

התוכנית ללימודי מגדר

קריאה מתקדמת בסוציולוגיה של מגדר בארגונים

Advanced Reading in Sociology of Gender in Organizations

שם המרצה: ד"ר תאיר קרזי-פרסלר

סוג הקורס: שיעור

היקף שעות: 2

סמסטר: ב'

שנת לימודים: תשפ"ד 2023-2024

ש"ש

אתר הקורס באינטרנט:

1. מטרות הקורס ותוצרי למידה (מטרות על / מטרות ספציפיות):

קורס זה יעסוק בהתפתחויות התיאורטיות והאמפיריות האחרונות בלימודי מגדר, עבודה וארגונים במאה ה-21. השאלה המרכזית שנשאל בתצורות שונות לאורך הסמסטר היא כיצד השכפול של ייצוגיים ממוגדרים המחזקים את הסדר המגדרי הסימבולי מוביל להמשך הדחיקה והאפליה של אנשים במרחבי עבודה. נשאל האם תיאוריות/המשגות פמיניסטיות של מגדר וארגונים השיגו את מטרותיהן המקוריות או שנדרשים משאבים אלטרנטיביים לקידום המהפכה שנבלמה בארגוני עבודה בימינו? תוך התכתבות מתמדת עם העבר התיאורטי המחקרי, נעסוק בקורס זה בתיאוריות ארגוניות עכשוויות של ערך עצמי והכרה, מטריאליות והתגלמות גופנית (embodiment), אפקט (Affect), פגיעות (vulnerability), סובייקטיביות פוליטית ועוד. נלמד כיצד מגדר מתכונן ונעשה דרך מבנים סימבוליים וממשיים של כוח בקונטקסטים ארגוניים שונים. נבין כיצד כוח ממוגדר במרחבי עבודה עובד במספר רמות אנליטיות; פוליטית, סוציו-תרבותית ודרך הצטלבויות בין מגוון קטגוריות חברתיות, כגון: מגדר, גזע, מיניות, דת, גיל ועוד. נתחקה אחר המשגות מרכזיות שיסייעו בביאור תהליכים פוליטיים של היעשות זהויות ועצמיות בעבודה.

ב. תוכן הקורס (רציונל/נושאים/ציפיות):

הקורס מתמקד בדיונים העכשוויים בשדה התיאורטי והמחקרי של מגדר וארגונים, אך מתבסס על ההגות הקלאסית בתחום ועל מסד הידע שנלמד בסמסטר הקודם (במסגרת קורס מבוא לסוציולוגיה של מגדר וארגונים).

שימו לב, איכות השיעור תלויה בהשתתפותכם, מוטלת עליכם החובה להגיע לאחר שקראתם את החומרים ולהשתתף באופן פעיל ומכבד בכיתה. מרבית השעורים יהיו הרצאות פרונטליות, לאורך הסמסטר נקיים קבוצות דיון וירטואליות במודל וקבוצת דיון בכיתה, לאורך הקורס אדגים את הנושאים השונים דרך שימוש בייצוגים פופולאריים מגוונים: כתבות, שירי פופ, סרטים/סרטונים, פוסטים בבלוגים ורשתות חברתיות וכדומה. מתוכננות להתקיים בקורס זה, שתי הרצאות אורחות.

תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים:



מס' השיעור	נושא השיעור	קריאה נדרשת	הערות
1 מבוא	מדוע פמיניזם (עדיין) רלבנטי לניתוח ארגונים?	Pullen et al., 2019	*קריאת רשות: Fotaki & Harding, 2017
2	תעסוקות נשיות והון נשי בעבודה	לבחירה אחד מהמאמרים: Pullen & Simpson, 2009; Simpson, 2011, Wingfield, 2009	*קריאת רשות: Ross-Smith & Huppertz, 2010
3	גבריות בעבודה	לבחירה אחד מהמאמרים: Barber, 2016: 132-160; Ely and Kimmel, 2018; Knights & Pullen, 2019	*קריאת רשות: Kelan, 2018 Hearn, 2019 Banister & Kerrane, 2022
4	ארגונים היפר-גבריים	לבחירה שניים מהמאמרים: תירוש, 2014; Sasson-Levy, ;2011 Wright, 2016	*קריאת רשות: Karazi-Presler, 2020 Bonnes, 2017
5	אקדמיה כמוסד ממוגדר ומוגזע	Parsons & Priola, 2013; Bell et al., 2021	*קריאת רשות: Van den Brink & Benschop, 2012 De Coster and Zanoni, 2019
6	נשים פלסטיניות בשוק העבודה הישראלי	סער ויונס, 2021	
7	לפרוץ קדימה (<i>lean</i>) (<i>in</i>) מול פמיניזם ל99%	רוטנברג, 2018 Arreuzza et al., 2019: 1-33	*קריאת רשות: סנדברג, 2013
8	מגדר בשדות ארגוניים טכנולוגיים *הרצאה אורחת	Alfrey, & Twine, 2017	
9	דת, מגדר ועבודה	Frenkel & Wasserman, 2020	*קריאת רשות: Wasserman & Frenkel, 2020
10	חלק מהחבר'ה? להטב"ק בעבודה	Schilt, 2010: 69-87;	*קריאת רשות: Korkman, 2015



	Rennstam & Sullivan, 2018		
*קריאת רשות: Gatrell, 2011 Haynes, 2012	לבחירה שניים מהמאמרים: Gatrell, 2013 Mavin & Grandy, 2016; Vachhani, 2009	התגלמויות גופניות בעבודה: על המלוכלך והדולף	11 2
*קריאת רשות: Dziuban et al., 2021	Mears & Connell 2016; Berg, 2014	עבודת מין, סטיגמה וסולידריות	12
*קריאת רשות: Cutcher, Riach and Tylor, Forthcoming	Pullen et al., 2017	סובייקטיביות פוליטית בארגונים: אפקט ופגיעות	13

ג. דרישות קדם:

השתתפות בקורס מבוא לסוציולוגיה של מגדר בארגונים.

ד. חובות / דרישות / מטלות:

1. נוכחות בכיתה, בקורס זה יש חובת נוכחות בכל השיעורים. היעדרות מעל שלוש הרצאות לאורך הסמסטר תביא לביטול הקורס.
2. קריאה שוטפת של חומר הקריאה המפורט **לפני** השיעור אליו מתייחס החומר והשתתפות פעילה ומכבדת בכיתה.
3. כתיבת תגובה ביקורתית (שאלה/ניתוח קצר) בקבוצת דיון במודל לפחות 24 שעות לפני השיעור (התייחסות ל-80% מהמאמרים) - 25% מהציון בקורס.
4. עבודת מסכמת, 75% מהציון בקורס.

ה. מרכיבי הציון הסופי:

75% עבודה סופית, 25% השתתפות פעילה והכנת המאמרים לשיעורים.

ו. ביבליוגרפיה:

סנדברג, ש. (2013). *לפרוץ קדימה: נשים קריירה והרצון להנהיג*. תל אביב: הוצאת מטר.
סער, ע. ויונס, ה. (2021). *גיוון: נשות קריירה פלסטיניות אזרחיות ישראל*. רעננה:
האוניברסיטה הפתוחה.
רוטנברג, ק. (2018). עלייתו של הפמיניזם הניאו ליברלי. *תיאוריה וביקורת* 50 (חורף):
437-474.

- תירוש, י. (2014). "אפס ביחסי אנוש"? על הקו המחבר בין M-16 לאקדח סיכות. *תיאוריה וביקורת* 43 (סתיו): 301-311.
- Alfrey, L., & Twine, F. W. (2017). Gender-fluid geek girls: Negotiating inequality regimes in the tech industry. *Gender & Society*, 31(1): 28-50.
- Arruzza, C., Bhattacharya, T., Fraser, N. (2019). *Feminism for the 99%: a Manifesto*. New York: Verso.
- Banister, E., & Kerrane, B. (2022). Glimpses of change? UK fathers navigating work and care within the context of Shared Parental Leave. *Gender, Work & Organization*.
- Barber, K. (2016). *Styling Masculinity*. New Jersey: Rutgers University Press. Pp: 132-160.
- Berg, H. (2014). "Working for Love, Loving for Work: Discourses of Labor in Feminist Sex-Work Activism." *Feminist Studies* 40(3): 693-721.
- Bell, M. P., Berry, D., Leopold, J., & Nkomo, S. (2021). Making Black Lives Matter in academia: a black feminist call for collective action against anti-blackness in the academy. *Gender, Work & Organization*, 28, 39-57.
- Bonnes S (2017) The bureaucratic harassment of US servicewomen. *Gender & Society* 31(6): 804-829.
- Cutcher L, Riach K and Tyler M (forthcoming) Splintering organizational subjectivities: Older workers and the dynamics of recognition, vulnerability and resistance. *Organization Studies*.
- De Coster, M., & Zanoni, P. (2019). Governing through accountability: Gendered moral selves and the (im) possibilities of resistance in the neoliberal university. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 411-429.
- Dziuban, A., Możdrzeń, M., & Ratecka, A. (2021). "Very little but a lot." Solidarity within the sex workers' community in Poland during the COVID-19 pandemic. *Gender, Work & Organization*, 28, 366-377.
- Ely, R. J., & Kimmel, M. (2018). Thoughts on the workplace as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3): 628-634.
- Fotaki, M., & Harding, N. (2017). *Gender and the Organization: Women at Work in the 21st Century*. New York: Routledge. Pp: 1-29.
- Frenkel, M., & Wasserman, V. (2020). With God on Their Side: Gender-Religiosity Intersectionality and Women's Workforce Integration. *Gender & Society*, 34(5), 818-843.
- Gatrell, C. J. (2011). Managing the maternal body: A comprehensive review and transdisciplinary analysis. *International Journal of Management Reviews*, 13(1): 97-112.
- Gatrell, C. J. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5): 621-644.
- Haynes, K. (2012). Body beautiful? Gender identity and the body in professional services firms. *Gender Work & Organization* 19(5): 489-507.
- Hearn, J. (2019). So What Has Been, Is, and Might Be Going on in Studying Men and Masculinities?: Some Continuities and Discontinuities. *Men and Masculinities*, 22(1): 53-63.
- Karazi-Presler, T. (2020). Note passing as gendered practices of public ambiguity in a hyper-masculine organization. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 615-631.

- Kelan, E. K. (2018). Men doing and undoing gender at work: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(2): 544-558.
- Knights, D., & Pullen, A. (2019). Masculinity: A contested terrain? *Gender, Work & Organization*, 26(10): 1367-1375.
- Korkman, Z. K. (2015). Feeling labor: Commercial divination and commodified intimacy in Turkey. *Gender & Society*, 29(2), 195-218.
- Mears, A., & Connell, C. (2016). The paradoxical value of deviant cases: Toward a gendered theory of display work. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 41(2), 333-359.
- Mavin, S., & Grandy, G. (2016). A theory of abject appearance: Women elite leaders' intra-gender 'management' of bodies and appearance. *Human Relations*, 69(5): 1095-1120.
- Parsons, E., & Priola, V. (2013). Agents for change and changed agents: The micro-politics of change and feminism in the academy. *Gender, Work & Organization*, 20(5): 580-598.
- Pullen, A., & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations*, 62(4): 561-587.
- Pullen, A., Rhodes, C., & Thanem, T. (2017). Affective politics in gendered organizations: Affirmative notes on becoming-woman. *Organization*, 24(1): 105-123.
- Pullen, A., Lewis, P., & Ozkazanc-Pan, B. (2019). A critical moment: 25 years of Gender, Work and Organization. *Gender, Work & Organization*, 26(1): 1-8.
- Rennstam, J., & Sullivan, K. R. (2018). Peripheral inclusion through informal silencing and voice—A study of LGB officers in the Swedish police. *Gender, Work & Organization*, 25(2), 177-194.
- Ross-Smith, A., & Huppatz, K. (2010). Management, women and gender capital. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 547-566.
- Sasson-Levy, O. (2011). The military in a globalized environment: Perpetuating an 'extremely gendered' organization. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Yancey Martin (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (pp. 391-411). West Sussex, UK: Wiley-Blackwell Publishing.
- Schilt, K. (2010). Just one of the Guys? Transgender men and the Persistence of Gender Inequality. Chicago: The University of Chicago Press. Pp: 69-87.
- Simpson, R. (2011). Men discussing women and women discussing men: Reflexivity, transformation and gendered practice in the context of nursing care. *Gender, Work & Organization*, 18(4), 377-398.
- Vachhani, S. J. (2009). Vagina dentata and the demonological body: explorations of the feminine demon in organization. In A. Pullen & C. Rhodes (Eds.), *Bits of organization* (pp. 163-183). Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work & Organization*, 19(1): 71-92.
- Wasserman, V., & Frenkel, M. (2020). The politics of (in) visibility displays: Ultra-orthodox women manoeuvring within and between visibility regimes. *Human Relations*, 73(12), 1609-1631.

- Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. *Gender & society*, 23(1), 5-26.
- Wright, T. (2016). Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: The intersections of gender, sexuality and occupational group. *Gender, Work & Organization*, 23(3): 348-362.