

תאריך עדכון: 31/05/2012

שם המרצה: ד"ר רונית קרק

שם הקורס: מגדר ומנהיגות

מספר הקורס: 60-611-01

סוג הקורס: סמינריון עיוני

היקף שעות: 2

מסטר: א'

שנת לימודים: תשע"ג

אתר הקורס באינטרנט:

א. מטרות הקורס (מטרות על / מטרות ספציפיות):

מטרת הקורס ללמד סטודנטים לפתח חשיבה תיאורטית ולגבש תיאוריה מקורית בתחום של מנהיגות ומגדר באירגונים.

- הסטודנטים ילמדו לפתח חשיבה חדשנית ולפתח מודל תיאורטי והשערות מקוריות.
- הסטודנטים ילמדו להציג בכיתה את המודל התיאורטי שפיתחו.
- הסטודנטים ילמדו להשתמש בפידיבק שקיבלו בכיתה לפתח את התיאוריה.
- הסטודנטים ילמדו לכתוב את התיאוריה בפורמט של מאמר מדעי תיאורטי.

ב. תוכן הקורס: (רציונל, נושאים)

הסמינריון יעסוק בחקר מנהיגות ומגדר באירגון. הקורס יתבסס על ספרות מתחום הפסיכולוגיה, הסוציולוגיה, האנתרופולוגיה וההתנהגות האירגונית, כשמטרתו להבין את החשיבות של מגדר ואת ההשפעה של מימד זה על כח, השפעה ומנהיגות. בקורס נתייחס לאפיוני נשים וגברים, להבניה החברתית, לאופן בו הסביבה מעצבת את התפקידים המגדריים, לציפיות שיש מנשים וגברים במנהיגות. בנוסף, נבחן את הספרות ביחס לאופן בו מגדר משפיע על סגנון המנהיגות, על הערכות המונהגים ועל הדינמיקות המורכבות בין נשים וגברים מונהגים לבין נשים וגברים בעמדות מנהיגות. נתעמק גם בהשפעה של מאפייני הסביבה על מבנה ההזדמנויות של נשים וגברים להנהיג הסטודנטים יקחו חלק פעיל בעיצוב השיעורים והחומר הנלמד, על-ידי מצגות והנחיית שיעורים ובאמצעות השתתפות פעילה. חלק גדול מתהליך הלימוד בסמינר יהיה מבוסס על עבודת הסטודנטים, השאלות שיועלו בשיעור, והמשובים שינתנו על-ידי הסטודנטים. בין הנושאים שידונו בקורס: מיפוי העניינים הקיים בתחום המגדר והמנהיגות. מגדר וסגנון מנהיגות, מגדר ויחסי כח, ההשפעה של מימדי זהות נוספים מעבר למגדר על מנהיגות והאינטרקציה שלהם עם מגדר (למשל מגדר ועדה). תופעות כמו תקרת הזכוכית, מצוק הזכוכית, הרצפה הדביקה, ההשפעה של מגדר על ההזדהויות עם המנהיג/ה, רגשות מנהיגות ומגדר ועוד.

מהלך השיעורים: (שיטות ההוראה, שימוש בטכנולוגיה, מרצים אורחים)

הרצאות פרונטליות, עבודה אישית עם צוותי סטודנטים על עבודות המחקר שלהם, מצגות של הסטודנטים את העבודות שלהם וקבלת פידיבק מהקבוצה

תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים: (רשימה או טבלה כדוגמת המצ"ב)

מס' השיעור	נושא השיעור	קריאה נדרשת	הערות
1	פתיחה והכירות		
2	מגדר ומנהיגות באירגונים – סקירה היסטורית ומושגי יסוד		
3	המשך סקירה מושגית		
4	המשך סקירה מושגית		
5	עקרונות בפיתוח תיאוריה בנושא		
6	מפגשי הנחיה אישיים		
7	מפגשי הנחייה אישיים		
8	מפגשי הנחייה אישיים		
9	מצגות סטודנטים מלוות בדיון		
10	מצגות סטודנטים מלוות בדיון.		
11	מצגות סטודנטים מלוות בדיון		
12	מצגות סטודנטים מלוות בדיון		
13	סיכום ואינטגרציה של החומר		

ג. חובות הקורס:

**דרישות קדם:
קורס שנה ג'.**

חובות / דרישות / מטלות:

1. יש לבוא מוכנים לכל שיעור מבחינת חומר הקריאה.
 2. השתתפות – 10% (השתתפות במפגשים היא חובה!!)
 3. מצגת בכיתה – 30%
- המצגת תלווה בסיכום בכתב שיחולק לכל התלמידים.
4. עבודה מסכמת – 60%
- כל תלמיד/ה או צוות יגישו עבודה המסכמת את הנושא בו בחרו. העבודה תתמקד בשאלה תיאורטית או מחקרית, תסקור את הנושא והרקע לו. תנסה לתת מענה תיאורטי לשאלה שהוצגה, תציע כיווני מחקר מעניינים נוספים ותדון בהשלכות היישומיות של הנושא. אורך העבודה לא יעלה על 10-15 עמודים של טקסט

ותבסס על 10 מקורות לפחות, כאשר לפחות מחציתם עדכניים כלומר מ-5 השנים האחרונות.

- יש להגיש את כל העבודות בשלמותן עד היום האחרון של סמסטר א'. אחור של כל שבוע יביא להורדת שתי נקודות מהציון הסופי
- לא יינתן משוב על חלקים שונים של הסמינר לפני ההגשה הסופית, אלא על ראשי הפרקים בלבד.
- הכתיבה צריכה להיות בהתאם לכללי ה-ApA

מרכיבי הציון הסופי (ציון מספרי / ציון עובר):

ד. ביבליוגרפיה: (חובה/רשות)

ספרי הלימוד (textbooks) וספרי עזר נוספים:

קריאת רקע לכל הכיתה:

Kark, R. & Eagly, A. (2010). Gender and leadership: Negotiating the labyrinth. In J. C. & D. R. McCreary (Eds.), *Handbook of gender research in psychology*. New York: Springer.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, September, 62-71.

Eagly, A. H., & Johnson, B. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis.

Psychological Bulletin, 108, 233–256.

Kark, R. (2004). The Transformational Leader: Who is (s)he? A Feminist Perspective. *Journal of Organization Change Management*. Special issue on Transformational Leadership research: Issues and Implications, 17(2), 160-176.

**לצורך פיתוח תיאורטי תלמידים יבחרו מאמרים מהרשימה הבאה:
(כמו גם יערכו חיפוש ויקראו בהתאם לנושא שיבחרו)**

Bell, E. J. E., & Nkomo, S. M. (2001). *Our separate ways: Black and White woman and the struggle for professional identity*. Boston: Harvard Business School Press.

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.

Carli, L. L. (1999). Gender, interpersonal power, and social influence. *Journal of Social Issues*, 55, 81–99.

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38, 33–53.

Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2008). *Women at the top: Powerful leaders define success as work + family*. Manuscript submitted for publication.

Cianni, M. & Romberger, B. (1991). Belonging in the corporation: Oral histories of male and female White, Black and Hispanic managers. *Academy of Management Proceedings*, 358- 362.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297-1338.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers,

- warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701–718.
- Dahlerup, D. (2006). *Women, quotas and politics*. New York: Routledge
- Davies, P. G., Spencer, S. J., & Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 276–287.
- *Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding women's appointment precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32, 549-572.
- *Rosner, J.B. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68, 119-125.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14, 807-834.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). Finding gender advantage and disadvantage: Systematic research integration is the solution. *Leadership Quarterly*, 14, 851-859.
- Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Chin, J. L. (2008). *Diversity and leadership in a changing world*. Manuscript submitted publication.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233–256.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685-710.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573–598.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117, 125–145.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111, 3-22.
- Ely, R., & Meyerson, D. (2008). Unmasking manly men. *Harvard Business Review*, 86, 20.
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance*, 11, 102–111.
- Featherstone, L. (2004). *Selling women short: The landmark battle for workers' rights at Wal-Mart*. New York: Basic Books.
- Fletcher, J. K. (1999). *Disappearing acts: Gender, power, and relational practice at work*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Fletcher, J. K. (2004). The paradox of postheroic leadership: An essay on gender, power, and transformational change. *Leadership Quarterly*, 15, 647–661.
- Frenkel, M. (2008). Reprogramming femininity? The construction of gender identities in the Israeli hi-tech industry between global and local gender orders. *Gender, Work, and Organization*, 15, 352-374.
- Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *Leadership Quarterly*, 19, 530-546.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 189-198.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416–427.

- Helgesen, S. (1990). *The female advantage: Woman's ways of leadership*. New York: Doubleday.
- Herzog, H. (1999). *Gendering politics: Women in Israel*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Kark, R. (2007). Women in the land of milk, honey and high technology: The Israeli case. In R. Burke & M. Mattis (Eds.), *Women and minorities in science, technology, engineering and mathematics: Opening the pipeline* (pp. 101-127). Cheltenham, UK: Elgar.
- Kark, R. & Waismel-Manor, R. (2005). Organizational citizenship behavior: What's gender got to do with it? *Organization*, 12, 889-917.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32, 549-572.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541.
- van Vianen, A. E. M., & Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 315-337.
- [Vecchio, R. P. \(2002\)](#). Leadership and gender advantage. *Leadership Quarterly*, 13, 643-671.
- Vinnicombe, S., & Singh, V. (2003). Women-only management training: An essential part of women's leadership development. *Journal of Change Management*, 3, 294-306.
- Lewis, K. M. (2000) "When Leaders Display Emotion: How Followers Respond to Negative Emotional Expression of Male and Female Leaders", *Journal of Organizational Behavior* 21: 221-34.

קרק, ר. (1999). "תקרת הזכוכית כבולמת התפתחות אירגונית", משאבי אנוש, 133, 32-38.

קרק, ר. (2003). איזה מין מנהל(ת)? סטטוס: ירחון לחשיבה ניהולית, גליון 134 (מאי), 28-33.