

# ទស្សនៈ ខាងវិស័យ ឯកជន

## ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចជំរុញឱ្យ មានការអនុវត្ត ESG៖ ភស្តុតាងចំពោះស្ថាប័នដែល មានស្ត្រី ធ្លាប់នូវករណីសិក្សានីតិវិធីឱ្យស្របស្មើ

៤២

ការបោះឆ្នោតឱ្យស្ត្រី  
ចំណេះដឹងខាងផ្នែក  
អភិបាលកិច្ចសាធារណៈ  
របស់ IFC



អំពីក្រុមអភិបាលកិច្ចសាធារណៈ IFC

សម្ព័ន្ធនេះបានប្រមូលផ្តុំបុគ្គលិកមកពីផ្នែកការ  
គាំទ្រខាងការវិនិយោគ និងផ្នែកប្រតិបត្តិការផ្តល់ប្រឹក្សា  
មកនៅតែមួយក្រុម ដែលជាក្រុមមានសមាសភាពចម្រុះ  
បែបសកល។ ក្រុមនេះផ្តល់យោបល់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំង  
អស់នៃអភិបាលកិច្ចសាធារណៈ និងផ្តល់សេវាដល់អតិថិជន  
គោលដៅនៅក្នុងវិស័យនានា ដូចជាការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព  
ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ការកែលម្អបរិស្ថានបែបគ្រប់គ្រង និង  
អភិបាលកិច្ចអាជីវកម្មបែបគ្រួសារ។ សម្ព័ន្ធនេះក៏ជួយគាំទ្រ  
ដល់ការកែលម្អអភិបាលកិច្ចសាធារណៈ និងខិតខំប្រឹងប្រែង  
ធ្វើកំណែទម្រង់នៅក្នុងទីផ្សារដែលកំពុងរីកចម្រើន និង  
ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ហើយក៏ជួយប្រើប្រាស់និងបញ្ចូល  
ឧបករណ៍ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបណ្តាញនៅក្នុងកម្រិត  
ពិភពលោក និងកម្រិតតំបន់។

### Alexandre Di Miceli និង Angela Donaggio

អត្ថបទនេះសិក្សាទៅលើស្ថាប័ន ដែលមានការផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងភាគរយដ៏ខ្ពស់របស់  
ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច ដែលរួមមានទាំងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំ  
ជាន់ខ្ពស់ ក្នុងការធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវសមិទ្ធកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល។ អ្នកនិពន្ធបាន  
ធ្វើការពិនិត្យ សាមញ្ញជាងគេមានតាមរយៈឯកសារពិគ្រោះនានា យ៉ាងហ្មត់ចត់ដើម្បីបង្ហាញ  
ភស្តុតាងសំខាន់ៗ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ ក្នុងការជំរុញស្ត្រីជាបរិស្ថាន  
សង្គម និងអភិបាលកិច្ច។ ឯកសារទាំងនោះ បានបញ្ជាក់នូវភស្តុតាងដ៏រឹងមាំប្រហែលគ្នា  
ដែលផ្សារភ្ជាប់រវាងការមាន ESG កាន់តែល្អ នោះសមិទ្ធកម្មរបស់សាធារណៈក្រុមហ៊ុនកាន់តែ  
រឹងមាំ ដែលនេះបញ្ជាក់ពីករណីខាងធុរកិច្ចដ៏ច្បាស់លាស់មួយ ចំពោះគុណតម្លៃដែលមានការ  
ចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនិងជួរថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។

### បុព្វកថា

វាមានការពិសោធន៍មួយដែលបន្តមាននៅកន្លែងដ៏ល្អបំផុត ប្រៀបដូចជាមានក្រុម  
ការងារដ៏ល្អបំផុតមួយដែរ ដែលបង្កើតគុណតម្លៃបន្ថែមក្នុងការដាក់រួមបញ្ចូលគ្នារវាងទស្សនៈ  
របស់បុគ្គលម្នាក់និងច្រើននាក់ផ្សេងគ្នា។ វាប្រាកដណាស់ថា ការប្រមូលផ្តុំក្រុមមនុស្សដែល  
មានបទពិសោធន៍ និងជំនាញប្រហាក់ប្រហែលគ្នាអាចនឹងផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ច្រើន។ ប៉ុន្តែ  
វាវិភាគផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ឬឱកាសច្រើនជាងនេះបាន គឺវាស្ថិតនៅលើការប្រមូលផ្តុំទស្សនៈ  
វិស័យផ្សេងៗគ្នា ពីព្រោះវាផ្តល់នូវឱកាសក្នុងការផ្តល់ផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានកាន់តែច្រើនជាង  
នេះទៀត ជាជាងគ្រាន់តែរួមចំណែកតែមួយផ្នែកណានោះ។

នេះគឺជាការសក្តានុពលរបស់ភាពចម្រុះគ្នា៖ ការរួមគ្នារបស់បុគ្គលនានាទស្សនៈវិស័យ  
បទពិសោធន៍និងសាវតារផ្សេងៗគ្នា នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលតែមួយ នឹងជំរុញឱ្យមានការ  
ជជែកវែកញែក និងការពិភាក្សាកាន់តែផុសផុល ជំរុញឱ្យមានការប្រកួតប្រជែងកាន់តែខ្លាំង  
និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តកាន់តែប្រសើរឡើង ហើយផ្តល់នូវគុណតម្លៃកាន់តែល្អ។ ការមាន  
សមាសភាពចម្រុះនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សា ទំនងមិនងាយនឹងលង់ជាមួយនឹងគំនិតរបស់សមាជិក  
ក្រុមណាម្នាក់ទេ ហើយក៏មិនងាយនឹងគិតតែផលប្រយោជន៍ក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះដែរ ពួកគេ  
ទំនងជាស្មារតីខ្លួនឯងនូវសំណួរគ្រឹះសំខាន់ៗ ដែលនឹងអាចជួយឱ្យអាជីវកម្មរបស់ពួកគេឈរ  
ជើងបានយូរអង្វែង។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ការដែលមានសមាសភាពចម្រុះពីសមាជិកក្រុមផ្នែកប្រតិបត្តិនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ជួយឱ្យមានឯកទេសជំនាញកាន់តែច្បាស់ស៊ីជម្រៅ ដែលផ្តល់នូវគុណតម្លៃបន្ថែមកាន់តែប្រសើរ ដោយសារតែមានបទពិសោធន៍ និងទស្សនៈផ្សេងគ្នាច្រើន។

ភាពចម្រុះគ្នានេះ គឺនិយាយសំដៅដល់បញ្ហាទាំងអស់ ចាប់ពីជំនាញ និងបទពិសោធន៍រហូតដល់វប្បធម៌ជាតិកំណើត ពូជសាសន៍ និងរបៀបនៃការគិត។ យេនឌ័រ គឺកត្តាដែលលេចធ្លោបំផុតនៅក្នុងចំណោមភាពចម្រុះគ្នានេះ ដែលមានភាពទាក់ទាញយ៉ាងខ្លាំងខាងផ្នែកវប្បធម៌ និងក្នុងចំណោមអ្នកបង្កើតទីផ្សារ អ្នកនយោបាយ និងអ្នករៀបចំច្បាប់ទម្លាប់ ជាដើម។

វិនិយោគិនក៏ត្រូវបានគេផ្តោតកាន់តែខ្លាំងឡើង ទៅលើភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ និងសម្រាប់ហេតុផលផ្សេងៗទៀត។ វិនិយោគិនមានការយល់ច្បាស់ពីឱកាសដ៏មានតម្លៃក្នុងការជំរុញចំនួនស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចដែលជាទស្សនៈរបស់ប្រជាជនពាក់កណ្តាលនៃពិភពលោកថា ជាការឆ្លុះបញ្ចាំងជាក់ស្តែងរបស់អតិថិជន សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ វិនិយោគិនក៏មើលឃើញពីហានិភ័យក្នុងការខកខានមិនបានចាត់វិធានការជាបន្ទាន់ លើភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ។

ទស្សនៈខាងវិស័យឯកជន ដែលផ្តល់ដោយ Alexandre Di Miceli និង Angela Donaggio បន្ថែមភស្តុតាងកាន់តែច្រើនទៀតដែលជួយពង្រឹងទំនុកចិត្តរបស់វិនិយោគិនលើទស្សនៈទូទៅដែលថា ភាពចម្រុះ និងពិសេសភាពភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រពិតជាបន្ថែមគុណតម្លៃដល់ក្រុមហ៊ុន។ វាបង្ហាញភស្តុតាងជាច្រើនដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតជាការស្រាវជ្រាវដ៏មានសារប្រយោជន៍មួយនៅក្នុងវិស័យនេះ។

នៅក្នុងការវិភាគ និងរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលមានស្រាប់ អ្នកនិពន្ធបង្ហាញពីហេតុផលរួម និងលម្អិតសម្រាប់បញ្ជាក់ពីភាពចម្រុះកាន់តែច្រើននៅផ្នែកខាងដើម។ ឯកសារទាំងនោះបង្ហាញពីភស្តុតាងយ៉ាងច្រើនដែលបញ្ជាក់ពីភាពទាក់ទងគ្នាយ៉ាងខ្លាំង រវាងភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ជាមួយនឹងស្តង់ដារបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ច។ ហើយឯកសារទាំងនោះក៏រៀបរាប់លម្អិតអំពីភស្តុតាង ដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលបញ្ជាក់ពីភាពទាក់ទងគ្នា រវាងស្តង់ដារបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចកាន់តែខ្លាំងជាមួយនឹងការជំរុញសមិទ្ធកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែខ្ពស់។ ឧទាហរណ៍ អ្នកនិពន្ធកូសបញ្ជាក់នៅក្នុងអត្ថបទនេះបង្ហាញថាក្រុមប្រឹក្សាដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ បានផ្តល់របាយការណ៍ប្រកបដោយតម្លាភាព ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងមានភាពខ្លះចន្លោះតិចនិងគុណភាពនៃប្រាក់ចំណូលកាន់តែច្រើន។ អត្ថបទផ្សេងទៀតក៏បានបញ្ជាក់ពីភាពជាប់ទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានរវាងវត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ជាមួយនឹងគុណតម្លៃ ប្រាក់ចំណេញ ការអនុវត្ត ច្បាប់ស្របតាមក្រុមសីលធម៌ និងសង្គម និងការចូលរួមក្នុងសហគមន៍របស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

ការរកឃើញទាំងនេះបានបង្កើតទំនុកចិត្តរបស់វិនិយោគិន ដែលនាំឱ្យមានការវិនិយោគរយៈពេលវែង និងក្រុមហ៊ុនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន ហើយការយល់ឃើញដូចគ្នាក៏បានទទួលផងដែរ។

ការដៃគូភាពភ្នាក់ងារព្រះខាងយេនឌ័រ និងការដៃគូពីសារៈសំខាន់ទាក់ទងនឹងសមិទ្ធផលខាង បរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចកាន់តែទូលំទូលាយ បានធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើន ដែលពិភពធុរកិច្ច គួរតែគិតគូរអនុវត្តដើម្បីប្រជាជនទាំងអស់ ដែលនេះបង្កើននូវតម្រូវការកាន់តែច្រើនឡើងៗតាមរយៈការយល់ ឃើញពីភាពត្រឹមត្រូវ។ ពិភពធុរកិច្ចណាដែលបង្ហាញឱ្យឃើញពីសហគមន៍ និងអតិថិជនរបស់ខ្លួនបានកាន់តែ ច្រើន ទំនងជាត្រូវបានគេមើលឃើញថាធុរកិច្ចនោះមានភាពត្រឹមត្រូវ និងគួរឱ្យទុកចិត្ត។

តាមរយៈការជំរុញឱ្យមានភាពចម្រុះគ្នានៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែល កត្តានេះចូលរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចក្រុមហ៊ុនអា ចកាត់បន្ថយការយល់ឃើញក្នុងចំណោមគូភាគីមួយចំនួនដែលថា ធុរកិច្ចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឱ្យមនុស្សតែមួយ ក្រុមតូចៗ ទន្ទឹមនឹងនេះ វាក៏ចូលរួមចំណែកជួយដល់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមិទ្ធកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលកត្តា នេះកាន់តែបង្កើតនូវគុណតម្លៃសម្រាប់ធុរកិច្ចបានកាន់តែប្រសើរ។

ទស្សនៈខាងវិស័យឯកជននេះបង្ហាញថា កត្តាភាពចម្រុះ និងកត្តាបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ច គឺអាចអនុវត្តបាន ហើយកត្តាទាំងពីរនេះមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ។ វាបង្ហាញនូវភស្តុតាងដែលជំរុញលើក ទឹកចិត្ត និងសាទរចំពោះគ្រប់ស្ថាប័នវិនិយោគទាំងអស់ ដែលកំពុងធ្វើការជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យមានភាពចម្រុះគ្នា នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងធុរកិច្ច។

*Paul Lee*  
*អ្នកជំនាញខាងវិនិយោគឯករាជ្យ*  
*អតីតប្រធានអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ Aberdeen*  
*អតីតប្រធានកិច្ចការវិនិយោគ សមាគមជាតិនៃមូលនិធិសោធននិវត្ត*  
*អតីតនាយកក្រុមហ៊ុនសេវាកម្មភាពជាម្ចាស់ភាគហ៊ុន Hermes*  
*សមាជិកសម្ព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្មខាងវិស័យឯកជនរបស់IFC*

# ស្ត្រីនៅក្នុងភាពងាយរងគ្រោះអំពីការបំពានច្បាប់ឱ្យមានការអនុវត្ត ESG៖ ភស្តុតាងចំពោះ ស្ថាប័នដែលមានស្ត្រី ធ្លាប់នូវករណីសិក្សាដ៏គួរឱ្យស្ងប់ស្ងែញ

Alexandre Di Miceli និង Angela Donaggio<sup>១</sup>

មានភស្តុតាងជាច្រើនបានបញ្ជាក់ពីភាពទាក់ទងគ្នាថា ការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច និងនាំឱ្យមានប្រាក់ចំណេញកាន់តែខ្ពស់។ ប៉ុន្តែការស្រាវជ្រាវក៏បានបង្ហាញពីករណីសិក្សាខាងធុរកិច្ចដែលមានហិរញ្ញវត្ថុមានលក្ខខណ្ឌ និងមានភាពខុសគ្នាខ្លះៗផងដែរ ជាជាងដោយគ្រាន់តែពិពណ៌នាតែករណីទូទៅ។ ក្នុងចំណោមការសិក្សាដែលមានការវិភាគយ៉ាងហ្មត់ចត់ គឺមានអត្ថបទមួយដែលសិក្សានៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ ដែលបានដាក់បញ្ចូលគ្នានូវលទ្ធផលនៃការសិក្សាចំនួន ១៤០ ដែលមានទិន្នន័យពី ៣៥ ប្រទេស និង ៩០,០៧០ ក្រុមហ៊ុន<sup>២</sup>។ នៅក្នុងអត្ថបទនេះអ្នកនិពន្ធ Kris Byron និង Corinne Post បានបង្ហាញថា មានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គឺមានភាពទាក់ទងជាវិជ្ជមានទៅនឹងវិធានការណ៍ប្រាក់ចំណេញ។ ប៉ុន្តែមានការកត់សម្គាល់នៅក្នុងការសិក្សាបានបង្ហាញថាទំនាក់ទំនងនេះមានលក្ខណៈកាន់តែរឹងមាំខ្លាំង ចំពោះប្រទេសដែលមានការការពារម្ចាស់ភាគហ៊ុនកាន់តែខ្លាំងដែរ ដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានភាពសកម្ម និងមានឥទ្ធិពលខ្លាំងនៅក្នុងប្រទេសទាំងនោះ។<sup>៣</sup>

<sup>១</sup> លោក Alexandre Di Miceli da Silveira គឺជាដៃគូស្ថាបនិករបស់ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ និងការគ្រប់គ្រងឈ្មោះ Direzione និងជាសាស្ត្រាចារ្យពេញម៉ោងខាងក្រុមសីលធម៌ និងអភិបាលកិច្ចសាធារណៈនៅសាលាធុរកិច្ច Alvares Penteado នៃទីក្រុង Sao Paulo។ គាត់គឺជាអ្នកនិពន្ធសៀវភៅដែលលក់ដាច់បំផុតលើប្រធានបទទាំងនេះនៅប្រេស៊ីល រួមមានទាំងសៀវភៅ 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។ លោក Alexandre មានបទពិសោធន៍ការងារលើគម្រោងនានាទាក់ទងនឹងការកែលម្អការអនុវត្តអភិបាលកិច្ចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសាធារណៈកម្ពុជាចំនួនជាង២០ក្រុមហ៊ុន។ គាត់គឺជាអ្នកផ្តល់សេវាទីប្រឹក្សាឯករាជ្យឱ្យក្រុមហ៊ុនពហុជាតិជាច្រើន ដូចជា IFC និង OECD ហើយគាត់គឺជាសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការដែលបានរៀបចំក្រុមប្រតិបត្តិល្អបំផុតរបស់ប្រទេសប្រេស៊ីល ដែលចេញផ្សាយដោយ IBGC ។ លោក Alexandre ទទួលបានបរិញ្ញាបត្របណ្ឌិត និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ខាងផ្នែកគ្រប់គ្រងពីសាកលវិទ្យាល័យ Sao Paulo ហើយគាត់ធ្លាប់ជាសាស្ត្រាចារ្យនៅសាកលវិទ្យាល័យ Cornell និងសកលវិទ្យាល័យ Université Catholique de Louvain ។ ចំពោះការចូលរួមចំណែករបស់លោកក្នុងផ្នែកអភិបាលកិច្ចសាធារណៈកម្ពុជានៅក្នុងប្រទេសប្រេស៊ីល លោក Alexandre ធ្លាប់ទទួលបានពានរង្វាន់កិត្តិយសជាច្រើនផងដែរ។

Angela Rita Franco Donaggio គឺជាដៃគូស្ថាបនិករបស់ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ និងការគ្រប់គ្រងឈ្មោះ Direzione និងជាសាស្ត្រាចារ្យខាងច្បាប់សាធារណៈ និងអភិបាលកិច្ចសាធារណៈនៅ Getulio Vargas Foundation និង FACAMP។ គាត់គឺជាអ្នកស្រាវជ្រាវនៃមជ្ឈមណ្ឌលច្បាប់ យេនឌ័រ និងអត្តសញ្ញាណកម្មនៅ Getulio Vargas Foundation។ គាត់គឺជាអ្នកនិពន្ធអត្ថបទសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើនស្តីពីអភិបាលកិច្ចសាធារណៈកម្ពុជា ច្បាប់សាធារណៈ និងភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ រួមទាំង Corporate Governance and the New Market: Investor's Protection and Flaws of Regulation and Self-Regulation។ គាត់មានបទពិសោធន៍ការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនជាច្រើន ដែលធ្វើការលើការកែលម្អភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ និងការអនុវត្តអភិបាលកិច្ចសាធារណៈកម្ពុជា។ Angela ទទួលបានបរិញ្ញាបត្របណ្ឌិតខាងផ្នែកច្បាប់សាធារណៈកម្ពុជាពីសាកលវិទ្យាល័យ Sao Paulo និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ខាងផ្នែកច្បាប់ធុរកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមពី Getulio Vargas Foundation។ គាត់ធ្លាប់ជាអ្នកស្រាវជ្រាវនៅសាលាច្បាប់នៃសាកលវិទ្យាល័យ Harvard and Cornell។

<sup>២</sup> 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.

<sup>៣</sup> ការសិក្សានេះក៏បានបង្ហាញផងដែរថា តំណាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាស្ត្រី/ស្ត្រីក្នុងទំនាក់ទំនងសមិទ្ធកម្មសង្គម គឺផ្តល់ភាពវិជ្ជមានខ្ពស់នៅក្នុងបរិបទដែលអំណាចក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវបានការបែងចែកក្នុងលក្ខណៈស្មើភាពគ្នា (ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសដែលមានភាពស្មើគ្នាខាងយេនឌ័រខ្ពស់)។ សម្មតិកម្មរបស់អ្នកនិពន្ធគឺថា ទំនាក់ទំនងរវាងតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមិទ្ធកម្មសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពវិជ្ជមានខ្លាំងក្នុងចំណោមការសិក្សាដែលបានធ្វើនៅក្នុងប្រទេសទាំងឡាយដែលមានសមភាពយេនឌ័រខ្ពស់ ពីព្រោះនៅក្នុងបរិបទទាំងនោះ ស្ត្រីជានាយិកាទំនងជាមានកិត្យានុភាព និងជំនាញឯកទេស អមជាមួយអំណាចខាងចេនាសម្ព័ន្ធ និងភាពជាម្ចាស់ ដែលធ្វើឱ្យពួកគេមានសម្លេងខ្លាំងនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ ដូច្នេះ ពួកគេរំពឹងថាទំនាក់ទំនងរវាង តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅលើក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមិទ្ធកម្មសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន អាចនឹងមានលក្ខណៈវិជ្ជមានខ្លាំង ក្នុងចំណោមការសិក្សាទាំងឡាយដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងប្រទេសដែលមានសមភាពយេនឌ័រខ្ពស់ ដោយសារភាពស្មើគ្នាខាងយេនឌ័រទំនងជាអាចបង្កើននូវការរំបឹងចែកអំណាចនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាជាច្រើនបានបញ្ជាក់អះអាងពីសម្មតិកម្មរបស់អ្នកនិពន្ធពិតមែន។

មានការសិក្សាថ្មីមួយទៀតអំពីផលប៉ះពាល់របស់ស្ត្រី ក្នុងជួរថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ក៏បានបង្ហាញពីការ  
ទំនាក់ទំនងគ្នាផងដែរ ទោះបីជាវាមានលក្ខណៈមិនសូវរឹងមាំក៏ដោយ ក៏វាបានបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពខាងហិរញ្ញ  
វត្ថុសម្រាប់រយៈពេលវែង ដូចជាប្រាក់ចំណេញ តម្លៃភាគហ៊ុន និងភាគលាភសម្រាប់ម្ចាស់ភាគហ៊ុន។ តាមការសិក្សា  
វិភាគខ្នាតមធ្យមមួយក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ដោយ Seung-Hwan Jeong និង David Harrison បានបូកសរុបលទ្ធផល  
នៃការសិក្សាចំនួន ១៤៦ ដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងប្រទេសចំនួន ៣៣ ផ្សេងៗគ្នា ក្នុងរយៈពេលជាងពីរទសវត្សរ៍  
ដោយមានទំហំសំណាកច្រើនជាង៤៦.០០០ក្រុមហ៊ុន។

### **សមិទ្ធកម្មខាងហិរញ្ញវត្ថុមិនមែនជាសូចនាករតែមួយគត់ដែលបញ្ជាក់ពី ភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ**

ដូចមានការលើកឡើងនៅក្នុងសាលារៀនដែលកំណត់ពីព្រំដែននៃការគិតរបស់យើង ធ្វើឱ្យយើងមាន  
ជំនឿថា សមិទ្ធកម្មខាងហិរញ្ញវត្ថុគឺជាដង្ហាស់តែមួយគត់ដែលកំណត់ពីភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងន័យដ៏  
ចង្អៀតនេះ ការយល់ឃើញពីសមិទ្ធកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលជាការអះអាងតែមួយគត់ក្នុងការដាក់បញ្ចូលស្ត្រីកាន់  
តែច្រើនទៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន និងនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ អាចនឹងជួយធ្វើឱ្យប្រសើរ  
ឡើងនូវការលើកឡើងនេះ។

តែទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ យើងអះអាងថា គំនិតចំពោះសមិទ្ធកម្ម  
សាជីវកម្មត្រូវតែពង្រីកឱ្យបានរឹតតែល្អ ជាងរឿងដែលកំពុងតែកើតឡើងដូចការ  
លើកឡើងនេះ។ មូលហេតុអី? បន្ទាប់ពីមានវិបត្តិ និងរឿងអាស្រូវក្រុមហ៊ុនជាច្រើន  
អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ទាមទារយ៉ាងខ្លាំងឱ្យក្រុមហ៊ុនមានស្តង់ដារ ក្រមសីលធម៌  
បរិស្ថាន និងសង្គមឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុន នេះមិនមែនដោយសារតែវាជារឿង  
ចាំបាច់ធ្វើឱ្យប្រាក់ចំណូលកើនឡើងដោយផ្ទាល់នោះទេ ប៉ុន្តែដោយសារតែវាជា  
រឿងដែលត្រូវកាត់បន្ថយហានិភ័យបង្កើនការចូលរួមរបស់សហគមន៍និងលើកកម្ពស់  
លទ្ធភាពជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ពេលយូរអង្វែង។

**តើយើងចង់មានន័យថាម៉េចចំពោះស្ត្រីនៅក្នុង  
ភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច?**  
វាសំដៅគ្រប់យ៉ាងទាំងអស់ រួមបញ្ចូលទាំងស្ត្រីក្នុងក្រុម  
ប្រឹក្សាភិបាល និងស្ត្រីនៅក្នុងជួរមុខតំណែងគ្រប់គ្រង  
ជាន់ខ្ពស់។

ដូច្នេះ យើងជឿជាក់ថា ការដែលមានករណីសិក្សាខាងធុរកិច្ចកាន់តែស៊ីជម្រៅទៅលើភាពចម្រុះខាង  
យេនឌ័រកាន់តែច្រើន ដោយពិនិត្យមើលទៅលើទិដ្ឋភាពបែបទូលាយដែលថា ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នក  
ដឹកនាំខាងផ្នែកធុរកិច្ច អាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានសមិទ្ធផលរួមកាន់តែល្អប្រសើរ រាប់បញ្ចូលទាំងសមិទ្ធផល  
ខាងហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈការកែលម្អសូចនាករមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ការយល់ឃើញរបស់វិនិយោគិន  
និងការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។

យើងបានចាប់ផ្តើមស្វែងយល់ពីអំណះអំណាងនេះ ដោយជំរករកហេតុផលសម្រាប់ការបន្ថែមស្ត្រីនៅ  
ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំខាងផ្នែកធុរកិច្ចកាន់តែច្រើន រាប់បញ្ចូលទាំងស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរថ្នាក់គ្រប់គ្រង  
ជាន់ខ្ពស់ ដោយធ្វើការផ្សារភ្ជាប់ចំណុចទាំងនេះទៅនឹងការលើកកម្ពស់ស្តង់ដារបរិស្ថាន សង្គមនិងអភិបាលកិច្ច  
(ESG)។

### **ការសិក្សាឯកសារស្រាវជ្រាវដែលមានស្រាប់យ៉ាងស៊ីជម្រៅបានបង្ហាញ នូវទំនាក់ទំនងរបស់ចំណុចទាំងនោះថាវិជ្ជមាន**

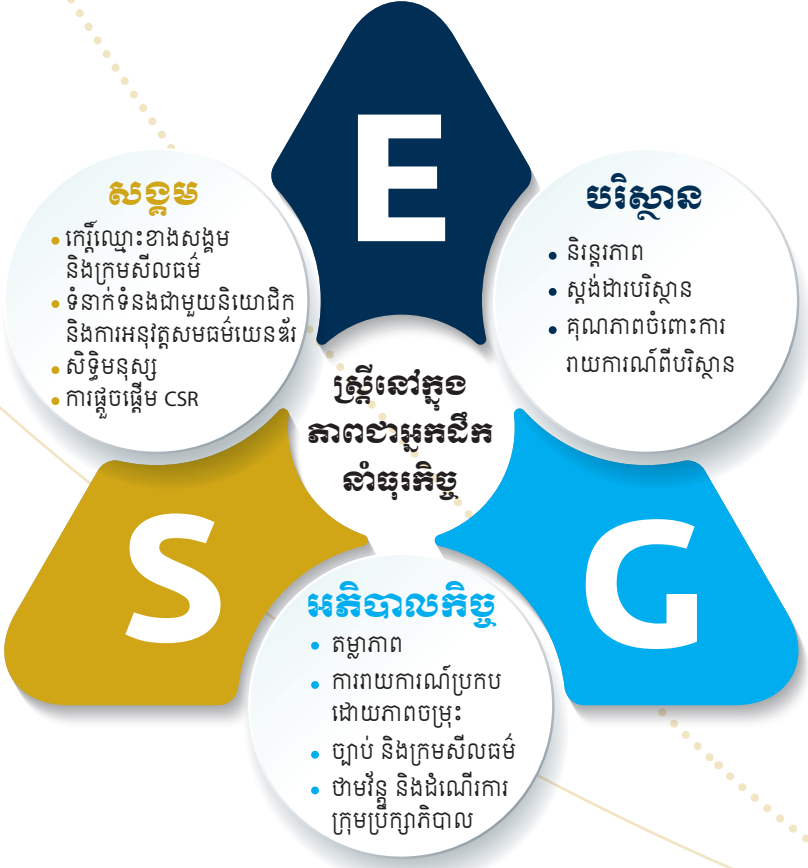
យើងបានស្វែងរកកស្មតាងតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការសន្និដ្ឋានរបស់យើង។ តាមរយៈការ  
សិក្សាស្រាវជ្រាវជាបឋមពី Google Scholar និងឯកសារទិន្នន័យវត្តិធុរកិច្ចកំពូលៗ យើងបានទទួលឯកសារ

ផ្សេងៗគ្នាចំនួន ១៨៤ ដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហាភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងពិភពសាជីវកម្ម។ បន្ទាប់ពីធ្វើការវិភាគលើឯកសារទាំងនេះ និងធ្វើការសម្រួលផ្តោតតែទៅលើឯកសារដែលទើបនឹងស្រាវជ្រាវថ្មីៗ យើងបានរកឃើញឯកសារដែលមានការត្រួតពិនិត្យចំនួន ៧០ ដែលបានបោះពុម្ពនៅចន្លោះឆ្នាំ ២០០៨ និង ២០១៧ បានគាំទ្រដល់ការលើកឡើងរបស់យើង។

ការរកឃើញរបស់យើងបានបង្ហាញពីភាពទាក់ទងគ្នាចំនួនពីរធំៗ។ ទីមួយគឺថាការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច នាំឱ្យមានស្តង់ដារបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចកាន់តែខ្ពស់ ដែលជាពិសេស ការជាប់ទាក់ទងគ្នានេះបានបញ្ជាក់កាន់តែច្បាស់ នៅពេលស្ត្រីមានចំនួនច្រើនជាង ៣០ ភាគរយនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទីពីរគឺថាក្រុមហ៊ុនដែលបានជំរុញឱ្យមានការអនុវត្តស្តង់ដារបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចបានសមិទ្ធផលល្អប្រសើរនៅក្នុងចំណុចទាំងនេះ រួមមានការគ្រប់គ្រងកិច្ចការផ្ទៃក្នុង និងការត្រួតពិនិត្យលើការគ្រប់គ្រងមានលក្ខណៈរឹងមាំ កាត់បន្ថយហានិភ័យក្នុង ការក្លែងបន្លំ ឬការរំលោភក្រុមសីលធម៌ផ្សេងទៀត មានបរិយាកាសការងារល្អ មានការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធកាន់តែច្រើន និងមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងយីហោកាន់តែល្អ។

ជាសរុបរួមមក លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តល់នូវអំណះអំណាងដ៏គួរឱ្យជឿជាក់ថាការមានគុណភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរអ្នកដឹកនាំកាន់តែច្រើននឹងចូលរួមចំណែកដល់សមិទ្ធផលខាងបរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចកាន់តែខ្លាំង ដែលកត្តានេះនាំឱ្យធុរកិច្ចទទួលបានសមិទ្ធផល កាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន។

**រូបភាពទី ១៖** វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចកាន់តែច្រើនមានការជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តស្តង់ដារ ESG កាន់តែប្រសើរ



នៅផ្នែកខាងក្រោមនេះ យើងនឹងពិពណ៌នាលម្អិតពីភស្តុតាង ដោយបង្ហាញពីការរកឃើញសំខាន់ៗស្តីពី ការជាប់ទាក់ទងគ្នារវាងភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រកាន់តែច្រើនមុនគេ និងរៀបរាប់បន្ទាប់ពីផ្នែកបរិស្ថាន សង្គម និង អភិបាលកិច្ចរបស់ប្រតិបត្តិការធុរកិច្ច។

### ផ្នែកបរិស្ថាន

ក្នុងចំណោមឯកសារទាំង ៧០ ដែលបានបញ្ជាក់ពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច និងករណីសិក្សាពី ធុរកិច្ច ESG មាន១៦ឯកសារបានផ្តោតជាពិសេសលើផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានទៅលើការអនុវត្តខាងបរិស្ថានរបស់ ក្រុមហ៊ុន ដូចជាស្តង់ដារនិរន្តរភាពនិងគុណភាពចំពោះការរាយការណ៍ពីបរិស្ថាន ខណៈដែល ៧ ឯកសារផ្សេង ទៀតនិយាយអំពីទាំងស្តង់ដារបរិស្ថានទាំងស្តង់ដារសង្គម។ ឯកសារទាំងនោះនិយាយពីប្រទេសជាច្រើន ដែលរៀប រាប់ពីធុរកិច្ចរាប់ពាន់នៅទូទាំងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងរាប់ទាំងការសិក្សាចំនួន ៩ផ្សេងទៀត ដែលបានចំណាយ ពេលក្នុងការវិភាគជាមធ្យមមានរយៈពេល ៦ ឆ្នាំ។

ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងឯកសារមួយដែលបានសិក្សាក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ដោយអ្នកនិពន្ធ Walid Ben-Amar, Millicent Chang និង Philip McIlkenny បានធ្វើការសង្កេតចំពោះក្រុមហ៊ុនកាណាដាប្រមាណចំនួន ១០០ ក្រុមហ៊ុនដែលបានចំណាយពេលអស់ ៥ ឆ្នាំ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានសន្និដ្ឋានថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងក្រុមប្រឹក្សា ភិបាល មានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងការបញ្ចេញព័ត៌មានស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ជាពិសេស គេបានកត់សម្គាល់ឃើញថាមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់បានដោះស្រាយទៅ លើការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទារពីអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ តាមរយៈការ រាយការណ៍កាន់តែលម្អិតបន្ថែមអំពីកម្រិតនៃការបំបាត់ឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ និងហានិភ័យទាក់ទងនឹងការប្រែប្រួល អាកាសធាតុ។ អ្នកនិពន្ធក៏កត់សម្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃចំនួនដ៏ច្រើនរបស់ស្ត្រីជានាយិកាផងដែរ។ លទ្ធផលរក ឃើញបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងតិចណាស់ចំនួន ២នាក់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ប៉ុន្តែចំនួនស្ត្រី ហ្នឹងធ្លាក់ចុះ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមាន ស្ត្រីជានាយិកាម្នាក់រួចទៅហើយ។<sup>៤</sup>

ការស្រាវជ្រាវមួយទៀតធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ ២០១៧ ដោយសិក្សាពីប្រទេសចិនដែលជាប្រទេសមាន សេដ្ឋកិច្ចកំពុងរីកចម្រើន។ នៅក្នុងឯកសារនេះ អ្នកនិពន្ធ Feng Wei, Binyan Ding និង Yu Kong បានធ្វើការ សង្កេតជាង ១០០ ក្រុមហ៊ុន ក្នុងមួយក្រុមហ៊ុនមានរយៈពេល ៨ ឆ្នាំ គិតចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ ឆ្នាំ ២០១៥។ ពួកគេបានធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានថា ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានស្ត្រីជានាយិកា យ៉ាងតិច ៣ នាក់ បានដោះស្រាយប៉ះពាល់ដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់និងជាវិជ្ជមានទៅលើ ទំហំនៃផលប៉ះពាល់ខាងបរិស្ថានសាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនពួកគេ។ គួរកត់សម្គាល់ ផងដែរថា ផលប៉ះពាល់នេះនឹងមិនមានទំហំដូចគ្នាទេ នៅពេលដែលមានស្ត្រីជា នាយិកាតែម្នាក់ឬ២នាក់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ អ្នកនិពន្ធក៏បានសង្កេតឃើញ ដែរថា លទ្ធផលនេះមានលក្ខណៈខ្លាំងជាពិសេស សម្រាប់តែសហគ្រាសដែល គ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ និងសហគ្រាសដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មដែលមាន ការបំពុលធ្ងន់ធ្ងរ។<sup>៥</sup>

**សេចក្តីសន្និដ្ឋានផ្នែកតាមភស្តុតាង៖ ស្ត្រីនៅ ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច និងសមិទ្ធផល ខាងបរិស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន**

- ✓ សមិទ្ធផលខាងបរិស្ថានមានការប្រសើរឡើង
- ✓ ការរាយការណ៍ខាងបរិស្ថានកាន់តែមានលក្ខណៈ លម្អិតល្អ
- ✓ មានគំនិតផ្តួចផ្តើម និងយុទ្ធសាស្ត្រដែលគិតគូរពី បរិស្ថានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

<sup>៤</sup> 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.

<sup>៥</sup> 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.

ការរកឃើញសំខាន់ៗផ្សេងទៀតពីការស្រាវជ្រាវដែលយើងបានពិនិត្យមើលរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- មានការជាប់ទាក់ទងគ្នាយ៉ាងខ្លាំង និងជាវិជ្ជមាន រវាងស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាមួយនិង៖
  - ការអនុវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពកាន់តែប្រសើរ រួមទាំងការកាត់បន្ថយក្នុងការបំបាត់ឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់
  - ការដាក់ពិន្ទុលើការអនុវត្តបរិស្ថានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែខ្ពស់
  - ការបង្កើនការវិនិយោគខាងបរិស្ថានសាជីវកម្ម
  - ការកាត់បន្ថយបញ្ហាទាក់ទងនឹងបរិស្ថាន និងកង្វល់សហគមន៍
  - គុណភាព និងទំហំនៃការរាយការណ៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព រួមទាំងកម្រិតនៃការបង្ហាញព័ត៌មានស្តីពីការអនុវត្តបរិស្ថាន
- សហគ្រិនជាស្ត្រីមានការចូលរួមក្នុងបញ្ហាបរិស្ថានច្រើនជាងសហគ្រិនជាបុរស៖
  - មានការប្តេជ្ញាចិត្តមុតមាំខ្លាំងចំពោះការរក្សាភាពបៃតង
  - មានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទៅលើបញ្ហារួមគ្នាទាំង ៣ គឺមនុស្ស ភពផែនដី និងប្រាក់ចំណេញ។

### ផ្នែកសង្គម

យើងបានរកឃើញឯកសារចំនួន ២៥ ដែលផ្តោតជាពិសេសទៅលើការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងការកើនឡើងនៃតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច និងការកើនឡើងនូវលទ្ធផលខាងផ្នែកសង្គម ដោយភ្ជាប់ជាមួយ ៧០ ឯកសារដែលបានលើកឡើងខាងលើដែលបានសិក្សាទាំងផ្នែកបរិស្ថានទាំងផ្នែកសង្គម។ ការសិក្សាទាំងនេះបានគ្របដណ្តប់លើប្រទេសជាច្រើន និងរួមមានការសិក្សាចំនួន១៩ ផ្សេងទៀត ដែលចំណាយពេលវិភាគជាមធ្យម ៦ ឆ្នាំក្នុងមួយឯកសារ។

ឯកសារទាំងនេះបានសិក្សាទៅលើរបៀបពាក់កម្រិត ដោយបានពិនិត្យមើលទៅទិដ្ឋភាពផ្នែកសង្គម ដែលរួមមានទាំងការទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិក តុល្យភាពជីវិតនិងការងារ ការអនុវត្តសមធម៌យេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ កេរ្តិ៍ឈ្មោះខាងផ្នែកសង្គមនិងក្រុមសីលធម៌ សិទ្ធិមនុស្ស និងគំនិតក្នុងការផ្តួចផ្តើមទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងការសិក្សាដ៏ធំមួយ អ្នកនិពន្ធ Geoffrey Tate និង Liu Yang បានចំណាយរយៈពេល៩ឆ្នាំធ្វើការវិភាគពីរោងចក្រចំនួន៩,២៤៤ ដែលបានបិទនៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក។ ពួកគេបានសង្កេតឃើញថា ស្ត្រីដែលផ្លាស់ទីលំនៅដោយសារការបិទរោងចក្រ បានជួបបទពិសោធន៍ក្នុងការបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់បើធៀបនឹងបុរស នៅពេលពួកគេចាប់ផ្តើមទទួលបានការងារថ្មី។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើពួកគេបានទទួលការងារថ្មីទាំងនោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលមានស្ត្រីជាប្រធានគម្រោងប្រាក់ឈ្នួលនេះមានកម្រិតតូចដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់ប្រហែលជា ៥០ ភាគរយ ដែលជាកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលមានលក្ខណៈសមធម៌សម្រាប់បុគ្គលិកថ្មីដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញពីភាពខ្ពស់នៃការរើសអើងស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងអ្នកដឹកនាំ ដោយពួកគេផ្តល់នូវសមធម៌យេនឌ័រ និងវប្បធម៌ក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅខាងក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ ។<sup>៦</sup>

<sup>៦</sup> Tate, G., and Yang, L. 2015. Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure. Journal of Financial Economics, 117(1), 77-97.



ស្រដៀងគ្នានេះដែរនៅក្នុងឯកសារមួយដែលចំណាយអស់រយៈពេល១០ឆ្នាំសិក្សាពីក្រុមហ៊ុន Fortune របស់សហរដ្ឋអាមេរិក ចំនួន៥០០ ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ អ្នកនិពន្ធ Christy Glass និង Alison Cook បានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រី ឬក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះ ខាងយេនឌ័រ មានការជាប់ទាក់ទងទៅនឹងបណ្តុំនៃការអនុវត្តខាងសមធម៌ និងធុរកិច្ចខ្លាំងក្លា រួមទាំងភាពចម្រុះ អភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម ភាពខ្លាំងខាងផលិតផល និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍។<sup>៧</sup>

តើលទ្ធផលនៃការរកឃើញនេះមានតែនៅក្នុងប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ខ្លាំងមែនទេ? យើង បានសិក្សាឯកសារស្រាវជ្រាវមួយចំនួន ដែលអាចបង្ហាញជាពិសេសពីសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ដែលកំពុងតែរីកចម្រើន ហើយយើងបានរកឃើញភស្តុតាងមួយចំនួនផងដែរ ដើម្បីបញ្ជាក់អះអាងចំពោះសម្មតិកម្មដែលយើងបានលើក ឡើង។ ការសិក្សាពីក្រុមហ៊ុនម៉ាឡេស៊ីចំនួន ៤៥០ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ បានបង្ហាញថា វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុម ប្រឹក្សាភិបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះ គឺជាកត្តាតែមួយគត់ ដែលជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើកម្រិតក្នុងការផ្តួចផ្តើម CSR របស់ពួកគេ។ អ្នកនិពន្ធបានបង្ហាញថា កត្តាផ្សេងទៀតដែលបានធ្វើដើម្បីដាក់ឱ្យមានភាពចម្រុះនៅក្នុងក្រុម ប្រឹក្សាភិបាលដូចជាការតែងតាំងនាយកដែលមិនទទួលបានបន្ទុកខាងប្រតិបត្តិ និងនាយកដែលមានលក្ខណៈឯករាជ្យ អាចមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ការផ្តួចផ្តើម CSR របស់ក្រុមហ៊ុន។<sup>៨</sup>

**សេចក្តីសន្និដ្ឋានផ្អែកតាមភស្តុតាង៖ ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ធុរកិច្ច និងសមិទ្ធផលខាងសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន**

**ការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជា មួយ៖**

- ✓ បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្ត CSR នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទើបបង្កើតថ្មី
- ✓ មានការតាំងចិត្តខ្ពស់ចំពោះការផ្តួចផ្តើម និងការអនុវត្តលើការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គម (CSR) នៃក្រុមហ៊ុន
- ✓ ទទួលបានសមិទ្ធផលល្អខាងផ្នែកសង្គម
- ✓ មានការចូលរួមរបស់សហគមន៍កាន់តែប្រសើរជាងមុន
- ✓ មានទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជិកកាន់តែរឹងមាំ វប្បធម៌ធុរកិច្ចមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន និងតុល្យភាព ជីវិតនិងការងារកាន់តែប្រសើរ
- ✓ សិទ្ធិមនុស្សមានភាពល្អប្រសើរ
- ✓ មានក្រុមសីលធម៌ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អ

**ក្រុមហ៊ុនដែលមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំបានបង្ហាញពីភាពខ្លាំង កាន់តែច្បាស់នៅក្នុងផ្នែកបរិយាកាសការងារ បញ្ហាភ្នំទំនាក់ទំនង និងការពេញចិត្ត របស់និយោជិក រួមមាន៖**

- ✓ ការអនុវត្តសមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងការជួលបុគ្គលិក
- ✓ ការដំឡើងតំណែងឱ្យបុគ្គលិកប្រកបដោយសមភាពយេនឌ័រ
- ✓ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា
- ✓ ការអភិវឌ្ឍទេពកោសល្យទាំងបុរសទាំងស្ត្រី
- ✓ គោលនយោបាយដែលផ្តោតលើបញ្ហាស្ត្រី

<sup>៧</sup> 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.

<sup>៨</sup> 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.

មានការសិក្សាមួយផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេសចិនចំពោះសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារដែលកំពុងរីកចម្រើន ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨។ ក្នុងការសិក្សានេះ អ្នកនិពន្ធបានធ្វើវិភាគតាមរយៈការសង្កេតជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន១២,៩៤១ អស់រយៈពេល ៩ ឆ្នាំ ដែលក្នុងមួយឆ្នាំបានធ្វើការសង្កេតប្រហែល ១,២០០ក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៦ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ។ ការសន្និដ្ឋានបានបង្ហាញពីសារៈសំខាន់របស់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំខាងផ្នែកប្រតិបត្តិជាន់ខ្ពស់ ក្នុងការរាយការណ៍ពី CSR ឱ្យមានលក្ខណៈស៊ីជម្រៅ។ អ្នកនិពន្ធបានរកឃើញថា បើប្រៀបធៀបជាមួយភាគីបុរស ភាគីអ្នកប្រតិបត្តិជាស្ត្រីក្នុងកម្រិត C មានទំនោរក្នុងការជំរុញឱ្យមានការរាយការណ៍ពី CSR និងធ្វើឱ្យខ្លឹមសារក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់ CSR មានលក្ខណៈមុតមាំជាង។<sup>៩</sup>

**ផ្នែកអភិបាលកិច្ច**

ក្នុងចំណោមការសិក្សាទាំងអស់ដែលយើងបានវិភាគ មានអត្ថបទចំនួន២២ ផ្តោតលើបញ្ហាអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម។ ភាគច្រើននៃការសិក្សាទាំងនេះបានធ្វើការវិភាគពីបរិបទអភិបាលកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសតែមួយដាច់ៗ រួមមានអូស្ត្រាលី កាណាដា ចិន អ៊ីស្រាអែល ន័រវែស អេស្ប៉ាញ និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ ចំណែកឯការសិក្សាមួយចំនួនទៀតធ្វើការវិភាគនៅក្នុងប្រទេសច្រើនរួមគ្នា។<sup>១០</sup> ការសិក្សាទាំងអស់ដែលយើងបានពិនិត្យមើលបានរកឃើញថា ការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច មានទំនាក់ទំនងនឹងការអនុវត្តអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្មកាន់តែល្អ ក្នុងនោះរួមមានការគ្រប់គ្រងកិច្ចការផ្ទៃក្នុង តម្លាភាព របាយការណ៍មានលក្ខណៈលម្អិត ច្បាប់ និងក្រុមសីលធម៌ និងដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសក្តានុពលនានា។

ក្នុងចំណោមការរកឃើញដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួនគឺជាលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់ Yu Chen John Daniel Eshleman និង Jared Soileau។ ការសិក្សាបានធ្វើការពិសោធន៍ពីការគ្រប់គ្រងកិច្ចការផ្ទៃក្នុងដែលបញ្ជាក់ថា វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធានានូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនភាពត្រឹមត្រូវនៅក្នុងការរាយការណ៍ និងការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានា។ អ្នកនិពន្ធបានវិភាគពីក្រុមហ៊ុនអាមេរិកចំនួន ៤០០ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលចំណាយពេលអស់ជាង ១០ ឆ្នាំ ហើយបានធ្វើការសន្និដ្ឋានថា ក្រុមហ៊ុនដែលមានតំណាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាស្ត្រីច្រើន ទំនងជាមិនសូវមានបញ្ហាក្នុងការគ្រប់គ្រងកិច្ចការផ្ទៃក្នុងទេ។ លទ្ធផលនេះគឺមានលក្ខណៈឯករាជ្យដោយមិនបានបញ្ជាក់ថាទាល់តែស្ត្រីជាសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការសវនកម្មនោះទេ។<sup>១១</sup>

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

១០ មានការសិក្សាចំនួន ៣ នៅក្នុងគំរូសំណាករបស់យើងបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសកលដើម្បីធ្វើការវិភាគ៖ Garcia et al (ឆ្នាំ ២០១៥)៖ អាឡឺម៉ង់ កាណាដា ដាណឺម៉ាក ហ្វាំងឡង់ បារាំង អ៊ីតាលី នេឌឺឡែន ន័រវែស អេស្ប៉ាញ ស៊ុយអែត អង់គ្លេស និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ Isidro និង Sobral (ឆ្នាំ ២០១៥)៖ អូស្ត្រាលី បែលហ្ស៊ិក ដាណឺម៉ាក ហ្វាំងឡង់ បារាំង អាល្លឺម៉ង់ ក្រិក អៀរឡង់ អ៊ីតាលី នេឌឺឡែន ន័រវែ ព័រទុយហ្គាល់ អេស្ប៉ាញ ស៊ុយអែត ស្វីស និងអង់គ្លេស។ Frias-Aceituno et al (ឆ្នាំ ២០១៣)៖ មាន១៥ ប្រទេស និង៥៦៨ ក្រុមហ៊ុនយកពីបញ្ជីឈ្មោះក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិដ៏ធំជាងគេបង្អស់របស់ Forbes Global 2000 ។

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

មានការសិក្សាមួយទៀត ដោយ by Douglas Cumming, Tak Yang Leung, និង Oliver Rui បានធ្វើការសិក្សាវិភាគមើល ថាតើការមានវត្តមានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាស្រ្តីកាន់តែច្រើនពិតជាអាចជួយកាត់បន្ថយសក្តានុពលក្នុងការក្លែងបន្លំមូលបត្រមែនដែរឬទេ។ សម្រាប់ការសិក្សាដំបូងនេះអ្នកនិពន្ធបានធ្វើការវិភាគតាមបែបសេដ្ឋកិច្ចទៅលើករណីក្លែងបន្លំចំនួន ១,៤២២ ដែលបានប្រព្រឹត្តនៅក្រុមហ៊ុនចិនចំនួន ៧៤២ ក្នុងកំឡុងឆ្នាំ ២០០១-២០១០ ។ ការសិក្សាបានសន្និដ្ឋានថា ក្រុមហ៊ុនដែលមានស្រ្តីកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំបានកាត់បន្ថយហានិភ័យក្នុងការលួចបន្លំមូលបត្រ។ ជាពិសេស ការសិក្សាបានសង្កេតឃើញមានកត្តាបម្រែបម្រួលស្តង់ដារមួយថា កំណើនភាគរយស្រ្តីជានាយិកាមានការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការកាត់បន្ថយទៅលើលទ្ធភាពក្នុងការក្លែងបន្លំចំនួន១៤.៦% ។ ការសិក្សាបានកត់សម្គាល់ថា ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យក្នុងការក្លែងបន្លំ ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់គួរតែមានយេនឌ័រស្មើគ្នាពេញបរិបូណ៌នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ពួកគេ ដោយត្រូវមានស្រ្តី ៥០ % និងបុរស៥០%។

មានការសិក្សាមួយទៀត ដោយ Helena Isidro និង Marcia Sobral<sup>១២</sup> បានពិនិត្យមើលទៅលើក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនជាង ៩០០ នៅបណ្តាប្រទេសចំនួន ១៦ នៅអឺរ៉ុប ក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំដែលបានបញ្ចប់នៅឆ្នាំ២០១២។ អ្នកនិពន្ធបានរកឃើញថា វត្តមានរបស់ស្រ្តីនៅក្នុង ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងគុណតម្លៃ ប្រាក់ចំណេញ និងការអនុវត្តក្រមសីលធម៌ និងការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការរកឃើញបានបង្ហាញថា ផលប៉ះពាល់ដោយប្រយោលទៅលើតំណាងជាស្រ្តីកាន់តែច្រើន នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំចំពោះគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺបណ្តាលមកពីការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ក្រមសីលធម៌បានតឹងរឹងល្អ ដែលចំណុចនេះមិនត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងលទ្ធផលរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុទេ។

នៅក្នុងការសិក្សាមួយដែលយើងបានធ្វើការវិភាគ អ្នកនិពន្ធបានធ្វើការវិភាគតាមបែបសេដ្ឋកិច្ច ទីលើករណីក្លែងបន្លំចំនួន ១,៤២២ ដែលបានប្រព្រឹត្តនៅក្រុមហ៊ុនចិនចំនួន៧៤២...ហើយការសិក្សាបានធ្វើការសន្និដ្ឋានថា ក្រុមហ៊ុនដែលមានស្រ្តីកាន់តែច្រើន នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំបានកាត់បន្ថយហានិភ័យក្នុងការលួចបន្លំមូលបត្រ។

នៅក្នុងការវិភាគរបស់យើងលើឯកសារនានា ដែលនិយាយអំពីស្រ្តីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងផ្នែកអភិបាលកិច្ច យើងបានរកឃើញចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួន រួមមានការជាប់ទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានរវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ និងអ្នកដឹកនាំស្រ្តី ព្រមទាំងសូចនាករសម្រាប់វាស់វែងសមិទ្ធផលការងារវិធានការសម្រាប់បង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ការបង្ហាញពីតម្លាភាពនិងការបញ្ចេញព័ត៌មាននានា។ ការសិក្សានេះក៏បង្ហាញផងដែរពីការជាប់ទាក់ទងទៅនឹងមានការចូលរួម ពីតំណាងរបស់ស្រ្តីនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសវនកម្ម ចំពោះវិន័យក្នុងការរាយការណ៍ពីហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែល្អ និងការមានកំហុសតិចតួចក្នុងពេលធ្វើសវនកម្ម ដោយសារកំហុស ការមិនអនុវត្តតាមច្បាប់ ឬការលុបចោល។

១២ 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.

**រូបភាពទី ២៖** ត្រូវនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច ស្តង់ដារ ESG និងការអនុវត្តការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន

ការសិក្សាចំនួន ២៣ បាននិយាយពីត្រូវនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចជាមួយក្រុមហ៊ុន

**ក្នុងការអនុវត្តខាងផ្នែកបរិស្ថាន**

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)

ការសិក្សាចំនួន ៣១ បាននិយាយពីត្រូវនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចជាមួយក្រុមហ៊ុន

**ក្នុងការអនុវត្តខាងផ្នែកសង្គម**

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 & Viganì (2016)  
 Sundarasan, Je-Yen & Rajangam (2016)  
 Tate & Yang (2016)  
 Cook & Glass (2017)  
 Francoeur, Labelle & Bouzaidi (2017)  
 Kunze & Miller (2017)  
 Zou, Wu, Zhu, & Yang (2017)



ការសិក្សាចំនួន ២៣ បាននិយាយពីត្រូវនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចជាមួយការអនុវត្តខាងផ្នែក

**អភិបាលកិច្ចសាស្ត្រកម្មវិធីកាន់តែប្រសើរ**

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)  
 Scarlet, Shields & Clacher (2015)  
 Chen, Eshelman & Soileau (2016)  
 Chen, Tuliao, Cullen & Chang (2016)  
 Martínez, Bel-Oms & Sempere (2016)  
 Strydom, Yong & Rankin (2016)  
 Schwartz-Ziv (2017)

ការសិក្សាខ្នាតធំចំនួន ៦ បាននិយាយពីទំនាក់ទំនងរវាងសមិទ្ធផលខាងផ្នែកសង្គម

**ហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែល្អ**

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

ការសិក្សាខ្នាតធំចំនួន ២ បាននិយាយពីត្រូវនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចនាំឱ្យមានសមិទ្ធផលខាងផ្នែក

**ហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែល្អ**

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

**សេចក្តីសន្និដ្ឋានផ្អែកតាមភស្តុតាង៖ ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ធុរកិច្ច និងអភិបាលកិច្ចសាស្ត្រកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន**

**ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ និងមានអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី បាន ជំរុញឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានសមិទ្ធផលការងារល្អ៖**

- ✓ ទទួលបានចំណេញកាន់តែច្រើនខាងផ្នែកទ្រព្យសកម្ម និងខាងការលក់
- ✓ មានគុណភាពល្អលើការប្រមូលប្រាក់ចំណូល
- ✓ លើកកម្ពស់គុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ✓ ការគ្រប់គ្រងកិច្ចការផ្ទៃក្នុងកាន់តែតឹងរឹងល្អ
- ✓ បង្កើនការគោរពក្រមសីលធម៌ និងការទទួលខុសត្រូវខាងសង្គម
- ✓ កាត់បន្ថយការកើតមាននូវការក្លែងបន្លំ ការធ្វើពាណិជ្ជកម្មផ្ទៃក្នុង និងទង្វើផ្សេងទៀតដែលគ្មាន ក្រមសីលធម៌

**ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ បានបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល៖**

- ✓ មានការគ្រប់គ្រងកាន់តែរឹងមាំទៅលើទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន
- ✓ កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកាន់តែសកម្ម
- ✓ កាត់បន្ថយកម្រិតវិវាទនានា
- ✓ កាន់តែមានការផ្តោតសំខាន់ខ្លាំងទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
- ✓ ជំរុញឱ្យមានការដោះដូរនាយកប្រតិបត្តិដែលបំពេញការងារមិនបានល្អ

**ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ មានឥទ្ធិពលលើលើសក្ខីភាព និងសីលធម៌ និងការត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍៖**

- ✓ កាត់បន្ថយហានិភ័យក្នុងការរាយការណ៍ឡើងវិញពីហិរញ្ញវត្ថុ
- ✓ កាន់តែមានវិធីសាស្ត្របែបអភិរក្សចំពោះរបាយការណ៍ចំណូល
- ✓ បង្កើនតម្លាភាព និងការបង្ហាញព័ត៌មាន

**ការដោះស្រាយការសង្ស័យនានា**

ទោះបីជាមានភស្តុតាងជាច្រើនបានអះអាងយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានការសង្ស័យខ្លះដែលមិន ទាន់មានការជឿជាក់ចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ នឹងនាំឱ្យមាន សមិទ្ធផលការងារកាន់តែល្អសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននៅឡើយ។ ក្នុងនាមជាអ្នកស្រាវជ្រាវដោយខ្លួនឯង យើងបានដឹង ច្បាស់ថា រាល់ការសិក្សាទាំងអស់មែងតែមានព្រំដែនកំណត់របស់ខ្លួនឯង។

តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកស្រាវជ្រាវខាងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមបានប្រើប្រាស់នីតិវិធីមួយចំនួន ដើម្បី បង្កើនលទ្ធភាពដែលអាចកើតមានចំពោះការដាច់ទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច នាំឱ្យ សមិទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែមានភាពប្រសើរ បានបង្ហាញច្បាស់ថា វាមានទំនាក់ទំនងគ្នាពិតមែន ហើយវត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ C គឺពិតជាបង្ហាញពីភាពល្អប្រសើរបែបនេះ មែន។ ក្នុងចំណោមបច្ចេកទេសទាំងនេះ រួមមាន៖

- ការប្រើប្រាស់គំរូសំណាកដ៏ច្រើនជាមួយរាប់ពាន់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានចំណាយពេលអស់រយៈពេលយ៉ាងយូរ
- ការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច និងសមិទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មមួយចំនួនជាមួយនឹងកត្តាអភិបាលកិច្ច
- ការវិភាគតាមបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ដែលទាក់ទងទៅនឹងភាពផ្សេងៗគ្នារបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមិនត្រូវបានធ្វើការសង្កេត និងទំនាក់ទំនងអចេរអត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាវិធានការអចេរ
- ការអនុវត្តតាមរយៈការធ្វើតេស្តសាកល្បងជាក់លាក់ ដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើមានអ្វីកើតឡើងដែរឬទេ
- ការអនុវត្តក្នុងការពិនិត្យតាមដានដ៏ហ្មត់ចត់ជាមួយនឹងការប្រមើមើលខុសៗគ្នាចំពោះអចេរអត្ថប្រយោជន៍

ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវនានាក៏ចង់លបង្ហាញពីគុណតម្លៃនៃភស្តុតាង ដែលមានលក្ខណៈជាការយល់ឃើញដើម្បីជួយគាំទ្រដល់សេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់ពួកគេ និងជួយដល់ការដឹកនាំកំពែកពីមូលហេតុដែលបញ្ជាក់ថាស្ត្រី

កាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនឹងនាំឱ្យសមិទ្ធផលការងារបានល្អប្រសើរ។ ឧទាហរណ៍ ការសិក្សាថ្មីមួយបានរកឃើញពីលទ្ធផលតាមបែបស្ថិតិដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់ តាមរយៈការសង្កេតរាប់ពាន់ក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ដែលបានបង្ហាញថា មានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលពិតជានាំឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន ខាងផ្នែកសង្គមកាន់តែល្អប្រសើរមែន។<sup>១៣</sup> នៅក្នុងផ្នែកមួយនៃការសិក្សា អ្នកនិពន្ធបានដកស្រង់ពាក្យសម្តីមួយចំនួនចេញពីការសម្ភាសន៍ដូចជា “ក្រុមហ៊ុន Caterpillar ចេញពីគ្មានស្ត្រីទៅមានស្ត្រីម្នាក់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ខ្លួន ហើយនៅឆ្នាំបន្ទាប់មក ការដាក់ពិន្ទុលើភាពខ្លាំងខាងផ្នែកបរិស្ថានក៏បានកើនឡើង” ចំណែកឯ “ក្រុមហ៊ុន Honeywell ចេញពីមានស្ត្រីម្នាក់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ខ្លួន ទៅជាលែងមានស្ត្រីនៅក្រុម

អ្នកស្រាវជ្រាវខាងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម បានប្រើប្រាស់នីតិវិធីមួយចំនួន ដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពដែលអាចកើតមានចំពោះការជាប់ទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមាន រវាងស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច នាំឱ្យសមិទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន កាន់តែមានភាពប្រសើរ បានបង្ហាញច្បាស់ថា វាមានទំនាក់ទំនងគ្នាពិតមែន ហើយវត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងកម្រិតជាន់ខ្ពស់ C គឺពិតជាបង្ហាញពីភាពល្អប្រសើរបែបនេះមែន។

ប្រឹក្សាភិបាលរបស់ខ្លួនវិញ ហើយនៅឆ្នាំបន្ទាប់មក ការដាក់ពិន្ទុលើភាពខ្លាំងខាងផ្នែកសហគមន៍ក៏បានធ្លាក់ចុះ។ ការសិក្សាទាំងនេះក៏បង្ហាញពីការសង្កេតតាមបែបការយល់ឃើញជាច្រើនផ្សេងទៀត ដែលរឹតតែគាំទ្រដល់អំណះអំណាងរបស់អ្នកនិពន្ធផងដែរ។

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់យើងពិតជាបានអះអាងបញ្ជាក់ពីសមតិកម្មរបស់យើងដែលលើកឡើងថាភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ គឺពិតជាមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាវិជ្ជមានទៅនឹងការអនុវត្ត ESG ហើយ ESG ពិតជាមានការជាប់ទាក់ទងនៅក្នុងការជំរុញសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរមែនដោយរាប់បញ្ចូលទាំងសមិទ្ធផលខាងហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ។

តាមទស្សនៈរបស់យើង ការវិភាគពីផលប៉ះពាល់ចំពោះការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការអនុវត្ត ESG គឺជាជំហានជាក់លាក់បន្ទាប់ ក្នុងការរៀបចំករណីសិក្សាខាងផ្នែកធុរកិច្ចឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពយេនឌ័រកាន់តែល្អជាងនេះនៅក្នុងប្រទេសលើគេបង្អស់។ ដូចដែលយើងបានលើកឡើងនៅក្នុងឯកសារទស្សនៈវិស័យខាងផ្នែកឯកជននេះ ភស្តុតាងជាក់ស្តែងបានបង្ហាញថា ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំមានទំនោរយកចិត្តទុកដាក់លើផលវិបាកនានាដែលអាចកើតមានពីការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន។

១៣ Cook, A., and Glass, C. 2017. Women on corporate boards: Do they advance corporate social responsibility? Human Relations, Vol. 71, Issue 7, pp. 897 - 924

ក្នុងន័យនេះ វាទំនងជានាំឱ្យមានការសម្រេចចិត្តដែលអាចមានតុល្យភាពកាន់តែប្រសើរ ហើយការសម្រេចចិត្ត បែបនេះគឺជាការគិតពីផលប្រយោជន៍របស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលនឹងជួយរក្សាទំនាក់ទំនងឱ្យកាន់តែរឹងមាំ យូរអង្វែងនិងធានានិរន្តរភាពធុរកិច្ច។ ចុងក្រោយវានឹងឆ្លុះបញ្ចាំងត្រឡប់មកវិញឱ្យឃើញពីចំណុចវិជ្ជមានសម្រាប់ ក្រុមហ៊ុន ដែលនាំឱ្យមានការលើកកម្ពស់គុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន។

លទ្ធផលបានបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់ថា ការជាប់ទាក់ទងគ្នារវាងស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅជួរថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ ខ្ពស់ នាំឱ្យមាន ESG ល្អប្រសើរ ដែលនេះជាហេតុផលកាន់តែរឹងមាំសម្រាប់អ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាកង្វះតុល្យភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ពួកគេ។ ការកាត់បន្ថយ អតុល្យភាពទាំងនេះនឹងធ្វើអោយទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរហើយជាមួយវិនិយោគិន ទៅលើផ្នែកស្ថាប័នវិញនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែខ្លាំងទៅលើប្រសិទ្ធភាព និងការនាំមុខខាងផ្នែក បរិស្ថាន និងសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលខ្លួនវិនិយោគជាមួយ ដោយសារមានប្រទេសជាច្រើនបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ នូវលេខកូដថ្មីដែលទាមទារនូវស្តង់ដារនៅក្នុងផ្នែកទាំងនេះកាន់តែខ្ពស់។ នៅក្នុងដំណើរឆ្ពោះទៅការចាត់វិធានការ បង្កើនតុល្យភាពយេនឌ័រឱ្យកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំខាងសាជីវកម្ម ទំនងជាបង្កើនប្រសិទ្ធភាពខាង ហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ។

វិធីសាស្ត្របែបនេះក៏ជួយដោះស្រាយដល់អ្នករិះគន់ទៅលើការស្រាវជ្រាវ ដែលមានការជាប់ទាក់ទងទៅ នឹងការកើនឡើងនូវតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងជួរថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ជាមួយនឹងការធ្វើ ឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមិទ្ធផលខាងហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ។ ការយល់ឃើញពីសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមហ៊ុន គោលបំណង របស់ក្រុមហ៊ុន និងគួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំ តាមរយៈទិដ្ឋភាពដ៏ទូលាយនេះ នឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការវាយតម្លៃពី គុណតម្លៃ ដែលមានភាពល្អប្រសើរជាងការផ្តោតតែទៅលើស្ថិតិហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងនាមជាអ្នកពាក់ព័ន្ធទាមទារឱ្យ មានការអនុវត្តនូវស្តង់ដារសីលធម៌ បរិស្ថាន សង្គម និងអភិបាលកិច្ចខ្ពស់ជាងនេះ។

បើទោះបីជាយើងបានបង្ហាញពីការមានភស្តុតាងដ៏ច្រើនដែលបង្ហាញថា ការមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅ ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ នាំឱ្យមានក្នុងការអនុវត្តស្តង់ដារ ESG ហើយការអនុវត្ត ESG បានល្អ ធ្វើឱ្យមានសមិទ្ធផល ល្អខាងហិរញ្ញវត្ថុក៏ដោយ ក៏យើងសូមផ្តល់យោបល់ផងដែរថា ករណីសិក្សាធុរកិច្ចសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នក ដឹកនាំធុរកិច្ចគួរតែត្រូវបានធ្វើការសិក្សាបន្ថែមទៀត។

**ត្រូវការធ្វើការសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីក្រុមហ៊ុនដែលមានទ្រង់ទ្រាយធំផ្សេងៗគ្នា**

នៅក្នុងដំណើរការនៃការពិនិត្យមើលឯកសាររបស់យើង យើងបានរកឃើញចំណុចចន្លោះប្រហោងដ៏ គួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួន។ ភាគច្រើននៃការសិក្សាហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន បានប្រើប្រាស់ការវិភាគតាម បែបបរិមាណ។ បើទោះបីជាមានប្រសិទ្ធភាពក៏ដោយ ប៉ុន្តែពេលខ្លះវាអាចផ្តល់លទ្ធផលពីស្ថានភាពមិនបាន ពេញលេញ។ ការខ្វះចន្លោះនេះអាចបំពេញបន្ថែមបាន ដោយការវិភាគបែបគុណភាព តាមរយៈការសម្ភាសន៍ កម្រងសំណួរស្ទង់មតិ និងការវិភាគករណីបែបស៊ីជម្រៅ។<sup>១៤</sup>

<sup>១៤</sup> ការសិក្សាថ្មីៗផ្អែកលើការសម្ភាសន៍អាចជួយបង្កើនការយល់ដឹងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ថា តើការបង្កើនភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានផ្លាស់ ប្តូរអាកប្បកិរិយារបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ទៅលើបញ្ហាសីលធម៌ សង្គម និងបរិស្ថានយ៉ាងដូចម្តេច។ ព័ត៌មាននេះអាចជួយបញ្ជាក់បន្ថែមពីករណីដែលនាំ ឱ្យមានបញ្ហា។

ចំណុចខ្លះចន្លោះមួយទៀត គឺការខ្វះនូវភស្តុតាងក្នុងការសិក្សាឱ្យស៊ីជម្រៅពីផលប៉ះពាល់របស់ស្ត្រីក្នុង ជួរថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។ ភាគច្រើននៃការសិក្សា (៦៩ ភាគរយ) ដែលយើងបានពិនិត្យមើល ផ្ដោតទៅលើ តែផលប៉ះពាល់នៃ ESG នៅក្នុងការបន្ថែមចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ ករណីសិក្សាធុរកិច្ចពី ESG អាច ត្រូវបានបំពេញបន្ថែម តាមរយៈការសិក្សាវិភាគពីលទ្ធផលនៃការដែលមានស្ត្រីច្រើននៅក្នុងមុខតំណែងកម្រិត C ជាពិសេស រួមទាំងមុខតំណែងជានាយកប្រតិបត្តិ ដោយសារការកើនឡើងនូវភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុង កម្រិតជាន់ខ្ពស់ C នេះ គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការសិក្សាឱ្យស៊ីជម្រៅពីស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងជាសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាភិបាល។

ការខ្វះចន្លោះមួយទៀត គឺការមិនបានសិក្សាផ្ដោតទៅលើក្រុមហ៊ុនដែលមិនបានចុះបញ្ជីលក្ខណៈខ្នាត តូច និងមធ្យម ដែលស្ថិតក្នុងទីផ្សារកំពុងរីកចម្រើន។ នៅក្នុងការសិក្សាចំនួន ៧០ ដែលយើងបានវិភាគ មានតែ ៥-៧ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលបានធ្វើការវិភាគចំពោះសេដ្ឋកិច្ចកំពុងរីកចម្រើន។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនដែលមិនបានចុះ បញ្ជីតំណាងឱ្យធុរកិច្ចភាគច្រើនលើសលប់នៅជុំវិញពិភពលោក និងជាពិសេសនៅក្នុងទីផ្សារដែលកំពុងរីកចម្រើន ក៏ដោយ ប៉ុន្តែមានតែការសិក្សាចំនួន ៤ប៉ុណ្ណោះ ដែលស្មើនឹង ៥ ភាគរយនៃគំរូសំណាករបស់យើង បានវិភាគពី ក្រុមហ៊ុនដែលមិនបានចុះបញ្ជីទាំងនេះ នេះអាចប្រហែលជាមកពីកង្វះខាតព័ត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះនៅ ក្នុងទីសាធារណៈ។

ដោយសារទីផ្សារកំពុងរីកចម្រើនអាចនឹងទាក់ទាញការវិនិយោគបរទេសបន្ថែមទៀត ហេតុនេះការសិក្សា ស្វែងយល់ពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនទាំងនេះអនុវត្តទាក់ទងទៅនឹងភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ និង ESG អាចនឹងមាន ការចាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំងឡើង។ វិនិយោគិនបរទេសទាំងនេះអាចមើលឃើញថាក្រុមហ៊ុនដែលមានស្តង់ដារ ESG រឹងមាំ ជាកត្តាជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលទាក់ទងនឹងការចូលទៅក្នុងទីផ្សារដែលមានក្របខណ្ឌច្បាប់ ទន់ខ្សោយ។

ដូច្នេះខណៈពេលដែលការវិភាគរបស់យើងបានរកឃើញភស្តុតាងជាច្រើន ដែលផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងភាព ចម្រុះខាងយេនឌ័រកាន់តែច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាមួយនឹងភាពរឹងមាំនៃស្តង់ដារESG នាំឱ្យសមិទ្ធផល របស់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែប្រសើរយើងក៏មើលឃើញពីប្រធានបទថ្មីដ៏គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ មួយផ្សេងទៀតសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវបន្ត ស្តីពីភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុង មុខតំណែងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចជាន់ខ្ពស់។ ការសិក្សាក្រោយនេះអាចនឹងផ្ដោត លើក្រុមហ៊ុននានាដែលមិនបានចុះបញ្ជីពីបណ្តាប្រទេសដែលកំពុងអភិវឌ្ឍ ដោយ ការប្រើវិធីសាស្ត្របែបគុណភាព តាមរយៈការសម្ភាស ឬការស្ទង់មតិ។

យើងក៏នឹងពិនិត្យមើលពីតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ នៅក្នុងការសិក្សានេះផងដែរ ដោយផ្អែកតាមហេតុផលមួយចំនួន។ ហេតុផល ទីមួយ ជាទូទៅ ផលប៉ុន្តែវិនិយោគរបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍតែងរាប់បញ្ចូលក្រុមហ៊ុន ដែលមិនបានចុះបញ្ជីជាច្រើននៅក្នុងទីផ្សារដែលកំពុងតែរីកចម្រើន ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនដែលមិនមានតំណាង នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដូចក្នុងការសិក្សារបស់យើងនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ហេតុផលទីពីរ ដោយសារការអភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុទាមទារឱ្យមានស្តង់ដារ ESG រឹងមាំសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលខ្លួនវិនិយោគជាមួយ ហើយដោយសារ តែក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដូចជា IFC កំពុងជំរុញឱ្យមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងក្រុមហ៊ុន

យើងមើលឃើញ ពីប្រធានបទថ្មីដ៏គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ មួយផ្សេងទៀតសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវបន្ត ស្តីពីភាព ចម្រុះខាងយេនឌ័រ នៅក្នុងមុខតំណែងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ធុរកិច្ចជាន់ខ្ពស់។ ការសិក្សាក្រោយនេះអាចនឹងផ្ដោត លើក្រុមហ៊ុននានាដែលមិនបានចុះបញ្ជីពីបណ្តាប្រទេស ដែលកំពុងអភិវឌ្ឍ ដោយការប្រើវិធីសាស្ត្របែបគុណភាព តាមរយៈការសម្ភាស ឬការស្ទង់មតិ។



ដែលគេកំពុងវិនិយោគជាមួយ គេនឹងធ្វើការតាមដានចំពោះការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះទៅតាមពេលវេលា ជាក់លាក់ នោះគេនឹងអាចទទួលបានលទ្ធផលដ៏មានតម្លៃពីការតាមដាននោះ។ ហេតុផលទីបី ការសិក្សាបែបនេះនឹង ជួយដល់ធនាគារអភិវឌ្ឍឱ្យអាចទាក់ទងជាមួយក្រុមហ៊ុនទាំងនោះដោយផ្ទាល់ ដែលអាចជួយយើងឱ្យប្រមូល បានព័ត៌មានបែបគុណភាពបន្ថែមទៀត តាមរយៈការសម្ភាសន៍បែបស៊ីជម្រៅ និងកម្រងសំណួរបន្ថែមពីលើការ ប្រមូលព័ត៌មានតាមបែបបរិមាណ។

សរុបមក បណ្តុំនៃភស្តុតាងដែលបានបង្ហាញពីករណីសិក្សាផ្នែកធុរកិច្ចជីវិតមាំពេលនេះ បានផ្តល់ជា អាទិភាព ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំផ្សេងទៀត។ ប៉ុន្តែដូច ដែលយើងបានកត់សម្គាល់ យើងមានកិច្ចការជាច្រើនទៀតដែលត្រូវធ្វើបន្ត ជាពិសេសការងារដែលត្រូវបង្ហាញពី គុណតម្លៃនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំចម្រុះខាងយេនឌ័រសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលមានទីផ្សារតូច មិនទាន់បានចុះក្នុងបញ្ជី និងកំពុងរីកចម្រើន។

**គំនិតមួយចុងក្រោយ៖ ភាពចាំបាច់ខាងសីលធម៌ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំចម្រុះខាងយេនឌ័រ ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ**

យើងធ្វើការសន្និដ្ឋាន PSO នេះជាមួយនឹងការដាស់តឿនមួយ។ ក្រៅពីករណីសិក្សាធុរកិច្ចនេះ មានការ ជជែកវែកញែកមួយពីភាពយុត្តិធម៌ ខាងសីលធម៌ដ៏មានឥទ្ធិពល ចំពោះការមានតំណាងយេនឌ័រប្រកបដោយ សមធម៌ នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាន់ខ្ពស់នៃពិភពសាជីវកម្ម។ សមធម៌ និងភាពយុត្តិធម៌គួរតែជាអំណះអំណាង ដ៏គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ ដោយមិនបាច់គិតថាវាមានគោលបំណងប្រើប្រាស់សម្រាប់ការបន្ថែម ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចដៃប្រអប់នោះទេ។<sup>១៥</sup> ការបង្កើតស្ថាប័នធុរកិច្ចដែលមានលក្ខណៈយុត្តិធម៌ និងបរិយាបន្ន ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន និងសង្គមទាំងមូល គឺជាការចាំបាច់ខាង សីលធម៌ និងសុជីវធម៌នៅក្នុងសិក្សារបស់យើង។

១៥ លើសពីនេះទៀត វាជារឿងសំខាន់ក្នុងការគូសបញ្ជាក់ថា ការសិក្សាដ៏ច្រើនលើសលុបកាត់ច្រើនបានសន្និដ្ឋានថា សមាមាត្ររបស់ស្ត្រីមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុង ភាពជាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ច មិនបានធ្វើឱ្យធ្លាក់ចុះសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ (ការសិក្សាស្ទើរតែទាំងអស់រកឃើញលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន ឬលទ្ធផលដែលមិនមែន ជាគុណសម្បត្តិដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់)។ ដោយសារវាបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការមានតំណាងរបស់ស្ត្រីច្រើននៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ មិនមានការជាប់ទាក់ទង ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់អាក្រក់ដល់សមិទ្ធផលរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ ដូច្នេះលទ្ធផលនៃសិក្សានេះបានក្លាយជាទីក្រអឺងក្រាយនៅក្នុងភាពយុត្តិធម៌ខាង សីលធម៌សម្រាប់ការមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ ដោយមើលឃើញបច្ចុប្បន្នមិនមានតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ នៅជុំវិញពិភពលោក ការលើកឡើងដែលជាស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពស្មើគ្នានឹងបុរសគួរតែត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ក្នុងការដំឡើងតំណែង គឺជាការបញ្ជាក់ អះអាងយ៉ាងច្បាស់ និងត្រូវបានសង្គមទទួលស្គាល់។

**តារាង ១៖ កសិកម្មជាតិកែច្នៃស្រូវស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំកិច្ច និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនប្រអប់សហគ្រាស	ចំនួនប្រអប់សហគ្រាស	ចំនួនប្រអប់សហគ្រាស	ចំនួនស្តីវិសាលភាព	ការសន្និដ្ឋានសង្ស័យ
<b>E</b>	ការចូលរួមរក្សាភាពបែកខ្ញែក៖ សហគ្រាសជាស្ត្រី និងបរិស្ថាន	២០១០	Braun	បានសម្ភាសសហគ្រាស ៦៥ និង ១៥៤នាក់	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>សហគ្រាសជាស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងកិច្ចការរក្សាភាពបែកខ្ញែកជាងសហគ្រាសបុរស។ គាត់បានសម្របសម្រួល និងការគាំទ្រក្នុងកម្មវិធីសហគ្រាសស្ត្រីពីកិច្ចការរក្សាភាពបែកខ្ញែកជាងបុរស។</li> <li>សហគ្រាសជាស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងកិច្ចការរក្សាភាពបែកខ្ញែកជាងសហគ្រាសបុរស។ គាត់បានសម្របសម្រួល និងការគាំទ្រក្នុងកម្មវិធីសហគ្រាសស្ត្រីពីកិច្ចការរក្សាភាពបែកខ្ញែកជាងបុរស។</li> <li>សហគ្រាសជាបុរសមាននិន្នាការផ្តោតតែទៅលើលទ្ធផលចុងក្រោយ និងការមានប្រៀបធៀបជាងដោយយល់ឃើញថាកម្មវិធីសហគ្រាសស្ត្រីពីកិច្ចការរក្សាភាពបែកខ្ញែក គឺជាឱកាសមួយសម្រាប់តែអារដីកម្មដែលមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយ និងសន្សំសំចៃ ខណៈពេលដែលសហគ្រាសជាស្ត្រីមានទំនោរគិតទៅលើក្រុមសីលធម៌ និងការប្រព្រឹត្តទង្វើល្អច្រើនជាង។</li> </ul>	
<b>E</b>	អភិបាលកិច្ចបែកខ្ញែក៖ សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងការទទួលខុសត្រូវសង្គមបរិស្ថាន របស់ក្រុមហ៊ុន	២០១១	Post, Rahman & Rubow	៧៨	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាភាគីនាយកចំនួន៣ ឬច្រើននាក់បានបង្ហាញថា ការគិតគូរលើកិច្ចការបរិស្ថានធម្មជាតិមានកម្រិតខ្ពស់ខ្លាំង នេះលើផ្នែកតាមការដាក់ពិន្ទុរបស់ក្រុមហ៊ុន Kinder Lydenberg Domini (KLD) Inc ។</li> </ul>	
<b>E</b>	គេិនានភាពនៃកម្លាំងពលកម្មរវាងដល់ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹង ការប្រប្រួលអាកាសធាតុដែរឬទេ? ការកែតម្រូវ Fortune ចំនួន ៥០០ ក្រុមហ៊ុន	២០១២	Ciocilian & Peters-son	៩៤	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានបុគ្គលិកស្រីច្រើនមានទំនោរទៅក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធសមាសធាតុខ្លាំង។</li> <li>ដោយយោងតាមផលប៉ះពាល់ធំធេង ការសិក្សាបានលើកយោបល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនគួរតែត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយយុទ្ធសាស្ត្របរិស្ថាន ហើយយុទ្ធសាស្ត្របរិស្ថានគួរតែផ្សារភ្ជាប់ជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សវិញដែរ។</li> </ul>	
<b>E</b>	ការដាក់បញ្ចូលគ្នា ឬបន្ថែម យេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្នុងការបង្ហាញពីតម្លៃនៃការទទួលខុសត្រូវខាងបរិស្ថាននៅប្រទេសនីហ្វេរីយ៉ា៖ ការសិក្សាអំពីអាណាចក្រមួយ	២០១២	Fodio & Oba	១៦	១ (ប្រទេសនីហ្វេរីយ៉ា)	៣ (២០០៥-២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>វត្តមាន និងភាគរយនាយកជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានជះឥទ្ធិពលខ្លាំងទៅលើការបង្ហាញពីតម្លៃនៃការទទួលខុសត្រូវខាងបរិស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន។</li> </ul>	
<b>E</b>	ការវាយការណ៍ពីបរិស្ថាននិងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម៖ ការសិក្សាពីប្រទេសអូស្ត្រាលី	២០១២	Rao, Tilt & Lester	១០០	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់រវាងទំហំនៃការវាយការណ៍ពីបរិស្ថាន និងសមាមាត្រនៃនាយកជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។</li> </ul>	



**តារាង ១៖ កសិកម្មជាតិកែលម្អ និងស្ថិតិ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (ភារៈទំនាក់ទំនង)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនប្រមាណ	ចំនួនប្រមាណ	ចំនួនស្ថិតិសេស	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>E</b>	ភាពចម្រុះខាងរយៈពេល និងការឆ្លើយតបរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះគំនិតផ្តួចផ្តើមខាងនិរន្តរភាព៖ កសិកម្មភាពគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រជាប្រិយភាព និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី	២០១៧	Ben-Am-ar, Chang & McKenny	១ (ប្រទេសកាណាដា)	១ (ប្រទេសកាណាដា)	៥ (២០០៤-២០០៤)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកសិកម្មភាពគ្រប់គ្រងមានភាពវិជ្ជមានទាក់ទងទៅនឹងការចូលរួមបង្ហាញពីតំណក់ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុដោយស្ម័គ្រចិត្ត បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនកសិកម្មបានដាក់កំណត់ពីចំណុចនេះនៅក្នុងការពិចារណារបស់ពួកគេ។</li> <li>ជាពិសេស តំណក់ក្រុមហ៊ុនកសិកម្មជាស្ត្រីបានបង្កើននូវការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការឆ្លើយតបដោយស្ម័គ្រចិត្តចំពោះការទាមទារសំខាន់ៗរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការបង្កើនការងារការណ៍អំពីកម្រិតនៃការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់និងហានិភ័យនានាដែលទាក់ទងនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។</li> <li>ការចូលរួមរបស់ក្រុមហ៊ុនកសិកម្មជាស្ត្រីត្រូវបានឱ្យមាន ស្ត្រីជាភាគីសំខាន់ៗនៃការងារពេលវេលានិងវាចាបង្កើនមានឥទ្ធិពលទៅលើការបញ្ចេញពីតំណក់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រទាក់ទងនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។</li> </ul>
<b>E</b>	ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម និងការបង្ហាញពីតំណក់ការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់	២០១៧	Hol-lin-dale, ent, Routledge & happle	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយណាដែលមាននាយកជាស្ត្រីកាន់តែច្រើនបានបង្ហាញពីតំណក់ទាក់ទងនឹងការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់របស់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែមានគុណភាពខ្ពស់។</li> <li>ដើម្បីអាចមានឥទ្ធិពលលើការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ក្រុមហ៊ុនកសិកម្មចាំបាច់ត្រូវតែមាននាយកជាស្ត្រីឱ្យបានច្រើន។ ការកែលម្អនេះបានលើកសំណួរទាក់ទងនឹងចំនួនភាគីសំខាន់ៗនៃការយល់ដឹងខ្ពស់ៗដែលត្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីកែលម្អដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម។</li> </ul>
<b>E</b>	ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម និងឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេទៅលើការបង្ហាញពីតំណក់ទាក់ទងនឹងប្រែប្រួលអាកាសធាតុ	២០១៧	Hossain, Farooque, Momin & Al-mo-tairy	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	៣ (២០១១-២០១៣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានទំនាក់ទំនងទំនងជាវិជ្ជមានរវាងភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម និងការបញ្ចេញពីតំណក់ការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត តំណក់ការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់ (CDP)</li> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកជាស្ត្រី និងមានក្រុមហ៊ុនកសិកម្មដែលមានទំហំតូចអាចសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលក្នុងការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់ និងមានទំនាក់ទំនងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់ពីតំណក់ទាក់ទងនឹងការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់ ដែលស្មើគ្នាដោយ CDP។</li> </ul>
<b>E</b>	ភាពចម្រុះខាងរយៈពេលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម និងការអនុវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម	២០១៧	Nadeem, Za-man & Saleem	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	៥ (២០១០-២០១៤)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងតំណក់ការយល់ដឹងខ្ពស់ៗ កញ្ចប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកសិកម្ម និងការអនុវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម។</li> <li>លទ្ធផលការឃើញបានបញ្ជាក់ច្បាស់ បន្ទាប់ពីការពិនិត្យយ៉ាងលម្អិតលម្អន់ទៅលើ endogeneity, ភាពដែលអាស្រ័យ និងភាពផ្តួចផ្តើមនៅក្នុងពេលវេលាដែលមិនបានធ្វើការសង្កេត។</li> </ul>

**តារាង ១៖** កសិករជាដំបូងក្នុងការកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម ដើម្បីឱ្យមានការងារស្រស់ស្អាត និងស្រស់ស្អាតក្នុងការងារ (តារាងទី១៧)

ផ្នែក ESG	ចំណុចខ្លី	ឆ្នាំ	អ្នកសិក្ខា	ចំនួនកម្រិត	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ចំនួនឆ្នាំដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>E</b>	នាយកដ្ឋានស្រូវ និងការទទួលខុសត្រូវខាងសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនសាដីកែច្នៃកសិកម្ម និងការចុះបញ្ជីផ្ទៃក្នុងនៃផលិតផលស្រូវ ដើម្បីធ្វើការវិនិយោគផ្នែកបរិស្ថាន	២០១៧	Wei, Ding & Kong	ការសង្កេត៩១០ ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសចិន)	៨ (២០០៨-២០១៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេសមាននាយកដ្ឋានស្រូវយ៉ាងតិច ៣ នាក់ នោះវានឹងជំរុញឱ្យមានដំណើរការសម្រាប់ការវិនិយោគខាងផ្នែកបរិស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុនសាដីកែច្នៃកសិកម្ម។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបង្ហាញថាវានឹងគ្មានសារៈសំខាន់ទេនៅពេលមានស្រូវជាតិកម្រិតខ្ពស់ ឬតិចតួច នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស។</li> <li>លទ្ធផលនៃការសិក្សាសង្កេតឆ្លងជាពិសេសចំពោះសហគ្រាសដែលគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ និងសហគ្រាសដែលជាប្រភេទឧស្សាហកម្មដែលមានលក្ខណៈបំពុលខ្លាំង ។</li> </ul>
<b>S</b>	តើគំណងដ្ឋានស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស ក៏ដូចជាមានទំនាក់ទំនង និងការចុះបញ្ជីផ្ទៃក្នុងថា ក្រុមហ៊ុនមានក្រមសីលធម៌ខ្ពស់បំផុតឬទេ?	២០០៩	Bernardi, Bosco & Columb	៥០០	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ចំពោះក្រុមហ៊ុន Futureដ៏ល្អមាន ៥០០ក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថាមានទំនាក់ទំនងរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកាន់តែខ្ពស់ និងការកំណត់អត្តសញ្ញាណក្រុមហ៊ុនដោយទស្សនាវដ្តី Ethisphere ដែលជាទស្សនាវដ្តីមួយនិយាយអំពី "ក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រមសីលធម៌ខ្ពស់បំផុតនៅលើពិភពលោក"។</li> </ul>
<b>S</b>	កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុនសាដីកែច្នៃកសិកម្ម និងស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស	២០០៩	Brammer, Millington & Pavelin	១៩៩	១ (ប្រទេសអង់គ្លេស)	១ (២០០២)	<ul style="list-style-type: none"> <li>កេរ្តិ៍ឈ្មោះមានឥទ្ធិពល ផ្សារក្លាយជាមួយនឹងវត្តមានរបស់ស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស។</li> <li>ផលប៉ះពាល់ទៅលើកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះការមានស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេសអាស្រ័យទៅលើបរិស្ថាននៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។</li> <li>ជាពិសេស វត្តមានរបស់ស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេសត្រូវបានគេសង្កេតឃើញមានភាពច្រើនតែនៅក្នុងវិស័យណាដែលក្រុមហ៊ុនមានដំណើរការក្លែងក្លាយធុនខ្ពស់ក្រោយ។</li> </ul>
<b>S</b>	ផលប៉ះពាល់ពីភាពចម្រុះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស និងសមាសភាពរបស់ស្រូវចំពោះកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនសាដីកែច្នៃកសិកម្ម	២០១០	Bear, Rahman & Post	៥១	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៩)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំរវាងចំនួនស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស និងភាពខ្លាំងរបស់ KLD ក្នុងការដាក់បំណាច់ក្នុងផលវិបាក CSR។</li> <li>នៅពេលដែលចំនួននាយកដ្ឋានស្រូវមានការកើនឡើង CSR របស់ក្រុមហ៊ុនក៏មានការកើនឡើងដូចគ្នាដែរ តាមរយៈការបង្ហាញថា ការចូលរួមចំណែករបស់ស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេសចំពោះផ្នែកនេះ គឺទំនងកើតមានឡើង នៅពេលដែលថាមន្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស ផ្លាស់ប្តូរការធ្វើការដែលវិបាក បែរទៅធ្វើការតាមផ្ទៃក្នុង។</li> <li>មានទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស និងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុនសាដីកែច្នៃកសិកម្ម។</li> </ul>
<b>S</b>	តើយើងខ្ញុំតើជាមានឥទ្ធិពលទៅលើនិរន្តរភាពសាដីកែច្នៃកសិកម្ម? ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស	២០១១	Gal-breath	២០០	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	១ (២០០៤)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេសសាដីកែច្នៃកសិកម្ម គឺមានការផ្សារភ្ជាប់ជាវិជ្ជមានជាមួយកត្តានិរន្តរភាព។</li> <li>ការមានស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេសមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការពង្រឹងការអនុវត្តខាងក្រុមសីលធម៌ និងការឆ្លើយតបខាងផ្នែកសង្គម។</li> <li>មិនមានទំនាក់ទំនងអ្វីគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទេ រវាងសមាមាត្ររបស់ស្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្រៅប្រទេស និងគុណភាពបរិស្ថាន។</li> </ul>

**តារាង ១៖ កសិកម្មជាតិកែច្នៃស្រូវ និងស្រូវស្លែង (តាមផ្នែក ESG និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក និងអ្នកនិពន្ធ) (ភារកិច្ចសន្យា)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនប្រអប់ស្រូវ ដែលបាននិយាយ	ចំនួនប្រអប់ស្រូវ ដែលបាននិយាយ	ចំនួនឆ្នាំដែល បាននិយាយ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>S</b>	កេរ្តិ៍ឈ្មោះនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមិទ្ធផលខាងសង្គម៖ ការរើសអើងគ្រប់គ្រងប្រជាជន និងប្រជាជនក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មដ៏ល្អបំផុតនៅសហរដ្ឋអាមេរិក	២០១១	Mallin & Mi-che-lon	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៣ (២០០៥-២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>សមាមាត្ររបស់នាយកដ្ឋានការជាប់ទាក់ទងជាវិជ្ជមានជាមួយនិងសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូល។</li> <li>លទ្ធផលការយើងបញ្ជាក់ការតែច្បាស់ខ្លាំង ចំពោះស្ថិតិសង្គមដែលបានកំណត់ក្នុងរបាយការណ៍ដែលទាក់ទងនឹងសមិទ្ធផលការងារជាមួយសហគមន៍ ទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជិន និងសិទ្ធិមនុស្ស។</li> </ul>
<b>S</b>	ភាពចម្រុះនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងឥទ្ធិពលរបស់វាទៅលើសមិទ្ធផលខាងសង្គម៖ ទស្សនៈទាន និងកសិកម្មជាតិកែច្នៃស្រូវ	២០១៣	Hafsi & Tur-gut	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ការសិក្សាបានបង្កើតម៉ែត្រវាស់ចំនួន ២សម្រាប់ភាពចម្រុះនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺ៖ ១) ប្រជាសាស្ត្រ រួមមានយេនឌ័រ អាយុ អារម្មណ៍ ជាតិសាសន៍ និងបទពិសោធន៍ការងារ និង ២) រចនាសម្ព័ន្ធ រួមមានទំហំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ភាពរឹងមាំរបស់នាយក គួនាទីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងនាយកដែលជាម្ចាស់ភាគហ៊ុន។</li> <li>ភាពចម្រុះខាងប្រជាសាស្ត្រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បានកំណត់សមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គម ហើយទំនាក់ទំនងត្រូវបានកំណត់ដោយភាពចម្រុះខាងរចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។</li> <li>លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ការដាក់បញ្ចូលនាយកជាស្ត្រី នាំឱ្យមានការអនុវត្តការងារខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនបានល្អប្រសើរជាងមុន។</li> </ul>
<b>S</b>	ទំនាក់ទំនងរវាងនាយកដ្ឋានស្ត្រី និងការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម	២០១៣	Setó-Pamies	១ (ប្រទេសពិភពលោក)	១ (២០១១)	១ (២០១១)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានភាគរយរបស់ស្ត្រីខ្ពស់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរវាងមានទំនួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមច្រើន។</li> <li>លទ្ធផលបានបង្ហាញថាវត្តមានរបស់ស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំអាចដើរគួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជំរុញ CSR ទៅមុខ។</li> </ul>
<b>S</b>	សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម៖ ការរើសអើងគ្រប់គ្រងប្រជាជន និងប្រជាជនក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មដ៏ល្អបំផុតនៅសហរដ្ឋអាមេរិក	២០១៣	Zhang, Zhu & Ding	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>វត្តមានរបស់នាយកដ្ឋានស្ត្រីកាន់តែច្រើន មានការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនិងកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អខាងវិធានការ CSR ហើយប្រៀបធៀបទៅនឹងដៃគូអាជីវកម្មដូចគ្នា។</li> <li>ក្នុងចំណោមនាយកក្នុងមុខតំណែងផ្សេងៗគ្នា វត្តមានរបស់ស្ត្រីដែលមិនមែនជានាយកមានឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតចំពោះកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អដោយផ្អែកលើការអនុវត្ត CSR។</li> </ul>
<b>S</b>	ការប្រយោជន៍លើការដាក់បញ្ចូលទស្សនៈ-LGBTQ ក្នុងគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស	២០១៤	Ever-ly & Scharz	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៤ (២០០៣-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ចំនួនស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គឺជាកត្តា ព្យាករណ៍មួយដ៏សំខាន់ៗក្នុងចំណោមកត្តាព្យាករណ៍ទាំង៣ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះនិយោជិកដែលជាអ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា។ កត្តាទៀត រួមមានច្បាប់របស់ស្ត្រីសិទ្ធិស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ដែលមិននៅកន្លែងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនមែននៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀតដែលមានឧស្សាហកម្មតែមួយដូចគ្នា បានអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។</li> <li>ជាតិសស អាណត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកាន់តែយូរទំនងជាធ្វើឱ្យច្រើនរបស់នាយកជាស្ត្រីកាន់តែមានកម្រិតខ្ពស់ ក្នុងការកសិកម្មស្រូវមានគោលនយោបាយធនធានមនុស្សសម្រាប់អ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនោះ។</li> </ul>

**តារាង ១៖** កសិកម្មដាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាដៃគូដឹកនាំជុំវិញ និងស្តង់ដារ ESG (តារាងផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមផ្នែក និងអ្នកនិពន្ធ) (តារាងទី៧មុន)

ផ្នែក ESG	ចំណងជើង	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុន ដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនប្រទេស ដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនស្តីដោះស្រាយ បានវិនិយោគ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>S</b>	ការទទួលបានស្តង់ដារចំពោះការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មនាយកដ្ឋានស្តីពីការអោយមានភាពផ្លាស់ប្តូរ	២០១៤	Landry, Ber-nardi & Bosco	៣៤១	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៧ (២០០៦-២០១២)	<ul style="list-style-type: none"> <li>កាតាយរបស់ស្ត្រីកាន់តែខ្ពស់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន វាអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបញ្ជីមួយចំនួន ដូចជាក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានការកាត់សរសេរខ្លាំងបំផុត ក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រុមសីលធម៌ ល្អបំផុត ក្រុមហ៊ុនល្អបំផុត ដែលគួរធ្វើការជាមួយ និងពលរដ្ឋសាជីវកម្មដ៏ល្អបំផុត។</li> <li>នៅពេលដែលកាតាយរបស់នាយកដ្ឋានស្តីមានការកើនឡើង វាអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុននឹងជាប់ឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជី "ល្អបំផុត" បានច្រើនប្រភេទ។</li> </ul>
<b>S</b>	ការកាត់បន្ថយកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងអាជីវកម្មដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក	២០១៤	Matsa & Miller	ការសង្កេតជាមួយ ១២១, ២៤៤ ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៤ (២០០៦-២០០៩)	<ul style="list-style-type: none"> <li>នេះគឺជាកត្តាដ៏ល្អដ៏លម្អិតមិនធ្លាប់មានទាក់ទងនឹងយេនឌ័ររបស់ម្ចាស់អាជីវកម្មចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រនិយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុនខ្លួន។</li> <li>ក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលមានស្ត្រីជាម្ចាស់អាជីវកម្ម ទំនងជាមានការកាត់បន្ថយកម្លាំងពលកម្មក្នុងកំឡុងពេលមានវិវត្តិសេដ្ឋកិច្ច ជាងក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលមានម្ចាស់ជាអ្នកម្ចាស់អាជីវកម្ម។</li> <li>ការកាត់បន្ថយកម្លាំងពលកម្មពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ មានចំនួនតិចជាង ២.៩ ភាគរយនៅតាមក្រុមហ៊ុនដែលមាន ស្ត្រីជាម្ចាស់អាជីវកម្ម សូម្បីតែបន្ទាប់ពីការពិនិត្យមើលច្បាប់លាស់ខាងផ្នែក ឧស្សាហកម្ម ទំហំ និងប្រាក់ចំណេញ។</li> </ul>
<b>S</b>	ឥទ្ធិពលនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនដែលមានលក្ខណៈចម្រុះខាងយេនឌ័រ ទៅលើការគ្រប់គ្រងទិសដល់និយោជិក	២០១៤	Wie-land & Fla-vel	ការសង្កេតជាមួយ ២៩៤ ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសអាស្ត្រីម៉ង់)	៥ (២០០៧-២០១១)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលចម្រុះយេនឌ័រខ្ពស់ទៅទៅ មានទំនោរផ្តោតទៅលើវប្បធម៌យកបុគ្គលិកជាដំបូង ដូចដែលបានបង្ហាញដោយស្ថិតិស្ថិតិស្រាវជ្រាវ រួមមានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ និងគុណភាពជីវិតនិងការងារ។</li> <li>ផ្ទុយទៅវិញ ផលប៉ះពាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមាននាយកប្រតិបត្តិចម្រុះ យេនឌ័រមិនបានបង្ហាញភាពច្បាស់ទាំងស្រុងនោះទេ ហើយលទ្ធផលក៏ប្រែប្រួលប្រាប់ដែរ។</li> </ul>
<b>S</b>	កេរ្តិ៍ឈ្មោះស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុខាងក្រុមសីលធម៌៖ តើចរិតលក្ខណៈរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានភាពសំខាន់មែនទេ?	២០១៥	Baselga-Pas-cual, Trujil-lo-Ponce, Va-ha-maa & Va-ha-maa	ការសង្កេតជាមួយ ២២០ ក្រុមហ៊ុន	១៣ប្រទេស (រួមានប្រទេសអូស្ត្រាលី កាណាដា អាស្ត្រីម៉ង់ បារាំង ជប៉ុន អេស្បាញ អង់គ្លេស និង សហរដ្ឋអាមេរិក)	៦ (២០០៥-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានកសិករជាដើម ដែលបញ្ជាក់ពីកេរ្តិ៍ឈ្មោះខាងផ្នែកសីលធម៌របស់ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ មានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយការចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (កេរ្តិ៍ឈ្មោះខាងផ្នែកសីលធម៌គឺជាកត្តាដែលជាក់ស្តែងលើព័ត៌មាន ការវាយតម្លៃ និងការទាញយករបស់កាតិកាត់ចំនួនទាក់ទងនឹងក្រុមសីលធម៌ និងការទទួលខុសត្រូវ) ។</li> <li>ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុដែលមាន ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងការគ្រប់គ្រងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ស្ថាប័ននោះកាន់តែមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះខាងសីលធម៌ល្អ។</li> </ul>

**តារាង ១៖ កសិកម្មជាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំកិច្ច និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (ភព័ទ្ធជាមុន)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនប្រអប់ស្រង់	ចំនួនប្រអប់ស្រង់	ចំនួនស្តីវិសាលភាព	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>S</b>	តើការមានស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រង នាំឱ្យការអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រមានការកើនឡើងនៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គម របស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មមែនទេ?	២០១៥	Larrieta-Rubín de Celis, Balmaseda, Fer-nández de Bobadilla, Alon so-Almei-da & Inxaurburu	៤២	១ (ប្រទេសអេស្បាញ)	១ (២០១២)	<ul style="list-style-type: none"> <li>វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាជីវកម្ម ដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្សារកម្ពុជាដឹកនាំកំពូល និងថ្នាក់កណ្តាល និងជាប្រធាននាយកដ្ឋាន CSRមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើសកម្មភាពរបស់CSR ដែលមានគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ។</li> <li>ការកើនឡើងនៅក្នុងការសិក្សាបានផ្តល់នូវហេតុផលបន្ថែមក្នុងការដើរឡើងស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងដែលអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ដែលការធ្វើដូច្នោះមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើCSR។</li> </ul>
<b>S</b>	ចរិតលក្ខណៈខាងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានការកោតសរសើរខ្ពស់បំផុត	២០១៥	Per-sons	៥០	ពិភពលោក	១ (២០០៩)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានការកោតសរសើរបំផុតពីក្រុមហ៊ុន Fortune ៥០ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ មានភាគរយនាយកជាស្ត្រីខ្ពស់ជាងក្រុមហ៊ុនដែលមិនបានទទួលការកោតសរសើរ។</li> </ul>
<b>S</b>	ប្រភេទនៃការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងលើការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមសាជីវកម្ម៖ ការកែតម្រូវវិធានការខាងយេនឌ័រ	២០១៦	Alonso-Al-me-i-da, Per-ra-mon & Ba-gur-Femenias	ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកប្រតិបត្តិជាន់ខ្ពស់ ចំនួន ៣៩១នាក់	១ (ប្រទេសអេស្បាញ)	១ (២០១៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានភាពខុសគ្នានៃបែបផែនការដឹកនាំរបស់បុរស និងស្ត្រី។ ស្ត្រីប្រើប្រាស់បែបផែនការដឹកនាំបែបធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់ជាង ខណៈដែលបុរសប្រើប្រាស់បែបផែនការដឹកនាំបែបត្រួតត្រាញឹកញាប់ជាង។</li> <li>បុរស និងស្ត្រីមានការយល់ឃើញខុសគ្នាអំពី CSR។ ស្ត្រីឱ្យតម្លៃខ្ពស់ទៅលើគ្រប់ផ្នែក CSR ទាំងអស់ និងមានទស្សនទានទូលាយជាងទៅលើ CSR ។</li> <li>ស្ត្រីចំណាយពេលវិនិយោគកាន់តែច្រើននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការផ្តល់សុខុមាលភាពដល់និយោជិក និងផ្តល់ឱកាសការងារស្មើភាពគ្នាទាំងបុរសទាំងស្ត្រី។</li> <li>និយាយជាមួយ ស្ត្រីហាក់ដូចជាផ្តោតលើការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពផលប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់ក្រុមហ៊ុនជាង។</li> </ul>
<b>S</b>	តើស្ត្រីជាអ្នកនាំមុខខាងសមធម៌មែនឬ? ផលប៉ះពាល់នៃសមាសភាពក្នុងការដឹកនាំខាងយេនឌ័រលើគោលនយោបាយដែលលើកកម្ពស់ការស្រលាញ់ភេទដូចគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអាមេរិក	២០១៦	Cook & Glass	ការសម្តែងជាមួយ ៣,៨១៨ ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១០ (២០០១-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលចម្រុះខាងយេនឌ័រខ្ពស់ជាងមានការអនុវត្ត និងមានគោលនយោបាយស្តីពីអ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ច្រើនជាងក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀត ដូចជាគោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើងផ្លូវភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និងអត្តប្រយោជន៍របស់វិជ្ជក្នុងស្រុក ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះក៏ទំនងជាទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់លើពិន្ទុសន្ទស្សន៍សមភាពសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូលផងដែរ។</li> <li>ផ្ទុយទៅវិញ ការកើនឡើងចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រី ផ្តល់នូវលទ្ធផលបែបប្រក្របប្របល់ចូលគ្នា។ វាមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានយ៉ាងខ្លាំងទៅលើលទ្ធភាពដែលក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ភាពជាដៃគូក្នុងស្រុក និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើងភេទ។</li> <li>ការមាននាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រីគ្នាផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ទៅលើថាតើក្រុមហ៊ុនបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើងភេទ ឬទៅលើពិន្ទុសន្ទស្សន៍ខាងសមភាពសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងមូលនោះទេ។</li> </ul>



**តារាង ១៖ ភស្តុតាងជាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំជុំវិញ និងស្តង់ដារ ESG (តារាងផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមស្តង់ដារ និងអ្នកនិពន្ធ) (តារាងផ្នែក)**

ផ្នែក ESG	ចំណងជើង	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ចំនួនឆ្នាំដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>S</b>	តើមានអត្ថប្រយោជន៍ខ្លះៗដែលមានស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំកាន់តម្រូវបាន? ភស្តុតាងពីអ្នកធ្វើការក្រៅម៉ោងនិងប្រទេសអ៊ីតាលី	២០១៦	De-vi-enti, Grin-za, Manello & Van-noni	ការសង្កេតជាមួយ ១២, ២៩៨ ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសអ៊ីតាលី)	៣ (២០០៥-២០០៧-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>អ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រីមានការឆ្លើយតបហែលជាងទៅនឹងតម្រូវការរបស់និយោជិករបស់ពួកគេ។ ពួកគេដាក់កំហិតយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះការមិនស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការធ្វើការងារក្រៅម៉ោង។ ដើម្បីជាការឆ្លើយតបនិងករណីនេះ គេបានបង្កើនការងារពេញម៉ោងជំនួសវិញ និងយល់ព្រមក្នុងការផ្តល់ការងារក្រៅម៉ោងដល់និយោជិកណាដែលស្នើសុំធ្វើតែប៉ុណ្ណោះ។</li> <li>អត្ថប្រយោជន៍នានាដែលមិនបានសិក្សាចំពោះការកើនឡើងនូវចំនួនស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ រួមមានបាតុភូតកំហុសជាលំដាប់នៃការងារក្រៅម៉ោងដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត និងការលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតនិងការងាររបស់ពលករដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកការថែទាំកុមារឬការថែទាំមនុស្សចាស់។</li> </ul>
<b>S</b>	តើការមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានការជាប់ទាក់ទងនឹងសមិទ្ធផលខាងហិរញ្ញវត្ថុឬ? យន្តការសម្របសម្រួល CSR	២០១៦	Gal-breath	២៩៦	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	២ (២០០៤-២០០៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានការផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹង CSR ដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យមានទំនាក់ទំនងជាមួយសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។</li> <li>CSR ហាក់ដូចជាស្របគ្នាយ៉ាងពេញទំហឹងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។</li> </ul>
<b>S</b>	តើអ្នកយល់ថាម៉េច ប្រសិនបើប្រធានរបស់អ្នកជាស្ត្រី? ការចាត់ចែងការងារតុល្យភាពការងារនិងជីវិត និងការរើសអើងយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ	២០១៦	Luci-fo-ra & Vi-gani	ពលករចំនួន ៦៣,៣១៨នាក់	៣០ ប្រទេសអឺរ៉ុប	១៦ (១៩៩៥-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ការមានចៅកែជាស្ត្រីត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការរើសអើងយេនឌ័រទាំងអស់នៅកន្លែងធ្វើការក្នុងកម្រិតទាបជាង។</li> <li>មានភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ពីផ្នែកតំណែងថា “ស្ត្រីជួយស្ត្រីគ្នាឯង” ផ្តល់នូវឥទ្ធិពលក្នុងការជួយកាត់បន្ថយការរើសអើងក្នុងចំណោមស្ត្រីគ្នាឯង។ ប៉ុន្តែ ក៏មានភស្តុតាងដែលជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ផងដែរលើពលករជាបុរស ជាពិសេសនៅក្នុងការងារដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី។</li> <li>មានតុល្យភាពការងារនិងជីវិតល្អ បរិយាកាសការងារល្អ និងមានពេលវេលាធ្វើការមានលក្ខណៈបត់បែន ជាពិសេសចំពោះស្ត្រីដែលមានជំនាញខ្ពស់ ត្រូវបានបង្ហាញថាមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការកាត់បន្ថយការរើសអើងយេនឌ័រ។</li> </ul>
<b>S</b>	សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនិងការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមសាធារណៈក្នុងទីផ្សារកំពុងរីកចម្រើន	២០១៦	Sundara-sen, Je-Yen & Ra-jan-gam	៤៥០	១ (ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី)	២ (២០១១-២០១២)	<ul style="list-style-type: none"> <li>វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គឺជាអថេរតែមួយគត់ដែលជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់កម្រិតនៃការផ្តល់ផ្តើមគំនិត CSR របស់ក្រុមហ៊ុន។</li> <li>វាហាក់ដូចជាមានទំនាក់ទំនងអវិជ្ជមាន រវាងការមាន វត្តមានរបស់នាយកដែលមិនមែនជាអ្នកប្រតិបត្តិ និងនាយកដែលមានភាពឯករាជ្យ ជាមួយនឹងគំនិតផ្តួចផ្តើម CSR ។</li> <li>លើកលែងតែការមាននាយកជាស្ត្រី សមាសភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទីផ្សារកំពុងរីកចម្រើន មិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវគំនិតផ្តួចផ្តើម CSRនោះទេ។</li> </ul>

**តារាង ១៖ កសិកម្មជាតិស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំកិច្ច និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (ភារកិច្ច)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានប្រកាស	ចំនួនប្រទេសដែលបានប្រកាស	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
S	អ្នកដឹកនាំស្ត្រី និងសមធម៌យេនឌ័រ៖ កសិកម្មជាតិការបិទក្រុមហ៊ុន	២០១៦	Tate & Yang	ក្រុមហ៊ុនដែលបានបិទចំនួន៩,២៤៤ នៅក្នុងរដ្ឋចំនួន២៣	៩ (១៩៩៣-២០០១)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាអ្នកដឹកនាំមានគម្លាតប្រាក់ខែកាន់តែតូចរវាងបុរសនិងស្ត្រី (ការគ្រប់គ្រងបំពោះចរិតលក្ខណៈរបស់ពលករ) និងផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សកាន់តែស្មើគ្នាដល់និយោជិកដែលទើបចូលធ្វើការថ្មី។</li> <li>ពលករជាស្ត្រីដែលបានផ្លាស់កន្លែងធ្វើការ ដោយសារការបិទអាងច្រកបានខាតបង់ប្រាក់ឈ្នួលប្រហែលជា ៥ ភាគរយ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងពលករជាបុរស ប៉ុន្តែគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលមានចំនួនតិចជាងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនដែលបានបិទ ៥០ ភាគរយប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនដែលមានស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រង។</li> <li>លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ ជាពិសេសនៅពេលដែលស្ត្រីមានចំនួនដ៏ច្រើនលើសលុបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលបានបិទ យើងបានឃើញថា យេនឌ័ររបស់នាយកប្រតិបត្តិផ្តល់នូវជំនួយដ៏ល្អបំផុត។</li> <li>ជាពិសេស លទ្ធផលបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃភាពខាងក្រៅក្នុងការមានស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ ដោយសារពួកគេផ្តល់នូវប្រយោជន៍ដែលបង្កភាពងាយស្រួលសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ។</li> </ul>
S	កេរ្តិ៍អ្នកដឹកនាំស្ត្រីចូលរួមជំរុញការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានឬទេ? ការវិភាគពីឥទ្ធិពលរបស់យេនឌ័រលើការអនុវត្តប្រតិបត្តិការផ្តល់ជំនួយខាងការងារចម្រុះ	២០១៧	Glass & Cook	ការសង្កេតជាមួយ ៣,៤៩២ ក្រុមហ៊ុន	១០ (២០០១-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រី ឬក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ មានការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងបណ្តឹងនៃការធ្វើធុរកិច្ច និងការអនុវត្តខាងសមធម៌កាន់តែខ្លាំង រួមទាំងភាពចម្រុះ អភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម ភាពខ្លាំងខាងផ្នែកផលិតផល និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍។</li> <li>នាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រីមានទំនងជាទទួលបានភាពនាំមុខខ្លាំងជាងនាយកប្រតិបត្តិជាបុរសក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយភាពចម្រុះ ជាពិសេសនៅពេលដែលពួកគេត្រូវបានគាំទ្រដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាស្ត្រីដែលមានឥទ្ធិពល ដូចជានាយកដែលទាក់ទងគ្នា និង នាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រីមកពីក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀត។</li> <li>ក្រុមអ្នកដឹកនាំដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័របង្ហាញពីលទ្ធផលខាងធុរកិច្ច និងសមធម៌ខ្លាំងជាងក្រុមដែលមានយេនឌ័រតែមួយដូចគ្នា។</li> </ul>

**តារាង ១៖** កសិកម្មកែច្នៃស្រូវ កសិកម្មកែច្នៃស្រូវ និង កសិកម្មកែច្នៃស្រូវ (តារាងផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកកំណត់) (តារាងទី៧)

ផ្នែក ESG	ចំណុចខ្លឹម	ឆ្នាំ	អ្នកកំណត់	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ចំនួនឆ្នាំដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>S</b>	តើស្រូវដែលបានកែច្នៃមានផ្ទៃក្រឡាធំជាងមុនទេ? កសិករត្រូវបានជំរុញឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ឬបច្ចេកវិទ្យាដទៃទៀត ដើម្បីកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន?	២០១៧	Kunze & Miller	ការសង្កេតជាមួយពលករចំនួន ៤៩៧,៤៥២ នាក់	១ (ប្រទេសនិរតី)	១១ (១៩៨៧-១៩៩៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ពលករត្រូវបានជំរុញឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដើម្បីកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន។ បច្ចេកវិទ្យាថ្មីទាំងនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយពលករចំនួន ១១៧,៤៥២ នាក់។</li> <li>គម្រោងនេះបានជួយឱ្យពលករមានជីវភាពល្អជាងមុន។ ពលករបានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដើម្បីកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន។</li> <li>ការកែលម្អបច្ចេកវិទ្យាថ្មី បានជួយឱ្យពលករមានជីវភាពល្អជាងមុន។ ពលករបានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដើម្បីកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន។</li> </ul>
<b>S</b>	តើនាយកប្រតិបត្តិបានធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន? តើមានការកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុនដែរឬទេ?	២០១៧	Zou, Wu, Zhu, & Yang	ការសង្កេតជាមួយ ១២,៩៤១ ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសចិន)	៩ (២០០៦-២០១៤)	<ul style="list-style-type: none"> <li>តើនាយកប្រតិបត្តិបានធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន? តើមានការកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុនដែរឬទេ?</li> <li>តើមានការកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុនដែរឬទេ?</li> </ul>
<b>E &amp; S</b>	ផលប៉ះពាល់នៃចរិតលក្ខណៈរបស់នាយកប្រតិបត្តិទៅលើសមិទ្ធផលខាងផ្នែកសង្គមសហគមន៍?	២០១០	Manner	៦៥០	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៦)	<ul style="list-style-type: none"> <li>សមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនបានកាន់តែល្អជាងមុន ឬជាគំរូដែលល្អ គឺមានការដាក់ទុនលើការងារខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដើម្បីកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុន។</li> <li>មានការដាក់ទុនលើការងារខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការមាននាយកប្រតិបត្តិដែលមានបរិញ្ញាបត្រខាងសេដ្ឋកិច្ច និងវិស័យ CSR ដែលកាន់តែប្រសើរ និងចំនួនទឹកប្រាក់សំណងដល់នាយកប្រតិបត្តិដែលបំពេញការងារយ៉ាងល្អ។</li> </ul>
<b>E &amp; S</b>	ភាពចម្រុះខាងប្រជាសាស្ត្រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលភាពឯករាជ្យនិងសមិទ្ធផលខាងផ្នែកសង្គមសហគមន៍?	២០១២	Zhang	៤៧៥	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	២ (២០០៧-២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ភាពចម្រុះខាងប្រជាសាស្ត្រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលភាពឯករាជ្យនិងសមិទ្ធផលខាងផ្នែកសង្គមសហគមន៍?</li> <li>តើមានការកែលម្អផលិតផលឱ្យបានល្អជាងមុនដែរឬទេ?</li> </ul>

**តារាង ១៖ កសិកម្មកសិករកែច្នៃស្រូវ និងស្រូវដាំដុះ (តាមផ្នែក ESG និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក និងមូលដ្ឋាន) (ភារកិច្ចសន្យា)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ចំណុចប្រយោជន៍ ដែលបានវិនិយោគ	ចំណុចប្រយោជន៍ ដែលបានវិនិយោគ	ចំណុចស្តង់ដារ បានវិនិយោគ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>E &amp; S</b>	ការដាំដុះទំនាក់ទំនងដ៏សម្រាប់ ទំនាក់ទំនងភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និង សមិទ្ធផលខាងផ្នែកសង្គមសាធារណៈ	២០១៣	Bou-louta	១(ប្រទេស សហរដ្ឋអាមេរិក)	៥ (១៩៩៩- ២០០៣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ការដាំដុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជនភៀសខ្លួនដែលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើសមិទ្ធផល ការងារខាងផ្នែកសង្គមសាធារណៈរបស់ក្រុមហ៊ុន S &amp; P ចំនួន ៥០០ ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ។</li> <li>ជាពិសេស ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ បានជនភៀសខ្លាំង ទៅលើតារាងម៉ាទ្រីកនៃសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គម ដែលវាពិនិត្យមើលលើការធ្វើ ធុរកិច្ចដែលមានលក្ខណៈអវិជ្ជមាន ដូចជាផ្នែក "បញ្ហា" ក្នុងការដាក់ចំណាត់របស់ KLD ។</li> <li>ការដាក់ពិន្ទុលើសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គមសាធារណៈ មានសក្តានុពលក្នុងការ ជំរុញឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ដែលជាចំណាប់អារម្ម័យខ្លាំងរបស់នាយកដ្ឋាន។</li> </ul>	
<b>E &amp; S</b>	ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល៖ តើពួកគេ មានតម្លៃលើការងារការណ៍ពី និរន្តរភាពដែរឬទេ?	២០១៤	Fer-nan- dez- Fei-jo, Romero & Ruiz- Blanco	ប្រទេស អេស្ប៉ាញ ចំនួន២២	១(២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ការងារការណ៍ពី CSR កាន់តែមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេសដែលមានសមាមាត្រស្ត្រី យ៉ាងតិច ៣០%នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (លទ្ធផលត្រូវបានគ្រប់គ្រងក្នុងលក្ខណៈខុស គ្នាតាមបណ្តាប្រទេស និងតាមការងារការណ៍ពី CSR) ។</li> <li>ប្រទេសដែលមានកម្រិតសមភាពយេនឌ័រកាន់តែខ្ពស់ គឺជាកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនកាន់តែ ច្រើនមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមាននាយកជាស្ត្រីយ៉ាងតិច ៣០%។</li> </ul>	
<b>E &amp; S</b>	ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនិង សមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គម សាធារណៈ ការវិនិយោគ	២០១៦	By-ron & Post	ការសិក្សាវិភាគខ្នាតដំបូង ៤៤ករណី ដែលមានកម្រិតសំណាកចំនួន ២៦,៧១០ក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលគ្នា ពី២០ប្រទេសជាង	<ul style="list-style-type: none"> <li>ការវិនិយោគនិងស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ជាទូទៅបង្ហាញពីការជាប់ទាក់ទងជា វិជ្ជមានជាមួយនឹងសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គម។ ទំហំនៃផលប៉ះពាល់ជាមធ្យមទាក់ ទងនឹងតំណែងជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គម គឺមានទំហំធំជាង ៤ដង បើធៀបនឹងការវិនិយោគស្រុក១១០១នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែល មានការជាប់ទាក់ទងជាមួយនឹងសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលកត្តានេះគឺដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគ្រប់គ្រងលើសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែក សង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុនច្រើនជាងសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន។</li> <li>ទំនាក់ទំនងនេះកាន់តែមានលក្ខណៈវិជ្ជមាននៅក្នុងប្រទេសជាតិ ដែលកំណត់ដោយ ម្ចាស់ភាគហ៊ុនដែលទទួលបានការការពារខ្លាំង ដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវបានជំរុញលើក ទឹកចិត្តក្នុងការកៀរគរធនធានយកមកប្រើប្រាស់ទៅលើប្រទេសដែលមាននាយកជាស្ត្រី លើកយកមកដឹកនាំ ហើយកាន់តែមានសមភាពយេនឌ័រច្រើន ដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ត្រូវធ្វើការបែងចែកអំណាចឱ្យកាន់តែមានតុល្យភាព។</li> </ul>		
<b>E &amp; S</b>	ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាធារណៈ តើពួកគេនាំមុខក្នុងការទទួលខុសត្រូវ ខាងផ្នែកសង្គមសាធារណៈដែរឬទេ?	២០១៧	Cook & Glass	ការសង្កេតជាមួយ ២,៦៦៤ក្រុមហ៊ុន	១(ប្រទេស សហរដ្ឋអាមេរិក)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាធារណៈវិជ្ជមានការផ្សព្វផ្សាយជាមួយនឹងការចូល រួមក្នុងសហគមន៍កាន់តែច្រើន មានអភិបាលកិច្ចដ៏មានសុវត្ថិភាព និងការអនុវត្តខាងផ្នែកសង្គម ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលនេះគឺជាកត្តាសំខាន់ទាំង ៣នៅក្នុងគោលនយោបាយ CSR។</li> <li>បើប្រៀបធៀបទៅនឹងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានសមាជិកជាបុរសទាំងអស់ វត្តមាន របស់ស្ត្រីម្នាក់ ឬពីរនាក់ នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺមានការផ្សព្វផ្សាយជាមួយនឹងការធ្វើ ឱ្យប្រសើរឡើងនូវកំណត់ត្រារបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើកត្តាទាំង ៣នេះ។</li> </ul>	

**តារាង ១៖** ភស្តុតាងជាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំជុំវិញ និងស្តង់ដារ ESG (តារាងផ្នែក ESG និងមធ្យម តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (តារាងទី៧មុន)

ផ្នែក ESG	ចំណងជើង	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនឆ្នាំដែលបានវិនិយោគ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>E &amp; S</b>	តើភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលចូលរួមរៀបចំសម្រាប់ផ្នែកសង្គមសាជីវកម្មដល់កម្រិតណា?	២០១៧	Francoeur, La-belle, Balti & Bou-zaidi	ការសង្កេតជាមួយ ១,៦៣២ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៧ (២០០៧-២០១៣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានទៅនឹងផ្នែក CSR ដោយផ្តោតលើអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលមិនសូវមានអំណាច ដូចជាប្រធានអ្នកទទួលបានការសហគមន៍។</li> <li>ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលហាក់ដូចជាមិនមានផលប៉ះពាល់គួរឱ្យកត់សម្គាល់លើផ្នែក CSR ដែលវាផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនពីអំណាចក្នុងស្ថាប័នដូចជាបុគ្គលិក និងអតិថិជននោះទេ។</li> </ul>
<b>G</b>	ការវិភាគបែបស្តីដើម្បីការសិក្សាស្វែងយល់ពីយេនឌ័រនិងគុណភាពនៃប្រាក់ចំណូល	២០០៨	Krishnan & Parsons	៣៤៣	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៥ (១៩៩៦-២០០០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នឹងទទួលបានផលចំណេញ កាន់តែច្រើន និងទទួលបានផលលក់ពីភាគហ៊ុនកាន់តែខ្ពស់ បន្ទាប់ពីការដាក់ដំណើរការភាគហ៊ុនដំបូងជាសាធារណៈ។</li> <li>ចំណុចដែលយេនឌ័រមិនមែនកើតឡើងពីការគ្រប់គ្រងប្រាក់ចំណូល ឬប្រាក់ចំណូលដែលមានគុណភាព ទាបនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញគុណភាពនៃប្រាក់ចំណូលនេះមានការដាច់ទាក់ទងជាវិជ្ជមានជាមួយភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងជួរអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។</li> </ul>
<b>G</b>	អាកប្បកិរិយាបស់អ្នកគ្រប់គ្រងចំពោះការអនុវត្តក្រុមសីលធម៌ តើវាមានភាពខុសគ្នារវាងយេនឌ័រដែរឬទេ?	២០០៩	Ibra-him, Ange-lidis & Tom-ic	ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងចំនួន ២៨៦នាក់	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>យេនឌ័រមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើវិធានរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងចំពោះក្រុមសីលធម៌ក្នុងអាជីវកម្ម។</li> <li>ជាពិសេស អ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រីមានប្រតិកម្មជាវិជ្ជមានកាន់តែខ្លាំងទៅនឹងផលប៉ះពាល់នៃក្រុមសីលធម៌ ព្រោះពួកគេមានភាពជឿជាក់យ៉ាងខ្លាំងថា ក្រុមសីលធម៌នេះនឹងធ្វើឱ្យកម្រិតក្រុមសីលធម៌នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេមានការកើនឡើង។</li> </ul>
<b>G</b>	ក្រុមសីលធម៌ ការគ្រប់គ្រងភាពចម្រុះគ្នា និងគុណភាពចំពោះការរាយការណ៍ខាងហិរញ្ញវត្ថុ	២០១០	La-belle, Gar-gouri & Francoeur	១៥៦	១ (ប្រទេសកាណាដា)	២ (២០០៤-២០០៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>កាន់តែមានក្រុមហ៊ុនចូលរួមនៅក្នុងការលើកកម្ពស់ និងអនុវត្តភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុនកាន់តែមានការរឹងមាំទុកទៅលើវិសាលភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនកាន់តែតូចទៅៗ។</li> <li>លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបញ្ជាក់ទៅលើការយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនគួរតែជំរុញឱ្យមានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងប្រកបដោយភាពចម្រុះ ដើម្បីបង្កើតប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុនមួយដែលអាចនាំឱ្យមានការបដិសេធកាន់តែច្រើនក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងប្រាក់ចំណូល។</li> </ul>

**តារាង ១៖ កស្ថតាងជាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្តីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំកិច្ច និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (ភារកិច្ច)**

ផ្នែក ESG	ចំណុចខ្លី	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនស្ថិតិសេវាបានវិនិយោគ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>G</b>	ការចូលរួមរបស់ស្តីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល៖ ការសិក្សាស្តីជម្រៅ	២០១០	Niel-sen & Huse	២៣៤	១ (ប្រទេសនីរ៉េ)	១ (២០០៣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>អ្នកនិពន្ធបានបង្កើតនូវសន្ទនាគ្រប់គ្រងជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដើម្បីអាចវាស់វែងពីការចូលរួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គម មនុស្សធនធាន គុណភាពផលិតផល និងសុខភាពបរិស្ថាន និងសុវត្ថិភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។</li> <li>ភាគីយរបស់នាយកដ្ឋានស្តី មានការផ្សព្វផ្សាយជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។</li> <li>ត្រូវមានរបស់ស្តីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលតាមរយៈការកាត់បន្ថយនូវកម្រិតជម្លោះ និងធានានូវសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍នានារបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ដូចជាការវាយតម្លៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍នានា និងការណែនាំដល់សមាជិកថ្មី ជាដើម។</li> </ul>
<b>G</b>	នាយកប្រតិបត្តិជាស្តី និងការគ្រប់គ្រងប្រាក់ចំណូល	២០១០	Peni & Vahamaa	ការសង្កេតជាមួយ ១,៩៥៥ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៤ (២០០៣-២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកប្រឹក្សាស្តី ត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មានការដាច់ទាក់ទងជាមួយនិងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការវាយតម្លៃហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែមានលក្ខណៈអភិវឌ្ឍ។</li> <li>ភាពខុសគ្នាខាងយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ ការកើនឡើងហានិភ័យ និងការគ្រប់គ្រងបែបឱកាសនិយម អាចមានភាពដាច់ទាក់ទងគ្នាខ្លាំងក្នុងការវាយតម្លៃហិរញ្ញវត្ថុ និងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម។</li> </ul>
<b>G</b>	តើភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលធ្វើឱ្យព័ត៌មានតម្លៃមូលបត្រមានភាពល្អប្រសើរឡើង?	២០១១	Gul, Srimidhi & Ng	ការសង្កេតជាមួយ ៥,០២១ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៧ (២០០១-២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>តម្លៃភាគហ៊ុនរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានផ្ទុះបញ្ចាំងពីការផ្តល់ព័ត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយអ្នកគ្រប់គ្រងកាន់តែមានភាពជាក់លាក់។</li> <li>ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រធ្វើឱ្យ ព័ត៌មានតម្លៃភាគហ៊ុនកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង តាមរយៈការបង្កើនការបង្ហាញព័ត៌មានជាសាធារណៈពីក្រុមហ៊ុនខ្នាតធំ និងជំរុញឱ្យមានការប្រមូលព័ត៌មានឯកជនពីក្រុមហ៊ុនខ្នាតតូចនានា។</li> <li>ទំនាក់ទំនងកាន់តែជិតស្និទ្ធជាងក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រខាងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម តាមរយៈការផ្តល់របាយការណ៍ ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអាចជំរុញនាទីជាយន្តការជួយក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចសាជីវកម្មនេះ។</li> </ul>
<b>G</b>	នាយកជាស្តីនិងគុណភាពនៃប្រាក់ចំណូល	២០១១	Srimidhi, Gul & Tsui	ការសង្កេតជាមួយ ២,៤៨០ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៧ (២០០១-២០០៧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកាន់តែច្រើន និងនាំឱ្យទទួលបានប្រាក់ចំណូលដែលមានគុណភាពកាន់តែខ្ពស់។</li> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកជាស្តីកាន់តែច្រើន ជាពិសេសនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសេវាកម្មបង្ហាញនូវនិយមរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងកាន់តែល្អក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ ។</li> </ul>

**តារាង ១៖** កសិករដាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំជុំវិញ និងស្តង់ដារ ESG (តារាងផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (តារាងទី៧មុន)

ផ្នែក ESG	ចំណុចខ្លី	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ចំនួនឆ្នាំដែលបានវិនិច្ឆ័យ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>G</b>	វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងលទ្ធភាពក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឡើងវិញ	២០១២	Ab-bott, Par-ker & Persley	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៥ (២០០១-២០០៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានការជាប់ទាក់ទងជិតស្និទ្ធជុំវិញក្នុងសម្ភារៈរវាងការមានវត្តមានរបស់ស្ត្រីយ៉ាងតិច០១រូបនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងលទ្ធភាពក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឡើងវិញមានកម្រិតទាប។</li> <li>លទ្ធផលនេះ គឺស្របទៅនឹងការរៀបចំ វត្តមានរបស់ស្ត្រីម្នាក់នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរួមចំណែកបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្នុងការរក្សាបាននូវតម្លៃយោបល់ឯករាជ្យខាងផ្លូវចិត្ត កាត់បន្ថយនូវការគិតបែបជាប្រមុខ និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្នុងការត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។</li> </ul>
<b>G</b>	តួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៅក្នុងការផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ខាងផ្នែកសង្គមដែលមានលក្ខណៈចម្រុះរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម	២០១៣	Fri-as-Aceitluno, Ro-driguez-Ariza & Gar-clia-Sánchez	១ (ប្រទេសអេស្ប៉ាញ)	៣ (២០០៤-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់បំផុតក្នុងការបង្ហាញពីតម្លៃសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងបរិស្ថានប្រកបដោយតម្លាភាព ដែលព័ត៌មានទាំងនេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍សរុបមួយ។</li> <li>ឥទ្ធិពលរបស់វានេះត្រូវបានគេសង្កេតឃើញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននានា ដែលមានគំរូអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្មតាម បែប Anglo-Saxon អាស្រ័យ និងឡាតាំង។</li> </ul>
<b>G</b>	តើការមានតំណាងជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានជាប់ទាក់ទងក្នុងការជំរុញឱ្យមានតម្លាភាពនិងតម្លៃយោបល់ខាងសីលធម៌ដែរឬទេ?	២០១៣	Lar-kin, Ber-nardi & Bosco	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១ (២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>នៅពេលចំនួននាយកជាស្ត្រីមានការកើនឡើង នោះលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលអាចមានភាពលេចធ្លោនៅលើទស្សនាវដ្តី Ethisphere ដែលជាទស្សនាវដ្តីនិយាយអំពី "ក្រុមហ៊ុនដែលជាប់ក្នុងក្រុមសីលធម៌ល្អបំផុតរបស់ពិភពលោកក្នុងឆ្នាំ២០១០" និង/ឬទស្សនាវដ្តីនិយាយពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន "១០០ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មដែលជាប់ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អបំផុតក្នុងឆ្នាំ ២០១០" មានការកើនឡើង។</li> <li>មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា មាននាយកជាស្ត្រីក្នុងចំនួនដ៏ច្រើន បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទទួលបានការចុះបញ្ជីនៅក្នុងចំណាត់ថ្នាក់របស់ទស្សនាវដ្តី Ethisphere ទោះបីជាមានទំនាក់ទំនងនៅក្នុងបញ្ជីទំនួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ។</li> </ul>
<b>G</b>	យេនឌ័រ និងឧក្រិដ្ឋកម្មសាជីវកម្មក្នុងស្ថិតិឥតស្រវឹង ចលនារបស់ស្ត្រី និងគម្លាតខាងយេនឌ័រក្នុងការកែលម្អស្ថានភាពសាជីវកម្ម Enron-Era	២០១៣	Stef-fensmei-er, Schwartz & Roche	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	៤ (២០០២-២០០៥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>អ្នកនិពន្ធបានវិភាគពីការកែលម្អបន្តក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤៣ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកែលម្អចំនួន ៤៣៦នាក់។</li> <li>ភាគច្រើន ស្ត្រីមិនមែនជាអ្នកនៅក្នុងក្រុមយុវយវីតនោះទេ។</li> <li>នៅពេលដែលស្ត្រីមានការពាក់ព័ន្ធក្នុងរឿងនេះ ពួកគេមានតួនាទីតូចតាច និងទទួលបានប្រាក់ចំណេញតិចតួចពីការកែលម្អនេះ ជាងបុរស។</li> </ul>
<b>G</b>	ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ និងការកែលម្អបន្តខាងមូលបត្រ	២០១៥	Cumming, Leung & Rui	១ (ប្រទេសចិន)	១០ (២០០១-២០១០)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានភស្តុតាងដ៏ជឿជាក់ដែលថាមានស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជួយកាត់បន្ថយការកែលម្អបន្តខាងមូលបត្រ។</li> <li>ភាគច្រើនរបស់អ្នកប្រឹក្សាភិបាលនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដើម្បីកាត់បន្ថយការកែលម្អបន្តមូលបត្រឱ្យបាននៅទូទាំងប្រទេស គឺចំនួន៥០%។</li> <li>ស្ត្រីមានប្រសិទ្ធភាពជាងបុរសដែលគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ក្នុងការកាត់បន្ថយទំនាក់ទំនងនៃការកែលម្អបន្ត និងការធ្វើផ្លូវក្នុងការកែលម្អបន្ត។</li> </ul>

**តារាង ១៖ កសិកម្មជាតិកែលម្អស្ត្រីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំកិច្ច និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (ភារៈទំនាក់ទំនង)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុន ដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនប្រទេស ដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនស្ត្រីដែល បានវិនិយោគ
G	ការខុសគ្នាខាងយេនឌ័រក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តចំពោះការរាយការណ៍ខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ៖ កសិកម្មជាតិកែលម្អស្ត្រី គណនេយ្យ	២០១៥	Francis, Hasan, Park & Wu	ការសង្កេតជាមួយ ៩៧៤ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេស សហរដ្ឋអាមេរិក)	១០ (១៩៩៤-២០០៧)
G	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមសីលធម៌នៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សេងៗគ្នាខាងអភិបាលកិច្ចសាជីវកម្ម	២០១៥	Gar-cia-Sanchez, Rodriguez-Dominguez & Fri-as-Aceituno	ការសង្កេតជាមួយ ៥,៣៨០ក្រុមហ៊ុន	ប្រទេសអេស្ប៉ាញ ចំនួន១២	៧ (២០០៣-២០០៩)
G	នាយកប្រតិបត្តិដែលមានចម្រុះខាងយេនឌ័រ ភាពដឹកនាំប្រកបដោយក្រុមសីលធម៌និងអភិបាលកិច្ចគណនេយ្យ	២០១៥	Ho, Li, Tam & Zhang	ការសង្កេតជាមួយ ១៣,២០៦ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេស សហរដ្ឋអាមេរិក)	១៣ (១៩៩៦-២០០៤)
G	ឥទ្ធិពលរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ទៅលើគុណតម្លៃសមិទ្ធផលការងារខាងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគោរពច្បាប់ខាងផ្នែកសង្គមនិងក្រុមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន	២០១៥	Isidro & So-bral	៩២២	ប្រទេសនេអ៊ែប ចំនួន១៦	៣ (២០១០-២០១២)

**ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប**

- នាយកហិរញ្ញវត្ថុជាស្ត្រីមានលក្ខណៈប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ជាងនាយកហិរញ្ញវត្ថុជាបុរសនៅក្នុងការរាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។ ផលប៉ះពាល់នេះត្រូវបានកម្រិតឡើងវិញនៅតំបន់នានា ដែលក្រុមហ៊ុនប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់លើវិធីវិវាទ ហានិភ័យក្នុងការខកខានបង់ប្រាក់ ហានិភ័យក្នុងប្រព័ន្ធការងារ ឬហានិភ័យក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។
- ក្រោយពីមានការជ្រើសរើសនាយកហិរញ្ញវត្ថុជាស្ត្រី នាំឱ្យមានការកើនឡើងដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់ទៅលើកម្រិតនៃអ្នកអភិបាលកិច្ចខាងផ្នែកគណនេយ្យ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសអ្នកកាន់តំណែងនេះជាបុរស។
- បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ នាយកហិរញ្ញវត្ថុជាបុរស ដើម្បីឱ្យធ្វើតាមនាយកហិរញ្ញវត្ថុជាស្ត្រី អ្នកអភិបាលកិច្ចខាងផ្នែកគណនេយ្យមានការថយចុះ។
- ក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលចម្រុះខាងយេនឌ័រកាន់តែច្រើន បានអនុវត្តក្រុមសីលធម៌ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយបានកាន់តែល្អបំផុត។
- នាយកហិរញ្ញវត្ថុមានភាពស្មើគ្នាខ្លាំងចំពោះបញ្ហាក្រុមសីលធម៌ ការបោះឆ្នោតឱ្យមានលើការគោរពច្បាប់នានា និងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទៅលើការបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ក្រុមហ៊ុនដែលមាននាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រីរាយការណ៍ពីការប្រាក់ចំណូលរវាងប្តីប្រពន្ធជាង។ ការជាប់ទាក់ទងនេះមានភាពតឹងរឹងខ្លាំងចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលប្រយោជន៍មាននិរន្តរៈ និងហានិភ័យខ្ពស់។
- លទ្ធផលនៃការសិក្សាបង្ហាញពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការចម្រុះខាងយេនឌ័រក្នុងការបង្កើនសុចរិតភាពនៅក្នុងការរាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។
- ការមានស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានទៅនឹងប្រាក់ចំណូល និងការគោរពច្បាប់ខាងផ្នែកសង្គមនិងក្រុមសីលធម៌ ដែលវាមានផ្តល់នូវផលត្រឡប់មកវិញនូវការជាប់ទាក់ទងជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ការកើនឡើងនៃច្បាប់បង្ហាញថាឥទ្ធិពលដោយប្រយោលរបស់គំណាងជាស្ត្រីចំពោះគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនកាន់តែខ្លាំង គឺចេញពីការគោរពគោលការណ៍ក្រុមសីលធម៌បានល្អបំផុត ដែលនេះមិនបានរៀបរាប់ផ្សេងទៀតសមិទ្ធផលការងារខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដែលមានកត់ត្រាផ្នែកតាមប្រព័ន្ធគណនេយ្យនោះទេ។



**តារាង ១៖** ភស្តុតាងជាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំរុក្ខាប្រមាញ់ និងស្ត្រីជា ESG (តារាងផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (តារាងផ្នែក)

ផ្នែក ESG	ចំណេះដឹង	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានចាត់ទុក	ចំនួនប្រទេសដែលបានចាត់ទុក	ចំនួនស្ត្រីដែលបានចាត់ទុក	ការសន្និដ្ឋានសង្ស័យ
<b>G</b>	ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់អ្នកគ្រប់គ្រង៖ ភស្តុតាងពីប្រទេសអេស្ប៉ាញ	២០១៥	Lu-cas Pérez-Mir-guez-Vera & Sanchez	ការសង្កេតជាមួយ ៧១៤ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេស អេស្ប៉ាញ)	៦ (២០០៤-២០០៩)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រ៖ តំណែងជាវិជ្ជមានទៅលើប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល រួមមានសមាសភាព រចនាសម្ព័ន្ធទំហំ និងដំណើរការក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ កត្តានេះជួយធានារូបភាពរបស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវក្នុងការផ្តល់សំណងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងជាងខ្ពស់ ដែលវាផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងសមិទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។</li> <li>លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងភាពចម្រុះយេនឌ័រនិងការរៀបចំបង្កើតកញ្ចប់សំណងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងកំពូល ដែលវាជាកត្តានាំទៅកាន់សមិទ្ធផលការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។ ចំណុចនេះបានបញ្ជាក់អះអាងពីគុណតម្លៃរបស់អ្នកវិជ្ជមានក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។</li> </ul>
<b>G</b>	យេនឌ័រក្នុងមុខតំណែងនាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុ វប្បធម៌ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម និងក្រុមហ៊ុនដែលមានអ្នកខាងក្នុងផ្ទៀងផ្ទាត់ ភាសាអង់គ្លេសជាភាសាផ្លូវការ	២០១៥	Scar-lat, Shields & Clacher	ការវិភាគជាមួយ៨៦ ក្រុមហ៊ុនដោយការផ្លាស់ប្តូរពីមុខតំណែងនាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុ ជាប្រុស ទៅនាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុ ជាស្ត្រីហើយវិភាគជាមួយ ១,២៧៦ ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងពីនាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុ ជាប្រុសទៅ នាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុ ប្រុសដូចគ្នា	១ (ប្រទេស សហរដ្ឋអាមេរិក)	៨ (២០០៣-២០១១)	<ul style="list-style-type: none"> <li>មានការយល់ចុះខ្ទេចខ្ទីរក្នុងសម្ព័ន្ធមូលដ្ឋានចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលមានការធ្វើពាណិជ្ជកម្មទ្រុឌទ្រោមក្នុងដើម្បីផ្តល់ប្រយោជន៍ បន្ទាប់ពីមានការផ្លាស់ប្តូរពីនាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុជាបុរសមកជានាយកប្រតិបត្តិ និងនាយកហិរញ្ញវត្ថុជាស្ត្រី។</li> <li>ភស្តុតាងនេះបង្ហាញឱ្យឃើញថា នាយកប្រតិបត្តិជាស្ត្រីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ក្រុមហ៊ុនក្នុងការចាត់ចែងរបស់ពួកគេ តាមរយៈការមានអំណាចខ្លាំងនៅក្នុងដំណែលបានដាក់កម្រិតលើអ្នកខាងក្នុងដែលផ្ទៀងផ្ទាត់ភាសា ធ្វើពាណិជ្ជកម្ម។</li> </ul>

**តារាង ១៖ កសិកម្មជាតិកែច្នៃស្រូវស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំកិច្ច និងស្តង់ដារ ESG (តាមផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមឆ្នាំ និងអ្នកនិពន្ធ) (ភារៈប្រយោជន៍)**

ផ្នែក ESG	ចំណាត់ថ្នាក់	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនស្ត្រីដែលបានវិនិយោគ	ការវិនិយោគសង្ខេប
<b>G</b>	ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងភាពទន់ខ្សោយខាងការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង	២០១៦	Chen, Eshelman & Soileau	ការសង្កេតជាមួយ ៤,២៦៧ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក)	១០ (២០០៤-២០១៣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមហ៊ុនដែលមានតំណាងស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនសូវមានបញ្ហាទៅលើកិច្ចការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងនោះទេ។</li> <li>លទ្ធផលនេះមិនមែនដោយសារមានស្ត្រីនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ប៉ុន្តែ វាមកពីស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលធ្វើឱ្យ ICW ថយចុះ មិនថាពួកគេជាសមាជិកនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍នោះទេ។</li> <li>កសិកម្មមានភាពស៊ីជម្រាក់គ្នាជាមួយនឹងទំនាក់ទំនងលើកិច្ចការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការពិនិត្យឯកសារខាងលើ។ ពួកគេមានទំនាក់ទំនងការដឹកនាំកិច្ចការបញ្ចប់បញ្ហា ពិនិត្យបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុរហូតដល់តាមដានត្រួតពិនិត្យកាន់តែតឹងរឹង និងមិនសូវលើកលែងចំពោះអ្នកឧកាសនិយម។</li> </ul>
<b>G</b>	តើយេនឌ័រមានឥទ្ធិពលទៅលើក្រុមសីលធម៌របស់អ្នកគ្រប់គ្រងដែរឬទេ? ការវិភាគនៅក្នុងចម្រុះវប្បធម៌	២០១៦	Chen, Tulliao, Cu-Hen & Chang	ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងចំនួន ២,៧៥៤នាក់	២៧ប្រទេស	៤ (២០០៤-២០០៨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>លើរបៀបរៀបចំជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រី អ្នកគ្រប់គ្រងជាបុរសមានបំណងក្នុងការប្រាប់ពីហេតុផលពីសីលធម៌ដែលខ្លះក្រុមសីលធម៌នៅក្នុងធុរកិច្ចជាងស្ត្រី ដូចជាការស្រុកប៉ាន់ការគ្រប់គ្រងវិស័យកិច្ចការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។</li> <li>នៅក្នុងប្រទេសដែលមានការនិយមសមភាពយេនឌ័រខ្លាំង ភាពខុសគ្នាខាងសីលធម៌រវាងស្ត្រី និងបុរស ក៏មានលក្ខណៈខ្លាំងតាមនោះដែរ។</li> </ul>
<b>G</b>	អភិបាលកិច្ចសង្គម តើមានឥទ្ធិពលលើស្ត្រី និងគុណភាពព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ	២០១៦	Pucheta-Mar-tinez, Bel-Oms & Ol-cina-Sem-pere	ការសង្កេតជាមួយ ៩២០ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសអេស្ប៉ាញ)	៤ (២០០៤-២០១១)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ភាគរយស្ត្រីនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ ក្នុងការធ្វើឱ្យលទ្ធភាពនៃលក្ខណសម្បត្តិសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ ដោយសារកំហុស ការមិនគោរពតាមច្បាប់ ឬបាត់ពីតំបន់នីមួយៗ។</li> <li>ការមានភាគរយនាយកជាស្ត្រីនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ ឬភាគរយនាយកជាស្ត្រីដែលធំកំពុងនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ ឬក៏មានស្ត្រីជាប្រធានគណៈកម្មាធិការសេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ បានជួយបង្កើននូវលទ្ធភាពក្នុងការបង្ហាញពីតម្លៃភាព តាមរយៈការបង្ហាញរបាយការណ៍សេវាសេវាភារៈប្រយោជន៍ដែលមានស្ត្រីដែលមានត្រូវផ្តល់ និងមានភាពមិនច្បាស់លាស់។</li> </ul>
<b>G</b>	តើបុរស (Wo) មានតិចឬ? ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង	២០១៦	Strydom, Yong & Ran-kin	ការសង្កេតជាមួយ ១១,០៩៣ក្រុមហ៊ុន	១ (ប្រទេសអូស្ត្រាលី)	៩ (២០០៤-២០១៣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានបុរសទាំងអស់ និងប្រហាក់ប្រហែលចំនួនស្ត្រី មានគុណភាពប្រាក់ចំណូលបានទាបជាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានគុណភាពយេនឌ័រ និងប្រហាក់ប្រហែលចំនួនស្ត្រី។</li> <li>ស្របតាមទ្រឹស្តី critical mass នៅពេលដែលមានតំណាងតែម្នាក់ (តិចជាង២០%) ជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គុណភាពប្រាក់ចំណូលមានកម្រិតទាប។</li> <li>នៅពេលមានស្ត្រីចំនួនពី២០% ទៅ ៤០% ជាសមាជិកនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រមានការដាច់ទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានជាមួយនឹងគុណភាពប្រាក់ចំណូល។</li> </ul>

**តារាង ១៖** កសិកម្មតាមដាក់ស្តែងស្តីពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាម្ចាស់ដីកសិកម្ម និងស្ត្រីជាវិជ្ជមាន ESG (តារាងផ្នែក ESG នីមួយៗ តាមផ្ទៃ និងអ្នកនិពន្ធ) (តារាងផ្នែកមុន)

ផ្នែក ESG	ចំណងជើង	ឆ្នាំ	អ្នកនិពន្ធ	ចំនួនក្រុមហ៊ុនដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនប្រទេសដែលបានវិនិយោគ	ចំនួនឆ្នាំដែលបានវិនិយោគ	ការសន្និដ្ឋានសង្ខេប
<b>G</b>	ភាពសកម្មខាងយេនឌ័រ និងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល៖ ជាតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សា	២០១៧	Schwartz-Ziv	១១ (ប្រទេសអ៊ីស្រាអែល)	៣ (២០០៧-២០០៩)		<ul style="list-style-type: none"> <li>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមាននាយកយ៉ាងតិច ៣នាក់ពីយេនឌ័រផ្សេងៗគ្នា មានភាពសកម្ម ៧៩% នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ជាងការដែលគ្មានតំណាងពីពួកគេ។</li> <li>កត្តានេះកើតមានឡើងជាពិសេស ដោយសារមាននាយកជាស្ត្រី។</li> <li>នាយកជាស្ត្រីមានភាពសកម្មខ្លាំង នៅពេលមានស្ត្រីយ៉ាងតិច ៣នាក់មានវត្តមាននៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាដ៏សំខាន់ណាមួយ។</li> <li>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានគុណភាពយេនឌ័រមានទំនោរក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនាយកប្រតិបត្តិដែលធ្វើការមិនបានល្អ ហើយជាពិសេសមានភាពសកម្មខ្លាំង នៅក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសនាយកប្រតិបត្តិថ្មី។</li> </ul>

## ឯកសារព្រឹត្តិការណ៍:

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>



១រក្សាសិទ្ធិ ២០១៨ រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាង។  
សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC)  
ផ្លូវ Pennsylvania ២១២១, NW  
ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន, DC ២០៤៣៣

ការរកឃើញ ការបកស្រាយ និងការសន្និដ្ឋាននៅក្នុង  
ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះមិនបង្ហាញពីការជាប់ទាក់ទង និង  
បុគ្គលិកលក្ខណៈណាមួយរបស់ IFC របស់ក្រុមអង្គការ  
ដែលជាសម្ព័ន្ធរបស់ IFC ឬសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សា  
ភិបាលរបស់ IFC ឬប្រទេសដែលជាតំណាងរបស់  
IFC នោះទេ។ IFC មិនធានាភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យ  
ដែលមាននៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនេះទេ ហើយក៏  
មិនទទួលខុសត្រូវចំពោះផលវិបាកណាមួយ ដែល  
បណ្តាលមកពីការប្រើប្រាស់ ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ  
ឡើយ។

សម្ភារៈនៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ ត្រូវបាន  
ការពារដោយការរក្សាសិទ្ធិ។ ការថតចម្លង និង/ឬ ការ  
កាត់យកផ្នែកណាមួយ ឬយកការងារទាំងអស់នេះ  
គឺជាការបំពានច្បាប់ជាធរមាន។ IFC លើកទឹកចិត្តឱ្យ  
ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពីការងាររបស់ខ្លួន និងផ្តល់  
ការអនុញ្ញាតដល់អ្នកប្រើប្រាស់ការងារនេះ ដើម្បីថត  
ចម្លងចំណែកណាមួយសម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍  
ផ្ទាល់ខ្លួន មិនមែនធ្វើអាជីវកម្ម មិនធ្វើការលក់បន្ត  
មិនចែកចាយបន្ត ឬបង្កើតឯកសារចម្លងថ្មីដោយ  
យកពីការងារនេះ។ រាល់ការថតចម្លងឬការប្រើប្រាស់  
ឯកសារការងារនេះ តម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតជា  
លាយលក្ខណ៍អក្សរពី IFC ។

រាល់សំណួរទាំងអស់ស្តីពីសិទ្ធិ និងអាជ្ញាប័ណ្ណ រួម  
ទាំងសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនបុគ្គលសម្ព័ន្ធ គួរត្រូវបានបញ្ជូន  
ទៅតាមអាសយដ្ឋានខាងក្រោម៖

សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC)  
ផ្លូវ Pennsylvania ២១២១, NW  
ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន, DC ២០៤៣៣  
[www.ifc.org/corporategovernance](http://www.ifc.org/corporategovernance)

WITH SUPPORT FROM



2121 Pennsylvania Avenue, NW  
Washington, DC 20433 U.S.A.

Telephone: +1 (202) 458-8097

[ifc.org/corporategovernance](http://ifc.org/corporategovernance)