የግሉ ዘርፍ ሐሳብ

42
የ IFC ስለ ኮርፖሬት አስተዳደር እውቀት ማስጨበጫ ኅትመት

በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶች የ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ ሥራ አፈጻጸምን በከፍተኛ ደረጃ ይጨምራሉ

ማስረጃዎች ይህን ሁኔታ በከፍተኛ ደረጃ ያጠናክራሉ

አሌክሳንደር ዲ ሚቼሊ እና አንጄላ ዶናጊዮ

ይህ የጥናት ወረቀት አጠቃላይ የኩባንያውን የሥራ አፈጻጸም ለማሻሻል በከፍተኛ አመራር ቦርዶች ውስጥ ያሉትን ጨምሮ በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ያሉ ሴቶችን ከፍተኛ ተሳታፊነት በማመጣጠን የሚያገናኘውን አሁን ያለ የጥናትና ምርምር ክምችት ያስሳል። ደራሲዎቹ ከተሻሻሉ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና የአስተዳደር መስፈርቶች ጋር እየጨመረ ከሚሄድ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ጋር የሚያገናኙን ተጨባጭ ማስረጃ ለማግኘት መጠነ ሰፊ ሁሉን አቀፍ የሥነ ጽሑፍ ግምገማን አካሂደዋል። በቦርዶች እና በከፍተኛ አመራር ላይ የሴቶችን ተሳትፎ እሴት ሁሉን አቀፍ የንግድ ሥራ አብነት በመገንባት የተሻለ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) ጥረት ከጠንካራ የኮርፖሬት አፈጻጸም ጋር የሚያገናኝ እኩል ግምት የሚሰጠው በቂ ማስረጃ እንዳለ ደርሰውበታል።

መንደርደሪያ

ከግለሰቦች እና ከተለያዩ አመለካከቶች ስብጥር ተጨማሪ ትርፍ እሴትን የሚፈጥር በምርጥ ቦርድ ስብሰባዎች እና እንዲሁም ምርጥ ቡድኖች ውስጥ የሚዘልቅ የሽግግር ኹነት አለ። በእርግጠኝነት ለመናገር፣ ተመሳሳይ የኋሊት ታሪክ እና ክኅሎቶች ያለውን ቡድን ማሰባሰብ ጥቅሞችን ያስገኛል። ሆኖም ግን፣ ከክፍሎች ድምር ይልቅ አዎንታዊ ተጽዕኖዎችን ማፍለቅ የሚያስችልን የተሻለ ዕድል የሚያቀርብ ብዝኃነት ያላቸውን አመለካከቶች አንድ ላይ ማምጣት ከፊት ለፊት ወለል ብለው የሚታዩ መጠነ ሰፊ መልካም አጋጣሚዎች ላይ ያርፋል።

ይህ የብዝኃነት ተስፋ ነው፤ በቦርድ ስብሰባዎች ውስጥ የተለያዩ አመለካከቶች፣ ተሞክሮዎች እና የኋላ ታሪክ አንድ ላይ መዋሃድ ይበልጥ የበለጸገ ተግዳሮትን፣ እና ውሳኔ አሰጣጥን እንዲሁም ታላቅ እሴትን በማቅረብ ይበልጥ ጠንካራ ክርክር እና ውይይት እንዲደረግ ያነሣሣል። ብዝኃነት ያለው ቦርድ በአንድ ቡድን ሐሳብ ሥር የመውደቅ ዕድሉ አነስተኛ ነው፣ በወቅታዊ ሁኔታም የመጠለፍ ዕድሉ እንዲሁ አነስተኛ ነው ብሎም በረዥም ጊዜ ሂደት ንግድ ሥራው እንዲዘልቅ የሚያስችሉ መሠረታዊ ጥያቄዎችን ራሱን ለመጠየቅ የመቻል ዕድሉ ከፍተኛ ነው።

በተመሳሳይ ሁኔታ፣ በከፍተኛ የሥራ አመራር ደረጃ ላይ ያሉበት ብዝኃነት ያላቸው ሥራ አስፈጻሚዎችን የያዘ ቡድን ከተለያዩ ተሞክሮዎች እና አመለካከቶች የሚመነጩ እሴቶችን እንዲታከሉ በማድረግ የሞያ ልኅቀት ስፋትና ጥልቀትን ያቀርባል።

ብዝኃነት ሲባል ከክኅሎት እና ተሞክሮ እስከ ባህል፣ ብሔራዊ ማንነት፣ ዘር እና የአስተሳሰብ ዘይቤ ድረስ ያሉ ጉዳዮችን የሚሸፍን መጠነ ሰፊ አርእስት ነው። ሥርዓተ ጾታ ከብዝኃነት አንጻር ሲታይ ይበልጥ ጎልቶ የሚታየው ዓይነት ሲሆን በታዋቂ ባህል እና በገበያ ፈጣሪዎች፣ ፖለቲከኞች እና ደንብ አስከባሪዎች ላይ በሙሉ በተመሳሳይ ደረጃ ትኩረትን ይስባል።

ባለሀብቶችም በተመሳሳይ በቦርድ ክፍሎች እና በከፍተኛ አመራር እንዲሁም ለመልካም ሥራ ሁሉ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በመኖሩ ላይ ከጊዜ ወደ ጊዜ እየጨመረ በመሄድ ላይ ያለ ትኩረትን በመስጠት ላይ ናቸው። ባለሀብቶች

IFC International Finance Corporation WORLD BANK GROUP
Creating Markets, Creating Opportunities

ስለ IFC ኮርፖሬት አስተዳደር ቡድን

ቡድኑ ከኢንቨስትመንት ድጋፍ ሰጪ ክፍል እና ከመማክርት ኦፐሬሽኖች ያሉ ሠራተኞችን ወደ አንድ ሁለንተናዊ ቡድን አንድ ላይ እንዲመጡ ያደርጋል። የተቀናጀው ቡድን በኮርፖሬት አስተዳደር ሁሉም መስኮች ላይ ምክርን ይሰጣል እንዲሁም እንደ የቦርድ ውጤታማነትን አቅም ደረጃ መጨመር የአካባቢን ቁጥጥር እና የቤተሰብ ንግድ ሥራ አስተዳደርን ማሻሻል በመሳሰሉ ጉዳዮች ላይ ደንበኛ ተኮር አገልግሎቶችን ይሰጣል። ቡድኑ የዕውቀት ማስተላለፊያ ዘዴዎች፣ ከፍተኛ ሙያዊ ልምድና ክኅሎት እንዲሁም በዓለም አቀፍና ክልላዊ ደረጃዎች እያመጣጠነ እና እያቀናጀ በተጨማሪ በማደግ ላይ ባሉ ገበያዎች እና ታዳጊ አገሮች ውስጥ የኮርፖሬት አስተዳደር መሻሻልን እና የለውጥ ጥረቶች ለመደገፍ ያግዛል።

በንግዱ አመራር ውስጥ ያሉትን የሴቶች ቁጥር ማሳደግ የሚፈጥረውን የእሴት ዕድል ይገነዘባሉ - ይህም ከዓለም ሕዝብ ብዛት ይህን ግማሹን የሚሸፍነውን አካል አመለካከት ወደፊት ማምጣት መቻል ደንበኞችን፣ ማኅበረሰቦችን እና ሌሎች ባለድርሻ አካላትን ይበልጥ ተጨባጭነት ባለው መንገድ እንዲጸባረቁ ማድረግ እንደሚያስችል ያምናሉ። ባለሀብቶች በተጨማሪ በሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት የአመራር ግንባር ላይ እርምጃ ባለመውሰድ የሚከተለውን የእሴት ኪሳራ ማየት ይችላሉ።

ይህ በ አሌክሳንደር ዲ ሚቼሊ እና አንጄላ ዶናጊዮ የተዘጋጀው የግሉ ዘርፍ ሐሳብ /Private Sector Opinion/ ብዝኃነት እና በተለይ ደግሞ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት በኩባንያዎች እሴት ላይ በእውነት እሴትን እንደሚጨምር ባለሀብቶች ያላቸውን ነሲባዊ ዕይታ ከፍ ማድረግ ላይ የበኩሉን ሚና ይጫወታል። ሰነዱ አሁን ያሉትን ተጨባጭ ማስረጃዎች አብዛኛዎቹን አንድ ላይ በመጭመቅ በዚህ መስክ ላይ ጠቃሚ ቁልፍ የምርምር ውጤትን ቅርጽ ይሰጣል።

አሁን በእጅ ላይ ያለውን ጥናትና ምርምር በመተንተን እና የየራሱን የተለየ ኮድ በመስጠት ደራሲዎቹ በላይኛው አመራር ላይ የተሻለ ብዝኃነት እንዲኖር የሚያስችል ጠቅለል ብሎ የቀረበ ነሲባዊ ምክንያታዊነትን ያቀርባሉ። የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶችን እና ከፍተኛ አመራሮችን ከጠንካራ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና የአስተዳደር መስፈርቶች ጋር የሚያገናኝ ከፍተኛ ግምት የሚሰጠውን ተጨባጭ ማስረጃ ለይተው ትኩረት እንዲያገኝ ይጠቁማሉ። በተጨማሪ ይበልጥ ጠንካራ የሆኑ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና አስተዳደራዊ መስፈርቶችን ከላቀ የኩባንያ ሥራ አፈጻጸም ጋር የሚያገናኙ ተመሳሳይ ከፍተኛ ግምት የሚሰጣቸውን ተጨባጭ ማስረጃዎች በዝርዝር ያቀርባሉ። ለምሳሌ፣ ደራሲዎቹ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች ይበልጥ ግልጽነት ያለው ሪፖርት አደራረግን፣ ያነሰ የውስጣዊ ቁጥጥር ድክመት፣ እና የላቀ ገቢ ጥራትን እንደሚያስገኙ የሚጠቁሙ የጥናትና ምርምር ወረቀቶች ትኩረት እንዲያገኙ አጉልተው ያመላክታሉ። ሌሎች የጥናትና ምርምር ወረቀቶች በቦርዶች የሴቶች መኖር እና በድርጅት እሴት፣ ትርፋማነት፣ ሥነምግባራዊ እና ማኅበራዊ ተገዢነት እንዲሁም የማህበርሰብ ተሳትፎ መካከል ያለውን አዎንታዊ ግንኙነት ይጠቁማሉ።

እንደዚህ ያሉት ግኝቶች የባለሀብቶችን እምነት በመገንባት ለረዥም ጊዜ ዘለቄታ ያለው የመዋዕለ ንዋይ ፍሰት እና ተጨማሪ ዋጋ ያላቸው ኩባንያዎች እንዲፈጠሩ ያደርጋሉ። ነሲባዊ ግንዛቤ ላይ ተደርሷል።

ስለ ብዝኃነት በመደረግ ላይ ያለው ውይይት - እና፣ ይበልጥ ሰፋ ባለ አነጋገር፣ የአካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና አስተዳደራዊ አፈጻጸም አስፈላጊነት ላይ የሚደረጉ ውይይቶች - የንግዱ ዓለም በደፈናው ከማኅበረሰቡ መራቅ እንደሌለበት ግንዛቤ እንዲፈጠር በማድረግ ከፍተኛ ሚና ይጫወታል እንዲሁም እያደገ በመሄድ ላይ ያለ ፍትሐዊ የመሆን ፍላጎት እንዳለ ያመላክታል። ማኅበረሰቡን እና ደንበኞቹን ይበልጥ ሙሉ በሙሉ የሚያንጸባርቅ የንግድ ዓለም ይበልጥ እንደ ርትዓዊ እና ታማኝ ተደርጎ የመታየት ዕድሉ ከፍተኛ ነው።

በአካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና አስተዳደራዊ ይዘታቸው ላይ ትኩረታቸውን እንዲጨምሩ በቦርዶቻቸው እና በአመራራቸው ላይ ያለውን ብዝኃነት ከፍ እንዲል በማድረግ ኩባንያዎች በንግድ ሥራ ጥቂቶች ብቻ ተጠቃሚ የሚሆኑበት ለብቻው ተነጥሎ የሚቆም እንደሆነ ተደርጎ የሚታይበትን የተሳሳተ አመለካከት መቀነስ ይችላሉ። በተመሳሳይ ሁኔታ በእነዚያ ንግድ ሥራዎች ውስጥ የተሻለ እሴትን በመፍጠር ወደ የተሻለ አፈጻጸም ለመድረስ አስተዋጽኦ ማድረግ ከቻለ ያንኑ ያክሉ እሰየው የሚያሰኝ ጥሩ ውጤት ነው።

ይህ ግል ዘርፍ ሐሳብ / Private Sector Opinion/ ሁለቱም ሊሆኑ እንደሚችሉ እና በእውነትም ሁለቱም በጣም በቅርበት የተዛመዱ መሆናቸውን ይጠቁማል። የላቀ የቦርድ እና የንግድ ሥራ አመራር ብዝኃነት እንዲኖር ለማበረታታት በኢንቨስትመንት ተቋማት ውስጥ ለምንሠራ ሰዎች ልብን የሚነካ ማበረታቻ እና ተቀባይነት እንዳለን የሚያረጋግጥ ማስረጃ ነው።

ፖል ሊ
ነጻ የኢንቨስትመንት ፕሮፌሽናል፣
የ Aberdeen ንብረት አስተዳደር የቀድሞው የኮርፖሬት አስተዳደር የበላይ ኃላፊ፣
የብሔራዊ የጡረታ ገንዘብ ማኅበር የቀድሞው የኢንቨስትመትን ጉዳዮች የበላይ ኃላፊ፣ የ
የሄርሜስ የኤክዊቲ ባለቤትነት አገልግሎት የቀድሞ ዳይሬክተር፣
የ IFC ኮርፖሬት አስተዳደር የግሉ ዘርፍ አማካሪ ቡድን አባል

በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶች የአካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) ሥራ አፈጻጸምን በከፍተኛ ደረጃ ይጨምራሉ ፡- ማስረጃዎች ይህን ሁኔታ በከፍተኛ ደረጃ ያጠናክራሉ

አሌክሳንደር ዲ ሚቼሊ እና አንጄላ ዶናጊዮ [1]

በርካታ ተጨባጭ ማስረጃዎች በንግድ ሥራ አመራር ኃላፊነቶች እና ከፍተኛ ትርፋማነት መካከል ግንኙነት እንዳለ ይደግፋሉ። እንዲሁም ሆኖ አሁንም ድረስ ሁሉን ከሚያደርስ ተመሳሳይ መደምደሚያ ይልቅ በተወሰነ መልኩ አሰልቺ እና በሁኔታዎች የተጠፈረ የፋይናንስ ንግድ ሥራ ሁኔታ እንዳለ ያሳብቃል። ጥልቅ ትንታኔ ከተደረገባቸው መካከል እ.ኤ.አ. በ 2015 የተደረገው ጥናት ከ 35 አገሮች እና ከ 90,070 ኩባንያዎች ላይ ከተደረጉ 140 ጥናቶች የተገኘውን ውጤት አንድ ላይ ጨምቆ ያቀርባል።[2] በዚህ የጥናት ወረቀት ውስጥ፣ ደራሲዎቹ ክሪስ ባይረን እና ኮሪን ፖስት በቦርድ ስብሰባዎች ውስጥ ተጨማሪ ሴቶች እንዲኖሩ ማድረግ ከትርፋማነት እርምጃዎች ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተቆራኘ እንደሆነ ያሳያሉ። እንደ ማስታወሻ ያክል፣ ሆኖም ግን ጥናቱ ይህ ዝምድና ጠንካራ የሆነ የባለአክሲዮን ጥበቃ ባለባቸው አገሮች ይበልጥ ጠንካራ እንደሆነ እና ይህም በእነዚህ አገሮች ቦርዶች ይበልጥ ንቁ እና ኃይለኛ እንደሆነ ይገምታል።[3]

በከፍተኛ የአስተዳደር ኃላፊነት ላይ ያሉ ሴቶች የረጅም ጊዜ የፋይናንስ መለኪያዎች ማለትም ትርፋማነት፣ የአክሲዮን ዋጋ እና የባለአክሲዮኖች የትርፍ ድርሻ ላይ ተጽዕኖ እንዳላቸው በቅርቡ የተደረገ ሌላ ጥናት አሳይቷል። ይህ እ.ኤ.አ. በ 2017 በ ሴዩንግ-ህዋን ጉንግ እና ዴቪድ ሃሪሰን በ33 የተለያዩ አገራት ባለፉት ሁለት ዐሠርት ዓመታት የተደረገ ከ46,000 ድርጅቶችን በላይ በናሙናነት የወሰደ ከፍተኛ ትንታኔ /meta-analysis/ የ146 ጥናቶች ድምር ውጤት ነው።

የፋይናንስ አፈጻጸም የአንድ ኩባንያ ስኬት ብቸኛው አመላካች አይደለም

ይህም ማለት፣ የፋይናንስ አፈጻጸም እንደ ብቸኛ የኮርፖሬት ስኬት መለኪያ አድርጎ ከሚወስደው የፍልስፍና አስተሳሰብ ላይ ውስንነቶች አሉበት ብለን በተጨማሪ እናምናለን። በዚህ ጠባብ በሆነ የኮርፖሬትን አፈጻጸም ከፋይናንስ አንጻር ብቻ በሚያየው አስተሳሰብ ተጨማሪ ሴቶችን ወደ ቦርዶች እና ወደ አመራር ቦታዎች ማምጣት ብቸኛው አስፈላጊነት ምክንያት ከታች ያሉትን ሠራተኞች አፈጻጸም ለማሻሻል ብቻ ነው።

ሆኖም ግን፣ የኮርፖሬት ሥራ አፈጻጸም ፅንሰ ሐሳብ ከታች ምን እየተፈጠረ እንዳለ ከመቆጣጠር በላይ ዘልቆ መሄድ አለበት ብለን አጥብቀን እንከራከራለን። ምክንያቱ ምንድን ነው? በበርካታ የኮርፖሬት ቀውሶች እና ቅሌቶች መሀል፣ ባለድርሻ አካላት በጉልህ የሚታይ ከፍተኛ ሥነምግባራዊ፣ አካባቢያዊ እና ማኅበራዊ መመዘኛዎች ተግባራዊ እንዲሆኑ በመጠየቅ ላይ ያሉት እንዲህ ካልሆነ በቀጥታ የሚያገኙት ትርፍ ስለሚቀንስባቸው ብቻ ሳይሆን ስጋቶችን መቀነስ ስለ የሚያስችሉ፣ የማኅበረሰብን ተሳትፎ ስለ የሚያሻሽሉ እና የኩባንያውን ዘላቂነት ያለውን ውጤታማነት ስለሚያበለጽጉ ነው።

> **በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ያሉ ሴቶች ስንል ምን ማለታችን ነው ?**
>
> ይህ መሪ ቃል በዳይሬክተሮች ቦርዶች ውስጥ ያሉ ሴቶችን እና በአስተዳደር ከፍተኛ የአመራር ቦታ ላይ ያሉ ሴቶችን ያካትታል።

[1] Alexandre Di Miceli da Silveira የ Direzione Management Consulting መሥራች አጋር እና በሳኦ ፖሎ የሚገኘው የ Alvares Penteado School of Business የኮርፖሬት አስተዳደር እና ሥነ ምግባር ትምህርት የሙሉ ጊዜ ፕሮፌሰር ናቸው። የሚከተሉትን ጨምሮ፣ በብራዚል ውስጥ ከፍተኛ ሽያጭ ያላቸው በርካታ መጽሐፍት ደራሲ ናቸው፡- The Virtuous Barrel: How to Transform Corporate Scandals into Good Businesses via Behavioral Ethics, Corporate Governance in Brazil and in the World, and Corporate Governance: The Essentials for Leaders. አሌክሳንደር ከሁለት ደርዘን በላይ በሚሆኑ ዋንኛ ኮርፖሬሽኖች ውስጥ በአስተዳደር አሠራር ልማዶች ማሻሻያ ጋር በተገናኙ ፕሮጀክቶች ላይ ሠርተዋል። እንደ IFC እና OECD የመሳሰሉ በርካታ ተቋማት ነጻ አማካሪ ናቸው እንዲሁም በ IBGC ታትሞ የወጣው የብራዚል ምርጥ የአሠራር ልማዶች ደንብ /Brazilian Code of Best Practices/ ያዘጋጀው ኮሚቴ አባል ናቸው። ኤሌክሳንደር ከሳኦ ፖሎ ዩኒቨርስቲ ፒኤችዲ እና ኤምሲ ማስተርስ ዲግሪ በአስተዳደር ሥራ ያላቸው ሲሆኑ በኮርኔል ዩኒቨርስቲ እና ዩኒቨርስቴ ካቶሊክ ደ ሉቫን ተጋባዥ ፕሮፌሰር ሆነው ሲያስተምሩ እስካሁን ቆይተዋል። በብራዚል ውስጥ በኮርፖሬት አስተዳደር ረገድ ላደረጉት አስተዋጽኦ ኤሌክሳንደር በርካታ ከፍተኛ ዋጋ ያላቸውን ሽልማቶች አግኝተዋል።

Angela Rita Franco Donaggio የ Direzione Management Consulting መሥራች አጋር፣ በ Getulio Vargas Foundation እና FACAMP የኮርፖሬት ሕግ እና የኮርፖሬት አስተዳደር ፕሮፌሰር እና በ Getulio Vargas Foundation የሕግ ማዕከል ተመራማሪ ናቸው። የሚከተለውን ጨምሮ በኮርፖሬት አስተዳደር፣ የኮርፖሬት ሕግ እና የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ላይ በርካታ አካዳሚያዊ ጽሑፎችን የጻፉ ደራሲ ናቸው፡- Investor's Protection and Flaws of Regulation and Self-Regulation. የእነርሱን የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እና ኮርፖሬት አስተዳደር የአሠራር ልማዶች ለማሻሻል እንዲችሉ ከበርካታ ኩባንያዎች ጋር አብረው ሠርተዋል። አንጄላ ከሳኦ ፖሎ ዩኒቨርስቲ በኮርፖሬት ሕግ ፒኤችዲ እንዲሁም ኤምሲ ማስተርስ ዲግሪ በንግድ ሥራ ሕግ እና ኢኮኖሚክስ እንዲሁም ማኅበራዊ ልማት ከ Getulio Vargas Foundation አግኝተዋል። በሃርቫርድ እና ኮርኔል ዩኒቨርሲቲዎች የሕግ ትምህርት ቤቶች ውስጥ የተጋባዥ ተመራማሪ ማዕረግ አላቸው።

[2] Byron, K., and Post, C. 2106. "Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis." Corporate Governance: An International Review, 24(4), 428-442.

[3] ጥናቱ በተጨማሪ የሴቶች የቦርድ ውክልና/ማኅበራዊ አፈጻጸም ዝምድና በተለይ በቦርድ መካከል ያለው የሥልጣን ክፍፍል ይበልጥ ሚዛናዊ ሲሆን ይበልጥ አዎንታዊ እንደሚሆን ያሳያል (ለምሳሌ ከፍተኛ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ባለባቸው አገሮች ውስጥ)። እንደ የደራሲው መላምት ከሆነ በሴቶች በቦርድ ላይ ያለ ተሳትፎ እና በኮርፖሬት ማኅበራዊ አፈጻጸም መካከል ያለው ግንኙነት የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ደረጃው ከፍተኛ በሆነባቸው አገሮች ላይ የተደረገ ጥናት እንደሚያሳየው ይበልጥ አዎንታዊ ነው፣ ይህም የሆነበት ምክንያት በነዚህ ዓውዶች ውስጥ ሴት ዳይሬክተሮች በቦርዱ ስብሰባ ክፍል ውስጥ ይበልጥ ተሰሚነት እንዲኖራቸው ከሚያደርጋቸው መዋቅራዊ እና የባለቤትነት ሥልጣን ጋር ይበልጥ ተሰሚነትና አክብሮት እንዲሁም የሞያ ባለቤትነት ክብር ስላላቸው ሊሆን እንደሚችል ይገመታል። በመሆኑም፣ በቦርዶች ውስጥ ባሉ ሴቶች ውክልና እና በኮርፖሬት ማኅበራዊ አፈጻጸም መካከል ያለው ዝምድና የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በቦርድ ውስጥ ያለውን የሥልጣን ክፍፍል የመጨመር ከፍተኛ ዕድል ስላለው የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ባለባቸው ቦታዎች ላይ በተደረጉ ጥናቶች ላይ የሚያስገኙት ውጤት አዎንታዊ ይሆናል። ውጤቶቹ የደራሲያኑን ግምታዊ እሳቤዎች ትክክለኛነት ያረጋግጣሉ።

በመሆኑም፣ ሰፋ ያለ ዕይታን በመጠቀም በላይኛው አመራር ላይ ላቅ ያለ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ላይ መደረግ ያለበት ይበልጥ ጠቅለል ያለ ሁሉን አቀፍ የንግድ ሥራ ሁኔታ አለ ብለን እናምናል፤—ፋይናንስ አፈጻጸምን ጨምሮ ሆኖም ግን በዚህ ሳይወሰን—እንደ ዝና፣ የባለ ሀብት ግንዛቤዎች፣ እና የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ በመሳሰሉ ፋይናንስ ነክ ባልሆኑ የተሻሻሉ አመላካቾች በኩል በንግድ ሥራ አመራር ላይ የሴቶችን ብዛት መጨመር የኩባንያውን ሁለንተናዊ አፈጻጸም ብቃት የተሻለ እንዲሆን ሊያደርገው ይችላል።

ከላቀ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) መስፈርቶች ጋር በማገናኘት—በቦርዶች እና በከፍተኛ አመራር ውስጥ ያሉ ሴቶችን ጨምሮ—ሴቶች በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ይበልጥ መሳተፍ አለባቸው የሚለውን መከራከሪያ ነጥብ በማስፋት ይህንን ክርክር ይበልጥ በጥልቀት ለማሳየት ወደድን።

በዚህ ዙሪያ ያለው የሥነ ጽሑፍ ግምገማ በአጠቃላይ አዎንታዊ ዝምድናዎችን ያሳያል

የእኛን መከራከሪያ ነጥብ ትክክለኛነት በማስረጃ ለማረጋገጥ ሳይንሳዊ ማስረጃዎችን ለማግኘት ፍለጋ አድርገናል። በ ጉግል ስኮላር ላይ እና ከፍተኛ ዕውቅና ባላቸው የንግድ ሥራ ጆርናሎች ላይ ያደረግነው የመጀመሪያ ቅኝት በኮርፖሬት ዓለም ውስጥ ስላሉ የተለያዩ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ችግሮችን የተመለከቱ 184 የምርምር ወረቀቶችን አስገኝቷል። እነዚህን የጥናት ወረቀቶች ከገመገምን እና የጊዜ ማዕቀፉን በቅርብ ጊዜ ወደ የተደረጉ ጥናትና ምርምሮች እንዲጠብ ካደረግን በኋላ፣ እ.አ.አ. በ 2008 እና በ 2017 መካከል የታተሙ የእኛን ሐሳብ የሚደግፉ 70 አቻ የምርምር ወረቀቶችን ለይተን አውጥተናል።

የእኛ የጥናት ግኝቶች ሁለት የግንኙነት ስብስቦችን አውጥተው አሳይተዋል። የመጀመሪያው ስብስብ ሴቶች ከኩባንያው የቦርድ አመራር መካከል 30 በመቶ የሚሆነውን ወሳኝ ድርሻ ሲይዙ በንግድ ሥራ አመራር ቦታዎች ላይ ይበልጥ ሴቶች እንዲኖሩ ማድረግ ወደ ከፍተኛ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና አስተዳደራዊ መስፈርቶች ስለማምራቱ ግንኙነቱን በግልጽ ያሳያል። ሁለተኛው ስብስብ የላቀ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) አፈጻጸም ያላቸው ኩባንያዎች በወሳኝነት ያላቸው ሜትሪክስ (መለኪያዎች) አንጻር ሲታዩ የተሻለ አፈጻጸም እንደሚያሳዩ ነው፤ እነዚህ ሜትሪክስ (መለኪያዎች) ይበልጥ ጠንካራ የሆኑ ውስጣዊ ቁጥጥሮች እና የአስተዳደር አተያየት፣ ያነሱ የማጭበርበር ወይም ሌላ የሥነ ምግባር ጥሰቶች፣ አዎንታዊ የሥራ ቦታ ድባብ፣ ከፍተኛ የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ እና የተሻለ ዝና እና ታዋቂ የምርት ወይም የአገልግሎት ስም ናቸው።

አንድ ላይ በመጣመር፣ ውጤቶቹ ይበልጥ የሥርዓተ ጾታ ሚዛን ያለው ቦርድ እና የአመራር ቡድን እንዲኖር ማድረግ ይበልጥ ጠንካራ የሆነ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና አስተዳደራዊ አፈጻጸም እንዲኖር እንደሚያደርግ እና ይህም በተራው የተሻለ የንግድ ሥራ አፈጻጸም እንዲኖር እንደሚያደርግ የሚያሳምን መከራከሪያ ነጥብን ያስገኛሉ።

ምስል 1. በንግድ መሪነት ውስጥ ብዙ ሴቶች መገኘታቸው ከተሻለ የ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) ስታንዳርድ ጋር የተገናኘ ነው

በሚቀጥሉት ክፍሎች ላይ፣ በላይኛው አመራር ላይ ባለ የላቀ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እና በአካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ፣ እና አስተዳደራዊ የንግድ ሥራ ሥርዓተ ክወናዎች (ኦፕሬሽኖች) መካከል ካለው ግንኙነት አንጻር ባሉት ቁልፍ ግኝቶች ላይ ትኩረት በመስጠት ማስረጃውን አንድ በአንድ ተንትነናል።

ከአካባቢ ገጽታ አንጻር

በ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) የንግድ ሥራ ሁኔታ በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶችን ከሚያካትቱ 70 የጥናት ወረቀቶች መካከል 16ቱ እንደ የዘላቂነት መስፈርቶች እና የአካባቢያዊ ሪፖርት አደራረግ ጥራት በመሳሰሉ የድርጅቶች አካባቢያዊ አሠራር ልማዶች ላይ በተለይ ያሉትን አዎንታዊ ተጽዕኖዎች ላይ ትኩረት ሲያደርጉ ሌሎች ሰባት ደግሞ በአካባቢ እና በማኅበራዊ መስፈርቶች በሁለቱም ላይ ትኩረት ያደርጋሉ። በርካታ አገራትን፣ በሺዎች የሚቆጠሩ በተለያዩ የኢንዱስትሪ ዘርፎች ውስጥ የሚገኙ ንግድ ሥራዎችን ያዳርሳሉ እንዲሁም የስድስት ዓመታት ትንታኔን በአማካይ የያዙ ከላይ ወደ ታች የሚወርዱ መሥመራዊ /longitudinal / ጥናቶችንም ያካትታሉ።

ለምሳሌ፣ በአንድ እ.አ.አ. በ 2017 ላይ በተደረገ ጥናት ላይ፣ ደራሲዎች ዋሊድ ቤን-አማር፣ ሚሊሰንት ቻንግ እና ፊሊፐ መኬኒ በአምስት ዓመት ጊዜ ውስጥ ወደ 100 የሚጠጉ የካናዳ ኩባንያዎችን ታዝበዋል። ተመራማሪዎቹ የሴቶች በቦርድ መሰብሰቢያ ክፍል ውስጥ ያላቸው ተሳትፎ ከአካባቢ ለውጥ መረጃ የበጎ ፈቃድ መረጃ አሳልፎ መስጠት ጋር በአዎንታዊ መልኩ የሚገናኝ ስለመሆን ከድምዳሜ ላይ ደርሰዋል። በተለይም፣ በከፍተኛ አመራር ውስጥ ይበልጥ ሴቶች መኖራቸው የካርቦን ጋዝ ልቀትን /greenhouse gas emission/ ደረጃዎችን እና የአካባቢ አየር ለውጥ ጋር የተገናኙ ስጋቶችን በስፋት ሪፖርት በማድረግ ከዋንኛ ባለድርሻ አካላት የሚቀርቡ ጥያቄዎችን ምላሽ በመስጠት ላይ ድርጅቱ ላይ ተጽዕኖ እንዲያርፍበት እንደሚያደርግ ተመራማሪዎቹ አስተውለዋል። የሴት ዳይሬክተሮች በብዛት የመኖር አስፈላጊነትን ደራሲዎቹ በተጨማሪ ተገንዝበዋል። ቦርዶቹ ቢያንስ ሁለት ሴቶችን ሲያካትቱ ውጤቶቹ ፍንትው ብለው የሚታዩ ቢሆንም ቦርዱ አንድ ብቻ ሴት ዳይሬክተር ሲኖረው ያን ያክል እዚህ ግባ የሚባል ለውጥ አይኖርም።[4]

ሁለተኛው እ.አ.አ. በ 2017 ላይ የተደረገ ጥናት በማደግ ላይ ያለቸውን የዓለም ትልቅ ኢኮኖሚ የሆነችውን ቻይናን ይመለከታል። ለዚህ ጥናታዊ ወረቀት፣ ደራሲዎቹ ፌንግ ዌ፣ ቢንያን ዲንግ እና ይ ኮንግ ከ 2008 እስከ 2015 ባለው ጊዜ ውስጥ በዓመት ከ 100 በላይ ኩባንያዎችን ለስምንት ዓመታት ታዝበዋል። በመደምደሚያው ላይ ከተጠቀሱት ነጥቦች መካከል፣ ቢያንስ ሦስት ሴት ዳይሬክተሮች ያሉባቸው ቦርዶች በኩባንያቸው ኮርፖሬት አካባቢያዊ ገጽታ ላይ በጉልህ የሚታይ እና አዎንታዊ ተጽዕኖ አላቸው። በተለይም፣ በቦርዱ ውስጥ አንድ ወይም ሁለት ሴት ዳይሬክተሮች ሲኖሩ ተጽዕኖው ተመሳሳይ አይደለም። ደራሲዎቹ በተጨማሪ በመንግሥት ይዞታ ሥር ባሉ ኢንተርፕራይዞች እና ከፍተኛ የአካባቢ ብክለት ባለባቸው ኢንዱስትሪዎች ውስጥ በሚገኙ ኢንተርፕራይዞች ላይ ውጤታቸው ከፍተኛና ጠንካራ እንደሆነ አስተውለዋል።[5]

ማስረጃ ያለው መደምደሚያ፡-
በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶች የኩባንያ አካባቢያዊ ሥራ አፈጻጸምን በከፍተኛ ደረጃ ይጨምራሉ

- ✔ የተሻሻለ የአካባቢ ሥራ አፈጻጸም
- ✔ በተሻለ ሁኔታ የዳበረ የአካባቢ ሪፖርት አደራረግ
- ✔ ይበልጥ ውጤታማ የሆኑ ለአካባቢ ተስማሚ ስትራቴጂዎች እና የሥራ ሐሳቦችን ለማስፈጸም መትጋት።

እኛ ከገመገምናቸው የጥናት ወረቀቶች ሌሎች የተገኙ ቁምነገሮች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

- በተጨማሪ ሴት የቦርድ ዳይሬክተሮች እና በሚከተሉት መካከል ጠንካራ እና አዎንታዊ የሆኑ ዝምድናዎች አሉ፡-
  – አነስተኛ የካርቦን ልቀት /greenhouse gas emissions/ ጨምሮ የተሻሉ ዘላቂነት ያላቸው የአሠራር ልማዶች
  – በአካባቢ አፈጻጸም ላይ ከፍ ያሉ የድርጅት ደረጃ አሰጣጦች
  – የኮርፖሬት አካባቢያዊ ኢንቨስትመንቶች መጨመር
  – ከአካባቢ ጋር የተዛመዱ ችግሮች እና የማኅበረሰብ አሳሳቢ ጉዳዮች መቀነስ
  – በአካባቢያዊ አሠራር ልማዶች ላይ መረጃን አሳልፎ የመስጠት ደረጃን ጨምሮ የሪፖርት አደራረግ ጥራት እና ዘላቂነቱ የሚደርስበት ደረጃ
- ሴት ሥራ ፈጣሪዎች ከወንድ ሥራ ፈጣሪዎች ይልቅ በአካባቢያዊ ችግሮች ዙሪያ የነቃ ተሳትፎ ያደርጋሉ፡-
  – ለአረንጓዴ ዘመቻ አቀራረቦች ይበልጥ ቁርጠኝነት መኖር
  – በሰዎች፣ በፕላኔት እና በትርፍ ላይ ከሥር መሠረቱ ሶስትዮሻዊ ኩረት አሰጣጥ

ከማህበራዊ ገጽታ አንጻር

ሁለቱንም አካባቢያዊ እና ማኅበራዊ ገጽታዎች የሚያስሱ ከዚህ በላይ የተጠቀሱ ሰባት ሰነዶችን ጨምሮ በንግድ ሥራ አመራር ላይ የሴቶች ውክልና መጨመር እና በላቀ ማኅበራዊ ውጤቶች መካከል ስላለው ግንኙነት በተለይ የተጻፉ 25 የጥናት ወረቀቶችን ለይተን አውጥተናል። ጥናቶቹ በርካታ አገሮችን የሸፈኑ ሲሆኑ እያንዳንዳቸው ስድስት ዓመታትን በአማካይ የወሰዱ 19 የብዙ ዓመታት ጥናቶችን አካትተዋል።

[4] ቤን አማር ፣ ቻንግ፣ እና መኬኒ፥ P. 2017. የቦርድ ስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና የኮርፖሬት ምላሽ ለዘላቂ እንቅስቃሴዎች፥ ከካርበን ልቀት ማሳወቂያ ፕሮጀክት የተገኘ ማስረጃ። የንግድ ስራ ሥነ ምግባር መጽሔት 142 (2), 369-383

[5] ዌ ፣ ዲንግ እና ኮንግ ፥ 2017. ሴት ዳይሬክተሮች እና ኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት፥ በቻይና በተመዘገቡ የአካባቢ ጥበቃ ላይ ኢንቬስት ከሚያደርጉ ኩባንያዎች የተገኘ ማስረጃ።
. *ዘላቂነት*, 9(12), 2292.

እነዚህ የጥናት ወረቀቶች በሺዎች የሚቆጠሩ ኩባንያዎችን ተመልክተዋል እንዲሁም የሠራተኛ ግንኙነቶችን፣ የሥራና ሕይወት ሚዛን፣ የሥርዓተ ጾታ ርትዓዊነት የአሠራር ልማዶች በሥራ ቦታ ላይ፣ ማኅበራዊ እና ሥነ ምግባራዊ ዝና፣ ሰብአዊ መብቶች፣ እና የኮርፖሬት ማኅበራዊ ኃላፊነት የሥራ ሐሳቦችን ጨምሮ የተለያዩ ማኅበራዊ ገጽታዎችን ያካትታሉ።

በአንድ ሰፊ ጥናት ውስጥ ደራሲያን ጆፍሪ ቴት እና ሊዩ ያንግ በዘጠኝ ዓመታት ጊዜ ውስጥ በአሜሪካን አገር ውስጥ በኪሣራ የተዘጉ 9,244 ፋብሪካዎችን ገምግመዋል። በፋብሪካ መዘጋት ምክንያት የተፈናቀሉ ሴቶች አዲስ ሥራ በሚጀምሩበት ጊዜ ከወንዶች አንጻር ሲታዩ ይበልጥ ከፍተኛ የደምዎዝ ኪሣራ እንደደረሰባቸው ታዝበዋል። ሆኖም ግን፣ እነዚህ አዳዲስ ሥራዎች በሴቶች የሚመሩ ድርጅቶች ቢሆኑ ኖሮ ይህ ከፍተኛ የሆነ የደመዎዝ ልዩነት በከፍተኛ ደረጃ ማለት በግምት እስከ 50 በመቶ ሊቀንስ እና ለአዳዲስ ተቀጣሪዎች፣ ሥርዓተ ጾታ ምንም ይሁን ምን ይበልጥ ርትዓዊ የሆነ የክፍያ ደረጃ ባሰገኘ ነበረ። ውጤቶቹ የሴቶች በአመራር የሥራ ማዕረጎች ላይ መገኘት እጅግ አስፈላጊ የሆነ ውጫዊ ገጽታን ያሳያል፤ ይበልጥ ሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ያማከለ እና ለሴቶች ተስማሚ የሆኑ የሥራ ባህሎችን በድርጅቶቻቸው ውስጥ ያጎለብታሉ።[6]

በተመሳሳይ መልኩ፣ በአሜሪካ Fortune 500 ኩባንያዎች ላይ ለዐሥር ዓመታት የተደረገ እና እ.ኤ.አ. በ 2017 ላይ በታተመ ጥናት፣ ደራሲዎቹ ክሪስትይ ግላስ እና አሊሰን ኩክ ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች /CEOs/ ያሉባቸው ድርጅቶች ወይም የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለባቸው ቦርዶች ብዝኃነትን፣ የኮርፖሬት አስተዳደርን፣ የምርት ጥንካሬዎች እና የማኅበረሰብ ተሳትፎን ጨምሮ ከጠንካራ ንግድ ሥራዎች እና ኤኪዩቲ ልማዶች ጋር የተገናኙ መሆናቸውን ደርሰውበታል።[7]

እንዲህ ያሉት ውጤቶች ባደጉ ኢኮኖሚዎች ውስጥ ብቻ ነው በተጨባጭ የሚታዩት። በተለይ እያደጉ ያሉ ገበያዎችን የሚመለከቱ የጥናት ወረቀቶችን ለማግኘት ፈልገን የእኛን መሠረታዊ መላ ምትን የሚደግፉ አንዳንድ ማስረጃዎችን አግኝተናል። በ 450 የማሌዢያ ኩባንያዎች ላይ እ.ኤ.አ. በ 2016 የተደረገ ጥናት በእነዚህ ድርጅቶች ቦርዶች ውስጥ የነበረ የሴቶች ተሳትፎ የእነርሱ የ ሥራ ሐሳቦች ደረጃ እና መጠንን በአዎንታዊ ሁኔታ ተጽዕኖ የሚያሳርፈው ብቸኛ መለኪያ መስፈርት ነው። ዋና ሥራ አስፈጻሚ ያልሆኑ ሰዎችን እና ነጻ ዳይሬክተሮችን ሹመት በመሳሰሉ የቦርዶች ብዝኃነት በማስፋፋት ላይ የሚደረጉ ሌሎች ጥረቶች በኩባንያው ደራሲዎቹ እንዳመለከቱት አስፈፃሚ ያልሆኑ እና ገለልተኛ ዲሬክተሮችን መሾምን የመሰሉ ልዩ ልዩ የቦርዶች ላይ ሌሎች ጥረቶች በኩባንያው የ ኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት የሥራ ሐሳቦች ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ሊኖረው እንደሚችል ደራሲዎቹ አሳይተዋል።[8]

ማስረጃ ያለው መደምደሚያ፦ በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶች እና የኩባንያ ማኅበራዊ ሥራ አፈጻጸም

በርካታ ሴት ቦርድ ዳይሬክተሮች መኖራቸው ከሚከተሉት ጋር አዎንታዊ ግንኙነት አለው፦

- ✔ እያንሰራራ ባለ ገበያ የሚገኙ ኩባንያዎች ውስጥ የተሻሻሉ የኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት አሠራር ልምዶች
- ✔ ለኮርፖሬት ማኅበራዊ ኃላፊነት (CSR) የሥራ ሐሳቦች እና የአሠራር ልማዶች ጠንካራ ቁርጠኝነት
- ✔ አጠቃላይ ማኅበራዊ አፈጻጸም
- ✔ የተሻለ የማኅበረሰብ ተሳትፎ
- ✔ ይበልጥ ጠንካራ ግንኙነቶች፣ አዎንታዊ የንግድ ባህል፣ እና የተሻለ የሥራና-ሕይወት ሚዛን
- ✔ የተሻሉ ሰብአዊ መብቶች
- ✔ ሥነምግባራዊ ጠባይ እና ዝና

በአመራር ላይ ተጨማሪ ሴቶች ያሉባቸው ድርጅቶች በሥራ ቦታ አካባቢ ድባብ፣ የሠራተኛ ጉዳዮች፣ እና የሠራተኛ እርካታ ላይ የሚከተሉትን ጨምሮ ጠንካራ አጽዕኖት መስጠትን አሳይተዋል፦:

- ✔ ሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ያማከለ የሥራ ቅጥር የአሠራር ልማዶች
- ✔ ሥርዓተ ጾታ እኩልነትን ያማከሉ የሥራ ዕድገት ዕድሎች
- ✔ ለእኩል ሥራ እኩል ክፍያ
- ✔ ወንድ እና ሴት ባለተሰጥዖዎችን ማሳደግ
- ✔ ለሴቶች ተስማሚ ፖሊሲዎች

---

[6] ቴት እና ያንግ L. 2015. ሴት አመራሮች እና የስርዐተ ጾታ ፍትሐዊነት፥ በፋብሪካ መዝጋት ወቅት የተገኘ ማስረጃ። *የፋይናንሺያል ኤኮኖ፤ሚክስ መጽሔት 117(1), 77-97.*

[7] ግላስ እና ኩክ ፥ A. 2017. ሴቶች አዎንታዊ ለውጥን ያበረታታሉይ? ስርዐተ ጾታ በንግድ ሥራ እና ብእኃነት እንቅስቃሴዎች ላይ ያለው ተጽዕኖ። *የሠው ሃብት አስተዳደር።*

[8] ሰድራሪን ፤ ጄ ዬን እና ራጃንጋም ፥ N. 2016. ብቅ በማለት ባሉ ገበያዎች የ ቦርድ አወቃቀር እና ኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት። *ኮርፖሬት አስተዳደር 16(1): 35-53.*

እ.አ.አ. በ 2018 የታተመው ሌላ የአዲስ የገበያ ጥናት፣ በቻይና ላይ ያተኮረ ነበር። ለዚህ ጥናታዊ ሰነድ ዝግጅት፣ ደራሲዎቹ እ.አ.አ. ከ 2006 እስከ 2014 ድረስ ወደ 1,200 ኩባንያ በዓመት በድምሩ 12,941 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶችን በዘጠኝ ዓመት ጊዜ ውስጥ ገምግመው ተንትነዋል። በመጨረሻ ላይ የተሰጡት ድምዳሜዎች ለአጠቃላይ የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት (CSR) ሪፖርት አደራረግ በከፍተኛ ዋና አስፈጻሚ አመራር የሥራ መደቦች ላይ የሴቶችን አስፈላጊነት ላይ ትኩረትን ይሰጣሉ። ከወንድ አቻዎቻቸው አንጻር ሲታዩ፣ በ C-ደረጃ ላይ ያሉ ሴት ሥራ አስፈጻሚዎች የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት (CSR) ሪፖርት አደራረግን ማበረታታት መቻላቸው እና የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት (CSR) መግለጫ ቃላትን ማጠናከር መቻላቸው ዕድል ከፍተኛ ነው።[9]

ከአስተዳደራዊ ገጽታ አንጻር

ከገመገምናቸው ጥናቶች መካከል፣ በኮርፖሬት አስተዳደር ጉዳዮች ላይ የሚያተኩሩ 22ቱ ላይ ገምግመን ትንታኔ ሰጥተናቸዋል። አብዛኛዎቹ እነዚህ ጥናቶች አውስትራሊያን፣ ካናዳን፣ ቻይናን፣ እስራኤልን፣ ኖርዌይን፣ ስፔንን እና አሜሪካን ጨምሮ በነፍስ ወከፍ አገራት ውስጥ ያለውን የአስተዳደር ዓውድ ያሰሱ ሲሆን አብዛኛዎቹም ከበርካታ አገራት የተገኘን ዳታ (መረጃ) ተመልከተዋል።[10] እኛ የገመገምናቸው ጥናቶች በተጨማሪ ሴቶች በንግድ ሥራ አመራር መኖር እና በተሻለ የኮርፖሬት አስተዳደር የአሠራር ልማዶች መካከል ያሉትን ግንኙነቶች ያገኙ ሲሆን የውስጥ ቁጥጥሮችን፣ ግልጽነትን፣ የተቀናጀ ሪፖርት አደራረግ፣ ሥነ ምግባር እና ተገዢነት እና የቦርድ ሥራ ሂደቶችን እና ተለዋዋጭ ሁኔታዎችን የሚያካትቱ ናቸው።

ከተገኙት ግኝቶች መካከል በዋንኛነት የሚታዩት በ ዩ ቼን፣ ጆን ዳንኤል ኤሽልማን እና ያሬድ ሷሎ የተጻፉት የጥናት ወረቀቶች ውጤቶች ናቸው። ይህ ጥናታዊ ጽሑፍ የኩባንያ ሥርዓተ ክወናዎችን (ኦፕሬሽኖች) ውጤታማነት እና የብቃት ጥራት፣ ሪፖርት አደራረግ ላይ ትክክለኛነት፣ እና በሕጎች እና ደንቦች ተገዢነትን ለማረጋገጥ ወሳኝ የሆኑ የውስጥ መቆጣጠሪያዎችን መርምሯል።

ደራሲዎቹ በአስር ዓመት ጊዜ ውስጥ በዓመት ወደ 400 የሚጠጉ የአሜሪካ ኩባንያዎችን ገምግመው ከፍተኛ ሴቶች በቦርድ ውስጥ ውክልና ያለባቸው ድርጅቶች የውስጥ ቁጥጥር ድክመቶች ሊያጋጥማቸው የሚችልበት ዕድል አነስተኛ መሆኑን ከድምዳሜ ላይ ደርሰዋል። ውጤቶቹ ሴቶች የኦዲት ኮሚቴ አባል ከመሆን አለመሆናቸው ጥያቄ ነጻ የሆኑ ውጤቶች ናቸው።.[11]

> በአንድ በገመገምነው ጥናት ላይ፣ ደራሲዎቹ የኤኮኖሜትሪክ ትንታኔ በ 742 የቻይና ኩባንያዎች ላይ የ1,422 የማጭበርበር ድርጊቶችን በማድረግ . . . በአመራር ላይ ተጨማሪ ሴቶች ያሉባቸው ኩባንያዎች መጠኑ አነስ ያለ የኢንቬስትመንት ገንዘብ የመጭበርበር ድርጊት ተጋላጭነት እንዳላቸው ከድምዳሜ ላይ ደርሰዋል።

ሌላ ከፍተኛ ግምት የሚሰጠው ጥናታዊ ወረቀት በ ዳግላስ ካሚንግ፣ ታክ ያንግ ሌውንግ እና ኦሊቨር ሩዊ የተዘጋጀው ሲሆን ተጨማሪ ሴት የቦርድ ዳይሬክተሮች መኖር ሊያጋጥም የሚችልን የዋስትና ገንዘብ መጭበርበር ይችል እንደሆነ መርምረዋል። እ.አ.አ. ከ 2001 እስከ 2010 ባለው ጊዜ ውስጥ በ 742 የቻይና ኩባንያዎች ውስጥ የተፈጸሙ 1,422 የማጭበበር ድርጊቶች ላይ ደራሲዎቹ በዓይነቱ የመጀመሪያው የሆነውን የኤኮኖሜትሪክ ትንታኔ ግምገማ /econometric analysis/ አከናውነዋል። በአመራር ላይ ተጨማሪ ሴቶች ያሉባቸው ኩባንያዎች የዋስትና ገንዘብ መጭበርበር ያነሰ ተጋላጭነት ዕድል እንዳላቸው ከድምዳሜ ላይ ደርሰዋል። በተለይ፣ በ 14.6 በመቶ ከቀነሰው የማጭበርበር ድርጊት የመከሰት ዕድል ጋር የተቆራኘው የሴት ዳይሬክተሮች መጠነ ድርሻ ላይ ባለው ጭማሪ ላይ አንድ መደበኛ መዛነፍ እንዳለ አስተውለዋል። ከሁሉም ልዩ ግምት የሚሰጠው፣ ይህ የስጋት ማስተካከያን ወደ ላቀ ደረጃ ለማድረስ፣ ኩባንያዎች በቦርዶቻቸው ውስጥ ሙሉ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ሊኖራቸው ይገባል - ይህም ማለት 50 በመቶ ወንድ እና 50 በመቶ ሴት ማለት ነው።

በ ሄሌና ኢሲድሮ እና ማርሲያ ሶብራል የተደረገ ሦስተኛ ጥናት፣[12] በ 16 የአውሮፓ አገሮች ውስጥ ያሉ ከ900 በላይ ድርጅቶችን ቦርዶች እስከ እ.አ.አ. 2012 ባለው ጊዜ ውስጥ ለሦስት ዓመታት ተከታትሎ አይቷል። በዚህ ጥናታቸውም ደራሲዎቹ በቦርዶች ውስጥ የሴቶች መገኘት ከጽኑ እሴት፣ ትርፋማነት፣ እና ሥነ ምግባራዊ እና ማኅበራዊ ተገዢነት ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ መሆኑን ደርሰውበታል። በአመራር ላይ መጠኑ የበዛ የሴቶች ውክልና መኖር በድርጅት እሴት ላይ የሚኖረው ቀጥተኛ ያልሆነ ውጤት በሒሳብ ሥራ /accounting/ ላይ በተመረኮዘ የፋይናንስ አፈጻጸም ከማይገኘው ከሥነ ምግባር መርሆዎች ጠንካራ ተገዢነት የሚመጣ እንደሆነ ግኝቶቹ ይጠቁማሉ።

በአመራር ላይ ያሉ ሴቶችን እና አስተዳደር አንጻር የተዘጋጁ የጥናት ወረቀቶች በሰጠነው የእኛ ትንታኔ ላይ፣ በጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች እና በሴት አመራሮች መካከል ያለውን ዝምድና እንዲሁም የጠንካራ አፈጻጸም አመላካቾች እና የቦርድ ውጤታማነትን የሚያረጋግጡ እርምጃዎች እና ተፈጥሮ ጨምሮ እጅግ አስፈላጊ በርካታ ቁምነገሮችን እንዲሁም ግልጽነት እና መረጃ መስጠትን ነቅሰን አውጥተናል።

---

9 Zou, Z., Wu, Y., Zhu, Q., and Yang, S. 2018. ሴት *ሥራ አመራሮች የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነትን ያበረታታሉ? በማደግ ላይ ያሉ ገበያዎች ፋይናንስ እና ንግድ (ያልታተመ)*

10 የናሙናችን ሦስት ጽሁፎች ዓለምአቀፋዊ ትንታኔን ተከትለዋል። Garcia et al (2015): ጀርመን፣ ካናዳ፣ ዴንማርክ፣ ፊንላንድ፣ ፈረንሳይ፣ ጣሊያን፣ ኔዘርላንድ፣ ኖርዌ፣ ስፔን፣ ስዊድን፣ ዩኬ፣ አሜሪካ፥ ኢዚዲሮ እና ሶብራል (2015):- አስትሪያ፣ ቤልጂየም፣ ዴንማርክ፣ ፊንላንድ፣ ፈረንሳይ፣ ጀርመን፣ ግሪክ፣ አየርላንድ፣ ጣሊያን፣ ኔዘርላንድ፣ ኖርዌ፣ ፖርቱጋል፣ ስፔን፣ ስዊድን፣ ስዊዘርላንድ፣ ዩኬ፥ Frias-Aceituno et al (2013): 15 ሃገራት እና 568 ኩባኒያዎች ከ ፎርብስ ግሎባል 2000 ዝርዝር ግዙፍ ዓለምአቀፍ ኩባኒያዎች

11 Chen, Y., Eshleman, J. D., and Soileau, J. S. 2016. *የቦርድ ሥርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና የውስጥ ቁጥጥር ድክመት። የሂሳብ አያያዝ ዕድገቶች፣* 33, 11-19

12 Isidro, H., and Sobral, M. 2015. *ሴቶች በኮርፖሬት ቦርድ ውስጥ የድርጅቱን እሴት፣ የፋይናንስ አፈጻጸም፣ ማህበራዊ እና ሥነ ምግባራዊ ተገዢነትን በተመለከተ ያላቸው ተጽዕኖ። የንግድ ሥነ ምግባር መጽሔት 132: 1-19.*

ምስል 2. በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ያሉ ሴቶች፣ የ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) ስታንዳርዶች፣ እና የኩባንያ ሥራ አፈጻጸም

23 በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶችን ከኩባንያ **አካባቢያዊ ሥራ አፈጻጸም** ጋር የሚያገናኙ ጥናታዊ ጽሑፎች

Braun (2010)
Manner (2010)
Post, Rahman & Rubow (2011)
Ciocirlan & Pettersson (2012)
Fodio & Oba (2012)
Rao, Tilt & Lester (2012)
Walls, Berrone & Phan (2012)
Zhang (2012)
Boulouta (2013)
Feijoo, Romero & Blanco (2014)
Glass, Cook & Ingersoll (2015)
Liao, Luo, & Tang (2015)
Post, Rahman, & McQuillen (2015)
Al-Shaer & Zaman (2016)
Byron & Post (2016)
Kassinis, Panayiotou, Dimou & Katsifaraki (2016)
Ben-Amar, Chang & McIlkenny (2017)
Cook & Glass (2017)
Francoeur, Labelle & Bouzaidi (2017)
Hollindale, Kent, Routledge & Chapple (2017)
Hossain, Farooque & Almotairy (2017)
Nadeem, Zaman & Saleem (2017)
Wei, Ding & Kong (2017)

31 በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶችን ከኩባንያ **ማኅበራዊ ሥራ አፈጻጸም** ጋር የሚያገናኙ ጥናታዊ ጽሑፎች

Bernardi, Bosco & Columb (2009)
Brammer, Millington & Pavelin (2009)
Bear, Rahman & Post (2010)
Manner (2010)
Galbreath (2011)
Mallin & Michelon (2011)
Zhang (2012)
Boulouta (2013)
Hafsi & Turgut (2013)
Setó-Pamies (2013)
Zhang, Zhu & Ding (2013)
Everly & Scharz (2014)
Feijoo, Romero & Blanco (2014)
Matsa & Miller (2014)
Landry, Bernardi & Bosco (2014)
Wieland & Flavel (2014)
Baselga-Pascual, Ponce & Vahamaa (2015)
Larrieta, Balmaseda, et al (2015)
Persons (2015)
Alonso-Almeida, Perramon & Femenias (2016) Byron & Post (2016)
Cook & Glass (2016)
Devicienti, Grinza, Manello & Vannoni (2016)
Galbreath (2016)
Lucifora & Vigani (2016)
Sundarasen, Je-Yen & Rajangam (2016)
Tate & Yang (2016)
Cook & Glass (2017)
Francoeur, Labelle & Bouzaidi (2017)
Kunze & Miller (2017)
Zou, Wu, Zhu, & Yang (2017)

23 በንግድ ሥራ አመራር ላይ የሚገኙ ሴቶችን ከተሻለ **የኮርፖሬት አስተዳደር** ጋር የሚያገናኙ የጥናት ወረቀቶች

Krishnan & Parsons (2008)
Ibrahim, Angelidis & Tomic (2009)
Labelle, Gargouri & Francoeur (2010)
Nielsen & Huse (2010)
Peni & Vähämaa (2010)
Gul, Srinidhi & Ng (2011)
Srinidhi, Gul & Tsui (2011)
Abbott, Parker & Persley (2012)
Frias-Aceituno, Ariza & Sánchez (2013)
Larkin, Bernardi & Bosco (2013)
Steffensmeier, Schwartz & Roche (2013)
Cumming, Leung & Rui (2015)
Francis, Hasan, Park & Wu (2015)
Ho, Li, Tam & Zhang (2015)
Isidro & Sobral (2015)
Lucas-Pérez, Vera & Sánchez (2015)
Sanchez, Dominguez & Aceituno (2015)
Scarlat, Shields & Clacher (2015)
Chen, Eshelman & Soileau (2016)
Chen, Tuliao, Cullen & Chang (2016)
Martinez, Bel-Oms & Sempere (2016)
Strydom, Yong & Rankin (2016)
Schwartz-Ziv (2017)

S

6 የተሻለ ሥራ አፈጻጸምን ከተሻለ **ፋይናንስ ሥራ አፈጻጸም** ጋር የሚያገናኙ መጠነ ሰፊ ትንታኔዎች

Orlitzky, Schmidt & Rynes (2003)
Margolis, Elfenbein & Walsh (2009)
Fowler, Slater, Johnson & Romi (2013)
Lu, Chau, Wang & Pan (2014)
Wang, Dou & Jia (2016)
Shahzad & Sharfman (2017)

2 ተጨማሪ በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ያሉ ሴቶችን **ከተሻለ ፋይናንስ ሥራ አፈጻጸም** ጋር የሚያገናኙ መጠነ ሰፊ ብዙ ትንታኔዎች

Post & Byron (2015)
Jeong & Harrison (2017)

ጥናታዊ ምርምሩ በተጨማሪ በኦዲት ኮሚቴዎች ውስጥ የሴቶች ውክልናን ከተሻለ የፋይናንስ ሪፖርት አደራረግ ዲሲፕሊን ጋር እና በስሕተቶች፣ ለደንብ ተገዢ ባለመሆን፣ ወይም መረጃ በማስቀረት ምክንያት የሚፈጸሙ ያነሱ የኦዲት ብቃት ማጣቶች ጋር ያቆራኘዋል።

ማስረጃ ያለው መደምደሚያ፡- በንግድ ሥራ አመራር ላይ ያሉ ሴቶች እና የኩባንያ የኮርፖሬት አስተዳደር

የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች እና የሴት አመራሮች ከላቀ የድርጅት ሥራ አፈጻጸም ጋር የተቆራኙ ናቸው

- ✔ ከአጠቃላይ ሃብት/ንብረት አንጻር የመነጨ ትርፍ (Return on Asset) እና ሽያጭ ላይ የተሻሉ ውጤቶች
- ✔ ጠንካራ የገቢ ማግኘት ብቃት
- ✔ የላቀ ድርጅታዊ እሴት
- ✔ ጥብቅ የውስጥ ቁጥጥር
- ✔ ከፍ ያለ ሥነምግባራዊ እና ማኅበራዊ ተገዢነት
- ✔የማጨበርበር ድርጊት፣ የውስጥ መረጃን በመጠቀም ለግል ብልጽግና መንቀሳቀስ እና ሌሎች ከሥነምግባር ውጭ የሆኑ አሠራሮች መጠን መቀነስ

የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች ከፍ ካለ የቦርድ ውጤታማነት ጋር የተገናኙ ናቸው

- ✔ በኩባንያዎች ስትራቴጂያዊ አቅጣጫ ላይ ጠንከር ያለ ቁጥጥር
- ✔ ተጨማሪ ንቁ የቦርድ ስብሰባዎች
- ✔ የግጭት መጠን መቀነስ
- ✔ ቦርድን በማሳደግ ላይ ላቅ ያለ አጽዕኖትን መስጠት
- ✔ ሥራቸውን እንደሚጠበቀው የማይሠሩ ዋና ሥራ አስፈጻሚዎችን /CEOs/ ለመተካት የተሻለ ተነሳሽነት

የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች የሪፖርት አደራረግ ዓይነት፣ ደርዝ እና ክትትል ላይ ተጽዕኖ ያሳርፋሉ

- ✔ መጠኑ ያነሰ የፋይናንስ የሒሳብ መግለጫ ሰነድ ዳግም ዝግጅት ስጋት
- ✔ ለገቢዎች መግለጫ ሰነዶች ተጨማሪ ወግ አጥባቂ የሆነ አቀራረብ
- ✔ የዳበረ ግልጽነት እና መረጃን መስጠት

ለተጠራጣሪዎች ምላሽ መስጠት

መጠኑ በከፍተኛ ደረጃ እየጨመረ እየመጣ ካለው ማስረጃ በተቃራኒ አንዳንድ ተጠራጣሪዎች ተጨማሪ ሴቶች በአመራር ውስጥ በመኖራቸው እና በጠንካራ የኩባንያ ሥራ አፈጻጸም መካከል ግንኙነት እንዳለ አሁንም ድረስ አያምኑም። እኛ ራሳችን እንደ ተመራማሪነታችን መጠን፣ ሁሉም ጥናቶች ተዛማጅነት ካለው የየራሳቸው ውስንነት ጋር አብረው እንደሚመጡ እናውቃለን።

ሆኖም ግን፣ የማኅበራዊ ሳይንስ ጥናት ተመራማሪዎች በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በተሻለ የኩባንያ ሥራ አፈጻጸም መካከል ያለውን አዎንታዊ ዝምድና መኖር የመቻሉን መጨመር ተቀባይነት እንዳለው እና እውነት እንደሆነ እንዲሁም በቦርዶች ውስጥ እና በ C-suites ውስጥ የሴቶች መገኘት ከእንዲህ ዓይነቶቹ ማሻሻያዎች ጋር የተዛመዱ መሆናቸውን ሊያረጋግጡ የሚያስችሉ በርካታ አፈጻጸም ዘዴዎችን ይጠቀማሉ። ከእነዚህ ቴክኒኮች መካከል፡-

- በረዥም ጊዜ ሂደት ማዕቀፎች ውስጥ በሺዎች ከሚቆጠሩ ኩባንያዎች ጋር በጣም ብዙ ናሙናዎችን መጠቀም
- ለበርካታ ኮርፖሬት ባሕሪያት እና የአስተዳደር ቅድመ ሁኔታዎች በንግድ ሥራ አመራር እና በኩባንያ ሥራ አፈጻጸም መካከል ያለውን ግንኙነት መቆጣጠር
- ክትትል ላልተደረገበት የድርጅት ከፍተኛ ስብጥር ያለው ብዝኃነት እና እንደ የመለኪያ መስፈርቶች የዘገዩ እርምጃዎች የመሳሰሉ ተለዋዋጭነት ያለው የፍላጎት ተለዋዋጭ መለኪያ መስፈርቶች ዝምድና ተጠያቂ ሊሆን የሚችል የተወሳሰበ የኤኮኖሜትሪክ አናሊሲስ ማከናወን
- የተገላቢጦሽ ውድቀት እየተፈጸመ መሆኑን ለማረጋገጥ የተወሰኑ ፍተሻዎችን ማድረግ
- ለፍላጎት መለኪያዎች ከተለያዩ ወኪሎች ጋር ጠንከር ያሉ ፍተሻዎችን ማድረግ

ተመራማሪዎች በተጨማሪ የደረሱባቸውን ድምዳሜዎች በመደገፍ ለአብነታዊ ማስረጃ የሚሆን እሴትን ይጠቁሟሉ — እንዲሁም ተጨማሪ ሴቶች በአመራር መኖራቸው የተሻለ የሥራ አፈጻጸም ያስገኛል ከሚለው እሳቤ በስተመጨረሻ የሚደርሰውን መከራከሪያ ነጥብ ይደገፋሉ።

የማኅበራዊ ሳይንስ ጥናት ተመራማሪዎች በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በተሻለ የኩባንያ ሥራ አፈጻጸም መካከል ያለውን አዎንታዊ ዝምድና መኖር የመቻሉን መጨመር ተቀባይነት እንዳለውና እውነት እንደመሆኑ እንዲሁም በቦርዶች ውስጥ እና በ C-suites ውስጥ የሴቶች መገኘት ከእንዲህ ዓይነቶቹ ማሻሻያዎች ጋር የተዛመዱ መሆናቸውን ሊያረጋግጡ የሚያስችሉ በርካታ አፈጻጸም ዘዴዎችን ይጠቀማሉ።

ለምሳሌ፣ አንድ በቅርብ ጊዜ የተደረገ ጥናት ሰነድ በድርጅት-ዓመት ትዝብቶች ሺሕዎች ላይ በመመርኮዝ ተጨማሪ ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖራቸው ወደ የተሻለ የኮርፖሬት ማኅበራዊ ኃላፊነት እንደሚያመራ በስታትስቲክሳዊ መንገድ የሚታዩ ጉልህ ውጤቶችን አግኝቷል።[13] እንደ ጥናቱ አንድ አካል፣ ደራሲዎቹ እንደ "በቦርዱ ከዜሮ የሴት ተሳትፎ ወደ አንድ ሴት ከፍ ማለቱ፣ እና በሚቀጥለው ዓመት የአካባቢ ጥበቃ ጥንካሬዎቹ ውጤት መጠን መጨመሩ" እንዲሁም " በቦርዱ ውስጥ ከአንድ ሴት ተሳትፎ ወደ ምንም የሴት ተሳትፎ ወርዶ በሚቀጥለው ዓመት ላይ የማኅበራዊ ጥንካሬ ውጤቱ መቀነሱ" የመሳሰሉ ከቃለ መጠይቆች ተቀንጭበው የወጡ ሰነዶችን አቅርበዋል። ጥናቱ የደራሲዎቹን ክርክር ይበልጥ የሚያጠናክሩ ተጨማሪ በርካታ ተመሳሳይ አብነታዊ ትዝብቶችን ያቀርባል።

መደምደሚያ

የእኛ ምርምር ሥራ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ንግድ ሥራ አመራር ከ ESG ሥራ አፈጻጸም ጋር የተገናኘ እንደሆነ እና ESG ደግሞ የፋይናንስ ሥራ አፈጻጸምን ጨምሮ ከላቀ የኩባንያ ሥራ አፈጻጸም ጋር የተገናኘ ነው የሚለውን የእኛን መላ ምት የያዘ ነው።

በእኛ አስተያየት፣ በ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) ላይ አመራር ውስጥ ተጨማሪ ሴቶችን የማካተት ተጽዕኖን መገምገም ለተሻለ የሥርዓተ ጾታ ሚዛን ከላይ እንዲኖር ሁሉን አቀፍ ንግድ ሥራን ለመገንባት ቀጣዩ ምክንያታዊ እርምጃ ነው። በዚህ የሕዝብ ዘርፍ ሐሳብ ላይ እንዳቀረብነው፣ ተጨባጩ ማስረጃ በአመራር ላይ ያሉ ሴቶች ስለ ኩባንያ ውሳኔዎች የሚያስከትሏቸው ራቅ ያሉ እንደምታዎች ይበልጥ ሊያሳስቧቸው እንደሚችሉ ያሳያል። ይህ በተራው ይበልጥ ሚዛናቸውን የጠበቁ ውሳኔዎች እንዲወሰኑ ሊያስደርግ የመቻል ዕድሉ ከፍተኛ ነው፤ እነዚህ ውሳኔዎችም የሁሉንም ባለድርሻ አካላት ፍላጎቶች ከግምት የሚያስገቡ እና ዘላቂነት ያለው ለረዥም ጊዜ የሚቆይ ጠንካራ ዝምድናን ለማቆየት የሚያግዙ እና የንግድ ሥራውን ዘላቂነት የሚያረጋግጡ ውሳኔዎች ናቸው። በስተመጨረሻም፣ ይህ ኩባንያው በአዎንታዊ መንገድ ላይ እንዳለና ከእሴት ተነሥቶ ወደ ላቀ ድርጅትነት እያመራ እንደሆነ ያንጸባርቃል።

በከፍተኛ አመራር ላይ ባሉ ሴቶች እና የተሻለ ESG መካከል ያለውን ግልጽ ግንኙነት ከግምት በማስገባት፣ በቦር መሰብሰቢያ ክፍሎቻቸው ውስጥ እና በከፍተኛ አመራሩ ላይ ያለውን የሥርዓተ ጾታ መመጣጠን ችግር ለመቅረፍ እንዲችሉ ውጤቶቹ እንዲያውም ይበልጥ ጠንከር ያለ መከራከሪያ ነጥብን ለንግድ ሥራ መሪዎች ይሰጣሉ። ተቋማዊ ባለሀብቶች ከጊዜ ወደ ጊዜ በውጤታማ አካባቢያዊ እና ማኅበራዊ አገልጋይነት ላይ መውዓለ ንዋይ የሚያፈሱባቸው ኩባንያዎች ትኩረት እንዲሰጡ ይበልጥ እያደረጉ ያሉ እንደመሆናቸው እና ብዙ አገሮች በዚህ መስክ ከፍተኛ መስፈርቶችን የሚያስቀምጡ አዳዲስ ደንቦችን እንደመደንገጋቸው እነዚህን ያለመመጣጠን ችግሮች መቀነስ ከባለድርሻ አካላት ጋር ያላቸውን ግንኙነት ያሻሽላል። በዚህ ሂደት ላይ፣ በኮርፖሬት አመራር ላይ የላቀ የሥርዓተ ጾታ ምጥጥን በማስፈን ረገድ እርምጃ መውሰድ የፋይናንስ አፈጻጸምን ማላቅ የመቻል ዕድሉ ከፍተኛ ነው።

እንዲህ ያለው አቀራረብ በቦርድ መሰብሰቢያ ክፍሎች ውስጥ እና በከፍተኛ አመራር ላይ የሴቶችን ውክልና መጨመር ከተሻለ የፋይናንስ አፈጻጸም ጋር የሚያገናኘው ምርምር ላይ የሚቀርቡ ሂሶችን ይመለከታል። ባለድርሻ አካላት ከፍተኛውን ሥነምግባራዊ፣ አካባቢያዊ፣ ማኅበራዊ እና መንግሥታዊ መመዘኛ መስፈርቶች እንደ አስፈላጊነቱ ተጣጥመው ተግባራዊ እንዲደረጉ እንደመጠየቃቸው፣ የድርጅት አፈጻጸምን፣ የኮርፖሬት ዓላማን፣ እና የዳይሬክተሮችን ሚና በእነርሱ ሰፊ መነጽር መመልከት በፋይናንስ አመላካቾች ላይ በጠባቡ ከሚያተኩረው እሴት በላይ የእሴት ምዘና እንዲደረግ ያበረታታል።

እንዲህም ሆኖ አሁንም ድረስ በአመራር ጉዳዮች ላይ ተጨማሪ ሴቶች መኖራቸው ተቀባይነት ላላቸው የ ESG መመዘኛ መስፈርቶች ተፈጻሚ መሆን እና ያ ጠንካራ የሆነ በፋይናንስ ረገድ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ESG) አፈጻጸም ላይ ፋይዳ እንደሚኖረው የሚያሳይ በቂ የማስረጃ ብዛት እንዳለ እናሳያለን፣ በተጨማሪ በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ለሴቶች ያለው የንግድ ሥራ ሁኔታ እንዲያውም ይበልጥ ሊዘልቅና ሊበለጽግ እንደሚችል ጥቆማ ሐሳብ እንሰጣለን።

እያደጉ ባሉ ገቢያዎች የሚገኙ ኩባንያዎች ላይ ተጨማሪ ጥናት ማድረግ ያስፈልጋል

በእኛ የሥነ ጽሑፍ ግምገማ ሂደት ወቅት፣ አንዳንድ ጉልህ ክፍተቶችን አግኝተናል። እስካዛሬ ድረስ የተሠሩ መጠነ ሰፊ ብዙ ጥናቶች የተጠቀሙት የኳሊቴቲቭ ትንታኔ ዘዴ የተጠቀሙ ሲሆን ይህም ውጤታማ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ አንዳንድ ጊዜ ስላለው ሁኔታ ያልተሟላ ሥዕልን ሊሰጥ ይችል ይሆናል። ይህ ክፍተት በቃለ መጠይቆች፣ የዳሰሳ ጥናት መጠይቆች፣ እና ጥልቃት ባላቸው የጉዳይ ትንታኔዎች አማካይነት ሊሞላ ይችላል።[14]

---

[13] Cook, A., and Glass, C. 2017. ሴቶች በኮርፖሬት ቦርድ ውስጥ መኖር፣ ኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነትን ያበረታታሉ? *Human Relations*, Vol. 71, Issue 7, pp. 897 - 924

[14] ቃለመጠይቆችን መሰረት ያደረጉ አዳዲስ ጥናቶች የቦርድ ብዝኃነትን ማጎልበት ቦርዱን ሥነ ምግባራዊ፣ ማህበራዊ እና አካባቢያዊ ጉዳዮችን በተመለከተ ለውጥ ሊያመጣ እንደሚችል ያለውን ግንዛቤ ሊያሻሽል ይችላል። ይህ መረጃ ብብኩሉ ምክኒያታዊነትን ያጠናክራል።

ሌላኛው ክፍተት በከፍተኛ አመራር ውስጥ ሴቶች ያላቸውን ተጽዕኖ የሚያስስ በቂ ማስረጃ አለመኖሩ ነው። እኛ ከገመገምናቸው ጥናቶች መካከል አብዛኛው (69 በመቶ) የሚሆነው ሴቶችን በዳይሬክተሮች ቦርድ ውስጥ ተጨማሪ ሴቶችን ማከል ላይ ESG ባለው ተጽዕኖ ላይ የሚያተኩሩ ናቸው። በተለይ በ C-suite ውስጥ የሥርዓተ ጾታን ብዝኃነት መጨመር ሴቶችን ወደ ቦርድ አመራር ቦታዎች ለማብቃት ወሳኝነት ያለው እንደመሆኑ የ ESG ንግድ ሥራ አብነት ዋና ሥራ አስፈጻሚዎችን /CEOs/ ጨምሮ በ C-level የሥራ ኃላፊነት ማዕረጎች ላይ ተጨማሪ ሴቶች መኖራቸው የሚያስገኙትን ውጤቶች ከሚተነትኑ ጥናቶች ጋር ሊበለጽግ ይችላል።

በተጨማሪ ብቅ በማለት ላይ ካሉ ገበያዎች ላይ ባሉ ከአነስተኛ እስከ መካከለኛ መጠን ያላቸው ያልተመዘገቡ ድርጅቶች ላይ ትኩረት የሚያደርጉ ጥናቶችም ይጎድላሉ። እኛ ከገመገምናቸው 70 ጥናቶች ውስጥ አምስቱ ብቻ - ሰባት በመቶ የሚሆኑት - ብቅ በማለት ላይ ባሉ ኢኮኖሚዎች ላይ የተደረጉ ጥናቶች ናቸው። እና፣ ምንም እንኳ ያልተመዘገቡ ድርጅቶች በዓለም ዙሪያ ያለውን አብዛኛውን ቁጥር የያዘውን ንግድ ሥራ የሚወክሉ እና የሚገኙትም ብቅ በማለት ላይ ባሉ ኢኮኖሚዎች ውስጥ ቢሆንም፣ አራት የጥናት ወረቀቶች ብቻ - ከእኛ ናሙና ዐምስት በመቶ የሚሆነው - ያልተመዘገቡ ድርጅቶችን ትንታኔ ሰጥተውባቸዋል፣ ይህም ሊሆን የቻለው ምናልባት ስለ እነዚህ ኩባንያዎች ለሕዝብ ሊገኝ የሚችል መረጃ ካለመኖሩ የመጣ ችግር ሊሆን ይችላል።

ብቅ በማለት ላያ ያሉ ገበያዎች ተጨማሪ የውጭ ኢንቨስትመንትን ለመሳብ እንደመፈለጋቸው፣ እንዲህ ያሉት ኩባንያዎች እንዴት ከሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እና ESG አንጻር እንዴት ሥራቸውን እንደሚያከናውኑ መረዳት ከጊዜ ወደ ጊዜ ወሳኝነቱ እየጨመረ መጥቷል። እነዚህ የውጭ ባለሀብቶች ደካማ የቁጥጥር ስርዓት ባለባቸው ገበያዎች ተዝረክርኮ ከመግባት ጋር የተገናኙ ስጋቶችን ለማረቅ እንደ አስፈላጊ ሁኔታ ጠንካራ የሆነ የኩባንያ ESG ስታንዳርዶችን ይመርጣሉ።

በመሆኑም ከጠንካራ የ ESG መስፈርቶች እና ከተሻሻለ የኩባንያ አፈጻጸም ጋር በአመራር ውስጥ መጠኑ የበዛ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነትን የሚያገናኙ በጣም ብዙ ማስረጃዎችን የእኛ ትንታኔ አውጥቶ ማሳየቱ እንዳለ ሆኖ በከፍተኛ የንግድ ሥራ አመራር ውስጥ በሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ላይ በተደረጉ ምርምር ጥናቶች ላይ አዲስ እና ነባር ዕድሎችን በከፍተኛ የሥራ መደቦች ላይ እንመለከታለን። እነዚህ ጥረቶች በቃለ መጠይቆች እና ዳሰሳ ጥናቶች ኳሊቴቲቭ የጥናት አደራረግ ዘዴን በመጠቀም ከበርካታ ብቅ በማለት ላይ ካሉ አገሮች የተገኙ ያልተዘመዘገቡ ኩባንያዎች ላይ ያተኩራል።

በከፍተኛ የንግድ ሥራ አመራር ቦታዎች ላይ በተለይ ከበርካታ ብቅ በማለት ያሉ አገሮች በተገኙ ያልተመዘገቡ ኩባንያዎች ላይ በማተኮር እና በቃለ መጠይቅ ወይም በዳሰሳ ጥናቶች በኩል የኳሊቴቲቭ ጥናት አደራረግ ዘዴን በመጠቀም በሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ላይ አዲስና አስደሳች የሆነ የጥናትና ምርምር ድንበር ሲከፈት እያየን ነው።

እንዲህ ባሉት ጥረቶች ውስጥ በበርካታ ምክንያቶች የተነሣ ለልማት የፋይናንስ ተቋማቶች እጅግ አስፋላጊ የሆነ ሚና እንዳለ እኛ በተጨማሪ እንገምታለን። በመጀመሪያ፣ የልማት ባንኮች የኢንቨስትመንት ፖርቶፎሊዮዎች በተለመዶ ብቅ በማለት ላይ ያሉ ገበያዎች ውስጥ ያሉ በርካታ ያልተመዘገቡ ኩባንያዎችን ያካትታሉ - እነዚህ ድርጅቶች አሁን ባለው የምርምር ሥራ ላይ በበቂ ደረጃ ሽፋን ያልተሰጣቸው ናቸው። ሁለተኛ፣ የልማት የፋይናንስ ተቋማት መውዓለ ንዋይ ለሚያፈሱባቸው ኩባንያዎች ጠንካራ የሆኑ የ ESG መስፈርቶችን ስለሚጠይቁ እና እንደ IFC ያሉ እንዳንዶች መውዓለ ንዋይ ለሚያፈሱባቸው ኩባንያዎች በአመራር ውስጥ ተጨማሪ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እንዲኖር ግፊት ስለሚያደርጉ - በጊዜ ሂደት የእነዚህን ኩባንያዎች አፈጻጸም ዱካ መከታተል እጅግ ጠቃሚ ግንዛቤዎችን ሊያስገኝ ይችላል። ሦስተኛ፣ እንዲያ ያሉት ጥናቶች ወደ እነዚህ ኩባንያዎች የልማት ባንኮች በቀጥታ መድረስ አማካይነት ከፍ ሊሉ ይችላሉ፤ ይህም በጥልቀት ያላቸው ቃለመጠይቆች እና መጠይቆች አማካይነት ከኳንቴቲቭ እርምጃዎች በተጨማሪ የኳሊቴቲቭ መረጃ ስብሰባን ሊያሳልጥ ይችላል።

አንድ ላይ ሲታይ፣ በእጅ የሚገኘው መረጃ ከምችት በቦርዶች ውስጥ እና በሌሎች የአመራር ቦታዎች ላይ ያሉትን ሴቶች ብዛት ለማፋፋም የሚያስችሉ ጥረቶችን ቅድሚያ ተሰጪ ለማድረግ የሚያስችል እስከዛሬ ያለውን ጠንካራ የንግድ አብነት ያቀርባል። ሆኖም እንደተመለከትነው፣ በተለይ ለትናንሽ፣ ያልተመዘገቡ እና ብቅ ባለ ገበያ ውስጥ ላሉ ኩባንያዎች የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት አመራርን ዋጋ ለማሳየት ብዙ ሥራዎችን መሥራት ገና ይጠበቃል።

የመጨረሻ ሐሳብ፡- ለንግድ ሥራ አመራር የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ሞራላዊ አስፈላጊነት

ይህን PSO ከማስታወሻ ጋር እንደመድማለን። ከንግድ ሥራው አብነት በላይ በላይኛ የኮርፖሬት ዓለም አመራር እርከን ላይ ርትዓዊ ለሆነ የሥርዓተ ጾታ ውክልና የሚሆን ኃይለኛ የሞራል ፍትሐዊ ክርክር ነጥብ አለ። ለሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ተጨማሪ ሴቶችን መጨመርን ብቸኛ ዓላማው ላደረገ ዓላማ ሆነም አልሆነ ርትዓዊነት እና ቀናነት በቂ የሆነ አሳማኝ ምክንያት መሆን አለባቸው።15 ሁሉንም የኩባንያ ባለድርሻ አካላትን በተለይ እና ማኅበረሰቡን በጥቅሉ ለማንጸባረቅ ርትዓዊ እና ሁሉን አካታች የሆኑ የንግድ ተቋማትን መገንባት በጊዜያችን ያለ ሞራላዊ እና ሥነ ምግባራዊ ግዴታ ነው።

[15] በተጨማሪ፣ አብዛኛዎቹ አስገዳጅ ጥናቶች በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ከፍተኛ የሴቶች ተሳትፎ መኖር የኮርፖሬት አፈጻጸምን እንዲሰናከል እንደማያደርገው እዚህ ላይ ትኩረት መስጠቱ አስፈላጊ ነው (ሁሉም ጥናቶች አዎንታዊ ወይም በስታትስቲክስ ጉልህ ያልሆኑ ውጤቶችን በምናብ ያገኛሉ)። በመሆኑም፣ በአመራር ላይ ከፍተኛ የሴቶች ውክልና መኖር ከድርጅት አፈጻጸም ወሳኝ ውጤት ጋር የተቀራኘ አለመሆኑ ግልጽ እንደመሆኑ ይህ ውጤት ለቦርድ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት የሞራል ፍትሐዊ መከራከሪያ ነጥብን ያጠናክራል። በዓለም ዙሪያ አሁን ያለውን በአመራር ላይ በቂ ያልሆነ የሴቶች ውክልና ከግምት በማስገባት፣ እኩል ብቃት ያላቸው ሴቶች የሥራ ማዕረግ ዕድገት ለማግኘት ቅድሚያ ሊሰጣቸው ይገባል የሚለው ክርክር በግልጽ ምክንያታዊ እና በማኅበረሰባዊ ደረጃ ተፈላጊነት ያለው ነው።

ሰንጠረዥ 1. በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ አካባቢያዊ፣ ማህበራዊ እና አስተዳደራዊ (ኢ.ማ.አ) ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት እ.አ.አ	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
አካባቢያዊ	ወደ አረንጓዴ ጉዞ: ሴት ሥራ ፈጣሪዎች እና አካባቢ ጥበቃ	2010	ብሮን	154 ሥራ ፈጣሪዎች ቃለ መጠይቅ ተደርጎላቸዋል	1 (አውስትራሊያ)	1 (2008)	▪ ሴት ሥራ ፈጣሪዎች ከወንድ አቻዎቻቸው በላይ በአረንጓዴ ዘመቻ ሥራዎች ላይ ይበልጥ ተሳትፎ ያደርጋሉ። ይበልጥ ጠንካራ የሆነ የአካባቢ ተቆርቋሪነትን እና ለአረንጓዴ የሥራ ፈጠራ ፕሮግራም ከወንዶች ይልቅ ቁርጠኝነትን በተግባር አሳይተዋል። ▪ ወንድ ሥራ ፈጣሪዎች ከሥር ለሚገኙ ውጤቶች እና የንግድ ሥራ ውድድር ተጠቃሚነት ትኩረት በመስጠት ፕሮግራሙን ላላ ላለ የንግድ ሥራ አሠራር ልማዶች እና የሥራ ማከናወኛ ቁጠባዎች እንደ ጥሩ ዕድል አድርጎ የማየት አባዜ ሲያሳዩ ሴት ሥራ ፈጣሪዎች ደግሞ ሰፋ ወደ ያሉ ሥነ ምግባራዊ አሳሳቢ ጉዳዮች እና ይበልጥ ጥቅም በሚያስገኙ ነገሮች ላይ የማተኮር አዝማሚያን አሳይተዋል። ▪ ሴቶች በአረንጓዴ ዘመቻ አውታረ መረብ ዝርጋታ ዕድሎች ላይ በመሳተፍ እና የእነርሱን የንግድ ሥራ እና ማኅበራዊ ካፒታል በማስፋፋት ረገድ ይበልጥ ንቁ ነበሩ።
አ	አረንጓዴ አስተዳደር: የቦርድ አባላት አወቃቀር እና አካባቢ ጥበቅን በተመለከተ የ ኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት	2011	ፖስት፣ ራህማን እና ሩቦ	78	1 (አሜሪካ)	1 (2007)	▪ በ ኪንደር ሊዩንበርግ ዶሚኒ Inc. ውጤቶች ላይ በመመርኮዝ ሦስት ወይም ከዚያ በላይ ሴት ዳይሬክተሮች ያሉባቸው ቦርዶች ይበልጥ ከፍ ያለ ተፈጥሪዋዊ አካባቢ ደረጃ አሰጣጥን አሳይተዋል።
አ	የሠው ሃብት ብዝኃነት የአየር ንብረት ለውጥን ለመቋቋም በሚደረገው ትግል ውስጥ ሚና አለው ? የፎርቹን 500 ኩባንያዎች ትንተና።	2012	ሲአሲርከላን እና ፔተርሰን	94	1 (አሜሪካ)	1 (2008)	▪ ተጨማሪ ሴቶችን የሚቀጥሩ ኩባንያዎች ለአካባቢ ለውጥ ከፍተኛ ተቆርቋሪነትን ይበልጥ የማሳየት አዝማሚያን አሳይተዋል። ▪ እንደ ሰፋ ያለ አንደምታ፣ ጥናቱ የአንድ ኩባንያ የሰው ኃይል ስትራቴጂ ከአካባቢው ስትራቴጂ እና በተገላቢጦሹ እኩል መገናኘት እንዳለበት ይጠቁማል።
አ	የቦርድ ጾታዊ ስብጥር እና የአካባቢ ኃላፊነት መረጃ መግለጫ፥ በናይጄሪያ የተደረገ አጠቃላይ ጥናት	2012	ፎዲዮ እና አባ	16	1 (ናይጄሪያ)	3 (2005–2007)	▪ በቦርድ ውስጥ የሴት ዳይሬክተሮች መኖር እና ምጥጥነ ብዛት በኩባንያው የአካባቢ የመረጃ አሳልፎ መስጠት ሁኔታ ላይ ጉልህ ተጽዕኖ አለው።
አ	ኮርፖሬት አስተዳደር እና የአካባቢ ጥበቃ ሪፖርት አደራረግ፥ በአውስትራሊያ የተደረገ ጥናት	2012	ራዎ፣ ቲልት እና ሌስተር	100	1 (አውስትራሊያ)	1 (2008)	▪ የአካባቢ ሪፖርት አደራረግ ደርዝ ላይ እና የሴት ዳይሬክተሮቭ በቦርድ ውስጥያለ ውክልና መጠን መካከል አዎንታዊ ጉልህ ግንኙነት አለ።

ሰንጠረዥ 1. በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
አ	የኮርፖሬት አስተዳደር እና የአካባቢ ጥበቃ አፈጻጸም እውን ግንኙነት አላቸው ?	2012	ዎልስ ፣ ቤሮን እና ፋን	2,002 ድርጅት-ዓመት አስተያየቶች	1 (አሜሪካ)	9 (1997–2005)	▪ በቦርዶቻቸው ውስጥ መጠናቸው አነስ ያሉ ሴቶች ያሉባቸው ኩባንያዎች መጥፎ አካባቢ ጥበቃ ሥራ አፈጻጸምን አሳይተዋል። ▪ በቦርዶቻቸው ውስጥ ተጨማሪ ሴት ዳይሬክተሮች ጋር፣ ኩባንያዎች በተለይ ከፍተኛ የባለአክሲዮኖች ትፍፍግ እና ተቋማዊ ባለቤትነት ባላቸው ድርጅቶች ላይ መጠኑ አነስ ያለ የአካባቢ ጥበቃ አሳሳቢ ጉዳዮች አጋጥሟቸዋል።
አ	ሴት መሪዎች ዘላቂነትን ያበረታታሉ? የኮርፖሬት አስተዳደር አወቃቀር በአካባቢ ጥበቃ አፈጻጸም ላይ የሚኖረው ውጤት ትንተና	2015	ግላስ ፣ ኩክ እና ኢንጌርሶል	500	1 (አሜሪካ)	10 (2001–2010	▪ በሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ባላቸው አመራር ቡድኖች የሚገለጹ ድርጅቶች በተስማሚ ስትራቴጂዎች የአካባቢ ጥበቃን በማስኬድ ረገድ ይበልጥ ውጤታማ ናቸው። ▪ በቦርዱ ውስጥ ያለ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት በድርጅቱ በአካባቢ ጥበቃ የሥራ ሐሳቦች ላይ በአዎንታዊ መልኩ ድጋፍ ማድረግ ከመቻሉ ጋር ካለ አነስተኛ አዎንታዊ ውጤት ጋር የተገናኘ ነው። ▪ ከሌሎች ኩባንያዎች ጋር መልሰው የተገናኙ ሴት የቦርድ አባላት ያሉዋቸው ኩባንያዎች ጠንካራ የአካባቢ ጥበቃ አፈጻጸም ልማዶችን ያሳያሉ።
አ	የጾታ ብዝኃነትን፣ የቦርድ ነጻነትን፣ የአካባቢ ጥበቃ ኮሚቴ እና የግሪንሃውስ ጋዝን በተመለከተ መረጃ መስጠት	2015	ሊያዎ፣ ሉዎ እና ታንግ	329	1 (ዩኬ)	1 (2011)	▪ በቦርድ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እና ኩባንያዎች የካርቦን ልቀት/ greenhouse gas (GHG)/ መረጃን አሳለፈው ለመስጠት ያላቸው አዝማሚያ እንዲሁም የሚለቀቀው መረጃ ምን ያክል ሁሉን አቀፍ መሆኑ በመካከል ጠንካራ አዎንታዊ ዝምድና አለ።
አ	ዘላቂነት ላይ የተመረኮዘ ጥምረት ፥ ከቦርድ ስብጥር እስከ ኮርፖሬት አካባቢ ጥበቃ አፈጻጸም	2015	ፖስት፣ ራህማን እና መክዊለን	36 የነዳጅ ዘይት እና ጋዝ ድርጅቶች	1 (አሜሪካ)	5 (2004–2008)	▪ በድርጅት ቦርድ አመራር ላይ የሴቶች ውክልና ከፍ ባለ ቁጥር፣ ድርጅቱ ዘላቂነትን ጭብጥ ያደረጉ ከሌሎች ጋር የአጋርነት ውሎችን የመግባት ዕድሉ እየጨመረ ይሄዳል። ▪ እንዲህ ያሉት የአጋርነት ስምምነቶች በተራቸው በኮርፖሬት አካባቢ ጥበቃ አፈጻጸም ላይ አዎንታዊ አስተዋጽኦ ያደርጋሉ።
አ	የቦርድ ስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና የዘላቂነት ሪፖርት አደራረግ ጥራት	2016	ኣአል ሻሄር እና ዛማን	333	1 (ዩኬ)	1 (2012)	▪ ኮርፖሬት አስተዳደር እና የድርጅት ሪፖርት አደራረግ የሥራ ሐሳቦችን ከተቆጣጠሩ በኋላ ደራሲያኑ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለባቸው ቦርዶች ከከፍተኛ የጥራት ዘላቂነት ሪፖርቶች ጋር የተገናኙ እንደሆነ ደርሰውበታል። ▪ ነጻ የሆኑ ሴት ዳይሬክተሮች ከሴት ዳይሬክተሮች ይልቅ በዘላቂነት ሪፖርት አደራረግ ጥራት ላይ የበለጠ ውጤታማነት አላቸው።
አ	ስርዐተ ጾታ እና የአካባቢ ጥበቃ ዘላቂነት ላይ የተደረገ ጥናት	2016	ካሲሚስ፣ ፓናዮቱ ፣ ዲሙ እና ካትሲፋራኪ	1480 ድርጅት ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	5 (2008–2012)	▪ ተጨማሪ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለባቸው የዳይሬክተሮች ቦርዶች እና እናበድርጅቱ ውስጥ በጠቅላላ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነትን የሚያስችሉ ወይም የሚያጠናክሩ ተጨማሪ ፖሊሲዎች እና የአሠራር ልማዶች ያሉዋቸው ድርጅቶች ይበልጥ ለአካባቢ ጥበቃ ኃላፊነት የሚሰማቸውን መመሪያዎች እና የአሠራር ደንቦችን አስማምተው ተፈጻሚ ያደርጋሉ። ▪ ግኝቶቹ በቦርድ ውስጥ ያለው የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ለድርጅት ብዝኃነት እና ለዘላቂነት ለሁለቱም አስፈላጊ ነው ከሚለው አስተሳሰብ ጋር ይስማማሉ።

ሰንጠረዥ 1 *በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚዎች
አ	የቦርድ ስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና የኮርፖሬት ምላሽ ለዘላቂ እንቅስቃሴዎች፥ ከካርበን ልቀት ማሳወቂያ ፕሮጀክት የተገኘ ማስረጃ	2017	ቤን አማር፣ ቻንግ እና ማኬኒ	541 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (ካናዳ)	5 (2004–2008)	▪ የሴቶች በቦርድ መሰብሰቢያ ክፍል ውስጥ ያለ ተሳትፎ የቦርድ መገለጫ እና የድርጅት ሁኔታዎች ከግምት ከገቡ በኋላ ▪ በበጎ ፈቃድ የአካባቢ አየር ለውጥ መረጃን አሳልፎ መስጠት ጋር በአዎንታዊ መንገድ የተገናኘ ነው። ▪ በተለይ፣ የሴቶች በቦርድ ውስጥ ያላቸው ውክልና የድርጅቱን ለዋንኛ ባለድርሻ አካላት ስለ ካርቦን ልቀት /greenhouse gas (GHG) emission/ ደረጃዎች እና ከአካባቢ አየር ለውጥ ጋር የተገናኙ ስጋቶችን በተመለከተ መጠኑ የጨመረ ሪፖርት እንዲደረግ ለሚያቀርቡት ጥያቄ ድርጅቱ በበጎ ፈቃደኝነት ምላሽ ለመስጠት የሚሰጠውን ውሳኔ ይጨምራል። ▪ የሴቶች ቦርድ ተሳትፎ ስለ አካባቢ አየር ለውጥ ስትራቴጂዎች መረጃ አሳልፎ መስጠት ሁኔታ ላይ ተጽዕኖ ማሳረፍ ከመጀመሩ በፊት ወሳኝነት ያላቸው ሁለት ዳይሬክተሮች ላይ መድረስ አለበት።
አ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር እና የግሪንሃውስ ጋዝ ልቀት መግለጫ	2017	ሆሊንዴል ፣ ኬንት ፣ ራውትሌጅ እና ቻፐል	406	1 (አውስትራሊያ)	1 (2007)	▪ በርካታ ሴት ዳይሬክተሮች ያሉባቸው ኩባንያዎች ከኮርፖሬት GHG ልቀት ጋር የተገናኘ ከፍተኛ ጥራት ያለው መረጃን ይፋ ያደርጋሉ። ▪ በበጎ ፈቃድ የ GHG ልቀት ላይ ተጽዕኖ ለመፍጠር እንዲችል፣ ቦርዱ በርካታ ሴት ዳይሬክተሮች ሊኖሩት ይገባል። ይህ ▪ ግኝት የቦርድ ሥራ ሂደቶችን ለማሻሻል የሚያስፈልጉት ሴት ዳይሬክተሮች ብዛትን መጨመር በተመለከተ ጥያቄዎችን ያስነሣል።
አ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር እና አየር ንብረት ለውጥን በተመለከተ መረጃ መስጠት	2017	ሁሴን ፣ ፋሪክ ፣ ሞሚን እና አልሞታሪ	1,175 ድርጅት ዓመት ትዝብቶች	1 (አውስትራሊያ)	3 (2011–2013)	▪ በቦርድ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እና በ Carbon Disclosure Project (CDP) በተቀመጠው የካርቦን መረጃ መልቀቅ ግዴታ መካከል አዎንታዊ የሆነ ግንኙነት አለው። ▪ ሴት ዳይሬክተሮች እና መጠኑ አነስተኛ የሆነ ቦርድ ያላቸው ኩባንያዎች ከፍተኛ የሆነ የካርቦን ልቀት መከላከል አፈጻጸም ሊያሳኩ ይችላሉ እንዲሁም በ CDP በሚጠየቀው መሠረት በፈቃዳቸው የካርቦን መረጃ ምርመራ ውጤትን ይፋ የማውጣት ዕድላቸው ይበልጥ ከፍተኛ ነው።
አ	በቦርድ ውስጥ የሚታይ የስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና የኮርፖሬት ዘላቂነት አሰራር ልማዶች፥ በአውስትራሊያ ከተመዘገቡ የኢንቨስትመንት ኩባንያዎች የተገኘ ማስረጃ	2017	ናዲም ፣ ዛማን እና ሳሊም	1,756 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አውስትራሊያ)	5 (2010–2014)	▪ በቦርዶች ውስጥ ባለ የሴቶች ውክልና እና በኮርፖሬት ዘላቂነት ያላቸው የአሠራር ልማዶች መካከል አዎንታዊ የሆነ ዝምድና አለ። ▪ ግኝቶቹ ኤንዶጂኒቲ /endogeneity/፣ ሲሙልታኔቲ /simultaneity/ እና ክትትል ያልተደረገበት ጊዜ የማይወከለው ብዝኃነት /heterogeneity/ የሚያስፈልጉ መስፈርቶች መሠረት የተደገፉ ናቸው።
አ	ሴት ዳይሬክተሮች እና ኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት፥ በቻይና በተመዘገቡ የአካባቢ ጥበቃ ላይ ኢንቬስት ከሚያደርጉ ኩባንያዎች የተገኘ ማስረጃ	2017	ዌ፣ ዲንግ እና ኮንግ	910 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (ቻይና)	8 (2008–2015)	▪ አንድ ቦርድ ቢያንስ ሦስት ሴት ዳይሬክተሮች ሲኖሩት፣ በኮርፖሬቱ የአካባቢ ጥበቃ ኢንቨስትመንት ላይ ከፍተኛ አዎንታዊ ተጽዕኖ አለ። ▪ ውጤቶቹ አንድ ወይም ሁለት ብቻ ሴት ዳይሬክተሮች በቦርዱ ውስጥ ሲኖሩ ጉልህ ሆነው አይታዩም። ▪ ውጤቶቹ በተለይ ለበመንግሥት ይዞታ ሥር ባሉ ኢንተርፕራይዞች እና ከፍተኛ የአካባቢ ብክለት ባለባቸው ኢንዱስትሪዎች ውስጥ ለሚገኙ ኢንተርፕራይዞች በተለይ ከፍተኛና ጠንካራ ናቸው።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
ማህበራዊ	በከፍተኛ ሥነ ምግባር ኩባንያዎች መታወቃቸው በቦርዶቻቸው ውስጥ ሴቶች ከመኖራቸው ጋር ግንኙነት አለው ?	2009	በርናርዲ ፣ ቦስኮ እና ኮለምብ	500	1 (አሜሪካ)	1 (2007)	▪ ለ Fortune 500 ኩባንያዎች በቦርድ ላይ ከፍተኛ መቶኛ ድርሻ ያለው የሴቶች ተሳትፎ እና በ Ethisphere መጽሔት እንደ የመጽሔቱ "የዓለም ከፍተኛ ሥነምግባር ያላቸው ኩባንያዎች" ተለይቶ መታወቅ መካከል ግንኙነት አለ።
ማ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር እና የኮርፖሬት ዝና	2009	ብራመር ፣ ሚሊንግተን እና ፓቭሊን	199	1 (ዩኬ)	1 (2002)	▪ ዝነኛ የሆነ ውጤት በቦርድ ደረጃ ከሴቶች መገኘት ጋር የተገናኘ ነው። ▪ በቦርድ ውስጥ ሴቶች እንዲኖሩ በማድረግ የሚገኘው ዝነኛው ውጤት በድርጅቱ የኢንዱስትሪ ድባብ ላይ የሚወሰን ነው። ▪ በተለይ የሴቶች በቦርዱ ውስጥ መሆን ከመጨረሻዎቹ ደንበኞች ጋር በቅርበት ሥራቸውን በሚሠሩ ዘርፎች ላይ ብቻ በበጎ ዓይን የሚታይ ነው።
ማ	የቦርድ ብዝኃነት እና የ ጾታ ስብጥር በኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት እና በድርጅት ዝና ላይ ያላቸው ተጽዕኖ	2010	ቢር ፣ ራህማን እና ፖስት	51	1 (አሜሪካ)	1 (2009)	▪ በቦርድ ውስጥ ያሉ ሴቶች ብዛት እና በ KLD ለ ኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት ደረጃ አሰጣጥ ያለው ጥንካሬ መካከል አዎንታዊ ግንኙነት አለ። ▪ በቦርዱ ውስጥ ያሉ ሴቶች ብዛት በጨመረ ቁጥር የድርጅቱ ማህበራዊ ሃላፊነትም አብሮ ስለሚጨምር በዚህ መስክ ሴቶች ለቦርዱ የሚያበረክቱት አስተዋጽኦዎች የቦርዱ የሥራ ተለዋዋጭ ባሕሪ ዝምብሎ ከወገኝነት ወደ ጤናማነት እየተጠጋ ሲሄድ ይበልጥ የመከሰት ዕድሉ እየመጨረ ይሄዳል። ▪ በቦርዶች ውስጥ እና በአመራር ደረጃዎች ላይ ያሉ ሴቶች መቶኛ ድርሻ እና በኮርፖሬት ዝና መካከል አዎንታዊ ግንኙነት አለ።
ማ	በኮርፖሬት ዘላቂነት ላይ ስርዐተ ጾታ ተጽዕኖ አለው ? ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖራቸው ስለሚኖረው ተጽዕኖ የተደረገ ጥናት	2011	ጋልብሬት	200	1 (አውስትራሊያ)	1 (2004)	▪ በኮርፖሬት ቦርዶች ላይ ያለው የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ከዘላቂነት ጋር በአዎንታዊ መንገድ የተገናኘ ነው። ▪ ሴቶች በቦርዶች ውስጥ እንዲኖሩ ማድረግ ከኢኮኖሚ፣ ዕድገት፣ ሥነ ምግባራዊ ጠባይን እና ተፈጻሚ ከማድረግ እና ከማኅበራዊ ምላሽ ሰጪነት ጋር በአዎንታዊ መንገድ የተገናኘ ነው። ▪ በቦርዶች ውስጥ ባሉ ሴቶች ምጥጥነ ብዛት እና የአካባቢ ጥበቃ መካከል ያን ያክል ጉልህ የሆነ ግንኙነት የለም።
ማ	የቦርድ ዝና ባህሪዎች እና የኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት አፈጻጸም፥ በአሜሪካ የሚገኙ ማህበራዊ ሃላፊነታቸውን በሚገባ የተወጡ ምርጥ ድርጅቶች ላይ የተደረገ ጥናት	2011	ማለን እና ሚቸሎን	176	1 (አሜሪካ)	3 (2005–2007)	▪ የሴት ዳይሬክተሮች ምጥጥነ ብዛት ከአጠቃላዩ ኮርፖሬት ማኅበራዊ ሥራ አፈጻጸም ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው። ▪ ውጤቶቹ ከማኅበረሰብ አፈጻጸም፣ የሠራተኛ ዝምድና፣ እና ሰብአዊ መብቶች ጋር ለተገናኙ የተወሰኑ አመላካቾች ይበልጥ ጠንካራ ናቸው።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.ኢ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
ማ	የቦርድ ብዝኃነት እና ማህበራዊ አፈጻጸም ላይ ያለው ውጤት፥ ፅንሰ-ሀሳብ እና ጠቅላላ ማስረጃ	2013	ሃፍሲ እና ቱርጉት	95	1 (አሜሪካ)	1 (2005)	▪ ሰነዱ ሁለት የቦርድ ብዝኃነት እርምጃዎችን አዘጋጅቷል፦ ሥነ ሕዝባዊ /ዴሞግራፊክ/ - ሥርዓተ ጾታ፣ ዕድሜ፣ ይዞታ፣ ዘር፣ እና ተሞክሮ - እንዲሁም መዋቅራዊ - የቦርድመጠን፣ የዳይሬክተር ነጻነት፣ የቦርድ አባልነት ድርብነት እና የዳይሬክተር የአክሲዮን ባለቤት። ▪ በቦርዱ ላይ ሥነ ሕዝባዊ /ዴሞግራፊክ/ ብዝኃነት መኖር ማኅበራዊ አፈጻጸምን ይወስናል እንዲሁም ግንኙነቱ በመዋቅራዊ የቦርድ ብዝኃነት የሚመጣጠን ነው። ▪ ውጤቶቹ ሴት ዳይሬክተሮችን ማካተት የተሻለ የድርጅት ማኅበራዊ አፈጻጸም ውጤትን እንደሚያስገኙ በግልጽ ይጠቁማሉ።
ማ	ሴት ቦርድ አባላት መኖር እና ኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት ያላቸው ግንኙነት	2013	ሴቶ ፓሚዬስ	94	ዓለም አቀፋዊ	1 (2011)	▪ ከፍተኛ የሴቶች ተሳትፎ መቶኛ ድርሻ በቦርዱ ውስጥ ያላቸው ድርጅቶች ይበልጥ ማኅበራዊ ኃላፊነት ይወስዳሉ። ▪ ውጤቶቹ በከፍተኛው የአስተዳደር እርከን ላይ ተጨማሪ ሴቶች መኖራቸው CSR ን ወደፊት በማስኬድ ቁልፍ ሚና ሊጫወት ይችላል።
ማ	የቦርድ አወቃቀር እና የኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት: የ ድህረ ሳርባኔስ ኦክስሌ ዘመን ጥናት	2013	Zhang, Zhu & Ding	516	1 (አሜሪካ)	1 (2007)	▪ የሴት ዳይሬክተሮች መኖር ብዛት መጨመር ከኢንዱስትሪ አቻዎች አንጻር ሲታይ ከተሻለ ዝና ላይ የተመረኮዘ CSR እርምጃዎች ጋር የተገናኘ ነው። ▪ ከተለያዩ የዳይሬክተሮች ዓይነቶች መካከል፣ ከዳይሬክተሮች ውጭ የሴቶች መኖር በ CSR አፈጻጸም ላይ ግዙፍ የሆነ ተጽዕኖ አለው።
ማ	ለ LGBT የሚስማሙ ፖሊሲዎች መጽደቅን አማላካቾች	2014	ኤቨርሊ እና ሻርዝ	2,430 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	8 (2003–2010)	▪ በቦርዱ ውስጥ የሚያገለግሉ ሴቶች ብዛት ኩባንያው በግብረ ሰዶማዊያን /LGBT/ ሠራተኞቹ ላይ ያሉትን ፖሊሲዎች አስማምቶ ተፈጻሚ ስለማድረጉ ዋና አመላካች ከሆኑት ሦስት ነገሮች መካከል አንዱ ነው። ሌሎቹ ሁለቱ ከሥራ ቅጥር ጋር ባልተገናኙ ኩባንያው ዋና መሥሪያ ቤቱ በሚገኝበት ቦታ ያሉትን በግብረሰዶማዊያን መብቶች ላይ የወጡ የመንግሥት ሕጎችን እና በተመሳሳይ ኢንዱስትሪ ውስጥ ያሉ ሌሎች ኩባንያዎች ተራማጅ መመሪያዎችን ያካትታሉ። ▪ በተለይ ቦርዱ በሥልጣን ላይ ረዥም ጊዜ መቆየት መቻሉ ለ LGBT- ምቹ የሆነ የሰው ኃይል አስተዳደር /HR/ መመሪያዎች እና የእነዚህ መመሪያዎች አፈጻጸም ስኬታማነት እንዲኖር ለመሟገት ፈቃደኛ የሆኑ ሴት ዳይሬክተሮችን ብዛት የመጨመር አዝማሚያ አለው።
ማ	ለዘላቂ ኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት ዕውቅና መስጠት፥ ሴት ቦርድ አባላት ለውጥ ያመጣሉ	2014	ላንድሪ፣ በርናርዲ እና ቦስኮ	341	1 (አሜሪካ)	7 (2006–2012)	▪ በኩባንያው የዳይሬተሮች ቦርድ ውስጥ የሴቶች ብዛት መቶኛ ድርሻ ከፍ ባለ ቁጥር፣ ኩባንያው እንደሚከተሉት ባሉ ዝርዝሮች ላይ የመካተት ዕድሉ ከፍተኛ ነው፦ በጣም የተደነቁ ኩባንያዎች፣ ከፍተኛዎቹ በጣም ሥነምግባር ያላቸው ኩባንያዎች፣ ሥራ ሊሠሩላቸው የሚገቡ ምርጥ ኩባንያዎች፣ እና ምርጥ ኮርፖሬት ዜጋዎች። ▪ ትንታኔው በሚደረግበት ክፍለ ጊዜ የሴት ዳይሬክተሮች መቶኛ ድርሻ እንደ መጨመሩ፣ አንድ ኩባንያ በበርካታ "ምርጥ" ዝርዝሮች ውስጥ ሊታይ የሚችልበት ዕድል ከፍተኛ ነው።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
ማ	በአሜሪካ የሚገኙ በሴቶች ባለቤትነት በተያዙ ንግዶች የሠራተኛ ቅነሳ	2014	ማትሳ እና ሚለር	121,284 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	4 (2006–2009)	▪ ይህ የንግድ ሥራ ባለቤቶችን ሥርዓተ ጾታ ከእነርሱ ድርጅት የሥራ ቅጥር ስትራቴጂዎች ጋር የሚያገናኝ በዓይነቱ የመጀመሪያው የሆነ ማስረጃ ነው። ▪ በሴቶች ባለቤትነት የተያዙ የግል ኩባንያዎች በታላቁ የኢኮኖሚ ቀውስ ጊዜ /Great Recession/ በወንዶች ከተያዙ ድርጅቶች ይልቅ የሥራ ኃይላቸውን ለመቀነስ የመገደድ ደረጃቸው የቀነሰ ነበር። ▪ በየዓመቱ ይደረግ የነበረው የሠራተኛ ቅነሳ በሴቶች ባለቤትነት በተያዙ ድርጅቶች በ29 በመቶ ያክል የቀነሰ ነበረ፤ ይህም ውጤት የተገኘው ኢንዱስትሪውን፣ መጠን እና ትርፋማነት ላይ ቁጥጥር ከተደረገ በኋላ የተገኘ ነው።
ማ	የሥርዐተ ጾታ ብዝኃነትን ያረጋገጡ ቦርዶች በሠራተኛ ላይ ያላቸው ተጽዕኖ	2014	ዊላንድ እና ፍላቬል	294 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (ጀርመን)	5 (2007–2011)	▪ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለው ተቆጣጣሪ ቦርድ ያላቸው ኩባንያዎች እንደ ሁለተኛ ደረጃ ጥቅማጥቅሞች እና የሥራ ሕይወት ምጥጥን በመሳሰሉ አመላካቾች ላይ እንደታየው ይበልጥ ወደ ሠራተኛ ተኮር የኮርፖሬት ባህል ብዙውን ጊዜ ይሳባሉ። ▪ በሌላ በኩል፣ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለው ቦርድ ተጽዕኖ ሙሉ በሙሉ ግልጽ አይደለም እንዲሁም ውጤቶቹ የተቀላቀሉ ናቸው።
ማ	የፋይናንስ ተቋማት ሥነ ምግባር ነክ ዝና፥ የቦርድ ብሕሪያት አተዋጽዎ አላቸው ?	2015	ባሲልጋ ፓስኳል፣ ትሩሂሊዮ ፖንቼ ፣ ቫሃማ እና ቫሃማ	220 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	13 (አውስትራሊያ፣ ካናዳ፣ ጀርመን፣ ፈረንሳይ፣ ጃፓን፣ ስፔን፣ ዩኬ አሜሪካን ጨምሮ።)	6 (2005–2010)	▪ የፋይናንስ ተቋማት ሥነምግባራዊ ዝና ከቦርድ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ጋር በአዎንታዊ ሁኔታ የተገናኘ ስለመሆኑ ጠንካራ ማስረጃ አለ። (ሥነምግባራዊ ዝና በዜና፣ በሪፖርት አደራረግ እና በባለድርሻ አካላት በሥነምግባር እና ኃላፊነት የተሞላ ጠባይ ላይ ባላቸው አቤቱታ ላይ በመመርኮዝ የሚገኝ ውጤት ነው)። ▪ ይበልጥ ውጤታማ ቁጥጥር እና ቅኝት የሚያንጸባርቅ የቦርድ ባሕሪያት ያሉዋቸው ፋይናንስ ተቋማት ይበልጥ የተሻለ ሥነምግባራዊ ዝና አላቸው።
ማ	ኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነትን በተመለከተ ሴት ማናጀሮች መኖራቸው ወደ ተሻለ ጾታዊ እኩልነት ልምምዶች ይመራል ?	2015	ላሪዬታ ሩቢን ድሴሊስ፣ ባልማሴዳ ፣ ፌርናንዴዝ ዴ ቦባዲላ ፣ ኣሎንዞ ኣልሜዳ እና ኢንቶርቡሩ ክሌሜንቴ	42	1 (ስፔን)	1 (2012)	▪ በኮርፖሬት ቦርዶች ላይ ከላይ እና ከመካከለኛ አመራር ላይ እንዲሁም እንደ CSR መምሪያዎች ኃላፊዎች የሴቶች መኖር የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዓላማዎች ባሉዋቸው በ CSR እንቅስቃሴዎች ላይ አዎንታዊ ተጽዕኖ አለው። ▪ የጥናት ሰነዱ ግኝቶች ሴቶችን ወደ ውሳኔ ሰጪ ኃላፊነት ከፍ ለማድረግ ተጨማሪ ምክንያትን ይሰጣል፡- እንዲህ ማድረግ በ CSR ላይ አዎንታዊ ተጽዕኖ አለው።
ማ	ከፍተኛ አድናቆትን ያተረፉ ኩባንያዎች የኮርፖሬት አስተዳደር ብሕሪያት	2015	ግለሰቦች	50	ዓለም አቀፋዊ	1 (2009)	▪ የ Fortune 50 የዓለም የ2009 ከፍተኛዎቹ ተደናቂ ኩባንያዎች ካልተደነቁ አቻድርጅቶች ሳይሆን ከእነርሱ ተነጻጻሪዎች ይልቅ ከፍተኛ የሴት ዳይሬክተሮች መቶኛ ነበራቸው።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
ማ	የአመራር ዝይቤዎች እና የኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት አመራር፥ ከሥርዐተ ጾታ አንጻር ሲታይ	2016	አሎንዞ አልሜዳ ፣ ፔራሞን እና ባጉር ፌሜኒያስ	391 ከከፍተኛ ሥራ አስፈጻሚዎች ጋር የተደረጉ ቃለ መጠይቆች	1 (ስፔን)	2015	▪ የተለያዩ ዓይነት የወንዶች እና የሴቶች አመራር ዘይቤዎች አሉ። ሴቶች ብዙውን ጊዜ በተደጋጋሚ ተሸጋጋሪ /transformational/ የአመራር ዘይቤ ይፈጽማሉ፤ ወንዶች ደግሞ የበላይነት ዘይቤ ያለውን ብዙውን ጊዜ በብዛት ይጠቀማሉ። ▪ ወንዶች እና ሴቶች የተለያየ የ CSR ግንዛቤና አመለካከት አላቸው። ሴቶች በሁሉም CSR አንጻሮች ከፍተኛ ዋጋን ይሰጣሉ እንዲሁም ሰፋ ያለ የ CSR ፅንሰ ሐሳብ አላቸው። ▪ ሴቶች ሠራተኞችን በማሳደግ እና ማኅበራዊ ደኅንነታቸውን በመጠበቅ እንዲሁም ለወንዶች እና ለሴቶች እኩል የሥራ ዕድል በመፍጠር ላይ ተጨማሪ መውዓለ ንዋይ የማፍሰስ ዝንባሌ አላቸው። ▪ በአጠቃላይ አነጋገር፣ የኩባንያ ቁልፍ ባለድርሻ አካላትን ፍላጎቶች ይበልጥ አመጣጥኖ ማርካት የሚችሉ ይመስላሉ።
ማ	ሴቶች ፍትሐዊነትን ያበረታታሉ ? በአሜሪካ የሚገኙ ኩባንያዎች የአመራሩ ስርዐተ ጾታ አወቃቀር የ LGBT ፖሊሲ ላይ ያለው ውጤት	2016	ኩክ እና ግላስ	3,818 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	10 (2001–2010)	▪ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለባቸው ቦርዶች ያሉዋቸው ድርጅቶች ከሌሎች ድርጅቶች ይልቅ ለግብረሰዶማውያን /LGBT/ ተስማሚ የሆኑ መመሪያዎች እና እንደ የሥርዓተ ጾታ ማንነት እና ወሲባዊ ዝንባሌ ላይ መድልዎ ያለ ማድረግ ፖሊሲዎች እና የትዳር አጋር ጥቅማጥቅሞች የመሳሰሉ የአሠራር ልማዶች ሊኖራቸው የመቻል ዕድሉ ከፍተኛ ነው። ከዚህ በተጨማሪ በሁሉም የኮርፖሬት የእኩልነት መጥቁም ውጤቶች ላይ ከፍተኛ ነጥብ የማግኘት ዕድላቸው ከፍተኛ ነው። ▪ ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች /CEO/ ያሉዋቸው ድርጅቶች ላይ የተገኙ ግኝቶች በሌላ በኩል የተቀላቀሉ ውጤቶችን ይሰጣሉ፦ ድርጅት ለትዳር አጋር ጥቅማጥቅሞችን መስጠት መቻሉ እና የሥርዓተ ጾታ ላይ የተመረኮዘ መድልዎን ያለመፈጸም ፖሊሲን እንደሁኔታው አስማምቶ ተግባራዊ በማድረግ ዕድላቸው ላይ በጉልህ የሚታይ አዎንታዊ ተጽዕኖ አላቸው። ▪ ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚ / CEO/ መኖር አንድ ድርጅት ወሲባዊ ዝንባሌ ላይ የተመረኮዘ መድልዎን ያለመፈጸም ፖሊስን በድርጅቱ አጠቃላይ የኮርፖሬት የእኩልነት መጥቁም ውጤት ላይ አመቻችቶ ተግባራዊ ማድረግ አለማድረጉ ላይ ምንም ቀጥተኛ የሆነ ተጽዕኖ የለውም።
ማ	ተጨማሪ ሴቶች በአመራር ላይ መኖር ምን ጥቅም ይሰጣል? በጣሊያን የትርፍ ጊዜ ሥራ አጠቃቀም ላይ የተደረገ ጥናት	2016	ዲቪቼንቲ ፣ ግሪንዛ፣ ማኔሎ እና ቫኖኒ	12,298 ድርጅት ዓመት ትዝብቶች	1 (ኢጣሊያ)	3 (2005, 2007, 2010)	▪ ሴት ሥራ አስኪያጆች ለሠራተኞቻቸው ፍላጎቶች ይበልጥ አፋጣኝ ምላሽ የመስጠት አዝማሚያ አላቸው። በከፍተኛ ደረጃ በፈቃድ ላይ ያልተመረኮዘ የትርፍ ጊዜ ሥራን መጠቀም ይገድባሉ፣ በተጻራሪው የሙሉ ሰዓት ቅጥርን ይጨምራሉ፣ እና ትርፍ ጊዜ ሥራ መሥራት ለሚፈልጉ ሠራተኞች እንደ ፍላጎቶታቸው ሁኔታዎችን ያመቻቹላቸዋል። ▪ እየጨመረ ከሚሄደው የሴቶች በአመራር ውስጥ የመሳተፍ ብዛት የሚገኙ ያልታሰሱ ጥቅማ ጥቅሞች የሚከተሉትን ያካትታሉ፦ ፈቃድ ላይ ያልተመረኮዘውን የትርፍ ጊዜ ሥራ ቅጥር መስፋፋት አዝማሚያን በቁጥጥር ሥር ማዋል እና በሕፃናት ወይም አዛውንቶች እንክብካቤ ላይ ለሚሳተፉ ሠራተኞች የሥራና ሕይወት ሚዛንን አጠባበቅ የተሻለ እንዲሆን ማድረግ።
ማ	የቦርድ ሥርዐተ ጾታ ብዝኃነት ከፋይናንስ አፈጻጸም ጋር ግንኙነት አለው? የኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት የአስታራቂነት መንገድ	2016	ጋልብሬት	296	1 (አውስትራሊያ)	2 (2004–2005)	▪ የሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር ከ CSR ጋር የተገናኘ ሲሆን ይህም በተራው ከፋይናንሳዊ አፈጻጸም ጋር የተገናኘ ነው። ▪ CSR በቦርዶች ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በፋይናንስ አፈጻጸም መካከል ያለውን ግንኙነት ሙሉ በሙሉ የሚያስታርቅ ይመስላል።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ *ሥራ* አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
ማ	አለቃዎት ሴት ብትሆንስ? የሥራ አደረጃጀት ፣ ሥራን እና ኑሮን ማመጣጠን እና በሥራ ቦታ የሚታይ ጾታዊ መድልዎ	2016	ሉሲፎርቅ እና ቪጋኒ	63,318 ሠራተኞች	30 የአውሮፓ አገሮች	16 (1995–2010)	▪ ሴት አለቃ መኖር በሥራ ቦታ ላይ ከዝቅተኛ አጠቃላይ የሥርዓተ ጾታ መድልዎ ጋር የተገናኘ ነው። ▪ በሴቶች መካከል የሚፈጸም መድልዎን የሚቀንስ የእርስ በርስ መተሳሰብ ዓይነት “ሴቶች ሴቶችን የሚያግዙበት” ልማድ እንዳለ ማስረጃ አለ። በተጨማሪ በሴቶች በብዛት በተያዙ ሥራዎች ላይ በወንድ ሠራተኞች ላይ መጥፎ ተጽዕኖ እንዳለው የሚያሳይ መረጃ አለ በተለይ ከፍተኛ ሙያ በሚጠይቅ የሥራ መስክ ለተሰማሩ ሴቶች የተሻለ በሥራ እና በሕይወት መካከል ያለ ሚዛን፣ ደጋፊ የሥራ ድባብ፣ እንደ አስፈላጊነቱ የሚስተካከል የሥራ ሰዓት መኖር የሥርዓተ ጾታ መድልዎን ለመቀነስ ውጤታማ እንደሆኑ አሳይተዋል።
ማ	ብቅ እያሉ ባሉ ገበያዎች የቦርድ አወቃቀር እና ኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት	2016	ሰንዳራሴን ፣ ጄ ዬን እና ራጃንጋም	450	1 (ማሌዢያ)	2 (2011–2012)	▪ በቦርዶች ውስጥ የሴቶች መኖር የኩባንያዎችን የ CSR ሥራ ሐሳቦችን በአዎንታዊ መልኩ ተጽዕኖ የሚያሳርፍበት ብቸኛው አስገዳጅ ሁኔታ ነው። ▪ በሥራ አስፈጻሚ ያልሆኑ እና ነጻ ዳይሬክተሮች እንዲሁም በ CSR የሥራ ሐሳቦች መካከል አሉታዊ ግንኙነት ያለ ይመስላል። ▪ ሴት ዳይሬክተሮች መኖራቸው እንደ ልዩ ሁኔታ እየታየ፣ ብቅ በማለት ላይ ባለ ገበያ ውስጥ ያሉ ኩባንያዎች ቦርዶች ቅንብር በአንጻራዊነት ሲታይ CSR የሥራ ሐሳቦችን በማሻሻል ረገድ ውጤታማ አይደለም።
ማ	ሴት አመራሮች እና የስርዐተ ጾታ ፍትሐዊነት፥ በፋብሪካ መዘጋት ወቅት የተገኘ ማስረጃ	2016	ቴት እና ያንግ	9,244 እየተዘጉ ያሉ ፋብሪካዎች ከ23 ስቴቶች	1 (አሜሪካ)	9 (1993–2001)	▪ በአመራር ሚናዎች ላይ ተጨማሪ ሴቶች ያሉባቸው ድርጅቶች በወንዶች እና በሴቶች መካከል በጣም አነስተኛ የክፍያ መጠን ክፍተት አላቸው (የሠራተና ባሕሪያት ቁጥጥር) እና አዲስ ለሚቀጠሩ ሠራተኞች ይበልጥ እኩል ክፍያን ይከፍላሉ። ▪ በፋብሪካ መዘጋት ምክንያት የተፈናቀሉ ሴት ሠራተኞች ከወንድ ሠራተኞች አንጻር ሲታይ ጉልህ የሆነ የ5 በመቶ የደመዎዝ ኪሣራ ያጋጥማቸዋል ሆኖም ግን በሴት በሚመራ ድርጅት የተቀጠሩ ከሆነ የክፍያ ክፍተቱ በጣም ዝቅተኛ ነው - በ50 በመቶ ያክል ያነሰ ነው። ▪ ሴቶች የቀጣሪውን አብዛኛውን የአስተዳደር ቡድን የሚሸፍኑ ከሆነ ውጤቱ ይበልጥ ጠንካራ ነው። የዋና ሥራ አስፈጻሚው /CEO / ሥርዓተ ጾታ ከፍተኛ ሚና ይጫወታል። ▪ አንድ ላይ ሲታዩ፣ ውጤቶቹ የሴቶች በአመራር የሥራ ማዕረጎች ላይ መገኘት እጅግ አስፈላጊ የሆነ ውጫዊ ገጽታን ያሳያሉ፤ በድርጅታቸው ውስጥ ይበልጥ ለሴቶች ተስማሚ የሆኑ የሥራ ባህሎችን ያጎለብታሉ።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.ኢ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚዎች
ማ	ሴት አመራሮች አዎንታዊ ለውጥን ያበረታታሉ? በጾታ በብዝኃነት እና በንግድ ሥራ ላይ የስርዐተ ጾታ ተጽዕኖ ጥናት	2017	ግላስ እና ኩክ	3,492 ድርጅት ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	10 (2001–2010)	▪ ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች /CEO/ ወይም ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች ያሉዋቸው ድርጅቶች ከይበልጥ ጠንካ የሆነ የንግድ ሥራ እና የእኩልነት አሠራር ልማዶች ጋር የተቆረኙ ሲሆን ይህም ብዝኃነትን፣ ኮርፖሬት አስተዳደርን፣ የምርት ወይም አገልግሎት ጥንካሬን፣ እና የማኅበረሰብ ተሳትፎን የሚያካትት ነው። ▪ ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች /CEOዎች/ ከወንድ ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች /CEOዎች/ ይልቅ በተለይ እንደ ተዛማጅነት ባላቸው የሌላ ድርጅቶች ዳይሬክተሮች እና ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች /CEOዎች/በመሳሰሉ ተጽዕኖ ፈጣሪ በሆኑ ሴት የቦርድ አባላት ከታገዙ የብዝኃነት ፖሊሲዎችን እና የአሠራር ልማዶች የማሳካት አቅም ይበልጥ አላቸው። ▪ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው አመራር ቡድኖች ከሥርዓተ ጾታ አሃዳዊነት ካላቸው ቡድኖች የተሻለ ይበልጥ ጠንካራ የሆነ ንግድ ሥራ እና የእኩልነት ውጤቶችን በተግባር ያሳያሉ።
ማ	ሴቶች እርስ በርሳቸው ይረዳዳሉ? በሥራ ቦታ የሥራ ሃላፊነት ተዋረድን በተመለከተ ከግሉ ዘርፍ የተገኘ ዳታ	2017	ኩንዝ እና ሚለር	597,552 ሠራተኛ-ዓመት ትዝብቶች	1 (ኖርዌይ)	11 (1987–1997)	▪ መጠነ ሰፊ የሆኑ ነፍስ ወከፍ የል ጠባያትን እና የሥራ ቦታ ላይ የተወሰኑ ውጤቶችን ሁሉ በአግባቡ ከተቆጣጠር በኋላ እንኳ ሴት ሠራተኞች ከወንድ አቻዎቻቸው ይልቅ ጉልህ የሆነ ዝቅተኛ ዓመታዊ የሥራ ማዕረግ ዕድገት የማግኘት ዕድል አላቸው። ▪ ከፍተቱ በሚቀጥለው ከፍተኛ የአመራር ቦታ ላይ ሴት አለቆች ካሉ የሚቀንስ ቢሆንም በተመሳሳይ የሥራ ማዕረግ ላይ ተጨማሪ አቻ ሴቶች ካሉ ግን እንዲያውም ይጨምራል። ▪ ተጨማሪ ሴት አለቆች ሲኖሩ በሠራተኛ የሥራ ማዕረግ ዕድገት ላይ ጠባብ የሥርዓተ ጾታ ክፍተቶች መኖር ግኝት በኮርፖሬት አመራር ላይ የሴት ውክልናን የሚጨምሩ ፖሊሲዎች በዝቅተኛ ደረጃ ላይ ላሉ ሴቶች በተዘዋዋሪ ሊጠቅሙ እንደሚችሉ ይጠቁማል።
ማ	ሴት ሥራ አስፈጻሚዎች ለኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት ቅድሚያ ይሰጣሉ ?	2017	ዙ ፣ ዉ ፣ ገፎ እና ያንግ	12,941 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (ቻይና)	9 (2006–2014)	▪ ከወንድ አቻዎቻቸው አንጻር ሲታዩ፣ በ C-ደረጃ ላይ ያሉ ሴት ሥራ አስፈጻሚዎች የ CSR ሪፖርት አደራረግን ማበረታታት መቻላቸው እና የ CSR መግለጫ ቃላትን ማጠናከር መቻላቸው ዕድል ከፍተኛ ነው። ▪ ሴት ሥራ አስፈጻሚዎች ከባለአክሲዮን ጥበቃ ጀምሮ፣ ለሠራተኞች ጥበቃ ማድረግን በማስከተል፣ የአቅርቦት ጥበቃ፣ የደንበኛ ጥበቃ፣ የአካባቢ ጥበቃ፣ እና የሕዝብ ግንኙነት ድረስ የተለያዩ የ CSR ገጽታዎችን ሪፖርት ማድረግ ላይ ቅድሚያ ይሰጣሉ።
አካባቢያዊና ማህበራዊ (አ እና ማ)	በኮርፖሬት ማህበራዊ አፈጻጸም ላይ የ ዋና ሥራ አስፈጻሚው ባሕሪያት ተጽዕኖ	2010	ማነር	650	1 (አሜሪካ)	1 (2006)	▪ ጠንካራ ወይም አብነታዊ የሆነ የኮርፖሬት ማኅበራዊ አፈጻጸም ሴት ዋና ሥራ አስፈጻሚ / CEO/፣ በሂዩማኒቲስ የመጀመሪያ ዲግሪ ያለው ዋና ሥራ አስፈጻሚ / CEO/፣ ወይም ሰፊ ከሙያ ዕድገት ተሞክሮ ያለው ዋና ሥራ አስፈጻሚ / CEO/ ከመኖር ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው። ▪ በአብነታዊ CSR እና በኢኮኖሚክስ የመጀመሪያ ዲግሪ ያለው ዋና ሥራ አስፈጻሚ /CEO/ መካከል እና በተሻለ CSR እና በዋና ሥራ አስፈጻሚ /CEO/ ለአጭር ጊዜ የሚቆይ ካሳ ክፍያ መካከል አሉታዊ የሆነ ዝምድና አለ።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ. ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚዎች
አ እና ማ	የቦርድ ዴሞግራፊክ ብዝኃነት ፣ ነጻነት እና ማህበራዊ አፈጻጸም	2012	ሃንግ	475	1 (አሜሪካ)	2 (2007–2008)	▪ የቦርድ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ከኮርፖሬት ማኅበራዊ አፈጻጸም ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው። ▪ በተለይ፣ በቦርዶች ውስጥ ከፍተኛ የሴቶች ተሳትፎ መኖር ከከፍተኛ ተቋማዊ እና ቴክኒካዊ ጥንካሬ KLD ደረጃ አሰጣጦች ጋር የተገናኘ ነው።
አ እና ማ	በግልጽ የማይታዩ ግንኙነቶች፥ በቦርድ ስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና ኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነት መካከል ያለው ግንኙነት	2013	ቡሉታ	126	1 (አሜሪካ)	5 (1999–2003)	▪ የቦርድ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት በጉልህ የ S&P500 ድርጅቶችን የኮርፖሬት ማኅበራዊ አፈጻጸም በዐምስት ዓመት ጊዜ ሂደት ላይ ተጽዕኖ አሳርፏል። ▪ በተለይ፣ ይበልጥ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለባቸው ቦርዶች እንደ የ KLD ደረጃ አሰጣጦች "አሳሳቢ ነገሮች" ልኬት በመሳሰሉ አሉታዊ የንግድ አሠራር ልማዶች በሚመስሉ ማኅበራዊ ሥራ አፈጻጸም ሜትሪክሶች ላይ ይበልጥ ጠንከር ያለ ጫናን ይፈጥራሉ። ▪ የኮርፖሬት ማኅበራዊ ሥራ አፈጻጸም ደረጃ አሰጣጦች ለሴት ዳይሬክተሮች በጣም ሊሰባቸው የሚችለው ከፍተኛ ደረጃ ያለው አስገዳጅ ተቆርቋሪነትን የማነሣሣት አቅም አላቸው።
አ እና ማ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር ፥ ዘላቂ ሪፖርት ላይ ተጽዕኖ አለው ?	2014	ፈርናንዴዝ-ፌዮ፣ ሮሜሮ እና ሩዊ ብላንኮ	2,400	22 ያደጉ አገሮች	1 (2008)	▪ የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት ሪፖርት አደራረጎች ደረጃዎች ቢያንስ ሦስት ሴቶች ባሉባቸው ብዙ የዳይሬክተቶች ቦርዶች ባሉባቸው አገሮች ውስጥ ከፍተኛ ናቸው (ውጤቶች በአገሮች መካከል ላሉ ልዩነቶች እና በኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት ሪፖርት አደራረግ ላይ ቁጥጥር ተደርጎባቸዋል)። ▪ ከፍተኛ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ዲግሪ ያለባቸው አገሮች ቢያንስ ሦስት ሴት ዳይሬክተሮች ያሉባቸው ቦርዶች ላሉዋቸው አገሮች ምቹ አገሮች ናቸው።
አ እና ማ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር እና የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነት አፈጻጸም ፥ ከፍተኛ ዳታ የሚጠቀም ትንታኔ	2016	ባይረን እና ፖስት	በአጠቃላይ ከ20 አገሮች በተውጣጡ በ26,710 ናሙና ድርጅቶች ላይ የሜታ-ትንታኔ 84 ጥናቶች አንድ ላይ ተደርገው ነበር።			▪ የሴት ቦርድ ውክልና- ማኅበራዊ አፈጻጸም ግንኙነት በአጠቃላይ አዎንታዊ ነው። ከሴት ቦርድ ውክልና እና ማኅበራዊ አፈጻጸም ጋር የተገናኘው አማካይ ውጤት መጠን በድርጅት ፋይናንስ አፈጻጸም፣ ላይ ሴቶችን በቦርድ ከሚያገናኘው ድርጅት ይልቅ ዐምስት እጥፍ ግዙፍ ነው ይህም ሊሆን የቻለበት ▪ ምክንያት ምናልባት ቦርዶች በድርጅቶች ማኅበራዊ አፈጻጸም ላይ ከድርጅት ፋይናንስ አፈጻጸም ይልቅ ይበልጥ የመቆጣጠር መቻል አቅም ስላላቸው ሊሆን ይችላል። ▪ ቦርዶች ሴት ዳይሬክተሮች ወደ ውይይት ጠረጴዛው በሚያመጧቸው ሐሳቦች ይበልጥ ቦርዶች በሚነሣሡበት እና በቦርድ ውስጥ ያለው የሥልጣን ክፍፍል ይበልጥ ሚዛናዊ በሆነበት ከፍተኛ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ባለበት ቦርድ ውስጥ በጠንካራ የባለአክሲዮን ጥበቃዎች በሚገለጹ ብሔራዊ ዓውዶች ውስጥ እንዲያውም ይህ ግንኙነት ይበልጥ አዎንታዊ ነው።
አ እና ማ	ሴቶች በኮርፖሬት ቦርድ ውስጥ መኖር፥ የኮርፖሬት ማህበራዊ ኃላፊነትን ያበረታታል ?	2017	ኩክ እና ግላስ	2,664 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	10 (2001–2010)	▪ ሴቶች በኮርፖሬት ቦርድ ውስጥ ያላቸው ተሳትፎ ከሦስቱ መሠረታዊ የ CSR ፖሊሲ ትኩረት አቅጣጫዎች ማለትም ከላቀ የማኅበረሰብ ተሳትፎ፣ ይበልጥ ጠንካራ አስተዳደር እና ይበልጥ ዘላቂነት ካለው የአካባቢ ጥበቃ ሥራዎች ጋር የተገናኘ ነው። ▪ ሁሉም ወንድ ከሆነበት ቦርድ ጋር ሲነጻጸር የአንድ ወይም ሁለት ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር በእነዚህ አቅጣጫዎች በእያንዳንዳቸው በድርጅቱ ውስጥ ሪኮርድ ከሚባል መሻሻል ጋር የተገናኘ ነው።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
አ እና ማ	በስርዐተ ጾታ የዳበሩ ቦርዶች በምን ያህል ደረጃ የኮርፖሬት ማህበራዊ ሃላፊነትን ያጎለብታሉ ?	2017	ፍራንከር ፣ ላቤል ፣ ባልቲ እና ቡዛይዲ	1,632 ድርጅት ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	7 (2007–2013)	▪ የቦርድ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ከ CSR ልኬቶች እንደ አካባቢ ጥበቃ፣ ሥራ ተቋራጮች እና ማኅበረሰብ በመሳሰሉ ሥልጣናቸው በቀነሱ የባለድርሻ አካላት ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው። ▪ የቦርድ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ይበልት ተቋማዊ ከሆነ ሥልጣን ማለትም እንደ ሠራተኞች እና ደንበኞች ▪ ከመሳሰሉ የ CSR ልኬቶች ላይ ጉልህ የሆነ ተጽዕኖ ያለው መስሎ አይታይም።
አስተዳደር	ዋናውን ነገር ማግኘት ፥ ስርዐተ ጾታ እና የገቢ ጥራት ቅኝት	2008	ክሪሽናን እና ፓርሰንስ	353	1 (አሜሪካ)	5 (1996–2000)	▪ በከፍተኛ አመራር ደረጃ ላይ ተጨማሪ ሴቶች ያሉባቸው ኩባንያዎች ይበልጥ ትርፋማ ናቸው እና ከመጀመሪያው የሕዝብ አቅርቦት በኋላ ከፍተኛ የአክሲዮን ትርፍ ምላሽ አላቸው። ▪ ይህ የተሻሻለ የበታች ዝግጅት በገቢ አስተዳደር ወይም ዝቅተኛ ጥራት ገቢዎች አማካይነት አይገኝም። ይልቁንስ፣ የገቢዎች ጥራት በአዎንታዊ መልኩ ከሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ጋር የተገናኘ ነው።
አስ	ማናጀሮች ስለ ስነ ምግባር ድንብ ያላቸው አመለካከት ፥ በ በጾታ ልዩነት አለው ?	2009	ኢብራሂም ፣ አንጄሊዲስ እና ቶሚች	ከማናጀሮች ጋር የተደረጉ 286 ቃለመጠይቆች	1 (አሜሪካ)	1 (2008)	▪ ሥርዓተ ጾታ በሥራ አስኪያጆች በንግድ ሥራ ሥነምግባር ላይ ባላቸው አመላከት ላይ ጉልህ ተጽዕኖ አለው። ▪ በተለይ፣ ሴት ሥራ አስኪያጆች ለሚከተሉት የሥነ ምግባር ደንቦች ተጽዕኖ ይበልጥ አዎንታዊ ምላሾች ነበራቸው፦ ደንቡ የንግድ ሥራውን ሥነ ምግባራዊ ደረጃ እንደሚጨምር ይበልጥ እርግጠኛ ነበሩ።
አስ	ስነ ምግባር ፣ ብዝኃነት አስተዳደር እና የፋይናንስ ሪፖርት ጥራት	2010	ላቤል ፣ ጋርጉሪ እና ፍራንከር	156	1 (ካናዳ)	2 (2004–2005)	▪ ድርጅቱ በአስተዳደር እና በሥራ ማስኬጅ ሥርዓቶቹ ላይ ብዝኃነትን በማስተዋወቅ እና በመተግበር ላይ ይበልጥ ንቁ ተሳትፎ ባደረጉ ቁጥር የድርጅቱ የሚጠበቅ የገቢ አስተዳደር መጠነ ስፋት /ማግኒቲዩድ/ ያነሰ እየሆነ ይሄዳል። ▪ ወደ ላቀ የገቢዎች እና ሥራ ማስኬድ ሥራ ልማዶች የሚያመራ ድርጅታዊ ባህልን ለማጎልበት ድርጅቶች የብዝኃነት አስተዳደር ፖሊሲ ማበረታታት አለባቸው ከሚለው ዕይታ ጋር ውጤቶቹ ይስማማሉ።
አስ	በቦርድ ውስጥ የሴቶች አስተዋጽዎ ፥ በዓይን ከሚታየው በላይ	2010	ኒልሰን እና ሁስ	234	1 (ኖርዌይ)	1 (2003)	▪ በኮርፖሬት ማኅበራዊ ኃላፊነት፣ ሰው ኃይል ግብዓቶች፣ የምርት ጥራት እና ጤና፣ አካባቢ ጥበቃ እና ደኅንነአት ላይ በሚሰጡ ውሳኔዎች ላይ ቦርዱ በሚኖረው ተሳትፎ ልኬት ላይ በመመርኮዝ ደራሲዎቹ የቦርድ ስትራቴጂያዊ ቁጥጥር መጥቁምን ፈጥረዋል። ▪ የሴት ዳይሬክተሮች መቶኛ ከአጠቃላዩ የቦርዱ ስትራቴጂያዊ ቁጥጥር ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው። ▪ በቦርዶች ውስጥ የሴቶች ተሳታፊነት መኖር ግጭት ደረጃን በመቀነስ እና እንደ የቦርድ ምዘናዎች፣ የልማት ፕሮግራሞች እና የአዳዲስ አባላት መምጣትን በመሳሰሉ ከፍተኛ ጥራት ያላቸው የቦርድ ዕድገት እንቅስቃሴዎች መኖር መቻላቸውን በማረጋገጥ የቦርድ ውጤታማነትን ይጨምራል።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
አስ	ሴት ስራ አስፈጻሚዎች እና የገቢ አስተዳደር	2010	ፔኒ እና ቫሃማ	1,955 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	4 (2003–2007)	▪ ሴት CFOዎች ያሉባቸው ድርጅቶች ከይበልጥ ወግ አጥባቂ ከሆኑ የፋይናንስ ሪፖርት አደራረግ ስትራቴጂዎች ጋር የተገናኙ ናቸው። ▪ በወግ አጠባበቅ፣ የስጋት ቅነሳ እና አስተዳደራዊ መልካም ዕድሎችን መጠቀም ላይ የሚፈጠሩ ሥርዓተ ጾታ ነክ ልዩነቶች በፋይናንስ ሪፖርት አደራረግ እና በኮርፖሬት አስተዳደር ላይ እጅግ አስፈላጊ አንደምታዎች ሊኖራቸው ይችላል።
አስ	በቦርድ ውስጥ ያለ ስርዐተ ጾታ ብዝኃነት የስቶክ ገበያ ዋጋ ላይ ያለን መረጃ ያሻሽላል ?	2011	ጉል ፣ ስሪኒዲ እና ንግ	5,021 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	7 (2001–2007)	▪ ከሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች ጋር የድርጅቶች የአክሲዮን ዋጋዎች ይበልጥ በሥራ አስኪያጆች የቀረበ ድርጅት ላይ የተወሰነ መረጃን ያነጻባርቃሉ። ▪ መረጃ ሰጪነትን በትላልቅ ድርጅቶች ውስጥ ይፋ መረጃ አሰጣጦችን በመጨመር እና በትናንሽ ድርጅቶች ውስጥ የግል መረጃ ስብሰባን በማበረታታት የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት የአክሲዮን ዋጋን ያሻሽላል። ▪ ደካማ የኮርፖሬት አስተዳደር ባለባቸው ድርጅቶች ውስጥ ዝምድናው ይበልጥ ጠንካራ ሲሆን፣ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ቦርዶች በሌላ ▪ መልኩ ደካማ ለሆነ የኮርፖሬት አስተዳደር እንደ ምትክ ስል ሆነው ሊያገለግሉ እንደሚችሉ ይጠቁማል።
አስ	ሴት ዳይሬክተር እና የገቢ ጥራት	2011	ስሪኒዲ ፣ ጉል እና ሱዊ	2,480 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	7 (2001–2007)	▪ ከፍተኛ የቦርድ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያላቸው ኩባንያዎች ከፍተኛ ጥራት ያለው ገቢ እንዳላቸው ያሳያሉ። ▪ በተለይ በኦዲት ኮሚቴ ውስጥ፣ ይበልጥ ሴት ዳይሬክተሮች ያሉዋቸው ኩባንያዎች በሥራ አስኪያጆች ይበልጥ ዲሲፕሊኑን የጠበቀ ሪፖርት አደራረግን ያሳያሉ።
አስ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር እና የፋይናንስ ሪፖርት በድጋሚ የመሰራት ዕድል	2012	አቦት ፣ ፓርከር እና ፐርስሊ	278	1 (አሜሪካ)	5 (2001–2005)	▪ ቢያንስ አንድ ሴት በቦርዱ ውስጥ ባለችበት ቦርድ እና ዝቅተኛ የፋይናንስ ሪፖርትን ማስተካከያ ማድረግ መካከል ጉልህ የሆነ ዝምድና አለ። ▪ የሴቶች በቦርድ ውስጥ መኖር ቦርዱ የአእምሮ ነጻነትን ለመጠበቅ ባለው ችሎታ፣ እንደ ቡድን የማሰብ ደረጃን ▪ ማጥፋት እና ቦርዱ የፋይናንስ ሪፖርት አደራረግን ለመቆጣጠር ያለውን ችሎታ በማበልጸግ ላይ አስተዋጽኦ ያደርጋል ከሚለው እሳቤ ጋር ውጤቶቹ የተስማሙ ናቸው።
አስ	የተቀናጀ ማህበራዊ ሪፖርት ስርጭት ላይ የቦርድ ሚና	2013	ፍሮያስ አኬቱኖ ፣ ሮድሪጌዝ አዚዛ እና ጋርሲያ ሳንቼዝ	568	15 ያደጉ አገሮች	3 (2008–2010)	▪ የቦርድ ሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ወደ አንድ የተቀናጀ ሪፖርት የተጠናከረ ግልጽነት ያለው ኢኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊ እና የአካባቢያዊ ጥበቃ መረጃ እንዲኖር ከሚያስፈልጉት በጣም አስፈላጊ መስፈርቶች መካከል አንዱ ነው። ▪ ይህ ውጤት በአንግሎ ሳክሰን፣ ጀርመርን እና ላቲን የኮርፖሬት አስተዳደር ሞዴሎች ባሉዋቸው ኩባንያዎች ላይ ተስተውሏል።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
አስ	ሴቶች በቦርድ ውስጥ መወከል ከ ግልጽነት እና ስነ ምግባር ጋር ግንኙነት አለው ?	2013	ላርኪን ፣ በርናርዲ እና ቦስኮ	500	1 (አሜሪካ)	1 (2010)	▪ የሴት ዳይሬክተሮች ቁጥር በጨመረ ቁጥር፣ በ Ethisphere መጽሔት “የ2010 የዓለም ምርጥ ሥነ ምግባር ያላቸው ኩባንያዎች” ወይም በ Corporate Responsibility መጽሔት “የ2010 100 ምርጥ ኮርፖሬት ዜጋዎች” በአንዳቸው (ወይም በሁለቱም) ላይ የኮርፖሬሽኑ መውጣት መቻል ዕድል ጨምሯል። ▪ ወሳኝነት ያላቸው የሴት ዳይሬክተሮች መኖር በ Ethisphere መጽሔት ደረጃ አሰጣጦች በመመረጥ ከዝርዝር መግባት የመቻል ዕድል እንዳለ የሚያሳይ ማስረጃ አለ ሆኖም ግን በ Corporate Responsibility መጽሔት ዝርዝር ላይ ግን ይህ የሚደገፍ አይደለም።
አስ	ስርዐተ ጾታ እና የ21ኛው ክፍለዘመን ኮርፖሬት ወንጀሎች ፡ በ ኤንሮን ኮርፖሬት ጊዜ ስለነበረ ማጭበርበር የሴቶች ተሳትፎ እና የስርዐተ ጾታ ክፍተት	2013	ስቴፈንስማየር ፣ ሽዋርትዝ እና ሮሽ	83	1 (አሜሪካ)	8 (2002–2009)	▪ ደራሲዎቹ 436 ተከሳሾችን የተመለከቱ 83 የኮርፖሬት ማጭበርበር ድርጊቶችን ትንታኔ ሰጥተውባቸዋል። ▪ በአብዛኛው፣ ሴቶች ሤራውን በጎነጎኑት ቡድኖች ውስጥ አባላት አልነበሩም። ▪ ሴቶች በወንጀሉ ላይ ተሳትፈው ሲገኙ፣ የሚኖራቸው ሚና አናሳ ሲሆን ከማጭበርበር ድርጊቱ ከወንድ የወንጀል ባላጋራዎቻቸው ይልቅ ያነሰ ጥቅምን አግኝተዋል።
አስ	የስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና ብኢቨስትመንት የተገኘ ገንዘብ ጭብርብር	2015	ካሚንግ ፣ ሌውንግ እና ሩዊ	742	1 (ቻይና)	10 (2001–2010)	▪ በቦርዶች ውስጥ ሴቶች እንዲኖሩ ማድረግ የዋስትና ገንዘብ መጨበርበር ድርጊትን በማስቀረት ረገድ አስተዋጽኦ እንዳለው የሚያሳዩ ጠንካራ ማስረጃዎች አሉ። ▪ የዋስትና ገንዘብ ማጭበርበር ድርጊትን ለማስቀረት እንዲችላ በቦርዶች ውስጥ መሳተፍ ያለባቸው ሴቶች ተመራጭ ብዛት 50 በመቶ ነው። ▪ በወንዶች በበላይነት በተያዙ ኢንዱስትሪዎች ውስጥ የማጨበርበር ድርጊትን መኖርን በማስቀረት እና የሚያደርሰውን ጉዳት በመቀነስ ረገድ በሁለቱም ላይ ሴቶች ይበልጥ ውጤታማ ናቸው።
አስ	የፋይናንስ ሪፖርት ውሳኔ አሰጣጥ ላይ የ ወንዶች እና ሴቶች ልዩነት፥ ከሂሳብ አያያዝ ወግ አጥባቂነት የተገኘ ማስረጃ	2015	ፍራንሲስ ፣ ሃሳን ፣ ፓርክ እና ው	974 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (እሜሪካ)	9 1998–2007)	▪ ሴት CFOዎች ከወንድ CFOዎች ይልቅ በፋይናንስ ሪፖርት አደራረግ ላይ ይበልጥ ወግ አጥባቂ ናቸው። ይህ ውጤት በተለይ ድርጅቶች ከፍተኛ የክስ ስጋት፣ ነባሪ ስጋት፣ ሥርዓታዊ ስጋት፣ ወይም የአስተዳደር ውጤት ስጋት በሚያጋጥማቸው ጊዜ ይበልጥ ይገለጻል። ▪ ከሴት CFO ቅጥር በኋላ፣ ከዚህ በፊት ከነበረው ወንድ ኃላፊ አቀራረብ ዘዴ ጋር ሲነጻጸር በሒሳብ አያያዝ ላይ ወግ አጥባቂነት ደረጃ በጉልህ ጨምሮ ታይቷል። ▪ ሴት CFO በኋላ ወንድ CFO ድርጅቶች ሲቀጥሩ የሒሳብ አያያዝ ወግ አጥባቂነት ቀንሷል።
አስ	ቦርድ እና የሰነ ምግባር ደምብ በተለያዩ የኮርፖሬት አስተዳደር ስርዓት	2015	ጋርሲያ ሳንቼዝ፣ ሮድሪጌዝ ዶሚንጌዝ እና ፍሪያስ አኩዌንቱኖ	5,380 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	12 ያደጉ አገሮች	7 (2003–2009)	▪ ተጨማሪ ሰፋ ያሉ ቦርዶች ያሉባቸው ኩባንያዎች ይበልጥ በደንብ የተዘጋጁ የሥነ ምግባር ደንቦችን ተፈጻሚ ያደርጋሉ። ▪ ሴት ዳይሬክተሮች ለሥነ ምግባራዊ ጥያቄዎች ትኩረት ይሰጣሉ፣ በደንቦች ተገዢ ስለ መሆን አብዝተው ይጨነቃሉ እንዲሁም በተለያዩ ባለድርሻ አካላት የሚቀርቡ ጥያቄዎችን ምላሽ በመስጠት እርካታ በመፍጠር ላይ ትኩረት ያደርጋሉ።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ ኢ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ ኢ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

ኢ.ማ.አ. ገጽታ	አርዕስት	ዓመት	ደራሲ	የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት	የተገመገሙ አገሮች ብዛት	የተገመገሙ ዓመታት ብዛት	ዋንኛ መደምደሚያዎች
አስ	የዋና ስራ አስፈጻሚ ጾታ ፣ የአመራር ስነ ምግባር እና የሂሳብ አያያዝ ወግ አጥባቂነት	2015	ሆ ሊ ፣ ታም እና ዣንግ	13,206 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	13 (1996–2008)	▪ ሴት CEOዎች ያሉባቸው ኩባንያዎች ገቢዎችን ይበልጥ ወግ አጥባቂ በሆነ መንገድ ሪፖርት ያደርጋሉ። ይህ ዝምድና ከከፍተኛ ስጋት እና የመወረስ ስጋቶች በተጋለቱ ድርጅቶች ላይ ይበልጥ ጠንካራ ነው። ▪ ውጤቶቹ የፋይናንስ ሪፖርት አደራረግን ተዓማኒነት በመጨመር ረገድ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነትን ጥቅማ ጥቅሞች አድምቀው ያሳያሉ።
አስ	በድርጅት እሴት ፣ የፋይናንስ አፈጻጸም እንዲሁም ስነ ምግባር እና ማህበራዊ ግዴታዎችን ማክበር ላይ የሴቶች ቦርድ አባላት ተጽዕኖ	2015	ኢዚድሮ እና ኮብራል	922	16 የአውሮፓ አገሮች	3 (2010–2012)	▪ በቦርድ ውስጥ ሴቶች እንዲኖሩ ማድረግ ከትርፋማነት እና ከሥነ ምግባራዊ እና ማኅበራዊ ተገዢነት ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው ይህም በተራው ከድርጅት እሴት ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተገናኘ ነው። ▪ በአመራር ላይ መጠኑ የበዛ የሴቶች ውክልና መኖር በድርጅት እሴት ላይ የሚኖረው ኢቀጥተኛ ውጤት በሒሳብ ሥራ /accounting/ ላይ በተመረኮዘ የፋይናንስ አፈጻጸም ከማይገኘው ከሥነ ምግባር መርሆዎች ጠንካራ ተገዢነት የሚመጣ እንደሆነ ግኝቶቹ ይጠቁማሉ።
አስ	ሴት የቦርድ አባላት እና የማናጀሮች ክፍያ፥ ከስፔን የተገኘ ማስረጃ	2015	ሉካስ ፔሬዝ ፣ ሚንጌዝ ቬራ እና ሳንቼዝ	714 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (ስፔን)	6 (2004–2009)	▪ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ያለው ቦርድ በስብጥር፣ መዋቅር፣ መጠን እና አሠራር ዘይቤ ረገድ የቦርዶችን ውጤታማነት በአዎንታዊ መልኩ ተጽዕኖ ያሳርፋል። ይህ የከፍተኛ ሥራ አስኪያጆች ክፍያን ተገቢነት ያለው አመዳደብ መኖሩን ለማረጋገጥ ስለሚያግዝ ከኩባንያው አፈጻጸም ጋር የተገናኘ ነው። ▪ በቦርድ ውስጥ ያሉ ሴቶችን ብዛት ለመጨመር ባቀዱ ከአፈጻጸም፣ ከሕግ ማውጣት ጋር ያለውን የንግድ ሥራ እሴት ምክንያታዊነት ለማረጋገጥ በሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት እና በከፍተኛ ሥራ አስኪያጆች ክፍያ ፓኬጆች መካከል አዎንታዊ ዝምድና እንዳለ ውጤቶቹ ይጠቁማሉ።
አስ	የዋና ስራ አስፈጻሚ እና የፋይናንስ ስራ አስፈጻሚ ጾታ ፣ የኮርፖሬት ባህል እና በድርጅቱ ውስጥ የተንሰራፋ ምስጢራዊ መረጃን በመጠቀም ራስን የመጥቀም ልምድ	2015	ስካርላት ፣ ሺልድስ እና ክላቸር	ወንድ ለሴት CEO እና CFO ሽግግር ባሉባቸው 86 ድርጅቶች እና ወንድ ለወንድ ሽግግር ያሉባቸው 1,276 ድርጅቶች	1 (አሜሪካ)	8 (2003–2011)	▪ ከወንድ ወደ ሴት CEOዎች እና CFOዎች ሽግግር ከተደረገ በኋላ በድርጅት ዙሪያ ባለ የውስጥ ንግድ ትርፋማነት ላይ ጉልህ የሆነ ቅናሽ አለ። ▪ ይህ ማስረጃ ሴት ሥራ አስፈጻሚዎች የውስጥ ስውር ንግድን በመገደብ ከላይ ጠንካራ ድምፀት እንዲሰማ በማድረግ በድርጅታቸው ውስጥ ያለውን የኮርፖሬት ባህል እንደሚለውጡ ጥቆማ ሐሳብ ይሰጣል።

ሰንጠረዥ 1 በንግድ ሥራ አመራር ውስጥ ባሉ ሴቶች እና በ አ.ማ.አ ስታንዳርዶች መካከል ስላለው አዎንታዊ ግንኙነት የሚያስረዳ በሙከራ የተረጋገጠ ማስረጃ (በ አ.ማ.አ ገጽታ፣ ዓመት፣ ደራሲ)—*የቀጠለ*

አ.ማ.አ. ገጽታ	**አርዕስት**	**ዓመት**	**ደራሲ**	**የተገመገሙ ድርጅቶች ብዛት**	**የተገመገሙ አገሮች ብዛት**	**የተገመገሙ ዓመታት ብዛት**	**ዋንኛ መደምደሚያዎች**
አስ	የቦርድ ስርዐተ ጾታ ብዝኃነት እና የውስጥ ቁጥጥር ድክመት	2016	ቼን ፣ ኤሽልማን እና ስዋሎ	4,267 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አሜሪካ)	10 (2004–2013)	▪ ተጨማሪ ሴት ውክልና በቦርዶቻቸው ውስጥ ያላቸው ድርጅቶች (ICWዎች) ውስጣዊ የቁጥጥር ድክመት ሊኖራችው የመቻል ዕድሉ ዝቅተኛ ነው። ▪ ውጤቶቹ ሴቶችን በኦዲት ኮሜቲ እንዲኖሩ በማግኘት ምክንያት የተገኙ አልነበሩም። ከዚህ ይልቅ፣ በኦዲት ኮሚቴ አባል ሆኑ ወይም አልሆኑ ከግምት ሳይገባ በቦርዶች ውስጥ ያሉ ሴቶች ICWዎችን ሲቀንሱ ታይቷል። ▪ ማስረጃው ከዚህ ቀደም በታየው የጥናት ሥነ ጽሑፍ ከተዘረዘረ - ይበልጥ አስቸጋሪ የሆኑ ጉዳዮችን ለመወያየት፣ በገንዘብ አያያዝ ላይ ይበልጥ ወግ አጣባቂ ሊሆኑ መቻላቸው፣ የተሻሉ ቁጥጥሮችን ማድረጋቸው እና አጋጣሚ ተጠቅሞ የግል ጥቅምን የማሳደድ ባሕሪን አለመታገሥ ከሚለው የሴት ዳይሬክተሮች ዝንባሌ ባሕሪያት ጋር የሚስማማ ነው።
አስ	ስርዐተ ጾታ የማናጀሮች ስነ ምግባር ላይ ተጽዕኖ አለው? ባህሎች ላይ የተደረገ ጥናት	2016	ቼን፣ ቲሊያዎ፣ ኩለን እና ቻንግ	2, 754 ከሥራ አስኪያጆች ጋር የተደረጉ ቃለ መጠይቆች	27 አገሮች	4 (2005–2008)	▪ ከሴት ሥራ አስኪያጆች ጋር ሲነጻጸሩ ወንድ ሥራ አስኪያጆች ከንግድ ሥራ ጋር የተገናኙ ሥነ ምግባር የጎደላቸውን እንደ ጉቦ እና የግብር ስወራ የመሳሰሉ ባሕሪያት ይበልጥ ምክንያታዊ ለማድረግ ፈቃደኛ ናቸው። ▪ ከፍተኛ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ባለባቸው አገሮች ውስጥ በሴቶች እና በወንዶች መካከል ያሉት የሥነ ምግባር ልዩነቶች እንዲያውም ከፍ ያሉ ናቸው።
አስ	የኮርፖሬት አስተዳደር ፣ ሴት ዳይሬክክተሮች እና የ ፋይናንስ መረጃ ጥራት	2016	ፑቼታ-ማርቲኔዝ፣ ቤል-ኦምስ እና ኦልቺና ሴምፔሬ	920 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (ስፔን)	8 (2004–2011)	▪ በኦዲት ኮሚቴዎች ውስጥ ያሉት ሴቶች መቶኛ በስሕተቶች፣ ለደንብ ተገዢ ባለመሆን ወይም መረጃን በማስቀረት ምክንያት የሚፈጠሩ የኦዲት ውጤት መበላሸቶችን በመቀነስ ረገድ ልዩነትን ይፈጥራሉ። ▪ በኦዲት ኮሚቴዎች /ACዎች/ ላይ የሴት ዳይሬክተሮች መቶኛ መኖር ወይም በACዎች ነጻ የሴት ዳይሬክተሮች መቶኛ መኖር እንዲሁም በሴቶች የሚመሩ ACዎች መኖር የኦዲት ሪፖርቶችን እርግጠኝነት ማጣቶች እና የራእይ ገደብ ብቃት መለኪያዎችን የያዙ የኦዲት ሪፖርቶችን ግልጽ በማድረግ ተጨማሪ ግልጽነትን የመፍጠር ዕድልን ይጨምራል።
አስ	የተወሰኑ መልካም ሰዎች ? የሥርዐተ ጾታ ብዝኃነት አውስትራሊያ በሚገኙ ቦርዶች	2016	ስትሪዶም፣ ዮንግ እና ራንኪን	11,093 ድርጅት-ዓመት ትዝብቶች	1 (አውስትራሊያ)	9 (2005–2013)	▪ ሁሉም ወንዶች የሆኑባቸው እና ወንዶች ቁጥር በከፍተኛ ደረጃ ያዘነበሉባቸው ቦርዶች ካዘነበሉ እና የተመጣጠኑ ቦርዶች አንጻር ሲታዩ ያነሰ የገቢ ጥራት አላቸው። ▪ ከወሳኝነት ያለው የብዙኃን ፅንሰ ሐሳብ ጋር በተጣጠመ መልኩ፣ በቦርድ ውስጥ ያሉ ሴቶች (ከ 20 በመቶ ያነሰ) የናሙና ውክልና ብቻ ሲኖር፣ የገቢ ጥራት ዝቅተኛ ነው። ▪ ሴቶች በ20 እና በ 40 በመቶ ከቦርድ አባልነት ድርሻ ሲይዙ፣ የሥርዓተ ጾታ ብዝኃነት ከገቢ ጥራት ጋር በአዎንታዊ መልኩ የተቆራኘ ነው።
አስ	ሥርዐተ ጾታ እና የቦርድ ንቃት ፥ የክሪቲካል ማሱ ሚና	2017	ሸዋርትዝ-ዚቭ	11	1 (እስራኤል)	3 (2007–2009)	▪ ቢያንስ ከእያንዳንዱ ሥርዓተ ጾታ ሦስት ዳይሬክተሮች ያሉባቸው ቦርዶች እንዲህ ያለው ውክልና ከሌለባቸው ይልቅ በቦርድ ስብሰባዎች ላይ ቢያንስ 79 በመቶ ይበልጥ ንቁ ናቸው። ▪ ይህ ክስተት በተለይ ሊከሰት የቻለው በሴት ዳይሬክተሮች ምክንያት ነው፤ ሴት ዳይሬክተሮች ቢያንስ ሦስት ሴቶች በተገኙበት ወሳኝ ስብሰባ ላይ ይበልጥ ንቁ ናቸው። ▪ የተመጣጠነ ሥርዓተ ጾታ ያለባቸው ቦርዶች ሥራቸውን በሚገባ እየተወጡ ያሉ ያልኾኑ ዋና ሥራ አስፈጻሚዎችን /CEOዎች/ የመተካት ዕድላቸው ከፍተኛ ሲሆን እነዚህ ዋና ሥራ አስፈጻሚዎች በሚተኩበት ጊዜ ላይ በተለይ ንቁ ናቸው።

የተመረጡ ዋቢዎች

Ben-Amar, W., Chang, M., and McIlkenny, P. 2017. Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369-383.

Byron, K., and Post, C. (2016). “Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis.” *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428-442.

Chen, Y., Eshleman, J. D., and Soileau, J. S. 2016. Board Gender Diversity and Internal Control Weaknesses. *Advances in Accounting*, 33, 11-19

Frias-Aceituno, J. V., Rodriguez-Ariza, L., and Garcia-Sánchez, I. M. 2013. The Role of the Board in the Dissemination of Integrated Corporate Social Reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20: 219–33.

Garcia-Sánchez, I., Rodriguez-Dominguez, L., and Frias-Aceituno, J. 2015. Board of Directors and Ethics Codes in Different Corporate Governance Systems. *Journal of Business Ethics*. 131: 681-698.

Glass, C., and Cook, A. 2017. Do Women Leaders Promote Positive Change? Analyzing the Effect of Gender on Business Practices and Diversity Initiatives. *Human Resource Management*.

Isidro, H., and Sobral, M. (2015). “The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance.” *Journal of Business Ethics*. 132: 1-19.

Sundaraen, S., Je-Yen, T., and Rajangam, N. 2016. Board Composition and Corporate Social Responsibility in an Emerging Market. *Corporate Governance*. 16(1): 35-53.

Tate, G., and Yang, L. 2015. Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 77-97.

Wei, F., Ding, B., and Kong, Y. 2017. Female Directors and Corporate Social Responsibility: Evidence from the Environmental Investment of Chinese Listed Companies. *Sustainability,* 9(12), 2292.

Zou, Z., Wu, Y., Zhu, Q., and Yang, S. 2018. Do Female Executives Prioritize Corporate Social Responsibility? *Emerging Markets Finance and Trade*, (publication pending).

For a full list of references, please see: https://bit.ly/2QevAcj

© የቅጂ መብት 2018። ሁሉም መብቱ የተጠበቀ ነው።
ዓለምአቀፍ የ ፋይናንስ ኮርፖሬሽን 2121 Pennsylvania Avenue, NW, Washington, DC 20433
በዚህ ጽሑፍ ውስጥ የተገለጹት ግኝቶች፣ ትርጓሜዎች እና ድምዳሜዎች በምንም ዓይነት መልኩ የዓለም አቀፍ ፋይናንስ ኮርፖሬሽን / International Finance Corporation /፣ የአጋር ድርጅቶች ወይም የሥራ አስፈጻሚ ቦርዱ አባላት
ወይም የሚወክሏቸው አገሮች መገለጫ ባሕሪ እንደሆኑ በሚጠቁም አገባብ ጥቅም ላይ ሊውሉ አይገባም። የዓለም ፋይናንስ ኮርፖሬሽን / International Finance Corporation/ በዚህ ኅትመት ውስጥ ስላለው መረጃ ትክክለኛነት ዋስትና አይሰጥም፤ እንዲሁም በአጠቃቀማቸው የተነሣ ለሚመጣ መዘዝ ምንም ዓይነት ኃላፊነትን አይወስድም።
በዚህ ሥራ ውስጥ ያለው ማቴሪያል በቅጂ መብት ጥበቃ የሚደረግለት ነው።   ይህን ሥራ በከፊል ወይም ሙሉ በሙሉ መገልበጥ እና/ወይም ማስተላለፍ ተገቢነት ያለው ሕግ ጥሰት ሊሆን ይችላል። የዓለምአቀፍ ፋይናንስ ኮርፖሬሽን / International Finance Corporation/ የሥራውን መሰራጨት ያበረታታል፣ እናም የዚህን ሥራ ተጠቃሚዎች ለግላቸው ጠቀሜታ፣ ንግድ ነክ ላልሆነ አጠቃቀም፣ ምንም ዓይነት መልሶ የመሸጥ፣ ዳግም የማከፋፈል ወይም ከሥራው የመነጩ አዳዲስ ንኡስ ሥራዎችን መፍጠር መብት ሳይኖራቸው የዚህ ሥራ የተወሰኑ ክፍሎች እንዲቀዱና እንዲገለብጡ ፈቃድ ሰጥቷቸዋል። የዚህ ሥራ ሌላ ማንኛውም ግልባጭ ወይም አጠቃቀም የዓለም አቀፉ ፋይናንስ ኮርፖሬሽን በግልጽ የተሰጠ የጽሑፍ ፈቃድ ማግኘትን ይጠይቃል።
ተወራራሽ መብቶችን ጨምሮ ሁሉም በመብት እና በፈቃድ ላይ የሚቀርቡ ጥያቄዎች ወደ የሚከተለው አድራሻ መላክ አለባቸው፡-
International Finance Corporation 2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433
www.ifc.org/corporategovernance

ድጋፍ ሰጪዎች

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Finances

Canada