

واقع تشغيل المرأة فى الفنادق المصرية: دراسة استكشافية
The Reality of Employing Women in Egyptian Hotels: An
Exploratory Study

إعداد

د. محمد زهرى د. محمد السيد

جمال جادو محمود نعيم

قسم الدراسات الفندقية، كلية السياحة والفنادق، جامعة المنصورة

Doi: 10.21608/kjao.2021.156236

قبول النشر: ١٩ / ٢ / ٢٠٢١

استلام البحث: ٢ / ٢ / ٢٠٢١

المستخلص:

يُعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية من أهم القضايا التي احتلت مكانة هامة على قائمة الأولويات للحكومة المصرية ومختلف الفاعلين (الحكومة، المراكز البحثية، المنظمات غير الحكومية). وعلى الرغم من الجهود المبذولة لمساندة التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية فى كافة الوظائف بالقطاع الحكومى بشكل عام والقطاع الخاص على وجه التحديد مثل المنشآت الفندقية والسياحية، إلا أنه مازال تبرز العديد من التحديات التي تؤثر بالسلب على قدرة المرأة المصرية على المشاركة الفعالة فى الحياة الاقتصادية. استناداً إلى استمارات الإستقصاء التي تم توزيعها على النساء العاملات فى الفنادق عينة البحث حيث تم توزيع عدد ١٠٥ استقصاء صالح للتحليل باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، اهتم البحث الحالي بدراسة واقع تشغيل المرأة المصرية فى الفنادق وذلك بما يتضمنه من دراسة تمكين المرأة فى العمل الفندقى والوظائف التي تشغلها وكذلك دراسة التحديات التي تواجه المرأة فى العمل، وغيرها من سياسات دعم الأسرة. أوضحت النتائج اتفاق آراء عينة البحث على أن الفنادق عينة البحث لا تلتزم بتطبيق سياسات عمل المرأة وذلك وفقاً لقانون العمل، كما اتفقوا على وجود عدد من التحديات الإدارية والإجتماعية التي تواجه المرأة فى صناعة الفنادق مما يمثل تحدياً يواجه النساء العاملات فى الفنادق. لذلك بناء على ماتم التوصل إليه من نتائج يجب على الجهات الإدارية المنوطة بذلك المتابعة المستمرة على الفنادق والتأكد من الإلتزام بسياسات عمل المرأة والعمل على تمكين المرأة وتقديم لها العديد من المزايا الوظيفية على قدم المساواة مع الرجل.

الكلمات الدالة: سياسات دعم المرأة، التحديات، التأثيرات الإيجابية، الفنادق المصرية.

Abstract:

The economic empowerment of Egyptian women is considered one of the most important issues that occupied an important place on the list of priorities of the Egyptian government and the various actors (government, research centers). Despite the efforts made to support the economic empowerment of Egyptian women in all jobs in the government sector in general and the private sector in particular, such as hotel and tourism facilities, many challenges still arise that negatively affect the ability of Egyptian women to participate effectively in economic life. Based on the survey questionnaires that were distributed to women working in hotels, the research sample, where 105 surveys are valid for analysis by using the SPSS program, have been distributed, the current research is concerned with studying the reality of the employment of Egyptian women in hotels, including the study of empowering women in hotel work and the jobs that they occupy as well as studying the challenges that face Women at work, and other family support policies. The results indicated that the research sample's opinions agreed that the hotels of the research sample are not committed to implementing women's employment policies in accordance with the labor law. They also agreed that there are a number of administrative and social challenges facing women in the hotel industry, which represent a challenge facing women working in hotels. Therefore, based on the results achieved, the administrative bodies entrusted with this must continuously monitor hotels and ensure compliance with women's work policies and work to empower women and provide them with many job benefits on an equal basis with men.

Key words: Women Support Policies, Challenges, Positive Impacts, Egyptian Hotels.

مقدمة:

تلعب المرأة دورًا فعالاً في الحياة الاقتصادية والسياسية والإنسانية. حيث يتأثر دور المرأة في العمل بأنواع المجتمع الذي تعيش فيه، من حيث الثقافات والمعتقدات والعادات والتقاليد والمخاطر والقيم التي تتحكم فيها. لقد أعلنت جميع الأديان والتقاليد والإتفاقيات الدولية أن التطور الحضاري لأي مجتمع يتطلب مشاركة فاعلة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع المجالات (الطحاوي، ٢٠٠٩). على الرغم من اهتمام الدولة المتزايد بتحفيز المرأة على العمل في جميع الاتجاهات واتخاذ كافة الإجراءات لضمان ذلك، فقد تمتعت المرأة المصرية بفوائد اقتصادية واجتماعية أدت إلى الزيادة المستمرة في عدد النساء في مختلف المجالات. بما في ذلك العمل السياحي والفندقي (حلمي، ٢٠٠٣). لا يزال عمل المرأة متدنياً ويتسبب ببطء في معارضة الأباء لتوظيف الإناث في قطاع الضيافة، والمعتقد الديني (أبو خرامة، ٢٠٠٨). كما ان للمرأة إسهام واضح في دفع عجلة العمل والإنتاج، لا سيما في عصرنا الحالي، فقد أسهمت المرأة في الخدمة بالتعليم بشكل كبير وفي الطب والصناعة والتجارة والعمل الإداري وفي مختلف المهن كالمحاماة وغيرها (شوقي، ٢٠١٥).

تعد السيدات قوة حاسمة في دعم صناعة السياحة والضيافة (Clausing, 2019). في الولايات المتحدة، أكثر من ٥٠٪ من موظفي الضيافة والسياحة البالغ عددهم ٩,٢ مليون موظف من النساء، لكن القليل منهم يصل إلى مناصب الإدارة العليا (National Travel and Tourism Office, 2020)، في عام ٢٠١٦، كان ٥٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين و ٩٪ من الرؤساء في صناعة الفنادق من السيدات، مختلفين عن القطاعات الأخرى في عالم الأعمال (Clausing, 2019).

إن الافتقار إلى دعم العمل والأسرة للمهنيات أثناء الأمومة وما بعدها أمر بارز بشكل خاص في صناعة السياحة والضيافة. أظهر تقرير حديث صادر عن خدمة أبحاث الكونجرس أنه مع حصول ٨٪ فقط من الموظفين على إجازة عائلية مدفوعة الأجر (Donovan, 2019)، احتلت صناعة الترفيهية والضيافة المرتبة الثانية في جميع المجالات (متوسط جميع الصناعة هو ١٦٪). بالإضافة إلى ذلك، تعمل غالبية العاملات في صناعة الضيافة في مناصب غير قيادية ذات دخل منخفض وإمكانية أقل للحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر (Horowitz et al, 2017). في الأونة الأخيرة، أدى اندلاع COVID-19 إلى الضغط على تحديات جديدة على التوازن بين العمل والحياة للنساء مع الأطفال، نظرًا لمحدودية الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال (Krentz, 2020). أدى عبء رعاية الأسرة الإضافي مع عدم وجود إجازة أمومة مدفوعة الأجر ودعم العمل والأسرة ذي الصلة إلى معدل الدوران غير الطوعي للنساء الموظفات، وخفض جاذبية العمل في الصناعة.

على النقيض من الأهمية العملية والاجتماعية للموضوع، فإن واقع تشغيل وسياسات دعم الأسرة العاملة، قد جذبت القليل من الإهتمام الأكاديمي في أدبيات صناعة السياحة والضيافة. في محاولة لسد هذه الفجوة البحثية، يتخذ البحث الحالي نهجاً كمياً من خلال توزيع استمارات استقصاء لفحص واقع تشغيل المرأة العاملة في صناعة الفنادق ومحاولة معرفة التحديات التي تواجههم في العمل بصناعة الفنادق. يسترشد بحثنا بالأسئلة البحثية التالية:

١. ما هي السياسات التي تتبعها المنشآت الفندقية مع المرأة العاملة؟
 ٢. كيف تشعر المرأة العاملة في قطاع الضيافة بهذه السياسات؟
 ٣. ما هي أهم التحديات التي تواجهها المرأة العاملة أثناء العمل في صناعة الفنادق؟
 ٤. كيف تؤثر تجربة الأمومة، إيجاباً وسلباً على التطور الوظيفي والأداء المهني للمرأة العاملة في مجال الضيافة؟
 ٥. ما هي التغييرات المطلوبة في سياسات العمل الحالية وما الذي يمكن للمنظمات والمجتمع ككل القيام به لدعم الأمهات العاملات في مجال الضيافة؟
- يهدف هذا البحث إلى دراسة تصور النساء العاملات وخبراتهم بسياسات العمل في المجال الفندقية، والتحديات التي تواجههم أثناء العمل سواء من إدارة المنشأة الفندقية أو العاملين أو العملاء أنفسهم واستراتيجيات المواجهة. نعتقد أن مثل هذه الدراسة مهمة للغاية، وتلقي الضوء على حل مشكلة صناعية صعبة وتضع الأساس لمزيد من التطوير النظري. نسعى لأن نكون أول من يرمي حجرًا في هذه البركة الهائلة، في عملية جذب المزيد من الإهتمام من الأوساط الأكاديمية والصناعة والمجتمع للنظر في هذه القضية.

النساء في القوى العاملة

على مدى العقود الأربعة الماضية، احتلت القضايا الجنسانية^(١) مركز الصدارة في قانون المساواة في الأجر، الذي يعالج مخاوف التمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بالتوظيف والأجور ونقل العمل والترقيات نتيجة لذلك، حدثت تغييرات ملحوظة في سياق عمل المرأة (Nath, 2000). تم إعادة ترتيب العديد من المعايير الاجتماعية والمتعلقة بالتوظيف ضمن إطار تم إنشاؤه من خلال كسر القيم والإفتراسات الثقافية السائدة للتحقيق في المسارات المهنية للمرأة حيث غياب النساء في الإدارة العليا بسبب الحواجز التنظيمية وكذلك الحواجز المفروضة ذاتياً على الرغم من أن مشاركة المرأة أخذت في الإزدياد في الماضي القريب، إلا أن المعدل يتخلف عن البلدان الأخرى في مختلف قطاعات الإقتصاد والسياحة، لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مستويات الإدارة العليا وفقاً لمؤشر "ماستركارد العالمية"^(٢)

(١) المشاعر والسلوكيات البيولوجية، أو الجنسية، أو الجسدية، أو العاطفية، أو الاجتماعية، أو الروحانية
(٢) «ماستركارد العالمية»: مؤشر خاص بقياس تقدم مكانة المرأة الاجتماعية والإقتصادية.

حول النهوض بالمرأة (٢٠١٤). حيث الإتجاهات الإيجابية نحو العمل في القطاعات الفندقية تشمل العمل في الفنادق بقدر عالى من الإستفادة والأهمية وما ينتج عنه من تحقيق دخلاً جيداً ومكانة مهنية (Boone, 2013 and Clerk, 2014).

رغم ان المرأة المصرية تمثل تقريبا نصف المجتمع من حيث التركيبة الديموغرافية الا ان مشاركتها فى سو العمل لا تتعدى ٢٤% من قوة العمل، وذلك وفقا لتقرير اصدره معهد ماكينزى من الممكن أن يرتفع الناتج المحلى الإجمالى بنسبة ٣٤% حال تساوت أعداد الرجال مع أعداد النساء فى سوق العمل وتتلخص أهم خصائص سوق العمل للإناث فى مصر فى التالى (المركز المصرى للدراسات الإقتصادية، ٢٠٢٠):

١. ضعف مشاركة الإناث فى سوق العمل مقارنة بالذكور.
٢. تفضيل الإناث للعمل الحكومى فى مقابل القطاع الخاص.
٣. الحاجة هى أكثر الدوافع للجوء النساء الى العمل.
٤. وجود فارق فى الأجور بين الجنسين.
٥. محدودية الإناث فى صنع القرار.

المرأة فى قطاع الضيافة

فى العقود الأخيرة، كانت المرأة تساهم فى قوة العمل المهنية على الرغم من دورها فى المنزل كزوجة وأم. وحيث لا تزال صناعة الفنادق تعاني من عدم المساواة والتمييز والتحرش ضد المرأة وانتهاك حقوقها (National Center and UNWTO, 2015) Brownell and (for Social Research, 2018)، فى نفس السياق أوضح (Walsh, 2008)، أن المرأة العاملة فى مجال الضيافة تواجه تحديات إضافية نتيجة لطبيعة وخصائص الصناعة التى تعمل فيها. تكمن المشاكل التى تحيط بالتطوير الوظيفي للمرأة فى التاريخ والمواقف الإجماعية والخبرة المباشرة فى العمل. أشارت دراسة أمون الأخيرة التى أجرتها (رزان وأمل، ٢٠١٥)، إلى أن هناك العديد من الدراسات التى تناولت موضوع السياحة بشكل عام وهناك دراسات عربية وأجنبية تحدثت عن مساهمة المرأة فى سوق العمل حيث موضوع المرأة والسياحة فى هذا المجال قليلة جداً ولا توجد دراسة سابقة فى هذا المجال. حيث أشار الطحاوي (٢٠٠٩)، إلى أن الإهتمام بمفهوم عمل المرأة يعود إلى بداية الثورة الصناعية عندما بدأ عمال المصانع ترك العمل نتيجة لإرهاق ساعات العمل الطويلة والأجر المحدود بسبب دخول هذه المرأة مجال العمل لتغطية النقص فى العمالة فى المصانع

خوفًا من انقطاع العمل والخسارة المالية، وذلك يؤكد أن المرأة العاملة تلعب دورًا مزدوجًا داخل المنزل وخارجه، حيث تعمل أيضًا خارج المنزل وتقف جنبًا إلى جنب مع الرجال وتشارك في عمليات الإنتاج، التي تعرف بأنها المرأة التي تعمل في منشأة وتتقاضى أجرًا أو مكافأة على عملها (Anisah and Frinwei, 2016). يجب استغلال قطاع السياحة في توظيف النساء حيث اتضح أن هناك العديد من الدوافع لعمل المرأة في الفنادق، وشملت الدوافع الاجتماعية والدوافع الذاتية والدوافع الاقتصادية والثقافية والتعليمية (هنا، ٢٠١٨). بالإضافة إلى ذلك، يتميز سوق العمل المصري بعدد من الخصائص التي أثرت على وضع المرأة المصرية ومدى طلبها على العمالة مما تسبب في موازنة بين عرض العمالة والطلب وهذه الخصائص هي كما يلي: الإزدواج الوظيفي، تجزئة سوق العمل، التمييز النوعي في سوق العمل المصري (شهاب، ٢٠١٣).

فوائد عمل المرأة في قطاع السياحة والضيافة

شعرت المرأة بقيمتها في المجتمع فأصبحت عنصرًا فاعلاً، وزادت من ثقافتها بنفسها حيث تعتبر المرأة العاملة عنصرًا ضروريًا في تنمية وازدهار بلادها (2010) و (AlMazroei). حيث تلعب المرأة دورًا رئيسيًا في تنشئة جيل بعقول منفتحة ومعرفة ثقافات مختلفة، مما يساهم في تنمية وتطوير السياحة مما يزيد من عدد السياح. ووجود المرأة في العمل السياحي دليل على قبول المجتمع لوجود واستضافة السائحين، كما أن توظيف المرأة في قطاع السياحة يقلل من الحاجة إلى العمالة الوافدة، ويقلل من معدل البطالة للنساء. وأعلى معدل بطالة بين الخريجين هو للنساء.

التحديات التي تواجه المرأة أثناء العمل في الضيافة

يتم اعتبار الحمل والأمومة الجديدة كمصدر للنقص أو عدم الكفاءة في مكان العمل مما يضر بوظائف المرأة. بشكل أساسي، تم تحديد الأداء الوظيفي للمرأة ليكون بنفس مستوى أداء الرجل (Heilman and Chen, 2005). ومع ذلك، تواجه النساء بعض من التناقضات في المعاملة الشخصية والأجور والتطوير الوظيفي (Grandey et al., 2020).

تواجه الأمهات العاملات تحديات عبور الحدود عند التعامل مع التغيرات البيولوجية المرتبطة بالحمل ورعاية ما بعد الولادة. يتم إحضار هذه التجارب مباشرة إلى مكان العمل، حيث قد يتم تصميمها وتقييمات سلبية (على سبيل المثال، انخفاض الالتزام التنظيمي) من الآخرين. عادة ما تتكيف الأمهات العاملات مع هذه التغيرات مع ضعف محدود، ومع ذلك تنظر بعض النساء إلى هذه التغييرات على أنها مؤشر على ضغوط مثل "الكأبة" والألم الشديد أو الإنزعاج الذي ينسكب في العمل (على سبيل المثال، مغص الدورة الشهرية، واضطراب النوم). ومع ذلك، فإن المزج بين مجالات العمل والأسرة قد يساهم أيضًا في الشعور بالأصالة، حيث يمكن أن يوفر العمل بدوام كامل الموارد لمساعدة الأمهات العاملات

على التعامل مع هذه الضغوطات (Martela and Pessi, 2018). من أجل الاستفادة من صناعة السياحة والضيافة، يجب أن يتم دمج النساء في هذه الصناعة، حيث يعتبر قطاع السياحة والضيافة من الصناعات المهمة.

أشار القحطاني (٢٠١٠) الى أن معظم تحديات عمل المرأة في قطاع السياحة والضيافة تنبع من المعتقدات والعادات والتقاليد والانطباعات والثوابت التي ورثتها الأجيال دون سبب حقيقي، ولكن لا يمكن إنكار قوتها وتأثيرها، في الذي تعاني منه المرأة من العديد من التحديات والعقبات التي تعيق عملها في هذا القطاع الذي يعد من أكبر قطاعات التوظيف، لذا فإن التحديات التي تواجهها المرأة في مجال السياحة والضيافة تشمل النظرة السلبية للمجتمع بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع السياحة ومعارضة الوالدين لعملهم والتقاليد الاجتماعية الصارمة (فراج، ٢٠١٦).

١. تحديات العمل

وفقاً لـ (Peshave and Gupta, 2017)، تواجه النساء عدداً كبيراً من التحديات بما في ذلك الصعوبات في إدارة ساعات العمل الطويلة / ساعات العمل غير المنتظمة. بينما أشار (Madsen, 2010) إلى أنه من الواضح أن هذه التحديات ترتبط في الغالب بثقافة مكان العمل وتشمل تحيز صاحب العمل والتمييز والقبولة والتدريب المحدود. وفقاً لـ (Magabli, 2006) فإن صناعة الضيافة لديها تمثيل منخفض بشكل عام للمرأة في قوة العمل حيث يوجد حالياً ١٤,٦ ٪ من النساء العاملات في صناعة الضيافة. ومع ذلك، وعلى الرغم من الزيادة في عدد النساء العاملات في صناعة الضيافة خلال العقد الماضي، إلا أنهن ما زلن يشكلن ١٤,٦ ٪ فقط من القوة العاملة؛ وهذا يدل بوضوح على أن صناعة الضيافة لا تزال ثقافة ذكورية في مكان العمل (جديد، ٢٠٠٧). حيث أعلن Kattara, (2005) أن المرأة في الدول العربية تعاني من مشاكل عديدة منها التوفيق بين العمل خارج المنزل والواجبات الأسرية وعدم وجود فرص عمل مناسبة، مما يجبر المرأة على العمل في مجالات غير مناسبة لها. المواقف السلبية تجاه العمل في قطاع الفنادق مثل: بطء الترقيات، وظروف العمل المرهقة، والتحرش والتمييز ضد المرأة. في حين أشار (Karunarathna, 2015) إلى أن هناك عدداً من العوامل التي تعمل كعوائق أمام عمل المرأة في الفنادق والتقدم الوظيفي مثل التمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي، والتأهيل، وسنوات الخبرة، وعدم المساواة في الأجور، والثقافة التنظيمية لصراع الأسرة العاملة. أشار (Baum, 2015) هناك نقص ملحوظ في تمثيل المرأة في المناصب العليا في مجال الضيافة، حيث تشغل النساء أقل من ٤٠ ٪ من جميع المناصب الإدارية، وأقل من ٢٠ ٪ من أدوار الإدارة العامة، وأسباب ظروف العمل، وعدم تكافؤ فرص المشاركة في مكان العمل. يهدف (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية، ٢٠٢١)، الى القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء والفتيات لا يمثل حقا أساسيا من حقوق الإنسان فحسب، بل هو

أيضا عامل حاسم في التعجيل بتحقيق التنمية المستدامة. وقد ثبت مرارا وتكرارا أن تمكين النساء والفتيات له أثر مضاعف، ويساعد على دفع النمو الإقتصادي والتنمية في جميع المجالات. ولذلك، ومنذ عام ٢٠٠٠، جعلنا المساواة بين الجنسين محور عملنا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي—جنبنا إلى جنب شركائنا في الأمم المتحدة وبقية المجتمع العالمي— وشهدنا تقدما ملحوظا على هذا الصعيد منذ ذلك الحين. فاليوم توجد أعداد أكبر من الفتيات في المدارس مقارنة بما كانت عليه قبل ١٥ عاماً، وحققت معظم مناطق العالم تكافؤاً بين الجنسين في التعليم الابتدائي. كما تشكل النساء اليوم ٤١ في المائة من العاملين بأجر خارج الزراعة، مقابل ٣٥ في المائة في عام ١٩٩٠. وتهدف أهداف التنمية المستدامة إلى الاستفادة من هذه الإنجازات لضمان وضع حد للتمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان. إذ لا تزال هناك أوجه كبيرة من عدم مساواة في سوق العمل في بعض المناطق، مع حرمان المرأة بصورة منتظمة من المساواة في الحصول على الوظائف. وتواجه النساء في المنطقة العربية عوائق كبيرة أمام دخول سوق العمل، ويتعرضن لخطر البطالة بشكل أكبر بكثير مقارنة بالرجال. وعلى الرغم من أن معدل البطالة بين النساء شهد انخفاضا بطيئا على مدى السنوات الخمسة عشر الماضية من ٢٢,٤ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ١٩,٩٦ في المائة في عام ٢٠١٥، فإن معدل البطالة بين النساء يزيد على ضعف معدل البطالة بين الرجال في المنطقة والذي يبلغ ٨,٩٦ في المائة، وثلاثة أضعاف المعدل العالمي الذي يبلغ ٦,٢ في المائة، في العام نفسه. وفيما بين النساء الشابات، تعتبر معدلات البطالة الأعلى في العالم، إذ تقارب من ضعف مثيلاتها بين الشباب من الذكور—٤٨ في مقابل ٢٣ في المائة، على التوالي مقارنة بـ ١٦ و١٣ في المائة عالمياً.

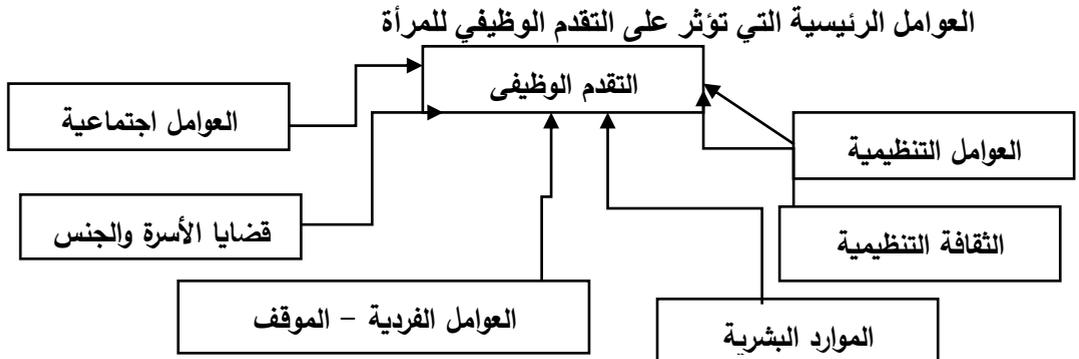
٢. التحديات الاجتماعية

أشار (Molebatsi, 2006) إلى أن النساء في صناعة الضيافة يواجهن العديد من التحديات الحاسمة المختلفة من جوانب المسؤوليات الأسرية والتوازن في العمل والحاجة إلى مواجهة مختلف المشكلات وتحقيق العديد من التحديات للتغلب على آفاق مهنية عالية ومكانة مرموقة في صناعة الضيافة. ان الخلاف العمالي والصراع الأسري هو أكبر عقبة أمام مشاركة المرأة في العمل السياحي، حيث أن حوالي ٥٢٪ من المتزوجات كن ناشطات اقتصادياً قبل الزواج وبعد الزواج قد يحظر عليهن العمل والإعتماد على الزوج مالياً ووجد أيضاً أن أحد أهم أسباب ترك المرأة للعمل هو وجود أطفال صغار. وكذلك تلعب المرأة دوراً فاعلاً في الحياة الإقتصادية والسياسية والإنسانية، حيث يتأثر دور المرأة في العمل بأنواع المجتمع الذي تعيش فيه من حيث الثقافات والمعتقدات والعادات والتقاليد والإتفاقيات الدولية، وقد أعلنت ذلك يتطلب التطور الحضاري لأي مجتمع مشاركة فعالة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع المجالات (Baum,2013). وجد (Poshohi, 2012) أن التمييز بين الذكور والإناث في الترويج للذكور في السياحة والفنادق يحصلون على أجور أعلى من

النساء بنسبة ٢٠٪. وبالتالي يعتبر التمييز في الأجور أحد الأسباب الرئيسية لإنخفاض مشاركة المرأة في قطاع السياحة والفنادق. لذا فإن العوامل التي تؤدي إلى التقدم المهني تشمل: نقص الدعم الأسري، والمهارات الشخصية. لذلك يجب أن يعمل البحث على إزالة الصورة السلبية السائدة في مجتمعاتنا والتي تعيق بداية المرأة في تنمية السياحة المصرية (European Training Foundation, 2010).

٣. التحديات الإدارية

وفقاً (Taylor and Walsh, 2004) في السنوات الأخيرة، أظهرت الأبحاث أن الصراع بين العمل والأسرة هو أيضاً أحد التحديات الرئيسية في التقدم الوظيفي للمرأة؛ يبدو أن النساء يغادرن الصناعة بمعدل أعلى بكثير من نظرائهن من الرجال بسبب عوائق مثل تأثير الخصائص الوظيفية المميزة ومواصفات العمل غير الواضحة. وجد علي (٢٠١٤)، أيضاً أن التحرش الجنسي في العمل ناتج عن هيمنة الأدوار الجنسية على الأدوار الأخرى والتحرش الجنسي بما في ذلك التحرش اللفظي (مثل التعليقات والاندفاعات والأصوات الجنسية) التحرش غير اللفظي (عرض الصور والتعبيرات والإيماءات التي تتجاوز الحدود). في دراسة مماثلة، تواجه النساء العاملات في فنادق الخمس نجوم في تركيا خبرة ووقتاً غير كافيين للأصدقاء والأقارب، والأجور المنخفضة، وصعوبة الحصول على ترقية باعتبارها بعض العوائق أثناء العمل في صناعة الضيافة. هناك فرص ترقية غير كافية ووصف وظيفي غير واضح للوظيفة. لذلك لا تزال هناك العديد من القضايا التي تواجهها النساء اليوم بما في ذلك عدم معاملتهن على قدم المساواة في مكان العمل وهناك تمييز في الأجور، ذكرت أن المعاملة غير العادلة في مكان العمل والتمييز والتحديات الأخرى مثل التفكير المتحيز، وقضايا السلامة والأمن، (Kumari, 2014). أوضح Mqabala, (2005) أن المرأة تفضل العمل في وظائف الحجز والإستقبال ووظيفة مضييفة ثم المبيعات والوظائف الإدارية وأخيراً أقسام الأغذية والمشروبات. أوضح Peshave and Gupta, (2017) أن المرأة تواجه عددًا كبيرًا من التحديات بما في ذلك الصعوبات في إدارة ساعات العمل الطويلة / ساعات العمل غير المنتظمة.



شكل (١): أهم العوامل المؤثرة في التقدم الوظيفي للمرأة

المصدر: (Magablih, 2006)

منهجية البحث

الغرض من هذه البحث هو دراسة تصور المرأة العاملة في الفنادق وخبراتها مع السياسات التي يتم التعامل معها بها، والتحديات التي تواجه المرأة أثناء العمل. حددت ندرة الأدبيات والطبيعة الموجهة للاكتشاف لهذا الموضوع نهجاً ظاهرياً لجمع البيانات (Masberg and Silverman, 1996). لذلك، تم استخدام تصميم بحث كمي باستخدام إستمارات الإستقصاء للحصول على تفسيرات ذاتية مباشرة لخبرات موظفي الفندق من النساء تجاه محاور البحث. استمارة الإستقصاء:

✓ تم أخذ العينات من فنادق القاهرة الخمس نجوم، حيث تم تحديدها على أنها المجتمع وفقاً لجمعية الفنادق المصرية (٢٠١٥-٢٠١٦)، ومن ثم تم اختيار أقسام الإشراف الداخلي والمكاتب الأمامية والحسابات والأغذية والمشروبات كمجتمع للدراسة.

✓ وتبين أن عدد فنادق الخمس نجوم بالقاهرة (٢٩ فندقاً) وفقاً لجمعية الفنادق المصرية (دليل الفنادق) لعام ٢٠١٥-٢٠١٦ اخر عدد ٣٤ ، ووجد البحث عدد العائلات بالقاهرة (٥٣٠) (Ezzat and Qoua, 2019). العائلات في الإشراف الداخلي والمكاتب الأمامية مما أدى إلى دراسة هذا التغيير الكبير وأسباب انقطاع المرأة عن العمل في هذه الفنادق. تم اختيار العينة العشوائية طبقية لتكون عينة الدراسة.

جدول رقم (١): اختيار العينة

نوع العينة	حجم العينة	اجمالي عدد العائلات في الفنادق	عدد الفنادق في القاهرة
عينة عشوائية طبقية	١١٥	٥٣٠	٢٩

جدول رقم (٢): معدل الإستجابة

النسبة %	عدد الصالح للتحليل	الغير صالح	حجم العينة	الإجمالي
١٩,٨ %	١٠٥	١٠	١١٥	٥٣٠

وإعتمد الإستقصاء علي مقياس ليكرت الخماسي بدرجات موافقة تتدرج من غير موافق بشدة حتي موافق بشدة ويوضح الجدول رقم (٣) درجات الموافقة والمدى لكل درجة.

جدول رقم (٣): مقياس الإجابة على فقرات الإستقصاء.

درجات الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥
المدى	١ : ١,٨٠	١,٨١ : ٢,٦٠	٢,٦١ : ٣,٤٠	٣,٤١ : ٤,٢٠	٤,٢١ : ٥

المدى (طول الفئة) = $(١ - ٥) / ٥ = ٠,٨٠$

النتائج والمناقشة

دراسة الصدق والثبات

وباختبار معامل ألفا كرونباخ المستخدم في قياس ثبات الإستقصاء، أوضحت النتائج أن قيمة ألف كرونباخ ٠,٩٨ وهي أكثر من النسبة المحددة. وهي قيمة مقبولة حيث أن النسبة المقبولة بالنسبة للبحوث الإنسانية والاجتماعية ٧٠% فأكثر (Pallant, 2007). وهو ما يشير إلي ثبات الإستقصاء وصلاحيته الإعتدال عليه في الدراسة وثبات نتائجه إذا ما استخدم مرة أخرى في نفس الظروف.

التحليل الوصفي لمحاور البحث:

أولاً: البيانات الديموجرافية:

يشتمل ذلك التحليل الوصفي علي البيانات الديموجرافية التي يتضمنها البحث وذلك لعينة من النساء العاملات بالفنادق عينة الدراسة من خلال التكرارات والنسب المئوية. يوضح جدول رقم (٤) البيانات الديموجرافية لعينة البحث، ويتضح من الجدول أن غالبية النساء عينة البحث كانت تتراوح أعمارهم في الفئة العمرية أقل من ٣٠ عام وذلك بنسبة ٦٢,٩%، بينما كانت نسبة المشاركة من النساء في الفئة العمرية ٥٠ عام فأكثر منعدمة، وذلك يشير الى أن صناع القرار في المنشآت الفندقية يستقربون الفئة العمرية صغيرة العمر. وبدراسة المستوى التعليمي أوضحت نتائج البحث أن النسبة الأكبر من عينة البحث ٦٢,٩% من فئة المؤهل المتوسط أو التعليم الفني، تليها الفئة التعليمية من المؤهل الجامعي بنسبة ٣١,٤%، وأخيراً تمثل النسبة الأصغر من مرحلة الدراسات العليا وذلك بنسبة ٥,٧%.

جدول رقم (٤) : التحليل الوصفي للبيانات الديموجرافية

البيانات الديموجرافية		التكرار		البيانات الديموجرافية		التكرار	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
٦٢,٩	٦٦	مؤهل متوسط أو تعليم فنى	المستوى التعليمى	٦٢,٩	٦٦	أقل من ٣٠ عام	العمر
				٢٧,٦	٢٩	من ٣٠ - ٤٠ عام	
				٩,٥	١٠	أكثر من ٤٠ عام - أقل من ٥٠ عام	
١٠٠,٠	١٠٥	الإجمالى	-	-	٥٠ عام فأكثر		
٥٨,١	٦١	أعزب	الحالة الإجتماعية	١٠٠,٠	١٠٥	الإجمالى	القسم
				٥٧,١	٦٠	الإشراف الداخلى	
				٢٥,٧	٢٧	المكاتب الأمامية	
١٩,٠	٢٠	متزوج ويعول	الإجمالى	١١,٤	١٢	الحسابات	
١٠٠,٠	١٠٥	الإجمالى	١١,٤	١٢	الحسابات		
٨٥,٧	٩٠	أقل من ٥ أعوام	سنوات الخبرة	٥,٧	٦	الأغذية والمشروبات	الإجمالى
١٤,٣	١٥	من ٥-١٠ عام		١٠٠,٠	١٠٥		
-	-	أكثر من ١٠ أعوام					
١٠٠,٠	١٠٥	الإجمالى					

كما أوضحت النتائج أن النسبة الأكبر مشاركة فى البحث كانت من النساء فى قسم الإشراف الداخلى وذلك بنسبة ٥٧,١%، تليها النساء العاملات بقسم المكاتب الأمامية وذلك بنسبة ٢٥,٧%، يليها قسم الحسابات وذلك بنسبة ١١,٤%، وأخيرا أقل نسبة من المشاركة كانت فى قسم الأغذية والمشروبات وذلك بنسبة ٥,٧%. اتفقت تلك النتيجة مع **Mqabala, (2005)**، حيث أشار الى ان المرأة تفضل العمل في وظائف الحجز والإستقبال ووظيفة مضيقة ثم المبيعات والوظائف الإدارية وأخيرا أقسام الأغذية والمشروبات. وبدراسة الحالة الإجتماعية تبين أن النسبة الأكبر من النساء أعزب وذلك بنسبة ٥٨,١% وذلك يشير الى أن غالبية صناع القرار فى المنشآت الفندقية يتجهون الى توظيف النساء غير المتزوجين حتى يكونوا أكثر تفرغا للمتطلبات الوظيفية، ولكن نسبة المشاركة من النساء المتزوجات ٢٢,٩%، وأخيرا نسبة النساء المتزوجات الذين يعولون أطفال ١٩,٠%. وبالنظر الى سنوات الخبرة للنساء تبين أن نسبة ٨٥,٧% أقل من ٥ أعوام، ونسبة ١٤,٣% من ٥-١٠ عام.

ثانيا: آراء المبحوثين تجاه محاور البحث

١. سياسات عمل المرأة فى صناعة الفنادق

أوضحت النتائج الموجودة فى الجدول رقم (٥) أن آراء عينة البحث تميل الى الحيادية تجاه سياسات عمل المرأة فى صناعة الفنادق وذلك وفقا للمتوسط الحسابى والإنحراف المعيارى حيث حازت العبارة "لدى المؤسسات الفندقية إدارة مستقلة للتحقيق فى الشكاوى بشكل

موضوعي وتقدم ملاحظات تقييمية بشأن الشكاوى من المعاملة المجحفة أو التمييز أو التحرش " على أعلى نسبة من الموافقة وذلك عند (متوسط حسابي = ٣,٢٠، إنحراف معياري = ١,٢٢)، بينما حازت العبارة الخاصة "يتم مساندة المرأة في الحصول على حقوقها القانونية كاملة داخل بيئة العمل" على أقل نسبة من الحيادية وذلك عند (متوسط حسابي = ٢,٧٩، إنحراف معياري = ١,٢٦).

جدول رقم (٥): إستجابات عينة الدراسة تجاه محور سياسات عمل المرأة في صناعة الفنادق

الترتيب	الإحتراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الإستجابة					العبارات		
			٥	٤	٣	٢	١	التكرار	%	
٦	١,١٣	٢,٥١	٦	١٢	٣٦	٢٧	٢٤	يتم تمكين المرأة وتعزيز أوارها القيادية في العمل الفندقى.	التكرار	%
			٥,٧	١١,٤	٣٤,٣	٢٥,٧	٢٢,٩			
٣	١,١٨	٣,١٤	١٨	١٨	٣٩	٢١	٩	يمنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات الفندقية.	التكرار	%
			١٧,١	١٧,١	٣٧,١	٢٠,٠	٨,٦			
٥	١,٢٦	٢,٦٩	٩	٢١	٢٧	٢٤	٢٤	يتم مساندة المرأة في الحصول على حقوقها القانونية كاملة داخل بيئة العمل.	التكرار	%
			٨,٦	٢٠,٠	٢٥,٧	٢٢,٩	٢٢,٩			
٤	١,٠١	٣,٠٦	٩	٢١	٥١	١٥	٩	يُقدم قطاع الفنادق مزايا يفرضها قانون العمل، مثل إجازات الوضع وساعات الرضاعة.	التكرار	%
			٨,٦	٢٠,٠	٤٨,٦	١٤,٣	٨,٦			
٢	١,٢٤	٣,٢٠	١٨	٢٧	٣٠	١٨	١٢	تساعد السياسات على تيسير عمل المرأة مثل تلك التي تتعلق بالبنية التحتية المالية والمادية، و/أو الخدمات، ومنها على سبيل المثال لا الحصر رعاية الطفل.	التكرار	%
			١٧,١	٢٥,٧	٢٨,٦	١٧,١	١١,٤			
٧	١,٠٠	٢,٠٣	٦	-	١٨	٤٨	٣٣	يوجد تطبيق لقانون العمل من حيث توفير وسائل النقل للموظفات أو من حيث الأجر المتساوي للنساء والرجال عند أدائهم نفس العمل.	التكرار	%
			٥,٧	-	١٧,١	٤٥,٧	٣١,٤			
١	١,٢٢	٣,٢٠	١٨	٢٤	٣٦	١٥	١٢	لدى المؤسسات الفندقية إدارة مستقلة للتحقيق فى الشكاوى بشكل موضوعي وتقديم ملاحظات تقييمية بشأن الشكاوى من المعاملة المجحفة أو التمييز أو التحرش.	التكرار	%
			١٧,١	٢٢,٩	٣٤,٣	١٤,٣	١١,٤			
-	٠,٨٩	٢,٤٧	متوسط إستجابات عينة الدراسة تجاه محور سياسات عمل المرأة في صناعة الفنادق							

١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=محايد، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

على الجانب الآخر أوضحت النتائج عدم اتفاق عينة البحث على " تمكين المرأة وتعزيز أدوارها القيادية في العمل الفندقى " وذلك عند (متوسط حسابى = ٢,٥١، إنحراف معيارى = ١,١٣). واتفقت تلك النتيجة مع كل من (National Traveland Tourism Office, 2020)، حيث ذكر أنه في عام ٢٠١٦، كان ٥٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين و ٩٪ من الرؤساء في صناعة الفنادق من السيدات، مختلفين عن القطاعات الأخرى في عالم الأعمال. وكذلك "وجود تطبيق لقانون العمل من حيث توفير وسائل النقل للموظفات أو من حيث الأجر المتساوي للنساء والرجال عند أدائهم نفس العمل" وذلك عند (متوسط حسابى = ٢,٠٣، إنحراف معيارى = ١,٠٠). وبشكل عام نجد عدم اتفاق أفراد عينة البحث على الإلتزام بسياسات عمل المرأة في صناعة الفنادق في الفنادق عينة البحث وذلك عند (متوسط حسابى = ٢,٤٧، إنحراف معيارى = ٠,٨٩).

٢. فوائد ودوافع عمل المرأة في صناعة الفنادق

أوضحت النتائج الموجودة في الجدول رقم (٦) أن آراء عينة البحث تميل الى الموافقة تجاه بعض عبارات المحور الخاص بفوائد ودوافع عمل المرأة في صناعة الفنادق وذلك وفقا للمتوسط الحسابى والإنحراف المعيارى "توظيف المرأة في قطاع السياحة يقلل من الحاجة إلى العمالة الوافدة ويقلل من معدل البطالة للنساء" وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٥١، إنحراف معيارى = ١,٠٥). وكذلك "يعتبر الدافع لجمع المال من دوافع عمل المرأة للعمل في الفنادق". وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٤٦، إنحراف معيارى = ٠,٩٧). بينما كانت آراء عينة البحث تميل الى الحيادية وذلك تجاه العبارات التالية: "اشباع رغبتها في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل" وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٢٦، إنحراف معيارى = ١,٠٥). وكذلك العبارة الخاصة ب"توافر وظائف ذات سمات تتطلب العنصر النسائى في الإلتحاق بها"، وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٢٦، إنحراف معيارى = ١,١١). "شعور المرأة بقيمتها في المجتمع ومدى فاعليتها" وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٢٣، إنحراف معيارى = ١,١٠)، "الإزدواج الوظيفي لطبيعة عمل المرأة"، وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٢٠، إنحراف معيارى = ١,٠٩)، "تلعب المرأة دوراً رئيسياً في تنشئة جيل بعقول متفتحة ومعرفة ثقافات مختلفة"، وذلك عند (متوسط حسابى = ٢,٨٦، إنحراف معيارى = ١,١٠).

جدول رقم (٦): إستجابات عينة الدراسة تجاه محور فوائد ودوافع عمل المرأة في صناعة الفنادق

م	العبارات	الإستجابة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		١	٢	٣	٤	٥			
١	يعتبر الدافع لجمع المال من دوافع عمل المرأة للعمل في الفنادق.	التكرار	٣	١٥	٣٠	٤٥	١٢	٣,٤٦	٢
		%	٢,٩	١٤,٣	٢٨,٦	٤٢,٩	١١,٤		
٢	الازدواج الوظيفي لطبيعة عمل المرأة.	التكرار	٩	١٢	٤٨	٢١	١٥	٣,٢٠	٦
		%	٨,٦	١١,٤	٤٥,٧	٢٠,٠	١٤,٣		
٣	شعور المرأة بقيمتها في المجتمع ومدى فاعليتها.	التكرار	٩	١٥	٣٦	٣٣	١٢	٣,٢٣	٥
		%	٨,٦	١٤,٣	٣٤,٣	٣١,٤	١١,٤		
٤	زيادة ثقة المرأة بنفسها من ثقها بنفسها بإعتبارها عنصرًا ضروريًا في تنمية وازدهار بلادها.	التكرار	٥٧	٢٤	١٥	-	٩	١,٨٦	٩
		%	٥٤,٣	٢٢,٩	١٤,٣	-	٨,٦		
٥	تلعب المرأة دورًا رئيسيًا في تنشئة جيل بعقول متفتحة ومعرفة ثقافات مختلفة.	التكرار	١٨	٩	٥٧	١٢	٩	٢,٨٦	٧
		%	١٧,١	٨,٦	٥٤,٣	١١,٤	٨,٦		
٦	وجود المرأة في العمل السياحي دليل على قبول المجتمع لوجود واستضافة السائحين.	التكرار	٦	٤٨	٣٩	٩	٣	٢,٥٧	٨
		%	٥,٧	٤٥,٧	٣٧,١	٨,٦	٢,٩		
٧	توظيف المرأة في قطاع السياحة يقلل من الحاجة إلى العمالة الوافدة ويقلل من معدل البطالة للنساء.	التكرار	٣	٩	٥١	١٥	٢٧	٣,٥١	١
		%	٢,٩	٨,٦	٤٨,٦	١٤,٣	٢٥,٧		
٨	اشباع رغبتها في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل.	التكرار	٩	٦	٥٤	٢١	١٥	٣,٢٦	٣
		%	٨,٦	٥,٧	٥١,٤	٢٠,٠	١٤,٣		
٩	توافر وظائف ذات سمات تتطلب العنصر النسائي في الإلتحاق بها.	التكرار	٦	٢١	٣٣	٣٠	١٥	٣,٢٦	٤
		%	٥,٧	٢٠,٠	٣١,٤	٢٨,٦	١٤,٣		
-	متوسط إستجابات عينة الدراسة تجاه محور فوائد ودوافع عمل المرأة في صناعة الفنادق						٣,٠٢	٠,٨٥	

١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=محايد، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

على الجانب الآخر أوضحت النتائج عدم اتفاق عينة البحث على "وجود المرأة في العمل السياحي دليل على قبول المجتمع لوجود واستضافة السائحين". وذلك عند (متوسط حسابي = ٢,٥٧، إنحراف معياري = ٠,٨٤). "زيادة ثقة المرأة بنفسها من ثقها بنفسها بإعتبارها عنصرًا ضروريًا في تنمية وازدهار بلادها"، وذلك عند (متوسط حسابي = ١,٨٦، إنحراف معياري = ١,٢٠).

وبشكل عام نجد أن آراء أفراد عينة البحث تميل الى الحيادية تجاه عبارات محور فوائده ودوافع عمل المرأة في صناعة الفنادق في الفنادق عينة البحث وذلك عند (متوسط حسابي = ٣,٠٢، إنحراف معياري = ٠,٨٥).

٣. التحديات التي تواجه المرأة العاملة في صناعة الفنادق

١. تحديات مكان العمل

أوضحت النتائج الموجودة في الجدول رقم (٧) أن آراء عينة البحث تميل الى الموافقة تجاه بعض عبارات المحور الخاص بتحديات مكان العمل وذلك وفقا للمتوسط الحسابي والإنحراف المعياري كالتالي "عدم توافر حضانات مؤهلة داخل بيئة العمل"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٤,٢٠، إنحراف معياري = ٠,٩٨). "قوانين العمل لا تلزم صاحب العمل عدم التمييز بين الجنسين والمساواة في فرص الترقى والتدرج الوظيفي"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٤,٠٣، إنحراف معياري = ١,٠٨). "يعتبر التحرش الجنسي من التحديات التي تواجه النساء اثناء العمل في صناعة الفنادق"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٣,٤٦، إنحراف معياري = ١,١١). واتفقت تلك النتيجة مع كل من (National Center for Social Research and UNWTO, 2015)، حيث أشاروا الى أنه لا تزال صناعة الفنادق تعاني من عدم المساواة والتمييز والتحرش ضد المرأة وانتهاك حقوقها. "المضايقات وعدم الراحة التي قد تتعرض لها المرأة"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٣,٤٣، إنحراف معياري = ١,٣٢).

جدول رقم (٧): إستجابات عينة الدراسة تجاه محور تحديات مكان العمل

الترتيب	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإستجابة					العبارات	م
			٥	٤	٣	٢	١		
٧	١,١٦	٢,٢٩	٩	٩	٩	٥٤	٢٤	التكرار ضعف الخبرة وعدم تقبل الآخرين التعامل معها.	١
			٨,٦	٨,٦	٨,٦	٥١,٤	٢٢,٩		
٥	١,١٧	٣,٣١	١٨	٣٠	٣٣	١٥	٩	التكرار عدم توافر وسيلة انتقال للعمل.	٢
			١٧,١	٢٨,٦	٣١,٤	١٤,٣	٨,٦		
٦	١,١٥	٢,٤٠	٩	٦	٢٧	٣٩	٢٤	التكرار ضعف تأهيل المرأة ونقص البرامج التدريبية.	٣
			٨,٦	٥,٧	٢٥,٧	٣٧,١	٢٢,٩		
٤	١,٣٢	٣,٤٣	٣٠	٢١	٣٠	١٢	١٢	التكرار المضايقات وعدم الراحة التي قد تتعرض لها المرأة.	٤
			٢٨,٦	٢٠,٠	٢٨,٦	١١,٤	١١,٤		
٣	١,١١	٣,٤٦	١٨	٣٩	٢٧	١٥	٦	التكرار يعتبر التحرش الجنسي من التحديات التي تواجه النساء اثناء العمل في صناعة الفنادق.	٥
			١٧,١	٣٧,١	٢٥,٧	١٤,٣	٥,٧		
١	٠,٩٨	٤,٢٠	٥١	٣٣	١٥	٣	٣	التكرار عدم توافر حضانات مؤهلة داخل بيئة العمل.	٦
			٤٨,٦	٣١,٤	١٤,٣	٢,٩	٢,٩		
٢	١,٠٨	٤,٠٣	٣٩	٤٨	٦	٦	٦	التكرار قوانين العمل لا تلزم صاحب العمل عدم التمييز بين الجنسين والمساواة في فرص	٧
			٣٧,١	٤٥,٧	٥,٧	٥,٧	٥,٧		

الترقي والتدرج الوظيفي.									
متوسط إستجابات عينة الدراسة تجاه محور تحديات مكان العمل	٣,٢٠	٠,٩٢	-						

١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=محايد، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

بينما كانت آراء عينة البحث تميل الى الحيادية تجاه "ضعف الخبرة وعدم تقبل الآخرين التعامل معها"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٣,٣١، إنحراف معياري= ١,١٧). على الجانب الأخر أوضحت النتائج عدم اتفاق عينة البحث على "ضعف تأهيل المرأة ونقص البرامج التدريبية"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٤,٠، إنحراف معياري= ١,١٥). "ضعف الخبرة وعدم تقبل الآخرين التعامل معها"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٢,٢٩، إنحراف معياري= ١,١٦).

٢. التحديات الإجتماعية

أوضحت النتائج الموجودة في الجدول رقم (٨) أن آراء عينة البحث تميل الى الموافقة تجاه أربعة عبارات من عبارات المحور الخاص بالتحديات الإجتماعية وذلك وفقا للمتوسط الحسابي والإنحراف المعياري كالتالي "يعتبر الخلاف العمالي والصراع الأسري من التحديات الإجتماعية في مكان العمل"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٤,٠٠، إنحراف معياري= ٠,٩٦). "المشكلات الأسرية التي قد تتعرض لها الإناث نتيجة التقصير في واجبات المنزل وزيادة الأعباء الأسرية"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٣,٧٧، إنحراف معياري= ١,٢٩). "يعتبر وجود الأطفال من معوقات عمل المرأة في صناعة الفنادق"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٣,٦٦، إنحراف معياري= ٠,٩٢). "الحمل والأمومة الجديدة يعتبر مصدر للنقص أو عدم الكفاءة في مكان العمل"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٣,٦٢، إنحراف معياري= ١,٠٦). واتفقت تلك النتيجة مع (Heilman and Chen, 2005)، حيث أشار الى أن الحمل والأمومة الجديدة يعتبر مصدر للنقص والتحديات التي تواجه المرأة في مجال العمل. بينما كانت آراء عينة البحث تميل الى الحيادية تجاه "نقص الدعم الأسري والمهارات الشخصية من التحديات الإجتماعية"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٣,٢٣، إنحراف معياري= ٠,٩٩). "الموروثات الإجتماعية والثقافية كون الإناث أقل قدرة وانتاجية من الرجال"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٢,٩٨، إنحراف معياري= ١,٣٠). اختلفت تلك النتيجة مع مذكره القحطاني (٢٠١٠) حيث أشار أن معظم تحديات عمل المرأة في قطاع السياحة والضيافة تتبع من المعتقدات والعادات والتقاليد والإنطباعات. " النظر السلبية للمجتمع بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع السياحة"، وذلك عند (متوسط حسابي= ٢,٨٣، إنحراف معياري= ١,٠٦)، واختلفت تلك النتيجة مع مذكره (فراج، ٢٠١٦)، حيث أشار الى ان من التحديات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة النظرة السلبية للمجتمع بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع السياحة ومعارضة الوالدين لعملهم والتقاليد الاجتماعية الصارمة ويرى الباحثين ان ذلك الأختلاف يرجع الى التفتح في طريقة التفكير في الوقت الحالي وعدم التفرقة بين طبيعة عمل المرأة والرجل وأن كل منهما يكمل الآخر.

وبشكل عام أوضحت النتائج اتفاق عينة الدراسة على أن التحديات الإجتماعية من التحديات التي تواجه المرأة العاملة في صناعة الفنادق وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٤٤، إنحراف معيارى = ٠,٨٠).

جدول رقم (٨): إستجابات عينة الدراسة تجاه محور التحديات الإجتماعية

الترتيب	الإنحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الإستجابة					العبارات		م
			٥	٤	٣	٢	١	التكرار	%	
٦	١,٣٠	٢,٩٨	١٣	٣٠	٢٣	٢٠	١٩	التكرار	الموروثات الإجتماعية والثقافية كون الإناث أقل قدرة وإنتاجية من الرجال.	١
			١٢,٤	٢٨,٦	٢١,٩	١٩,٠	١٨,١	%		
١	٠,٩٦	٤,٠٠	٣٦	٤٢	٢١	٣	٣	التكرار	يعتبر الخلاف العمالى والصراع الأسرى من التحديات الإجتماعية فى مكان العمل.	٢
			٣٤,٣	٤٠,٠	٢٠,٠	٢,٩	٢,٩	%		
٣	٠,٩٢	٣,٦٦	١٥	٥٤	٢٤	٩	٣	التكرار	يعتبر وجود الاطفال من معوقات عمل المرأة فى صناعة الفنادق.	٣
			١٤,٣	٥١,٤	٢٢,٩	٨,٦	٢,٩	%		
٥	٠,٩٩	٣,٢٣	١٢	٢٤	٥١	١٢	٦	التكرار	نقص الدعم الأسرى والمهارات الشخصية من التحديات الإجتماعية.	٤
			١١,٤	٢٢,٩	٤٨,٦	١١,٤	٥,٧	%		
٤	١,٠٦	٣,٦٢	٢٢	٤٢	٢٤	١٣	٤	التكرار	الحمل والأمومة الجديدة يعتبر مصدر للنقص أو عدم الكفاءة فى مكان العمل.	٥
			٢١,٠	٤٠,٠	٢٢,٩	١٢,٤	٣,٨	%		
٧	١,٠٦	٢,٨٣	٩	١٢	٤٨	٢٤	١٢	التكرار	النظرة السلبية للمجتمع بالنسبة للمرأة العاملة فى قطاع السياحة.	٦
			٨,٦	١١,٤	٤٥,٧	٢٢,٩	١١,٤	%		
٢	١,٢٩	٣,٧٧	٤٢	٢١	٣٠	-	١٢	التكرار	المشكلات الأسرية التى قد تتعرض لها الإناث نتيجة التقصير فى واجبات المنزل وزيادة الأعباء الأسرية.	٧
			٤٠,٠	٢٠,٠	٢٨,٦	-	١١,٤	%		
-	٠,٨٠	٣,٤٤	متوسط إستجابات عينة الدراسة تجاه محور التحديات الإجتماعية							

١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=محايد، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

٣. التحديات الإدارية

أوضحت النتائج الموجودة فى الجدول رقم (٩) أن آراء عينة البحث تميل الى الموافقة تجاه عبارتين من عبارات المحور الخاص بالتحديات الإدارية وذلك وفقا للمتوسط الحسابى والإنحراف المعيارى كالتالى: "تعتبر ادارة ساعات العمل الطويلة والغير منتظمة من معوقات العمل"، وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٩١، إنحراف معيارى = ٠,٩٧)، واتفقت تلك النتيجة مع كل من (Peshave and Gupta, 2017) حيث أشاروا الى أن النساء فى صناعة الفنادق تواجه عدداً كبيراً من التحديات بما فى ذلك الصعوبات فى إدارة ساعات العمل الطويلة / ساعات العمل غير المنتظمة. "شعورها بالقلق لعدم الإستقرار الوظيفى نتيجة للزواج والإنجاب"، وذلك عند (متوسط حسابى = ٣,٨٩، إنحراف معيارى = ١,٠٤). بينما كانت آرائهم تميل الى الحيادية تجاه العبارات التالية وذلك وفقا للمتوسط الحسابى والإنحراف المعيارى، "الثقافة التنظيمية لصراع

الأسرة العاملة"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٣,١٧، إنحراف معياري = ١,٠٠). "حرمان الإناث من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٢,٩٦، إنحراف معياري = ٠,٩٤). "تأثير الخصائص الوظيفية المميزة ومواصفات العمل غير الواضحة"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٢,٨٩، إنحراف معياري = ٠,٩٨) "صعوبة الحصول على ترقية للمرأة من عوائق العمل"، وذلك عند (متوسط حسابي = ٢,٦٨، إنحراف معياري = ١,٢٤).

جدول رقم (٩): إستجابات عينة الدراسة تجاه محور التحديات الإدارية

م	العبارات	الإستجابة					الانحراف المعياري	الترتيب
		٥	٤	٣	٢	١		
١	تأثير الخصائص الوظيفية المميزة ومواصفات العمل غير الواضحة.	٩	٩	٥٧	٢١	٩	٠,٩٨	٥
		٨,٦	٨,٦	٥٤,٣	٢٠,٠	٨,٦		
٢	صعوبة الحصول على ترقية للمرأة من عوائق العمل.	١٢	١٤	٢٦	٣٤	١٩	١,٢٤	٦
		١١,٤	١٣,٣	٢٤,٨	٣٢,٤	١٨,١		
٣	تعتبر ادارة ساعات العمل الطويلة والغير منتظمة من معوقات العمل.	٢٧	٥٧	٩	٩	٣	٠,٩٧	١
		٢٥,٧	٥٤,٣	٨,٦	٨,٦	٢,٩		
٤	الثقافة التنظيمية لصراع الأسرة العاملة.	١٢	١٨	٦٠	٦	٩	١,٠٠	٣
		١١,٤	١٧,١	٥٧,١	٥,٧	٨,٦		
٥	حرمان الإناث من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة.	٦	١٧	٥٨	١٥	٩	٠,٩٤	٤
		٥,٧	١٦,٢	٥٥,٢	١٤,٣	٨,٦		
٦	شعورها بالقلق لعدم الاستقرار الوظيفي نتيجة للزواج والإنجاب.	٣٠	٤٨	١٨	٣	٦	١,٠٤	٢
		٢٨,٦	٤٥,٧	١٧,١	٢,٩	٥,٧		
-	متوسط إستجابات عينة الدراسة تجاه محور التحديات الإدارية						٠,٨٠	٣,٤٤

١=غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=محايد، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

بشكل عام أوضحت النتائج اتفاق آراء عينة البحث على أن التحديات الإدارية من التحديات التي تواجه المرأة العاملة في صناعة الفنادق وذلك عند (متوسط حسابي = ٣,٤٤، إنحراف معياري = ٠,٨٠).

❖ التوصيات

وفقا لنتائج استمارات الإستقصاء يوصى الباحثين بمجموعة من التوصيات والجهات المنوطة بالتنفيذ وآليات التنفيذ كالتالي:

التوصيات	الجهات المنوطة بالتنفيذ	آليات التنفيذ
١. تفعيل الكليات والمعاهد السياحية والفندقية لرفع مستوى التدريب	<ul style="list-style-type: none"> وزارة السياحة والآثار الكليات والمعاهد السياحية. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ عقد ورش العمل والبرامج التدريبية المختلفة عن التوصيف والمواصفات الوظيفية اللازمة للعمل في القطاع السياحي والفندقي. ✓ القيام بحملات توعية في المؤسسات

<p>التعليمية للتعرف على أهمية صناعة السياحة والفنادق ودور المرأة في المساهمة في تطوير هذا القطاع.</p>		<p>للتساء لتأبيبة متطلبات السوق السياحي والفندقي.</p>
<p>✓ حلقات العمل المشتركة بين الوزارتين لوضع مجموعة من السياسات التي تنصب التركيز على سد الثغرات القائمة في مجال العمل الفندقي.</p> <p>✓ يتعين على إدارة الفنادق وصانعي السياسات العمل معاً لضمان تكافؤ الفرص وتمهيد الطريق لمزيد من قصص النجاح وتمكين المرأة وإشراكها في خطط التنمية في قطاع السياحة والفندقة للاستفادة من قدراتها المستقبلية في هذا المجال الرائد.</p> <p>✓ الزام الفنادق المصرية على توظيف المرأة المصرية في الفنادق.</p>	<p>■ وزارة القوى العاملة بالتعاون مع وزارة السياحة.</p>	<p>٢. الإهتمام بوضع آليات تطوير سياسات عمل المرأة في المجال الفندقي</p>
<p>✓ عقد ورش عمل للمرة في قطاع السياحة والفنادق لتوعيتهن بحقوقهن الاجتماعية والقانونية وواجباتهن للحد من الممارسات السلبية في هذا المجال.</p> <p>✓ الوصول إلى حلول لتسهيل المعوقات التي تواجه المرأة في العمل الفندقي والتغلب على التحديات التي تواجهها في المجال.</p> <p>✓ اعتماد المجلس القومي للمرأة ووزارة السياحة لسن تشريع يشجع المرأة على المشاركة في العمل الفندقي ومتابعة تنفيذ هذا التشريع خاصة من حيث الموسمية (الاستقرار الوظيفي) وتدني الأجور والمساواة بين الرجل والمرأة في الحوافز والأجور.</p>	<p>■ المجلس القومي للمرأة</p> <p>■ وزارة السياحة والآثار</p> <p>■ صناع القرار في صناعة الفنادق.</p> <p>■ الموارد البشرية في صناعة الفنادق</p>	<p>٣. نشر الوعي القانوني والإجتماعي بحقوق المرأة العاملة في القطاع الفندقي.</p>

المراجع باللغة العربية

أبو خرم ، خليل (٢٠٠٨)، "دور منظم العمل العربي فى تحقيق التمكين الاقتصادى للمرأة العربي": نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة فى العمل، منشورات منظم العمل العربي، القاهرة.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائى للدول العربية(٢٠٢١)، "أهداف التنمية المستدامة- الهدف الخامس المساواة بين الجنسين" متاح على الموقع التالى

<https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

جديد، على محمود (٢٠٠٧)، "مقال بعنوان عمل المرأة"، جريدة الثورة الإلكترونية، الصادرة عن مؤسسة الوحدة للصحافة . والطباعة والنشر، ٤ أبريل، ٢٠٠٧ متاح على

<http://www.Thawra.alwehda.Gov.sy>

حلمي، إجلال إسماعيل(٢٠٠٣) "إعادة الهيكلية الرأس مالية : تمكين أم تهميش للمرأة المصرية"، بحث منشور ضمن أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، "العولمة وقضايا المرأة والعمل"، تحرير: عبد الباسط عبدالمعطى.

شهاب، محمد عبد الحميد (٢٠١٣)، "تقييم مدى فعالية السياسات الاقتصادية الكلية على معدلات مشاركة المرأة المصرية في قوة العمل"، دراس تحليلية ،مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية ، جامع القصيم السعودية.

شوقي علام (٢٠١٥)، "مشاركة المرأة في العمل السياسي"، موقع قناة العربية الإلكترونية، الثلاثاء ٢ ذوالحجة ١٤٣٦ هـ - ١٥ سبتمبر ٢٠١٥ م.

علي، حاج حكيم .(٢٠١٤)، "تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العامل"، دراسة ميدانية، رسال ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري.

فراج، محمد محمد (٢٠١٦)، "دور التوعية الثقافية السياحية فى تكوين الصورة الذهنية لدى الشباب عن عمل المرأة فى القطاع السياحي (٢ سبتمبر ٢٠١٦ /"، مجلة كلية السياحة والفنادق- جامع الفيوم- المجلد العاشر، العدد ١).

الطحاوى، ملك محمد (٢٠٠٩)، "المرأة والحراك الاجتماعى غير الرسمى"، دراسة ميدانية، تحليل اجتماعى اقتصادى، كلية الآداب، جامع المنيا.

القحطاني، مسفر، واخرون (٢٠١٢)، "الموقف الديني من قضايا المرأة المسلمة": دراس لمنهجية الفتيا في قضايا المرأة المعاصرة، مركز الأمير عبد المحسن بن جلوي للبحوث والدراسات الإسلامية ، الرياض.

الزغبى، رزان ، وأمل (٢٠١٥)، "موقف الشباب من عمل المرأة فى القطاع السياحي" ،
المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ١٠٧ ، عمان، الاردن، مركز دراسات المرأة . -
،المجلد ٨، العدد ١، ص ٦.
المركز المصرى للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠)، "رأى فى أزمة"، العدد ٢١، أغسطس
٢٠٢٠.

مقابل، خالد مصطفى (٢٠٠٠)، " واقع مساهمة المرأة في القوى العاملة في قطاع الضيافة
في الأردن"، المجلة الإدارية، العدد ٨٣ ، ص٢٠٩-١٨٣، الأردن.
هنا (٢٠١٨)، "تقييم تأثير المرأة فى المجال السياحي" ، رسالة ماجستير، المجلة الدولية
للتراث والسياحة والضيافة.

References English

Al Mazroei, L. (2010), "The Experiences of Muslim Women Employed in the Tourism Industry, the Case of Oman", Thesis presented to the University of Waterloo in fulfillment of the thesis requirement for the degree of Master of Arts, Available from <http://hdl.handle.net/10012/5089>

Brownell, J. and Walsh, K. (2008), "Women in Hospitality". The Sage Handbook of Hospitality Management. Available from [https://books.google.com.eg/books?hl=en&lr=&id=MF6x6G_i9BkC&oi=fnd&pg=PA107&dq=2.%09Brownell,+J.+and+Walsh,+K.+\(2008\).+%22Women+in+Hospitality%22.+The+Sage+Handbook+of+Hospitality+Management&ots=igUYqkNApj&sig=T-ZDPR1znB7n8YohRACrX8gz0zA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.eg/books?hl=en&lr=&id=MF6x6G_i9BkC&oi=fnd&pg=PA107&dq=2.%09Brownell,+J.+and+Walsh,+K.+(2008).+%22Women+in+Hospitality%22.+The+Sage+Handbook+of+Hospitality+Management&ots=igUYqkNApj&sig=T-ZDPR1znB7n8YohRACrX8gz0zA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (Accessed at 22 December 2020)

Baum, T. (2013), "International Perspectives on Women and Work in Hotels- Catering and tourism". *International Labour Office – Geneva*, Working Paper 1 / 2013, Available from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_209867.pdf

Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K., and Houran, J. (2013), "Rethinking a Glass Ceiling in the Hospitality Industry", HVS Report.45(3), pp.230-239. Retrieved from

<http://www.4hoteliers.com/features/article/7890>. DOI:
10.1177/1938965513492624

- Baum, T., (2015)**, "Women in Tourism and Hospitality: Unlocking the Potential in the Talent Pool", *White Paper, Launched at the Women in Tourism and Hospitality Forum in Hong Kong*. Available from <https://travel.report/whitepapers/women-in-tourism-and-hospitality-unlocking-the-potential-in-the-talent-pool/536>
- Clerk, J. (2014)**, "Women in Hospitality and Tourism: The Asian Opportunity", *International New York Times*. Available online at: <http://www.salabai.com/documents/Diageo%20Women%20in%20Hospitality%20and%20Tourism%20IN%20NYT%20Supplement%2026022014.pdf>. (Accessed at 27 December 2020)
- Clausing, J. (2019)**, "Women in Hospitality Management: The Gender Gap is wide". *Travel Weekly*. Retrieved from <https://www.travelweekly.com/Travel-News/Hotel-News/Luxe-gender-gap>. (Accessed at 28 December 2020)
- Donovan, A. (2019)**, "Paid Family Leave in the United States" (CRS Report R44835). Washington, D.C.: Congressional Research Service. Available from <https://crsreports.congress.gov>
- European Training Foundation. (2010)**, "Women and Work in Egypt", *Tourism and Ict Sectors: Case Study*.
- Ezzat, H. and Qoua, O. (2019)**, "What Challenges Affect Women work in the Hotel industry? Evidence from Five Star hotels in Cairo", *International Journal of Heritage Tourism and Hospitality* · March 2019, See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/334300499>, DOI: 10.21608/ijhth.2019.35103.
- Grandey, A., Gabriel, S., and King, B. (2020)**, "Tackling Taboo Topics: A review of the three M s in working Women's Lives". *Journal of Management*, 46(1), PP. 7–35.

- Heilman, E. and Chen, J. (2005)**, "Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 90(3), PP.431-441.
- Horowitz, M., Parker, K., Graf, N., and Livingston, G. (2017)**, "Americans Widely Support Paid family and medical leave, but differs over Specific Policies". Pew Research Center. Retrieved from <https://www.pewsocialtrends.org/2017/03/23/americanswidelysupport-paid-family-and-medical-leave-but-differ-over-specific-policies/>.
- ILO. (2008)**, "Skills for Improved Productivity, Employment Growth and Development" Retrieved from, www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/ilcreport.pdf. (Accessed at 29 December 2020).
- Kattara, H. (2005)**, "Career Challenges for Female Managers in Egyptian Hotels", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (1), PP. 238-251.
- Kumar, A. (2014)**, "An Investigation of the Perception of Hospitality Graduates towards the Industry: A Gender Perspective", *African Journal of Hospitality and Leisure*, Vol. 3(2). Available from <https://citeseerx.ist.psu.edu/messages/downloadsexceeded.html>
- Karunarathne, D. (2015)**, "Internal Barriers for Women Career Advancement in Sri Lankan Hotel Industry (with Special Reference to Five Star Hotels)", *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), PP.1-5.
- Krentz, M., Kos, E., Green, A., and Garcia-Alonso, J. (2020)**, "Easing the COVID-19 Burden on Working Parents. Retrieved from <https://www.bcg.com/en-us/publications/2020/helping-working-parents-ease-the-burden-of-covid-19.aspx>.
- Magablih, K. (2006)**, "Dimensions of Women Participation in the Jordanian Tourism Industry". *Abhath Al Yarmouk* 22, (1) 95-122.

- Molebatsi, H. (2006)**, "Glass Ceiling: Reaching Full Potential". Moeletsi Oa- Basotho.
- Madsen, R. (2010)**, "The Experiences of UAE Women Leaders in Developing Leadership Early in life,-Feminist Formations". 22(3), PP. 75-95.
- Martela, F. and Pessi, B. (2018)**, "Significant Work is about Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work". *Frontiers in Psychology*, 9, PP. 363–370.
- Nath, D. (2000)**, "Gently Shattering the Glass Ceiling: Experiences of Indian Women Managers", *Women in Management Review*, 15(1), PP.44–52.
- National Travel and Tourism Office. (2020)**, "Fast Facts: United States Travel and Tourism Industry". Retrieved from [https://travel.trade.gov/outreachpages/download_data_table/Fast F acts_2019.pdf](https://travel.trade.gov/outreachpages/download_data_table/Fast_Facts_2019.pdf). (Accessed at 15 December 2020).
- Pallant, J. (2007)**, "A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS: Survival Manual". Third Edition. England, Open University Press: McGraw-Hill Education.
- Posholi, R. (2012)**, "An Examination of Factors Affecting Career Advancement of Women into Senior Positions in Selected Parastatals in Lesotho", Doctoral Dissertation, Cape Peninsula, University of Technology.7 (35), PP.3343- 3357, Available from: [http:// www.academicjournals.org /AJBM](http://www.academicjournals.org/AJBM).
- Peshave, J. and Gupta, K. (2017)**, "Challenges in the Career Progression of Women in Hospitality Industry-A Review of Literature". *International Journal of Commerce and Management Research*, 3(2), PP.158-165.
- Taylor, M. and Walsh, K. (2004)**, "Developing in-House Careers and retaining Managerial- Talent: What Professional wants from their jobs in Hospitality". Unpublished manuscript. Available from <https://hdl.handle.net/1813/71916>

UNWTO. (2015), "World Tourism Barometer". Retrieved from www.unwto.org. (Accessed at 18 December 2020).

World Bank. (2004), "MENA Development Report – Gender and Development in the Middle East and North Africa", 2004, Available at <http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/2004GenderPresentation1.pdf> (Accessed at 9 December 2020).