

قضايا بحثية 2

د. دعاء محمد

الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الرابع

الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

4

تصميم المنهجية

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الباحث بتقييم رسالة ماجستير وتقييم تصميم منهجية البحث، موضحاً نوع المنهجية (كمي، نوعي، مختلط) وأدوات جمع البيانات.

هنا يجب علي الباحث الربط بين هذه المهمة والمهمة السابقة



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.uae.ac.ae

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.

المحور الأول: وصف الدراسة:

الهدف: دراسة تأثير علاقات الصداقة بين المديرين والمرؤوسين على مستوى الارتباط الوظيفي

المنهجية: منهج وصفي تحليلي باستخدام الاستبيانات الكمية

العينة: 332 موظف من شركات القطاع الخاص للسيارات في السعودية

نوع البحث: دراسة ميدانية لتقييم رسالة ماجستير

المحور الثاني: منهجية البحث:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي عبر توزيع استبيانات
- تم تحليل البيانات باستخدام نموذج الانحدار الإحصائي
- استخدم برنامج SPSS للتحليل الإحصائي
- معامل ألفا كرونباخ: 0.744 (موثوقية جيدة)
- معدل الصدق: 0.86 (مستوى عالٍ من الصدق)

المحور الثالث: أدوات جمع البيانات:

- الاستبيان المنظم: مكون من أسئلة مغلقة لقياس متغيرات الدراسة
- العينة العشوائية: تمثيل متوازن للموظفين الجدد والمخضرمين
- معادلة حساب العينة: استخدمت المعادلة الإحصائية المعيارية للوصول لحجم العينة المطلوب

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

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي