

1. الاستنتاجات:

من خلال النتائج المتوصل إليها لبعض عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة استنتجنا بأن هناك دافعية للعمل في المؤسسة وذلك راجع إلى مدى التزامهم وانتمائهم للمؤسسة وهذا كله راجع إلى التحفيزات المادية والمعنوية للعاملين وكذا المناخ التنظيمي في المؤسسة ودوره في استشارة دافعهم للعمل.

- إن التكريمات المعنوية والمكافآت المالية والمادية لعمال مديرية الشباب والرياضة جعلهم يتقنون ويتمون عملهم على أكمل وجه، مع إحساسهم بالمسؤولية لهذا العمل.

- للمناخ التنظيمي في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة دورا كبيرا في تحقيق دافعية العمل للعمال وهذا لما يكون العون لهم في تسهيل العمل وإتقانه براحة تامة دون مواجهة عوائق في أداء العمل.

2. اقتراحات

من خلال انجاز هذا البحث تم الخروج بعدة نقاط ذات أهمية كبيرة في تحسين مستوى دافعية العمل في المؤسسات الرياضية وذلك من خلال الالتزام التنظيمي فيها نظرا لما تلعبه الدافعية للعمل في المؤسسات من أجل تحقيق أهداف وإدراكنا المطلق بان هذه الدراسة المتواضعة لا يمكن اعتبارها دراسة شاملة بل حلقة من الحلقات العديدة التي ستأتي بعدها فإننا نورد بعض الاقتراحات والتوصيات التالية:

1. إعادة صياغة مفهوم الالتزام التنظيمي للعمال بأنه ليس حصرا لهم وذلك لدفع العمال لحب هذه المهنة وإتقان العمل على بشكل جدي.
2. الاهتمام بدافعية العمل أثناء العمل من خلال تفهم سلوكهم وميولهم وطموحاتهم واحترام آرائهم.
3. الاهتمام بالجانب التحفيزي المعنوي الإرشادي أثناء أداء العمل
4. الرفع في قيمة الرواتب والمكافأة حتى تلقى الاهتمام من طرف عمال المؤسسة.