

## مستخلص:

يتناول هذا البحث دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وأداء العاملين بمجمع صيدال. تشمل الدراسة 161 مشاركاً، من مديرين، رؤساء أقسام، رؤساء مصالح، إطارات وعاملين. وباستخدام المنهج الكمي، تم توزيع استبانة لجمع البيانات، وأجريت التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS 25). تشير النتائج إلى أن المناخ التنظيمي لصيدال يتميز بالقيادة الداعمة والتواصل الفعال والعلاقات الإنسانية القوية والتركيز على الكفاءة التكنولوجية. ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة في وضوح الدور، وإمكانية الوصول إلى الاتصالات، والقيادة أثناء الأزمات، والتحديث التكنولوجي، وصنع القرار المشترك، والتعاون بين الإدارات، والعدالة في الحوافز والترقيات. ولوحظ وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين التحفيز وأداء العاملين. وتكشف الدراسة أن الخصائص السوسيو مهنية تؤثر بشكل كبير على تصورات المناخ التنظيمي. تتمتع الإناث بنظرة أكثر إيجابية مقارنة بالذكور، وينظر العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40 عاماً إلى المناخ بشكل أفضل من الفئات العمرية الأخرى. ويرتبط التحصيل التعليمي العالي بتصورات أكثر إيجابية، ويذكر الموظفون الذين لديهم خبرة تتراوح من 5 إلى 10 سنوات وجهات النظر الأكثر إيجابية، يليهم أولئك الذين لديهم أقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات من الخبرة. تلعب الوظيفة أيضاً دوراً حاسماً، حيث يُظهر الإطار ورؤساء الأقسام والمصالح والعمال تصورات إيجابية قوية، في حين يشير المديرين إلى تصورات إيجابية ضعيفة. علاوة على ذلك، يظهر التحليل أن المناخ التنظيمي الإيجابي يعزز بشكل كبير أداء العاملين. يتم تحديد التواصل الفعال باعتباره العامل الأكثر تأثيراً، يليه استخدام الموارد التكنولوجية، مما يساهم بشكل كبير في الفعالية الشاملة. كما تؤثر العلاقات الإنسانية وأدوات اتخاذ القرار والهيكل التنظيمي بشكل إيجابي على الأداء، وإن كان بدرجة معتدلة. تشير الدراسة إلى أن التحسينات في استراتيجيات القيادة وأنظمة التحفيز ضرورية لتلبية احتياجات العاملين بشكل أفضل.

**الكلمات المفتاحية:** المناخ التنظيمي، أداء العاملين، مجمع صيدال، الجزائر

**Abstract:**

This research is aimed at the relationship between organizational climate and employee performance in Saidal company. The population of the study consisted of 161 managers, department heads, service chiefs, executives, and workers. A quantitative study was used wherein a questionnaire was distributed to collect data and statistical analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25). The results indicate that Saidal's organizational climate is characterized by supportive leadership, effective communication, good human relations, and technological efficiency. However, role clarity, communication accessibility, crisis leadership, technological modernization, shared decision-making, inter-departmental collaboration, and equity in incentives and promotions are plagued with challenges. Weak positive correlation between motivation and employee performance was established. The study illustrates that socio-professional characteristics significantly influence organizational climate perceptions. Women are more positive than men, and workers aged 30-40 perceive the climate more positively than other age groups. More positive perceptions are associated with greater levels of educational attainment, and workers with 5-10 years of work experience have the most positive perceptions, followed by those with less than 5 years and greater than 10 years of work experience. Job function is also a significant factor, with executives, department heads, service chiefs, and workers posting strong positive perceptions, while managers post weaker positive perceptions. Further, the research shows that positive organizational climate significantly affects employee performance. Effective communication is shown as the most effective factor, followed by technological resource usage, which contributes significantly to overall effectiveness. Human relations, decision support, and organizational structure also positively influence performance, albeit moderately. The study suggests that leadership styles and motivation systems need to be developed to better meet employees' needs.

**Keywords:** Organizational climate, employee performance, Saidal Company, Algeria.

## **Résumé:**

Cette recherche vise à étudier la relation entre le climat organisationnel et la performance des employés au sein du groupe Saidal. La population de l'étude se compose de 161 employés incluant des directeurs, des chefs de département, des chefs de service, des cadres et des ouvriers. Une étude quantitative a été menée à l'aide d'un questionnaire distribué pour la collecte des données, suivie d'une analyse statistique réalisée à l'aide du logiciel Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25). Les résultats indiquent que le climat organisationnel chez Saidal est caractérisé par un leadership soutenant, une communication efficace, de bonnes relations humaines et une efficacité technologique. Cependant, des difficultés subsistent en ce qui concerne la clarté des rôles, l'accessibilité à la communication, le leadership en période de crise, la modernisation technologique, la prise de décision partagée, la collaboration inter-départements et l'équité dans les motivations et promotions. Une faible corrélation positive entre la motivation et la performance des employés a été établie. L'étude montre que les caractéristiques socio-professionnelles influencent de manière significative la perception du climat organisationnel. Les femmes ont une perception plus positive que les hommes, et les employés âgés de 30 à 40 ans perçoivent le climat plus favorablement que les autres tranches d'âge. Des perceptions plus positives sont également associées à un niveau d'instruction plus élevé. Les travailleurs ayant entre 5 et 10 ans d'expérience professionnelle affichent les perceptions les plus positives, suivis de ceux ayant moins de 5 ans, puis de ceux avec plus de 10 ans d'ancienneté. La fonction exercée joue également un rôle significatif : les cadres, chefs de département, chefs de service et ouvriers expriment des perceptions fortement positives, tandis que les directeurs présentent des perceptions positives plus faibles. En outre, la recherche montre qu'un climat organisationnel positif influence significativement la performance des employés. La communication efficace apparaît comme le facteur le plus déterminant, suivie par l'utilisation des ressources technologiques, qui contribue de manière significative à l'efficacité globale. Les relations humaines, le soutien à la décision et la structure organisationnelle influencent également positivement la performance, quoique de manière modérée. L'étude suggère que les styles de leadership et les systèmes de motivation doivent être développés afin de mieux répondre aux besoins des employés.

**Mots-clés:** Climat organisationnel, Performance des employés, Groupe Saidal, Algérie.