sprawozdawczością finansową. Perspektywa raportów zarządu polskich i niemieckich spółek publicznych*. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Gray, S., Nowland, J. (2013). Is prior director experience valuable? *Accounting and Finance*, 53(3), 643–666. doi: 10.1111/j.1467-629X.2012.00481.x.
- Hambrick, D., Mason, P. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Jeżak, J., Bohdanowicz, L., Kaźmierska-Jóźwiak, B., Matyjas, Z. (2016). *Rola rad nadzorczych w procesach formułowania i realizowania strategii spółek*. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jeżak, J., Bohdanowicz, L., Matyjas, Z. (2008). Wiek członków rad nadzorczych i zarządów oraz zróżnicowanie pod jego względem rad nadzorczych i zarządów polskich spółek publicznych. W: S. Rudolf (red.), *Rola nadzoru korporacyjnego w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa* (s. 259–277). Łódź 2008: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., Vishny, R.W. (2000). Agency problems and dividend policies around the world. *Journal of Finance*, 55(1), 1–33. doi: 10.1111/0022-1082.00199.
- La Rocca, M., La Rocca, T., Stagliano, R., Vecellio, P., Montalto, F. (2019). Gender diversity, cash holdings and the role of the institutional environment: empirical evidence in Europe. *Applied Economics*, 51(29), 3137–3152. doi: 10.1080/00036846.2019.1566687.
- Martín-Ugedo, J.F., Minguez-Vera, A. (2014). Firm Performance and Women on the Board: Evidence from the Spanish Small and Medium size Companies. *Feminist Economics*, 20(3), 136–162.
- Mensi-Klarbach, H., Leixnering, S., Schiffinger, M. (2019). The Carrot or the Stick: Self-Regulation for Gender-Diverse Boards via Codes of Good Governance. *Journal of Business Ethics*, (November). doi: 10.1007/s10551-019-04336-z.
- Mitton, T. (2004). Corporate governance and dividend policy in emerging markets. *Emerging Markets Review*, 5(4), 409–426. doi: 10.1016/j.ememar.2004.05.003.
- Nekhili, M., Gatfaoui, H. (2013). Are Demographic Attributes and Firm Characteristics Drivers of Gender Diversity? Investigating Women’s Positions on French Boards of Directors. *Journal of Business Ethics*, 118(2), 227–249. doi: 10.1007/s10551-012-1576-z.
- O’Connor, T. (2013). Dividend payout, corporate governance, and the enforcement of creditor rights in emerging markets. *IUP Journal of Corporate Governance*.
- Oehmichen J., Rapp M., Wolff M. (2012). Women on German management boards, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 82(2), Supplement, 95–125.

- Robinson G., Dechant, K. (1997). Building a Business Case for Diversity. *The Academy of Management Executive* (1993–2005), 11(3), 21–31.
- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 25 maja 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz.U. 2016, poz. 860).
- Ruigrok, W., Peck, S., Tacheva, S. (2007). Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 546–557. doi: 10.1111/j.1467-8683.2007.00587.x.
- Seierstad, C. (2016). Beyond the Business Case: The Need for Both Utility and Justice Rationales for Increasing the Share of Women on Boards. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 390–405. doi: 10.1111/corg.12117.
- Słomka-Gołębiowska, A. (2018). Polityka zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w spółkach w Polsce. *Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance*, 16(2), 217–229.
- Stanisz, A. (2007). *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem Statistica PL na przykładach z medycyny. Tom 2. Modele liniowe i nieliniowe*. Kraków: StatSoft Polska.
- Upadhyay, A., Zeng, H. (2014). Gender and ethnic diversity on boards and corporate information environment. *Journal of Business Research*, 67(11), 2456–2463. doi: 10.1016/j.jbusres.2014.03.005
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. 2019 poz. 351, 1495, 1571, 1655, 1680 oraz 2020 poz. 568).
- Wojciszke, B. (2004). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa: Wyd. Naukowe Scholar.
- Wooldridge, J.M. (2013). *Introductory econometrics: A modern approach*, 5th ed. Mason: Cengage Learning.
- Zielona księga. Unijne ramy ładu korporacyjnego, Komisja Europejska, Bruksela, dnia 5.4.2011 KOM(2011) 164 wersja ostateczna, file:///C:/Users/user/Downloads/COM\_2011\_164\_649552\_PL\_ACTE\_1\_f\_1.pdf.pl.pdf (dostęp: 11.10.2019).

#### **4.3. Pozostałe osiągnięcia naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dziedziny nauk społecznych, dyscypliny ekonomia i finanse**

Od początku pracy zawodowej moje zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki finansów przedsiębiorstw, czego efektem są publikacje zaprezentowane w *Załączniku nr 4*. Początkowo, po uzyskaniu stopnia doktora prowadziłam badania stanowiące kontynuację wątku podjętego w rozprawie doktorskiej, który dotyczył zarządzania płynnością finansową przedsiębiorstw. Jednak wraz z upływem czasu moja ciekawość naukowa i chęć głębszego poznania doprowadziła mnie do zwrócenia uwagi na inne problemy badawcze związane z tematyką finansów przedsiębiorstw. Konsekwencją ewolucji moich zainteresowań są trzy główne nurty badawcze, które można wyłonić wśród najważniejszych opracowań opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora:

- 1) finansowe aspekty decyzji o wprowadzeniu akcji do publicznego obrotu na GPW w Warszawie;
- 2) trafność, determinanty i znaczenie prognoz finansowych publikowanych w prospektach emisyjnych spółek realizujących pierwsze oferty publiczne na GPW w Warszawie;
- 3) polityka różnorodności oraz znaczenie różnorodności zarządu i rady nadzorczej w aspekcie finansów przedsiębiorstw.

#### 4.3.1. Nurt 1. Finansowe aspekty decyzji o wprowadzeniu akcji do publicznego obrotu na GPW w Warszawie

Pierwszy nurt badawczy stanowią publikacje poświęcone krajowym spółkom debiutującym na głównym rynku akcji GPW w Warszawie. Badaniami zostały objęte spółki, które przeprowadzały pierwsze oferty publiczne (*initial public offering*, IPO) oraz spółki zmieniające rynek notowań akcji, tj. przenoszące swoje akcje z rynku NewConnet na główny rynek akcji. Do tego nurtu badawczego zaliczam następujące opracowania:

- [1] Wawryszuk-Misztal, A. (2014). Cele emisji akcji w pierwszej ofercie publicznej w okresie 2008–2013. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 198(14), part 2, s. 86-94.
- [2] Wawryszuk-Misztal, A. (2015). Wyniki operacyjne polskich przedsiębiorstw zmieniających rynek notowań akcji. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H Oeconomia*, 49(4), 649–658. doi: 10.17951/h.2015.49.4.649.
- [3] Wawryszuk-Misztal, A. (2015). Bezpośrednie koszty emisji akcji w pierwszej ofercie publicznej na GPW w Warszawie. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 412, 320–332. doi: 10.15611/pn.2015.412.25.
- [4] Wawryszuk-Misztal, A. (2015). *Expected and Actual Proceeds from Share Issue on the Warsaw Stock Exchange*. In: *Managing Intellectual Capital and Innovation for Sustainable and Inclusive Society* (pp. 1429–1436). Proceedings of the MakeLearn and TIIM Proceedings of the MakeLearn and TIIM Joint International Conference, 27–29 May 2015, Bari, Italy, To Know Press, International Academic Publisher, Bangkok-Celje-Lublin, <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-13-0/papers/ML15-278.pdf>
- [5] Wawryszuk-Misztal, A. (2016). Zmiany w strukturze akcjonariatu polskich spółek giełdowych zmieniających rynek notowań akcji. *Acta Universitatis Lodzianis Folia Oeconomica*, 4(323), 141–154.
- [6] Wawryszuk-Misztal, A. (2016). Determinants of the direct costs of Initial Public Offerings on the Warsaw Stock Exchange. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 282, 227–238.

Opracowania poświęcone spółkom wprowadzającym akcje do obrotu na rynku regulowanym podejmują szereg problemów badawczych:

- 1) jakie są cele emisji akcji w ramach pierwszej oferty publicznej realizowanej przez polskie spółki giełdowe?
- 2) czy oczekiwania przedsiębiorstw co do wpływów z emisji akcji zostały spełnione?
- 3) jaki jest poziom i determinanty bezpośrednich kosztów emisji akcji ponoszonych przez emitentów realizujących IPO?
- 4) czy zmiana rynku notowań akcji prowadzi do poprawy wyników finansowych oraz zmiany struktury akcjonariatu spółek?

Decyzja o przeprowadzeniu pierwszej oferty publicznej akcji stanowi ważny etap w rozwoju spółki. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że przesłanką tej decyzji jest pozyskanie środków na realizację projektów inwestycyjnych. Potwierdziły to również moje badania dotyczące celów emisji akcji deklarowanych w prospektach emisyjnych badanych spółek [1]. Realizacja planowanych inwestycji rzeczowych przez emitentów zależy od tego, czy dzięki emisji akcji możliwe będzie pozyskanie odpowiedniej ilości kapitału. Oceniając skalę rozbieżności między oczekiwanymi przez emitentów wpływami z emisji akcji a wartością środków faktycznie pozyskanych, należy zauważyć, iż koniunktura gospodarcza ma istotne znaczenie dla liczby realizowanych pierwszych ofert publicznych oraz wartości pozyskanego kapitału. W okresie kryzysu finansowego, tj. w latach 2008–2009 zmniejszyła się liczba pierwszych ofert, a wpływy z emisji akcji były niższe niż oczekiwano [4].

Pozyskanie kapitału w drodze publicznej emisji akcji wiąże się z koniecznością ponoszenia kosztów, dlatego w moich opracowaniach analizowałam również ich poziom, strukturę i determinanty bezpośrednich kosztów pierwszej oferty publicznej, które koszty są obligatoryjnie raportowane przez emitentów. Obejmują one: koszty przygotowania i przeprowadzenia oferty, koszty wynagrodzenia subemitentów, koszty sporządzenia prospektu emisyjnego oraz koszty promocji oferty. Moje badania ujawniają nie tylko występowanie efektu skali [6], tj. bezpośrednie koszty emisji w relacji do wpływów z emisji maleją wraz ze wzrostem wartości pozyskiwanych środków, ale również pozwalają stwierdzić, iż wysokość ponoszonych kosztów zależy od występowania zjawisk kryzysowych w gospodarce [3].

Debiut spółki na głównym rynku akcji GPW w Warszawie może być poprzedzony wprowadzeniem akcji do Alternatywnego Systemu Obrotu (ASO) NewConnect, zwłaszcza gdy nie spełnia ona początkowo wymogów formalnych związanych z obecnością na głównym rynku. Sytuacja ta z czasem może ulec zmianie i spółka może podjąć decyzję o zmianie rynku notowań akcji. Z decyzją tą mogą wiązać się oczekiwania, iż zmiana rynku notowań akcji pozwoli pozyskać jej nowych akcjonariuszy, zwłaszcza inwestorów finansowych, zwiększy jej prestiż, co w efekcie przyczyni się do poprawy jej efektywności finansowej. Przeprowadzone badania [2, 5] nie potwierdzają jednak założenia o wpływie decyzji o zmianie rynku notowań akcji na wyniki operacyjne spółek oraz strukturę akcjonariatu.

#### 4.3.2. Nurt 2. Trafność, determinanty i znaczenie prognoz finansowych publikowanych w prospektach emisyjnych spółek realizujących pierwsze oferty publiczne na GPW w Warszawie

Kolejny nurt badawczy stanowią opracowania (w większości przygotowane we współautorstwie) podejmujące problematykę dobrowolnego ujawniania prognoz finansowych w prospektach emisyjnych przez spółki realizujące pierwsze oferty publiczne. Do nurtu tego zaliczam następujące opracowania:

[7] Wawryszuk-Misztal, A. (2017). Earnings forecasts errors in prospectuses: evidence from initial public offerings on the Warsaw Stock Exchange. *Equilibrium. The Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 12(2), 229–243. doi: 10.24136/eq.v12i2.12.

[8] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal, A. (2017). The Use of Earnings Forecast in the Building the Capital Strength of Polish IPOs. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 18(9) cz. 2, 217–230. (udział 50%).

Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.

[9] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal, A. (2017). Zróżnicowanie prognozowanych informacji finansowych zawartych w prospektach emisyjnych spółek przeprowadzających pierwsze oferty publiczne na GPW w Warszawie. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 18(7) cz. 2, 293–308. (udział 50%).

Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.

[10] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal, A. (2017). Trafność prognoz wyniku finansowego i ich wpływ na zmiany wartości rynkowej nowych spółek giełdowych. *Finanse. Czasopismo Komitetu Nauk o Finansach PAN*, 1(10), 121–134. (udział 50%).

Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.

[11] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal, A. (2018). Voluntary disclosure and quality of new stock companies' earnings forecast in EU-regulated markets, *International Business and Global Economy*, 37, 348–362, doi: 10.4467/23539496IB.18.025.9398 (udział 50%).

Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.

- [12] Sosnowski, Tomasz, Wawryszuk-Misztal, A. (2018). *The effect of the accounting hocus-pocus on the management earnings forecast precision in the IPO*. In: *European Financial Systems 2018* (pp. 653–661). Proceedings of the 15th International Scientific Conference, Brno: Masaryk University (udział 50%).

*Mój wkład w powstanie publikacji szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania publikacji: opracowanie jej koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.*

W opracowaniach zostały przyjęte następujące cele badawcze:

- jaki jest poziom trafności dobrowolnych prognoz finansowych publikowanych przez polskie spółki realizujące pierwsze oferty publiczne oraz spółki przeprowadzające IPO na regulowanych rynkach akcji w Europie?
- jakie rodzaje zmiennych finansowych są najczęściej prognozowane oraz które zmienne charakteryzują się najwyższą trafnością prognozy?
- czy trafność prognoz finansowych jest istotna dla decyzji podejmowanych przez inwestorów giełdowych?
- czy i w jaki sposób badane spółki zarządzają zyskiem w celu zwiększenia trafności prognoz finansowych?
- jakie czynniki przyczyniają się do zwiększenia trafności dobrowolnych prognoz finansowych?

Prospekt emisyjny stanowi podstawowe źródło informacji dla inwestorów zainteresowanych nabyciem oferowanych akcji. Zakres i jakość ujawnianych w nim informacji ma znaczenie dla asymetrii informacji występującej na rynkach finansowych. Spółki realizujące IPO nie mają obowiązku publikacji prognoz finansowych w prospekcie, ale jeśli takie informacje zostaną opublikowane, to w przypadku stwierdzenia rozbieżności między wielkościami rzeczywistymi a prognozowanymi, istnieje obowiązek opublikowania raportu bieżącego wyjaśniającego przyczyny zaistniałych różnic. Badania opublikowane w pierwszym artykule [7] zaliczanym do tego nurtu badawczego ujawniły, iż wyniki finansowe polskich spółek osiągnięte w kolejnym roku po przeprowadzeniu oferty publicznej różniły się średnio o około 40% od ich wartości prognozowanej ujawnionej w prospekcie emisyjnym. W większości przypadków emitenci papierów wartościowych publikowali zbyt optymistyczne prognozy dotyczące przyszłych wyników finansowych, a większym błędem były obarczone prognozy optymistyczne niż pesymistyczne [7]. Podmioty gospodarcze mogą



decydować zarówno o ujawnieniu prognoz finansowych, jak i o rodzaju zmiennych finansowych, których wartości są prognozowane. W przypadku polskich spółek najczęściej prognozowano wartość takich zmiennych finansowych jak: wynik netto, przychody ze sprzedaży, EBIT and EBITDA, a najbardziej trafnymi okazały się prognozy dotyczące przychodów ze sprzedaży [9]. Podobne wnioski sformułowano na podstawie analizy treści prospektów emisyjnych dla 651 spółek przeprowadzających IPO na europejskich regulowanych rynkach akcji w latach 2010-2016 [11]. Jedynie 12,58% spółek zdecydowało się na publikację dobrowolnych prognoz finansowych, a wśród nich największą grupę stanowiły spółki debiutujące na GPW w Warszawie, tj. 35% spółek publikujących prognozy.

Istotną kwestią związaną z faktem publikacji prognoz finansowych oraz ich jakością jest ich znaczenie dla inwestorów, co może mieć związek z ilością pozyskiwanych środków oraz wyceną akcji. W przypadku polskich spółek IPO sam fakt publikacji prognozy zysku nie ma związku z ilością pozyskiwanych środków, ale przedsiębiorstwa publikujące nietrafne i zbyt optymistyczne prognozy wyniku finansowego pozyskują więcej kapitału w relacji do aktywów ogółem [8]. W kolejnym opracowaniu stwierdzono natomiast, że pomiędzy błędem prognozy *ex post* zysku netto a zmianami wartości rynkowej nowych spółek giełdowych występuje pozytywna zależność. Oznacza to, że jeśli inwestorzy przyjęli założenie o trafności prognoz finansowych zysku, to osiągnięcie przez spółkę wyniku lepszego (gorszego) od prognozowanego powinno skutkować wzrostem (spadkiem) kursu ich akcji [10].

Dla decyzji podejmowanych przez inwestorów nabywających akcje w pierwszej ofercie publicznej istotna jest świadomość, iż menedżerowie przedsiębiorstw ujawniających prognozy finansowe podejmują działania zmierzające do zarządzania wynikiem finansowym (*earnings management*) w celu zmniejszenia różnicy między jego wartością raportowaną a prognozowaną w prospekcie emisyjnym, co również ujawniły przeprowadzone analizy [12].

Jednym z problemów badawczych dotyczących prognoz finansowych ujawnianych w prospektach spółek są determinanty ich trafności. Inwestorzy oceniający stopień trafności publikowanych prognoz powinni zwracać uwagę na takie charakterystyki jak: wielkość spółki, własność menedżerska w momencie publikacji prospektu oraz czas pomiędzy zatwierdzeniem prospektu emisyjnego a końcem roku kalendarzowego, w którym spółka zadebiutowała na giełdzie. Są to bowiem zmienne, które *ex ante* pozwalają ocenić jakość prognoz publikowanych przez spółki debiutujące na warszawskiej giełdzie [7].

#### 4.3.3. Nurt 3. Polityka różnorodności oraz znaczenie różnorodności zarządu i rady nadzorczej w aspekcie finansów przedsiębiorstw

Chęć głębszego zrozumienia zależności między jakością ujawnianych informacji finansowych a specyficznymi cechami badanych spółek stała się impulsem do sformułowania pytania o znaczenie charakterystyk demograficznych osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze dla trafności tych prognoz. Opracowania poświęcone tej problematyce [13, 14] zainicjowały kolejny nurt badawczy poświęcony polityce różnorodności i znaczeniu różnorodności charakterystyk demograficznych organów zarządzających i nadzorczych z perspektywy finansów przedsiębiorstw.

Publikacje zaliczane do trzeciego nurtu badawczego mają charakter interdyscyplinarny – łączą one problematykę ładu korporacyjnego oraz finansów przedsiębiorstw. Opierają się one na założeniu, że cechy demograficzne menedżerów mają znaczenie dla podejmowanych przez nich decyzji strategicznych oraz decyzji finansowych, a także wpływają na sposób postrzegania przedsiębiorstwa przez interesariuszy. Do tego nurtu badawczego zaliczam następujące opracowania:

- [13] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal, A. (2019). Diversity on management and supervisory board and accuracy of management earnings forecasts in IPO prospectuses. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 18(3), 347–363. doi:10.12775/EiP.2019.024. (udział 50%).

*Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.*

- [14] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal, A. (2019). Board Characteristics and Earnings Forecasts Accuracy in IPO Prospectuses, *International Journal of Management and Economics*, 55(1), 1–15. doi: 10.2478/ijme-2019-0003. (udział 50%).

*Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.*

- [15] Sosnowski, T., Wawryszuk-Misztal A., (2020). The inclination to public disclosure of financial forecasts by companies listed on the Warsaw Stock Exchange in times of mobile life, *International Journal of Mobile Learning and Organisation*, 14(3), ss. 338-356. doi: 0.1504/IJMLO.2020.108225. (udział 50%).

*Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr. Tomaszem Sosnowskim uczestniczyłam na wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie jego koncepcji (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków oraz odpowiedzi na uwagi recenzentów.*

- [16] Bukalska, E., Wawryszuk-Misztal, A. (2021). Does the board of directors' characteristics affect the amount of capital raised in IPO? *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*, 14(2), 121–135. doi: 10.1504/IJEPEE.2021.113589. (udział 50%).

Mój wkład w powstanie artykułu szacuję na 50%. Wspólnie z dr hab. Elżbietą Bukalską uczestniczyłam we wszystkich etapach powstawania artykułu: opracowanie koncepcji artykułu (cel i hipotezy badawcze), przegląd literatury przedmiotu, dobór metod badawczych, zgromadzenie danych empirycznych i wykonanie obliczeń, analiza wyników i przeprowadzenie dyskusji, sformułowanie wniosków, udzielenie odpowiedzi na uwagi recenzentów.

- [17] Wawryszuk-Misztal, A. (2021). Determinants of board diversity policy implementation by companies listed on the Warsaw Stock Exchange. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(3), 617–637. doi: 10.24136/eq.2021.022.

W publikacjach tych podejmowane są następujące problemy badawcze:

- 1) czy charakterystyki demograficzne członków zarządu i rady nadzorczej są istotne dla trafności prognoz finansowych ujawnianych przez spółki realizujące pierwsze oferty publiczne?
- 2) czy charakterystyki demograficzne członków zarządu i rady nadzorczej ułatwiają spółce pozyskanie środków z emisji akcji w ramach pierwszej oferty publicznej?
- 3) czy cechy demograficzne członków zarządu i rady nadzorczej wpływają na gotowość spółek publicznych do dobrowolnych ujawnień informacji finansowych?
- 4) czy czynniki specyficzne dla przedsiębiorstwa wpływają na deklaracje spółek o wdrażaniu polityki różnorodności względem organów zarządzających i nadzorczych?
- 5) jakie są przyczyny niestosowania przez spółki giełdowe zasady zawartej w kodeksie dobrych praktyk z 2016 r. odnoszącej się do przejścia polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów?

Przesłanką do podejmowania badań nad różnorodnością zarządów i rad nadzorczych są założenia wielu koncepcji teoretycznych, powstałych na gruncie finansów, nauk o zarządzaniu oraz psychologii społecznej. Zasadniczym celem artykułów [13] i [14], które są bezpośrednią kontynuacją drugiego nurtu badawczego było sprawdzenie, czy trafność prognoz finansowych opublikowanych w prospektach emisyjnych, którą mierzono za pomocą różnych miar, zależy od liczebności zarządu i rady nadzorczej oraz poziomu różnorodności tych zespołów. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że wraz ze wzrostem różnorodności wiekowej zarządu i rady nadzorczej, maleje absolutny błąd prognozy sporządzonej dla pierwszego roku po IPO. Sformułowane wnioski potwierdzają założenia teorii zależności od zasobów oraz teorii kapitału ludzkiego i społecznego. Pewne charakterystyki osób sprawujących funkcje zarządcze i nadzorcze mogą być zatem

predyktorami jakości ujawnianych informacji finansowych. Badania te nie przynoszą jednak jednoznacznych wniosków odnośnie do roli kobiet obecnych w tych zespołach.

Założenia teorii zależności od zasobów znalazły potwierdzenie również w kolejnym opracowaniu [16], gdzie poszukiwano odpowiedzi na pytanie o zależność między różnorodnością zarządu a wartością wpływów z emisji akcji w trakcie pierwszych ofert publicznych realizowanych przez polskie spółki w latach 2006-2018. Większe wpływy z emisji akcji osiągały spółki, w których funkcje zarządcze pełniły osoby różniące się pod względem wieku.

Zmienne związane z ładem korporacyjnym, tj. liczebność zarządu i rady nadzorczej, obecność kobiet w tych organach mogą mieć istotne znaczenie z punktu widzenia ujawniania dobrowolnych informacji finansowych przez krajowe niefinansowe spółki publiczne. Kwestia ta stanowi przedmiot kolejnego opracowania [15], w którym badano zamiar ujawniania tych informacji, ale także fakt ich publikacji w raportach bieżących w okresie 2016-2018. Spółki, których zarządy i rady nadzorcze były mniej liczne, były bardziej skłonne do składania deklaracji o zamiarze ujawniania przyszłych informacji finansowych, czego wyrazem było przyjęcie zasady uwzględnionej w *Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016* odnoszącej się do publikacji na stronie internetowej dobrowolnych prognoz finansowych. Zaobserwowano natomiast, że jeśli w radzie nadzorczej spółki były obecne kobiety, to częściej deklarowano zamiar ujawniania informacji finansowych. Jednocześnie nie zaobserwowano istotnego związku między obecnością kobiet w radzie nadzorczej a ujawnianiem tych prognoz. Może to oznaczać, iż motywem stosowania zasady dobrych praktyk w zakresie publikacji prognoz finansowych jest raczej presja instytucjonalna, niż motywy efektywnościowe. Badania wskazują również na pozytywny wpływ inwestorów instytucjonalnych na ujawnianie prognoz finansowych przez badane podmioty.

Znaczenie presji instytucjonalnej było przedmiotem kolejnego opracowania, które poświęcono polityce różnorodności organów zarządzających i nadzorczych [17]. Kodeks dobrych praktyk spółek giełdowych 2016, który obowiązywał od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2021 r. zawierał zasadę i rekomendację dotyczącą stosowania polityki różnorodności przez spółki giełdowe w odniesieniu do jej władz i menedżerów najwyższego szczebla. W opracowaniu dokonano analizy oświadczeń publikowanych przez badane spółki (268 podmiotów). Badane podmioty najczęściej twierdziły, że w procesie konstituowania zarządów i rad nadzorczych najważniejszymi kryteriami brany pod uwagę są kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie kandydatów, zaś kryteria, takie jak płeć i wiek nie są uwzględniane. Deklaracje o realizacji polityki różnorodności częściej składały spółki duże,

posiadające bardziej liczne zarządy oraz spółki, w których funkcję przewodniczącej rady nadzorczej pełniła kobieta.

Badania zaliczane do trzeciego nurtu badawczego pozwoliły mi wyznaczyć kolejne kierunki badań i sformułować pytania badawcze. Stały się one impulsem do powstania mojej monografii naukowej, którą uważam za swoje osiągnięcie naukowe. Badania zaliczane do trzeciego nurtu badawczego pozwoliły mi zauważyć, iż charakterystyki demograficzne osób pełniących funkcje zarządcze i nadzorcze w przedsiębiorstwach są istotne z perspektywy finansów przedsiębiorstwa. Dostrzegłam jednocześnie, że tylko niektóre aspekty zależności między cechami demograficznymi kierownictwa osób podejmujących decyzje a efektywnością finansową zostały zbadane w literaturze przedmiotu (np. zależność między płcią a wynikami finansowymi). Kwestią pomijaną w opracowaniach empirycznych jest zależność między charakterystykami demograficznymi a decyzjami finansowymi. Monografia naukowa dotyczy zatem różnorodności zarządów i rad nadzorczych, ale podejmuje ona wiele zagadnień, które wcześniej nie były przedmiotem zainteresowania badaczy, zarówno polskich, jak i zagranicznych.

#### **4.3.4. Wkład pozostałych osiągnięć naukowych w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse**

Opracowania zaliczane do każdego z trzech nurtów badawczych dotyczą problematyki, która nie była obecna w polskiej literaturze przedmiotu. W szczególności brakowało opracowań teoretyczno–empirycznych poświęconych finansowym aspektom pierwszych ofert publicznych, ale także prognozom finansowym ujawnianym w prospektach emisyjnych, czy też kwestii różnorodności zarządów i rad nadzorczych w kontekście ujawniania informacji finansowych. Na płaszczyźnie teoretycznej pozwalają one usystematyzować istniejący stan wiedzy w zakresie analizowanej problematyki, zaś na poziomie normatywnym – proponują modelowe ujęcie zależności między badanymi zmiennymi. Otrzymane wyniki posiadają również aspekty poznawcze oraz użyteczne. W szczególności stanowią one źródło wiedzy o tym, które cechy przedsiębiorstw oraz jakie rodzaje informacji finansowych ujawnianych przez spółki publiczne mogą być istotne dla inwestorów przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, co niewątpliwie przyczynia się do zmniejszenia asymetrii informacji na rynkach finansowych.

**5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej**

**5.1. Syntetyczne zestawienie dorobku naukowego**

Do lipca 2006 r., czyli przed uzyskaniem stopnia doktora nauk ekonomicznych opublikowałam 6 rozdziałów w recenzowanych monografiach naukowych oraz 5 artykułów.

Po zdobyciu stopnia doktora mój dorobek naukowy obejmuje 45 publikacji:

- 3 monografie, w tym 1 napisana we współautorstwie;
- 13 rozdziałów w recenzowanych monografiach naukowych, w tym 6 rozdziałów przygotowanych we współautorstwie;
- 29 artykułów naukowych, w tym 10 artykułów powstałych we współautorstwie.

Jedna z moich indywidualnie przygotowanych monografii powstała w oparciu o przygotowaną rozprawę doktorską, natomiast druga – to przedstawiane do oceny osiągnięcie naukowe. Szczegółowe informacje o liczbie moich publikacji naukowych zaprezentowałam w tabeli 3.

**Tabela 3. Liczba publikacji naukowych**

Rodzaj publikacji	Przed uzyskaniem stopnia doktora	Po uzyskaniu stopnia doktora		
	1998–2006	2006–2018	2019–2021	Razem
<b>I. Monografie naukowe (1+2)</b>	0	2	1	3
1. Autorstwo monografii	0	1	1	2
2. Współautorstwo	0	1	0	1
<b>II. Rozdziały w monografiach (1+2)</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
1. Autorstwo rozdziału w monografii ( <i>a+b</i> )	5	7	0	7
a) w języku polskim	5	6	0	6
b) w języku angielskim	0	1	0	1
2. Współautorstwo rozdziału w monografii ( <i>a+b</i> )	1	6	0	6
a) w języku polskim	1	4	0	4
b) w języku angielskim	0	2	0	2
<b>III. Artykuły naukowe (1+2)</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>29</b>
1. Autorstwo artykułu naukowego ( <i>a+b</i> )	5	18	1	19
a) w języku polskim	5	16	0	16
b) w języku angielskim	0	2	1	3
2. Współautorstwo artykułu naukowego ( <i>a+b</i> )	0	6	4	10
a) w języku polskim	0	3	0	3
b) w języku angielskim	0	3	4	7
<b>Razem (I+II+III)</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>45</b>

Źródło: opracowanie własne

Część moich publikacji zarówno indywidualnych, jak i powstałych we współautorstwie została przygotowana w języku angielskim. Są to 3 rozdziały w monografiach naukowych oraz 10 artykułów naukowych.

Prace opublikowane po uzyskaniu stopnia doktora pozwoliły mi zgromadzić łącznie 687 punktów ministerialnych. Wykaz punktów MNiSW oraz MEiN za poszczególne rodzaje publikacji z uwzględnieniem korekty z tytułu współautorstwa<sup>9</sup> zaprezentowano w tabeli 4.

**Tabela 4. Liczba punktów zgromadzonych za publikacje opublikowane po uzyskaniu stopnia doktora z uwzględnieniem korekty z tytułu współautorstwa**

Rodzaj publikacji	Liczba punktów		
	2006–2018*	2019–2021**	Razem
<b>I. Monografie naukowe</b>	23,5	120	143,5
<b>II. Rozdziały w monografiach</b>	48	0	48
<b>III. Artykuły naukowe</b>	177,5	318	495,5
<b>Razem</b>	<b>249</b>	<b>438</b>	<b>687</b>

\*według wykazu MNiSW obowiązującego w danym roku

\*\* według wykazu MEiN obowiązującego od 1 grudnia 2021 r.

Źródło: obliczenia własne na podstawie informacji uzyskanych od pracownika Biblioteki Głównej UMCS.

Wszystkie artykuły naukowe opublikowałam w czasopismach, które znajdowały się w wykazie czasopism punktowanych, jaki obowiązywał w danym okresie. Liczba punktów, jakie przyznawane były poszczególnym artykułom naukowym została zestawiona w *Załączniku nr 4*. Wśród artykułów opublikowanych w latach 2019–2021, którym przyznawane są punkty ministerialne na podstawie *Załącznika do Komunikatu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 1 grudnia 2021 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych* znajdują się dwa opracowania opublikowane w czasopismach za 100 pkt, 2 opracowania w czasopismach za 70 pkt oraz 1 artykuł w czasopiśmie za 40 pkt. W moim dorobku po uzyskaniu stopnia doktora znajdują się opracowania opublikowane w czasopismach o międzynarodowym zasięgu, indeksowane w bazach Web of Science (WoS) lub Scopus. Szczegóły zaprezentowano w tabeli 5.

**Tabela 5. Wykaz czasopism naukowych indeksowanych w bazach Web of Science (WoS) lub Scopus, w których opublikowałam wyniki moich badań**

Tytuł czasopisma	Liczba publikacji indeksowanych w	
	WoS	Scopus
<i>Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy</i>	2	2
<i>International Journal of Economic Policy in Emerging Economies</i>	0	1
<i>International Journal of Mobile Learning and Organisation</i>	0	1
<i>Ekonomia i Prawo. Economics and Law</i>	1	0
<i>International Journal of Management and Economics</i>	1	0
Rozdział w monografii konferencyjnej indeksowanej w WoS	1	0
<b>Razem</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Źródło: opracowanie własne

<sup>9</sup> Punkty z tytułu współautorstwa korygowano według zasad obowiązujących w danym okresie.

Według Publish or Perish/Google Scholar spośród 56 moich opracowań 20 pozycji jest cytowanych przez innych autorów, a łączna liczba cytowań po wyłączeniu autocytowań wynosi 126 (indeks Hirscha: 5). W bazie Web of Science cytowane są 3 artykuły, a łączna liczba cytowań po wyłączeniu autocytowań wynosi 7 (indeks Hirscha: 2), natomiast w bazie Scopus – 1 artykuł (indeks Hirscha: 1).

## **5.2. Udział w konferencjach naukowych**

Przed uzyskaniem stopnia doktora wzięłam czynny udział w 7 krajowych konferencjach naukowych, gdzie zaprezentowałam 7 referatów w języku polskim, natomiast po uzyskaniu stopnia naukowego doktora brałam czynny udział w 11 konferencjach naukowych, gdzie zaprezentowałam łącznie 12 referatów, w tym 4 referaty wygłosiłam wspólnie z ich współautorami (szerzej: *Załącznik nr 4*, pkt II.5.). W języku angielskim zaprezentowałam indywidualnie lub ze współautorem 7 referatów.

Spośród 11 konferencji, w których brałam czynny udział po uzyskaniu stopnia doktora – 6 wydarzeń miało charakter międzynarodowy, w tym 4 konferencje były konferencjami zagranicznymi:

- 1) Słowenia, Portorož – organizator: International School for Social and Business Studies, Slovenia; współorganizatorzy: Kasetsart University, Thailand; Maria Curie-Skłodowska University, Poland; EMUNI University, Slovenia. (1 wystąpienie);
- 2) Włochy, Bari – organizator: International School for Social and Business Studies, Slovenia, współorganizatorzy: Kasetsart University, Thailand; Maria Curie-Skłodowska University, Poland; EMUNI University, Slovenia (1 wystąpienie);
- 3) Czechy, Brno – organizator: Masaryk University (1 wystąpienie);
- 4) Rumunia, Bukareszt – organizator: Facultatea de Științe Politice – NATIONAL UNIVERSITY OF POLITICAL STUDIES AND PUBLIC ADMINISTRATION (SNSPA) (2 wystąpienia).

Przewodniczyłam również sesjom panelowym na konferencji organizowanej w Łodzi (2013 r.) oraz międzynarodowej konferencji w Toruniu (2019 r.). Byłam również uczestnikiem dwóch Międzynarodowych Konferencji Naukowych FINANSE – PROBLEMY – DECYZJE, edycja FPD 2014 oraz FPD 2016 organizowanych na Wydziale Finansów i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach (20–22.10.2014 r. oraz 17–19.10.2016 r.), na które przygotowałam dwa referaty (bez wystąpienia).



Jestem również autorką 5 referatów zgłoszonych na konferencje, w których nie brałam czynnego udziału, a także współautorką 3 referatów wygłoszonych na konferencjach przez współautora.

Byłam członkiem Rady Programowej konferencji naukowej pt. *Rynki finansowe, finanse przedsiębiorstw i finanse publiczne z perspektywy młodego ekonomisty*, która odbyła się 17 czerwca 2016 r. na Wydziale Ekonomicznym UMCS w Lublinie.

### **5.3. Współpraca naukowa z ośrodkami naukowymi**

Dzięki udział w konferencjach naukowych nawiązałam kontakty, które umożliwiły mi podjęcie współpracy naukowej z przedstawicielami innych ośrodków naukowych.

Współpraca nawiązana z dr. Tomaszem Sosnowskim z Katedry Finansów i Inwestycji Międzynarodowych Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego **Uniwersytetu Łódzkiego** zaowocowała opublikowaniem łącznie 8 wspólnych opracowań naukowych oraz wspólnymi wystąpieniami na konferencjach naukowych, w tym zagranicznych (szerzej na ten temat piszę w *Załączniku nr 4*). Dzięki tej współpracy możliwe było połączenie potencjału naukowego, jakim dysponują obydwie jednostki naukowe, np. wykorzystanie różnego oprogramowania do badań oraz możliwość wspólnego finansowania publikacji naukowych.

Efektem współpracy z dr. Tomaszem Sosnowskim jest również przygotowany pod kierownictwem dr hab. Elżbiety Bukalskiej, prof. UMCS grant badawczy OPUS 20 (498205), który został złożony do NCN w grudniu 2020 r. Wniosek grantowy dotyczył finansowania projektu pt. *Jakość sprawozdawczości finansowej: perspektywa europejska. Pośrednicząca rola instytucji ładu korporacyjnego i kryzysów ekonomicznych*, a jego pomysłodawcą i kierownikiem była dr hab. Elżbieta Bukalska, prof. UMCS. Moją i dr. Tomasza Sosnowskiego rolę w projekcie miała być funkcja wykonawcy. Projekt nie otrzymał finansowania.

Współpracuję również z przedstawicielami innych ośrodków naukowych: dr hab. Martą Kluzek, prof. UE z Katedry Inwestycji i Rynków Kapitałowych **Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu** oraz dr Danutą Kozłowską-Makuś z Katedry Finansów Przedsiębiorstw i Ubezpieczeń Gospodarczych **Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach**. Wymiernym efektem tej współpracy było uczestnictwo w międzyuczelnianym projekcie badawczym, którego rezultatem jest wydana w 2017 r. recenzowana monografia współautorska pt. *Zarządzanie finansami grupy kapitałowej* (Wyd. Texter Sp. z o.o.). Poza przygotowaniem wspólnej monografii, prowadziłyśmy dyskusje,

które stały się okazją do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem zawodowym oraz wskazania obszarów dalszej współpracy.

Przejawem mojej współpracy z innymi ośrodkami naukowymi jest również uczestnictwo w Radzie Recenzentów cyklicznej konferencji pt. **INTERNATIONAL CONFERENCE ON APPLIED ECONOMICS CONTEMPORARY ISSUES IN ECONOMY** organizowanej przez **Institute of Economic Research (Poland), Polskie Towarzystwo Ekonomiczne w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie** przy wsparciu wielu europejskich ośrodków naukowych.

Dzięki członkostwu w polskiej sekcji **European Risk Research Network** mam możliwość uczestnictwa w webinarium (np. webinarium pt. *Enterprise risk management in Europe: A comparative analysis of the impact of ERM on company performance and shareholder value*, w dniu 12 listopada 2021 r.), w których biorą udział naukowcy i badacze zajmujący się problematyką zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwach. Jest to okazja do nawiązania kontaktów, wymiany poglądów i zapoznania się z najnowszymi kierunkami badań w obszarze ekonomii i finansów.

Uczestnictwo w programie ERASMUS+ pozwoliło mi nawiązać kontakty z przedstawicielami zagranicznych ośrodków naukowych: **Uniwersytet w Zadarze, Uniwersytet w Saragossie** oraz zidentyfikować potencjalne obszary współpracy naukowej.

## **6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę**

### **6.1. Działalność dydaktyczna**

W trakcie swojej pracy zawodowej na Wydziale Ekonomicznym UMCS prowadziłam zajęcia w formie wykładów, ćwiczeń i konwersatoriów zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych, pierwszego oraz drugiego stopnia. Tematyka prowadzonych przeze mnie zajęć dydaktycznych jest spójna z moimi zainteresowaniami naukowymi – problematyka omawiana w trakcie zajęć często jest inspiracją do podejmowania badań naukowych, a otrzymywane wyniki wzbogacają treści prezentowane studentom.

Po uzyskaniu stopnia doktora prowadziłam zajęcia z takich przedmiotów jak: ocena projektów gospodarczych (wykład i ćwiczenia), strategie finansowe przedsiębiorstw (wykład i ćwiczenia), zarządzanie płynnością finansową (wykład), zarządzanie finansami grupy kapitałowej (wykład i ćwiczenia), zarządzanie finansami przedsiębiorstw (wykład i ćwiczenia), finansowanie przedsiębiorstwa (wykład), makroekonomia (ćwiczenia), controlling finansowy (wykład), metody oceny projektów rozwojowych sektora publicznego

(wykład), bezpieczeństwo ekonomiczne obrotu gospodarczego (wykład), strategię kapitału obrotowego netto w kontekście tworzenia wartości (wykład fakultatywny).

Poza wskazanymi zajęciami przeznaczonymi dla studentów Wydziału Ekonomicznego różnych kierunków, prowadziłam również wykłady i ćwiczenia na Wydziale Biologii i Nauk o Ziemi na kierunku *Turystyka i Rekreacja* (metody wyceny projektów turystycznych), na Wydziale Matematyki, Fizyki i Informatyki na kierunkach: *Matematyka w finansach* oraz *Matematyka i finanse* (ocena projektów rozwojowych i metody oceny efektywności projektów rozwojowych). Prowadziłam również zajęcia z przedmiotu „kontroling logistyczny”, który był realizowany na studiach podyplomowych *Zarządzanie procesami logistycznymi*.

W każdym roku akademickim zarówno przed, jak i po uzyskaniu stopnia doktora liczba realizowanych przeze mnie zajęć dydaktycznych przekraczała wymagane pensum dydaktyczne.

Do moich osiągnięć dydaktycznych w okresie 2009–2021 r. zaliczam również:

- promotorstwo 56 prac licencjackich oraz 120 prac magisterskich,
- przygotowanie recenzji 66 prac licencjackich oraz 88 prac magisterskich.

Moje zajęcia były wysoko oceniane przez studentów w anonimowych ankietach oceny zajęć (średnia ocen ze wszystkich przedmiotów była wyższa niż 4 w 5-stopniowej skali ocen lub wyższa niż 5 w skali 6-stopniowej), co potwierdziły również pozytywne oceny przełożonych uzyskane w wyniku hospitacji moich zajęć.

Moim osiągnięciem dydaktycznym jest również prowadzenie wykładów w języku angielskim w ramach programów mobilnościowych:

- Program ERASMUS+ STAFF MOBILITY FOR TEACHING ASSIGNMENTS, Uniwersytet w Zadarze (Chorwacja), Department of Economics, 17–20.04.2018 r. Wykłady pt. 1. Business angels. 2. The case study of Lublin;
- Uczestnictwo w IV International Week organizowanym przez School of Economics and Business w ramach programu ERASMUS+, Uniwersytet w Saragossie (Hiszpania), 12–16.04.2021 r. Wykład pt. Corporate Financial Strategy (wykład w formule on-line).

Byłam również odpowiedzialna za organizację pobytu na Wydziale Ekonomicznym UMCS prof. Mladena Rajko z Uniwersytetu w Zadarze (Department of Economics), który miał miejsce w terminie 22–26.10.2018 r. Celem tej wizyty było prowadzenie zajęć dydaktycznych z zakresu finansów przedsiębiorstw w ramach programu ERASMUS+, ale

także rozpoznanie możliwości współpracy w obszarze organizacji konferencji naukowych, wspólnych projektów naukowych, wymiany studenckiej, a także wymiana doświadczeń zawodowych.

Poza prowadzeniem zajęć dydaktycznych dla studentów UMCS, moja działalność dydaktyczna polegała również na prowadzeniu szkoleń w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, m.in.:

- Trener w projekcie: „Firmy typu spin off/spin out szansą na efektywną komercjalizację osiągnięć naukowych. Program szkoleń i doradztwa”. Moduł VI: Źródła finansowania działalności gospodarczej. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Kapitał Ludzki. Narodowa Strategia Spójności. Organizatorzy: Fundacja Centrum Rozwoju Lokalnego oraz Wydział Politologii UMCS. Termin realizacji: grudzień 2009 – marzec 2011 r.
- Wykładowca w projekcie „PI Nowy model kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw –INNO-BROKER” 2014 r. projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Termin realizacji: luty 2014 r.

## **6.2. Działalność organizacyjna**

Moja działalność organizacyjna jest ściśle związana z działalnością dydaktyczną i naukową realizowaną w mojej macierzystej jednostce. Byłam uczestnikiem nieformalnego zespołu, który opracował wstępne założenia i program nowo powstającej specjalności *Menadżer finansowy* realizowanej nieprzerwanie od roku akademickiego 2010/2011 na drugim stopniu studiów na kierunku *Finanse i rachunkowość* na Wydziale Ekonomicznym UMCS. W kolejnych latach odpowiadałam za przygotowanie i zaprezentowanie sylwetki absolwenta tej specjalności w trakcie spotkań ze studentami, którzy podejmowali decyzje o wyborze specjalności.

Uczestniczyłam w opracowywaniu pytań egzaminacyjnych z zakresu zagadnień dotyczących tematyki przedmiotów realizowanych przez pracowników Zakładu Finansów Podmiotów Gospodarczych, które obowiązywały w trakcie egzaminów dyplomowych dla studentów kończących studia magisterskie na kierunku *Finanse i rachunkowość*.

W 2013 r. uczestniczyłam w pracach komisji egzaminacyjnej podczas rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na studia II stopnia na kierunku *Finanse i rachunkowość* na Wydziale Ekonomicznym UMCS, gdzie pełniłam rolę egzaminatora.

Przed uzyskaniem stopnia doktora w 2006 r. w latach 2000–2005 byłam członkiem zespołu odpowiedzialnego za organizację cyklicznej konferencji naukowej pt. *Rynek Finansowy* organizowanej przez Zakład Bankowości, Zakład Rynków Finansowych, Zakład Kierowania Gospodarką Narodową Wydziału Ekonomicznego UMCS.

### **6.3. Działalność popularyzująca naukę**

Po uzyskaniu stopnia doktora kilkakrotnie byłam kierownikiem projektów naukowych przygotowanych na Wydziale Ekonomicznym UMCS w ramach Lubelskiego Festiwalu Nauki (edycje 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 r.).

W 2015 r. uczestniczyłam w Konkursie dla pracowników Wydziału Ekonomicznego pt. *Ekonomiczne Laboratorium Sławy* realizowanym w ramach obchodów 50-lecia Wydziału Ekonomicznego, gdzie zaprezentowałam problem naukowy pt. *Wyniki finansowe i struktura akcjonariatu polskich spółek giełdowych zmieniających rynek notowań akcji*.

## **7. Inne informacje**

### **7.1. Promotorstwo pomocnicze**

Jestem promotorem pomocniczym w dwóch toczących się przewodach doktorskich:

- 1) mgr Paweł Tomasz Domaradzki: *Ekonomiczne uwarunkowania dywersyfikacji działalności poprzez internacjonalizację na przykładzie polskich grup kapitałowych* (Uchwała Nr 6/07/2021 Rady Naukowej Instytutu Ekonomii i Finansów Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z 15 lipca 2021 r.). Aktualnie doktorant nanosi korekty w części teoretycznej oraz gromadzi materiał empiryczny. Przewidywany termin obrony to rok 2022/2023.
- 2) mgr Kamil Mazurkiewicz: *Nierówność wynagrodzeń w warunkach zróżnicowanego poziomu zaawansowania technologicznego przedsiębiorstw produkcyjnych* (Uchwała Nr 2/05/2018/SiT Rady Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z 24 maja 2018 r.). Aktualnie doktorant nanosi korekty w części teoretycznej oraz gromadzi materiał empiryczny. Przewidywany termin obrony to rok 2022/2023.

Promotorem w obydwu postępowaniach jest dr hab. Elżbieta Bukalska, prof. UMCS.

## **7.2. Otrzymane odznaczenia i nagrody**

W trakcie swojej pracy zawodowej otrzymałam następujące odznaczenia i nagrody:

- Medal Brązowy za Długoletnią Służbę przyznany 22.11.2016 r.
- Medal Komisji Edukacji Narodowej przyznany 21.07.2020 r.
- Nagroda Rektora UMCS Zespołowa II stopnia przyznana 23.10.2007 r.
- Nagroda Rektora Zespołowa za wysoko punktowany artykuł naukowy przyznana 24.07.2020 r.
- Nagroda Dziekana Wydziału Ekonomicznego UMCS za wyróżniającą się obronę pracy doktorskiej przyznana 19.10.2006 r.
- Dodatki dziekańskie (tzw. motywacyjne/projakościowe) przyznawane w związku z powierzeniem dodatkowych zadań w ramach realizacji celów Wydziału Ekonomicznego wynikających z Systemu Kontroli Zarządczej w UMCS oraz w związku z działaniami projakościowymi i prorozwojowymi. Dodatki dziekańskie otrzymywałam w 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 i 2020 r., a kryterium ich otrzymania było uzyskanie odpowiednio wysokiej liczby punktów ministerialnych z tytułu publikacji opracowań naukowych w poprzednim roku.

.....  
(podpis wnioskodawcy)