

## مهارات بحثية 2

د. أميرة جادو  
الفصل الدراسي الثاني 2025

تسليم التكليف الثاني  
الباحث/ أحمد التميمي



## التكليف المطلوب هذا الأسبوع

UNIVERSITY

### المهمة الثانية

بناء على دراستك فيما يتعلق بالصياغة العلمية لعنوان البحث وصياغة مقدمته ومشكلته وأهدافه

المطلوب : عرض تقديمي مدته عشر دقائق لأحد البحوث العلمية في مجال تخصصك مستعرضا فيها ما يلي:

- 1-عنوان البحث موضحا ما إذا كان العنوان للبحث جيد ام غير جيدا بناء على ما إذا كان استوفى المعايير العلمية لصياغة عنوان البحث.
  - 2- ملخص لمقدمة البحث موضحا رأيك في طريقة الصياغة لهذه المقدمة من حيث اتباع الباحث الأسس السليمة لصياغة مقدمة بحث قوية
  - 3- عرض مشكلة البحث موضحا الطريقة التي استخدمها الباحث في عرض مشكلة البحث وما إذا كانت المشكلة استوفت معايير اختيار المشكلة في البحث العلمي ام لا
- ملحوظة: يجب ارسال الفيديو وملف pdf



## 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](mailto: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.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 بازدواجية: 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.

## أولاً: عنوان البحث: تأثير الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي

- العنوان واضح ومحدد ويعكس محتوى البحث بدقة
- يتضمن المغير المستقل (الصداقة في مكان العمل) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي)
- ويحدد نوع الدراسة (ميدانية) والقطاع المستهدف (شركات السيارات السعودية)
- يتضمن جميع العناصر الأساسية: المتغيرات، نوع الدراسة، القطاع، السياق الجغرافي

نجد طول العنوان مناسب وليس بطويل ويستخدم مصطلحات واضحة ومفهومة للقارئ

## ثانيًا: 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 الإهمال بالمحابة، 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 .. مقدمة البحث:

- 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

## ثانياً: مشكلة الدراسة

- صيغت مشكلة الدراسة بشكل جيد واستخدم الباحث لغة واضحة خالية من الأخطاء الإملائية واللغوية
- وضح الباحث أثر هذه الصداقة الإيجابي والسلبي على بيئة العمل
- قدم الباحث أدلة منطقية على وجود هذه المشكلة في بيئة العمل مع ذلك لم يدعمها بإحصاءات
- من ناحية المشكلة فيه ذات قيمة علمية عالية حيث أوضح الباحث وجود فجوة بحثية من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة
- قدم الباحث منظور جديد للمشكلة حيث قام بعرض المشكلة من زاويتين الإيجابية والسلبية
- كما أن الباحث وضع أسئلة للمشكلة يمكن بحثها عبر استخدام النماذج الإلكترونية ومقابلات مباشرة

### مشكلة البحث:

قد تؤثر علاقات الصداقة في مكان العمل بشكل متباين على مستويات الارتباط الوظيفي في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. في حين يمكن أن تعزز الصداقات من الالتزام والرضا الوظيفي، إلا أنها قد تؤدي أيضاً إلى تأثيرات سلبية مثل خوف المديرين من اتهامات المحاباة، مما يدفعهم إلى اتخاذ قرارات غير عادلة بحق أصدقائهم في العمل، مثل عدم منحهم الزيادات المستحقة أو الترقية المستحقة. يسعى هذا البحث إلى استكشاف كلا التأثيرين الإيجابي والسلبي لعلاقات الصداقة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي.

### 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 المديرون 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.

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

اشكر لكم طيب المتابعة

أحمد التميمي