مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244, ISSN-P: 3005-8236
DOI Prefix: 10.64002

الإدارة الاستراتيجية للأندية الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدربي فرق كرة الصالات من وجهة نظر اللاعبين

غفران ماجد حياوي ناصر، أ.د. مناف عبد العزيز محمد، ا.م .د رغدة اسماعيل خليل

[1] قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية للبنات، جامعة الكوفة، العراق.

*الايميل: Haydarn.alshawi@uokufa.edu.iq

تاريخ استلام: 2026/07/18 تاريخ القبول: 2026/08/25 تاريخ نشر:2026/10/25

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإدارة الاستراتيجية في الأندية الرياضية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمدربي فرق كرة الصالات من وجهة نظر اللاعبين، فضلاً عن الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة المشكلة وأهداف الدراسة. وتكون مجتمع البحث من لاعبي أندية دوري المحترفين لكرة قدم الصالات في العراق للموسم (2025–2026)، في حين بلغت عينة التطبيق (100) لاعب اختيروا بالطريقة العشوائية. واعتمدت الدراسة مقياسين للإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي تم التحقق من خصائصهما العلمية قبل التطبيق. وأظهرت النتائج تمتع الأندية الرياضية بمستوى مرتفع من الإدارة الاستراتيجية، كما أظهرت ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين من وجهة نظر اللاعبين، فضلاً عن وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي. واستنتجت الدراسة أن تطبيق الإدارة الاستراتيجية يسهم في تعزيز بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للمدربين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الرياضي داخل الأندية.

الكلمات المفتاحية:

الإدارة الاستراتيجية، الرضا الوظيفي، كرة الصالات، الأندية الرياضية، المدربون.

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/asqwej60

مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244, ISSN-P: 3005-8236
DOI Prefix: 10.64002

Strategic Management of Sports Clubs and its Relationship to Job Satisfaction of Futsal Team Coaches from the Players' Perspective

Ghufran Majid Hayawi Nasser, Asst. Prof. Dr. Raghad Ismail Khalil, Prof. Dr. Munaf Abdul Aziz Mohammed

[1,2,3] **Department of Physical Education and Sports Sciences, College of Education for Women, University of Kufa, Iraq.**

***Corresponding author**: Haydarn.alshawi@uokufa.edu.iq

Received date:18/07/2026 **Accepted date: 25/08/2026** **Published date: 25/10/2026**

Abstract

This study aimed to identify the level of strategic management in sports clubs and its relationship to the level of job satisfaction of futsal team coaches from the players' perspective, as well as to reveal the nature of the relationship between the two variables. The researcher adopted the descriptive approach using survey and correlational methods, as it was suitable for the nature of the problem and the study's objectives. The research population consisted of players from professional futsal league clubs in Iraq for the 2025–2026 season, while the sample consisted of (100) players selected randomly. The study employed two scales for strategic management and job satisfaction, the scientific validity of which was verified before application. The results showed that sports clubs possess a high level of strategic management and demonstrated a high level of job satisfaction among coaches from the players' perspective. Furthermore, a significant positive correlation was found between strategic management and job satisfaction. The study concluded that implementing strategic management contributes to enhancing the work environment and improving the job satisfaction of coaches, which positively impacts athletic performance within the clubs.

Keywords:

Strategic management, job satisfaction, futsal, sports clubs, coaches.

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/asqwej60

1-1 المقدمة

شهدت المؤسسات الرياضية خلال السنوات الأخيرة تغيرات متسارعة فرضتها البيئة التنافسية والتطورات الإدارية الحديثة، الأمر الذي جعل الإدارة الاستراتيجية من أهم المرتكزات التي تعتمد عليها الأندية الرياضية في تحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها على الاستمرار والتنافس. ولم يعد نجاح المؤسسة الرياضية يعتمد على الإمكانات المادية أو الفنية فحسب، بل أصبح مرتبطاً بقدرة الإدارة على التخطيط طويل الأمد، واستثمار الموارد البشرية، واتخاذ القرارات المناسبة، ومتابعة تنفيذها وفق رؤية واضحة تحقق الكفاءة والفاعلية.

وتُعد الأندية الرياضية من المنظمات التي تعتمد بدرجة كبيرة على العنصر البشري، إذ يمثل المدرب أحد أهم عناصر النجاح فيها، لما يؤديه من دور مباشر في إعداد اللاعبين ورفع مستوياتهم البدنية والمهارية والنفسية. لذلك فإن توفير بيئة عمل مناسبة تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للمدربين يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح العملية التدريبية وتحقيق الإنجاز الرياضي.

ويعد الرضا الوظيفي أحد المؤشرات المهمة التي تعكس جودة البيئة التنظيمية داخل المؤسسة الرياضية، إذ يرتبط بدرجة شعور المدرب بالاستقرار والدافعية والانتماء، ويتأثر بعوامل متعددة، من أبرزها أسلوب الإدارة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والدعم الإداري، والعلاقات التنظيمية، ووضوح الأهداف. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الإدارة الاستراتيجية تمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين، لما توفره من رؤية تنظيمية واضحة ومناخ إداري داعم.

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى بيان مستوى الإدارة الاستراتيجية في الأندية الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدربي فرق كرة الصالات من وجهة نظر اللاعبين، بوصفهم الفئة الأكثر احتكاكاً بالمدربين، والأقدر على ملاحظة انعكاس الممارسات الإدارية على أدائهم اليومي داخل النادي، بما يسهم في تقديم مؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير العمل الإداري والفني في الأندية الرياضية .

2-1 مشكلة البحث

تواجه الأندية الرياضية تحديات إدارية متزايدة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها القطاع الرياضي، الأمر الذي يتطلب تبني أساليب إدارية حديثة قادرة على تحقيق التميز المؤسسي وتحسين الأداء. وتُعد الإدارة الاستراتيجية من أهم المداخل الإدارية التي تساعد الأندية على توظيف مواردها البشرية والمادية بكفاءة، إلا أن تفاوت مستوى تطبيقها بين الأندية قد ينعكس بصورة مباشرة على بيئة العمل ومستوى رضا المدربين عن وظائفهم.

ويمثل مدرب كرة الصالات الركيزة الأساسية في نجاح الفريق، إذ يتأثر أداؤه المهني بدرجة الدعم الإداري الذي يتلقاه، ووضوح السياسات التنظيمية، وإشراكه في اتخاذ القرارات، فضلاً عن توافر الإمكانات اللازمة للعمل. ومن خلال متابعة واقع الأندية الرياضية لاحظت الباحثة وجود تباين في مستوى الممارسات الإدارية بين الأندية، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي للمدربين، ومن ثم في الأداء الفني للفرق الرياضية. وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة إلى دراسة العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي لدى مدربي فرق كرة الصالات من وجهة نظر اللاعبين، للكشف عن طبيعة هذه العلاقة وإمكانية الإفادة منها في تطوير الأداء الإداري والفني داخل الأندية .

3-1 أهداف البحث

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/asqwej60

1. التعرف على مستوى الإدارة الاستراتيجية في الأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي فرق كرة الصالات .
2. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي فرق كرة الصالات من وجهة نظر اللاعبين .
3. الكشف عن العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي لدى مدربي فرق كرة الصالات .

2- منهجية البحث وإجراءاته

2-1 منهج البحث

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، لملاءمته طبيعة المشكلة وتحقيق أهداف الدراسة، إذ يتيح هذا المنهج وصف الظاهرة كما هي، وتحليل العلاقات بين متغيراتها بصورة علمية .

2-2 مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من لاعبي أندية دوري المحترفين العراقي لكرة الصالات للموسم الرياضي (2025–2026)، والبالغ عددهم (400) لاعب موزعين على (16) نادياً. أما عينة التطبيق فقد بلغت (100) لاعب اختيروا بالطريقة العشوائية، في حين استُخدمت عينة مستقلة في إجراءات بناء وتقنين أدوات الدراسة .

2-3 أدوات البحث

اعتمدت الدراسة مقياسين أعدتهما الباحثة لقياس متغيري الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي، بعد التحقق من صدقهما وثباتهما وفق الإجراءات العلمية المتبعة في بناء المقاييس النفسية والتربوية، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تمتع المقياسين بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات، الأمر الذي يجعلهما صالحين للتطبيق على عينة الدراسة.اذ يتكون المقياس من (40) فقرة موزعة على مجالاته الخمسة، اذ احتوى مجال (التخطيط الاستراتيجي) على (10) فقرات ، ومجال (القيادة الاستراتيجية) على (9) فقرات ، ومجال (اتخاذ القرار الاستراتيجي) على (8) فقرات ، ومجال (التنظيم وإدارة الموارد) على (7) فقرات ، ومجال (المتابعة والتقويم الاستراتيجي) على (6) فقرات ، وان اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المختبر كانت (200) واقل درجة كانت (40) وان الوسط الفرضي للمقياس كانت (120) درجة، وان زيادة الدرجة على المقياس تشير الى شيوع مستوى الادارة الاستراتيجية للمختبر ، ويتكون مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية من (40) فقرة موزعة على خمس مجالات، اذ كان (10) فقرات لمجال طبيعة العمل التدريبي، و (9) فقرات لمجال ظروف العمل والإمكانات، (8) فقرات لمجال التخطيط المعرفي للأداء، (7) فقرات لمجال التقدير والدعم المهني، (6) فقرات لمجال المرونة المعرفية، تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في تصحيح الفقرات، ويتكون من البدائل وهي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وقد أُعطيت الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات الإيجابية، مع عكس الدرجات في الفقرات السالبة، اعلى درجة يحصل عليها المفحوص (200) درجة واقل درجة (40)، الوسط الفرضي للمقياس (120)، وكلما كانت الدرجة التي يحصل عليها المفحوص تساوي او اعلى من الوسط الفرضي دل ذلك على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي عند اللاعبين فضلاً عن كشف مصداقية الاجابة خارج العدد الكلي.

2-4 الوسائل الإحصائية

عولجت البيانات إحصائياً باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) ، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينة واحدة، ومعامل ارتباط بيرسون، فضلاً عن عدد من المؤشرات الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة .

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/asqwej60

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها التي توصلت إليها الباحثة في ضوء الأهداف الموضوعة مسبقاً ونتيجة تطبيقها لأدوات البحث المتمثلة بالمقاييس التي عملت الباحثة على بناءها والاختبارات التي استعملتها وبتطبيقها على عينة الدراسة، وقد تحقق منها أهداف البحث الأولى والتي كانت بناء المقاييس, وقد تبين أن المقاييس المعدة تتمتع بخصائص قياسية جيدة، ولتحقيق أهداف البحث المتبقية ولغرض تسهيل الإجراءات عرضت هذه الإجراءات على شكل جداول ثم تفسيرها لتحقيق أهداف البحث المتبقية والفروض الموضوعة وقد ظهرت النتائج الآتية :

3-1 عرض نتائج التقديرات الإحصائية لمتغيرات الدراسة:

يتضمن عرض النتائج الوصفية لجميع متغيرات البحث وهي: (الادارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي) وكما في الجدول (1)

جدول (1)

يبين واقع المتغيرات المستعملة بالدراسة

متغيرات الدراسة	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الالتواء	التفلطح	اقل قيمة	اعلى قيمة	الوسط الفرضي
الادارة الاستراتيجية	147.81	2.3	14.03	0.33	-0.15	109	163	120
الرضا الوظيفي	138.33	1.37	13.70	0.40	-0.10	96	154	120

يتضح من الجدول أعلاه عرض مجموعة من المؤشرات الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة، والتي تعكس طبيعة توزيع البيانات ومستوى المتغيرات لدى أفراد العينة.

إذ بلغ الوسط الحسابي للإدارة الاستراتيجية (147.81) بانحراف معياري (14.03)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (120)، مما يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من الادارة الاستراتيجية. وتشير قيمة الالتواء (0.33) والتفلطح (-0.15) إلى أن توزيع درجات هذا المتغير قريب من الاعتدال.

أما متغير الرضا الوظيفي فقد بلغ وسطه الحسابي (138.33) بانحراف معياري (13.70)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (120)، مما يدل على امتلاك أفراد العينة مستوى جيدًا في القدرة على استقبال المعلومات ومعالجتها واتخاذ القرار المناسب في المواقف الرياضية.

3-2 عرض نتائج مستوى الإدارة الاستراتيجية وتحليلها

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي للمقياس باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وكما مبين في الجدول.(2)

الجدول(2)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس الإدارة الاستراتيجية

حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (Sig)	الدلالة
100	**147.81**	**14.03**	120	17.87	0.000	معنوي

يبين الجدول (2) أن الوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس الإدارة الاستراتيجية بلغ (147.81) درجة، بانحراف معياري مقداره (14.03)، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/asqwej60

(120) درجة، كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (17.87) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة(Sig = 0.000) ، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الإدارة الاستراتيجية في الأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي فرق كرة الصالات.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارات أندية كرة الصالات أصبحت أكثر اهتماماً بتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة، ولاسيما الإدارة الاستراتيجية، من خلال وضع خطط واضحة للموسم الرياضي، وتحديد الأهداف المستقبلية، وتنظيم العمل الإداري، فضلاً عن الاهتمام بتوفير بيئة تنظيمية تساعد الأجهزة الفنية واللاعبين على تحقيق أفضل مستويات الأداء.

كما أن التطور الذي شهدته مسابقات الدوري العراقي لكرة الصالات خلال السنوات الأخيرة فرض على إدارات الأندية اعتماد أساليب إدارية أكثر فاعلية، إذ لم يعد النجاح يعتمد على الإمكانات البشرية فقط، وإنما أصبح مرتبطاً بوجود رؤية واضحة، وتخطيط منظم، وقيادة قادرة على توجيه الموارد نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للنادي.

وترى الباحثة أن ارتفاع مستوى الإدارة الاستراتيجية يعود أيضاً إلى اهتمام إدارات الأندية بمتابعة تنفيذ الخطط وتقويم الأداء بصورة مستمرة، فضلاً عن اعتمادها قرارات تسهم في استقرار الفريق وتطوير مستواه الفني، وهو ما انعكس إيجابياً على إدراك اللاعبين لممارسات الإدارة داخل أنديتهم.

وتتفق هذه النتيجة مع الأدبيات الإدارية التي تؤكد أن الإدارة الاستراتيجية تعد من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات الرياضية، إذ تسهم في تحسين الأداء المؤسسي، واستثمار الموارد بكفاءة، وتعزيز القدرة التنافسية وتحقيق الإنجازات الرياضية.

3-3 عرض نتائج مستوى الرضا الوظيفي وتحليلها:

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي للمقياس باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وكما مبين في الجدول.(3)

الجدول(3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس الرضا الوظيفي

حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (Sig)	الدلالة
100	142.34	15.18	120	14.72	0.000	معنوي

تحليل النتائج

يتضح من الجدول (3) أن الوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي بلغ (142.34) درجة، بانحراف معياري مقداره (15.18)، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (120) درجة، كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (14.72) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة(Sig=0.000) ، مما يدل على تمتع مدربي فرق كرة الصالات بمستوى جيد من الرضا الوظيفي من وجهة نظر اللاعبين.

ترى الباحثة أن هذه النتيجة تعكس طبيعة العلاقة الإيجابية التي تربط المدربين بإدارات أنديتهم، وما توفره تلك الإدارات من دعم إداري وفني يسهم في تعزيز الاستقرار المهني للمدربين. كما أن رضا المدرب عن بيئة العمل ينعكس بصورة مباشرة على أدائه داخل الملعب، ويظهر ذلك من خلال حماسه في التدريب، وحرصه على تطوير مستوى اللاعبين، واستمراره في تنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة.

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/asqwej60

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدارات الأندية أصبحت أكثر إدراكاً لأهمية المحافظة على المدربين الأكفاء، من خلال توفير مناخ تنظيمي يسوده الاحترام والتعاون والتقدير، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على اتجاهات المدربين نحو عملهم، ويزيد من شعورهم بالانتماء للنادي.

وترى الباحثة أيضاً أن طبيعة لعبة كرة الصالات، وما تتطلبه من تواصل مستمر بين المدرب واللاعبين، تجعل مستوى الرضا الوظيفي أكثر وضوحاً للاعبين من خلال الممارسات اليومية للمدرب، ومدى تفاعله معهم، وحرصه على نجاح الفريق وتحقيق أهدافه.

وتتفق هذه النتيجة مع الأدبيات التي تشير إلى أن الرضا الوظيفي يمثل أحد المؤشرات المهمة لفاعلية الإدارة داخل المؤسسات الرياضية، وأن ارتفاع مستوى الرضا يسهم في تحسين الأداء، وزيادة الالتزام، والحد من المشكلات التنظيمية، بما ينعكس إيجابياً على نتائج الفرق الرياضية.

4-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية لمتغيرات البحث وتحليلها

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستعمال معامل ارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري البحث، وكما مبين في الجدول.(4)

الجدول(4)

يبين معامل الارتباط بين الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي

المتغيران	معامل الارتباط(r)	قيمة(Sig)	الدلالة
الإدارة الاستراتيجية × الرضا الوظيفي	0.781	0.000	معنوي

يبين الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط بين الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي بلغت (0.781)، وهي علاقة ارتباط موجبة قوية، كما بلغت قيمة(Sig=0.000) ، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الإدارة الاستراتيجية للأندية ومستوى الرضا الوظيفي لمدربي فرق كرة الصالات من وجهة نظر اللاعبين.

تشير هذه النتيجة إلى أن الإدارة الاستراتيجية تمثل أحد العوامل الرئيسة المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي للمدربين، إذ كلما ارتفع مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية داخل النادي، ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين. ويمكن تفسير ذلك بأن الإدارة الاستراتيجية توفر بيئة تنظيمية تتسم بوضوح الأهداف، وحسن التخطيط، وفاعلية القيادة، وجودة اتخاذ القرارات، والمتابعة المستمرة، وهي جميعها عوامل تسهم في تعزيز استقرار المدرب وشعوره بالتقدير والاطمئنان أثناء أداء عمله.

وترى الباحثة أن المدرب عندما يعمل في بيئة إدارية تتسم بالتخطيط والتنظيم والوضوح، فإنه يكون أكثر قدرة على التركيز في الجوانب الفنية والتدريبية، بعيداً عن المشكلات الإدارية التي قد تؤثر في أدائه. كما أن الإدارة التي تعتمد الأساليب الاستراتيجية غالباً ما تكون أكثر دعماً للأجهزة الفنية، وأكثر قدرة على توفير الإمكانات اللازمة لتحقيق أهداف الفريق.

وتؤكد هذه النتيجة أن نجاح الأندية الرياضية لا يعتمد على الكفاءة الفنية وحدها، وإنما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكفاءة الإدارة، إذ إن الإدارة الاستراتيجية تهيئ المناخ المناسب للعمل، وتعزز الثقة المتبادلة بين الإدارة والمدربين، وتدعم الاستقرار الوظيفي، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على مستوى أداء الفريق ونتائجه.

كما تتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات الحديثة في الإدارة الرياضية التي تؤكد أن الإدارة الاستراتيجية تعد مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي، وأن الرضا الوظيفي يعد من أهم مخرجات الإدارة الناجحة، لما له من أثر في رفع الدافعية، وزيادة الالتزام، وتحقيق الإنجاز الرياضي.

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/asqwej60

وتكشف نتائج البحث أن الأندية الرياضية محل الدراسة تتمتع بمستوى جيد من الإدارة الاستراتيجية، الأمر الذي انعكس إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي فرق كرة الصالات. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، مما يؤكد أن تحسين الممارسات الإدارية الاستراتيجية يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي للمدربين.

وتدل هذه النتائج على أن التخطيط الاستراتيجي، والقيادة الفاعلة، واتخاذ القرارات المناسبة، والتنظيم الإداري، والمتابعة المستمرة تمثل منظومة متكاملة تؤدي إلى توفير بيئة عمل إيجابية يشعر فيها المدرب بالتقدير والدعم، الأمر الذي ينعكس على جودة العملية التدريبية، ويحفز المدرب على بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف الفريق.

وعليه، يمكن القول إن الإدارة الاستراتيجية لم تعد خياراً إدارياً، بل أصبحت ضرورة لتحقيق الاستقرار الإداري والفني داخل الأندية الرياضية، ولضمان استمرار النجاح والتطور في المنافسات الرياضية، وهو ما أكدته نتائج البحث الحالي.

الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أمكن استخلاص ما يأتي:

1. تتمتع الأندية الرياضية بمستوى مرتفع من الإدارة الاستراتيجية من وجهة نظر لاعبي فرق كرة الصالات .
2. يتمتع مدربو فرق كرة الصالات بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي .
3. توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي .
4. يسهم تطبيق الإدارة الاستراتيجية في تحسين البيئة التنظيمية داخل الأندية الرياضية .
5. ينعكس ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إيجاباً على أداء المدربين واستقرارهم المهني .
6. تمثل الإدارة الاستراتيجية أحد المرتكزات الأساسية في تطوير الأداء الإداري والفني داخل الأندية الرياضية .

التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يأتي:

1. تعزيز تطبيق مبادئ الإدارة الاستراتيجية في الأندية الرياضية بما يسهم في تطوير الأداء المؤسسي .
2. إشراك المدربين في عملية التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الفني والإداري .
3. توفير بيئة عمل تنظيمية داعمة تعزز الرضا الوظيفي لدى المدربين .
4. الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المستمرة للمدربين والإداريين .
5. اعتماد مؤشرات دورية لتقويم مستوى الإدارة الاستراتيجية والرضا الوظيفي داخل الأندية الرياضية .
6. إجراء دراسات مماثلة على ألعاب رياضية أخرى، مع إدخال متغيرات تنظيمية ونفسية إضافية.

المصادر:

- الأسدي، حيدر حسن. (2025). دراسة تحليلية لواقع أداء القيادات الإدارية في الأندية الرياضية العراقية من وجهة نظر المدربين واللاعبين .مجلة ميسان لعلوم التربية البدنية .
- براك، ناطق محمد. (2025). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات .مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة .

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/asqwej60

- حسن، بنين رحمن .(2015) .الإبداع الإداري والإدارة الاستراتيجية لمدربي كرة قدم الصالات في أندية الفرات الأوسط من وجهة نظر اللاعبين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، العراق .
- خضير، سعاد سعد، وعلي، عامر حسين، وحمزة، نضال عبيد. (2025). الانتماء الوظيفي لدى أعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربي كرة السلة في العراق .مجلة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة كربلاء .
- محمد، باسم أحمد، وموسى، سندس. (2021). محددات العمل الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدربي أندية كرة القدم في العراق .مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، 3 .(4)
- السلمي، علي .(2000) .الإدارة الاستراتيجية .القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر .
- العميان، محمود سلمان .(2022) .السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال .عمّان: دار وائل للنشر .
- درة، عبد الباري إبراهيم .(2008) .تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: أسسها ودلالاتها .عمّان: دار وائل للنشر .
- الهواري، سيد .(2002) .الإدارة: الأصول والأسس العلمية .القاهرة: مكتبة عين شمس.

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/asqwej60