

قضايا بحثية 2

د. دعاء محمد

الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الثاني

الباحث/ أحمد التميمي



التكليف المطلوب هذا الأسبوع

تطوير الإطار النظري

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقييم الإطار النظري للموضوع المختار، مع استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة.
طريقة التقييم:

4 درجات: شمولية الأدبيات المستعرضة.

3 درجات: ترابط الأفكار.

3 درجات: استخدام مصادر موثوقة



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.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.

أهمية البحث:

يكتسب البحث في تأثير الصداقة في مكان العمل على تحقيق الارتباط والولاء الوظيفي أهمية كبيرة، خاصة في ضوء الاحتمالات المتباينة للتأثيرات الإيجابية والسلبية لهذه العلاقات. تتجلى أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

• الأهمية النظرية:

1. تطوير الإطار المفاهيمي للصداقة في بيئة العمل: يُسهم البحث في إثراء المعرفة العلمية حول دور الصداقة بين المدير والمرؤوسين، خاصة من خلال التركيز على الجوانب السلبية التي لم تُناقش بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة.
2. سد الفجوة البحثية: يُلقي البحث الضوء على الأثر السلبي المحتمل للصداقة بين المدير والمرؤوسين، خاصة في القرارات الإدارية المتعلقة بالترقيات والمكافآت، وهو موضوع لم تتناوله الدراسات السابقة بشكل معمق.
3. تعزيز العدالة التنظيمية: يُساعد البحث في تقديم رؤى نظرية جديدة حول كيفية تحقيق التوازن بين بناء علاقات ودية في مكان العمل والحفاظ على المهنية في القرارات الإدارية.

• الأهمية العملية:

1. تقديم حلول للمشكلات الإدارية: يُساعد البحث المديرين في فهم الآثار السلبية المحتملة للصداقة مع المرؤوسين، مما يمكنهم من إدارة العلاقات المهنية بشكل أكثر عدلاً وفعالية.
2. تحسين السياسات التنظيمية: يوفر البحث توصيات للمنظمات لتطوير سياسات تحقق التوازن بين العلاقات الودية والعدالة الإدارية، مما يعزز الشفافية والثقة داخل بيئة العمل.
3. تعزيز الأداء الوظيفي: من خلال تسليط الضوء على كيفية إدارة العلاقات بين المديرين والمرؤوسين، يمكن للبحث أن يدعم تحسين الأداء الجماعي وتقليل النزاعات الوظيفية.
4. دعم اتخاذ القرارات الإدارية: يُساعد المديرين في اتخاذ قرارات موضوعية فيما يتعلق بالترقيات والمكافآت دون أن تتأثر بالتحيّز الناتج عن العلاقات الشخصية.

تحليل الإطار النظري:

تناول الباحث الإطار النظري بشمولية المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة (الصداقة في العمل، الارتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية) بشكل عام، واستعرض الروابط بين متغيرات الدراسة بشكل

- المتغير المستقل: الصداقة في مكان العمل
- المتغيرات التابعة: الارتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام المؤسسي، العدالة التنظيمي

كما قام الباحث بتقسيم الإطار النظري إلى أقسام واضحة لكل مفهوم أساسي. هناك انتقال واضح بين عرض المفاهيم والنظريات وشرح طبيعة العلاقات بين المتغيرات الأساسية.

شرح الباحث كيفية تأثير الصداقة في بيئة العمل على مشاعر الرضا والارتباط، من منطلق أن العلاقات الجيدة تُبنى على أساس الأخذ والعطاء.

كما أن الباحث لم يناقش في الإطار النظري في سياق البيئة السعودية أو في القطاع الخاص للسيارات.

تابع تحليل الإطار النظري:

- نجد أن الباحث وثق عدداً من الدراسات ذات الصلة شملت بيئات مختلفة (تركيا، تايوان، إندونيسيا)
- ركز الباحث في اختيار الدراسات السابقة على أبرزت الجوانب الإيجابية للصدقة مثل الدعم والثقة وزيادة الرضا.
- اكتفى الباحث بعرض نتائج الدراسات دون تحليل نقدي للبيئة أو المنهجية أو مقارنة النتائج ببعضها البعض أو حتى مناقشة التناقضات.
- لم ينقل الباحث أوجه القصور في الأدبيات السابقة، حيث إن معظم الدراسات ركزت على البيئات الغربية أو على قطاعات مختلفة عن قطاع الدراسة الحالي.
- أشار الباحث لوجود فجوة في الأدبيات تتعلق بقلة الدراسات التي تناولت الآثار السلبية للصدقة في العمل (مثل المحاباة وغياب العدالة)، ويُحسب له ذلك فقد حاول الربط بين الإطار النظري والفجوة البحثية في هذا الموضوع.
- رغم تحديد الباحث للفجوة، إلا أنه لم يوضح كيف سد هذه الفجوة عبر منهجية أو إطار تحليلي جديد أو مقارنة مختلفة للموضوع.

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

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي