

ارتقاء مراتب النساء في مكان العمل في الشرق الأوسط

ابريل ٢٠٠٧

بيت.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

YouGov®
SIRAJ

موجز تنفيذي

ورد في التقرير العربي للتطوير البشري لسنة ٢٠٠٥ أن "ظهور المرأة في الدول العربية يتجاوز تصحيح الظلم التاريخي للنساء وضمان معاملة عادلة لهن - على الرغم من أن كلاهما يعد التزاماً من ناحية المجتمعات العربية. والواقع أن النهوض بالمرأة يعتبر شرطاً أساسياً لنهضة عربية شاملة".

وفي حين أنه من المهم أن نشير إلى أن المؤشرات على المستوى الكلي لا تزال تضع المنطقة في أسفل القائمة حول عدد من القضايا المتصلة بالمرأة العاملة مثل امتلاكها أقل نسبة من القوى العاملة من النساء (أقل من ٣٣ في المائة في جميع أنحاء المنطقة - التقرير العربي للتطوير البشري ٢٠٠٥) وتدني فرص الحصول على التعليم عموماً فضلاً عن مجالات التعليم. فإن إنجازات كبيرة قد حدثت في السنوات الأخيرة.

لقد قام آخر مسح قامت به بيت كوم وبيو جوف سيراج بمناقشة حامية تناولت موضوع المرأة في مكان العمل، وكانت النتائج متمشية مع الاتجاهات المتعارفة في العمل والتعليم ولكن، وفي الوقت ذاته، كانت في بعض الجوانب تثير الدهشة تماماً. وقد سعت الدراسة أيضاً إلى فهم مدى نجاح النساء في المنطقة ضمن القوى العاملة وتصوراتهن حول هذا إضافة إلى توقعاتهن من أصحاب عملهن وتطلعاتهن في المدى الطويل. الدراسة سعت إلى إعطاء النساء العاملات فكرة حول أدائهن مقارنة بنظرائهن سلوكياً ومن حيث التقدم الوظيفي وظروف العمل وإعطاء أرباب العمل أساساً قيماً وإطاراً يقومون على أساسه ببناء مخططاتهم لجذب الموظفين واستبقائهم.

وقد تم التعرض لعدد من العوامل في هذا المسح:

- كيف تؤدي النساء المحترفات دورهن مقارنة بأقرانهن من الرجال
- مدى احتواء مقر العمل للنساء، وهذا يضم الآراء حول إجازات الأمومة، ومرونة ساعات العمل وغير ذلك من المنافع
- القضايا التي تؤثر في فرص المرأة الوظيفية
- دوافعهن للانضمام إلى والمثابرة في العمل

كما هو الحال عالمياً وبدرجات متفاوتة، فإن رعاية المرأة في مقر العمل في العالم العربي ما زال أمامها شوط طويل قبل الوصول إلى المستوى الذي يعتبر عادلاً حقاً، ويتضمن نظرة أكثر أنثوية أخذاً بالاعتبار الاحتياجات والأولويات المحددة التي يمكن إحلالها عن طريق القوى العاملة النسائية.

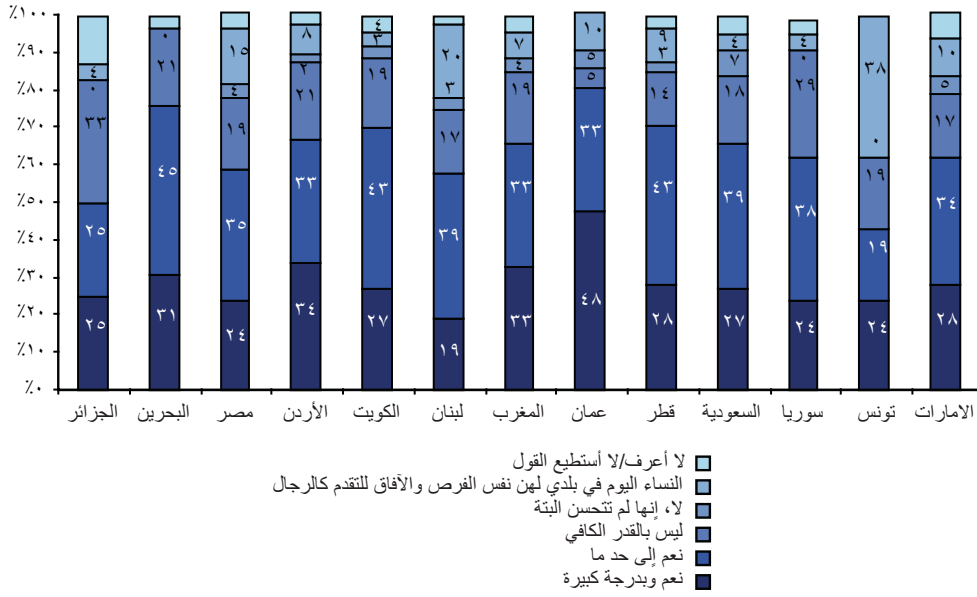
بهذا فإن نتائج هذا المسح المثيرة تشير إلى أن النساء وبالرغم من قناعتهم بأن أقرانهن من الرجال لديهم أفضلية إلى حد ما بسبب جنسهم، فهن لا يرين أنفسهن كضحايا للنظام لا حول لهن ولا قوة، ويعزى هذا إلى حد كبير إلى ما يبدو أنه شعور بالتمكين والملكية والسيطرة على مصائرهن الوظيفية وأماكن عملهم، والشعور بالملكية هذا يأتي مع النضج المهني والثقة في النظام وثقتهم في قدراتهم واستعداداتهم للنمو والتعلم والمرونة والتغيير.

ومع ذلك، فمن المهم دائماً أن نقرأ بين السطور، وخاصة عندما تبدو الردود متناقضة أو الأسئلة قد أعيد تحويلها لاستهداف القضايا الأساسية، وهذا هو ما يحاول هذا التقرير استهدافه عند محاولة فهم ومعالجة ديناميكيات العمل في العالم العربي ومدى النجاح الذي يحققه سوق العمل هذا فعلاً في ضم وحنيد ولاء قاعدة مهنية قيمة من النساء وكذلك مدى إمكانية استمرار وتعزيز هذا النجاح.

رواتب النساء مقارنة بأقرانهم الرجال

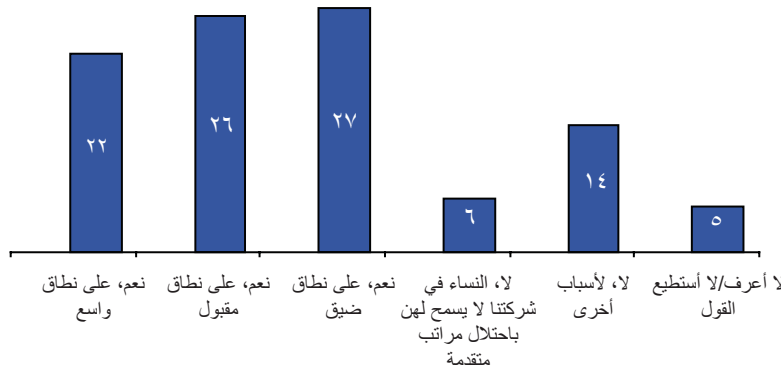
إن نظرة سريعة على المعلومات قد تترك المرء تحت الانطباع أن النساء يقمن بعمل جيد يعادل إن لم يتفوق على أقرانهم من الذكور وذلك في نظرهن على الأقل. مع ذلك، فإن إجراء تحليل مفصل قد يعطي صورة مختلفة إلى حد كبير.

هل تؤمنين بأن آفاق المستقبل قد تحسنت بشكل عام للنساء في بلد إقامتك؟



عند السؤال عن نسبة النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية في مقر عملهن، كانت الإجابات بشكل عام بأن المناصب الإدارية يحتلها موظفون من كلا الجنسين بصورة متعادلة.

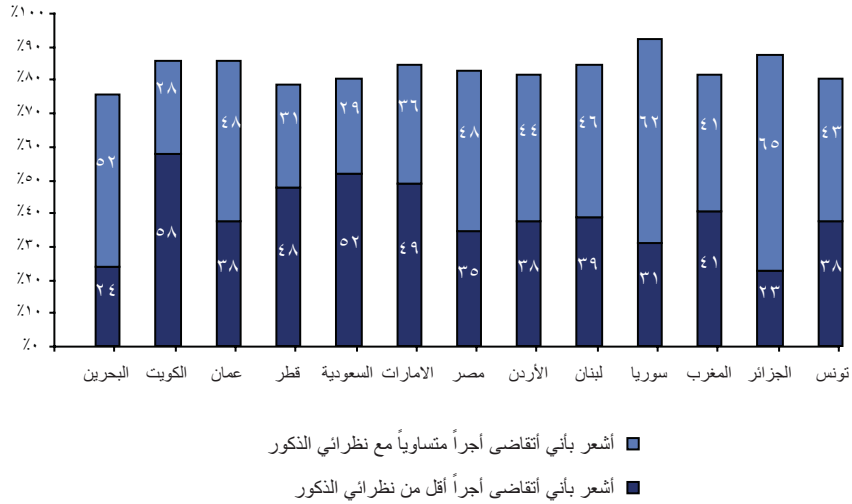
هل هناك نساء في مراتب متقدمة في الشركة التي تعملين بها؟



وقد كانت هذه الإجابات متشابهة في المنطقة بالكامل، بما في ذلك السعودية، وكانت أقل إجابات في هذا الإجهاد من طرف رعايا دول مجلس التعاون الخليجي ومن النساء الآسيويات. بينما كانت أكثر الإجابات إيجابية حول هذه النقطة من طرف الوافدات من الغرب، مما يشير ربما إلى أن الجنس وحده هو واحد فقط من المعايير المحددة.

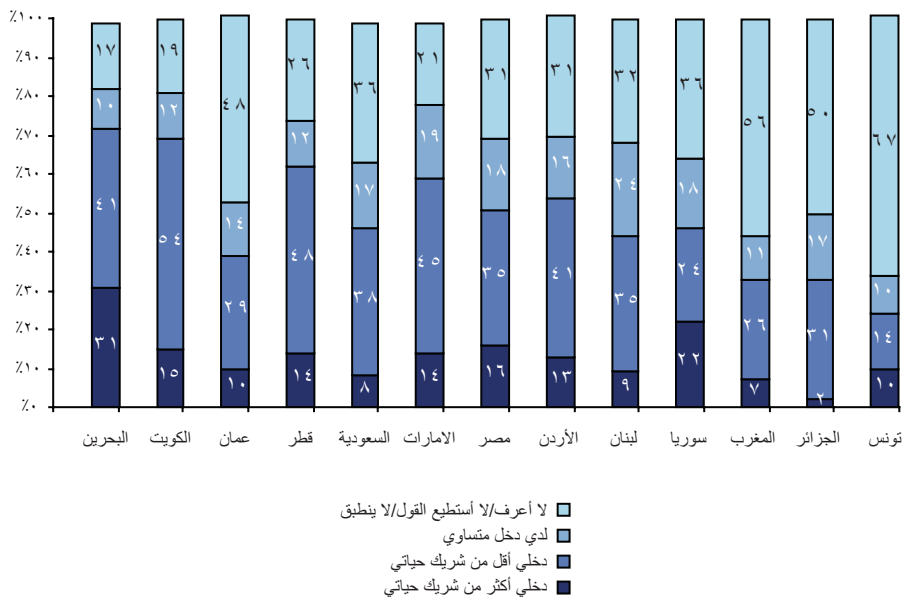
بالرغم من ذلك، عندما كان الموضوع يتعلق بالقدرة على الكسب، كانت شريحة كبيرة من النساء تشعر أنهن يكسبن أقل من نظرائهن من الرجال. وقد ظهر هذا بصورة أكثر وضوحاً في دول مجلس التعاون الخليجي، مع أن عمان والبحرين أظهرتا نتائجاً أفضل قليلاً.

كيف تشعرون تجاه راتبك الشهري بالمقارنة مع زملائك الرجال في نفس المسمى الوظيفي؟



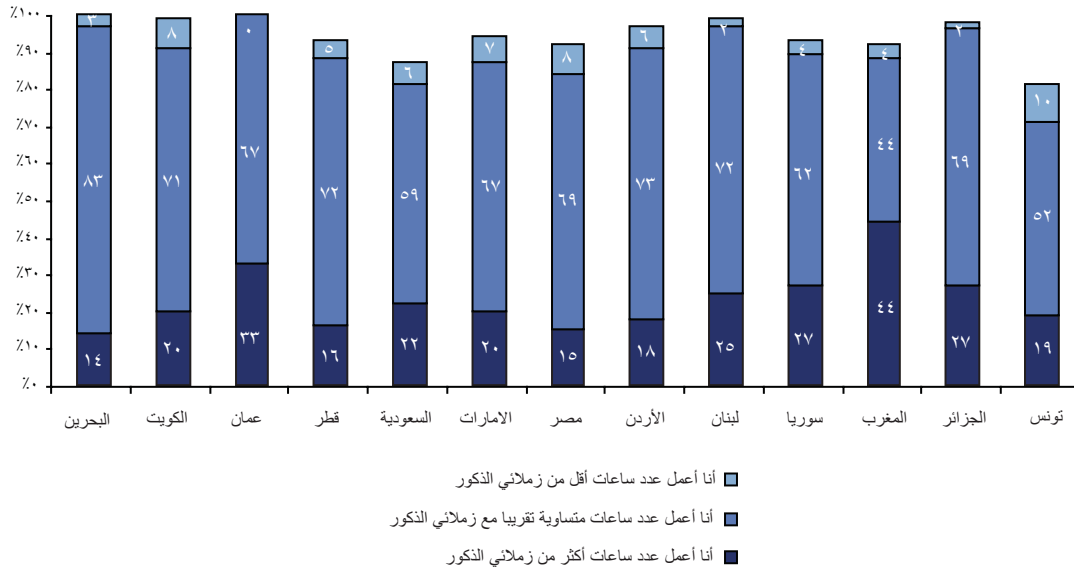
وتتضح صورة التباين في الكسب هذه أكثر عندما يطلب من النساء مقارنة فرصهن للكسب بشركائهن. من جديد كانت النتائج في البحرين أفضل إلى حد ما. ويتأثر التباين في عدد الإجابات بـ "لا أعرف" بعدد المشاركات العازبات في كل منطقة.

كيف تقارنين دخلك بدخل شريك حياتك؟

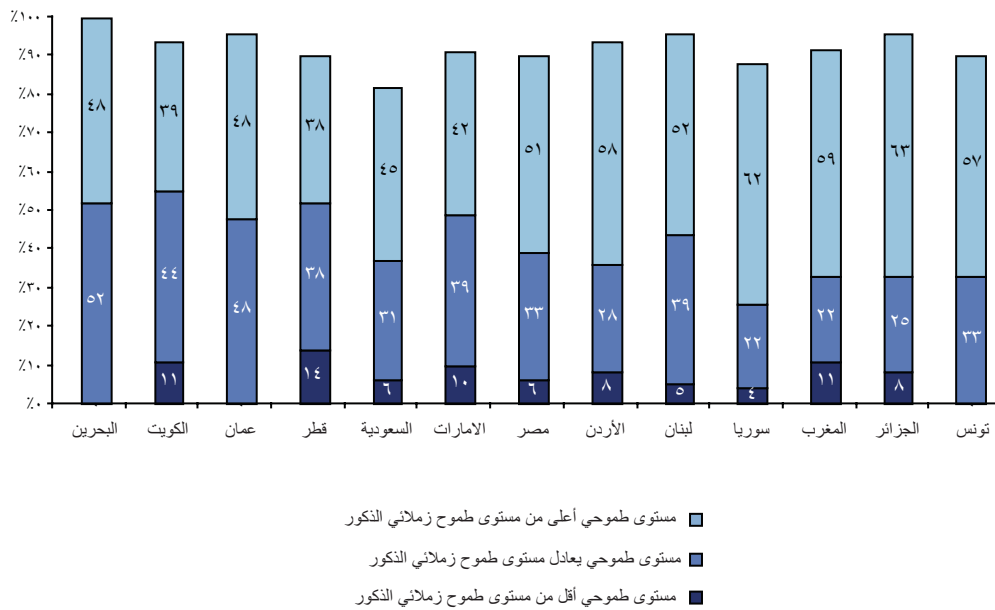


هذا التباين في فرص الكسب بين الجنسين لا يعكس بأي حال من الأحوال حجم العمل الذي تشعر النساء أنهن يقمن به، في الواقع تشعر النساء في جميع أنحاء المنطقة بأنهن يعملن ساعات تعادل إن لم تكن أطول من نظرائهن الذكور (هذا يظهر بشكل أقل نوعاً ما في المؤسسات الحكومية). وهن كذلك أكثر طموحاً بشكل عام من نظرائهن الذكور.

كيف تقارنين ساعات عملك مع ساعات عمل زملائك الذكور؟

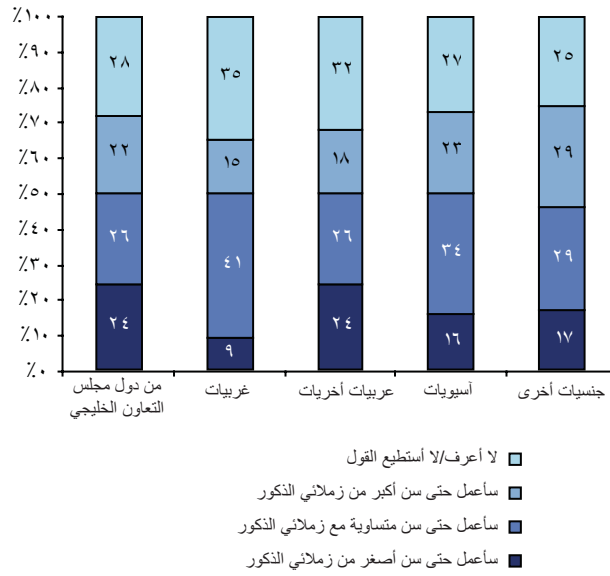


كيف يمكنك مقارنة مستوى طموحك المهني لطموح زملائك الذكور في العمل؟

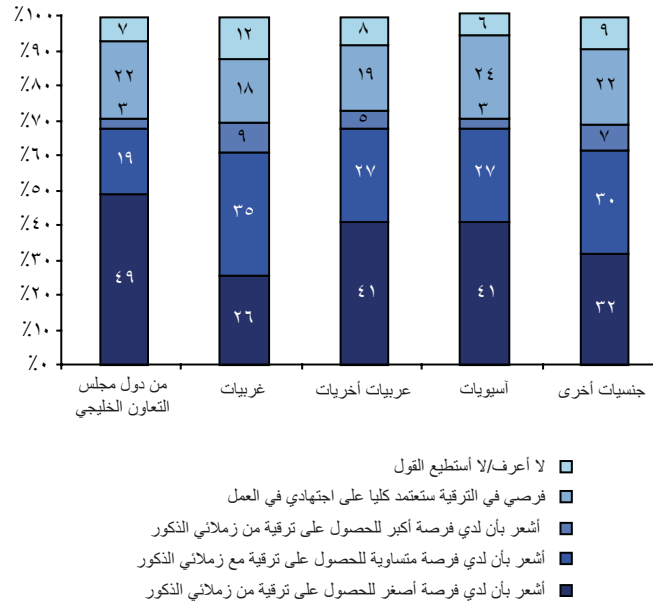


و مع أنه منتشر تماماً فإن هذا التفاوت يتجلى في عدد من الطرق الأخرى أيضاً. وفي حين ان معظم النساء يعتقدن انهن سيمضين مقداراً مساوياً من الوقت في مسارهن الوظيفي كما نظرائهن الذكور، بغض النظر عن الالتزامات الأخرى التي قد تكون لديهن، فإنهن يمتلكن شعوراً عاماً بأن فرصهن في الحصول على ترقية محدودة أكثر. وهذا يختلف حسب الجنسية، حيث نجد مواطني دول مجلس التعاون الخليجي الأقل إحساساً بتكافؤ الفرص عندما يتعلق الأمر بالترقيات بينما الغربية تشعر بأنها الأرحح إلى التقدم في السلم الوظيفي مساواة بالرجل. ولم يكن هناك الكثير من حيث الاختلافات الاقليمية في هذه الجوانب.

إلى متى ترين أنك سوف تعملين بالمقارنة مع زملائك الذكور؟

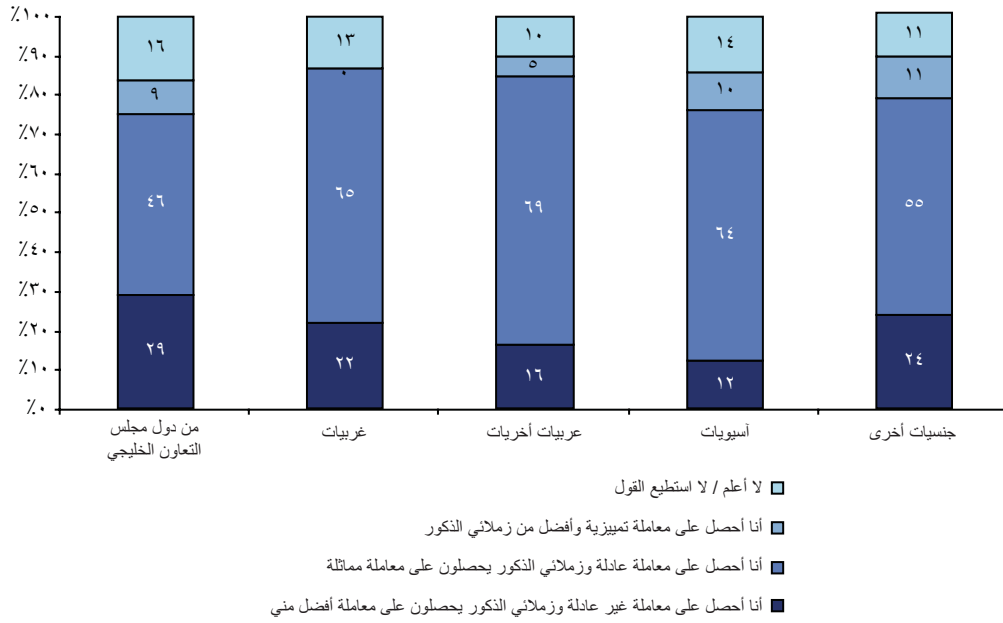


كيف تشعرين تجاه فرصك في الترقية بالمقارنة مع تلك لزملائك الذكور من نفس المسمى الوظيفي؟



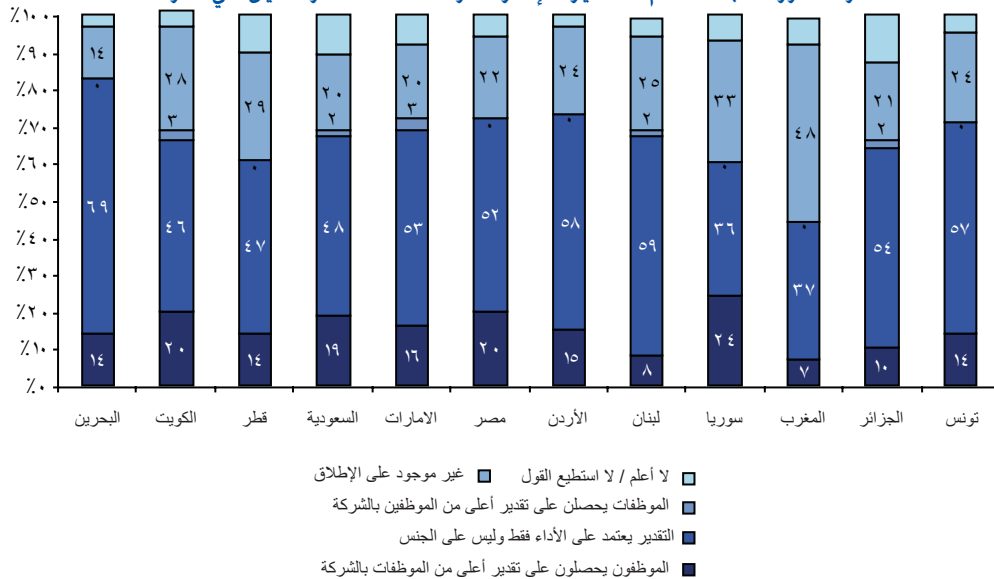
بالرغم من ذلك، فإن النساء المحترفات في جميع أنحاء المنطقة يبدن إحساساً بالإنصاف والمسؤولية تجاه تقدمهن الوظيفي. كما يظهر من خلال سلوك يميل إلى رؤية مقر العمل كميدان متساو. وبهذا فإن مواطنات دول مجلس التعاون هن الأكثر احتمالاً للشعور بعدم المساواة في التعامل في مقر العمل مقارنةً بنظرائهن الذكور. ومن المثير للإهتمام أن النساء اللواتي تمكن من دخول سوق العمل في السعودية لا يشعرن بأنهن أكثر تعرضاً للمساواة من أي شخص آخر في المنطقة بشكل عام.

هل تشعرين بأن التعامل تجاهك عادل بالمقارنة مع زملائك الذكور؟



عموماً فإن أحاسيس اللامساواة ليست بأي حال من الأحوال مبهرة. بل هي انعكاس لظروف متحسنة في بيئة العمل بالإضافة إلى ما يبدو بأنه إرادة المرأة للتغلب على هذه العوائق. إضافةً لذلك، فمع أن عدداً لا بأس به من النساء لا يشعرن بأنه يتم تقديرهن بنفس مقدار نظرائهن الرجال، فإن عدداً لا بأس به يشعرن بذلك.

ما هو شعورك تجاه نظام التقدير الاعتراف، والمكافئة للموظفين في شركتك؟

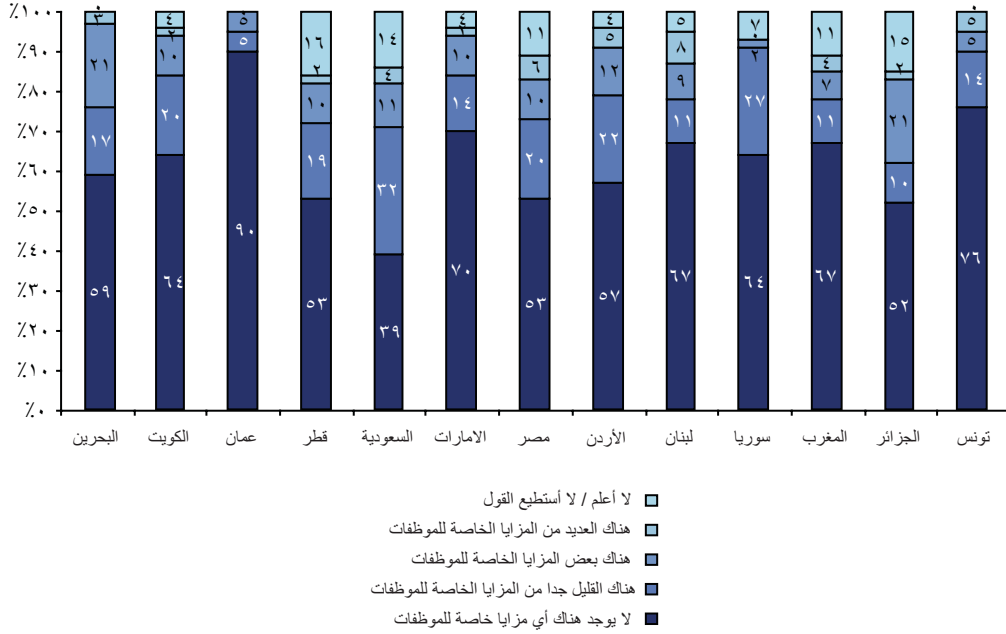


بهذا، وبالنظر إلى حجم الإحصائيات ذات الإجابة "لا أعرف" والتي عادة ما يتم إغفالها، فإنه من الجيد أن يتأكد أصحاب العمل من أن أحاسيس اللامساواة لا تتطور بل تتم معالجتها عن طريق الوضوح في الموقف، إن لم يكن عن طريق سياسات ومخططات الموارد البشرية التدريجية والمتكيفة والتي تسعى إلى تسوية ميدان العمل بالنسبة للنساء على أساس الإنجازات.

مكان عمل غير قادر على الإستيعاب

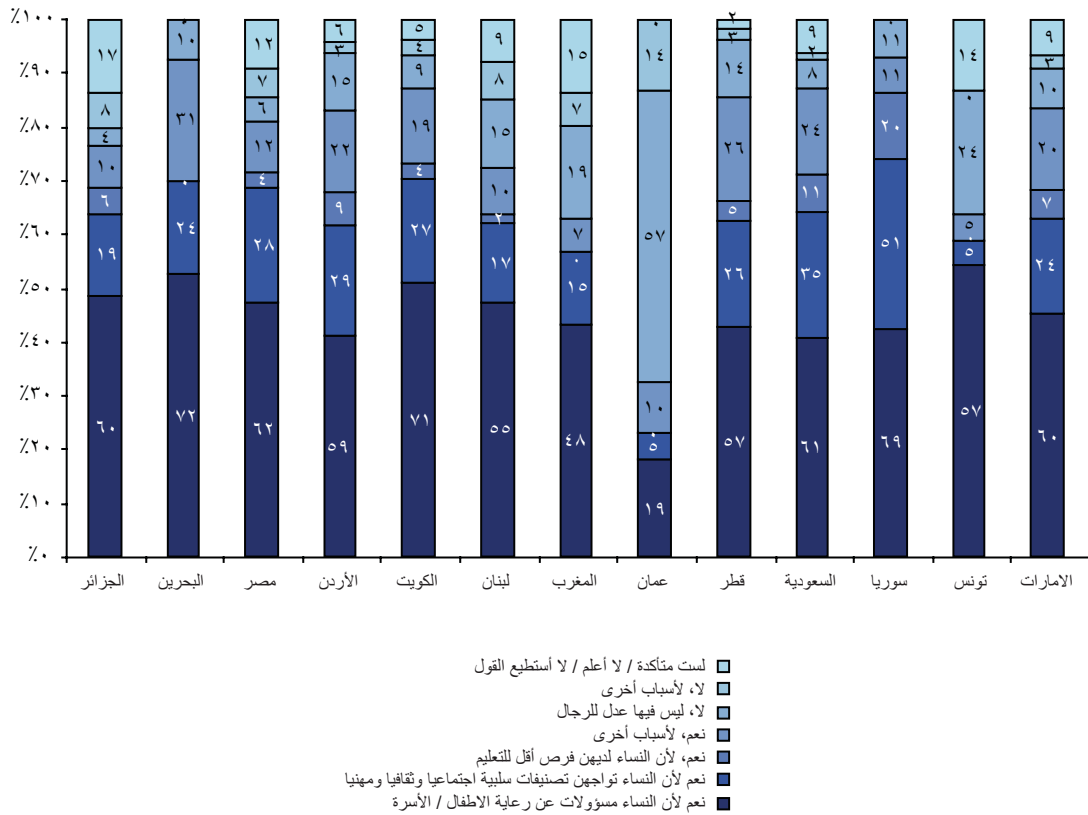
إن الجزء الأكبر من المؤسسات في المنطقة لا يبدو أنها تقدم الكثير من حيث الإعدادات الخاصة لاستيعاب النساء، باستثناء المملكة العربية السعودية حيث توجد قوانين حكومية للتأكد من تطبيق إجراءات معينة بخصوص المرأة.

هل يقوم رب العمل الحالي بمعاملة الموظفات الإناث معاملة تفضيلية أو يقدم لهن مزايا خاصة؟



هذا وتوجد فجوة بين هذه التصورات وبين توقعات المرأة، فالغالبية تؤمن بأنه من الواجب توفير بعض المزايا الخاصة للنساء حيث أنهن يجب أن يقمن أيضا بالاهتمام بعائلاتهن في نفس الوقت الذي يقمن فيه بإدارة وظائفهن. كما أن عليهن إلى حد ما صد خلفية مفادها التعرض لأنواع مختلفة من التصنيفات السلبية والتغلب على عقبات معينة لا تزال سائدة بالنسبة للتعليم. وفي حين أن النموذج الذي تمت دراسته في عمان صغير، فإنه يشكل عام وتماشيا مع باقي المعطيات، يبدو أن هناك مقاومة أكبر لفكرة المعاملة الخاصة للنساء، مما يعني فراغا أصغر بين التوقعات والتصورات.

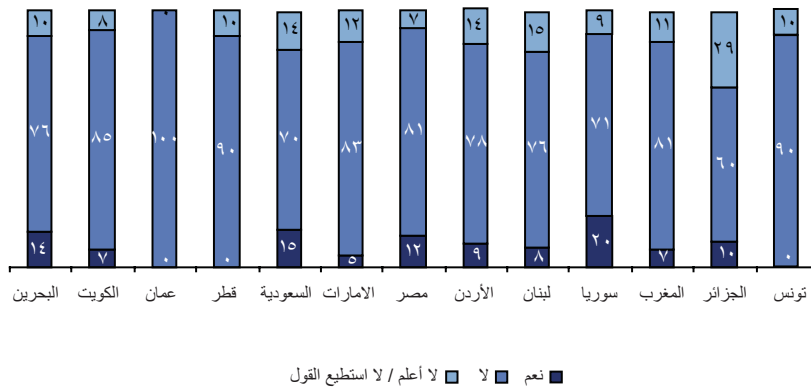
هل تعتقدن بأن على أرباب العمل تقديم معاملة تفضيلية أو مزايا خاصة للموظفات الإناث؟



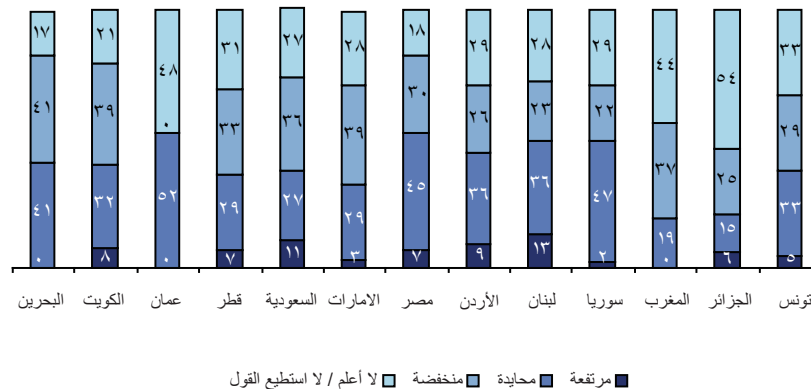
وبينما تؤمن معظم الخليجيات والوافدات العرب والآسيويات بأنه يجب أن تكون هناك مزايا خاصة للنساء بسبب حاجتهن إلى العناية بعائلاتهن كذلك، فإن هذا المنظور يشاركهن به جزء فقط من نظرائهن الغربيات من الوافدات. إن الفرق حسب الجنسية يعزى ربما إلى أحجام العائلات والتوقعات من حيث المسؤوليات المنزلية المشتركة والتي تقودنا الدراسات الأخرى إلى الإيمان بأنها أكبر في منازل الوافدات من الغرب مما هي عليه بالنسبة لمنازل العربيات أو الآسيويات. الملفت أن الحاجة إلى المزايا الخاصة تعزى إلى حس المرأة بالمسؤولية في المنزل - أصحاب العمل، هذا يقترح الحاجة للانتباه إلى أولويات النساء الأخرى بالنظر إلى الأوضاع الإجتماعية السائدة، والاعتماد على المرأة في إدارة ورعاية العائلة والحاجات المتعلقة بتربية الأطفال.

ولا تشكل هذه الإجابات مفاجأة في محور مناقشة ما توفره المؤسسات أو لا توفره. حيث يبدو أن القليل جداً من المؤسسات تقدم خدمات رعاية الأطفال النهارية للنساء ذوات الأطفال. كما أن أقلية صغيرة جداً من النساء راضيات عن إجازات الأمومة والمزايا المتوفرة في وظيفتهن الحالية.

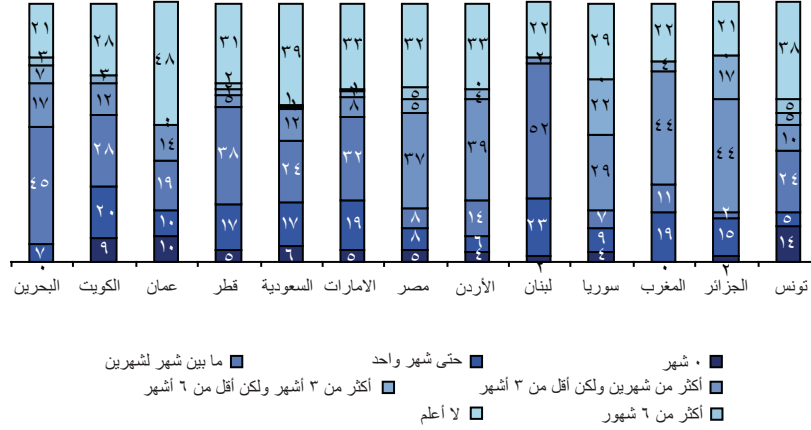
هل تقدم شركتك أية مرافق للرعاية النهارية لأطفال الموظفين؟



ما هي نسبة رضاك حيال إجازة الوضع والفوائد المتاحة لك في عملك الحالي؟

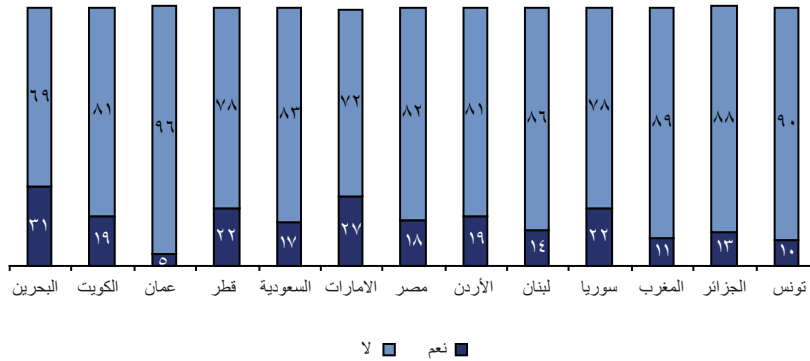


كم عدد أشهر إجازة الوضع التي تستطيعين الحصول عليها في شركتك؟

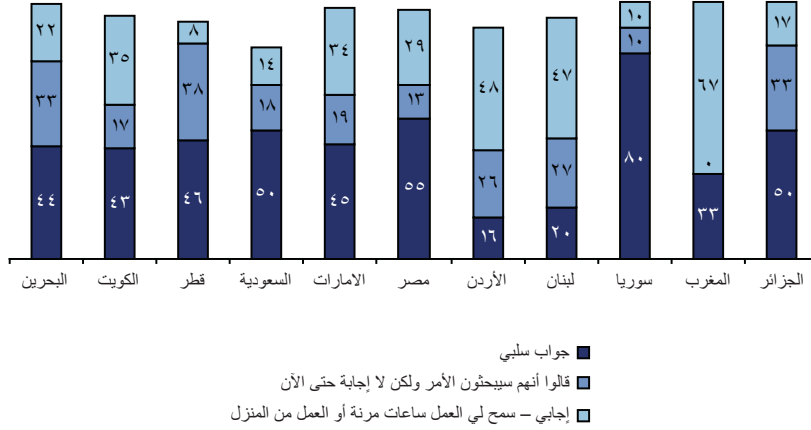


بهذا فإنه يبدو أن اللواتي تطلبن هن اللواتي تحصلن على ما تردن في أغلب الحالات. فالنساء المحترفات اللواتي قمن بالمبادرة بطلب ترتيبات بخصوص مرونة ساعات العمل قد نجحن في كثير من الحالات في الحصول على موافقة أصحاب عملهن. مع ذلك فإن نسبة النساء اللواتي قد قمن بتلك المبادرة ما تزال منخفضة جدا.

هل حاولت أن تعرضين على شركتك العمل بدوام مرن أو العمل من المنزل؟

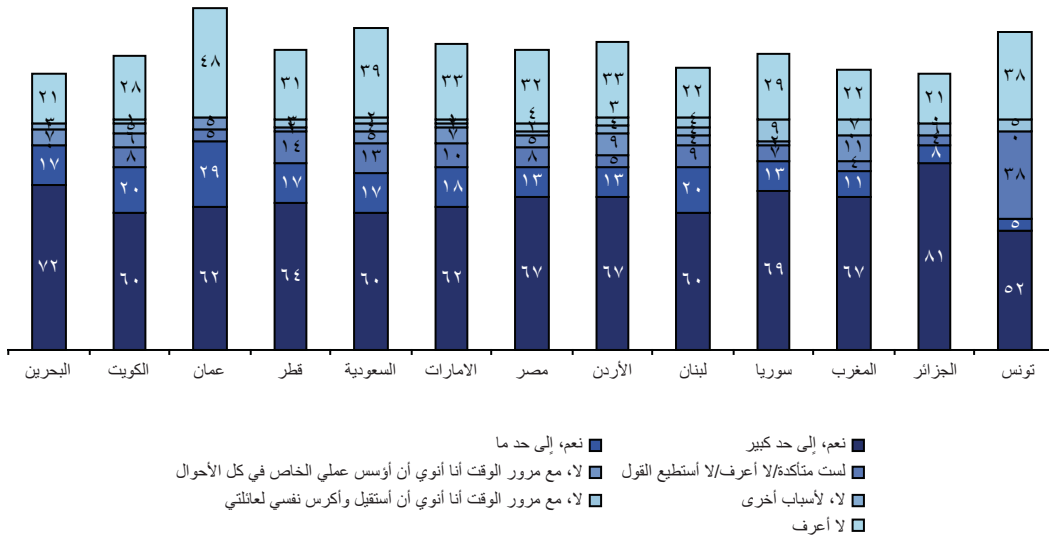


ما هو الرد التي حصلت عليه عندما عرضت على شركتكم العمل بدوام مرن أو العمل من المنزل؟



وبالرغم من برامج المزايا التي تعد أقل من مثالية، فإن هناك مستوى معيناً من قبول الواقع الحالي كما هو. حيث أن معظم النساء لا يشعرن بأنهن يعاملن بظلم. إلى حد ما فإن هذا يعزى إلى شعور عام بأن الأمور قد تحسنت بشكل كبير بالنسبة للمرأة في مقر العمل. وبينما يبدو للوهلة الأولى أن إبقاء الوضع الحالي على ما هو عليه هو فكرة جيدة بالنسبة للشركات، فإن هذا يمثل فرصة فائتة إن لم يتم إنجاز المزيد بالنسبة لموظفاتهم حيث أن معظم النساء من كافة الفئات يؤمنن بأنه لو قامت الشركات بإدخال منافع تعمل على احتوائهن بشكل أفضل فإن امتداد خدمتهن في المؤسسة نفسها سوف يتأثر بشكل كبير.

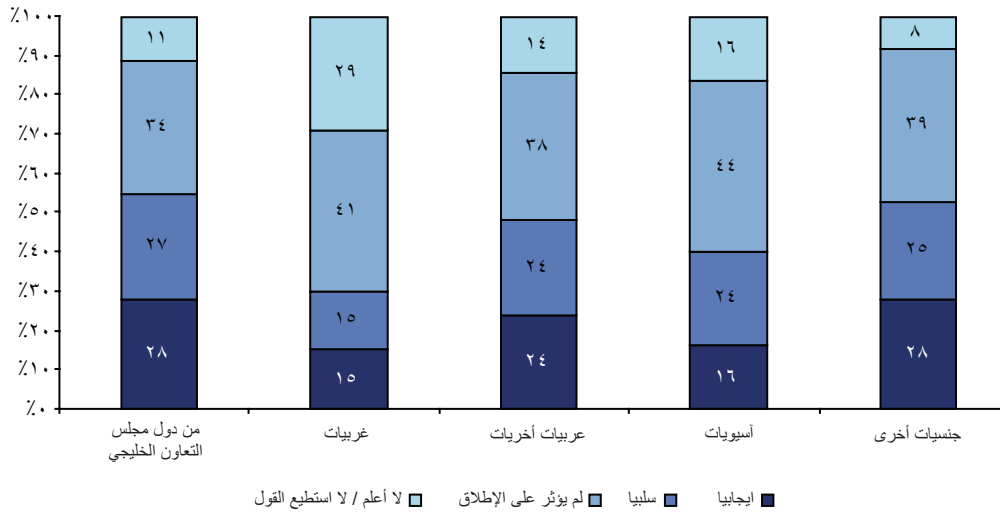
هل تعتقدن بأن تقديم أرباب العمل لمزايا أكثر للنساء العاملات قد يزيد من مدة حياتك العملية كموظفة؟



قضايا تؤثر على الفرص الوظيفية

مع أن أكثر النساء يرين أنه لم يكن لجنسهن أي تأثير أو كان له تأثير إيجابي على مسارهن الوظيفي، فإن النساء العربيات هن أكثر عرضة للشعور بأن جنسهن يؤثر سلباً على فرصهن الوظيفية على أساس نسبي. مع ذلك، فإن النساء العربيات بشكل عام لا يزال أمامهن احتمال أكبر للشعور بأن جنسهن يعد عاملاً لا يؤثر في تقدمهن الوظيفي أو حتى بأنه يعد مكمناً قوة.

كيف أثر كونك امرأة على آفاق مستقبلك المهني؟

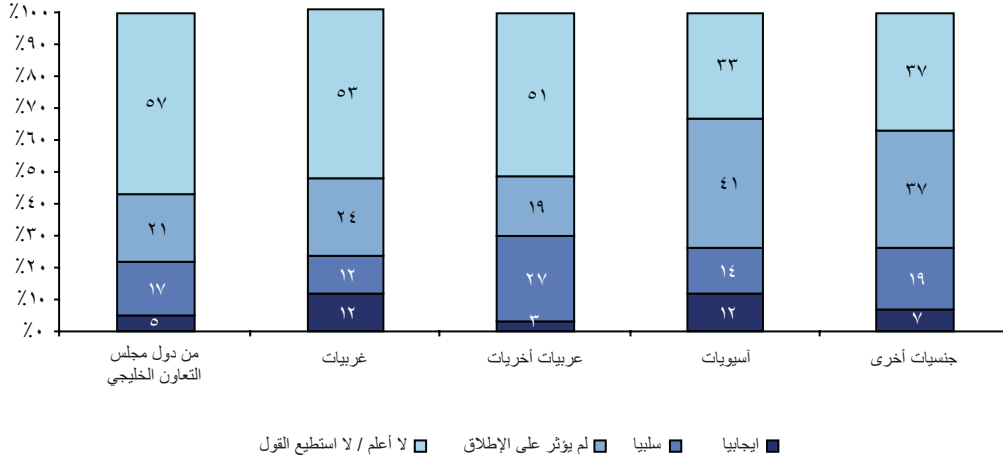


غير أنه عندما يتعلق الأمر بإجاب أطفال جَد معظم النساء غير متأكدات أو يعتقدن بأن إجاب الأطفال سوف يكون له تأثير سلبي على مستقبلهن الوظيفي. مرة أخرى هذا صحيح بشكل خاص للمرأة العربية بينما الأخريات كنّ أقل تأكداً أو لا يردن التفكير في أن لهذه المسألة أثراً سلبياً على حياتهن المهنية.

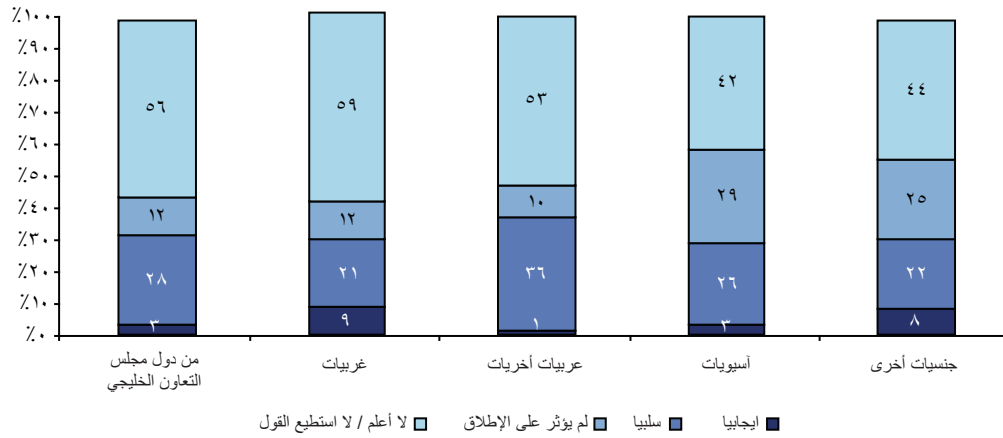
وفي ضوء حقيقة أن الفجوة موجودة فعلاً، ولا عجب في ذلك، بين الحاجات والتوقعات وما يتوفر فعلاً من حيث السياسات الملائمة، والمواقف والهياكل الأساسية، فإن هذا يضع مزيداً من الضغوط على النساء اللاتي يرغبن في مزاوله المهنة وإجاب الأطفال أيضاً، من حيث الحاجة إلى تقديم تنازلات في أحد المجالين لحساب الآخر.

ومع أن هذه تبقى مسألة أقل أهمية في بيئة عمل منحازة للرجل، فإن النمو المستمر للمرأة في العمل سيعني حتماً أن أرباب العمل سيحتاجون إلى وضع استراتيجيات لمعالجة هذه القضايا إذا ما أرادوا اجتذاب موظفات رفيات المستوى والإحتفاظ بهن.

كيف كان تأثير خيارك لإنجاب الأطفال على آفاق مستقبلك المهني؟



كيف سيكون تأثير خيارك لإنجاب مزيد من الأطفال على آفاق مستقبلك المهني؟



هذا ينطبق أيضاً على أثر الوظيفة على الحياة الزوجية، ففي حين أن معظم النساء لا يستطعن الحزم أو رأيتها ذات تأثير محايد، فإن عدداً أكبر كن أكثر ميلاً إلى الرأي بأن مهنتهن كان لها أثر سلبي أكثر منه إيجابية على زواجهن. مرة أخرى، هذا أكثر شيوعاً بين النساء العربيات، وهو يعود جزئياً على الأقل إلى أن لديهن مسؤوليات أوسع في المنزل مع تقاسم أقل للمسؤوليات المنزلية مع شركائهن. وفي دراسة مستقلة أجرتها يو غوف سيراج، أبدت أقل من 10% من الأسر العربية أي مساهمة فاعلة من طرف الذكور في المسؤوليات المنزلية.

ومع أن هذه العوامل قد لا تكون مرئية لمعظم أرباب العمل، فالأرجح أن لها تأثيرات لا تحصى في الانتاجية، لذا فإن أخذها بعين الاعتبار سيحقق على الأرجح قوة عاملة أكثر سعادة ونتاجاً تكون أقل عرضة للنظر في خيارات إجبارية للبحث عن فرصة عمل جديدة أو حتى التخلي كلياً عن المهنة.

الدافع للإلتحاق بسوق العمل والمثابرة فيه

فيما عدا الوافدات الغربيات والآسيويات، فإن أكثر اللواتي شملتهن الدراسة وضعن الإجازات قبل المسؤولية المالية كحافز على العمل، وفي إطار المكافآت النقدية، فإن السعي إلى الحرية المالية كان أكثر قيمة من الشعور بالمسؤولية المالية. وهذا يشكل فرصة وتهديدا في نفس الوقت بالنسبة لأرباب العمل.

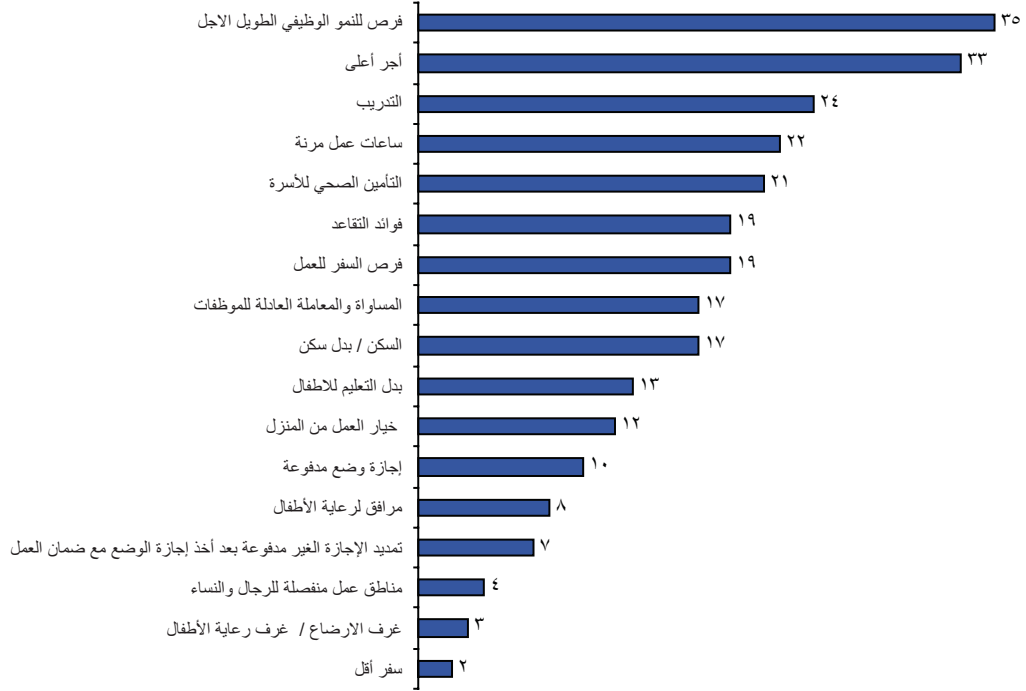
عندما لا تشكل المسؤولية المالية اهتماماً بالنسبة للفرد، فإن استكشاف بدائل أكثر إرضاءً يصبح أسهل، كما هو الحال في التخلي عن المسار الوظيفي تماماً للمضي وراء فرص أكثر تحدياً وإرضاءً حيث يمكن للفرد استخدام مواهبه بصورة أفضل. ويمكن صقل المهارات و تحقيق التدرج الوظيفي الأمثل. وبالعكس، فإن هذا يعني أيضاً أن العديد من الفوائد التي تسعى إليها المرأة يمكن تقديمها بصورة مناسبة من حيث الكلفة.

ما هي الأسباب الرئيسية التي تدفعك للعمل؟



إن فرص النمو الوظيفي، وزيادة الأجور والتدريب كانت أهم المزايا التي تسعى النساء للحصول عليها من أصحاب عملهن. وكلها تعتبر عموماً عوامل أساسية من حيث الرضا الوظيفي، أما للحصول على نظرة أوضح فمن المهم النظر إلى أبعد من هذا وفهم العوامل الأخرى التي من شأنها أن تحفز الموظفات إما على الرحيل أو البقاء أوفياء للشركة. تلا ذلك في الأهمية عامل مرونة ساعات العمل. فمرونة ساعات العمل كانت تعتبر أيضاً أهم عقبة أمام التطور الوظيفي - فبينما كانت المسؤولية الشخصية للتطور الوظيفي تعتبر أساسية، فإن عدم وجود ترتيبات تخص المرونة في ساعات الدوام اعتبر العقبة الخارجية الرئيسية أمام التقدم الوظيفي.

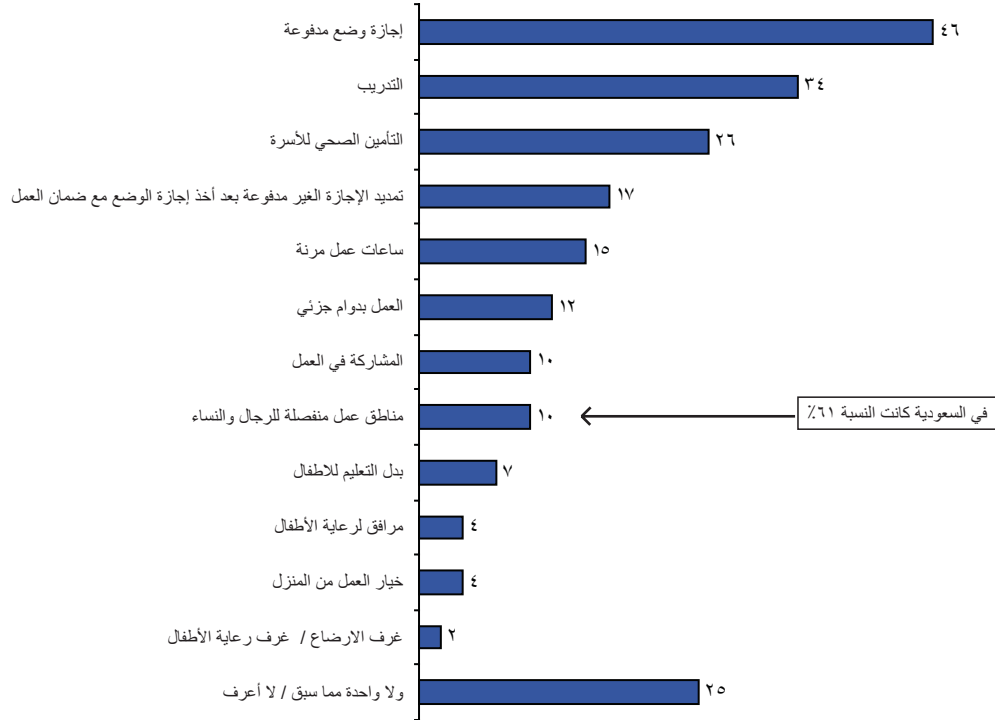
من التالي، ما هي المزايا لك كمرأة عاملة؟



وبينما توجد بعض الفروق الإقليمية، فإن خلاصات النتائج متشابهة جداً. ففي المملكة العربية السعودية، نجد أنه في حين أن النسبة الأكبر من النساء يسعين للحصول على مساحات عمل منفصلة للنساء، فإن هذه المجموعة تعتبر أقلية.

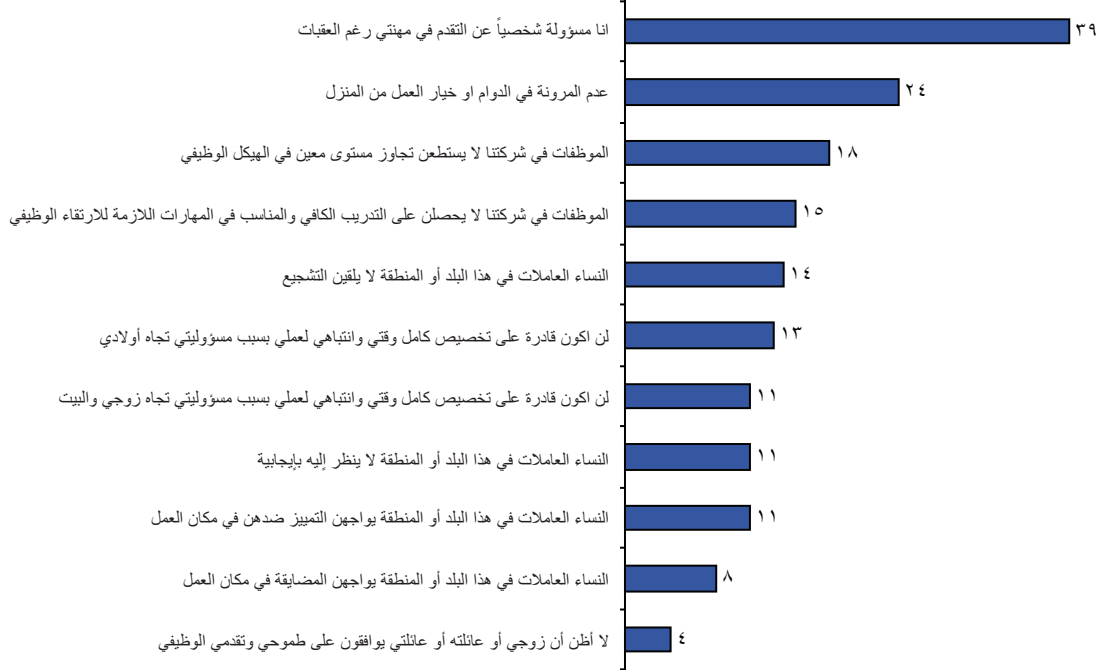
في هذا السياق، لا تزال هناك فجوة بين ما هو مطلوب وما هو معروض. وهذا صحيح بشكل خاص نظراً إلى أن الكثير من الشركات ما زالت لا تقدم حتى الأساسيات، ناهيك عن الفوائد الأكثر تطوراً والتي من المرجح أن تجعل مكان العمل أكثر ملاءمة للمرأة في الحياة الوظيفية على المدى الطويل.

هل تقدم شركتك أي من التالي لموظفاتها الإناث؟



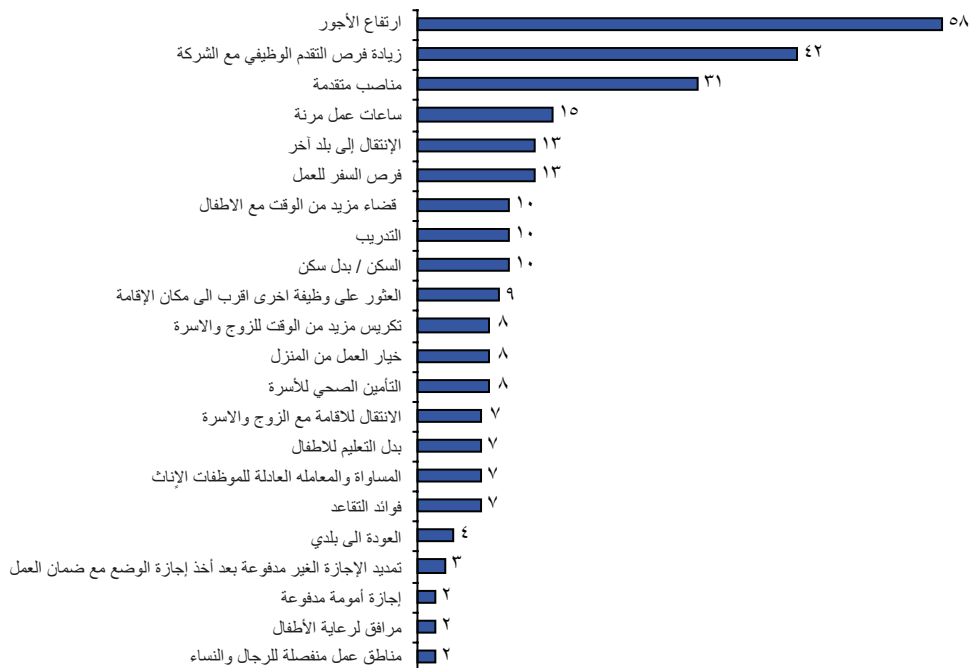
وانسجاماً مع موضوع المسؤولية الشخصية تجاه التطوير المهني والذي أبرزته نتائج الدراسة، فإن أهم دافع وعائق في نفس الوقت أمام النمو الوظيفي كان يعتبر هو الذات. فبعيداً عن إلقاء اللوم حول العوائق الوظيفية على التأثيرات والعوائق الخارجية، فإن القدرة والالتزام الشخصي في الغالب ينظر إليهما على أنهما من المؤثرات المفتاحية على النمو الوظيفي. الطريف ان ثاني أهم حاجز كان يعتبر عدم مرونة ساعات العمل أو خيار العمل من المنزل. في ضوء الظاهرة العالمية من حيث ارتفاع التوقعات من النساء واحتياجهن إلى التعامل مع جدول أكثر ازدحاماً بكثير من نظرائهن الذكور من حيث وجود المسؤوليات الأسرية والمنزلية في نفس الوقت، فضلاً عن السعي لتحقيق الإرضاء الحياتي والتوازن بين العمل والحياة فإنه ليس من المدهش أن عامل الوقت يعد بمثابة معيار أساسي.

أي من العقبات التالية تعتقد أن تعترض طريقك نحو التقدم الوظيفي؟



ولعل من المهم الإشارة إلى انه حتى إن حدثت خطوة باتجاه التغيير فإنه يرجح أن يتم تقبلها بصورة إيجابية من قبل النساء في مكان العمل. وإذا سيتم المضي حسب الأولويات، فإن مرونة الوقت كإجراء جديد سيكون مفيداً. ومن المهم أيضاً الإشارة إلى أنه في حين أن الأجور والارتقاء الوظيفي هي عوامل أساسية، فإن هذا يعني فقط أنها عوامل لا تتغير، ولكن أهميتها لا ينبغي اغفالها.

يرجى الإشارة إلى أهم الأسباب التي قد تدفعك إلى ترك عملك والقبول بوظيفة أخرى؟



حول بيت دوت كوم

بيت دوت كوم هو موقع العمل رقم واحد في الشرق الأوسط ويعرض مجموعة كاملة من الحلول وأدوات التخطيط للعمل الوظيفي. بيت دوت كوم هو أسرع وأسهل وأجْع طريقة لطالبي العمل على إيجاد وظائف عليا ولأصحاب الأعمال لإيجاد المرشحين ذوي الجودة في الشرق الأوسط وباكستان وشمال إفريقيا .

لماذا بيت دوت كوم؟

بوجود أكثر من ٢٦,٠٠٠ مؤسسة عبر المنطقة تستخدم بيت دوت كوم للتوظيف في ٩٤ مجالاً. فإن الباحثين عن عمل يمكنهم البحث وتقديم طلبهم للوظيفة المثلى في دقائق.

كما أنه بوجود قاعدة بيانات لأكثر من ١.٥ مليون سيرة ذاتية من كافة أرجاء المنطقة تمثل ١١٦ جنسية ومن جميع القطاعات وكافة المستويات المهنية. فإن أصحاب الأعمال يمكنهم توظيف أفضل المواهب اليوم باستخدام أحدث أدوات البحث والتكنولوجيا لدينا.

أرسل وظيفتك، إبحث في قواعد بياناتنا. أو قم بإيجاد وظيفتك المثالية على الإنترنت اليوم مع بيت دوت كوم. موقع العمل رقم واحد في الشرق الأوسط.

Find Jobs

- Jobs in UAE
- Jobs in Bahrain
- Jobs in Egypt
- Jobs in Jordan
- Jobs in Kuwait
- Jobs in Lebanon
- Jobs in Morocco
- Jobs in Qatar
- Jobs in Saudi Arabia
- Jobs in Dubai, UAE

Quick Links

- Site Map
- Career Services
- Research Reports
- Career Articles and Guides
- City Guides
- Education Center
- Bayt.com Blog
- RSS

Bayt.com

- About Us
- Contact Us
- Careers
- Press Releases
- Testimonials
- Bayt.com Charity
- Associates Program
- Advertising Info

إيجاد الوظائف

- البحث عن الوظائف في الإمارات
- البحث عن الوظائف في البحرين
- البحث عن الوظائف في مصر
- البحث عن الوظائف في الأردن
- البحث عن الوظائف في الكويت
- البحث عن الوظائف في لبنان
- البحث عن الوظائف في المغرب
- البحث عن الوظائف في قطر
- البحث عن الوظائف في السعودية
- البحث عن الوظائف: دبي, الإمارات العربية المتحدة

وصلات سريعة

- خارطة الموقع
- خدمات بيت.كوم المهنية
- التقارير البحثية
- مقالات و إرشادات
- دليل المدن
- مركز التعليم والتدريب
- مدونة بيت.كوم
- RSS

بيت.كوم

- حول بيت.كوم
- إتصل بنا
- العمل لدى بيت.كوم
- بيان صحفي
- تعليقات المستخدمين
- عمل بيت.كوم الخيري
- برنامج الشركاء
- الإعلان على بيت.كوم