

قضايا بحثية 2

د. دعاء محمد

الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الثالث

الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

صياغة الأهداف والأسئلة البحثية

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقييم كيفية صياغة أهداف البحث والأسئلة البحثية التي ستتناولها الرسالة.
طريقة التقييم:

5 درجات: وضوح الأهداف.

5 درجات: دقة الأسئلة البحثية.



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@idcud.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.E221224>

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 أسئلة الدراسة:

- تناول الباحث ستة تساؤلات أساسية تغطي العلاقة بين الصداقة في مكان العمل والارتباط الوظيفي، إضافة للآثار الإيجابية والسلبية، واستراتيجيات الإدارة، وتأثيرها على الموظفين الجدد والمخضرمين.
- غطت الأسئلة معظم الجوانب النظرية والعملية للموضوع (التأثيرات الإيجابية والسلبية، الاستراتيجيات، الفروق الفردية).
- الترابط مع المشكلة واضحة الصلة بمبررات البحث، خاصة في معالجة الفجوة حول الجوانب السلبية للصداقة الوظيفية.
- وكان من الممكن دمج السؤال الثاني والخامس

تساؤلات البحث:

- س1: كيف تؤثر علاقات الصداقة في مكان العمل على مستويات الارتباط الوظيفي بين الموظفين في شركات القطاع الخاص للسيارات في المملكة العربية السعودية؟
- هذا التساؤل يهدف إلى استكشاف العلاقة العامة بين وجود الصداقات في مكان العمل ومستوى الارتباط الوظيفي.
- س2: ما هي التأثيرات الإيجابية لعلاقات الصداقة في مكان العمل على رضا الموظفين والتزامهم المؤسسي؟
- يركز هذا التساؤل على الجوانب الإيجابية المحتملة للصداقات في مكان العمل مثل توفير الدعم العاطفي والمهني وتعزيز الروح الجماعية.
- س3: هل يمكن أن تؤدي علاقات الصداقة في مكان العمل إلى تأثيرات سلبية على قرارات المديرين فيما يتعلق بالترقيات وزيادات الرواتب؟
- يهدف هذا التساؤل إلى فحص ما إذا كانت الصداقات قد تؤدي إلى اتخاذ قرارات غير عادلة من قبل المديرين لتجنب اتهامات المحاباة.
- س4: كيف يتعامل المديرين مع علاقات الصداقة في مكان العمل لضمان العدالة والنزاهة في القرارات الإدارية؟
- يستكشف هذا التساؤل استراتيجيات المديرين في التعامل مع الصداقات في مكان العمل لضمان النزاهة والعدالة في اتخاذ القرارات.
- س5: هل تختلف تأثيرات الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي بين الموظفين الجدد والمخضرمين في شركات القطاع الخاص؟
- يهدف هذا التساؤل إلى مقارنة تأثير الصداقات على الموظفين بناءً على فترة عملهم في الشركة.
- س6: ما هي الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها لتعزيز الفوائد الإيجابية للصداقة في مكان العمل وتقليل التأثيرات السلبية؟
- يركز هذا التساؤل على تحديد وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز الفوائد وتقليل العواقب السلبية للصداقات في بيئة العمل.

نقد أهداف الدراسة:

غطت الأهداف الجانب التحليل الوصفي والتقييمي والتطبيقي وجاءت واضحة ويجب كل هدف على أحد الأسئلة البحثية وتشمل:

- تحليل العلاقة بين الصداقة والارتباط الوظيفي
- استكشاف التأثير الإيجابي
- تقييم التأثيرات السلبية
- دراسة كيف تؤثر الصداقات على العدالة في القرارات
- تطوير استراتيجيات لتعزيز الفوائد وتقليل الأضرار
- اقتراح توصيات للمديرين

نقد فرضيات الدراسة:

جاءت الفرضيات متسقة مع تساؤلات الدراسة وأهدافها مما يدعم قوة المنهجية التي استخدمها الباحث وتنوعت الفرضيات بين الآثار الإيجابية والسلبية والحلول

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الصداقة في مكان العمل على تحقيق الارتباط والولاء الوظيفي، مع التركيز على التأثيرات الإيجابية والسلبية لهذه العلاقات. وتتجلى أهداف البحث في النقاط التالية:

1. تحليل العلاقة بين الصداقة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.
2. استكشاف التأثيرات الإيجابية للصداقة في مكان العمل على الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي.
3. تقييم التأثيرات السلبية المحتملة للصداقات في مكان العمل.
4. دراسة كيفية تأثير الصداقات على اتخاذ المديرين قرارات غير عادلة تجاه أصدقائهم لتجنب اتهامات المحاباة، مثل عدم منحهم الزيادات أو الترقيات المستحقة.
5. تطوير استراتيجيات لتعزيز الفوائد الإيجابية وتقليل التأثيرات السلبية للصداقات في مكان العمل.
6. تقديم استراتيجيات لتحسين التعامل مع الصداقات في مكان العمل من قبل المديرين.

فرضيات البحث:

استنادًا إلى مشكلة البحث وتساؤلاته، يمكن صياغة الفرضيات التالية لاستكشاف تأثير الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي، مع الأخذ في الاعتبار التأثيرات الإيجابية والسلبية:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة إيجابية بين وجود الصداقات في مكان العمل ومستوى الارتباط الوظيفي للموظفين في قطاع السيارات الخاص في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

تعزز الصداقات بين الموظفين في قطاع السيارات الخاص من رضاهم الوظيفي وزيادة التزامهم المؤسسي.

الفرضية الثالثة:

يمكن أن تؤدي الصداقات بين المديرين والمرؤوسين في قطاع السيارات الخاص إلى تأثير سلبي على القرارات الإدارية المتعلقة بالترقيات والمكافآت بسبب مخاوف المديرين من اتهامات المحاباة.

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

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي