

CZY ZMIANA STANDINGU FINANSOWEGO SPÓŁEK PUBLICZNYCH WPŁYWA NA ZMIANY ODSETKA Kobiet W ORGANACH STATUTOWYCH?

Dorota Witkowska  <https://orcid.org/0000-0002-2810-6654>

Krzysztof Kompa  <https://orcid.org/0000-0001-9538-9589>

College of Business and Economics
University of Johannesburg, South Africa
e-mail: mariaw@uj.ac.za; kkompa@uj.ac.za

Streszczenie: Zwiększenie udziału kobiet w zarządzaniu jest "gorącym" tematem dyskusji. Celem pracy jest sprawdzenie czy zmiana standingu finansowego spółek przekłada się na zmianę frakcji kobiet w ich kierownictwie. Badaniem objęto 90 spółek nieprzerwanie notowanych na GPW w Warszawie w latach 2010-2019. Ocenę sytuacji finansowej spółek przeprowadzono za pomocą syntetycznych miar wektorowych, obliczonych dla danych finansowych raportowanych na koniec każdego roku. Badania nie wykazały występowania zależności potwierdzającej, że wraz ze zmianą sytuacji finansowej spółek ulega zmianie odsetek kobiet w kierownictwie.

Słowa kluczowe: nierówności implikowane płcią, kobiety w organach statutowych, spółki publiczne, kobiety a wyniki finansowe, wielowymiarowe metody porównawcze

JEL classification: L25, G38, M14

WSTĘP

Z danych European Institute for Gender Equality (EIGE)¹ wynika, że w największych spółkach publicznych w krajach Unii Europejskiej UE-28, udział kobiet w kierownictwie spółek wynosił w drugiej połowie 2004 roku zaledwie 9% i wzrósł do 11,9% w 2010 roku, a 10 lat później już do 30%. Oznacza to, że o ile do 2010 roku roczne przyrosty odsetka kobiet w managementie wynosiły średnio 4,8%,

¹ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/metadata

o tyle w ostatnim dziesięcioleciu roczne przyrosty wyniosły 9,7% rocznie. Według tego samego źródła danych, kobiety na stanowiskach kierowniczych największych spółek publicznych w Polsce stanowiły w 2004 r. 9,1%, w 2010 r. 11,6, a w 2020 r. 22,8%. Oznacza to, że do 2010 r. odsetek kobiet wśród kadry kierowniczej przyrastał średnio o 4,1%, a w ostatnim dziesięcioleciu - o 7%. Zatem biorąc pod uwagę przyrosty od 2004 r., to wyniosły one średnio 5,9% rocznie dla Polski i 7,8% w UE-28. Zacznie bardziej dynamiczne przyrosty w ostatnim 10-leciu związane są z osiągnięciem przez kobiety najwyższych stanowisk – w przypadku najwyższego stanowiska (*president*) średnioroczne przyrosty wyniosły 7,1% w UE-28 i aż 21,4% w Polsce, z kolei wśród CEOów wyniosły one odpowiednio 14,5% i 9,8% rocznie w latach 2012 - 2020.

Analizując dane EIGE zauważa się, że w 2010 roku tylko w 5 państwach EU reprezentacja kobiet w kierownictwie spółek publicznych przekroczyła 20%, a najwyższy odsetek obserwowano w Szwecji (26,4%). Natomiast w roku 2020 odsetek powyżej 20% dotyczył już 18 państw, z Francją (45,1%) na czele zestawienia. Wśród członków UE z najmniej liczną reprezentacją kobiet w managementcie znalazły się Luksemburg (2,4%), Węgry (4%) i Grecja (4,5%) w 2010 roku, a dziesięć lat później Estonia (8,8%), Malta (9,9%) i Węgry (9,9%). Widać zatem ogromne zmiany w dostępie kobiet do stanowisk kierowniczych, czego przyczyn – przynajmniej w przypadku kilku krajów – należy dopatrywać się w prawn-administracyjnej promocji równości, tj. wprowadzeniu kwot udziału kobiet w obsadzie gremiów kierowniczych.

Zmiany proporcji (obu płci) obserwowane w przypadku najwyższych stanowisk są nawet bardziej spektakularne, bowiem najwyższy odsetek kobiet wśród CEO, wyniósł 10% w 2012 roku (Malta, Rumunia i Słowenia) i 20% w 2020 r. (Słowacja). Z kolei najwięcej kobiet wśród *president* odnotowano w 2010 r. w Belgii (13,3%), a w 2020 r. w Polsce (36,8%). Przy czym, w przypadku obu grup stanowisk różnice są w wielu krajach bardzo duże biorąc pod uwagę stan początkowy, czasem wynoszący zero. Jednakże należy zauważyć, że nie we wszystkich państwach Unii Europejskiej nastąpiła poprawa sytuacji.

Warto także odnotować, że na najwyższym stanowisku (*president*) w 2020 r. aż w 9 krajach (tj. w $\frac{1}{3}$ wszystkich członków UE) nie ma żadnej kobiety, a w 2010 r. – w 10, z czego w 4 krajach sytuacja się nie zmieniła. Z kolei analizując odsetek kobiet wśród CEOów, zauważa się brak kobiet w 16 krajach w 2012 r. i tylko w 4 państwach w 2020 r. Zaiściałej sytuacji nie można przy tym wiązać z pandemią, bowiem w drugim półroczu 2019 r. liczba krajów z zerowym odsetkiem kobiet wśród CEOów wyniosła 3 i 9 – dla najwyższych stanowisk. Zapewnienie równości kobiet i mężczyzn w dostępie do stanowisk kierowniczych w gospodarce stało się jednym z priorytetów Unii Europejskiej, czego wyrazem jest przyjęta przez Parlament Europejski dyrektywa o parytecie płci w kierownictwie spółek giełdowych².

² Dyrektywa uchwalona 22.11.2022 r. określa tzw. parytety, które powinny zostać osiągnięte do 2026 r. W uzasadnieniu tej decyzji twierdzi się, że wprowadzenie parytetu płci

W ciągu ostatniego dziesięciolecia udział kobiet piastujących najwyższe stanowiska w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na GPW w Warszawie zmienił się nieznacznie (odpowiednio wzrósł o 1,4% i 3,4%). Zasadniczo natomiast zwiększył się odsetek kobiet wśród wiceprezesów zarządów (o 47%) i zastępców przewodniczącego rady nadzorczej (o 16,7%). Odnotowano natomiast 10% spadek udziału kobiet – członkiń rad nadzorczych, przy 11% wzroście frakcji członkiń zarządów spółek. Jednocześnie nastąpił ponad trzykrotny wzrost udziału kobiet w zarządach największych spółek giełdowych. Natomiast w przypadku spółek średnich i małych odnotowano spadek odsetka kobiet w zarządach odpowiednio o 1,7% i 7%³.

Powstaje zatem potrzeba analizy czy obserwowane zmiany odsetka kobiet w organach statutowych spółek obecnych polskim rynku kapitałowym są powiązane z wynikami finansowymi tych spółek. W konsekwencji celem prezentowanej pracy jest odpowiedź na pytanie czy sytuacja finansowa spółek wpływa na odsetek kobiet w ich kierownictwie, czego nie rozważa się w szeroko rozumianej literaturze przedmiotu.

PRZEGLĄD LITERATURY

Różnorodność w managementcie i potrzeba zwiększenia frakcji kobiet w gremiach zarządczych, są "gorącym" tematem w polityce, ekonomii i badaniach naukowych. Zwiększenie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach zarządzania ma silne uzasadnienia teoretyczne [Post i Byron 2015], wywodzące się z teorii agencji [Hillman i Dalziel 2003] i [Pfeffer i Salancik 1978], teorii tożsamości społecznej [Ashforth i Mael 1989], czy teorii kategoryzacji społecznej [Tajfel 1981]. A teoria wyższych eszelonów [Hambrick i Mason 1984] (por. też. [Hambrick 2007]), czy teoria masy krytycznej [Tremblay 2006] dobrze uzasadniają potrzebę szeroko rozumianej heterogeniczności rad nadzorczych. O ile w debacie publicznej różnorodności te nie są pojmowane jednakowo, to argumenty za dywersyfikacją, chociaż zazwyczaj w sposób nieświadomy, wywodzą się wprost z w/w teorii. Obejmują one szerokie spektrum poglądów, poczynając od twierdzeń, że obecność kobiet w managementcie wpływa na podniesienie efektywności finansowej przedsiębiorstw, ich reputacji i ratingu w ocenie społecznej odpowiedzialności, po spostrzeżenia, że różnorodność ma przeciwdziałać

w organach kierowniczych zaowocuje lepszym zarządzaniem, co przełoży się na większą rentowność biznesu i lepszą kondycję finansową spółek. Teza ta nie znajduje jednak jednoznacznego rozstrzygnięcia w literaturze przedmiotu, która wskazuje zarówno na pozytywne, jak i negatywne zależności pomiędzy obydwoma zjawiskami.

³ Warto przy tym odnotować, że wg Notoria Serwis (stan na koniec 2020 r.) w 20 spółkach z kompozycji indeksu WIG20 jedynie 4 kobiety były na stanowiskach prezesa zarządu i 6 – na stanowiskach przewodniczącej rady nadzorczej, co zasadniczo odróżnia te dane od danych dystrybuowanych przez EIGE, podważając wiarygodność tych ostatnich.

monopolowi władzy jednakowo wykształconych, posiadających podobne - wypracowane w wyniku zbliżonych co do przebiegu karier zawodowych - poglądy menadżerów lub wręcz poszukiwanie sposobu na „przemycanie” żeńskiej części rodziny do kierownictwa spółek. Istnieją też zwolennicy „sprawiedliwości” społecznej, którzy kontestują ograniczenia w awansach kobiet (nazywane „szklanym sufitem” *glass ceiling*, por. [Cotter i in. 2001] oraz postulują konieczność zwalczaniu tego zjawiska, także w drodze przymusu prawnego i ustanowienia parytetu płci (kwot), co może skutkować pozornymi działaniami równościowymi.

Argumenty, którymi w literaturze przedmiotu uzasadnia się postulat zwiększonego udziału kobiet w organach kierowniczych dobrze pasują do teorii wymienionych na wstępie. Argumenty te dzieli się na dwie grupy: społeczne i ekonomiczne – por. badania [Campbell i Mingueza-Vera 2010], [Bohdanowicz 2010] czy [Post i Byron 2015]. Wśród argumentów społecznych wymienić należy przede wszystkim dezyderat równego traktowania, tj. zakaz dyskryminacji członków organów statutowych ze względu na płeć. Spośród argumentów ekonomicznych przemawiających za dywersyfikacją organów statutowych wymienia się poprawę wyników finansowych implikowaną zwiększeniem się frakcji kobiet w organach kierowniczych. Jednakże w literaturze pojawiają się również opinie, według których udział kobiet we władzach nie ma istotnego wpływu na wyniki przedsiębiorstw lub wykazuje się, że jest on wręcz negatywny. Wskazuje się również, że zwiększona liczba kobiet w kierownictwie spółek jest dobrze postrzegana przez inwestorów, chociaż zdarzają się sytuacje, gdy w obliczu słabnących, czy wręcz złych wyników przedsiębiorstw powołuje się kobiety na kierownicze stanowiska wyłącznie po to, aby obarczyć je winą za niepowodzenie organizacji – jest to zjawisko zwane szklanym klifem, *glass cliff*, opisane przez Ryana i Haslama [2005, 2007].

Warto przy tym odnotować, że z badaniami wpływu udziału kobiet w gremiach zarządczych na wyniki przedsiębiorstwa nie jest związana żadna uniwersalna metodyka badawcza. Dominują analizy ekonometryczne i korelacyjne dotyczące zależności zmian frakcji kobiet i pojedynczych wskaźników finansowych. Podejście proponowane w naszych badaniach [Kompa 2018, Kompa 2019; Kompa i Witkowska 2023] oraz [Witkowska, i in. 2019, s. 190-205] ma uzupełnić lukę metodyczną o wielowymiarowy pomiar efektywności przedsiębiorstw, w szczególności przez zastosowanie syntetycznych miar wektorowych, konstruowanych z wykorzystaniem danych z raportów rocznych.

Postawienie pytania, czy poprawa sytuacji firmy wpływa na zwiększenie udziału kobiet w kierownictwie w zasadzie nie jest poruszane w literaturze poza wspomnianym wcześniej zjawiskiem szklanego klifu, polegającym na mianowaniu kobiet na wysokie stanowiska w sytuacji wysokiego ryzyka lub kiedy sytuacja kierowanej instytucji lub przedsiębiorstwa jest zła [Ryan i Haslam 2005, 2007]. Można powiedzieć, że w takim przypadku niezależnie od rezultatu starań managerki, organizacja zawsze wygrywa, bowiem albo jej umiejętności wyprowadzą firmę z kłopotów, albo - jeśli się to nie uda - za niepowodzenie można będzie winić kobietę. W związku z powyższym nasze badania stanowią próbę wypełnienia luki

w literaturze, bowiem pozwolą wykazać czy sytuacja finansowa spółek publicznych w Polsce wpływa na zróżnicowanie organów statutowych pod względem płci.

ORGANIZACJA BADANIA

Celem badania jest sprawdzenie czy zmiana standingu finansowego spółek przyczynia się do zmiany odsetka kobiet w ich kierownictwie. W analizach uwzględniono tylko te spółki, które 30.12.2019 r. tworzyły portfele indeksów: WIG20, mWIG40, sWIG80 i jednocześnie były notowane przez cały okres objęty badaniem, tak więc analizowane spółki tworzą próbę longitunalną. Dodatkowym warunkiem kwalifikacji spółek do analiz była dostępność pełnej informacji o składach ich zarządów i rad nadzorczych oraz o ich sprawozdaniach rocznych. Ostatecznie do badania wybrano 90 spółek – 73 spółki niefinansowe i 17 spółek finansowych, w tym 8 banków⁴, które stanowiły 97,8% spółek notowanych pod koniec grudnia 2010 roku, co jednak stanowi 64,54% spółek notowanych na tym rynku 10 lat później⁵.

W celu sprawdzenia czy zmiana sytuacji spółek skutkuje zmianą dywersyfikacji organów statutowych badano, czy występują zależności pomiędzy odsetkiem kobiet w organach statutowych, a standingiem finansowym firm, mierzonym syntetyczną miarą efektywności za pomocą współczynnika korelacji liniowej Pearsona i testu jego istotności. W analizach przyjęto założenie, że można uznać dane zjawisko jako przyczynę innego o ile przyczyna jest opóźniona w stosunku do pomiaru zjawiska. Innymi słowy przyjęto, że występuje określone następstwo zdarzeń polegające na wcześniejszej obserwacji sytuacji finansowej spółek w stosunku do pomiaru odsetka kobiet w managementcie. W szczególności można się spodziewać, że wykorzystując współczynnik korelacji liniowej Pearsona dodatnia statystycznie istotna korelacja obu zjawisk wskaże, że polepszanie się sytuacji spółek generuje zwiększoną obecność kobiet w managementcie. Z kolei ujemna korelacja może wskazywać na omawiane wcześniej zjawisko szklanego klifu, które oznacza, że wraz z pogarszaniem się sytuacji finansowej spółek powołuje się kobiety na kierownicze stanowiska.

Pierwszy etap badań polegał na wyznaczeniu frakcji kobiet w organach statutowych dla wszystkich spółek na dzień 30.06. w latach 2011-2019. W drugim etapie skonstruowano syntetyczne wektorowe mierniki efektywności finansowej dla wszystkich spółek (VSME) korzystając z wybranych wskaźników finansowych, wyznaczonych na podstawie raportów rocznych (stan na koniec roku) za lata 2010–2018. Mierniki obliczano oddzielnie dla spółek niefinansowych, finansowych i banków oraz wszystkich spółek, na zróżnicowanych zestawach wskaźników (wzory i wynik jak w pracy [Kompa, Witkowska 2022]). Trzeci etap polegał na wyznaczeniu

⁴ Pierwotna baza danych została utworzona przez Błaszczuk [2021] na podstawie zasobów hurtowni danych Nortoria Serwis.

⁵ Wprawdzie pod koniec 2010 r. na parkiecie notowano 400, a w 2019 – 449 spółek, to w analizowanym dziesięcioleciu wprowadzono do obrotu 186 nowych i wycofano 137 spółek.

współczynników korelacji liniowej Pearsona oraz testowaniu jego istotności. Analizie poddano zależności między zagregowaną oceną spółek i frakcją kobiet w organach kierowniczych dla opóźnionych wartości przyrostów mierników syntetycznych tj. $dVSME_{it}$ w celu sprawdzenia czy wyniki finansowe w okresie t odwzorowywane są w zmianie odsetka kobiet dFK_{it} w okresach $t+1$ i $t+2$. Przy czym w analizach uwzględniono przyrosty bezwzględne i względne:

$$d_1VSME_{it} = VSME_{it} - VSME_{i(t-1)}. \quad (1)$$

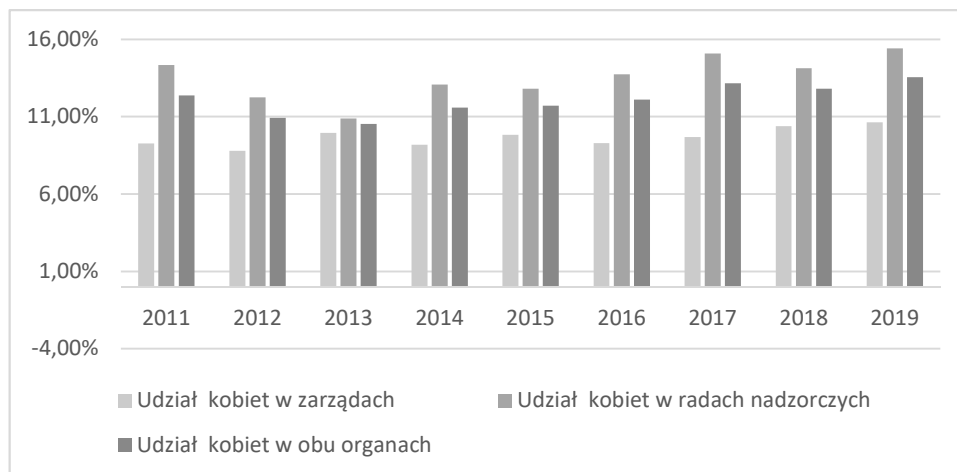
$$d_2VSME_{it} = \frac{VSME_{it} - VS_{i(t-1)}}{VSME_{i(t-1)}}. \quad (2)$$

gdzie: $VSME_{it}$ – wartość wektorowego miernika efektywności finansowej obliczonego dla i -tej spółki w roku t , a d_1VSME_{it} , d_2VSME_{it} – przyrosty mierników. Analogicznie wyznaczono przyrosty odsetka kobiet dFK_t .

WYNIKI EMPIRYCZNE

W pierwszym etapie badania wyznaczono odsetek kobiet na poszczególnych stanowiskach w organach statutowych analizowanych spółek. Jak widać na rysunku 1, w latach 2011-2019 nastąpił znaczący wzrost odsetka kobiet zarówno w zarządach badanych spółek (15%), jak i w radach nadzorczych (8%). Natomiast obecność kobiet na najwyższych stanowiskach tj. prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych jest w dalszym ciągu rzadkością i waha się od 1 do 6 prezesek i od 5 do 10 przewodniczących w 90 badanych spółkach w kolejnych latach.

Rysunek 1. Obecność kobiet w organach kierowniczych badanych spółek notowanych na GPW w kolejnych latach



Źródło: obliczenia własne

Z uwagi na to, że w badaniach wykorzystano zarówno przyrosty względne, jak i bezwzględne frakcji kobiet, to oprócz badań przeprowadzonych na pełnym

zbiorze 90 spółek, utworzono dodatkowo 3 skrócone próby badawcze zawierające spółki, w których: (a) nie było zerowych udziałów kobiet w latach 2010-2019 (34 spółki), (b) nie było zerowych udziałów kobiet w latach 2012-2018 (44 spółki), (c) udział kobiet w całym badanym okresie wyniósł 20% i więcej (13 spółek).

Tabela 1. Współczynniki korelacji liniowej Pearsona dla wszystkich kategorii spółek

Okres pomiaru zmiennych								
dFK_{it}	d_1VSMD_{it}		d_1VSMD_{it}		d_1VSMD_{it}		d_1VSMD_{it}	
t	$t-1$	$t-2$	$t-1$	$t-2$	$t-1$	$t-2$	$t-1$	$t-2$
	Wszystkie spółki		Spółki niefinansowe		Banki		Spółki finansowe reszta	
2012	-0,0315		0,0363		-0,0945		0,0214	
2013	0,0304	0,0523	0,0673	0,1317	-0,1323	0,1775	0,1215	-0,4276
2014	0,1568	-0,1066	0,1897	-0,1241	-0,5663	0,6040	-0,2479	0,4881
2015	0,1772	-0,0891	0,2070	-0,1559	-0,1156	-0,1644	0,1231	0,0389
2016	0,0759	-0,1566	-0,0365	-0,0511	-0,0866	0,3537	-0,2383	0,1159
2017	-0,0133	-0,0277	-0,0034	0,0492	0,2494	-0,4254	-0,1668	-0,0380
2018	0,1118	0,0171	-0,0003	0,0406	0,1023	0,1737	-0,4551	-0,3070
2019	0,0146	-0,1094	0,0357	-0,0648	0,8100	0,2658	-0,1765	0,2364
2012-19	0,0457	-0,0318	0,0438	-0,0051	-0,0811	0,2436	-0,0277	0,0213

Pogrubioną czcionką oznaczono odrzucenie hipotezy zerowej na poziomie istotności 0,05

Źródło: opracowanie własne

Tabela 2. Współczynniki korelacji liniowej Pearsona obliczone dla spółek bez zerowych frakcji kobiet w kierownictwie i spółek z przynajmniej ich 20% udziałem

Okres pomiaru zmiennych						
dFK_{it}	d_1VSMD_{it}		d_2VSMD_{it}		d_1VSMD_{it}	
t	$t-1$	$t-2$	$t-1$	$t-2$	$t-1$	$t-2$
	Spółki bez zerowych frakcji kobiet				Spółki z 20% fracją kobiet	
2012	0,1239		-0,1882		-0,4734	
2013	-0,0778	-0,3676	-0,0501	0,0315	-0,0800	0,4293
2014	0,0444	-0,0314	-0,1402	-0,1235	-0,0307	0,1367
2015	0,0571	0,0456	-0,1062	0,2471	0,2737	-0,1563
2016	-0,1724	0,1612	-0,3215	-0,0793	0,1623	-0,2622
2017	-0,1970	0,2247	0,1452	0,1872	0,1017	0,1938
2018	0,1098	0,0297	0,0312	-0,0235	-0,0237	0,0066
2019	0,0666	-0,0645	-0,0101	-0,0635	-0,2752	0,5939
2012-2019	0,0208	0,0068	-0,0629	0,0341	-0,0188	0,0891

Pogrubioną czcionką oznaczono odrzucenie hipotezy zerowej na poziomie istotności 0,05

Źródło: opracowanie własne

Przyjęto, że powołanie na stanowisko kierownicze odbywa się 6 lub 18 miesięcy po zakończeniu roku, czyli – z uwagi na to, że pomiar frakcji kobiet dokonywany jest w czerwcu – ocena sytuacji finansowej spółki dokonywana jest w roku poprzednim (pomiar grudniowy) lub dwa lata wcześniej. Wyniki analiz przedstawiono w tabelach 1-3.

Tabela 3. Współczynniki korelacji liniowej Pearsona obliczone dla spółek bez zerowych frakcji kobiet w kierownictwie w latach 2012-2018

dFK_{it}	Okres pomiaru zmiennych			
	d_1VSMD_{it}		d_2VSMD_{it}	
	$t-1$	$t-2$	$t-1$	$t-2$
2014	0,0386		0,0340	
2015	0,1011	-0,0927	-0,0770	-0,1441
2016	-0,0902	0,0786	-0,2602	-0,1012
2017	-0,0768	0,0648	0,1493	0,0866
2018	0,0876	0,0025	-0,1195	0,0151
2019	0,1608	-0,0659	0,0185	-0,1858
2014-2019	0,0341	0,0249	0,0362	-0,0562

Pogrubioną czcionką oznaczono odrzucenie hipotezy zerowej na poziomie istotności 0,05

Źródło: opracowanie własne

Z prezentowanych w tabelach wyników widać, że nie ma istotnych korelacji między wynikami finansowymi spółek, a zmianą liczby kobiet w organach statutowych – na 182 obliczone współczynniki, statystycznie istotne okazało się jedynie 8 z nich (4,4%). W połowie były to wartości dodatnie, podobnie jak połowa z nich dotyczyła odsetka kobiet obserwowanych w 6-miesięcznym okresie po ocenie standingu spółek. W przypadku analiz istotności tych relacji dla banków i pozostałych finansowych spółek stwierdzono występowanie istotnej statystycznie zależności dla znacznie wyższych wartości współczynników korelacji Pearsona z powodu małej liczby spółek analizowanych w kolejnych latach.

PODSUMOWANIE

Udział kobiet we władzach przedsiębiorstw i instytucji jest niezadawalający, w kontekście przesłanek polityk równościowych, w większości krajów. Dąży się zatem do znacznego zwiększenia roli kobiet w gremiach decyzyjnych. Wskazuje się przy tym różne przyczyny, dla których istnieje potrzeba zapewnienia różnorodności w kierownictwie. Część z nich ma charakter ekonomiczny i przywołuje wyniki badań naukowych, inne robią wrażenie deklaracji politycznych. Niemniej jednak sam problem jest ważny i dostrzegany w wielu krajach, wpisując się w ogólną tematykę nierówności na rynku pracy i *corporate governance*. Można przy tym wyróżnić kraje, w których sytuację można uznać za zadowalającą, albo przynajmniej

stanowiącą dobry punkt wyjścia do dalszych działań oraz kraje, gdzie sytuacja jest zdecydowanie zła.

Analiza zatrudnienia kobiet w spółkach notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie wskazuje, że frakcja kobiet w tych podmiotach systematycznie rośnie [Kompa i in. 2015]. Zasadne jest zatem pytanie, czy podobna tendencja jest widoczna w odniesieniu do obsady stanowisk kierowniczych tych spółek? Innymi słowy, czy wzrostowi zatrudnienia w spółkach publicznych towarzyszy proporcjonalny wzrost frakcji kobiet w zarządach i radach nadzorczych?

Z przeprowadzonych badań wynika, że w Polsce odsetek kobiet w organach statutowych systematycznie wzrasta, chociaż w 2019 roku stanowiły one jedynie 10,6% członków zarządów i 15,4% członków rad nadzorczych analizowanych spółek. Jednocześnie udział kobiet na najwyższych stanowiskach w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na GPW w Warszawie jest nieznaczący i w badanym okresie nie zauważa się istotnych zmian.

Próba sprawdzenia czy zmiana sytuacji finansowej spółek powoduje istotną zmianę frakcji kobiet w managementie pokazała, że taka zależność na polskim kapitałowym nie występuje, ponieważ odrzucenie hipotezy zerowej było możliwe tylko w 5,5% badanych przypadków, w tym odnotowano po 4 przypadki korelacji dodatniej i ujemnej.

Nasze badanie wpisuje się w światowe trendy badawcze, uzupełniając je o nowatorskie podejście do pomiaru standingu przedsiębiorstw i sprawdzenie czy wyniki finansowe przekładają się na zwiększenie obecności kobiet w kierownictwie. Jesteśmy przy tym świadomi, że nasze wyniki mogą być zakłócone niedostateczną długością próby badawczej i znikomym udziałem frakcji kobiet w managementie.

BIBLIOGRAFIA

- Ashforth B. E., Mael F. (1989) Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Błaszczak A. (2021) Obecność kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce, *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 15, 117-134.
- Bohdanowicz L. (2010) Kobiety w radach nadzorczych spółek publicznych – pokonywanie barier. *Przegląd Corporate Governance*, 3(23), 23-33.
- Campbell K., Minguez Vera A. (2009) Female Board Appointments and Firm Valuation: Short and Long-Term Effects. *Journal of Management & Governance*, 14(1), 37-59.
- Cotter D. A., Hermsen J. M., Ovadia S., Vanneman R. (2001) The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-81. DOI: 10.1353/soft2001.0091.
- Hambrick D. C. (2007) Upper Echelons Theory: An Update. *Academy of Management Review*, 32, 334-343.
- Hambrick D. C., Mason P. A. (1984) Upper Echelons: The Organization as a Reflection of its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9, 193-206.

- Hillman A. J., Dalziel T. (2003) Boards of Directors and Firm Performance: Integrating Agency and Resource Dependence Perspectives. *The Academy of Management Review*, 28(3), 383-396.
- Kompa K. (2018) Parytet płci w kierownictwie spółek giełdowych a zmiany w sytuacji finansowej firm w latach 2010-2013. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 19(3/II).
- Kompa K. (2019) Zmiany w kierownictwie spółek giełdowych a zmiany ich sytuacji finansowej. [w:] Śliwiński A. (red.) *Zarządzanie w warunkach ryzyka*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Kompa K., Witkowska D. (2022) Wektorowa syntetyczna miara efektywności firmy dla polskich spółek publicznych, *MIBE*, 23(2), 47-58.
- Kompa K., Witkowska D. (2023) Impact of Women's Representation in Top Management on Performance of WSE-Listed Companies. [w:] Dietl M., Zarzecki D. (red.) *Understanding the Polish Capital Market from Emerging to Developed*. Routledge, Taylor & Francis Group, London and New York, 280-298.
- Kompa K., Witkowska D., Jarosz B. (2015) Kobiety w kierownictwie spółek giełdowych. [w:] Tarczyński W. (red.) *Rynek kapitałowy. Skuteczne Inwestowanie, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego*, 257-268.
- Pfeffer J., Salancik G. R. (1978) *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper Row.
- Post C., Byron K. (2015). Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546-1571.
- Ryan M.K., Haslam S.A. (2005) The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>.
- Ryan M.K., Haslam S.A. (2007) The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *The Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Tajfel H. (1981) *Human Groups and Social Categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tremblay M. (2006) The Substantive Representation of Women and PR: Some Reflections on the Role of Surrogate Representation and Critical Mass. *Politics & Gender*, 2(4), 502-511.
- Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janica A. (2019) *Sytuacja kobiet na rynku pracy: wybrane aspekty*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

DO CHANGES OF THE FINANCIAL STANDING OF PUBLIC COMPANIES INFLUENCE CHANGES IN THE FRACTION OF WOMEN IN STATUTORY BODIES?

Abstract: Increasing the proportion of women in management is a "hot" topic of discussions. The purpose of the study is to find out if a change in the financial standing of companies translates into a change in the fraction of women in their management. The study covered 90 companies continuously listed on the Warsaw Stock Exchange in 2010-2019. The financial standing of

the companies was assessed using synthetic vector measures calculated for financial data reported at the end of each year. The research did not show the existence of a relationship confirming that the percentage of women in management changes with the change in the financial situation of the companies.

Keywords: gender inequality, women in statutory bodies, public companies, women and financial performance, multivariate comparative methods

JEL classification: L25, G38, M14