

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على الفصل الأول، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول الفصل الأول دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الفصل بدون تعديل.

✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند الذي تم التعليق عليه من خلال اللجنة	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة
العنوان	تم تعديل العنوان ليعكس متغيراً وسيطاً (الثقافة التنظيمية) بدلاً من كونه بحثاً مقارناً فقط، ليصبح: "أثر أنظمة العمل عالية الأداء على الإبداع الوظيفي: الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في قطاعي الفنادق والمطاعم بمدينة الرياض."	تم الالتزام بجعل العنوان أكثر عمقاً واتساقاً مع عناصر الدراسة كافة.
المقدمة	أعيدت صياغة المقدمة بالكامل بنمط فقرة موحدة، تتضمن تلخيصاً علمياً لكل متغير مع توثيق علمي في نهاية كل فقرة، وانتهت بفقرة تلخص العلاقة بين المتغيرات الثلاثة وتوضح المجال التطبيقي للدراسة.	تم الالتزام بعدم استخدام عبارات "في دراسة..." والاكتفاء بتسلسل أكاديمي منطقي.
مشكلة الدراسة	دُمجت الفجوة البحثية داخل سياق المشكلة دون عنوان منفصل، وأضيف سؤال بحثي محوري تنبثق منه الأسئلة الفرعية. كما استخدمت بيانات إحصائية واقعية من الهيئة العامة للإحصاء ووزارة السياحة.	تم توظيف السياق الوطني وتحديد الفجوة البحثية بوضوح.
أسئلة الدراسة	تمت صياغتها انطلاقاً من السؤال الرئيس مع ربط كل سؤال ببعد من أبعاد HPWS (توظيف، تدريب، حوافز، مشاركة)، بالإضافة إلى دور الثقافة التنظيمية واختلاف القطاع.	تم ربطها بمشكلة الدراسة والفرضيات.
أهمية الدراسة	تم إعادة هيكلتها لتكون من أهمية علمية (نظرية) وتطبيقية (عملية)، مع إيضاح الفجوة البحثية وإبراز الأثر العملي المتوقع على المؤسسات المعنية في ضوء رؤية 2030.	الصياغة الآن أكاديمية، موجهة لرسالة دكتوراه، وتغطي أبعاداً متعددة.
أهداف الدراسة	تم تعديل الأهداف لتتماشى بدقة مع العنوان، مشكلة الدراسة، والأسئلة البحثية، مع تضمين دور المتغير الوسيط.	الأهداف الآن محددة، قابلة للقياس، ومرتبطة بالتحليل الإحصائي.
فروض الدراسة	أعيدت صياغتها لتشمل فرضية رئيسية، أربع فرضيات فرعية لعناصر HPWS ، بالإضافة إلى	الفرضيات الآن مفصلة وتتناسب مع اختبار علاقات مباشرة وغير مباشرة.

	أربع فرضيات وساطة (الثقافة التنظيمية كوسيط بين كل بُعد والإبداع الوظيفي).	
النموذج الآن منطقي ويعكس البنية الإحصائية للدراسة.	تم إعادة تصميم النموذج ليتضمن متغيرًا مستقلًا (HPWS)، متغيرًا تابعًا (الإبداع الوظيفي)، ومتغيرًا وسيطًا (الثقافة التنظيمية)، مع إظهار الأبعاد التفصيلية لكل متغير.	نموذج الدراسة
تم ذكر معادلة سنتيفن طومسون لحساب العينة ومبررات اختيار نوعها.	تم توضيح أن العينة طبقية فقط داخل كل قطاع ثم في كل مؤسسة، مع ذكر حجم المجتمع (650 ألفًا) وتحديد العينة إحصائيًا (384 مشاركًا على الأقل).	نوع العينة ومنهجية الدراسة
	تم القيام بإدراج جزء كا تمهيدي من الفصل الثاني الذي هو أصل الأساس في الدراسات المرجعية لتبين الدراسة علي ثلاث فقرات.	الدراسات السابقة