

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الأداء المالي: دراسة ميدانية
على القطاع الصحي بمنطقة الرياض

إعداد الطالب /

نواف قديم العنزي

251001715

أ.د. / الفیصل عبد الحمید

أ.د. / فايز جراد

العام الدراسي:

2025

المقدمة:

يُعد الاستثمار في رأس المال البشري من القضايا الاستراتيجية التي تحظى باهتمام واسع النطاق على المستويين الأكاديمي والتطبيقي، خاصة في ظل التحولات الهيكلية التي تشهدها بيئات الأعمال الحديثة. لم يعد العنصر البشري مجرد مورد من موارد الإنتاج، بل تحول إلى المحرك الأساسي للنمو والتطور المؤسسي، حيث أصبح يُنظر إليه كأصل استثماري له تأثير مباشر على تحقيق الكفاءة التشغيلية والاستدامة المالية. وتزداد أهمية هذا التوجه في القطاعات الحيوية ذات الطابع الخدمي، مثل القطاع الصحي، الذي يعتمد بشكل جوهري على كفاءات العاملين وجودة أدائهم في تقديم خدمات ذات قيمة مضافة للمجتمع. وبالنظر إلى الأدوار المحورية التي تلعبها المؤسسات الصحية في تعزيز جودة الحياة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي، فإن تطوير رأس المال البشري داخل هذه المؤسسات يُعد من الركائز الأساسية التي تساهم في تحسين أدائها المالي وضمان استمرارية خدماتها وفق أعلى درجات الفعالية (شياد، 2022).

وفي هذا السياق، تبرز منطقة الرياض كإحدى أكثر المناطق السعودية ديناميكية في قطاع الخدمات الصحية، حيث تشهد توسعاً ملحوظاً في البنية التحتية الطبية، وتزايداً مستمراً في الطلب على خدمات الرعاية الصحية، بالتوازي مع التوجه الوطني نحو رفع كفاءة الإنفاق وتحقيق جودة عالية في الخدمات المقدمة. من هنا تبرز الحاجة إلى دراسة علمية منهجية تستقصي مدى انعكاس استراتيجيات الاستثمار في العنصر البشري على الأداء المالي للمؤسسات الصحية في هذه المنطقة، خاصة في ظل وجود توجهات إدارية معاصرة تركز على تحقيق التوازن بين تنمية القدرات البشرية وتعظيم العائد المالي للمؤسسة (الرفادي، 2019).

إن التطوير المستمر للكوادر الصحية من خلال برامج تدريبية متخصصة، وتوفير الحوافز الوظيفية المحفزة للأداء، وتعزيز المهارات التخصصية، تمثل جميعها ركائز مهمة في بناء رأس مال بشري قوي قادر على تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية المالية. فكلما تم توجيه الاستثمارات المؤسسية نحو تعزيز كفاءة العاملين وتأهيلهم مهنيًا، انعكس ذلك إيجاباً على كفاءة العمليات المالية من خلال خفض التكاليف التشغيلية وتحقيق عوائد أعلى مقارنة بالمؤسسات التي تهمل هذا الجانب الاستراتيجي (المومني والمبيضين، 2017).

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات، جاءت هذه الدراسة لتتناول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة وبين الأداء المالي داخل المؤسسات الصحية بمنطقة الرياض، حيث تستند الدراسة إلى تحليل منهجي يجمع بين البعد الكمي والكيفي لتوضيح طبيعة هذا التأثير وقياسه ضمن إطار علمي دقيق. وتهدف الدراسة إلى تقديم نتائج علمية يمكن أن تساهم في دعم صناع القرار داخل القطاع الصحي لتبني استراتيجيات أكثر كفاءة في تنمية العنصر البشري وربطها بمدخلات ومخرجات الأداء المالي، بما يساهم في تحقيق الاستدامة المالية للمؤسسات الصحية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

المشكلة البحثية:

تُعد المؤسسات الصحية من أكثر القطاعات التي تواجه ضغوطاً متزايدة تتعلق بتحقيق التوازن بين تقديم خدمات صحية عالية الجودة وضمان كفاءة الأداء المالي في ظل محدودية الموارد وتزايد الطلب على الخدمات الطبية. وفي الوقت الذي يشهد فيه القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية وخاصة في منطقة الرياض تطورات كبيرة على مستوى البنية التحتية والتوسع في المرافق الصحية، إلا أن جانب تنمية رأس المال البشري لا يزال يواجه تحديات واضحة تتعلق بفعالية الاستثمار في العاملين وانعكاس هذا الاستثمار على تحسين الأداء المالي. فرغم الجهود المبذولة في مجالات التدريب والتطوير، ورغم تنوع

برامج الحوافز المتبعة، إلا أن المؤشرات المالية لعدد من المؤسسات الصحية لا تعكس التحسن المتوقع مقارنة بحجم الاستثمارات البشرية الموجهة لها.

تتمثل الإشكالية المركزية التي تنطلق منها هذه الدراسة في غياب الرؤية الواضحة حول العلاقة السببية بين سياسات الاستثمار في رأس المال البشري وبين الأداء المالي الفعلي في المؤسسات الصحية، حيث يغلب على معظم السياسات الإدارية الطابع الإجرائي التقليدي الذي يركّز على تنفيذ البرامج التدريبية والحوافز دون وجود قياس علمي دقيق يربط بين هذه البرامج ومدى تأثيرها المالي المباشر على المؤسسة. كما أن بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال البشري وأداء المؤسسات ركزت بشكل أكبر على جوانب الرضا الوظيفي أو الأداء التشغيلي، دون التطرق بشكل تفصيلي إلى أثر الأبعاد المحددة مثل التدريب، الحوافز، وتطوير المهارات على الأداء المالي بشكل مباشر.

وتزداد المشكلة وضوحاً في المؤسسات الصحية بمنطقة الرياض، حيث تشير بعض المؤشرات إلى وجود تفاوت في مستويات الأداء المالي بين المؤسسات التي تستثمر بشكل كبير في العنصر البشري وبين تلك التي تتبع سياسات أكثر تقليدية في هذا المجال، مما يطرح تساؤلات حول مدى كفاءة هذا الاستثمار، وأي من أبعاده يحقق الأثر الأكثر فاعلية على تحسين المؤشرات المالية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة والممارسات العملية في المؤسسات الصحية، يتضح وجود فجوة بحثية تتعلق بعدم كفاية الدراسات التي تُعالج بشكل مباشر العلاقة بين أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري (مثل التدريب والتطوير، الحوافز، وتطوير المهارات) وبين الأداء المالي في بيئة القطاع الصحي السعودي، خاصة في منطقة الرياض التي تمثل نموذجاً معقداً لتداخل العوامل الإدارية والمالية. كما أن معظم الأدبيات تناولت الأداء التنظيمي بشكل عام، مع قلة في الأبحاث التي تُركز على الأداء المالي كمخرج رئيسي يقيس فعالية الاستثمار البشري. وتُبرز هذه الفجوة أهمية البحث الحالي في تقديم إضافة معرفية جديدة تُمكن من

تفسير التأثيرات المالية المباشرة للاستثمار في العنصر البشري ضمن خصوصية بيئة العمل الصحي، مع تقديم نتائج تطبيقية تدعم السياسات الإدارية في تحسين العوائد المالية من خلال تطوير القدرات البشرية.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى يسهم الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (برامج التدريب والتطوير، الحوافز الوظيفية، تطوير المهارات الوظيفية) في تحسين الأداء المالي بالمؤسسات الصحية في منطقة الرياض؟

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية

- تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تركيزها على قطاع حيوي يتمثل في القطاع الصحي، وهو من القطاعات الحيوية ذات التأثير المباشر على رفاهية المجتمع وجودة الحياة، ومع ذلك، لم يحظ موضوع الاستثمار في رأس المال البشري وتأثيره على الأداء المالي في هذا القطاع بقدر كافٍ من الاهتمام في البيئة الأكاديمية العربية، وخصوصاً في المملكة العربية السعودية.
- تُقدّم الدراسة مساهمة علمية من خلال تحليل العلاقة بين مكونات الاستثمار في رأس المال البشري (كالتدريب المستمر، تطوير المهارات، والتحفيز الوظيفي) وبين مؤشرات الأداء المالي (مثل الربحية، كفاءة الإنفاق، والإنتاجية)، بما يسد فجوة بحثية قائمة في أدبيات الإدارة المالية والإدارة الصحية.
- تسهم الدراسة في إثراء أدبيات إدارة رأس المال البشري من خلال دمج مفاهيم الإدارة المالية، مما يوفر إطاراً معرفياً متكاملًا يمكن أن تعتمد عليه دراسات لاحقة في مجالات تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الصحية.

- تبرز الأهمية العلمية للدراسة في استكشاف الأثر العملي لتطبيق استراتيجيات تنمية رأس المال البشري على تحقيق كفاءة مالية واستدامة مالية في المستشفيات والمراكز الصحية، وهو توجه بحثي حديث يعزز من القيمة العلمية للدراسات الأكاديمية في الإدارة الصحية.
- تساهم الدراسة في بناء قاعدة معرفية قائمة على بيانات ميدانية من واقع القطاع الصحي في منطقة الرياض، ما يتيح للباحثين فرصة تطوير نماذج قياس الأداء المالي مرتبطة باستراتيجيات تنمية الموارد البشرية بما يتناسب مع خصوصية السوق الصحي السعودي.

ثانيًا: الأهمية العملية

- تمتلك الدراسة أهمية عملية واضحة من خلال معالجتها لمشكلة واقعية تتمثل في التحديات المتعلقة بتدني الأداء المالي في بعض المؤسسات الصحية بسبب ضعف الاستثمار في تنمية الكوادر البشرية، حيث تقدم الدراسة حلولاً وتوصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الكفاءة المالية عبر تطوير رأس المال البشري.
- توفر الدراسة للمديرين التنفيذيين في المستشفيات والجهات الحكومية الصحية أدوات علمية وتوصيات عملية لتصميم وتنفيذ استراتيجيات فاعلة في الاستثمار بالعنصر البشري بما يحقق تحسين الأداء المالي وخفض الهدر في الموارد.
- تدعم نتائج الدراسة صنّاع القرار في وزارة الصحة والمؤسسات الصحية الخاصة من خلال تمكينهم من وضع سياسات تطوير وظيفية تتسم بالفاعلية وتعكس بشكل إيجابي على مؤشرات الربحية وتقليل التكاليف التشغيلية غير الضرورية.

- تسهم الدراسة في مساعدة المستشفيات في منطقة الرياض على تحسين الأداء المالي من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية، خاصة من خلال تبني برامج تدريب متخصصة، وتطوير مسارات مهنية فعالة، وتحفيز بيئة عمل إيجابية.
- تعزز الدراسة من جهود تطوير الأداء المؤسسي في القطاع الصحي من خلال تقديم رؤية تطبيقية حول دمج استراتيجيات تنمية رأس المال البشري مع الأهداف المالية للمؤسسة بما يحقق توازنًا بين جودة الخدمات الصحية والكفاءة المالية.
- تتماشى الدراسة مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 من خلال دعم كفاءة الإنفاق في القطاع الصحي، وتحقيق استدامة مالية للمؤسسات الصحية الحكومية والخاصة، عبر استثمار فعال في رأس المال البشري كعنصر رئيسي في رفع جودة الخدمات الصحية وزيادة العائد الاقتصادي منها.

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في تحليل مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة على تحسين الأداء المالي في المؤسسات الصحية بمنطقة الرياض، مع التركيز على دور برامج التدريب والتطوير، الحوافز الوظيفية، وتطوير المهارات الوظيفية في تعزيز الكفاءة المالية وتحقيق نتائج مالية إيجابية.

الأهداف الفرعية تشمل:

1) بيان أثر برامج التدريب والتطوير على تحسين الأداء المالي في القطاع الصحي.

2) تحليل أثر الحوافز الوظيفية على تحسين الأداء المالي في المستشفيات والمؤسسات الصحية.

3) توضيح دور تطوير المهارات الوظيفية في تعزيز كفاءة الأداء المالي في القطاع الصحي.

تساؤلات البحث:

السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى يسهم الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (برامج التدريب والتطوير، الحوافز

الوظيفية، تطوير المهارات الوظيفية) في تحسين الأداء المالي بالمؤسسات الصحية في منطقة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

1) ما أثر برامج التدريب والتطوير على تحسين الأداء المالي في المؤسسات الصحية؟

2) ما تأثير الحوافز الوظيفية على كفاءة الأداء المالي في المستشفيات والمؤسسات الصحية؟

3) ما دور تطوير المهارات الوظيفية في تحسين الأداء المالي في القطاع الصحي؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده

المختلفة (برامج التدريب والتطوير، الحوافز الوظيفية، تطوير المهارات الوظيفية) على تحسين الأداء المالي

بالمؤسسات الصحية في منطقة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج التدريب والتطوير على تحسين الأداء المالي في المؤسسات الصحية.

2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز الوظيفية على تحسين الأداء المالي في المستشفيات.

3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطوير المهارات الوظيفية على تعزيز الأداء المالي في القطاع الصحي.

الدراسات السابقة:

دراسة شياد (2022):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال الفكري على الأداء المالي للبنوك السعودية، من خلال دراسة تطبيقية على عينة من المصارف السعودية المدرجة في السوق المالية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. شملت عينة البحث مديري الإدارات المالية وإدارات الموارد البشرية في المصارف السعودية.

توصلت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير إيجابي ومباشر على مؤشرات الأداء المالي، كما أظهرت النتائج أن رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبائني لهما دور في تحسين الربحية والعائد على الأصول. وأوصت الدراسة بزيادة الاستثمارات الموجهة لتنمية رأس المال البشري وتطوير القدرات المعرفية للعاملين لتعزيز الأداء المالي للمصارف.

دراسة الرفادي (2019):

استهدفت الدراسة تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري بمكوناته (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبائني) والأداء المالي في المصارف الليبية. تم تطبيق الدراسة على عدد من المصارف التجارية الليبية باستخدام المنهج الكمي من خلال استبانة موجهة لموظفي البنوك.

أظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال البشري يعد من أكثر العوامل المؤثرة إيجابياً على الأداء المالي للمصارف، كما أشار البحث إلى وجود تأثير متوسط لرأس المال الهيكلي وتأثير محدود لرأس المال الزبائني. وخلصت الدراسة إلى توصيات بضرورة الاستثمار في الكفاءات البشرية وتبني خطط تطوير مهني مستمر للعاملين بالمصارف لتحسين الأداء المالي.

دراسة عبد الدايم وحلس (2019):

هدفت الدراسة إلى قياس أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي للبنوك المدرجة في بورصة فلسطين. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الكمي باستخدام استبانة تم توزيعها على عينة من موظفي البنوك. تناولت الدراسة أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة: البشري، الهيكلي، والعلاقات.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والأداء المالي للبنوك، كما أظهرت تأثيراً إيجابياً لرأس المال الهيكلي، في حين كان لرأس المال الزبائني تأثير ضعيف. أوصت الدراسة بضرورة تطوير أنظمة المعلومات والمعرفة داخل البنوك، والتركيز على إدارة رأس المال البشري كأداة لتحسين الأداء المالي.

الدراسات الأجنبية:

دراسة Jwesim، Mohammed (2024):

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال البشري على تحسين مستوى الأداء المالي، حيث تم اختيار بنك الجنوب الإسلامي كنموذج تطبيقي للتحليل. تناولت الدراسة أهمية الاستثمار في الكفاءات البشرية كعامل محوري في تحسين النتائج المالية للمؤسسات المصرفية، وذلك من خلال استعراض مكونات رأس المال البشري مثل التعليم، التدريب، المهارات والخبرات العملية. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي مع جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من موظفي البنك، بالإضافة إلى تحليل بعض المؤشرات المالية الرسمية للبنك خلال فترة زمنية محددة.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الاستثمار في رأس المال البشري ومؤشرات الأداء المالي، خاصة من حيث العائد على الأصول وزيادة ربحية الأسهم. كما أكدت الدراسة أن تحسين بيئة العمل الداخلية وتوفير فرص التدريب المستمر يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة العاملين، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المالي للمؤسسة. واختتمت الدراسة بتوصيات تؤكد ضرورة دمج خطط تطوير رأس المال البشري ضمن الاستراتيجيات المالية لتحقيق نمو مستدام.

دراسة Paunović (2020):

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي في الشركات الريادية في صربيا. استهدفت الدراسة استكشاف كيف يؤثر توظيف وتطوير القدرات البشرية على المؤشرات المالية للشركات الصغيرة والمتوسطة. اعتمد الباحث على نهج كمي باستخدام استبيان وزع على مجموعة من المدراء التنفيذيين، بالإضافة إلى تحليل التقارير المالية السنوية لعينة من الشركات.

كشفت النتائج أن وجود استراتيجيات فعالة لإدارة رأس المال البشري مرتبط بشكل قوي بتحقيق نتائج مالية أفضل، لاسيما في زيادة المبيعات وتحسين هامش الربحية. كما أظهرت البيانات أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب وتطوير المهارات تحقق مرونة تنظيمية وقدرة أعلى على التكيف مع التغيرات الاقتصادية.

وخلصت الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري لا يُعد تكلفة بل هو استثمار طويل الأمد يدعم القدرة التنافسية للشركات الريادية في السوق المصري ويعزز من نموها المالي.

دراسة Oyeibisi, Emmanuel, Atoyebi (2024):

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير نفقات رأس المال البشري على الأداء المالي لشركات التأمين المدرجة في السوق النيجيري. ركزت الدراسة على كيفية توظيف المصروفات المتعلقة بالتدريب، تحسين بيئة العمل، وبرامج تطوير القدرات في دعم الأداء المالي للشركات. تم استخدام المنهج الكمي التحليلي من خلال بيانات مالية مجمعة من التقارير السنوية لعشر شركات تأمين خلال فترة خمس سنوات، وتم تدعيم البيانات بتحليل ميداني عبر استبيان للعاملين في هذه الشركات.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية معنوية بين نفقات رأس المال البشري وارتفاع صافي الأرباح، وتحسن العائد على الاستثمار، كما ساهمت هذه النفقات في تعزيز الاستقرار المالي وتقليل المخاطر التشغيلية. وخلصت الدراسة إلى أن توجه الشركات إلى رفع إنفاقها على تطوير الموارد البشرية يساهم في تحقيق كفاءة تشغيلية أعلى وزيادة القدرة على المنافسة داخل قطاع التأمين، وأوصت بدمج خطط الموارد البشرية في التوجهات الاستراتيجية العامة لتعزيز الاستدامة المالية.

دراسة Widodo, Hidayat (2022):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تأثير رأس المال البشري على الأداء التنظيمي في المؤسسات الخدمية، من خلال التركيز على المهارات والخبرات والمعرفة لدى العاملين. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، حيث تم توزيع استبيان على عدد من العاملين والإداريين في المؤسسات الحكومية بإندونيسيا، كما تم تحليل مؤشرات الأداء التنظيمي المتعلقة بالإنتاجية والجودة ومستوى رضا المستفيدين.

بيّنت النتائج أن رأس المال البشري له أثر مباشر وفعال في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، حيث يسهم تطوير قدرات العاملين في تحسين الكفاءة التشغيلية، وزيادة الفعالية في تحقيق الأهداف المؤسسية. كما أكدت النتائج أن التدريب المستمر، والاستثمار في بيئة العمل الداعمة، يرفع من الالتزام الوظيفي ويحسن نتائج الأداء الجماعي والفردى داخل المؤسسات. توصي الدراسة بضرورة إيلاء الإدارات العليا اهتماماً خاصاً لتطوير رأس المال البشري لضمان استدامة التميز المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية في بيئات العمل المتغيرة.

دراسة Pavlović (2023):

سعت هذه الدراسة إلى قياس التأثير الذي أحدثته جائحة كورونا على رأس المال البشري والأداء المالى للبنوك في صربيا. تم جمع بيانات مالية تغطي الفترة ما قبل وأثناء الجائحة، إلى جانب إجراء مقابلات واستبيانات مع مدراء الموارد البشرية والخبراء المالىين.

أوضحت النتائج أن تداعيات الجائحة أظهرت أهمية رأس المال البشري في دعم استقرار الأداء المالى خلال الأزمات، حيث لعبت المرونة التنظيمية والقدرة على التكيف دوراً محورياً في تخفيف التأثيرات السلبية على ربحية البنوك. كما بيّنت الدراسة أن البنوك التي استثمرت سابقاً في رأس المال البشري أظهرت معدلات استقرار مالى أفضل مقارنة بتلك التي أهملت هذا الجانب. وأوصت الدراسة بزيادة الاستثمارات في تنمية القدرات البشرية كأداة استراتيجية لتعزيز الأداء المالى ومواجهة التغيرات المفاجئة في بيئات العمل.

دراسة Savitri، Syahza (2019):

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير رأس المال البشري والاستراتيجيات التنافسية على الأداء المالى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إندونيسيا. اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الميداني باستخدام استبيانات وزعت

على عدد من أصحاب ومديري المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتم تحليل بيانات الأداء المالي المتعلقة بالأرباح ونسب النمو.

توصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري له تأثير إيجابي كبير على الأداء المالي، خاصة عند دمج مع استراتيجيات تنافسية واضحة مثل الابتكار وخدمة العملاء. أظهرت الدراسة أن المؤسسات التي تهتم بتطوير المهارات والمعرفة لدى موظفيها تحقق تحسناً في قدرتها التنافسية وبالتالي في نتائجها المالية. أوصت الدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتركيز على إدارة رأس المال البشري كأداة لتحقيق توازن بين الأداء المالي والاستدامة في الأسواق التنافسية.

دراسة De Silva، Chathurika (2019):

ناقشت هذه الدراسة أثر الإنفاق على رأس المال البشري وتبني محاسبة رأس المال البشري على الأداء المالي في الشركات السريلانكية. تم جمع بيانات كمية من التقارير المالية وتحليلها باستخدام المنهج الإحصائي مع استبيانات موجهة للإدارات المالية.

أظهرت النتائج أن الإنفاق على التدريب والتعليم المستمر يرتبط ارتباطاً إيجابياً بتحقيق نتائج مالية أفضل، سواء من حيث صافي الربح أو العائد على حقوق الملكية. كما أكدت الدراسة أن دمج محاسبة رأس المال البشري في النظام المحاسبي للشركات يساهم في تعزيز الشفافية وتحقيق كفاءة في تخصيص الموارد. وأوصت بضرورة اعتبار نفقات تطوير رأس المال البشري استثماراً طويل الأجل، لما لها من أثر مباشر في تحسين الأداء المالي وتعزيز استدامة المؤسسات في الأسواق التنافسية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أوجه التشابه:

- تركيز مشترك على العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي: تتفق الدراسات السابقة والدراسة الحالية في تركيزها على دراسة الأثر المباشر للاستثمار في تنمية رأس المال البشري، مثل التدريب والتطوير وتنمية المهارات، على مؤشرات الأداء المالي بالمؤسسات، مما يعزز فهم العلاقة بين العنصر البشري وكفاءة النتائج المالية.
- الاعتماد على منهجية ميدانية واستبيانات: تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاعتماد على أدوات بحث ميدانية لجمع البيانات من عينات واقعية داخل مؤسسات محددة، مثل الاستبيانات والمقابلات، وهو ما يدعم التحليل الإحصائي الكمي والاختبارات الاستدلالية للعلاقة بين المتغيرات.
- التركيز على الأثر طويل الأجل لرأس المال البشري: جميع الدراسات بما فيها الدراسة الحالية تؤكد على أن الاستثمار في رأس المال البشري لا ينتج أثرًا وقتيًا فقط، بل يساهم في تحسين استدامة الأداء المالي على المدى الطويل من خلال رفع كفاءة وإنتاجية العاملين.

أوجه الاختلاف:

- اختلاف القطاع محل الدراسة: تختلف الدراسة الحالية بتركيزها على القطاع الصحي الحكومي في منطقة الرياض، بينما ركزت الدراسات السابقة على قطاعات أخرى مثل البنوك، التأمين، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يجعل الدراسة الحالية تركز على بيئة عمل خدمية ذات طابع صحي ومجتمعي.

- تنوع في مؤشرات الأداء المالي: بعض الدراسات السابقة ركزت على مقاييس ربحية تقليدية كصافي الأرباح والعائد على الأصول، بينما الدراسة الحالية تعتمد على مقاييس أكثر ارتباطاً بقطاع الصحة، مثل كفاءة التكلفة، تحسين الجودة، واستدامة الموارد المالية للخدمات الصحية الحكومية.
- التوجه نحو الأثر الإداري والتنظيمي: تتميز الدراسة الحالية بدمج البعد الإداري والتنظيمي في تحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري، من خلال دراسة دوره في تحسين كفاءة الأداء المالي بالمستشفيات الحكومية، وهو ما يغيب جزئياً في بعض الدراسات السابقة التي ركزت فقط على الأثر المالي دون التطرق للجوانب الإدارية والتنظيمية.

المنطلقات النظرية للبحث:

1- رأس المال البشري

هو كل ما يمتلكه العاملون داخل المؤسسة من مهارات معرفية، وقدرات ذهنية، وخبرات عملية متراكمة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة إنتاجيتها. لا يُعد الفرد مجرد عامل منفذ بل يُعتبر مورداً استراتيجياً يمكن من خلاله تطوير الأداء التنظيمي وتعزيز التنافسية، خاصة في القطاعات الحيوية مثل القطاع الصحي. يُساهم رأس المال البشري في رفع كفاءة الخدمات وتقليل الهدر في الموارد من خلال توظيف معارف الأفراد وخبراتهم في تحسين الأداء العام (المومني والمبيضين، 2017).

أبعاد التعريف:

- المعرفة العلمية والتقنية.
- المهارات العملية والتطبيقية.
- القدرات الابتكارية والذهنية.
- السلوكيات المهنية والانضباط الوظيفي.

- الالتزام التنظيمي والانتماء المؤسسي.

2- الاستثمار في رأس المال البشري

هو عملية منهجية تقوم بها المؤسسات لرفع كفاءة الأفراد من خلال تخصيص الموارد لتدريبهم، تطوير مهاراتهم، وتحفيزهم من أجل تحسين أدائهم وتحقيق أهداف المؤسسة على المستويين التشغيلي والمالي. يُعد هذا الاستثمار وسيلة استراتيجية لتحسين أداء المؤسسة طويل الأمد من خلال زيادة إنتاجية الموظفين وتقليل معدلات الفاقد والقصور في الأداء، ويُعتبر من أهم مداخل تحسين جودة الخدمات الصحية ورفع العائد الاستثماري في القطاع الصحي (الرفادي، 2019).

أبعاد التعريف:

- برامج التدريب والتطوير المستمر.
- برامج الحوافز المالية والمعنوية.
- تطوير المهارات الوظيفية والتخصصية.
- تهيئة بيئة عمل محفزة وإيجابية.
- تخطيط وتطوير المسار المهني الوظيفي.

3- الأداء المالي

هو قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المالية من خلال حسن استغلال مواردها المتاحة لتحقيق مستويات ربحية عالية وضمان الاستدامة المالية. يعكس الأداء المالي قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن بين الإيرادات والتكاليف، ويُعد مؤشراً رئيسياً على نجاح الإدارة في تحقيق كفاءة تشغيلية وتحقيق أعلى عائد ممكن. في القطاع الصحي، يعبر الأداء المالي عن قدرة المنشأة على تحسين نوعية الخدمات المقدمة بأقل التكاليف دون التأثير على الجودة (عبدالدايم وحلس، 2019).

أبعاد التعريف:

- مؤشرات الربحية (صافي الربح، هامش الربح).
- مؤشرات الكفاءة التشغيلية (الإنتاجية مقابل التكاليف).
- مؤشرات السيولة المالية (القدرة على الوفاء بالالتزامات المالية).
- مؤشرات الاستدامة المالية (تحقيق استقرار مالي طويل الأمد).
- مؤشرات العائد على الاستثمار (تحقيق عوائد على الإنفاق المالي).

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف تحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة على تحسين الأداء المالي في المؤسسات الصحية بمنطقة الرياض. يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري بشكل دقيق، وتحليل العلاقات بين أبعاده المختلفة، مثل برامج التدريب والتطوير، الحوافز الوظيفية، وتطوير المهارات، وبين الأداء المالي للمؤسسات الصحية، بما يسهم في الوصول إلى نتائج عملية تساعد في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق كفاءة مالية أكبر.

تعتمد الدراسة على جمع بيانات كمية باستخدام استبانة علمية منظمة تم إعدادها بشكل يتناسب مع طبيعة عمل الكوادر الصحية، والعاملين في الإدارات المالية، والإدارات المعنية بتطوير الموارد البشرية في القطاع الصحي بمنطقة الرياض. تستهدف الاستبانة قياس مستوى تطبيق برامج تنمية رأس المال البشري المختلفة، ومدى انعكاسها على الأداء المالي، من خلال مؤشرات مثل الكفاءة المالية، الربحية، وضبط النفقات التشغيلية. يتم توزيع الاستبانة على عينة قصدية من الأطباء، الإداريين، مديري الموارد البشرية، والعاملين في القطاع المالي بالمؤسسات الصحية الحكومية والخاصة.

تم إعداد أداة الدراسة لتشمل جميع المحاور المرتبطة بالاستثمار في رأس المال البشري وفقاً للأبعاد المعتمدة في الدراسة، وربطها بالمؤشرات المالية للمؤسسات الصحية، بهدف قياس مدى فعالية الاستثمار البشري في تحقيق أهداف مالية أفضل. وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين بدرجات تبدأ من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، بما يتيح قياس درجة التأثير بموضوعية. سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج SPSS وتطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة التي تضمن دقة النتائج وموثوقيتها.

كما تم تدعيم الدراسة بالجانب النوعي من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من مديري الموارد البشرية والمديرين الماليين داخل المؤسسات الصحية، بهدف توضيح التحديات العملية التي تواجه الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الصحي، وتفسير بعض النتائج الكمية بصورة أكثر شمولية وفقاً للخبرات المهنية للعاملين في هذا المجال.

مصادر البيانات في الدراسة:

■ المصادر الثانوية:

تشمل الكتب والدراسات الأكاديمية المتخصصة في مجالات رأس المال البشري، الاستثمار البشري، الإدارة المالية للمؤسسات الصحية، بالإضافة إلى التقارير الحكومية السعودية المتعلقة بتطوير الموارد البشرية، وكذلك البيانات الرسمية الصادرة عن وزارة الصحة حول الأداء المالي للقطاع الصحي.

■ المصادر الأولية:

تتمثل في البيانات الميدانية التي يتم جمعها من عينة الدراسة عبر استبانات مباشرة ومقابلات شبه منظمة، لضمان تغطية كافة الجوانب المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري وانعكاساته على الأداء المالي داخل المؤسسات الصحية في منطقة الرياض.

أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:

■ الإحصاء الوصفي:

- تحليل التكرارات والنسب المئوية لدراسة الخصائص الديموغرافية للمبحوثين واتجاهاتهم نحو الاستثمار في رأس المال البشري.

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى تطبيق أبعاد الاستثمار البشري، وتحليل انعكاساتها على الأداء المالي.

■ الإحصاء التحليلي:

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لقياس تأثير الأبعاد المختلفة للاستثمار في رأس المال البشري على الأداء المالي الكلي للمؤسسات الصحية.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لدراسة أثر كل بعد منفرد (التدريب والتطوير، الحوافز الوظيفية، تطوير المهارات) على الأداء المالي.

- اختبارات التوزيع الطبيعي (Skewness & Kurtosis) لضمان ملاءمة البيانات للتحليل الإحصائي الاستدلالي واختبار صحة البيانات الميدانية.

نموذج الدراسة:

تم بناء نموذج الدراسة في هذا البحث استنادًا إلى تحديد العلاقة بين متغيرين رئيسيين يرتبطان بمجال تنمية الموارد البشرية والأداء المالي في المؤسسات الصحية بمنطقة الرياض. يتضمن النموذج ما يلي:

المتغير المستقل: الاستثمار في رأس المال البشري، ويتفرع إلى ثلاثة أبعاد أساسية:

برامج التدريب والتطوير المهني للعاملين في القطاع الصحي.

الحوافز الوظيفية بأنواعها المالية والمعنوية المقدمة للعاملين.

تطوير المهارات التخصصية والمهنية للكوادر الصحية والإدارية.

المتغير التابع: الأداء المالي في المؤسسات الصحية، ويُقاس ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات المالية تشمل:

مستوى الربحية وتحقيق العوائد المالية.

كفاءة الإنفاق وتشغيل الموارد.

الاستدامة المالية واستمرارية تحقيق نتائج مالية إيجابية.

ضبط التكاليف وتحقيق التوازن بين النفقات والإيرادات.

حدود الدراسة:

■ الحدود الزمانية:

تتخصر الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة خلال عام 2025، وذلك لمواكبة التوجهات الحديثة في استراتيجيات تنمية رأس المال البشري والتطورات التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة، مع التركيز على مدى انعكاس هذه التطورات على الأداء المالي خلال هذه الفترة الزمنية.

■ الحدود المكانية:

تركز الدراسة بشكل تطبيقي على المؤسسات الصحية الواقعة في منطقة الرياض، وتشمل المستشفيات الحكومية والخاصة والمراكز الصحية، نظرًا لما تشهده هذه المنطقة من توسع ملحوظ في المشروعات الصحية، واهتمام متزايد بالاستثمار في العنصر البشري في ظل التحولات التي تشهدها المملكة لتحقيق مستهدفات رؤية 2030.

■ الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على تحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المحددة (التدريب والتطوير، الحوافز، وتطوير المهارات) على الأداء المالي في القطاع الصحي فقط. ولا تتناول الدراسة محاور أخرى مثل الرضا الوظيفي، الأداء التشغيلي، جودة الخدمة الصحية، أو تأثير الأنظمة التكنولوجية، حيث يقتصر نطاق البحث على الربط بين تنمية الموارد البشرية والتحسين في مؤشرات الأداء المالي في المؤسسات الصحية.

قائمة المراجع:

- شياد، فيصل الطاهر. (2022). أثر الاستثمار في رأس المال الفكري على الأداء المالي للمصارف السعودية. مجلة العلوم التجارية، مج21، ع1 ، 240 - 260. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1313616>

- الرفادي، خالد محمد. (2019). رأس المال الفكري وتأثيره على الأداء المالي في المصارف الليبية. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج2، ع1 ، 59 - 79. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1044595>

- عبدالدايم، ساجد خالد محمد ديب، و حلس، سالم عبدالله سالم. (2019). واقع رأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي في البنوك المدرجة في بورصة فلسطين (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1027822>

- المومني، كاميليا محمدخير أحمد، و المبيضين، طارق حماد. (2017). أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي للمصارف التجارية المدرجة في سوق عمان المالي (رسالة ماجستير). جامعة

الزرقاء، الزرقاء. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/993311>

- Jwesim, M., & mohammed, G. shallal. (2024). Analysis of the impact of human capital in raising the level of financial performance: Al-Janoob Islamic Bank as a model. 1(4), 324-334.

<https://doi.org/10.62951/ijecm.v1i4.250>

- Paunović, M. (2020). The Impact of Human Capital on Financial Performance of Entrepreneurial Firms in Serbia. 26(2), 29–46.
<https://doi.org/10.7595/MANAGEMENT.FON.2020.0010>
- Atoyebi, A., Emmanuel, O., & Oyebisi, B. A. (2024). Impact of Human Capital Expenditure on Financial Performance of Listed Insurance Companies in Nigeria. International Journal of Research and Innovation in Social Science, VIII(VIII), 7–20.
<https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.808002>
- Hidayat, M. T., & Widodo, A. P. (2022). The Influence of Human Capital on Organizational Performance. Do or Die, 13(2), 195–205.
<https://doi.org/10.30996/die.v13i2.7301>
- Pavlović, G. (2023). The COVID–19 pandemic and its effect on human capital and financial performance: Evidence from Serbian banks. Anali, 00, 22. <https://doi.org/10.5937/anebsub2300022p>
- Savitri, E., & Syahza, A. (2019). Effect Of Human Capital And Competitive Strategies Against The Financial Performance Of Small And Medium Enterprises. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(4), 86–92. <https://www.ijstr.org/final-print/apr2019/Effect-Of-Human-Capital-And-Competitive-Strategies-Against-The-Financial-Performance-Of-Small-And-Medium-Enterprises.pdf>

- Chathurika, H. L. D. J., & De Silva, R. T. V. (2019). Impact of Expenditure on Human Capital and Human Capital Accounting On Firms' Financial Performance in Sri Lanka. Asian Journal of Multidisciplinary Studies, 7.(2)
- Ogbu, J., Abdu, J., & Murtala, A. I. (2020). Corporate Characteristics, Investments in Human Capital and Financial Performance of Deposit Money Banks in Nigeria. The International Journal of Management, 6(1), 57–76.

<https://ijmsr.net/index.php?journal=ijo&page=article&op=view&path%5B%5D=166>

MidOcean University

College of Management

Specialization: Human resources



**The Impact of Investment in Human Capital on Financial
Performance: A Field Study on the Health Sector in
Riyadh Region**

Preparation:

Nawaf Qadim Alanazi

251001715

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1447 – 2025

