



استراتيجية إدارة الوقت بوصفها احدى استراتيجيات التواصل الفعال ودورها في الحد من الارهاق الوظيفي

Time management strategy as one of the effective communication strategies and its role in reducing job burnout

الباحث امير جواد كاظم الخفاجي

أ.م.د. رافد حميد عباس الحدراوي

AMEER JAWAD KADHIM ALKHAFAJ

RAFID HAMEED ABBAS ALHADRAWI

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الكوفة

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الكوفة

ameer_alm@yahoo.com

rafidh.alhadrawi@uokufa.edu.iq

المستخلص: يسعى البحث الى التحقق من دور استراتيجية ادارة الوقت (TMS) في الحد من الارهاق الوظيفي (JB)، كذلك التحقق من مدى اهتمام الشركة المبحوثة (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط) باعتمادها لاستراتيجية ادارة الوقت في العمل، وايضا معرفة مستوى الإرهاق الوظيفي فيها. اذ ان البحث انبثق من خلا مشكلة واقعية تمثلت بحالات من الارهاق لدى عدد من العاملين يعانون منها في احدى المحطات التابعة الى الشركة المبحوثة (محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية)، مما يتطلب اعتماد استراتيجية لإدارة الوقت والتواصل بينهم وبين المسؤولين، والتي من خلالها يتم اتخاذ الاجراءات التنظيمية وتقليل حالات الارهاق. حيث مثل متغير (استراتيجية ادارة الوقت) المتغير المستقل في البحث الحالي، اما الارهاق الوظيفي فقد مثل المتغير التابع بأبعاده (الارهاق العاطفي، تبدد الشخصية، ضعف الانجاز الشخصي). واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لغرض الحصول على البيانات المطلوبة. وان (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط / محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) مثلت ميدان الجانب التطبيقي للبحث، اذ تم اختيار عينة عشوائية من العاملين وبواقع (224) فردا من اصل مجتمع البحث البالغ (522) فردا، كما اعتمد البحث البرنامج الاحصائي (SMART PLS) في بناء الانموذج الخاص باختبار فرضيات البحث، واعتمدت استمارة الاستبانة بكونها ادارة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة لمتغيرات البحث. وتم التوصل الى مجموعة من النتائج كان اهمها ان استراتيجية ادارة الوقت على المستوى الكلي لها تأثير فعلي في تخفيض حالات الارهاق الوظيفي في الشركة المبحوثة، وكما توضح بان البعد الاكثر وضوحا هو بعد الارهاق العاطفي مقارنة وباقي الابعاد.

الكلمات الدالة: ادارة الوقت، استراتيجية ادارة الوقت، الارهاق الوظيفي، الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط.



المقدمة: يُعدّ تنظيم الوقت في العمل من أهم الأمور التي يجب على الفرد أن يقوم بها، وذلك لكي يكون الفرد أكثر راحة أثناء قيامه بالعمل، لذلك فإن أهمية تنظيم الفرد للوقت في العمل يؤدي الى تنظيم وترتيب العمل من خلال التخطيط للمهام والاعمال الاهداف التنظيمية المطلوبة في العمل، كذلك ان ادارة الوقت تؤدي الى توفير الوقت المناسب للراحة من العمل وتعمل على التقليل من الاضطرابات والصعوبات والمعوقات لان العمل سوف يتم ضمن ترتيب زمني مجدول ومنظم. اضافة الى زيادة الانتاجية في العمل بسبب كون الفرد على علم بما يقوم به وضمن الفترة الزمنية المحددة. ان ادارة الوقت تقلل من الارهاق والتوتر لدى العاملين، وتزيد من الثقة بالنفس، من خلال الادارة الجيدة للوقت والتواصل مع الاخرين والالتزام بالمواعيد المخطط لها، اذ تضمن ادارة الوقت زيادة الانتاجية وجعلها على راس قائمة المهام لدى العاملين وتحديد اولويات العمل المهمة. ادارة الوقت تؤدي الى حدوث توازن ما بين العمل والحياة مما يؤدي الى الحد من الارهاق من خلال انجاز المتطلبات الخاصة بالعمل والتواصل مع متطلبات الحياة اليومية.

كثيراً ما نسمع عن أناس يريدون تغيير أعمالهم أو تقديم استقالاتهم، أو يتحدثون عن عدم راحتهم في مكان عملهم، أو يتكلمون بالسوء على مدراءهم في العمل، أو غير راضين عن أدائهم الشخصي في العمل، وربما يقولون هذا ليس مجال يجب أن أعمل به، وقد يؤدي ذلك بهم أحياناً إلى مشاكل وضغوطات نفسية وإرهاق حتى خارج أوقات عملهم، فقد يكون هذا الشخص واقع بالإرهاق الوظيفي.

الإرهاق الوظيفي هو عَرَض مشترك من الإجهاد الذهني والعاطفي والإرهاق، مع الشعور بعدم الرضا عن المستوى الوظيفي والإنجاز الشخصي، وكذلك شعور الموظف بعدم الرضا عن القيمة الأخلاقية للوظيفة التي يشغلها وعدم ثقته في عمله أو قدراته الخاصة لأداء الأداء المطلوب لمهنته. يحدث الإرهاق الوظيفي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الفرد الذي ينجز العمل ويؤديه، والتباين بين هاتين الخاصيتين يعزز الإرهاق الوظيفي.

ولكون تأثير الإرهاق الوظيفي سلبياً على أداء العاملين في الشركات ومنها الشركة المبحوثة، حيث برزت الأهمية الخاصة بالبحث الحالي من خلال التركيز على استراتيجية ادارة الوقت التي تعمل على الحد من هذا الإرهاق. مما يتطلب من الشركة المبحوثة الاهتمام بهذه الاستراتيجية وتحقيق المتطلبات لغرض تنفيذها.



استراتيجية ادارة الوقت هي احدى الادوات التي يمكن للشركة اعتمادها للحد من الارهاق الوظيفي بأبعاده (الارهاق العاطفي، تبدد الشخصية، ضعف الانجاز الشخصي) وتحقيق الاهداف التنظيمية.

(البنية الاجرائية للبحث)

اولا / مشكلة البحث

ان التغيرات والطلبات المستمرة المتزايدة تجعل المنظمات امام ضغوط وتحديات كبيرة، وتعاني منها المنظمات الخاصة والعامة، وان هذه الضغوطات تتراد بالنسبة لمنظمات الخدمة العامة في القطاعات المختلفة، ومنها قطاع الكهرباء المتمثل بوزارة الكهرباء العراقية. اذ تنعكس هذه الضغوطات على العاملين في القطاع وتسبب لهم الارهاق الوظيفي، وتظهر اعراضه من خلال التدهور في الحالة الصحية او من خلال سوء العلاقات الشخصية بين العاملين، فضلا عن تدهور الحالة النفسية والبدنية للعاملين. مما يتطلب اتخاذ اجراءات لمعالجتها من قبل المسؤولين من خلال ادراك وفهم السلوكيات الخاصة بالعاملين وطبيعة تصرفاتهم. ولجل ذلك ينبغي على المسؤولين ادارة الوقت بصورة صحيحة والتواصل مع العاملين باعتماد استراتيجية ادارة الوقت التي من شأنها ان تنظم الاعمال وترتب الاولويات وتحقق التواصل والتفاعل بين العاملين انفسهم وبين المسؤولين. وعلى اساس ذلك اعتمد البحث الحالي (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط / محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) باعتبارها ميدانا للجانب التطبيقي للبحث، وذلك بسبب طبيعة الاعمال التي تقوم بها في ضل بيئة عمل متغيرة، وبسبب وجود حالات للإرهاق الوظيفي، والتي شخصها الباحث اثناء خدمته الوظيفية فيها.

لذا فقد تجسدت مشكلة البحث من خلال التساؤل الاتي (هل تسهم استراتيجية ادارة الوقت في الحد من الارهاق الوظيفي في الشركة المبحوثة) وتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الاتية:-

- 1- ما هو المقصود بإدارة الوقت؟
- 2- ما هو الارهاق الوظيفي؟ وماهي اهم اسبابه؟ وماهي اهم ابعاده؟
- 3- ما هو مستوى العمل باستراتيجية ادارة الوقت في الشركة المبحوثة؟
- 4- هل يوجد اهتمام بتشخيص الارهاق الوظيفي في الشركة المبحوثة؟



ثانيا / مبررات البحث

تم اختيار (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الأوسط / محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) ميدانا للبحث وذلك للتوجيهات المستمرة والتأكيد من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكذلك الامانة العامة لمجلس الوزراء بضرورة المساهمة الفاعلة لطلبة برنامج الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي في معالجة المشاكل الواقعية التي تعاني منها دوائهم.

ثالثا/ اهمية البحث

تتجلى اهمية البحث بالاتي:-

❖ اهمية البحث على مستوى المتغيرات:-

- 1- ندرة الدراسات التي تناولت جميع ابعاد الارهاق الوظيفي كما لم يتم تناول متغيرات البحث سوية سابقا حسب حدود علم الباحث.
- 2- رفد المكتبات المحلية والعربية بمنظور ودراسة فكرية جديدة وحديثة.
- 3- بيان اهمية موضوع الارهاق الوظيفي الذي حصل على اهتمام كبير في الآونة الاخيرة وبالأخص في بيئات العمل المتنوعة.
- 4- بيان اهمية ادارة الوقت من خلال استخدامه في تنظيم وترتيب اولويات العمل وتحقيق التواصل ما بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل.
- 5- بيان الاسس والمفاهيم النظرية لمتغيري الدراسة (استراتيجية ادارة الوقت والارهاق الوظيفي) من حيث الافكار والآراء والمنهجيات، وذلك لكونها من المواضيع المهمة والحديثة والحيوية في الفكر الاستراتيجي والاداري. ولما لها من دور في انجاح اعمال الشركات والمنظمات على المستوى الاستراتيجي.

❖ اهمية البحث على مستوى الشركة المبحوثة:-

- 1- تكمن اهمية البحث في استخدام استراتيجية ادارة الوقت والتي يكون لها التأثير المباشر في الحد من الارهاق الوظيفي للعاملين.



- 2- يكشف البحث الدور الهام الذي تؤديه استراتيجية ادارة الوقت في جعل الشركة لها القدرة على تنظيم وجدولة الاعمال والتواصل مع العاملين.
- 3- تقديم مجموعة من التوصيات معززة باليات عمل للاستفادة منها من قبل العاملين في محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية وكذلك باقي المحطات التابعة الى الشركة المبحوثة.

رابعاً / اهداف البحث

- 1- تحديد المضامين الفكرية لمتغيري البحث (استراتيجية ادارة الوقت والارهاق الوظيفي).
- 2- تحديد مستوى اهتمام الشركة المبحوثة باستراتيجية ادارة الوقت.
- 3- تحديد مدى اهتمام الشركة المبحوثة بتشخيص مستويات الارهاق الوظيفي.
- 4- تحديد اسباب الارهاق الوظيفي لدى العاملين في (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية الفرات الاوسط / محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) التي لها تأثيرات عاطفية وشخصية للعاملين.
- 5- اختبار مدى تأثير استراتيجية ادارة الوقت في الحد من الارهاق الوظيفي للعاملين.

خامساً / حدود البحث

- 1- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية بمجموعة من العاملين في (محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) التابعة الى (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط).
- 2- الحدود المكانية: انحصرت الحدود المكانية ضمن (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط / محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) الواقعة في (العراق-بابل-ابي غرق).
- 3- الحدود الزمانية: وتمثلت في المدة الزمنية المحددة للبحث للفترة من (1-11-2021) الى (1-5-2022).
- 4- الحدود العلمية: التزمت الدراسة بأهدافها الموضوعية كحدود علمية لها.



سادسا / مقياس البحث:

تم اعتماد مقاييس البحث الواردة في المصادر المذكورة في الجدول (1) ادناه:

جدول (1) يمثل مقاييس البحث

ت	المتغير	الابعاد الفرعية	المصدر
1	استراتيجية ادارة الوقت (المتغير المستقل)	استراتيجية ادارة الوقت	(Isa&dianaa,2017:24)
2	الارهاق الوظيفي (المتغير التابع)	الارهاق العاطفي، تبدد الشخصية، ضعف الانجاز الشخصي	(Nabizadeh et al,2020:158)

سابعا / مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في (محطة كهرباء الحلة الغازية الثانية) التابعة الى (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / الفرات الاوسط)، وقد تم اعتماد اسلوب الاستبيان لغرض جمع البيانات، وتمثلت العينة ب(مدير المحطة، معاون مدير المحطة، رؤساء الاقسام، مسؤولي الشعب وباقي الكوادر العاملة من المهندسين والفنيين والاداريين). وكان عدد العاملين (522) فردا وتم احتساب حجم العينة المطلوب تبعا لمعادلات احتساب العينة واتضح ان العدد المطلوب (224) فردا، وتبعا لذلك قام الباحث بتوزيع (240) استمارة واسترجع منها (228) استمارة، وتم استبعاد (4) استمارات غير صالحة، واصبح حجم العينة النهائي (224).

ثامنا / صدق وثبات مقياس البحث

من اجل التأكد من ان فقرات الاستبيان المعتمد في البحث تنتمي للأبعاد والمتغيرات التابعة لها وانها تتسم بالوضوح من عدمه وانتمائها الى متغيراتها (الصدق الظاهري وصدق المحتوى) تم عرض الاستبانة من قبل الباحث على مجموعة من الاساتذة الخبراء في مجال عملهم بواقع (22) خبيراً، وقام الباحث بإجراء بعض التعديلات بناءً على الملاحظات التي سجلوها على بعض الفقرات لتظهر الاستبانة بالصيغة النهائية التي تم توزيعها على عينة البحث. ولأجل التأكد من ثبات المقياس بمتغيراته الرئيسة والفرعية تم ذلك من خلال احتساب معامل (Cronbach Alpha) وكما في الجدول (2):



جدول (2) اختبار ثبات مقياس البحث

Cronbach Alpha	عدد الفقرات	متغيرات الدراسة
0.784	4	استراتيجية ادارة الوقت
0.850	4	الارهاق العاطفي
0.925	4	تبدد الشخصية
0.886	4	ضعف الانجاز الشخصي
0.887	12	الارهاق الوظيفي
0.835	16	كامل المقياس

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير نتائج جدول (2) الخاصة بمعاملات "Cronbach Alpha" أن مقياس البحث يتصف بثبات كبير على المستوى الكلي بواقع (83%)، وعلى مستوى الأبعاد الفرعية فتراوحت بين (0.784 – 0.925) وهذا دليل على إن متغيري البحث بأبعادهما الفرعية في البحث الحالي تتصف بالثبات المطلوب.

الجانب النظري للبحث / المبحث الاول (استراتيجية ادارة الوقت)

تمهيد: تعد ادارة الوقت أحد أهم عوامل النجاح في بيئة الأعمال. بغض النظر عن نوع وحجم العمل، وتعتمد المنظمات على ادارة الوقت في تحقيق وانجاز الاعمال بصورة صحيحة. ادارة الوقت هي مهارة يتم من خلالها التخطيط للمهام، والتواصل ما بين العاملين انفسهم والمسؤولين، من خلال الاعتماد على تنظيم الوقت المتاح للعمل. اذ تساعد هذه المهارة في تحديد الاولويات في جدول العمل اليومي مما يساعد على إنهاء المهام في الوقت المحدد. إضافة لذلك، يمكن أن تتخذ إدارة الوقت عدة عمليات مثل، الاعتماد على الروتين الذي يوضح الاجراءات التي تم اعتمادها مسبقا للحفاظ على النظام، كذلك تحديد الاولويات التي من خلالها يتم تنظيم العمل ووضع هيكل للترتيب الزمني له.

اولا / مفهوم ادارة الوقت (Concept of time management)

إدارة الوقت هي مجموعة من العادات أو السلوكيات القابلة للتعليم التي يمكن اكتسابها من خلال زيادة المعرفة أو التدريب أو الممارسة المتعمدة (Nadinloyi,2013:135). كما يمكن المشاركة في الأنشطة وحضور الاجتماعات والتواصل مع الآخرين داخل الوحدات التنظيمية من خلال ادارة الوقت وتنظيم اوقات الحضور والمغادرة (Chase,2013:170). يشير



(Varajão,2014:1007) الى ان ادارة الوقت هي احدى العوامل التي تؤدي الى نجاح المشروع بالإضافة الى الجودة والتكلفة، ويتم تحقيق ذلك من خلال استخدام مهارات التواصل. إن عملية إدارة الوقت في العمل ليست بمفهوم جديد، أحد الأسباب الرئيسية لتدريب الموظفين على إدارة الوقت هو زيادة الأداء الوظيفي، وذلك لان تدخلات إدارة الوقت مفيدة في تقليل التوتر في العمل والحد من مخاطر الارهاق أيضًا (Yener et al,2020).

ثانيا / مفهوم استراتيجية ادارة الوقت (Concept of Time Management Strategy)

مصطلح "إدارة الوقت" هو في الواقع مضلل بالمعنى الدقيق للكلمة، لا يمكن إدارة الوقت، لأنه عامل لا يمكن الوصول إليه. فقط الطريقة التي يتعامل بها الشخص مع الوقت يمكن أن تتأثر. يمكن النظر إلى إدارة الوقت على أنها طريقة لمراقبة الوقت والتحكم فيه. الاهتمام بإدارة الوقت ليس جديدًا بأي حال من الأحوال. اذ تمت مناقشة مشكلة كيفية إدارة الوقت بالفعل في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، واقترح العديد من المؤلفين طرقًا حول كيفية التعامل مع مشكلات الوقت في الوظيفة (Claessens et al,2007:256).

تُعرّف إدارة الوقت بأنها تطوير الأدوات أو التقنيات التي تساعدنا على زيادة إنتاجيتنا عندما نعمل. غالبًا ما يُنصح بإدارة الوقت لإدارة الارهاق، الفكرة هي أنه يمكن تخفيف العديد من الضغوط اليومية أو القضاء عليها إذا قام الشخص بعمل أفضل في إدارة الوقت (Moorhead&Griffin,2014:194).

يشار إلى استراتيجية إدارة الوقت باسم "سلوك التخطيط" حيث تتضمن إدارة الوقت الفعالة فهم الجهد المطلوب لمعالجة العديد من جوانب التعلم ويتم تعزيزها من خلال التواصل والتحفيز والتوجيه نحو الهدف (Adams& Blair,2019:2). ان ادارة الوقت هي عامل مهم في تحقيق الاداء الوظيفي والذي بدوره يؤدي الى تحقيق الاهداف التنظيمية (Burt et al,2010:649). أن إدارة الوقت تتشكل من خلال الهياكل والمعايير الزمنية التنظيمية، والتي تستخدمها المنظمات للتواصل والتحكم في موظفيها ومواردها على مدار الساعة (Wu&Passerini,2013:332). جانب من جوانب إدارة الوقت هو "التحكم المتصور في الوقت" اذ ان عملية التحكم بالوقت تؤدي الى حدوث توازن بين الحياة والعمل، شعور أقل بالإرهاق وبعاء العمل الزائد وتوتر أقل (Adams&Blair,2019:2).



الأشخاص الحاصلين على قدر أكبر من التدريب فيما يتعلق بإدارة الوقت قادرون على تخصيص وقت أكثر للتواصل واداء المهام والتحكم بشكل أفضل في التسويف (Sainz et al,2019).

(الجدول3) بعض من اراء الباحثين حول ادارة الوقت

ت	المؤلف او الباحث والسنة	التعريف
1	Kouali & (Pashiardis,2015:493)	إدارة الوقت هي في الأساس إدارة للذات، ليس الوقت هو الذي يتم التحكم فيه ولكن الشخص يتحكم في نفسه.
2	(Ravari et al,2020:2)	إدارة الوقت هي طريقة مباشرة ومنخفضة التكلفة لتقليل الضغوطات والارهاق، تشير إدارة الوقت إلى مزيج من تقييم الوقت، وتحديد الأهداف، والتخطيط، والتواصل ومراقبة الأداء.

ثالثا / اهمية ادارة الوقت (The importance of Time Management)

- 1- ان أهمية إدارة الوقت تتمثل من خلال "إن أكثر الأصول التي لا تقدر بثمن والتي يمكن أن تتراكم في مسار أي حياة هو الوقت المستغرق بشكل جيد" (Margol&Kleiner,1989:28).
- 2- تشجع على التواصل والتفاعل ما بين زملاء العمل من خلال التحديد المشترك للأولويات والأهداف ومتطلبات وقت المهام والجدول الزمنية (Burt,2010:665).
- 3- ترتبط مهارات ادارة الوقت بالأداء الناجح (Davies et al,2002:358).
- 4- تساهم في تقليل الملل أثناء أوقات الفراغ (Wang,2019:5).
- 5- تعتبر استراتيجية إدارة الوقت محرّكا مهمّا لإنشاء المعرفة التنظيمية (Wu&Passerini,2013:333).

ويتضح بان ادارة الوقت هي من اهم اسباب تحقيق الاداء التنظيمي الامثل، من خلال تحديد الاولويات الخاصة بالمهام وتنفيذها بالإضافة الى التفاعل والتواصل ما بين الافراد داخل المنظمات. كذلك تؤدي ادارة الوقت الي الحد من الارهاق والتوتر لدى العاملين.



رابعاً / اهداف ادارة الوقت (Time management aims)

- 1- تهدف إلى تحقيق استخدام فعال للوقت أثناء أداء بعض الأنشطة الموجهة نحو الهدف (Claessens et al,2007:262).
- 2- تهدف إلى تغيير ما يفترض أنه بناء أحادي البعد للإدارة الجيدة للوقت (Macan et al,1990:760).
- 3- تهدف الى تحقيق الرضا الوظيفي المحسن والنتائج المرتبطة بالإرهاق (Chase et al,2013:156).

رابعاً / نظرية ادارة الوقت (Time management theory)

ذكر (Claessens et al,2007:265) الى ان برامج التدريب على إدارة الوقت تؤدي إلى

ثلاثة أنواع من سلوكيات إدارة الوقت:

- 1- تحديد الأهداف والأولويات.
 - 2- آليات إدارة الوقت. و
 - 3- تفضيل المنظمة.
- تم افتراض أن هذه السلوكيات ستؤدي إلى إدراك السيطرة على الوقت، أو الشعور بالسيطرة على الوقت. كذلك تم افتراض التحكم في الوقت للتوسط بين سلوكيات إدارة الوقت والارهاق الجسدي الناجم عن الوظيفة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن التدريب على إدارة الوقت كان مرتبطاً بشكل إيجابي بمقياس واحد فقط لسلوكيات إدارة الوقت وتحديد الأهداف والأولويات. كان تحديد الأهداف والأولويات وآليات إدارة الوقت مرتبطين بشكل إيجابي بالتحكم الملحوظ في الوقت، بينما لم يكن تفضيل التنظيم كذلك. كان الارهاق الجسدي الناجم عن العمل مرتبطين سلباً، وكان الرضا الوظيفي مرتبطاً بشكل إيجابي بسلوك إدارة الوقت ويتوسطه التحكم الملحوظ في الوقت. لم يكن التحكم المتصور في الوقت مرتبطاً بشكل كبير بالأداء الوظيفي. تشير هذه النتائج إلى أنه من خلال تنفيذ تقنيات إدارة الوقت، يكون الفرد قادراً على التحكم في



ما يمكن القيام به خلال وقت العمل. هذا الشعور بدوره له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والارهاق الجسدي الناتج عن الوظيفة.

خامسا / معوقات ادارة الوقت (Effective communication barriers)

ذكر (Romas&Sharma,2017:175) مجموعة من العوائق التي تحول دون إدارة الوقت بكفاءة وهي:

- 1- عدم القدرة على تحديد الأولويات.
- 2- عدم القدرة على قول لا.
- 3- عدم التوازن في الحياة.
- 4- الكثير من الرغبات المخططة بشكل غير صحيح.
- 5- عدم التركيز و
- 6- المماطلة.

المبحث الثاني (الارهاق الوظيفي)

تمهيد: يعتبر الإرهاق الوظيفي نوع خاص من الإجهاد المرتبط بالعمل، وهو حالة ترتاب الموظف ناجمة عن ضغط العمل ومرتبطة بعوامل جسدية وعقلية وعاطفية، يسببها الشعور بمهارات محدودة أو الأجر والمكافآت غير المتناسبة مع الجهد المبذول، وتنتهي بحالة اكتئاب تؤثر على إنتاجيته في العمل.

اولا / مفهوم الارهاق الوظيفي (Concept of Job burnout)

يوصف الإرهاق الوظيفي كنتيجة للتعرض المستمر للإجهاد المرتبط بالعمل الناجم عن متطلبات العمل العالية والموارد الوظيفية غير الكافية. وكذلك يوصف الإرهاق بأنه استجابة للإجهاد البدني والعاطفي والمعرفي الشديد بسبب زيادة التعرض لمتطلبات محددة في العمل. يتضمن فك الارتباط النأي بالنفس عن العمل وتطوير موقف سلبي فيما يتعلق بسياق العمل بسبب عدم كفاية موارد العمل (Lubbadeh,2021:50).



أشار (Odedokun,2015:520) الى ان الإرهاق الوظيفي ليس عاملاً يجب أن يؤخذ على محمل الجد لأن متلازمة الإرهاق يمكن أن تؤدي إلى التردد وخيبات الأمل والإحباط واستراتيجيات الدفاع وفقدان الإبداع والإرهاق البدني والعاطفي وانخفاض الإنتاجية مما قد يؤدي بالتالي إلى نتائج عكسية.

كما وجد (Zhang&Yiu,2020:1) بان الارهاق الوظيفي هو مؤشر على نسبة الرفاهية وله تأثير سلبي على السلوك التنظيمي والأداء الوظيفي.

والجدول(4) يبين اراء بعض الباحثين حول الارهاق الوظيفي

ت	المؤلف او الباحث والسنة	التعريف
1	(Hsieh&Chao,2004:1109)	الإرهاق الوظيفي هو شكل سلبي من المواقف والسلوك التنظيمي ، واستجابة لطبيعة الوظيفة التي لا تطاق ورد فعل ضد مصدر الضغط المزمن.
2	(Maslach,2003:189)	الإرهاق الوظيفي هو متلازمة نفسية تتطوي على استجابة مطولة للضغوط في مكان العمل.

ثانيا / اسباب الارهاق الوظيفي (Causes of job burnout)

اقترح الباحثون التنظيميون أن أسباب الإرهاق الوظيفي توجد في كل من بيئة الفرد والوظيفة (Beheshtifar&Omidvar,2013:109). على الرغم من أن الإرهاق الوظيفي قد اجتذب اهتمامًا بحثيًا، إلا أن الإجهاد هو أحد الأسباب الأساسية للإرهاق الوظيفي، لا يمكن تجاهل أن العمل العاطفي، الذي يحدث في التفاعلات في العمل، قد يسبب أيضًا ضغوطًا ويؤدي إلى الإرهاق الوظيفي (Zhang&Yiu,2020:9).

حدد بعض الباحثين أسباب الإرهاق الوظيفي، مثل عبء العمل وغموض الدور، والمشاركة طويلة الأجل في بيئة العمل، والتعارض وعدم التوافق بين الموظفين ومتطلبات العمل (Chen&Wei,2012:802).



ذكر (Wu et al,2021:2) بأنه يمكن أن يؤدي الفشل في السيطرة الفعالة على ضغوط العمل في نهاية المطاف إلى الإرهاق الوظيفي.

ثالثاً / عواقب الارهاق الوظيفي (Consequences of burnout)

جدول (5) عواقب الارهاق الوظيفي

عواقب الارهاق الوظيفي	
الاكتئاب، التهيج، العجز والقلق، الأرق، الصداع، ضعف الشهية، ألم الصدر، اضطرابات الجهاز الهضمي و تبدد الشخصية (علاقات منفصلة وساخرة).	الجسدية والعاطفية
تدهور العلاقات الاجتماعية والأسرية، الانسحاب من التعامل مع الزملاء، زيادة نفاذ الصبر وتقلب المزاج في التعامل مع الآخرين، انخفاض الرضا الزوجي.	الشخصية
انخفاض الرضا الوظيفي (نتائج مختلطة) والتزام تنظيمي أقل.	المواقف الوظيفية
ارتفاع مستويات تعاطي المخدرات والكحول والتبغ، مستويات أعلى من التغيب عن العمل، التواصل السلبي مع زملاء العمل حول الإدارة و أداء وظيفي ضعيف.	السلوكية
التفكير أو التخطيط لترك الوظيفة	نوايا الدوران
(نتائج متباينة)	معدل الدوران الفعلي

Reference:-

- (Stalker, C., & Harvey, C. (2002). Professional Burnout in social service organizations: A review of theory, research and prevention, p:48).
- (Novess, J. (2015). The influence of burnout symptoms on the relationship between work-life balance and self-rated health, p:24).
- (Holland, M. L. (2021). Burnout and Trauma Related Employment Stress: Acceptance and Commitment Strategies in the Helping Professions. Springer Nature. P:9).

رابعاً / ابعاد الارهاق الوظيفي (Dimensions of job burnout)

اعتمد البحث الحالي ثلاثة ابعاد لقياس الارهاق الوظيفي استناداً الى الباحثين (Nabizadeh et al,2020:158) وهذه الابعاد هي:-

1- الارهاق العاطفي (Emotional Burnout)



يشير الإرهاق العاطفي إلى فقدان الموارد العاطفية والنفسية والجسدية والشعور بالإرهاق (Zhang&Yiu,2020:2). في الأساس هو شعور بالإرهاق الناتج عن إرهاق العمل (Choi et al,2020:907). كما اعتبر (Beheshtifar&Omidvar,2013:108) الإرهاق العاطفي البعد الذي يمثل حجر الزاوية للإرهاق الوظيفي، والذي يعني تفريغ الطاقة واستهلاك الموارد العاطفية.

❖ اسباب الارهاق العاطفي

- أ- ينتج عن انخفاض الموارد العاطفية (Nabizadeh et al,2020:159).
- ب- يمكن أن يظهر الإرهاق العاطفي من خلال مشاكل الصحة الجسدية الناتجة عن زيادة الإجهاد والإرهاق العقلي / العاطفي (Wilson,2016:3).

❖ عواقب الارهاق العاطفي

- أ- تشمل العواقب الأكثر شيوعاً للإرهاق العاطفي قلة الدافع والتهيج ومشاعر اليأس والعصبية (Turek,2020:61).
- ب- يؤدي الإرهاق العاطفي طويل الأمد الى السخرية من العمل والأشخاص وقد يؤدي إلى انخفاض الكفاءة المهنية (Zhang&Yiu,2020:7).

2- تبدد الشخصية (Depersonalization)

يُنظر إلى تبدد الشخصية على أنه طريقة مختلفة في التعامل مع الإرهاق العاطفي، مما يعني الانقطاع العاطفي عن العمل (Radka,2021:139). اما (Tsai et al,2020) فقد ذكر بان تبدد الشخصية يتميز بإبعاد نفسه عن العملاء أو عمل الفرد، ويتسم بموقف ساخر أو حتى غير مبالٍ بشأن مهام الوظيفة.

❖ اسباب تبدد الشخصية

- أ- ينتج عن العمل بنظام المناوبات الدورية، وساعات العمل الطويلة، والاضطرابات في دورة اليقظة والنوم، وعلاقات الرؤساء غير الملائمة مع المرؤوسين، والدعم الإداري غير الكافي، وتضارب الأدوار والسياسات الغامضة (Nabizadeh et al,2020:159).



ب- يحدث عندما يفتعل الموظف موقفًا ساخرًا تجاه الآخرين ويعاملهم بطريقة غير شخصية أو غير حساسة (Choi et al,2020:907).

❖ عواقب تبدد الشخصية

أ- مشاعر تبدد الشخصية تتميز بإحساس عام بالانفصال عن عمل الفرد ويمكن أن تشمل تبني مواقف قاسية أو غير مكتثرة أو حتى معادية / سلبية تجاه الآخرين (أي الزملاء و / أو العملاء) (Schilling&Randolph,2020:573).

ب- من المحتمل أيضًا أن يؤدي تبدد الشخصية إلى زيادة الصراع بين الأفراد العاملين (Madigan&Kim,2021:3).

3- ضعف الإنجاز الشخصي (Lack of personal accomplishment)

تم تعريف ضعف الانجاز الشخصي من قبل (Bakker&Sanz-Vergel,2020:411) على انه انخفاض في مشاعر الكفاءة والإنجاز الناجح في العمل. كما يشير عدم الإنجاز الشخصي إلى انخفاض الشعور بالكفاءة والإنجاز الناجح في العمل (Ye et al,2021:3). وحسب (Chen et al,2021:3) فهو الشعور بانخفاض الإنجاز الذاتي والكفاءة في العمل.

الجانب العملي للبحث

أولاً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

1. التحليل الوصفي لمتغير استراتيجية ادارة الوقت

تم احتساب مؤشرات الوصف الاحصائي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبية المئوية) كما في الجدول (6)، وتشير النتائج ان الوسط الحسابي لمتغير استراتيجية ادارة الوقت الذي هو المتغير المستقل بلغ (4.243) وهو اعلى من الوسط الفرضي للبحث والبالغ (3) لكون البحث استخدم مدرج ليكرت الخماسي، والانحراف المعياري (0.598) وبمستوى اهمية (0.849). والجدول (6) يوضح هذه النتائج:



جدول (6) الوصف الاحصائي لاستراتيجية ادارة الوقت

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات
استراتيجية ادارة الوقت	4.243	0.598	0.849	1

2. التحليل الوصفي لمتغير الارهاق الوظيفي

تم احتساب مؤشرات الوصف الاحصائي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبية المئوية) كما في الجدول (7)، وتشير النتائج ان الوسط الحسابي لمتغير الارهاق الوظيفي (المتغير التابع) بلغ (3.087) وهو اقل من الوسط الفرضي للبحث والبالغ (3) لكون البحث استخدم مدرج ليكرت الخماسي، والانحراف المعياري (0.998) ونسبة اهتمام (0.577). اما الابعاد الفرعية للإرهاق الوظيفي، فجاء بعد الارهاق العاطفي بالترتيب الاول بنسبة وجود مقدارها (67.6%)، تلاها بعد الارهاق الاجتماعي ثانياً بنسبة (65.8%)، ثم الارهاق الجسدي ثالثاً بنسبة (64%) بعدها بعد ضعف الانجاز الشخصي رابعا بنسبة (50.9%) واخيرا بعد تبدد الشخصية بنسبة (47.8%). والجدول (7) يوضح هذه النتائج.

جدول (7) الوصف الاحصائي للإرهاق الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات
الارهاق العاطفي	3.380	0.854	0.676	1
تبدد الشخصية	2.390	0.924	0.478	3
ضعف الانجاز الشخصي	2.545	0.998	0.509	2
الارهاق الوظيفي	2.771	0.925	0.554	

ثانيا اختبار فرضيات البحث

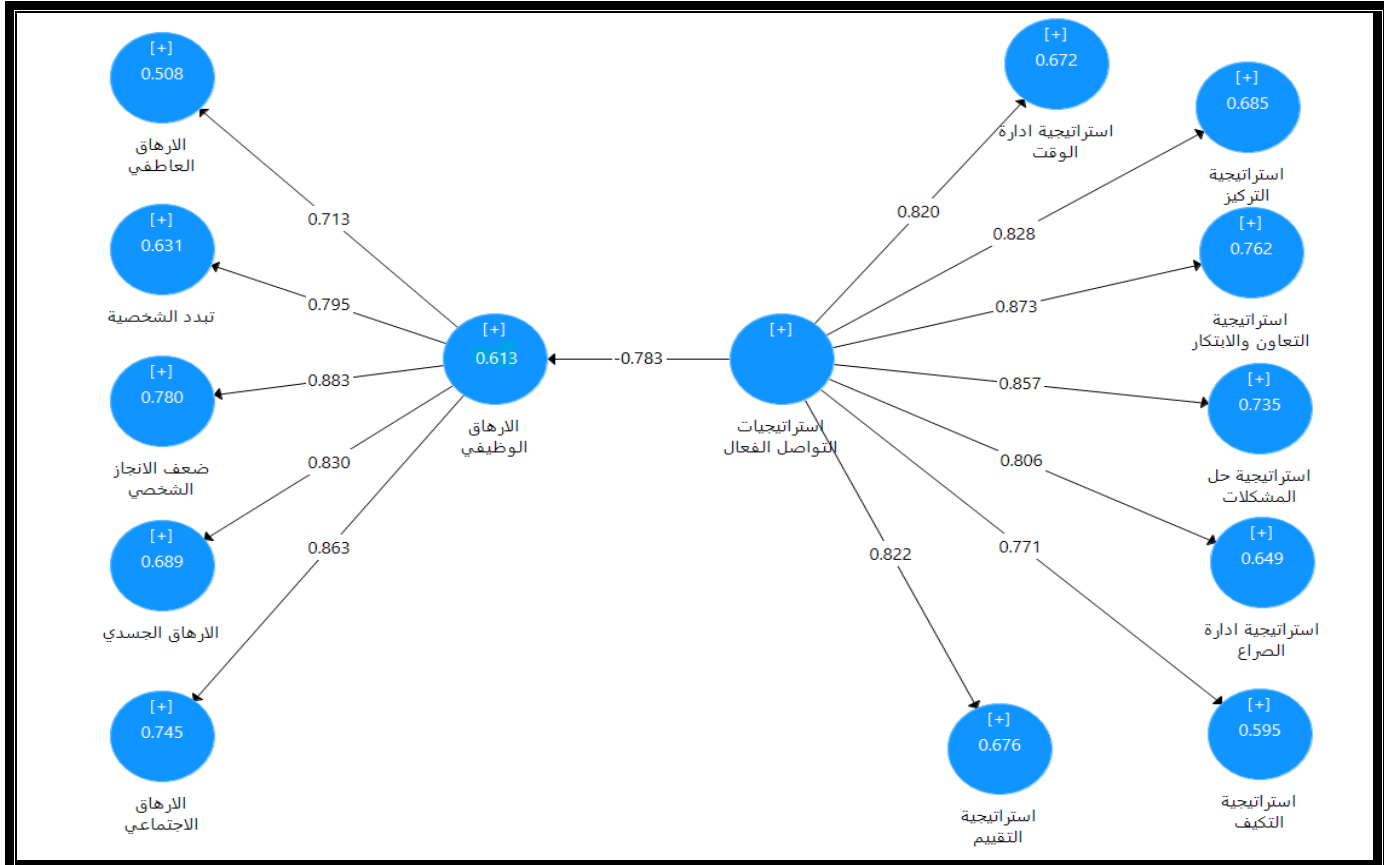
الفرضية الرئيسية: تؤثر استراتيجية ادارة الوقت تأثيراً عكسياً معنوياً بمتغير الارهاق الوظيفي على المستوى الكلي للمتغيرين.

1- تؤثر استراتيجية ادارة الوقت تأثيراً عكسياً معنوياً بمتغير الارهاق الوظيفي على المستوى الكلي.

وتم اختبار الفرضيات وفق الاتي:



وللتأكد من صحة الفرضية الرئيسية صمم الباحث انموذجاً هيكلياً يوضح مسار علاقة التأثير بين متغيري البحث (استراتيجية ادارة الوقت والارهاق الوظيفي) تضمن (16) فقرة توزعت على المتغيرين، كما في الشكل (1).



شكل (1) انموذج اختبار فرضية التأثير الرئيسية

المصدر: برنامج (SMART PLS)

عند النظر في النتائج التي الواضحة في شكل (1) وجدول (7) يتبين وجود تأثيراً عكسياً وذات دلالة معنوية لمتغير (استراتيجية ادارة الوقت) في المتغير التابع (الارهاق الوظيفي) بمقدار (-0.783) وبحدود معنوية (0.01)، بمعنى ان متغير (الارهاق الوظيفي) يقل بمقدار (78.3%) عند زيادة متغير (استراتيجية ادارة الوقت) وحدة واحدة. فضلا عن ان (استراتيجية ادارة الوقت) تفسر (61.3%) من مجمل التغير الذي يرافق متغير (الارهاق الوظيفي) وهي قيمة معامل التفسير ($R^2=0.613$) وهي قيمه يعتمد عليها في تفسير التغيرات. وبناء على هذه النتائج تقبل فرضية التأثير الرئيسية على المستوى الكلي للمتغيرين.

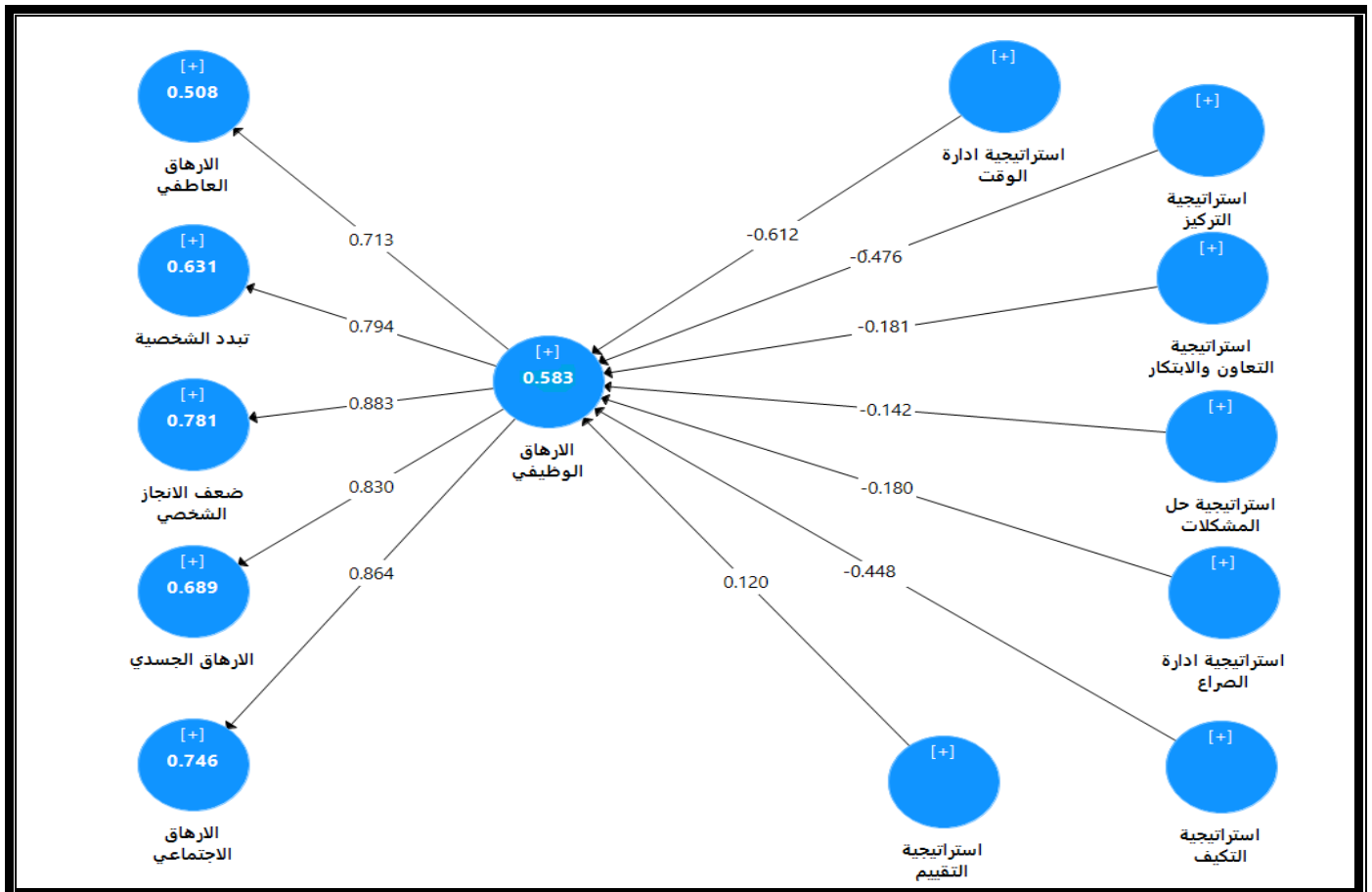


جدول (8) مسار فرضية التأثير الرئيسية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
استراتيجية ادارة الوقت -> الازهاق الوظيفي	-0.783	613.0	056.0	13.983	0.000	مقبولة

المصدر: مخرجات برنامج (SMART PLS)

وللتأكد من صحة الفرضيات الفرعية صمم الباحث انموذجاً هيكلياً يوضح مسار علاقة التأثير بين استراتيجية ادارة الوقت والازهاق الوظيفي تضمن (16) فقرة توزعت على متغيرات البحث، كما في الشكل (2).



شكل (2) انموذج اختبار فرضيات التأثير الفرعية

المصدر: مخرجات برنامج (SMART PLS)



بالنظر في النتائج الظاهرة في شكل (2) وجدول (8) الخاص بنتائج اختبار الفرضيات الفرعية لتأثير بعد استراتيجية ادارة الوقت في الارهاق الوظيفي، تتبين الحقائق الاتية:

1- تؤثر استراتيجية ادارة الوقت تأثيراً معنوياً وعكسياً في الارهاق الوظيفي، بقيمة معامل تأثير مقداره (-0.612) وبمستوى معنوية (0.000) وهو اقل من المستوى المقبول للمعنوية والمحدد ب (0.05) . وهذا يعني ان الارهاق الوظيفي ينخفض بمقدار (61%) عند زيادة استراتيجية ادارة الوقت وحدة واحدة.

فضلاً عن قيم معاملات التأثير ان استراتيجية ادارة الوقت تفسر (58.3%) من التغيرات التي تطرأ في متغير الارهاق الوظيفي وهي قيمة معامل التفسير $(R^2=0.583)$ وهذه قيمة يعتمد عليها في تفسير التغيرات الحاصلة. وبناءً على هذه المعطيات يتم قبول فرضيات التأثير الخاصة باستراتيجية ادارة الوقت. والجدول (9) يبين مسارات هذه الفرضيات.

جدول (9) مسار فرضيات التأثير الفرعية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
استراتيجية ادارة الوقت -> الارهاق الوظيفي	-0.612	0.583	0.053	544.11	0.000	مقبولة

المصدر: مخرجات برنامج (SMART PLS)

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

1. اتضح ان الشركة المبحوثة ملتقته الى اهمية استراتيجية ادارة الوقت، ولها اهتمام بارز فيه اذ حققت مستويات اهتمام عالية مما يعني انها حريصة على اعتماد هذه الاستراتيجية في العمل.
2. تبين وجود للإرهاق الوظيفي في الشركة المبحوثة وبمستويات ملحوظة. اذ كان بعد الارهاق العاطفي هو الاكثر وضوحاً وممارسة من بين باقي الابعاد، حيث سجلت نتائج الاحصاء الوصفي وجوداً للإرهاق العاطفي بمستويات بارزة الامر الذي يدل على ان العاملين يشعرون



بالتعب والاستنزاف العاطفي عند نهاية العمل اليومي، فضلاً عن انهم يستنفذون معظم طاقتهم في العمل.

3. اتضح ان لاستراتيجية ادارة الوقت اسهاما ايجابيا فعالا في الحد من الارهاق الوظيفي، بمعنى ان ممارسات ادارة الوقت بشكل عام لها تأثير كبير في تقليل حالات الارهاق الوظيفي التي يعاني منها العاملين في الشركة المبحوثة.
4. حظيت استراتيجية ادارة الوقت بنسبة اهتمام عالية في الشركة المبحوثة. وهذا يعني ان الشركة المبحوثة حريصة على ادارة الوقت بشكل دقيق.
5. اتضح وجود ممارسات في التعامل بين العاملين غير ملائمة، فضلاً عن المعاملة القاسية واللامبالاة تجاه البعض منهم.

ثانياً: التوصيات:

- 1- ضرورة ترسيخ مفهوم ادارة الوقت في العمل ضمن مرافق الشركة المبحوثة، لما لها من اهمية من خلال استخدام استراتيجية ادارة الوقت.
- 2- المحافظة على مستوى الاهتمام باستراتيجية ادارة الوقت وذلك لضرورتها في عمل الشركة وذلك من خلال جدولة الواجبات ومتابعة تنفيذها.
- 3- ضرورة متابعة وملاحظة حالات التصرف التي تقع ضمن اطار تبدد الشخصية والتي تؤدي الى حدوث حالة الارهاق الوظيفي وذلك من خلال معاملة الموظفين بطريقة لائقة وعدم السخرية من جهود الآخرين وانجازاتهم.
- 4- ضرورة مراعاة مشاعر الآخرين اثناء العمل والابتعاد عن الاساليب والطرق التي تؤدي الى الاستنزاف العاطفي وبالتالي تسبب الارهاق الوظيفي.
- 5- يتطلب من الشركة المبحوثة اعداد خطة توضح استراتيجية ادارة الوقت وتعميمها على المحطات والاقسام التابعة لها لما لها من دور في التقليل من حالة الارهاق الوظيفي مما يساعد في انجاز الاعمال المطلوبة.

المصادر

- 1- Adams, R. V., & Blair, E. (2019). Impact of time management behaviors on undergraduate engineering students' performance. Sage Open, 9(1), 2158244018824506.
- 2- Adams, R. V., & Blair, E. (2019). Impact of time management behaviors on undergraduate engineering students' performance. Sage Open, 9(1), 2158244018824506.



- 3- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107.
- 4- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107.
- 5- Burt, C. D., Weststrate, A., Brown, C., & Champion, F. (2010). Development of the time management environment (TiME) scale. *Journal of Managerial Psychology*.
- 6- Burt, C. D., Weststrate, A., Brown, C., & Champion, F. (2010). Development of the time management environment (TiME) scale. *Journal of Managerial Psychology*.
- 7- Chase, J. A. D., Topp, R., Smith, C. E., Cohen, M. Z., Fahrenwald, N., Zerwic, J. J., ... & Conn, V. S. (2013). Time management strategies for research productivity. *Western Journal of Nursing Research*, 35(2), 155-176.
- 8- Chase, J. A. D., Topp, R., Smith, C. E., Cohen, M. Z., Fahrenwald, N., Zerwic, J. J., ... & Conn, V. S. (2013). Time management strategies for research productivity. *Western Journal of Nursing Research*, 35(2), 155-176.
- 9- Chase, J. A. D., Topp, R., Smith, C. E., Cohen, M. Z., Fahrenwald, N., Zerwic, J. J., ... & Conn, V. S. (2013). Time management strategies for research productivity. *Western Journal of Nursing Research*, 35(2), 155-176.
- 10- Chen, H., Wu, P., & Wei, W. (2012). New perspective on job burnout: Exploring the root cause beyond general antecedents analysis. *Psychological Reports*, 110(3), 801-819.
- 11- Choi, J., Kruis, N. E., & Kim, Y. (2020). The impact of occupational characteristics and victimization on job burnout among South Korean correctional officers. *Criminal justice and behavior*, 47(7), 905-923.
- 12- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*.
- 13- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*.
- 14- Davies, D. K., Stock, S. E., & Wehmeyer, M. L. (2002). Enhancing independent time-management skills of individuals with mental retardation using a palmtop personal computer. *Mental retardation*, 40(5), 358-365.



- 15- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). Organizational behavior: Managing people and organizations. Mason, OH: South-Western/Cengage Learning.
- 16- Holland, M. L. (2021). Burnout and Trauma Related Employment Stress: Acceptance and Commitment Strategies in the Helping Professions. Springer Nature.P:9.
- 17- Hsieh, A. T., & Chao, H. Y. (2004). A reassessment of the relationship between job specialization, job rotation and job burnout: example of Taiwan's high-technology industry. The International Journal of Human Resource Management, 15(6), 1108-1123.
- 18- Kouali, G., & Pashiardis, P. (2015). Time management profiles of Cypriot school principals: a mixed-methods approach. International Journal of Educational Management.
- 19- Lubbadah, T. (2021). Job Burnout and Counterproductive Work Behaviour of the Jordanian Bank Employees. Organizacija, 54(1.(
- 20- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. Journal of educational psychology, 82(4), 760.
- 21- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. Teaching and teacher education, 105, 103425.
- 22- Margol, J., & Kleiner, B. H. (1989). New developments in effective time management. Management Decision.
- 23- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. Current directions in psychological science, 12(5), 189-192.
- 24- Nabizadeh-Gharghozar, Z., Adib-Hajbaghery, M., & Bolandianbafghi, S. (2020). Nurses' Job Burnout: A Hybrid Concept Analysis. Journal of Caring Sciences, 9(3), 154.
- 25- Nadinloyi, K. B., Hajloo, N., Garamaleki, N. S., & Sadeghi, H. (2013). The study efficacy of time management training on increase academic time management of students. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84, 134-138.
- 26- Novess, J. (2015). The influence of burnout symptoms on the relationship between work-life balance and self-rated health,p:24.



- 27- Odedokun, S. A. (2015). Differential influence of demographic factors on job burnout among police officers in Ibadan, Oyo state. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3 S1), 520-520.
- 28- Radka, C. (2021). The Relationship between Burnout Syndrome and Boreout Syndrome of Secondary School Teachers during COVID-19. *Journal of Pedagogical Research*, 5(2), 138-151.
- 29- Ravari, A. K., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S., & Foroughameri, G. (2020). The effectiveness of a time management workshop on job stress of nurses working in emergency departments: an experimental study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548-e1.
- 30- Romas, J. A., & Sharma, M. (2017). *Practical stress management: A comprehensive workbook*. Academic Press.
- 31- Sainz, M. A., Ferrero, A. M., & Ugidos, A. (2019). *Time management: skills to learn and put into practice*. Education+ Training.
- 32- Schilling, E. J., & Randolph, M. (2020). Voices from the field: Addressing job burnout in school psychology training programs. *Contemporary School Psychology*, 1.
- 33- Stalker, C., & Harvey, C. (2002). Professional Burnout in social service organizations: A review of theory, research and prevention, p:48.
- 34- Tsai, J., Jones, N., Klee, A., & Deegan, D. (2020). Job burnout among mental health staff at a veterans affairs psychosocial rehabilitation center. *Community mental health journal*, 56(2), 294-297.
- 35- Turek, D. (2020). When does job burnout not hurt employee behaviours?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- 36- Varajão, J., Cunha, M., Bjørn-Andersen, N., Turner, R., Wijesekera, D., Martinho, R., & Villanueva, J. (2014). CENTERIS 2014-conference on ENTERprise information systems/ProjMAN 2014-international conference on project MANagement/HCIST 2014-international conference on health and social care information systems and technologies exploring the determinants of PAS, EDMS, and PACS adoption in European hospitals. *Proc. Technol*, 16, 1502-1509.
- 37- Wang, W. C. (2019). Exploring the relationship among free-time management, leisure boredom, and internet addiction in undergraduates in Taiwan. *Psychological reports*, 122(5), 1651-1665.
- 38- Wilson, F. (2016). Identifying, preventing, and addressing job burnout and vicarious burnout for social work professionals. *Journal of evidence-informed social work*, 13(5), 479-483.



- 39- Wu, D., & Passerini, K. (2013). Uncovering knowledge-based time management practices: Implications for project management. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- 40- Wu, D., & Passerini, K. (2013). Uncovering knowledge-based time management practices: Implications for project management. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- 41- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.
- 42- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2020). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*.
- 43- Zhang, L., Yao, Y., & Yiu, T. W. (2020). Job Burnout of Construction Project Managers: Exploring the Consequences of Regulating Emotions in Workplace. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(10), 04020117.
- 44- Zhang, L., Yao, Y., & Yiu, T. W. (2020). Job Burnout of Construction Project Managers: Exploring the Consequences of Regulating Emotions in Workplace. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(10), 04020117.
- 45- Zhang, L., Yao, Y., & Yiu, T. W. (2020). Job Burnout of Construction Project Managers: Exploring the Consequences of Regulating Emotions in Workplace. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(10), 04020117.