تاريخ استلام البحث 12 كانون الثاني 2025

Open-book management among preparatory school principals in Babil province and its relationship to the passion for work among the physical education teachers there

Dr. Ahmed Karim Mohammed

General Directorate of Education in Babil

ahmed.kh21@yahoo.com

Abstract

The research aims to -:Build a scale to measure the open-book management of middle school principals in Babil Governorate from the point of view of its teachers -.Build a scale to measure the passion for the work of physical education teachers in middle schools in Babil Governorate from their point of view—.Understand the level of practice of middle school principals in Babil Governorate regarding open-book management from the point of view of physical education teachers .Know the level of passion for work among physical education teachers in middle schools in Babil Governorate from their point of view. Know the nature of the relationship between open-book management of middle school principals in Babil Governorate and the passion for work among physical education teachers in it.The researcher used a descriptive approach, using surveys and correlation methods. The research community included physical education teachers in middle schools in Babil Governorate, numbering (220) teachers distributed over (40) Preparatory schools. The main research sample included all members of the research community. After that, the main sample was divided into three subsamples. The first sample is the survey study sample, and its members are (10) teachers. The second sample, which is the construction sample, included (126) teachers. The third sample, which is the application sample, included (84) teachers. To collect data, the researcher built a scale for open management among Preparatory school principals, in addition to building a scale for work passion among physical education teachers in these schools. After applying the two scales and extracting the results, the data was processed using the following statistical methods: arithmetic mean, percentage, and simple correlation coefficient. The researcher concluded a set of conclusions, the most important of which are: Middle school principals in Babil Governorate have an average level of open-book management from their teachers' perspectives .There is a positive correlation between open management among Preparatory school principals in Babil Governorate on the one hand and the passion for work among its teachers on the other hand.

Keywords: open-book management, passion for work

الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل وعلاقتها بشغف العمل عند مدرسي التربية الرياضية فيها

م.د أحمد كريم محمد

المديرية العامة للتربية في بابل

ahmed.kh21@yahoo.com

ملخص البحث

هدف البحث الى بناء مقياس لقياس الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة مدرسيها. وبناء مقياس لقياس شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم. معرفة مستوى ممارسة مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل للإدارة على المكشوف من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية. معرفة مستوى شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم. معرفة طبيعة العلاقة بين الإدارة على المكشوف لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل وبين شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية فيها. استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبي المسح والعلاقات الارتباطية، وقد اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية المدارس الإعدادية في محافظة بابل والبالغ عددهم (220) مدرساً موزعين على (40) مدرسة إعدادية، وقد اشتملت عينة البحث الرئيسة على جميع أفراد مجتمع البحث، بعدها تمّ تقسيم العينة الرئيسة إلى ثلاث عينات فرعية، العينة الأولى هي عينة الدراسة الاستطلاعية وعدد أفرادها (10) مدرسين، في حين اشتملت العينة الثانية وهي عينة البناء على (126) مدرساً، فيما اشتملت العينة الثالثة وهي عينة التطبيق على (84) مدرساً، وبهدف جمع البيانات قام الباحث ببناء مقياس للإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية، فضلاً عن بناء مقياس شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في هذه المدارس، وبعد تطبيق المقياسين واستخراج النتائج تمت معالجة البيانات باستخدام الوسائل الإحصائية الآتية: الوسط الحسابي، والنسبة المئوية، ومعامل الارتباط البسيط، وقد استنتج الباحث مجموعة من الاستنتاجات أهمها: يمتلك مديرو المدارس الإعدادية في محافظة بابل مستوى متوسط من الإدارة على المكشوف من وجهة نظر مدرسيها. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل من جهة وبين شغف العمل لدى مدرسيها من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: الإدارة على المكشوف، شغف العمل

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تهتم العملية التعليمية بتنمية الموارد البشرية من أجل ضمان الأداء الفعال للنظام التعليمي، إذ تأسست على الدراسة العلمية للسلوك البشري بما في ذلك المعلم والطلاب، فضلاً عن كيفية عمل المنظمات التعليمية على جميع المستويات، والذي يشمل جميع جوانب النظام التعليمي من الأداء الأكاديمي إلى الحماس والتعاون بين إدارات المدارس والمدرسين، فالتعليم نظام متعدد التخصصات يشمل السلوك التنظيمي والقيادة داخل المؤسسات التعليمية، وقياس أداء الأفراد والمؤسسات، إن الشفافية في إدارة المؤسسات التعليمية يعمل على تهيئة أفرادها لاتخاذ أدوار قيادية هادفة لإحداث تغيير اجتماعي إيجابي في المؤسسات التعليمية والمجتمع.

وتحتاج قيادة المؤسسات التعليمية إلى أساليب إدارية فعّالة ومؤثرة، مع اعتماد الطرق الإدارية الحديثة في إدارتها بما يضمن تركيز جميع أفرادها على المساعدة في أداء اعمالها، فضلاً عن الحرص على توفير نظام إداري يسمح لجميع أفراد المؤسسة بالمشاركة في إدارة أنشطتها، مما يجعلهم مشاركين نشطين في جهد منسق لتحسين الأداء في المستقبل، فالإدارة في الحقيقة هي فلسفة تتمحور حول تطوير أداء المؤسسة من خلال إشراك الجميع في اتخاذ القرارات، وتمكين كل موظف في المؤسسة بالمعرفة المطلوبة حول العمليات التي تجري فيها، ومنحهم الصلاحيات لاتخاذ القرارات التي من شأنها مساعدتهم في إدارة الأعمال لضمان العمل المشترك والمضي قدمًا بشكل جماعي، والتركيز على اعتبار أفراد المؤسسة شركاء نجاح مع الحرص على مشاركة المعلومات معهم بعد دعمهم بالمعرفة اللازمة حتى يتم التمكن من تقييم تأثير جهودهم على أداء المؤسسة لتحقيق النجاح والتطور.

وعند التطرق إلى إدارات المدارس بوصفها أحد أهم المؤسسات التعليمية في المجتمع، لابد من التأكيد على الدور الرئيسي والمهم لمديريها في نجاحها كونهم القادة والمسيرين لها، وأن عليهم البحث عن أفضل السبل والوسائل لإدارتها بما يضمن استمراريتها ونجاحها وتطورها على المدى البعيد، من هنا لابدّ لهم من استخدام أساليب إدارية حكيمة هادفة إلى بناء بيئة عمل تمتاز بالشفافية والمشاركة والوضوح عبر استراتيجية إدارية تضمن تعليم أفرادها ومشاركتهم بكافة المعلومات المتعلقة بعمل المدرسة، وأهمية دورهم وسلوكياتهم في التأثير على عملها، وهو ما يطلق عليه في الإدارة الحديثة بمصطلح الإدارة على المكشوف، والتي يشير إليها (HaraisaA,2022) بأنها قدرة الموظفين على

الوصول إلى بيانات المؤسسة، وتعليمهم ليكونوا على دراية بكيفية الوصول إلى النتائج، وكيف تؤثر سلوكياتهم على الأداء التنظيمي. (Haraisa,2022,4)

وعند العودة إلى العنصر المهم الآخر من عناصر العملية التعليمية إلا وهو المدرسين، فإن الدور الذي يؤدونه لا يقل أهمية عن عمّا تقدّمه إدارات المدارس، والذي يتأثر بعوامل عدّة قد تكون إيجابية في بعض الأحيان وسلبية في أحيان أخرى، من هنا لابد أن تحرص إدارات المدارس على توفير بيئة عمل مدرسية إيجابية تشجع المدرسين على العطاء وبذل الجهود الجبارة لدعم العملية التعليمية وإنجاحها، ومحاولة توجيه مشاعرهم الإيجابية نحو حب العمل والانتماء إليه، وهو ما يطلق عليه في علم النفس الحديث شغف العمل، والذي يذكره (Pollack et al.,2020)بأنه حب الفرد للعمل، أو الحالة العاطفية الشديدة تجاهه، كما انه يمثل المشاعر الإيجابية تجاه العمل مصحوبة بمظاهر معرفية وسلوكية ذات قيمة شخصية عالية.(Pollack et al.,2020,3)

من هنا فإن أهمية هذا البحث تتركز بكونها من الدراسات الحديثة التي تطرقت لمفهوم الإدارة على المكشوف في المجال التعليمي، ودراسة علاقتها بشغف الكوادر التدريسية بعملهم التعليمي، وما يزيد من أهمية البحث كونه طبق على مؤسسة ذات أهمية كبيرة في المجتمعات إلا وهي المدارس بوصفها المحتضن الرسمي للمتعلمين، فضلاً عن فتحها الآفاق الكبيرة للتوسع في دراسة هذين المفهومين في مختلف جوانب العمل الرسمي وغير الرسمي، والمساعدة في تزويد الباحثين بتجربة عملية في المجال التربوي حول هذه المفاهيم.

1-2 مشكلة البحث

طبيعة عمل الباحث في مجال الإشراف التربوي في مديريات التربية ولسنوات عديدة وضّحت له العديد من الحالات التي كانت تعترض عمل إدارات المدارس سلبية كانت أم إيجابية، وما قد ينتج عنه في قصور في عمل هذه المؤسسات التعليمية من قبل عناصرها الرئيسة، وبالتالي قد يؤدي ذلك إلى تردي الوضع التعليمي بصورة عامة، إذ استشعر الباحث من خلال زياراته الميدانية للمدارس وجود غموض في العلاقة الإدارية القويمة بين عناصر العملية التعليمية الرئيسة متمثلة بإدارة هذه المدارس ومدرسي التربية الرياضية فيها، وخاصة من حيث مشاركة التعليمات المتعلقة بالمدرسة والواردة إليها معهم، وما قد ينتج عنه من ضعف في ارتباط الكادر التدريسي ببيئة المدرسة، وانخفاض مستوى الدافع لديهم في العمل، فضلاً عن تراجع مستويات انتمائهم لها، وانخفاض مستوى الرغبة في العمل داخل أروقتها، الأمر الذي تطلب التوضيح حول الأساليب التي يتبعها المديرون في إدارتهم لمدارسهم ومدى شفافيتهم

في التعامل مع مدرسي التربية الرياضية، وفتحهم المجال لهم للاشتراك في العملية الإدارية، وأثرها على مستوى الترابط والانتماء لدى هؤلاء المدرسين وحبهم لعملهم وحرصهم على خدمة طلبتها، ومن هنا فإن مشكلة البحث تتركز في التساؤلات الآتية:

- هل تتبع إدارات المدارس الإعدادية في محافظة بابل أسلوب الإدارة على المكشوف في تعاملاتها مع مدرسي التربية الرياضية فيها.
- ما مستوى الشغف الذي يمتلكه مدرسو التربية الرياضية ضمن المدارس الإعدادية في محافظة بابل لعملهم التدريسي في هذه المدارس.
- هل توجد هناك علاقة بين إدارة مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل بأسلوب الإدارة على المكشوف وبين شغف مدرسي التربية الرياضية لعملهم فيها.

1-3 أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

1- بناء مقياس لقياس الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة مدرسيها.

2- بناء مقياس لقياس شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم.

3- معرفة مستوى ممارسة مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل للإدارة على المكشوف من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

4- معرفة مستوى شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم.

5- معرفة طبيعة العلاقة بين الإدارة على المكشوف لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل وبين شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية فيها.

1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري: مدرسو التربية الرياضية ضمن المدارس الإعدادية في محافظة بابل.

1-4-2 المجال الزماني: 2024/10/10 ولغاية 2025/2/10.

1-4-3 المجال المكاني: بنايات بعض المدارس الإعدادية في محافظة بابل.

1-5 مصطلحات البحث

1-5-1 الإدارة على المكشوف

وهي الإدارة التي تركز على اعتبار الموظفين شركاء نجاح وتحرص على مشاركة المعلومات معهم بعد دعمهم بالمعرفة اللازمة حتى يتم التمكن من تقييم تأثير جهودهم على أداء المنظمة لتحقيق أهدافها وتطويرها. (Al-khatib, 2018,30-31)

1-5-2 شغف العمل

هو الميل أو السعي الذي يبديه الموظف نحو نشاط العمل، بحيث يصبح النشاط جزءًا من هوية الفرد ويتطلب مستويات عالية من المثابرة تجاه النشاط . (Smith et al.,2023,4)

2- إجراءات البحث

2-1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقتيه المسحية والعلاقات الارتباطية لملائمتهما وطبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته

حدد الباحث مجتمع البحث بمدرسي التربية الرياضية ضمن المدارس الإعدادية في محافظة بابل والبالغ عددهم (220) مدرساً موزعين على (40) مدرسة إعدادية، وقد اختار الباحث جميع أفراد مجتمع البحث بطريقة الحصر الشامل ليشكلوا عينة البحث الرئيسة، وبعدها تمّ تقسيم العينة الرئيسة إلى ثلاث عينات فرعية، العينة الأولى هي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي يبلغ عدد أفرادها (10) مدرسين وهم يمثلون (4.5%) من عينة البحث الرئيسة، أما العينة الثانية فهي عينة البناء والتي اشتملت على (126) مدرساً يمثلون (57.3%) من عينة البحث الرئيسة، والعينة الثالثة هي التطبيق والتي تكونت من (84) مدرساً يمثلون (38.2%) من مجتمع البحث، وكل عينات البحث تمّ اختيارها وفقاً للطريقة العشوائية، ويبين الجدول (1) مجتمع البحث وعيناته.

الجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

العينة	عدد المدرسين	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
مدرسي التربية الرياضية	220	10	126	84

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

2-3 أداتي قياس متغيري البحث

قام الباحث وبهدف الإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه ببناء مقياسين، أحدهما لقياس الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل، والآخر لقياس شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في هذه المدارس، وكلا المقياسين على وفق وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، وتمّت عملية بناء المقياسين على وفق الخطوات الآتية:

2-3-1 تحديد أبعاد المقياسين

اعتماداً على الأدبيات التي تناولت مفهوم كل من الإدارة على المكشوف، والتي أوردت مفهوم شغف العمل والواردة والوارد كل من أبعادهما في الجدول (2)، قام الباحث بتحديد مجموعة من الأبعاد لكل من هذين المفهومين، وهي أبعاد (مشاركة المعلومات، وتدريب المدرسين، وتمكين المدرسين، ومكافأة المدرسين) لمفهوم الإدارة على المكشوف، وأبعاد (الاستمتاع بالعمل، والدافعية الذاتية، والهوية الذاتية، والاستعداد للتعلم) لمفهوم شغف العمل، وقد حرص الباحث على عرض أبعاد كل من هذين المفهومين على مجموعة من السادة الخبراء في اختصاصي الإدارة العامة وعلم النفس التربوي، وبعد الحصول على آراء الخبراء تمّ اعتماد جميع الأبعاد بالنسبة للمتغيرين لحولها على نسب اتفاق تراوحت بين (90% فما فوق) لأبعاد متغير الإدارة على المكشوف، في حين تراوحت نسب اتفاق الخبراء بين (86% فما فوق)، لذا استوجب بقاء جميع هذه الأبعاد، والجدول (3) يبين نسب الاتفاق.

الجدول (2)

يبين المصادر التي تورد أبعاد الإدارة على المكشوف وشغف العمل

المتغير	الأبعاد	المصادر
الإدارة على المكشوف	مشاركة المعلومات، تدريب المدرسين، تمكين المدرسين، مكافأة المدرسين	(Haraisa, 2022) ،(Soliman, 2021)، (Khalila, 2020) ،(Amuche et al., 2019) (Al-khatib, 2018)
شغف العمل	الاستمتاع بالعمل، الدافعية الذاتية، الهوية الذاتية، الاستعداد للتعلم	(Smith et al., 2023)،(Sulistiawan et al., 2022)، (Wan et al., 2022) ،(Pollack et al., 2020)، (Jachimowicz et al., 2017)،

الجدول (3)

يبين نسب اتفاق الخبراء على أبعاد الإدارة على المكشوف وأبعاد شغف العمل

المتغير	ت	الأبعاد	نسبة الاتفاق
الإدارة على	1	مشاركة المعلومات	%96
	2	تدريب المدرسين	%90

P-ISSN:2707-7845
E-ISSN:2707-7853

المتغير	ت	الأبعاد	نسبة الاتفاق
المكشوف	3	تمكين المدرسين	%100
	4	مكافأة المدرسين	%96
شغف العمل	1	الاستمتاع بالعمل	%100
	2	الدافعية الذاتية	%100
	3	الهوية الذاتية	%96
	4	الاستعداد للتعلم	%82

2-3-2 صياغة فقرات المقياسين

بعد تحديد أبعاد كل من مقياس الإدارة على المكشوف ومقياس شغف العمل، وضع الباحث مجموعة من الفقرات لكل واحد من المقياسين، وذلك بعد الاطلاع على المصادر التي تناولت مفاهيم هذه الأبعاد، وقد بلغ عدد الفقرات الموضوعة لكل من المقياسين (16) فقرة وبواقع (4) فقرات لكل بعد، وقد وضع الباحث مفتاح للإجابة عن هذه الفقرات مكون من (5) بدائل على وفق مقياس ليكرت الخماسي، وقد تضمنت بدائل الإجابة عن مقياس الإدارة عل المكشوف (تمارس بدرجة كبيرة جداً، تمارس بدرجة كبيرة، تمارس بدرجة متوسطة، تمارس بدرجة قليلة، تمارس بدرجة قليلة جداً)، بينما تضمنت بدائل الإجابة عن فقرات مقياس شغف العمل (تنطبق بدرجة كبرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً)، وبدائل كلا المقياسين تحمل الأوزان (5 – 4 – 3 – 2 – 1) على التوالي.

3-3-2 صدق المقياسين

اعتمد الباحث نوعين من الصدق للتأكد من صلاحية المقياسين، وهما صدق المحتوى وذلك من خلال مراجعة الأدبيات والمصادر العلمية لجمع المعلومات المتعلقة بكلا المتغيرين، والتي أعانته على وضع الأبعاد والفقرات لكل من المقياسين، والنوع الثاني من الصدق الذي اعتمده الباحث هو صدق المحكمين، إذ انّه قام فقرات المقياسين بشكلهما الأولي على مجموعة من المتخصصين في مجالي الإدارة العامة وعلم النفس التربوي، والتي أقرّت بصلاحية جميع فقرات المقياسين بنسب اتفاق تراوحت بين (88% فما فوق)، وبذلك احتفظ كلا المقياسين بفراتهما البالغة (16) فقرة لكلّ منهما.

4-3-2 الدراسة الاستطلاعية للمقياسين

قام الباحث بتطبيق المقياسين على مجموعة مكونة من (10) مدرسين للتربية الرياضية ينتمون لعينة البحث الرئيسة والمكونة من (220) مدرس من المدارس الإعدادية في محافظة بابل، وكما تمّ بيانه في

الجدول (1)، وبعد الانتهاء من التطبيق الاستطلاعي تبين للباحث أن فقرات المقياسين كانتواضحة ومفهومة للعينة، فضلاً عن تحديد الوقت اللازم للإجابة والذي بلغ في المتوسط (15) دقيقة.

2-3-5 القوة التميزية لفقرات المقياسين

للتأكد من تمييز فقرات المقياسين بين أفراد عينة البناء عمل الباحث عل استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من هذه الفقرات، من خلال استخدام أسلوب المجموعتين المتقابلتين على أفراد عينة البناء البالغ عددها (126) مدرساً بنسبة (27%) لكل من المجموعتين العليا والدنيا، إذ تمّ بترتيب درجات عينة البناء ترتيباً تصاعدياً (من أدنى درجة إلى أعلى درجة)، إذ اشتملت كل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا على (34) مدرساً، بعدها قام الباحث باستخراج القوة التمييزية للفقرات كما هو مبين في الجدولين (4، 5).

الجدول (4)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الإدارة على المكشوف

الفقرة	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	5.00	0.000	1.71	0.957	20.311	0.000
2	5.00	0.000	1.91	1.067	17.101	0.000
3	5.00	0.000	1.63	0.973	20.505	0.000
4	4.91	0.284	1.57	0.778	23.833	0.000
5	4.86	0.355	1.43	0.778	23.723	0.000
6	5.00	0.000	1.17	0.514	44.094	0.000
7	5.00	0.000	1.20	0.531	42.308	0.000
8	5.00	0.000	1.23	0.547	40.793	0.000
9	5.00	0.000	1.29	0.572	38.384	0.000
10	5.00	0.000	1.51	0.612	33.658	0.000
11	5.00	0.000	1.46	0.611	34.314	0.000
12	5.00	0.000	1.57	0.608	33.358	0.000
13	5.00	0.000	1.49	0.742	28.002	0.000
14	5.00	0.000	1.34	0.482	44.926	0.000
15	5.00	0.000	1.49	0.742	28.002	0.000

الفقرة	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
16	5.00	0.000	1.40	0.695	30.666	0.000
المقياس	79.77	0.598	23.40	10.282	32.381	0.000

يتبين من الجدول (4) أن جميع الفقرات كانت تميز بين أفراد عينة البناء، لامتلاكها مستوى دلالة بلغ (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد والبالغ (0.05)، وهذا يعني أن هناك فروق معنوية بين متوسط درجات الأفراد في المجموعة العليا وبين متوسط درجات الأفراد في المجموعة الدنيا، وبالتالي استطاعت التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا لأفراد عينة البناء.

الجدول (5)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس شغف العمل

الفقرة	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.91	0.284	1.46	0.780	24.693	0.000
2	4.97	0.169	1.69	0.591	34.909	0.000
3	4.89	0.323	1.34	0.684	27.727	0.000
4	5.00	0.000	1.54	0.780	26.221	0.000
5	4.89	0.323	1.54	0.780	23.428	0.000
6	5.00	0.000	1.34	0.684	31.653	0.000
7	4.86	0.355	1.49	0.818	22.371	0.000
8	5.00	0.000	1.29	0.458	47.942	0.000
9	4.83	0.382	1.46	0.780	22.691	0.000
10	4.86	0.355	1.51	0.702	25.147	0.000
11	4.94	0.236	1.49	0.818	24.031	0.000
12	4.80	0.406	1.40	0.695	25.006	0.000
13	4.86	0.355	1.57	0.778	22.734	0.000
14	4.94	0.236	1.46	0.780	25.310	0.000
15	4.80	0.406	1.40	0.695	25.006	0.000
16	5.00	0.000	1.34	0.684	36.593	0.000

الفقرة	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
المقياس	78.89	2.518	22.91	10.755	29.978	0.000

يتبين من الجدول (5) أن جميع الفقرات كانت تميز بين أفراد عينة البناء، لامتلاكها مستوى دلالة بلغ (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد والبالغ (0.05)، وهذا يعني أن هناك فروق معنوية بين متوسط درجات الأفراد في المجموعة العليا وبين متوسط درجات الأفراد في المجموعة الدنيا، وبالتالي استطاعت التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا لأفراد عينة البناء.

2-3-6 الاتساق الداخلي للمقياسين

استخرج الباحث معامل الاتساق الداخلي بين درجات فقرات المقياسين وبين درجة المقياس الكلي، والجدولين رقم (6، 7) يبين معامل الاتساق لفقرات مقياسي الإدارة على المكشوف وشغف العمل.

الجدول (6)

يبين الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الإدارة على المكشوف

الفقرة	ارتباط الفقرة مع درجة المقاس الكلي		الفقرة	ارتباط الفقرة مع درجة المقياس الكلي	
	درجة الارتباط	مستوى الدلالة		درجة الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.460	0.000	9	0.650	0.000
2	0.424	0.000	10	0.752	0.000
3	0.397	0.000	11	0.560	0.000
4	0.204	0.021	12	0.629	0.000
5	0.536	0.000	13	0.641	0.000
6	0.750	0.000	14	0.712	0.000
7	0.835	0.000	15	0.615	0.000
8	0.698	0.000	16	0.708	0.000

الجدول (6) يبين أن جميع فقرات المقياس كانت متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس لتمتعها بمعاملات ارتباط معنوية عند مستوى دلالة (0.05)، وقد اقتربت درجات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس بين (0.204) إلى (0.752)، وبذلك احتفظ المقياس بجميع فقراته دون تغيير او حذف.

الجدول (7)

يبين الاتساق الداخلي لفقرات مقياس شغف العمل

الفقرة	ارتباط الفقرة مع درجة المقاس الكلي		الفقرة	ارتباط الفقرة مع درجة المقياس الكلي	
	درجة الارتباط	مستوى الدلالة		درجة الارتباط	مستوى الدلالة
1	1.00	0.000	9	0.521	0.000
2	0.722	0.000	10	0.545	0.000
3	0.485	0.000	11	0.660	0.000
4	0.467	0.021	12	0.539	0.000
5	0.322	0.000	13	0.616	0.000
6	0.629	0.000	14	0.638	0.000
7	0.686	0.000	15	0.695	0.000
8	0.336	0.000	16	0.692	0.000

الجدول (7) يبين أن جميع فقرات المقياس كانت متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس لتمتعها بمعاملات ارتباط معنوية عند مستوى دلالة (0.05)، وقد اقتربت درجات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس بين (0.322) إلى (1.00)، وبذلك احتفظ المقياس بجميع فقراته دون تغيير او حذف.

2-3-7 ثبات المقياسين

استخرج الباحث معامل الثبات لمقياسي الإدارة على المكشوف وشغف العمل باستخدام طريقة التجزئة النصفية على استمارات المقياسين لعينة البناء البالغ عددها (126) استمارة والتي تضم (16) فقرة لكل من المقياسين بتقسيمها إلى نصفين يضم الأول نتائج الفقرات الفردية للمقياسين، بينما يضمّ الثاني نتائج الفقرات الزوجية لهما، وبعدها تم استخراج معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياسين وكانت (0.898) لمقياس الإدارة على المكشوف، و(0.771) لمقياس شغف العمل، وبهذه الطريقة حصل الباحث على نصف الثبات للمقياسين، وبهدف الحصول على معامل الثبات الكلي للمقياسين استخدم الباحث معادلة (سبيرمان–براون)، وقد ظهرت قيمة معامل الثبات (0.946) لمقياس الإدارة على المكشوف، و(0.871) لمقياس شغف العمل والتي توضح تمتع المقياسين بدرجة عالية من الثبات.

2-3-8 مقياسي الإدارة على المكشوف وشغف العمل بصورتهما النهائية

استقر كل من مقياسي الإدارة على المكشوف لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل، وشغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية ضمن المدارس الإعدادية في محافظة بابل بصورتهما النهائية

على (16) فقرة لكل منهما، وتتم الإجابة عليهما على وفق البدائل (تمارس بدرجة كبيرة جداً، تمارس بدرجة كبيرة، تمارس بدرجة متوسطة، تمارس بدرجة قليلة، تمارس بدرجة قليلة جداً) لمقياس الإدارة على المكشوف، (تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً) لمقياس شغف العمل، واللتان تحملان الأوزان (5-4-3-2-1) على التوالي، وبذلك تكون أعلى قيمة للاستجابة على المقياسين (80) درجة وأدنى قيمة للاستجابة عليها (16) درجة.

2-4 التطبيق النهائي لمقياسي البحث

تمّ تطبيق كل من مقياس الإدارة على المكشوف ومقياس شغف العمل عينة التطبيق البالغ عدد أفرادها (84) مدرساً للتربية الرياضية من ملاكات المدارس الإعدادية في محافظة بابل، وجرت عملية التطبيق خلال المدّة الزمنية الممتدة بين (10-2025/2/20)، وقد تمت إجابة (80) مدرساً بنسبة (95.2%) من عينة التطبيق، فيما أهملت (4) استمارات لعدم صلاحيتها.

2-5 الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث

تم استخدام النسبة المئوية، والوسط الحسابي، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الانحراف المعياري، ومعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، ومعامل (سبيرمان-براون)

3- عرض النتائج ومناقشتها

3-1 عرض نتائج الهدف الأول الذي ينص على (بناء مقياس للإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة مدرسيها).

حقق الباحث هذا الهدف من خلال التوصل إلى الصورة النهائية لمقياس الإدارة على المكشوف لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل النهائية، عبر تطبيق الإجراءات العلمية الواردة في الباب الثالث من البحث.

3-2 عرض نتائج الهدف الثاني الذي ينص على (بناء مقياس لشغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية ضمن المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم).

حقق الباحث هذا الهدف من خلال التوصل إلى الصورة النهائية لمقياس شغف العمل لمدرسي المدارس الإعدادية في محافظة بابل، عبر تطبيق الإجراءات العلمية الواردة في الباب الثالث من البحث.

قبل البدء بعرض نتائج الهدفين الثالث والرابع، عمل الباحث على استخراج مستويات مقياسي الإدارة على المكشوف وشغف العمل، والجدولين (8) و (9) يبينان مستويات المقياسين وفقراتهما.

الجدول (8)

يبين مستويات مقياسي الإدارة على المكشوف وشغف العمل

مجال الدرجات	37-16	59-38	80 -60
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

الجدول (9)

يبين مستويات فقرات مقياسي الإدارة على المكشوف وشغف العمل

مجال الدرجات	2.33-1	3.67-2.34	5.00-3.68
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

3-3 عرض نتائج الهدف الثالث الذي ينص على (معرفة مستوى ممارسة مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل للإدارة على المكشوف من وجهة نظر مدرسيها) ومناقشتها، وقد حصل الباحث على النتائج الآتية.

الجدول (10)

يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات مقياس الإدارة على المكشوف

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
1	يحرص المدير على تزويد المدرسين بمعلومات وافية تتعلق بأدائهم التدريسي	4.33	مرتفع
2	يبلغ المدرسين بكافة التعليمات الإدارية الواردة للمدرسة بدقة	3.48	متوسط
3	يشرك المدرسين في عملية اتخاذ القرارات الإدارية التي تتعلق بالمدرسة	3.06	متوسط
4	يناقش المدرسين في المعلومات المتعلقة بالعمل بشفافية	3.26	متوسط
5	يمنح الفرصة للمدرسين في المشاركة بدورات تدريبية لتحسين قدراتهم التدريسية بشكل مستمر	3.24	متوسط
6	يشجع المدرسين على التعليم المستمر بما يخدم مصلحة العملية التدريسية	2.15	منخفض
7	يحدد احتياجات المدرسين التدريبية بناءً على التقييم المستمر لأدائهم في المدرسة	2.90	متوسط
8	يوفر فرص متساوية في لتدريب لجميع المدرسين	3.00	متوسط
9	يتعامل مع المدرسين على أساس الثقة المتبادلة	3.42	متوسط
10	يفسح المجال للمدرسين لإظهار قدراتهم المهنية	3.32	متوسط
11	يحفز المدرسين على الابتكار في طرائق وأساليب التدريس	2.12	منخفض
12	يمنح المدرسين سلطات كافية لإدارة أعمالهم المدرسية	2.22	منخفض
13	يحرص المدير على إشعار المدرسين بالتقدير لعملهم داخل المدرسة	2.19	منخفض
14	يعتمد في منح كتب الشكر للمدرسين على أساس تقييم الأداء	3.98	متوسط

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
15	يوكل تدريس الصفوف المنتهية للمدرسين على أساس الكفاءة	4.42	مرتفع
16	يحرص على منح المكافآت للمدرسين بشكل علني	3.66	متوسط
	مقياس الإدارة على المكشوف	50.75	متوسط

يبين الجدول (10) أن مستويات فقرات مقياس الإدارة على المكشوف تراوحت بين (منخفض، متوسط، مرتفع)، إذ حصلت الفقرات (1، 15) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية بلغت (4.33، 4.42) على التوالي، فيما حصلت القفرات (2، 3، 4، 5، 7، 8، 9، 10، 14، 16) على مستويات متوسطة بأوساط حسابية (3.48، 3.06، 3.26، 3.24، 2.90، 3.00، 3.42، 3.32، 3.98، 3.66) على التوالي، في حين حصلت الفقرات (6، 11، 12، 13) على مستويات منخفضة بأوساط حسابية بلغت (2.15، 2.12، 2.22، 2.19) على التوالي، وقد حصل مقياس الإدارة على المكشوف بشكله الكلي على مستوى متوسط بوسط حسابي (50.75).

أظهرت النتائج أن مستوى الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل لم تكن مرتفعة بشكل عام، وأن هذا المستوى المتوسط قد يعود إلى حاجة المدرين لإبداء المزيد من الحرص والشفافية في سبيل إبلاغ المدرسين بكل التعليمات التي ترد إلى إدارة المدرسة وجعلهم جزءاً ذو فاعلية في القرارات التي تصدر من الإدارة وعلى وجه الخصوص ما يتعلق بدروسهم وأنشطتهم، وفتح باب التشاور معهم بالأمور الداخلية للمدرسة، كما وأن اغفالهم وإن كان غير متعمد لمسائل التعليم المستمر والعالي لهؤلاء المدرسين، فضلاً عن قلّة محدودية فرص التطوير التي تمنح لهم وعدم عدالتها الكاملة، وتضييق مجالات التنمية المهنية لديهم، كل ذلك ربما قد ساهم في هذه النتيجة غير المرضية نوعاً ما، الأمر الذي خدش الثقة المتبادلة بين الإدارة والمدرسين ومنع ثباتها، وقد يعود الدور الأكبر لهذه النتيجة إلى النقص في عوامل التحفيز التي يبديها مديري المدارس لمدرسيهم وتشجيعهم على بذل الجهود لتدريس الطلبة على وفق أحدث لاستراتيجيات التعليمية، فضلاً عن محدودية السلطات التي تمنح للمدرسين كي يقوموا بأدوارهم داخل المدرسة على أفضل صورة، ناهيك عن عدم تقديم الشكر والعرفان الكافيين للجهود المبذولة من قبلهم على ما يقدمونه من أعمال.

إذ يذكر (Al-khatib, 2018) بإن الإدارة على المكشوف تعدّ من أكثر ممارسات الإدارة شفافية، فهي طريقة لإدارة المنظمة بحيث تجعل الجميع يركزون على المساعدة في أداء الأعمال، فالإدارة على المكشوف هي فلسفة حول زيادة أداء المنظمة من خلال إشراك جميع العمال وضمان وصولهم جميعاً إلى المعلومات التشغيلية والمالية اللازمة لتحقيق تحسين، فضلا عن منحهم فرص كافية للتدريب الكافي، ومنحهم حق المشاركة في اتخاذ قرارات العمل، فهم شركاء في النجاح والفشل، ولابد من تقييم جهودهم بناءً على أدائهم في العمل. (Al-khatib, 2018,30)

3-4 عرض نتائج الهدف الرابع الذي ينص على (معرفة مستوى شغف العمل لدى مدرسي المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم) ومناقشتها:

الجدول (11)

يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات مقياس شغف العمل

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
1	أستمتع كثيراً أثناء تنفيذ دروس التربية الرياضية اليومية	3.50	متوسط
2	يمتلكني شعور بحب المادة التي أدرسها	4.69	مرتفع
3	أشعر بالنشاط وعدم الملل عند تقديم دروسي للطلبة	3.34	متوسط
4	ينتابني الشعور بالرضا عن وظيفتي كمدرس للتربية الرياضية	2.40	متوسط
5	سأمارس عملي في التدريس بنفس النشاط وإن قلّت أجور العمل	2.28	منخفض
6	أعتبر مكافأتي هي عملي في التدريس وليست الحوافز الخارجية	3.16	متوسط
7	حرصي ينبع من شعور داخلي يجبرني على العمل	4.04	مرتفع
8	أشارك في الأنشطة الرياضية الخارجية بصورة طوعية دون تكليف من الإدارة	3.77	مرتفع
9	يعكس التدريس الصفات التي أحبها في نفسي	3.13	متوسط
10	أشعر بالانتماء إلى مهنة تدريس التربية الرياضية	3.53	متوسط
11	عملي كمدرس تربية رياضية يمثل مصدر فخر لي	3.46	متوسط
12	أعرّف نفسي للمجتمع من خلال مهنة تدريس التربية الرياضية	3.23	متوسط
13	أبذل قصارى جهدي لتحسين مستواي التدريسي والرياضي	4.46	مرتفع
14	أحرص على إيجاد طرائق حديثة لتدريس طلابي	3.23	متوسط
15	أمتلك الرغبة لمعرفة كل ما هو جديد في مجال التربية الرياضية	3.42	متوسط
16	أحرص على تقديم دروسي بأفضل شكل ممكن	4.33	مرتفع
	مقياس شغف العمل	55.97	متوسط

يبين الجدول (11) أن مستويات فقرات شغف العمل تراوحت بين (منخفض، متوسط، مرتفع)، إذ حصلت الفقرات (2، 7، 8 13، 16) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية بلغت (4.69، 4.04، 3.77، 4.46، 4.33) على التوالي، في حين حصلت الفقرات (1، 3، 4، 6، 9، 10، 11، 12، 14، 15) على مستويات متوسطة بأوساط حسابية بلغت (3.50، 3.34، 2.40، 3.16، 3.13، 3.53، 3.46، 3.23، 3.23، 3.42) في حين حصلت الفقرة (5) على مستوى منخفض بوسط حسابي (2.28)، أما مقياس شغف العمل بشكله الكلي فقد حصل على مستوى متوسط بوسط حسابي (55.97).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى المشاعر المضطربة لدى مدرسي التربية الرياضية، وعدم شعورهم بمتعة التعليم، والرضا غير الكامل عن عملهم كمدرسين للتربية الرياضية، فضلاً عن انخفاض مستوى الدافعية لديهم مما يجعل شعورهم بالانتماء والوفاء لعملهم مرتبطاً نوعاً ما بالعوائد المادية التي يتقاضونها لقاء مهامهم التدريسية، وعدم اكتفائهم الكامل بالمناصب التي يمتلكونها بوصفهم مربين ومطورين للأجيال القادمة أكاديمياً وجسدياً وصحياً، وكذلك عدم سعيهم بشكل جديّ لإشباع حاجاتهم الشخصية والتعليمية، مما انعكس بشكل سلبي نوعاً ما على مستوى انتمائهم لهذه المهنة العظيمة بوصفها مصدر فخر لكل من ينتمي لها، مما دفعهم في بعض الأحيان إلى إخفاء هويتهم التعليمية أمام المجتمع، الأمر الذي أثر على الحرص والرغبة في تطوير إمكاناتهم التدريسية والبحث المستمر عن الأساليب التي ترتقي بمستوى طلابهم، والاكتفاء الجزئي بالمعرفة لات يمتلكونها في مجال تخصصاتهم.

إذ يشير (Stoia,2017) إلى أن وجود موظفين لديهم شغف هو سمة مرغوبة للمؤسسة، وهو ضروري لتحقيق أقصى قدر من التحسين المستمر في الأداء التنظيمي، لذا بدأت المؤسسات في تركيز المزيد من الاهتمام على تنمية العاطفة بينها وبين موظفيها من أجل تعزيز رضا الموظفين والاحتفاظ بهم والالتزام وتحسين الأداء التنظيمي في النهاية، كما وأن الشغف بالعمل هو أحد أقوى الأسباب التي تنشط الموظف في مكان العمل وتعتبر أيضًا ضرورية للمديرين لتحفيز الآخرين، كما يعدّ أمرًا حيويًا وبدونه لا يمكن للموظفين الحفاظ على الطاقة الضرورية لتحقيق التميز المؤسسي، وتحقيق مجموعة من النتائج المفيدة، بما في ذلك الأداء الجيد في العمل، والالتزام التنظيمي والتأثير الإيجابي للمؤسسة. (Stoia,2017,11)

3-5 عرض نتائج الهدف الخامس الذي ينص على (معرفة طبيعة العلاقة بين الإدارة على المكشوف لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل وبين شغف العمل لدى مدرسيها) ومناقشتها، وقد حصل الباحث على النتائج الآتية:

الجدول (12)

يبين معامل الارتباط بين متغير الإدارة على المكشوف ومتغير شغف العمل

متغيرات البحث		معامل الارتباط (ر)	مستوى الدلالة
الإدارة على المكشوف	شغف العمل	0.716	0.000

الجدول (12) يبين أن هناك ارتباطا معنوياً إيجابياً بين كلّ من الإدارة على المكشوف وشغف العمل وقدره (0.716) وعند بمستوى دلالة بلغ (0.000).

ويعزو الباحث هذا الارتباط الإيجابي بين الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس وبين شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية إلى مجموعة عوامل، فعندما يتبنى مديرو المدارس أسلوب الإدارة على المكشوف، والذي يتسم بالشفافية فإنهم يخلقون مناخاً مدرسياً يتسم بتبادل الثقة بين الإدارة والمدرسين، إذ يتيح اطلاع المدرسين على الأهداف التي تسعى المدرسة لتحقيقها، وعلى التحديات التي تواجهها، فإن ذلك يشعرهم بأنهم جزء فاعل من المنظومة التعليمية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على حماسهم ودافعهم للتدريس، فضلاً عن أن خصائص الإدارة على المكشوف التي تعزز مفهوم التعاون والمشاركة بين أفراد المدرسة، وترى بأن آراء المدرسين وأفكارهم ذات قيمة في عملية اتخاذ القرارات المرتبطة بعملها، وتتيح للمدرسين الفرصة للتعبير عن آرائهم، والمساهمة في تطوير السياسات التعليمية، فإن هذا يشعرهم بالتقدير ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم، كما يعدّ هذا النوع من الإدارة وسيلة مهمة لتعزيز قيم مدرسي التربية الرياضية الداخلية، فإنهم يمارسون مهنة التدريس بدافع شغفهم لرؤية التأثير الإيجابي الذي يتركونه في طلابهم، فعندما يشعر المدرسون بأن إدارتهم تدعم هذا الشغف وتقدّر جهودهم، فإن ذلك يعزز من التزامهم وإبداعهم، من هنا فإن الإدارة على المكشوف تسهم في بناء بيئة تعليمية غنية بالثقة والتعاون، مما يضفي على شغف المدرسين لمسة إيجابية تعود بالفائدة على الطلاب والمجتمع الأكاديمي ككل.

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

- تمّ إثبات فاعلية مقياس الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظر مدرسيها بعد التوصل إلى بناءه وفق الإجراءات العلمية.

- تمّ إثبات فاعلية مقياس شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية ضمن المدارس الإعدادية في محافظة بابل من وجهة نظرهم بعد التوصل إلى بناءه وفق الإجراءات العلمية.

- أظهرت النتائج أن مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل يمتلكون مستوى متوسط من سلوكيات الإدارة على المكشوف عند إدارة مارسهم من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية فيها.

- أظهرت النتائج أن مدرسي التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في محافظة بابل يمتازون بأنهم يمتلكون مستوى متوسط من حيث شغف العمل من وجهة نظرهم.

- وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإدارة على المكشوف لدى مديري المدارس الإعدادية في محافظة بابل من جهة وبين شغف العمل لدى مدرسي التربية الرياضية فيها من جهة أخرى.

4-2 التوصيات

- يوصي الباحث الجهات المسؤولة في المؤسسات التعليمية في محافظة بابل بأهمية تطبيق مقياسي البحث اللذين تمّ إعدادهما في البحث لقياس مستويات الإدارة على المكشوف لدى مديري المديريات والأقسام التابعة لها، وكذلك قياس مستوى شغف العمل لدى مختلف مدرسي المواد التعليمية ضمن المدارس التابعة لها وبمختلف المستويات.

- يوصي الباحث الجهات المسؤولة في المؤسسات التعليمية في محافظة بابل بضرورة الحرص على إظهار الأهمية الكبيرة لتوجيه مديري المدارس الإعدادية وباقي المراحل التعليمية لانتهاج أساليب إدارية حديثة كالإدارة على المكشوف، وذلك عبر إشراكهم في ورش عمل ودورات تدريبية تتناول مفهوم وأهمية وسبل تنفيذ هذا الأسلوب من الإدارة.

– يوصي الباحث مديري المدارس الإعدادية بأهمية التأكيد على خلق بيئة عمل تمتاز بالشفافية والمشاركة، مما يولد الحب لدى أفراد المؤسسات التعليمية ومن ضمنهم مدرسي التربية الرياضية لعملهم وانتمائهم لمهنتهم، وزيادة شغفهم للعمل ضمن إطار العملية التعليمية.

المصادر

1. حسين، رازاو عبد الخالق، (2020): دور الادارة على المكشوف في تقليل الأخطاء الادارية داسة تحليلية لأراء عينة من المديرين في ديوان وزارة البلدية وعدد من مديرياتها في مدينة أربيل، *مجلة قەڵای زانست العلمية، المجلد5*،(العدد 2)، 579–626.
2. Al-khatib, M. M. (2018). *Strategic Awareness and its Impact on Strategic Risks The Moderating role of Open Book Management Practices (OBMp) A Field Study on the Fuel Distributer Companies in*. Middle East University.
3. Amuche, N. P., Joseph, O., Solomon, O., Chigozie, C., & Okonkwo. (2019). Evaluating the challenges of open book management in university teaching hospitals in Nigeria. *Business & Management*, *6*(1), 1–19.
4. Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, *68*(8), 1315–1346. https://doi.org/10.1177/0018726714555204
5. Haraisa, Y. E. Al. (2022). THE IMPACT OF OPEN-BOOK MANAGEMENT ON CUSTOMER SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF TRUST. *International Journal of Professional Business Review*, *7*(4), 1–19. https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i4.e453
6. Jachimowicz, J. M., To, C., Menges, J. I., & Akinola, M. (2017). Passion Gaps: Why People Quit Their Job in Pursuit of Work Passion. *Working Paper*.
7. Khalila, I. H. (2020). Open-Book Management: An approach for Information Sharing to Reduce Organisational Anomie. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *14*(3), 1438–1453.
8. Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, *41*(4), 311–331. https://doi.org/10.1002/job.2434
9. Smith, R. W., Min, H., Ng, M. A., Haynes, N. J., & Clark, M. A. (2023). A Content Validation of Work Passion: Was the Passion Ever There? *Journal of Business and Psychology*, *38*(1), 191–213. https://doi.org/10.1007/s10869-022-09807-1

10. Soliman, D. M. G. (2021). *The Relationship between Managers Sources of Power and Open-Book Management Practices*. Faculty of Commerce – Mansoura University.
11. Stoia, E. (2017). EMPLOYEE WORK PASSION : A THEORETICAL REVIEW Author. In *Journal of Business & Economic Policy* (Vol. 3, Issue 3, p. 1).
12. Sulistiawan, J., Moslehpour, M., & Lin, P. K. (2022). Linking Passion for Work and Emotional Exhaustion in Indonesian Firefighters: The Role of Work–Family Conflict. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 22). https://doi.org/10.3390/ijerph192214629
13. Wan, M., Carlson, D. S., Quade, M. J., & Kacmar, K. M. (2022). Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work–family mechanisms. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 43, Issue 9, pp. 1516–1534).