

**VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
LASKENTATOIMI JA RAHOITUS**

Inkeri Saari

**YRITYKSEN HALLITUKSEN SUKUPUOLIJAKAUMAN YHTEYS
YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUULLISUUTEEN**

Laskentatoimen
Pro gradu tutkielma
Laskentatoimen ja tilintarkastuksen
maisteriohjelma

VAASA 2014

SISÄLLYSLUETTELO

sivu

KUVIOLUETTELO	5
TAULUKKOLUETTELO	5
TIIVISTELMÄ	7
1. JOHDANTO	9
1.1. Tutkimusongelma	10
1.2. Aiheen rajaus	10
1.3. Tutkimuksen rakenne	11
2. YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU	12
2.1. Yhteiskuntavastuun käsite	12
2.2. Yhteiskuntavastuun osa-alueet	12
2.3. Yhteiskuntavastuun merkitys	14
2.4. Yhteiskuntavastuusta raportointi	15
2.5. Yhteiskuntavastuu laskentatoimen tutkimuksissa	16
2.6. Yhteiskuntavastuun arviointi ja mittaaminen	18
3. SUKUPUOLTEN TASA-ARVO YRITYSTEN JOHTOTEHTÄVISSÄ	21
3.1. Tasa-arvon kehitys yleisesti	21
3.2. Naiset yritysten hallituksissa ja muissa johtotehtävissä	22
3.2.1. Tilanne Suomessa ja muualla	22
3.2.2. Esteet etenemiselle	23
4. HALLITUKSEN MONIMUOTOISUUS JA YHTEISKUNTAVASTUU AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA	26
4.1. Sukupuoli ja yhteiskuntavastuu	26
4.2. Sukupuoli ja yhteiskuntavastuusta raportointi	28
4.3. Sukupuoli ja yhteiskuntavastuullinen orientoituminen	29
4.4. Tasapuolisen sukupuolijakauman vaikutus yrityksen yhteiskuntavastuuseen	31
5. TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄ	35
5.1. Aineisto	35
5.2. Tutkimusmenetelmä	37
5.2.1. Käytetyt muuttujat	37
5.2.2. Lineaarinen regressioanalyysi	39

6.	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	41
6.1.	Aineiston kuvaus ja muuttujien väliset korrelaatiot	41
6.1.1.	Yhteiskuntavastuu kokonaisuutena (H ₁)	41
6.1.2.	Ympäristövastuun osa-alue (H ₂)	43
6.1.3.	Sosiaalisen vastuun osa-alue (H ₃)	45
6.1.4.	Taloudellisen vastuun osa-alue (H ₄)	46
6.1.5.	Hyvä hallintotapa (corporate governance) (H ₅)	47
6.2.	Hypoteesien testaus	48
6.2.1.	Yhteiskuntavastuu kokonaisuutena (H ₁)	48
6.2.2.	Ympäristövastuun osa-alue (H ₂)	50
6.2.3.	Sosiaalisen vastuun osa-alue (H ₃)	52
6.2.4.	Taloudellisen vastuun osa-alue (H ₄)	53
6.2.5.	Hyvä hallintotapa (corporate governance) (H ₅)	54
6.3.	Tulosten analysointi	54
6.4.	Tutkimuksen rajoitteet ja puutteet	56
7.	YHTEENVETO	59
	LÄHDELUETTELO	62

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1: Yritykset toimialoittain.	36
Kuvio 2: Pistekuvio naisten prosentuaalisen osuuden ja yhteiskuntavastuupisteystysten suhteesta tutkimuksessa.	57

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1: Hypoteesin 1 mukainen muuttujalista.	38
Taulukko 2: Hypoteesien 2–5 lisämuuttajat.	39
Taulukko 3: Muuttujien kuvaukset yhteiskuntavastuun kokonaispistemäärän tapauksessa.	41
Taulukko 4: Muuttujien väliset korrelaatiot yhteiskuntavastuun kokonaispistemäärän tapauksessa.	42
Taulukko 5: Selitettävän muuttujan kuvaus ympäristövastuun osa-alueen tapauksessa.	43
Taulukko 6: Muuttujien väliset korrelaatiot ympäristövastuun osa-alueen tapauksessa.	44
Taulukko 7: Selitettävän muuttujan kuvaus sosiaalisen vastuun osa-alueen tapauksessa.	45
Taulukko 8: Muuttujien väliset korrelaatiot sosiaalisen vastuun osa-alueen tapauksessa.	45
Taulukko 9: Selitettävän muuttujan kuvaus taloudellisen vastuun osa-alueen tapauksessa.	46
Taulukko 10: Muuttujien väliset korrelaatiot taloudellisen vastuun osa-alueen tapauksessa.	46
Taulukko 11: Selitettävän muuttujan kuvaus hyvän hallintotavan (corporate governance) tapauksessa.	47
Taulukko 12: Muuttujien väliset korrelaatiot hyvän hallintotavan (corporate governance) tapauksessa.	47
Taulukko 13: Yhteiskuntavastuuseen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset.	49
Taulukko 14: Ympäristövastuuseen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset.	51
Taulukko 15: Sosiaaliseen vastuuseen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset.	52

VAASAN YLIOPISTO**Kauppateellinen tiedekunta**

Tekijä:	Inkeri Saari
Tutkielman nimi:	Yrityksen hallituksen sukupuolijakauman yhteys yrityksen yhteiskuntavastuullisuuteen
Ohjaaja:	Annukka Jokipi
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri
Oppiaine:	Laskentatoimi ja rahoitus
Koulutusohjelma:	Laskentatoimi ja tilintarkastus
Aloitusvuosi:	2012
Valmistumisvuosi:	2014

Sivumäärä: 67

TIIVISTELMÄ

Yrityksen yhteiskuntavastuu on oleellinen tekijä tarkasteltaessa yritystä osana ympäröivää yhteiskuntaa. Yritykselle ei enää riitä, että se huolehtii kannattavuudestaan, vaan yhä tärkeämpää on, että se on vastuullinen kaikkien sidosryhmiensä keskuudessa ja pyrkii kaikin tavoin estämään ja korjaamaan yrityksen yhteiskunnalle aiheuttamat haitat. Yrityksen yhteiskuntavastuu voidaan jakaa osa-alueisiin kuten ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Myös hyvä hallintotapa (corporate governance) on vastuullisen yrityksen tunnusmerkki.

Tutkimuksessa oli tavoitteena arvioida naisten määrän yritysten hallituksissa vaikuttavuutta yhteiskuntavastuuseen ja sen osa-alueisiin. Käsitelty teoreettinen tutkimustausta antoi positiivisen vaikutuksen olettamukselle tukea. Naisten määrä hallituksissa on kasvanut suomalaisissa yrityksissä, mutta on edelleen verrattain matala. Jos monimuotoisemmalla hallituksella, jota tasainen sukupuolijakauma edustaa, nähtäisiin olevan vaikutusta yritysten vastuullisuuteen, olisi yrityksillä syy lisätä naisia johtotehtäviin. Aineistona tutkimuksessa oli Datastream -tietokannasta saadut tiedot yrityksistä ja yritysten yhteiskuntavastuun ja sen osa-alueiden pisteytyksistä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin lineaarista regressioanalyysiä.

Tulokseksi saatiin, että naisten suuremmalla määrällä hallituksissa näyttäisi olevan positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuullisuuteen. Muiden yhteiskuntavastuun osa-alueiden kohdalla samoin kuin kokonaispisteytysten kohdalla tulokset eivät olleet tilastollisesti merkittäviä valitulla merkitsevyytasolla. Tutkimusta rajoitti mm. pieni otoskoko, tutkimuksen rajoittuminen vain suuriin yrityksiin ja se, että naisten määrä hallituksissa on edelleen useimmissa yrityksissä verrattain pieni. Tulevaisuudessa, jos naisten määrä kehittyy positiiviseen suuntaan ja pisteytyksiä on saatavissa pienemmistä yrityksistäkin, otoskoko laajenee ja monipuolistuu. Silloin tutkimus olisi mielekäästä toistaa.

AVAINSANAT: yhteiskuntavastuu, tasa-arvo, sukupuolijakauma, monimuotoisuus

1. JOHDANTO

Yritysten yhteiskuntavastuu on noussut yhä tärkeämpään rooliin. Enää ei riitä, että yritys hoitaa vain tehtävänsä tuottaa sen osakkeenomistajille voittoa, vaan yrityksen on otettava entistä enemmän huomioon myös muut sidosryhmät, asiakkaat, tavarantoimittajat, rahoittajat, media, erilaiset järjestöt ja koko ympäröivä yhteiskunta. Yritysten on tuotettava lisäarvoa sidosryhmilleen ja pyrittävä minimoimaan ja estämään tuottamansa haitat, jotka saattaisivat aiheuttaa esimerkiksi maineen menetystä ja sitä kautta taloudellista menetystä yritykselle itsellekin.

Yrityksen hallitus on ratkaisevassa asemassa siinä, miten yritys suhtautuu edellä mainittuun yhteiskuntavastuuseen ja kuinka hyvin se omaksuu strategiaansa yhteiskuntavastuun eri osa-alueet: ympäristövastuun ja sosiaalisen ja taloudellisen vastuun. Myös hyvän hallintotavan (corporate governance) omaksuminen kuuluu vastuullisen yrityksen toimintaan. Siksi ei ole aivan yhdentekevää, keitä hallituksessa istuu. Sen varmistaminen, että hallitukseen saadaan juuri pätevimmät ja sopivimmat mahdolliset henkilöt, on näin ollen tärkeää.

Hallituksen pätevyys ja henkilöiden sopivuus on monen tekijän summa. Monimuotoisuuden voisi ajatella edistävän sitä, koska näin saadaan mahdollisimman laaja kirjo erilaista asiantuntijuutta ja osaamista hallitukseen. Monimuotoisuus koostuu erilaisista tekijöistä. Tässä tutkimuksessa käsitellään niistä hallituksen jäsenten sukupuolijakaumaa ja pyritään löytämään, onko sillä yhteyttä yrityksen yhteiskuntavastuullisuuteen ja sen osa-alueisiin. Tällä hetkellä hallitusten sukupuolijakauma on selvästi miesvoittoinen, mutta tasoittunut kylläkin viime vuosina, joten tutkimuksessa keskitytään selvittämään naisten osuuden lisäämisen vaikutuksia ja naisten tuomaa lisäarvoa ja osaamista.

Tutkimuksessa esikuvana on ollut Seto-Pamiesin (2013) tutkimus: ”The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility”. Seto-Pamies (2013) käytti regressioanalyysiä todistamaan hypoteesinsa, jonka mukaan naisten läsnäolo yrityksen hallituksessa vaikuttaa positiivisesti yrityksen yhteiskuntavastuuseen. Hänen tutkimuksessaan yrityksiä oli yhteensä 22 eri maasta, ja siinä keskityttiin yhteiskuntavastuullisuuteen kokonaisuutena, ei jaoteltuna sitä eri osa-alueisiin. Tutkimuksessa käytetyt tiedot olivat yhdeltä vuodelta tietokannan ”100 Global Most Sustainable Corporations for the year 2011” pisteytyksestä, johon oli valittu 100 vastuullisinta yritystä

vuonna 2011. Tästä pisteityksestä kuten muistakin yhteiskuntavastuun arviointiin ja mittaamiseen liittyvistä asioista kerrotaan tarkemmin luvussa 2.6., jossa valotetaan eri tutkimuksissa käytettyjä arviointi- ja mittausmenetelmiä. Esikuvana ollutta tutkimusta lähdettiin soveltamaan suomalaiseen yritysmaailmaan ja lisäksi haluttiin jaotella yhteiskuntavastuu eri osa-alueisiin, jotta voitaisiin saada selville, onko naisten määrällä merkitystä erityisesti johonkin osa-alueeseen kokonaisvaikutuksen lisäksi.

1.1. Tutkimusongelma

Monet tutkimukset ovat keskittyneet pohtimaan, miksi yritykset sitoutuvat yhteiskuntavastuuseen. Sitä selittävät erilaiset sisäiset tekijät, ja niiden analysointi auttaa näkemään, miten yritykset ymmärtävät yhteiskuntavastuun ja miten ne sitä toteuttavat käytännössä. Yksi näistä tekijöistä on hallitusten monimuotoisuus ja naisten osuus hallituksessa. Pohdittavana on, vaikuttaako naisten suurempi osuus johdossa yrityksen omaksumaan yhteiskuntavastuullisuuteen. On mielenkiintoista tietää, voisiko naisten osuutta lisäämällä kehittää yrityksen yhteiskuntavastuullisuutta eteenpäin. Aiemmin on tutkittu pääasiassa vain, miten sukupuolten monimuotoisuus vaikuttaa taloudelliseen menestykseen. (Seto-Pamies 2013.)

1.2. Aiheen rajaus

Monimuotoisuutta hallituksen kokoonpanossa voidaan mitata monella muuttujalla. Niitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, kansallisuus, etninen alkuperä, koulutustaso, kokemus ja kuuluminen yrityksen organisaatioon. Kuitenkin sukupuoli on yksi alueista, joka on herättänyt eniten kiinnostusta. Korkeasti koulutetuista yhä suurempi osa on naisia ja he ovat muutenkin yhä tärkeämpi osa työvoimaa. (Seto-Pamies 2013.) Seto-Pamies (2013) on sitä mieltä, että jos yritykset eivät turvaudu heidän osaamiseensa, ne tekevät strategisen virheen. Hän myös esittää, että yritykset, jotka valitsevat johtoonsa kaikenlaista osaamista menestyvät taloudellisesti parhaiten.

Seto-Pamies (2013) totesi oman tutkimuksensa perusteluissa, että yhteiskuntavastuusta on tullut yhä tärkeämpi strateginen kilpailutekijä. Jos yrityksen sisäisistä muuttujista sukupuolten tasapuolisella edustuksella voitaisiin siihen vaikuttaa, on sitä tärkeää tutkia.

Siksi tässä on rajattu tutkimaan, onko naisten määrällä yrityksen hallituksessa yhteyttä siihen, kuinka hyvin yritys hoitaa yhteiskuntavastuunsa.

Tutkimuksen aineisto on rajattu suomalaisiin yrityksiin. Seto-Pamiesin (2013) tutkimuksessa aineistona oli tietokanta: ”100 Global Most Sustainable Corporations for the year 2011”, joka käsitti yrityksiä yli kahdestakymmenestä maasta mukaan lukien joitakin suomalaisyrityksiä, mutta tässä tutkimuksessa on keskitytty pelkästään suomalaisiin suurimpiin pörssiyrityksiin.

1.3. Tutkimuksen rakenne

Aiheen käsittely aloitetaan määrittelemällä yrityksen yhteiskuntavastuu. Yhteiskuntavastuun osa-alueita käsitellään ja tuodaan niiden teorioita ja aikaisempia tutkimuksia esille erityisesti laskentatoimen näkökulmasta. Kappaleessa käsitellään myös yhteiskuntavastuun merkitystä yritykselle, siitä raportointia, sen arviointia, mittaamista ja ongelmia.

Kolmannessa luvussa luodaan katsaus tasa-arvoon yhteiskunnassa, työelämässä ja erityisesti johtotehtävissä. Mietitään, mitä esteitä tasa-arvoon on olemassa, ja mikä rajoittaa tällä hetkellä naisten nousua korkeimpiin virkoihin ja yritysten hallituksiin. Neljännessä luvussa linkitetään nämä kaksi asiaa: yrityksen yhteiskuntavastuu ja hallituksen monimuotoisuus erityisesti tasapuolisen sukupuolijakauman osalta. Asiaa tarkastellaan aikaisempien tutkimusten valossa.

Viidennessä luvussa esitellään tutkimuksessa käytetty aineisto ja menetelmä. Kuudes luku valottaa itse tutkimuksen kulkua ja siitä saatuja tuloksia. Siinä tarkastellaan myös tutkimuksessa ilmenneitä rajoitteita. Seitsemännessä luvussa kootaan tulokset loppuyhteenvetoon ja mietitään myös mahdollisia tulevaisuuden tutkimussuuntia.

2. YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU

2.1. Yhteiskuntavastuun käsite

Yrityksen yhteiskuntavastuusta puhuttaessa käytetään monia termejä, joilla tarkoitetaan kuitenkin lähes samaa asiaa. Puhutaan vastuullisuudesta, vastuullisesta yritystoiminnasta, kestävästä kehityksestä, eettisestä liiketoiminnasta, yhteiskuntavastuusta ja yritys vastuusta. Kestävä kehitys on ollut terminä jo vuodesta 1987, ja sen voidaan ajatella olevan eräänlainen yleiskäsite, joka kattaa sekä valtioiden että organisaatioiden toiminnan. Kestävä kehitys on tavoite, johon näillä kaikilla eri nimen saaneilla toiminnoilla pyritään. Kestävään kehitykseen kuuluu, että omien tarpeiden tyydyttämisen ohella ei viedä tulevilta sukupolvilta mahdollisuuksia. Eri yhteiskuntavastuun määritelmässä painotus saattaa olla hieman eri asioissa. Joissakin se nähdään yritysten vastuuna toimintansa yhteiskunnallisista vaikutuksista ja toisissa vastuullinen yritystoiminta on liiketoimintaa, josta hyötyy yrityksen lisäksi myös koko yhteiskunta. Kaiken kaikkiaan vastuullinen yritystoiminta on kuitenkin sekä kestävää että kannattavaa. (FIBS Yritysvastuuverkosto 2014 a.)

Yritysten yhteiskuntavastuuseen lasketaan kuuluvaksi se, että yritys toimii lain mukaan ja tekee jopa enemmän kuin laki edellyttäisi. Yritys huomioi eri sidosryhmien, kuten asiakkaiden, tavarantoimittajien, työntekijöiden, yhteiskunnan ym. odotukset ja tarpeet ja huolehtii myös esimerkiksi alihankkijoidensa ja koko toimitusketjun vastuullisuudesta. Tärkeää on maksimoida toiminnan positiiviset vaikutukset muillekin kuin osakkeenomistajille ja minimoida kaikki haitalliset vaikutukset, niin taloudelliset ja sosiaaliset kuin myös ympäristöön liittyvät. Tämän lisäksi on vastuullisen yrityksen kiinnitettävä huomiota myös toimintansa avoimeen ja läpinäkyvään raportointiin sekä positiivisten että negatiivisten asioiden kohdalla ja ratkaisujen kehittämiseen ilmenneisiin ongelmiin. (FIBS Yritysvastuuverkosto 2014 a.)

2.2. Yhteiskuntavastuun osa-alueet

Alkuvaiheessa yhteiskuntavastuu käsitettiin lähinnä vastuuksi ympäristöstä. Myöhemmin mukaan on tullut muita osa-alueita kuten taloudellinen ja sosiaalinen vastuu. Kaikki

nämä alueet pitävät sisällään useita näkökohtia. Yhteiskuntavastuun raportointia varten on kehitetty yhteinen ohjeisto, jossa nämä kaikki osa-alueet ja näkökohdat huomioidaan (GRI:n yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto 2006).

ISO 26000-yhteiskuntavastuustandardi, joka on kansainvälisen standardoimisjärjestön ISON laatima standardi, tarjoaa yritysvastuun kolmijakoon tarkennusta. Standardissa yritysvastuu jaetaan seitsemään osa-alueeseen, joita ovat organisaation hallintotapa, ihmisoikeudet, työelämän käytännöt, ympäristö, oikeudenmukaiset toimintatavat, kuluttaja-asiat ja yhteisön toimintaan osallistuminen ja sen kehittäminen. Suomessa standardi on vahvistettu kansalliseksi standardiksi SFS-ISO 26000. Standardin tarkoituksena on auttaa ymmärtämään yhteiskuntavastuun käsitettä ja ohjeistaa periaatteet käytännön toiminnaksi. Se on tarkoitettu ohjeeksi liikeyritysten lisäksi myös kaiken tyyppisille julkisen sektorin organisaatioille. (SFS-ISO 26000 2010.)

Se, mihin osa-alueeseen kukin yritys keskittyy käytännön toimissaan, määräytyy muun muassa yrityksen koon, toimialan, tavoitteiden ja keskeisten sidosryhmien odotusten mukaan. Tärkeää on myös seurata yhteiskunnallista kehitystä ja käsityksiä, että pystyy reagoimaan niihin mahdollisimman nopeasti. (FIBS Yritysvastuuverkosto 2014 a.)

Hyvä hallintotapa (Corporate Governance) kuuluu myös kiinteästi vastuullisen yrityksen toimintatapaan. Vuonna 1997 annettiin Suomen ensimmäinen Corporate Governance -suositus, jonka tarkoituksena oli selkiinnyttää käytäntöjä suomalaisissa yrityksissä ja parantaa sijoittajien tiedonsaantimahdollisuuksia yritysten hallintokäytännöistä. Suositusta on täydennetty vuosina 2003, 2008 ja 2010. Tällä hetkellä se tunnetaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodina. Muutoksissa on huomioitu kansainvälinen kehitys ja niillä on pyritty lisäämään yritysten avoimuutta. Corporate Governance -käytännöt muuttuvat ja kehittyvät koko ajan, joten koodia päivitetään tarpeen mukaan. Tämän koodin tavoitteena on parantaa yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä, jotta ne noudattaisivat korkeatasoista kansainvälistä hallinnointitapaa. Koodi lisää avoimuutta ja yhtenäistää toimintatapoja. Se perustuu suomalaiseen lainsäädäntöön ja täydentää lakisääteisiä menettelytapoja. Se on tarkoitettu kaikkien Helsingin pörssissä listattujen yhtiöiden noudatettavaksi ”noudata tai selitä” -periaatteella ja käsittää suosituksia mm. yhtiökokoukseen, hallitukseen, toimitusjohtajaan, palkitsemiseen, valvontaan ja tiedottamiseen liittyen. (Arvopaperimarkkinayhdistys 2010.)

2.3. Yhteiskuntavastuun merkitys

Yritysten vastuullisella toiminnalla yhteiskunnassa on yhä ratkaisevampi merkitys. Se miten yritys toimii ja toimintaan liittyvät mielikuvat vaikuttavat yrityksen kilpailuasemaan, maineeseen, houkuttelevuuteen niin asiakkaiden kuin työntekijöiden keskuudessa ja työntekijöiden sitoutumiseen, motivaatioon ja tuottavuuteen. Lisäksi sillä on vaikutus kaikkiin muihinkin sidosryhmiin ja heidän kantoihinsa mukaan lukien sijoittajat, rahoittajat, muut yritykset ja yhteistyökumppanit, media, järjestöt, julkinen hallinto ja koko ympäröivä yhteiskunta. (SFS-ISO 26000 2010.)

Suomalaisen FIBS yritysvastuuverkoston tutkimuksen (2014 b) mukaan, vaikka suomalaisyritykset ymmärtävätkin jo melko hyvin yhteiskuntavastuullisuuden merkityksen ja panostavat siihen, ei vastuullisuutta vielä nähdä tulokseen ja kannattavuuteen vaikuttavana tekijänä. Tutkimus oli toteutettu puhelinhaastatteluna tammi-helmikuussa 2014 ja se käsitti 201 suuryrityksen edustajaa, mikä oli satunnaisotos Suomen tuhannesta suurimmasta yrityksestä. Tutkimuksessa selviteltiin yritysten yhteiskuntavastuutoiminnan käytäntöjä, tavoitteita, vaikutuksia, haasteita ja tulevaisuuden suunnitelmia aiemmin mainitun ISO 26000 standardin pohjalta.

Vaikka vastuullisuutta ei tutkimuksen yrityksissä nähty tulokseen ja kannattavuuteen vaikuttavana tekijänä, niin kuitenkin lähes puolet yrityksistä kertoi vastuullisuuden auttaneen säästämään kustannuksissa ja lisäämään myyntiä. Tärkeimpänä syynä vastuullisuuden panostamisessa nähtiin maineen ylläpito ja rakennus ja toimintaedellytysten varmistaminen tulevaisuudessa. Vain viidesosa yrityksistä uskoi, että heidän vastuullisuustoimensa vaikuttaa merkittäväällä tavalla yhteiskuntaan. Vastuullisuuden merkitystä yrityksen liiketoiminnan kannalta eivät yritykset kuitenkaan kiistäneet, vaan pitivät sitä olennaisena asiana ja lähes puolet myös liiketoimintansa lähtökohtana. Lisäksi suurin osa yrityksistä arvioi, että vastuullisuuden merkitys heidän liiketoimintansa kannalta kasvaa tulevina vuosina. (FIBS Yritysvastuuverkosto 2014 b.)

Yrityksen vastuullisuudella on havaittu olevan merkitystä myös sen tuottaman taloudellisen raportoinnin laatuun ja yrityksen maineeseen. Vastuulliset yritykset tarjoavat avoimempaa ja läpinäkyvämpää taloudellista informaatiota. Ne eivät niin helposti tartu tulosjohtamisessaan tapaan, jossa käytetään hyväksi harkinnanvaraisia eriä ja jopa tuloksen manipulointia. Niissä ei ole niin usein poikkeamia yleisesti hyväksytyjen kirjanpitoperiaatteiden noudattamisessa. Taloudellisessa raportoinnissa ollaan myös varovai-

sempia ja yritetään palvella kaikkien sidosryhmien etua. Yrityksessä käyttöön otetut yhteiskuntavastuun käytänteet motivoivat myös johtoa toimimaan rehellisesti, luotettavasti ja eettisesti, koska he näkevät sen hyödyntävän yritystä. Vastuullisissa yrityksissä suunnittelu näyttäisi myös tapahtuvan pidemmällä tähtäimellä. (Kim, Park & Wier 2012.)

Vastuullisuuden merkitys esimerkiksi ympäristövastuullisuudessa nähdään usein siinä, että yritys pyrkii valvomaan ja välttämään luonnon saastuttamista ja olemaan ekologisesti tehokas. Kehittynyttä vastuullisuutta ovat kuitenkin monet vapaaehtoiset aloitteet ja toimet, jotka ovat yleensä pitkän aikavälin sijoituksia. Tällaisiin ryhtyessään yrityksellä ei ole käytössään mitään selviä suuntaviivoja ja säännöstöjä, joihin voisi vedota sidosryhmien kritiikkiä kohdatessaan. On myös arvioitava, miten tällainen kritiikki vaikuttaa yrityksen maineeseen sidosryhmien keskuudessa. Sidosryhmillä on siten keskeinen merkitys yrityksen yhteiskuntavastuullisuuteen. Kuitenkin monet sidosryhmät tänä päivänä näkevät jo, että pelkkä saastumisen valvonta ei riitä, vaan on tehtävä perustavaa laatua olevia muutoksia jo prosessien, tuotteiden ja järjestelmien suunnittelussa, jotta ehkäistään saastuttaminen. (Sharma & Henriques 2005.)

2.4. Yhteiskuntavastuusta raportointi

Yhä useammissa suomalaisissakin yrityksissä aletaan ymmärtää yhteiskuntavastuusta raportoinnin merkitys. Vuonna 2012 157 suomalaisyritystä raportoivat yritysvastuun tietoja kun vuonna 2009 vastaava luku oli 121. Sijoittajat ymmärtävät yhä paremmin yrityksen arvon muodostuvan monista erilaisista osatekijöistä ja siksi on tärkeää, että perinteisen taloudellisen raportoinnin rinnalle saadaan ei-taloudellisten tietojen raportointia. Yritysten tulee kertoa normaalien tilinpäätös- ja toimintakertomustietojen rinnalla myös ympäristöasioista, sosiaalisen vastuun johtamisesta ja näiden asioiden yhteydestä taloudelliseen suorituskykyyn. Ei-taloudellisen tiedon merkitys tulee tulevaisuudessa yhä vain kasvamaan integroidun raportoinnin myötä. (PwC:n yritysvastuubarometri 2013.)

Samalla kun vastuuraportointi on lisääntynyt, myös yhä suurempi osa yrityksistä käyttää ulkopuolista varmentajaa raportoinnilleen. Varmennusten määrä on lähes tuplaantunut vuodesta 2009 vuoteen 2012. Varmennus parantaa raportoinnin uskottavuutta sidosryh-

mien silmissä ja vastaa heidän odotuksiinsa. Se on lisäksi kilpailutekijä ja osoittaa yrityksen olevan edelläkävijä. (PwC:n yritys vastuubarometri 2013.)

Yhteiskuntavastuuraportin tarkoitus on olla arviointi- ja viestintätyökalu, jolla yritys kertoo sidosryhmilleen, miten se on onnistunut yhteiskuntavastuutavoitteissaan. Tarkoitus olisi, että raportti olisi kattava ja käsitelisi yrityksen sekä negatiivisia että positiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan. Raportin avulla pitäisi voida vertailla ja arvioida yrityksen yhteiskuntavastuullista toimintaa suhteessa lainsäädäntöön ja muihin normeihin ja osoittaa, miten yrityksen vastuutavoitteet vaikuttavat sen käytännön toimintaan. Lisäksi pitäisi pystyä vertailemaan yrityksen vastuullisuustavoitteiden ja toiminnan kehitystä ajan kuluessa ja myös muiden yritysten suhteen. (GRI:n yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto 2006.)

Yhteiskuntavastuuraportti kertoo yrityksen johtamisesta, se sisältää sekä taloudellista että ei-taloudellista tietoa mukaan lukien sosiaaliset ja ympäristökysymykset, jotka liittyvät sen toimintaan. Raportti on osoitus yhtiön halusta olla avoin ja läpinäkyvä. Sillä osoitetaan halu ottaa vastuu ja täyttää tiedonantovelvollisuus sidosryhmille selvittämällä niille toimia ja päätöksiä, joista yritys vastaa. (Hys & Hawrysz 2012.)

2.5. Yhteiskuntavastuu laskentatoimen tutkimuksissa

Yhteiskuntavastuun saadessa yhä suurempaa merkitystä myös tutkimukset siitä ovat lisääntyneet. Suomalaisia yrityksiä koskevaa tutkimusta on kuitenkin vielä suhteellisen vähän. Vuontisjärven (2006) tutkimuksessa, joka koski suurimpia suomalaisyrityksiä, keskityttiin lähinnä yhteen yhteiskuntavastuun osa-alueeseen eli sosiaaliseen vastuuseen. Siinä tutkittiin, miten yritysten yhteiskuntavastuu henkilöstöhallinnon osalta on integroitu niiden strategiaan ja käytäntöihin. Ajatuksena on, että jos yritys ei toimi vastuullisesti sen omaa henkilökuntaa kohtaan, ei voi olettaa sen olevan vastuullinen asiakkaita, yhteiskuntaa tai ympäristöä kohtaankaan. Vuontisjärvi haastatteli suurimpien yritysten ylintä johtoa vuonna 2001, jolloin yritysten yhteiskuntavastuu oli vielä aikaisessa kehitysasteessa. Hän totesi tutkimuksessaan muun muassa, että Suomessa julkinen sektori ja työehtosopimukset ovat pitkään kantaneet vastuun työntekijöiden hyvinvoinnista, mutta tulevaisuudessa, kun tällä alueella tehdään leikkauksia, on yritysten yhteiskuntavastuulla yhä merkittävämpi osa. Kysymys kuuluu, ovatko yritykset valmiita ja missä

laajuudessa ottamaan vastaan lisää vastuuta. Miten yhteiskuntavastuullisuus ajetaan sisään yrityksiin. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että yhä useampi yritys kiinnittää huomiotaan eettiseen toimintatapaan ja yhteiskuntavastuuseen.

Villa (2013) on puolestaan pro gradu -tutkimuksessaan käsitellyt yritysvastuun yhteyttä yrityksen markkina-arvoon. Hänen tutkimuksessaan oli 41 suomalaista pörssiyritystä, jotka oli valittu vastuullisimmat yritykset kokoavaan OMX GES Sustainability Finland -indeksiin. Vaikka Villan tutkimuksen mukaan yritysvastuun suhde markkina-arvoon oli negatiivinen, niin tarkasteltaessa yritysvastuun eri osa-alueita huomattiin, että sosiaalisen suorituskyvyn vaikutus markkina-arvoon oli positiivinen. Villa toteaa tutkimuksessaan, että on tärkeää tutkia näitä yhä pienempiä osa-alueita, jotta niiden vaikutus yrityksen markkina-arvoon ei jäisi huomiotta.

Suomalaisia yrityksiä oli mukana myös Schadewitzin & Niskalan (2010) tutkimuksessa. He tutkivat, mikä vaikutus on yhteiskuntavastuusta raportoinnilla yrityksen arvoon. Heidän otoksensa käsitti kaikki suomalaiset pörssiyritykset, jotka ovat ottaneet GRI-ohjeistukseen (Global Reporting Initiative) perustuvan raportoinnin käyttöönsä. Tutkimus tuki vahvasti sitä, että GRI-standardiin perustuva yhteiskuntavastuuraportointi on tärkeä selittävä tekijä yrityksen markkina-arvolle lisäten sitä. Tulokset osoittivat, että yhteiskuntavastuuraportointi on yksi tekijä, jolla voidaan merkittävästi pienentää informaation asymmetriaa, joka helposti syntyy yrityksen johdon ja osakkeenomistajien välille. Pitkällä aikavälillä on hyödyllistä kaikkien sidosryhmien kannalta, että osakkeen hinta vastaa mahdollisimman tarkasti yrityksen todellista arvoa. Yrityksen johto voi auttaa tässä tehtävässä raportoimalla yrityksen vastuullisuudesta. Käytännössä se onnistuu parhaiten osana vuosittaista raportointia.

Laskentatoimen kiinnostusta yrityksen yhteiskuntavastuuseen ovat tutkineet Moser & Martin (2012). He toteavat, että laskentatoimen yhteiskuntavastuun tutkimuksissa pitäisi ottaa laajemmin huomioon kaikki sidosryhmät eikä pelkästään osakkeenomistajat. Perinteisesti on ajateltu, että yritykset tekevät investointeja yhteiskuntavastuuseen, jos se tuo osakkeenomistajille lisää voittoa. Moser & Martin (2012) pohtivat kuitenkin, että voi olla niinkin, että jotkut firmat kiinnittävät huomiota asioihin, jotka hyödyttävät ympäröivää yhteiskuntaa ja tekevät siihen liittyviä investointeja, vaikka näin tekemällä saattavat vähentää osakkeenomistajille tulevaa arvoa. Eli tällöin ne huolehtivat yhteiskuntavastuusta osakkeenomistajien kustannuksella. Tämä tarkoittaa, että kustannukset

yhteiskuntavastuun aktiviteeteista ylittävät siitä saatavat hyödyt firmalle. Silloin otetaan huomioon sidosryhmät laajemmalti kuin vain osakkeenomistajat. Esimerkiksi investoinnit vihreään teknologiaan pitäisivät olla pienempiä kuin siitä saatavat hyödyt alhaisempien polttoainekustannusten, parantuneen maineen ja työtyytyväisyyden lisääntymisen muodossa, jotta voitaisiin katsoa, että investointia ei ole tehty osakkeenomistajien kustannuksella. Joskus myös vaikka yhteiskuntavastuun aktiviteettien on todistettu parantavan taloudellista tulosta, jotkut yksittäiset aktiviteetit voivat silti pienentää omistaja-arvoa, koska voidaan verrata, että investoimalla rahaa tämän aktiviteetin sijaan johonkin muuhun, olisi voitu saada vielä suurempi tuotto. Toisessa tapauksessa, vaikka yhteiskuntavastuun aktiviteettien nettovaikutus voi olla tuottava, voi silti jokin yksittäinen projekti olla kannattamaton.

Dhaliwal, Li, Tsang & Yang (2011) päätyivät tutkimuksissaan tulokseen, että yritysten yhteiskuntavastuuraportoinnilla on vaikutusta yrityksen oman pääoman kustannukseen. Heidän mukaansa yrityksen oman pääoman kustannukset laskivat, kun ne julkaisivat ensimmäisen kerran vastuuraporttinsa. Sekä asiakkaat että sijoittajat näkevät positiivisena sen, että yritys antaa enemmän informaatiota itsestään ja toimistaan. Se pienentää epävarmuutta ja riskiä suhteessa yritykseen. Myös riski vastuurikkeistä aiheutuvista kustannuksista pienenee, kun yritys omaksuu yhteiskuntavastuullisuuden toimintaansa.

Analyttikoiden ennustetarkkuuteen on yrityksen yhteiskuntavastuuraportoinnilla todettu olevan myös vaikutusta. Tulostenusteissa on havaittu olleen vähemmän virheitä, kun analyttikot ovat voineet käyttää hyväkseen myös ei-taloudellista informaatiota, jota vastuuraportitkin edustaa. Vaikutus oli suurempi sidosryhmäorientoituneissa maissa, joissa sosiaalisella suoriutumiskyvyllä on suurempi vaikutus taloudelliseen suoriutumiskykyyn. Ei-taloudellinen informaatio täydentää taloudellista informaatiota ja vähentää mahdollisesti epäselvän taloudellisen informaation vaikutusta ennusteiden tarkkuuteen. (Dhaliwal, Radhakrishnan, Tsang & Yang 2012.)

2.6. Yhteiskuntavastuun arviointi ja mittaaminen

Yhteiskuntavastuun mittaaminen on vaikeaa sen monimuotoisuuden takia ja se onkin suurin rajoite, kun halutaan analysoida yhteiskuntavastuun ja jonkin muun muuttujan suhdetta. Jotkut tutkimukset käyttävät mittauksia, jotka perustuvat siihen, mikä on yri-

tyksen maine ja toiset ulkopuolisten arvioijien pisteytykseen. Myös yrityksen antamia raportteja voidaan analysoida. Kaikkiin näihin tapoihin kuitenkin voidaan suhtautua kriittisesti, täydellistä mittaustapaa yhteiskuntavastuulle ei ole vielä kehitetty. (Seto-Pamies 2013.)

Edellä on kerrottu, että Villa (2013) käytti yhteiskuntavastuun tutkimuksissaan OMX GES Sustainability Finland -indeksiä, joka on esimerkki ulkopuolisen arvioijan pisteytyksestä. Myös Seto-Pamies (2013) käytti tutkimuksissaan aineistona ulkopuolisen arvioijan pisteytystä. Hänen käytössään oli tietokanta ”100 Global Most Sustainable Corporations for the year 2011”, joka on laajin olemassa oleva arviointi suurimmista yrityksistä. Siinä on käytetty kaksivaiheista menetelmää: aluksi yritykset on valikoitu niiden kestävän kehityksen raportointikäytäntöjen, taloudellisen kunnon ja tuotantotyyppin mukaan. Toiseksi jäljelle jääneet on vielä pisteytetty toimialoittain kriittisten tekijöiden suhteen, joita ovat mm. tuotantopanokset (energia, vesi) ja päästöt, johdon eriytyminen, johdon ja työntekijöiden palkan suhde, maksetut verot, tuoteturvallisuus, läpinäkyvyys ym. Tässä aineistossa oli yrityksiä 22 maasta eri aloilta. Vain ne yritykset, joilta oli kaikki pisteytykseen tarvittavat tiedot saatavissa, olivat käytössä.

Zhang, Zhu & Ding (2013) käyttivät tutkimuksissaan mm. FAMA:n (Fortune magazine's America's Most Admired Corporations) aineistoa, jossa yritysten yhteiskuntavastuun pisteytys perustuu niiden maineeseen sidosryhmien keskuudessa. Toinen mahdollisuus olisi ollut pisteyttää ne yhteiskuntavastuullisten aktiviteettien perusteella, mutta siinä on ongelmana, että mitkä asiat luetaan yhteiskuntavastuuaktiviteeteiksi. Koska yhteiskuntavastuu on kuitenkin paljon monimutkaisempi ja moniulotteisempi asia kuin vain maine, Zhang ym. (2013) päätyivät siihen, että lisätutkimuksia, mittauksia ja aineistoja tarvitaan, jotta yhteiskuntavastuun moniulottuvuus tulisi paremmin esiin. Siksi he täydensivät tutkimusta toisella yhteiskuntavastuun mittaustavalla KLD (Kinder, Lydenberg, Domini, Inc.), joka perustuu yritysten raportointiin tekemisiin. Maineeseen perustuvan aineiston hyviä puolia oli kuitenkin se, että se kertoo sidosryhmien käsityksen eikä yrityksen omaa käsitystä.

Post, Rahman & Rubow (2011) mittasivat tutkimuksessaan yrityksen vastuuta ympäristökysymyksissä. Ympäristövastuuta mitattiin kahdella tavalla. Ensinnä tutkittiin yrityksen osallistumista ympäristöasioihin heidän omien tiedonantajensa, kuten vuosikertomusten, ympäristöraporttien ja nettisivujen, perusteella. Toiseksi siinäkin käytettiin

KLD:n tietokantaa, jossa oli pisteytetty enemmän kuin 3000 julkisesti noteerattua yhtiötä niiden yhteiskuntavastuullisuuden perusteella. Kaiken kaikkiaan on siis vaikea päättää, mitä tekijöitä otetaan mukaan, mitä jätetään pois ja mille annetaan erityistä painoa yhteiskuntavastuuta mitattaessa.

3. SUKUPUOLTEN TASA-ARVO YRITYSTEN JOHTOTEHTÄVISSÄ

3.1. Tasa-arvon kehitys yleisesti

Naisten yhteiskunnallinen asema ja yleinen mielipide naisia, työtä ja perheitä kohtaan eri maissa vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa edistää uraansa. Tasa-arvo on kehittynyt toisen maailmansodan jälkeen Suomessa kuten muissakin pohjoismaissa huomasti. Kansainvälisessä vertailussa suomalaiset ovat tasa-arvoisia niin työelämässä kuin politiikassa. Suomessa on ollut yleinen ja yhtäläinen äänioikeus jo vuodesta 1906. (Virtanen 2012.) Suomessa on ollut sekä pääministerinä että presidenttinä nainen ja hallituksen ministereistäkin on enimmillään ollut jopa yli puolet naisia.

Suomessa naiset ovat perinteisesti osallistuneet työn tekemiseen miesten rinnalla, joskin tehtävät olivat maatalousvaltaisessa Suomessa eriytyneet. Silti molempien sukupuolten työpanosta on tarvittu. Myöhemminkin kun elinkeinorakenne on muuttunut, ja naiset siirtyneet teollisuuteen ja palveluammatteihin, on toimeentulon turvaksi tarvittu myös naisten palkkatyötä. Viimeistään 1960-luvulta alkaen perinteiset roolit on asetettu kyseenalaisiksi ja on alettu keskustella enemmän tasa-arvosta. Vuonna 1972 perustettiin tasa-arvoasiain neuvottelukunta edistämään uudistuksia tasa-arvon alalla. Nykyään jokainen hallitus määrittelee oman kautensa tasa-arvopolitiikan painoalueet. Myös kansainvälisillä ja erityisesti pohjoismaisilla keskusteluilla, sopimuksilla ja liikkeillä on ollut merkityksensä Suomessa tasa-arvon kehitykseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.)

Vuonna 1987 tuli Suomessa voimaan erityinen tasa-arvolaki, jonka tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lainsäädännöistä huolimatta naisten asema erityisesti työelämässä ei ole vieläkään sama. Palkka samasta tai samanarvoisesta työstä on edelleen huonompi, naiset ovat heikommissa ammattiasemissa ja heidän etenemismahdollisuutensa erityisesti ylimmän johdon tehtäviin eivät ole yhtä hyvät kuin miehillä. Lakiin on tehty myöhemmin muutoksia, mm. vuonna 1995, jolloin lakiin lisättiin kiintiösäännös. Tämä säännös velvoittaa, että valtion ja kuntien toimielimissä pois lukien kunnanvaltuustot, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

3.2. Naiset yritysten hallituksissa ja muissa johtotehtävissä

3.2.1. Tilanne Suomessa ja muualla

Norja ensimmäisenä maana on vuonna 2008 laittanut kiintiöt naisten määrälle yritysten hallituksissa. Siellä julkisesti noteeratuissa yrityksissä pitää olla hallituksessa molempia sukupuolia vähintään 40 %. Espanja ja Ranska ovat asettaneet tavoitteeksi saavuttaa tuon määrän vuoteen 2015 ja 2017 mennessä suurissa listatuissa yrityksissä. Italian tavoite on 30 % vuoteen 2015 mennessä valtio-omisteisissa ja listatuissa yrityksissä. Alankomaissa 30 % pitäisi saavuttaa suurissa yrityksissä vuoden 2016 alkuun mennessä. Monissa muissa Euroopan maissa Suomi mukaan lukien on säädetty vapaaehtoisia standardeja edistämään sukupuolten välistä tasapainoa hallituksissa. (Mateos de Cabo, Gimeno, Nieto 2012.)

Suomessa yritykset ovat voimakkaasti jakaantuneet sen mukaan kumpaa sukupuolta työntekijät ovat. Vain pienessä osassa yrityksiä on molempien sukupuolten osuus 40 – 60 %. Naisten osuus ylimmässä johdossa on yleisesti alle 30 %. Alemmassakin johdossa harvoin yli 40 %. Useimmiten yritykset eivät halua kuitenkaan mitään kiintiöitä, vaan haluavat, että tasavertaiset mahdollisuudet toteutuvat ilman niitä. (Vuontisjärvi 2006.)

Itsesääntelyn keinot ovat silti purreet Suomessa melko hyvin. Naisten osuus hallituksissa on kolminkertaistunut kymmenessä vuodessa. Vuonna 2003 naisia oli Suomen listayhtiöiden hallituksissa vain 7 % ja vuonna 2013 jo 23 %. Suurissa pörssi-yhtiöissä luku oli jopa 31 %. Tosin vuoden 2014 tilanne näyttää siltä, että jonkinlainen katto olisi saavutettu, sillä naisten osuus pysyi edelleen 23 %:ssa ja suurten yhtiöiden kohdalla jopa laski 31 %:sta 29 %:iin. Pelkästään miehistä koostuvia hallituksia oli suomalaisissa listayhtiöissä vielä vuonna 2008 lähes puolet eli 49 %, kun vuonna 2013 tuo luku oli enää 13 % ja 2014 se painuu jo 9 %:iin. Nämä hallitukset, joissa ei ollut yhtään naista, koostuivat pienistä yhtiöistä. Kaikilla suurilla ja keskisuurilla yrityksillä on jo naisia hallituksessa. (Kauppakamari 2014 a; Kauppakamari 2014 b.) Tätä edellyttää myös listayhtiöiden hallinnointikoodi, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia tai muutoin yrityksen on annettava asiasta selvitys, jossa se perustelee, miksi näin ei ole toimittu (Arvopaperimarkkinayhdistys 2010).

Se, että naisjäsenten osuuden kasvaminen yritysten hallituksissa näyttää pysähtyneen, selittyy paljolti sillä, että hallitukseen halutaan ja tarvitaan usein toimitusjohtajataustaisia

henkilöitä ja naisten osuus heistä on vielä pieni. Naishallitusjäsenten tausta on useimmin lakiasiain-, henkilöstö- tai hallintojohtajatausta. Kiintiölainsäädäntökään ei ongelmaan naishallitusjäsenten puutteesta auttaisi, jos naisten osuus liiketoimintajohdossa pysyy edelleen vähäisenä. Lisäksi esimerkiksi Norjassa, jossa kiintiölainsäädäntö on toteutettu, ovat naishallituspaikat kasaantuneet joillekin naisille. (Kauppakamari 2014 b.) Kiintiölainsäädännöstä saattaa olla myös muita negatiivisia seurauksia, sijoittajat voivat esimerkiksi pelätä, että yritykset eivät tällöin valitse hallitukseensa kyvykkäimpiä henkilöitä vapaasti (Virtanen & Virtanen 2012). Naisten osuuden lisäys hallituksissa pitäisi siten lähteä keinoista naisten uran edistämiseen (Kauppakamari 2014 b). Jos näytetään toteen, että naisten suuremmalla osuudella on merkitystä esimerkiksi yhteiskuntavastuuseen ja sitä kautta yrityksen menestykseen, on entistä painavampi syy lähteä näihin toimenpiteisiin.

3.2.2. Esteet etenemiselle

Mikä sitten on esteenä naisten uralla kohti yritysten johtotehtäviä? Korkeasti koulutetuista yhä suurempi osa on naisia ja naiset ovat Suomessa hyvässä asemassa työelämässä, jolloin on vaikea ymmärtää, että suurin osa johtotehtäviin kyvykkäistä henkilöistä olisi vain miehiä. Asia riippuu siitä, miten kyvykkyys ymmärretään. (Pesonen, Tienari & Vanhala 2009; Virtanen & Virtanen 2012.) Asia on myös monen tekijän summa, johon vaikuttaa asenteiden lisäksi perinteet, puutteet naisten omassa aktiivisuudessa, liiallinen itsekriittisyys, perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen vaikeus, verkostoitumisen puute ja naisten koulutusvalinnat. Esimerkiksi insinööritieteitä lukemaan hakee vieläkin vähän naisia, ja Suomessa pörssiyrityöiden toimitusjohtajiksi valikoituu erityisen paljon teknisen alan korkeakoulutuksen saaneita. (Kauppakamari 2013.)

Sheridanin (2001) haastattelututkimuksessa haastateltiin naispuolisia hallitusten jäseniä australialaisissa pörssiyrityksissä. Suurin mainittu syy siihen, ettei hallituksessa ole enempää naisia, oli, että yritykset pelkäävät ottaa hallitukseen naista, jolla ei ennestään ole hallituskokemusta. Lähes yhtä usein mainittu syy oli, että yritykset eivät tiedä, mistä etsiä päteviä naisia. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että yritykset eivät ajattele naisten olevan tarpeeksi päteviä. Hallitusten nimitysvaliokunnat ovat usein niitä, joissa ei nähdä tarpeelliseksi naisten määrän lisäämistä. Vastauksissa mainittiin myös, että naiset eivät useinkaan tuo tarpeeksi esiin sitä, että ovat kiinnostuneita hallitusjäsenyydestä ja toisaalta yhtenä syynä myös se, että kaikki pätevät naiset eivät kumminkaan ole haluk-

kaita hallitustyöskentelyyn, eivätkä siksi osoita kiinnostusta. Verkostot nähtiin yhtenä tärkeänä tekijänä siihen, keitä hallituksissa istuu. Eli vastaajien mielestä monesti ei ollut niin tärkeää, mitä osaat, vaan keitä tunnet.

Naisten etenemisesteistä kohti ylintä johtoa puhuttaessa käytetään usein käsitettä ”lasikatto”. Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen (2007) tuovat esiin EVA analyysissään (Elinkeinoelämän valtuuskunta) tämän lisäksi käsitteet ”lasiseinä” ja ”lasiovi”. Lasikatolla tarkoitetaan naisten vähäisempiä mahdollisuuksia edetä yrityksissä tiettyä hierarkiatasoa ylemmäksi. Lasi viittaa siihen, että nämä esteet ovat ikään kuin näkymättömiä, vaikeasti havaittavissa ja katto, että pääsy ylöspäin on estynyt. Lasiseinällä taas kuvataan sitä, että myös tehtävästä toiseen siirtyminen yrityksen sisällä saattaa olla rajoitetumpaa kuin miehillä. Lasiovella viitataan naisten huonompaan mahdollisuuteen päästä ylipäätään yritykseen sisälle eli siihen, että heitä kutsuttaisiin vähemmän todennäköisesti työhönottohaastatteluihin. Pääsy työhaastatteluihin ja siirtyminen tehtävästä ja toimesta toiseen ovat kuitenkin edellytyksiä ylimpään johtoon nousemiselle ja siksi näihin esteisiin tulisi kiinnittää huomiota, jos halutaan saada lisää naisia johtopaikoille. Jos naisten kykyjä aliarvioidaan alemmissa asteissa, ei heillä myöhemmissä vaiheissakaan ole menestymisen mahdollisuuksia. (Kotiranta ym. 2007.)

Virtasen (2012) tutkimuksen mukaan naiset olivat muuntautumiskykyisempiä ja aktiivisempia kuin miespuoliset hallitusjäsenet. He ottavat hallituksissa aktiivisesti kantaa ja kyseenalaistavat asioita. Heidän on kuitenkin vaikeampi saada äänensä kuuluviin ja he kokevat, että hallituksissa on maskuliininen ilmapiiri, johon naisten pitäisi sopeutua. Naiset haluavat myös enemmän naisia hallitukseen, kun taas miesten mielestä se ei ollut tarpeellista. (Virtanen & Virtanen 2012, Virtanen 2012, Pesonen ym. 2009.) Tutkimuksissa on myös havaittu, että naisjohtajat ovat keskimäärin nuorempia kuin miesjohtajat ja näin ollen vanhempien naisten laaja osaamisreservi jää usein käyttämättä (Terjesen, Sealy & Singh 2009).

On myös osoitettu, että hallitusten monimuotoisuus edistää ja tehostaa hyvää hallinnointitapaa monien erilaisten prosessien kautta, jotka eivät välttämättä näy heti suoraan yrityksen tuloksessa, vaan jotka ilmenevät yksilöllisissä vuorovaikutuksissa. Naisjohtajat ovat muun muassa tärkeässä asemassa yritykselle toimiessaan mentoreina ja verkostojen jäseninä kuin myös epäsuorasti olemalla esimerkkejä ja innostamalla muitakin naisia saavuttamaan uusia mahdollisuuksia. Tämän tärkeän panoksen yrityksen arvolle tulisi-

kin saada enemmän tunnustusta. (Terjesen ym. 2009.) Terjesen ym.(2009) ovat sitä mieltä, että jatkuvasti ilmenee kiinnostusta tutkimuksiin, jotka osoittaisivat, että naisten suuremmalla määrällä hallituksissa olisi vaikutus yrityksen tulokseen. On kuitenkin kohtuutonta olettaa, että yksi naisjohtaja vaikuttaisi jotenkin tulokseen heti nimittämisensä jälkeen. Tärkeämpää on heidän mielestään keskittyä tutkimuksissa siihen, miten naiset hallituksessa vaikuttavat sidosryhmäsuhteisiin kuten sijoittajiin ja potentiaalsiin työntekijöihin. Ja millainen rooli naisilla on erilaisissa yhteiskuntavastuun hankkeissa ja kestäväen kehityksen suunnitelmissa.

4. HALLITUKSEN MONIMUOTOISUUS JA YHTEISKUNTAVASTUU AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA

4.1. Sukupuoli ja yhteiskuntavastuu

Aiemmin on tutkittu lähinnä hallituksen kokoonpanon vaikutusta taloudelliseen suori-tuskykyyn. On myös todistettu hallituksen vaikutus yrityksen pätevyyteen, mutta halli-tuksen rakenteen vaikutusta yrityksen moraaliseen pätevyyteen ei ole paljon tutkittu. (Zhang ym. 2013.) Useissa tutkimuksissa naisjohtajien ja yrityksen yhteiskuntavastuun suhde on positiivinen (Webb 2004), mutta joidenkin tutkimusten mukaan sillä ei ole vaikutusta (Stanwick & Stanwick 1998).

Zhang ym. (2013) tutki hallituksen kokoonpanon vaikutusta yrityksen yhteiskuntavas-tuuseen Sarbanes–Oxley lain (SOX) jälkeisenä aikakautena. Sarbanes-Oxley lain taus-talla ovat 2000-luvun alun suuret talousskandaalit amerikkalaisissa konserneissa ja se velvoittaa kaikkia yrityksiä, joiden osakkeet on listattu USA:n arvopaperimarkkinoita valvovan SEC:n alaisessa pörssissä. Lain avulla pyritään torjumaan väärinkäytöksiä ja parantamaan konsernien hallintotapoja. SOX vuonna 2002 aiheutti sen, että hallituksen kokoonpanosta säädetään yhä tarkemmin ja se on lisännyt riippumattomien jäsenten määrää hallituksissa. Vaikka naisten määrästä ei säädetäkään SOX:ssa, on naisten mää-rän lisääntyminen ollut yleinen trendi. Yrityksen moraalista pätevyyttä arvioidaan eri-lailta eri toimialoilla, koska sidosryhmät niissä ovat erilaisia. Samat sidosryhmätkin voivat asettaa erilaisia moraalisia vaatimuksia eri toimialojen yrityksille. Hallitusten jäsenten kyky ymmärtää sidosryhmien vaatimuksia, niiden tärkeyttä ja kiireellisyyttä, on tärkeää. Vastaaminen näihin vaatimuksiin johtaa vuorostaan siihen, että yritys saa sidosryhmän hyväksynnän. (Zhang ym. 2013.)

Zhangin ym. (2013) tutkimuksessa oli 516 suurinta yritystä USA:ssa 64 eri toimialalta vuonna 2008 ja siinä on kaksi näkökohtaa: naisten osuus hallituksissa ja riippumatto-mien hallitusten jäsenten osuus. Riippumattomat hallituksen jäsenet ovat usein kiinnos-tuneempia noudattamaan ympäristöstandardeja. He ovat ulkoisten sidosryhmien edusta-jia. Heillä on monipuolisempi näkemys laista, koulutuksesta ja voittoa tavoittelematto-mista organisaatioista. He asettavat sidosryhmien vaatimukset tärkeään asemaan ja saa-vat sitä kautta yritykselle sidosryhmien paremman hyväksynnän. Naisten tie yritysten hallitukseen kulkee miehiä useammin oppilaitosten ja yhteiskunnallisen työn kautta.

Ammatillinen tausta taas määrittää usein heidän erikoistumisensa yritysten hallituksissa ja näin herkkyytensä yhteiskunnallisiin asioihin. Esimerkiksi on todettu, että naisten määrä hallituksissa lisää yrityksen osallistumista hyväntekeväisyyteen ja taiteen ja kulttuurin tukemiseen. Naisten huomio ja kiinnostus muiden tarpeita kohtaan johtaa siihen, että he hallituksessa osallistuvat aktiivisesti sellaisiin strategisiin päätöksiin, jotka koskevat yritystä ja sen sidosryhmiä. Naiset johtotasolla myös ottavat monipuolisemmin huomioon erilaisia työnhakijoita. (Zhang ym. 2013.)

Naisten lahjakkuudella voi olla strateginen rooli yrityksen yhteiskuntavastuun hallitsemisessa ja kestävien käytäntöjen luomisessa. Naiset ehkä parantavat yrityksen suhteita sidosryhmiin, lisäävät vastuullisuutta kirjanpidossa, kehottavat eettiseen käyttäytymiseen ja osoittavat enemmän kiinnostusta ympäristöön. Naisten ja miesten erilaiset taidot ja lähestymistavat ratkaistaessa yrityksen ongelmia varmistavat tasapainon taloudellisissa, ympäristöllisissä ja sosiaalisissa kysymyksissä. Ja jos on osoitettu, että naisten suurempi määrä hallituksessa parantaa yhteiskuntavastuuta, niin muutokset hallituksen kokoonpanossa tähän suuntaan antavat signaalin sijoittajille. Signaalin yrityksen paremmasta menestyksestä, koska on jo osoitettu, että yhteiskuntavastuulla on siinä yhä tärkeämpi rooli. Yrityksen hallituksella taas on kriittinen rooli yhteiskuntavastuun toteuttamisessa. Yrityksen hyvä hallintotapa on hyvien yhteiskuntavastuukäytäntöjen perusta, mutta hyvällä hallinnointijärjestelmällä on myös opittavaa hyvin hoidetun yhteiskuntavastuun periaatteista. Hallitusten tulee suunnata strategiansa ja valvontansa yritysten yhteiskunnalliseen ja ympäristölliseen suorituskykyyn. Hallitukset, jotka tajuavat riskienhallintamahdollisuudet ja mahdollisuuden tuottaa lisäarvoa suuntautumalla yhteiskuntavastuullisuuteen, ovat myös kiinnostuneempia siitä. (Seto-Pamies 2013.)

Seto-Pamiesin (2013) tutkimuksen perusteella yritykset voivat saada todellista hyötyä ja mahdollisuuksia, jos he lisäävät naisten osuutta hallituksissa. Mutta myös muut tekijät, kuten organisaation rakenne vaikuttavat yhteiskuntavastuun kehittämiseen. Naisten lisääminen hallituksiin vaatisi sen, että myös johtotasolle rekrytoitaisiin lisää naisia, jotta hallituksiin olisi enemmän osaavia naisia saatavilla. Suurimpia esteitä sille, että naiset saavuttavat johtotason aseman, ovat maskuliiniset stereotyyppit, jääminen epävirallisten sosiaalisten ryhmien ”hyväveliverkoston” ulkopuolelle ja asialle kielteinen yrityskulttuuri, joidenkin mielestä myös johtamiskokemuksen puute. Todellinen muutos saadaan aikaiseksi kuitenkin vasta, kun huomataan naisten tuoma strateginen etu yritykselle. Tutkimusta, kuten muitakin tutkimuksia, rajoitti se, että yrityksen yhteiskuntavastuulli-

suus on vaikeasti mitattavissa. Lisäksi Seto Pamies (2013) toteaa, että tulevaisuuden tutkimuksissa voisi tutkia tarkemmin sukupuolijakauman vaikutuksia yhteiskuntavastuuseen sen eri osa-alueilla eikä vain kokonaisuutena. Myös hallitusten jäsenten muiden ominaisuuksien kuten iän vaikutus olisi hänen mukaansa tutkimisen arvoista.

Post ym. (2011) tutki lähinnä yrityksen kokoonpanoa ja sen yhteyttä ympäristövastuuseen. Heillä oli aineistona elektroniikka- ja kemiantekniikan alalta 78 yritystä, jotka olivat Fortune 1000 -listoilla vuosina 2006 ja 2007. Tuloksena oli, että hallituksen kokoonpano selittää eroja suhtautumisessa ympäristövastuuseen. Se pelkästään, onko hallituksen jäsen riippumaton vai ei, ei vaikuta päätöksentekoon ja yrityksen suorituskykyyn, vaan siihen vaikuttaa myös hallituksen jäsenten muut ominaisuudet kuten ikä, sukupuoli, kulttuuri ja saatu koulutus. Nämä vaikuttavat heidän asenteisiinsa ja tiedon määräänsä asiasta, esimerkkinä ympäristönsuojelu, jolloin hallituksen koostumus muodostaa yrityksen yhteiskuntavastuulle pohjan. Tutkimuksessa todettiin, että jos hallituksessa on naisia kolme tai enemmän se sai paremmat pisteet vastuullisuusarvioinneissa. Kuitenkaan ei pystytty varsinaisesti osoittamaan naisjäsenten vaikutusta ympäristövastuun hoitamiseen, koska tutkituilla aloilla oli vielä vähemmän naisjohtajia kuin muutoin keskimäärin.

4.2. Sukupuoli ja yhteiskuntavastuusta raportointi

Fernandez-Feijoo, Romero ja Ruiz (2012) keskittyivät yhteiskuntavastuusta raportointiin ja tutkivat vaikuttaako yrityksen yhteiskuntavastuuraportointiin ja sen laatuun, jos yrityksen hallituksessa on naisia kolme tai enemmän. Jos naisia on vain yksi hallituksessa, he eivät tunne olevansa vapaita ilmaisemaan mielipiteitään, mutta jos hallituksessa on vähintään kolme naista, sukupuoli ei enää ole este ja naiset ovat vapaampia nostamaan asioita esille ja olemaan aktiivisia (Konrad, Kramer & Erkut 2008). Yrityksen hallituksella on merkittävä rooli yhteiskuntavastuusta tiedottamisessa, koska se tekee päätökset yhteiskuntavastuupolitiikan sisällyttämisestä yrityksen strategiaan. Tällöin ei myöskään ole merkityksetön hallituksen sukupuolijakauma.

Fernandez-Feijoo ym.(2012) aineistona oli KPMG:n julkaisu vuodelta 2008, jossa on tietoa eri maiden yhteiskuntavastuutiedonantojen määrästä. Naisten määrä hallituksissa saatiin GMI:n 2011 julkaisemasta raportista ”the Women on Boards”. Tutkimukseen

saatiin näin 250 suurinta kansainvälistä yritystä ja sata suurinta kansallista yritystä 22 eri maasta. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että maissa, joissa on enemmän sellaisia yrityksiä, joissa hallituksissa on vähintään kolme naista, on myös parempi taso yhteiskuntavastuustrategioiden julkaisuissa. Asialla oli positiivinen vaikutus myös siihen, että hankintaketjun riskeistä tiedotetaan enemmän.

Naisten määrä vaikuttaa lisäksi positiivisesti siihen, että raportoinnille hankitaan varmennus, koska halutaan raportille laatua ja avoimuutta. Naisten määrällä hallituksessa ei ollut kuitenkaan merkitystä yhteiskuntavastuun mahdollisuuksien ja taloudellisen arvon tuottamisen raportoimisessa eikä yrityksen jalanjäljestä ympäröivässä yhteiskunnassa raportoimisessa. (Fernandez-Feijoo ym. 2012.)

Yksi selitys sille, että naisten määrä yritysten hallituksissa vaikuttaa positiivisesti yhteiskuntavastuusta raportoimiseen, voi olla, että naiset sijoittajinakin vaativat yhteiskuntavastuuraportoinnilta enemmän. Nath, Holder-Webb & Cohen (2013) haastattelivat tutkimuksessaan 750 yhdysvaltalaisista piensijoittajaa, joista naisia 342 ja miehiä 408 ja totesivat, että naiset vaativat ja käyttävät enemmän yhteiskuntavastuusta raportoitua tietoa tehdessään investointipäätöksiä yrityksen osakkeen suhteen. He ovat kiinnostuneita myös yrityksen tulevaisuuden suunnitelmista yhteiskuntavastuun alueella. Tutkijat totesivat, että tämän hetkisen raportoidun tiedon sisältö ja muoto eivät vastaa naissijoittajien vaatimuksia. Kuitenkin naisten osuuden kasvu sekä piensijoittajissa että ammattimaisten sijoittajien keskuudessa on johtanut siihen, että on tullut yhä tärkeämmäksi tuottaa sellaista informaatiota yrityksistä, joka vastaa molempien sukupuolten tarpeeseen. Muutenkin kiinnostus yritysten yhteiskuntavastuuta kohtaan on noussut, jolloin on yhä suurempi tarve raportoida yrityksen tekemisistä tällä alueella ja tarve säännellä raportointitapoja kasvaa. (Nath ym. 2013.)

4.3. Sukupuoli ja yhteiskuntavastuullinen orientoituminen

Kuten aiemmin on todettu, yhteiskuntavastuun ja yrityksen suorituskyvyn välistä yhteyttä on kyllä tutkittu, mutta hallituksen kokoonpanon ja yhteiskunnallisen suuntautuneisuuden välistä yhteyttä ei niinkään. Myös hallituksen jäsenten iän, koulutuksen ja riippumattomuuden yhteyttä yhteiskunnalliseen suuntautuneisuuteen on tutkittu enemmän kuin sukupuolen vaikutusta. Ibrahim & Angelidis (1994) tutkivat, onko hallituksen

jäsenen sukupuolella vaikutusta hänen yhteiskuntavastuulliseen suuntautuneisuuteensa. Erilaisten kriisien ja skandaalien seurauksena vastuu laillisuuden toteutumisesta ja riskit siinä ovat nostaneet puheenaiheeksi hallitusten jäsenten roolin ja tehtävän ja heidän eettisen ja sosiaalisen vastuunsa. Heidän mukaansa tutkimuksia naisjohtajista muutoin on kyllä tehty ja niiden mukaan naisjohtajien määrä kylläkin kasvaa, mutta on edelleen hyvin pieni. Usein naiset ovat hallituksessa myös vain tasa-arvoisuuden vuoksi tehtävään valittuja, jotta yrityksen maine varmistettaisiin. Ibrahim & Angelidis (1994) toteuttivat tutkimuksensa kyselytutkimuksena, jossa kysymykset lähetettiin 800 mies- ja 500 naispuoliselle hallituksen jäsenelle eri toimialoille. 398 eli 30,6 % heistä vastasi (31 % naisista ja 30 % miehistä). Kysymykset mittasivat heidän suhtautumistaan yhteiskuntavastuun eri osa-alueisiin. Tutkimuksen tuloksena saatiin, että naiset olivat enemmän ihmisystävällisesti suuntautuneita ja miehet taloudellisesti orientoituneita. Laillisuusasiat, sääntöjen noudattaminen ja eettiset kysymykset saivat molemmilta melko samanlaisen arvon. (Ibrahim & Angelidis 1994.)

Kestävään kehitykseen suuntautumista on tutkittu myös opiskelijoiden keskuudessa. Bahae, Perez-Batres, Pisani, Miller & Saremi (2012) halusivat selvittää, miten kestävään kehitykseen suhtaudutaan opiskelijoiden keskuudessa erityisesti kehittyvissä maissa. Aikaisemmin oli tutkittu mielipiteitä lähinnä kehittyneissä maissa, mutta he katsoivat, että on tärkeää kartoittaa myös kehittyvien maiden asukkaiden mielipiteitä, koska 85 % ihmisistä asuu niissä. Niinpä he toteuttivat tutkimuksensa kyselytutkimuksena iranilaisille opiskelijoille. Tutkimuksessa oli kaksi erillistä aluetta: opiskelijoiden tietoisuus kestävästä kehityksestä ja heidän mielipiteensä sitä kohtaan. Kysely tehtiin loppuvaiheen opiskelijoille, aineistona tasaisesti mies ja naisopiskelijoilta (51,5 % naisia) ja tasaisesti taloustieteen, tekniikan, humanististen tieteiden ja lääketieteen opiskelijoita. Yksi neljästä oli saanut jotain ympäristökoulutusta korkeakoulussa.

Valtaosa opiskelijoista suhtautui positiivisesti kestävään kehitykseen, mutta on tärkeää myös lisätä heidän tietojansa siitä. Useiden opiskelijoiden tiedot kestävästä kehityksestä olivat rajalliset ja rajoittuvat pääasiassa kestävä kehityksen ympäristöulottuvuuteen. Tiedot sosiaalisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta olivat melko pinnallisia. Tutkimuksessa havaittiin, että suhtautumiseen vaikuttivat monet sellaiset tekijät kuin sukupuoli ja tulotaso. Naiset näyttivät olevan enemmän tietoisia kestävästä kehityksestä. Mitä kauemmin oli opiskellut, sitä myönteisempi oli suhtautuminen kestävään kehitykseen. Naisten kiinnostus kestävään kehitykseen saattaa johtua myös siitä, että se parantaa naisten

asemaa ja olosuhteita Iranissa. Huomioitavaa on, että tutkimus mittasi vain tietoisuutta ja asenteita eikä käytöstä. Asenteet ja tietoisuus ovat kuitenkin tärkeitä edellytyksiä kestäväen kehityksen toiminnalle. Tutkimus osoitti myös, että koulutuksella on tärkeä merkitys siihen, että ihmiset omaksuvat kestäväen kehityksen menettelytapoja. (Bahae ym. 2012.)

4.4. Tasapuolisen sukupuolijakauman vaikutus yrityksen yhteiskunta-vastuuseen

Liiketoiminnassa on kasvanut mielenkiinto hallitusten monimuotoisuuden lisäämiseen, ja näin halutaan parantaa yrityksen hallinnointi ja ohjausjärjestelmää. Edellä mainittujen tutkimusten lisäksi on hallitusten monimuotoisuutta tutkittu eri yrityssektoreilla mm. pankkialalla. Yleensä vaikutus on ollut positiivinen. Ylimmän johdon hyvä valvonta on erityisen tavoiteltavaa pankkialalla, koska terve ja vakaa rahoitusala on merkityksellinen ja on tärkeä välttää häiriöitä, koska rahoitusosalta ne siirtyvät helposti muuhun talouteen. Dramaattisten finanssikriisien seurauksena on tullut entistä tärkeämmäksi ymmärtää, miten voi parantaa yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää. (Mateos de Cabo, Gimeno, Nieto 2012.)

Mateos de Gabon ym. (2012) tutkimus, joka käsitti 612 eurooppalaista pankkia, antaa selvää näyttöä, että hallituksen monimuotoisuus parantaa sekä tehokkuutta että valvontaa, joten asia pitäisi ottaa avainasiaksi mietittäessä, miten parantaa pankkialan yritysten hallinto- ja ohjausjärjestelmää. Naisia on paljon pankkialalla työntekijöinä, mutta mitä korkeamman tason johdosta on kyse, sitä pienemmäksi käy naisten osuus johtajista. Naisia on enemmän hallituksissa matalamman riskin pankeissa, kasvuorientoituneissa pankeissa ja myös sellaisissa pankeissa, joissa hallituksissa on enemmän jäseniä. Koska naispuoliset johtajat lisäävät hallitusten monimuotoisuutta ja näin parantavat hallinnointitapaa (corporate governance), on siten tärkeä pyrkiä lisäämään heidän osuuttaan hallituksissa. (Mateos de Gabo ym. 2012.)

Tasapuolisella sukupuolijakaumalla on merkitystä kaikilla aloilla. Yritysten hallitusten kokoonpanon monipuolistuminen lisääisi ympäristölle ja työntekijöille signaalia siitä, että hallituspaikat eivät ole rajoitettu vain ”hyväveliverkostolle”. Tämä lisääisi yrityksen

hyvää imagoa ja tekisi siitä haluttavan työpaikan pätevien hakijoiden keskuudessa. (Rose 2006.)

Hallituksen tehtävänä on vähentää johdon ja osakkeenomistajien välillä olevaa päämies-agenttiongelmia, joka tulee siitä, että johto ja omistus ovat eriytyneet ja omistajat eivät aina voi olla varmoja siitä, että johto ei aja vain omaa etuaan. Parhaiten tähän tehtävään pystyy hallitus riippumattoman sisäisen valvonnan ja tarkastuksen avulla. Riippumattomuus taas lähtee hallituksen koostumuksesta ja edistää hallituksen tehokkuutta. (Webb 2004.) Webbin (2004) mukaan vastuullisimpien yritysten hallituksissa rakenne oli monimuotoisempi, siellä oli enemmän yrityksen ulkopuolisia jäseniä ja myös naisten osuus oli suurempi. Vähemmän vastuullisissa yrityksissä, joissa päämies-agenttiongelmia on suurin ja joissa on havaittu vilpillistä toimintaa, on yleensä ollut heikko hallintorakenne ja valvontamekanismit (Beasley, Carcello, Hermanson & Lapides 2000).

Tasapuolisempi sukupuolijakauma yritysten hallituksissa voisi parantaa päätöksentekoprosessia, koska se tuottaisi erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä. Asioita myös katsottaisiin laajemmasta perspektiivistä. Suurempi naisten osuus yritysten hallituksissa voisi myös estää osallistumisen liian riskisiin projekteihin, koska naiset yleensä välttävät suuria riskejä eivätkä ole liian luottavaisia. Naisten läsnäolo hallituksessa voi rohkaista avoimempaan keskusteluun, jolloin osakkeenomistajien tarpeet tulevat paremmin esille. Naiset ovat lisäksi parempia tunnistamaan tilanteita, jotka vaativat eettistä harkintaa ja käyttäytymistä, he ovat suojelevampia ympäristöä kohtaan ja ovat tietoisempia terveys ja ympäristöriskeistä. (Seto-Pamies 2013.) Brammer, Millington & Pavelin (2009) tutkimuksen mukaan naisten mukanaolo hallituksessa parantaa yrityksen mainetta. Bear, Rahman & Post (2010) huomasivat tutkimuksissaan, että mitä enemmän naisia on hallituksen jäseninä, sitä paremmin ne pärjäsivät yhteiskuntavastuun vahvuusarvioinneissa.

Jeremy Galbreathin (2011) tutkimuksessa oli 151 australialaista yritystä. Tutkimus tehtiin vuosien 2004–2007 tietojen perusteella. Tutkittavissa yrityksissä oli sekä teollisuus- että palvelualojen yrityksiä. Naisten osuus hallituksissa vaihteli viidestä prosentista 22,6 %:iin. Yhteiskuntavastuun eri osa-alueiden arvioinneissa käytettiin yritysten omaa raportointia niiden vastuullisuusaktiviteeteista eli oletettiin, että vuosikertomukset tarjoavat riittävällä tarkkuudella ja avoimuudella tietoa. Tässä tutkimuksessa tutkittiin yhteiskuntavastuun eri osa-alueita erikseen, taloudellista, sosiaalista ja ympäristövastuuta. Tuloksena oli että naisten suuremmalla osuudella hallituksissa oli positiivinen vaikutus

sekä taloudelliseen että sosiaaliseen yhteiskuntavastuuseen, mutta ympäristövastuun alueella vaikutus ei ollut merkittävä. Tämä viittaa tutkimuksen mukaan siihen, että lisäämällä hallitusten monimuotoisuutta sukupuolen suhteen, voidaan parantaa sidosryhmäsuhteita, vastuullisuutta johtamisessa ja eettisiä menettelytapoja, mikä puolestaan lisää taloudellista kasvua ja yhteiskuntavastuullisuutta. Tutkimuksessa todetaan kuitenkin, että naiset todennäköisesti kohtaavat jonkin verran vastarintaa päätöksentekoprosessissa, mikä rajoittaa heidän vaikutustaan kestäväen kehityksen mukaisiin tuloksiin.

Yrityksillä on nykyään suuret paineet osoittaa sidosryhmilleen vastuullista hallintoa. Tämän ne pyrkivät tekemään esimerkiksi sillä, että enemmistö hallituksen jäsenistä olisi riippumattomia yrityksestä. Myös avoin palkkauspolitiikka ja toimitusjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan tehtävien eriyttäminen ovat olleet keinoina. Näiden lisäksi Galbreathin (2011) tutkimuksen mukaan naisten lisääminen hallituksissa saattaisi auttaa mm. parantamaan hallituksen onnistumista valvontatehtävässään. Tulokset viittaavat myös siihen, että sukupuoleltaan tasa-arvoisempi hallitus voisi olla keino varmistaa ja vakuuttaa osakkeenomistajat siitä, ettei heidän varojaan käytetä väärin. Tämä taas parantaisi yrityksen taloudellista suorituskykyä. Se, että tässä tutkimuksessa naisten suuremmalla osuudella hallituksessa oli vaikutusta yhteiskuntavastuun sosiaaliseen osaluueeseen, toisi varmuutta, että yritys ottaa huomioon sitoumuksensa myös muihin sidosryhmiin kuin osakkeenomistajiin ja huomioi myös heidän vaatimuksiaan. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa todetaan, että koska miehet ja naiset näyttävät tuovan erilaisia taitoja ja keskittyvän vastaamaan erilaisiin ongelmiin, voi hallitusten monimuotoisuus auttaa yritystä saavuttamaan tasapainoisen lähestymistavan kaikkiin yrityksen yhteiskuntavastuukysymyksiin.

Yritykset, joissa on enemmän naisia hallituksessa, hallitsevat siis paremmin sidosryhmiä. Tehostunut sidosryhmien hallinta taas lisää yrityksen pätevyyttä sidosryhmien silmissä. Yritysvastuu on noussut yhä enemmän esille keskusteluissa ja siksi yrityksillä on, kuten edelläkin jo todettiin, kasvava tarve osoittaa olevansa vastuullinen sidosryhmien silmissä. Siksi on tärkeää tutkia ja osoittaa, miten yritys voi parantaa yhteiskuntavastuullisuuttaan. Vaikka huolellinen hallitusten jäsenten valinta on vain yksi tekijä sidosryhmien hallinnassa, on se tärkeä tekijä ja voi tuoda tulevaisuudessa yritykselle lisäarvoa. (Zhang ym. 2013.)

Edellä esitettyjen aikaisempien tutkimustulosten pohjalta voidaan esittää tälle tutkimukselle seuraavat hypoteesit, joista ensimmäinen hypoteesi käsittää yhteiskuntavastuullisuuden kokonaisuudessaan:

H₁: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen yhteiskuntavastuuseen.

Koska yrityksen yhteiskuntavastuu on kuitenkin osatekijöiden summa ja naisten suuremmalla osuudella yritysten hallituksissa voi olla osa-alueisiin erilainen vaikutus, halutaan eritellä vaikutus ko. osa-alueisiin ja siksi asetetaan lisäksi neljä muuta hypoteesia:

H₂: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen ympäristövastuuseen.

H₃: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuuseen.

H₄: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen taloudelliseen vastuuseen.

H₅: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen hyvään hallintotapaan (corporate governance).

Näin saadaan tarkasteluun yritysten hallitusten sukupuolijakauman vaikutus sekä yhteiskuntavastuuseen että sen osa-alueisiin.

5. TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄ

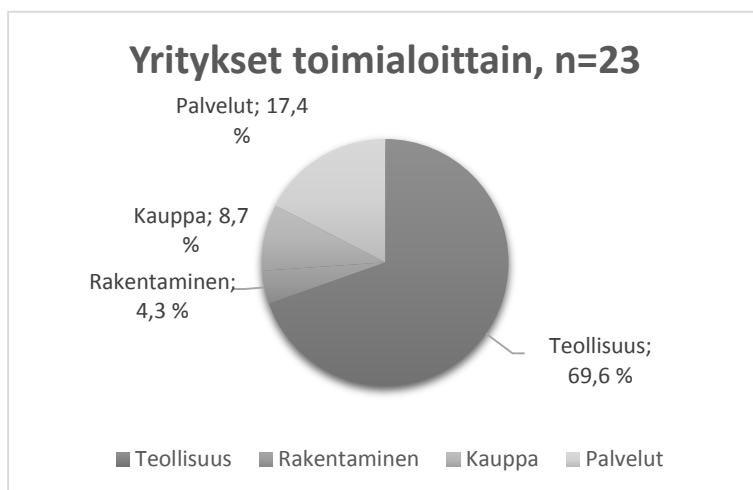
5.1. Aineisto

Aineistona käytettiin yliopiston Datastream -tietokannassa olevaa suurten suomalaisyri-
tysten pisteytystä yhteiskuntavastuullisuudesta eri osa-alueilla, joita ovat ympäristövas-
tuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Myös naisten määrän prosentuaalinen
osuus hallituksissa saatiin ko. tietokannasta. Lisäksi hyvän hallintotavan pisteytykset
otettiin tietokannasta ja naisten määrän ja hyvän hallintotavan yhteyttä tarkasteltiin,
mutta siinä on otettava huomioon, että naisten määrä on yksi tekijä Suomen listayhtiöi-
den hallinnointikoodissa, joka määrittelee hyvän hallintotavan mukaista toimintaa. Pis-
teytykset otettiin tarkasteluun vuosilta 2008–2012 eli viiden vuoden ajalta. Naisten
osuudet taas otettiin vastaavilta yrityksiltä aina vuotta edeltävästä tilanteesta, koska ole-
tettiin, että hallituksen jäsenen on oltava toimessaan jonkin aikaa ennen kuin sillä on
vaikutusta yrityksen yhteiskuntavastuullisuuteen (Bear ym. 2010). Aineistoon valittiin
vain yritykset, joista löytyivät kaikki tutkimukseen tarvittavat tiedot jokaiselta vuodelta
eli yhteensä tällaisia yrityksiä oli 23.

Datastream -tietokannan pisteytykset perustuvat dataan, jota on kerännyt Sveisissä 2003
perustettu Asset4. Asset4 on johtava objektiivisen, vertailukelpoisen ja tarkastettavissa
olevan taloudellisen ja ei-taloudellisen informaation hankkija. Vuonna 2009 siitä tuli
osa Thomson Reutersia. Yrityksessä on yli 130 analyytikkoa keräämässä asiaankuulu-
vaa, vertailukelpoista ja ajantasaista tietoa yhteiskuntavastuusta. Tietokantaan kerättävä
pisteytys perustuu yli 750 yksittäiseen mitattavaan kohteeseen, joista on muodostettu
250 kriittistä tekijää (KPI, key performance indicators) yhteiskuntavastuun kannalta.
Nämä on kerätty vielä yhteen 18 kategoriaksi neljän eri yhteiskuntavastuun osa-alueen
alle, joita ovat ympäristövastuu, sosiaalinen ja taloudellinen vastuu ja hyvä hallintotapa
(corporate governance). Taloudellisen vastuun osia ovat esimerkiksi asiakasuskollisuus,
suorituskyky ja osakkeenomistajien lojaalius. Ympäristövastuun osalta mitataan mm.
luonnonvarojen käyttöä, saastepäästöjen vähentymistä ja alaan liittyviä tuotekeksintöjä.
Sosiaalisen vastuun tekijöistä taas voidaan mainita vaikkapa ihmisoikeudet, koulutus ja
kehittäminen sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Hyvän hallintotavan alla
on mm. hallituksen kokoonpano, sen tehtävät ja yrityksen strategia ja visio. Kaikista
näistä muodostetaan yhteiskuntavastuun kokonaispisteytys. (Thomson Reuters 2012.)

Tiedot näitä pisteytyksiä varten yritys kerää yritysten julkisesti saatavilla olevasta informaatiosta, johon kuuluvat yritysten vastuuraportit, tilinpäätöstiedot ja nettisivut. Myös uutisia käytetään. Pisteytykset ovat tasapuolisesti painotettuja arvoja mittauksista, kriittisistä tekijöistä ja kategorioista. Arvot jakautuvat 1 % ja 100 % välille ja muodostetaan suhteessa yritysten keskiarvoon. Arvot ”kyllä” ja ”ei” on muutettu pisteiksi siten, että prosentti riippuu siitä, kuinka moni muu yritys saa saman arvon. Esimerkiksi jos vastaus ”kyllä” on positiivinen, se saa suuremman prosenttiluvun, jos vastausten joukossa on vain harvoja yrityksiä, jotka saavat arvon ”kyllä”. Jos taas suurimmalla osalla yrityksistä on kyllä-vastaus, edustaa yritys vain keskitasoa. (Thomson Reuters 2012.)

Kontrollimuuttujina käytettävät kannattavuutta kuvaava oman pääoman tuotto prosentti (ROE) ja yrityksen kokoa kuvaava kokonaisvarallisuus (Total Assets) saatiin myös edellä mainitusta kannasta. Yrityksen toimialaa kuvattiin dummy-muuttujilla, jotka saavat arvot 1 tai 0 sen mukaan, kuuluuko yritys ko. toimialaan. Yritykset on jaettu karkeasti neljään toimialaan, joita ovat teollisuus, rakentaminen, kauppa ja palvelut. Kuviossa 1 havainnollistetaan tutkittavina olevien yritysten jakautuminen toimialoihin.



Kuvio 1. Yritykset toimialoittain.

Tutkimuksessa käytettävä aineisto on sekä aikasarja- että poikkileikkausaineistojen yhdistelmä eli ns. paneeliaineisto. Aikasarja-aineistoa varten on kerätty tietoja useampana vuonna peräkkäin samasta tilastoyksiköstä eli tässä yrityksistä. Poikkileikkausaineistoa varten taas on havaintoja samoista muuttujista eri yrityksistä eli tilastoyksiköistä sama-

na ajanhetkenä. Paneeliaineisto tarkoittaa siis sitä, että eri yrityksistä on kerätty tietoja peräkkäisinä ajanjaksoina. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.) Paneeliaineistoon päädyttiin laajemman ja kattavamman kuvan saamiseksi tutkittavasta asiasta. Kun tutkimuksessa oli 23 yritystä ja havaintovuosia oli viisi, saatiin aineisto, joka käsittää 115 havaintoa.

5.2. Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä oli lineaarinen regressioanalyysi, jossa selitettävänä muuttujina ovat edellä mainitut yhteiskuntavastuun osa-alueet ja kokonaispistemäärä ja selittävänä muuttujana naisten osuus yritysten hallituksissa. Kontrollimuuttujina käytettiin yrityksen toimialaa, oman pääoman tuotto prosenttia (ROE) ja yrityksen kokoa, jota kuvaa yrityksen kokonaisvarallisuus (total assets). Total assets -luvusta on otettu luonnolliset logaritmit, jotta ne on saatu käyttäytymään lineaarisesti ja on voitu eliminoida ääriarvojen vaikutus. Kontrollimuuttujien valintaan vaikuttivat aikaisemmat teoriat selittävistä muuttujista yhteiskuntavastuulliseen käyttäytymiseen ja lähinnä esikuva-artikkelina käytetty Seto Pamiesin (2013) useita maita käsittänyt tutkimus. Ajateltiin, että yrityksen tulos ja koko vaikuttaisi myös siihen, kuinka paljon sillä on varaa ja mahdollisuuksia käyttää yhteiskuntavastuun edistämiseen. Toimialan vaikutus nähtiin siinä, että jotkut toimialat ovat jo luonteeltaan sellaisia, että esimerkiksi ympäristövastuuseen on pakko panostaa enemmän kuin jollain muulla toimialalla. Tilastollisessa analyysissä käytettiin SAS Enterprise Guide 4.3 -ohjelmaa. Seuraavassa esitellään ensinnä tutkimuksessa käytetyt muuttujat hypoteesien mukaisesti ja jälkimmäisessä luvussa regressioanalyysin periaatteita ja muodostetut regressioyhtälöt kullekin hypoteesille.

5.2.1. Käytetyt muuttujat

Ensimmäinen hypoteesi käsitteli hallituksen naisjäsenten osuuden vaikutusta yrityksen yhteiskuntavastuuseen. Siinä yhteiskuntavastuuta käsiteltiin kokonaisuutena, joka huomioi eri osa-alueet, ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja taloudellisen vastuun. Se kuului seuraavasti:

H₁: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen yhteiskuntavastuuseen.

Kun edellä olevan hypoteesin mukaiset ja teoriasta johdetut kontrollimuuttujat otetaan mukaan, saadaan taulukon 1 mukainen muuttujalista.

Taulukko 1. Hypoteesin 1 mukainen muuttujalista.

Muuttuja	Selitys
EVR	Equal-Weighted Rating, yhteiskuntavastuun pisteytys
ROE	oman pääoman tuotto prosentti
LNTA	Ln (Total Assets), luonnollinen logaritmi kokonaisvarallisuudesta
BGD	Board Gender Diversity, naisten osuus hallituksessa
SectA	Toimiala A, teollisuus
SectB	Toimiala B, rakentaminen
SectC	Toimiala C, kauppa
SectD	Toimiala D, palvelut

Yllä olevassa taulukossa olevat toimiala-muuttujat ovat ns. dummy-muuttujia, jotka saavat arvon 1 tai 0 sen mukaan, kuuluuko kyseessä oleva yritys muuttujan toimialaan. Numero 1 tarkoittaa kuulumista ja numero 0, että ei kuulu.

Muut hypoteesit käsittelevät yhteiskuntavastuun eri osa-alueita:

H₂: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen ympäristövastuuseen.

H₃: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuuseen.

H₄: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen taloudelliseen vastuuseen.

H₅: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen hyvään hallintotapaan (corporate governance).

Niissä selittävät muuttujat pysyvät samoina, mutta selitettävä muuttuja muuttuu hypoteesin mukaan. Tämä tuo muuttujalistaan taulukon 1 muuttujien lisäksi taulukon 2 muuttujat.

Taulukko 2. Hypoteesien 2–5 lisämuuttujat.

Muuttuja	Selitys
ENVSCORE	Ympäristövastuun pisteitys
SOCSCORE	Sosiaalisen vastuun pisteitys
ECNSCORE	Taloudellisen vastuun pisteitys
CGVSCORE	Hyvän hallintotavan (corporate governance) pisteitys

5.2.2. Lineaarinen regressioanalyysi

Linearisessa regressioanalyysissä tutkitaan yhden tai useamman selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan. Analyysin etuna on se, että siinä voidaan tutkia yhtä aikaa monen selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan. Analyysin tulokset kertovat yksittäisen muuttujan osuuden, kun muut selitettävään muuttujaan vaikuttavat tekijät on otettu huomioon. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.)

Hypoteesien mukaiset regressioyhtälöt voidaan kirjoittaa seuraavasti käyttäen edellä taulukoissa 1 ja 2 kerrottuja muuttujia:

- (1)
$$EVR = \beta_0 + \beta_1 * BGD + \beta_2 * ROE + \beta_3 * LNTA + \beta_4 * SectA + \beta_5 * SectB + \beta_6 * SectC + \varepsilon$$
- (2)
$$ENVSCORE = \beta_0 + \beta_1 * BGD + \beta_2 * ROE + \beta_3 * LNTA + \beta_4 * SectA + \beta_5 * SectB + \beta_6 * SectC + \varepsilon$$
- (3)
$$SOCSCORE = \beta_0 + \beta_1 * BGD + \beta_2 * ROE + \beta_3 * LNTA + \beta_4 * SectA + \beta_5 * SectB + \beta_6 * SectC + \varepsilon$$
- (4)
$$ECNSCORE = \beta_0 + \beta_1 * BGD + \beta_2 * ROE + \beta_3 * LNTA + \beta_4 * SectA + \beta_5 * SectB + \beta_6 * SectC + \varepsilon$$
- (5)
$$CGVSCORE = \beta_0 + \beta_1 * BGD + \beta_2 * ROE + \beta_3 * LNTA + \beta_4 * SectA + \beta_5 * SectB + \beta_6 * SectC + \varepsilon$$

Kaavassa selitettävä muuttuja on yhtälön vasemmalla puolella ja selittävät muuttujat oikealla. $\beta_1 - \beta_6$ ovat regressiokertoimia, jotka kertovat kuinka paljon selitettävä muuttuja muuttuu, jos selittävä muuttuja muuttuu yhden yksikön muiden muuttujien pysyessä vakiona. β_0 on ns. vakiotekijä, joka kertoo, minkä arvon selitettävä muuttuja saa, jos kaikkien selittävien muuttujien arvo on nolla. Jäännöstermi ε kuvaa mallissa esiintyvää satunnaisvaihtelua eli virheen suuruutta. Se on se osa selitettävän muuttujan arvosta, jota mallin antama arvio ei pysty ennustamaan. (Heikkilä 2005: 236–239.) Regressiomallilla voidaan laskea ennusteita selitettävälle muuttujalle. Jäännöstermi kuvaa, kuinka paljon ennuste poikkeaa oikeasta arvosta. Mitä suurempi se on itseisarvoltaan, sitä huonompi on mallin ennustavuus ja sitä kauemmaksi havaintopisteet asettuvat määritellystä regressiosuorasta. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.)

Toimialan vaikutus on kaavoissa koodattu ns. Dummy-muuttujiin. Regressioanalyysin lähtökohtana on, että kaikki muuttujat ovat vähintään välimatka- ja suhdetasoisia muuttujia, mutta myös laatu- tai järjestysasteikon muuttujatkin käyvät, kun niistä muodostetaan dummy-muuttujia. Näitä nollalla ja ykkösellä koodattuja muuttujia tarvitaan yksi vähemmän, kuin on alkuperäisellä muuttujalla arvoja. (Heikkilä 2005: 237.) Tässä toimiala oli jaettu neljään, joten muuttujia tarvittiin kolme. Dummy-muuttujien regressiokertoimien tulkinta menee siten, että ne tulkitaan toisiinsa suhteuttaen. Dummy-muuttujien regressiokertoimet ilmoittavat toimialan keskimääräisen poikkeaman siitä ryhmästä, jolle ei tehty omaa dummy-muuttujaa. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.)

6. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

6.1. Aineiston kuvaus ja muuttujien väliset korrelaatiot

6.1.1. Yhteiskuntavastuu kokonaisuutena (H₁)

Taulukossa 3 kuvataan sekä yhteiskuntavastuullisuutta kokonaisuutena kuvaavien pisteysten, että sitä selittävien muuttujien havaintojen määrää, keskiarvo, keskihajonta, minimi ja maksimi.

Taulukko 3. Muuttujien kuvaukset yhteiskuntavastuun kokonaispistemäärän tapauksessa.

Simple Statistics						
Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
Equal-Weighted Rating	115	77.30878	20.93914	8891	13.64000	96.72000
ROE	115	12.13835	14.05176	1396	-31.16000	48.98000
LN TOTAL ASSETS	115	15.25838	1.21301	1755	13.08839	17.61295
Board Gender Diversity	115	21.72217	10.09564	2498	0	45.45000

Havaintojen määrä on kaikilla sama eli 115, mikä tulee siitä, että tutkittavia yrityksiä oli 23 ja havainnot kerättiin viideltä vuodelta. Tutkimukseen otettiin Datastream-tietokannasta vain yritykset, joista saatiin kaikkien muuttujien havaintoarvot kaikilta viideltä vuodelta. Havaintojen minimien ja maksimien erot ovat melko suuret kaikilla. Total assets -lukuista on otettu luonnolliset logaritmit, jotta ne on saatu käyttäytymään lineaarisesti ja on voitu eliminoida ääriarvojen vaikutus. Siksi ja myös siksi, että tutkimuksessa oli mukana vain Suomen suurimpia yrityksiä, joista pisteytys oli saatavana, koko on muuttuja, joka vaihtelee vähiten. Naisten prosentuaalinen osuus hallitusten jäsenistöstä vaihtelee nolasta noin 45 prosenttiin, ollen keskimäärin 22 prosenttia kyseisillä yrityksillä. Oman pääoman tuotto prosentissa on vaihtelua negatiivisesta -31 prosentista positiiviseen 49 prosenttiin, keskiarvon ollessa 14 prosentin tuntumassa. Siinä keskihajonta eli arvojen poikkeaminen keskiarvosta on suurta, mutta vielä suurempaa se on pisteytystuloksissa, jotka vaihtelevat 14:stä 97:ään suurimman mahdollisen pistemäärän ollessa sata. Keskiarvo on 77, mikä kertoo, että hyviä pisteitä saaneita on ollut melko paljon.

Muuttujien välistä korrelaatiota kuvataan taulukossa 4. Jotta regressioanalyysin tarkkuus olisi hyvä, eivät selittävät muuttujat saisi korreloida liikaa keskenään. Yleensä ongelmia ei synny, jos selittävien muuttujien välillä ei ole todella suuria riippuvuuksia. Korrelaatiokerrointa, joka on yli 0,9, voidaan pitää tällaisen suuren riippuvuuden rajana, joka jo aiheuttaa ongelmia. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.) Selitettävän muuttujan ja selittävän muuttujan välillä korrelaatiota taas pitäisi olla, jotta tutkimustulokset olisivat tilastollisesti merkitseviä. Suuria tapausmääriä tutkittaessa jo pienetkin korrelaatiot tosin voivat olla tilastollisesti merkitseviä. Taulukossa 4 on korrelaatiokerroimen alla merkitsevyystaso. Merkitsevyystaso kuvaa tuloksen tilastollista merkitsevyyttä. Yleisimmin käytetyt merkitsevyystasot ovat 0,05 (5 %), 0,01 (1 %) ja 0,001 (0,1 %). (Heikkilä 2005: 194–196, 206.) Tässä opinnäytetyössä käytössä on merkitsevyystaso 0,05 eli oletetaan, että tulos on merkitsevä, jos merkitsevyyttä kuvaava luku on alle 0,05.

Taulukko 4. Muuttujien väliset korrelaatiot yhteiskuntavastuun kokonaispistemäärän tapauksessa.

Pearson Correlation Coefficients, N = 115 Prob > r under H0: Rho=0									
	Equal-Weighted Rating	ROE	LN TOTAL ASSETS	Board Gender Diversity	Sect A	Sect B	Sect C	Sect D	
	1.00000	-0.00792	0.09864	0.18944	0.38603	0.01243	-0.23721	-0.29897	
Equal-Weighted Rating		0.9330	0.2943	0.0426	<.0001	0.8951	0.0107	0.0012	
	-0.00792	1.00000	-0.27177	-0.14893	0.03692	0.04062	-0.02114	-0.05096	
ROE	0.9330		0.0033	0.1122	0.6953	0.6664	0.8226	0.5886	
	0.09864	-0.27177	1.00000	0.35110	-0.06777	-0.05426	-0.17957	0.24495	
LN TOTAL ASSETS	0.2943	0.0033		0.0001	0.4718	0.5647	0.0548	0.0083	
	0.18944	-0.14893	0.35110	1.00000	0.15390	-0.20922	-0.23917	0.10354	
Board Gender Diversity	0.0426	0.1122	0.0001		0.1006	0.0248	0.0100	0.2708	
	0.38603	0.03692	-0.06777	0.15390	1.00000	-0.32233	-0.46657	-0.69369	
Sect A	<.0001	0.6953	0.4718	0.1006		0.0004	<.0001	<.0001	
	0.01243	0.04062	-0.05426	-0.20922	-0.32233	1.00000	-0.06580	-0.09782	
Sect B	0.8951	0.6664	0.5647	0.0248	0.0004		0.4848	0.2983	
	-0.23721	-0.02114	-0.17957	-0.23917	-0.46657	-0.06580	1.00000	-0.14160	
Sect C	0.0107	0.8226	0.0548	0.0100	<.0001	0.4848		0.1312	
	-0.29897	-0.05096	0.24495	0.10354	-0.69369	-0.09782	-0.14160	1.00000	
Sect D	0.0012	0.5886	0.0083	0.2708	<.0001	0.2983	0.1312		

Taulukosta nähdään, että naisten määrä yrityksen hallituksessa korreloi positiivisesti yhteiskuntavastuun pisteityksen kanssa 5 % merkitsevyystasolla. Tosin korrelaatiokerroin on pieni, yhden desimaalin tarkkuudelle pyöristettynä vain noin 0,2. Heikkilän (2005: 206) mukaan, jos otoskoko on 100, vaaditaan 0,2 suuruinen korrelaatiokerroin, jotta riippuvuutta voitaisiin ajatella olevan, ja jos havaintopareja on 500, voivat 0,1 suurisetkin korrelaatiokertoimen arvot olla merkitseviä 5 % merkitsevyystasolla. Koska

tässä tapauksessa havaintopareja oli 115, voidaan ajatella, että riippuvuutta on, vaikka se ei ole kovin vahvaa.

Oman pääoman tuottoaste sen sijaan ei näyttäisi juurikaan korreloivan yhteiskuntavastuun kanssa. Korrelaatiokerroin on siinä lievästi negatiivinen, mutta tuloksen merkitsevyystaso jää sovitusta 5 prosentista. Samoin on yrityksen koon kanssa, siinäkin korrelaatiokerroin on vain 0,1 luokkaa ja merkitsevyystaso ei anna olettaa, että tulos olisi tilastollisesti merkitsevä.

Toimialoista teollisuus näyttäisi korreloivan parhaiten ja positiivisesti yhteiskuntavastuun kanssa. Siinä korrelaatiokerroin on noin 0,4 ja merkitsevyystaso on alle 0,0001. Toimialalla kauppa korrelaatiokerroin on -0,2 (merkitsevyystaso 0,0107) ja palvelut -0,3 (merkitsevyystaso 0,0012). Toimialan rakentaminen yrityksiä otoksessa oli kaikista vähiten ja sen korrelaatiokertoimen 0,01 merkitsevyystasoa kuvaava luku onkin 0,8951 eli selvästi yli 0,05:n, joten se ei ole tilastollisesti merkitsevä sovitulla 5 % merkitsevyystasolla. Teollisuusyrityksiä otoksesta oli yli puolet. Niissä myös yhteiskuntavastuu usein on merkittävä tekijä etenkin ympäristövastuun muodossa ja se on ollut pakko ottaa huomioon ja panostaa siihen.

Keskinäistä korrelaatiota selittävien muuttujien välillä ei kovin paljoa esiinny. Viiden prosentin merkitsevyystasolla korreloivista muuttujista korrelaatio jää kaikissa tapauksissa alle 0,9 ollen noin 0,2–0,4. Naisten osuuden hallituksessa ja koon välillä korrelaatiokerroin on 0,4 (merkitsevyystaso 0,0001) eli suurissa yrityksissä on yleensä enempi naisia hallituksissa.

6.1.2. Ympäristövastuun osa-alue (H₂)

Taulukossa 5 on yhteiskuntavastuullisuuden osa-alueen ympäristövastuun pisteytysten havaintojen määrä, keskiarvo, keskihajonta, minimi ja maksimi. Selittävät muuttujat ovat samat kuin kokonaispisteytyksen tapauksessa taulukossa 3, joten niitä ei ole tässä enää toistettu.

Taulukko 5. Selitettävän muuttujan kuvaus ympäristövastuun osa-alueen tapauksessa.

Simple Statistics						
Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
ENVSCORE	115	77.30296	23.12248	8890	9.68000	94.61000

Ympäristövastuupisteityksissä keskihajonta eli arvojen poikkeaminen keskiarvosta on vielä suurempaa kuin yhteiskuntavastuun kokonaispisteityksissä. Pisteet vaihtelevat 10:stä 95:een. Keskiarvo on 77 näissäkin pisteissä, eli hyviä pisteitä saaneita on ollut kuitenkin melko paljon.

Muuttujien välistä korrelaatiota kuvataan taulukossa 6. Korrelaatiot selittävien muuttujien välillä on selostettu ja analysoitu jo aiemmassa luvussa, joten ne on jätetty tästä taulukosta pois. Nyt huomio kiinnitetään uuteen selitettävään muuttujaan ENVSCORE ja sen korrelaatioihin selittävien muuttujien kanssa.

Taulukko 6. Muuttujien väliset korrelaatiot ympäristövastuun osa-alueen tapauksessa.

Pearson Correlation Coefficients, N = 115 Prob > r under H0: Rho=0									
	ENVSCORE	Board Gender Diversity	LN TOTAL ASSETS	ROE	Sect A	Sect B	Sect C	Sect D	
ENVSCORE	1.00000	0.21967	0.06468	-0.07644	0.51026	-0.00219	-0.33246	-0.37110	
		0.0183	0.4922	0.4168	<.0001	0.9814	0.0003	<.0001	

Edellisessä luvussa todettiin, että jos otoskoko on 100, vaaditaan 0,2 suuruinen korrelaatiokerroin, jotta riippuvuutta voitaisiin ajatella olevan. Tässä tapauksessa huomataan, että naisten osuus hallituksissa korreloi 5 % merkitsevyydellä positiivisesti ympäristövastuun kanssa. Korrelaatiokerroin on jopa hieman suurempi kuin yhteiskuntavastuun kokonaispisteitysten kanssa, mutta yhden desimaalin tarkkuudella sama 0,2.

Oman pääoman tuottoaste ei näyttäisi juurikaan korreloivan ympäristövastuun kanssa. Korrelaatiokerroin on tässäkin lievästi negatiivinen, mutta kuten edellä kokonaispisteityksen tapauksessakin, tuloksen merkitsevyytaso jää sovitusta 5 prosentista. Samoin on yrityksen koon kanssa, siinä korrelaatiokerroin on vain noin 0,1 ja merkitsevyytaso ei tässäkään anna olettaa, että tulos olisi tilastollisesti merkitsevää. Toimialojen korrelaatiot ympäristövastuun kanssa noudattavat päällisin puolin samaa linjaa toimialojen ja kokonaispisteityksen korrelaatioiden kanssa, joskin korrelaatiokertoimet ovat itseisarvoiltaan hieman suuremmat.

6.1.3. Sosiaalisen vastuun osa-alue (H₃)

Taulukossa 7 on yhteiskuntavastuullisuuden osa-alueen sosiaalisen vastuun pisteysten havaintojen määrä, keskiarvo, keskihajonta, minimi ja maksimi.

Taulukko 7. Selitettävän muuttujan kuvaus sosiaalisen vastuun osa-alueen tapauksessa.

Simple Statistics						
Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
SOCSCORE	115	69.42096	25.83550	7983	5.98000	96.83000

Sosiaalisen vastuun pisteityksissä keskihajonta eli arvojen poikkeaminen keskiarvosta on edelleen taas vielä suurempaa kuin ympäristövastuun pisteityksissä. Pisteet vaihtelevat kuudesta 97:ään, eli pienempiä pisteitä kuin on ollut edellisten lukujen tapauksissa. Keskiarvokin on matalampi nyt eli 69 pistettä, eli näyttäisi siltä, että sosiaalisesta vastuusta ei ole niin paljoa hyviä pisteitä saaneita yrityksiä kuin oli ympäristövastuusta ja kokonaispisteistä, vaikka todella hyviä pisteitä saaneita yrityksiä toki esiintyy.

Muuttujien välistä korrelaatiota kuvataan taulukossa 8. Tällä kertaa tarkastellaan selitettävää muuttujaa SOCSCORE ja sen korrelaatiota selittävien muuttujien kanssa.

Taulukko 8. Muuttujien väliset korrelaatiot sosiaalisen vastuun osa-alueen tapauksessa.

Pearson Correlation Coefficients, N = 115 Prob > r under H0: Rho=0									
	SOCSCORE	Board Gender Diversity	LN TOTAL ASSETS	ROE	Sect A	Sect B	Sect C	Sect D	
SOCSCORE	1.00000	0.20276	0.14229	-0.09265	0.29676	0.05053	-0.02522	-0.36870	
		0.0298	0.1293	0.3247	0.0013	0.5917	0.7891	<.0001	

Vaadittu 0,2 suuruinen korrelaatiokerroin, jotta riippuvuutta voitaisiin ajatella olevan, saavutetaan tässäkin naisten määrän ja sosiaalisen vastuun välillä. Naisten osuus hallituksissa korreloi 5 % merkitsevyystasolla positiivisesti sosiaalisen vastuun kanssa. Korrelaatiokerroin ei eroa juurikaan edellisten lukujen tapauksista, joissa käsiteltiin ympäristövastuuta tai yhteiskuntavastuuta kokonaisuutena.

Oman pääoman tuottoaste ja koko käyttäytyvät tässä kuten edellisten lukujen tapauksissakin. Toimialojen korrelaatioissakaan ei huomattavia eroja ole. Tässä tosin vain teollisuus ja palvelut korreloivat sosiaalisen vastuun kanssa 5 % merkitsevyystasolla, ensin mainittu positiivisesti korrelaatiokertoimen ollessa 0,3 ja jälkimmäinen negatiivisesti kertoimella -0,4.

6.1.4. Taloudellisen vastuun osa-alue (H4)

Taulukossa 9 on yhteiskuntavastuullisuuden osa-alueen taloudellisen vastuun pisteytysten havaintojen määrä, keskiarvo, keskihajonta, minimi ja maksimi.

Taulukko 9. Selitettävän muuttujan kuvaus taloudellisen vastuun osa-alueen tapauksessa.

Simple Statistics						
Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
ECNSCORE	115	76.83252	21.67505	8836	13.63000	98.61000

Taloudellisen vastuun pisteytyksissä keskihajonta, keskiarvo, minimi ja maksimi eivät poikkea juurikaan kokonaispisteiden tapauksesta. Pisteet vaihtelevat 14:stä 99:ään eli otos sisältää korkeita lukuja kun suurin mahdollinen pistemäärä on sata. Keskiarvo on tässäkin 77 pistettä.

Muuttujien välinen korrelaatio on näkyvissä taulukossa 10. Nyt tarkastellaan selitettävää muuttujaa ECNSCORE ja sen korrelaatiota selittävien muuttujien kanssa.

Taulukko 10. Muuttujien väliset korrelaatiot taloudellisen vastuun osa-alueen tapauksessa.

Pearson Correlation Coefficients, N = 115 Prob > r under H0: Rho=0								
	ECNSCORE	Board Gender Diversity	ROE	LN TOTAL ASSETS	Sect A	Sect B	Sect C	Sect D
ECNSCORE	1.00000	0.01355	0.34551	-0.06050	0.01263	-0.15999	0.10417	-0.00670
		0.8857	0.0002	0.5207	0.8934	0.0876	0.2679	0.9434

Vaadittua 0,2 suuruista korrelaatiokerrointa, jotta riippuvuutta voitaisiin ajatella olevan, ei saavutettu tässä muuta kuin oman pääoman tuottoprosentin kohdalla, ja vain siinä merkitsevyydestä osoittava lukukin on sovittua 0,05:sta pienempi. Luonnolliselta kuu-
lostaaakin, että mitä parempi on yrityksen kannattavuus, sitä paremmin siellä on hoidettu taloudellisen vastuun tehtävät. Kannattava yritys pystyy maksamaan mm. osinkoja osakkeenomistajilleen ja hoitaa veronsa yleensä normaalisti.

6.1.5. Hyvä hallintotapa (corporate governance) (H₅)

Taulukossa 11 on hyvän hallintotavan eli corporate governancen pisteytysten havaintojen määrä, keskiarvo, keskihajonta, minimi ja maksimi.

Taulukko 11. Selitettävän muuttujan kuvaus hyvän hallintotavan (corporate governance) tapauksessa.

Simple Statistics						
Variable	N	Mean	Std Dev	Sum	Minimum	Maximum
CGVSCORE	115	63.49270	20.07838	7302	13.06000	96.02000

Hyvän hallintotavan pisteytyksissä keskihajonta on kaikista pienintä verrattuna edellisissä luvuissa esiteltyihin pisteytyksiin. Tosin ero ei ole mitenkään huomattava. Pistet vaihtelevat tässä 13:sta 96:een eli ei mitenkään paljon poikkea edellisistä tapauksista. Keskiarvo sen sijaan on tässä pisteytysten matalin eli 63 pistettä.

Muuttujien välinen korrelaatio nähdään taulukosta 12. Viimeisenä tarkasteltavana on tässä luvussa selitettävä muuttuja CGVSCORE ja sen korrelaatio selittävien muuttujien kanssa.

Taulukko 12. Muuttujien väliset korrelaatiot hyvän hallintotavan (corporate governance) tapauksessa.

Pearson Correlation Coefficients, N = 115 Prob > r under H0: Rho=0								
	CGVSCORE	Board Gender Diversity	ROE	LN TOTAL ASSETS	Sect A	Sect B	Sect C	Sect D
CGVSCORE	1.00000	0.07523	-0.20503	0.28855	0.23316	0.03572	-0.36450	-0.03130
		0.4242	0.0279	0.0018	0.0122	0.7047	<.0001	0.7398

Hyvän hallintotavan ja selittävien muuttujien välillä vaadittua vähimmäiskorrelaatiokerrointa vaaditulla merkitsevyystasolla ei löydy muuttujan naisten osuus hallituksessa kanssa. Sen sijaan koon ja oman pääoman tuottoprosentin kanssa korrelaatiota löytyy. Koon kanssa korrelaatio on positiivinen ja oman pääoman tuottoprosentin kanssa negatiivinen. Tosin korrelaatiokerroin on näissäkin itseisarvoltaan vain juuri ja juuri tuo 0,2–0,3. Koko luonnollisesti edesauttaa sitä, että yrityksen on pakkokin noudattaa hyvää hallintotapaa.

Toimialojen kohdalla tässä tapauksessa korreloivat vain teollisuus ja kauppa riittävällä merkitsevyystasolla, teollisuus positiivisesti korrelaatiokertoimen ollessa 0,2 ja kauppa negatiivisesti kertoimella -0,4.

6.2. Hypoteesien testaus

6.2.1. Yhteiskuntavastuu kokonaisuutena (H₁)

Regressioanalyysin tulokset näkyvät taulukossa 13. Siitä nähdään, että mallin selitysaste jäi varsin matalaksi R^2 -arvon ollessa vain 0,2036, mikä tarkoittaa, että mallilla pystytään selittämään vain noin 20 % selitettävän muuttujan eli yhteiskuntavastuupisteityksen vaihteluista. Parempaan selitysasteeseen olisi vaadittu enemmän selittäviä muuttujia, mutta työssä pitäydyttiin samoissa muuttujissa kuin Seto-Pamiesin (2013) kansainvälisessä tutkimuksessakin. F-luku testissä on 4,6. F-testi on tilastollinen testi, joka kertoo, pystyykö regressioanalyysissä olevilla muuttujilla ollenkaan selittämään selitettävän muuttujan vaihtelua. Tässä F-arvo jää sekin suhteellisen matalaksi. F-testi on tilastollinen testi, joten sille saadaan myös merkitsevyystaso, joka tässä on 0,0003 eli merkitsevä. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.)

Taulukossa 13 on edellä luvussa 5.2.2 kerrotun regressioyhtälön kertoimien lisäksi jokaiselle selittävälle muuttujalle laskettu t-arvo, joka kertoo sen, onko muuttujalla vaikutusta selitettävään muuttujaan eli eroaako selittävä muuttuja merkittävästi nolasta. T-arvon suuruus ratkaisee, voidaanko muuttujan kerrointa pitää nolaa suurempana tilastollisten kriteerien mukaan. Merkitsevyystasolla 0,05 kriittinen piste t-arvolle on 1,98. Suuret t-arvot osoittavat, että nolahypoteesi voidaan hylätä ja selittävän muuttujan arvo poikkeaa nolasta. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV; Heikkilä 2005:196–199.)

Taulukon viimeisessä sarakkeessa on merkitsevyytasot t-testeille. Taulukosta havaitaan, että t-testien merkitsevyystaso on alle 0,05 vain toimialamuuttujien Sect A ja Sect B kohdalla. Niissä myös t-arvo on yli 1,98, joten voidaan sanoa, että niiden muuttujien kohdalla regressiokerroin eroaa merkitsevästi nolasta. Toimiala näyttäisi selittävän yhteiskuntavastuullisuutta siten, että teollisuuden (Sect A) ja rakentamisen (Sect B) toimialoilla yhteiskuntavastuullisuus saa paremmat pisteet kuin palvelujen (Sect D) toimialalla, koska dummy-muuttujahan ilmoitti keskimääräisen poikkeaman siitä ryhmästä, jolle ei tehty omaa muuttujaa (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV).

Taulukko 13. Yhteiskuntavastuuseen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset.

Linear Regression Results					
The REG Procedure					
Model: Linear_Regression_Model					
Dependent Variable: Equal-Weighted Rating					
Number of Observations Read		115			
Number of Observations Used		115			
Analysis of Variance					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	6	10175	1695.78198	4.60	0.0003
Error	108	39808	368.59567		
Corrected Total	114	49983			
Root MSE		19.19885	R-Square	0.2036	
Dependent Mean		77.30878	Adj R-Sq	0.1593	
Coeff Var		24.83398			
Parameter Estimates					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t
Intercept	1	28.33069	26.52179	1.07	0.2878
Board Gender Diversity	1	0.28134	0.19936	1.41	0.1611
ROE	1	0.02478	0.13372	0.19	0.8533
LN TOTAL ASSETS	1	1.78468	1.68021	1.06	0.2905
Sect A	1	20.45811	4.92162	4.16	<.0001
Sect B	1	19.80752	9.90101	2.00	0.0479
Sect C	1	2.77942	7.85712	0.35	0.7242

Naisten suurempi määrä hallituksessa ei tämän regressioanalyysin mukaan näyttäisi vaikuttavan ainakaan negatiivisesti yhteiskuntavastuullisuuteen. Sen positiivinen regressiokerroin on kuitenkin pieni, noin 0,28, eikä sillä tämän aineiston perusteella näyttäisi olevan tilastollista merkitsevyyttä eli kyse voi olla puhtaasta sattumastakin. Myös yrityksen koko ja oman pääoman tuotto prosentti näyttäisivät vaikuttavan jonkin verran positiiviseen suuntaan, mutta tilastollista merkitsevyyttä niiden regressiokertoimien arvoilla ei ole. Tämän perusteella hylätään hypoteesi H_1 : *Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen yhteiskuntavastuuseen.*

6.2.2. Ympäristövastuun osa-alue (H_2)

Ympäristövastuun osalta regressioanalyysin tulokset näkyvät taulukossa 14. Tässäkin tapauksessa mallin selitysaste jäi matalaksi R^2 -arvon ollessa 0,3283, mikä tarkoittaa, että mallilla pystytään selittämään noin 33 % selitettävän muuttujan eli ympäristövastuun pisteytyksen vaihteluista. Luku on kuitenkin 13 prosenttiyksikköä parempi kuin yhteiskuntavastuu kokonaisuutena -tapauksessa. F-luku tässä analyysissä on 8,8, joka on sekin suurempi kuin edellisen luvun analyysissä (merkitsevyytaso $< 0,0001$). Näyttäisi siten, että tässä regressioanalyysissä olevilla muuttujilla pystyy paremmin selittämään tämän selitettävän muuttujan eli ympäristövastuun vaihtelua kuin yhteiskuntavastuuta kokonaisuutena.

Taulukossa 14 nähdään hypoteesin kaksi regressioyhtälön kertoimet, niiden t-luvut ja t-testien merkitsevyytaset kuten edellä hypoteesin yksi tapauksessakin. Tässäkin tapauksessa havaitaan, että t-testien merkitsevyytaso on alle 0,05 vain toimialamuuttujien Sect A ja Sect B kohdalla. Niissä myös t-arvo on yli 1,98, joten voidaan sanoa, että niiden muuttujien kohdalla regressiokerroin eroaa merkitsevästi nolasta. Tässä toimiala näyttäisi selittävän ympäristövastuuta siten, että teollisuuden (Sect A) ja rakentamisen (Sect B) toimialoilla ympäristövastuullisuus saisi paremmat pisteet, mutta kauppa (Sect C) huonommat kuin palvelujen (Sect D) toimialalla. Tosin toimialan Sect C kohdalla ei päästy valittuun merkitsevyytastoon. Sect C:n regressiokerroinhan oli yhteiskuntavastuun kokonaispisteytyksen tapauksessa positiivinen ja tässä negatiivinen, mutta ei kummassakaan tapauksessa tilastollisesti merkitsevästi.

Taulukko 14. Ympäristövastuuseen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset.

Linear Regression Results					
The REG Procedure					
Model: Linear_Regression_Model					
Dependent Variable: ENVSCORE					
Number of Observations Read					115
Number of Observations Used					115
Analysis of Variance					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	6	20009	3334.83961	8.80	<.0001
Error	108	40941	379.08296		
Corrected Total	114	60950			
Root MSE		19.47005	R-Square	0.3283	
Dependent Mean		77.30296	Adj R-Sq	0.2910	
Coeff Var		25.18669			
Parameter Estimates					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t
Intercept	1	40.48764	26.89644	1.51	0.1352
Board Gender Diversity	1	0.34365	0.20218	1.70	0.0921
LN TOTAL ASSETS	1	0.70603	1.70394	0.41	0.6794
ROE	1	-0.12067	0.13561	-0.89	0.3755
Sect A	1	27.53992	4.99114	5.52	<.0001
Sect B	1	23.73374	10.04087	2.36	0.0199
Sect C	1	-1.70115	7.96811	-0.21	0.8313

Naisten suurempi määrä hallituksessa ei tämän regressioanalyysin mukaan näyttäisi vaikuttavan ainakaan negatiivisesti ympäristövastuullisuuteenkaan. Sen positiivinen regressiokerroin on suurempi kuin yhteiskuntavastuun kokonaispisteiden tapauksessa eli noin 0,34. T-luku tosin ei aivan yllä 1,98 rajaan, vaan on 1,70. Yrityksen koko näyttäisi vaikuttavan jonkin verran positiiviseen ja oman pääoman tuotto prosentti negatiiviseen suuntaan, mutta tilastollista merkitsevyyttä niiden regressiokertoimien arvoilla on vielä vähemmän kuin naisten prosentuaalisella osuudella. Saatujen tulosten jäädessä tutkimuksessa käytetystä merkitsevyydestä hylätään myös hypoteesi H_2 : *Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen ympäristövastuuseen.*

6.2.3. Sosiaalisen vastuun osa-alue (H₃)

Sosiaalisen vastuun osalta regressioanalyysin tulokset näkyvät taulukossa 15. Mallin selitysaste on matala R²-arvon ollessa 0,2278, mikä tarkoittaa, että mallilla pystytään selittämään noin 23 % selitettävän muuttujan eli sosiaalisen vastuun pisteistyksen vaihteluista. Luku on parempi kuin yhteiskuntavastuu kokonaisuutena tapauksessa mutta huonompi kuin ympäristövastuun tapauksessa. F-luku tässä analyysissä on 5,3, joka on sekin suurempi kuin yhteiskuntavastuu kokonaisuutena tapauksessa mutta huonompi kuin ympäristövastuun tapauksessa (merkitsevyystaso < 0,0001).

Taulukko 15. Sosiaaliseen vastuuseen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset.

Linear Regression Results					
The REG Procedure					
Model: Linear_Regression_Model					
Dependent Variable: SOCScore					
Number of Observations Read		115			
Number of Observations Used		115			
Analysis of Variance					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	6	17335	2889.19645	5.31	<.0001
Error	108	58757	544.04390		
Corrected Total	114	76092			
Root MSE		23.32475	R-Square	0.2278	
Dependent Mean		69.42096	Adj R-Sq	0.1849	
Coeff Var		33.59900			
Parameter Estimates					
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t
Intercept	1	-19.88881	32.22142	-0.62	0.5384
Board Gender Diversity	1	0.49106	0.24221	2.03	0.0451
ROE	1	-0.07744	0.16246	-0.48	0.6346
LN TOTAL ASSETS	1	3.62687	2.04129	1.78	0.0784
Sect A	1	29.01209	5.97929	4.85	<.0001
Sect B	1	36.50478	12.02877	3.03	0.0030
Sect C	1	28.44060	9.54565	2.98	0.0036

Hypoteesin kolme regressioyhtälön kertoimet, niiden t-luvut ja t-testien merkitsevyystasot nähdään myös taulukossa 15. Tässä tapauksessa t-testien merkitsevyystaso on alle 0,05 kaikkien toimialamuuttujien kohdalla ja myös naisten osuutta kuvaavan muuttujan kohdalla. Niissä kaikissa lisäksi t-arvo on yli 1,98, eli niiden muuttujien kohdalla regressiokerroin eroaa merkitsevästi nolasta. Toimiala näyttäisi selittävän sosiaalista vastuuta siten, että teollisuuden (Sect A), rakentamisen (Sect B) ja myös kaupan (Sect C) toimialoilla sosiaalinen vastuullisuus saisi paremmat pisteet kuin palvelujen (Sect D) toimialalla. Tässä toimialan Sect C kohdallakin päästiin haluttuun merkitsevyystasoon toisin kuin edellisten regressioyhtälöiden kohdalla. Rakentamisen kohdalla virheen osuus on suuri, koska aineistossa oli havaintoja siltä toimialalta vähän.

Tämän kolmannen hypoteesin tapauksessa myös naisten suurempi määrä hallituksessa näyttäisi siis vaikuttavan positiivisesti sosiaaliseen vastuullisuuteen. Sen positiivinen regressiokerroin on tosin vain 0,49, mikä tarkoittaisi, että naisten osuuden hallituksessa noustessa yhdellä prosenttiyksiköllä, nousee sosiaalista vastuuta kuvaava pisteytys puolen pisteen verran muiden tekijöiden pysyessä ennallaan. T-luku on tämän regressiokerroimen kohdalla juuri yli 1,98 rajan eli 2,03 viiden prosentin merkitsevyystasolla. Näiden tulosten perusteella päädytään hyväksymään hypoteesi H_3 : *Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuuseen.*

Yrityksen koko näyttäisi vaikuttavan tässäkin jonkin verran positiivisesti ja oman pääoman tuotto prosentti negatiivisesti, mutta tilastollista merkitsevyyttä niiden regressiokertoimien arvoilla ei ole.

6.2.4. Taloudellisen vastuun osa-alue (H_4)

Koska luvussa 6.1.4 todettiin, että naisten osuus hallituksessa ei korreloinut tässä tutkimuksessa asetetulla 5 % merkitsevyystasolla taloudellisen vastuun kanssa, siihen liittyvää regressioanalyysin tulosta ei ole tarpeellista tässä esitellä sen tarkemmin. Taulukosta 10 nähdään, että korrelaatiokerroin näiden välillä oli vain 0,01 merkitsevyystasoa osoittavan luvun ollessa 0,8857. Kuten korrelaatioistakin saattoi päätellä, vain oman pääoman tuotto prosentin regressiokertoimella oli t-testin mukaan merkitystä riittävällä tasolla eli vain sen voidaan katsoa poikkeavan nolasta riittävän merkitsevästi. Näiden tulosten perusteella päädytään hylkäämään hypoteesi H_4 : *Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen taloudelliseen vastuuseen.*

6.2.5. Hyvä hallintotapa (corporate governance) (H₅)

Naisten osuus hallituksessa ei korreloinut tässä tutkimuksessa asetetulla 5 % merkitsevyystasolla hyvän hallintotavan kanssa, joten siitäkään ei ole tarkoituksenmukaista esitellä tarkkaa regressioanalyysiä. Taulukosta 12 nähdään, että korrelaatiokerroin oli siinä 0,08 (merkitsevyystaso 0,4242). Lisäksi vaikka korrelaatiota oli koon, oman pääoman tuotto-% ja toimialoista teollisuuden ja kaupan kanssa, regressiokertoimilla oli t-testin mukaan merkitystä riittävällä tasolla vain muuttujien koko ja kauppatoimiala kohdalla. Vain niiden voidaan katsoa poikkeavan nolosta riittävän merkitsevästi. Koon regressiokerroin oli positiivinen ja kauppatoimialan negatiivinen, kuten saattoi olettaa jo korrelaatiokertoimien perusteella. Päädytään siis hylkäämään hypoteesi H₅: *Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen hyvään hallintotapaan (corporate governance).*

6.3. Tulosten analysointi

Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että kovin suurta positiivista riippuvuutta ei tällä aineistolla saatu yhteiskuntavastuun ja hallitusten naisten määrän kanssa. Sitä ei myöskään löytynyt yhteiskuntavastuun osa-alueiden kanssa lukuun ottamatta sosiaalista vastuuta. Sosiaalisen vastuun osa-alue oli ainoa, josta saatiin tilastollisesti merkittäviä tuloksia tässä työssä valitulla 5 % merkitsevyystasolla. Naisten prosentuaalista osuutta hallituksessa kuvaavan muuttujan positiivinen regressiokerroin on 0,49, mikä tarkoittaa, että tämän tutkimuksen mukaan naisten osuuden hallituksessa noustessa yhdellä prosenttiyksiköllä, nousee sosiaalista vastuuta kuvaava pisteytys puolen pisteen verran muiden tekijöiden pysyessä ennallaan.

Kun katsoo muuttujien korrelaatiota, voidaan todeta, että myös yhteiskuntavastuun kokonaispisteytyksen ja ympäristövastuun kohdalla löytyi positiivista korrelaatiota, joskin lievää, valitulla merkitsevyystasolla. Taloudellisen vastuun ja hyvän hallintotavan kohdalla korrelaatio naisten määrän kanssa ei ollut tilastollisesti merkitsevää. Näin voidaan todeta, että vain hypoteesi H₃: *”Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuuseen”* voitiin hyväksyä. Tähänkin tulokseen tulee suhtautua jonkin verran varauksella, koska hypoteesista johdetun regres-

sioyhtälön mallin selitysvaste jäi kokonaisuudessaan melko alhaiseksi, vain 23 prosenttiin.

Tutkimus kuitenkin tuki osaltaan tämän tutkimuksen teoriaosuudessa esiteltyjä aiempia tutkimuksia, joissa oli havaittu sosiaalisen vastuun tärkeys ja se, että juuri sosiaalisen vastuun osa-alueella naisten määrällä olisi merkitystä. Kuten aiemmin kerrottiin Vuontisjärvi (2006) tutki suurimpia suomalaisyrityksiä keskittyen lähinnä sosiaaliseen vastuuseen ja siihen, miten yritysten yhteiskuntavastuu henkilöstöhallinnon osalta on integroitu niiden strategiaan ja käytäntöihin. Hän näki, että jos yritys ei toimi vastuullisesti sen omaa henkilökuntaa kohtaan, ei voi olettaa sen olevan vastuullinen asiakkaita, yhteiskuntaa tai ympäristöä kohtaan. Sosiaalisen vastuun tärkeydestä kertoo myös aiemmin esitelty Villan (2013) tutkimus, jossa hän tuli tulokseen, että vaikka yritysvastuun suhde markkina-arvoon oli negatiivinen, niin tarkasteltaessa yritysvastuun eri osa-alueita voitiin todeta, että sosiaalisen suorituskyvyn vaikutus markkina-arvoon oli positiivinen. Näin ollen, jos naisten määrä hallituksissa lisää juuri sitä yrityksen yhteiskuntavastuun osa-alueita, jolla on positiivinen vaikutus yrityksen markkina-arvoon, tulisi asiaan kiinnittää huomiota.

Teoriaosuudessa kerrottiin myös, että Jeremy Galbreath (2011) tutki australialaisia teollisuus- ja palvelualojen yrityksiä vuosien 2004–2007 tietojen perusteella. Hänenkin tutkimuksessaan tutkittiin yhteiskuntavastuun eri osa-alueita erikseen, taloudellista, sosiaalista ja ympäristövastuuta. Myös hän sai tulokseksi, että naisten suuremmalla osuudella hallituksissa oli positiivinen vaikutus sosiaaliseen vastuuseen. Hänen tutkimuksensa mukaan sillä oli positiivinen vaikutus myös taloudelliseen vastuuseen, josta taas tässä tutkimuksessa ei saatu tilastollisesti merkittäviä tuloksia. Ympäristövastuun alueella vaikutus ei ollut Galbreathin tutkimuksen mukaan merkittävä. Galbreathkin korosti sosiaalisen vastuun merkitystä todetessaan sen tuovan varmuutta, että yritys ottaa huomioon sitoumuksensa myös muihin sidosryhmiin kuin osakkeenomistajiin ja huomioi myös heidän vaatimuksiaan.

Näiden lisäksi teoriaosuudessa oli esillä tutkimus, jonka tekivät Ibrahim & Angelidis (1994). He päätyivät tutkimuksissaan tulokseen, että naiset olivat enemmän ihmisystävällisesti suuntautuneita ja miehet taloudellisesti orientoituneita. Laillisuusasioissa ja sääntöjen noudattamisessa taas he eivät havainneet juuri eroa. Heidänkin tutkimuksensa antaa siis samansuuntaista tietoa, että naisten vaikutus näkyy juuri sosiaalisen yhteis-

kuntavastuun osa-alueella. Naisten sosiaalisesta vastuusta kertoo myös aiemmin esitelty Zhang ym. (2013) tutkimus, jossa todettiin, että naiset johtotasolla ottavat monipuolisemmin huomioon erilaisia työnhakijoita ja huomioivat sekä ovat kiinnostuneita muiden tarpeita kohtaan. Tämä taas johtaa heidän mukaansa siihen, että naiset hallituksessa osallistuvat aktiivisesti sellaisiin strategisiin päätöksiin, jotka koskevat yritystä ja sen sidosryhmiä.

6.4. Tutkimuksen rajoitteet ja puutteet

Rajoitteena tutkimukselle oli mm. pieni otoskoko, joka johtui siitä, että käytetyssä aineistossa oli yhteiskuntavastuun pisteytykset annettu vain pienelle osalle yrityksiä. Otoskoko lisäsi se, että asiaa tarkasteltiin useamman vuoden ajanjaksolla jokaisen yrityksen kohdalla. Tosin tämä taas saattoi vaikuttaa siihen, että havainnot olivat aikariippuvaisia toisistaan. Regressioanalyysin perusolettamushan on, että havaintojen virhetermit ovat toisistaan riippumattomia. Se ei useinkaan päde, jos analysoitavana on aikasarja-aineisto. Tämä johtuu siitä, että eri ajankohtina kerättyjen havaintojen virhetermit korreloivat keskenään. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.) Tässä tutkimuksessa käytettiin ns. paneeliaineistoa, joka on sekä aikasarja- että poikkileikkausaineistojen yhdistelmä. Naisten määrä hallituksessa tietyssä vuonna on osittain riippuvainen edellisen vuoden tasosta, koska yleensä ei hallituksen kaikki jäsenet muutu yhdellä kertaa, ja seuraavan hallituksen kokoonpano ei näin ollen ole täysin riippumaton edellisestä. Tätä riippuvuutta ei otettu tässä tutkimuksessa huomioon, joten se saattoi vääristää regressioanalyysin tuloksia.

Yhteiskuntavastuun tutkimuksia rajoittaa aina myös hankaluus mitata yhteiskuntavastuullisuutta. Seto-Pamies (2013) totesi omassa tutkimuksessaan, että yhteiskuntavastuun mittaaminen on vaikeaa sen monimuotoisuuden takia ja totesi sen olevan suurin rajoite, kun halutaan analysoida yhteiskuntavastuun ja jonkin muun muuttujan suhdetta. Eri pisteytyksissä on käytetty erilaisia tapoja, mutta kaikkiin näihin tapoihin voidaan hänen mukaansa kuitenkin suhtautua kriittisesti, koska täydellistä mittaustapaa yhteiskuntavastuulle ei ole vielä kehitetty.

Tähän tutkimukseen vaikutti myös heteroskedastisuus, joka vaikuttaa regressiokertoimien tilastolliseen merkitsevyyteen. Heteroskedastisuus viittaa tapauksiin, joissa reg-

ressiomallin virhetermien hajonta vaihtelee suuresti selittävän muuttujan eri arvoilla. (Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV.) Kuviossa 2 tarkastellaan esimerkkinä pistekuviota naisten määrän prosentuaalisesta osuudesta hallituksessa ja yrityksen yhteiskuntavastuullisuuden kokonaispistemäärää tässä tutkimuksessa. Siitä havaitaan, että naisten määrän pienillä prosentuaalisilla osuuksilla pistemäärissä on todella paljon vaihtelua, mutta mitä suuremmaksi naisten määrän prosentuaalinen osuus kasvaa, sitä vähemmän pisteytyksissä on hajontaa. Jos siis yritysten hallituksissa olisi ollut enemmän naisia, olisivat tutkimustulokset voineet olla luotettavampia.



Kuvio 2. Pistekuvio naisten prosentuaalisen osuuden ja yhteiskuntavastuupisteytysten suhteesta tutkimuksessa.

Teoriaosuudessa kerrottiin, että Fernandez-Feijoo ym. (2012) tutkivat vaikuttaako yrityksen yhteiskuntavastuuraportointiin ja sen laatuun, jos yrityksen hallituksessa on naisia kolme tai enemmän. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että maissa, joissa on enemmän sellaisia yrityksiä, joissa hallituksissa on vähintään kolme naista, on myös parempi

taso yhteiskuntavastuustrategioiden julkaisuissa. Aiemmin mainittiin myös, että Konrad ym. (2008) olivat sitä mieltä, että jos naisia on vain yksi hallituksessa, he eivät tunne olevansa vapaita ilmaisemaan mielipiteitään, mutta jos hallituksessa on vähintään kolme naista, sukupuoli ei enää ole este ja naiset ovat vapaampia nostamaan asioita esille ja olemaan aktiivisia. Lisäksi kerrottiin, että Post ym. (2011) tutkivat yrityksen kokoonpanoa ja sen yhteyttä ympäristövastuuseen ja hekin tulivat siihen tulokseen, että jos hallituksessa on naisia kolme tai enemmän, se sai paremmat pisteet vastuullisuusarvioinnissa.

Yllä mainittujen teoriaosuudessa esiteltyjen tutkimusten ja kuvion 2 perusteella voitaisiin katsoa, että jos naisia on kaksi tai vähemmän, eivät he juurikaan vaikuta yhteiskuntavastuullisuuteen, joten pisteytykset vaihtelevat suuresti näissä yrityksissä ja pisteytyksiin vaikuttavat sen sijaan muut tekijät. Tämän tutkimuksen havaintopareista 72 % koski sellaisia tapauksia, joissa naisia oli hallituksessa vain yksi tai kaksi. Jos olisi tarkasteltu vain yrityksiä, joissa naisia on hallituksessa kolme tai enemmän, olisi saatettu saada luotettavampaa tietoa naisten vaikutuksesta yhteiskuntavastuuseen. Mutta silloin otoskoko olisi jäänyt entistä pienemmäksi.

Tutkimuksen aineisto oli kerätty suurista suomalaisista pörssiyrityksistä. Niissä yhteiskuntavastuun asiat on lähtökohtaisesti hoidettu paremmin kuin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, koska niitä koskee suurempi velvollisuus raportoida tekemisistään. Tulokset saattaisivat olla kokonaan toisia, jos mukana olisi ollut myös pieniä, keskisuuria ja ei-pörssiyrityksiä, joita kuitenkin valtaosa Suomen yrityksistä on. Tämä olisi myös kasvatanut otoskoko.

7. YHTEENVETO

Sanotaan, että yrityksen tärkein tehtävä on tuottaa osakkeenomistajilleen voittoa, mutta se ei enää tänä päivänä riitä. Yritysten on yhä enemmän huomioitava myös sidosryhmänsä ja toimittava vastuullisesti koko ympäröivää yhteiskuntaa kohtaan. Yritykset kiinnittävätkin lisääntyvästi huomiota ja raportoivat toimistaan yhteiskuntavastuun eri osa-alueilla. Toimiakseen vastuullisesti ei riitä, että yritys tekee lain edellyttämät tehtävät, vaan yritysvastuuksi katsotaan toiminta, jota yritys tekee sen lisäksi.

Yritysvastuu jaetaan perinteisesti eri osa-alueisiin, joita ovat mm. ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Myös hyvä hallintotapa (corporate governance) kuuluu vastuullisen yrityksen tapaan toimia. Sekä yhteiskuntavastuun raportoinnin että hyvän hallintotavan tueksi on julkaistu ohjeistuksia, joista tässä tutkimuksessa on käsitelty mm. Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia ja GRI:n yhteiskuntavastuun raportointiohjeistoa.

Yhteiskuntavastuuseen vaikuttavista tekijöistä tässä tutkimuksessa lähdettiin tutkimaan hallituksen naisjäsenten osuuden vaikutusta yrityksen yhteiskuntavastuuseen ja sen osa-alueisiin. Aikaisempien tutkimusten käsittelyllä pohjustettiin teoriataustaa ja niiden pohjalta saatiin näyttöä, että naisten suuremmalla määrällä hallituksessa saattaisi olla positiivinen yhteys yritysten yhteiskuntavastuullisuuteen. Tutkimuksen aineisto saatiin Datastream-tietokannasta, jossa oli pisteytetty suurimpia suomalaisia pörssiyrityksiä yhteiskuntavastuun eri osa-alueilla. Muukin tarvittava data saatiin kyseisestä tietokannasta. Tiedot kerättiin viideltä vuodelta ja havainnoista muodostettiin ns. paneeliaineisto.

Tutkitun teorian pohjalta johdettiin seuraavat hypoteesit:

H₁: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen yhteiskuntavastuuseen.

H₂: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen ympäristövastuuseen.

H₃: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuuseen.

H₄: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen taloudelliseen vastuuseen.

H₅: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen hyvään hallintotapaan (corporate governance).

Tutkimuksessa käytettiin tilastollisena analyysinä lineaarista regressioanalyysiä. Yllä oleville hypoteeseille kirjoitettiin jokaiselle omat regressioyhtälönsä. Tutkimuksen tuloksena saatiin tietoa, että naisten suuremmalla määrällä yrityksen hallituksessa olisi positiivinen yhteys ainakin sosiaalisen vastuun osa-alueeseen. Muiden osa-alueiden ja kokonaispisteystysten osalta ei saatu tilastollisesti merkitseviä tuloksia tutkimuksessa käytetyllä 5 % merkitsevyystasolla. Niinpä tutkimuksen hypoteeseista voitiin hyväksyä vain *H₃: Yrityksen hallituksen suuremmalla naisten osuudella on positiivinen yhteys yrityksen sosiaaliseen vastuuseen.* Tällä hypoteesilla oli myös kaikista vankin pohja teoriassa, kuten tulosten analysoinnin yhteydessä todettiin.

Tutkimuksessa pitäydettiin samoihin kontrollimuuttujiin kuin Seto-Pamiesin (2013) kansainvälisessä tutkimuksessa. Niitä olivat yrityksen koko, oman pääoman tuotto-prosenti ja toimiala. Seto-Pamiesin tutkimuksessa muuttujana oli lisäksi maa, mutta tässä sitä ei käytetty, koska kaikki yritykset olivat suomalaisia. Näillä selittäville muuttujilla saavutettiin vain 23 % selitysaste, mikä antaa olettaa, että selittäviä muuttujia olisi pitänyt olla enemmänkin.

Tutkimuksessa rajoitteena oli suhteellisen pieni otoskoko, kun pisteityksiä ei ollut saatavana käytetyssä tietokannassa kuin suurimmista suomalaisista pörssiyrityksistä. Käytettyjen yritysten koko oli myös yksi puute, tietoa ei ollut tyypillisistä suomalaisista pk-yrityksistä vaan vain suurista pörssiyrityksistä. Selittävien tekijöiden mahdollinen aika-riippuvuus ja sen huomiotta jättäminen tässä tutkimuksessa oli myös puute. Se, että Suomessa vieläkin on vain vähän yrityksiä, joissa naisia on hallituksessa enemmän kuin kaksi rajoittaa myös naisten määrän vaikutuksen tutkimista. Tärkeänä rajoittavana tekijänä on myös yhteiskuntavastuun mittaaminen sinänsä, johon ei täysin luotettavaa mallia ole kehitetty, eli käytetyn aineiston pisteytyskin oli vain yksi tulkinta yritysten yhteiskuntavastuusta ja sen osa-alueista.

Kaiken kaikkiaan tutkimus kuitenkin saavutti ainakin tavoitteen, joka oli mainittu mm. Seto Pamiesin (2013) tutkimuksessa, että tulevaisuudessa voisi tutkia tarkemmin suku-

puolijakauman vaikutuksia yhteiskuntavastuuseen sen eri osa-alueilla eikä vain kokonaisuutena kuten hänen tutkimuksessaan oli tutkittu. Mutta kuten hänkin mainitsee, myös hallitusten jäsenten muiden ominaisuuksien kuten iän, riippumattomuuden, koulutuksen ym. vaikutus olisi tutkimisen arvoista. Kiinnostavaa olisi myös toistaa tutkimus sitten, jos naisten määrä yritysten hallituksissa kasvaa. Silloin tutkimuksessa olisi enemmän yrityksiä, joissa naisten prosentuaalinen osuus lähenee 50 prosenttia ja mahdollisesti jopa ylittäisi sen. Tämä tosin ei ehkä tapahdu aivan heti, jos tilastojenkin mukaan naisten osuus on kasvun jälkeen pysähtynyt, kuten tämän tutkimuksen teoriaosuudessa todettiin. Sekin olisi mielenkiintoista nähdä, mikä olisi vaikutus, jos miesten osuus alkaisi olla paljon alle 50 prosentin, koska silloin oltaisiin taas tilanteessa, että hallituksen monimuotoisuus huonontuisi, nyt vain toiseen suuntaan. Näiden lisäksi yksi tulevaisuuden tutkimuskohde voisi olla suomalaiset pk-yritykset, sitten kun niistäkin olisi pisteytyksiä saatavilla. Se myös laajentaisi otoskokoa huomattavasti.

LÄHDELUETTELO

- Arvopaperimarkkinayhdistys ry (2010). *Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi*. Koodi [online]. Helsinki: Arvopaperimarkkinayhdistys. Saatavana World Wide Webistä: <URL: <http://cgfinland.fi/suosituksset/suomen-listayhtioiden-hallinnointikoodi-corporate-governance/>>.
- Bahae, Mahmood, Luis A. Perez-Batres, Michael J. Pisani, Van V. Miller & Mahmoud Saremi (2012). Sustainable development in Iran: An Exploratory Study of University Students' Attitudes and Knowledge about Sustainable Development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 21:3, 175–187. doi: 10.1002/csr.1312.
- Bear, Stephen, Noushi Rahman & Corinne Post (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics* 97:2, 207-221. doi: 10.1007/s10551-010-0505-2.
- Beasley Mark S., Joseph V. Carcello, Dana R. Hermanson & Paul D. Lapedes (2000). Fraudulent Financial Reporting: Consideration of Industry Traits and Corporate Governance Mechanisms. *Accounting Horizons* 14:4, 441–454.
- Brammer, Stephen, Andrew Millington & Stephen Pavelin (2009). Corporate Reputation and Women on the Board. *British Journal of Management* 20:1, 17-29. doi: 10.1111/j.1467-8551.2008.00600.x.
- Dhaliwal, Dan S., Oliver Zhen Li, Albert Tsang & Yong George Yang (2011). Voluntary Nonfinancial Disclosure and the Cost of Equity Capital: The Initiation of Corporate Social Responsibility Reporting. *The Accounting Review* 86:1, 59–100. doi: 10.2308/accr.00000005.
- Dhaliwal, Dan S., Suresh Radhakrishnan, Albert Tsang & Yong George Yang (2012). Nonfinancial Disclosure and Analyst Forecast Accuracy: International Evidence on Corporate Social Responsibility Disclosure. *The Accounting Review* 87:3, 723–759. doi: 10.2308/accr-10218.

- Fernandez-Feijoo, Belen, Silvia Romero & Silvia Ruiz (2012). Does Board Gender Composition affect Corporate Social Responsibility Reporting? *International Journal of Business and Social Science* 3:1, 31–38.
- FIBS Yritysvastuuverkosto (2014 a). *Yritysvastuu, määritelmä, hyödyt ja osa-alueet*. Nettisivut [online] [siteerattu 12.6.2014]. Saatavana World Wide Webistä: <URL: <http://www.fibsry.fi/fi/yritysvastuu/yritysvastuun-osa-alueet>>.
- FIBS Yritysvastuuverkosto (2014 b). *FIBSin yritysvastuututkimus 2014*. Tutkimusraportti [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/FIBS_Yritysvastuututkimus2014_.pdf>.
- Galbreath Jeremy (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management and Organization* 17:1, 17–38.
- GRI:n yhteiskuntavastuun raportointiohjeisto (2006). *G3-ohjeisto*. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<https://www.globalreporting.org/resource/library/Finnish-G3-Reporting-Guidelines.pdf>>.
- Heikkilä, Tarja (2005). *Tilastollinen tutkimus*. 5.–6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy. 327 s. ISBN 951-37-4135-4.
- Hys, Katarzyna & Liliana Hawrysz (2012). Corporate Social Responsibility Reporting. *China-USA Business Review* 11:11, 1515–1524.
- Ibrahim, Nabil A. & John P. Angelidis (1994). Effect of board members' gender on corporate social responsiveness orientation. *Journal of Applied Business Research* 10:1, 35–40.
- Kauppakamari (2013). *Menestystä hallituksissa, haasteita johtoryhmissä*. Keskuskauppakamarin kolmas naisjohtajaselvitys [online]. Helsinki: Keskuskauppakamari. Saatavana World Wide Webistä: <URL: <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2013/11/naisjohtajaselvitys-2013netti.pdf>>.

- Kauppakamari (2014 a). *Naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa kasvaa yhä itsesääntelyn ansiosta*. Tiedotteet ja selvitykset [online]. Helsinki: Keskuskauppakamari. Saatavana Word Wide Webistä: <URL:<http://news.cision.com/fi/keskuskauppakamari/r/naisten-osuus-porssiyhtioiden-hallituksissa-kasvaa-yhaysesaantelyn-ansiosta,c9540301>>.
- Kauppakamari (2014 b). *Pörssiyritysten hallitusten naisjäsenten taustat eroavat miesten taustoista*. Tiedotteet ja selvitykset [online]. Helsinki: Keskuskauppakamari. Saatavana Word Wide Webistä: <URL:<http://news.cision.com/fi/keskuskauppakamari/r/porssiyhtioiden-hallitusten-naisjasenten-taustat-eroavat-miesten-taustoista,c9583963>>.
- Kim, Yongtae, Myung S. Park & Benson Wier (2012). Is Earnings Quality Associated with Corporate Social Responsibility? *The Accounting Review* 87:3, 761–796. doi: 10.2308/accr-10209.
- Konrad, Alison M., Vicki Kramer & Sumru Erkut (2008). Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics* 37:2, 145–164. doi: 10.1016/j.orgdyn.2008.02.005.
- Kotiranta, Annu, Anne Kovalainen & Petri Rouvinen (2007). *Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus, Eva analyysi*. Elinkeinoelämän valtuuskunta, julkaisut [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL: <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2007/09/Naisjohtajat.pdf>>.
- Mateos de Cabo, Ruth, Ricardo Gimeno & Maria J. Nieto (2012). Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors. *Journal of Business Ethics* 109:2, 145–162. doi: 10.1007/s10551-011-1112-6.
- Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV. *Kvanti MOTV*. Nettisivut [online] [siteerattu 6.11.2014]. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto FSD, Tampereen yliopisto. Saatavana World Wide Webistä: <URL: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>.
- Moser, Donald V. & Patrick R. Martin (2012). A Broader Perspective on Corporate Social Responsibility Research in Accounting. *The Accounting Review* 87:3, 797–806. doi: 10.2308/accr-10257.

- Nath, Leda, Lori Holder-Webb & Jeffrey Cohen (2013). Will Women Lead the Way? Differences in Demand for Corporate Social Responsibility Information for Investment Decisions. *Journal of Business Ethics* 118:1, 85–102. doi: 10.1007/s10551-012-1573-2.
- Pesonen, Sinikka, Janne Tienari & Sinikka Vanhala (2009). The boardroom gender paradox. *Gender in Management: An International Journal* 24:5, 327–345. doi: 10.1108/17542410910968797.
- Post, Corinne, Noushi Rahman & Emily Rubow (2011). Green Governance: Boards of Directors' Composition and Environmental Corporate Social Responsibility. *Business & Society* 50:1, 189–223. doi: 10.1177/0007650310394642.
- PwC:n yritys vastuubarometri (2013). *Lähemmäksi liiketoimintaa*. PwC:n yritys vastuubarometri 2013 [online]. Helsinki: PricewaterhouseCoopers Oy. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/tiedostot/yritysvastuubarometri-2013-pwc.pdf>>.
- Rose, Caspar (2006). Board composition and corporate governance – A multivariate analysis of listed Danish firms. *European Journal of Law and Economics* 21:2, 113–127. doi: 10.1007/s10657-006-6645-2.
- Schadewitz, Hannu & Mikael Niskala (2010). Communication via Responsibility Reporting and its Effect on Firm Value in Finland. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 17:2, 96–106. doi: 10.1002/csr.234.
- Seto-Pamies, Dolors (2013). The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* Early View. doi: 10.1002/csr.1349.
- SFS-ISO 26000 (2010). *Yhteiskuntavastuuopas*. Esite oppaasta [online]. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto SFS ry. Saatavana World Wide Webistä: <URL: http://www.sfs.fi/files/3770/SFS-ISO_26000_yhteiskuntavastuuopas_uudet_logot.pdf>.

- Sharma, Sanjay & Irene Henriques (2005). Stakeholder Influences on Sustainability Practices in the Canadian Forest Products Industry. *Strategic Management Journal* 26:2, 159–180. doi: 10.1002/smj.439.
- Sheridan, Alison (2001). A view from the top: women on the boards of public companies. *Corporate Governance* 1:1, 8–15. doi: 10.1108/EUM0000000005456.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2005). *Tasa-arvolaki 2005*. Tasa-arvoesitteitä 2005:2 [online]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana Word Wide Webistä: <URL:http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=254043&name=DLFE-8789.pdf>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2006). *Tasa-arvo Suomessa*. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:8 [online]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana Word Wide Webistä: <URL: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3758.pdf>.
- Stanwick, Peter A., & Sarah D. Stanwick (1998). The determinants of corporate social performance: An empirical examination. *American Business Review* 16:1, 86–93.
- Terjesen, Siri, Ruth Sealy & Val Singh (2009). Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *Corporate Governance: An International Review* 17:3, 320-337. doi: 10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x.
- Thomson Reuters (2012). *Asset4 environmental, social and corporate governance data*. Data collection and rating methodology [online]. Saatavana Word Wide Webistä: <URL: http://extranet.datastream.com/data/ASSET4%20ESG/documents/ASSET4_ESG_Methdology_FAQ_0612.pdf>.
- Villa, Anna (2013). *Yritysvastuun yhteys yrityksen markkina-arvoon*. Pro gradu – tutkielma, Vaasan yliopisto, laskentatoimen ja tilintarkastuksen maisteriohjelma. 67s.
- Virtanen, Aila (2012). Women on the boards of listed companies: Evidence from Finland. *Journal of Management & Governance* 16:4, 571–593. doi: 10.1007/s10997-010-9164-z.

- Virtanen, Aila & Katriina Virtanen (2012). Naiset suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa. *Yritysetikka* 4:1, 6-17. Saatavana World Wide Webistä: <URL:<http://www.eben-net.fi/>>.
- Vuontisjärvi, Taru (2006). The European context for corporate social responsibility and human resource management: an analysis of the largest Finnish companies. *Business Ethics: A European Review* 15:3, 271–291.
- Webb, E. (2004). An examination of socially responsible firms' board structure. *Journal of Management and Governance* 8:3, 255–277.
- Zhang, Jason Q., Hong Zhu & Hung-bin Ding (2013). Board Composition and Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation in the Post Sarbanes-Oxley Era. *Journal of Business Ethics* 114:3, 381–392. doi: 10.1007/s10551-012-1352-0.