

ניתוח אמפירי

איפיון וזיהוי

המחקר בוחן אם וכיצד ביצועי חברות מושפעות על ידי העובדה שמנוהלות על ידי נשים. החברה שניבדת מכונה j בזמן נתון המסומן ב t.

המשתנים שמעניינים את החוקרים הם התפלגות שכר העובדים וביצועי החברה.

משוואת הרגרסיה בנוייה מתוך הנחת עבודה שמשתנים אלה תלויים בניהול על ידי מנכלית או שיעורן של המנהלות בחברה, מאפייני החברה שהינם תלויי זמן (גודל, תעשייה ואזור), מאפייני כוח האדם (גיל, משך עבודה, התפלגות העיסוק, אחוז הנשים בחברה), מאפייני הנהלת החברה (גיל המנכ"ל/ית, משך העבודה כמנכ"ל/ית), האפקטים הקבועים, מאפייני השנה ומגמות זמן לתעשייה.

בעקבות הקצאה לא מקרית של מנכ"לים נגרמת הטייה ולכן יש בעייה באמידת ההשפעה של המנכ"ליות על השכר והביצוע. יתכנו שישנם מאפיינים שאינם ברי צפייה, שיכולים להשפיע על הפורדוקטיביות ואין ודאות שהמאפיינים האלה מופיעים דווקא בחברות שמנוהלות על ידי הנהלה ממגדר מסוים ולא מהשני.

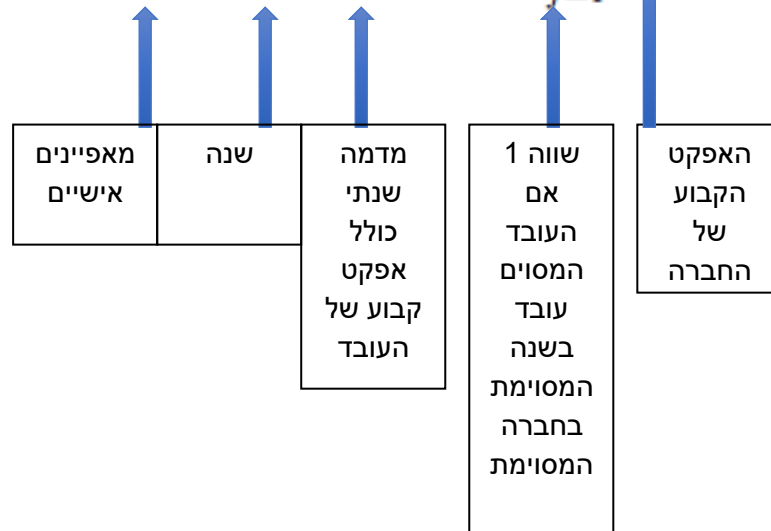
הטייה יכולה לנבוע מהבדל שיטתי במגדר של העובדים בחברות שמנוהלות. בנוסף יכול להיות שחברות שמנוהלות על ידי מנכ"לים ממגדר מסוים מעסיקות עובדים ממגדר מסויים וההבדל בהעסקת העובדים הוא שטתי ואופייני למגדר מסויים. לדוגמה אם מנכ"ליות נוטות להעסיק יותר עובדות מאשר עובדים למול מנכ"לים, זהו הבדל שיטתי שלא נילקח בחשבון.

הטייה יכולה לנבוע גם מהבדל שיטתי ביכולת האישית של מנכ"לים למול מנכ"ליות, דבר שיכול להשפיע על מדדי המנהיגות.

כדי להמנע מהטיות אלו שולטים באפקטים הקבועים הקשורים להרכב כוח האדם ולמנכ"ל/ית, ולכן משוואת הרגרסיה לוקחת בחשבון את אפקטים קבועים של החברה, השפעות הרכב כוח האדם והאפקטים של המנכ"ל. שולטים במאפייני החברה שמשתנים בזמן, במאפייני כוח האדם ובמאפייני המנכ"ל. ישנם מרכיבים שאינם אחידים בתוך החברה, דבר זה יוצר שונות תוך קבוצתית גדולה. מכיוון שמחקר מבקש לבדוק את השפעת מגדר המנכ"ל/ שיעור הנשים בתפקידי הנהלה קיימת שליטה על המרכיבים שאינם אחידים בתוך כל חברה, על ידי פעולה זו מנסים להקטין את השונות התוך קבוצתית. מדובר בחידוש משום שהספרות עד עתה מתארת שימוש בשונות תוך קבוצתית שמשמשת לזיהוי השפעה של מנהיגות נשית. בנוסף, נוספה בקרה על חוסר האחידות של מדדים בלתי נצפים של כוח האדם ומדדים בלתי נצפים של המנכ"לים.

דאטא המתואמת עובד: מעביד כולל בתוכו את הנתונים של העובדים בין השנים בין 1980 לבין 1997 של כל אותם עובדים שעובדים/ עבדו באחת מהחברות שמשותפות במחקר. כך, שלהבדיל מ Abowd et al., 1999 להלן AKM, המחקר הנוכחי לוקח בחשבון תנועה של עובדים. האסטרטגיה שנוקטים במחקר הנוכחי מאפשרת התייחסות ליכולת של העובדים ומומצעים ברמת שנת חברה בכדי לכלול ברגרסיה, תוך שימוש ב two way fixed effects של AKM.

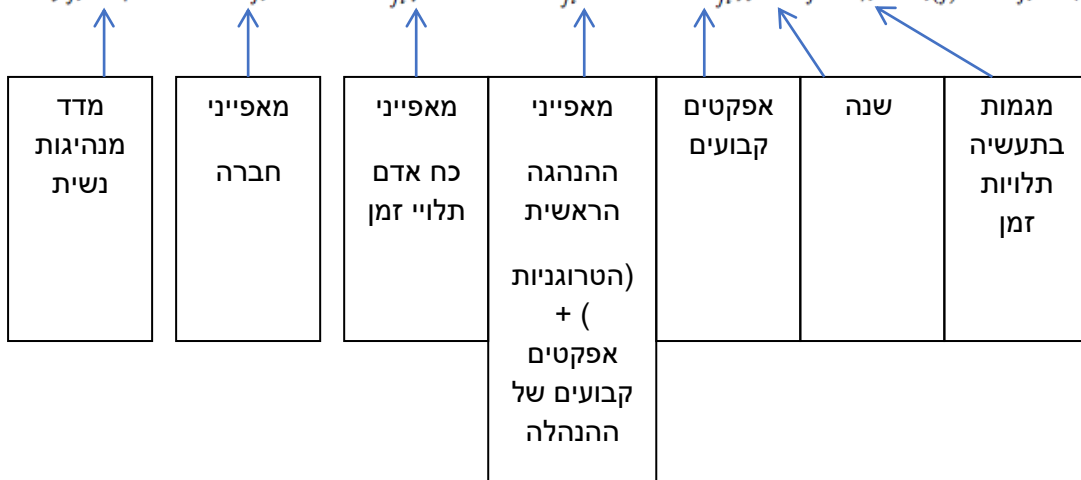
$$w_{it} = s'_{it}\beta + \eta_t + \alpha_i + \sum_{j=1}^J d_{jit}\Psi_j + \zeta_{it}.$$



המדגם מורכב מקבוצה אחת גדולה מחוברת תוך התעלמות מהתצפיות הנותרות.

הזיהוי של האפקטים של החברה והאפקטים של העובד שהם פועל יוצא מהניוד הגבוה יחסית של העובדים מכיוון שתקופת המחקר היא ארוכה יחסית (17 שנים).

$$y_{jt} = \beta FLEAD_{jt} + FIRM'_{jt}\gamma + WORK'_{jt}\delta + EXEC'_{jt}\chi + \lambda_j + \eta_t + \tau_{t(j)}t + \varepsilon_{jt} \quad (2)$$



לשיטתו של AKM יש הנחות של ניוד אקסוגני (כלומר מקורו של הניוד הוא חיצוני, דהיינו חיצוני למערכת או למודל שלהם). לעומת זאת המודל שבמאמר פועל לפי Card et al., 2013 להלן CHK שבדק את תקפותה של ההנחה הזו. המודל שבו עושה שימוש המאמר מכיל אפקטים של התאמה בלתי מוגבלת והתאמה סטטיסטית רבה יותר מאשר המודל של AKM. שינויי שכר בעבור כאלה שמשנים עבודה מראים דפוסים שמרמזים על כך שאפקטי התאמה של עובד/חברה שלא נובעים מהניוד בתחום הייצור באיטליה. לעומת זאת, הדפוסים שנובעים מהמודל במחקר הנוכחי תואמים את הניבויים של מודל AKM בעבור עובדים שמחליפים עבודה. המודל של המחקר הנוכחי לוקח בחשבון את השפעות העובד ורכיבים יציבים של השכר.