

תוכן עניינים

מבוא	עמ' 1
נשים בצוותי הנהלה	עמ' 2-3
סוגיות של אפליה מגדרית בצוותי ניהול – חקיקה ותרבות	עמ' 3-5
השפעות של נשים בצוותי הנהלה על ביצועי החברה	עמ' 5-10
סיכום ומסקנות	עמ' 11-12
רשימה ביבליוגרפית	עמ' 13

הנושא של נשים בתפקידי ניהול הינו נושא שדיון עליו הוא רב הן בכותלי האקדמיה והן מחוץ להן. נושא זה מתקשר לקידום נשים באופן כללי, לאפליה מתקנת של נשים ולזכות לשוויון מגדרי בכלל ובשוק התעסוקה בפרט. למרות החשיבות האתית הבלתי ניתנת לערעור של שילוב נשים בצוותי הנהלה, בהקשר הכלכלי בו פועלות חברות ותאגידים עולה השאלה עד כמה, אם בכלל, ובאיזה אופן משפיעות נשים על ביצועי החברות מבחינה פיננסית.

יש לזכור, כי נשים יכולות מחד להציג הבדלים בכישורים, ביכולות, בתכונות ובהון האנושי שיובילו לביצועים שונים ומאידך הניהול הארגוני כולו יכול להשתנות עקב הגיוון המגדרי בצוות הניהול ובהמשך לכך להשפיע על ביצועי הארגון כולו (Carter, D'Souza, Simkins & Simpson, 2010).

בהתאם לכך, עבודה זו הוקדשה לסוגיה זו ועסקה בשאלת המחקר כיצד משפיעה נוכחות נשים בצוותי דירקטוריון על הביצועים של החברה? המשתנה התלוי בעבודה זו יהיה ביצועי החברה בעוד המשתנה הבלתי תלוי יהיה נוכחות נשים בצוותי הנהלה. שיטת המחקר בעבודה זו מבוססת על ניתוח ושילוב מאמרים נבחרים העוסקים בסוגיות אלו.

עבודה זו חשובה מבחינה תיאורטית ויישומית. ראשית, העבודה חשובה מבחינה תיאורטית מפני שהיא מציגה סינתזה של הידע הקיים ומאחדת את הממצאים העיקריים הקיימים. בכך, העבודה יכולה לתרום לתיאוריה הקיימת בנושא זה ולהבליט את המשתנים שנמצאו כחשובים וגם להציע משתנים נוספים שכדאי לבחון אותם. מבחינה יישומית עבודה זו חשובה בכדי להציע לחברות ומדינות, שקובעות תקנות שונות בתחומים אלו, כיצד לבצע שילוב מוצלח של נשים בצוותי דירקטוריון כך שלא ייפגע בביצועי החברה, אם בכלל. לכן, עבודה זו יכולה לסייע בעידוד ובתכנון הגברת נוכחות נשים בצוותי הנהלה.

בכדי לבחון את שאלת המחקר עבודה זו מחולקת למספר חלקים. בחלק הראשון אבחן את הנושא של נשים בצוותי הנהלה והתיאוריות המרכזיות שמובילות את המחקר בתחום. בחלק השני אתמקד בסוגיות שונות של שילוב נשים בצוותי הנהלה ובכלל זה סוגיות של אפליה, של חקיקה ושל השפעות תרבותיות שונות. לאחר מכן, אעסוק באופן נרחב בליבה של עבודה זו והוא השפעת נוכחות נשים בצוותי הנהלה על ביצועי החברה. לבסוף, אדון ואסכם את המסקנות העיקריות של עבודה זו וגם אתייחס למספר רעיונות למחקרים נוספים בתחום, בהתבסס על המסקנות שעולות מעבודה זו.

נשים בצוותי הנהלה

בבסיס הרעיון של גיוון מגדרי בהנהלת חברות עומדות שתי הנחות יסוד. לפי ההשקפה הראשונה הנשים המוכשרות בעלות הון אנושי מתאים, קשרים ברשתות חיצוניות, ידע וכלים חשובים נוספים בעלי ערך לחברה, ראויות לקבל הזדמנות לקחת חלק בצוותי דירקטוריון והנהלה. ההשקפה השנייה גורסת שגיוון מגדרי של מנהלים מביא לניהול טוב יותר שמביא לכך שהעסקים להיות רווחיים יותר. הסיבה לכך היא שיש הבדל איכותני בין נשים וגברים (Carter et al., 2010).

מבחינה עסקית נשים מוכשרות שמתפקדות כמנהלות אינן תחליף למנהלים המסורתיים ולהן יכולות וכישורים זהים אך גם בעלי מאפיינים ייחודיים שיש בהם ערך מוסף. אחרת, אין שום סיבה להנחה שגיוון מגדרי בצוותי הנהלה ישפיע בצורה כלשהיא על ניהול החברה ועל ביצועיה ועניין הצבת נשים בתפקידי ניהול הופך להיות עניין של מדיניות ציבורית ואי אפליה. עם זאת, בהנחה שיש קשר חיובי בין גיוון מגדרי בצוותי הנהלה וביצועים, יש לכך השלכות כלכליות חשובות. גם המצב ההפוך, בהנחה שהקשר הוא שלילי, ראוי להתייחסות היות והמטרה העיקרית של תאגידים הינה הישגים פיננסיים (Carter et al., 2010).

עבודה זו עוסקת כאמור בגיוון מגדרי בצוותי דירקטוריון. הדירקטוריון הוא צוות הניהול הגבוהה של חברות ויש לו ארבעה תפקידים מרכזיים. התפקיד הראשון הוא לפקח על מנהלים, התפקיד השני הוא לרכז ולהציע מידע וסיוע למנהלים, התפקיד השלישי הוא לבחון התאמות של החברה עם חוקים ורגולציות רלוונטיים והתפקיד הרביעי הוא קישור התאגיד לסביבה החיצונית. (Carter et al., 2010).

גיוון מגדרי בצוותי הנהלה הפך להיות נושא חם בתחום של ניהול ארגוני של חברות בעשור האחרון. לכן, מספר רגולטורים בשוק החלו לכפות מחויבות למספר תקנים מסוים של נשים בצוותי הניהול, בעוד אחרים אימצו גישה שונה לפיה הפכו את הגיוון המגדרי בהנהלה להיחשב לנורמה רצויה ומומלצת. הגישה הראשונה היא גישה חוקית ואילו השנייה של רגולציה עצמית. הדיון המרכזי בנוגע לרגולציה העצמית הוא מהם הערכים שיש ליצור או להפיק בגיוון בצוותי הנהלה ומהם הדרכים היעילות להביא לכך שחברות יגיבו ויתנהלו לפי יוזמות אלו. בנוסף לכך, יש להביא לחשבון ששינויים, שכוללים התייחסות בהתאם לחוקים או רגולציות, טומנים בחובם עלויות של שינוי הרכב הנהלה או עלויות של שמירה על ההתנהלות הנוכחית (Chapple & Humphrey, 2014).

תיאוריות שונות ניסו להסביר את הסיבות או ההיגיון בשילוב נשים בצוותי הנהלה. במחקרם של קרטור ושות' (Carter et al., 2010) החוקרים השתמשו בגישה רב תחומית על בסיס ארבע תיאוריות מרכזיות. התיאוריה הראשונה היא של תלות מבחינת משאבים. לפי גישה זו גיוון מקנה את הפוטנציאל לשפר את הידע שהדירקטוריון מציע בשל הידע הייחודי שיש ברשות מנהלים שונים. בהמשך לכך, גיוון מגדרי יוביל לסוגי ידע חדשים זמינים להנהלה וכך הם יכולים לקבל החלטות בצורה טובה יותר. גישת ההון האנושי גורסת כי שוני במגדר מביא להון אנושי, יכולות, מיומנויות וידע, אחרים. גישה זו מנבאת שהביצועים של צוות הנהלה יושפעו מהגיוון המגדרי בו מפני שגיוון זה מביא להון אנושי ייחודי ומגוון. עם זאת, גישה זו לא רואה קשר ישיר בין גיוון מגדרי לביצועים כלכליים.