

ملاحظات خطة البحث الخاصة بالباحث خالد العنزي

1- العنوان: الدور الوسيط لاندماج الموظفين على العلاقة بين إدارة المواهب وأداء المنظمات: دراسة حالة شركة الدرعية بالرياض

2- The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Talent Management and Organizational Performance: A Case Study on Al-Diriyah Company in Riyadh

3- أرجو منك الالتزام بقواعد التحرير المذكورة في الدليل الإرشادي للجامعة وفق نظام APA للاحية

هوامش الصفحات، وحجم الخط ونوع الخط باللغتين العربية والانكليزية

4- بالنسبة للمقدمة: نقل فقرة الحديث عن الواقع السعودي إلى نهاية المقدمة. لأننا نبدأ بالعموم ثم ننقل إلى الخاص

5- بالنسبة لمشكلة البحث: يفضل الحديث هنا عن الشركة المبحوثة (شركة الدرعية) وعن ظروفها والأسباب التي دعت الباحث لدراسة هذه المتغيرات في الشركة

6- تعديل التساؤل الرئيس ليصبح: ما هو الدور الوسيط لاندماج الموظفين على العلاقة بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي لشركة الدرعية في الرياض؟

7- في الأهمية النظرية: نتحدث عن أهمية مفهوم إدارة المواهب واستقطاب الموهوبين... وعن أهمية اندماج الموظفين، وأداء المنظمات... بشكل نظري (يعني نتحدث عما ستقدمه الدراسة في هذين المفهوم النظري فقط دون الدخول في مجال التطبيق)

8- الأهمية التطبيقية: نتابع في الحديث عن تأثير دراسة إدارة المواهب في شركة الدرعية وتأثيرها على الأداء التنظيمي.....

9- بالأهمية التطبيقية: وتشير الأدبيات التطبيقية إلى أن فعالية سياسات قبول الكفاءات تنعكس على جودة العمليات الداخلية وسرعة الإنجاز ومستوى الابتكار المؤسسي (Boselie et al., 2024). كما أن فقدان الكفاءات أو عدم قبولها قد يؤدي إلى انخفاض الكفاءة التشغيلية وتأثر النتائج الاستراتيجية (Gallardo-Gallardo et al., 2020). (هذه الفقرة لا داعي لوجودها هنا لأن الحديث عن أهمية تطبيق الدراسة في شركة الدرعية وما سيقدمه الباحث من فائدة للشركة)

10- حذف هذه الأهداف:

قياس مستوى العوامل المرتبطة بعدم قبول الموهوبين في شركة الدرعية كما يدركها أفراد مجتمع الدراسة خلال فترة التطبيق.

3 -اختبار الأثر الإحصائي لقبول الموهوبين على الأداء التنظيمي في شركة الدرعية.

4 -اختبار الأثر الإحصائي لقبول الموهوبين على نتائج المنظمة في شركة الدرعية.

5 -اختبار الأثر الإحصائي لعدم قبول الموهوبين على الأداء التنظيمي في شركة الدرعية.

6 -اختبار الأثر الإحصائي لعدم قبول الموهوبين على نتائج المنظمة في شركة الدرعية.

7- تقديم توصيات تنفيذية قابلة للتطبيق لتحسين سياسات استقطاب وقبول الموهوبين وتقليل أسباب

8- عدم القبول بما ينعكس على الأداء والنتائج، وذلك بناءً على النتائج الإحصائية خلال سنة 2027.

11- إضافة أهداف:

- تحديد تأثير إدارة المواهب على اندماج الموظفين في شركة الدرعية.
- تحديد تأثير إدارة المواهب على الأداء التنظيمي من خلال اندماج الموظفين في شركة الدرعية.
- بيان تأثير اندماج الموظفين على الأداء التنظيمي لشركة الدرعية في الرياض.
- بيان الدور الوسيط لاندماج الموظفين على العلاقة بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي لشركة الدرعية في الرياض.

12- الفرضية الصفرية وليس المعارضة

13- الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لإدارة المواهب على الأداء التنظيمي لشركة الدرعية.
الفرضية البديلة: يوجد تأثير ذو

14- الفرضية الثانية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لإدارة المواهب على اندماج الموظفين في شركة الدرعية
الفرضية البديلة: يوجد تأثير

15- الفرضية الثالثة:

الفرضية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لاندماج الموظفين على الأداء التنظيمي لشركة الدرعية.
الفرضية البديلة: يوجد تأثير ...

16- الفرضية الرابعة:

الفرضية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للدور الوسيط لاندماج الموظفين على العلاقة بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي لشركة الدرعية.
الفرضية البديلة: يوجد تأثير

17- أين الدراسة المرجعية والمراجعة الأدبية للدراسات السابقة؟

18- عينة الدراسة: بما أننا هنا أمام دراسة حالة:

أقترح أسلوب الحصر الشامل للقيادات الإدارية والمشرفين وعدم الاكتفاء بالاستبيان وإنما اعتماد التثليث أي أدوات الدراسة يجب أن تكون: الاستبانة، المقابلات، الملاحظة الشخصية. لأننا ندرس حالة شركة واحدة هي شركة الدرعية

19- حذف مصطلح نتائج المنظمة وإدخال مصطلح اندماج الموظفين

20- نموذج البحث

