

معوقات تولى المرأة للمناصب القيادية في الجهاز الإداري الليبي دراسة ميدانية في مدينة سبها

منيرة محمد فرج التويب*

ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتوراه في الآداب - علم الاجتماع
alssidyoussef@yahoo.com

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تولى المرأة المناصب القيادية في الجهاز الإداري الليبي (2016)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة وبلغ حجم العينة (360) مفردة من النساء العاملات بقطاعات التعليم والصحة والضمان الاجتماعي بمدينة سبها بليبيا، توصلت الدراسة إلى جملة النتائج أهمها (ارتفاع المستوى التعليمي وتوافر عنصر الشباب والخبرة للنساء العاملات الأمر الذي لا يترك مجالاً للمعوقات أمامها في تولى المناصب القيادية في العمل، ومن خلال مقياس تولى المناصب القيادية تبين أن أكثر معوقات تولى المناصب الإدارية في العمل تعود للأسباب الشخصية من خلال رفض الرجال في تلقي الأوامر من النساء بدرجة (31.9%) وعاطفية المرأة بدرجة (31.4%)، تليها الأسباب التنظيمية من حيث عدم توافر عنصر الخبرة بدرجة (45%).

تاريخ الاستلام: 2018/07/03

تاريخ قبول البحث: 2018/08/12

تاريخ النشر: 2020/03/30

تحديد مشكلة الدراسة:

حققت المرأة الليبية في السنوات الأخيرة مكاسب عديدة أهلتها للحصول على كافة حقوقها الإنسانية والمهنية وذلك في ضوء التقدم في مجال التعليم، حيث أصبحت مؤهلة لأن تتولى أعلى المناصب القيادية في المجتمع الليبي، إلا أن الواقع يكشف عن تحديات تواجه المرأة في مجال تولي المناصب القيادية، حيث تتضاءل حصة المرأة من المناصب مقارنة بالرجل، على هذا الأساس تحددت مشكلة الدراسة في:

(معوقات تولي المرأة المناصب القيادية في الجهاز الإداري الليبي)**هدف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى التعرف على معوقات تولي المرأة المناصب القيادية في الجهاز الإداري الليبي.

أهمية الدراسة:

وترجع أهمية الدراسة لافتقار المجتمع الليبي بصفة عامة ومجتمع الدراسة بصفة خاصة لدراسات متعلقة بمعوقات تولي المرأة المناصب القيادية في الجهاز الإداري الليبي.

المفاهيم والمصطلحات:**المعوقات:**

يقصد بها "الظروف التنظيمية المعرّقة التي تسمح بتركز السلطة في أيدي الرؤساء ولا تسمح للعاملين بالاشتراك في أوضاع العمل والمساهمية في رسم خطته وتولى مهام." (الصيدلاني: 2001: 212-214).

التعريف الإجرائي:

(هي مجموعة من العقبات الشخصية والتنظيمية التي تحول دون تولي المرأة للمناصب القيادية في الجهاز الإداري الليبي).

المرأة العاملة:

يقصد بها "المرأة التي تؤدي عملاً لقاء أجر، وتكون تابعة في عملها لإدارة توجهها وتعمل لحسابها". (الرديعان: 2005: 562).

التعريف الإجرائي:

(هي المرأة العاملة في الجهاز الإداري الليبي بمدينة سبها).

الإدارة:

-تعريف قاموس كامبردج، يُعرف الإدارة بأنها " مجموعة من الناس المسؤولة عن مراقبة وتنظيم الشركة أو المؤسسة". (Lehman, 2007, p1).

- تعريف موسوعة العلوم الاجتماعية، تُعرف الإدارة بأنها " العملية التي يمكن بواسطتها تنفيذ غرض معين والإشراف عليه". (الشمري، 2012: 12).

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي من خلال وصف الظاهرة .

عينة الدراسة:

تناولت الدراسة الرهنة عينة من النساء العاملات بالجهاز الإداري الليبي بمدينة سبها حيث بلغ حجم العينة (360) امرأة عاملة في قطاعات التعليم والصحة والضمان الاجتماعي .

الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات السابقة التي تناول قضية المعوقات في تولى المرأة المناصب القيادية الإدارية نعرض أهمها في الآتي:

(1)الدراسات العربية:

(1) دراسة هند يوسف محمد الكلوب، بعنوان "التمييز النوعي في الوظائف الإدارية في الجامعات الأردنية 2007"،هدفت إلى التعرف على معوقات وصول المرأة إلى الوظائف الإدارية العليا ، بلغ حجم العينة (502) مفردة من الموظفات العاملات في مختلف الوظائف الإدارية في الجامعات الأردنية، اعتمادا على منهج المسح بالعينة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

-ظهرت أشكال التمييز النوعي في تقلد الوظائف الإدارية العليا.

-من أكثر المعوقات التي تقلل من تولى المرأة للوظائف الإدارية في الجامعات الأردنية النظرة المجتمعية، ورغبة الرجل وعدم قناعته بخروج المرأة للعمل، والمستمدة من الموروثات الاجتماعية،و الصورة الدونية للمرأة ذاتها وعدم إتاحة الفرصة أمامها لإشغال الوظائف الإدارية العليا.(الكلوب: 2007 : 5-25).

(2) دراسة إبراهيم عباس الزهيري، بعنوان "معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها في فلسطين 2006".

وهدفت إلى الكشف عن معوقات الدور القيادي لدى مديرات المدارس الثانوية بنات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ حجم عينة الدراسة (583) من القيادات المدرسية.

وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها

(أ) المعوقات الاجتماعية خلال: (معارضة المجتمع لعمل المرأة في المناصب القيادية).

(ب) المعوقات الشخصية من خلال شعور المديرات بفقدان الثقة حول شيوع بعض المفاهيم الخاطئة حول ضعف قدرة المرأة على تولى مناصب قيادية. (الزهيري: 2006 : 185-286).

(3) دراسة عبد المجيد العزام وإنعام لشهابي، بعنوان "اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا، 2003"، وهدفت إلى الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه المرأة في الوصول إلى مناصب قيادية متقدمة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من "94" امرأة تم اختيارهن بطريقة عشوائية.

وتوصلت إلى جملة من النتائج أهمها:

-التمييز بين الجنسين في احتلال المواقع القيادية من خلال:

(الترشيحات للمناصب القيادية غير مبنية على أسس موضوعية، حيث غالباً ما يتم اختيار الرجال للمناصب القيادية

دون النساء (العزام والشهابي: 2003: 10-23).

(4) دراسة إنعام لشهابي وموقف محمد، بعنوان "مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية

(التجربة العراقية) 2001"، هدفت إلى تحديد أهم المعوقات التي تؤثر في تبوءها للموقع القيادي، واعتمدت الدراسة

على المنهج الوصفي التحليلي، وتناولت الدراسة عينة قوامها "122" امرأة من مختلف المواقع القيادية في القطاع

العام بالطريقة العشوائية الطبقية.

وتوصلت لجملة من النتائج أهمها:

-عدم الثقة بقرارات المرأة. (الشهابي ومحمد: 2001: 6-33).

(2) الدراسات الأجنبية :

(1) دراسة "استفنس ونيكول" Stephens., Nicole, 2011

بعنوان "اختيار أو رفض التمييز ضد المرأة"، هدفت إلى فهم تأثير عدم المساواة بين الجنسين في المجتمع الأمريكي

2011.

وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها:

(اتضح أن المرأة الأمريكية لا تزال تواجه العديد من العقبات في مجال العمل أهمها التمييز ضد العاملات في

السياسات التنظيمية التي تعوق النهوض بالمرأة على المستويات العليا في المنظمات الإدارية).

(Stephens, Nicole: 2011, pp. 1231-1236.)

(2) دراسة "ميشيل وكارمن" Michelle ., Carmen 2011

بعنوان "التمييز ضد المرأة العاملة على أساس النوع في الدانمارك"، هدفت إلى التعرف على مظاهر التمييز ضد

المرأة العاملة على أساس النوع.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

(أ) ارتفاع نسبة الرجال عن النساء في المناصب القيادية.

(Michele, Carmen : 2011.pp.195-226)

(3) دراسة "أورتيس، سوزان، فنست". Roscigno, Ortiz, Susan Vincent J 2009.

بعنوان "التمييز ضد المرأة العاملة على أساس النوع في المملكة المتحدة"، هدفت إلى التعرف على التمييز بين

الجنسين في العمل، تناولت الدراسة عدداً من المتغيرات أهمها: "مكان العمل، نوع الجنس، التمييز العنصري، المساواة في

الأجور".

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

(أ) تبين أن هناك تمييزاً عنصرياً في محيط العمل ضد المرأة قائماً على أساس عرقي، فالمرأة السوداء تتولى أقل المناصب الإدارية في العمل.

(Ortiz, Susan, Vincent: 2009, pp.336-3359)

خصائص العينة حسب مكان العمل

يتناول هذا الجزء عرض الخصائص الديموجرافية والاجتماعية لعينة الدراسة، فيما يلي :

جدول رقم (1) المستوى التعليمي والمهنة والحالة الاجتماعية وفقاً لمكان العمل.

المجموع		الضمان الاجتماعي		الصحة		التعليم		المستوى التعليمي
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.8	03	00	00	1.4	01	0.7	02	إعدادي
26.4	95	37.5	03	45.8	33	21.1	59	ثانوي
72.8	262	62.2	05	52.8	38	78.2	219	جامعي فما فوق
100.0	360	100.0	08	100.0	72	100.0	280	المجموع
المهنة								
85.9	320	75.0	06	91.7	66	88.6	248	موظفة
303	12	25.0	02	104	01	302	09	رئيسة وحدة
303	12	00	00	5.6	04	209	08	رئيسة قسم
100.0	360	100.0	08	100.5	72	100.0	280	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن أعلى نسبة للمستوى التعليمي عند فئة المستوى الجامعي فما فوق في قطاع التعليم بنسبة (78.2%) يليها قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (62.2%) ثم قطاع الصحة بنسبة (45.8%) ثم قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (37.1%) ثم قطاع التعليم بنسبة (21.1%) وهذه النتيجة تشير إلى أن غالبية المبحوثات نلنَ قسطاً من التعليم يتراوح بين الجامعي والثانوي مما يعكس بصورة إيجابية على سوق العمل بشرط أن يكون ذلك وفقاً للتخصص العلمي.

بالنظر إلى متغير المهنة يلاحظ أن أعلى نسبة عند مهنة موظفة بنسبة (91.7%) في قطاع الصحة يليها قطاع التعليم بنسبة (88.6%) ثم قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (75.0%).

هذه النتيجة تبين أن هناك ضعفاً كبيراً في تولي المرأة المناصب القيادية العليا في الإدارة داخل مجتمع الدراسة، وأن الارتفاع في نسبة المديرات لا يتعدى كونهن مديرات مدارس أو وحدات وأقسام في القطاعات الثلاثة، فمن خلال الزيارات الميدانية للباحثة في القطاعات الثلاثة لاحظت أن المناصب العليا كلها سلطة ذكورية، وهذا يعد مؤشراً على تعرض المرأة العاملة للتمييز النوعي، ومخالفاً لقانون العمل الليبي المادة (4) التي تدعم تولي المرأة المناصب العامة وبصورة مباشرة، وهنا قد تتحقق عبارة النظرية شئ والتطبيق شئاً آخر، ومن خلال البيانات المتعلقة بمتغير مكان العمل نلاحظ أن أعلى نسبة عند قطاع التعليم بنسبة عامة بلغت (77.8%) ثم قطاع الصحة بنسبة (20%) ثم قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة

(2.2%) ونجد أن النتيجة تتطابق تماما مع الواقع العام في ليبيا حيث إن غالبية النساء العاملات لديهن الرغبة في الانخراط في مجالات محددة مثل التعليم والصحة، وذلك لظروف ثقافية ودينية.

جدول رقم (2) العمر والخبرة والدرجة الوظيفية وفقا لمكان العمل

المجموع		الضمان الاجتماعي		الصحة		التعليم		العمر
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
19.7	71	25.0	02	36.1	26	15.4	43	30-21
50.8	183	50	04	47.2	34	51.8	145	31-40
25.0	92	25.0	02	15.3	11	28.2	79	41-50
309	14	00	00	1.4	05	4.6	13	51-60
100.0	630	100.0	08	100.0	72	100.0	280	المجموع
الخبرة								
54.2	197	75.0	06	76.4	55	48.6	136	5-13
28.6	103	12.5	01	16.7	12	32.1	90	22-14
12.2	44	12.5	01	5.6	04	13.9	39	31- 23
4.4	16	00	00	1.4	01	2.4	15	+ 32
100.0	630	100.0	08	100.0	72	100.0	280	المجموع
الدخل الشهري								
28.9	104	12.5	01	36.1	26	27.2	77	650-400
59.4	214	25.0	02	21.4	37	62.2	175	901-651
902	33	25.0	02	9.7	07	806	24	1152-902
2.5	09	37.5	03	2.8	02	1.4	04	+1153
100.0	360	100.0	08	100.0	72	100.0	280	المجموع
الدرجة الوظيفية								
21.4	77	25.0	02	37.5	27	17.1	48	7-5
64.1	223	62.5	05	59.7	43	66.1	185	10-8
13.9	50	12.5	01	208	02	16.8	41	+11
100.0	360	0100.	08	100.0	72	0100.	280	المجموع

بالنظر لمتغير العمر في الجدول السابق نلاحظ أعلى نسبة عن الفئة العمرية من (31-40) بنسبة (51.8%) في قطاع التعليم، ثم بنسبة (50%) في قطاع الضمان الاجتماعي، ثم بنسبة (47.2%) في قطاع الصحة. تليها الفئة العمرية من (30-21) بنسبة (36.1%) في قطاع الصحة، ثم الفئة العمرية (50-41) بنسبة (28.2%) في قطاع التعليم. من هذه المعطيات يتبين لنا:

- أن مجتمع الدراسة مجتمع شاب (فتى).
- غالبية الأعمار تتراوح ما بين (30-50) عاما الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على مستقبل القوى العاملة في مجتمع الدراسة.

بالنظر إلى متغير الخبرة يتبين أن أعلى نسبة عند فئة الخبرة (5-13) في قطاع الصحة بنسبة (76.4%) ثم قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (75%)، ثم قطاع التعليم بنسبة (48.6%) ثم فئة الخبرة من (22-47) بنسبة (32.1%) في قطاع التعليم، وبنسبة (16.7%) في قطاع الصحة.

هذه النتيجة تشير إلى أن غالبية العاملات لديهن خبرة لا بأس بها، تسهم بشكل جيد في كشف مشكلة التمييز الوظيفي داخل العمل من جهة ومدى الانعكاس الإيجابي على العمل من جهة أخرى.

بالنظر لمتغير الدخل يتضح أن أعلى نسبة عند فئة الدخل (651-901) بنسبة (62.2%) ثم فئة الدخل (+1153) بنسبة (37.2%) ثم فئة الدخل (400-650) بنسبة (36.1%) وهذه النتيجة تبين أن غالبية العاملات من أفراد العينة في القطاعات الثلاثة من ذوات الدخل المحدود المعتمد اعتمادًا كليًا على الراتب.

من خلال البيانات الواردة في جدول الدرجة الوظيفية نلاحظ أن أعلى نسبة عند الدرجة الوظيفية (8-10) بنسبة (66.1%) في قطاع التعليم، ثم قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (62.2%) ثم قطاع الصحة بنسبة (59.7%). هذه المعطيات تشير أن الغالبية العظمى من العاملات في قطاعات العمل الثلاثة من ذوات الدرجات الوظيفية المتوسطة، وهنا تبرز أكثر مشاكل الترقية والحصول عليها في مواعيدها المحددة.

معوقات تولي المناصب القيادية :

جدول رقم (3) معوقات تولي المناصب القيادية في العمل

العبارة	رقم الترتيب	موافقة	محايد	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	النتيجة
1 المرأة عاطفية لا تستطيع قيادة العاملين في العمل.	14.4	22.2	9.7	31.4	22.2	معارضة
2 الرجال يرفضون تلقي أوامرهم من النساء.	30.6	31.9	10.3	19.2	8.1	موافقة
3 عملي الحالي أتاح لي فرص وظيفية أعلى.	18.1	24.4	19.4	30.0	8.1	محايدة
4 ترفض المرأة المناصب العليا بسبب ضعف القيمة المالية للمنصب.	13.3	18.1	14.2	37.8	2.0	معارضة
5 الصور الدونية للمرأة تحرمني من تولي مناصب قيادية في العمل.	18.9	28.9	11.9	30.0	10.3	محايدة
6 يتوقف تولي المناصب الإدارية في عملي على الخبرة بالسنوات.	23.5	45.0	11.1	13.6	6.7	موافقة
7 يتوقف تولي المناصب الإدارية في عملي على الوساطة والمحسوبية.	21.7	24.7	20.0	23.9	9.7	محايدة
8 تولي المناصب القيادية في عملي مرتبط بالنشاط والابداع والتجديد	21.9	31.9	17.8	20.8	7.5	موافقة

من خلال البيانات الواردة في جدول تولي المناصب القيادية اتضح أن أعلى نسبة عند الفقرة (6) حول توقف المناصب الإدارية في العمل على الخبرة بالسنوات بنسبة (45.0%) بدرجة موافق تليها الفقرة (4) حول رفض المرأة المناصب بسبب ضعف القيمة المادية بنسبة (37.8%) بدرجة غير موافق، تليها الفقرتان (2 ، 8) حول رفض الرجال تلقي الأوامر من النساء وارتباط المناصب القيادية بالنشاط والإبداع، بنسبة (31.9%) بدرجة موافق، تليهما الفقرة (1) عن عاطفية المرأة وعدم القدرة على قيادة العاملين بنسبة (31.4%) بدرجة غير موافق.

نستنتج من هذا المؤشر الآتي:

- يؤدي عامل الخبرة الدور الأساسي في تولي المناصب القيادية.
 - لا علاقة للقيمة المادية في تولي المرأة المناصب القيادية.
 - التأكيد على ضجر ورفض الرجال تلقي أوامر من المرأة.
 - ضعف المرأة في تولي مناصب قيادية.
 - ظهور مؤشر التمييز من خلال الصورة الدونية ضد المرأة والوساطة والمحسوبية في تولي المناصب القيادية.
- تتفق هذه النتيجة مع دراسة (هند الكلوب 2007) حول وجود أشكال من التمييز في تقلد المناصب القيادية في العمل والصورة الدونية ضد المرأة بنسبة (73%) ، ودراسة (إبراهيم الزهيري) حول معارضة المجتمع لتولي المرأة المناصب القيادية العليا من خلال النظرة الدونية والفاصرة في قدرتها على القيام بتلك المهام ، ودراسة (أمل العواودة) في عدم تولي المناصب القيادية بنسبة (53.3%)، ودراسة (عبدالمجيد العزام وإنعام الشهابي 2003)، من حيث عدم توفر أسس موضوعية في اختيار النساء للمناصب القيادية، ودراسة (إنعام الشهابي 2001) من حيث عدم الثقة في القرارات الصادرة من المرأة في العمل، ودراسة (إستيفن نيكول) ودراسة (ميشل وكارمن 2011) حول وجود سياسة تنظيمية تمييزية تعوق تولي المرأة للمناصب القيادية في العمل ودراسة (Rosigno .ortiz. Susan Vinentj)، حول وجود تمييز عنصري في العمل من حيث إن المرأة السوداء لا تتولى المناصب الإدارية العليا بل المستويات الأدنى، تتعارض هذه النتيجة مع نصوص المادة رقم (4) من حيث تولي المناصب القيادة حق لجميع العاملين رجال ونساء.

نتائج الدراسة الراهنة:

أولاً: النتائج الوصفية:

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج الوصفية فيما يلي:

- (1) تبين أن أعلى نسبة للمستوى التعليمي عند فئة المستوى الجامعي فما فوق في قطاع التعليم بالنسبة (78.2%) يليها قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (62.2%) ثم قطاع الصحة بنسبة (45.8%). بدون شك أن هذه النتيجة تسهم في إعتلاء المرأة اللببية المناصب العليا في الإدارة مستقبلاً ، الأمر الذي يسهم في القضاء علي مظاهر كثيرة للتمييز ضد المرأة في محيط العمل، فالتعليم طريق النجاة من المورث الثقافي وجسر لبلورة شخصية مثالية للمرأة بهدف الحفاظ على حقوقها.
- (2) تبين أن هناك ضعف كبير في تولي المرأة المناصب القيادية العليا في الإدارة دخل مجتمع الدراسة، وإن الارتفاع في نسبة المديرات لا يتعدى كونهن مديرات مدارس أو وحدات إدارية وأقسام في القطاعات الثلاثة. إن ضعف تولي المرأة اللببية تولي مناصب قيادية مؤشراً هاماً يجب على جهات الأختصاص تداركه على المدى القريب والبعيد ، ويكون ذلك من خلال اتاحة الفرصة للمرأة لتولي مناصب قيادية على مستوي عالي من المسؤولية.
- (3) بالنظر إلى متغير مكان العمل نلاحظ أن أعلى نسبة عند قطاع التعليم بنسبة عامة بلغت (77.8%) ثم قطاع الصحة بنسبة (20%) ثم قطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (2.2%).
- (4) أن مجتمع الدراسة مجتمع شاب (فتى) حيث أن غالبية الأعمار تتراوح ما بين (30-50) عاما الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على مستقبل القوى العاملة في مجتمع الدراسة.
- (5) تبين أن غالبية العاملات لديهن خبرة لا بأس بها، تسهم بشكل جيد في كشف مشكلة التمييز الوظيفي داخل العمل حيث أتضح أن أعلى نسبة عند فئة الخبرة (5-13) في قطاع الصحة بنسبة (76.4%).
- (6) اتضح من مؤشر تولي المناصب القيادية أن أكثر معوقات تولي المناصب الإدارية في العمل تعود للأسباب الشخصية من خلال رفض الرجال في تلقي الأوامر من النساء بدرجة (31.9%) وعاطفية المرأة بدرجة (31.4%)، تليها الأسباب التنظيمية من حيث عدم توافر عنصر الخبرة بدرجة (45%).

Abstract**The obstacles of taking the women for leadership positions in Libyan administrative body A field study in Sebha city****Mrs. Monera Mohammed Faraj Al Towayeb**

The study is aimed to identify obstacles of taking the women leadership positions in Libyan administrative body (2016), the study based on systematic description to describe the phenomenon and the size of sample worth (360) individuals of female workers in department of education and health and social assurance in Sebha city in Libya, the study found many results the most importance is the high of educational level and provide the youth element and experience to workers women in work to have not obstacles of taking leadership positions in work, and through the scale of taking leadership positions and showed that the most obstacles of taking administrative leadership positions in work back for personal reasons through men disagree to take order from women by (31.9%), the following is organizational reasons of non-provide of experience element by (45%).

قائمة المراجع**الدوريات:**

- (1) إبراهيم عباس الزهيري، عن معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها، مجلة مستقبل التربية العربي، العدد 43.
- (2) عبد المجيد العزام وإنعام الشهابي، اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - العلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد الثاني 2003.

رسائل الماجستير:

- (1) خالد صالح الصيدلاني، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف بن عبدالعزيز للعلوم الأمنية، الرياض. 2001.

رسائل الدكتوراه:

- (1) هند يوسف محمد الكلوب، عن التمييز النوعي في الوظائف الإدارية في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية 2007.

المؤتمرات العلمية:

- (1) إنعام الشهابي وموقف محمد، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)، مؤتمر القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001.

المراجع الأجنبية:

- (1) Stephens, Nicole M; Levine, Cynthia S. Psychological Science. Vol.22(10), Oct 2011.
- (2) Ortiz, Susan Y; Roscigno, Vincent J. The Sociological Quarterly. Vol.50(2), Spr 2009.
- (3) Paludi, Michele A [Ed]; Paludi, Carmen A Jr. [Ed]; DeSouza, Eros R [Ed].. Praeger handbook on understanding and preventing workplace discrimination Vols 1 & 2. (2011).