



كيف يعيش الموظفون تجربة العمل خلال شهر رمضان؟

فبراير 2026

لبيه أعمال
Labayh Business



شركة لبيه للرعاية الطبية لماذا لبيه؟

+1,000
أخصائي معتمد

+3 مليون
مستخدم نشط

أدوات عالمية

مقرها في المدينة المنورة والرياض،
ولديها القدرة على الوصول في جميع
أنحاء المملكة وحول العالم

2017
منذ

+89.7 مليون
دقيقة علاجية

مؤهلات وخبرة

منصة معتمدة من وزارة الصحة
السعودية فريق إدارة وتوصيل يتمتع
بخبرة ثرية في المنطقة وخارجها

+100
موظف

+2.69 مليون
دقائق المسؤولية الاجتماعية

دعم العربية والإنجليزية

تصميم وتوصيل ودعم باللغتين
العربية والإنجليزية وفي بعض الحالات
اللغات الأخرى

+120
دولة

+498 ألف
عدد تقييمات التطبيق

98%
معدل الرضا

اعتماد وثقة

أدوات للتقييم والتصميم والتوصيل
من بين أفضل الأدوات في العالم
تستخدمها الممارسين المعتمدين



الرياض

المدينة المنورة

لبيه لديها فرعين رئيسيين في المملكة، أحدهما في
المدينة المنورة والآخر في الرياض

01 الملخص

02 المقدمة

03 العافية النفسية في شهر رمضان

04 سياق العمل خلال شهر رمضان

05 استطلاع لبيه على لينكدإن

06 النتائج

07 رؤى مستخلصة من نتائج الاستطلاع

08 إذًا ما العمل؟

09 ما الذي تقدّمه لبيه للمؤسسات؟

10 المراجع

الملخص

يحمل شهر رمضان أهمية شخصية وثقافية عميقة، ويرافقه تغيّر واضح في الأنماط اليومية ينعكس مباشرة على تجربة الموظفين في العمل. فالنتيـّرات في أنماط النوم ومستويات الطاقة والتنظيم الانفعالي تؤثر في التركيز والدافعية والتفاعل داخل بيئة العمل، ما يجعل العافية النفسية عنصرًا محوريًا في تجربة الموظف خلال هذه الفترة.

يستعرض هذا التقرير العافية النفسية في بيئة العمل خلال شهر رمضان، مستندًا إلى خبرة لبيه المهنية وإلى نتائج استطلاع قصير أجري على منصة لينكدإن. ويهدف التقرير إلى تحديد مؤشرات واضحة تساعد المؤسسات على الاستجابة بطريقة تتسم بالاحترام والواقعية والحساسية الثقافية

تشير النتائج الرئيسية إلى ثلاثة محاور أساسية.

أولاً، يُعد الإرهاق الذهني ظاهرة واسعة الانتشار خلال شهر رمضان. إذ أفاد معظم المشاركين بأنهم يشعرون بالإرهاق الذهني بشكل متكرر أو دائم أثناء ساعات العمل، ما يشير إلى أن التعب الذهني جزء منتظم من يوم العمل وليس حالة استثنائية.

ثانيًا، تُظهر العافية النفسية الانفعالية قدرًا من الاستقرار لدى بعض الموظفين، حيث يتمكن عدد منهم من الحفاظ على الهدوء والتواصل الاجتماعي، إلا أن نسبة ملحوظة أفادت بتوازن انفعالي متوسط أو ضعيف.

ثالثًا، يتسم دعم بيئة العمل بعدم الاتساق، حيث انقسمت آراء الموظفين بين من يشعرون بالدعم، ومن يشعرون بدعم جزئي، ومن لا يشعرون بالدعم من حيث الجداول وتوقعات الأداء خلال رمضان.

تكشف هذه النتائج عن فجوة واضحة بين التكيف الفردي والدعم المؤسسي. فعلى الرغم من قدرة العديد من الموظفين على إدارة عافيتهم الانفعالية، فإنهم يفعلون ذلك في ظل إرهاق ذهني متكرر وتفاوت في استجابة بيئة العمل. ويظهر أن طريقة تنظيم العمل، وضبط وتيرته، وأساليب الإدارة تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل هذه التجربة.

يقدم التقرير مجموعة من الإجراءات العملية التي يمكن للمؤسسات والمدراء اتخاذها دون الحاجة إلى تغييرات هيكلية واسعة، من بينها تعديل توقيت الاجتماعات وتنظيم وتيرة أعباء العمل، وتطبيع النقاشات حول الطاقة والتركيز، وتوفير مرونة قائمة على الاحترام دون وصم. وتسهم هذه الممارسات في تقليل الضغط النفسي وتحسين التجربة اليومية للموظفين خلال فترات الصيام.

تدعم لبيه المؤسسات في تحويل هذا الوعي إلى ممارسات ملموسة من خلال تقييمات قصيرة، وجلسات إرشادية للمديرين، وأدوات عملية للفرق، ودعم استشاري، إلى جانب تطوير سياسات عمل مخصصة لشهر رمضان. وتسهم هذه السياسات والممارسات المتسقة في تقليل الغموض وتعزيز العافية النفسية، وإظهار التزام المؤسسة خلال الفترات ذات الأهمية الثقافية. وفي المجمل، تؤكد هذه الرؤى رسالة أساسية مفادها أن دعم العافية النفسية للموظفين خلال شهر رمضان لا يعتمد على القدرة الفردية على التكيف بقدر ما يعتمد على كيفية تصميم العمل، وتنظيم وتيرته، وقيادته خلال هذا الشهر.

المقدمة

يُعد شهر رمضان فترة ذات أهمية خاصة، تتسم بالصيام والتأمل وتغيّر الأنماط اليومية. وبالنسبة لكثير من الموظفين، تبدو ساعات العمل خلال رمضان مختلفة من حيث الشعور والتجربة، مع تغيّرات في أنماط النوم ومستويات الطاقة والتنظيم الانفعالي. ويمكن لهذه التغيّرات أن تؤثر في طريقة عيش يوم العمل، والتفاعل مع الزملاء، والحفاظ على التركيز والدافعية.

تستحق عافية الموظفين خلال شهر رمضان اهتمامًا خاصًا، ولا سيما العافية النفسية. فقد يظهر **الإرهاق الذهني**، و**ضعف التركيز**، والضغط الانفعالي إلى جانب مشاعر إيجابية مثل الهدوء، والإحساس بالمعنى، والتواصل الاجتماعي. وتلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تشكيل هذه التجربة، من خلال الجداول الزمنية، والتوقعات المهنية، والأعراف غير الرسمية السائدة داخل الفرق.

يستعرض هذا التقرير العافية النفسية في بيئة العمل خلال شهر رمضان، مستندًا إلى الممارسة المهنية وإلى رؤى تم جمعها عبر استطلاع قصير أجرته لبيه على منصة لينكدإن. ومن خلال الجمع بين التحليل السياقي وأصوات الموظفين، يسلط التقرير الضوء على مؤشرات أساسية يمكن أن تساعد المؤسسات على دعم موظفيها خلال رمضان بأساليب تتسم بالاحترام والواقعية والحساسية الثقافية.



01

العافية النفسية
في شهر رمضان

العافية النفسية في شهر رمضان

في عملنا في لبيه، نلاحظ بشكل متكرر أن شهر رمضان يعيد تشكيل التجربة النفسية للموظفين خلال يوم العمل. فالصيام، وتغيّر أنماط النوم، وتبدّل الإيقاع اليومي تؤثر في قدرة الأفراد على الحفاظ على التركيز، وتنظيم الانفعالات، والتعامل مع المتطلبات الذهنية في العمل.

تشمل الخبرات النفسية الشائعة التي يتم الإبلاغ عنها خلال شهر رمضان ما يلي:

■ **تذبذب صفاء الذهن**
ولا سيما خلال ساعات ما بعد الظهر

■ **تراجع القدرة على التركيز**
خلال المهام الطويلة أو ذات المتطلبات المعرفية العالية

■ **ازدياد الإرهاق الذهني**
و غالبًا ما يظهر في وقت أبكر من يوم العمل

تعكس هذه الخبرات تكيّفًا فسيولوجيًا ونفسيًا طبيعيًا مع الصيام وتغيّر أنماط الراحة، ولا تشير إلى ضعف في الالتزام أو انخفاض في الدافعية.

أما العافية النفسية العاطفية خلال شهر رمضان فتُظهر أنماطًا متباينة:

■ **تغيّرات في مستوى التواصل الاجتماعي**
تتراوح بين شعور أقوى بالتضامن وبين الميل إلى الانسحاب الاجتماعي

■ **زيادة القلق**
أو التهيج في بيئات العمل عالية الضغط

■ **ارتفاع مشاعر الهدوء والصبر، والتأمل لدى بعض الموظفين**

ومن منظور بيئة العمل، تتأثر العافية النفسية خلال رمضان بشكل كبير بالسياق التنظيمي. فالجدول الثابت، وكنافة الاجتماعات، واستمرار المهل الزمنية دون تعديل قد تزيد من الضغط النفسي، في حين أن الوعي بتغيرات الطاقة، وضبط وتيرة العمل بمرونة، والدعم الصادر من المدراء يمكن أن تخفف العبء الذهني. ووفقًا لتجربتنا، فإن تعديلات بسيطة في التوقعات غالبًا ما تُحدث فرقًا ملموسًا في قدرة الموظفين على الحفاظ على التوازن الانفعالي والتركيز طوال فترة الصيام.

يساعد النظر إلى العافية النفسية خلال شهر رمضان من هذا المنظور المؤسسات على الابتعاد عن التفسيرات الفردية الضيقة، والاعتراف بالتفاعل القائم بين الصيام، والتنظيم الانفعالي، وظروف بيئة العمل.

02

سياق العمل
خلال شهر رمضان

سياق العمل خلال شهر رمضان


يلعب سياق العمل خلال شهر رمضان دورًا حاسمًا في تشكيل تجربة الموظفين للعافية النفسية أثناء الصيام. ومن خلال عملنا في لبيه، نلاحظ أن تجربة الصيام نفسها قد تكون قابلة للتكيف في مؤسسة ما، بينما تكون مرهقة ذهنيًا في مؤسسة أخرى، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى كيفية تنظيم العمل وإدارته.

تشمل التحديات الشائعة في بيئة العمل خلال شهر رمضان ما يلي:

		
<u>مهلة زمنية ضيقة</u> تتطلب جهدًا ذهنيًا مستمرًا	<u>كثافة الاجتماعات</u> خاصة خلال منتصف اليوم وساعات ما بعد الظهر	<u>استمرار ساعات العمل</u> دون تغيير رغم قلة النوم وتغير أنماط الطاقة
		
<u>محدودية الاعتراف</u> بالإرهاق المرتبط بـرمضان ضمن أعراف الفرق	<u>توقعات ضمنية</u> بالتوفر الدائم خلال ساعات العمل الأساسية	

يمكن لطريقة تحديد الجداول الزمنية والمهلة والتوقعات أن تخفف الضغط النفسي أو تزيده. فعندما تبقى أحجام العمل والخطط الزمنية ثابتة، يعتبر الموظفون غالبًا عن ارتفاع الإرهاق الذهني، والشعور بالحاجة إلى "الاستمرار رغم التعب"، وتراجع التوازن الانفعالي. وفي المقابل، يمكن لتعديلات بسيطة في وتيرة العمل أو ترتيب الأولويات أن تقلل الشعور بالضغط دون التأثير على مستوى الإنجاز العام.

تشمل العوامل الرئيسية المرتبطة بالجدول والتوقعات ما يلي:

		
<u>توقعات الأداء التي تركز على عدد الساعات بدلاً من النتائج</u>	<u>الأعراف المتعلقة بسرعة الاستجابة والتوفر</u>	<u>توقيت الاجتماعات مقارنة بدورات الطاقة أثناء الصيام</u>

يؤدي وعي المدراء دورًا وقائيًا خلال شهر رمضان. ففي الواقع العملي، تكون التعديلات الرسمية في السياسات أقل شيوعًا من التسهيلات غير الرسمية التي يقودها المدراء. وغالبًا ما تؤثر هذه الإشارات اليومية في تجربة الموظفين أكثر من الإرشادات المكتوبة.

ومن أمثلة التسهيلات غير الرسمية الجيدة:

■ إتاحة فترات عمل أكثر
هدوءًا خلال أوقات
ذروة الإرهاق



■ مرونة في أوقات بدء
وانتهاء العمل



■ تقبّل التوقفات القصيرة
دون إصدار أحكام
سلبية



■ إعادة جدولة الاجتماعات
غير العاجلة



عندما يعترف المدراء بشهر رمضان ويعدّلون أسلوبهم الإداري وفقًا لذلك، يشعر الموظفون بمستوى أعلى من الدعم والثقة والراحة النفسية. أما في حال غياب هذا الوعي، فيميل الضغط النفسي إلى التراكم، حتى في بيئات العمل التي تُعد داعمة في جوانب أخرى.

03

استطلاع لبيه
على لينكدإن

استطلاع لبيه على لينكدإن

استخدمنا في لبيه استطلاعًا قصيرًا على منصة لينكدإن كأداة عملية لالتقاط مؤشرات آتية حول العافية النفسية للموظفين خلال شهر رمضان. وقد صُمم الاستطلاع ليكون موجزًا ومركّزًا على ثلاثة أسئلة ذات إطار نفسي واضح، بما يدعم وضوح الأسئلة، ويرفع معدلات المشاركة، ويتيح للمشاركين التعبير عن تصوراتهم المباشرة بدلًا من إجراء تقييمات مطوّلة.

لم يكن الهدف من هذا الاستطلاع تحقيق تمثيل إحصائي شامل، بل رصد أنماط أولية يمكن أن تثرى النقاشات داخل بيئات العمل، وتوجّه عملات تقييم أعمق للعافية النفسية.

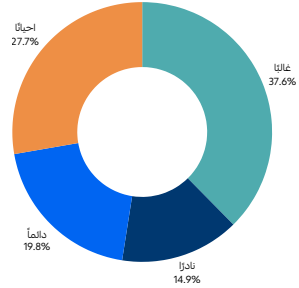


04

النتائج

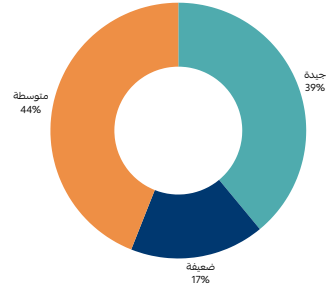
النتائج

عادةً خلال شهر رمضان، كم مرة تشعر
بالإجهاد الذهني في العمل (تعب،
استنزاف، ضعف التركيز)؟



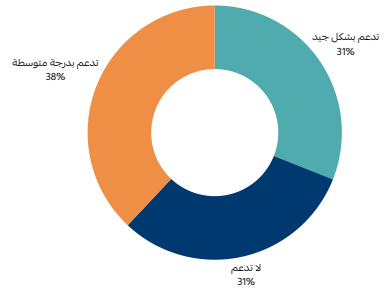
● دائماً ● غالباً ● أحياناً ● نادراً

أثناء الصيام في شهر رمضان، كيف تقيّم
قدرتك في الحفاظ على المشاعر الإيجابية
في العمل (الهدوء، الرضا، الشعور
بالتواصل الاجتماعي)؟



● جيدة ● متوسطة ● ضعيفة

أثناء الصيام في شهر رمضان، كيف تقيّم
قدرتك في الحفاظ على المشاعر الإيجابية
في العمل (الهدوء، الرضا، الشعور
بالتواصل الاجتماعي)؟



● تدعم بشكل جيد ● تدعم بدرجة متوسطة ● لا تدعم

05

رؤى مستخلصة
من نتائج الاستطلاع

رؤى مستخلصة من نتائج الاستطلاع

تُبرز نتائج الاستطلاع مؤشرات واضحة ومتسقة حول التجربة النفسية للموظفين في بيئة العمل خلال شهر رمضان. وعبر الأسئلة الثلاثة، تظهر أنماط متكررة تتعلق بالإرهاق الذهني، والتوازن الانفعالي، ودور ظروف العمل.

الإرهاق الذهني واسع الانتشار خلال شهر رمضان.

أفاد عدد كبير من المشاركين بتعرضهم للإرهاق الذهني أثناء ساعات العمل. فبينما أشار 15% فقط إلى أنهم نادراً ما يشعرون بالإرهاق الذهني، عبّر معظم المشاركين عن معاناة متكررة. إذ ذكر 38% أنهم يشعرون بالإرهاق الذهني بشكل متكرر، وأفاد 20% بأنهم يشعرون به طوال الوقت، أي أن 58%، أي أكثر من نصف المشاركين، يعانون من إرهاق ذهني في معظم أوقات العمل خلال شهر رمضان. ويشير ذلك إلى أن الإرهاق الذهني خلال رمضان ليس تحديًا عابراً، بل جزءًا منتظمًا من تجربة يوم العمل لدى كثير من الموظفين.

العافية النفسية الانفعالية تُظهر قدرًا من الاستقرار، ولكن بحدود.

تعكس الإجابات المتعلقة بالمشاعر الإيجابية في العمل صورة متباينة. فقد قِيم 39% من المشاركين قدرتهم على الحفاظ على الهدوء والرضا والتواصل الاجتماعي بأنها جيدة، في حين وصف ما يقارب نصف المشاركين تجربتهم بأنها متوسطة. وأفاد 17% إضافيون بضعف العافية النفسية الانفعالية خلال فترات الصيام. وتشير هذه النتائج إلى أن رمضان قد يدعم التوازن الانفعالي لدى بعض الموظفين، إلا أن هذه التجربة لا تتكرر بالشكل نفسه لدى جميع العاملين.

رؤى مستخلصة من نتائج الاستطلاع

ظروف العمل توقّر دعماً غير متكافئ للعافية النفسية. عند سؤال المشاركين عن مدى دعم جداول العمل وتوقعات الأداء لعافيتهم النفسية خلال شهر رمضان، جاءت الإجابات متقاربة. فقد ذكر ما يقارب ثلث المشاركين أن ظروف العمل لا تدعم عافيتهم النفسية، في حين أفاد الثلث نفسه بأنهم يشعرون بدعم جيد. أما النسبة الأكبر، 38%، فأشارت إلى وجود دعم بدرجة متوسطة. ويعكس هذا التوزيع تفاوتاً في كيفية تعامل المؤسسات مع تعديل التوقعات والهياكل التنظيمية خلال رمضان.

مجتمعة، تشير النتائج إلى فجوة بين التكيف الفردي والدعم المؤسسي.

فعلى الرغم من قدرة العديد من الموظفين على الحفاظ على توازن انفعالي معقول خلال شهر رمضان، يظل الإرهاق الذهني ظاهرة شائعة، ويُنظر إلى الدعم في بيئة العمل بوصفه غير متسق. وتشير النتائج إلى أن عافية الموظفين خلال رمضان لا تعتمد على القدرة الفردية على التكيف فحسب، بل تتأثر بشكل كبير بكيفية تنظيم العمل، وضبط وتيرته، وأساليب الإدارة خلال هذا الشهر.

وتعزز هذه الرؤى أهمية إجراء تعديلات موجهة في بيئة العمل، ورفع مستوى وعي المدراء خلال شهر رمضان، بما يساهم في تقليل الضغط الذهني وتحسين اتساق تجربة الموظفين.

06

إذاً ما العمل؟

إذاً ما العمل؟

إن دعم العافية النفسية للموظفين خلال شهر رمضان لا يتطلب تغييرات هيكلية كبيرة. ومن خلال عملنا في لبيه، نرى أن الإجراءات الصغيرة والمقصودة التي تتخذها المؤسسات والمديرون غالباً ما يكون لها الأثر الأقوى على التجربة اليومية للموظفين خلال فترات الصيام.

تعديل توقيت الاجتماعات وضبط وتيرة أعباء العمل

يمكن لتعديلات بسيطة في توقيت العمل وطريقة تنفيذه أن تخفف الضغط الذهني. تستفيد الفرق حين يتم تقليص الاجتماعات غير الضرورية، وجدولة النقاشات ذات المتطلبات المعرفية العالية في وقت أبكر من اليوم، وتوزيع المهل الزمنية بشكل أكثر واقعية على امتداد الشهر. وتُعد إشارات ترتيب الأولويات عاملاً مهماً؛ إذ يساعد توضيح ما هو ضروري فعلاً للموظفين على إدارة طاقتهم دون الشعور بالتأخر أو التقصير.

تطبيع النقاشات حول الطاقة والتركيز

تحسن الراحة النفسية عندما يتم الاعتراف بتذبذب مستويات الطاقة بشكل صريح. فالمدراء الذين يذكرون الإرهاق بوصفه جزءاً طبيعياً من تجربة الصيام يفتحون المجال لحوار صادق. ويشمل ذلك الاطمئنان على مستوى التركيز، وتشجيع التخطيط الواقعي، وتجنب افتراض ضعف الالتزام أو الاهتمام. وعندما تصبح هذه النقاشات طبيعية، يقل احتمال أن يحتمل الموظفون أنفسهم ضغطاً إضافياً أو يسعوا إلى التعويض المفرط.

تشجيع المرونة باحترام ودون وصم

تكون المرونة خلال رمضان أكثر فاعلية عندما تُقدّم دون تصنيف أو تمييز. فإتاحة تعديلات في أوقات البدء، أو فترات توقف قصيرة، أو أوقات عمل أكثر هدوءاً ترسل رسالة واضحة بالثقة. والمهم هنا أن يشعر الموظفون بأن المرونة مسموحة، لا أنها تتطلب تفاوضاً أو تبريراً. وعندما يحل الاحترام محل المراقبة، ينخفض الضغط النفسي ويزداد الالتزام.

مجتمعة، تسهم هذه الإجراءات في نقل رمضان من فترة يُدار فيها الضغط بصمت إلى فترة يسودها الوعي المشترك. كما تؤكد أن العافية النفسية والأداء المهني ليسا في تعارض، ولا سيما خلال الفترات ذات الأهمية الثقافية والدينية.

07

ما الذي تقدّمه
لبيه للمؤسسات؟

ما الذي تقدّمه لبيه للمؤسسات؟

في لبيه، نعمل على مساعدة المؤسسات في تحويل الوعي بالعافية النفسية خلال شهر رمضان إلى إجراءات واضحة وقابلة للتطبيق. ويرتكز نهجنا على تقديم دعم عملي ينسجم مع بيئات العمل الواقعية ويحترم الخصوصية الثقافية، دون إضافة تعقيد أو أعباء غير ضرورية.

يمكن أن يشمل دعمنا خلال شهر رمضان ما يلي:



01 تقييمات لقياس العافية النفسية للموظفين خلال فترات الصيام



02 جلسات إرشادية للمدراء تركّز على قيادة الفرق خلال رمضان بوعي وتوازن



03 أدوات عملية للفرق تساعد على إدارة الطاقة والتركيز وتنظيم وتيرة أعباء العمل



04 دعم استشاري لتحليل مؤشرات العافية النفسية وتحديد نقاط الضغط

ومن المجالات التي نضيف فيها قيمة مباشرة تطوير السياسات المؤسسية. تعمل لبيه مع المؤسسات على إعداد أو مراجعة سياسات عمل مخصصة لشهر رمضان، تتضمن توجيهات واضحة حول ساعات العمل، وممارسات الاجتماعات، وخيارات المرونة، ومسؤوليات المديرين. وتسهم هذه السياسات في تقليل الغموض، والحد من التباين في التطبيق بين الفرق، وإيصال رسالة واضحة حول التزام المؤسسة بدعم العافية النفسية للموظفين خلال شهر رمضان.

ما الذي تقدّمه لبيه للمؤسسات؟

في لبيه، نعمل على مساعدة المؤسسات في تحويل الوعي بالعافية النفسية خلال شهر رمضان إلى إجراءات واضحة وقابلة للتطبيق. ويرتكز نهجنا على تقديم دعم عملي ينسجم مع بيئات العمل الواقعية ويحترم الخصوصية الثقافية، دون إضافة تعقيد أو أعباء غير ضرورية.

يمكن أن يشمل دعمنا خلال شهر رمضان ما يلي:

- تقييمات لقياس العافية النفسية للموظفين خلال فترات الصيام
- جلسات إرشادية للمدراء تركّز على قيادة الفرق خلال رمضان بوعي وتوازن
- أدوات عملية للفرق تساعد على إدارة الطاقة والتركيز وتنظيم وتيرة أعباء العمل
- دعم استشاري لتحليل مؤشرات العافية النفسية وتحديد نقاط الضغط

ومن المجالات التي نضيف فيها قيمة مباشرة تطوير السياسات المؤسسية. تعمل لبيه مع المؤسسات على إعداد أو مراجعة سياسات عمل مخصصة لشهر رمضان، تتضمن توجيهات واضحة حول ساعات العمل، وممارسات الاجتماعات، وخيارات المرونة، ومسؤوليات المديرين. وتسهم هذه السياسات في تقليل الغموض، والحد من التباين في التطبيق بين الفرق، وإيصال رسالة واضحة حول التزام المؤسسة بدعم العافية النفسية للموظفين خلال شهر رمضان.

-  National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20100529/>

-  National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11903862/>

-  National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3289213/>

-  National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12753346/>

-  National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23937329/>

■ ResearchGate

https://www.researchgate.net/publication/394105007_Effect_of_Ramadan_Fasting_on_Cognitive_Function_of_Physicians

-  National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15452402/>

- 

<https://www.mdpi.com/2227-9032/12/13/1301>

-  frontiers

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1570557/full>



<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0313688>



<https://ideas.repec.org/a/ids/ijpqma/v41y2024i1p32-48.html>



<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7088&context=dissertations>



<https://ideas.repec.org/a/eee/jeborg/v227y2024ics0167268124003251.html>



لبينه أعمال
Labayh Business



📌 in @ labayhbusiness