

Заїд Альзіядат, Ахмад Обідат

## **Взаємозв'язок між управлінням часом, задоволеністю роботою та емоційним вигоранням серед йорданського медичного персоналу під час COVID-19**

COVID-19 спричинив тиск на команди медиків, вимагаючи швидкого реагування та роботи в режимі реального часу, що могло вплинути на ефективність їхньої роботи. Однак впровадження методів управління часом, здається, пом'якшує негативну результативність та підвищує позитивну результативність праці. Тому, прийнявши інтегративну модель управління часом, це дослідження аналізує взаємозв'язок між управлінням часом (міри встановлення цілей та пріоритетів та механіка), задоволеністю роботою та вигоранням на роботі (міра емоційного виснаження) серед йорданського медичного персоналу під час COVID-19. Дані були зібрані з допомогою електронного анкетування. Усього в опитуванні взяли участь 737 респондентів. RStudio-2022.07.1 був використаний для кодування всіх статистичних аналізів, включно з описом демографічних показників та моделюванням структурних рівнянь. Результати показали, що хоча міра встановлення цілей і пріоритетів ( $z = 4,641$ ,  $p = 0,000$ ) позитивно пов'язана з задоволеністю роботою, міра механіки має протилежний ефект ( $z = 1,887$ ,  $p = 0,059$ ). Щобільше, хоча міра встановлення цілей та пріоритетів ( $z = 2,369$ ,  $p = 0,018$ ) позитивно пов'язана із мірою емоційного виснаження, міра механіки ( $z = -2,086$ ,  $p = 0,037$ ) має негативний зв'язок. Нарешті, було виявлено, що професійне вигорання не впливає на задоволеність роботою ( $z = -0,645$ ,  $p = 0,519$ ). Отримані результати означають, що медичні установи мусять підтримувати своїх працівників у визначенні цілей та пріоритетів для виконання своїх завдань та заохочувати управління часом. Зрештою, медичний персонал має проходити підготовку, яка допоможе подолати будь-який стрес, який він відчуває, плануючи свої робочі завдання.

**Ключові слова:** саморегуляція, навички самоменеджменту, робоче навантаження, посадові характеристики, медичний персонал

**Класифікація JEL:** M12, M54, O15



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.