

دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري لدى موظفي قطاع الشباب
والرياضة لولاية برج بوعرييج

**The role of knowledge integration in developing the
administrative work of youth and sports sector Workers in
the state of Bordj Bou Arreridj**

عصام لعياضي *

جامعة سوق أهراس، الجزائر، i.layadi@univ-soukahras.dz

تاريخ الاستلام: 2024/03/26؛ تاريخ القبول: 2024/05/27؛ تاريخ النشر: 2024/06/15

ملخص:

يهدف من خلال بحثنا إلى التطرق لدور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري لدى موظفي قطاع الشباب والرياضة، من خلال عدة متغيرات أهمها عامل الجنس، سنوات الخبرة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي على عينة قصدية قدرت ب 35 موظفا بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعرييج.

وقد استخدمنا الاستبيان أداة للبحث، وتوصلنا إلى أنه لا توجد فروق حول دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري لدى العاملين تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة.

كلمات مفتاحية: التكامل المعرفي؛ المعرفة؛ العمل الإداري؛ الموظفون؛ مديرية الشباب والرياضة.

Abstract:

Through our research, we aim to address the role of knowledge integration in developing administrative work among Workers of the youth and sports sector, through several variables, the most important of which are gender and years of experience. The researcher relied on the descriptive approach on a purposive sample estimated at 35

Workers in the Youth and Sports Directorate of the state of Bordj Bou Arreridj. We used the questionnaire as a research tool, and we concluded that there are no differences regarding the role of knowledge integration in developing administrative work among Workers due to gender variables and years of experience.

Keywords: Cognitive integration; Knowledge; Administrative work; Workers; Youth and Sports Directorate.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم ثورة تكنولوجية كبيرة وتغيرات هائلة في شتى مجالات الحياة، مما جعل معظم الدول المتقدمة تبحث عن آليات لإعداد الأفراد في المجتمع إعداداً يجعل منهم مواطنين صالحين قادرين على تقديم خدمات كثيرة والقدرة على المشاركة في تطوير مجتمعهم، الأمر الذي يتطلب تكاثف الجهود من الجميع والتزود بمختلف المعارف كل حسب تخصصه، هذا ما أدى إلى تنوع مصادر المعرفة وزيادة التخصصات في شتى الميادين، حيث أن النمو المعرفي المتزايد في الفترة الأخيرة خصوصاً في العصر الحديث، أدى لتجزئتها إلى وحدات وتخصصات عيادية وفروع مختلفة، ما أدى لافتقاد العلماء والمفكرين لوحدة المعرفة وتشعبها، ما جعلهم يركزون أكثر على أجزاء دقيقة مختزلة من الحقيقة⁽¹⁾

فالتكامل المعرفي مصطلح يُستخدم في كثير من الكلمات ليعني أن شخصاً ما موسوعي أكثر في معرفته وثقافته، لأنه يلم بجميع العلوم وله حب التطلع، ولو كان إمامه من باب الثقافة العامة وليس المعرفة التخصصية⁽²⁾.

حيث تنوعت الدراسات والتجارب والخبرات ذات العلاقة بفكرة التكامل المعرفي لدى الأفراد الذين يعملون بالقطاع الرياضي، فكان المطلوب من المديرين تزويد هم بمادة علمية مبنية على طرائق ومناهج متخصصة، الأمر الذي جعل من القائمين عليها يقومون بتكثيف المجهودات والوصول إلى الحقائق العلمية أكثر من أجل تطوير أداءهم الوظيفي

(1) Utke allen, the (Re)unification of knowledge: why? How, where, when? In benson, G, glasberg, R. end Griffith, B, perspectives on the unity and integration of knowledge. New yourk , peter lang ,1998,p4.

(2) رائد جميل عكاشة، التكامل المعرفي- أثره في التعليم الجامعي وضرورته الحضارية، ط 1، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية، مكتب التوزيع في العالم العربي، بيروت، لبنان، 2012، ص19.

والرقي بالمنظمة ككل.

كما أن نجاح العمل الإداري اليوم مرهون بمدى اطلاع الأفراد على المعلومات وحب الاطلاع الى ما توصل إليه الآخرون، كلها في سبيل نجاح المؤسسة الرياضية ككل.

وعلى ضوء ما سبق تأتي هذه الدراسة لمعرفة دور التكامل المعرفي في الرفع من أداء العمل الإداري لدى شاغلي قطاع الرياضة، من خلال طرح التساؤل التالي:

- ما دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري لدى موظفي قطاع الشباب والرياضة؟
من خلال التساؤل العام للدراسة نطرح التساؤلات الجزئية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ حول دور التكامل

المعرفي في تطوير العمل الإداري لاستجابات العينة تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند دلالة $\alpha \geq 0.05$ حول دور التكامل المعرفي في

تطوير العمل الإداري لدى الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقاً مما سبق، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: هناك دور للتكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري لدى موظفي

قطاع الشباب والرياضة.

أما الفرضيات الجزئية فكانت على النحو الآتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ حول دور للتكامل

المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ حول دور للتكامل

المعرفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى التطرق إلى العناصر التالية:

- التعرف على واقع التكامل المعرفي في الإدارات والهيئات الرياضية.

- التعرف على إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$

حول دور للتكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة.

1. المفاهيم والمصطلحات:

1.1. تعريف التكامل المعرفي:

أ. تعريف التكامل لغة: مأخوذ من تكامل يتكامل تكاملاً: تكامل / الشيء، صار تاماً كاملاً- وتكاملت الأشياء: كمل بعضها بعضاً (أعمالهم تتكامل لا تتنافس)⁽¹⁾.

ب- تعريف المعرفة لغة: أما " المعرفة " فهي مشتق من مادة " ع، ر، ف " ومثلها كلمة "العرفان ". قد ورد في تاج العروس على أن كلمة " المعرفة " تدل على إدراك الشيء بتفكر وتدبر لأثره، هذا يفيد " أن المعرفة " أخص دلالة من العلم الذي عرفناه أعلاه. وهذا المعنى يفيد أيضاً " أن المعرفة " يضادها " الإنكار " بالشيء نتيجة افتقاد الإدراك به⁽²⁾.

هو الإمام بعلوم كثيرة ومتعددة في مقابل المضي والاقتصار على هدف واحد وهو الاختصاص الدقيق، وفي العموم تعنى حاجة العلوم بعضها إلى بعض للتكامل فيما بينها في نمو العلم وتقدمه من جهة، أو في تطبيقاته المختلفة وتوظيف مبادئه عملياً من جهة ثانية⁽³⁾.

كما يعرف بأنه عبارة عن بناء عقلي للمعارف قائم في حد ذاته على مجموعة من الأنشطة الحسية والعقلية المعرفية لتحقيق وحدة واحدة كلية تشمل في الخبرة الإنسانية وتكامل كل فروع المعرفة معاً⁽⁴⁾.

2.2. مفهوم العمل الإداري:

هو عبارة على استراتيجية متبعة تكون تطويرية تهدف إلى إحداث تغيير في برامج وأنظمة سياسة الإدارة المنتهجة، من أجل تعديل وتطوير مختلف العمليات الإدارية وذلك

(1) خليل الجر، المعجم العرب لاروس، مكتبة لاروس، لبنان، 1987، ص 1054

(2) الزبيدي محمد مرتضى الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس، ج 24، تحقيق: مصطفى حجازي، التراث العربي، 1987، ص 133

(3) ملكاوي فتحي حسن، منهجية التكامل المعرفي مقدمات في المنهجية الإسلامية، ط 2، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 2016، ص 291.

(4) رابعة عبد الناصر مسحل، أسماء مسعود البليطي، التكامل المعرفي وعلاقته بأساليب التفكير والقدرة على اتخاذ القرار لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الثاني لجامعة الإسكندرية "التكامل المعرفي والابتكار: طريقاً للتقدم، أيام 27-29 سبتمبر، جامعة الإسكندرية، مصر، 2017، ص 8.

عن طريق استخدام أحدث ما توصلت إليه تقنيات التكنولوجيا الحديثة باتباع أساليب إلكترونية جديدة لتطوير المؤسسة ككل في ظل التغييرات والتطورات الحاصلة⁽¹⁾.

3.1. مفهوم مديرية الشباب والرياضة: مديرية ولائية تهتم بكل الأنشطة الشبابية والرياضية وكذا المتابعة الميدانية للمؤسسة القطاعية الى جانب التأطير البيداغوجي والتسيير الإداري⁽²⁾.

2. الجانب النظري للدراسة:

1.2. أهمية التكامل المعرفي:

قد أصبح التكامل المعرفي اليوم ضرورة ملحة وبل من الضروريات أكثر من أي وقت آخر، وهنا تتجلى أهميته الكبيرة في مدى رؤية الإنسان للكون بشكل واضح، وقدرته على ربط معارفه تكامليا بالعلوم الأخرى المتخصصة، للوصول في الأخير إلى فهم الحقيقة الوجودية في خلق الإنسان التي حيرت العلماء، وحقيقة ما يحيط بهذا الكون الفسيح الذي لا تنتهي عجائبه، وحقيقة هذه الحياة، من دون اختزال أو انقاص للحقائق وتكون بنظرة أكثر شمولية، وبالتالي فقد أصبحنا نركز بطريقة مبالغ فيها على أجزاء الحقيقة المختزلة، الراهنة، والمباشرة، ونفتقد بطريقة متزايدة للوحدة التاريخية المبنية للصورة الكبيرة الكلية الأقل وضوحا والمهمة، في ذلك الوقت الذي أصبحنا فيه أناسا نؤمن بما نملكه ونعرف أكثر فأكثر عن الأشياء الأقل فالأقل، فإننا أيضا في الوقت نفسه أصبحنا أناسا نتخصص ونعرف أقل فأقل عن الأكثر فالأكثر⁽³⁾.

إن التكامل المعرفي الحقيقي هو الذي يحقق للإنسان وحدة واحدة والقدرة على التمييز بين ما تخفيه الحقائق المدركة والمستنبطة من القرآن الكريم، فهي المنطلقات التي بفضلها

(1) الوافي صليحة، دور الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري جامعة محمد خيضر بسكرة-أنموذجا-مذكرة نيل شهادة ماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2020/2019، ص11.

(2) بن علي محمد رضا، واقع التكوين بمديرية الشباب والرياضة ودوره في تحسين الأداء الإداري-دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة ولاية الوادي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص إدارة وتسيير رياضي، جامعة بسكرة، 2016/2015، ص1.

(3) Utke allen, Ipid, p8.

يستطيع الإنسان للتوصل إلى الربط والتنوع بين مختلف المعارف والعلوم التي يكتشفها ويميزها عن طريق العقل والتجارب الذي يمهّد له الطريق لفهم معنى الكون من فهم الوحي إطلاقاً، وهنا يمكن أن تظهر أهمية التكامل العلمي في الربط والتواصل بين المعارف المركبة دون تجزئ ولا تقسيم، ومن ثم الوصول إلى فهم دقيق وصحيح وطريق واضح⁽¹⁾.

2.2. مداخل التكامل المعرفي:

هناك عدد من المداخل المتعددة والظواهر المخفية والمنظورات التي تسعى بشكل أو بآخر إلى تحقيق تكامل أو وحدة المعرفة من خلال البحث في آليات المعالجة واستخدام تقنيات منهجية معينة وصحيحة، وإنتاج وتصدير المعرفة يمكن أن يتم من خلال التعمق في التخصص المعرفي وهو المنهج الذي يعتبر الأساس المتجه بشكل عمودي نحو العمق التخصصي، ويطلق عليه مدخل المعرفة الحقلية في شكل حقول معرفية أو باستخدام مداخل كبيرة في التكامل المعرفي: التعددي، التفاعلي، الدمجي⁽²⁾.

3. الإجراءات الميدانية للدراسة:

1.3. الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية الانطلاقة المباشرة لأي بحث علمي، وأنها القاعدة الذي تقوم عليها أي دراسة في مجال البحث العلمي من خلال تحديد متغيرات الدراسة وصياغة الفرضيات والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة.

2.3. منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي

يوضح الظاهرة موضع الدراسة .

3.3. مجتمع البحث: هو مجموعة موظفي قطاع الشباب والرياضة لولاية برج

بوعربريج والمقدر عددهم ب 45 موظفاً.

(1)ناصر بعداش، فكرة التكامل المعرفي وأثرها على الساحة العلمية العربية، مجلة الدراسات الثقافية واللغوية والفنية، المركز الديمقراطي، برلين، ألمانيا، المجلد4(25)، 2020، ص382- 395

(2)Basarab Nicolescu, The Transdisciplinary Evolution of the University Condition For Sustainable Development, Talk at the International Congress(Universities Responsibilities to Society) International Association of Universities, Chulalongkorn to university, Bangkok, Thailand , November, 1997.

4.3. عينة الدراسة: شملت عينة البحث عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية برج

بوعرييج والمقدر عددهم ب 35 عاملا. وتم اختيارهم بطريقة قصدية.

5.3. أدوات جمع البيانات والمعلومات: قام الباحث بالاعتماد على الاستبيان لأنه

الأداة الأكثر ملائمة من خلال الاقتباس من دراسة رابعة مسجل 2017

6.3. حساب الخصائص السيكومترية للأداة.

أولا. صدق الأداة:

مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في مجالات البحث العلمي ومن المؤهلين في مجال موضوع الدراسة للحكم عليها، وطلب الباحث منهم الحكم على عبارات أداة الدراسة ومدى انتمائها للمحور، حيث بلغت نسبة قبول العبارات لدى المحكمين ب 85.75%.

ب. صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم استخدام معامل بيرسون للتأكد من الصدق البنائي والاتساق الداخلي، والجدول رقم (01) يوضح ذلك:

جدول 1: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري والدرجة الكلية لفقراته

الرقم	محتوى العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	نشر الوعي الخاص بفلسفة التكامل المعرفي من خلال الندوات التنقيفية لتطوير العمل الإداري	0.553	0.00
02	عقد دورات تدريبية وورش عمل في مجالات التكامل المعرفي من شأنها تطوير العمل الإداري	0.368	0.00
03	إصدار نشرات إعلامية بشكل دوري عن التكامل المعرفي في المديرية للرفع من العمل الإداري	0.553	0.00
04	القيام بزيارات للمؤسسات الرياضية المطبقة لفلسفة التكامل المعرفي	0.586	0.00
05	تصميم الجوائز التشجيعية بما يخدم هدف تحقيق التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري	0.685	0.00

0.00	0.632	وجود رسالة واضحة تحدد أهداف المديرية ودورها في ضوء فلسفة التكامل المعرفي للعمل	06
0.00	0.436	إصدار التشريعات التي تساند وتؤيد تطبيق فلسفة التكامل المعرفي للعاملين	07
0.00	0.394	إنشاء جهاز إداري لإدارة عملية تخطيط وإعداد المناهج المتكاملة، وتبادل نتائجها مع المؤسسات الأخرى	08
0.00	0.421	وضع خطة تقويم متكاملة للبرامج الخاصة بنقل المعرفة للعمال	09
0.00	0.553	إنشاء وحدة للتدريب على التخطيط في التكامل المعرفي لزيادة العمل الإداري	10
0.00	0.699	توفير الإمكانيات والتجهيزات المادية اللازمة لتطبيق التكامل المعرفي في الإدارة	11
0.00	0.658	تزويد مديرية الشباب والرياضية بالخبرات اللازمة لتحقيق التكامل المعرفي لتحقيق العمل المطلوب	12
0.00	0.579	توفير الاحتياجات المالية اللازمة لربط المديرية بالشبكة العنكبوتية، ومواقع العمل	13
0.00	0.604	تشجيع المشاركة المجتمعية في توفير الموارد المالية والتي ترفع من العمل الإداري	14
0.00	0.663	توفير الوسائل التكنولوجية المساعدة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة.	15

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الاصدار 22

الجدول يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لفقراته حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.368-0.699) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01-0.05) وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانيا ثبات الأداة: قام الباحث بقياس ثباته باستعمال معامل كرونباخ ألفا.

أ.طريقة ألفا كرونباخ (alpha cronbach's coefficient)

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث تحصل على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان، وللاستبيان ككل، والجدول رقم (02) يوضح ذلك:

جدول 2: يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ

كرونباخ α	عدد الفقرات	محاوير الاستبيان
0.909	15	دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الاصدار 22

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، حيث بلغت 0.909 وهو معامل ثبات مرتفع، وعليه يكون الاستبيان قبلا للتوزيع، كما أن الباحث قد تأكد من صدق وثبات أداة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة النتائج.

7.3. الأساليب الإحصائية:

استعمل الباحث البرنامج الإحصائي SPSS الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (الإصدار 22)، واعتمد على التقنيات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات لوصف العينة.
- الانحراف المعياري لقياس مدى اتفاق وعدم التشتت.
- المتوسط الحسابي.
- معامل الثبات كرونباخ (لقياس ثبات فقرات الاستبيان).
- اختبار t-test لإيجاد الفروق بين متوسطات فئتين.
- تحليل التباين الأحادي One Way Anova لإيجاد الفروق بين متوسطات عدة فئات.
- معامل الارتباط بيرسون للبحث في العلاقة بين متغيرات الدراسة.

4. عرض ومناقشة النتائج:

1.1.4. الإجابة على تساؤلات الدراسة:

1.1.4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.0$ لدور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام (t-test) والجدول (03) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات الاستبيان وقيمة (t) و مستوى دلالتها

تبعاً لمتغير "الجنس" عند درجة حرية 33 .

جدول 3: يبين نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة t-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	محاور الاستبيان
غير دال	0.72	1.703	7.71	19.35	25	ذكر	دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري
			5.52	24.65	10	أنثى	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الاصدار 22

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة للمحور والدرجة الكلية أكبر من 0.05 أي أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \geq$ حول دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس".

كما أن المتوسط الحسابي للموظفين الذكور بلغ 19.35، وانحراف معياري 7.71 وهو أصغر من الإناث الذي بلغ المتوسط الحسابي عندهن 24.65 وانحراف معياري 5.52، وبلغت قيمة t-test 1.703، أما قيمة الدلالة 0.72

حيث اختلفت دراستنا مع دراسة رابعة مسجل والبليطي 2017 التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التكامل المعرفي وفقاً لمتغير النوع (ذكور – إناث) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والدراسات الإنسانية جامعة الأزهر فرع الدقهلية وكلية التربية الرياضية جامعة طنطا.

2.1.4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ لدور

التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والجدول (04) يبين مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية وقيمة "F" ومستوى الدلالة لاستجابة أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (من 1-5 سنوات، من 6-10

سنوات، 10 سنوات فأكثر).

جدول 04: يبين نتائج اختباريبيّن تحليل التباين الأحادي الاتجاه للمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول دور التكامل المعرفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	محاور الاستبيان
غير دال	0.83	0.17	45.066	02	90.31	بين المجموعات	دور التكامل المعرفي في
			253.109	32	65.04	داخل المجموعات	تطوير العمل
				34	65.13	المجموع الكلي	الإداري

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss، الإصدار 22

يتضح من الجدول السابق أن قيم الدلالة لمحور دور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري والدرجة الكلية أكبر من 0.05 أي أنه "لا توجد فروق عند مستوى دلالة ≥ 0.05 تعزى لمتغير سنوات الخبرة

وتوصل الباحث إلى أنّ قيمة F المحسوبة بلغت (0.17) بقيمة دلالة قدرت بـ (0.83) وبمقارنة هذه القيمة بمستوى الدلالة (≤ 0.05) نجد أنها قيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يدل على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \geq$ لدور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

خاتمة:

من خلال ما سبق يتضح أن التكامل المعرفي لدى موظفي الشباب والرياضة مهم جداً لتطوير العمل الإداري والارتقاء بمستوى المنظمة من خلال تزويدهم بالمعارف المتكاملة، حتى يتسنى لهم تقديم خدمة جليّة للمجتمع وتحقيق الأهداف على كل الأصعدة، وقد توصلنا للنتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \geq$ لدور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \geq$ لدور التكامل المعرفي في تطوير العمل الإداري تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- في ضوء النتائج المتوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:
- ضرورة إتباع أسلوب علمي متكامل كنموذج تقوم عليه الإدارات الرياضية بالجزائر.
- العمل على إقامة دورات تدريبات لتعزيز التكامل المعرفي تحت إشراف الخبراء والمختصين في كل المجالات.
- الاهتمام بتطوير العمل الإداري لدى العاملين بالمجال الرياضي لتحقيق التكامل المعرفي لديهم.

المراجع

المراجع العربية:

1. ملكاوي فتحي حسن، منهجية التكامل المعرفي مقدمات في المنهجية الإسلامية، ط2، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 2016.
2. خليل الجر، المعجم العرب لاروس، مكتبة لاروس، لبنان، 1987.
3. الزبيدي محمد مرتضى الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس، ج24، تحقيق: مصطفى حجازي، التراث العربي، 1987.
4. رائد جميل عكاشة، التكامل المعرفي-أثره في التعليم الجامعي وضرورته الحضارية، ط1، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية، مكتب التوزيع في العالم العربي، بيروت، لبنان، 2012.
5. ناصر بعداش، فكرة التكامل المعرفي وأثرها على الساحة العلمية العربية، مجلة الدراسات الثقافية واللغوية والفنية، المركز الديمقراطي، برلين، ألمانيا، المجلد4(25)، 2020، ص382-395.
6. رابعة عبد الناصر مسحل، أسماء مسعود البليطي(2017)، التكامل المعرفي وعلاقته بأساليب التفكير والقدرة على اتخاذ القرار لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الثاني لجامعة الإسكندرية "التكامل المعرفي والابتكار: طريقا للتقدم، أيام 27-29 سبتمبر 2017، جامعة الإسكندرية، مصر.

7. الوافي صليحة، دور الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري جامعة محمد خيضر بسكرة-أنموذجاً-مذكرة نيل شهادة ماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2020/ 2019.
8. بن علي محمد رضا، واقع التكوين بمديرية الشباب والرياضة ودوره في تحسين الأداء الإداري-دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة ولاية الوادي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص إدارة وتسيير رياضي، جامعة بسكرة، 2016/2015.

المراجع الأجنبية:

2. Basarab Nicolescu, The Transdisciplinary Evolution of the University Condition For Sustainable Development, Talk at the International Congress (Universities Responsibilities to Society) International Association of Universities, Chulalongkorn to university, Bangkok, Thailand , November, 1997.
3. Utke allen, the (Re)unification of knowledge: why? How, where , when? In benson, G, glasberg, R. end Griffith, B, perspectives on the unity and integration of knowledge. New yourk , peter lang , 1998.