

دراسات نقدية 2

د. أشرف الفندي
الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الثاني

الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

المهمة الثانية (نقد مقدمة الرسالة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر

- هل عرف الباحث موضوع الرسالة أو مشكلتها بصورة موجزة في المقدمة؟
- هل جاءت مقدمة الرسالة خالية من المراجع البحثية الموثقة؟
- هل اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة بشكل عام وذكر اهمية الدراسة ؟
- هل كان هناك تطرق لمشكلة الدراسة في المقدمة؟
- هل كان هناك ذكر لمجتمع الدراسة والمحددات
- متغيرات الدراسة: ويتأكد الناقد فيما إذا عرّف الباحث متغيرات الدراسة أم لا، وإذا قام بضبط هذه المتغيرات والتحكم بها.
- هل تم اعطاء لمحة موجزة عن اهمية الدراسة؟



The Impact of Friendship in the Workplace on Job Commitment: A Field Study in Private Sector Automotive Companies in Saudi Arabia

Mr. Ahmed Farouk A. Mohammed

Midocean University | UAE

Received:
20/12/2024

Revised:
30/12/2024

Accepted:
15/01/2025

Published:
30/05/2025

* Corresponding author:
ahmedfarouk21411@idc.ajsrp.com

Citation: Mohammed, A. F. (2025). The Impact of Friendship in the Workplace on Job Commitment: A Field Study in Private Sector Automotive Companies in Saudi Arabia. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(5), 1 – 18.
<https://doi.org/10.26389/ajsrp.221224>

2025 © AISRP • Arab
Institute of Sciences &
Research Publishing
(AISRP), Palestine, all
rights reserved.

* Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: This study aims to explore the impact of friendship relationships between managers and subordinates on job engagement levels in the private automotive sector in Saudi Arabia. The significance of the research lies in highlighting the dual effects of these relationships: while friendships can enhance commitment and job satisfaction by providing emotional support and professional assistance, they may also lead to negative outcomes, such as unjust decisions made to avoid accusations of favoritism, thus impacting organizational justice. The study adopts a descriptive-analytical approach to examine the following hypotheses: the existence of a positive relationship between workplace friendships and job engagement, the positive impact of friendships on job satisfaction and organizational commitment, and their negative influence on managerial decisions regarding promotions and rewards. The findings indicate that the impact of workplace friendships is dual-faceted: positive when managed under organizational policies that promote justice and negative when biases affect the objectivity of administrative decisions. Furthermore, the study reveals differing effects between new employees and experienced ones. The study concludes by emphasizing the importance of developing policies and procedures that balance building friendly workplace relationships with maintaining professionalism and transparency. It also highlights the need for training programs for managers on managing professional relationships, contributing to enhancing justice and trust within the work environment.

Keywords: Workplace friendship, job engagement, organizational justice, managerial bias, professional relationships, managerial leadership, institutional transparency.

تأثير الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات القطاع الخاص للسيارات في السعودية

أ. أحمد فاروق علي

جامعة ميدأوشن | الإمارات

المستخلص: تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير علاقات الصداقة بين المديرين والموظفين على مستوى الارتباط الوظيفي في شركات القطاع الخاص للسيارات في المملكة العربية السعودية. تنبع أهمية البحث من تسليط الضوء على الآثار المزدوجة لهذه العلاقات: حيث يمكن أن تعزز الصداقة الالتزام والرضا الوظيفي من خلال توفير الدعم العاطفي والمساندة المهنية. ومع ذلك، قد تؤدي إلى تأثيرات سلبية مثل اتخاذ قرارات غير عادلة لتجنب اتهامات المحاباة، مما يؤثر على العدالة التنظيمية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف الفرضيات التالية: وجود علاقة إيجابية بين الصداقة في مكان العمل ومستوى الارتباط الوظيفي، وتأثير الصداقة إيجابياً على الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي، وتأثيرها سلباً على قرارات المديرين بشأن الترقيات والمكافآت. وأظهرت النتائج أن تأثير الصداقة يتسم بالذواجية: فهي إيجابية عندما تُدار وفق سياسات تنظيمية تعزز العدالة، وسلبية عندما تؤدي إلى تحيزات تؤثر على الموضوعية في القرارات الإدارية. كما أظهرت الدراسة اختلاف التأثير بين الموظفين الجدد والخضريين. خلصت الدراسة إلى أهمية تطوير سياسات وإجراءات توازن بين بناء علاقات ودية في العمل والحفاظ على المهنية والشفافية. بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية للمديرين حول كيفية إدارة العلاقات المهنية. مما يسهم في تعزيز العدالة والثقة في بيئة العمل. الكليات المفتوحة، الصداقة في العمل، الارتباط الوظيفي، العدالة التنظيمية، التحيز الإداري، العلاقات المهنية، القيادة الإدارية، الشفافية المؤسسية.

عنوان الدراسة

تأثير الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي
دراسة ميدانية في شركات القطاع الخاص للسيارات في السعودية

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/8903/7>

832

مدخل للدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر علاقات الصداقة في بيئة العمل على مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والعاملين في شركات القطاع الخاص للسيارات في المملكة العربية السعودية. وقد خلص الباحث في الدراسة أن علاقات الصداقة تساهم إيجابياً في دعم الالتزام الوظيفي والمتطلبات المهنية، كما تعزز من تطبيق السياسات التنظيمية وتحقيق العدالة والثقة في بيئة العمل. مع ذلك، أوضحت النتائج أن لوجود علاقات الصداقة تأثيرات سلبية محتملة كزيادة الانحياز في اتخاذ القرار الإداري. وأوصى الباحث في الدراسة بضرورة التوازن بين الإجراءات المؤسسية وتنظيم الصداقات في العمل، وتعزيز برامج تدريب المديرين لتنمية العدالة والثقة والمهنية والشفافية.

نقد مقدمة الدراسة:

- تبدأ المقدمة بالحديث عن أهمية بيئة العمل بشكل عام
- تنتقل تدريجياً إلى دور الصداقة في مكان العمل
- تركز على التعقيدات والتحديات في العلاقة بين المدير والمرؤوسين
- وضح الباحث في المقدمة أهمية دراسة الموضوع وأشار إلى التأثيرات الإيجابية والسلبية للصداقة في مكان العمل
- ربط الموضوع بالتطبيقات العملية والآثار على الأداء الوظيفي
- حدد الباحث الفجوة البحثية بوضوح شديد
- أشار إلى أن معظم الدراسات ركزت على الجوانب الإيجابية والفجوة التي تغطيها هذه الدراسة من دراسة الجانبين السلبي والإيجابي خاصة في العلاقة بين المدير والمرؤوسين
- اللغة التي استخدمها الباحث واضحة ومناسبة للكتابة العلمية وتسلسل منطقي في الأفكار

مقدمة الدراسة:

تُعد بيئة العمل من أكثر المجالات تأثيرًا على أداء الأفراد وسلوكياتهم، حيث تؤثر العلاقات المهنية داخل هذه البيئة على مستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي. ومن بين هذه العلاقات، تبرز الصداقة في مكان العمل كأحد العوامل التي تسهم بشكل كبير في تحسين الالتزام التنظيمي وتعزيز مناخ العمل الإيجابي. تُعزز الصداقة بين الزملاء من التعاون وتُقلل من التوتر، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والرفاهية النفسية للموظفين.

ومع ذلك، فإن الصداقة في مكان العمل لا تخلو من التعقيدات، خاصة عندما تتجاوز العلاقة حدود الزمالة لتصبح صداقة بين المدير والمرؤوسين. في هذه الحالة، قد تصبح الصداقة عاملاً معقدًا يؤثر على القرارات الإدارية، مثل الترقيات والمكافآت. على الرغم من أن معظم الدراسات ركزت على التأثيرات الإيجابية للصداقة بين الزملاء، إلا أن الفجوة البحثية تظل قائمة فيما يتعلق بالجوانب السلبية لهذه العلاقة، خاصة عندما يشعر المدير بالضغط لتجنب منح أصدقائه من المرؤوسين استحقاقاتهم خوفًا من الانهيار بالمحاباة، مما قد يؤدي إلى غياب العدالة الإدارية.

إن تأثير الصداقة بين المدير والمرؤوسين على العدالة الإدارية يُعد جانبًا لم يحظَ بالاهتمام الكافي في الأبحاث السابقة. فبينما تعزز الصداقة الثقة والتناغم في فرق العمل، قد تؤدي هذه العلاقات إلى نزاعات شخصية وصعوبة في اتخاذ قرارات موضوعية.

وبناءً على ذلك، يهدف البحث الحالي إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف تأثير الصداقة بين المدير والمرؤوسين على القرارات الإدارية المتعلقة بالترقيات والمكافآت، مع التركيز على كيفية إدارة هذه العلاقة بطريقة تحقق العدالة التنظيمية وتعزز المهنية. تأتي هذه الدراسة في سياق الحاجة إلى فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على القرارات الإدارية في بيئة العمل، خاصة في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على التفاعل البشري، مثل القطاع الخاص للسيارات في المملكة العربية السعودية. وبذلك، يهدف البحث إلى تقديم رؤية متكاملة تسهم في تحسين السياسات التنظيمية وتعزيز العدالة الإدارية في المؤسسات.

تابع ..

- قام الباحث بتعريف موضوع الدراسة بوضوح وذكر أن الدراسة تستكشف "تأثير علاقة الصداقة بين المديرين والمرؤوسين على مستوى الارتباط الوظيفي.
- حدد الباحث نطاق البحث بدقة "قطاع السيارات في المملكة العربية السعودية".
- كما جاءت المقدمة خالية من المراجع البحثية الموثوقة، وهذا يعد نقصاً منهجياً حيث كان من الجيد إضافة بعض المراجع الأساسية التي تؤطر موضوع الدراسة.
- تضمن المقدمة مبررات واضحة لاختيار الموضوع حيث أشار الباحث لعدة نقاط منها (أهمية الصداقة في تعزيز الالتزام الوظيفي – وجود فجوة بحثية في دراسة الجوانب السلبية لهذا العلاقة – الحاجة لفهم تأثير هذه العلاقة على العدالة الإدارية)، حدد الباحث متغيرات الدراسة ضمناً في المقدمة
 - المتغير المستقل: الصداقة في مكان العمل
 - المتغيرات التابعة: الارتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام المؤسسي، العدالة التنظيمية

ارجو أن أكون وفقت لاستيفاء متطلبات هذا التكليف،
وممتن لأي ملاحظات أو اقتراحات للتحسين وتطوير.

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي