

النساء و مكان العمل في الشرق الأوسط

يوليو 2008

YouGov
SIRAJ

بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

الخلفية الديمغرافية

الهدف:

فهم نظرة النساء العاملات، مواقفهن وتجاربهن في مكان العمل.

نبذة عن المجيب:

نساء عاملات

بين 15 و59 سنة

الجنسيات:

مواطنين، وافدين عرب، وافدين غربيين، وافدين آسيويين

بلد الإقامة:

مجلس التعاون الخليجي: الامارات، المملكة العربية السعودية، عمان، قطر، البحرين

بلاد الشام: لبنان، سوريا، الأردن

شمال أفريقيا: مصر، المغرب، الجزائر، تونس

المنهجية:

تجميع المعلومات عبر الانترنت بين 4 الى 22 يونيو 2008. مجموع العينة: 2602 امرأة، 1515 منهن عاملات.

سيتم التركيز على النساء العاملات في هذا التقرير فقط حسب أهداف الدراسة.

*لمزيد من التفاصيل حول نبذة المجيب الرجاء الاطلاع على الملحق

خلاصة (4/1)

رغم أن النساء يعملن بقدر زملائهن الرجال ولديهم نفس أو طموح أكبر، غالبيةن يشعرن أن فرصهن في الترقية أقل بكثير من زملائهن الرجال ويحصلن على تعويضات أقل. بالرغم من ذلك يجب الإشارة الى أن عدد النساء في مناصب قيادية لا يستهان به.

معظم النساء يفضلن العمل بقدر الرجال. خصوصاً في ما يتعلق بالنساء الغربيات و الآسيويات. أما النساء الخليجيات فيفضلن التقاعد قبل زملائهن الرجال.

غالبية النساء (ما عدا الغربيات منهن) يشعرن أن فرصهن في الترقية أقل من زملائهن الرجال، خاصة النساء الخليجيات والآسيويات.

جميع الجنسيات، خاصة الغربيات، يشعرن أنهن يعاملن بمساواة مع زملائهن الرجال.

الرضا عن برنامج الاعتراف هو معتدل الى ضعيف للأغلبية مما يدل أن الشركات غير قادرة على تقديم خطط اعتراف مرضية. عدد لا يستهان به يعتقدن أن زملائهن الرجال يحصلون على مستوى اعتراف أكبر أو أن نظام التقدير غير موجود.

وأضافت النساء أن المكافآت والتقدير عاملين يرتبطين بالأداء وليس الجنس.

خلاصة (4/2)

معظم النساء يوافقن أنهن لا يتحلين بمعاملة تفضيلية أو يحصلن على امتيازات أكبر في مكان العمل. تشعر كل من النساء الغربيات والآسيويات بقوة أكثر بنقص الفوائد بالمقارنة بباقي الجنسيات. أما النساء الخليجيات فيحصلن على فوائد مميزة أكثر من باقي الجنسيات.

تشعر النساء أن على رب العمل أن يقدم لهن امتيازات أكثر خاصة وأنهن مسؤولين عن تربية أولادهن وعائلاتهن. إذا تم هذا الشيء 8 من أصل 10 نساء يعتقدن أنه سيؤثر إيجاباً على مدة مهنتهم.

معظم النساء أجبن أن باستطاعتهم الحصول على شهر الى شهرين كاجازة أمومة. 23% طلبن من شركاتهن الحصول على أوقات مرنة أو العمل من المنزل. من بينهن 50% جوبهن بالرفض. النساء الغربيات كان لديهن حظ أكبر في هذا الموضوع إذ أكثر من نصف عددن قد وفر لهن ترتيبات مرنة.

اجازة أمومة مدفوعة، تأمين صحي عائلي (الذي هو مفروض قانوناً في بعض الدول) بالإضافة الى التدريب هم الفوائد التي تقدم غالباً الى النساء. تحصل النساء الخليجيات على فرص أكبر للتدريب بالمقارنة بباقي الجنسيات في حين تحصل المرأة الآسيوية على الأقل.

خلاصة (4/3)

اختارت النساء مرتبات أعلى وفرص نمو مهني طويل الأمد كالفوائد التي يتمنين الحصول عليها الأكثر. ساعات مرنة وتأمين عائلي صحي هي أمور ينظر اليهن بأهمية.

يمثل كل من مرتبات أعلى وفرص تطوير مهني، ومناصب أعلى كأفضل أهم الحوافز للنساء لتغيير وظائفهن.

بالاجمال يشعر المجيبين أن لديهم فرص متوسطة الى قليلة في ما يتعلق بالتطوير المهني في وظائفهم الحالية. فمن غير المفاجئ سعيهم للانتقال الى وظائف تؤمن مرتبات أعلى وتطور مهني أفضل.

43% من النساء شعرن أن الجنس لم يؤثر على مهنتهن. وغالبية النساء شعرن أن حصولهن على أولاد لم يؤثر على مهنتهن. لكن من المهم الإشارة الى أن عدد لا يستهان به من النساء يعتقدن أنه أثر سلباً على مهنتهن، خاصة بين النساء الغربيات.

ثلثي المستطلعين يعتقدن أن الحصول على أولاد أكثر سيؤثر سلباً على مهنتهن. يبقى هذا الأمر أشد بين النساء الغربيات والأقل بين النساء الخليجيات.

خلاصة (4/4)

معظم النساء يشعرن أن حياتهن الزوجية لم تتأثر بخياراتهن المهنية، خاصة بين النساء الآسيويات.

تحقيق طموحن في الحياة، المسؤولية المالية والاستقلال المادي هم أهم أسباب عمل النساء.

ظهرت مفارقات مهمة في هذا الموضوع بين الجنسيات، حيث أن المواطنات الخليجيات يشعرن أنه يتعلق بتحقيق شيء في الحياة أكثر منه مسؤولية مادية بالمقارنة بالغربيات اللواتي صنفن استقلالهم المادي كأهم محفز للعمل. بالاجمال بدا تحقيق طموحن أهم من المسؤولية المالية للنساء العرب بينما أظهرت كل من الغربيات والآسيويات العكس.

بالنهاية، بالرغم أن النساء يشعرن أن مدخولهن أقل من شركائهن وأزواجهن، يشعرن، بالاجمال، بنفس مستوى الطموح أو أكثر طموحاً من الرجال ويرغبن بالعمل على الأقل بقدر الرجال. وقالت 73%، اذا اتيح لهم الخيار، يفضلن العمل و14% قالت أنهن يعملن على الأقل لحين استقرار أولادهن.

كل موظف يواجه حواجز في عمله. اذا تم العمل على اتاحة تطور مهني أكبر وترقية للواتي تستحق ورفع المرتبات لتجاري زملائهن الرجال، بالإضافة الى توفير أوقات مرنة لتمكينهن من ادارة مسؤولياتهن العائلية، سينتج ذلك الى عدد أقل من النساء اللواتي تقمن بتغيير عملهن وإطالة مدة عملهن.

النساء...

نسبة العاملات ومستوى القيادة

YouGov[®]
S I R A J

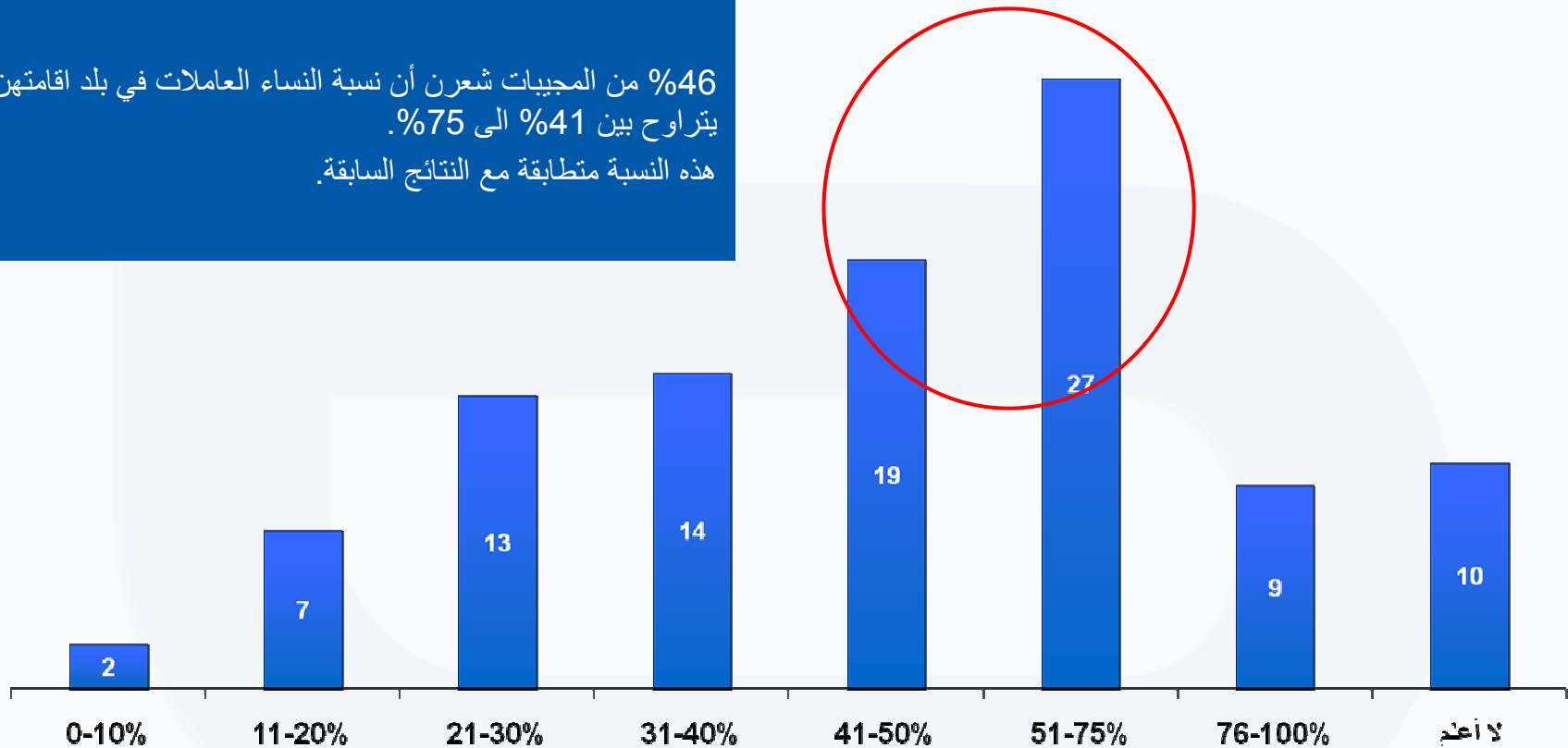
بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

في رأيك، ما هي نسبة النساء العاملات في بلد اقامتك الحالي؟

ما يقارب نصف المستطلعات شعرن ان نسبة كبيرة من النساء في بلد اقامتهن يعملن

46% من المجيبات شعرن أن نسبة النساء العاملات في بلد اقامتهن يتراوح بين 41% الى 75%.
هذه النسبة متطابقة مع النتائج السابقة.

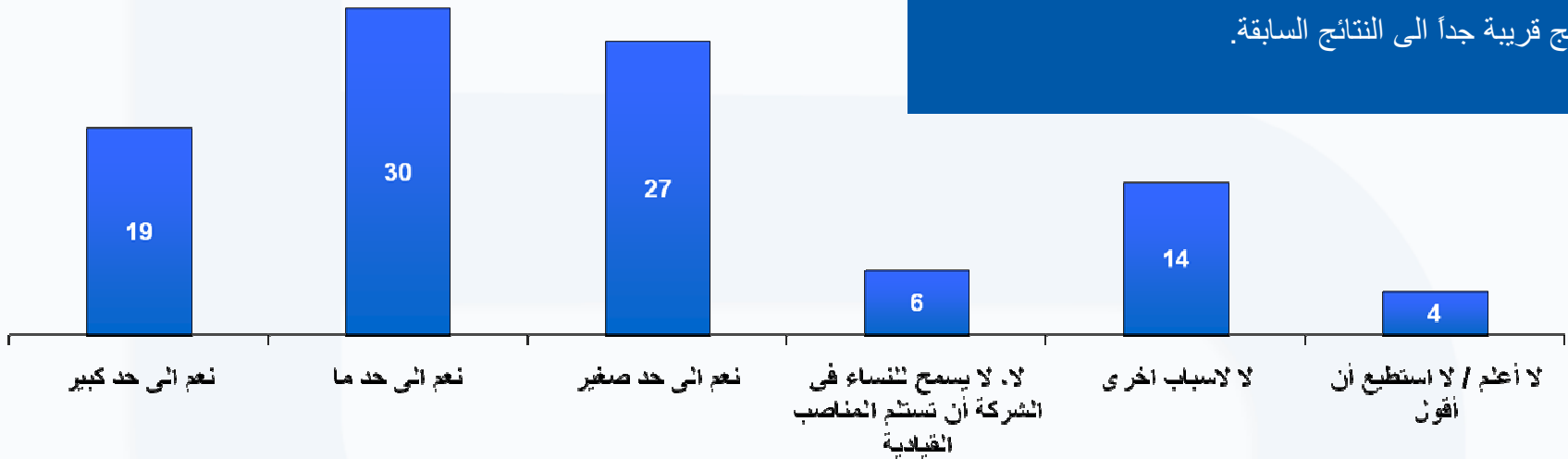


هل هناك نساء في المناصب القيادية في شركتك؟

غالبية المستطلعات يعملن بشركات حيث النساء تتولى مناصب عليا.

76% من النساء العاملات المستطلعات أجابت أن لديهن نساء ذات مناصب عليا في شركاتهن، بالمقارنة بـ 20%.

هذه النتائج قريبة جداً الى النتائج السابقة.



النساء العاملات...

تجارب وتعويضات مقارنة بالأزواج والزملاء من الرجال

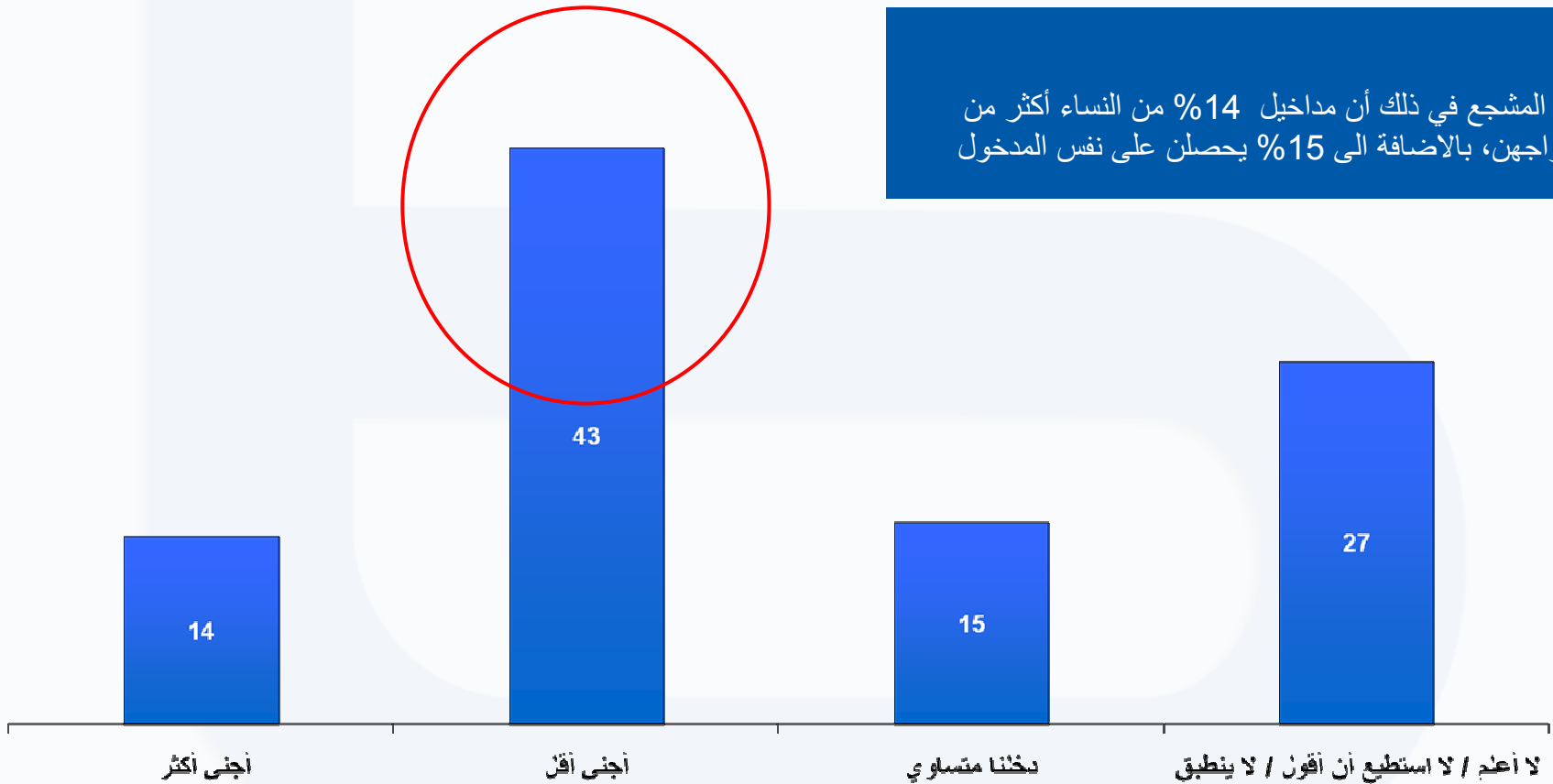
YouGov
S I R A J

بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

كيف تقارنين دخلك بدخل شريكك؟

مدخول 43% من النساء العاملات أقل من شركائهن.

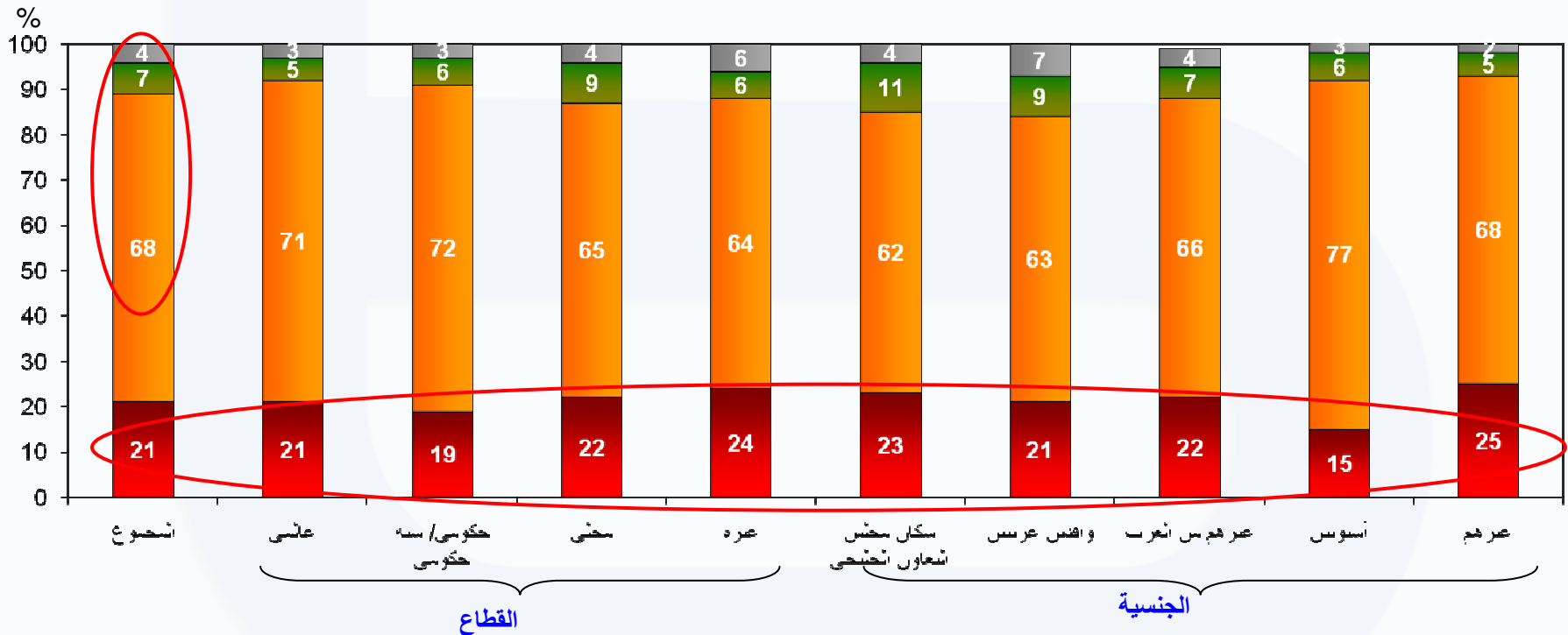


من المشجع في ذلك أن مداخل 14% من النساء أكثر من أزواجهن، بالإضافة إلى 15% يحصلن على نفس المدخول

كيف تقارنين ساعات عملك مع ساعات عمل زملائك الذكور؟

حوالي أكثر من ثلثي (68%) النساء المستطلعات شعرن أنهن يعملن نفس عدد الساعات عمل زملائهن من الرجال

شعرت النساء في جميع القطاعات ومن جميع الجنسيات أنهن يعملن نفس عدد ساعات عمل زملائهن من الرجال. من المثير للاهتمام، ما يقارب خمس المستطلعات شعرن أنهن يعملن أكثر من زملائهن من الرجال. هذه النسبة كانت الأقل ضمن الأسويات.

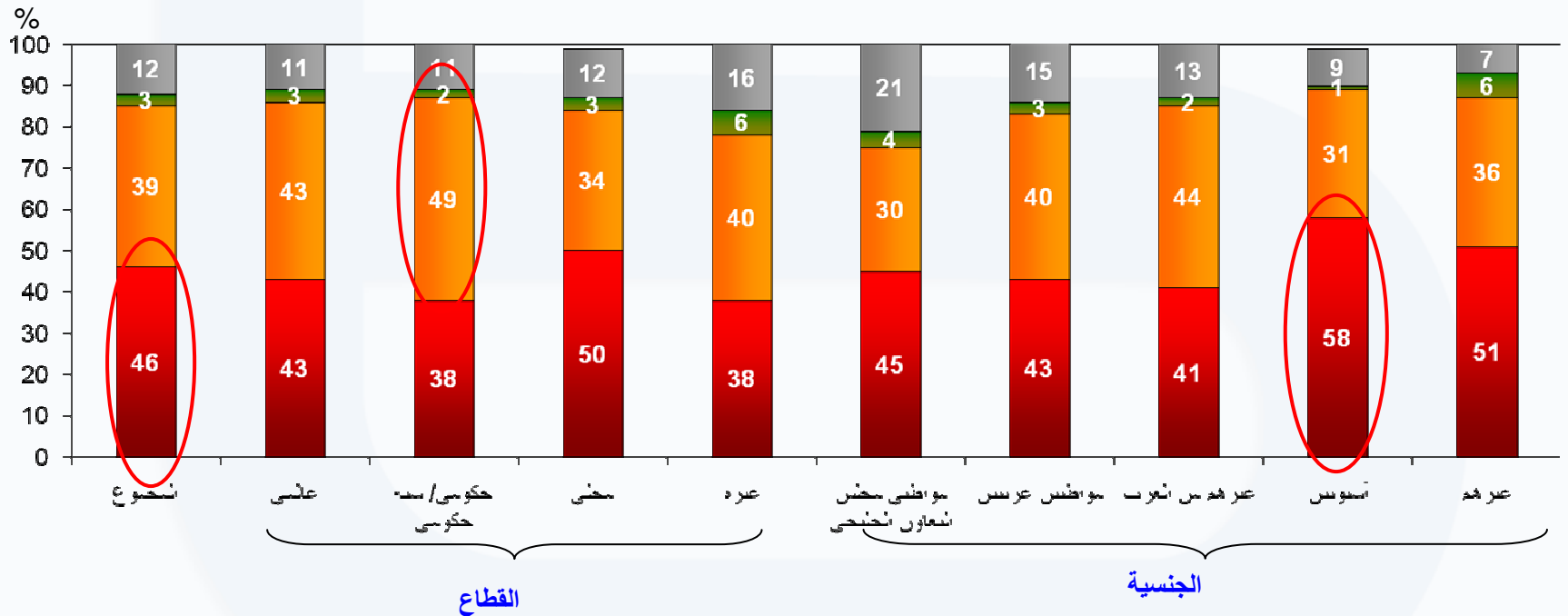


■ أنا أعمل ساعات أكبر من زملائي الذكور ■ أنا أعمل ساعات متساوية مع زملائي الذكور ■ أنا أعمل ساعات أقل من زملائي الذكور ■ لا أعلم / لا أستطيع القول

كيف تشعرين حيال مجموع التعويضات المقدمة اليك مقارنة مع تعويضات زملائك الذكور في نفس مركز عملك؟

عند سؤالنا لهن، 46% من النساء قالت أنهن يحصلن على تعويض أقل من زملائهن الرجال، خاصة النساء الآسيويات (58%)

تظهر النتائج أن الوظائف في القطاع الحكومي أو الشبه الحكومي هم الأفضل في ما يتعلق بمساواة المرتب، حيث أن 49% من النساء العاملات في هذا القطاع اعترفن أنهن يحصلن على مرتب متساوي مع زملائهن الرجال.



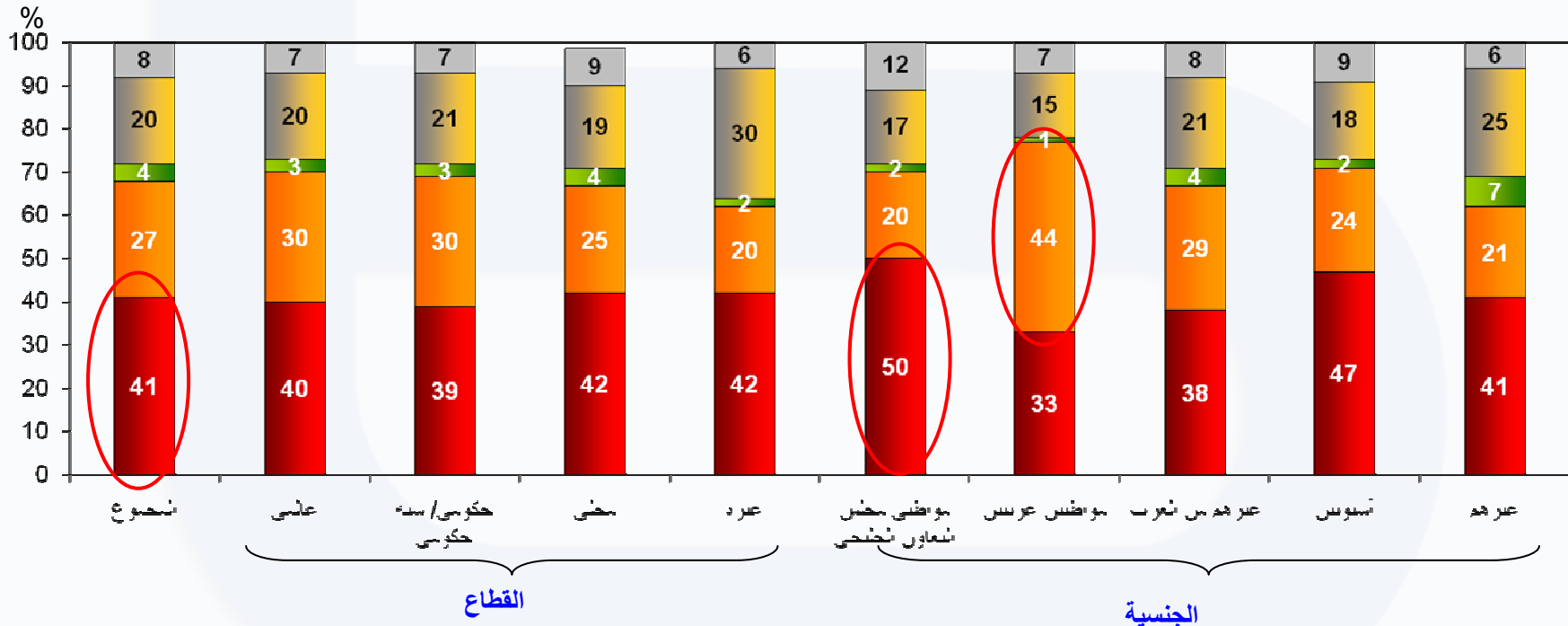
■ سعر رأيتي أفضل من زملائي الذكور في العمل
■ سعر رأيتي أفضل من زملائي الذكور في العمل

■ سعر رأيتي أفضل من زملائي الذكور في العمل
■ لا أعلم / لا أستطيع أن أقول

كيف تشعرين نحو فرص الترقية المتاحة لك بالمقارنة مع فرص ترقية زملائك الذكور في نفس مركز عملك؟

(41%) من النساء المستطلعات شعرن أن لديهن فرص أقل للترقية. بينما 51% شعرن أن جنسهن لن يكون له أي تأثير على تطورهن المهني.

النساء الغربيات، أكثر من أي جنسية أخرى، صنفن فرصهن بالترقية كونها ممتثلة لزملائهن الرجال. بينما شعرت كل من المواطنات الخليجيات والآسيويات بأن فرصهن أقل. هذه الأرقام لا تختلف كثيراً عن النتائج السابقة.



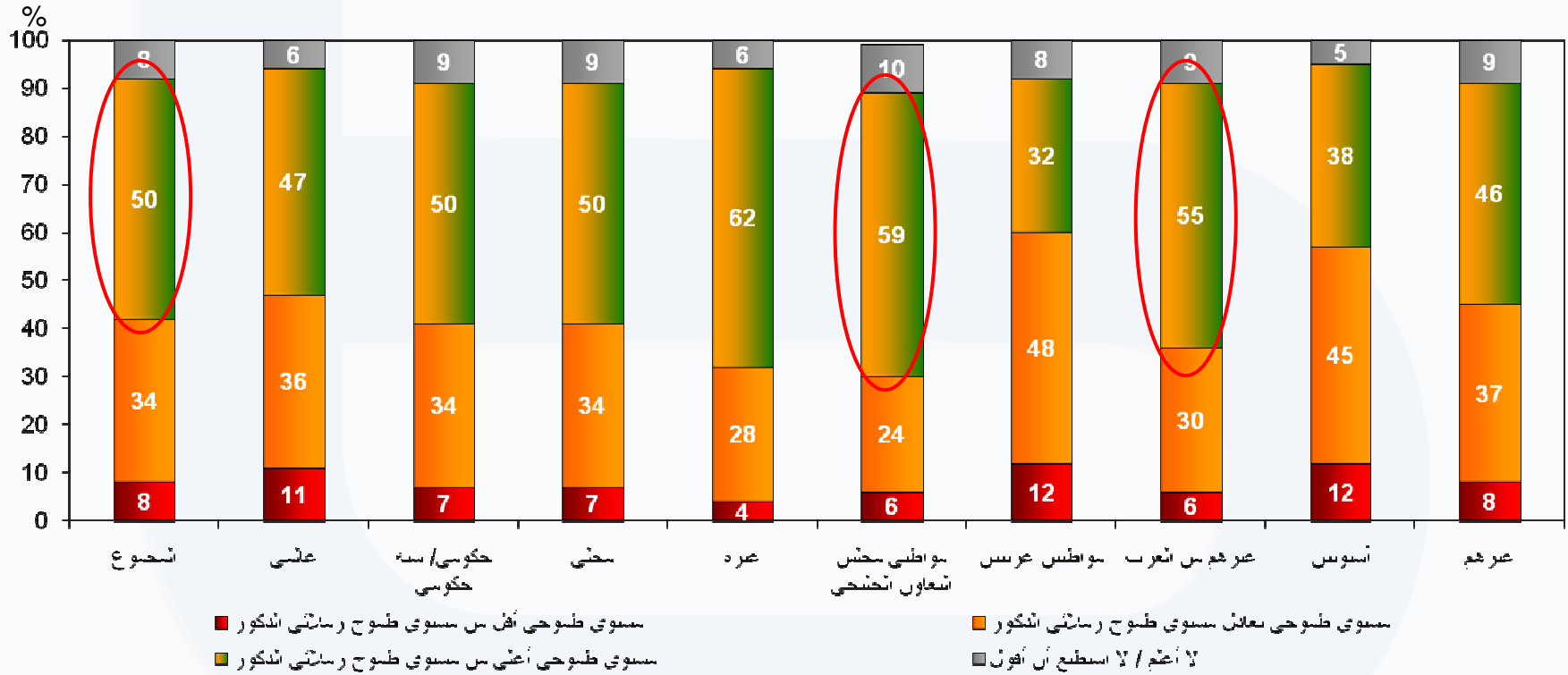
■ أسمع بأن فرص الترقية المتاحة لي أقل من فرص زملائي الذكور في عملي
 ■ أسمع بأن فرص الترقية المتاحة لي أكثر من فرص زملائي الذكور في عملي
 ■ فرص الترقية المتاحة لي على نفس مستوى فرص زملائي الذكور في عملي
 ■ لا أعلم / لا أستطيع أن أقول

■ أسمع بأن فرص الترقية المتاحة لي تساوي فرص زملائي الذكور في عملي
 ■ فرص الترقية المتاحة لي فقط لأشخاص من جنسيتي فقط

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

نصف النساء المستطلعات تشعر أنها أكثر طموحاً من زملائهن من الرجال.

الطموح كان واضحاً بين النساء العربيات.



القطاع

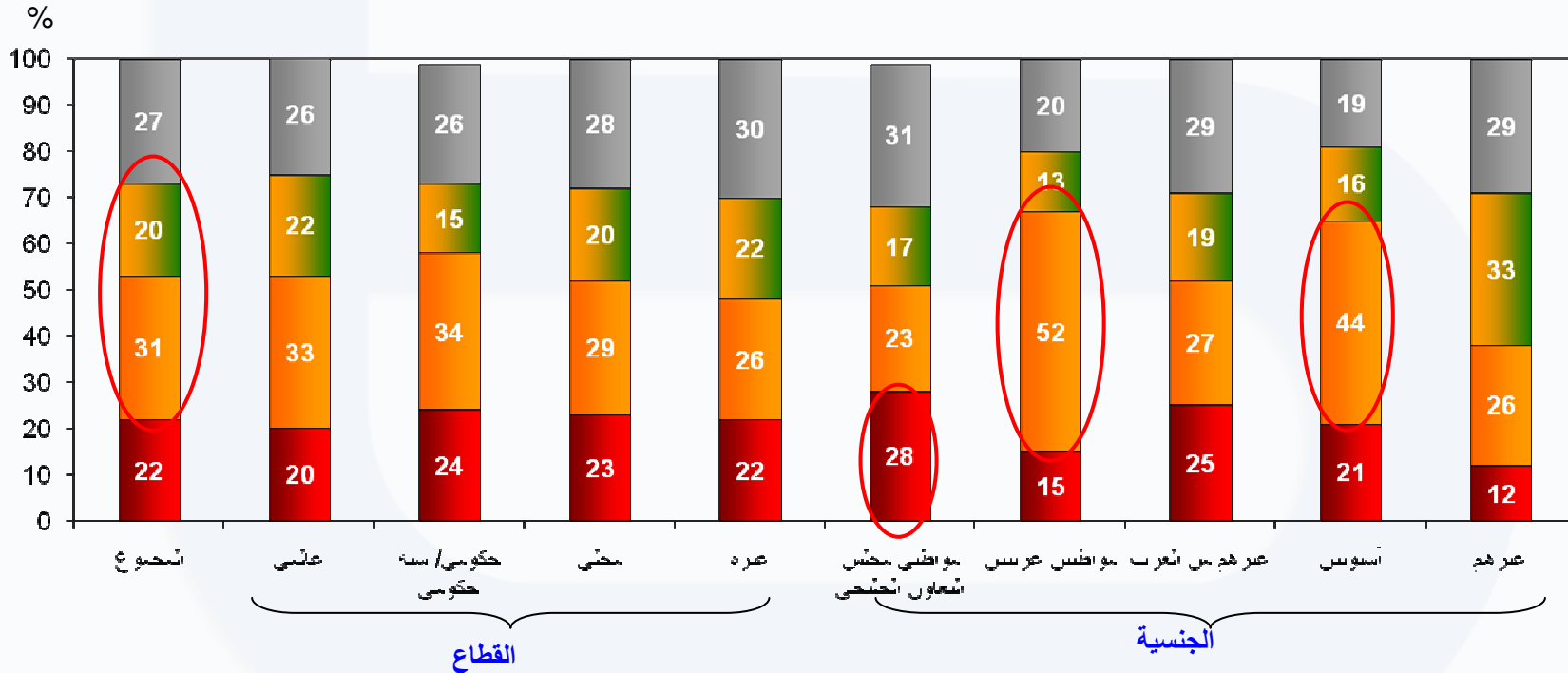
الجنسية

الى متى تتصورين نفسك تعملين مقارنة مع زملائك الذكور؟

51% من النساء المستطلعات ينوون العمل لمدة مماثلة (31%) أو مدة أطول (20%) من زملائهن من الرجال.

الغربيات والآسيويات هن الأكثر قابلية للعمل لمدة مماثلة للرجل.

أما المواطنات الخليجيات فهن الأكثر قابلية للتوقف عن العمل في سن أبكر من زملائهن الرجال. بالإضافة، ان نسبة كبيرة من تلك النساء غير واثقة بفترة عملها.

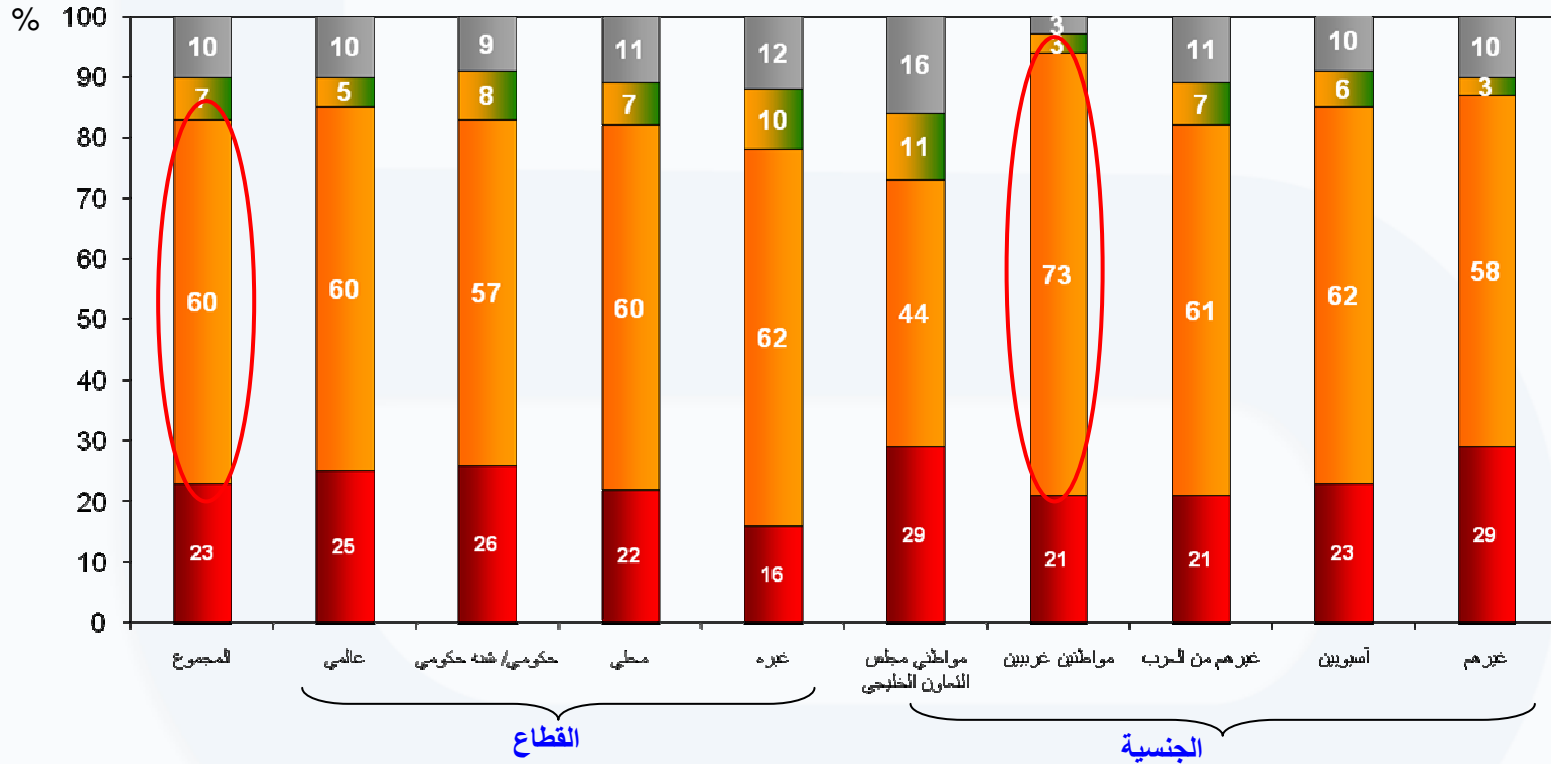


■ لا أعم / لا أستطيع أن أقول ■ سأقضي أعمق حتى سن ساعده من زمائتي الذكور ■ سأعمل نفس عدد ساعات زمائتي الذكور ■ سأقضي عمراً مساوياً لعمري و زمائتي الذكور ■ سأقضي عمراً أطول من زمائتي الذكور

هل تشعرين أن التعامل تجاهك عادل مقارنة مع زملائك الذكور؟

عند سؤالنا، 60% من النساء شعرن أنه يتم معاملتهن بطريقة عادلة بالمقارنة مع زملائهن الرجال

هذا الشعور بالعدل كان جلياً بين النساء الغربيات، حيث أن 73% قالت أنها تتعامل بطريقة عادلة. نسبة اللواتي شعرن أن معاملتهن غير عادلة ارتفعت قليلاً عن المرة السابقة.



■ من تعاملت معاهي عبر عائلي ووراثتي أشكور بحسنون على معاملة أفضل مني

■ مني أحصل على معاملة مساوية مع معاملة زملائي أشكور

■ مني أحصل على معاملة أفضل واما على معاملة أفضل من زملائي أشكور

■ لا أعلم / لا أستطيع أن أجوب

النساء العاملات...
مستوى التقدير والاعتراف



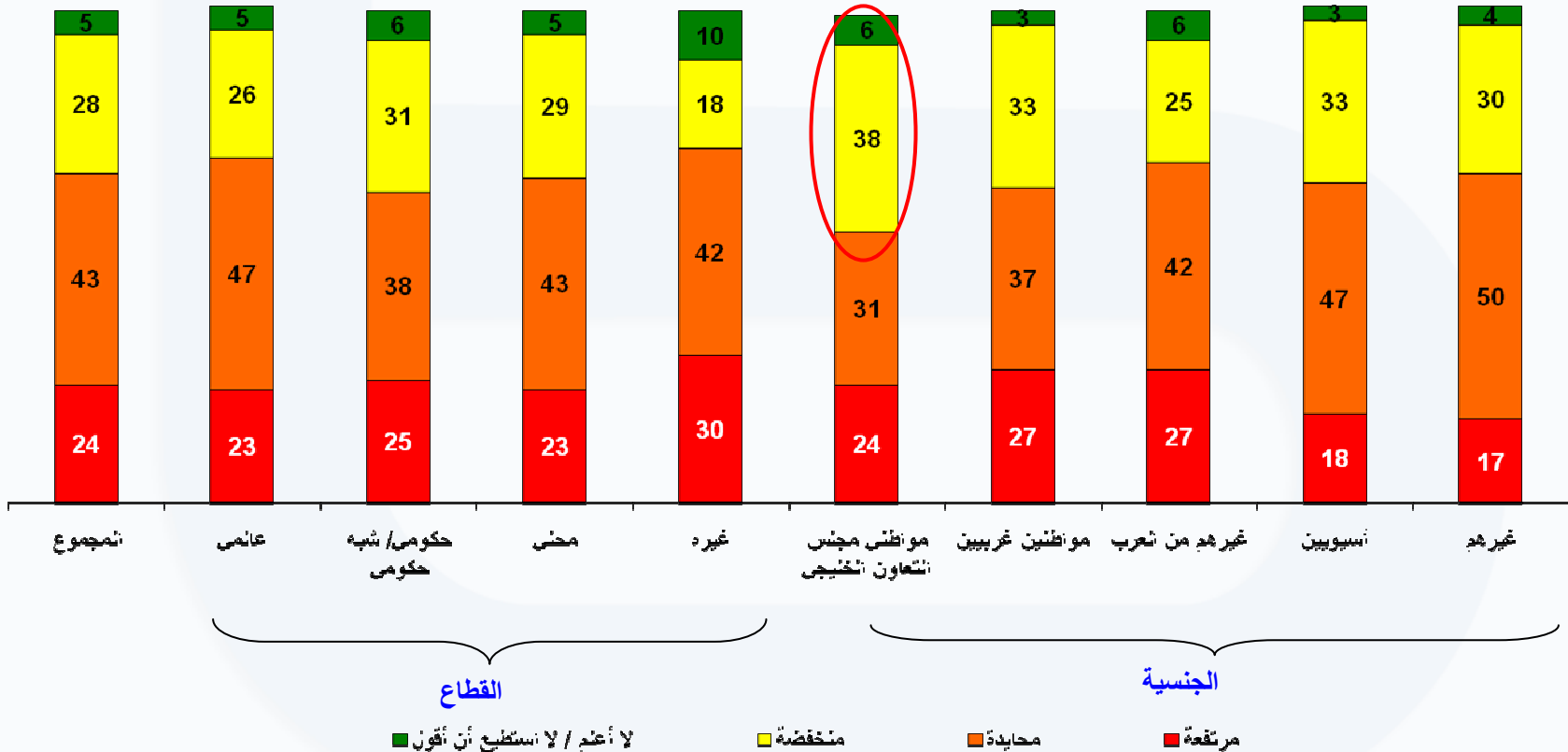
بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

ما هي نسبة رضاك بإعتراف الشركة بأنك تحققين عمل جيد لهن؟

أظهرت النسبة الأكبر من النساء عدم مبالتهن أو عدم رضاهن عن الاعتراف التي تظهره الشركة.

مواطنو الخليج يميلون لعدم الرضا



ما هو شعورك بنظام التقدير، الإعراف، أو مكافئة الموظفين في الشركة؟

نصف النساء المستطلعات شعرن أن التقدير يعتمد على الأداء فقط وليس على الجنس.

للأسف، ربع المستطلعات قالت أن الاعتراف غير موجود على الإطلاق.



النساء العاملات... معاملة تفضيلية

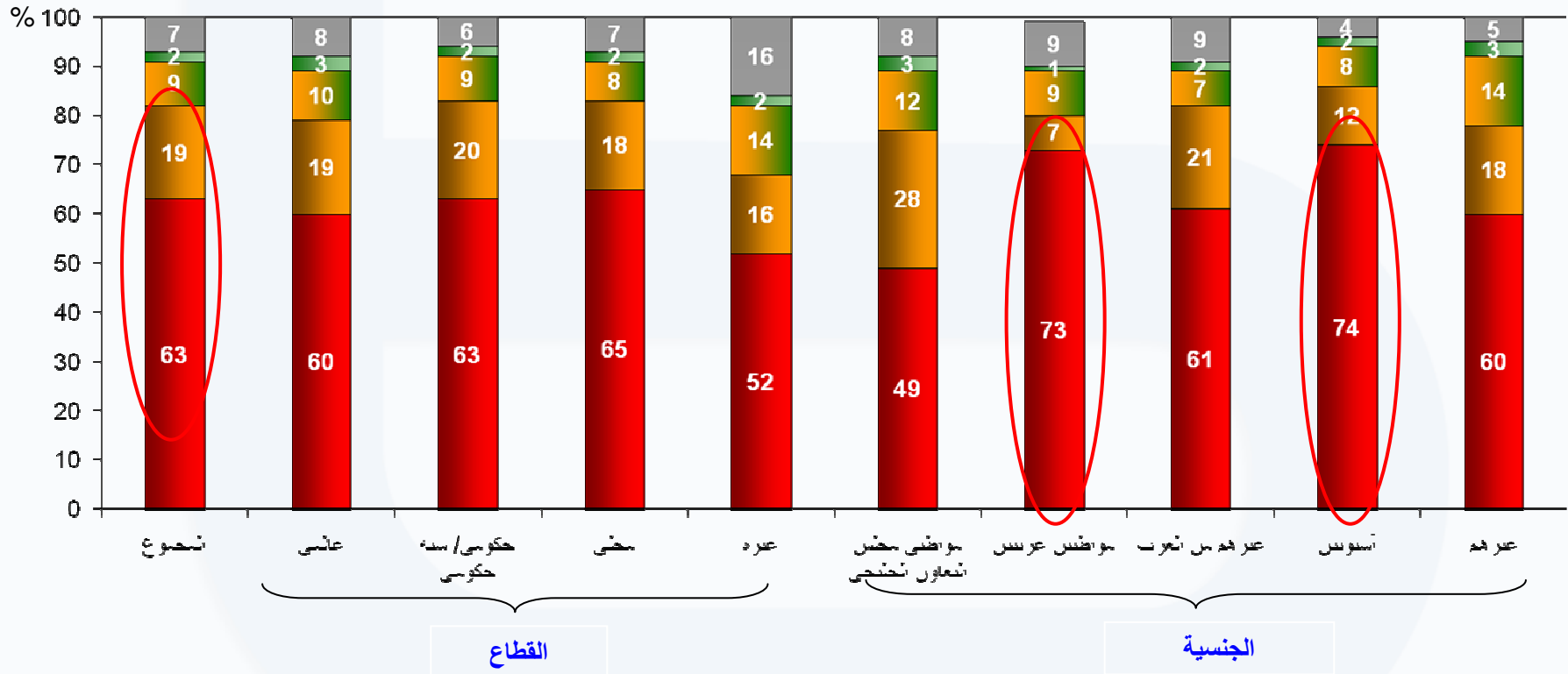


بيتا.كوم
أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

هل يقوم رب العمل الحالي بمعاملة الموظفين معاملة تفضيلية او بمزايا خاصة؟

63% من النساء قالت أن شركاتهن لا تقدمن أي مزايا خاصة للموظفات.

بدا الشعور قوياً لدى الآسيويات والغربيات.

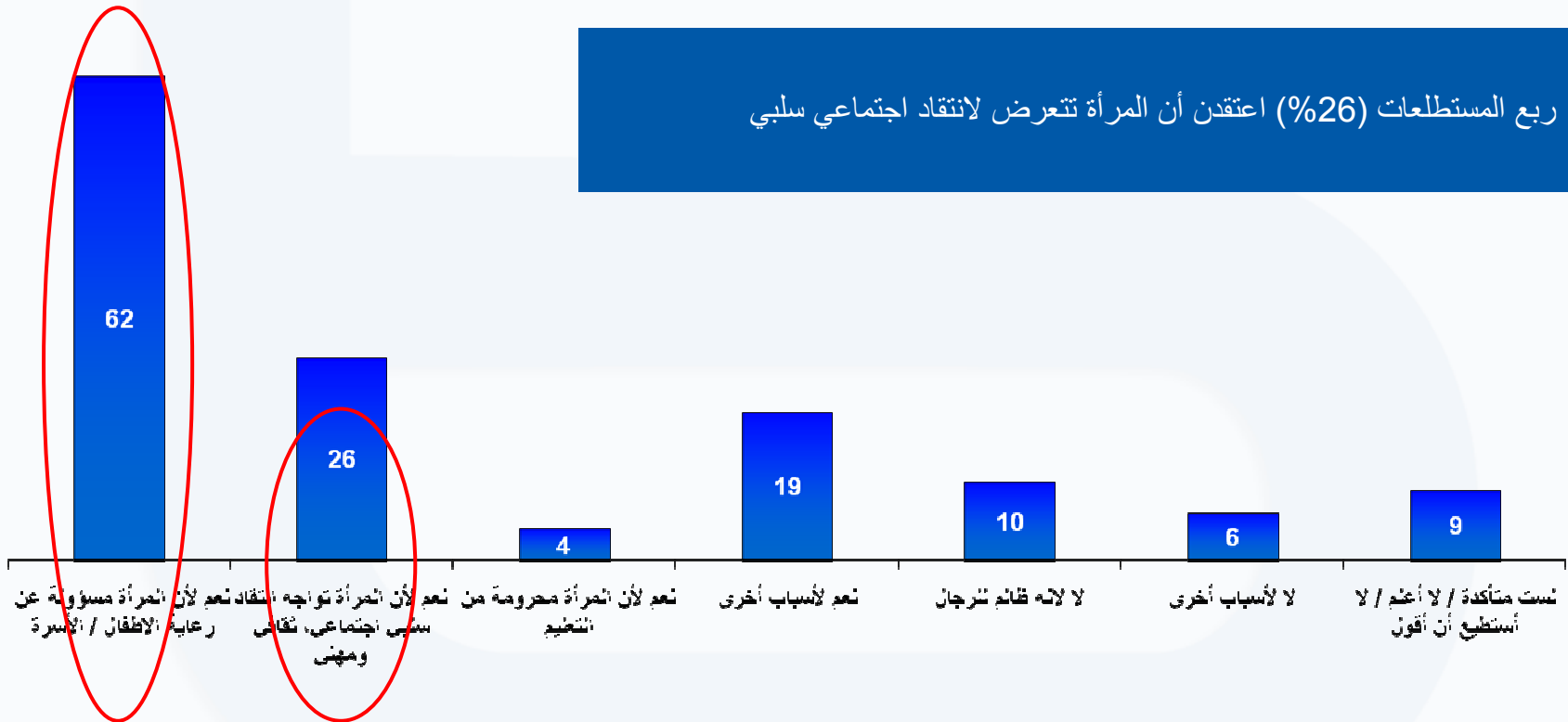


لا نعم / لا أستطيع أن أقول □ هناك أعتقد من أنهما خاصة للموظفات □ هناك عند نفس هذا من أنهما خاصة للموظفات □ هناك برأنا خاصة للموظفات □ لا يوجد هناك أي برأنا خاصة للموظفات

هل تعتقد انهم يجب على أرباب العمل أن يوفرُوا أي معاملة تفضيلية أو مزايا خاصة للموظفات؟

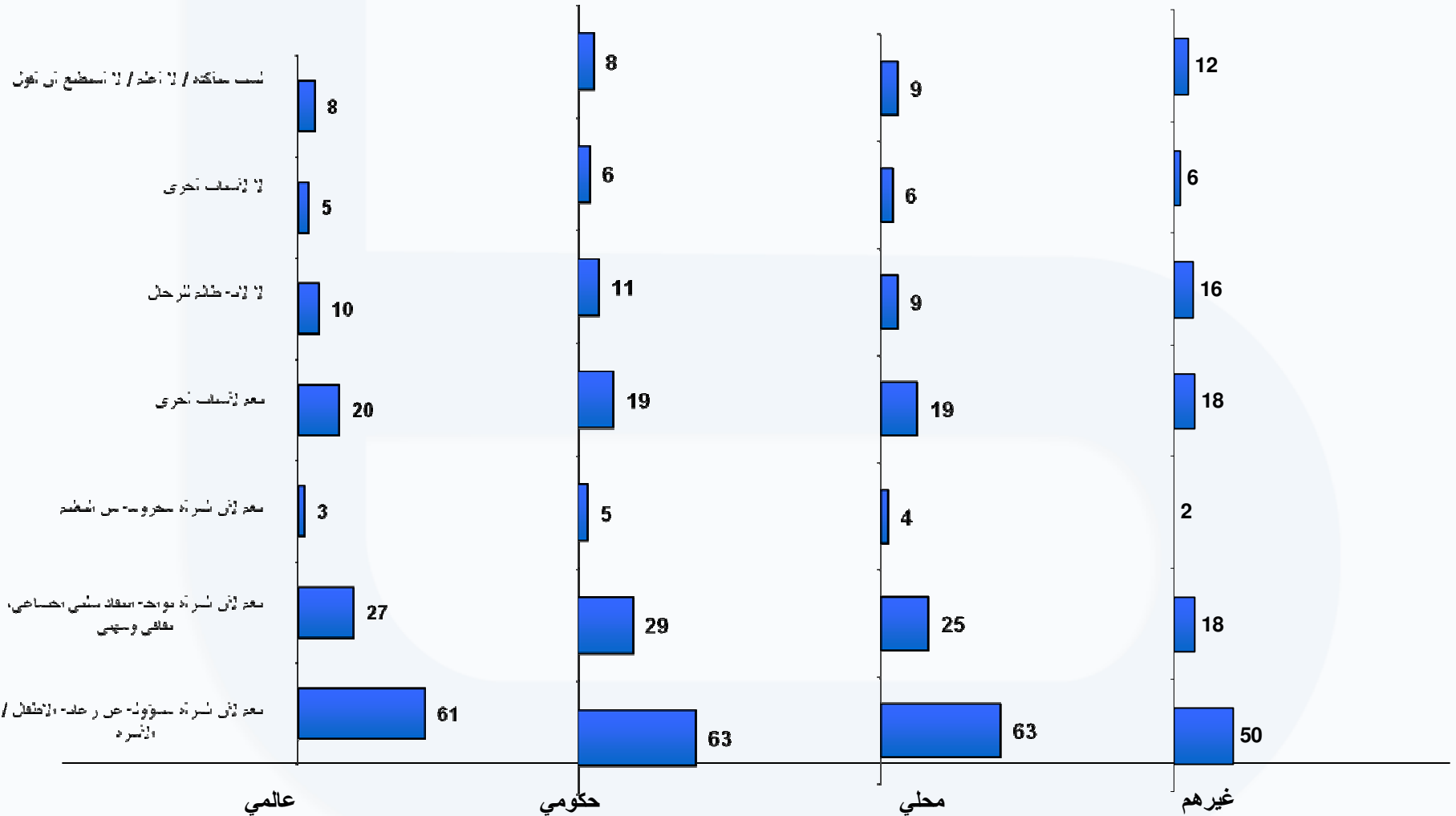
62% من اللواتي استطلعنا شعروا أنه يجب توفير معاملة تفضيلية للموظفات لأن المرأة مسؤولة عن رعاية الأطفال / الأسرة.

ربع المستطلعات (26%) اعتقدن أن المرأة تتعرض لانتقاد اجتماعي سلبي



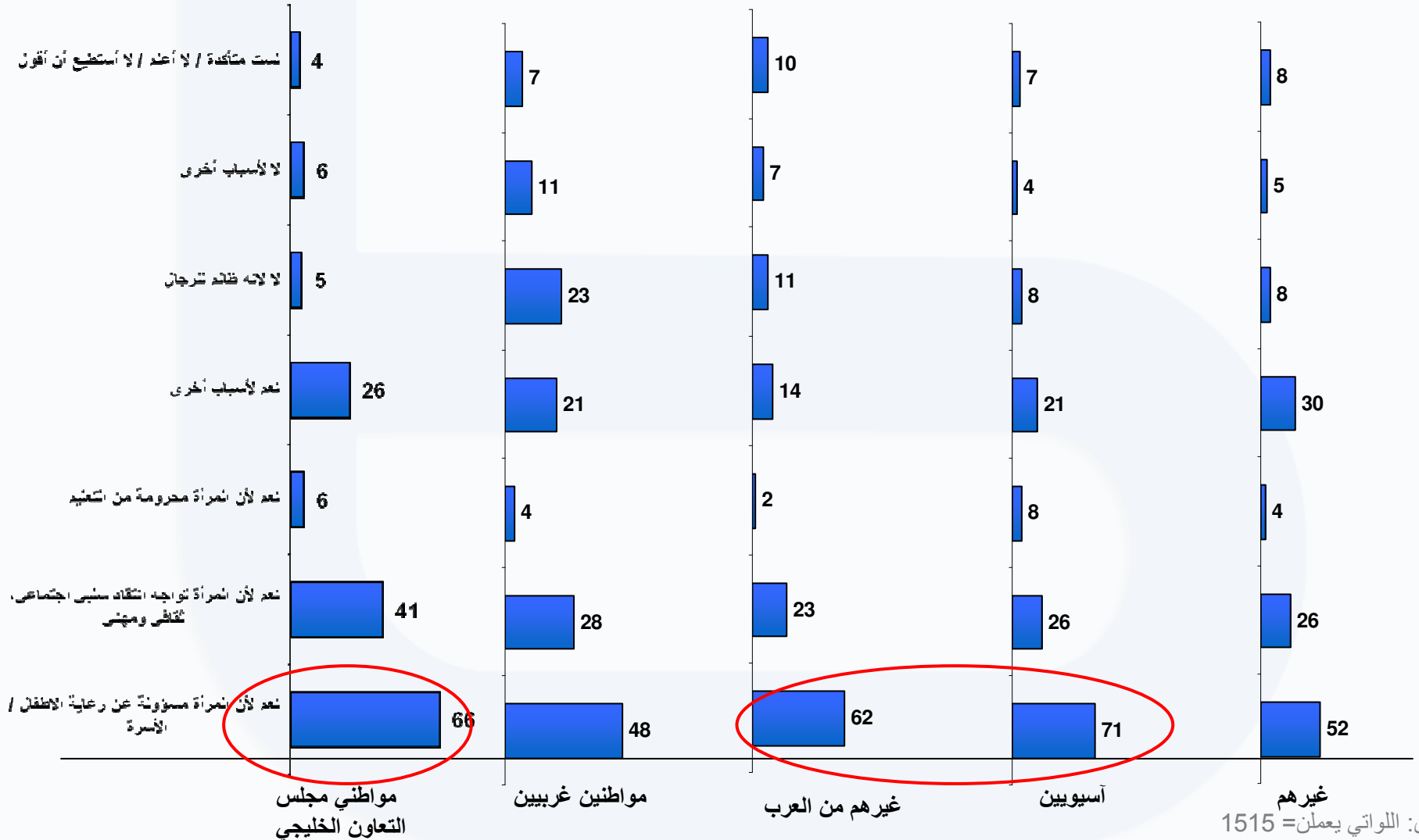
هل تعتقد ان يجب على أرباب العمل أن يوفرُوا اي معاملة تفضيلية او مزايا خاصة للموظفات؟

توقعات عن المعاملة التفضيلية القطاع



هل تعتقد ان يجب على أرباب العمل أن يوفروا اي معاملة تفضيليه او مزايا خاصة للموظفات؟

كل من النساء العرب والآسيويين هم الأكثر ميولاً الى الاعتقاد أنه يجب توفير معاملة تفضيلية خاصة بالموظفات



النساء العاملات...

إجازة الأمومة، الفوائد، وساعات العمل المرنة

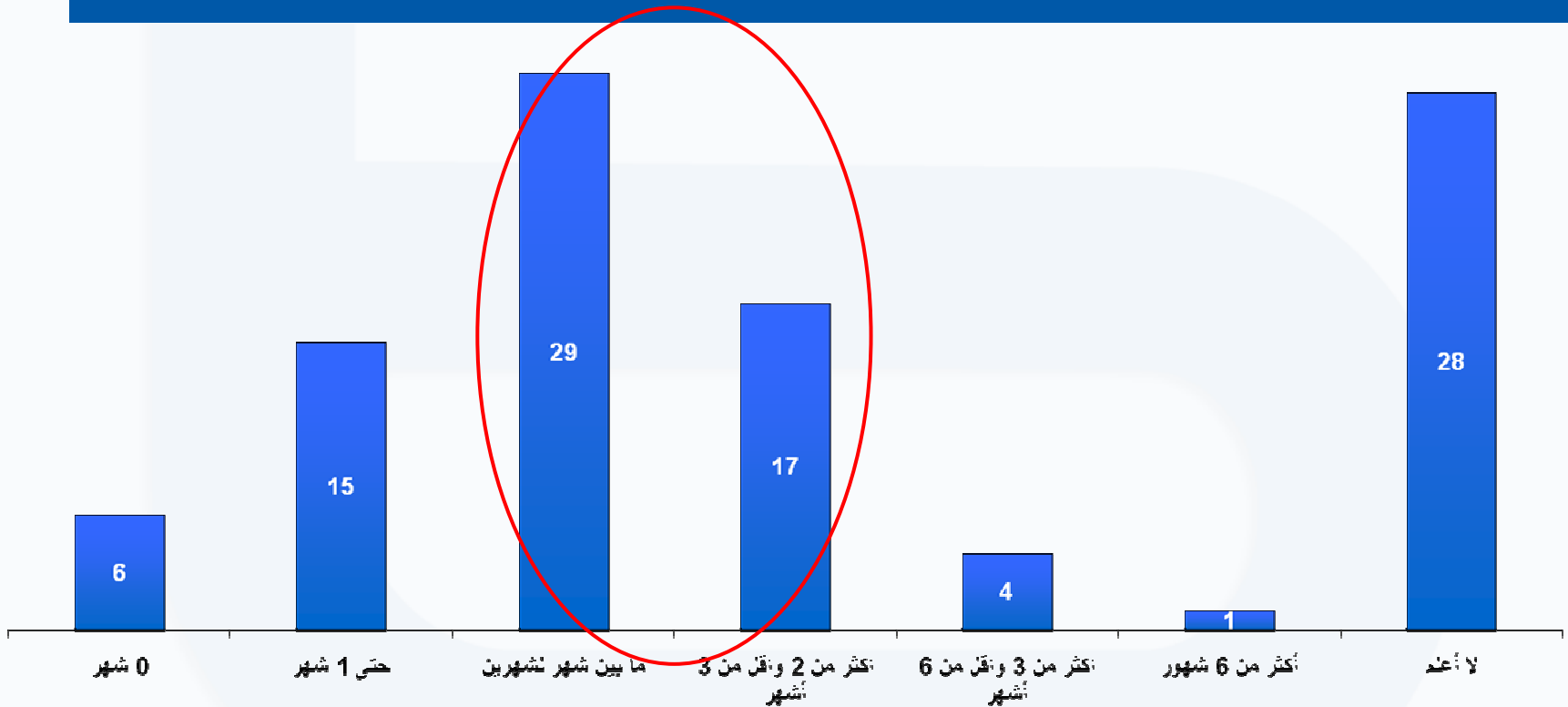
YouGov[®]
S I R A J

بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

كم عدد أشهر اجازة الامومه التي تستطيعين الحصول عليها في شركتك؟
يسمح ل46% من النساء بالحصول على فترة من شهر الى 3 أشهر كاجازة أمومة.

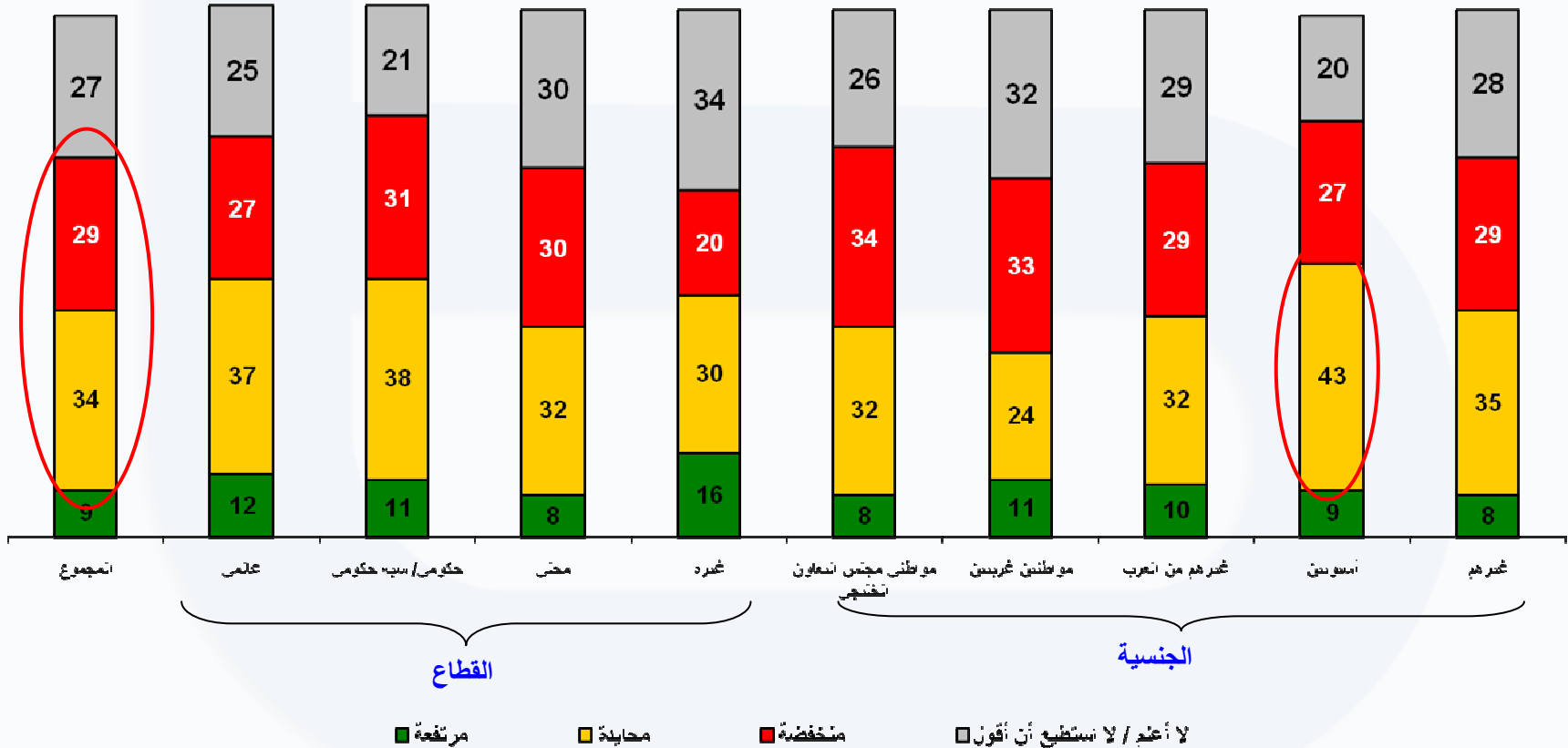
من المفاجئ أن أكثر من ربع (28%) المستطلعات لسن على علم بمدة الاجازة.



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

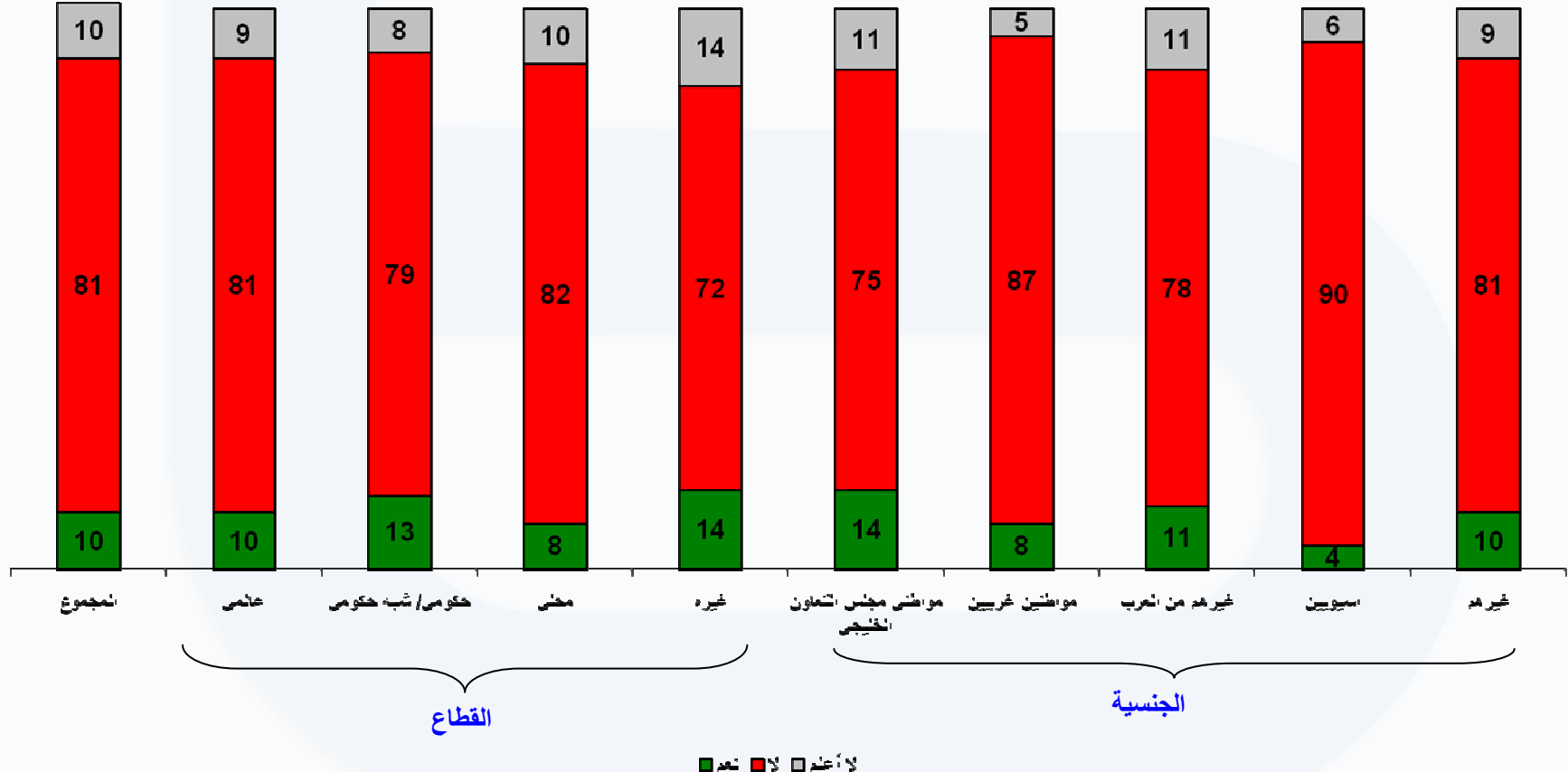
غالبية النساء المستطلعات كانت إما غير مبالية أو غير راضية بإجازة الأمومة والفوائد المتاحة من قبل الشركة

عدم المبالة كان واضحاً عند الآسيويين



هل رب العمل الحالي يقدم اي مرافق للرعايه النهاريه لأطفال الموظفين؟

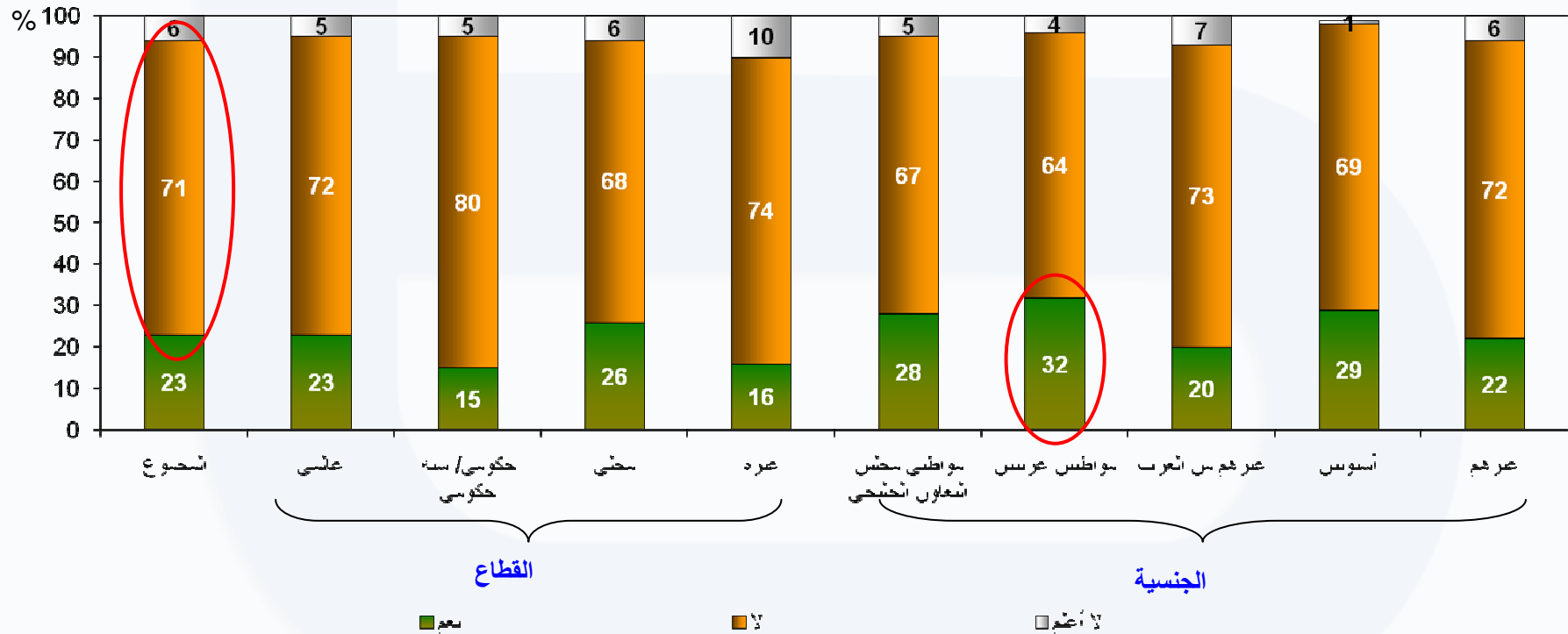
الأغلبية الساحقة من النساء تعمل في شركات لا تقدم أي مرافق للرعاية النهارية لأطفال الموظفين.



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

غالبية النساء لم تعرض على شركاتهن العمل بأوقات مرنة.

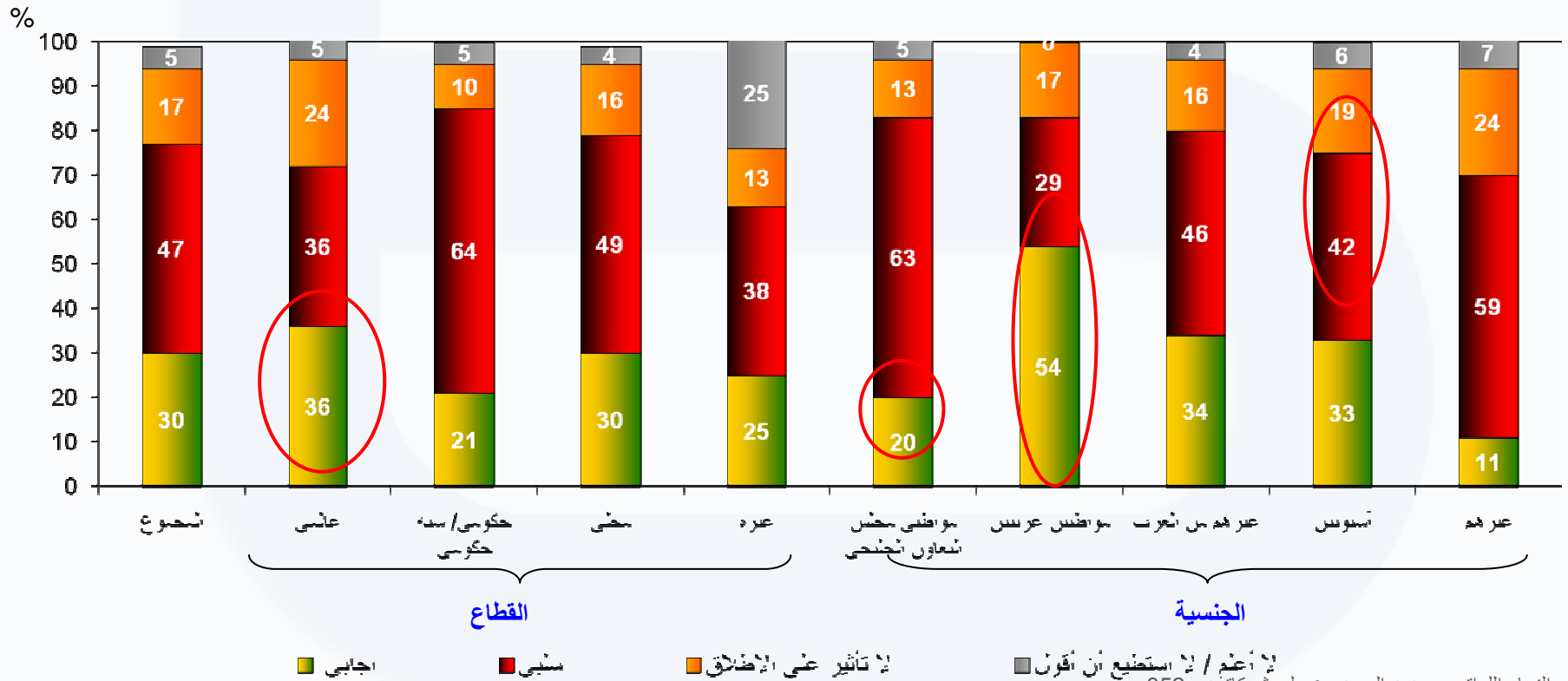
تبدو أن النساء الغربيات (32%) الأكثر، بين جميع الجنسيات، الى عرض هذه الفكرة لشركتهن.



ما هو الرد التي حصلت عليه عندما عرضت على شركتك العمل دوام مرن او العمل من المنزل؟

يبدو أن النساء الغربيات الأكثر نجاحاً في تلقي اجابة ايجابية من شركاتهن.

يبدو أن النساء الخليجيات واللواتي يعملن في المؤسسات الحكومية لا يحظين باجابة ايجابية حول العمل بدوام مرن. تبدو الشركات العالمية الأكثر مرونة.



الفوائد المقدمة حالياً

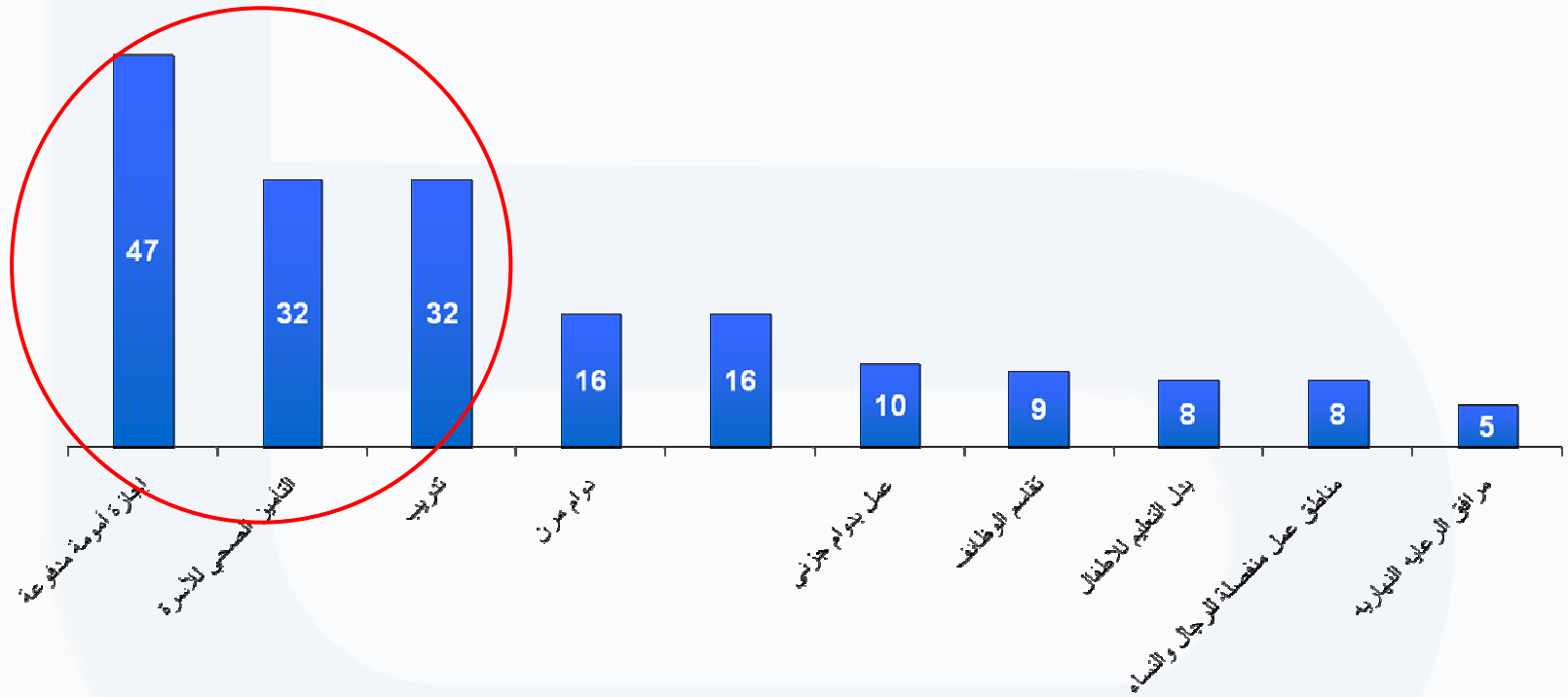


بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

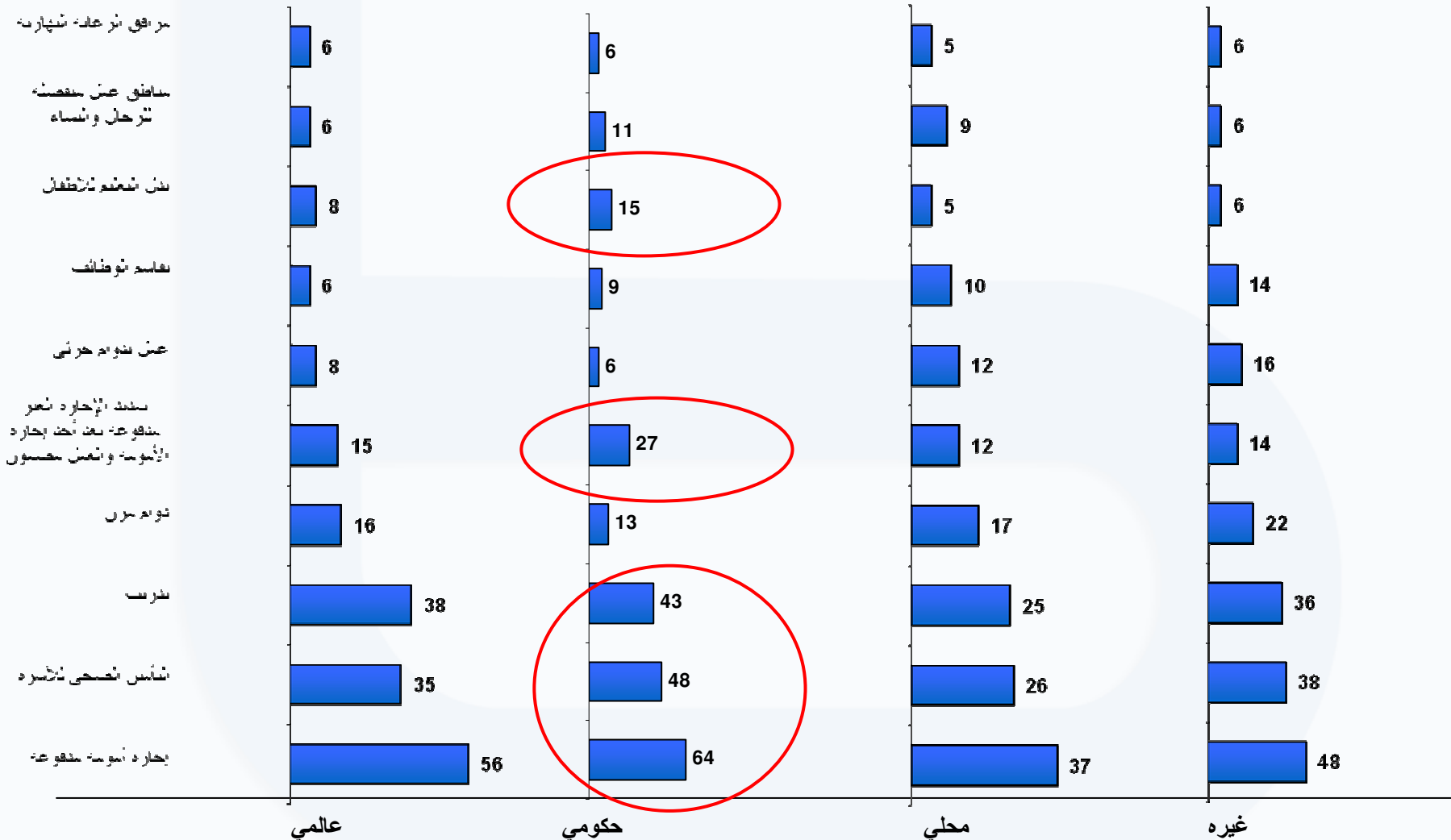
أي من الأمور التالية تؤمن شركتك للموظفات؟

اجازة أمومة مدفوعة، تأمين صحي للأسرة والتدريب هم أكثر الفوائد المؤمنة من الشركة.



أي من الأمور التالية تؤمن شركتك للموظفات؟

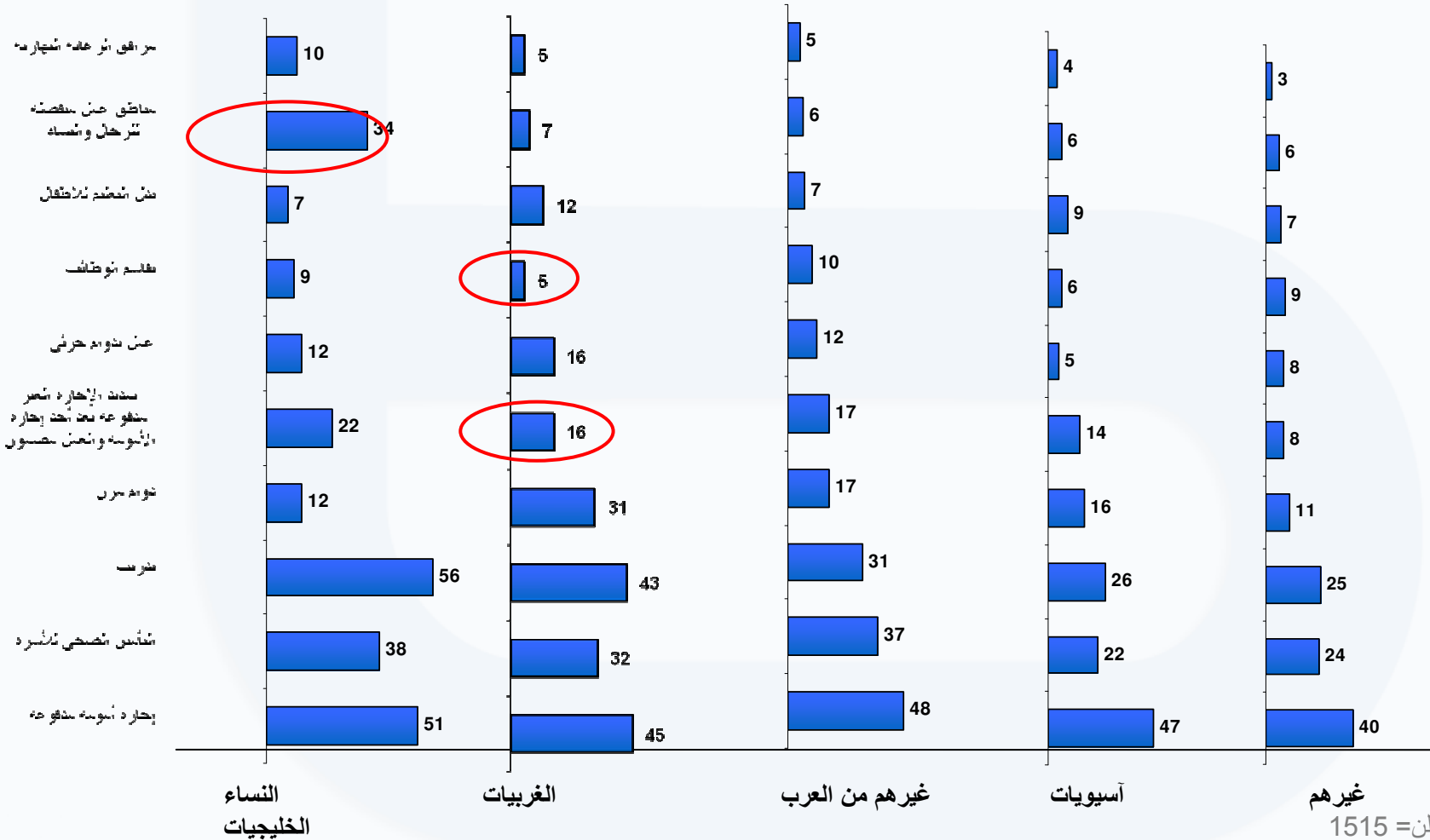
يبدو أن القطاع الحكومي يؤمن أكثر الفوائد



أي من الأمور التالية تؤمن شركتك للموظفات؟

يبدو أن النساء الغربيات يتمتعن بأكثر الأوضاع مرونة.

نسبة كبيرة من الشركات تؤمن للنساء الخليجيات مناطق عمل منفصلة للرجال والنساء .



هل تعتقد ان تقديم أرباب العمل المزيد من الفوائد للمرأة العاملة يساهم في تقدم حياتك المهنية كإمرأة عاملة؟

80% من النساء تعتقدن أن فوائد إضافية قد تساهم في تقدم حياتهن المهنية.



النساء العاملات...
أثر مختلف القضايا على آفاق التطور المهني

YouGov
S I R A J

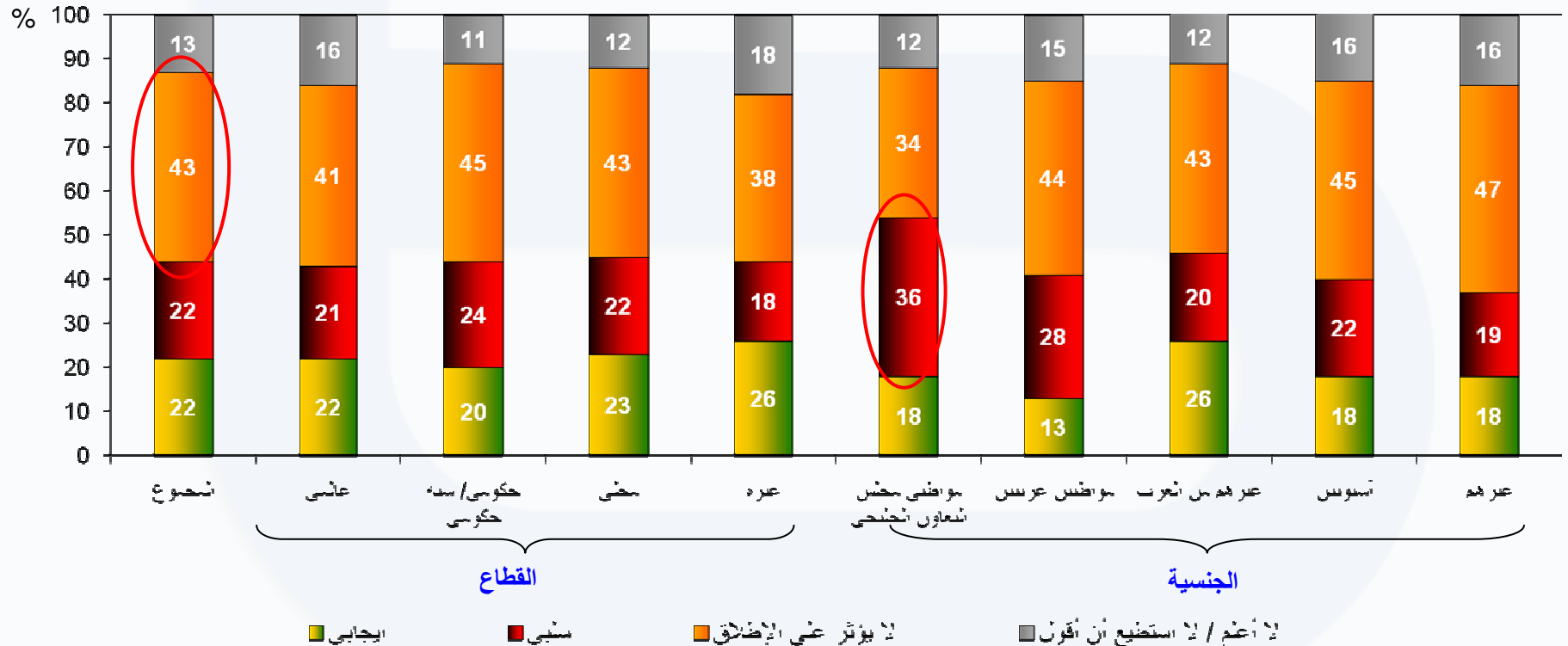
بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

كيف يؤثر كونك امرأة على فرص عملك؟

غالبية النساء ذكرت أن كونهن نساءً لم يؤثر على الفرص المهنية

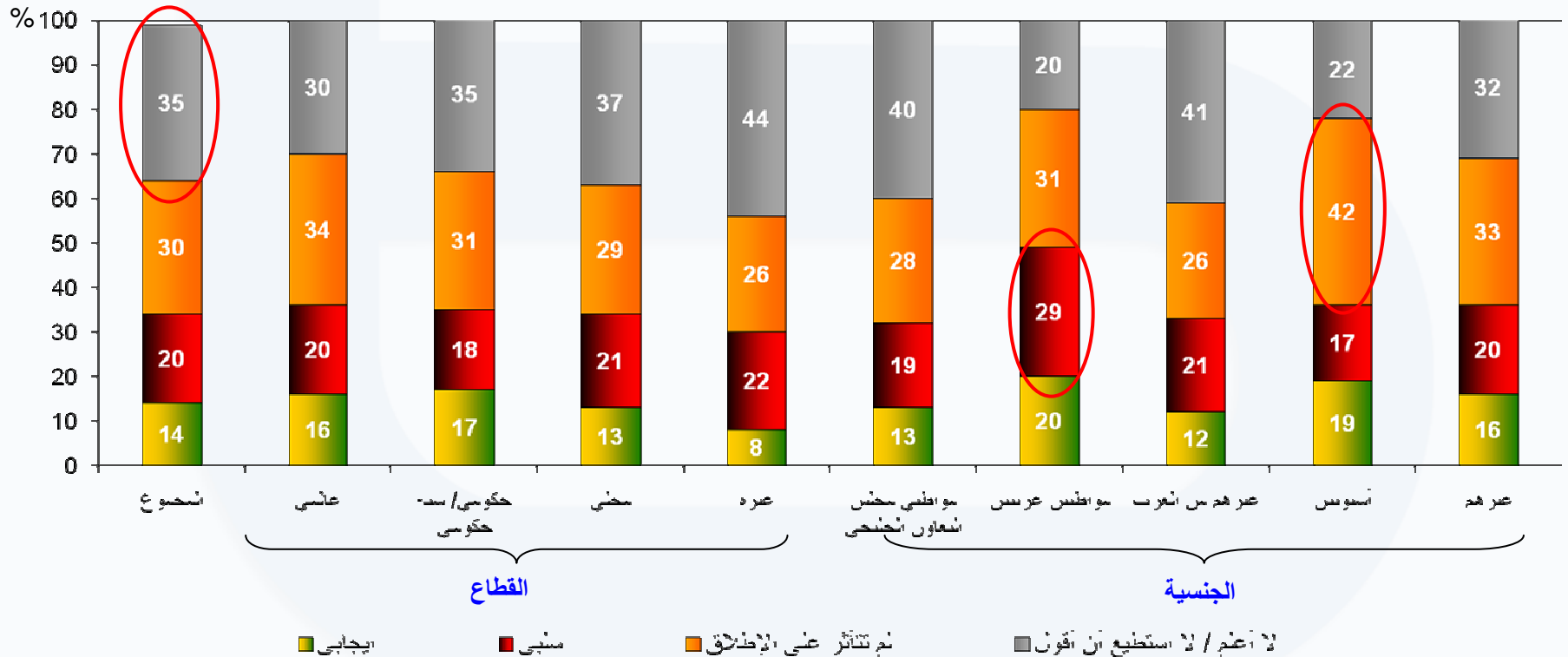
تشعر النساء الخليجيات (36%)، من بين جميع الجنسيات، أن كونهن نساءً أثر سلباً على تطورهن المهني.



كيف تأثرت حياتك الزوجية بخياراتك المهنية؟

35% من النساء غير واثقين بتأثر حياتهم الزوجية بخياراتهم المهنية.

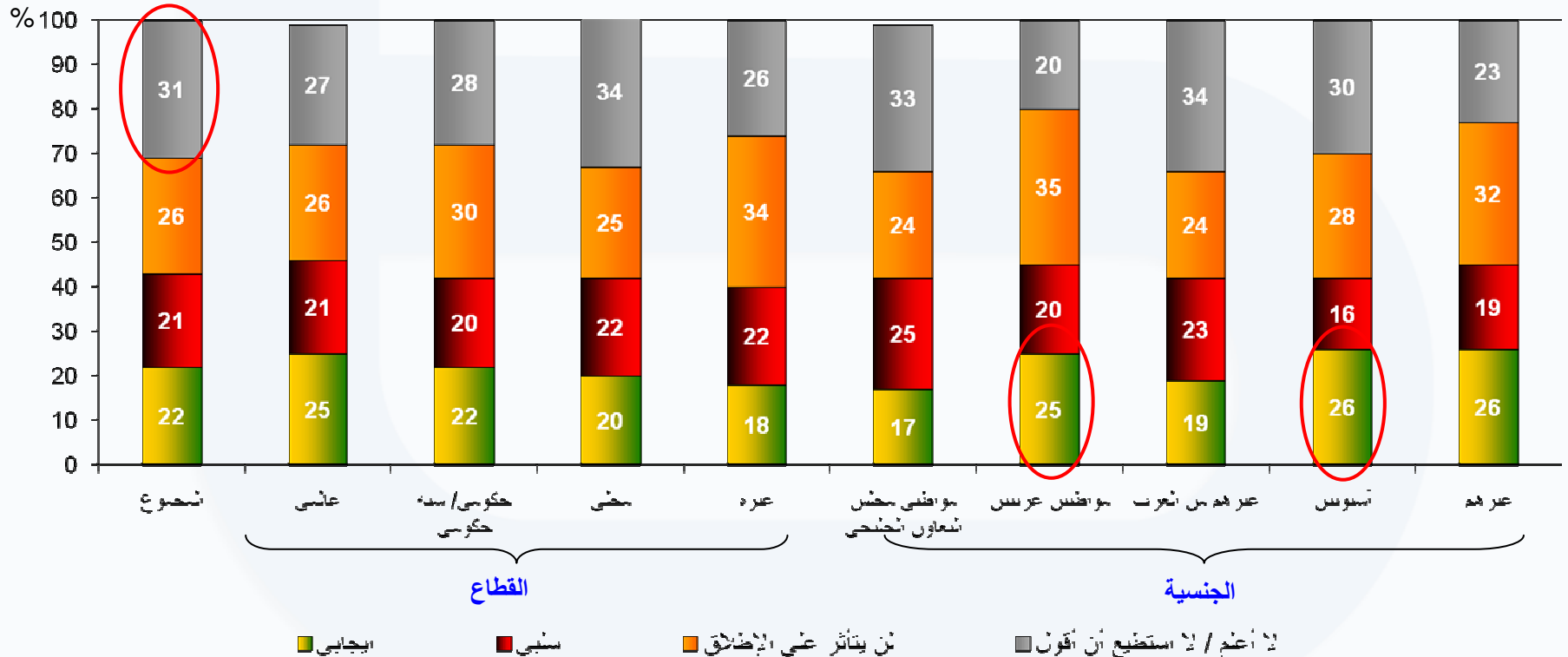
تعترف النساء الغربيات (29%)، من بين جميع الجنسيات، أن خياراتهم المهنية قد أثرت سلبياً على حياتهن الزوجية، فيما تشعر الآسيويات أن خياراتهم المهنية لم تؤثر على حياتهن الزوجية.



كيف تتوقعين أن يتأثر مستقبل حياتك الزوجية بخياراتك المهنية؟

النسبة الأكبر من النساء لم تكن واثقة كيف ستؤثر خياراتهم المهنية على مستقبل حياتهن الزوجية.

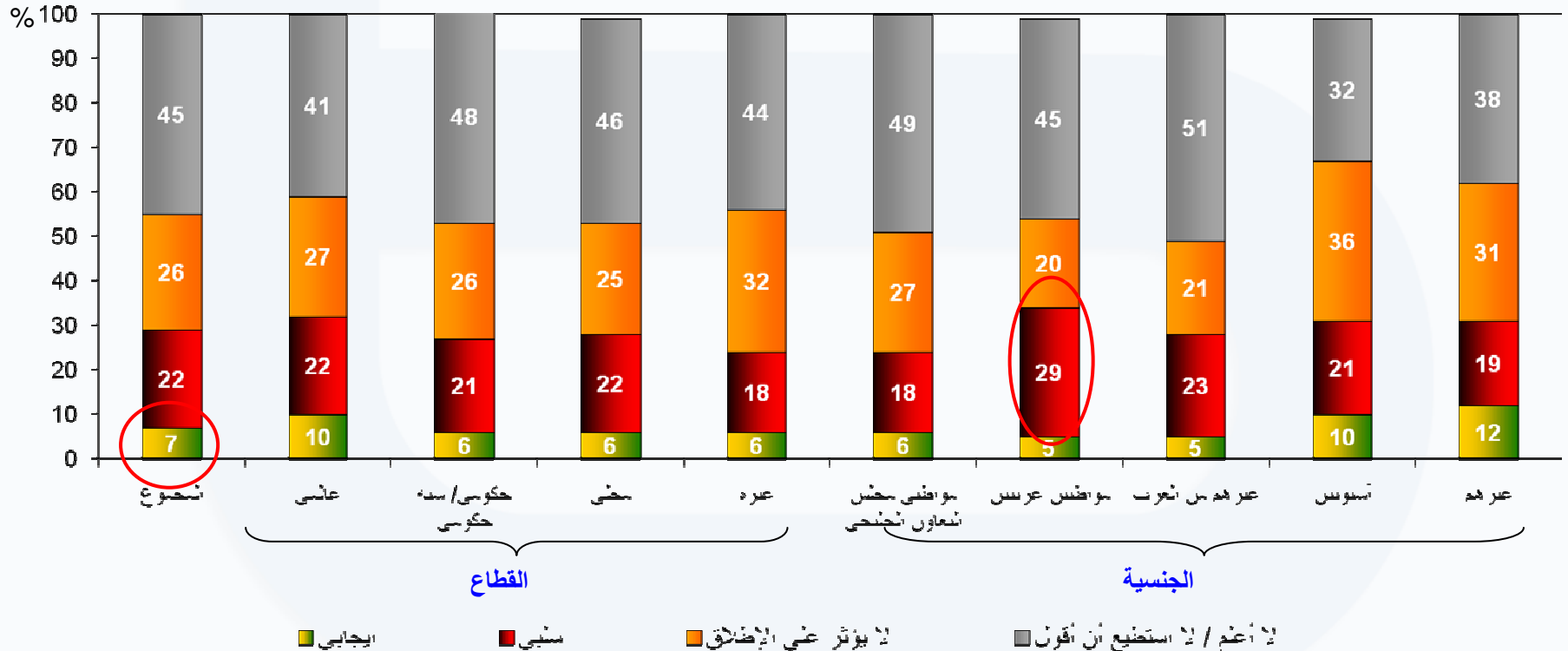
تبدو النساء الغربيات و الآسيويات، من بين جميع الجنسيات، الأكثر ايجابية في ما يتعلق بتأثير خياراتهن المهنية على مستقبل حياتهن الزوجية.



كيف أثر اختيارك لانجاب مزيد من الاطفال على فرصك المهنية؟

قلة من النساء شعرن أن قرارهن بانجاب المزيد من الأطفال كان له تأثير ايجابي على فرصهن المهنية.

تشعر النساء الغربيات، من بين جميع الجنسيات، أن قرارهن بانجاب المزيد من الأطفال أثر سلباً على فرصهن المهنية. في الاجمال تبدو النساء غير واثقين من مدى تأثير هذا القرار.

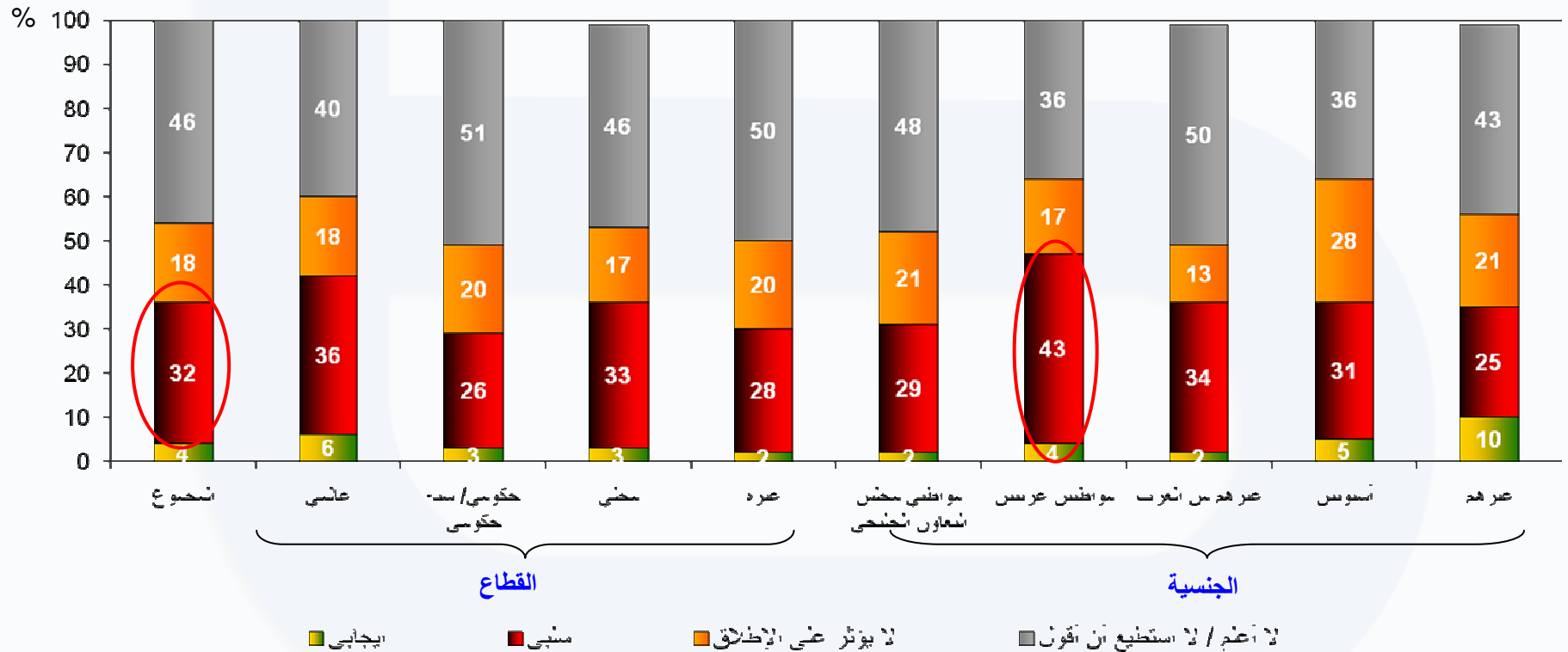


كيف يؤثر اختيارك لانجاب مزيد من الاطفال على فرصك المهنية؟

عندما سؤل السؤال بطريقة افتراضية، 32% من النساء توقعن أن مثل هذا القرار سيؤثر سلباً على فرصهن المهنية.

هذه التوقعات السلبية كانت الأشد بين النساء الغربيات (43%)

في الاجمال كانت النساء غير واثقات من تأثير هذا القرار على فرصهن المهنية.



النساء...

الأسباب التي تدفعهن الى العمل

YouGov[®]
S I R A J

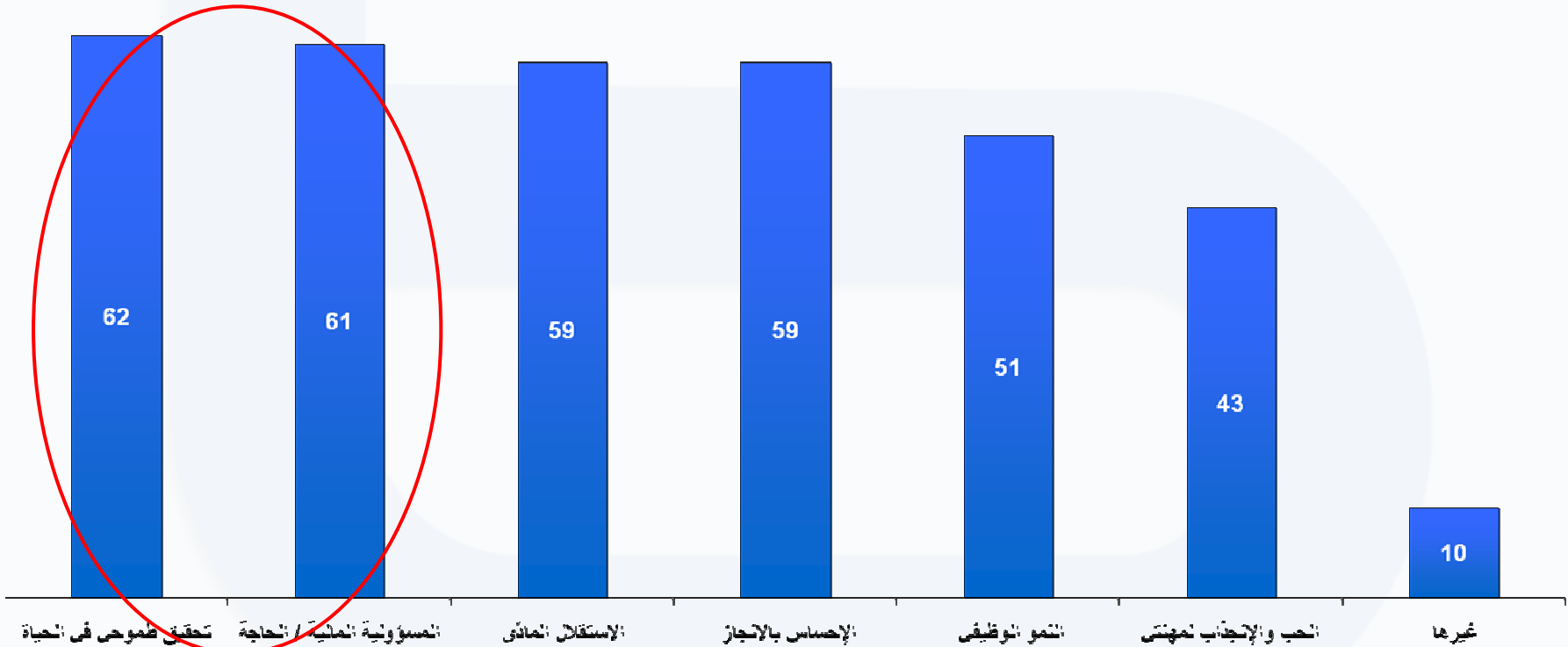
بيتا.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

ما هي الأسباب الرئيسية التي تدفعك للعمل؟

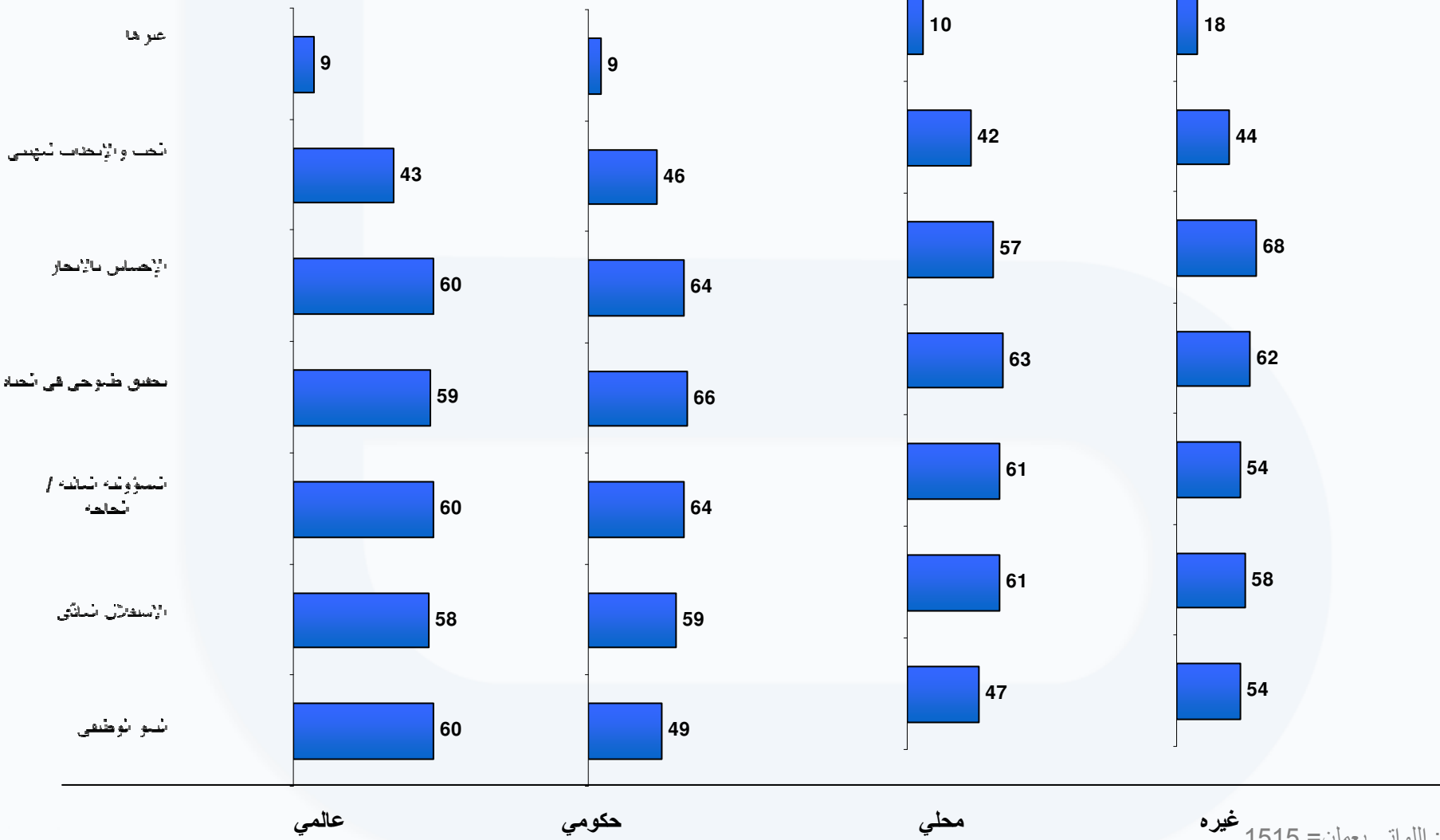
صنفت النساء العاملات "تحقيق طموحي في الحياة" و "المسؤولية المادية/ الحاجة" كأهم أسباب تدفعهن للعمل.

الاستقلال المادي والاحساس بالإنجاز هما سببين مهمين أيضاً.



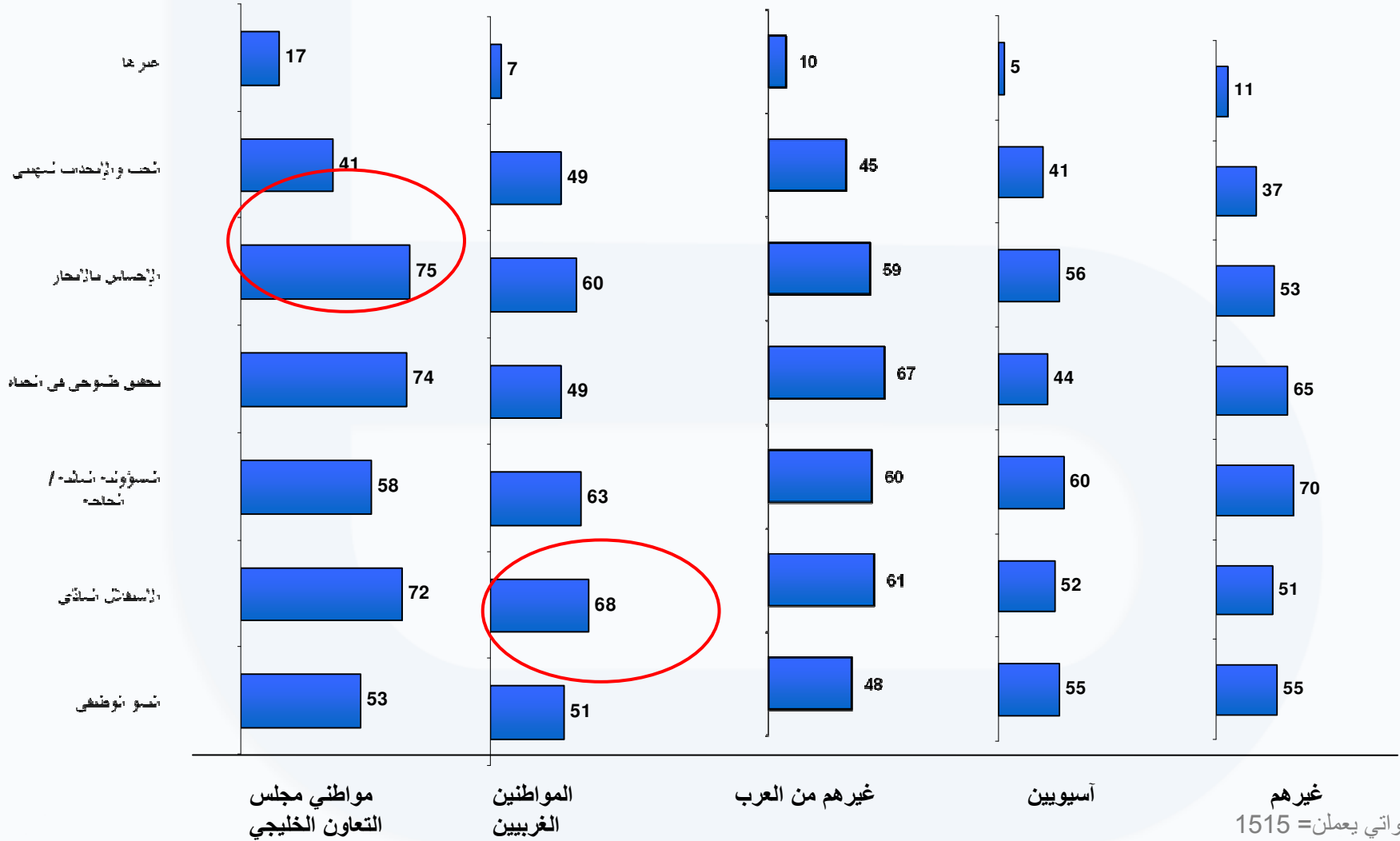
الأسباب للعمل

ما هي الأسباب الرئيسية التي تدفعك للعمل؟



ما هي الأسباب الرئيسية التي تدفعك للعمل؟

بينما كان "الاحساس بالانجاز" الأهم بين النساء الخليجيات، كان "الاستقلال المادي" الأهم لدى النساء الغربيات.



من بين الفوائد التالية، أي اثنتين منها تعتبرينها الأكثر أهمية لك كأمراة عاملة؟

أجور عالية وزيادة فرص التقدم الوظيفي مع الشركة هما أهم فوائد للنساء المستطلعات

تأتي ساعات مرنة والتأمين الصحي للأسرة كأمر مهم أيضاً



يرجى الإشارة الى أهم ثلاثة اسباب تدفعك الى ترك عملك وقبول بوظيفة اخرى في هذه المرحلة؟

أتت أجور أعلى كأهم عامل تدفع النساء الى ترك عملهن لعمل آخر

كما تأتي زيادة فرص التقدم الوظيفي مع الشركة، ومناصب قيادية كعوامل مقنعة لتغيير العمل.

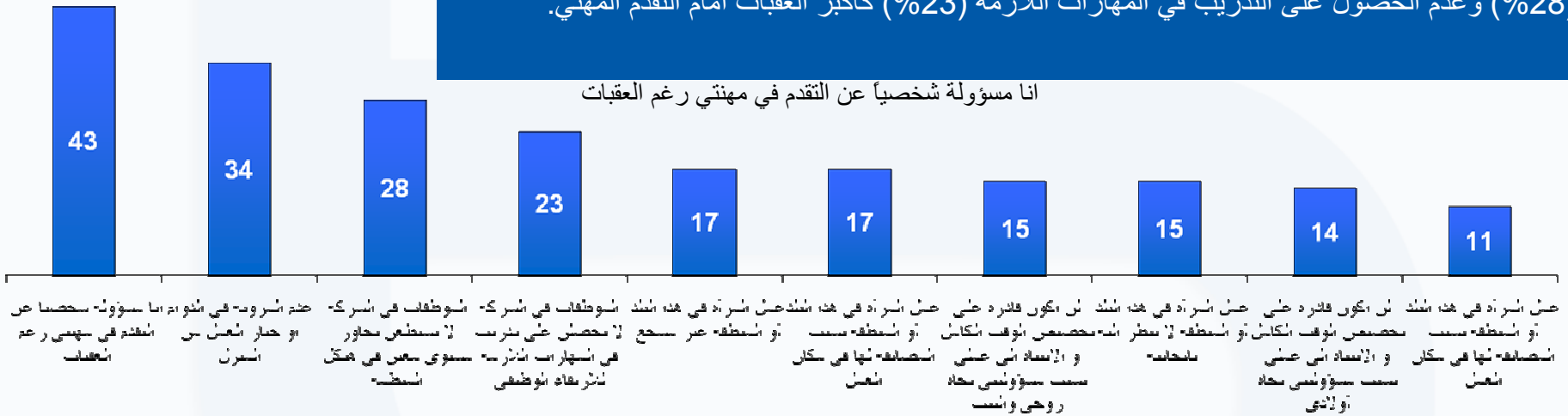


أي من العقبات التالية تعتقد أنك تواجهين عند التقدم في عملك؟

غالبية النساء (43%) تتحمل مسؤولية تقدمهن المهني بالرغم من العواقب.

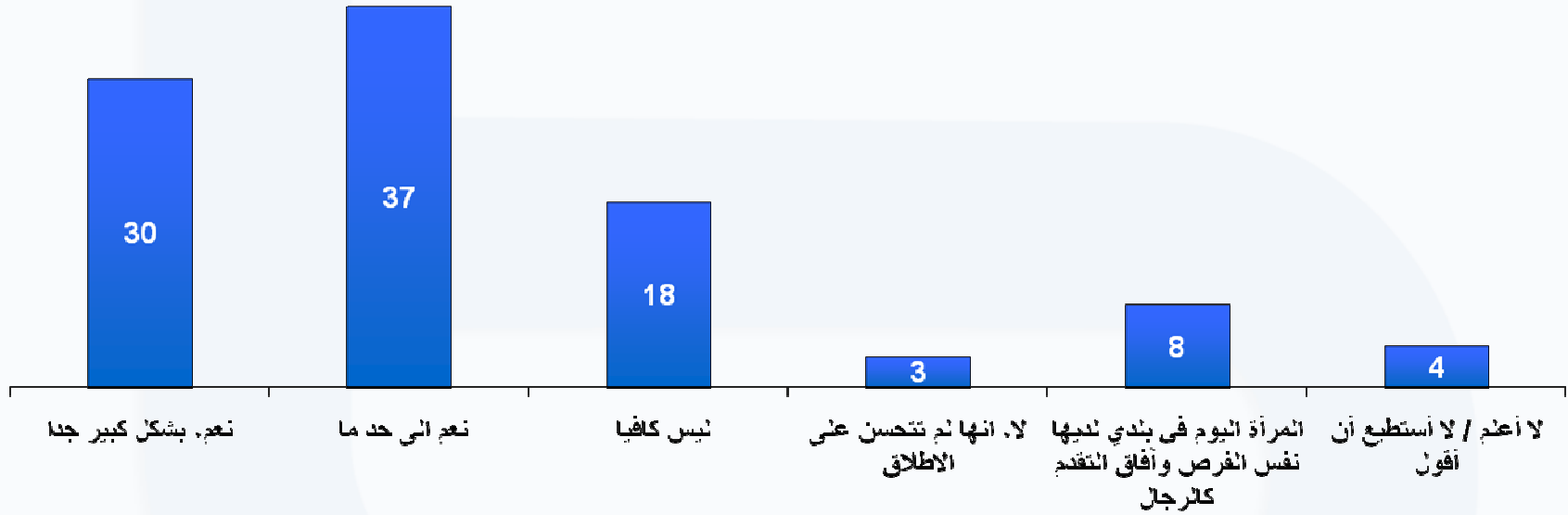
تأتي كل من عدم مرونة ساعات العمل (34%)، عدم استطاعة النساء من تجاوز مستوى معين في الشركة (28%) وعدم الحصول على التدريب في المهارات اللازمة (23%) كأكبر العقبات أمام التقدم المهني.

انا مسؤولة شخصياً عن التقدم في مهنتي رغم العقبات



هل ترون أن الفرص قد تحسنت عموماً للمرأة العاملة في بلد إقامتكم؟

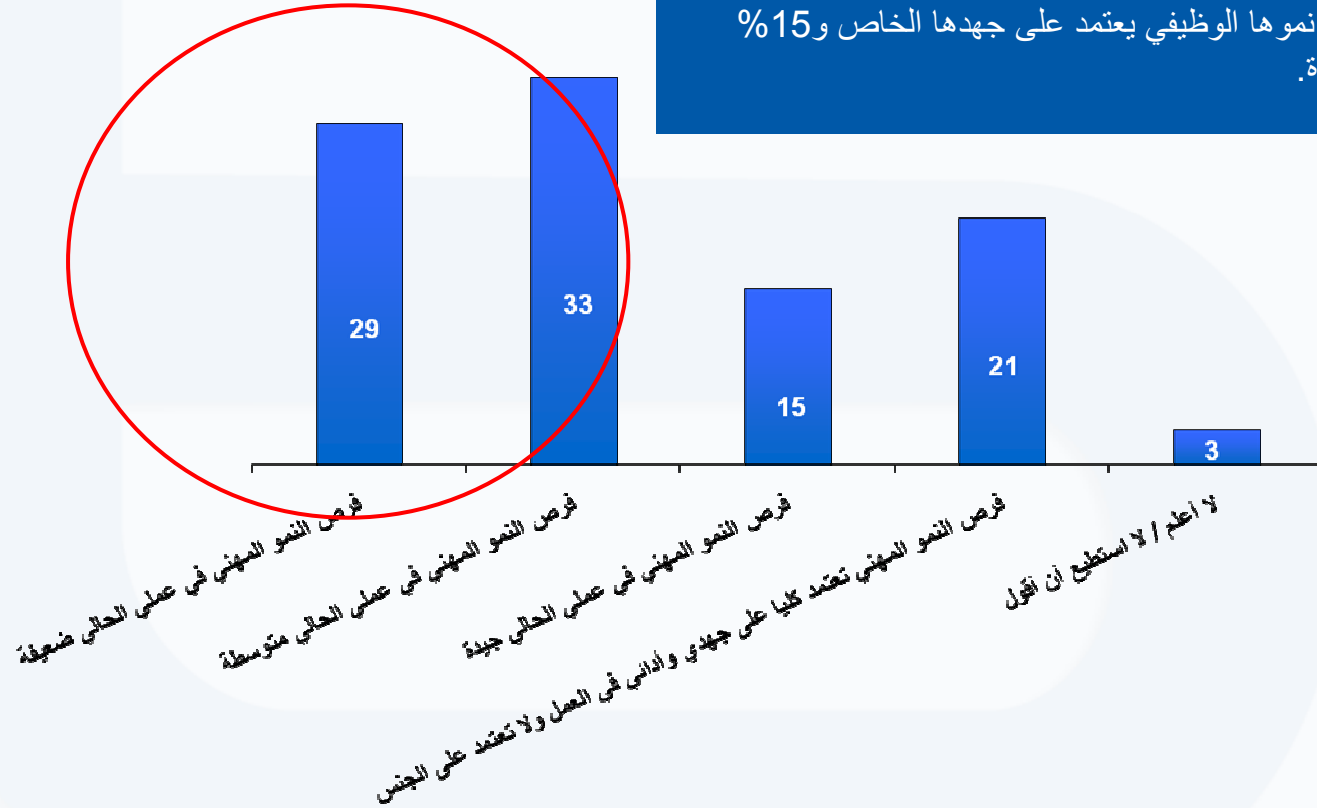
ثلثي النساء المستطلعات (67%) شعرت أن الفرص للمرأة العاملة في بلد إقامتهن قد تحسنت إجمالاً.



ما هو مدى تفاؤلك نحو تقدمك المهني وفرص النمو في العمل؟

معظم النساء لم تكن متفائلات حول فرصهن المهنية، مع 29% و33% يتوقعن نمو ضعيف ومتوسط على التوالي.

21% تقول أن نموها الوظيفي يعتمد على جهدها الخاص و15% لديها فرص جيدة.



ملحق
نبذة عن المجيب...

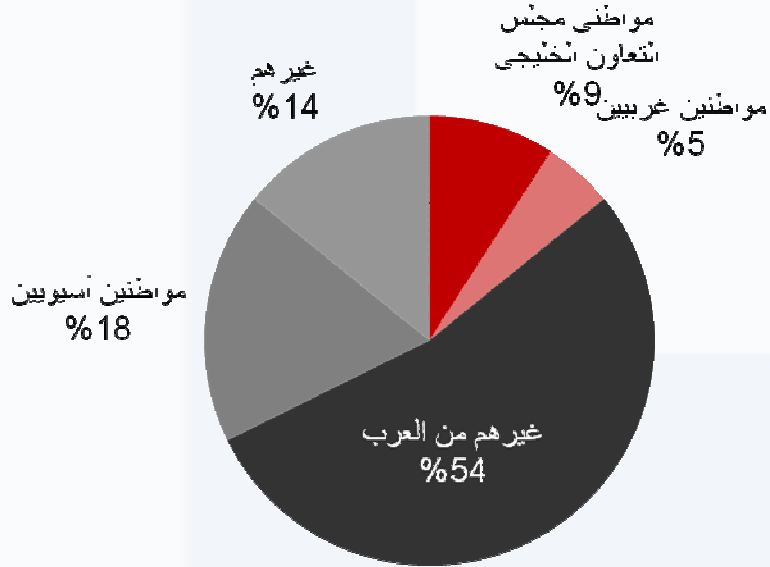


بيتا.كوم

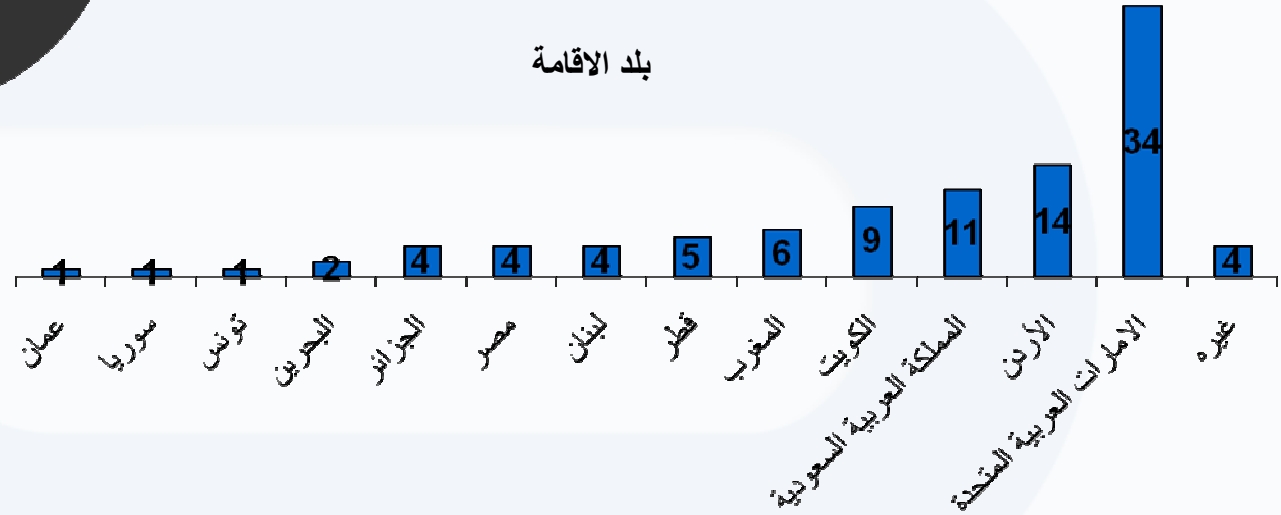
أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

نبذة عن المجيب - البلد

الجنسية



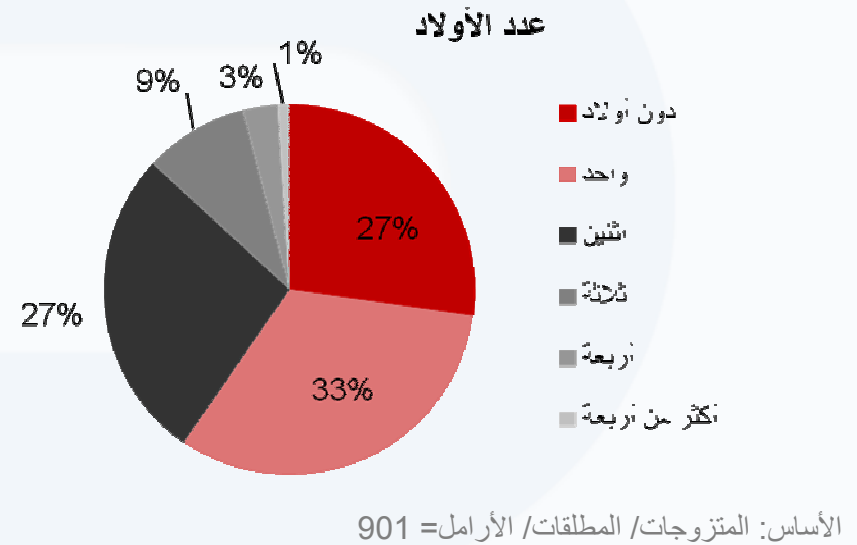
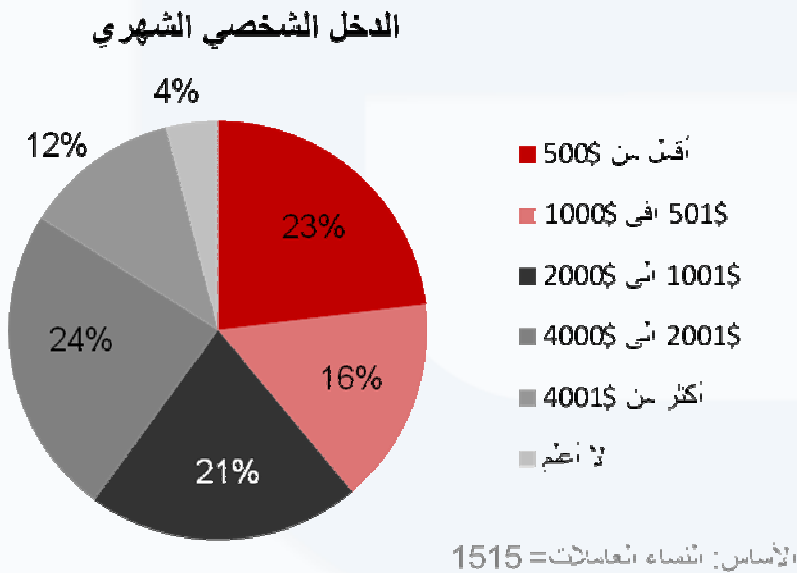
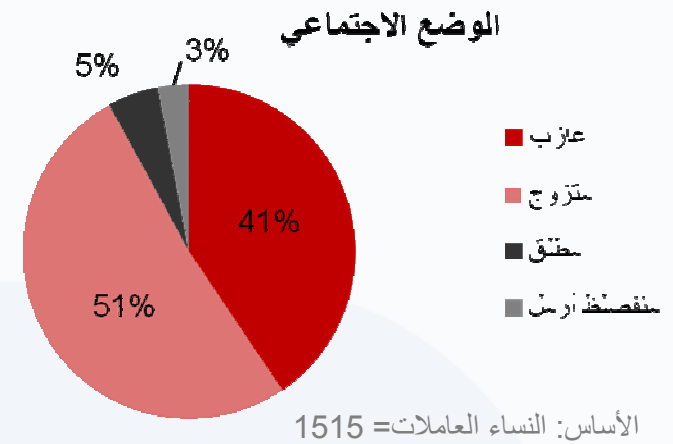
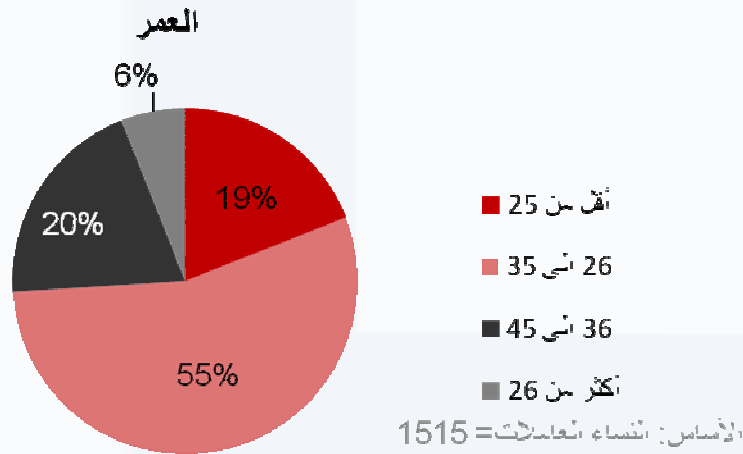
بلد الإقامة



الأساس: اللواتي يعملون = 1515

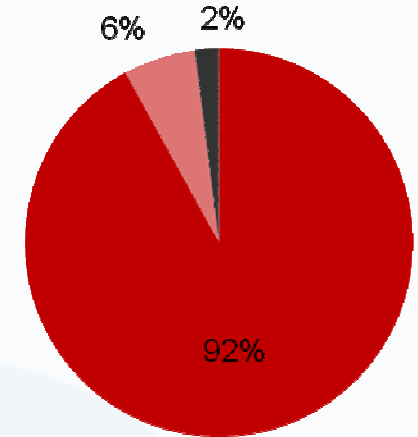
الأساس: العينة الكاملة: 6702

نبذة عن المجيب - شخصي

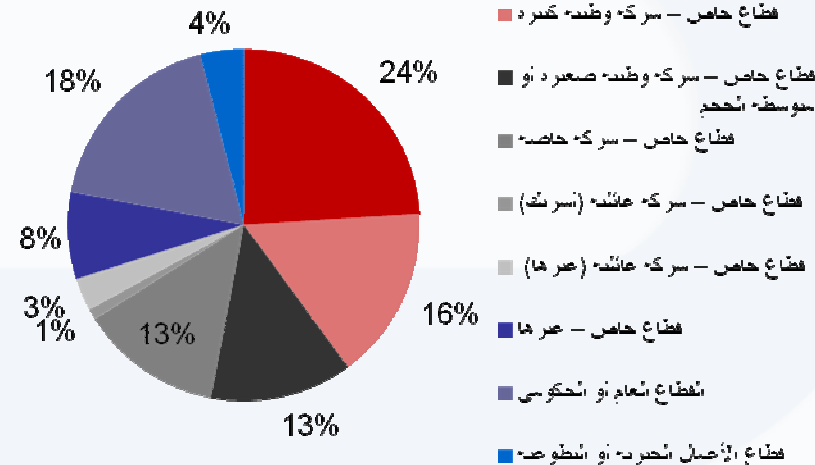


نبذة عن المجيب - مؤسساتي

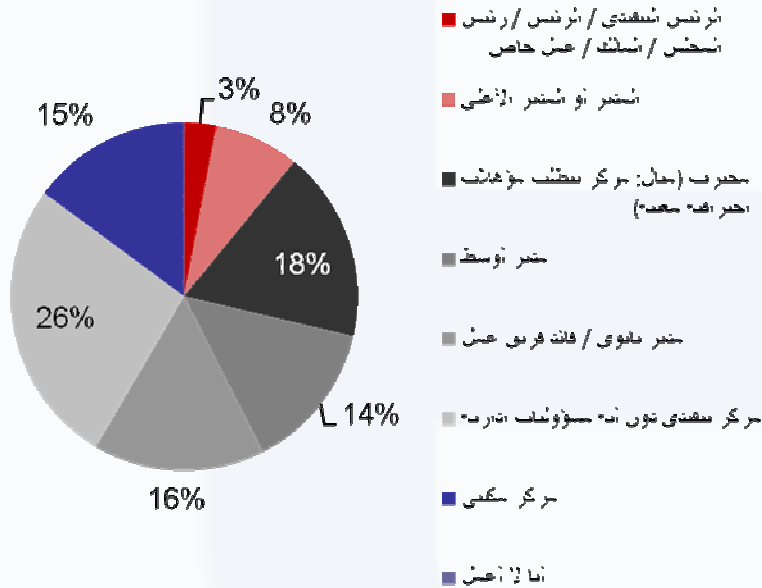
ساعات العمل



القطاع



المنصب في العمل



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

بيت.كوم

أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط

© 2008

بيت.كوم

YouGov[®]
S I R A J