

أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية : الدور الوسيط للبراعة المنظمي دراسة
تطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية

The Impact of Intellectual Capital on the Intelligent Organization: The Mediating Role
of Organizational Agility - An Applied Study in Private Companies in the Kingdom of
Saudi Arabia.

مشروع تخرج

إعداد

رياض علي الشهري 232000811

ماجد العنزي 232001118

جازي برجس السهلي 232001164

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024/1445

Midocean University



College of Management

Department of General Administration

**The Impact of Intellectual Capital on the Intelligent Organization: The Mediating Role
of Organizational Agility - An Applied Study in Private Companies in the Kingdom of
Saudi Arabia.**

Preparation:

232000811 Riyadh Ali Alshehri

232001118 Majed Farih Alanazi

232001164 Gazy Barajas Alshali

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

2024/1445

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الاطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

إن عالمنا المعاصر الذي نعيش فيه اليوم يعتمد بشكل كبير على العنصر البشري، فهو أساس أي نشاط تقوم به المنظمة واليوم أصبحت المنظمات ترى أن العنصر البشري واختياره الصحيح واستغلال الطاقات الفكرية التي يمتلكها هو أساس تحقيق وزيادة الأرباح لصالح المنظمة وتحسين مكانتها وضمان الاستمرارية والنمو في بيئات الأعمال، حيث أن الاهتمام برأس المال الفكري يتزايد ويتطور بقدر الاهتمام باستقطاب أصحاب الخبرة والمهارات والقدرات الابتكارية العنصر البشري هو أفضل وأقوى عنصر يجب أن تهتم به المنظمة، لأنه مورد مميز ونادر في بيئة العمل كما تتميز المنظمة بمدى حصولها على مجموعات ذات معارف ومهارات متخصصة، وحمائهم من أي إغراءات خارجية من المنظمات المنافسة لها. (العتال، 2020)

يُعرف رأس المال الفكري بأنه امتلاك المعرفة، والخبرة، والعلاقات الجيدة، والقدرات التكنولوجية يتكون رأس المال الفكري من عدة مكونات، بما في ذلك رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقة، كما أصبح يُنظر إلى رأس المال الفكري الذي تمتلكه المنظمة على أنه مقياس لنجاحها وقدرتها على الاستمرار تعتبر المنافسة في سوق العمل من المتغيرات المهمة التي لها تأثير مهم جداً على نجاح أو فشل المنظمة، وخاصة المعرفية، حيث أنها تمثل القدرات المتوفرة لإدارة المنظمة المتعلقة بقدرات الموظفين وعلاقات العملاء. (قشقش، 2014)

العنصر البشري هو العنصر الأكثر أهمية في أي منظمة سواء كانت عامة أو خاصة. كما يعتبر أساس جميع الأنشطة التي تقوم بها أي منظمة، حيث يتميز هذا العنصر بمهاراته الفائقة وقدرته على التكيف مع المهام التي يؤديها في حياته. (الجيشي، 2020)

أصبحت الأصول غير الملموسة مثل (رأس المال الفكري) اليوم من أهم ثروات المنظمات وأساس نجاح إدارتها، وفي ظل المنافسة الهائلة في هذه الأصول فإنها تعزز خلق القيم التي تدعم هذه المنظمات وتساعد على النمو من خلال توظيف مهارات فريدة وخبرات واسعة في الشكل الأنسب كما أن الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية من أكثر المؤسسات التي تحتاج إلى تحقيق البراعة التنظيمية، حيث أن وجود هذا النوع من البراعة يؤثر على سياسات الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية ، خاصة وأن الشركات الخاصة في السعودية تحتاج إلى تخطيط وتنسيق الجهود من خلال قرارات تتميز بالدقة والسرعة والفعالية، كما أن وجود علاقة بين رأس المال الفكري والبراعة التنظيمية يساهم في رفع فعالية وجودة الشركات الخاصة. (محمد، 2018)

رأس المال الفكري يساهم في تحقيق البراعة التنظيمية في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية ومن ناحية أخرى فإن تحقيق البراعة التنظيمية في المنظمات هي جوهر العمل الإداري، وهذه القرارات تحكمها طبيعة العمل في المنظمة من حيث الزمان، والمكان، والظروف المؤثرة، ووسائل التطبيق، ويساهم رأس المال الارتباطي الهيكلي في بناء البراعة التنظيمية من خلال الأداء المتوازن لأنشطة الاستغلال والاستكشاف، حيث تستخدم المنظمات الناجحة رأس المال الفكري لضمان كفاءة الموظفين دائماً لتنفيذ أنشطة الاستغلال والاستكشاف. (الحجاج، 2020)

2.1 مشكلة الدراسة:

تعمل الشركات الخاصة السعودية في بيئة متغيرة باستمرار وتواجه تحديات كبيرة مثل المنافسة والعولمة وتضاؤل الموارد والتطور المعرفي والتكنولوجي، بالإضافة إلى وجود كوادر بشرية مؤهلة ذات عقول قادرة على تحقيق أهداف الشركات الخاصة، نجد ذلك إن عملية تحقيق البراعة التنظيمية هي محور العملية الإدارية، وتحقيق النجاح في أي شركة خاصة يعتمد على قدرة إدارتها على الاستغلال الأمثل لطاقت رأس المال الفكري، وتوافر مقومات رأس المال الفكري، وتحقيق البراعة التنظيمية في حل المشكلات الإدارية والمالية والخدمية بطريقة علمية ومنهجية وباتباع الأنظمة الإدارية استراتيجيات تعتمد على الاستغلال الأمثل للفرص والبحث عن فرص جديدة. (المطر، 2019)

كما أثبتت دراسة علي وشرفاني (2017) أن البراعة التنظيمية تؤهل الشركات الخاصة لتقديم خدماتها للمستفيدين بجودة أفضل، وأظهرت دراسة عودة (2020) أن هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية على

مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.01$) بين اتساق وتجانس القيم التنظيمية ومحددات سلوك المواطنة التنظيمية، باعتبار أن البراعة التنظيمية هي إحدى ركائز القيم التنظيمية وهي أيضاً دليل في اتخاذ القرارات ومعياري لحكم الأمور فهو يجمع بين متغيرات التناسب والثبات والتغير، ويتأثر بالعقيدة والثقافة المجتمعية.

ولذلك، هناك حاجة إلى منظمة ديناميكية يمكنها الانتقال من الوقاية القائمة على العزلة في بيئة هادئة إلى التغيير الديناميكي، هناك أيضاً حاجة إلى البراعة التنظيمية، والتي تمثل الكفاءة في عملية صنع وتنفيذ القرارات الديناميكية من خلال التركيز على العمل الحالي في المجالات كل الاستقرار لا يدل على التقدم، والإبداع التنظيمي يدل على البحث والاستكشاف عن أنشطة جديدة في المجالات الناشئة التي ينبغي الاهتمام بها، ونظراً لأهمية الشركات الخاصة على الاقتصاد السعودي كان لابد من دراستها.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية الدور الوسيط للبراعة المنظمي دراسة تطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية: الدور الوسيط للبراعة المنظمي دراسة تطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل ضعف رأس المال الفكري والبراعة التنظيمية داخل الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

• الأهمية العلمية:

تكمّن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم رأس المال الفكري والابداع التنظيمي في السعودية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل ريادة الأعمال الرقمية والابتكار التنظيمي في الوزارات بالمملكة العربية السعودية.

● الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية الدور الوسيط للبراعي المنظمي، مما يساعد صناع القرار في المشاريع الخاصة على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد القطاعات الاقتصادية على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتفعيل رأس المال الفكري، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي الأول لهذه الدراسة: يتمثل في التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية.

وينبثق عن الهدف الرئيسي الأول مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:-

- التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في فهم البيئة في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.
- التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في التعلم المستمر في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

- التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في ايجاد البدائل الاستراتيجية في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

- التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) للتكيف في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

- التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) للذكاء الاجتماعي في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

الهدف الرئيسي الثاني: التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في البراعة التنظيمية في الشركات الخاصة السعودية.

الهدف الرئيسي الثالث: التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للبراعة المنظمة في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية.

الهدف الرئيسي الخامس: التعرف على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في ظل وجود البراعة المنظمة كمتغير وسيط في الشركات الخاصة السعودية.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

– السؤال الفرعي الأول: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في فهم البيئة في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية ؟

– السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في التعلم المستمر في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية ؟

– السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) في ايجاد البدائل الاستراتيجية في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية ؟

– السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) للتكيف في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية ؟

– السؤال الفرعي الخامس: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي) للذكاء الاجتماعي في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية ؟

السؤال الرئيسي الثاني: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في البراعة التنظيمية في الشركات الخاصة السعودية؟

السؤال الرئيسي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للبراعة التنظيمية في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية؟

السؤال الرئيسي الرابع: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في ظل وجود البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في الشركات الخاصة السعودية؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

– **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في فهم البيئة في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

– الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في التعلم المستمر في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

– الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في ايجاد البدائل الاستراتيجية في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

– الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) للتكيف في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

– الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) للذكاء الاجتماعي في المنظمة الذكية في الشركات الخاصة السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في البراعة التنظيمية في الشركات الخاصة السعودية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للبراعة المنظمة في المنظمة الذكية بأبعاده (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية

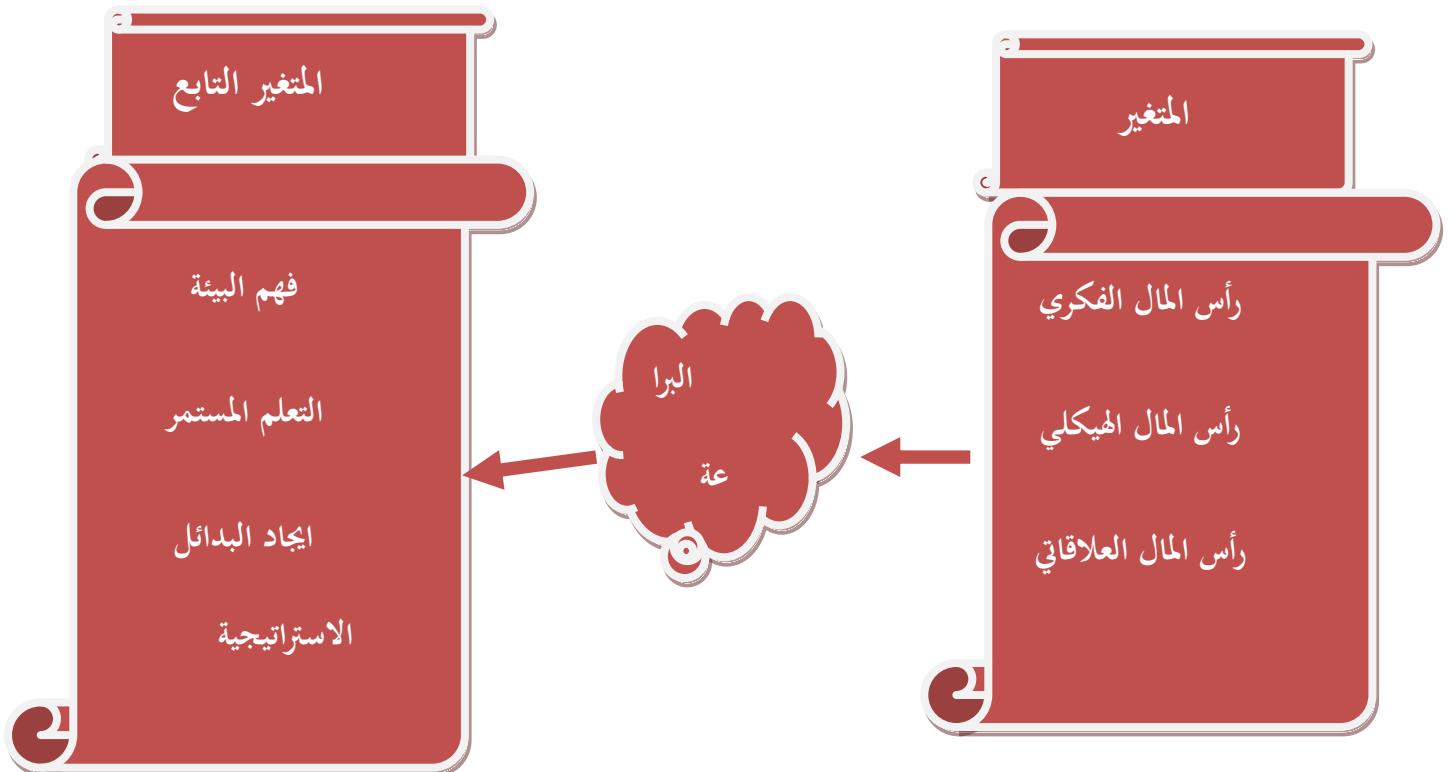
الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في المنظمة الذكية بأبعاده (فهم البيئة-

التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في ظل وجود البراعة المنظمة كمتغير وسيط في الشركات الخاصة السعودية

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية: الدور الوسيط للبراعة المنظمة كمتغير تطبيقي في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

- المتغير المستقل: رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلائي)
- المتغير التابع: المنظمة الذكية بأبعاده (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي)
- المتغير الوسيط: البراعة التنظيمية.



8.1 دو افع اختيار الموضوع:

أسباب اختيار موضوع البحث أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية : الدور الوسيط للبراعة المنظمي دراسة تطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

✓ دو افع ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع نتيجة لتجارب شخصية أو خلفية شخصية قد تكون لديك، مما يجعلك متحمسا لاستكشافه بشكل أعمق.
- يكون لديك رغبة في تحقيق نجاح مهني في مجال معين، واختيار موضوع متناسب مع هذا الهدف قد يكون محفزا لك.
- رغبة في الاسهام في إحداث تأثير ايجابي في مجتمعك أو في المجتمع بشكل عام، وقد تكون البحث في موضوع يعزز الفهم أو يحل مشكلة معينة هو وسيلة لتحقيق ذلك.

✓ دو افع موضوعية:

- يتعلق الموضوع بقضية اجتماعية هامة، فقد تكون هناك دافعية لدراسته لتسليط الضوء على قضية تستحق الاهتمام.
- هناك نقص أو فجوات في البحث الحالي حول الموضوع، فإن ملء هذه الفجوات يمكن أن يكون دافعا لاختيار الموضوع.
- الموضوع يتعلق بقضايا اقتصادية مهمة أو قطاع صناعي حيوي، فقد يكون هناك دافع اقتصادي لدراسته التطورات الحديثة في التكنولوجيا أو العلوم دافعا لاختيار موضوع محدد للبحث بهدف استكشاف أو تطوير تلك التقنيات.

9.1 المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية الدور الوسيط للبراعة المنظمي دراسة تطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة .

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية الدور الوسيط للبراعة المنظمي دراسة تطبيقية في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من مديري الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية والمتثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.

- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم

الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف

الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

10.1 حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: قامت الدراسة أثر رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني) في المنظمة الذكية بأبعادها (فهم البيئة- التعلم المستمر- ايجاد البدائل الاستراتيجية – التكيف- الذكاء الاجتماعي) في الشركات الخاصة السعودية.
- حدود مكانية: الشركات الخاصة السعودية.
- حدود زمنية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية تم التطبيق علي العاملين في الشركات الخاصة السعودية.

11.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

الجيثي، (2020)	1. الدراسة
هدف البحث الحالي إلى معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق جودة التعليم العالي، حيث تعد مؤسسات التعليم العالي من أهم المؤسسات التربوية التي لها الأثر في تطور المجتمع وتقدمه لذلك أصبح تطويرها أمراً ضرورياً، فتحسين جودة التعليم أصبح هدفاً أساسياً تسعى إليه كل المجتمعات من أجل تحسين السياسات التعليمية الحالية.	أهداف الدراسة
رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، الهيكلي، الزبائي)	المتغير المستقل
جودة التعليم العالي.	المتغير التابع
استخدام المنهج الوصفي الاستقرائي بغرض دراسة أثر رأس المال الفكري في تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية.	منهجية البحث
وصل البحث إلى العديد من الاستنتاجات، أهمها ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم	أهم النتائج والتوصيات

العالي برأس المال الفكري وإدارته وتنميته هو أعظم مدخل لضمان الجودة، كما أن رأس المال الفكري يمثل موردا حقيقيا وأكثر فاعلية من رأس المال المادي، وأن القرارات المتعلقة برأس المال الفكري هي قرارات استراتيجية باعتبارها وسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة. إن إحداث تغيير فكري وسلوكي في مؤسسات التعليم العالي لا يتأتى إلا من خلال نخبة من ذوي القدرات الابتكارية والإبداعية الخلاقة ويعد رأس المال الفكري أحد الاستراتيجيات والأساليب التي تسعى إلى تحقيق تطور نوعي في التعليم والارتقاء به إلى مستويات عالمية. بذلك فإن هذا البحث جاء لتوضيح أثر رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، الهيكلي، الزبائني) على جودة التعليم العالي.

عبدالله، (2021)	2. الدراسة
هدفت الدراسة إلى إبراز دور متطلبات رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلاقاوي) ولفت انتباه نظر المنظمات إلى أهمية رأس المال	أهداف الدراسة
رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري، الهيكلي، العلاقاوي)	المتغير المستقل
أداء العاملين	المتغير التابع
وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والتي تم توزيعها على عينة من الموظفين ببنك فيصل الإسلامي، حيث تم توزيع عدد (30) استبانة من أهم نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري هو أحد عوامل النجاح للبنك، والذي يعتمد على الموجودات غير الملموسة التي تضمن معارف وقدرات ومهارات العاملين وخبراتهم في إطار موجودات فكرية للاستفادة منها في تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق النجاحات المستمرة لها.	منهجية الدراسة
كما أوصت الدراسة بضرورة أن تقوم البنوك بزيادة مستوى الاستثمار في رأس المال البشري والاهتمام بتطوير الكفاءات والمهارات والقدرات وتحفيز الإبداع والابتكار لدى	أهم النتائج والتوصيات

محمد، (2018)	3. الدراسة
تهدف هذه الدراسة لتحليل تأثير رأس المال الفكري على ربحية (32) مؤسسة جزائرية بولاية برج بوعرييج خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2015.	أهداف الدراسة
رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال المستخدم)	المتغير المستقل
ربحية المؤسسات بأبعاده (معدل دوران الأصول- هامش الربح الصافي- العائد على الأصول)	المتغير التابع
وقد تم استخدام معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC) لقياس مساهمة رأس المال الفكري، وتم استخدام بيانات السلاسل الزمنية المقطعية لاختبار تأثير مكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال المستخدم) على معدل دوران الأصول، هامش الربح الصافي، العائد على الأصول كمؤشرات ربحية	منهجية الدراسة
أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير قوية بين رأس المال المستخدم ومعدل دوران الأصول، وبين كل من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال المستخدم مع العائد على الأصول، وعلاقة تأثير ضعيفة بين كل من رأس المال البشري ورأس المال المستخدم مع هامش الربح الصافي.	أهم النتائج والتوصيات
الحجاج، (2020)	4. الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، تقليل التكلفة، الإبداع، الاستجابة، القيمة) في البنوك التقليدية الأردنية،	أهداف الدراسة

رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي)	المتغير المستقل
الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، تقليل التكلفة، الإبداع، الاستجابة، القيمة) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التقليدية الأردنية والبالغ عددهم (175) عاملاً في هذه البنوك بمستوى (مدير، مدير فرع، مساعد مدير/مدير فرع، ورئيس قسم) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.	المتغير التابع منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) على الميزة التنافسية بأبعادها: (الجودة، وتقليل التكلفة، والإبداع، والاستجابة، والقيمة) في البنوك التقليدية الأردنية. وفي ضوء نتائج الدراسة فقد أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة إعطاء البنوك التقليدية الأردنية أهمية كبيرة لمكونات رأس المال الفكري منها (رأس المال العلائقي من خلال تحسين العلاقات مع العملاء، ورأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم المستمر، ورأس المال الهيكلي من خلال تحديث الهياكل التنظيمية والكفاءات.	أهم النتائج والتوصيات
المطر، (2019)	5. الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال العامل بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال التنظيمي- رأس مال العملاء) على الأداء الوظيفي.	أهداف الدراسة
رأس المال العامل بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال التنظيمي- رأس مال العملاء)	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي	المتغير التابع

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة وتم تصميم استبانة الدراسة وتوزيعها. اشتمل مجتمع الدراسة القيادات العليا والمتوسطة في مديرية الأمن العام حيث تم توزيع استبانة بعدد (384) على عينة الدراسة في مديرية الأمن

وجد أثر ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال الهيكلي- رأس المال التنظيمي- رأس مال العملاء) على الأداء الوظيفي، وقد توصل الباحث وقدم عدد من التوصيات تتمثل في:

ضرورة التركيز على الموجودات الفكرية من خلال اتباع استراتيجية تتضمن تحديد الاحتياجات الحالية من رأس المال الفكري.

العمل على الاهتمام بأصحاب الاختراعات وتشجيعهم على هذا من خلال تقديم كافة متطلباتهم.

منهجية الدراسة

أهم النتائج والتوصيات

محمد، (2020)

6. الدراسة

أهداف الدراسة

وهدف الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق البراعة التنظيمية بالتطبيق على مجموعة شركات معاوية البرير للصناعات الغذائية واختبرت الدراسة فرضية رئيسية تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) وتحقيق البراعة التنظيمية بأبعاده المتمثلة في (البراعة الاستغلالية، البراعة الاستكشافية).

المتغير المستقل

رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات)

المتغير التابع

منهجية الدراسة

البراعة التنظيمية بأبعاده المتمثلة في (البراعة الاستغلالية، البراعة الاستكشافية). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية

أهم النتائج والتوصيات

أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات)

وتحقيق البراعة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (البراعة الاستغلالية، البراعة الاستكشافية)، كما أوضحت الدراسة بأن هناك تفاوت في دور مكونات رأس المال الفكري في تحقيق البراعة التنظيمية، حيث إن رأس مال العلاقات يسهم بشكل أكبر من المكونين الآخرين لرأس المال الفكري في تحقيق البراعة التنظيمية. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري بمختلف مكوناته، لتعزيز دوره في تحقيق البراعة التنظيمية للشركة، ودعم جهود رأس المال العلاقتي لتحقيق البراعة التنظيمية.

7. الدراسة	الشربيني، (2020)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الأخلاقية بأبعادها المختلفة (العدالة، وضوح الدور، التمكين) على أبعاد البراعة التنظيمية (الاستغلال، الاستكشاف)
المتغير المستقل	القيادة الأخلاقية بأبعادها المختلفة (العدالة، وضوح الدور، التمكين)
المتغير التابع	البراعة التنظيمية (الاستغلال، الاستكشاف)
منهجية البحث	وذلك بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية، وبلغت عينة الدراسة بعد استبعاد القوائم غير الصحيحة ٢٢٢ مغردة بنسبة استجابة قدرها 74%
أهم النتائج والتوصيات	وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الأخلاقية على الاستغلال بمعامل تفسير قدره 0.548، وأيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الأخلاقية على الاستكشاف بمعامل تفسير قدره 0.422، وتم وضع مجموعة من التوصيات منها: 1- الاهتمام بعمل دورات تدريبية لزيادة إدراك القيادات بالبنوك حول أهمية القيادة الأخلاقية داخل منظمات الأعمال وذلك لوجود علاقة طردية بينه وبين تحقيق البراعة التنظيمية. 2- ضرورة الاهتمام بعمل ورش عمل عن طريق العصف الذهني داخل البنوك من أجل الحصول على الأفكار الجديدة لدي العاملين وإعطائهم الحرية في التعبير عن الآراء

واستغلال ما هو متاح لديهم من خبرات ومعرفة، وكذلك إمكانية استكشاف القدرات التي تساعد على تحقيق البراعة التنظيمية.

الحياري، (2019)	8. الدراسة
هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر ادارة الابتكار الشامل على التطوير التنظيمي. و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإدارية للشركات الصناعية الأردنية الصغيرة ومتوسطة الحجم.	أهداف الدراسة
ادارة الابتكار الشامل (الاستراتيجي، التقني، الداري، والتسويقي)	المتغير المستقل
التطوير التنظيمي	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي، و استخدام تم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعي، حيث تم استخدام مجموعة من الاختبارات، مثل: النسب المئوية، والوسط والحسابي والانحراف المعياري، واختبار الانحدار المتعدد والبسيط	منهجية البحث
توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج: أهمها وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد ادارة الابتكار الشامل (الاستراتيجي، التقني، الداري، والتسويقي) على التطوير التنظيمي، وعدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للابتكار الثقافي على التطوير التنظيمي. في ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بضرورة تبني الشركات ادارة الابتكار الشامل كأداة لزيادة فاعلية عملية التطوير التنظيمي، من خلال تطبيق الابتكار الاستراتيجي والإداري والتقني والتسويقي. و أوصت بإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أثر ادارة الابتكار الشامل في التطوير التنظيمي على قطاعات اقتصادية اخرى.	أهم النتائج والتوصيات
هلال، (2020)	9. الدراسة
تهدف الدراسة إلى توضيح دور الابتكار التنظيمي كآلية فعالة لإيجاد الحلول	أهداف الدراسة

والبدائل للتعامل مع الأزمات التي تواجه الشركات، معرفة قدرات المنظمة في إيجاد حلول غير نمطية تساهم في تقليل آثار الأزمات التي تواجه الشركة في ظل وجود بيئة غير مستقرة

الابتكار التنظيمي	المتغير المستقل
السيولة	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي لعرض تسلسل المشكلة وتم استخدام منهج دراسة الحالة حيث تم اختيار عينة مكونة من (70 مفردة) من مجتمع الدراسة،	منهجية البحث
توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: وجود علاقة طردية بين الابتكار التنظيمي وزيادة فاعلية المنظمة في مواجهة الأزمات، لدى الأزمات عدد من الأسباب يمكن تقسيمها إلى أسباب شخصية، أسباب أخرى لا يمكن للمنظمة التحكم فيها، أسباب متعلقة بالتنظيم مما يجعل إيجاد حلول للأزمات أمر معقد لتداخل أسبابها وضرورة وجود أساليب متنوعة لحلها. أوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بالموظفين المبتكرين وإتاحة المجال لهم للمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، يجب على القادة والمديرين تهيئة مناخ ملائم للابتكار التنظيمي وفتح المجال للعاملين لإبداء آراءهم ومقترحاتهم، اتخاذ التدابير لدى تمنع حدوث الأزمات ومحاولة التنبؤ بها والتعرف على مؤشرات حدوثها.	أهم النتائج والتوصيات

الدراسات الأجنبية

Sonia, 2019	1. الدراسة
سعت الدراسة لتحقيق عدد من الأهداف منها ، التعرف على مفهوم الابتكار التنظيمي والدور الذي يلعبه سلوك الموظفين في هذا الجانب في الشركات الصغيرة	أهداف الدراسة
الابتكار التنظيمي	المتغير المستقل
سلوك الموظفين	المتغير التابع
واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة	منهجية البحث

توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ،اعطاء قدر من المسؤولية للأفراد بالشركات يساهم في تعزيز الابتكار وتقديم افكار تساعد في حل المشكلات بطرق متعددة ومختلفة ،كما وضعت الدراسة بعض التوصيات منها ،ضرورة التأكيد على القادة بمشاركة التجارب مع الآخرين حتى تساهم في تحسين مستويات الأداء سواء كانت تجارب سلبية أو إيجابية .	أهم النتائج والتوصيات
(Khuntia ,2019) سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات القيادة الأخلاقية بالقطاع العام والخاص بالهند.	2. الدراسة أهداف الدراسة
ممارسات القيادة الأخلاقية القطاع الخاص بالهند.	المتغير المستقل المتغير التابع
وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال اعداد استبانة وتوزيعها على (340) مفردة من مدراء الادارة الوسطى بالتطبيق على شركتين من القطاع الخاص والقطاع العام بالهند.	منهجية البحث
وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها الرؤساء الأخلاقيون يقومون بتعزيز الأداء الوظيفي والانتماء العاطفي ولكن ليس بالضروري تحقيق الانتماء الاستمراري. وأن القادة الأخلاقيين بالقطاع الخاص يتفوقون على قادة القطاع العام.	أهم النتائج والتوصيات

المراجع:

1. الجيش، صادق عسكر، (2020)، رأس المال الفكري مدخل استراتيجي لتحقيق جودة التعليم العالي، مجلة الأندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية.
2. الحجاج، على عيسى، (2020)، أثر رأس المال الفكري على الميزة التنافسية" دراسة تطبيقية على البنوك التقليدية الأردنية، مجلة عمان العربية للبحوث، جامعة عمان العربية، عمادة البحث العلمي للدراسات العليا، مج4، ع2، الأردن.
3. الحيارى، جمانة فيصل، (2019)، إدارة الابتكار الشامل والتطوير التنظيمي"دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية الأردنية الصغيرة ومتوسطة الحجم، (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
4. داود، إكرام رشيد، (2022)، أثر رأس المال الفكري في المنظمة الذكية: الدور الوسيط للبراءة التنظيمية في شركات العقارات الأردنية، (رسالة دكتوراه)، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
5. الشربيني، نهى عبد الرازق، (2020)، أثر القيادة الأخلاقية على البراعة التنظيمية" دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية، المجلة العلمية للدراسات، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، مج11، ع4.
6. عبد الله، آدم عبد الله سليمان، (2021)، أثر رأس المال الفكري على أداء العاملين" دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مج22، ع1.

7. العتال، حنين فوزي،(2020)، دور رأس المال الفكري في تحقيق البراعة التنظيمية في المنظمات الصحية دراسة حالة: جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، (رسالة ماجستير)، عمادة البحث العلمي، جامعة القدس، فلسطين.
8. علي، آ. وشرفاني،(2017)، تأثير البراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء المديرين لعينة من فنادق الأربعة والخمس نجوم في محافظتي دهب وأربيل، بحث مستل، مجلة الابتكار والتسويق، ع4.
9. عودة، م،(2020)، أثر اتساق وتجانس القيم التنظيمية على محددات سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء العاملين في مؤسسات دباغة الجلود، مجلة الاقتصادي، ع6، م1.
10. محمد، إلياس بخيت،(2020)، دور رأس المال الفكري في تحقيق البراعة التنظيمية " دراسة حالة مجموعة شركات معاوية البربر للصناعات الغذائية،(رسالة ماجستير)، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.
11. محمد، روقي،(2018)، رأس المال الفكري على ربحية المؤسسات "دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية والجزائرية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة صدى مباح، ع14، الجزائر.
12. المطر، جمزة شاكر،(2019)، أثر رأس المال الفكري على الأداء الوظيفي " دراسة حالة مديرية الأمن العام الأردني،(رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
13. هلال، طارق عثمان عبد الله،(2020)، أثر الابتكار التنظيمي في إدارة الأزمات "دراسة ميدانية على عاملين بالشركة السودانية المصرية للصناعات الكهربائية فن مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، مج28، ع3، فلسطين.

المراجع الأجنبية:

- Adeoye Olarewaju Abayomi ,Bello Bolaji Oluwayemisi,2018, learning Organizational, organizational performance and organizational innovation: Empirical evidence among selected, IUG of Journal Economics.
- Kim, Han,2019, Entry Barriers A Dull One or Two Edged- Sword for Incumbents Unraveling Paradox from Contingency Perspective, Journal of Marketing,vol(65),N1.

Mid-Ocean University



College of Management

Department of General Administration

**The Impact of Intellectual Capital on the Intelligent Organization: The
Mediating Role of Organizational Agility - An Applied Study in Private
Companies in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Preparation:

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024