



מה ניתן ללמוד מהרכב הסגל האקדמי בבתי ספר למנהל עסקים?



דניאל ליברמן

אלי אמיר

פרופ' אלי אמיר הוא חבר סגל בכיר בפקולטה לניהול ע"ש קולר באוניברסיטת תל אביב. רואה חשבון, בוגר החוגים לחשבונאות וכלכלה באוניברסיטת תל אביב, ומופקד על הקתדרה לכלכלה פיננסית ע"ש מקס וסטפי פרלמן. שימש פרופסור וראש תחום חשבונאות ב-London Business School, פרופסור חבר באוניברסיטת Columbia בניו יורק, וראש הוועדה המקצועית של המוסד הישראלי לתקינה בחשבונאות.

דניאל ליברמן הוא סטודנט לתואר ראשון בחשבונאות וכלכלה באוניברסיטת תל אביב ומנהל את מועדון הסטודנטים לפרייבט אקוויטי והון-סיכון של הפקולטה לניהול ע"ש קולר. היה כתב חדשות לענייני כלכלה ושוק ההון, ובשירותו הצבאי ניהל את מערכת חישוב הפנסיה הצה"לית.

תקציר

בעזרת נתונים שנאספו מאתרי האינטרנט של בתי ספר למנהל עסקים, אנו מבצעים השוואה בין הרכב הסגל האקדמי בפקולטה לניהול ע"ש קולר באוניברסיטת תל אביב (להלן: קולר) ובין ההרכב של שלושה בתי ספר למנע"ס אחרים בישראל, חמישה בתי ספר בארה"ב וארבעה בבריטניה. אנו משווים את גודל הסגל האקדמי, את ההתפלגות המגדרית שלו, החלוקה למחלקות, הדרגות האקדמיות של חברי הסגל, ואת הדיסציפלינה המחקרית שלהם. קולר הוא בית ספר גדול יחסית בישראל, אך די קטן ביחס לקבוצת ההשוואה בארה"ב ובבריטניה. קולר גם אינו נכלל בדירוגים הבין-לאומיים של בתי הספר למנע"ס. אנו מוצאים שקולר מאוזן יותר מגדרית ביחס לקבוצת ההשוואה, אך בדומה לקבוצת ההשוואה, אחוז הנשים בין חברי הסגל פוחת עם העלייה בדרגה האקדמית. אנו גם מוצאים הבדלים בגודל היחסי של מחלקות מסוימות, וכן שאחוז הפרופסורים מן המניין בקולר נמוך ביחס לקבוצת ההשוואה. הממצאים תומכים בטענה שגיוס חברי הסגל האקדמי בקולר מוכתב **ממה שניתן** ולא בהכרח **ממה שצריך**. המאמר גם כולל מספר המלצות להגדלת ההשפעה של קולר על הפרקטיקה הניהולית בישראל.

תודות לפרופ' דן וייס, פרופ' שי לוי, פרופ' משה צבירן, שופט/ת אנונימית, וכמובן לעורך/ת על הערות מועילות. הכתוב משקף את דעת המחברים בלבד. אם יש שגיאות, האחריות היא על המחברים.

א. מבוא

מחקר פוזיטיבי תלווה בעיקר בשאלה האם התחזיות הנובעות מהמחקר עומדות במבחן המציאות. לדוגמה, מודל תמחור אופציות ומודלים להשקעה בקרנות נאמנות צמחו ישירות ממחקר אקדמי פוזיטיבי בתחום המימון. בתחום החשבונאות, התקינה החשבונאית והדיווח הכספי המודרני נשענים לא מעט על מחקר אקדמי פוזיטיבי, וניתן למצוא דוגמאות כאלה גם בתחומים אחרים (לדוגמה: Black & Sharpe, 1966. Amir et al., 1993. Scholes, 1973).

אחת השאלות הנשאלת חדשים לבקרים היא באיזו מידה המחקר האקדמי בבתי ספר למנע"ס רלוונטי לפרקטיקה הניהולית? האם ובאיזו מידה מנהלי עסקים מוצאים עניין במחקר אקדמי או שכתבי העת האקדמיים נקראים אך ורק על ידי אנשי אקדמיה? להלן שתי דוגמאות. בקורסי החשבונאות לתואר הראשון והשני התלמידים לומדים על מבנה הדוחות הכספיים, תקני חשבונאות ודיווח, תפקידיו של רואה החשבון בפירמה, נוהלי ביקורת וחוקי מיסוי, וטכניקות לניתוח דוחות כספיים. אולם המחקר האקדמי בחשבונאות מתמקד בניתוח כלכלי תיאורטי ואמפירי, לדוגמה, על הקשר שבין מידע פיננסי למחירי נכסים פיננסיים, דבר שתלמידי מנהל עסקים כלל אינם מודעים לו. המחקר האקדמי במימון משתמש בכלים מתמטיים ואמפיריים מתקדמים להערכת שווי מכשירים פיננסיים, בעוד שחלק מתלמידי המבי"ע לא יודעים מהי איגרת חוב להמרה וכיצד מחושב מדד המחירים לצרכן. די ברור שהקשר בין הוראה למחקר רופף לעיתים, אולי לעיתים קרובות מדי.¹

במהלך העשורים האחרונים הועלו מספר רעיונות להקטנת הפער בין מחקר אקדמי במנע"ס לפרקטיקה ניהולית. למשל, הכרה בכתיבת אירועים ניהוליים ומאמרים בכתבי עת מקצועיים לצורך קידום אקדמי. התמיכה ברעיון זה באה בראש ובראשונה מבית הספר למנהל עסקים של הרווארד המתמחה בכתיבה ובהוראה של אירועים ניהוליים מזה עשרות שנים. ברור שכתבת אירועים ניהוליים איננה מספיקה, גם בהרווארד, לצורך קידום אקדמי. בבתי ספר מובילים למנע"ס כגון הרווארד, וורטון או קולומביה, יש דרישה לכמות ואיכות פרסומים גבוהה בכתבי עת אקדמיים מובילים לצורכי קידום. עם זאת, מצופה מחברי הסגל של בית הספר לתרום את חלקם בכתיבת אירועים

במאמר בניו-יורק טיימס (Segal, 2011) נטען שבתי ספר למשפטים מלמדים את תלמידיהם תיאוריה ולא כיצד להיות עורכי דין. הסיבה לכך, נטען במאמר, היא שפרופסורים למשפטים אינם מסוגלים ללמד סטודנטים למשפטים כיצד להיות עורכי דין בשל ניסיונם הדל יחסית בתחום. הרי פרופסורים למשפטים מקדישים את רוב זמנם למחקר, כתיבה ופרסום של מאמרים משפטיים בכתבי עת אקדמיים, בעוד הבוגרים של בתי הספר למשפטים חייבים לקחת קורסים מעשיים כדי לעבור את בחינות לשכת עורכי הדין. כלומר, קיימת הפרדה בין מחקר אקדמי להוראה פרקטית. הפרדה כזאת קיימת לא רק בבתי ספר למשפטים אלא גם בבתי ספר למנהל עסקים (מנע"ס).

Khurana (2007) סוקר בספרו את התפתחות בתי הספר למנע"ס בארה"ב, וטוען שהחל משנות החמישים של המאה ה-20, בתי ספר אלה התפתחו יותר ויותר לכיוון אקדמי ונחו במידה רבה את הכיוון המקצועי. במהלך 75 השנים האחרונות הלכו ונוצרו כתבי עת אקדמיים רבים בתחום הניהול, והרבה בתי ספר למנע"ס מכשירים דוקטורים, שעסוקים בעיקר בכתיבת מאמרים אקדמיים ופרסומם בכתבי עת אקדמיים מהשורה הראשונה כדי לקבל קביעות וקידום. דחיפה לאקדמיזציה של בתי הספר למנע"ס ניתנה גם על ידי ה-Association to Advance of Collegiate Schools of Business (AACSB), שהוקם בארה"ב בשנת 1916, ומשמש גורם אקטיבי ומשפיע על הרכב הסגל האקדמי, תוכני הלימוד, ופיתוח המחקר בבתי הספר למנע"ס. לדעתו של ה-AACSB חוקרים טובים יותר הם גם מורים טובים יותר.

התפתחות בתי הספר למנע"ס נתמכת על ידי ההשקפה הרווחת שבתי הספר האלה לא צריכים ללמד סטודנטים את הפרקטיקה של ניהול עסקים, אלא איך ללמוד ולחשוב באופן מדעי על העולם מסביבנו. במידה מסוימת השקפה זו עקבית עם הדעה התומכת יותר במחקר פוזיטיבי (what is) ופחות במחקר נורמטיבי (What ought to be) (ראה, Freidman, 1966). ולכן במקום ללמד תלמידים כיצד לנהל עסקים, המחקר האקדמי (הפוזיטיבי בעיקרו) מתמקד בתיאוריות ניהוליות, במחקר אמפירי (המנסה לעיתים לבדוק אם תיאוריות אלה מתקיימות במציאות), במחקר ניסויי (Experimental Research) ובמחקרי שדה (Field Studies). אין זה אומר שמחקר פוזיטיבי איננו שימושי לניהול עסקים. השימושיות של

¹ לעיתים קורה שההנהלה הבכירה באוניברסיטה ציבורית מטילה ספק בצורך של בתי ספר למנע"ס להתעסק במחקר אקדמי. בשיחה לא פורמלית שערך המחבר הראשון לפני מספר שנים עם רקטור האוניברסיטה, הצהיר אותו רקטור שלדעתו בתי ספר למנע"ס צריכים להתמקד בהוראה ולא במחקר. הרקטור הביא את בית הספר למנע"ס בהרווארד כדוגמה לבית ספר מוביל המתמקד בהוראה ולא במחקר אקדמי.

ניהוליים לצורך הוראה רלוונטית יותר ולהשתמש באירועים שכתבו בקורסים שלהם. עוד מתברר שכמות הפרסומים בכתבי עת מובילים הנדרשת לקידום בבתי הספר המובילים למנע"ס הלכה וגדלה בעשור האחרון, ונראה שבתי הספר המובילים למנהל עסקים בארה"ב ובריטניה שמים דגש חזק יותר על מחקר.

רעיון אחר הוא לבצע מעין הפרדה בין חברי סגל ללא קביעות לחברי סגל עם קביעות. בעוד חברי הסגל ללא קביעות יתמקדו במחקר אקדמי, חברי הסגל עם קביעות יתעסקו גם, אך לא רק, במחקר בעל אופי פרקטי וכתובת אירועים. רעיון שלישי הוא לכלול בסגל בית הספר חברי סגל בעלי אוריינטציה פרקטית, כגון מנכ"לים או יזמים לשעבר. בארה"ב נהוג לתת לחברי סגל אלה, העובדים במשרה מלאה או כמעט מלאה, תואר אקדמי של Management Practice Professors or Executives in Residence.

"שוק" בתי הספר למנע"ס בארה"ב גדול ומפותח ביותר. לפי סקר שנערך לאחרונה על ידי US News and World Report (Morse et al., 2022), נבחנו לצורך דירוג 493 בתי ספר למנע"ס בעלי אקדמיטציה של AACSB, המציעים לתלמידיהם תארים שניים במנע"ס. גם שוק בתי הספר למנע"ס מחוץ לארה"ב פורח. העיתון הפיננסי הבריטי Financial Times פרסם דירוג של בתי הספר למנהל עסקים בעולם, ובמקומות הראשונים נמצאים בתי ספר מבריטניה (Business School, INSEAD), הונג קונג (HKU), ספרד (IESE), איטליה (Bocconi), סין (Shanghai) ואחרים.

בישראל, שוק בתי הספר למנע"ס דליל למדי. בתי הספר למנע"ס בישראל חשופים לאילוצים שאינם קיימים בארה"ב ובבריטניה. שפת ההוראה היא עברית בדרך כלל, אילוץ המונע גיוס חברי סגל שאינם דוברי עברית. למעשה חוקי ההגירה בישראל מונעים מתן קביעות לחברי סגל אקדמי שאינם אזרחים ישראלים, או כאלה שאינם יכולים להשיג אזרחות או תושבות על פי החוק. בנוסף, שכר הלימוד באוניברסיטאות הציבוריות בישראל קבוע ואינו נמצא בשליטת הפקולטות למנע"ס, וכך גם שכר חברי הסגל האקדמי שאינו בשליטת הפקולטות (למעט בית הספר אריסון באוניברסיטת רייכמן, שהוא מוסד אקדמי פרטי). מסיבות אלה, היצע המועמדים לגיוס כחברי סגל מוגבל לכאלה שאינם מעוניינים או אינם יכולים להשיג משרה באחד מבתי הספר המובילים בעולם. האם דלילות השוק והאילוצים מצד ההיצע משפיעים על

הרכב הסגל האקדמי בבתי הספר למנע"ס בישראל? והאם הרכב הסגל האקדמי שלהם שונה מזה המקובל במדינות אחרות? בכך נעסוק במאמר זה.

כדי להבין את המוטיבציה לניתוח הרכב הסגל האקדמי בבתי ספר למנע"ס נשתמש באנלוגיה מתחום החשבונאות. תקני החשבונאות מגדירים שליטה בתאגיד כיכולת לכוון את פעילות התאגיד, היכולת ליהנות מפירות הפעילות של התאגיד והחובה לשאת בהפסדים שלו (IFRS, 2014). כשמדובר בבית ספר למנע"ס, חברי הסגל האקדמי הם המכוונים את פעילות בית הספר באמצעות הוראה, מחקר, תרומה לניהול השוטף של בית הספר, והגדלת הנראות הבין-לאומית שלו. חברי הסגל האקדמי הם אלה הנהנים מהמוניטין של בית הספר, והם הראשונים לשלם את מחיר הכישלונות של בית הספר. בנוסף, שדרת הניהול של בית הספר (לדוגמה, דקאן, סגן דקאן, ועדת מינויים) נבחרת מתוך הסגל האקדמי. בהשאלה מהתחום העסקי, ניתן לומר שחברי הסגל האקדמי הם "בעלי המניות" של בית הספר ומתוכם נבחר הדירקטוריון של בית הספר. כפי שחשוב לנתח ולהבין את הרכב בעלי המניות והדירקטוריון בתאגיד מסחרי, כך חשוב לנתח ולהבין את הרכב הסגל האקדמי בבית ספר למנע"ס.

הספרות האקדמית עוסקת רבות במבנה השליטה ובמשטר התאגידי בחברות (ראו לדוגמה: Larcker et al., 2007; Cheslock & Callie, 2015). ספרות זו עוסקת בנייתו של מאפיינים כגון גודל החברה, תחומי הפעילות שלה, הרכב ופיזור בעלי המניות והרכב הדירקטוריון. נהוג לנתח את הרכב הדירקטוריון באמצעות משתנים כגון מגדר, ותק, קיום מומחיות חשבונאית, חברות במספר דירקטוריונים ותארים אקדמיים. לכן, בדומה למחקרים על ממשל תאגידי בתאגידים מסחריים, אנו מתמקדים בפרמטרים הבאים:

א. גודל בית הספר – רמת ההשפעה של בית הספר על הפרקטיקה הניהולית גבוהה יותר ככל שבית הספר גדול יותר ומבוזר יותר. בנוסף, המוניטין של בית הספר נקבע על פי מספר הפרסומים האקדמיים בכתבי עת מובילים, ומספר זה הולך ועולה ככל שבית הספר גדול יותר. לפיכך השוואה של בתי הספר על פי מספר חברי הסגל האקדמי תשפוך אור על מידת ההשפעה שלהם על הפרקטיקה הניהולית בסביבתם.

ב. ההרכב המנדרי של הסגל האקדמי – אחד הממצאים במחקר על מגדר בדירקטוריונים של תאגידים מסחריים הוא שהתשואה על ההון גבוהה יותר בחברות שבהן אחוז הנשים בדירקטוריון גבוה יותר ורמת הסיכון של החברות נמוכה יותר (ראו Amir et al., 2014). בהקשר של מוסדות להשכלה גבוהה, מושמעת לעיתים קרובות הטענה על הטיות מגדרית בקידום נשים – נשים מתקשות יותר מגברים להשיג דרגת פרופסור מן המניין. אחת הסיבות המושמעות בהקשר זה היא שנשים מתקשות יותר להגיע למספר ואיכות פרסומים אקדמיים עקב הגדלת התא המשפחתי. אם מקבלים את הטענה הזו, נובע מכך שנשים לא מקבלות את הפיצוי ההולם על הריבונות ונידול ילדים. אנו נסתפק בבדיקה האם קיים, ובאיזו רמה, איזון מגדרי בבתי ספר למנע"ס. בשל חוסר בנתונים על ההעדפות המנדריות של חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל האקדמי יחולקו לשני מגדרים: נשים וגברים.

ג. הפרופורציה של בעלי דוקטורט בבית הספר – בתי ספר רבים נוהגים להעסיק חברי סגל אקדמי במשרה מלאה גם אם אין להם תואר דוקטור. חברי סגל אלה באים לרוב מתחומי הפרקטיקה הניהולית. מצד שני, אישור האקדמיציה של בתי הספר למנע"ס תלוי בקיום מינימלי של חברי סגל בעלי תואר דוקטור, כך שצפוי שרוב מוחלט של חברי הסגל האקדמי יהיו בעלי תואר דוקטור. לפיכך ניתוח של פרופרציית בעלי הדוקטורט יכול לשפוך אור על ההשפעה של בית הספר על הפרקטיקה הניהולית בסביבתו.

ד. התפלגות הדרגות האקדמיות בבית הספר – מכיוון שחברי סגל בדרגות נמוכות משקיעים את זמנם בעיקר במחקר אקדמי, ובעלי דרגות אקדמיות גבוהות יכולים ואף נוטים יותר להשקיע במחקר פרקטי ובכתיבת מאמרים בעיתונות הכלכלית, סביר להניח שבתי ספר שבהם אחוז הפרופסורים מן המניין גבוה יותר, ההשפעה על הפרקטיקה הניהולית והנראות של בית הספר בעולם העסקים תהיה גבוהה יותר.

ה. ההרכב המחלקתי של בית הספר – ההרכב המחלקתי של בית הספר יכול להעיד על התמחות ומומחיות בתחום מסוים במנע"ס. סביר להניח שבבתי ספר גדולים תהיה מסה קריטית של חברי סגל בתחומים רבים. לעומת זאת, ייתכן שבבתי ספר אחרים לא יהיה ייצוג לתחומים מסוימים עקב בעייתיות באיתור וקידום חברי סגל ברמה גבוהה דיה.

ו. הרקע האקדמי של חברי הסגל (תחום הדוקטורט) – בדרך כלל חברי סגל מתחלקים למחלקות או לתחומים מוגדרים. עם זאת, ייתכן שבאותה מחלקה או תחום יהיו חברי סגל בעלי רקע דיסציפלינרי שונה. כך למשל, בתחום ההתנהגות הארגונית יכולים להיות חברי סגל בעלי דוקטורט בפסיכולוגיה, בסוציולוגיה או באסטרטגיה. ניתוח השוואתי של הרקע הדיסציפלינרי של חברי הסגל יכול לשפוך אור על מומחיות של בית הספר בתחום מסוים, או על חולשה של בית הספר בתחום מסוים.

המחקר הנוכחי מתחלק לשני שלבים: השלב המוקדם ושלב הנמר. בשלב הראשון סקרנו ארבעה בתי ספר למנהל עסקים בישראל: בית הספר אריסון באוניברסיטת רייכמן, בית הספר למנהל עסקים מיסודם של האחים רקנאטי באוניברסיטה העברית, הפקולטה לניהול על שם גלייזר באוניברסיטת בן גוריון, ובית הספר למנהל עסקים ע"ש קולר באוניברסיטת תל אביב (להלן: קולר). בתי ספר אלה מהווים חלק נכבד מבתי הספר למנע"ס בישראל. בעקבות הממצאים של השלב הראשון, החלטנו בשלב השני להתמקד בקולר ולבצע השוואה בינו לבין הרכב הסגל האקדמי בתשעה בתי ספר ציבוריים למנע"ס – חמישה בתי ספר מאוניברסיטאות ציבוריות בארה"ב וארבעה בתי ספר ציבוריים בריטיים. הסיבה להתמקדות בקולר כמייצג היא שקולר הוא בית הספר למנע"ס היחיד בישראל שבו מספר משמעותי של חברי סגל במשרה מלאה, במספר רב יחסית של תחומים, ומציג הרכב דומה במהותו לזה הנהוג בארה"ב ובבריטניה. מכיוון שקולר הוא בית ספר ציבורי בעיקרו, קבוצת ההשוואה כוללת תשעה בתי ספר ציבוריים למנע"ס. בנוסף, בחרנו את קבוצת ההשוואה תוך יצירת פיזור גיאוגרפי בתוך ארה"ב: אוניברסיטת טקסס דאלאס, אוניברסיטת מרילנד בקולג' פארק, אוניברסיטת קליפורניה בברקלי, אוניברסיטת רטגרס בניו ג'רזי, ואוניברסיטת פלורידה בניינסוויל. כדי לתת ייצוג גם לבתי ספר באירופה, בחרנו בארבעה בתי ספר ציבוריים בריטיים המדורגים גבוה על ידי ה-Financial Times: וואריק (Warwick Business School – WBS), לונדון ביסנס סקול (London Business School – LBS), אימפריאל קולג' (Imperial College Business School) ואוקספורד סאיד (Said Business School in Oxford).

הממצאים העיקריים העולים מהשלב הראשון הוא שבתי הספר למנע"ס ברייכמן ובעברית פשוט קטנים מדי כדי לבצע השוואה לבתי ספר בחו"ל. לגבי גלייזר, מדובר בבית ספר הדומה בגודלו לקולר, אך הרכבו כולל מחלקות שקשה יותר לשייכן למנע"ס

היא שהמרחק בין האקדמיה לפרקטיקה בקולר גדול יותר ביחס לקבוצת השוואה, אך ברור שנדרש ניתוח מעמיק יותר כדי להביא תימוכין נוספים. בפרק הסיכום מובאות מספר המלצות להקטנת הפער בין האקדמיה לפרקטיקה הניהולית.

ב. השוואה בין ארבעת בתי הספר למנע"ס בישראל

טבלה מספר 1 מציגה מספר נתונים בסיסיים על בתי הספר לניהול/מנהל עסקים שבהם עוסק מחקר זה. נתמקד תחילה בבתי הספר הישראליים בלבד. כל בתי הספר שנבדקו אינם כלולים בדירוגים בין-לאומיים. שכר הלימוד בבתי הספר הציבוריים שווה ל-3,500 דולר לשנה, ובאריסון שכר הלימוד גבוה מכך בצורה משמעותית. נתונים שנאספו מאתרי האינטרנט של בתי הספר מעידים שאריסון כולל 23 חברי סגל בלבד. גם בית הספר באוניברסיטה העברית קטן למדי וכולל 46 חברי סגל אקדמי בלבד. הפקולטה לניהול באוניברסיטת בן גוריון (גלייזר) גדולה למדי וכוללת 63 חברי

במובן הקלאסי. הממצאים העיקריים העולים מהניתוח בשלב השני הם שקולר מאוזן מגדיר ביחס לקבוצת השוואה מחו"ל. אחוז הנשים מבין חברי הסגל גבוה יותר ביחס לבתי הספר בקבוצת השוואה, למעט שני בתי ספר בריטיים (וואריק, LBS), אם כי עדיין מדובר במצב של חוסר איזון מגדרי שבו אחוז הנגברים מבין חברי הסגל גבוה בצורה משמעותית מאחוז הנשים. בנוסף, אחוז הנשים מבין הפרופסורים מן המניין גבוה מכל בתי הספר בקבוצת השוואה, למעט מרילנד. כמו כן, התפלגות הדרגות האקדמיות בקולר מוטה כלפי הדרגות הנמוכות יותר. לממצאים זה משמעות לגבי היכולת של חברי הסגל להקדיש זמן לכתיבת מאמרים פרקטיים או לכתיבת אירועים עסקיים – סביר להניח שהנראות הפרקטית של קולר נמוכה יותר. שלישית, אחוז חברי הסגל במחלקות הנחשבות לרכות יותר (אסטרטגיה, שיווק, התנהגות ארגונית) גבוה יותר לעומת מרבית בתי הספר בקבוצת השוואה, בעוד אחוז חברי הסגל במחלקות היכמותיות יותר (כלכלה, מימון, חשבונאות) נמוך יותר. ולבסוף, אין בקולר חברי סגל בתחום המיסוי, החוק והמשפט המסחרי, בעוד תחום זה יותר מפותח בבתי הספר בקבוצת השוואה. לאור הממצאים, מסקנתנו

טבלה מספר 1: מדגם בתי ספר למנהל עסקים

אוניברסיטה	בית הספר למנהל עסקים	דירוג	חברי סגל	שכר לימוד לשנה
ישראל				
אוניברסיטת תל אביב	קולר	לא מדורג	70	\$3,500 per year
אוניברסיטת רייכמן	אריסון	לא מדורג	23	\$13,686 per year
האוניברסיטה העברית	(*)	לא מדורג	44	\$3,500 per year
אוניברסיטת בן גוריון	גלייזר	לא מדורג	63	\$3,500 per year
ארה"ב				
ברקלי, קליפורניה	Haas	USN 8	206	Per year \$65,360
טקסס, דאלאס	Naveen Jindal	USN 29-30	229	Per year \$15,309
פלורידה, גיינסוויל	Warrington	USN 29-30	140	Per year \$12,737
ראטגרס, ניו ג'רזי	Rutgers	USN 45-46	235	Per year \$28,397
מרילנד, קולג' פארק	R.H Smith	USN 45-46	171	Per year \$46,000
בריטניה (**)				
Warwick	WBS (***)	FT 55	218	£49,950 for MBA
London B. School	LBS (***)	FT 16	152	£109,700 for MBA
Imperial College	ICBS (***)	FT 37	121	£61,500 for MBA
Oxford	Said	FT 28	86	£71,440 for MBA

(*) לבית הספר אין שם אך באתר האינטרנט צוין שבית הספר הוא מיסודם של האחים דניאל ורפאל רקנאטי.
 (***) להמרת לירה שטרלינג לדולרים ניתן להשתמש בשער חליפין 62.1 דולר לכל ליש"ט.
 (***) לבתי הספר האלה אין שם ולכן נציג את ראשי התיבות של בית הספר.

סגל, אך פקולטה זו כוללת מחלקות וחברי סגל שקשה לקשר אותם עם תחומים מקובלים במנהל עסקים ולכן קשה לבצע השוואה בין גלייזר לשאר בתי הספר בעולם. קולר כולל 70 חברי סגל בתחומים מגוונים הקשורים למנע"ס וניתן לבצע השוואה בינו לבין בתי ספר זרים.

טבלה מספר 2 מציגה נתונים על ההרכב המגדרי של חברי הסגל בבתי הספר הישראליים. 37% מחברי הסגל בקולר הן נשים, בעוד אחוז הנשים בבתי הספר הציבוריים האחרים נמוך יותר אך לא באופן משמעותי. בולט ברשימה אריסון שבו רק 22% מחברי הסגל הן נשים. טבלה מספר 2 מציגה גם את שיעור בעלי הדוקטורט מבין חברי הסגל. אחוז גבוה מאוד (96%-98%) מחברי הסגל הם בעלי דוקטורט.

טבלה מספר 2: בתי ספר בישראל – מגדר ודוקטורט

אוניברסיטה	נשים	דוקטורט
תל אביב – קולר	37%	96%
בן גוריון – גלייזר	33%	98%
העברית	36%	98%
רייכמן – אריסון	22%	96%

התבוננות בהתפלגות דרגות הסגל האקדמי יכולה ללמד על הבדלים באסטרטגיה של בית הספר. נתבונן באחוז הפרופסורים מן המניין. אחוז זה גבוה בעברית ובגלייזר ביחס לקולר, ממצא המצביע על חברי סגל מבוגרים יחסית וגם על

חוסר יכולת התחדשות בחברי סגל צעירים. מצד שני, דווקא חברי סגל אלה יכולים להקדיש זמן למחקר פרקטי או לכתיבת אירועים ניהוליים (Cases), אם היו מתומצמים לעשות זאת. בקולר, רק 24% הם פרופסורים מן המניין ואילו 51% הם מרצים בכירים ודבר זה מצביע על יכולת קליטה של סגל צעיר ונידול אורגני משמעותי. מצב מעניין מתרחש באריסון, שם הרוב המוחלט הוא פרופסורים, עובדה העקבית עם צמיחה באמצעות "רכישה" והרבה פחות באופן "אורגני". הטבלה כוללת גם את אחוז הגברים בכל דרגה אקדמית. רייכמן וגלייזר אינם מאוזנים מגדרית, בעוד קולר והעברית מאוזנים יותר מגדרית ברמת הפרופסורים מן המניין.

טבלה מספר 4 מציגה הרכב מחלקתי. למעשה אריסון מורכב משני תחומים עיקריים – שיווק וחשבונאות/מימון. שאר התחומים זניחים יחסית. בבית הספר גלייזר לא הצלחנו לזהות שיוך מחלקתי של כרבע מהסגל האקדמי, דבר הנובע מקיום דיסציפלינות שאינן קשורות באופן ישיר לבתי ספר למנע"ס. קולר והעברית די דומים בהתפלגות המחלקתית שלהם למעט גורם אחד: בקולר יש מחלקה לכלכלת עסקים בעוד שבעברית אין מחלקה כזאת. אולם אם נתבונן בתחומי חשבונאות/מימון/כלכלה במיוחד, הרי שקולר והעברית די דומים מבחינת שיוך מחלקתי.

הניתוח האחרון מתייחס לדיסציפלינה של דוקטורט חברי הסגל. חילקנו את חברי הסגל לשלוש קבוצות: דוקטורט עם

טבלה מספר 3: בתי ספר בישראל – התפלגות דרגות אקדמיות

	מרצה		מרצה בכיר		פרופסור חבר		פרופסור מן המניין	
	%	ז%	%	ז%	%	ז%	%	ז%
תל אביב – קולר	4	100	51	56	21	57	24	75
בן גוריון – גלייזר	3	50	37	48	21	62	39	88
העברית	7	67	42	61	14	50	37	69
רייכמן – אריסון	9	100	9	0	17	75	65	87

טבלה מספר 4: בתי ספר בישראל – הרכב מחלקתי

אוניברסיטה	אסטרטגיה (כולל התי' ארגונית)	מערכות מידע	שיווק	חשבונאות ומימון	כלכלה	חקר ביצועים	לא מוגדר
תל אביב – קולר	28%	15%	12%	20%	19%	6%	0%
בן גוריון – גלייזר	35%	2%	8%	8%	21%	3%	23%
העברית	28%	14%	7%	42%	0%	9%	0%
רייכמן – אריסון	9%	0%	35%	43%	0%	0%	13%

טבלה מספר 5: בתי ספר בישראל – תחומי הדוקטורט של חברי הסגל

אחריים	חוק ומשפט	שיווק, פסיכולוגיה, ניהול	כלכלה, מימון, חשבונאות	אוניברסיטה
29%	0%	35%	36%	תל אביב – קולר
48%	2%	29%	21%	בן גוריון – גלייזר
32%	0%	26%	42%	העברית
9%	0%	39%	52%	רייכמן – אריסון

ראשית, בהשוואה לקולר, מדובר בבתי ספר הרבה יותר גדולים, לפחות לפי מספר חברי הסגל האקדמי הנמנים באתרי האינטרנט של בתי הספר. מספר חברי הסגל בבתי הספר בקבוצת ההשוואה נע בטווח של 86–235 (החציון הוא 171), בעוד מספר חברי הסגל המוצגים באתר של קולר הוא 70. שנית, בתי הספר בקבוצת ההשוואה מדורגים בין בתי הספר המובילים בעולם. לגבי בתי הספר בארה"ב, בחרנו להשתמש בדירוג של US News and World Report לשנת 2023 המדרג כ-500 בתי ספר בארה"ב. כך למשל, בית הספר Haas בברקלי מדורג שמיני בארה"ב, בתי הספר בטקסס ובפלורידה מדורגים 29–30 בארה"ב, ואילו בתי הספר ברטגרס ובמרילנד מדורגים 45–46 בארה"ב. אומנם קיימים דירוגים אחרים, אך בכלם חמשת בתי הספר האמריקניים מדורגים די גבוה. לגבי ארבעת בתי הספר הבריטיים, בחרנו את הדירוג של ה-Financial Times. LBS זוכה שם לדירוג 16, אוסקפורד זוכה לדירוג 28, אימפריאל מדורג מספר 37 ואילו וואריק מדורגת 55. לעומת זאת, קולר אינו מדורג. הסיבה העיקרית לחוסר הדירוג היא גודלו הקטן יחסית של קולר, חוסר בנתונים על שכר הבוגרים, ושפת הלימוד של מרבית תוכניות הלימוד. שלישיית, שכר הלימוד בבתי הספר בקבוצת ההשוואה עולה עשרות מונים על שכר הלימוד בקולר. לדוגמה, שכר הלימוד בקולר (תוכניות ציבוריות) הוא בסביבות 3,500 דולר לשנה, שכר הלימוד בקבוצת ההשוואה הוא בטווח של 12,737–65,360 דולר לשנה בארה"ב, ואילו במדגם הבריטי שכר הלימוד נע בין 49,950 ל-109,700 לייש"ט לתואר מבי"ע (מקביל לטווח של 31,500 עד 69,100 דולר לשנת לימוד). די ברור שבתי הספר בקבוצת ההשוואה שולטים בגובה שכר הלימוד בהם, בעוד קולר איננו יכול לעשות זאת. ייתכן שזו אחת הסיבות לגודלו הקטן יחסית של קולר ולהיעדר הדירוג הבין-לאומי שלו.

בדקנו את ההרכב המנדרי של בתי הספר. הפאנל הימני בטבלה מספר 6 מציג נתונים על אחוז הנשים מבין חברי

דיסציפלינה כלכלית – מימון, כלכלה וחשבונאות. נקרא לה "כלכלית". דוקטורט בנושאי התנהגות ארגונית, אסטרטגיה ושיווק – נכנה אותה "התנהגותית", ודוקטורט במשפטים. דוקטורט בתחומים אחרים סווגו כ"אחרים". כפי שעולה מטבלה מספר 5, בקולר, בגלייזר וגם בעברית, מספר ניכר של דוקטורטים אינם ניתנים לסיווג בשלוש הקטגוריות העיקריות. כמו כן, באף בית ספר אין מספר מהותי של בוגרי משפטים. עוד ניתן לראות בטבלה שההתפלגות בקולר מאוזנת יותר ביחס לבתי הספר האחרים. בניגוד לכך, בעברית וברייכמן יש אחוז גבוה של חברי סגל עם רקע "כלכלי".

הניתוח לעיל מעלה בעיה משמעותית. העברית ואריסון הם בתי ספר קטנים מאוד ביחס למקובל בעולם. גלייזר הוא בית ספר שקשה להשוותו לבתי ספר למנע"ס בשל ההרכב המיוחד והשיוך המחלקתי של הסגל האקדמי. עם זאת, ניתן לראות שהרכב הסגל האקדמי בקולר מאוזן יחסית באופן מגדרי וכך גם הדרגה האקדמית של חברי הסגל. בהמשך נתמקד בהשוואה בין קולר למדגם הכולל תשעה בתי ספר מובילים למנע"ס בארה"ב ובריטניה.

ג. השוואה לקבוצת בתי הספר למנע"ס בארה"ב ובריטניה

אספנו נתונים על חמישה בתי ספר למנע"ס בארה"ב ועל ארבעה בתי ספר למנע"ס בבריטניה (להלן קבוצת ההשוואה – ראו טבלה מספר 1). כל הנתונים נאספו מאתרי האינטרנט של בתי הספר. נציין שבכל בתי הספר, למעט LBS, יש תוכניות לימוד לתואר ראשון, שני ושלישי. כמו כן, בעוד בבתי הספר בקבוצת ההשוואה תוכנית הדגל היא מוסמך במנהל עסקים (מבי"ע) Full Time, קולר מתבסס בעיקר על תוכנית מבי"ע Part Time.

טבלה מספר 6: השוואה בינלאומית – מגדר ודוקטורט

דוקטורט	אוניברסיטה
71%	ברקלי
79%	רטגרס, ניו-ג'רזי
86%	טקסס דאלאס
88%	מרילנד
88%	LBS
91%	וואריק
93%	אימפריאל (לונדון)
94%	פלורידה, גיינסוויל
96%	תל אביב – קולר
98%	אוקספורד

אניברסיטה	נשים
אוקספורד	24%
פלורידה, גיינסוויל	25%
ברקלי	26%
אימפריאל (לונדון)	27%
טקסס דאלאס	28%
רטגרס, ניו-ג'רזי	29%
מרילנד	34%
תל אביב – קולר	37%
וואריק	42%
LBS	44%

להשתמש בשלוש דרגות אקדמיות בדומה לנעשה בארה"ב, אך בבתי ספר אחרים עדיין נהוג להשתמש בארבע דרגות אקדמיות בדומה לנעשה בישראל. בנוסף, קביעות ניתנת בישראל בדרך כלל למרצים בכירים, או במקרים נדירים יותר עם הקידום לפרופסור חבר, ואילו בארה"ב הקביעות ניתנת בדרך כלל עם הקידום מ-Associate Professor ל-Professor.

טבלה מספר 7 מציגה את התפלגות הדרגות האקדמיות בקולר ובקבוצת השוואה. הטבלה מסודרת לפי אחוז הפרופסורים מן המניין מהנמוך לגבוה. בנוסף, לכל דרגה אקדמית חישובנו את אחוז הגברים. כך לדוגמה, בקולר 24% מחברי הסגל הם פרופסורים מן המניין ומהם 75% גברים. מהטבלה עולה שקולר הוא בית ספר "צעיר" בהקשר של דרגות אקדמיות ביחס לקבוצת השוואה. אחוז המרצים והמרצים בכירים בקולר הוא 55%, בעוד טווח האחוזים המקביל בבתי הספר בקבוצת השוואה הוא 18%–41% (חציון קבוצת השוואה הוא 30%). אחוז הפרופסורים החברים בקולר הוא 21%, גבוה רק מזה שבברקלי ו-LBS ונמוך מכל השאר. אחוז הפרופסורים מן המניין בקולר הוא 24%, נמוך מכל האחרים שבהם הטווח הוא 34%–58% (האחוז החציוני של הפרופסורים מן המניין בקבוצת השוואה הוא 44%). להתפלגות הדרגות האקדמיות יש משמעות רבה לגבי הרלוונטיות של בית ספר לפרקטיקות ניהוליות. סביר להניח שבעלי הדרגות האקדמיות הנמוכות עסוקים יותר בכתיבת מאמרים אקדמיים ופרסומם בכתיבת עת אקדמיים מובילים, ובדרך כלל אין באפשרותם לעסוק בכתיבה "פרקטית" או בכתיבת אירועים עסקיים. לעומת זאת, אלה

הסגל של בתי הספר למנע"ס. הפאנל השמאלי מציג את אחוז חברי הסגל האקדמי המחזיקים בתואר דוקטור. ההרכב המנדרי בקולר מאוזן יחסית לקבוצת השוואה – 37% מבין חברי הסגל הם נשים. בכל בתי הספר האמריקניים אחוז הנשים נמוך יותר, אך בבתי הספר הבריטיים וואריק ו-LBS, אחוז הנשים גבוה יותר.

אחוז בעלי הדוקטורט מבין חברי הסגל במשרה מלאה בקולר הוא גבוה ביותר, ונמוך אך במעט מזה שבאוקספורד. הסיבה העיקרית לנתון הזה היא שבקולר מספר חברי הסגל הפרקטיים (Adjunct Professors, Management Practice) במשרה מלאה הוא נמוך. אומנם קולר משופע במורים מן החוץ (בעיקר רואי חשבון ומשפטנים) המלמדים בעיקר בתואר הראשון, אך אלה מועסקים במשרות חלקיות להוראה בלבד וכמעט אינם נמצאים בקשר עם התלמידים בתארים המתקדמים ואינם משתתפים במחקר פרקטי או בכתיבת אירועים ניהוליים. מרבית חברי הסגל הפרקטיים (כגון מנכ"לים לשעבר, יזמים) באוניברסיטאות האמריקניות נוטים להיות גברים, וייתכן שעובדה זו מסבירה את חוסר השוויון המנדרי בבתי הספר האמריקניים ביחס לקולר.

הניתוח הבא מתמקד בדרגות האקדמיות של חברי הסגל בעלי תואר דוקטור. בישראל נהוגות ארבע דרגות אקדמיות – מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר ופרופסור מן המניין. בארה"ב נהוגות בדרך כלל רק שלוש דרגות אקדמיות – Associate Professor, Associate Professor and Full Professor, וברטיניה המנמה מעורבת. ישנם בתי ספר, כגון LBS, שבהם נהוג

טבלה מספר 7: השוואה בינלאומית – דרגה אקדמית ומגדר

	פרופסור מן המניין		פרופסור חבר		מרצה בכיר		מרצה	
	%	%	%	%	%	%	%	%
תל אביב - קולר	75	24	57	21	56	51	100	4
רטגרס, ניו-יורק	81	34	71	24	58	36	50	5
וואריק	76	39	50	31	49	26	13	4
אימפריאל (לונדון)	85	42	70	27	56	28	100	3
טקסס דאלאס	85	42	64	28	65	30	0	0
פלורידה, גיינסוויל	90	44	68	24	68	31	50	1
קליפורניה, ברקלי	80	45	81	14	55	21	71	19
מרילנד	70	46	61	29	65	17	67	8
אוקספורד	80	48	72	34	83	14	67	4
LBS	79	58	76	13	53	24	100	5

לא בכל בית ספר למנע"ס קיימת מחלקה לכלכלה. דוגמה שלישית נוגעת לחברי סגל "פרקטיים". בקולר, מורים מן החוץ לרוב אינם נכללים בתוך המחלקות, אך בארה"ב נהוג לכלול פרופסורים נלווים או פרופסורים "פרקטיים" במשרה מלאה בתוך המחלקות. בנייתו זה החלטנו להתמקד אך ורק בחברי סגל בעלי תואר דוקטור, החלטה שמנטרלת במידה רבה את ההשפעה של חברי סגל "פרקטיים". טבלה מספר 8 מציגה את הרכב המחלקות בקולר ובקבוצת השוואה.

ראשית, לא בכל בית ספר יש מחלקה למערכות מידע ולכלכלה. רק שלושה בתי ספר כוללים מחלקה למערכות מידע (טקסס, רטגרס, WBS), ושם אחוז חברי הסגל במחלקה הוא 10%–18%, די דומה לזה שבקולר (15%). שנית, לא כל בית ספר אמריקני כולל מחלקה נפרדת לכלכלה. רק שלושה בתי ספר בקבוצת השוואה (ברקלי, מרילנד, LBS) כוללים מחלקה כזאת והאחוז הממוצע של חברי הסגל האקדמי במחלקה זו הוא 17%, דומה לזה שבקולר (19%). שלישית, כדי להימנע מבעיות השוואה כללנו את חשבונאות ומימון בקבוצה אחת ואת אסטרטגיה והתנהגות ארגונית בקבוצה אחת.

לגבי המחלקות הקיימות בכל תשעת בתי הספר (אסטרטגיה-התנהגות ארגונית, שיווק, חשבונאות-מימון, וחקר ביצועים), ניתן להבחין בממצאים מעניינים. האחוז של חברי קבוצת האסטרטגיה בקולר (28%) גבוה ביחס לקבוצת השוואה האמריקנית (טווח של 19%–26% בקבוצת בתי הספר האמריקניים), אך נמוך ביחס לבתי הספר הבריטיים (טווח של 29%–44%). בנוסף, מחלקת חשבונאות-מימון קטנה

המגיעים לדרגת פרופסור מן המניין יכולים לעסוק יותר בצמצום הפער בין האקדמיה לפרקטיקה על ידי כתיבת ספרי לימוד, מאמרים בעלי תוכן פרקטי, כתיבת מאמרים לעיתונות, כתיבת אירועים עסקיים, ויצירת נראות בעסקים ובכלי התקשורת.

מטבלה מספר 7 ניתן לראות כיצד אחוז הגברים עולה (ואחוז הנשים יורד) במעבר בין פרופסור חבר לפרופסור מן המניין. כך לדוגמה, 45% מהמרצים הבכירים בקולר הם נשים, אך רק 43% מהפרופסורים החברים הם נשים, ורק 25% מהפרופסורים מן המניין הם נשים. התופעה של קיטון באחוז הנשים עם העלייה לדרגה הבכירה איננה מתרחשת רק בקולר אלא בכל בתי הספר בקבוצת השוואה. למעשה, קולר יחד עם מרילנד הם בתי הספר שבהם אחוז הנשים מבין הפרופסורים מן המניין גבוה יותר ביחס לבתי הספר האחרים. למען הסר ספק, איזון מגדרי הוא חיובי, צודק ונדרש. מצד שני, הירידה באחוז הנשים עם העלייה בדרגות מעידה על כך שנשים לא מעטות נושרות או מסורבות לקידום בדרגות הנמוכות יותר. ממצא זה עקבי עם פער גדול בין האקדמיה לפרקטיקה, מכיוון שההסתברות של נשים להגיע לדרגת פרופסור מן המניין ולהיות מסוגלות להקדיש את זמנן למחקר פרקטי נמוכה יותר.

הניתוח הבא הוא הרכב המחלקות בכל בית ספר. מעיון באתרי האינטרנט של בתי הספר עולה שהגדרת המחלקות שונה מבית ספר אחד למשנהו. לדוגמה, ייתכן מצב שבו תחום "התנהגות ארגונית" כלול בתוך תחום ה"אסטרטגיה", כמו למשל בטקסס-דאלאס. דוגמה נוספת היא תחום ה"כלכלה".

טבלה מספר 8: השוואה בינלאומית – הרכב מחלקתי

אוניברסיטה	אסטרטגיה (כולל הת' ארגונית)	מערכות מידע	שיווק	חשבונאות ומימון	כלכלה	חקר ביצועים	לא מוגדר
תל אביב - קולר	28%	15%	12%	20%	19%	6%	0%
טקסס דאלאס	20%	18%	10%	33%	0%	18%	1%
מרילנד	19%	0%	14%	30%	11%	25%	1%
רטגרס, ניו-ג'רזי	26%	17%	8%	36%	0%	13%	0%
פלורידה, גיינסוויל	19%	0%	15%	43%	0%	21%	2%
קליפורניה, ברקלי	23%	0%	12%	26%	30%	8%	1%
וואריק	44%	10%	8%	27%	0%	11%	0%
LBS	33%	0%	15%	30%	10%	12%	0%
אימפריאל (לונדון)	29%	3%	12%	21%	21%	11%	3%
אוקספורד	39%	0%	10%	33%	5%	9%	4%

ייתכן שבשל חוסר משאבים בית הספר מעוניין לקדם תחום מסוים (לדוגמה, ביג-דאטה) על חשבון תחום אחר (מימון). הסכנה באסטרטגיה כזאת היא שסוכנויות הדירוג הבין-לאומיות חושבות אחרת. התמקדות בתחומים מסוימים יכולה לפגוע בסיכוי להיות מדורג. עוד ייתכן שהתלמידים פחות מעוניינים ללמוד מימון ויותר מעוניינים ללמוד קורסים בנושאים אחרים. מעניין במיוחד לציין את השוני בין בתי הספר האמריקניים לאלה הבריטיים. מהניתוח עולה שאחוז חברי הסגל באסטרטגיה והתנהגות ארגונית נמוך משמעותית מהאחוז המקביל בבתי הספר הבריטיים. האם משמעות הדבר היא שתלמידים בארה"ב נוטים יותר לתחומים הכמותיים ופחות לתחומים ה"רכים" (ובבריטניה הפוך)? השאלה נשארת פתוחה בשלב זה.

בנוסף על החלוקה למחלקות, בדקנו את הרקע האקדמי של חברי הסגל – תחום הדוקטורט של חברי הסגל. חילקנו את התחומים לשלושה חלקים: כלכלה/מימון/חשבונאות, שיווק/פסיכולוגיה/ניהול כללי, חוק ומשפט, ו"אחרים". ערכנו את הטבלה לפי אחוז חברי הסגל בעלי דוקטורט בתחום הכלכלי (כלכלה/מימון/חשבונאות) בסדר עולה. מטבלה מספר 9 עולה שאחוז חברי הסגל בקולר שיש להם דוקטורט בתחום הכלכלי קרוב לחציון אחוז חברי הסגל שיש להם דוקטורט "כלכלי" בקבוצת השוואה (32%). לגבי דוקטורט בתחומי השיווק/פסיכולוגיה/ניהול, אחוז חברי הסגל בקולר (35%) גבוה מחציון קבוצת השוואה (27%). הבדל מהותי בין קולר לקבוצת השוואה קשור בתחום חוק ומשפט. בקולר, כמו גם בבתי הספר הבריטיים האחרים, אין חברי סגל המתמחים במיסוי או במשפט מסחרי, בעוד בבתי הספר האמריקניים התחום הזה זוכה לתשומת לב רבה יותר.

ביחס לכל בתי הספר בקבוצת השוואה. בעוד בקולר 20% מחברי הסגל הם בקבוצת חשבונאות-מימון, הטווח בקבוצת השוואה הוא 21%-43% (החציון הוא 30%). הבעיה חמורה יותר כשמדובר באנשי הסגל במימון – המצב בקולר קודר במיוחד. גם קבוצת חקר ביצועים בקולר קטנה יחסית למחלקה זו בקבוצת השוואה (6% בקולר לעומת טווח של 8%-25% בקבוצת השוואה).

מה יכולות להיות הסיבות להבדלים בחלוקה למחלקות? מכיוון שמדובר במדגם קטן ומחקר ראשוני, ניתן רק להציג מספר השערות. ראשית, ידוע שקיימים הבדלי שכר בבתי ספר למנע"ס בארה"ב בין מחלקות חשבונאות-מימון למחלקות האסטרטגיה והתנהגות ארגונית, כאשר השכר ההתחלתי במחלקות חשבונאות-מימון גבוה יותר. ייתכן שהיכולת של קולר לגייס חברי סגל בחשבונאות-מימון נפגעת עקב כך. אפשרות אחרת קשורה למגדר. מבדיקות שנערכו באוניברסיטת תל אביב, אחוז הנשים בפקולטות למדעים מדויקים והנדסה נמוך מזה שבפקולטות למדעי הרוח, החברה והניהול. כך גם לגבי ההתפלגות המגדרית של הסטודנטים. ייתכן שהיכולת לגייס נשים לתחום האסטרטגיה והתנהגות ארגונית גבוהה יותר מהיכולת לגייס נשים לתחומי החשבונאות/מימון/כלכלה. אם השערות אלה אכן נתמכות במציאות, הרי שהבעיה העיקרית בקולר היא שהגיוס של חברי סגל תלוי במה ש"אפשר" ולא במה ש"צריך".

השערה שלישית, שלא ניתן לאשר או לשלול ללא מחקר נוסף, היא שהרכב חברי הסגל האקדמי מבטא את השאיפות האסטרטגיות של בית הספר, כמו גם את העדפות התלמידים.

טבלה מספר 9: השוואה בינלאומית – תחומי הדוקטורט של חברי הסגל

אחריים	חוק ומשפט	שיווק, פסיכולוגיה, ניהול	כלכלה, מימון, חשבונאות	אוניברסיטה
45%	1%	27%	27%	וואריק
28%	0%	44%	28%	LBS
40%	5%	27%	28%	מרילנד
30%	4%	37%	29%	טקסס דאלאס
39%	4%	26%	31%	רטגרס, ניו-ג'רזי
49%	0%	18%	33%	אוקספורד
29%	0%	35%	36%	תל אביב – קולר
22%	4%	36%	38%	פלורידה, גיינסוויל
32%	0%	26%	42%	אימפריאל (לונדון)
23%	6%	23%	48%	קליפורניה, ברקלי

ד. דיון בממצאים

האקדמי, וממילא אין באפשרותו לקבוע שכר דיפרנציאלי לחברי הסגל האקדמי, מעבר לדיפרנציאציה הנובעת מדרגות אקדמיות, ותק ומענקי מחקר. בניגוד לפקולטות אחרות, כגון מדעים מדויקים, מדעי הרוח ואומנויות, הפער בין שכר הסגל האקדמי בבתי ספר למנע"ס בישראל לזה שבבתי ספר מובילים למנע"ס בארה"ב ובבריטניה הוא גבוה, ולכן גיוס חברי סגל אקדמי לקולר תלוי יותר ברצונם של מגויסים פוטנציאליים לגור בישראל. יעידו על כך אותם חברי סגל אקדמי ישראלים הנמנים על שורות חברי הסגל בקבוצת ההשוואה, ויש לא מעט כאלה. שלישית, קולר איננו מדורג ברשימת בתי הספר למנע"ס בעולם (לדוגמה, US News and World Report, Financial Times) או

יצאנו לדרך במטרה לערוך השוואה בין הרכב חברי הסגל האקדמי בבתי ספר למנע"ס בישראל לבין זה של בתי ספר למנע"ס בארה"ב ובבריטניה. לאחר שסקרנו את בתי הספר הישראליים, החלטנו להתמקד בהשוואה בין קולר לבין תשעה בתי ספר ציבוריים למנע"ס – חמישה מארה"ב וארבעה מבריטניה. קבוצת ההשוואה היא קטנה וייתכן שמדובר במדגם מוטא. אך די ברור שמדובר במדגם של בתי ספר למנע"ס שקולר היה שמח להידמות להם. בנוסף, הניתוח במאמר מתבסס על אתרי האינטרנט של בתי הספר בקבוצת ההשוואה וייתכנו טעויות סיווג הנובעות מעריכה שונה של אתרי האינטרנט.

עובדות אלה, שאינן שנויות במחלוקת, מציבות מראה בפני מקבלי ההחלטות בפקולטה לניהול בבואם לקבוע את האסטרטגיה של הפקולטה בשנים הקרובות. מצד אחד, ניתן לטעון שעל קולר לנסות להידמות לבתי הספר בקבוצת ההשוואה. אם מקבלים טענה זו, הרי שעל קולר לחזק את התחומים שבהם ברור שחסרים חברי סגל אקדמי (מימון-חשבונאות וחקר ביצועים).³ מצד שני, ניתן לטעון שהרכב הסגל האקדמי בבתי הספר בקבוצת ההשוואה מושפע רבות משיטות הדירוג. אך מכיוון שקולר איננו מדורג בעולם, הוא לא צריך לבנות את האסטרטגיה שלו על סמך הפרמטרים הכלולים בדירוג. במקום זאת יש לשקול אסטרטגיה הממקסמת את ההשפעה של בית הספר על הכלכלה והחברה בישראל, מאפיין שאינו נכלל בדירוג בתי הספר. לכן על קולר להתמקד

גם אם מדובר במדגם קטן ומוטה, השוואה יכולה להצביע על מספר תובנות מועילות לצורכי קבלת החלטות. ראשית, קולר הוא אומנם בית ספר גדול במונחים ישראליים אך קטן יחסית במונחים אמריקניים ואירופיים. מספר חברי הסגל האקדמי במשרה מלאה בקולר נמוך משמעותית מזה של קבוצת ההשוואה.² שנית, שכר הלימוד בקולר נמוך יחסית ומספר התקנים בבית הספר תלוי בהקצאה אוניברסיטאית, המעדיפה (לפחות כיום) גיוס חברי סגל לפקולטות למדעים מדויקים והנדסה. בנוסף, קולר לא יכול כרגע לקבוע את שכר הלימוד בפקולטה למנע"ס וגם לא את שכר חברי הסגל

2 בעבודת ייעוץ שנערכה לפני כ-15 שנים על ידי מקינזי עבור LBS, צוין שכדי להיות שחקן בשוק העולמי על בית ספר למנהל עסקים לכלול לפחות 100 חברי סגל אקדמי במשרה מלאה. בעת עריכת עבודת הייעוץ, מנה LBS 75 חברי סגל במשרה מלאה. כיום הוא מונה כ-150 חברי סגל אקדמי במשרה מלאה.

3 המונח "חקר ביצועים" שקולר ל"אסטרטגיה תפעולית" (Operations Strategy) או "ניהול התפעול" (Operations Management).

יותר ברלוונטיות שלו כבית ספר למנע"ס משפיע בישראל, ופחות בניסיון להידמות לבתי ספר למנע"ס בקבוצת ההשוואה.

כדי להיות בית ספר משפיע בישראל יש לנסות לצמצם את המרחק בין המחקר האקדמי להוראה. אך הניתוח לעיל מצביע על כך שקולר מוטה לכיוון הדרגות האקדמיות הנמוכות יותר. נובע מכך שמרבית חברי הסגל עסוקים בעיקר במחקר אקדמי ופחות בעשייה פרקטית. כדי להגדיל את הרלוונטיות של קולר יש לעודד ולתגמל את חברי הסגל האקדמי לעסוק, בנוסף על המחקר אקדמי, גם בעשייה פרקטית מגוונת. בכך הם מגדילים את הנראות של בית הספר ואת השפעתו בעולם העסקים.

יש הגורסים שבית הספר צריך להשקיע ולחזק את התחום שבו הביקוש מצד התלמידים גבוה יותר, ומכיוון שלתלמידי מבי"ע רבים יש רקע הנדסי, בית הספר צריך לחזק תחומים הנושקים לניהול מידע ויזמות. אולם בתי הספר בקבוצת ההשוואה לא פועלים כך. כנראה שבתי הספר בקבוצת ההשוואה אינם מציעים לתלמידיהם את מה שהם רוצים אלא את מה שהם צריכים. די קשה לטעון שמנהלים לא צריכים לדעת לנתח דוחות כספיים, להבין מה זה אני"ח להמרה, או להבין כיצד מעריכים שווי של עסק.

לעניין ההוראה, יש להגדיל את כמות הקורסים הניתנים באנגלית ואולי אף לעבור ללימוד כלל הקורסים בתואר השני

באנגלית. ברור שהיכולת לתקשר באנגלית חיונית להצלחה בניהול עסקים. יש לעודד את חברי הסגל לכתוב אירועים ניהוליים ולהשתמש בהם בקורסים שהם מלמדים, ומהתלמידים לדרוש הגשת ניתוחים כתובים באנגלית של אירועים אלה. אם בכל קורס מקורסי התואר השני, לרבות בתחומים הכמותיים, חלק ניכר מחומר הלימוד יבוסס על אירועים ניהוליים, הדבר יגדיל את הרלוונטיות של הקורס ושל תואר המבי"ע כולו. כיום לא ניתן קרדיט כספי או אקדמי משמעותי לכתיבת אירועים או מאמרים פרקטיים וכדאי לשקול לשנות זאת.

לעניין המחקר, רובם של המאמרים האקדמיים בניהול חסר כל השפעה על עולם העסקים, לפחות בטווח הקצר. עם זאת, חברי הסגל האקדמי נשפטים, מקודמים ומתוגמלים כמעט לחלוטין על פרסום מאמרים אקדמיים שהרלוונטיות שלהם לפרקטיקה ניהולית מוטלת בספק. למעשה, אין הבדל גדול בראיית המחקר בין מדעים מדויקים לבין ניהול, והרי ברור שבניהול יש לתת משקל גבוה יותר לתרומה לפרקטיקה הניהולית. התרומה לפרקטיקה הניהולית לובשת צורות שונות, כגון פרסום ספרי לימוד, כתיבת אירועים ניהוליים וכתיבת מאמרים בעיתונות הכלכלית. לכן יש לקבוע קריטריונים ונהלים לבחינת התרומה של חברי הסגל האקדמי לפרקטיקה הניהולית ותמריצים לעידוד תרומה כזו.

eli Amir@tauex.tau.ac.il

פרופ' אלי אמיר

- Amir, E., T. S. Harris, and E. K. Venuti (1993). A Comparison of the Value-Relevance of U.S. Vs. Non-U.S. GAAP Accounting Measures Using Form 20-F Reconciliations. *Journal of Accounting Research* 31 (supplement): 230-264.
- Amir, E., J.P. Kallunki, and H. Nilsson (2014). Criminal Convictions and Risk Taking. *Australian Journal of Management* (November): 497-523.
- Black, F. and Scholes, M. (1973). The Pricing of Options and Corporate Liabilities. *Journal of Political Economy* 8: 637-654. <http://dx.doi.org/10.1086/260062>
- Cheslock, J.J., and T. M. Callie (2015). Changing salary structures and faculty composition within business schools: Differences across sectors and state funding levels. *Economics of Education Review* 49: 42-54.
- Dostaler, I., and T.J. Thomas (2013). The Great Divide Between Business School Research and Business Practice. *Canadian Journal of Higher Education Review* 43 (1): 115-128.
- Friedman, M. (1966). The methodology of positive economics, *In essays in positive economics*, University of Chicago Press, 3-16, 30-43.
- International Financial Reporting Standard (IFRS) 10 (December 2014). *Consolidated Financial Statements*, The International Accounting Standard Board, London, UK.
- Kirsch, A. (2018). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly* (June): 346-364.
- Khurana, R. (2007). *From higher aims to hired hands: The social transformation of American business schools and the unfulfilled promise of management as a profession*. Princeton, NJ, and Oxford, England: Princeton University Press.
- Larcker, D. F., S. A. Richardson, and I. Tuna (2007). Corporate Governance, Accounting Outcomes, and Organizational Performance. *The Accounting Review* 82 (4): 963-1008.
- Morse, R., Brooks, E., Hines, K., Lara-Agudelo, D. (2022). Methodology: 2023 Best Business Schools Rankings: Find out how U.S. News ranks business schools with full-time MBA programs. U.S. News and World Report (March 28).
- Segal, D. (2011(November 20). What they don't teach law students: Lawyering. *The New York Times*, A1.
- Sharpe, W.F. (1966). Mutual fund performance. *The Journal of Business* 39: 119-138. <http://dx.doi.org/10.1086/294846>