

תוכן עניינים

| | |
|------------|--|
| 1..... | 1.תקציר |
| 2-3..... | 2. מבוא |
| 4..... | 3.סקירת ספרות |
| 4..... | 3.1 סקירת ספרות |
| 4-5..... | 3.1.1 ביצועי חברות - הגדרה, מדידה וחשיבות |
| 5-7..... | 3.1.2 גיוון מגדרי בכוח העבודה |
| 7-8..... | 3.1.3 הקשר בין גיוון מגדרי לבין ביצועי חברות |
| 9..... | 3.1.4 מומחיות פיננסית - הגדרה ומדידה |
| 9-11..... | 3.1.5 הקשר בין מומחיות פיננסית לבין ביצועי חברות |
| 11-12..... | 3.1.6 מטרות והשערות מחקר |
| 13..... | 4.שיטה |
| 13..... | 4.1 שיטה |
| 13..... | 4.1.1 מדגם החברות |
| 14..... | 4.1.2 פיתוח קובץ נתונים |
| 14..... | 4.1.3 מערך המחקר |
| 15..... | 4.1.4 אסטרטגיית ניתוח |
| 16-22..... | 5.תוצאות |
| 13-25..... | 6. דיון |
| 26-30..... | 7. ביבליוגרפיה |
| 31-38..... | 8. נספחים |

מבוא

גוף רחב של ספרות אמפירית עסק בקשר בין גיוון מגדרי ומומחיות פיננסית בקרב חברי הדירקטוריון לבין ביצועיהן הפיננסיים של חברות (Schwab, Adams & Jiang, 2020; Makhdoomi & Nika, 2017; Werbel, Hofmann, & Henriques, 2016; Zhang, 2020). בכלל זה, מספר מחקרים אמפיריים העלו קשר חיובי מובהק בין גיוון מגדרי (Dezsö & Ross, 2012; Joshi, 2017) ומומחיות פיננסית (Van Ness, Miesing, & Kang, 2010) בקרב חברי הדירקטוריון לבין ביצועי חברות. מנגד, במחקרים אחרים לא נמצא קשר בין הגורמים, ואילו במספר מחקרים אחרים אף נמצא כי גיוון מגדרי (Adams & Ferreira, Lam, McGuinness, & Vieito, 2013; Van Ness et al., 2010) בקרב חברי הדירקטוריון קשורים לרמות נמוכות של ביצועים בקרב חברות. דפוס ממצאים מעורב זה מעלה את החשיבות ביישום מחקרים נוספים לבחינת הקשר בין הגורמים.

בהמשך לאמור לעיל, מטרת המחקר הנוכחי לבחון את הקשר בין גיוון מגדרי ומומחיות פיננסית בקרב חברי הדירקטוריון לבין רמת הביצועים הפיננסיים של חברות, כפי שהם באים לידי ביטוי בסך הכנסות החברה; רווח נקי; רווח גולמי; ורווח תפעולי. יודגש כי המונח "ביצועי חברות" מתייחס לקשת רחבה של פרמטרים "צרים" ו"רחבים", לרבות – אפקטיביות ופרודוקטיביות עובדים; מוטיבציה במקום העבודה; הערכת אפקטיביות פרוצדורות ותהליכים; שיעור התפטרות, פיטורי עובדים מארגונים ועוד (Al-Matari et al., 2014; Rouf, 2011; Taouab & Issor, 2019). במחקר הנוכחי ביצועי חברות ייבחנו תוך התבססות על ארבעת הפרמטרים הפיננסיים המופיעים לעיל בלבד. שוער כי יימצא קשר חיובי בין שיעור הנשים החברות בדירקטוריון חברות לבין רמת הביצועים של חברות. בנוסף, שוער כי יימצא קשר חיובי בין שיעור חברי הדירקטוריון בעלי מומחיות פיננסית לבין רמת הביצועים של חברות.

לצורך בחינת השערות המחקר נדגמו 30 חברות מרכזיות הנסחרות בבורסה של תל אביב תוך התבססות על דגימתה "נוחות". נתונים אודות החברות נאספו בתקופת מעקב של 5 שנים (2015-2019) ממערכת מאיה, אתר הבורסה לניירות ערך, אינווסטינג (Invesing); ופורטל פיננסי – גלובס, בהתייחס לגורמים הבאים – מספר נשים בדירקטוריון; מספר חברי דירקטוריון בעלי מומחיות פיננסית; מספר כולל של חברי דירקטוריון בחברה; סה"כ הכנסות; רווח גולמי; רווח תפעולי; רווח נקי; ותק החברה בשנים; גודל החברה (לפי מספר מועסקים); הוצאות הון; ומזומנים לפעילות השקעה. ניתוח הנתונים נערך תוך שימוש במבחן פירסון ומבחן רגרסיה ליניארית. בקצרה, באופן עקבי עם השערת המחקר הראשונה, תוצאות המחקר העלו קשר חיובי מובהק בין שיעור הנשים בדירקטוריון לבין ביצועיהן הפיננסיים של חברות – רווח גולמי; רווח תפעולי; ורווח נקי. בסתירה להשערת המחקר השנייה, לא נמצא קשר מובהק

סקירת ספרות

ביצועי חברות - הגדרה, מדידה וחשיבות

לאורך העשורים האחרונים גוף רחב של ספרות התרכז בבחינת גורם המכונה "ביצועי חברות" (Company Performance) (Joshi, 2017; Makhdoomi & Nika, 2017; Schwab et al., 2016; Van Ness et al., 2010). מונח זה מתייחס, בין השאר, למידה בה חברות עומדות ביעדים ארגוניים רצויים, לרוב פיננסיים (Al-Matari et al., 2014). הגדרות אחרות ורחבות יותר מתייחסות לביצועי חברות תוך התבססות על רמת העמידה במטרות ויעדים ארגוניים. במחקרים אחרים ביצועי חברות נבחנו באמצעות התבססות על פרודוקטיביות ורמת התפוקה של עובדים, כמו גם, מוטיבציה, שביעות רצון, שחיקה וכוונות עזיבה בקרב עובדים (Makhdoomi & Nika, 2017). זאת ועוד, חוקרים אחרים בוחנים ביצועי חברות באמצעות בחינת האפקטיביות של אסטרטגיות פעולה והמדיניות המובלות מצד קובעי מדיניות ומקבלי החלטות בארגונים (Taouab & Issor, 2019). במחקר זה נתמקד בהגדרות "צרות" של ביצועי ארגון הבאות לביטוי בפרמטרים פיננסיים.

חוקרים מייחסים לבחינה ומעקב אחר ביצועיהן של חברות חשיבות רבה. מדידת ביצועים מאפשרת לקובעי מדיניות ומקבלי החלטות בחברה ליישם פיקוח, מעקב ובקרה אחר אפקטיביות תכניות, מדיניות, פרוצדורות עבודה, קמפיינים ואסטרטגיות שיווק (Al-Matari et al., 2014). כמו כן, מדידה ומעקב אחר "ביצועים" מאפשרים לבעלי המניות בחברה לזהות כשלים ובעיות ולהעמיד למבחן את רמת התפקוד ואיכות קבלת ההחלטות של גורמים בהנהלת החברה (Herly & Sisnuhadi, 2011). מדידת ביצועי הארגון מעניקה להנהלה אינפורמציה חשובה, מאפשרת לבחון את רווחיות והצלחת החברה בהשוואה לחברות אחרות במשק ולהעמיד למבחן את המידה בה חברות עומדות במטרות ויעדים ארגוניים. כל אלו מאפשרים למקבלי החלטות בחברה להתוות מדיניות מבוססת ממצאים (Evidence Based Policy) בהיבטים הקשורים לתכנון תקציב עתידי, גיוס עובדים, השקעת גיוס כספים ועוד (Al-Matari et al., 2014).

על רקע היתרונות הטמונים במדידה ומעקב אחר ביצועי חברות (Al-Matari et al., 2014; Ehikioya, 2009; Herly & Sisnuhadi, 2011), לאורך העשורים האחרונים גוף רחב של ספרות בחן את הקשר בין מגוון גורמים העומדים מאחורי משתנה חשוב זה (Herly & Sisnuhadi, 2011; Van Ness et al., 2010). בהקשר זה, מספר מחקרים קודמים עסקו בבחינת הקשר בין מאפייני הרכב חבר הדירקטוריון של חברות לבין רמת הרווחיות וביצועי החברות, למשל – גיל חברי הדירקטוריון; רמת הוותק חברי הדירקטוריון; מספר החברים המרכיבים את דירקטוריון החברה; פרופרציית חברי דירקטוריון חיצוניים לעומת פנימיים