



مجلة التربوي  
Journal of Educational

معامل التأثير العربي 2.23 لسنة 2025

العدد 28 – يناير 2026



# مجلة التربوي

## مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الخمس

### جامعة المرقب

العدد الثامن والعشرون (28)

يناير 2026م

هيئة التحرير

د.علي سالم ابشيش	رئيس هيئة التحرير
د.سالم حسين المدهون	عضو هيئة التحرير
د.آمنة منصور هندر	عضو هيئة التحرير
د.عطية رمضان الكيلاني	عضو هيئة التحرير
د.إسماعيل ميلاد اشميلة	عضو هيئة التحرير
أ.سعاد معمر بالحاج	عضو هيئة التحرير

- المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .
  - المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .
  - كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .
  - يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .
  - البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .
- (جميع الحقوق محفوظة لكلية التربية الخمس – جامعة المرقب)



### ضوابط النشر:

يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :

- أصول البحث العلمي وقواعده .
- ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
- يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
- تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
- التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

### تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

### Publication Guidelines:

#### Research papers submitted for publication must adhere to the following:

- The principles and rules of scientific research.
- The material must not have been previously published or be part of an academic thesis.
- The research must be accompanied by a linguistic endorsement according to a prepared template.
- Accepted research will be edited and corrected according to the reviewers' opinions.
- The researcher must comply with the journal's guidelines regarding the number of pages, font type and size, time periods granted for modifications, and any future guidelines established by the journal.

### Notices:

- The journal reserves the right to edit the research, request modifications, or reject it.
- The publication of research is subject to the journal's priorities and policies.
- Published research reflects the views of the authors and does not represent the views of the journal.



## الأداء المهني لدى المرأة العاملة وعلاقته بمستوى الاحتراق النفسي في القطاع الصحي (مستشفى سوق الخميس الخمس-العام أنموذجًا)

عبدالحميد سالم الواعر<sup>1</sup>، ليلى محمد اكتيبي<sup>2</sup>، احلام محمد الجراي<sup>3</sup>

قسم التربية وعلم النفس - كلية التربية مسلاتة - جامعة المرقب<sup>1</sup>

قسم التربية وعلم النفس - كلية الآداب الخمس جامعته المرقب<sup>2,3</sup>

[asalwaer@elmergib.edu.ly](mailto:asalwaer@elmergib.edu.ly)<sup>1</sup>

[lmaktibi@elmergib.edu.ly](mailto:lmaktibi@elmergib.edu.ly)<sup>2</sup>

[amaljaray@elmergib.edu.ly](mailto:amaljaray@elmergib.edu.ly)<sup>3</sup>

### الملخص

تهدف الدراسة الحالية الى معرفة الأداء المهني وعلاقته بمستوى الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام. وتكونت عينه الدراسة من (41) امرأة عاملة بالقطاع الصحي، وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم اعداد مقياس للأداء المهني وآخر لمستوى الاحتراق النفسي. وقد تمتع كلا المقياسين بالصدق والثبات. كما تم استخدام التجزئة النصفية واختبار ( t ) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون كمعاملات إحصائية للحصول على نتائج الدراسة. وتوصلت الدراسة الى أن مستوى الأداء المهني لدى النساء العاملات بلغ متوسطه (4.04) وبانحراف معياري (1.36)، كما بينت وجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي بلغ متوسطه (3.07) وبانحراف معياري (1.06) مع عدم وجود فروق في الرتب لمتغيرات الخلفية، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الأداء المهني والاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي.

**الكلمات المفتاحية:** الأداء المهني - الاحتراق النفسي - القطاع الصحي - المرأة العاملة.

### Abstract

The current study aims to investigate professional performance and its relationship to the level of psychological burnout among women working at the Souq Al-Khamis Al-Khums General Hospital. The study sample consisted of (41) women working in the health sector. The descriptive correlational approach was used to achieve the study's objectives. A scale for professional performance and another for the level of psychological burnout were developed. Both scales demonstrated validity and reliability. Statistical methods such as split-half reliability, the t-test, arithmetic means, standard deviations, percentages, and the Pearson correlation coefficient were used to obtain the study's results. The study found that the level of professional performance among the working women had a mean of (4.04) with a standard deviation of (1.36). It also revealed a moderate level of psychological burnout, with a mean of (3.07) and a standard deviation of (1.06), with no differences in ranks based on background variables. The results also indicated a correlational



relationship between professional performance and psychological burnout among women working in the health sector.

**Keywords:** Professional Performance, Psychological Burnout, Health Sector, Working Women.

### المقدمة

شهدت المجتمعات الإنسانية عبر العصور تحولات اجتماعية واقتصادية متسارعة، وكان المجتمع الليبي كغيره من المجتمعات عرضة لهذه التحولات التي مست مختلف المجالات، ومنها مجال العمل. وقد صاحب هذا التحول اتساع فرص العمل ودخول المرأة إلى ميادين مهنية متعددة، من بينها القطاع الصحي، الذي يُعد من أكثر القطاعات تطلبًا من حيث الجهد النفسي والبدني.

وأصبحت مشاركة المرأة في العمل مؤشرًا مهمًا من مؤشرات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث أكدت العديد من الأطروحات التنموية أن أي عملية تنموية لا يمكن أن تتحقق دون الاستفادة من طاقات المرأة بوصفها عنصرًا فاعلاً في القوى البشرية (زكريا، 1997). ومع ازدياد متطلبات الحياة وتعقدها، لم يعد عمل المرأة خيارًا بقدر ما أصبح ضرورة اقتصادية واجتماعية (بالنور، 2011).

إلا أن انخراط المرأة في العمل، خاصة في المهن الإنسانية كالصحة والتعليم، فرض عليها أعباء مهنية متزايدة، انعكست على مستوى أدائها المهني. فالمرأة العاملة، ولا سيما المتزوجة، تؤدي أدوارًا متعددة في آن واحد، ما يجعلها أكثر عرضة للضغوط المهنية والإنهاك النفسي، وهو ما تؤكد نظرية صراع الأدوار التي ترى أن تعدد الأدوار وتداخلها يؤدي إلى توتر نفسي يضعف قدرة الفرد على الأداء الفعال (الحسن، 2008).

وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن الضغوط النفسية المتراكمة في بيئة العمل تؤثر سلبًا على مستوى الأداء المهني، وتقلل من الكفاءة والإنتاجية، وتضعف القدرة على التواصل والتفاعل الإيجابي مع الآخرين (مريم، 2008). كما أوضحت بعض الدراسات أن النساء يعانين من مستويات أعلى من الضغوط النفسية مقارنة بالرجال، الأمر الذي ينعكس على أدائهن المهني، خاصة في المهن التي تتطلب تفاعلًا إنسانيًا مباشرًا (الغرمالي، 2009: 3).

ومن أبرز النتائج المترتبة على الضغوط المهنية ظاهرة الاحتراق النفسي، التي تُعد من أخطر المشكلات التي تواجه العاملين في القطاعات الخدمية، وعلى رأسها القطاع الصحي. الذي ينتج من حالة الإنهاك الجسدي والانفعالي والعقلي، والتعرض المستمر لضغوط العمل وتجاوز متطلباته لقدرات الفرد (عبدالله، 2004: 3).

فالنساء العاملات في مجالي التمريض والرعاية الصحية أكثر عرضة للاحتراق النفسي بسبب طبيعة العمل، وكثرة المسؤوليات، وضغوط الوقت، والتعامل المستمر مع المرضى، مما يؤثر سلبًا على مستوى أدائهن المهني وجودة الخدمات المقدمة.

وتعد مدينة الخمس من المدن الليبية التي شهدت توسعًا في المؤسسات الصحية والتعليمية، وازديادًا في أعداد النساء العاملات في القطاع الصحي. إلا أن طبيعة المدينة الاجتماعية، وما يرتبط بها من أدوار تقليدية، قد تزيد من حدة الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، الأمر الذي ينعكس سلبًا على أدائها المهني.



وانطلاقاً من ذلك، تتحدد مشكلة البحث في محاولة التعرف على مستوى الأداء المهني لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي، والكشف عن درجة معاناتها من الاحتراق النفسي، وبيان طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين في ضوء الواقع الاجتماعي والمهني بمدينة الخمس.

#### مشكلة البحث: -

في ظل تزايد متطلبات العمل وتعدد أدوار المرأة، خاصة في المهن الإنسانية، برزت ظاهرة الاحتراق النفسي بوصفها من العوامل المؤثرة سلباً على مستوى الأداء المهني. وتواجه المرأة العاملة ضغوطاً متراكمة قد تنعكس على كفاءتها المهنية وجودة أدائها. وانطلاقاً من ذلك، تحددت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي: -

ما طبيعة العلاقة بين الأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة؟

#### تساؤلات البحث: -

- 1- ما مستوى الأداء المهني لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام؟
- 2- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياسي الأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي وفق بعض متغيرات الخلفية عند مستوى دلالة 0.05؟
- 4- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مقياسي الأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي عند مستوى دلالة 0.05؟

#### أهداف البحث: -

- 1- معرفة مستوى الأداء المهني لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس للنساء والولادة بمدينة الخمس.
- 2- التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس للنساء والولادة بمدينة الخمس.
- 3- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياسي الأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي تبعاً لبعض متغيرات الخلفية، عند مستوى دلالة (0.05).
- 4- تحديد طبيعة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات بالمستشفى، عند مستوى دلالة (0.05).

#### أهمية البحث: -

1. تبرز أهمية البحث في تسليطه الضوء على عمل المرأة باعتبارها عنصراً فاعلاً في عملية التنمية الاجتماعية، من خلال دراسة مستوى أدائها المهني وما تتعرض له من احتراق نفسي في بيئة العمل.
2. يسهم البحث في إثراء الجانب العلمي والمعرفي للدراسات المتعلقة بالمرأة العاملة، ولا سيما في مجال علم النفس المهني، من خلال تقديم إطار نظري يساعد على تفسير المشكلات النفسية والمهنية التي تواجهها.
3. تكتسب الدراسة أهميتها من كونها توفر قاعدة معرفية يمكن أن يستفيد منها الباحثون والمهتمون بقضايا المرأة والعمل، بما يسهم في تعميق الفهم العلمي لظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء المهني.



4. تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في إمكانية الإفادة من نتائجه في تقديم توصيات عملية تساعد صانعي القرار والإدارات المهنية على تحسين بيئة العمل، ودعم المرأة العاملة في التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، والحد من آثار الاحتراق النفسي.

#### مصطلحات البحث: -

**الأداء المهني:** هو مجموع السلوكيات والأنشطة المهنية التي تمارسها المرأة العاملة أثناء قيامها بالمهام والمسؤوليات الوظيفية الموكلة إليها، بما يعكس مستوى كفاءتها وقدرتها على إنجاز العمل على النحو المطلوب.

**المرأة العاملة:** ويقصد بها المرأة، التي تمارس عملاً خارج إطار المنزل في أي مجال مهني، سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة، وتتقاضى مقابل ذلك أجرًا ماديًا.

**الاحتراق النفسي:** هو حالة من الإنهاك النفسي والبدني والانفعالي، يصاحبها شعور بالتوتر واليأس، وتنشأ نتيجة التعرض المستمر للضغوط، ولا سيما عندما تعجز المرأة العاملة عن التوفيق بين متطلبات دورها الأسري ومسؤولياتها المهنية خارج المنزل.

**القطاع الصحي:** هو أحد القطاعات الخدمية الأساسية في المجتمع الليبي، يعمل على تقديم الخدمات الصحية للمواطنين من خلال مؤسساته المختلفة كالمستشفيات والمراكز والعيادات الطبية، ويضم كوادر في تخصصات مختلفة لكي تحافظ على صحة الإنسان والارتقاء بمستوى الخدمات الصحية المقدمة.

**مدينة الخمس:** هي إحدى المدن الليبية الساحلية تقع شرق العاصمة طرابلس بنحو 120 كيلومترًا، وغرب مدينة مصراتة بحوالي 90 كيلومترًا، يحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط، ومن الجنوب بلدية مسلاتة.

**مستشفى سوق الخميس الخمس العام:** هو من أهم المؤسسات الصحية الحكومية المتخصصة بمدينة الخمس، تُعنى بتقديم خدمات الرعاية الصحية لأمراض النساء والتوليد ورعاية الأم والطفل، ويعمل به طاقم متخصص يعمل على تقديم أفضل الخدمات الصحية وفق الأنظمة المعمول بها في القطاع الصحي.

#### الدراسات السابقة ذات الصلة: -

1- **دراسة بو السامرة (2025):** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التحديات التنظيمية والشخصية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في المستشفيات الليبية ومستوى أدائها الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (197) مشارك، و توصلت النتائج إلى أن مستوى أداء النساء العاملات قد وصف بالمتوسط إلى المنخفض، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود ارتباط عكسي قوي بين جميع التحديات ومستوى الاداء الوظيفي ما يعني انه كلما زادت التحديات انخفض مستوى الأداء لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي.

2- **دراسة سالم (2017):** سعت الدراسة إلى تحديد مستوى الأداء المهني لدى المرأة العاملة وعلاقته بالضغوط النفسية لدى النساء العاملات. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت على عينة من (100) موظفة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية دالة بين مستوى الضغوط النفسية ومستوى الأداء المهني.

3- **دراسة البقمي (2021):** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بواقع الاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعه نجران، كما هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي وواقع الاداء الوظيفي تبعا لبعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من 107 عضو واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى بعض النتائج منها مستوى منخفض من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة





- ومستوى أداء وظيفي عالي جداً، كما أوضحت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، كما كشفت عن وجود فروق دالة في مستوى الاحتراق النفسي وفق لمتغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة 5 سنوات إلى 10 سنوات أما مستوى الاداء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات.
- 4- **دراسة رزق الله (2015):** هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كركري، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغ حجم العينة 50 عاملة، حيث بينت النتائج أن الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة يتسم بالانخفاض أما مستوى الأداء الوظيفي لديها مرتفع، كما وجدت الدراسة علاقة ارتباطية داله بين الاحتراق النفسي والاداء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، أما العلاقة بين الاحتراق النفسي والاداء الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة جاءت الفروق لصالح 5-6 سنوات، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والاداء الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل الاكاديمي جاءت لصالح مؤهل البكالوريوس.
- 5- **دراسة علي (2013):** هدفت الدراسة إلى الكشف عن السمة العامة للاحتراق النفسي الناتج عن الضغوط النفسية التي تتعرض لها المرأة العاملة في كل من الخرطوم ونيروبي والقاهرة، والتعرف على درجة الاختلاف في مستوى الاحتراق النفسي، ومعرفة تأثير درجة الاحتراق النفسي ببعض المتغيرات الديموغرافية، وقد استخدمت الدراسة خطوات المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، حيث طبقت على عينة قوامها (560) امرأة عاملة، و توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، حيث اتضح أن النساء العاملات في مدينة الخرطوم أكثر شعوراً بالاحتراق النفسي من النساء العاملات في مدينتي نيروبي والقاهرة، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الاحتراق النفسي حسب متغير العمر ولصالح الأكبر سناً، وأن النساء العاملات المتزوجات أكثر معاناة من الاحتراق النفسي.
- 6- **دراسة الخمايسة (2018):** هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان الأردن، حيث استخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، كما بلغت عينة الدراسة (100) مفردة، وتوصلت النتائج الى وجود مستوى عالٍ للاحتراق النفسي لدى عينات الدراسة، كما وجدت فروق دالة احصائياً وفق متغير النوع لصالح الاناث، كما أظهرت النتائج وجود فروق وفق متغير سنوات الخبرة حيث جاءت الفروق لصالح خمس سنوات فأكثر.
- 7- **دراسة الزيدي (2018):** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي على عينة بلغت (120) موظفة صحية. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي جاء مرتفعاً في بعد الإرهاق الانفعالي، ومتوسطاً في بعدي التبلد الشعوري وضعف الشعور بالإنجاز.

#### الإطار النظري:

#### أولاً: الأداء

**يعرف:** بأنه قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلف بها من أجل القيام أو مباشرة مهام وأعمال الوظيفة التي يعمل بها (هاشم, 1989, 181).



**الباحث:** هو مجموعة الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها الشخص أثناء قيامه بعمله وفق القوانين والإجراءات المعمول بها بالمؤسسة التي ينتمي إليها.

## أنواع الأداء:

يمكن عرض أنواع الأداء وتصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر، حيث يمكن تقسيمه إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية كالتالي:

### 1: حسب معيار المصدر: —

وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين:

أ- **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:

- **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورداً استراتيجياً قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال بدل أقصى ما لديهم من مهارات.
- **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استغلال استثمارها بشكل فعال.
- **الأداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

ب- **الأداء الخارجي:** وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه، ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر من النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم نوع ما إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية يمكن قياسها وتحديد أثرها.

### 2: حسب معيار الشمولية: —

حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما:

أ) **الأداء الكلي:** وهو يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسبة إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

ب) **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج (بوحارة، 2012، 101-102).

**معوقات الأداء:** تشير إلى تلك العوامل والأسباب التي تؤثر سلباً على الأداء، فتخل هذه العوامل بكفاءة وفعالية العمل، مما يؤدي إلى عدم تمتع الشخص القائم بالعمل بصفات وخصائص الشخص المهني، أي تلك الصفات اللازمة لتأدية العمل بكفاءة وفعالية متناهية، كما تخل بإيجابية العلاقات الاجتماعية التي تبنى في محيط العمل، وقد تظهر هذه المعوقات في عدة أشكال منها ما هو خاص ببيئة العمل كالإدارة أو الزملاء أو معوقات خاصة بطبيعة العمل، أو تكون معوقات خاصة بذات الفرد كقلة الخبرة أو قلة الدافعية للعمل أو قلة الإمكانيات والقدرات كمل تشمل المعوقات الخاصة ببيئته الاجتماعية كرفض الأسرة لطبيعة العمل وعدم المساعدة في ذلك.

**معوقات الأداء لدى المرأة العاملة:** فالعوامل الأسرية والاجتماعية والالتزامات المالية نحو الغير، ومحاولة التوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية، تؤثر هذه العوامل على أداء العاملات لعملهن، كما أن نظرة المجتمع السلبية نحو





عمل المرأة بوجه عام تعتبر أحد المعوقات الرئيسية التي تقف أمام نجاح العاملات في عملهن، حيث تقف فئة من المجتمع موقف المعارض تماماً لعمل المرأة خارج الأسرة، ما قد يؤثر على أدائها لعملها (الشمري، 2007، 119). فالمعوقات التي تواجه المرأة العاملة أثناء أدائها للعمل عديدة، قد لا يمكننا حصرها أو إيجازها في عدد من الأسطر، فهي متنشعبة قد تبدأ من أولى خطواتها عند خروجها للعمل، وقد لا تنتهي إلا بعد تركها للعمل أو تقعدها منه، لأن طبيعة المرأة وتركيبها البيولوجية لا تساعد على تحمل تلك الأعباء والمعوقات ودائماً ما تنجر إلى التأثير بها حتى ولو كانت بسيطة.

**الاتجاه السلوكي لتفسير الأداء:** وقد ظهر هذا الاتجاه كنتاج لمجموعة من التجارب في أحد الشركات الأمريكية، ومن رواد هذا الاتجاه "إلتون مايو"، وقد أخذ هذا الاتجاه يقوى في الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين على يد "كريس أرجيريس" و "إبراهام ماسلو" وغيرهم من العلماء، ويفترض هذا الاتجاه أن الفرد يتصرف بناء على ميوله ورغباته ودوافعه واحتياجاته الاجتماعية في الانتماء إلى الآخرين، وأن هذا الفرد ينقل هذه الميول والدوافع والحاجات معه إلى العمل، ويتأثر بها أكثر من تأثره بأنظمة العمل والرقابة المفروضة من قبل بيئة العمل، ولذلك كلما كان هناك تقارب وتشابه بين الأهداف الشخصية للفرد، وأهداف المؤسسة التي يعمل بها، كلما كان ذلك يعني مزيداً من اشباع حاجات هذا الفرد، وبالتالي يساعد ذلك على إظهاره لكافة طاقاته (الشمري، 2007: 30-31).

وهذا يعني أن الفرد عندما يعمل بمهنة تكون وفق قدراته وإمكانياته، بالإضافة إلى تلبية لرغباته وأهدافه المستقبلية، كان ذلك دافعاً قوياً له لكي يبذل أقصى ما لديه من جهود ومهارات لكي يقوم بتأدية ذلك العمل بصورة المطلوبة. **الدوافع الاقتصادية وراء خروج المرأة للعمل:** وتتمثل في الحاجة الماسة للنقود لتغطية الحاجات المادية للأسرة، فنظراً لعدم قدرة الزوج من تحقيق تغطية شاملة لحاجات الأسرة المتزايدة باستمرار وكذلك الزيادة في عدد أفرادها وغلاء المعيشة وارتفاع الأسعار وتدني الأجور، الأمر الذي يجعل المرأة مطرة للعمل لدعم زوجها وسد تلك الحاجات الضرورية لأسرتها (عبدالمعطي، 2004، 71).

وقد أكدت العديد من الدراسات أن النساء العاملات يشاركن في نفقات الأسرة بنسبة 98%، كما أكدت أن الدوافع التي كانت وراء خروج النساء للعمل، هو تحسين مستوى المعيشة للأسرة أي أن الدافع المادي جاء في المرتبة الأولى يليه طموحهن الشخصي وتحقيق رغباتهن والشعور بالاستقلال المادي، ثم جاء دافع خدمة المجتمع من أجل المساهمة في تطوره وتنميته.

كما أثبتت العديد من الدراسات أن الدافع الرئيسي لخروج المرأة لسوق العمل كان نتيجة للحاجة الاقتصادية، وهي حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها.

ففي عام 1953 جاء تقرير "شوستيك" وتبين من نتائج المسح الذي تم على 5000 امرأة عاملة حديثة التخرج أن ثلثي مجموعة المتزوجات اللاتي يعملن إنما يعملن من أجل مساعدة أزواجهن وزيادة دخل أسرهن (عبدالفتاح، 1998: 82).

#### ثانياً: الاحتراق النفسي: -

**تعريفه:** عبارة عن حالات من الوهن الجسدي، واجهاد انفعالي وعدم مبالاة عقلية تصيب الأفراد العاملين في مهنة تتعامل مع الناس (الجمال، 2012 - 30).



**الباحث:** هو حالة من عدم القدرة على الأداء مع الشعور بالإحباط والفشل نتيجة لعدم قدرة الفرد على تحقيق الأهداف مما يشعره بالإرهاك البدني والنفسي واستنزاف طاقاته مع تدني مستوى الحيوية والنشاط لديه.  
**أعراض الاحتراق النفسي ومؤشراته :-**

هناك ثلاث مؤشرات يمكن أن نستدل من خلالها على الاحتراق النفسي ومن بينها ما يلي :-

- 1- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو العضوية أو الحيوية والنشاط وبالتالي فقدان الشعور بتقدير الذات.
  - 2- الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي تقدم لها الخدمة، وفقدان الرغبة في العمل.
  - 3- النظرة السلبية للذات والاحساس باليأس والعجز والفشل (الفرح ، 2001 : 249) .
- النظرية المعرفية وتفسيرها في حدوث ظاهرة الاحتراق النفسي:-**

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير عدة ظواهر نفسية من بينها ظاهرة الاحتراق النفسي، حيث أكدت النظرية المعرفية أن السلوك الإنساني ليس محددًا بموقف مباشر يحدث فيه ، إذ أن المعرفة عامل يتوسط بين الموقف والسلوك فالإنسان يفكر عادة عندما يكون في موقف معين أي أنه يفكر بالموقف ، ومن ثم يستجيب وفقاً لطبيعة فهمه وإدراكه بهذا الموقف ، وعليه فإن النظرية المعرفية تعطي الشخص درجة كبيرة من الاستقلالية عن البيئة في سلوكه أو في طرق تفكيره ، لكن هذه النظرية لم تقصر على الإدراك في تفسير السلوك فقط ، بل أضافت إليه أثر محددات السلوك وبشكل خاص الدافعية ، وعليه فإن الاحتراق النفسي يحدث لدى الفرد في ضوء آراء هذه النظرية إذا كان إدراكه لموقف سلبياً وكانت دافعيته منخفضة (الشيوخ ، 2001 ، 28 )، بمعنى أن الشخص يشعر بالاحتراق من خلال هذه النظرية عندما يشعر بعدم قدرته على فهم الموقف أو الحدث الذي وقع فيه أو كان موقفه سلبياً من ذلك الحدث ، فالشخص الغير مدرك لقدراته وامكانياته ولا يستطيع تحديد موقفه هو الشخص كثير التذمر والسلبية وكثيراً ما يشعر بالعجز وعدم الدافعية فإننا نتوقع من ذلك الشخص شعوره بالإرهاك النفسي والبدني وهو ما يعني شعوره بالاحتراق النفسي .

**الإجراءات المنهجية للدراسة: -**

**أولاً: منهج الدراسة: -**

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية، باعتباره المنهج المناسب لمعالجة مشكلة الدراسة، والذي عن طريقه يمكن الوصول إلى بيانات الدراسة وتجميعها ووصفها وتنظيمها وتحليلها فهو يهدف للوصول إلى المعرفة من خلال الملاحظة والخبرة.

**ثانياً: مجتمع الدراسة:-**

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام.

**ثالثاً: عينة الدراسة :** أجريت الدراسة على عينة عشوائية تم اختيارها بحيث تمثل مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة في مستشفى سوق الخميس الخمس العام واعتمدت طريقة التسليم المباشر لتوزيع الأداة على أفراد العينة، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (41) امرأة عاملة بمستشفى سوق الخميس الخمس العام، وتم توزيع الاستبانة على أفراد العينة، وتم جمع (41) استبانة أي ما نسبته (100%) من أفراد العينة، والجدول التالي يبين التكرارات



والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية حسب متغيرات الدراسة

النسبة المئوية	المتوسطات الحسابية	التكرار	الفئات	
%36.6	4.01	15	من 20 إلى أقل من 30	العمر
%51.2	3.88	21	من 31 إلى 40	
%12.2	3.61	5	من 41 إلى أقل من 50	
%9.8	3.43	4	ثانوي	المستوى العلمي
%56.1	3.95	23	جامعي	
%19.5	3.9	8	دبلوم متوسط	
%14.6	3.65	6	دبلوم عالي	الحالة الاجتماعية
%53.7	3.53	22	متزوجة	
%31.7	2.88	13	عزباء	
%14.6	2.52	6	مطلقة	نوع المهنة
%24.4	3.5	10	طبيبة	
%36.6	3.9	15	ممرضة	
%14.6	3.51	6	صيدلي	
%14.6	3.5	6	مختبرات	
%9.8	3.67	4	قابلة	سنوات الخبرة
%36.6	4.27	15	من 1 سنة إلى 5 سنوات	
%31.7	3.5	13	من 6 سنة إلى 11 سنة	
%22.0	3.2	9	من 12 سنة إلى 17 سنة	
%9.8	3.05	4	من 18 سنة فأكثر	
%100	3.55	41	المجموع	

يبين الجدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الخلفية لأفراد العينة حيث يتضح أن 51% من النساء العاملات يبلغ أعمارهن (40-31) سنة، وأن ما نسبته 56% منهن مستوى تعليمهن جامعي، كما تبين أن 53% منهن متزوجات، كما اتضح أن 36% من النساء العاملات يعملن بمهنة التمريض، وأن 36.6% منهن سنوات خبرتهن بلغت (1-5) سنوات.  
رابعاً: وسيلة جمع البيانات :-



استخدم الباحث في دراسته الاستبيان في أسئلة مغلقة كأداة لجمع المعلومات باعتبار أن العينة المستهدفة من النساء العاملات يجدن القراءة والكتابة، كذلك لسهولة تطبيقها وتحليل نتائجها، وأنها تغطي جوانب كثيرة من موضوع الدراسة.

#### خامسا: صدق الأداة:-

تم التأكد من صدق الأداة عن طريق مجموعة من المحكمين تم عرض الاستبانة عليهم بعد تصميمها في صورتها المبدئية، وبلغ عدد المحكمين (5) وقد تم إجراء التعديلات المناسبة على أداة الدراسة حسب الآراء والمقترحات التي وردت من المحكمين .

#### وقد تضمنت وسيلة جمع البيانات على مجموعة من المقاييس والتي من أهمها:

(1) مقياس الخلفية الاجتماعية لأفراد العينة والذي تضمن ( العمر، نوع المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة).

(2) مقياس الأداء المهني، وبلغ عدد عبارات هذا المقياس (13) عبارة.

(3) مقياس الاحترق النفسي، وبلغ عدد عبارات هذا المقياس (14) عبارة.

جدول رقم (2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة ومعامل شيفيه للمجالات والدرجة الكلية

لمتغيري الأداء المهني والاحترق النفسي

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الأداء المهني	%0.76	%0.71
الاحترق النفسي	%0.85	%0.78
الدرجة الكلية	%0.81	%0.75

تم تطوير الاستبانة بناء على ملاحظات المحكمين، وتم توزيع الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (13) امرأة عاملة بمستشفى سوق الخميس العام وذلك للتعرف على معاملات الصدق الداخلي للأداة وثباتها، فقد بين الجدول رقم (2) أن متغيري الدراسة تتمتع بالثبات، والجدول رقم (3) التالي يبين التجزئة النصفية لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (3) معامل التجزئة النصفية للمجالات

المجال	التجزئة النصفية
الدرجة الكلية	%0.75

بالنظر الى بيانات الجدول رقم (3) والذي يوضح حساب ثبات مقاييس الدراسة بطريقة التجزئة النصفية فقد تبين بأن الدرجة الكلية للمقاييس كانت عالية، وهو ما يدل على ثبات واتساق اجابات أفراد العينة عند اجابتهن على بيانات هذه الدراسة.

#### خامسا: تفرغ البيانات والمعالجة الإحصائية:-

بعد توزيع الاستبيان على أفراد العينة، تم مراجعتها لكي يتم التأكد من صلاحيتها للتفرغ، وقد تبين صلاحية جميع الاستمارات للتفرغ، وقد استخدم برنامج (SPSS) في إجراء المعالجات الإحصائية حتى يتمكن الباحث من تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على جميع التساؤلات التي صيغت.



سادسا: الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة: -

- اختبار التجزئة النصفية لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة لمعامل شيفيه للمجالات والدرجة الكلية.
- معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين المتغيرات.
- اختبار (T.TEST) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطين مترابطين والتحليل التباين الرباعي.
- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية .

نتائج والمناقشة:

فيما يلي عرضا للنتائج تم الحصول عليها باستخدام أداة البحث المعالجات الإحصائية وفقا لأسئلة البحث، ويتم عرض النتائج الخاصة بتساؤلات البحث.

التساؤل الأول والثاني: - ما مستوى الأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول التالي. جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء المهني ومستوى الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام؟

الرقم	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	2	مجال الأداء المهني	4.04	1.36	مرتفعة
2	1	مجال الاحتراق النفسي	3.07	1.06	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.55	1.21	متوسطة

وبالنظر الى بيانات الجدول رقم (4) أن درجات المتوسط الحسابي لمجالي الدراسة تراوحت ما بين (3.07-4.04)، حيث جاء مجال الأداء المهني أولاً بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.04) درجة، تلاه مجال الاحتراق النفسي بمتوسط حسابي بلغ (3.07) درجة، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.55)، ما يعني أن النساء العاملات بمستشفى سوق الخميس الخمس العام يؤدين أعمالهن بمستوى مرتفع، وأن شعورهن بالاحتراق النفسي لا يتعدى الدرجة المتوسطة، ما يدل على قدرتهن في الاستمرار لتقديم أداء مهني متميز رغم ما قد يواجهنه من ضغوط نفسية ومهنية. ويفسر هذا إلى قوة الدافع المهني، والاستقرار الوظيفي، والرغبة في خدمة المجتمع، فهي عوامل تسهم بشكل كبير في الحد من تأثير الاحتراق النفسي على مستوى الأداء.

التساؤل الثالث:- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات النساء العاملات على مقياس الأداء المهني والاحتراق النفسي وفق متغيرات الخلفية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين على مقياس القيم الأخلاقية والقيم المادية وفق بعض المتغيرات كما هو مبين في الجدول أدناه رقم (5) .



الجدول رقم (5) الفروقات الذات الدلالة الاحصائية بين المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الحد الأقصى	الحد الأدنى	العدد	
1.03610	3.83	4.00	1.00	41	العمر
1.49090	2.97	6.00	1.00	41	الحالة الاجتماعية
0.81953	4.00	4.00	1.00	41	المستوى التعليمي
0.43191	3.61	2.00	1.00	41	المهنة
2.35120	3.05	10.00	1.00	41	سنوات الخبرة

يبين الجدول رقم (5) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء المهني والاحترق النفسي بسبب اختلاف فئات متغيرات العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والمهنة وسنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي جدول (6).

جدول رقم (6) التحليل التباين الرباعي لأثر متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.467	0.657	0.447	2	17.561	العمر
0.589	3.437	0.521	1	21.756	الحالة الاجتماعية
0.713	0.341	0.751	1	29.756	المستوى التعليمي
0.876	0.563	1.713	1	66.244	المهنة
0.780	4.667	0.888	2	39.902	سنوات الخبرة

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

وبالنظر الى بيانات الجدول رقم (6) يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لأثر العمر، حيث بلغت قيمة ف 0.657 وبدلالة إحصائية بلغت 0.467. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لأثر الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة ف 3.437 وبدلالة إحصائية بلغت 0.589. كذلك اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لأثر المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة ف 0.341 وبدلالة إحصائية بلغت 0.713. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لأثر المهنة، حيث بلغت قيمة ف 0.563 وبدلالة إحصائية بلغت 0.876. واتضح أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 4.667 وبدلالة إحصائية بلغت 0.780.

التساؤل الرابع: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين الأداء المهني ومستوى الاحترق النفسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون لتبيان العلاقة بين متغيرات الدراسة، والجدول رقم

(7) يوضح ذلك.





جدول (7) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين متغيري الدراسة الأداء المهني والاحترق النفسي

القيم الاجتماعية	معامل الارتباط	المتغير
.807**	معامل الارتباط	الأداء المهني
.000	الدلالة الإحصائية	
41	العدد	
.807**	معامل الارتباط	الاحترق النفسي
.000	الدلالة الإحصائية	
41	العدد	

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وبالنظر الى بيانات الجدول رقم (7) يتبين لنا وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأداء المهني ومستوى الاحترق النفسي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.807) عند مستوى دلالة (0.000)، وهو أقل من (0.01). ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى الأداء المهني انخفض الاحترق النفسي لدى النساء العاملات، بالمستشفى. كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملات ذوات الأداء المهني المرتفع يتمتعن بقدرة أفضل على التكيف مع ضغوط العمل، مما يحد من شعورهن بالاحترق النفسي.

#### التوصيات: -

من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة توصي بالاتي:-

- تقديم برامج تدريبية وتطويرية منتظمة، تسهم في المحافظة على المستوى الأداء المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي.
- المحافظة على الدافعية المهنية وتقليل الشعور بالاحترق النفسي، من خلال تهيئة مناخ مناسب للعمل تتسم بالتعاون وتقدير الجهود المبذولة.
- التشجيع على العمل بروح الفريق لما له من تأثير إيجابي على تخفيف الأعباء المهنية، وبالتالي تقليل مستويات الاحترق النفسي.

#### المقترحات:

- إمكانية إجراء دراسات مماثلة على مؤسسات خدمية أخرى ومقارنتها بالنتائج الحالية.
- تناول متغيرات دراسة إضافية مثل الدعم النفسي، التنظيم الإداري، الرضا الوظيفي.
- إجراء دراسة مقارنة بين النساء العاملات المتزوجات والغير متزوجات في القطاع الصحي أو قطاعات أخرى لمعرفة مستوى الاحترق النفسي.



- تصميم برنامج تدريبي بأسلوب شبه تجريبي يعمل على زيادة مستوى الأداء والتقليل من الاحتراق النفسي.

### المراجع الكتب

- الحسن، حسان محمد (2008). علم اجتماع المرأة، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الغرماوي، حمدي علي رضا عبدالله (2009) الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- هاشم، زكي محمود (1989) إدارة الموارد البشرية. الكويت: ذات السلاسل للنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح، (1998) كاميليا إبراهيم. سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية للطباعة.
- عبد المعطي، حسن مصطفى (2004) الأسرة ومشكلات الأبناء. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.

### الرسائل والمجلات العلمية

- أبو حارة، هناء (2012) الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية وبعض الوحدات، رسالة ماجستير، مقدمة لقسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، اصطيف، الجزائر.
- البقي، نجلاء مرزوق (2021) الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، كلية الآداب والعلوم، السعودية.
- الزيدي، فاطمة علي. (2018). الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي. مجلة العلوم النفسية، 12(2)، 45-78.
- الخمايسة، عمر مسعود (2018) الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان، مجلة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد الثامن، العدد الأول.
- الجمل، أماني بسام سعيد (2012) الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الشمري، محمد بن الحميدي (2007) تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- الشيوخ، لمعية محسن محمد (2001) الاحتراق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية المفتوحة، كلية الآداب والتربية، القطيف، السعودية.
- الفرخ، عدنان (2001) الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، بحث محكم، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 28، العدد الثاني، الجامعة الأردنية، الأردن.
- بالنور، عفاف علي (2011) العمل الوظيفي للمرأة وأثره على دورها الاجتماعي بالأسرة دراسة اجتماعية على عينة من النساء العاملات، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم علم الاجتماع، جامعة طرابلس: ليبيا.



- بوالسامرة، رابحة عبدالكريم(2025) *العلاقة بين تحديات عمل المرأة وأدائها الوظيفي دراسة ميدانية على الكوادر الطبية والإدارية في مستشفى الشهيد امحمد المقرنف الليبي، المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد4 العدد الثالث 580-594.*
- رزق الله،، سهيلة حسين رابح(2015) *الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري، رسالة ماجستير غير منشورة في الارشاد التربوي قسم علم النفس جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.*
- سالم، أحمد حسن. (2017). *الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء المهني لدى المرأة العاملة. مجلة العلوم التربوية، (2)9، 133-160.*
- عبدالله، أكرم إبراهيم(2004) *ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل، لدى الممرضات العاملات في مستشفى بني وليد، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لقسم التربية وعلم النفس، ليبيا.*