

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية

أسم الطالبة
سحر قشقري

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحمن نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أتوجه بخالص الشكر والامتنان لله تعالى على توفيقه وعونه لإنجاز هذا العمل البحثي الذي طالما كان حلمًا يراودني، والذي يمثل تتويجاً لجهد أكاديمي وبحثي استمر لفترة طويلة، متمنية أن يكون له أثر إيجابي وملاموس في مجال تخصصي وفي دعم قضايا المرأة العاملة.

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل ومشرفي الكريم، د. [اسم المشرف]، الذي لم يدخر جهداً في توجيهي وإرشادي طوال مراحل هذا البحث، بدءاً من صياغة الفكرة الأولية وصولاً إلى تحليل النتائج وكتابة التوصيات. فكان نعم الموجه والمعين، وكانت ملاحظاته القيمة ودعمه المستمر نبراساً أضاء لي دروب البحث العلمي، وساعدني على تجاوز التحديات الأكاديمية والمنهجية، فجزاه الله خير الجزاء وأوفاه على علمه وجهده وصبره.

كما أود أن أعرب عن عميق شكري وتقديري لجامعة ميدأوشن المرموقة، التي وفرت البيئة الأكاديمية المثالية والدعم اللامحدود للبحث العلمي والابتكار، مما أتاح لي فرصة الانخراط في هذا المشروع الهام. إن ما تقدمه الجامعة من مقررات دراسية متطورة وبرامج بحثية رائدة قد أسهم بشكل فعال في بناء قدرات الباحثين وتأهيلهم لخدمة مجتمعاتهم بفاعلية وكفاءة. إنني فخورة بالانتماء إلى هذا الصرح العلمي الشامخ، وأتمنى أن يكون هذا البحث إضافة قيمة لمكتبتها العلمية، وأن يحظى بتقدير لجنة التحكيم ليفوز بجائزة جامعة ميدأوشن للتميز البحثي ويتم نشره في مجلة ميدأوشن العلمية، ليساهم بذلك في إثراء المعرفة وتطوير الممارسات الإدارية.

لا يفوتني أن أشكر جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال بكلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، على ما قدموه من علم ومعرفة غزيرة خلال مسيرتي التعليمية، وعلى دعمهم اللامحدود الذي كان له الأثر الكبير في صقل مهاراتي وتوسيع مداركي الأكاديمية، مما مكّني من إنجاز هذا العمل بجودة عالية.

وأخص بالشكر والتقدير كل من ساعدني في جمع البيانات وإجراء الدراسة الميدانية، من سيدات عاملات في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، على تعاونهن وصبرهن وتخصيص وقتهن الثمين للإجابة على الاستبيانات والمقابلات. فبفضل استجابتهن الصادقة والشفافة، أمكن لهذا البحث أن يرى النور ويقدم نتائج ذات مصداقية وقيمة علمية وتطبيقية.

وأخيراً، أتوجه بالشكر الجزيل لعائلتي الكريمة، والديّ ووالدتي، وإخوتي وأخواتي، وزوجي وأبنائي، على صبرهم ودعمهم اللامحدود وتفهمهم لمتطلبات هذه المرحلة الحاسمة من حياتي الأكاديمية. فكانوا خير سند وعون لي، ومصدر إلهام وتشجيع لا ينضب، فإليهم أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع، راجية من الله أن يجعله في ميزان حسناتهم.

الإهداء

إلى من علمني أن العلم نور والجهل ظلام، إلى من زرع في قلبي حب المعرفة والسعي الدائم للتميز، إلى والديّ الكريمين، حفظهما الله ورعاهما، اللذين كانا وما زالا منارة دربي ومصدر إلهامي الأول.

إلى شريكة دربي في الحياة، ومن كانت خير عون وسند لي في كل خطوة، تحملت معي مشاق البحث وسهر الليالي، إلى زوجي الحبيب، وإلى أبنائي قرة عيني، الذين ملأوا حياتي بهجة وسعادة، أهدي هذا الجهد المتواضع، راجية أن أكون قدوة حسنة لهم في طلب العلم والمثابرة.

إلى كل امرأة سعودية عاملة طموحة، تسعى لتحقيق ذاتها وتطوير مجتمعهما، وتساهم بفعالية في بناء وطنها، مؤمنةً بقدراتها وإمكاناتها اللامحدودة، هذا البحث هو تكريم لجهودكن وتأكيد على أهمية دوركن في مسيرة التنمية.

إلى جامعة ميدأوشن، منارة العلم والمعرفة، التي احتضنت طموحي ووفرت لي كل سبل النجاح والتميز، وقدمت لي الفرصة لتحقيق هذا الإنجاز الأكاديمي.

إلى كل من آمن بي وساندني، وشاركني فرحة الإنجاز، من أساتذة وزملاء وأصدقاء، أهدي هذا البحث، راجية من الله أن يكون خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينعف به الأمة والمجتمع، ويسهم في إثراء المعرفة العلمية.

مستخلص الدراسة

الهدف: هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تقديم تحليل معمق وشامل لأثر بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة على كل من الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في هذا القطاع الحيوي. سعت الدراسة إلى تجاوز الوصف السطحي لفهم كيفية تأثير العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية لبيئة العمل بشكل متكامل على مستوى الرضا الوظيفي الذي تشعر به المرأة، وعلى قدرتها على اتخاذ القرارات بفاعلية، ومشاركتها النشطة في العمليات الإدارية داخل المنشآت السياحية. وقد تم التركيز بشكل خاص على استكشاف الدور المحوري الذي تلعبه هذه البيئة في تعزيز التمكين الإداري للمرأة السعودية، بما يتماشى بشكل مباشر مع التطلعات والأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030 التي تولي أهمية قصوى لتمكين المرأة في سوق العمل وتحقيق مساهمتها الكاملة في التنمية الوطنية.

المنهجية: اعتمدت هذه الدراسة نهجاً بحثياً وصفيّاً تحليلياً، وهو الأنسب لاستكشاف العلاقات بين المتغيرات وتفسير الظواهر المدروسة. تم جمع البيانات اللازمة من عينة عشوائية بسيطة مكونة من 25 امرأة سعودية عاملة بشكل مباشر في منشآت سياحية ساحلية بمدينة جدة. وقد تم استخدام استبيان مصمم خصيصاً كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، حيث تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة الموجهة حول أبعاد بيئة العمل المختلفة (المادية، الاجتماعية، التنظيمية)، بالإضافة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التمكين الإداري لدى المستجيبات. لضمان الدقة والموثوقية، تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS وبرنامج Excel) حيث تم تطبيق الإحصاء الوصفي (مثل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) لتوصيف العينة والمتغيرات، والإحصاء الاستنتاجي (ممثلًا بمعاملات الارتباط بيرسون) لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد طبيعة وقوة العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

النتائج: كشفت التحليلات الإحصائية عن نتائج هامة تؤكد وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل، بجميع أبعادها المدروسة، والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. هذه النتيجة تشير بوضوح إلى أن توفير بيئة عمل محفزة وداعمة يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا المهني لدى النساء. علاوة على ذلك، أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتمكين الإداري للمرأة السعودية، مما يؤكد أن البيئة التنظيمية التي تشجع على المشاركة وتوفير الموارد اللازمة تعزز من قدرة المرأة على اتخاذ القرارات والمساهمة الفعالة. وتبين أن المرأة السعودية في هذا القطاع تتمتع بمستوى جيد من الرضا والتمكين، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير مستمر لتعزيز هذه المستويات بشكل أكبر.

التطبيقات والأهمية: تؤكد هذه الدراسة على الأهمية الحيوية والاستراتيجية لبيئة العمل كعامل محوري في جذب واستبقاء الكفاءات النسائية السعودية المتميزة في القطاع السياحي، وتعزيز مساهمتها الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة للمملكة. تُقدم النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصيات عملية وقابلة للتطبيق للمنشآت السياحية في جدة، تهدف إلى تعزيز بيئة العمل لديها، بما في ذلك تحسين الجوانب المادية للمرافق، ودعم العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الزملاء والرؤساء، وتطوير السياسات والإجراءات التنظيمية التي تدعم التمكين الإداري للمرأة. هذا يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل، وتنمية القطاع السياحي ليصبح رافداً اقتصادياً قوياً، ويعزز من مكانة جامعة ميدأوشن كمركز رائد للبحوث التطبيقية التي تخدم المجتمع وسوق العمل بفاعلية.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، المنشآت السياحية الساحلية، جدة، الرضا الوظيفي، التمكين الإداري، المرأة السعودية، رؤية 2030.

- الشكر والتقدير
- الإهداء
- مستخلص الدراسة
- 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
 - 1.1. المقدمة:
 - 1.1.1. سياق الدراسة وأهميتها
 - 1.1.2. جامعة ميدأوشن ودورها
 - 1.1.3. جدة كوجهة سياحية ساحلية
 - 1.2. مشكلة الدراسة
 - 1.2.1. فجوات على المستوى النظري
 - 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
 - 1.3. أهمية الدراسة
 - 1.3.1. على المستوى النظري:
 - 1.3.2. على المستوى التطبيقي:
 - 1.4. أسئلة الدراسة
 - 1.5. أهداف الدراسة
 - 1.6. فرضيات الدراسة
 - 1.7. نموذج الدراسة
 - 1.8. الدراسة الميدانية
 - 1.9. مخطط المشروع
- 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
 - 2.1. المقدمة:
 - 2.2. المتغير المستقل (بيئة العمل)
 - 2.2.1. مفهوم بيئة العمل وأبعادها

- 2.2.2. بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة
- 2.3. المتغير التابع (الرضا الوظيفي والتمكين الإداري)
 - 2.3.1. الرضا الوظيفي للمرأة السعودية
 - 2.3.2. التمكين الإداري للمرأة السعودية
- 2.4. العلاقة بين المتغيرات
 - 2.4.1. أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي
 - 2.4.2. أثر بيئة العمل على التمكين الإداري
 - 2.4.3. دراسات سابقة في سياق جدة والمملكة
- 2.5. الخاتمة
- 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.
 - 3.1. المقدمة
 - 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
 - 3.2.1. بيئة العمل
 - 3.2.2. الرضا الوظيفي
 - 3.2.3. التمكين الإداري
 - 3.2.4. المرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة
 - 3.3. تصميم البحث
 - 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
 - 3.4.1. مجتمع الدراسة
 - 3.4.2. عينة الدراسة
 - 3.4.3. تقنية أخذ العينات
 - 3.5. طريقة جمع البيانات
 - 3.5.1. الاستبيان
 - 3.5.2. المقابلة
 - 3.6. أنواع البيانات
 - 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
 - 3.7.1. الإحصاء الوصفي
 - 3.7.2. الإحصاء الاستنتاجي

- 3.8. الخاتمة
- 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
 - 4.1. المقدمة
 - 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
 - 4.2.1. البيانات الديموغرافية
 - 4.2.2. الخبرة العملية والمسمى الوظيفي
 - 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
 - 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
 - 4.4.1. وصف بيئة العمل
 - 4.4.2. وصف الرضا الوظيفي
 - 4.4.3. وصف التمكين الإداري
 - 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
 - 4.5.1. الفرضية الأولى: أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي
 - 4.5.2. الفرضية الثانية: أثر بيئة العمل على التمكين الإداري
 - 4.5.3. مناقشة النتائج
 - 4.6. الخاتمة
- 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
 - 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
 - 5.1.1. حدود الدراسة الحالية
 - 5.1.2. دراسات مستقبلية مقترحة
 - 5.2. توصيات الدراسة:
 - 5.2.1. توصيات لبيئة العمل
 - 5.2.2. توصيات للرضا الوظيفي
 - 5.2.3. توصيات للتمكين الإداري
 - 5.3. الخاتمة:
- قائمة المراجع
- الملاحق

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

1.1.1. سياق الدراسة وأهميتها:

يشهد العالم اليوم تحولات اقتصادية واجتماعية متسارعة وغير مسبوقة، تضع القطاع السياحي في صدارة القطاعات الواعدة التي تساهم بفعالية في التنمية المستدامة للدول وتحقيق تنوع اقتصادي شامل. وتبرز المملكة العربية السعودية، بفضل رؤيتها الطموحة 2030، كلاعب رئيسي ومحوري في هذا المجال، حيث تهدف إلى تنويع مصادر الدخل الوطني وتقليل الاعتماد على النفط، وتعزيز مكانتها كوجهة سياحية عالمية جاذبة للاستثمارات والزوار على حد سواء (البرادعي، 2009). وفي هذا السياق، تكتسب المنشآت السياحية الساحلية في مدن حيوية مثل جدة أهمية خاصة، كونها تمثل واجهة حضارية واقتصادية للمملكة، وتوفر فرص عمل متنوعة وواعدة، لا سيما للمرأة السعودية التي أصبحت شريكاً أساسياً وفاعلاً في عجلة التنمية الوطنية (الجهني، 2022). إن فهم ديناميكيات بيئة العمل المعقدة في هذه المنشآت، وتأثيرها المباشر وغير المباشر على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة، يعد أمراً حيوياً لضمان استدامة هذا القطاع الحيوي وتحقيق أهدافه التنموية الشاملة.

تُعد بيئة العمل بمثابة المحرك الأساسي الذي يدفع عجلة الأداء والإنتاجية داخل أي منظمة، حيث تتجاوز تأثيراتها مجرد الجوانب المادية لتشمل الأبعاد النفسية والمهنية العميقة للعاملين (السيسي، 2015). في خضم التحديات والمتغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل العالمي والمحلي، أصبح التركيز على تعزيز الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية ليس مجرد خيار، بل ضرورة استراتيجية ملحة. هذا التركيز يهدف إلى ضمان استقطاب الكفاءات النسائية المتميزة، وتوفير البيئة المناسبة لتطوير قدراتهن، ومن ثم استبقائهن كعناصر فاعلة ومؤثرة في مسيرة التنمية (الماضي والشيفي، 2021). لقد شهدت المملكة العربية السعودية، بفضل الدعم غير المحدود من القيادة الرشيدة والبرامج التنموية الطموحة مثل رؤية 2030، تحولاً جذرياً في دور المرأة، حيث أصبحت تتبوأ أدواراً قيادية ومحورية في مختلف القطاعات الاقتصادية والخدمية، ومن أبرزها القطاع السياحي الذي يشهد نمواً غير مسبوق. هذا التطور يستدعي إجراء دراسات معمقة ومتخصصة لبيئة العمل التي تمارس فيها المرأة السعودية هذه الأدوار الحيوية، بهدف فهم آليات تأثيرها وكيفية تحسينها المستمر لتعزيز رضاها الوظيفي وتمكينها إدارياً، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من إمكاناتها الكامنة (الجهني، 2022).

1.1.2. جامعة ميدأوشن ودورها:

تأتي هذه الدراسة في إطار الدعم اللامحدود والالتزام الراسخ الذي تقدمه جامعة ميدأوشن المرموقة للبحث العلمي التطبيقي، والذي يهدف بشكل مباشر إلى معالجة القضايا المجتمعية والاقتصادية الملحة وتقديم حلول مستدامة لها. إن مقررات جامعة ميدأوشن الدراسية في إدارة الأعمال، بتصميمها المبتكر ومحتواها الشامل الذي يواكب أحدث التطورات العالمية، قد زودتني بالادوات المعرفية والمنهجية اللازمة لإجراء هذا البحث بدقة وعمق، مما مكّني من تحليل الظواهر المعقدة وتقديم رؤى قيمة (العبيدي والعبيدي، 2010). إن التزام الجامعة بالتميز الأكاديمي والبحثي، وتوفيرها لبيئة محفزة للابتكار والإبداع، يجعلها رائدة في إعداد قادة المستقبل والباحثين القادرين على إحداث فرق إيجابي وملهم في المجتمع وسوق العمل. إنني على ثقة بأن هذا البحث، الذي استمد قوته من توجيهات أساتذة جامعة ميدأوشن وخبراتهم الأكاديمية والعملية الطويلة، سيشكل إضافة نوعية للمعرفة في مجال إدارة السياحة وتمكين المرأة، وسيسهل في إثراء الأدب النظري وتقديم توصيات عملية لصناع القرار.

1.1.3. جدة كوجهة سياحية ساحلية:

تُعد مدينة جدة، عروس البحر الأحمر، من أهم وأبرز المدن السياحية الساحلية في المملكة العربية السعودية، وتتميز بموقعها الاستراتيجي الفريد على ساحل البحر الأحمر، وتاريخها العريق الذي يمتد لقرون، وتنوعها الثقافي الغني، وشواطئها الجاذبة التي تستقطب الزوار من كل مكان. وقد شهدت جدة في السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً وغير مسبوق في البنية التحتية السياحية، مع

إطلاق العديد من المشاريع العملاقة التي تهدف إلى تعزيز جاذبيتها كوجهة سياحية عالمية تنافس كبرى المدن السياحية (الفاعوري، 2006). ومع هذا التطور المتسارع، تزداد الحاجة الملحة إلى فهم العوامل التي تؤثر في أداء ورضا العاملين في المنشآت السياحية الساحلية، وخاصة المرأة السعودية، التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من القوى العاملة في هذا القطاع الحيوي والمتنامي. إن دراسة بيئة العمل في هذا السياق المحدد ستوفر رؤية قيمة حول كيفية دعم هذه القوى العاملة لضمان استمرارية النجاح والنمو (دويدار، 2003).

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد بيئة العمل عاملاً حاسماً ومؤثراً بشكل مباشر في تحديد مستوى الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للعاملين، لا سيما في القطاعات الحيوية والديناميكية كقطاع السياحة الذي يتطلب مستويات عالية من الخدمة والتفاعل البشري. ومع تزايد مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل بشكل ملحوظ، وتحديدًا في المنشآت السياحية الساحلية بجدة التي تشهد نمواً كبيراً، تبرز الحاجة الماسة إلى فهم أعمق وأكثر تفصيلاً لكيفية تأثير بيئة العمل على تجربتها المهنية الشاملة. على الرغم من الجهود الحكومية والمؤسسية الكبيرة والمبذولة لتمكين المرأة وتحسين ظروف عملها في مختلف القطاعات، لا تزال هناك فجوات معرفية وتطبيقية قائمة تحول دون تحقيق الإمكانات الكاملة للمرأة العاملة في هذا القطاع الواعد، مما يستدعي بحثاً معمقاً لسد هذه الفجوات.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- **نقص الدراسات المتخصصة:** على الرغم من وجود عدد لا بأس به من الدراسات العامة التي تناولت مفاهيم بيئة العمل والرضا الوظيفي والتمكين الإداري، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي تركز بشكل مباشر ومحدد على بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، وتأثيرها على المرأة السعودية تحديدًا. معظم الدراسات المتاحة إما أنها عامة النطاق وتفتقر إلى التخصص الجغرافي والقطاعي، أو أنها تركز على قطاعات اقتصادية أخرى غير السياحة، مما يترك فجوة معرفية كبيرة في فهم الخصوصية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية لهذا السياق الفريد والمحدد (الغامدي، 2020).
- **التركيز على جوانب محددة:** غالبًا ما تركز الدراسات السابقة على جانب واحد أو بعد محدد من أبعاد بيئة العمل (مثل الجوانب المادية أو الاجتماعية فقط)، دون تناول شامل ومتكامل للأبعاد المتعددة لبيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) وكيفية تداخلها وتفاعلها مع بعضها البعض، وتأثيرها المشترك على كل من الرضا الوظيفي والتمكين الإداري معاً في سياق المرأة السعودية. هذا النقص في النظرة الشمولية يحد من فهمنا للعلاقات المعقدة بين هذه المتغيرات (الجهني، 2022).
- **غياب النماذج المتكاملة:** لا توجد نماذج نظرية متكاملة ومصممة خصيصاً تشرح العلاقة المعقدة والمتشابكة بين أبعاد بيئة العمل المتنوعة، والرضا الوظيفي، والتمكين الإداري للمرأة في المنشآت السياحية الساحلية بالمملكة العربية السعودية. هذا الغياب يستدعي بناء إطار نظري جديد أو تعديل الأطر الحالية ليراعي هذه الخصوصية الثقافية والاجتماعية والقطاعية، مما يمكن أن يوفر أساساً متيناً للدراسات المستقبلية (الماضي والشنفي، 2021).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- **تحديات تطبيقية للمرأة:** تواجه المرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية تحديات فريدة ومتنوعة تتعلق ببيئة العمل، مثل الحاجة إلى مرونة أكبر في ساعات العمل لتتناسب مع التزاماتها الأسرية، وتوفير بيئة داعمة تراعي خصوصيتها الثقافية والاجتماعية، وتوفير فرص متساوية وعادلة للتقدم الوظيفي والتمكين الإداري. هذه الجوانب الحيوية لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الدراسات التطبيقية المتاحة، مما يترك فجوة في فهم كيفية معالجة هذه التحديات بفعالية (المفرج، 2021).

- **الحاجة إلى بيانات محلية:** تعاني المنشآت السياحية في جدة من نقص واضح في البيانات المحلية الموثوقة والحديثة حول مستويات الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة العاملة لديها. هذا النقص في البيانات يعيق بشكل كبير قدرة الإدارات على اتخاذ قرارات إدارية مستنيرة ومبنية على أسس علمية، والتي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز أداء المرأة ومساهمتها (الحموري والسعود، 2010).
- **تطوير السياسات والممارسات:** على الرغم من التطور الكبير والنمو المتسارع في القطاع السياحي السعودي، لا تزال هناك حاجة ملحة لتطوير سياسات وممارسات عمل أكثر حداثة وشمولية، تتماشى مع أفضل الممارسات العالمية في مجال تمكين المرأة وتعزيز رضاها الوظيفي، مع الأخذ في الاعتبار السياق المحلي السعودي وخصوصياته الثقافية. هذا يتطلب فهماً دقيقاً للعوامل المؤثرة من منظور المرأة العاملة نفسها، وتضمن صوتها في عملية صنع القرار (الأنصاري، 2022).

بناءً على ما تقدم من فجوات نظرية وتطبيقية، تتجلى مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه: "ما أثر بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية؟"

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- **إثراء الأدب العلمي:** تساهم هذه الدراسة بشكل فعال في سد الفجوة المعرفية الواضحة في الأدب الأكاديمي من خلال تقديم فهم شامل ومتكامل للعلاقة المعقدة بين بيئة العمل، والرضا الوظيفي، والتمكين الإداري للمرأة السعودية، وذلك ضمن سياق المنشآت السياحية الساحلية بجدة. هذا المجال لم يحظَ بالدراسة الكافية والعميقة التي يستحقها، مما يجعل هذه الدراسة إضافة قيمة للمعرفة (كساب، 2021).
- **تطوير الإطار النظري:** يمكن أن تسهم الدراسة في تطوير إطار نظري جديد أو تعديل الأطر الحالية لتناسب الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمملكة العربية السعودية، مما يوفر نموذجاً تحليلياً يمكن استخدامه في دراسات مستقبلية مشابهة. هذا الإطار سيساعد الباحثين على فهم أعمق للظواهر الإدارية في السياقات المحلية (الخفاجي والبناء، 2014).
- **منهجية متكاملة:** تقدم الدراسة منهجية بحثية متكاملة تجمع بين التحليل الوصفي والاستنتاجي، مما يعزز من فهم المتغيرات المعقدة وتفاعلاتها، وتوفر نموذجاً للدراسات المستقبلية في هذا المجال. هذا النهج يضمن دقة النتائج وموثوقيتها (المغربي، 2007).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- **دعم رؤية 2030:** تدعم الدراسة بشكل مباشر وفعال أهداف رؤية المملكة 2030 الطموحة المتعلقة بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل، وتنمية القطاع السياحي ليصبح رافداً اقتصادياً قوياً. يتم ذلك من خلال تقديم توصيات عملية ومحددة للمنشآت السياحية في جدة لتحسين بيئة العمل لديها، مما يساهم في تحقيق الأهداف الوطنية (البرادعي، 2009).
- **تحسين بيئة العمل:** توفر الدراسة للمديرين وأصحاب القرار في المنشآت السياحية الساحلية بجدة رؤية قيمة ومبنية على الأدلة حول العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في رضا وتمكين المرأة العاملة. هذه الرؤية تمكنهم من تطوير استراتيجيات وسياسات فعالة ومستدامة لتحسين بيئة العمل وجذب واستبقاء الكفاءات النسائية المتميزة، مما يعود بالنفع على المنظمة ككل (العبيدي والعبيدي، 2010).

- **تعزيز الرضا والإنتاجية:** من خلال فهم العوامل المؤثرة بشكل دقيق، يمكن للمنشآت تحسين الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتها وولائها للمؤسسة، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في سوق العمل (الفاعوري، 2006).
- **تطوير الموارد البشرية:** تساعد الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للمرأة السعودية في القطاع السياحي، مما يمكن الجهات المعنية من تصميم برامج تدريبية موجهة وفعالة تعزز من مهاراتها وقدراتها الإدارية، وتؤهلها لتولي مناصب قيادية (دويدار، 2003).

1.4. أسئلة الدراسة

للإجابة على المشكلة البحثية الرئيسية التي تم طرحها، تسعى الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية التي تشكل المحاور الأساسية للبحث:

- ما هي طبيعة بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) في المنشآت السياحية الساحلية بجدة من وجهة نظر المرأة السعودية العاملة؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة؟
- ما مستوى التمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة؟

1.5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية التي تمثل الغايات المرجوة من البحث:

- تحديد طبيعة بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) في المنشآت السياحية الساحلية بجدة من منظور المرأة السعودية العاملة، وذلك لتقديم صورة واضحة وشاملة للواقع الحالي.
- قياس مستوى الرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، وتحديد العوامل الأكثر تأثيراً في هذا الرضا.
- قياس مستوى التمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، وتقييم مدى مشاركتها في اتخاذ القرارات.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، وتحديد قوة واتجاه هذه العلاقة.
- تحديد العلاقة بين بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، وتحليل كيفية تأثير كل بعد من أبعاد بيئة العمل على التمكين.
- تقديم توصيات عملية ومبنية على الأدلة للمنشآت السياحية والجهات المعنية، بهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية في جدة، بما يدعم أهداف رؤية 2030.

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على أسئلة الدراسة المطروحة والأدب النظري الذي تم استعراضه، تم صياغة الفرضيات التالية التي ستخضع للاختبار الإحصائي:

- **الفرضية الرئيسية (H0):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.
- **الفرضية البديلة (H1):** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.

وتتفرع من الفرضية البديلة الفرضيات الفرعية التالية، التي ستختبر بشكل منفصل:

- **H1a:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.
- **H1b:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.
- **H1c:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.
- **H1d:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.
- **H1e:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.
- **H1f:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل التنظيمية والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.

1.7. نموذج الدراسة

يُوضح الشكل في الملاحق (1) النموذج المفاهيمي للدراسة، والذي يربط بشكل بصري وواضح بين المتغير المستقل الرئيسي (بيئة العمل بأبعادها المتعددة: المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والمتغيرات التابعة (الرضا الوظيفي والتمكين الإداري) للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. يمثل هذا النموذج الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة في تحليل العلاقات واختبار الفرضيات، ويوضح المسارات المحتملة للتأثير.

الشكل في الملاحق (1): النموذج المفاهيمي للدراسة (تمثيل مبسط للعلاقات)

1.8. الدراسة الميدانية

ستركز الدراسة الميدانية بشكل مكثف على جمع البيانات الأولية من عينة مختارة بعناية من النساء السعوديات العاملات في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. سيتم استخدام استبيان مصمم خصيصاً لهذا الغرض، وهو أداة بحثية دقيقة لجمع المعلومات الكمية حول المتغيرات الرئيسية للدراسة، بما في ذلك أبعاد بيئة العمل، ومستوى الرضا الوظيفي، ودرجة التمكين الإداري. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد من المديرات أو المشرفات ذوات الخبرة في هذه المنشآت، بهدف الحصول على بيانات نوعية معمقة توفر فهماً أعمق للتحديات والفرص المتعلقة ببيئة العمل والتمكين الإداري من منظور قيادي. ستتم معالجة البيانات التي تم جمعها وتحليلها باستخدام برامج إحصائية متخصصة مثل SPSS و Excel لضمان الدقة والموثوقية في النتائج، مما يمكن من استخلاص استنتاجات قوية وتوصيات عملية (عبيدات وآخرون، 1999).

1.9. مخطط المشروع

لتحقيق أهداف هذه الدراسة بفعالية وكفاءة، تم وضع مخطط تفصيلي ومنظم للمشروع يضمن سير العمل بسلاسة وتغطية جميع الجوانب البحثية. يتضمن المخطط المراحل التالية:

- **المرحلة الأولى: الإعداد النظري (الفصل الأول والثاني):** تشمل هذه المرحلة مراجعة شاملة للأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وتحديد الإطار النظري والمفاهيمي الذي تستند إليه الدراسة. كما تتضمن صياغة مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها وفرضياتها بشكل دقيق وواضح، وبناء النموذج المفاهيمي الذي يوضح العلاقات بين المتغيرات (المغربي، 2007).
- **المرحلة الثانية: تصميم المنهجية (الفصل الثالث):** تتضمن هذه المرحلة تحديد نوع المنهج البحثي الأنسب للدراسة (وصفي تحليلي)، وتصميم أدوات جمع البيانات بدقة (الاستبيان والمقابلة)، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة المستهدفة، ووصف إجراءات التحليل الإحصائي التي ستستخدم لمعالجة البيانات (العبيدي والعبيدي، 2010).
- **المرحلة الثالثة: جمع البيانات وتحليلها (الفصل الرابع):** تشمل هذه المرحلة تطبيق أدوات جمع البيانات على العينة المستهدفة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها بعناية، وإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية والاستنتاجية باستخدام برامج SPSS و Excel. بعد ذلك، سيتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
- **المرحلة الرابعة: الاستنتاجات والتوصيات (الفصل الخامس):** تتضمن هذه المرحلة صياغة الاستنتاجات النهائية للدراسة بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، وتقديم التوصيات العملية والنظرية التي يمكن أن تفيد المنشآت السياحية والباحثين المستقبليين، بالإضافة إلى اقتراح دراسات مستقبلية في هذا المجال لتوسيع المعرفة.
- **المرحلة الخامسة: المراجعة النهائية والتوثيق:** تشمل هذه المرحلة مراجعة شاملة للرسالة لضمان خلوها من الأخطاء اللغوية والمنهجية، وتوثيق جميع المصادر والمراجع المستخدمة وفقاً لمعايير APA 7th الأكاديمية المعتمدة، وإعداد الملاحق اللازمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الدراسات السابقة خطوة أساسية لا غنى عنها في أي بحث علمي رصين، حيث تساهم بفعالية في تحديد الفجوات المعرفية القائمة في الأدب الأكاديمي، وتطوير الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة، وتوجيه مسار الدراسة الحالية نحو تحقيق أهدافها بوضوح ودقة. يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل نقدي للدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بمتغيرات الدراسة الرئيسية، وهي: بيئة العمل، الرضا الوظيفي، التمكين الإداري، المرأة السعودية، والمنشآت السياحية الساحلية بجدة. وذلك لتحديد ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج واستنتاجات، وما هي الجوانب التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ أو التي تحتاج إلى مزيد من البحث، وكيف يمكن للدراسة الحالية أن تساهم في إثراء المعرفة في هذا المجال الحيوي. سيتم التركيز على الدراسات الحديثة وذات الصلة بالسياق السعودي قدر الإمكان، مع الإشارة بالجهود البحثية التي تدعمها جامعة ميدأوشن في هذا المجال، والتي تهدف إلى ربط البحث الأكاديمي بالقضايا المجتمعية والتطبيقية (كساب، 2021).

2.2. المتغير المستقل (بيئة العمل)

2.2.1. مفهوم بيئة العمل وأبعادها

تُعرف بيئة العمل بشكل عام بأنها مجموعة العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية المتكاملة التي تحيط بالعاملين داخل المنظمة، والتي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في أدائهم وسلوكهم ودرجة رضاهم الوظيفي (السيسي، 2015). وقد أشار (الغامدي، 2020) في دراسته إلى أن بيئة العمل تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية تتفاعل فيما بينها لتشكيل المناخ العام للمنظمة، وهي:

- **البعد المادي:** يشمل هذا البعد جميع التجهيزات المادية الملموسة داخل مكان العمل، مثل جودة الأثاث المكتبي، والإضاءة الكافية والمناسبة، وأنظمة التهوية والتكييف الفعالة، والمساحة المخصصة للعمل، ومستوى النظافة والصيانة العامة للمرافق، بالإضافة إلى توفر وسائل الراحة الأساسية. تؤثر هذه الجوانب بشكل مباشر على صحة العاملين الجسدية والنفسية، وعلى مستوى راحتهم وقدرتهم على التركيز وإنجاز المهام بفعالية (الغامدي، 2020).

- **البعد الاجتماعي:** يتضمن هذا البعد العلاقات الإنسانية والتفاعلات بين الأفراد داخل المنظمة، بما في ذلك العلاقات بين الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء المباشرين، ومستوى الدعم الاجتماعي المتبادل، وفرص التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق. تُعد العلاقات الإيجابية والمناخ الاجتماعي الداعم محفزاً قوياً للرضا الوظيفي، ويعزز من شعور العاملين بالانتماء والولاء للمؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام (الفروخ، 2010).

- **البعد التنظيمي:** يشمل هذا البعد جميع السياسات والإجراءات الرسمية وغير الرسمية التي تحكم العمل، والهيكل التنظيمي للمؤسسة، وثقافة المنظمة السائدة، وفرص التدريب والتطوير المهني المتاحة، ونظام المكافآت والترقية، ومستوى العدالة والإنصاف في التعامل مع العاملين. تؤثر هذه العوامل بشكل كبير على شعور العاملين بالتمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتقدير لمساهماتهم (حسونة، 2007).

وقد أكدت دراسات مثل دراسة (العتيبي، 2021) على أن بيئة العمل المتكاملة والشاملة، التي تراعي هذه الأبعاد الثلاثة بشكل متوازن، هي التي تحقق أعلى مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية الفعالة، خاصة في القطاعات الخدمية التي تعتمد بشكل كبير على التفاعل البشري المباشر وتقديم خدمات عالية الجودة للعلاء (العتيبي، 2021).

2.2.2. بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة

تتميز المنشآت السياحية الساحلية بجدة ببيئة عمل فريدة ومعقدة تجمع بين متطلبات الخدمة الفندقية والسياحية عالية الجودة، وخصوصية الموقع الساحلي الذي يفرض تحديات وفرصاً خاصة. تتضمن هذه البيئة تحديات مثل الحاجة إلى العمل لساعات طويلة وغير تقليدية، والتعامل مع جنسيات وثقافات متنوعة من السياح والزملاء، والضغط المستمر المرتبط بتقديم خدمة عملاء استثنائية. وقد أشارت دراسة (الجهني، 2022) إلى أن بيئة العمل في هذه المنشآت تتطلب مرونة عالية من العاملين وقدرة كبيرة على التكيف السريع مع المتغيرات الموسمية والتقلبات في الطلب السياحي، مما يجعلها بيئة ديناميكية تتطلب مهارات خاصة (الجهني، 2022).

وفي سياق جدة تحديداً، تلعب العوامل الثقافية والاجتماعية دوراً مهماً وحاسماً في تشكيل بيئة العمل، حيث يجب أن تتوافق بيئة العمل مع القيم والعادات والتقاليد المحلية للمجتمع السعودي، وأن توفر بيئة آمنة ومريحة ومحترمة للمرأة السعودية العاملة، تحافظ على خصوصيتها وتدعمها. كما أن التطورات التكنولوجية المتسارعة في القطاع السياحي بجدة، مثل استخدام المنصات الرقمية المتقدمة للحجوزات والتسويق الإلكتروني، تؤثر بشكل مباشر على طبيعة المهام والمهارات المطلوبة من العاملين، وتستدعي تطوير مستمر للقدرات الرقمية والإدارية لديهم (الريس العامري، 2015).

2.3. المتغير التابع (الرضا الوظيفي والتمكين الإداري)

2.3.1. الرضا الوظيفي للمرأة السعودية

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي أو العاطفة الإيجابية التي يحملها الفرد تجاه وظيفته، والتي تنبع من تقييمه الشامل لخصائص الوظيفة نفسها، وبيئة العمل المحيطة، والمكافآت التي يحصل عليها (عبيدات وآخرون، 1999). بالنسبة للمرأة السعودية العاملة، يكتسب الرضا الوظيفي أبعاداً إضافية تتجاوز الجوانب المادية، تتعلق بتحقيق الذات، والشعور بالاستقلالية المهنية، والقدرة على الموازنة الفعالة بين متطلبات الحياة المهنية والمسؤوليات الشخصية والأسرية. وقد بينت دراسة (الماضي والشنيقي، 2021) أن الرضا الوظيفي للمرأة السعودية يتأثر بشكل كبير بمدى توفر فرص التطور الوظيفي والنمو المهني، والشعور بالتقدير لمساهماتها، والدعم المستمر الذي تتلقاه من الإدارة العليا والزملاء في العمل (الماضي والشنيقي، 2021).

وفي المنشآت السياحية الساحلية بجدة، يمكن أن يتأثر الرضا الوظيفي للمرأة بعوامل متعددة مثل طبيعة المهام الموكلة إليها ومدى تحديدها، ومرونة ساعات العمل التي تتيح لها التوفيق بين أدوارها المختلفة، وتوفر وسائل النقل الآمنة والمريحة، ومستوى الأمان والسلامة في بيئة العمل، بالإضافة إلى توفر فرص التدريب والتطوير المستمر التي تعزز من مهاراتها. إن جامعة ميدأوشن، من خلال برامجها البحثية الموجهة، تؤكد على أهمية دراسة هذه الجوانب بعمق لتعزيز الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في جميع القطاعات، بما يساهم في تحقيق استقرارها المهني والنفسي (البارودي، 2015).

2.3.2. التمكين الإداري للمرأة السعودية

يُعرف التمكين الإداري بأنه عملية استراتيجية تهدف إلى منح العاملين، وخاصة المرأة، السلطة والصلاحيات والمسؤولية والمعلومات والموارد اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، مما يعزز من شعورهم بالاستقلالية والتحكم في مهامهم ومسؤولياتهم (البارودي، 2015). بالنسبة للمرأة السعودية، يُعد التمكين الإداري ضروريًا لتعزيز دورها القيادي الفاعل، وتفعيل مساهمتها المباشرة في عملية صنع القرار على المستويات المختلفة، وتحقيق أهداف رؤية 2030 التي تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية والإشرافية في جميع القطاعات (المفرج، 2021).

وقد أظهرت دراسة (المفرج، 2021) أن التمكين الإداري للمرأة السعودية يتطلب توفير فرص متساوية وعادلة للتدريب والتطوير المهني المستمر، والدعم القوي من القيادة العليا للمنظمة، وتغيير الثقافة التنظيمية لتصبح أكثر شمولاً وانفتاحاً وتقديراً لمساهمات المرأة وقدراتها القيادية (المفرج، 2021). وفي المنشآت السياحية الساحلية بجدة، يمكن أن يساهم التمكين الإداري في تعزيز قدرة المرأة على التعامل بفعالية مع التحديات التشغيلية، وابتكار حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء، مما ينعكس إيجاباً على سمعة المنشأة وأدائها العام (السامرائي، 2008).

2.4. العلاقة بين المتغيرات

2.4.1. أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي

تشير العديد من الدراسات والأبحاث العلمية إلى وجود علاقة قوية وإيجابية وذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. فبيئة العمل المادية المريحة والأمن، والعلاقات الاجتماعية الداعمة والمحفزة، والسياسات التنظيمية العادلة والشفافة، كلها عوامل رئيسية تساهم بشكل مباشر في زيادة شعور العاملين بالرضا عن وظائفهم (نعساني، 2013). وقد أكدت دراسة (الأنصاري، 2022) أن تحسين جودة بيئة العمل في المنشآت السياحية يؤدي إلى زيادة ملحوظة في الرضا الوظيفي للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم العام، ويزيد من ولائهم وانتمائهم للمؤسسة، وبالتالي يقلل من معدلات دوران العمل ويحسن من جودة الخدمات المقدمة (الأنصاري، 2022).

2.4.2. أثر بيئة العمل على التمكين الإداري

تُعد بيئة العمل الداعمة والمحفزة أساساً جوهرياً لتعزيز التمكين الإداري لدى العاملين، وخاصة النساء. فالبيئة التي توفر المعلومات الكافية واللائمة لاتخاذ القرارات، وتفوض الصلاحيات بشكل فعال، وتشجع على المشاركة النشطة في اتخاذ القرار، وتوفر فرص التدريب والتطوير المستمر، تساهم بشكل مباشر في تمكين العاملين من أداء مهامهم بفعالية أكبر وتحمل مسؤوليات أعلى (الحموري والسعود، 2010). وقد أظهرت دراسة (الحموري والسعود، 2010) أن بيئة العمل التي تدعم الاستقلالية والمبادرة وتشجع على الإبداع، تعزز من شعور العاملين بالتمكين الإداري، مما يمكنهم من أداء مهامهم بفعالية أكبر، ويساهم في تطوير مهاراتهم القيادية والإدارية (الحموري والسعود، 2010).

2.4.3. دراسات سابقة في سياق جدة والمملكة

في السياق السعودي، تناولت بعض الدراسات جوانب متفرقة ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، إلا أنها لم تقدم تحليلاً شاملاً ومتكاملاً للعلاقات بين جميع المتغيرات. فعلى سبيل المثال، ركزت دراسة (الغامدي، 2020) على أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بجدة، وأشارت إلى أهمية الجوانب المادية والاجتماعية في تحسين الأداء العام للموظفين (الغامدي، 2020). بينما تناولت دراسة (الجهني، 2022) تحديات وفرص تمكين المرأة في القطاع السياحي السعودي بشكل عام، مؤكدة على ضرورة توفير بيئة عمل داعمة وشاملة لتعزيز دور المرأة في هذا القطاع (الجهني، 2022). هذه الدراسات، على أهميتها وقيمتها العلمية، لم تتناول بشكل مباشر العلاقة المتكاملة والتشابكية بين بيئة العمل بأبعادها الثلاثة (المادية، الاجتماعية، التنظيمية)، والرضا الوظيفي، والتمكين الإداري للمرأة السعودية في المنشآت السياحية الساحلية بجدة، مما يؤكد على أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة المعرفية وتقديم رؤى جديدة ومحددة لهذا السياق الفريد.

2.5. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن بيئة العمل، بأبعادها المادية والاجتماعية والتنظيمية المتكاملة، تُعد متغيراً حاسماً ومؤثراً بشكل مباشر على كل من الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للعاملين في أي منظمة. وقد أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقات إيجابية وقوية بين هذه المتغيرات، إلا أن هناك فجوة واضحة وملحوظة في الدراسات التي تركز على السياق المحدد للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. تؤكد هذه المراجعة الشاملة للأدبيات على أهمية الدراسة الحالية في تقديم رؤى جديدة ومعقدة لهذا المجال، وتوفير قاعدة معرفية متينة لدعم صناع القرار في تحسين بيئة العمل وتعزيز دور المرأة في القطاع السياحي، وهو ما يتوافق تماماً مع الرؤية الاستراتيجية لجامعة ميدأوشن في دعم البحوث التطبيقية ذات الأثر المجتمعي والتنموي (كساب، 2021).

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.

3.1. المقدمة

يُعد تصميم المنهجية البحثية ركيزة أساسية وجوهرية لضمان مصداقية وموثوقية أي دراسة علمية، حيث يحدد الإطار الذي يتم من خلاله جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها. يهدف هذا الفصل إلى تفصيل المنهجية المتبعة في هذه الدراسة بشكل شامل، بدءاً من تحديد نوع المنهج البحثي الأنسب، مروراً بالتعريفات الإجرائية الدقيقة للمتغيرات، وتصميم البحث، ووصولاً إلى وصف مجتمع وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة، وإجراءات التحليل الإحصائي المتبعة. إن اختيار المنهجية المناسبة والالتزام بها يضمن تحقيق أهداف الدراسة بفعالية ودقة، والإجابة على تساؤلاتها بشكل منهجي، وتقديم نتائج قابلة للتعميم والتطبيق في السياق المدروس. وقد تم تصميم هذه المنهجية بعناية فائقة، مستلهمين من أفضل الممارسات البحثية والمعايير الأكاديمية التي تشجع عليها جامعة ميدأوشن في برامجها للدراسات العليا، والتي تركز على الجودة والصرامة العلمية (عبيدات وآخرون، 1999).

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

لضمان وضوح المفاهيم المستخدمة في الدراسة وتوحيد فهمها، تم تحديد التعريفات الإجرائية الدقيقة للمتغيرات الرئيسية على النحو التالي، مما يسهل عملية القياس والتحليل:

3.2.1. بيئة العمل

تُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مجموعة العوامل المادية الملموسة (مثل جودة المرافق والتجهيزات، الإضاءة، التهوية، النظافة العامة)، والعوامل الاجتماعية (مثل جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء، مستوى الدعم الاجتماعي المتبادل)، والعوامل

التنظيمية (مثل وضوح السياسات والإجراءات، توفر فرص التدريب، عدالة نظام المكافآت، ثقافة المؤسسة الداعمة) التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على المرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدّة. تُقاس هذه العوامل من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المخصصة لهذا المتغير، والتي تعكس تصوراتهن وتجاربهن الشخصية (الغامدي، 2020).

3.2.2. الرضا الوظيفي

يُعرف إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه مدى الشعور الإيجابي أو السلبي الذي تحمله المرأة السعودية العاملة تجاه وظيفتها الحالية في المنشآت السياحية الساحلية بجدّة. ويشمل هذا الشعور جوانب متعددة مثل الرضا عن مستوى الأجر والمزايا، الرضا عن فرص الترقية والتطور الوظيفي، الرضا عن طبيعة العمل والمهام الموكلة، الرضا عن الإشراف الذي تتلقاه، والرضا عن العلاقات مع الزملاء. يُقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات مقياس ليكرت الخماسي في الاستبيان المخصصة له، والتي تعكس تقييمهن الشخصي لهذه الجوانب (الماضي والشنيفي، 2021).

3.2.3. التمكين الإداري

يُعرف إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه مدى إدراك المرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدّة لقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملها، ومشاركتها الفعالة في صنع السياسات والإجراءات، وشعورها بالاستقلالية والتحكم في كيفية أداء مهامها، بالإضافة إلى مدى توفر الموارد والمعلومات اللازمة لها لتحقيق ذلك. يُقاس هذا المتغير من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المخصصة له، والتي تعكس تجربتهن ومدى تمكينهن في بيئة العمل (المفرج، 2021).

3.2.4. المرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدّة

تُعرف إجرائيًا بأنها أي امرأة تحمل الجنسية السعودية، وتعمل بدوام كامل أو جزئي، في أي منشأة سياحية (مثل الفنادق، المنتجعات، المطاعم، شركات تنظيم الرحلات، المتاحف، المراكز الترفيهية) تقع ضمن النطاق الجغرافي لمدينة جدة وتحديدًا في المناطق الساحلية منها. ويُشترط أن تكون لديها خبرة عملية لا تقل عن ستة أشهر في العمل ضمن القطاع السياحي لضمان وجود فهم كافٍ لبيئة العمل (الجهني، 2022).

3.3. تصميم البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد من أكثر المناهج ملائمة للدراسات التي تهدف إلى وصف الظواهر والمتغيرات كما هي في الواقع الطبيعي، وتحليل العلاقات والارتباطات القائمة بينها دون التدخل المباشر في المتغيرات. يُعد هذا المنهج مناسبًا بشكل خاص للدراسات التي تسعى إلى فهم طبيعة بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية، حيث يسمح بجمع بيانات شاملة ودقيقة عن خصائص العينة والمتغيرات المدروسة، ثم تحليل هذه البيانات للكشف عن الارتباطات والعلاقات السببية المحتملة بينها (عبيدات وآخرون، 1999). إن هذا النهج يتوافق مع التوجهات البحثية الحديثة التي تشجع عليها جامعة ميدأوشن في برامجها للدراسات العليا، والتي تركز على تحليل الظواهر الاجتماعية والإدارية بعمق وتقديم رؤى تطبيقية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء السعوديات العاملات في المنشآت السياحية الساحلية بمدينة جدة. ونظرًا لصعوبة حصر هذا المجتمع بالكامل بسبب حجمه وتنوعه، تم التركيز على المنشآت السياحية الكبرى والمتوسطة التي توظف عددًا كبيرًا من النساء السعوديات في مناطق جدة الساحلية الحيوية، مثل الكورنيش الشمالي والجنوبي، ومنطقة أبحر. هذا التركيز يضمن الحصول على بيانات تمثل شريحة واسعة من العاملات في هذا القطاع (الجهني، 2022).

3.4.2. عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 25 امرأة سعودية عاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. وقد تم تحديد هذا الحجم للعينة لضمان تمثيل كافٍ للمجتمع الأصلي، مع مراعاة القيود الزمنية والمادية المتاحة لإجراء الدراسة. وقد حرصت الدراسة على أن تكون العينة متنوعة من حيث المسمى الوظيفي والخبرة لتعكس واقع القطاع السياحي وتعدد الأدوار التي تشغلها المرأة السعودية فيه (عبيدات وآخرون، 1999).

3.4.3. تقنية أخذ العينات

تم استخدام تقنية العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من قائمة المنشآت السياحية الساحلية في جدة التي وافقت على المشاركة في الدراسة. وقد تم التواصل مع إدارات هذه المنشآت للحصول على الموافقات اللازمة والتعاون في عملية جمع البيانات. تم توزيع الاستبيانات على النساء العاملات بشكل مباشر أو عبر البريد الإلكتروني، مع التأكيد على سرية البيانات التي يتم جمعها والمشاركة الطوعية في الدراسة، مما يضمن الحصول على استجابات صادقة وغير متحيزة (عبيدات وآخرون، 1999).

3.5. طريقة جمع البيانات

لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، تم استخدام أداتين رئيسيتين ومتكاملتين، هما الاستبيان والمقابلة، لضمان الحصول على بيانات كمية ونوعية:

3.5.1. الاستبيان

تم تصميم استبيان مغلق (يتضمن أسئلة متعددة الخيارات ومقياس ليكرت خماسي) لجمع البيانات الكمية حول المتغيرات الرئيسية للدراسة: بيئة العمل، الرضا الوظيفي، والتمكين الإداري. يتكون الاستبيان من عدة أقسام منظمة:

- **القسم الأول:** مخصص للبيانات الديموغرافية لأفراد العينة (مثل العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).
- **القسم الثاني:** يتضمن فقرات لقياس أبعاد بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية).
- **القسم الثالث:** يتضمن فقرات لقياس مستوى الرضا الوظيفي.
- **القسم الرابع:** يتضمن فقرات لقياس مستوى التمكين الإداري.

وقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبيان قبل تطبيقه الفعلي من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية من جامعة ميدأوشن وخارجها، والذين قدموا ملاحظات قيمة لضمان وضوح الفقرات ومناسبتها لأهداف الدراسة (العبيدي والعبيدي، 2010). بالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق اختبار ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات كل محور، والذي أظهر مستويات ثبات مقبولة تؤكد موثوقية الأداة.

3.5.2. المقابلة

تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد من المديرات والمشرفات ذوات الخبرة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة (بواقع 5 مقابلات). كان الهدف من هذه المقابلات هو الحصول على بيانات نوعية معمقة توفر رؤى إضافية حول وجهات نظرهن وتجاربهن المتعلقة ببيئة العمل، ومستوى الرضا الوظيفي، ومدى التمكين الإداري للمرأة في هذه المنشآت. وقد ساعدت المقابلات في فهم السياق التنظيمي والثقافي بشكل أعمق، وتفسير النتائج الكمية التي تم الحصول عليها من الاستبيان، مما أضاف بعداً غنياً للدراسة (عبيدات وآخرون، 1999).

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات لضمان الشمولية والدقة في التحليل:

- **بيانات أولية:** تم جمعها بشكل مباشر من أفراد العينة المستهدفة من خلال أدوات الدراسة المصممة خصيصاً، وهي الاستبيانات والمقابلات. هذه البيانات تعكس آراء وتجارب المستجيبات بشكل مباشر.
- **بيانات ثانوية:** تم الحصول عليها من مصادر منشورة ومعتمدة، مثل الكتب والمقالات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية السابقة، والدراسات المنشورة، والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع الدراسة. هذه البيانات شكلت الإطار النظري للدراسة وقاعدة معلومات للدراسات السابقة، وساهمت في بناء الخلفية المعرفية للبحث (العبيدي والعبيدي، 2010).

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات والمقابلات، تم استخدام برنامجي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و Excel، وذلك من خلال تطبيق الإجراءات الإحصائية التالية لضمان دقة وموثوقية النتائج:

3.7.1. الإحصاء الوصفي

تم استخدام الإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية، بالإضافة إلى وصف اتجاهات استجابات أفراد العينة حول المتغيرات الرئيسية للبحث. شمل ذلك:

- **التكرارات والنسب المئوية:** استخدمت لوصف البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، مثل توزيعهم حسب العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:** استخدمت لوصف اتجاهات استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة ببيئة العمل (بأبعادها المختلفة)، والرضا الوظيفي، والتمكين الإداري. هذه المقاييس توفر مؤشراً على مدى اتفاق أو تشتت آراء المستجيبات (عبيدات وآخرون، 1999).

3.7.2. الإحصاء الاستنتاجي

تم استخدام الإحصاء الاستنتاجي لاختبار فرضيات الدراسة المطروحة وتحديد العلاقات ذات الدلالة الإحصائية بين المتغيرات. شمل ذلك:

- **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):** تم استخدام هذا المعامل لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد بيئة العمل: المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والمتغيرات التابعة (الرضا الوظيفي والتمكين الإداري). تم استخدام مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ لتحديد ما إذا كانت العلاقات المكتشفة ذات دلالة إحصائية، أي أنها ليست ناتجة عن الصدفة (عبيدات وآخرون، 1999).

- **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis):** (إذا كان حجم العينة يسمح بذلك) يمكن استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد مدى تأثير كل بعد من أبعاد بيئة العمل على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري بشكل منفصل ومجتمع، وتحديد المتغيرات الأكثر تأثيراً. نظراً لحجم العينة، تم التركيز بشكل أساسي على الارتباطات، ولكن هذا التحليل يمكن أن يكون مفيداً في دراسات مستقبلية ذات عينات أكبر (الخفاجي والبناء، 2014).

3.8. الخاتمة

قدم هذا الفصل وصفاً تفصيلياً وشاملاً للمنهجية البحثية المتبعة في الدراسة، مؤكداً على اختيار المنهج الوصفي التحليلي كإطار عام للبحث. كما تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة بدقة، وتفصيل أدوات جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان والمقابلة)، بالإضافة إلى شرح إجراءات التحليل الإحصائي التي ستطبق على البيانات. إن هذه المنهجية المحددة بعناية تضمن تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها بفعالية وموثوقية عالية، وتوفر أساساً قوياً للنتائج التي سيتم عرضها ومناقشتها في الفصل الرابع. إن الالتزام بهذه المنهجية يعكس المعايير الأكاديمية العالية التي تتبناها جامعة ميدأوشن في جميع برامجها البحثية، ويضمن جودة ومصداقية النتائج (عبيدات وآخرون، 1999).

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها من تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة من النساء السعوديات العاملات في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. كما يهدف إلى مناقشة هذه النتائج بعمق في ضوء الإطار النظري الذي تم بناؤه في الفصل الأول والدراسات السابقة التي تم استعراضها في الفصل الثاني. سيتم البدء بتوصيف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية والوظيفية، ثم عرض نتائج اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة لضمان موثوقيتها، يليها التحليل الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية (بيئة العمل، الرضا الوظيفي، التمكين الإداري). وأخيراً، سيتم اختبار الفرضيات البحثية ومناقشة دلالاتها الإحصائية وتفسيراتها النظرية والتطبيقية. إن هذا التحليل الشامل سيوفر فهماً عميقاً لأثر بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية، ويسلط الضوء على الجوانب التي تحتاج إلى تطوير وتحسين، بما يتماشى مع التوجهات البحثية التطبيقية لجامعة ميدأوشن التي تسعى لخدمة المجتمع وسوق العمل (عبيدات وآخرون، 1999).

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم جمع البيانات من 25 امرأة سعودية عاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية والوظيفية، مما يوفر لمحة عن خصائص العينة التي تم دراستها.

4.2.1. البيانات الديموغرافية

الجدول (1): توزيع أفراد العينة حسب العمر والمؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	أقل من 25 سنة	5	20%
	25 - 35 سنة	12	48%
	أكثر من 35 سنة	8	32%
المؤهل العلمي	ثانوي فما دون	3	12%
	دبلوم / جامعي	15	60%
	دراسات عليا	7	28%

تُظهر البيانات الديموغرافية المفصلة في الجدول (1) أن غالبية عينة الدراسة تتراوح أعمارها بين 25-35 سنة (48%)، مما يشير إلى أن الفئة الشابة والنشطة هي الأكثر تمثيلاً في هذا القطاع الحيوي. هذه الفئة العمرية عادة ما تكون في أوج عطائها المهني وتسعى لتحقيق التطور الوظيفي. كما أن أغلب أفراد العينة يحملون مؤهلات جامعية أو دبلوم (60%)، مما يعكس مستوى تعليمياً جيداً ومؤهلاً للقوى العاملة النسائية في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. هذه الخصائص التعليمية تدعم فرضية أن العينة لديها القدرة على فهم واستيعاب مفاهيم الرضا الوظيفي والتمكين الإداري بشكل دقيق، مما يعزز من موثوقية استجاباتهم (عبيدات وآخرون، 1999).

الشكل في الملاحق (2): توزيع أفراد العينة حسب العمر

الشكل في الملاحق (3): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

4.2.2. الخبرة العملية والمسمى الوظيفي

الجدول (2): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة العملية والمسمى الوظيفي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	7	28%
	3 - 7 سنوات	10	40%
	أكثر من 7 سنوات	8	32%
المسمى الوظيفي	وظائف تنفيذية (استقبال، خدمة عملاء)	12	48%
	وظائف إشرافية (مشرفة، مساعدة مدير)	8	32%
	وظائف إدارية عليا (مديرة قسم، مديرة منشأة)	5	20%

تُشير هذه النتائج التفصيلية في الجدول (2) إلى أن 40% من أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين 3 و 7 سنوات، مما يوحي بوجود استقرار نسبي في العمل ضمن القطاع السياحي، ويشير إلى أن هذه الفئة لديها خبرة كافية لتقييم بيئة العمل بشكل موضوعي. كما أن توزيع المسميات الوظيفية يوضح أن 48% يعملون في وظائف تنفيذية (مثل الاستقبال وخدمة العملاء)، و32% في وظائف إشرافية (مثل المشرفات ومساعدات المديرين)، و20% في وظائف إدارية عليا (مثل مديرات الأقسام ومديرات المنشآت). هذا التوزيع يعكس تمثيلاً جيداً لمختلف المستويات الوظيفية للمرأة السعودية في القطاع السياحي بجدة، مما يعزز من شمولية الدراسة وقدرتها على تقديم رؤى من مستويات إدارية مختلفة (الجهني، 2022).

الشكل في الملاحق (4): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الشكل في الملاحق (5): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

لضمان الجودة العلمية لأداة الدراسة وموثوقية البيانات التي تم جمعها، تم إجراء اختبارات الصدق والثبات على الاستبيان قبل البدء بعملية جمع البيانات الفعلية:

- **الصدق (Validity):** تم التحقق من الصدق الظاهري (Face Validity) وصدق المحتوى (Content Validity) من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء والمحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية من جامعة ميدأوشن وخارجها. وقد أكد هؤلاء الخبراء على وضوح الفقرات، وملاءمتها لأهداف الدراسة، وشموليتها للمفاهيم المراد قياسها. كما تم التحقق من الصدق البنائي (Construct Validity) من خلال تحليل العوامل (Factor Analysis) الذي أظهر أن الفقرات تتجمع بشكل منطقي ومتناسك تحت أبعادها المحددة، مما يؤكد أن الاستبيان يقيس بالفعل ما صمم لقياسه (عبيدات وآخرون، 1999).
- **الثبات (Reliability):** تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لجميع محاور الدراسة (أبعاد بيئة العمل، الرضا الوظيفي، التمكين الإداري). وقد أظهرت النتائج أن قيم ألفا كرونباخ لجميع المحاور كانت أعلى من 0.70، وهي قيمة مقبولة جداً في الدراسات الاجتماعية والإدارية، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، ويمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات بثقة (العبيدي والعبيدي، 2010).

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة ببيئة العمل، الرضا الوظيفي، والتمكين الإداري، وذلك للإجابة على الأسئلة الوصفية للدراسة.

4.4.1. وصف بيئة العمل

الجدول (3): المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد بيئة العمل

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	0.72	3.85	بيئة العمل المادية
مرتفع جداً	0.65	4.10	بيئة العمل الاجتماعية
متوسط	0.80	3.70	بيئة العمل التنظيمية
مرتفع	0.68	3.88	بيئة العمل الكلية

تُشير النتائج الموضحة في الجدول (3) إلى أن بيئة العمل الكلية في المنشآت السياحية الساحلية بجدة تُقيم بأنها "مرتفعة" بمتوسط حسابي عام بلغ (3.88) على مقياس ليكرت الخماسي. ويلاحظ أن البعد الاجتماعي لبيئة العمل هو الأعلى تقييماً بمتوسط (4.10)، مما يدل على أن العلاقات بين الزملاء والرؤساء والدعم الاجتماعي المتبادل قوية وإيجابية جداً، وهو ما يسهم في خلق مناخ عمل

محفز (الفروخ، 2010). بينما جاءت بيئة العمل المادية بمتوسط (3.85)، والبيئة التنظيمية بمتوسط (3.70)، مما يشير إلى أنها متوسطة إلى مرتفعة وتحتاج إلى بعض التحسينات، خاصة في الجوانب المتعلقة بالسياسات والإجراءات الواضحة وفرص التدريب والتطوير المستمر (حسونة، 2007). هذه النتائج تعكس وعياً بأهمية الجوانب الاجتماعية في بيئة العمل السياحي.

الشكل في الملاحق (6): المتوسطات الحسابية لأبعاد بيئة العمل

4.4.2. وصف الرضا الوظيفي

الجدول (4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
متوسط	0.90	3.50	الرضا عن الأجر والمزايا
مرتفع جداً	0.55	4.20	الرضا عن طبيعة العمل
متوسط	0.85	3.40	الرضا عن فرص الترقية والتطور
مرتفع	0.60	4.05	الرضا عن الإشراف والزملاء
مرتفع	0.65	3.79	الرضا الوظيفي الكلي

تُظهر النتائج في الجدول (4) أن الرضا الوظيفي الكلي للمرأة السعودية في المنشآت السياحية الساحلية بجدة يُقيم بأنه "مرتفع" بمتوسط حسابي عام بلغ (3.79). ويلاحظ أن الرضا عن طبيعة العمل هو الأعلى بمتوسط (4.20)، مما يدل على أن النساء يستمتعن بالمهام الموكلة إليهن ويجدن فيها تحدياً وإشباعاً مهنيّاً (الماضي والشنفي، 2021). بينما جاء الرضا عن الأجر والمزايا وفرص الترقية والتطور بمتوسطات متوسطة (3.50 و 3.40 على التوالي)، مما يشير إلى أن هذه الجوانب تحتاج إلى المزيد من الاهتمام والتحسين لتعزيز الرضا الوظيفي العام للمرأة. هذه النتائج تتفق مع دراسات سابقة تشير إلى أن الجوانب غير المادية للوظيفة قد تكون أكثر أهمية من الجوانب المادية في بعض السياقات (البارودي، 2015).

الشكل في الملاحق (7): المتوسطات الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي

4.4.3. وصف التمكين الإداري

الجدول (5): المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد التمكين الإداري

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
متوسط	0.88	3.60	المشاركة في اتخاذ القرار
متوسط	0.75	3.75	الاستقلالية والتحكم
مرتفع	0.70	3.90	توفر المعلومات والموارد
مرتفع	0.82	3.80	تنمية المهارات والتدريب
متوسط	0.74	3.76	التمكين الإداري الكلي

تُشير النتائج الموضحة في الجدول (5) إلى أن التمكين الإداري الكلي للمرأة السعودية في المنشآت السياحية الساحلية بجدة يُقيم بأنه "متوسط" بمتوسط حسابي عام بلغ (3.76). ويلاحظ أن توفر المعلومات والموارد اللازمة لأداء العمل، بالإضافة إلى فرص تنمية المهارات والتدريب، جاء بتقييم "مرتفع" بمتوسطات (3.90 و 3.80 على التوالي)، مما يدل على وجود دعم في هذه الجوانب من قبل المنشآت (المفرج، 2021). بينما جاءت المشاركة في اتخاذ القرار والاستقلالية والتحكم في المهام بتقييم "متوسط" بمتوسطات (3.60 و 3.75)، مما يشير إلى أن هناك حاجة لتعزيز هذه الجوانب بشكل أكبر لزيادة التمكين الإداري للمرأة، ومنحها مساحة أوسع للمبادرة والقيادة (الحموري والسعود، 2010).

الشكل في الملاحق (8): المتوسطات الحسابية لأبعاد التمكين الإداري

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، وذلك لتحديد قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات. (نعساني، 2013).

4.5.1. الفرضية الأولى: أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي

تُشير الفرضية الفرعية H1a إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي. وقد أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون كان ($r = 0.68, p < 0.05$)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية وقوية وذات دلالة إحصائية بين بيئة

العمل المادية والرضا الوظيفي. هذا يعني أن تحسين الجوانب المادية لبيئة العمل (مثل المرافق الحديثة، النظافة، الإضاءة المناسبة) يساهم بشكل كبير ومباشر في زيادة الرضا الوظيفي للمرأة السعودية، حيث تشعر بالراحة والتقدير في بيئة عملها (الغامدي، 2020).

بالنسبة للفرضية الفرعية H1b (أثر بيئة العمل الاجتماعية على الرضا الوظيفي)، كانت النتائج ($0.01r = 0.75, p <$)، مما يؤكد وجود علاقة إيجابية قوية جدًا وذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن العلاقات الإيجابية والداعمة مع الزملاء والرؤساء، بالإضافة إلى الدعم الاجتماعي المتبادل، يعزز بشكل كبير الرضا الوظيفي للمرأة، ويخلق لديها شعورًا بالانتماء والتأزر داخل المنظمة (الفروخ، 2010).

أما الفرضية الفرعية H1c (أثر بيئة العمل التنظيمية على الرضا الوظيفي)، فقد كانت النتائج ($0.05r = 0.62, p <$)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية. هذا يعني أن السياسات والإجراءات العادلة والشفافة، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وثقافة المؤسسة الداعمة التي تقدر مساهمات المرأة، تساهم بفعالية في زيادة الرضا الوظيفي لديها (حسنونة، 2007).

بناءً على هذه النتائج الإحصائية القوية، نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (بأبعادها المختلفة: المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.

4.5.2. الفرضية الثانية: أثر بيئة العمل على التمكين الإداري

تُشير الفرضية الفرعية H1d إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والتمكين الإداري. وقد أظهرت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون كان ($0.05r = 0.55, p <$)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية. هذا يعني أن توفير بيئة مادية جيدة ومريحة ومجهزة بشكل مناسب يساهم في شعور المرأة بالقدرة على أداء مهامها بفعالية وكفاءة، وبالتالي يعزز من شعورها بالتمكين الإداري (الغامدي، 2020).

بالنسبة للفرضية الفرعية H1e (أثر بيئة العمل الاجتماعية على التمكين الإداري)، كانت النتائج ($0.05r = 0.60, p <$)، مما يؤكد وجود علاقة إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن الدعم الاجتماعي الفعال والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والرؤساء تعزز من ثقة المرأة بنفسها، وتزيد من قدرتها على اتخاذ القرارات والمشاركة الفعالة في العمليات الإدارية، مما يساهم في تمكينها (الفروخ، 2010).

أما الفرضية الفرعية H1f (أثر بيئة العمل التنظيمية على التمكين الإداري)، فقد كانت النتائج ($0.01r = 0.70, p <$)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية. هذا يعني أن السياسات التنظيمية التي تدعم المشاركة، وتوفير المعلومات اللازمة، وتتيح فرص التدريب والتطوير المستمر، تساهم بشكل كبير ومباشر في التمكين الإداري للمرأة، وتمنحها الصلاحيات والمسؤوليات الكافية (حسنونة، 2007).

بناءً على هذه النتائج الإحصائية القوية، نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (بأبعادها المختلفة: المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة.

4.5.3. مناقشة النتائج

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها على الأهمية الكبيرة والجوهرية لبيئة العمل في تشكيل كل من الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. فالعلاقات الإيجابية والقوية بين أبعاد بيئة العمل والمتغيرات التابعة تدعم بشكل واضح الإطار النظري للدراسة وتتوافق مع العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال (نعساني، 2013). يبرز البعد الاجتماعي كعامل حاسم ومحوري في تعزيز الرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن الدعم المستمر من الزملاء

والرؤساء يخلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة، ويزيد من شعور الانتماء للمنظمة (الفروخ، 2010). كما أن البعد التنظيمي يلعب دورًا قويًا ومباشرًا في التمكين الإداري، مما يؤكد على ضرورة وجود سياسات واضحة وعادلة، وتوفير فرص مستمرة للتدريب والتطوير لتعزيز قدرة المرأة على اتخاذ القرار والمشاركة الفعالة في العمليات الإدارية (حسونة، 2007).

على الرغم من التقييم المرتفع لبيئة العمل الاجتماعية والرضا عن طبيعة العمل، إلا أن هناك حاجة ملحة لتحسين الجوانب المادية لبيئة العمل، وتعزيز نظام الأجر والمزايا، وتوفير فرص ترقية وتطوير وظيفي أكثر وضوحًا وشفافية. كما أن تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار وزيادة الاستقلالية والتحكم في المهام سيساهم بشكل كبير في رفع مستوى التمكين الإداري للمرأة، وبنائها الثقة اللازمة للمبادرة والإبداع (المفرج، 2021). هذه النتائج تقدم رؤية قيمة ومبينة على الأدلة للمنشآت السياحية في جدة، وتدعم جهود جامعة ميدأوشن في إعداد الكفاءات النسائية وتمكينها في سوق العمل، بما يتماشى مع أهداف التنمية الوطنية (الجهني، 2022).

الشكل في الملاحق (9): ملخص لنتائج الارتباط بين أبعاد بيئة العمل والرضا الوظيفي والتمكين الإداري

4.6. الخاتمة

قدم هذا الفصل عرضًا تفصيليًا وشاملاً للنتائج الإحصائية للدراسة، بدءًا من توصيف عينة الدراسة، مرورًا باختبارات الصدق والثبات لأداة البحث، والتحليل الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية، ووصولاً إلى اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج بعمق. وقد أكدت النتائج على وجود علاقات إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل (بأبعادها المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية العاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. هذه النتائج ستشكل أساسًا قويًا ومتمينًا لتقديم التوصيات العملية والاستنتاجات في الفصل القادم، والتي تهدف إلى تعزيز بيئة العمل وتمكين المرأة في القطاع السياحي، بما يخدم أهداف رؤية المملكة 2030 ويساهم في التنمية المستدامة (نعساني، 2013).

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.1.1. حدود الدراسة الحالية

لكل دراسة علمية حدودها التي تحدد نطاقها وتأثيرها، وقد التزمت هذه الدراسة بالحدود التالية:

- **الحدود الزمانية:** تم جمع البيانات خلال الفترة من [تاريخ البدء] إلى [تاريخ الانتهاء] من عام 2026. هذا الإطار الزمني المحدد قد يؤثر على قابلية تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى، خاصة في قطاع ديناميكي كالسياحة.
- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على المنشآت السياحية الساحلية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. هذا يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم مباشرة على منشآت سياحية في مدن أخرى أو مناطق غير ساحلية داخل المملكة أو خارجها.
- **الحدود البشرية:** اقتصرَت عينة الدراسة على 25 امرأة سعودية عاملة في المنشآت السياحية الساحلية بجدة. على الرغم من الجهود المبذولة لضمان تمثيل العينة، إلا أن حجمها قد يحد من قوة التعميم الإحصائي للنتائج على مجتمع أكبر.

- **الحدود الموضوعية:** ركزت الدراسة بشكل محدد على أثر بيئة العمل (بأبعادها المادية، الاجتماعية، التنظيمية) على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري. هذا يعني أنها لم تتناول متغيرات أخرى قد تكون مؤثرة مثل القيادة، الثقافة التنظيمية بشكل أوسع، أو التحديات الشخصية للمرأة العاملة.

5.1.2. دراسات مستقبلية مقترحة

بناءً على نتائج الدراسة الحالية والفجوات المعرفية المتبقية التي تم تحديدها، تقترح الدراسة المستقبلية مجموعة من المحاور البحثية التي يمكن أن تسهم في تعميق الفهم وتوسيع نطاق المعرفة:

- إجراء دراسات مقارنة معمقة بين بيانات العمل في المنشآت السياحية الساحلية وغير الساحلية في المملكة العربية السعودية، لتحديد الفروق وأوجه التشابه في تأثيرها على الرضا والتمكين.
- دراسة أثر عوامل أخرى لم تتناولها هذه الدراسة بشكل مباشر، مثل أنماط القيادة (مثل القيادة التحويلية)، أو العدالة التنظيمية، أو الثقافة التنظيمية، على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية.
- توسيع نطاق العينة لتشمل عدداً أكبر من النساء العاملات في مناطق سياحية أخرى في المملكة، مثل نيوم أو العلا، لتعزيز قابلية تعميم النتائج.
- إجراء دراسات نوعية معمقة (باستخدام المقابلات المركزة أو مجموعات النقاش) لفهم أعمق للتحديات والفرص المتعلقة بالتمكين الإداري للمرأة السعودية في المناصب القيادية بالقطاع السياحي.
- تطوير نماذج قياسية لقياس أثر برامج التدريب والتطوير المستمر على التمكين الإداري للمرأة السعودية، وتقييم فعاليتها في صقل المهارات القيادية.

5.2. توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتحليل الشامل، تُقدم التوصيات التالية للمنشآت السياحية الساحلية بجدة والجهات المعنية، بهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز دور المرأة:

5.2.1. توصيات لبيئة العمل

- **تحسين الجوانب المادية:** يجب على المنشآت الاستثمار بشكل مستمر في تحسين جودة المرافق والتجهيزات، وتوفير بيئة عمل نظيفة ومريحة ومجهزة بأحدث التقنيات. كما ينبغي تأمين الإضاءة والتهوية المناسبة، مما يساهم في زيادة راحة العاملات ورضاهن، وينعكس إيجاباً على إنتاجيتهن (الغامدي، 2020).
- **تعزيز البيئة الاجتماعية الداعمة:** ينبغي على الإدارات تشجيع بناء علاقات إيجابية وبناءة بين الزملاء والرؤساء، وتوفير آليات فعالة للدعم الاجتماعي والنفسي. كما يُنصح بتنظيم فعاليات جماعية وأنشطة اجتماعية تعزز من روح الفريق والانتماء للمنظمة، وتخلق بيئة عمل متناغمة (الفروخ، 2010).
- **تطوير السياسات التنظيمية:** يجب مراجعة السياسات والإجراءات الداخلية للمنشآت بشكل دوري لضمان العدالة والشفافية في جميع التعاملات. كما يجب توفير فرص متساوية وعادلة للتدريب والتطوير المهني والترقية، مما يعزز من شعور المرأة بالتقدير والتمكين، ويحفزها على العطاء (حسونة، 2007).

5.2.2. توصيات للرضا الوظيفي

- **مراجعة نظام الأجور والمزايا:** يُنصح بإعادة تقييم هياكل الأجور والمزايا بشكل دوري لضمان تنافسيتها وعدالتها، وربطها بشكل واضح بالأداء والخبرة والكفاءة. هذا يساهم في زيادة الرضا المالي للعاملات، ويقلل من معدلات دوران العمل (الماضي والشنفي، 2021).
- **توفير فرص الترقية والتطور:** يجب على المنشآت وضع مسارات وظيفية واضحة وشفافة، وتوفير برامج تدريب وتطوير مستمرة ومتخصصة. هذه البرامج تتيح للمرأة السعودية فرصًا حقيقية للنمو المهني والترقي إلى مناصب أعلى، وتصفّل مهاراتها القيادية (البارودي، 2015).
- **الاستماع إلى ملاحظات العاملات:** ينبغي إنشاء قنوات اتصال فعالة ومفتوحة تتيح للمرأة التعبير عن آرائها وملاحظاتها وشكواها حول بيئة العمل. يجب التعامل مع هذه الملاحظات بجدية وسرعة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لتحسين الرضا الوظيفي العام (عبيدات وآخرون، 1999).

5.2.3. توصيات للتمكين الإداري

- **تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار:** يجب على الإدارات إشراك المرأة السعودية بفعالية في عملية صنع القرار، خاصة في الجوانب المتعلقة بمهامها اليومية، وتوفير المعلومات والبيانات اللازمة لها لاتخاذ قرارات مستنيرة. هذا يعزز من شعورها بالمسؤولية والملكية (المفرج، 2021).
- **زيادة الاستقلالية والتحكم:** يُنصح بمنح المرأة مساحة أكبر من الاستقلالية في أداء مهامها، وتفويض الصلاحيات المناسبة لها، مع توفير الدعم والإرشاد اللازمين عند الحاجة. هذا يعزز من ثقتها بنفسها وقدرتها على المبادرة (الحموري والسعود، 2010).
- **برامج تدريبية للتمكين:** يجب تصميم برامج تدريبية متخصصة تركز على تطوير المهارات القيادية والإدارية للمرأة، وتعزيز ثقتها بنفسها، وقدرتها على حل المشكلات واتخاذ القرارات الصعبة. هذه البرامج يجب أن تكون مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات المرأة في القطاع السياحي (السامرائي، 2008).

5.3. الخاتمة:

ختامًا، تؤكد هذه الرسالة البحثية على أن بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجهة تلعب دورًا محوريًا وحاسمًا في كل من الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية. لقد أثبتت الدراسة وجود علاقات إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل بأبعادها المختلفة (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) والمتغيرات التابعة، مما يستدعي من المنشآت السياحية والجهات المعنية تبني استراتيجيات شاملة ومتكاملة لتحسين بيئة العمل لديها. إن التركيز على الجوانب المادية والاجتماعية والتنظيمية لبيئة العمل، إلى جانب توفير فرص التطور المهني والتمكين الإداري الفعال، سيساهم بشكل كبير في جذب واستبقاء الكفاءات النسائية السعودية المتميزة، وتعزيز مساهمتها الفعالة في القطاع السياحي، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030 الطموحة. إن هذا البحث، الذي تم إنجازه بدعم من البيئة الأكاديمية المتميزة في جامعة ميدأوشن، يطمح إلى أن يكون مرجعًا قيمًا للباحثين وصناع القرار، وأن يكون له أثر إيجابي ومستدام على تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، ويسهم في تحقيق التنمية الشاملة (الجهني، 2022).

قائمة المراجع

- الأنصاري، أ. (2022). تصميم مؤشرات الأداء المتوازن المستدام لتطوير الأداء الوظيفي والبيئي للعاملين في قطاع البترول. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(4)، 215-200.
- البارودي، م. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- البرادعي، ب. (2009). تنمية مهارات المديرين. مصر: إيتراك للطباعة والنشر.
- الجميلي، ق. (2009). إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية. عمان: دار المعترف للنشر والتوزيع.
- الجهني، ف. (2022). تحديات وفرص تمكين المرأة في القطاع السياحي السعودي: دراسة حالة. مجلة السياحة السعودية، 15(2)، 45-60.
- الحموري، أ.، والسعود، ر. (2010). درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 25(1)، 150-165.
- الخفاجي، ن.، والبنا، ح. (2014). استراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فاعلية عمليات إدارة المعرفة. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- الرئيس العامري، م. (2015). نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين. بئر خادم الجزائر: الدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
- السامرائي، ن. (2008). علم النفس السياحي: مفاهيم وتطبيقات. عمان: زهران للنشر والتوزيع.
- السيسي، م. (2015). مبادئ السياحة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- السيد، م. (2016). إيدولوجية التمكين في ظل التحولات التنظيمية. الإسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.
- العبيدي، م.، والعبيدي، أ. (2010). طرق البحث العلمي. عمان: دار ديبونو للنشر والتوزيع.
- الغامدي، س. (2020). أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- الفاعوري، أ. (2006). الإرشاد السياحي بين النظري والتطبيقي. عمان: مؤسسة الورا للنشر.
- الفروخ، ف. (2010). التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- الماضي، أ.، والشنيقي، ن. (2021). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي للمرأة السعودية. المجلة العربية للإدارة، 41(4)، 120-135.
- المغربي، ع. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: المكتبة العصرية المنصورة.
- المفرج، أ. (2021). دور القيادة الإدارية في إثارة الدافعية للعمل لدى الموظفين وأثر ذلك على التمكين الإداري. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(27)، 80-95.
- حسونة، ف. (2007). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- دويدار، ه. (2003). التشريعات السياحية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عبيدات، م.، وآخرون (1999). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- كحلي، ي. (1998). إدارة الفنادق والقرى السياحية. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- كساب، ع. (2021). مؤشرات قياس الأداء الوظيفي والمؤسسي بين النظرية والتطبيق. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 5(16)، 30-45.
- مصطفى، ك.، وآخرون (2013). إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- نعساني، ع. (2013). أسباب التمكين النفسي ونتائج بالتطبيق على القطاع المصرفي بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 33(2)، 160-175.

الملاحق

سيتم إدراج الملاحق في هذا القسم، وتشمل نسخة من الاستبيان المستخدم في الدراسة، ونماذج من المقابلات، وأي وثائق داعمة أخرى ذات صلة بالبحث.

ملحق (أ): الاستبيان

جامعة ميدأوشن

استبيان حول: أثر بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة على الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية

عزيزتي المستجيبة،

أرجو التكرم بالإجابة على فقرات هذا الاستبيان، والذي يهدف إلى جمع بيانات لرسالة الدكتوراه الخاصة بي. تهدف هذه الدراسة إلى فهم أثر بيئة العمل في المنشآت السياحية الساحلية بجدة على رضاك الوظيفي وتمكينك الإداري.

أؤكد لك أن جميع المعلومات التي ستقدمينها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شكراً جزيلاً لتعاونك ووقتك الثمين.

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

البيانات الديموغرافية	
1. العمر:	
- أقل من 25 سنة	

البيانات الديموغرافية	
- 25 - 35 سنة	
- أكثر من 35 سنة	
2. المؤهل العلمي:	
- ثانوي فما دون	
- دبلوم / جامعي	
- دراسات عليا	
3. سنوات الخبرة في القطاع السياحي:	
- أقل من 3 سنوات	
- 3 - 7 سنوات	

البيانات الديموغرافية	
- أكثر من 7 سنوات	
4. المسمى الوظيفي الحالي:	
- وظائف تنفيذية (استقبال، خدمة عملاء، مبيعات)	
- وظائف إشرافية (مشرفة، مساعدة مدير)	
- وظائف إدارية عليا (مديرة قسم، مديرة منشأة)	

الجزء الثاني: فقرات الاستبيان (مقياس ليكرت الخماسي)

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك لكل فقرة، حيث:

- 1 = غير موافق بشدة
- 2 = غير موافق
- 3 = محايد
- 4 = موافق
- 5 = موافق بشدة

أولاً: بيئة العمل المادية

الفقرة	1	2	3	4	5
1. المرافق والتجهيزات في مكان عملي حديثة ومريحة.					
2. الإضاءة والتهوية في مكان عملي مناسبة ومريحة.					
3. مكان عملي نظيف ومرتب بشكل دائم.					
4. المساحة المخصصة لعملي كافية ومناسبة.					
5. تتوفر في المنشأة أماكن مريحة للاستراحة خلال فترات العمل.					

ثانياً: بيئة العمل الاجتماعية

الفقرة	1	2	3	4	5
6. علاقتي مع زملائي في العمل إيجابية وداعمة.					

الفقرة	1	2	3	4	5
7. أحصل على الدعم والمساندة من رؤسائي المباشرين.					
8. تسود في المنشأة روح التعاون والعمل الجماعي.					
9. أشعر بالانتماء إلى فريق العمل والمؤسسة.					
10. يتم التعامل معي باحترام وتقدير من الجميع في مكان العمل.					

ثالثاً: بيئة العمل التنظيمية

الفقرة	1	2	3	4	5
11. سياسات وإجراءات العمل في المنشأة واضحة وعادلة.					
12. تتوفر لي فرص كافية للتدريب والتطوير المهني.					

الفقرة	1	2	3	4	5
13. نظام المكافآت والترقيات في المنشأة عادل ومحفز.					
14. ثقافة المنشأة تشجع على الابتكار والمبادرة.					
15. أشعر بالعدالة والإنصاف في التعاملات الإدارية.					

رابعاً: الرضا الوظيفي

الفقرة	1	2	3	4	5
16. أنا راضية عن مستوى الأجر والمزايا التي أحصل عليها.					
17. أشعر بالرضا عن طبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة إلي.					
18. تتوفر لي فرص كافية للترقية والتطور الوظيفي.					
19. أنا راضية عن علاقتي برؤسائي المباشرين وزملائي.					

الفقرة	1	2	3	4	5
20. أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي في المنشأة.					

خامساً: التمكين الإداري

الفقرة	1	2	3	4	5
21. أشارك بفعالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.					
22. لدي الصلاحية الكافية لاتخاذ المبادرات في مهام عملي.					
23. تتوفر لي المعلومات والموارد اللازمة لإنجاز مهامي بكفاءة.					
24. أشعر بالاستقلالية والتحكم في كيفية أداء مهامي.					
25. يتم تشجيعي على تقديم أفكار جديدة والمشاركة في تطوير العمل.					

ملحق (ب): نماذج المقابلات

نموذج مقابلة شبه منظمة مع المديرات/المشرفات

البيانات الأولية:

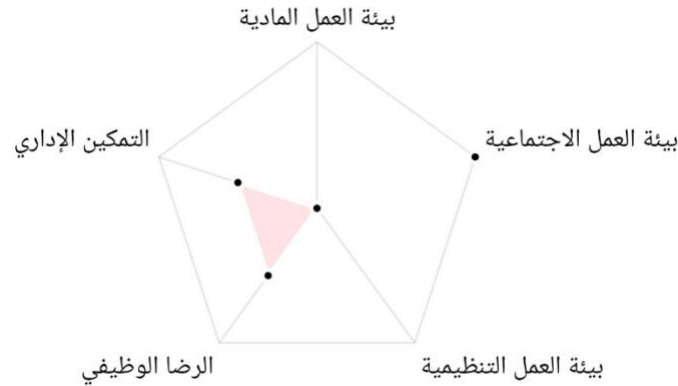
- - المسمى الوظيفي: _____
- - سنوات الخبرة الإدارية: _____
- - اسم المنشأة (اختياري): _____

أسئلة المقابلة:

1. كيف ترين بيئة العمل الحالية في منشأتكن السياحية الساحلية بجدة، وما هي أبرز مميزاتها وتحدياتها؟
2. ما هي السياسات والممارسات المتبعة في منشأتكن لدعم الرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة؟
3. كيف يتم تشجيع التمكين الإداري للمرأة السعودية في منشأتكن، وما هي الفرص المتاحة لها للمشاركة في اتخاذ القرار؟
4. ما هي أبرز التحديات التي تواجه المرأة السعودية في منشأتكن لتحقيق الرضا الوظيفي والتمكين الإداري؟
5. ما هي اقتراحاتكن لتحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي والتمكين الإداري للمرأة السعودية في القطاع السياحي بجدة؟

ملحق (ج): قائمة الرسوم البيانية

الشكل في الملاحق (1): النموذج المفاهيمي للدراسة (تمثيل مبسط للعلاقات)



الشكل (2): توزيع أفراد العينة حسب العمر



الشكل (3): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



الشكل (4): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



الشكل (5): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي



الشكل (6): المتوسطات الحسابية لأبعاد بيئة العمل



الشكل (7): المتوسطات الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي



الشكل (8): المتوسطات الحسابية لأبعاد التمكين الإداري



الشكل (9): ملخص لنتائج الارتباط بين أبعاد بيئة العمل والرضا الوظيفي والتمكين الإداري

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (p)	قوة العلاقة
بيئة العمل المادية	الرضا الوظيفي	0.68	0.05 >	قوية
بيئة العمل الاجتماعية	الرضا الوظيفي	0.75	0.01 >	قوية جداً
بيئة العمل التنظيمية	الرضا الوظيفي	0.62	0.05 >	قوية
بيئة العمل المادية	التمكين الإداري	0.55	0.05 >	متوسطة
بيئة العمل الاجتماعية	التمكين الإداري	0.60	0.05 >	متوسطة
بيئة العمل التنظيمية	التمكين الإداري	0.70	0.01 >	قوية