

Time Management among English Language Teachers in Basic Private Schools in the Capital Governorate and Its Relationship to their Organizational Loyalty

Rula Abdul Majeed Abdul Rahim*

Received 23/10/2022

Accepted 3/12/2022

Abstract:

This study aimed to identify the degree of practicing time management among English language teachers in basic private schools in the Capital Governorate, and its relationship to their organizational loyalty. To achieve the objective of the study, a questionnaire was developed consisted of two parts, the first part included (34) items for time management, and the second part included (19) items for organizational loyalty. A random sample of (346) male and female teachers was selected. The results of the study showed that English language teachers in private schools practice time management at a large extent, and that organizational loyalty was high. Also, the results revealed a high positive correlation between the degree time management practice by English language teachers in private schools and their organizational loyalty.

Keywords: time management, organizational loyalty, English language teachers, basic private schools, Capital Governorate.

إدارة الوقت لدى معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة وعلاقته بالولاء التنظيمي لديهم

رولا عبد المجيد عبد الرحيم*

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الوقوف إلى درجة ممارسة إدارة الوقت لدى معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة لمحافظة العاصمة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لديهم. ولتحقيق هدف الدراسة، تم تطوير استبانة تكونت من جزأين، الجزء الأول: وتضمن (34) فقرة لإدارة الوقت، والجزء الثاني: تضمن (19) فقرة للولاء التنظيمي. تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (346) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة يمارسون إدارة الوقت بدرجة كبيرة، وأن الولاء التنظيمي كان بمستوى كبير. كما أفرزت النتائج علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين درجة ممارسة معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة لإدارة الوقت وولائهم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: إدارة الوقت، الولاء التنظيمي، معلمو اللغة الإنجليزية، المدارس الأساسية الخاصة، محافظة العاصمة.

* وزارة التربية والتعليم/ الأردن / S.ENOUZ@unrwa.org

المقدمة

يترك التعليم تأثيراً محورياً في حياة الفرد؛ فالتعليم عملية منظمة تهدف إلى إكساب الأفراد الأسس المختلفة التي تُبنى عليها المعرفة والمهارات المختلفة، إذ يعد التعليم من حقوق الفرد الأساسية في الحياة.

ونظراً لأهمية إدارة الوقت وتنظيمه، والتي تعد من أهم المهارات التي ينبغي على الجميع إكتسابها، إذ يقصد بإدارة الوقت بأنها عملية تنظيم وتخطيط للوقت، بحيث يمكن توزيعه بين الأنشطة اليومية المختلفة كي يتمكن الفرد من بذل جهد أقل من المعتاد، وإنجاز مزيد من العمل، في وقت أقل من السابق (Owais, 2018).

وتكمن أهمية إدارة الوقت في أنها تحقق إنجازاً أكبر عدد ممكن من المهمات في العمل، وإرضاء الرؤساء، والنجاح والتميز الإداري، وتنظيم وحسن استثمار الجهود المبذولة، والشعور بالرضا، وتحقيق الذات، والتخلص من ضغوط العمل، أو على الأقل التخفيف من شدتها (El-Ghrari, 2018).

وللوقت مكانة عالية في الإسلام، وتكمن أهميته في أركان الإسلام، ويتحكم في سائر ضروب العبادات، فكلها تسير بوقود الوقت، وكل سلوك الإنسان وحركاته لها حدود وأطر زمانية، وإن الله تعالى إذا أراد بيان شئ ما قرنه إليه فأقسم به، حيث أقسم الله تعالى بالوقت في صوره المتعددة، فأقسم بالفجر وليال عشر، وأقسم بالضحى والليل إذا سجي، وأقسم بالنهار والعصر ذلك وقت الأصيل، وفي ذلك إشارة لأهمية الوقت حتى يمكن الاستفادة التامة منه (Al-Harbi, 2017).

ويشير مفهوم الولاء التنظيمي إلى المشاعر المعبرة عن العلاقة النفسية والسلوكية التي يكنها الفرد تجاه المؤسسة التي يعمل بها، سواء أخذت العلاقة صورة إيجابية، أم سلبية (Dyah, 2016). وقد عني الباحثون والدارسون بموضوع الولاء التنظيمي، لما يترتب عليه من آثار تنعكس على المؤسسة في سمعتها، أو إنتاجيتها، ومن ثم بقاؤها وإستمرارها في الميدان، أو الخروج منه، كما يدل الولاء التنظيمي على إستعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المؤسسة التي يعمل فيها، مع وجود الرغبة الحقيقية في الإستمرار داخل المؤسسة وقبول أهدافها (Al-Salem, 2015).

والمؤسسة الناجحة هي التي تستطيع أن تحافظ على موظفيها عن طريق تنمية الولاء لها،

فالولاء التنظيمي من الموضوعات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوكيات الأفراد؛ إذ يُعدُّ من أهم العوامل التي يمكن عَدُّها من المؤشرات الإيجابية التي هي بمثابة مقياس لمدى فاعلية أداء الأفراد (Abu Al-Nasr, 2018). كما أن اهتمام المؤسسة بالمشكلات الشخصية لعامليها من شكاوى ورسائل واستفسارات واحتوائها على مختلف العلاقات الشخصية والاجتماعية، يعزز ولاءهم لها، ويزيد من ارتباطهم بها، مما يتبلور على شكل دوافع داخلية منها العاطفية، والاستمرارية، والأخلاقية (Blaghmas, 2018). فالولاء التنظيمي في إطاره العام هو اعتقاد راسخ لدى العاملين بأهداف المؤسسة، وقيمها التنظيمية، والرغبة في بذل أقصى جهد لنجاحها، والرغبة في الاستمرار بعضويتها، والاعتقاد أن العمل في هذه المؤسسة هو أفضل خيار لديهم (Bally & Loland, 2021).

وتعود أهمية اللغة الإنجليزية إلى أنها لغة عالمية، لفهم القطاع الأكبر من النشاطات العالمية، وتسيير عملية التواصل بين الأفراد، فاللغة الإنجليزية هي الأداة الأكثر تداولاً في هذا الشأن، فهي تعطي المقدرة على القراءة والاستماع والكتابة بين الفرد وبين قطاع أكبر من الأشخاص، فضلاً عن أهميتها في إنشاء علاقات مع أشخاص جدد، كما أنها تُسهم في التعرف إلى ثقافات الشعوب المختلفة وعاداتهم المتنوعة، وتُساعد الفرد المتحدث باللغة الانجليزية على سهولة السفر، والتنقل إلى دول متعددة نظراً للنسبة الكبيرة لعدد المتحدثين بها كلغة أساسية أو لغة ثانية، وتشير أغلب الدراسات إلى أن تعلم لغة جديدة يُسهم في تنشيط الدماغ وتقوية الذاكرة وزيادة المقدرة على التركيز، وأن الأشخاص الذين يتحدثون لغتين يفكرون بطريقة إبداعية وأكثر نكاء (Larry, 2019).

وتعد المدارس الخاصة رديفاً للمدارس الحكومية، إذ تبذل المدارس الخاصة جهوداً أكثر من مدارس التعليم الحكومي لرفع معيار التعليم وشحذ همم الطلبة لنجاح وتحسين أدائهم الدراسي وذلك لزيادة الإقبال عليها، بهدف زيادة أرباحها.

ولذا فإن أهمية إدارة الوقت في المؤسسات التعليمية تكمن في زيادة التركيز على الأنشطة المهمة، وتحديد الأولويات وإنجازها حسب أهميتها، مما يؤدي إلى زيادة الفاعلية في تحقيق الأهداف التي تؤدي بدورها إلى الرضا الوظيفي، وهذا يؤدي إلى التطور المهني، مما يحقق الإدارة الجيدة للوقت التي تحد من ضغوط العمل، وتزيد من الاستمتاع الوظيفي، وبناء العلاقات الاجتماعية، مما يعزز الانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة، ويزيد من إقبال الفرد على

عمله بدافعية كبيرة لتحقيق أهداف المؤسسة، ورغبة الفرد في المؤسسة وتفضيلها على غيرها وافتخاره بالانتماء إليها.

مشكلة الدراسة:

يعد الوقت مورداً مهماً في حياة المعلم، إذ يمكن تحقيق الأهداف المرجوة من خلال إدارته بشكل فعال، فلا يختلف إثنان على أهمية إدارة الوقت لا سيما في زمن تكثر فيه المسؤوليات على صعيد الحياة العملية، وتزداد أهمية إدارة الوقت في المجال التربوي، لما له من دور في نهضة المجتمع، وعليه فإن سوء إدارة الوقت والممارسات غير المنضبطة تؤثر سلباً في الأداء التربوي فيصعب على المعلم ممارسة عمله بشكل صحيح.

ويُجمع التربويون أن مهنة المعلم هي الأكثر إرهاقاً إذ يتحمل المعلمون ضغوطاً كبيرة متعلقة بعملهم أكثر من غيرهم من الموظفين (Hafeez, 2018). وتعاني المؤسسات التعليمية من مشكلات عديدة في كيفية استثمار الوقت بالطريقة السليمة ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالجانب الإداري أحياناً، وبالجانب الفني المرتبط بالمعلمين وأدائهم وسلوكهم التعليمي أحياناً أخرى (Larry, 2019). وقد أكدت كثير من الدراسات العلمية الحديثة في مجال العلوم الإدارية والتعليمية الأهمية الكبيرة للوقت وإدارته بالنسبة لأية مؤسسة من المؤسسات على اختلاف مجال عملها (Al-Kayed, 2015).

كما كان الولاء التنظيمي للأفراد وما زال محور اهتمام العلماء والباحثين في شتى مجالات المعرفة العلمية، لكنها في علم الاجتماع التنظيمي والموارد البشرية شكلت منعطفاً حاسماً في دراساتهم وبحوثهم (Nurhayat & Korumaz, 2016)؛ لهذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة الارتباطية بين إدارة الوقت والولاء التنظيمي للمؤسسة لما له من دور فعال في تحريك سلوك المعلم تجاه عمله ومؤسسته، ومن ثم توجيهه في الاتجاه المراد تحقيقه، إذ تبين أن ولاء الأفراد وسيلة ناجحة لتطور المؤسسة ونموها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مردودها وأدائها، وكذلك على فاعليتها (Zahzah, 2018).

وإنطلاقاً من عمل الباحثة معلمة للغة الإنجليزية في القطاع الخاص، وشعورها بأهمية إدارة الوقت من ترتيب للأولويات للأنشطة اليومية والفصلية، وتنظيم توزيع المادة التعليمية على الطلبة ضمن خطة فصلية وسنوية مدروسة لما لها من آثار إيجابية على رفع مستوى تحصيل الطلبة الأكاديمي، واكتساب المهارات الأدائية للمتعلمين في مختلف المراحل الأساسية، جاءت هذه

الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة لإدارة الوقت؟
 2. ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة؟
 3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة ممارسة معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة لإدارة الوقت ومستوى الولاء التنظيمي؟
- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

الأهمية النظرية:

يُؤمل أن تُثري هذه الدراسة المكتبات العربية بالمعارف الخاصة والاستراتيجيات اللازمة لإدارة الوقت في المؤسسات التعليمية، ولا سيما لدى معلمي اللغة الإنجليزية، كما يمكن أن توفر هذه الدراسة معرفة إثرائية جديدة تساعد في توجيه بحوث مستقبلية ودراسات في هذا المجال.

الأهمية العملية:

تتناول هذه الدراسة موضوع حديث له أهمية كبيرة، لاسيما في المؤسسات التعليمية مما قد يفيد المسؤولين عن التعليم في تقدير الاحتياجات المهنية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية للعمل على تطويرها لديهم، فضلاً عن ما يمكن أن تقدمه من فوائد في الميدان التربوي والتعليمي بناءً على ما تقدمه من نتائج وتوصيات لكل من معلمي اللغة الإنجليزية، ومسؤولي وزارة التربية والتعليم فيما يخص التعليم الخاص، وطلبة الدراسات العليا من خلال الاستفادة من توصياتها.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات، وفيما يأتي تعريف بها:

– إدارة الوقت: "هي استثمار المجال الزمني المخصص في الأداء لتحقيق الأهداف بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية" (Al-Qaddah, 2019: 25). وتُعرف إجرائياً بأنها درجة استثمار معلمي اللغة الإنجليزية للمرحلة الأساسية في محافظة العاصمة للمجال الزمني المخصص في أدائهم التعليمي لتحقيق الأهداف المخطط لها بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، ويقاس باستجابات أفراد العينة على مجال إدارة الوقت في أداة الدراسة المُعدة لذلك.

- **الولاء التنظيمي:** "هو احترام السلطة الفوقية، والالتزام بالأوامر، وبالتالي إقامة علاقات جيدة مع أعضاء المؤسسة، والتعلق بها، أو التعلق بالتنظيم تعلقاً خالصاً دونما اعتبار. فهي قوة ارتباط تربط الفرد بالمؤسسة مما يدفعه إلى الاندماج وتبني قيم المؤسسة" (Blaghtmas, 34: 2018). ويعرف إجرائياً بأنه احترام معلمي اللغة الإنجليزية لإدارة المرحلة الأساسية، والالتزام بالأوامر الصادرة عنها، وإقامة علاقات إيجابية مع الزملاء، والتعلق بالمؤسسة التعليمية تعلقاً خالصاً، ويستدل عليه بالمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الولاء التنظيمي في الأداة المعد لذلك.

الدراسات السابقة:

اطلعت الباحثة على عددٍ من الدراسات ذات الصلة بمتغيري الدراسة، وتم عرضها على النحو الآتي من الأقدم إلى الأحدث.

الدراسات التي تناولت إدارة الوقت:

قام اكريم (Akrim, 2016) بدراسة هدفت إلى قياس فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في ليبيا من وجهة نظر المعلمين، تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في مدينة زليتن/ ليبيا. تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (226) معلماً ومعلمة، وتم تصميم استبانة لقياس مستوى فاعلية إدارة الوقت. توصلت الدراسة إلى أن تصورات المبحوثين العامة لمجالات فاعلية إدارة الوقت كانت متوسطة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية في فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية.

أما دراسة الفريحات (Al-Fraihat, 2016) فقد هدفت إلى معرفة مظاهر إدارة الوقت وأساليبه لدى مديري المدارس الثانوية في لواء كفرنجة من وجهة نظر المعلمين فيها. تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في لواء كفرنجة. تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (164) معلماً ومعلمة. تم تطوير استبانة تكونت من (51) فقرة وزعت على محاور الدراسة. أشارت النتائج إلى مستويات عالية جداً في ممارسة الأساليب الإدارية ومؤشرات إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية، أما متوسطات مؤشرات الممارسات المعيقة لإدارة الوقت لدى المديرين كانت بدرجة منخفضة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات ومؤشرات إدارة الوقت لدى المديرين تعزى لأثر الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق

ذات دلالة إحصائية لمؤشرات إدارة الوقت تعزى لسنوات الخبرة لصالح (6-10 سنوات)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة العنزي (Al-Anzi, 2017) التعرف إلى واقع إدارة الوقت وحسن إدارة الوقت المدرسي لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية في مدينة الرياض، تكون مجتمع الدراسة من معلمات ذوات صعوبات التعلم في مدينة الرياض. وتم استخدام المنهج الوصفي. وصممت استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من (72) معلمة. توصلت النتائج إلى أن درجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت لدى معلمات صعوبات التعلم متوسطة، وبمتوسط حسابي عام (2.99)، كما حققت معوقات إدارة الوقت من وجهة نظرهن درجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.88)، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت باختلاف كل من متغيري الدراسة (الخبرة، والدورات التدريبية).

وأجرى لاري (Larry, 2019) دراسة سعت إلى معرفة وتحديد ما إذا كان مديرو المدارس الثانوية والمتوسطة في ثلاث ولايات جنوبية يمارسون إدارة الوقت ذاتها، وأياً من أساليب إدارة الوقت يفضلون استخدامها، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (110) مديري المدارس من المستوى المتوسط والثانوي في ولايات ألباما وميسيسيبي وتنيسي، إذ تم الطلب من المبحوثين تحديد الأسلوب المفضل الذي يستخدمونه في إدارة الوقت، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فرق كبير في ممارسات إدارة الوقت بين مديري المدارس في المستوى المتوسط والثانوي ضمن المدارس المبحوثة في الولايات الثلاث.

وهدف دراسة فيرجسون (Ferguson, 2021) إلى تحديد ممارسات إدارة الوقت والتخصيص المفضل للوقت لدى مديري المدارس الثانوية الصغيرة في ولاية فرجينيا. وتضمنت الدراسة عينة من (25) مدير مدرسة ثانوية صغيرة في فرجينيا. توصلت الدراسة إلى أن الوقت الذي يقضيه مديرو المدارس في القيادة التعليمية حسن ثقافة المدرسة وتدرسيها وبالتالي انعكس على نتائج الطلبة.

وهدف دراسة عبد الكبير (Abdel Kabir, 2021) التعرف إلى واقع ممارسة مهارة إدارة وقت حصة الرياضيات لدى المعلمين بالمرحلة الأساسية في محافظة عدن اليمنية، والتعرف إلى الفروق بين استجابات أفراد العينة طبقاً لمتغير نوع المؤهل (تربوي، غير تربوي). تم تصميم بطاقة ملاحظة تكونت من ست مهارات تدريسية رئيسة تضمنت (27) مهارة فرعية، وتكونت عينة

الدراسة من (63) معلماً ومعلمة. توصلت النتائج إلى أن واقع ممارسة مهارة إدارة وقت حصة الرياضيات ككل كان بمستوى متوسط، بينما جاءت كل من مهارتي التمهيد وملخص الدرس بمستوى ضعيف، وباقي المهارات بمستوى متوسط.

الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي:

قام سلامة والخالدي (Salama and Al-Khalidi, 2014) بدراسة هدفت التعرف إلى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفروق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. تم اختيار عينة بالطريقة الطبقية العشوائية وعددهم (648) معلماً ومعلمة. تم تطوير استبانة تطبيق العدالة التنظيمية لدى المديرين تكونت من (29) فقرة، واستبانة الولاء التنظيمي، وتكونت من (25) فقرة. بينت النتائج أن درجة الولاء التنظيمي كانت بدرجة مرتفعة، وأظهرت الدراسة فروقاً تعزى لأثر الجنس، لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لأثر المؤهل العلمي والمديرية، كما أظهرت علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية والولاء التنظيمي لدى معلمهم.

وهدف دراسة السالم (Al-Salem, 2015) التعرف إلى مستويات الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). استخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتم تصميم استبانة لتقصي آراء المعلمين حول الولاء التنظيمي وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار. تكونت عينة الدراسة من (580) معلماً ومعلمة. بينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى معلمي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، لكنها أظهرت فروقاً دالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح تقديرات ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، ومتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر).

وأجرى كاظم ومحمد (Kazem and Muhammad, 2016) دراسة هدفت التعرف إلى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات". اشتملت عينة الدراسة على (500) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد. تم إعداد مقياس الولاء التنظيمي تضمن (40) فقرة. توصلت النتائج إلى أن المعلمات تعاني من انخفاض في الولاء التنظيمي، إذ كانت تقديراتهن على هذا القسم بدرجة منخفضة، أما بالنسبة لمتغير الخبرة، فقد كانت الفروق

لصالح فئة ذوات الخبرات (أقل من 5 سنوات).

وهدف دراسة الربابعة (Rababa'a, 2019) التعرف إلى درجة ممارسة مديرات مدارس رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمات في محافظة الزرقاء، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية لاستجابات المعلمات حول الإدارة بالتجوال لدى المديرات ومستوى الولاء التنظيمي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي والخبرة العملية، أستخدم المنهج الوصفي الارتباطي من خلال استبانة تكونت من قسمين الأول يقيس درجة ممارسة الإدارة بالتجوال، والثاني يقيس مستوى الولاء التنظيمي. تم تطبيق الاستبانة على عينة تكونت من (213) معلمة لرياض الأطفال. توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإدارة بالتجوال جاءت بدرجة عالية، كما أن مستوى الولاء التنظيمي جاء بدرجة عالية أيضاً؛ ولم تظهر فروق دالة إحصائية لاستجابات المعلمات حول مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتبين أن تلك الدراسات تناولت أحد متغيري هذه الدراسة، مثل دراسة اكريم (Akrim, 2016) التي طرحت إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في ليبيا، ودراسة الفريحات (Al-Fraihat, 2016) التي بحثت في معرفة مظاهر وأساليب إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية في لواء كفرنجة، وكذلك دراسة سلامة والخالدي (Salama and Al-Khalidi, 2014) التي اهتمت بدراسة مستويات العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق.

وقامت دراسات أخرى بدراسة علاقة أحد متغيري الدراسة بمتغيرات أخرى، مثل دراسة السالم (Al-Salem, 2015) التي تناولت علاقة مستويات الولاء التنظيمي لدى معلمي التعليم الثانوي العام بالمشاركة في اتخاذ القرار، ودراسة كاظم ومحمد (Kazem and Muhammad, 2016) التي اهتمت بدراسة علاقة الولاء التنظيمي لدى معلمات الرياض بمهارات الاستقطاب والبصيرة الاجتماعية.

وما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة تناولها العلاقة بين إدارة الوقت والولاء التنظيمي لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان الأمر الذي لم تتناوله أية دراسة حسب علم الباحثة ومعرفتها. وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في إثراء الأدب النظري لهذه الدراسة، وتطوير أداة الدراسة.

منهج الدراسة: إتبعته الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان، والبالغ عددهم (1176) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائيات مديرية التعليم الخاص في العاصمة عمان، خلال الفصل الأول للعام الدراسي (2021/2022).

عينة الدراسة:

تم توزيع (350) استبانة إلكترونياً على معلمي اللغة الانجليزية ومعلماتها في المدارس الأساسية الخاصة، وعند تدقيق الردود، تبين أن هناك (4) ردود لم تتوخى الدقة عند التعبئة، إذ كانت هناك نمطية في الاستجابات، فقد كانت جميع الاستجابات بدرجة كبيرة جداً، لذلك تم اسقاطها، وبقيت (346) استبانة دخلت التحليل الاحصائي. والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغيرات	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	89	25.72%
	أنثى	257	74.28%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	288	83.24%
	دراسات عليا	58	16.76%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	211	60.98%
	من 5 - 10 سنوات	88	25.43%
	أكثر من 10 سنوات	47	13.58%
المجموع		346	100.00%

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة لتطوير استبانة إدارة الوقت لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالولاء التنظيمي، مثل دراسة اكريم (Akrim, 2016)، ودراسة الفريحات (Al-Fraihat, 2016)، ودراسة سلامة والخالدي (Salama and Al-Khalidi, 2014)، ودراسة السالم (Al-Salem, 2015). وتم صياغة فقرات الأداة، وإعدادها، وقد تكونت الاستبانة من البيانات الديموغرافية وإدارة الوقت، وتضمنت (40) فقرة، والولاء التنظيمي، وتضمن (20) فقرة.

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة، باستخدام صدق المحتوى، إذ تم عرضها بصورتها الأولية

على مجموعة من المحكمين، لمعرفة درجة مُلاءمة فقرات الاستبانة لموضوع الدراسة، ودرجة وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، وتم اعتماد الإستبانة بصورتها النهائية لتضم (53) فقرة، موزعة على الجزء الأول وضمّ (34) فقرة، والجزء الثاني وضمّ (19) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية تكونت من (29) معلماً ومعلمة، وتم تقدير معاملات الثبات لقسمي الأداة، إذ كانت قيمتهما (0.92، 0.81) على التوالي، ولأداة ككل (0.89).

تصحيح أداة الدراسة:

لتقدير درجة ممارسة معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة لإدارة الوقت، ومستوى الولاء التنظيمي لديهم، استخدم تدرج ليكرت (Likert) الخماسي لدرجات الموافقة، وهي على النحو الآتي: كبيرة جداً (5) درجات، وكبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وضعيفة درجتين، وضعيفة جداً درجة واحدة. واستخدم المعيار الإحصائي الآتي لتوزيع المتوسطات الحسابية:

- (من 1.00 إلى أقل من 1.50) ممارسة إدارة الوقت أو مستوى الولاء التنظيمي بدرجة ضعيفة جداً.
- (من 1.50 إلى أقل من 2.50) ممارسة إدارة الوقت أو مستوى الولاء التنظيمي بدرجة ضعيفة.
- (من 2.50 إلى أقل من 3.50) ممارسة إدارة الوقت أو مستوى الولاء التنظيمي بدرجة متوسطة.
- (من 3.50 إلى أقل من 4.50) ممارسة إدارة الوقت أو مستوى الولاء التنظيمي بدرجة كبيرة.
- (من 4.50 إلى 5.00) ممارسة إدارة الوقت أو مستوى الولاء التنظيمي بدرجة كبيرة جداً.

متغيرات الدراسة: إشملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- أولاً: المتغير المستقل: إدارة الوقت لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان، والذي يعبر عنه بالمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على فقرات القسم المُعد لذلك.
- ثانياً: المتغير التابع: مستويات الولاء التنظيمي لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس

الأساسية الخاصة في العاصمة عمان، والتي يعبر عنه بالمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على فقرات قسم الولاء التنظيمي المعدة لذلك.

المعالجات الإحصائية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
3. اختبار بيرسون (Pearson) للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج الدراسة:

فيما يأتي عرض لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، وتم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما درجة ممارسة معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان لإدارة الوقت؟

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على درجة إدارة الوقت لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
4	أعتبر إضاعة الوقت مشكلة تحتاج إلى حلول واتخاذ قرار زمني مبرمج.	4.66	0.54	كبيرة جداً
5	أعتقد أن إدارة الوقت معيار أخلاقي للأداء الفعال.	4.57	0.64	كبيرة جداً
7	أعتبر الوقت عاملاً حاسماً للنجاح وتحقيق الإنجازات.	4.49	0.89	كبيرة
1	أؤمن بشعار "الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك".	4.45	0.75	كبيرة
12	أدرك العلاقة الارتباطية بين الوقت والإنجاز.	4.40	0.63	كبيرة
8	أميز الأوقات التي يكون فيها إنجاز مهماتي عاليًا.	4.39	0.62	كبيرة
6	أسعى لأن أكون مثالاً للمحافظة على الوقت أمام الآخرين.	4.36	0.65	كبيرة
14	أضع أهدافاً محددة لأبتعد عن التسويف والتأجيل قدر المستطاع.	4.29	0.53	كبيرة
3	أعتقد أن أفضل وقت لإنجاز مهمة ما، هو القيام بها الآن.	3.85	0.75	كبيرة
34	أعمل على الضبط المحكم لمقابلات أولياء الأمور.	3.80	0.83	كبيرة
25	أسيطر على المعوقات التي تعترضني في أثناء إنجاز المهمات.	3.78	0.86	كبيرة
19	أتابع مدى التقدم والإنجاز وفق أهداف الخطة في ضوء ما خُذ لها من زمن.	3.76	0.88	كبيرة
10	أخصص وقتاً للاسترخاء لإعادة الحيوية والنشاط الذهني والجسمي.	3.62	0.90	كبيرة
15	أحدد وقتاً للنشاطات الاجتماعية ضمن أيام الأسبوع.	3.61	0.85	كبيرة
23	أقيم أدائي اليومي والأسبوعي في تعاملتي مع الوقت.	3.58	0.70	كبيرة
24	أعيد تحليل الوقت مرة كل اسبوع.	3.50	0.65	كبيرة
32	أخصص وقتاً من الزمن للمتغيرات الطارئة.	3.47	0.86	متوسطة
	إدارة الوقت ككل	4.03	0.44	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5).

يبين الجدول (3) أن درجة ممارسة إدارة الوقت لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان جاءت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.44). كما يبين الجدول أن الفقرة (4) والتي نصت على "أعتبر إضاعة الوقت مشكلة تحتاج إلى حلول واتخاذ قرار زمني مُبرمج" قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.66) وانحراف معياري (0.54)، وجاءت الفقرة (5) والتي كان نصها "أعتقد أن إدارة الوقت معيار أخلاقي للأداء الفعال" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (0.64)، بينما احتلت الفقرة (32) والتي نصت على "أخصص وقتاً من الزمن للمتغيرات الطارئة" الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.47)، وبمستوى متوسط، وانحراف معياري (0.86).

وقد يرجع السبب في ذلك إلى حرص المعلمين على استثمار أوقاتهم في تحقيق الإنجازات، ولا سيما لدى القطاع الخاص الذي يبحث عن الميزة التنافسية، ويعدون أن إدارة الوقت أحد المعايير الأخلاقية للأداء الفعال، وهو عامل حاسم لنجاح الإنجازات وتحقيقها، فهناك ارتباط وثيق بين استثمار الوقت والإنجازات التي يمكن تحقيقها خلال ذلك الوقت.

وبينت النتائج أن المعلمين يسعون ليكونوا قدوة للآخرين في المحافظة على الوقت، فيضعون أهدافاً محددة للابتعاد عن التسويف والتأجيل، إذ يدركون أن الواجبات أكثر من الأوقات، فيقومون بتوزيع الوقت على المهمات التي سيقومون بها سواء كانت مهمات تعليمية أم مهمات لوجستية داعمة، فيختارون أفضل الأوقات لإنجازها، ويساعدهم في ذلك استخدام المفكرات الورقية اليومية أو مفكرة الجوال، كمساعدات لضبط الوقت، واستثماره بالصورة المثلى.

كما تعزو الباحثة سبب ذلك إلى إن فعاليات إدارة الوقت التي يستخدمها معلمو اللغة الانجليزية وضبطها في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان، تساعدهم في إشغال أوقاتهم بصورة فعالة، ومن هذه الفعاليات العمل على الضبط المحكم لمقابلات أولياء الأمور، والسيطرة على المعوقات التي تعترضهم في أثناء إنجازهم المهمات، فضلاً عن البحث عن أهداف جديدة، ومتابعة مدى التقدم والإنجاز وفق أهداف الخطة في ضوء ما حُدِّد لها من زمن بصورة دورية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الفريحات (Al-Fraihat, 2016) التي توصلت إلى أن مستويات إدارة الوقت ومؤشراتها عالية جداً. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة اكريم (Akrim, 2016) التي توصلت إلى أن تصورات المبحوثين لمجالات فاعلية إدارة الوقت كانت

متوسطة، وتغزو الباحثة سبب هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة الموقع الجغرافي في كلتا الدراستين، ففي حين أجريت دراسة اكريم في ليبيا، أجريت هذه الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: "ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة؟"

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مستويات الولاء الوظيفي لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	المستوى
52	أشعرُ بالفخر عندما يحقق أحد الطلبة أو مجموعة من الطلبة إنجازات على مستوى المديرية أو المملكة.	4.52	0.59	كبيرة جداً
47	أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية.	4.37	0.71	كبيرة
48	أقدم المصلحة العامة للمدرسة على مصلحتي الشخصية في إنجاز المهمات الموكولة إليّ.	4.26	0.79	كبيرة
51	أشعر بالسعادة عندما يحقق أحد زملائي إنجازاً على مستوى المدرسة.	4.15	0.68	كبيرة
42	أعمل على رفع سمعة المدرسة بين المدارس على سواء في الاجتماعات الرسمية أو غير الرسمية.	4.00	0.80	كبيرة
43	أبذلُ جهوداً غير عادية لتحقيق أهداف المدرسة.	4.00	0.82	كبيرة
37	أقبل سياسات المدرسة فيما يخص العاملين فيها كونها نابعة من رؤية المدرسة ورسالتها.	3.99	0.89	كبيرة
49	لديّ الاستعداد في البقاء بالمدرسة مع توفر عروض عمل أفضل.	3.98	0.77	كبيرة
50	أشعر بالفخر والإعتزاز لأنني أعمل في هذه المدرسة.	3.98	0.81	كبيرة
46	أنجز أعمالاً إضافية دون التطلع إلى أي مكافآت شخصية.	3.92	0.93	كبيرة
44	أحث الزملاء على التوظيف الأمثل للموارد المادية والبشرية في المدرسة.	3.88	0.82	كبيرة
36	أنقل أهداف المدرسة وأعمل على تطويرها والارتقاء بها.	3.80	0.97	كبيرة
41	أعملُ بجد لتصويب الآراء السلبية لدى الآخرين في المدرسة.	3.80	0.73	كبيرة
40	لديّ إيمانٌ بسلامة النظم والسياسات التي تتبناها المدرسة وصحتها.	3.78	0.84	كبيرة
39	أشعر أن المدرسة تُساعدني في تحقيق طموحاتي وتلبي احتياجاتي المهنية.	3.70	0.97	كبيرة
38	تحقق لي المنظومة القيمية السائدة في المدرسة الراحة النفسية والسعادة.	3.59	0.83	كبيرة
45	أقومُ بدراسة مشكلات المدرسة وأعملُ على حلها ولو كان على حساب وقتي الخاص.	3.58	0.96	كبيرة
35	أشعر بتوافق أهداف المدرسة مع أهدافي الشخصية.	3.50	1.01	كبيرة
53	لن يدفعني تغيير وضعي الوظيفي إلى التفكير في ترك العمل في المدرسة.	3.49	1.02	متوسطة
	الولاء التنظيمي ككل			
		3.91	0.62	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5).

يبين الجدول (4) أن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس

الأساسية الخاصة في العاصمة عمان جاء بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.62). كما يبين الجدول أن الفقرة (52) والتي نصت على "أشعرُ بالفخر عندما يحقق أحد الطلبة أو مجموعة من الطلبة إنجازات على مستوى المديرية أو المملكة" قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.59)، وجاءت الفقرة (47) والتي كان نصها "أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.71)، بينما احتلت الفقرة (53) والتي نصت على "لن يدفعني تغيير وضعي الوظيفي إلى التفكير في ترك العمل في المدرسة" الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.02)، والفقرة (35) والتي نصت على: "أشعر بتوافق أهداف المدرسة مع أهدافي الشخصية" احتلت الرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.01)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا الجزء ككل (3.91) وانحراف معياري (0.62)، وهو يقابل تقدير مستوى ولاء تنظيمي بدرجة كبيرة.

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة يشعرون بالاعتزاز وتحقيق الذات عندما يحقق طلبتهم إنجازات على مستوى المديرية أو المملكة، ويعملون على رفع سمعة مدارسهم بين المدارس الأخرى، سواء في المسابقات التي تخص مبحث اللغة الإنجليزية الرسمية أو غير الرسمية، ويبدلون جهوداً غير عادية لتحقيق رؤية المدرسة وتحقيق أهدافها، ويشعرون بالاعتزاز لأنهم يعملون في مدارس تهتم بشؤونهم، ويتبنون أهدافها ويعملون على تطويرها والارتقاء بها، وينجزون أعمالاً إضافية دون التطلع إلى أي مكافآت شخصية سواء مادية أم معنوية.

ومن ناحية ثانية، تعزو الباحثة ذلك إلى أن المنظومة القيمية السائدة في المدرسة تحقق لهم الراحة النفسية والسعادة، ويشعرون أن مدارسهم تُساعدنهم في تحقيق طموحاتهم وتلبي احتياجاتهم المهنية، ويشعرون أن هناك توافقاً بين أهداف المدرسة وأهدافهم الشخصية؛ لذلك يتقبلون سياسات المدرسة فيما يخص العاملين فيها كونها نابعة من رؤية المدرسة ورسالتها، ويشعرون بالسعادة عندما يحقق أحد زملائهم إنجازاً على مستوى المدرسة، أو المديرية، أو الوزارة، ويقدمون المصلحة العامة للمدرسة على مصلحتهم الشخصية في إنجاز المهمات الموكولة إليهم، ويحافظون على ممتلكات المدرسة التي يعملون فيها كمحافظتهم على ممتلكاتهم الشخصية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سلامة والخالدي (Salama and Al-Khalidi,)

(2014) التي توصلت إلى أن درجة الولاء التنظيمي كانت بدرجة مرتفعة. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كاظم ومحمد (Kazem and Muhammad, 2016) التي توصلت إلى أن درجة الولاء التنظيمي كانت منخفضة. وتعزو الباحثة سبب هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة الموقع الجغرافي في كلتا الدراستين، ففي حين أجريت دراسة كاظم ومحمد في بغداد، أجريت هذه الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها:

نص السؤال الثالث على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة ممارسة معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الخاصة لإدارة الوقت ومستوى الولاء التنظيمي؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة على درجة ممارستهم إدارة الوقت ومستويات الولاء التنظيمي لديهم، إذ كانت كما هي موضحة في الجدول (5).

الجدول (5): معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة

على درجة ممارستهم إدارة الوقت ومستويات الولاء التنظيمي لديهم

قيمة معامل الارتباط	العدد	مستوى الدلالة الإحصائية
.657**	346	*0.002

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (5) أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية قوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين تقديرات معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الأساسية الخاصة على درجة ممارستهم إدارة الوقت ومستويات الولاء التنظيمي لديهم. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن إدارة العاملين لوقت العمل بكفاءة ومهنية عالية في أي مؤسسة يُولد لديهم الالتزام، ويحقق لهم الإنجاز، مما يزيد من رضاهم الوظيفي، ويُسهم في تُعظيم الولاء التنظيمي لتلك المؤسسة، وكلما زادت مهارات العاملين في تحكمهم بالوقت وإدارته بصورة فعالة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، كلما تعاظم ولاؤهم المهني والوظيفي والتنظيمي لهذه المؤسسة؛ إذ يُقاس مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بمجموعة معايير، لعل أبرزها وأهمها هو كيفية قضاء الموظفين لوقت العمل، ومدى فاعليتهم في إنجاز المهام والواجبات الموكولة إليهم. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السالم (Al-Salem, 2015) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي

ومتغير المشاركة في اتخاذ القرار .

التوصيات: في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يأتي:

1. إلحاق المعلمين بدورات تدريبية حول كيفية التعامل مع المتغيرات الطارئة، التي تعمل على هدر الوقت وكيفية الحد من أخطارها والتعامل معها بكفاءة.
2. إلحاق المعلمين بدورات تدريبية عملية حول التوظيف الأمثل للوقت والحد من هدره.
3. تشجيع المعلمين على تبني أهداف مدارسهم وتوافقها مع أهدافهم لتحقيق لون من الاتساق بين الأهداف الذاتية والأهداف المؤسسية.
4. إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول علاقة إدارة الوقت بمتغيرات أخرى مثل الكفاءة الانتاجية، أو الفاعلية الذاتية، أو التنظيم الوظيفي.

References

- Abdel Kabir, Salem Ahmed. (2021). The reality of practicing the time management skill of mathematics class for primary school teachers in Aden Governorate. **Aden University Journal of Humanities and Social Sciences**. 2 (1). 1 - 15.
- Abu Al-Nasr, Medhat. (2018). **Time management: Concept, Rules, Skills**. 5th Ed., Cairo-Egypt: The Arab Group for Training and Publishing.
- Akrim, Ali Salim Abdullah. (2016). **The effectiveness of time management for secondary school principals in Libya from the teachers' point of view in the light of some variables**. Unpublished Master degree Thesis. Amman Arab University. Amman-Jordan.
- Al-Anzi, Arwa bint Abdul-Aziz. (2017). The reality of time management for female teachers with learning difficulties at the primary stage in Riyadh city. **Scientific Research Journal**. 17 (2). 4-14.
- Al-Fraihat, Hana (2016). Time management methods for secondary school principals in the Kufranja district. **Journal of Education Faculty - Al-Azhar University**. 35 (171). 189-228.
- Al-Harbi, Asma (2017). **Leadership styles of secondary school leaders and their relationship with teachers' organizational loyalty**. Unpublished Master's Degree Thesis. Taibah University, Madina-Saudi Arabia.
- Al-Kayed, Mahmoud. (2015). **Time management for UNRWA basic schools' principals in the West Bank**. Unpublished Master's Thesis. Birzeit University – Berzeit-Palestine.

- Al-Qaddah, Muhammad. (2019). **Life Skills**. 2nd ed., Amman: Dar Wael for publishing, printing, and distribution.
- Al-Salem, Maher Ali Al-Saleh. (2015). **Organizational loyalty of secondary education teachers and its relationship with participation in decision-making**. Unpublished Master Thesis. Damascus University. Damascus, Syria.
- Balcy, H. & Loland, F. (2021). Time Management in Anlstrat. Career Press, **Franklin Lakes Journal**. 45(1). PP: 124 – 147.
- Blaghmas, Barlachah (2018). Organizational loyalty among individuals and workers and its impact on the work environment in international companies. **Journal of Development and Human Resources**. (7). 94-137.
- Dyah, J. (2016). The impact of job satisfaction organization commitment organization citizenship behavior (OCB) on employees' performance. **International Journal of Organization Innovation**. 5(24). 45-57.
- El-Ghrari, Hisham (2018). **Time management and self-management**. Cairo: Al Falah Press for Publishing and Distribution.
- Ferguson, David (2021). **The time management practices and preferred allocation of time of principals of small secondary schools in Virginia**. Unpublished PHD Dissertation. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Hafeez, Muezzin Boubakar (2018). **The degree of practicing classroom management skills among primary education teachers**. Unpublished Master Thesis. Ahmed Deraya University. Algeria.
- Kazem, Samira and Muhammad, Wafa. (2016). Organizational loyalty of Riyadh teachers in light of some variables. **Journal of Educational and Psychological Sciences**. 127 (1). 67-121.
- Larry, David. (2019). **A study of time management use and time management practices of middle and secondary school principals in selected southern states**. Unpublished Doctoral Dissertation s, University of Alabama, Alabams, USA.
- Nurhayat, G. & Korumaz, L. (2016). Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment. **Educational Research and Reviews**. 11(12), PP: 1161-1167.
- Owais, Buthaina (2018). **The organizational loyalty level of school principals and its relationship with their outstanding performance**. Unpublished Master's Thesis. Ajloun National University. Ajloun, Jordan.

- Rababa'a, Ayat Muhammad. (2019). **The degree of management practice by wandering among kindergarten principals and its relationship with the level of organizational loyalty among female teachers in Zarqa Governorate**. Unpublished Master Thesis, The Hashemite University, Zarqa - Jordan.
- Salama, Kayed and Al-Khalidi, Asma. (2014). Military justice in secondary schools in Mafraq Governorate, and its relationship to the organizational loyalty of teachers in those schools. **Al-Manarah Journal for Research and Studies**. 20(2). pp. 287-315.
- Zahzah, Khaled (2018). The impact of the internal work environment on the organizational loyalty of employees. **Journal of Studies in Sociology of Organizations**. (1). 52-98. (In Arabic)