

MOTERŲ VADOVAJAMŲ ĮMONIŲ FINANSINIŲ REZULTATŲ TYRIMAS FARMACIJOS SEKTORIUJE

Ineta VRUBLEVSKYTĖ*, Jelena STANKEVIČIENĖ

*Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslo vadybos fakultetas, Ekonomikos inžinerijos katedra,
Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lietuva*

**El. paštas ineta.vrublevskyte@stud.vilniustech.lt*

Santrauka. Lyčių lygybės klausimas šių dienų pasaulyje yra vis dažniau keliamas, pvz., socialinėje medijoje, žiniasklaidoje, politikoje ir kitose srityse. Ne išimtis ir įmonių valdymas – čia ši tema taip pat yra aktuali. Lygioms galimybėms užtikrinti įmonėse yra kuriamos darbo grupės ir komitetai, rengiamos įvairios politikos ir tvarkos, daugumos valstybių ir sąjungų tikslais tampa ilgalaikės programos, kurių tikslas – mažinti socialinę atskirtį ir diskriminaciją. Tačiau, nepaisant visų pastangų, yra pastebima, kad daugumos didelių organizacijų vadovybėse, tarp valdybos narių ir direktorių vyrauja vadovai vyrai, o ne vadovės moterys. Mokslinio straipsnio tikslas – ištirti, ar moterų įsitraukimas į įmonių valdymą daro poveikį jų finansiniams rezultatams. Empiriniam tyrimui atlikti taikomi matematiniai-statistiniai duomenų analizės metodai: koreliacinė, regresinė analizės. Atliekant tyrimą naudojami finansiniai įmonių duomenys, finansiniai rodikliai bei moterų skaičiaus įmonių valdyboje procentinė išraiška, savo veiklą farmacijos sektoriuje vykdančiose įmonėse.

Reikšminiai žodžiai: lyčių lygybė, lyčių skirtumai, įmonių valdymas, moteris, lyderė, finansiniai rezultatai, dalyvavimas priimančiais sprendimais, valdyba, diskriminacija, vadovavimas.

Įvadas

Moterys užima tik 20 % „Fortune 500“ įmonių vyresniųjų vadovų pareigų. Finansų srityje moterys sudaro 54,2 % darbo jėgos, tačiau jos užima tik 19,3 % valdybos vietų ir 15,9 % vykdomųjų direktorių pareigų. Pažymėtina, kad trūksta moterų finansų vadovių. Moterys įmonėse yra atstovaujamos kaip kontrolierės, išdininkės ir direktorės, tačiau joms trūksta viceprezidento ar vyriausiojo finansininko pareigų (Maida & Weber, 2019). Moterų įsitraukimas į įmonių valdymą vis plačiau nagrinėjamas užsienio šalyse. Daugelis užsienio šalių mokslininkų ir praktikų – Adusei, Akomea, Poku ir Yaw (2017), Agyemang-Mintah ir Schadewitz (2019), Terjesen, Couto ir Francisco (2015), Freeman-Williams, Williams, Djokic ir Cezair (2015), Maida ir Weber (2019), Mayer ir Oosthuizen (2020) ir kt. – tyrė moterų dalyvavimo įmonių valdymo procese poveikį įmonių finansiniams rezultatams. Tyrimai šia tema buvo pradėti dar 1970 metais ir vyksta iki šiol, tačiau nėra itin dėsningi. Dalis iš minėtų tyrimų rezultatų rodo, kad didesnis moterų skaičius valdyboje lemia geresnius įmonių finansinius rezultatus, o kita dalis teigia, kad toks ryšys neegzistuoja. Daugelis autorių teigia, kad empiriniai valdybų įvairovės poveikio įmonių rezultatams tyrimai nėra įtikinami, o rezultatai labai priklauso nuo metodikos. Pabrėžiant temos nagrinėjimo kompleksiskumą, tyrimų rezultatai gali vyrauti dėl įvairių priežasčių – socialinės aplinkos, sektoriaus, valstybės, regiono, įvairių įstatymų bei laikotarpio. Remiantis mokslinės literatūros studijomis aktualu atskleisti ne tik ryšį tarp moterų vadovaujamosiose pozicijose kiekio ir finansinių rezultatų, bet ir nagrinėti skirtingų sektorių sąsają su šiuo ryšiu. Dalis tyrėjų nagrinėjo šią temą makroekonominio lygmeniu. Šiame tyrime bus analizuojami farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių finansiniai rodikliai, bankroto tikimybė bei kaip šie veiksniai susiję su moterų kiekiu šių įmonių valdybose 2020 m.

Tyrimo problema – kaip nustatyti, ar moterų dalyvavimas įmonių valdyboje daro įtaką farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių finansiniams rezultatams ir bankroto tikimybei?

Tyrimo objektas – moterų dalyvavimo įmonių valdymo procese poveikis įmonių finansiniams rezultatams.

Hipotezės:

H1 – kuo daugiau moterų įmonės valdyboje, tuo geresni įmonės finansiniai rezultatai.

H2 – kuo daugiau moterų įmonės valdyboje, tuo mažesnė bankroto tikimybė.

Tyrimo tikslas – apibūdinant farmacinio sektoriuje veikiančias įmones ir pasiūlius vertinimo koncepciją, ištyrta, ar moterų įsitraukimas į įmonių valdymą daro poveikį jų finansiniams rezultatams ir bankroto tikimybei.

Uždaviniai tikslui pasiekti:

1. Teoriškai išryškinti lyčių įvairovės ir jos pusiausvyros charakteristikas, pabrėžiant poveikį įmonių valdymui ir finansiniams rezultatams.
2. Parengti moterų daromo poveikio farmacinio sektoriuje veikiančių įmonių valdymui vertinimo koncepciją.
3. Empiriškai ištyrta farmacinio sektoriuje veikiančių įmonių finansinių rezultatų ryšį su moterų įsitraukimu į jų valdymą.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė, antrinių duomenų analizė, finansinių rodiklių lyginimas, grupavimas, koreliacinė analizė, regresinė analizė.

1. Lyčių įvairovės poveikio įmonių valdymui ir finansiniams rezultatams teorinis pagrindimas

1.1. Lyčių lygybės įvairovės ir jos pusiausvyros charakteristikos

Lyčių lygybė – tai ne tik pagrindinė žmogaus teisė, bet ir būtinas taikaus, klestinčio ir tvaraus pasaulio pagrindas. Lyčių lygybė yra vienodų galimybių naudotis ištekiais ir galimybėmis, nepriklausomai nuo lyties, įskaitant ekonominį dalyvavimą ir sprendimų priėmimą, būklė; ir būsena, kai nevienodai vertinama skirtinga elgsena, siekiai ir poreikiai, nepaisant lyties. Lyčių lygybė – tai vienas iš 17 Jungtinių Tautų tikslų, kuriais siekiama sukurti geresnes gyvenimo sąlygas visiems pasaulio žmonėms (United Nations, 2021).

Mergaitės ir berniukai kasdien mato lyčių nelygybę savo namuose ir bendruomenėse – vadovėliuose, žiniasklaidoje ir tarp jais besirūpinančių suaugusiųjų. Tėvai gali prisiimti nevienodą atsakomybę už namų ruošos darbus, o motinos patiria didžiausią rūpestį ir darbus. Dauguma žemos kvalifikacijos ir mažai apmokamų bendruomenės sveikatos priežiūros darbuotojų, kurie prižiūri vaikus, taip pat yra moterys, turinčios ribotas galimybes tobulėti (UNICEF, 2021)

Lygybė nereiškia, kad moterys ir vyrai turi būti vienodi, bet tai, kad moterų ir vyrų teisės, pareigos ir galimybės turi nepriklausyti nuo to, ar jie gimė moterys, ar vyrai. Lyčių lygybė reiškia, kad atsižvelgiama tiek į moterų, tiek į vyrų interesus, poreikius ir prioritetus, taip pripažįstant skirtingų moterų ir vyrų grupių įvairovę. Lyčių lygybė nėra moterų problema, tačiau ji turėtų rūpėti ir visapusiškai įtraukti vyrus bei moteris. Moterų ir vyrų lygybė yra vertinama tiek kaip žmogaus teisių problema, tiek kaip tvaraus ir žmones orientuoto vystymosi prielaida ir rodiklis (European Institute for Gender Equality, 2021).

Lyčių įvairovė yra teisingas ar taisyklingas skirtingų lyčių žmonių atstovavimas. Dažniausiai tai reiškia teisingą vyrų ir moterų santykį, tačiau gali būti ir ne dvilypis reiškinys (Sytsma, 2006).

Lyčių pusiausvyra – vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas visose darbo, projektų ar programų srityse. Idealiame lyčių pusiausvyros scenarijuje tikimasi, kad moterys ir vyrai tam tikroje veikloje dalyvaus proporcingai jų gyventojų daliai. Tačiau daugelyje sričių moterys dalyvauja mažiau, nei būtų galima tikėtis, remiantis lyties pasiskirstymu populiacijoje (nepakankamas moterų atstovavimas), o vyrai – daugiau, nei tikėtasi (per didelis vyrų atstovavimas), (European Institute for Gender Equality, 2021).

Egzistuoja du požiūriai į lyčių lyderystę, grindžiami socialinės lyties aspektu. Vienas iš jų teigia, kad lyčių skirtumai lyderystėje egzistuoja, o kitas tai neigia. Pirmasis požiūris remiasi teorija, kad lyderystėje lyčių skirtumus lemia organizacinė aplinka, grupės ypatybės bei skirtinga užimamų pareigų padėtis valdymo hierarchijoje. Antrasis – priešingas – požiūris akcentuoja tai, kad vyrai ir moterys turi skirtingus bruožus ir tai leidžia priskirti juos konkretiems lyderių tipams. Pavyzdžiui, teigiama, kad vyrai darbo aplinkoje labiau orientuojasi į užduotis ir rezultatus, o moterys – į santykius ir emocijas (Leonavičiūtė, 2017). Visgi kyla klausimas – kokios lyderio savybės daro jį sėkmingą. Sėkmingas vadovas turi turėti tris savybes: išminties, intelekto ir kūrybiškumo (Mayer & Oosthuizen, 2020). Galima daryti prielaidą, kad visas šias savybes gali turėti tiek vyrai, tiek moterys, tačiau lyčių pusiausvyra vis tiek nėra ideali.

Europos Komisija 2012 m. atnaujino pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių.

Ekspertai teigia, kad Direktyvos kiekybiniam tikslams pasiekti Lietuvai gali prireikti 30 metų. Kadangi prognozuojamas laikotarpis yra ilgas, procesui spartinti taikytinos įvairios socialinės politikos priemonės. Šiomis dienomis viena iš pagrindinių ES veiklų yra lyčių lygybės skatinimas. Ši veikla laikoma ekonominio augimo varomąja jėga. Tačiau, nors ir pastebimas nedidelis lyčių pusiausvyros išlyginimas, vyrai savo ekonominiu vyravimu vis tiek stipriai lenkia moteris vadovaujamosiose pelningiausiose verslo pozicijose visoje Europos Sąjungoje (European Commission, 2015).

Lyčių įvairovė įmonių valdymo srityje yra vis dar gyvuojanti problema ir į ją atkreipiamas didelis įvairių partijų, vyriausybės, akademikų, įmonių ir visuomenės dėmesys. Dėl įvairių pranešimų spaudoje, akcininkų bei investuotojų pasiūlymų, politikų pareiškimų lyčių lygybės klausimui yra skiriamas itin didelis visuomenės dėmesys. Įmonių skandalai, tokie kaip „Enron“, „WorldCom“, „Tyco“ ir „Parmalat“, taip pat sustiprino susidomėjimą lyčių įvairovės poveikiu įmonės vertei ir finansiniams rezultatams (Fredrickson et al., 2017). Būtent po šių skandalų daugelis praktikų pareikalavo didesnės valdybos įvairovės.

1.2. Lyčių įvairovės poveikis įmonių valdymui

Verslo valdymo koncepcija atlieka svarbų vaidmenį verslo pasaulyje. Įmonių valdymas tapo svarbiausiu klausimu visame pasaulyje, ypač po pasaulinės finansų krizės, kuri paskatino daugelį ekonomikų patekti į recesiją. Direktorių valdybos (BOD) įvairovė atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant tvirtą finansinę veiklą. Verslas susiduria su rizika ir neapibrėžtumu, sunku numatyti ir kontroliuoti nematerialius ar apčiuopiamus veiksmus, turinčius įtakos įmonės veiklai (Hassan et al., 2015).

Pagrindinis biržinių bendrovių, kurių vertybiniais popieriais prekiaujama biržose, valdymo organas taip pat yra valdyba. Būtent valdyba atlieka ne tik įmonės veiklos rezultatų vertinimą, bet ir daugiau pagrindinių vaidmenų: užtikrina bendrovės valdymo veiksmingumą, kokybę ir nustato strateginę veiklos ir vystymo kryptį (European Commission, 2015). Dėl to diskusijos apie moterų dalyvavimą versle turi būti siejamos su jų dalyvavimu ir biržinių bendrovių valdybose. Tam, kad priimant ekonominius sprendimus būtų skatinama lyčių lygybė, neatsiejamas tolygesnės lyčių pusiausvyros poreikis biržinių bendrovių valdybos narių gretose. Tam tikslui įgyvendinti renkami susiję statistiniai duomenys, įgyvendinamos įvairios veiklos, kuriomis siekiama padidinti moterų atstovavimą priimant įmonėms svarbius sprendimus.

Dažniausiai diskusijose dėl moterų įsitraukimo į įmonių valdymą teikiami du argumentai. Pirmasis argumentas teigia, kad kompetentingų įgūdžių, patirties ir kvalifikacijos asmenys nusipelno turėti galimybę dalyvauti įmonių valdybose nepaisant jų lyties. Antrasis argumentas teigia, kad įmonių valdybų lyčių įvairovė lemia ne tik geresnį išteklių valdymą, bet ir gerina visą įmonės finansinę veiklą (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019).

Vis plačiau nagrinėjama tyrimų kryptis, kuri dažnai nagrinėjama remiantis JAV duomenimis, tiria, ar valdybos narių lytis taip pat turi svarbią reikšmę valdybos efektyvumui. Poveikis gali būti dvejopas: moterų buvimas bendrovių valdybose gali padidinti akcininkų vertę, jei dalyvaujančios moterys turi papildomą perspektyvą sprendimams priimti, tačiau gali turėti ir neigiamą poveikį, jei sprendimas paskirti moterį į valdybą yra motyvuotas tik visuomenės spaudimo dėl didesnės lyčių lygybės (Wieland & Flavel, 2015). Tačiau toks pat poveikis gali būti ir paskyrus į valdybą bet kokį vyrą – jei vyras turi išsilavinimą, darbo patirties, geba priimti pagrįstus ir teisingus sprendimus, jo buvimas valdyboje poveikis bus teigiamas. Kita vertus, jei vyras į valdybą paskiriamas, pavyzdžiui, tik tam, kad būtų užpildytos visos valdybos vietos, bet neturi tinkamų kompetencijų, poveikis gali būti neigiamas.

Visi lyčių atstovavimo įmonių valdymo procese klausimai yra tiek kultūrinio, tiek socialinio pobūdžio. Kai kurių šalių visuomenei priimtinos socialinės normos akcentuoja, kad vyriausios vadovybės funkcijos labiau tinka vyrams, o moterims labiau tinka kitokie darbai – pavyzdžiui, susiję su namų ruoša ar pan. (Terjesen et al., 2015). Tačiau reikėtų pabrėžti, kad nepaisant kai kuriose šalyse vis dar egzistuojančių stereotipų įtakos vadovavimui, įvairūs moksliniai tyrimai rodo, kad tiek vyrai, tiek moterys gali vienodai efektyviai daryti poveikį įmonių darbuotojų rezultatų ypatumui, pasitenkinimui darbu bei įmonės finansiniams rezultatams (Diskienė ir Jaškevičiūtė, 2017).

Valdybos įvairovė skatina kūrybiškumą ir naujoves priimant sprendimus, o tai savo ruožtu ilgainiui padidina įmonės finansinius rezultatus. Įvairovė pagerina informaciją, kurią valdyba teikia vadovybei dėl specialiųjų įgūdžių rinkinio, patirties ir įvairių direktorių turimų žinių. Įvairūs direktoriai taip pat suteikia prieigą prie svarbių rinkėjų ir išteklių išorinėje aplinkoje, o tai padidina organizacijos tinklus ir skatina klestėjimą. Manoma, kad moterys valdyboje užduoda sudėtingus klausimus, kuriuos vyrams gali būti nepatogu užduoti. Moterų buvimas valdyboje padidina

valdybos galimybes objektyviau stebėti valdymą. Įvairūs autoriai atkreipė dėmesį, kad moterys valdyboje pakelia organizacijos įvaizdį dėl teigiamų signalų, kuriuos jos siunčia į darbo, produktų ir finansų rinkas. Jie taip pat teigia, kad problemas geriau spręsti valdyboje, kai tinkamai atstovaujama abiem lytims (Ongore et al., 2015).

1.3. Lyčių įvairovė įmonių valdymo srityje pasauliniame kontekste

Valdybos įvairovė pastaraisiais metais įgijo monumentalią reikšmę įmonių valdymo diskurse dėl precedento neturinčių milžiniškų valdymo nesėkmių. Įvairioms įmonėms buvo daromas visuomenės spaudimas pagerinti lyčių įvairovę jų valdybose. Kai kurios Europos šalys, tokios kaip Belgija, Prancūzija, Norvegija ir Italija, priėmė įstatymus, reikalaujančius daugiau moterų atstovauti įmonių valdyboms. Tačiau moterų valdybų atstovavimo ekonominių pasekmių klausimas tebėra neišsprendžiamas (Adusei et al., 2017).

„Deloitte“ 2017 m. atliko tyrimą ir išanalizavusi 7000 įmonių 60-yje valstybių visame pasaulyje nustatė, kad tik 15 procentų moterų užima įmonių valdybų vykdomųjų direktorių pareigas. Vienodai po 5 proc. – iki 20,5 proc. padaugėjo moterų Kanados bendrovėse ir iki 20,3 proc. – Jungtinėje Karalystėje (Šidlauskienė & Pocevičienė, 2020).

JAV moterų kiekis posėdžių salėse išaugo, priešingai nei pastebėta daugelyje kitose šalyse. Tiesa, siekiant padidinti moterų, užimančių aukščiausias pareigas, skaičių, teigiami veiksmai atliekami ir kitose šalyse – ypač Skandinavijos regione. Pavyzdžiui, Norvegijoje jau nuo 2006 m. didžiosios įmonės turi turėti ne mažiau kaip 40 proc. moterų atstovių tarp valdybos narių, todėl Norvegija šiuo metu surenka 44,2 proc. moterų valdybos atstovų. Suomijoje pagal 2008 m. įmonių valdymo kodeksą reikalaujama, kad nuo 2010 m. sausio 1 d. Suomijos biržinėse įmonėse būtų bent viena moteris valdybos direktorė, o jei jos nėra, turi būti paaiškinta priežastis (Marinova et al., 2016). Per pastarąjį dešimtmetį ne viena šalis pasekė Skandinavijos pavyzdžiui ir įvedė įstatymus, įpareigojančius narystės korporacijose lyčių kvotas (Maida & Weber, 2019). Iš ES nacionalinės faktų suvestinės matyti: lyčių balansas valdybose skelbia, kad moterys užima 28 proc. valdybos vietų Latvijoje. Tai yra antras aukščiausias reitingas po Suomijos (29 proc.) tarp visų ES šalių (Ergle, 2015).

Bendrovės, kurioms vadovauja moterys, savo valdybose turėjo dvigubai daugiau moterų nei bendrovės, kurioms vadovauja vyrai (Triana, 2017). Nepriklausoma MSCI tyrimų bendrovė, sudaranti pasaulinį akcijų indeksą, pateikia keletą viltingų ženklų: 2017 m. daugiau nei trys ketvirtadaliai (77,4 proc.) bendrovių valdybų visame pasaulyje turėjo mažiausiai po vieną moterį ir apie 31,5 proc. valdybų dirbo mažiausiai trys moterys (Thwing Eastman, 2017). Trys ar daugiau moterų valdybose sukuria „kritinę masę“, kai valdybos sprendimai lemia geresnius bendrovės finansinius rezultatus, taip pat sukuria pozityvią aplinką lyčių lygybės idėjoms bendrovėje plėtoti (Thwing Eastman, 2017). Kiekybiškai pasiekus „kritinę masę“, sprendimų priėmimo valdybose dinamika iš esmės kinta, nes išsiklausoma į moterų idėjas ir pasiūlymus. Naujausias 500 įmonių Jungtinėse Amerikos Valstijose tyrimas fiksavo, kad tik 5 proc. moterų eina generalinių direktorių (angl. CEO – *Chief Executive Officer*) pareigas (Catalyst, 2020). Kaip rodo „Equal Measures 2030“ ataskaita, vertinanti 17 darnaus vystymosi tikslų (iš kurių penktasis – lyčių lygybė), nė viena Jungtinių Tautų narė iki 2030 m. nepasieks lyčių lygybės. Lietuvos 2019 m. lyčių lygybės indeksas – 79,4 ir šalių reitinge ji užima 24 vietą tarp 129 pasaulio šalių (Equal Measures, 2019).

Vis labiau suvokiama, kad moterų nebuvimas aukščiausiuose korporacijų vadovų ir valdybų sluoksniuose kenkia tiek šių korporacijų socialiniams, tiek ekonominiams rezultatams. Todėl tai paskatino verslo agentūras visame pasaulyje pateikti pakeitimus įmonių valdymo gairėse, kad moterys būtų įtrauktos į savo įmonių valdymo struktūrą (Gumauskaitė, 2017). Nors pastaruoju metu moterų dalyvavimas vidutinio lygio vadovybėje padidėjo, įmonių valdymo lygis visame pasaulyje mažai pasikeitė. Pavyzdžiui, Kenijoje sakoma, kad įmonių valdybose vyrauja vyriška lytis daugiausia dėl to, kad dažniausiai paskyrimų tarnybos pozicijose yra vyrai, su kuriais bendrauja jų seni partneriai ir draugai. Todėl tokia praktika atėmė moterims galimybę būti tinkamai atstovaujamos Kenijos įmonių valdybose. Tačiau 2010 m. paskelbtoje Kenijos konstitucijoje numatyta, kad mažiausiai trečdalis visų paskyrimų į viešąsias korporacijas turi būti bet kurios lyties (Zhang & Qu, 2016).

Apžvelgiant 2019-ųjų metų pavasario statistikos duomenis apie pateiktą Europos Sąjungos valstybių demografinį paveikslą pagal išsilavinimo ir užimamos pozicijos organizacijoje vietą galima teigti, kad nors moterų skaičius bei jų išsilavinimas yra aukštesnis, užimti aukštesnes pareigas joms galimybė pasitaiko gerokai rečiau nei vyrams (Beinarytė ir Korsakienė, 2020).

1.4. Lyčių įvairovės poveikis finansiniams rezultatams

Dėl primetamų socialinių ir lyties normų moterų dalyvavimas įmonių gyvenime, priimant svarbius ekonominius bei finansinius rezultatus, yra kvestionuojamas ne tik realiame gyvenime, bet ir įvairioje mokslinėje literatūroje. Pirmosios rimtos studijos ir moksliniai tyrimai buvo pradėti 1970-ųjų pradžioje (Rincón et al., 2017).

Kadangi literatūroje yra minima mažai teorinių argumentų, dažnai autoriai savo išvadas remia statistiniais duomenimis. (Freeman-Williams et al. (2015) teigia, kad didelėse organizacijose, kuriose yra daug aukšto lygio moterų vadovių, įmonių finansiniai rodikliai paprastai būna geresni nei jų kolegų mažesnėse organizacijose. „Catalyst“ tyrimai patvirtina, kad organizacijos, kuriose yra daug moterų vadovių, savo konkurentus pranoko 53 proc. Tai patvirtina ankstesnes išvadas, kad aukštesnio lygio moterų vadovių atstovavimas organizacijose labai pagerina ekonominius šios organizacijos rezultatus (Freeman-Williams et al., 2015).

Vienas iš atliktų tyrimų buvo 2016 m. Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova ir Rima Turk vertinimas, ar yra ryšys tarp lyčių įvairovės užimant vadovaujamas pareigas ir įmonės veiklos rezultatų. Ši analizė atskleidė, kad įmonės, kuriose yra didesnė moterų, užimančių aukštesnes pareigas, dalis, turi žymiai didesnę turto grąžą net ir siaurai apibrėžtose pramonės šakose. Vieno vyro pakeitimas moterimi vyresnėje vadovybėje ar valdyboje yra susijęs su 8–13 bazinių punktų didesne ROA (Christiansen et al., 2016).

Dar vienas tyrimas buvo atliktas 2015 m., siekiant nustatyti, ar nepriklausomų ir moterų direktorių buvimas daro įtaką įmonės veiklai. Šį tyrimą atliko Couto Eduardo Terjesen Siri, Barbosa Couto Eduardo ir kiti. Tyrimo rezultatai parodė, kad direktorės moterys siunčia teigiamą signalą visuomenei apie įmonės etišką elgesį. Bendrovių, kuriose dirba direktorės moterys, finansiniai rodikliai geresni. Be to, teigiamas daugelio nepriklausomų direktorių tvirtas veiklos rezultatas yra teigiamas tik tuo atveju, jei valdyba taip pat yra lyčių požiūriu įvairi (Terjesen et al., 2015).

2017 m. Peter Agyemang-Mintah ir Hannu Schadewitz atliktame tyrime siekė empiriškai ištirti, ar moterų paskyrimas į Jungtinės Karalystės finansų įstaigų korporacines tarybas gali padidinti įmonės vertę ir ar moterų buvimas Jungtinės Karalystės finansų įstaigų valdybose gali turėti įtakos įmonės vertei prieš pasaulinę finansų krizę ir po jos. Šio empirinio tyrimo rezultatai parodė, kad moterų buvimas Jungtinės Karalystės finansų įstaigų korporacijose turi teigiamą ir statistiškai reikšmingą ryšį su firmos verte. Prieš finansų krizės erą, tai yra prieškrizinės situacijos metu, autorių įrodymai atskleidžia teigiamą ir statistiškai reikšmingą poveikį įmonės vertei. Tai reiškia, kad moterys reikšmingai prisidėjo prie firmos vertės (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019).

Dar vienas 2015 m. atliktas tyrimas buvo „Valdybos sudėtis ir finansiniai rezultatai: Nairobi vertybinių popierių biržoje kotiruojamų bendrovių empirinė analizė“. Šį tyrimą atliko Vincent O. Ongore, Peter O. K’Obonyo bei kiti. Tyrime išsiaiškinta, kad nepriklausomi valdybos nariai turėjo nereikšmingą poveikį finansinei veiklai, tačiau lyčių įvairovė iš tikrųjų turėjo reikšmingą teigiamą poveikį finansinei veiklai. Kita vertus, valdybos dydis turėjo atvirkštinį ryšį su finansine veikla (Ongore et al., 2015).

J. Luca Pletzer, R. Nikolova, K. Kedzior ir kiti 2015 m. atliko tyrimą, kuriame buvo pasitelkus metaanalizę ištirtas prieštarai vertinamas moterų atstovavimo įmonių valdybose ir įmonės finansinių rezultatų santykis. Priešingai nei iki šiol aptartų tyrimų rezultatų, šio tyrimo metaanalizės rezultatai rodo, kad didesnis moterų atstovavimas įmonių valdybose nėra susijęs nei su įmonės finansinių rodiklių sumažėjimu, nei su padidėjimu. Šie rezultatai nepatvirtina verslo požiūriu įvairovę, o tai rodo, kad įvairovė siejama su veiklos rezultatų padidėjimu. Tačiau jie leidžia daryti išvadą, kad lyčių įvairovė turėtų būti skatinama dėl etinių priežasčių, siekiant skatinti sąžiningumą (Luca Pletzer et al., 2015).

2016 m. atliktas L. Flabbi, C. Piras, S. Abrahams tyrimas „Moterų įmonių vadovavimas Lotynų Amerikoje ir Karibų jūros regione“. Apskritai daroma išvada, kad Lotynų Amerikos ir Karibų jūros regiono šalių empiriniai dėsningumai, kai moterys yra nepakankamai atstovaujamos užimant tvirtas vadovaujamas pareigas, yra labai panašūs į nustatytus dideles pajamas gaunančiose šalyse Europoje ir Šiaurės Amerikoje (Flabbi et al., 2016).

Dar viename 2015 m. atliktame tyrime, kurio autoriai yra U. Freeman-Williams, G. Williams, B. Djokic ir kt., analizuota, ar „Fortune 500“ kompanijų moterys finansų vadovės padarė reikšmingą pažangą „Fortune 500“ bendrovėse, palyginti su „Fortune 500“ kompanijomis, kurioms vadovavo vyrai. Šiame tyrime nenustatyta jokių statistiškai reikšmingų vyrų ir moterų skirtumų tarp dabartinių rodiklių, ROA ir EPS laikotarpių (Freeman-Williams et al., 2015).

Taip pat buvo atliktas mokslinis darbas – „Direktorės moterys ir įmonių socialinė atsakomybė: Kinijos biržoje listinguojamų bendrovių aplinkosauginių investicijų įrodymai“ (Wei et al., 2017). Analizės rezultatai parodė, kad bent trys moterys direktorės atlieka svarbų vaidmenį skatinant investicijas į aplinką. Tačiau kai direktorių moterų yra per mažai (tik viena ar dvi), jų buvimas neturi reikšmingos įtakos priimant sprendimus dėl investicijų į aplinką. Tai reiškia, kad moterų direktorių vaidmuo nėra akivaizdus. Kai direktorės moterys taip pat vertinamos pagal proporciją arba „Blau“ indeksą, moterų direktorių poveikis investicijoms į aplinką nėra reikšmingas. Tai dar labiau įrodo kritinės masės teorijos vertę priimant direktorių tarybos investicijas į aplinką (Wei et al., 2017).

Apibendrinant visų anksčiau aptartų tyrimų rezultatus galima teigti, kad mokslinėje literatūroje nėra vieningo požiūrio į moterų vadovių skaičių įmonėse ir finansinių rezultatų ryšį. Dalis iš minėtų tyrimų rezultatų rodo, kad didesnis moterų skaičius valdyboje lemia geresnius įmonių finansinius rezultatus, o kita dalis teigia, kad toks ryšys neegzistuoja. Beveik visi tyrimai buvo atlikti taikant tuos pačius metodus – regresinę, koreliacinę analizę, vertinant įvairius įmonių rodiklius, tokius kaip turtas, *ROE*, *ROA*, *Tobin Q* bei kt. Tyrimų rezultatai gali vyrauti dėl įvairių priežasčių – socialinės aplinkos, sektoriaus, valstybės, regiono, įvairių įstatymų bei laikotarpio.

2. Moterų daromo poveikio farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių finansiniams rezultatams vertinimo koncepcija

2.1. Duomenys

Tyrimui atlikti pasirinkta 10 įmonių iš farmacijos sektoriaus, kurių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržose:

1. *McKesson*.
2. *CardinalHealth*.
3. *Henry Schein*.
4. *AmerisourceBergen*.
5. *Cerner*.
6. *Change Healthcare*.
7. *Community Health Systems*.
8. *Walgreens Boots Alliance*.
9. *Owens & Minor*.
10. *Teva Pharmaceuticals*.

Tyrimo metu lyginami dviejų kategorijų duomenys: moterų kiekis įmonių valdyboje bei bankroto tikimybei nustatyti naudojami finansiniai rodikliai, *ROE* ir *ROA*. Visi duomenys, naudojami tyrimo metu, yra 2020 metų.

Moterų kiekis įmonių valdyboje išreiškiamas procentine išraiška taikant toliau esančią formulę:

$$(\%) = \left(\frac{f}{N} \right) \times 100, \quad (1)$$

čia f – moterų skaičius valdyboje; N – bendras valdybos narių skaičius.

Bankroto tikimybei nustatyti naudojami rodikliai išskyrė E. I. Altman, kuris 1968 m. sukūrė toliau pateiktą funkciją ir pavadino ją Z modeliu:

$$Z = 1,2 \times X_1 + 1,4 \times X_2 + 3,3 \times X_3 + 0,6 \times X_4 + 1,0 \times X_5, \quad (2)$$

čia

$$X_1 = \frac{\text{Apyvartinis kapitalas}}{\text{Turtas}}; \quad (3)$$

$$X_2 = \frac{\text{Nepaskirstytas pelnas}}{\text{Turtas}}; \quad (4)$$

$$X_3 = \frac{\text{Pelnas iki apmokestinimo}}{\text{Turtas}}; \quad (5)$$

$$X_4 = \frac{\text{Akcinio kapitalo rinkos vertė}}{\text{Įsipareigojimai}}; \quad (6)$$

$$X_5 = \frac{\text{Pardavimų pajamos}}{\text{Turtas}}. \quad (7)$$

Z modelis yra skirtas įmonių, kurių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržose, bankroto tikimybei nustatyti. Jei Z reikšmė yra mažesnė nei 1,8 – bankroto tikimybė labai didelė, 1,81–2,7 bankroto tikimybė didelė. Kai reikšmės svyruoja tarp 2,8 ir 2,9 – bankrotas galimas, o kai reikšmė daugiau nei 3,0 – bankroto tikimybė labai maža (Mackevičius ir Rakšteliene, 2005)).

Rodikliai ROA ir ROE apskaičiuojami pagal toliau pateiktas formules:

$$ROE = \frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Nuosavas kapitalas}}; \quad (8)$$

$$ROA = \frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Vidutinis turtas}}. \quad (9)$$

2.2. Koreliacinė regresinė analizė

2.2.1. Porinė koreliacinė analizė

Veiksnių, išreikštų kiekybiniais rodikliais, ryšys gali būti nustatomas koreliacinės analizės metodu. Skaičiuojant koreliacinę analizę yra reikalingas priklausomas (Y) ir nepriklausomas (X) kintamasis. Šiame tyrime X – tai moterų skaičius įmonių valdyboje, išreikštas procentais, o Y – finansiniai rodikliai.

Šio koeficiento galimos reikšmės yra nuo -1 iki 1 . Jei koreliacijos koeficientas teigiamas, vadinasi, didėjant nepriklausomo kintamojo reikšmėms, didėja ir priklausomo kintamojo reikšmės, o kai koreliacijos koeficientas neigiamas, didėjant nepriklausomo kintamojo reikšmėms, priklausomo kintamojo reikšmės mažėja (Pabedinskaitė, 2010). 1 lentelėje suskirstytas koreliacijos stiprumas pagal r reikšmę.

1 lentelė. Koreliacijos koeficiento vertinimo skalė (sudaryta autorių, remiantis (Mileris, 2013))

Teigiama r reikšmė	Interpretacija	Neigiama r reikšmė
Nuo 0,90 iki 1	Labai stipri koreliacija	Nuo $-0,90$ iki -1
Nuo 0,70 iki 0,89	Stipri koreliacija	Nuo $-0,70$ iki $-0,89$
Nuo 0,50 iki 0,69	Vidutinė koreliacija	Nuo $-0,50$ iki $-0,69$
Nuo 0,30 iki 0,49	Silpna koreliacija	Nuo $-0,30$ iki $-0,49$
Nuo 0 iki 0,29	Labai silpna koreliacija arba jos nėra	Nuo 0 iki $-0,29$

Pirsono porinės koreliacijos koeficientas apskaičiuojamas pagal šią formulę (Baak et al., 202):

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\sqrt{\overline{x^2} - (\bar{x})^2} \sqrt{\overline{y^2} - (\bar{y})^2}}. \quad (10)$$

Taip pat reikia apskaičiuoti nagrinėjamų veiksnių vidurkius ir standartinius nuokrypius. Vėliau apskaičiavus koreliacijos koeficientą reikia patikrinti, ar gautas ryšio rodiklis yra reikšmingas. Tam naudojama imties statistika t , kuri skaičiuojama:

$$t^{eksp.} = \left| r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \right|, \quad (11)$$

čia $t^{eksp.}$ – Stjudento statistika t , apskaičiuota pagal imtį; r – koreliacijos koeficientas; n – stebėjimų skaičius.

Papildomai reikia apskaičiuoti kritinę t reikšmę. Kai $t^{eksp.} > t^{kr.}$, galima daryti išvadą, kad koreliacijos dydis yra reikšmingas.

2.2.2. Porinė regresinė analizė

Atlikus koreliacinę analizę atrenkami finansiniai rodikliai, kurių koreliacinis ryšys su moterų kiekiu įmonių valdybose yra reikšmingas arba arčiausiai reikšmingumo, ir atliekama porinė regresinė analizė, siekiant suformuoti tiesinę ryšio išraišką, išsiaiškinti, ar ji yra adekvati padėčiai ir ar ją galima taikyti planavimo procese.

Atliekant porinę regresinę analizę nustatoma stochastinio ryšio tarp priklausomo ir nepriklausomo veiksnių analitinė išraiška. Regresinė analizė nuo koreliacinės skiriasi tuo, kad tarp kintamųjų yra ne tik koreliaciniai, bet ir funkciniai ryšiai (Valavičius, 2010). Funkcinis ryšys reiškia, kad kiekvienam X (nepriklausomam kintamajam) galime nurodyti vienintelę priklausomo Y reikšmę.

Regresinės analizės taikymą galima suskirstyti į kelis etapus (Pabedinskaitė, 2010):

1. Kreivės pavidalo parinkimas.
2. Kreivės įvertinimas, ar galima ją taikyti planavimo procese.
3. Kito kreivės pavidalo ieškojimas, geriausiai aprašančio statistinių taškų visumą.

Dažniausiai renkamasi tiesės pavidalo kreivė, tokiu atveju naudojama regresijos kreivė:

$$\hat{y} = a_0 + a_1 x. \quad (12)$$

Turint regresijos tiesės lygtį, reikia patikrinti regresijos linijos adekvatumą turimiems duomenims, kitaip sakant – realiai padėčiai. Regresijos kreivės adekvatumui vertinti reikia apskaičiuoti tris reikšmes: regresijos dispersiją, likutinę dispersiją ir Fišerio dispersijų santykį (statistiką F).

Regresijos dispersijos formulė:

$$S_{reg}^2 = \frac{\sum (\hat{y}_i - \bar{y})^2}{m}, \quad (13)$$

čia m – nepriklausomų veiksnių skaičius lygtyje bendru daugianarės regresijos atveju, porinės regresijos atveju $m = 1$.

Likutinės dispersijos formulė:

$$S_{lik}^2 = \frac{\sum (\hat{y}_i - y_i)^2}{n - m - 1}. \quad (14)$$

Fišerio dispersijų santykis (statistika F):

$$F = \frac{S_{reg}^2}{S_{lik}^2}. \quad (15)$$

Apskaičiavus šiuos rodiklius, dispersijų santykį reikia lyginti su F kritine reikšme. Jei $F > F^{kr}$, tai galima teigti, kad regresijos lygtis atitinka realią padėtį ir ją galima taikyti planavimo srityje, atliekant skaičiavimus. Priešingu atveju teigti, kad regresijos lygtis atitinka realią padėtį, negalima ir lygtį reikia eliminuoti, nes jos skaičiuojama paklaida yra per didelė.

2.3. Ekspertinis vertinimas

Atlikus koreliacinę regresinę analizę ir atrinkus reikšmingus arba arčiausiai reikšmingumo esančius finansinius rodiklius, atliekamas ekspertinis vertinimas.

Atrenkami 7 ekspertai – finansų specialistai, turintys ne mažesnę nei 3 metų darbo patirtį finansų sektoriuje. Jų prašoma įvertinti, kiek, skalėje nuo 1 iki 10, pateikti finansiniai rodikliai yra svarbūs įmonės veiklai. Remiantis ekspertų vertinimu, kiekvienam rodikliui priskiriamas svorio koeficientas.

2.4. SAW statistinis metodas

Atlikus ekspertinį vertinimą ir kiekvienam rodikliui priskyrus svorio koeficientą, taikomas SAW statistinis metodas tam, kad visus rodiklius galima būtų sujungti ir priskirti bendrą reikšmę taikant 16 formulę:

$$S_j = \sum_{i=1}^m w_i \tilde{r}_{ij}, \quad (16)$$

čia w_i – i -tojo rodiklio svoris; r_{ij} – i -tojo rodiklio normalizuota reikšmė j -ajam objektui.

Pritaikius SAW statistinį metodą, atliekama koreliacinė analizė tarp gautų S_j reikšmių bei moterų skaičiaus įmonių valdyboje.

3. Farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių, finansinių rezultatų ryšio su moterų įsitraukimu į jų valdymą empirinis tyrimas

Tyrimui atlikti buvo pasirinkta 10 farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių. 2 lentelėje pateikiama įmonių valdybos sudėtis pagal lytį 2020 metais.

2 lentelė. Valdybos narių sudėtis įmonėse pagal lytį 2020 metais

Įmonė	Moterų kiekis įmonės valdyboje (procentais)	Vyrų kiekis įmonės valdyboje (procentais)
<i>McKesson</i>	0,42	0,58
<i>CardinalHealth</i>	0,33	0,67
<i>Henry Schein</i>	0,29	0,71
<i>AmerisourceBergen</i>	0,30	0,70
<i>Cerner</i>	0,20	0,80
<i>Change Healthcare</i>	0,20	0,80
<i>Community Health Systems</i>	0,18	0,82
<i>Walgreens Boots Alliance</i>	0,42	0,58
<i>Owens & Minor</i>	0,25	0,75
<i>Teva Pharmaceuticals</i>	0,25	0,75

Įmonėse *McKesson* ir *Walgreens Boots Alliance* moterų kiekis valdybose 2020 m. buvo didžiausias – 42 proc., o *Community Health Systems* mažiausias – 18 proc. Vidutiniškai pasirinktose įmonėse moterys sudaro 28 proc.

Atlikus koreliacinę analizę tarp moterų kiekio įmonių valdybose ir 3 lentelėje pateiktų finansinių rodiklių, reikšmingas koreliacinis koeficientas nustatytas tik su pardavimo pajamų ir turto santykiu – 0,62. Koreliacinis ryšys yra tiesioginis bei vidutinio stiprumo.

3 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai (sudaryta autorių)

Rodiklis	Koreliacijos koeficientas	t^{lent}	t^{stat}
Apyvartinis kapitalas / turtas	-0,57	2,20	2,23
Nepaskirstytas pelnas / turtas	0,20	0,63	2,23
Pelnas iki apmokestinimo / turtas	-0,17	0,55	2,23
Akcinio kapitalo rinkos vertė / įsipareigojimai	-0,29	0,95	2,23
Pardavimų pajamos / turtas	0,62	2,47	2,23
Pelningumo koeficientas	0,33	1,11	2,23
Įsiskolinimo koeficientas	0,19	0,61	2,23
Įsipareigojimai / nuosavas kapitalas	0,18	0,57	2,23
Bendrojo mokumo koeficientas	-0,30	0,99	2,23
Pardavimų pajamos / apyvartinis kapitalas	-0,52	1,93	2,23
ROE	0,28	0,94	2,23
ROA	-0,16	0,52	2,23
Z	0,18	0,58	2,23

Taip pat iš koreliacinės analizės rezultatų matyti, kad koreliacijos koeficientas nėra reikšmingas su Z reikšme. Tai reiškia, kad moterų kiekis pasirinktų įmonių valdybose nedaro įtakos bankroto tikimybei.

Remiantis koreliacinės analizės rezultatais pasirinkta tolesniuose tyrimo etapuose naudoti rodiklius: apyvartinio kapitalo ir turto santykį, pardavimų pajamų ir turto santykį, pelningumo koeficientą ir pardavimų pajamų bei pardavimų pajamų ir apyvartinio kapitalo santykį.

Kitame tyrimo etape buvo atliktos 4 porinės regresinės analizės siekiant įvertinti, kaip moterų kiekis veikia po koreliacinės analizės atrinktus rodiklius. Regresinės analizės metu sudarytos toliau pateiktos tiesinės lygtys:

$$Y_1 = 0,28 - 0,75 \times X,$$

$$Y_2 = 1,33 + 11,39 \times X,$$

$$Y_3 = 2,46 + 6,77 \times X,$$

$$Y_4 = 251,25 - 1178,92 \times X.$$

Regresinės analizės rezultatai pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Regresinės analizės rezultatai

Rodiklis	F^{lent}	F^{stat}
Apyvartinis kapitalas / turtas	3,86	5,32
Pardavimų pajamos / turtas	4,87	5,32
Pelningumo koeficientas	0,99	5,32
Pardavimų pajamos / apyvartinis kapitalas	2,98	5,32

Apyvartinio kapitalo ir turto santykio, pardavimo pajamų ir turto santykio, pelningumo koeficiento bei pardavimo pajamų ir apyvartinio kapitalo santykio priklausomybės nuo moterų kiekio įmonių valdybose tiesinės išraiškos nėra adekvačios padėčiai ir jų negalima taikyti planavimo procese.

Atlikus ekspertinį vertinimą gauti 5 lentelėje pateikti reikšmingumo koeficientai. Remiantis apskaičiuotu konkordacijos koeficientu – 0,47, daroma išvada, kad ekspertų nuomonės yra vidutiniškai suderinamos.

5 lentelė. Ekspertų vertinimo metu gauti koeficientai (sudaryta autorių)

Rodiklis	Rodiklio reikšmingumas
Apyvartinis kapitalas / turtas	0,25
Pardavimų pajamos / turtas	0,25
Pelningumo koeficientas	0,22
Pardavimų pajamos / apyvartinis kapitalas	0,29

Naudojant ekspertų vertinimo metu gautus koeficientus atliktas SAW statistinis modelis, siekiant sujungti visų rodiklių reikšmes į vieną reikšmę. SAW metodo rezultatai pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė. SAW metodo rezultatai (sudaryta autorių)

Įmonė	S_j
McKesson	0,24
CardinalHealth	0,05
Henry Schein	0,08
AmerisourceBergen	0,13
Cerner	0,07
Change Healthcare	0,24
Community Health Systems	0,04
Walgreens Boots Alliance (WBA)	-0,01
Owens & Minor	0,11
Teva Pharmaceuticals	0,05

Paskutiniame tyrimo etape atliekama pakartotinė koreliacinė analizė tarp SAW statistinio modelio gautų rezultatų ir moterų kiekio įmonių valdybose. Gautas koreliacijos koeficientas –0,001 yra nereikšmingas, nes $t^{lent} = 0,003$ yra mažesnis nei $t^{stat} = 2,23$.

4. Rezultatai ir diskusija

Pagrindinis šio tyrimo rezultatas yra tas, jog moterų kiekis farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių valdybose 2020 m. nedaro poveikio įmonių finansiniams rezultatams ar bankroto tikimybei. Lyginant šio tyrimo rezultatus su praėjusiais tyrimais, nematyti konkrečių tendencijų. Dalis mokslininkų teigia, kad didesnis moterų skaičius valdyboje lemia geresnius įmonių finansinius rezultatus, o kita dalis teigia, kad toks ryšys neegzistuoja.

Kai kurie autoriai savo tyrimuose nustatė stiprią koreliaciją tarp moterų kiekio valdybose ir skirtingų finansinių rodiklių. Tačiau išvados, kad didesnis moterų atstovavimas įmonių valdybose turi praktinių padarinių įmonės likvidumui, pelningumui ar turto panaudojimo efektyvumui, atrodo ginčytinas dėl nepastovių rezultatų. Šis tyrimas pateikia papildomų įrodymų, kad farmacijos sektoriaus įmonių valdybų sudėtis nei teigiamai, nei neigiamai nėra susijusi su tvirta įmonių veikla. Nors ir tyrimo metu buvo pastebėta nedidelė koreliacija, tolesniuose tyrimuose turėtų būti kompleksiščiau tiriamas ryšys tarp valdybų lyčių sudėties ir gerų finansinių rezultatų. Taip yra todėl, kad ryšys gali būti per daug sudėtingas, kad būtų galima jį iširti vieno kintamojo lygmeniu.

Nors ir moterų atstovavimas įmonių valdybose nėra nei teigiamai, nei neigiamai susijęs su įmonės finansiniais rezultatais, lyčių lygybė įmonių valdybose vis tiek turėtų būti skatinama. Atsižvelgiant į dabartinį nepakankamą moterų atstovavimą farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių valdybose (didžiausias moterų kiekis tyrimo metu analizuojamų įmonių valdybose buvo 42 proc., o bendras vidurkis tik 28 proc.), moterims turėtų būti teikiama pirmenybė skiriant paaukštinimus, jei jos yra vienodai kvalifikuotos. Sujungus veiklos ir etikos požiūrį, lyčių įvairovės puoselėjimas įmonių valdybose atrodo pagrįstas ir pageidautinas.

Išvados

1. Lyčių įvairovė valdyboje yra problema, į kurią atkreiptas didžiulis įvairių partijų, įskaitant vyriausybes, korporacijas, akademikus ir visuomenę, dėmesys. Apžvelgiant 2019-ųjų metų pavasario statistikos duomenis apie pateiktą Europos Sąjungos valstybių demografinį poveikį pagal išsilavinimo ir užimamos pozicijos organizacijoje vietą galima teigti, kad nors moterų skaičius bei jų išsilavinimas yra aukštesnis, užimti aukštesnes pareigas joms galimybė pasitaiko gerokai rečiau nei vyrams. Mokslinėje literatūroje egzistuoja nemažai tyrimų, kuriais siekiama nustatyti, kaip moterų kiekis įmonių valdyboje veikia įmonių finansinius rezultatus, tačiau vienos išvados dar nėra.
2. Rengiant moterų daromo poveikio farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių valdymui vertinimo koncepciją, pasirinkta analizuoti farmacijos sektoriuje veikiančių įmonių 2020 m. duomenis. Empiriniam tyrimui atlikti buvo skaičiuojami įvairūs finansiniai rodikliai, atliekama koreliacinė regresinė analizė.
3. Atlikta koreliacinė analizė parodė, kad moterų kiekis pasirinktų farmacijos sektoriaus įmonių valdybose 2020 m. koreliuoja tik su pardavimo pajamų ir turto santykiu – nustatyta vidutinio stiprumo tiesioginė koreliacija. Tai reiškia, kad kuo daugiau moterų įmonės valdyboje, tuo turto apyvartumas yra didesnis, vadinasi, turtas yra valdomas efektyviau. Reikšmingos koreliacijos nenustatyta su Z reikšme, kuri parodo bankroto tikimybę. Iš to daroma išvada, kad moterų kiekis farmacijos sektoriaus įmonių valdybose 2020 m. neturi įtakos bankroto tikimybei.
4. Atlikus regresinę analizę nenustatyta jokių adekvačių tiesinių išraiškų, todėl daroma išvada, kad apyvartinio kapitalo ir turto santykio, pardavimo pajamų ir turto santykio, pelningumo koeficiento bei pardavimo pajamų ir apyvartinio kapitalo santykio priklausomybės nuo moterų kiekio farmacijos sektoriaus įmonių valdybose 2020 m. tiesinės išraiškos netinkamos taikyti tolimesnio planavimo procese.
5. Atlikus koreliacinę analizę tarp SAW statistinio modelio ir moterų kiekio farmacijos sektoriaus įmonių valdybose 2020 m. nustatyta nereikšminga koreliacija.
6. Vienpusis požiūris į šį sudėtingą tyrimo klausimą yra gana paprastas ir gali neatitikti didžiulio ekonominio sudėtingumo, kylančio tiriant lyčių įvairovės ir tvirtos veiklos santykį. Daugybė kitų kintamųjų, kurie nebuvo iširti šiame tyrime, gali turėti įtakos moterų atstovavimo įmonių valdybose ir įmonės finansinių rezultatų ryšiui. Būsimoose tyrimuose turėtų būti iširtas ryšys tarp įvairių kitų įvairovės kintamųjų, tokių kaip amžius, kadencija ar išsilavinimas. Taip pat, norint atlikti išsamesnį tyrimą apie moterų įsitraukimą į įmonių valdymą ryšį su įmonių finansiniais rezultatais, rekomenduojama empirinėje dalyje analizuoti ne vienų metų duomenis bei palyginti skirtingus sektorius, siekiant gauti detalesnius rezultatus ar pastebėti tam tikras tendencijas.

Literatūra

- Adusei, M., Akomea, S. Y., Poku, K., & Yaw, S. (2017). *Board and management gender diversity and financial performance of micro-finance institutions*, 4(1), 1360030. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1360030>
- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2019). Gender diversity and firm value: Evidence from UK financial institutions. *International Journal of Accounting & Information Management*, 27(1), 2–26. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Baak, M., Koopman, R., Snoek, H., & Klous, S. (2020). A new correlation coefficient between categorical, ordinal and interval variables with Pearson characteristics. *Computational Statistics and Data Analysis*, 152, 107043. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2020.107043>
- Beinarytė, I. ir Korsakienė, R. (2020). Moterų vadovų požiūris į vadovavimą ir organizacijos pokyčius. Iš *23-iosios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas – Lietuvos ateitis“ teminė konferencija*. *Ekonomika ir vadyba*. 2020 m. vasario 12 d. Vilnius. <https://doi.org/10.3846/vvf.2020.001>
- Catalyst. (2020). *Pyramid: Women in S&P 500 companies*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-sp-500-companies>
- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. B., & Turk-Ariss, R. (2016). *Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe* (IMF Working Paper 16/50). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2759759>
- Diskienė, D. ir Jaškevičiūtė, V. (2017). Y kartos požiūris į vyrų ir moterų vadovavimą organizacijose. *Informacijos mokslai*, 77, 90–105. <https://doi.org/10.15388/Im.2017.77.10708>
- Equal Measures 2030. (2019). *Harnessing the power of data for gender equality: Introducing the 2019 EM2030 SDG Gender Index*. 2019. [EM2030_2019_Global_Report_ENG.pdf](https://www.equalmeasures2030.org/EM2030_2019_Global_Report_ENG.pdf)
- Ergle, D. (2015). Moterų ir vyrų vadovavimo savybių suvokimas organizacijų valdybose. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 74, 41–54.
- European Commission. (2015). *Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling. Women on Boards Factsheet*.
- European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender equality | European Institute for Gender Equality*. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168>
- Flabbi, L., Piras, C., & Abrahams, S. (2016). Female corporate leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and firm-level outcomes. *Emerald.Com*. <https://doi.org/10.18235/0000249>
- Fredrickson, J. W., Hambrick, D. C., & Baumrin, S. (2017). A model of CEO dismissal. *Academy of Management Review*, 13(2), 255–270. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306882>
- Freeman-Williams, U., Williams, G., Djokic, B., & Cezair, J. (2015). Financial leadership, glass ceiling and the role of women CFO's in fortune 500 companies from 2010 to 2014. *Journal of International Finance and Economics*, 15(3), 95–103. <https://doi.org/10.18374/JIFE-15-3.10>
- Gumauskaitė, D. (2017). Moters stereotipas transporto priemonių remonto srityje. Iš Lietuvos Aukštųjų mokyklų vadybos ir ekonomikos jaunųjų mokslininkų konferencijų darbai, 2017, 20 (p. 13–21). https://vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/35841/1/ISSN2538-6778_2017_N_20.pdf#page=13
- Hassan, R., Marimuthu, M., & Johl, S. (2015). Diversity, corporate governance and implication on firm financial performance. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 7(2), 2–35. <https://www.researchgate.net/publication/277713102>
- Leonavičiūtė, A. (2017). *Lyčių lygybė lyderystėje* (Magistro darbas). Mykolo Romerio universitetas.
- Luca Pletzer, J., Nikolova, R., Kedzior, K. K., & Voelpel, S. C. (2015). Does gender matter? Female representation on corporate boards and firm financial performance – A meta-analysis. *Academy of Management. Proceeding*, 2015(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.12370abstract>
- Mackevičius, J. ir Rakštelienė, A. (2005). *Altman modelių taikymas Lietuvos įmonių bankrotui prognozuoti*. Pinigų studijos 2005/1. *Ekonomikos teorija ir praktika*, 24–42. https://www.lb.lt/uploads/documents/docs/publications/mackevicius_2.pdf
- Maida, A., & Weber, A. (2019). *Female leadership and gender gap within firms: Evidence from an Italian board reform* (IZA DP No. 12099). Institute of Labor Economics. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3390087>
- Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2016). Gender diversity and firm performance: Evidence from Dutch and Danish boardrooms. *International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1777–1790. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079229>
- Mayer, C.-H., & Oosthuizen, R. M. (2020). *View of concepts of creative leadership of women leaders in 21st century*. *Creativity Studies*, 13(1), 21–40. <https://doi.org/10.3846/cs.2020.10267>
- Mileris, R. (2013). *Ekonominių reiškinių daugiamačių statistinė analizė*. Technologija. <https://doi.org/10.5755/e01.9786090209851>
- Ongore, V. O., K'Obonyo, P. O., Ogotu, M., & Bosire, E. M. (2015). Board composition and financial performance: empirical analysis of companies listed at the Nairobi securities exchange. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), 23–43. www.econjournals.com
- Pabedinskaitė, A. (2010). *Kiekybiniai sprendimų metodai. I dalis. Koreliacinė regresinė analizė. Prognozavimas*. Technika. <https://doi.org/10.3846/791-S>
- Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2). <https://doi.org/10.3926/ic.889>

- Šidlauskienė, V., & Pocevičienė, R. (2020). Overcoming discriminatory attitudes – A prerequisite for women's participation in economic decision-making. *Informacijos Mokslai*, 88, 83–104. <https://doi.org/10.15388/Im.2020.88.33>
- Sytsma, S. E. (2006). *Ethics and Intersex*. Springer. <https://doi.org/10.1007/1-4220-4314-7>
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2015). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 20, 447–483. <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9307-8>
- Thwing Eastman, M. (2017). *Women on boards* (progress report 2017). MSCI.
- Triana, M. (2017). *Managing diversity in organizations: A global perspective*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315689289>
- UNICEF. (2021). *Gender equality*. <https://www.unicef.org/gender-equality>
- United Nations. (2021). *Gender equality and women's empowerment*. United Nations sustainable development. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- Valavičius, V. (2010). Matematinis modeliavimas ir eksperimentų planavimas. Technika. <https://doi.org/10.3846/895-S>
- Wei, F., Ding, B., & Kong, Y. (2017). Female directors and corporate social responsibility: Evidence from the environmental investment of Chinese Listed Companies. *Sustainability*, 9(12), 2292. <https://doi.org/10.3390/su9122292>
- Wieland, S., & Flavel, B. S. (2015). The influence of gender diverse corporate boards on employee-orientation. *Journal of Management and Governance*, 19, 825–848. <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9293-x>
- Zhang, Y., & Qu, H. (2016). The impact of CEO succession with gender change on firm performance and successor early departure: Evidence from China's publicly listed companies in 1997–2010. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1845–1868. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0176>

RESEARCH ON FINANCIAL PERFORMANCE OF FEMALE-LED COMPANIES IN PHARMACEUTICAL SECTOR

Ineta VRUBLEVSKYTĖ, Jelena STANKEVIČIENĖ

Abstract. The issue of gender equality is increasingly being raised in today's world. It can be seen on social media, media, politics and other areas. Corporate governance is no exception – this topic is also relevant here. To ensure equal opportunities in companies, working groups and committees are being set up, various policies and procedures are being prepared, and long-term programs aimed at reducing social exclusion and discrimination are becoming the goal of most states and unions. However, despite all efforts, it is noticeable that in the management of most large organizations, among board members and directors, male executives predominate rather than female executives. The aim of the scientific article is to investigate whether the involvement of women in corporate governance affects their financial results. Mathematical-statistical methods of data analysis are used for empirical research: correlation, regression analyzes. In the course of the research, financial data of companies, financial indicators and the percentage of the number of women on the board of companies are used in companies operating in the pharmaceutical sector.

Keywords: gender equality, gender differences, corporate governance, women, leadership, financial performance, decision-making, board, discrimination, leadership.