

# الروابط في يول ستريت

إيلي فانغ



## هل يتم تقييم المحللين والمحللات على أساس معايير مختلفة؟

### يزيد

منذ الثمانينات عدد خريجات الجامعة على عدد الخريجين في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. واليوم، في الولايات المتحدة، حتى في كليات الحقوق والطب، يمثل النساء نحو نصف عدد الدارسين. وتشكل النساء منذ عام ٢٠١٠ الغالبية في قوة العمل الأمريكية. واستنادا إلى هذه الاتجاهات العامة، يمكن الحكم بأن تقدم المرأة في التعليم ومشاركتها في قوة العمل وتمكينها الاقتصادي هو أحد أهم التغيرات الاجتماعية التي حدثت في العقود القليلة الماضية.

إلا أن هذا التقدم يحجب بعض الحقائق التي تصعب زحزحتها. وعلى وجه الخصوص، لا تزال صفوف القيادات النسائية للمؤسسات التجارية نحيفة بشكل يرثى له، ولا تزال المرأة تواجه سقفا زجاجيا في عالم الشركات.

### نحالة عند القمة

يكفي أن ننظر فقط إلى الإحصاءات بشأن الوظائف التنفيذية العليا — أي أعلى المناصب في الشركات مثل المسؤول التنفيذي الأول، والمسؤول التشغيلي الأول، والمسؤول المالي الأول. ففي عام ٢٠١١، كانت النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن منصب المسؤول التشغيلي الأول ٨٪ فقط، واللاتي يشغلن منصب المسؤول التنفيذي الأول ١,٥٪ في الشركات الأمريكية الكبيرة، مقارنة بنسبتي ٣٪ و ٥,٥٪ على الترتيب في عام ١٩٩٤. نعم، إنها زيادة هائلة على مدى تلك الفترة. إلا أن النسب المئوية لم تزد كثيرا على مدى السنوات الخمس الماضية. ويتناقض انخفاض الأرقام المطلقة بصورة حادة مع التقدم الذي أحرزته المرأة في مجال التعليم والمشاركة في سوق العمل.

ويدل انخفاض الحضور النسائي في الوظائف التنفيذية العليا بهذه الصورة العنيدة على درجة أوسع من عدم إحراز تقدم في مجال العمل التجاري. ورغم أن النساء سبقن الرجال في دخول مجالي الطب والقانون، فقد ظل قيدهن في برامج ماجستير إدارة الأعمال راکدا، حيث ظل في حدود ٣٥٪ لفترة تزيد على عقد ولا توجد دلائل على أن هذه النسبة ستزيد. ووفقا لبيانات أعدتها مجلة بلومبرغ بينيزيسويك (*Bloomberg Businessweek*) بشأن توافق التعميمات مع الأعمال، كانت النسبة المئوية لمرتبئات الإناث الحاصلات على ماجستير إدارة الأعمال من مرتبئات نظرائهم الذكور أقل في عام ٢٠١٢ منها في عام ٢٠٠٢. وتقهرق وضع المرأة من حيث المرتبئات في ٨ مجالات من ١١ مجالا من المجالات الأكثر شعبية، واتسعت فجوة الأجور في المتوسط من أقل قليلا من ٣٪ إلى نحو ٧٪ على مدى العقد (Damast, 2013).

وهناك تفسيرات كثيرة للفروق بين الجنسين في عالم العمل التجاري. وتدل فجوة الأجور جزئيا على الأنواع المختلفة للوظائف التي يؤديها الرجال والنساء، حتى داخل نفس المجال: على سبيل المثال، العمل الذي يكون العميل أساسه والسفر جزءا منه مقابل العمل الذي يكون المكتب وجهته النهائية. إلا أن الفرق المذهل بين عدد خريجات الجامعة (وكليات إدارة الأعمال) وعدد النساء اللاتي ينجحن في نهاية المطاف في تقلد أعلى مناصب العمل التجاري يكشف عن السقف الزجاجي الذي لا تزال المرأة تواجهه، وهو أن تترقي النساء يحدث بتواتر أقل بكثير من تترقي زملاء الدراسة الذكور.

ولماذا لا يزال عالم العمل التجاري بيئة غير ودودة للإناث، حتى بعد عقود من الترويج لتحقيق التنوع الجنساني وأشكال أخرى من التنوع؟ يكمن جزء من الإجابة على هذا السؤال في التوازن بين العمل والحياة واستنزاف المرأة في عالم الشركات. فكثير من الشابات الواعدات يتركن العمل عندما يبدأن في الإنجاب، ويجد عدد كبير منهن صعوبة في استعادة نفس الوظيفة والزمع عندما يعدن، إن عدن. ويرى البعض أن النساء لا يبدین جرأة كافية لترقية أنفسهن. وتقول لويس فرانكل «إن الفتاة اللطيفة لا تحصل على المكتب في الركن» لأنها لا تطلب (Frankel, 2010). وتقول شيريل ساندبرغ، المسؤول التشغيلي الأول لشركة موقع فيسبوك إن النساء لا «يجلسن إلى المائدة» بالقدر الكافي ولا يرفعن أيديهن بالقدر الكافي (Sandberg, 2010).

وتبرر فرانكل وساندبرغ وغيرهما من النساء القويات مواقفهن بفضاحة. إلا أن هذه الآراء تشير ضمنا إلى أن النساء أنفسهن، يلمن ولو جزئيا على الأقل، على المشكلة: فاختيار المرأة الخروج من سوق العمل أو عدم التماس الترقية تترتب عليه نتائج سلبية بالنسبة لمشوارها المهني — ويترتب عليه بالتالي السقف الزجاجي الملاحظ.

### أنماط في وول ستريت

على أنه يمكن أن يكون هناك عامل آخر لا علاقة له بخيارات المرأة. ويعزى هذا العامل ببساطة إلى أن تقييم النساء والرجال، وترقيتهم، يتم بناء على معايير مختلفة. ولقد دهشت شخصا من هذه النتيجة. بعد أن رأيت كيف يجري تقييم وترقية محللي الأسهم في وول ستريت. إن وول ستريت مكان رائع لدراسة تقييم النوع الجنساني والأداء. فأولا، رغم أن وول ستريت يخضع لهيمنة الذكور على نحو أسطوري، فبعد عقود من الترويج للتنوع على أساس مشاركة الجنسين، تمثل النساء نحو ٢٠٪ من محللي الأسهم في وول ستريت — وهي نسبة أعلى بكثير من نسبة النساء في المناصب التنفيذية العليا للشركات. وثانيا، توجد لول ستريت سمعة سيئة نتيجة الشللية التي يتسم بها.



أما بالنسبة للرجال، فقد وجدنا العكس. فلا يزال الترابط واحداً من أقوى العوامل التي تعزز فرص الرجال في الحصول على أصوات تتيح لهم الحصول على جميع النجوم، حتى بعد تفسير دقة التنبؤات والدراسة في إحدى جامعات القمة الثماني. وفي واقع الأمر، لا يوجد للعاملين الآخرين تأثير كبير على فرص الرجال في الحصول على أصوات تتيح لهم الحصول على جميع النجوم.

والشيء المثير للاهتمام في نتائجنا هو لاتماثل العوامل التي تؤثر على احتمال حصول الرجال، مقابل احتمال حصول النساء، على أصوات تتيح الحصول على جميع النجوم. فبالنسبة للنساء، وجد أن

## تبين النتائج التي توصلنا إليها أنه في حالة المرأة يكون الأداء أو الكفاءة المثبتة هو الذي يهم.

دقة التنبؤات والتعليم عاملان مهمان. أما بالنسبة للرجال، فلم يكن لأي من العاملين أهمية كبيرة؛ بل كانت الصلات هي المهمة. ومن المثير للاهتمام أن ذلك ليس «أثراً متعلقاً بجامعات القمة الثماني»، ولو كان ذلك الأثر موجوداً، لكان للمرأة اليد العليا؛ ففي العينة موضوع دراستنا، كان عدد النساء اللاتي تخرجن في جامعات القمة الثماني أكبر من عدد الرجال. وتبين النتائج التي توصلنا إليها أنه في حالة المرأة يكون الأداء أو الكفاءة المثبتة (التي يمثلها مؤشر بديل هو ارتفاع مستوى التعليم) هو الذي يهم، بينما في حالة الرجال، تكون المعلومات غير الملموسة العامل المهم، مثل صلاتهم.

إنني لست من نصيرات المرأة ولست خبيرة في المسائل الجنسانية. وقد اصطدمت بهذه النتائج بما يشبه الصدف نتيجة لفضولي كاقصادية مالية، إلا أنها ساعدتني على فهم عدد من الأنماط.

وعلى سبيل المثال، في حين تشكل النساء الحاصلات على جميع النجوم في وول ستريت ١٤٪، لا تكاد توجد واحدة منهن على رأس أي من الشركات الكبيرة. وأين ذهب كل هؤلاء النساء بتعليمهن الرفيع، وصلاتهن الكثيرة، وإمكاناتهن العالية؟ إنهم يبقين بدرجة كبيرة في أدوار تحليلية بدلاً من أن يرقين إلى وظائف الإدارة العامة، وهو ما ينطوي على تقييمات ذاتية.

وهناك تقدم بطيء، حتى في المناصب التنفيذية العليا. وقد أفاد مقال نشرته بلومبرغ مؤخراً بأن عدد النساء اللاتي يشغلن منصب المسؤول المالي الأول في الشركات التي يغطيها مؤشر ستاندرد آند بورز ٥٠٠، زاد في عام ٢٠١٢ بمقدار ٣٥٪، من ٤٠ إلى ٥٤ مسؤولية، ليصل إلى نسبة غير مسبوقة في ارتفاعها هي ١٠,٨٪.

إلا أن الصعود إلى القمة يظل عملاً صعباً. وظلت نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب المسؤول التنفيذي الأول في مستوى ٤٪ في عام ٢٠١٢، وهو أيضاً رقم قياسي ولكنه لم يتغير على مدى خمس سنوات. وثمة دلالة لحالة اللاتماثل في نجاح المرأة في كسر الأسقف الزجاجية لهذين المنصبين التنفيذيين الرفيعين، وهي أنه من الأسهل بكثير للمرأة أن تبرز على امتلاكها لمهارات فنية وقابلة للقياس من أن تتغلب على التحيز المحتمل في التقييمات النوعية الذاتية. ■

ليلي فانغ أستاذ مشارك للتمويل في المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال.

المراجع:

Damast, Alison, 2013, "MBA Gender Pay Gap: An Industry Breakdown," Bloomberg Businessweek, January 7.

Frankel, Lois, 2010, Nice Girls Don't Get the Corner Office (New York: Warner Business Books).

Sandberg, Sheryl, 2010, "Why We Have Too Few Women Leaders," TED Talk, December.

وبالتالي، فإن «معرفة شخص ما» أو شبكة العلاقات الاجتماعية تحدث فرقاً كبيراً في النتائج فيما يتعلق بالأداء والمشوار المهني. وثالثاً، يتسم وول ستريت بدرجة عالية من التنافس. ويكون الفرق بين النجاح والفشل هو الفرق بين كسب ملايين الدولارات وفقدان الوظيفة. وقمت، بمساعدة طالب الدكتوراه الذي أشرف عليه، ستيرلينغ هوانغ، بدراسة أداء المحللين والمحللات — مدى دقة تنبؤاتهم بأرباح الشركات وتقديم توصيات بشأن الأسهم — ونتائج مشوارهم المهني. وفي وول ستريت، يمثل أحد مؤشرات النجاح الأساسية — ومن ثم مقياس نتيجة المشوار المهني الذي تناولناه — هو حصول المحلل على «جميع النجوم»، وهو مركز تمنحه مجلة إنستيتيوشنال إنفيستور (Institutional Investor) المؤثرة على أساس مسح سنوي تجريه لآلاف مديري الاستثمار الذين يطلب إليهم التصويت لاختيار أفضل محللي العام. ويكون لقائمة «جميع النجوم» الناتجة تأثير ضخم على أجر المحلل، حيث يحقق الفائزون باللقب، في المتوسط، نحو ثلاثة أضعاف ما يحققه غير الفائزين.

وقد أولينا اهتماماً خاصاً بما إذا كانت «صلات» المحللين تؤثر في نتائج مساهم المهني وكيفية حدوث ذلك التأثير. فقمنا بقياس صلات المحللين بتحديد ما إذا كانت لديهم علاقة كطلاب تربطهم بمدير واحد على الأقل أو مسؤول كبير في كل من الشركات التي يغطونها. وخلصنا إلى وجود عدد من الأنماط المثيرة في عينتنا التي شملت آلاف المحللين على مدى ١٧ عاماً (١٩٩٣-٢٠٠٩).

ووجد أن المحللات يتمتعن في المتوسط بمستوى تعليمي أفضل من زملائهن الذكور، على الأقل على النحو الذي يقيسه عدد الدرجات العلمية من جامعات القمة الثماني في الولايات المتحدة الأمريكية. فنحو ٣٥٪ من المجتمع الإحصائي من الإناث خريجات من جامعات القمة الثماني، مقارنة بنسبة ٢٥٪ من الرجال. ويتسق هذا الرقم مع فكرة أن الخريجات الأكثر تفوقاً فقط هن اللاتي يدخلن سوق العمل في وول ستريت.

وغالباً ما يكون عدد الشركات التي تغطيها المحللات أقل في المتوسط بدرجة طفيفة من الشركات التي يغطيها الرجال. وربما يعزى ذلك إلى التحديات التي تواجهها في حفاظهن على التوازن بين العمل والحياة.

ومما يدعو إلى الدهشة أن المحللات، في المتوسط، لا يختلفن عن زملائهن المحللين، من حيث احتفاظهن بصلة منذ فترة الدراسة بمسؤول كبير أو عضو مجلس إدارة في نحو ٢٥٪ من الشركات اللاتي يغطيها.

وأخيراً، لا يوجد تحيز جنساني بوجه عام في فرص حصول المحلل أو المحللة على جميع النجوم، حيث تمثل النساء نحو ١٢٪ من عينة المحللين الكلية ونحو ١٤٪ من عينة الحاصلين على جميع النجوم. وهذه النتيجة مبشرة، ليس فقط لأنها تشير إلى حالة مساواة بين الجنسين، ولكن لأنها تعني للاقتصاديين أن العينتين متشابهتان بما يكفي لتوفير استدلالات مفيدة.

## معايير مختلفة

إلا أن ذلك هو الحد الذي ينتهي التماثل عنده. فعندما قمنا بدراسة صلات المحللين وتأثيرها على تقدمهم في مشوارهم المهني — أي ما إذا كانوا قد حصلوا على أصوات تتيح لهم الحصول على جميع النجوم — انتهينا إلى وجود حالة مثيرة جداً من اللاتماثل.

فبالنسبة للنساء، وخلصنا إلى أن دقة التنبؤات بالأداء عامل مهم؛ فإعداد تنبؤات غير دقيقة يضر بفرص المحللة في الحصول على أصوات تتيح لها الحصول على جميع النجوم. وخلصنا أيضاً إلى أن الحصول على درجة جامعية من جامعات القمة الثماني وسنوات الخبرة عاملان مهمان، ويسهم كلاهما بصورة موجبة في فرص الحصول على أصوات تتيح الحصول على جميع النجوم. ولكننا وجدنا بعد تفسير هذه العوامل أن الصلات في حد ذاتها لا تمثل عاملاً مهماً بالنسبة للمحللات.