

תוכן עניינים

1. תקציר.....X
2. מבוא.....X
4. שיטה.....X
5. תוצאות.....X
6. דיון.....X-X
7. ביבליוגרפיה.....X-X

מבוא

לאורך העשורים האחרונים מחקרים רבים עסקו בגורמים אשר מנבאים את רמת הרווחיות של ארגונים וחברות. ככלל, חוקרים בוחנים את רמת רווחיותם של חברות תוך שימוש בהיבטים הנוגעים לגורמים פיננסיים, כגון - תשואת הנכסים של הארגון, תשואה על סך ההון המושקע, תשואה על סך כל הנכסים וכיוצא בזה. בנוסף, חוקרים בוחנים את רמת הרווחיות של חברות באמצעות רווח הארגון טרם או לאחר ניקוי מס, באמצעות תשואה על רווחים (הפסד), רווח למניה וכדומה (ליפשיץ, 2006 ; Burja, 2011).

רווחיות הארגון מהווה את יסוד המפתח ליכולת הארגון לשרוד לאורך זמן, ולכן, על רקע החשיבות הרבה של רמת הרווחיות ארגונים, אין מפתיע בכך שחוקרים באקדמיה, כמו גם, בעלי חברות, תאגידים, ארגונים ועסקים מבקשים להתחקות אחר הגורמים אשר מנבאים את רמת הרווחיות של ארגונים. בהקשר זה, מחקרים אמפיריים קודמים מעלים שורה של גורמים אשר עשויים להתקשר לרמת הרווחיות של הארגון, לרבות – איכות כוח האדם, כמות המשאבים של הארגון, השקעות אפקטיביות, יכולת מינוף פיננסי, רמת החובות, אוטונומיה פיננסית, אסטרטגיות פיננסיות של הארגון וכיוצא בזה. במחקר הנוכחי נבקש להתמקד באופן נקודתי בקשר בין מגדר סגל הניהול בארגונים לבין רמת הרווחיות בארגון (Burja, 2011).

במחקר זה הועלתה השאלה – האם קיים קשר בין פרופורציית הנשים בסגל ההנהלה של ארגונים לבין רמת רווחיותם של ארגונים? ככלל, במחקר הנוכחי שוער כי שיעור גבוה של נשים בסגל הניהול של חברות יתקשר לרמות גבוהות יותר של רווחיות בקרב חברות. באופן נקודתי, במחקר הנוכחי העלנו 5 השערות מחקר: השערת המחקר הראשונה העלתה כי ככל ששיעור הנשים בחברות יימצא גבוה יותר כך רמת הרווח הגולמי של הארגון תימצא גבוהה יותר. בנוסף, שוער כי ככל ששיעור הנשים בחברות יימצא גבוה יותר כך רמת הרווח (הפסד) לפני מס הכנסה של הארגון תימצא גבוהה יותר. בנוסף, העלנו את ההשערה כי ככל ששיעור הנשים בחברות יימצא גבוה יותר כך רמת הרווח (הפסד) נקי של הארגון תימצא גבוהה יותר. זאת ועוד, שוער כי ככל ששיעור הנשים בחברות יימצא גבוה יותר כך רמת ההכנסות של הארגון תימצא גבוהה יותר. לבסוף, שוער כי ככל ששיעור הנשים בחברות יימצא גבוה יותר כך סך ההון אשר קיים בידי בארגון יימצא גבוה יותר.

על מנת לבחון את השערות המחקר, לצורך המחקר הנוכחי, תוך שימוש בדגימת נוחות נדגמו 63 חברות ישראליות אשר נסחרות בבורסה. עבור כל חברה וחברה נדלו נתונים מאתר "מאיי"ה", בהתייחס לרמת הרווחיות של הארגון (כפי שהם באים לידי ביטוי ברווח גולמי, רווח הפסד ורווח הפסד לאחר מס, סך ההון, רמת הכנסות). כמו כן, עבור כל חברה וחברה דלינו את מספר הגברים והנשים בסגל ההנהלה של

סקירת ספרות

ייצוג נשים במשרות בכירות בשוק העבודה

מחקרים רבים שנערכו עד כה מעידים על פערים מגדריים בשוק העבודה בחברות שונות בעולם (Altonji, 1999; Rosenfeld & Kalleberg, 1991). לפי רוזנפלד וקלברג (Rosenfeld & Kalleberg, 1991) פערים מגדריים ואפליית נשים בשוק העבודה מהווה תופעה אוניברסאלית אשר באה לידי ביטוי בפערי שכר, תנאי עבודה וסיכויי קבלה נמוכים של נשים למשרות בכירות בשוק העבודה.

בהמשך להסבר אשר מופיע לעיל, מחקרים אמפיריים קודמים מצביעים על כך שנשים נוטות לזכות לשכר נמוך בהשוואה לגברים ואף להשתלב בתפקידים זוטרים בעלי יוקרה חברתית ושכר נמוך בהשוואה לגברים (דגן – בוזגלו וחסון, 2015). למשל, מחקר אשר נערך בשנת 2014 העלה כי השכר השעתי של גברים גבוה ב - 16% יותר בהשוואה לשכרן השעתי של נשים. כמו כן, נמצא כי השכר החודשי הממוצע של גברים בישראל גבוה ב - 67% בהשוואה לשכרן של נשים. זאת ועוד, השוואת השכר החציוני של נשים וגברים אף היא מעלה הבדלים משמעותיים בין נשים וגברים. בכלל זה, לאורך שנת 2014 הכנסתן החציונית של נשים עמדה על 5,715 בהשוואה ל 7,927 שקלים בקרב הגברים. כלומר, שכרן החציוני של נשים נמוך ב - 28% בהשוואה לשכרם של הגברים (דגן – בוזגלו וחסון, 2015).

בהקשר של המחקר הנוכחי, חשוב להדגיש כי ההבדלים בשכרם של נשים וגברים באים לידי ביטוי גם בתפקידים ניהוליים. תופעה זו מכונה "בידול תעסוקתי" ומתייחסת לכך נשים וגברים מועסקים במקצועות שונים ובדרגי תפקיד שונים (Jarman, Blackburn, & Racko, 2012). בכלל זה, בעוד שמרבית הנשים מועסקות במקצועות בעלי יוקרה חברתית ורמות שכר נמוכות (כגון – הוראה, רווחה, מזכירות וטיפול), גברים מועסקים במקצועות יוקרתיים יותר ובעלי רמות גבוהות יותר של שכר (כמו הנדסה, כלכלה). ראשית כל, סקרים אשר נערכו לאחרונה מעלים כי מספר הגברים המועסקים במשק הישראלי בתפקידים ניהוליים (203,000) כפול ממספר הנשים המועסקים בתפקידים מסוג זה (103,000). בנוסף, בקרב הנשים אשר מחזיקות בתפקידי ניהול בכירים, מרביתן זוכות לקידום בתפקידים מנהליים בשירותים הציבוריים, אך פחות בשירותים של המגזר הפרטי, שם שכר המנהלים גבוה ביחס למגזר הציבורי. לפי דגן – בוזגלו וחסון (2015) יתרת הפער ככל הנראה קשורה לאפליה המתבססת על סטריאוטיפיים מגדריים של מעסיקים כלפי המין הנשי (דגן – בוזגלו וחסון, 2015).