

تحليل الاتجاهات البحثية للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية

Analyzing Research Trends of Human Capital Investment in Healthcare Organizations

فثية يحياوي^{*1}

¹كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الابتكار والهندسة المالية، جامعة أم البواقي (الجزائر)، yahiaoui.fethia@univ-oeb.dz

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/20

تاريخ الاستلام: 2024/04/30

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تحديد الاتجاهات البحثية لمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري ك رؤية استراتيجية في المنظمات الصحية تستهدف تحقيق الجودة وتحسين الأداء الشامل. تم تعميق الفهم النظري والفكري لهذا المفهوم واستخلاص المواضيع البحثية الحديثة المرتبطة به، من خلال تحليل بيبليومتري لبيانات 257 دراسة منشورة في قاعدة بيانات Scopus خلال فترة 1986 إلى 2023. أظهرت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري يشكل موضوعاً بحثياً متشعب الجوانب خاصة في المنظمات الصحية. تم استكشاف مجموعة متنوعة من المفاهيم والمبادئ المرتبطة بالاستثمار في رأس المال البشري، مثل تطوير المهارات والمعرفة، وتحسين القيادة والإدارة، وتعزيز الصحة العامة ورعاية المرضى، والتكيف مع التقنيات الحديثة والابتكارات الطبية. توفر هذه الدراسة رؤى قيمة للباحثين وصناع القرار في المجال الصحي، حيث يمكنها أن تدعم عمليات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات المبنية على الأدلة. علاوة على ذلك، تساهم النتائج في توجيه البحوث المستقبلية حول الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز التطور الشامل للمنظمات الصحية، مما يساهم في تحسين خدمات الرعاية الصحية وتحقيق التميز في هذا المجال المهم.

الكلمات المفتاحية: المورد البشري؛ الاستثمار في رأس المال البشري؛ المنظمات الصحية؛ التحليل البيبليومتري

تصنيف JEL: J24؛ M12

Abstract:

The study aims to identify the research trends of the concept of human capital investment as a strategic vision in healthcare organizations targeting quality enhancement and overall performance improvement. The theoretical and intellectual understanding of this concept has been deepened, and recent research topics related to it have been extracted through a bibliometric analysis of 257 studies published in the Scopus database from 1986 to 2023. The results revealed that human capital investment constitutes a multifaceted research topic, especially within healthcare organizations. A diverse range of concepts and principles related to human capital investment were explored, such as skill and knowledge development, leadership and management improvement, promotion of public health and patient care, and adaptation to modern medical technologies and innovations. This study provides valuable insights for researchers and decision-makers in the healthcare field, as it can support strategic planning processes and evidence-based decision-making. Additionally, the findings contribute to guiding future research on human capital investment and fostering comprehensive development in healthcare organizations, thus contributing to improving healthcare services and achieving excellence in this critical domain.

Keywords: Human resources; Human capital investment; Healthcare organizations; Bibliometric analysis.

Jel Classification Codes: J24; M12

1. مقدمة

تُعد المنظمات الصحية من أبرز القطاعات الحيوية في المجتمعات الحديثة، حيث تلعب دوراً حاسماً في توفير الرعاية الصحية العالية الجودة والمعالجة الفعالة للمرضى. ومن أجل مواجهة التحديات المتزايدة في مجال الصحة وتحقيق الاستدامة والتميز، يتطلب تحسين الأداء الشامل لهذه المنظمات الصحية اتباع استراتيجيات متقدمة ومتكاملة. وفي هذا السياق، يُعدُّ الاستثمار في رأس المال البشري أحد أهم الجوانب التي تؤثر بشكل جوهري في نجاح المنظمات الصحية وتحسين المستمر للخدمات الصحية.

يتعلق الاستثمار في رأس المال البشري بتطوير وتعزيز المهارات والقدرات الفردية للعاملين في المنظمات الصحية، سواء كانوا أطباءً أو ممرضين أو إداريين، وتحسين بيئة العمل والتطوير المهني للفريق الطبي والإداري. يعتبر العنصر البشري من أهم الأصول في المنظمات الصحية، حيث يمثل الموارد البشرية العمود الفقري لتقديم الخدمات الصحية عالية الجودة وتحقيق التفوق في الأداء.

تعكس الاستراتيجية الناجحة للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية توافر المهارات والمعرفة والقدرات المناسبة، بالإضافة إلى تحفيز المبادرة والابتكار وتطوير القيمة المضافة للمنظمة والمرضى. وترتكز هذه الاستراتيجية على تحديد احتياجات الموارد البشرية وتوجيه جهود التدريب والتطوير وتبني سياسات وبرامج مستدامة لتحسين المستمر للأداء.

ومع تزايد الاهتمام بمجال الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية، تزايدت الحاجة إلى دراسات تحليلية وبحثية تسلط الضوء على الاتجاهات الحالية والمستقبلية في هذا المجال. وفي هذا الإطار، تأتي هذه الدراسة لتحقيق ذلك الهدف عبر استخدام الطريقة البليومترية لتحليل البليوغرافيا العلمية المنشورة حول الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية. سيتم تحليل مجموعة من المقالات البحثية والدراسات المنشورة في قاعدة بيانات Scopus للفترة من 1986 إلى 2023، لاستخراج المواضيع الرئيسية والاتجاهات البحثية والتطورات في هذا المجال المهم.

1.1. إشكالية الدراسة وأُسئلتها الفرعية:

تتمحور مشكلة البحث حول تحديد الجوانب الأساسية والاتجاهات البحثية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية، بهدف توجيه الاهتمام والجهود البحثية وتقديم الإرشادات لصياغة سياسات واستراتيجيات فعالة في قطاع الرعاية الصحية. وفي الوقت نفسه، يركز البحث على سد الفجوات في الدراسات السابقة، مما يسمح باكتشاف اتجاهات جديدة ومواضيع للبحث لم تُستكشف بشكل كافٍ، وهذا يعزز من أداء المنظمات الصحية ويحسن تجربة المرضى والموظفين على حد سواء. بناءً على ما سبق، يمكن صياغة أسئلة الدراسة كالتالي:

1.1.1. أسئلة الدراسة:

- السؤال الجوهري: ما هي أهم الاتجاهات البحثية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
- الأسئلة الفرعية:
 - ما هي أهم ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
 - ما هي أهم المجالات الفرعية للبحث في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟

- من هم الباحثين الأكثر تأثيراً في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
- ما هي الدول والمؤسسات البحثية الأكثر مرجعية للبحث في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
- ما هي الفجوات البحثية والمواضيع الحديثة في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟

2.1.1. منهج الدراسة:

يشير (Thietart, 2014) إلى ثلاثة طرق ممكنة للاستكشاف وهي: الاستكشاف النظري، الاستكشاف التجريبي، والاستكشاف المختلط. ويوضح أن الاستكشاف يعتمد على منهج الاستقراء. في هذه الدراسة، تم الاعتماد على الاستكشاف النظري من خلال الأطر المفاهيمية والنظرية المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية. بالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ التحليل البليومتري لبيانات 257 دراسة نُشرت في قاعدة بيانات Scopus خلال الفترة من 1986 إلى 2023. تم ذلك باستخدام برنامجي VOSviewer و Knowledge Matrix Plus لتحليل وتصور نتائج الدراسات بشكل شامل ومفهوم.

3.1.1. أهمية وأهداف الدراسة:

توفر هذه الدراسة إضاءة مفصلة حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية ودوره في تحقيق التميز وتحسين جودة الرعاية الصحية. ستكون نتائج هذه الدراسة قيمة بالغة للباحثين والمختصين في قطاع الصحة، حيث يمكن أن تساهم في توجيه الاهتمام والجهود البحثية وتقديم مصادر ومراجع قيمة تسهل على الباحثين والدارسين التعمق في هذا المجال واستكشاف كل جوانبه النظرية والأساسية. كما ستكون هذه النتائج مفيدة في دعم عمليات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات المستنيرة بالأدلة، وبالتالي تعزيز أداء المنظمات الصحية وتحسين تجربة المرضى والموظفين على حد سواء. تتطلع الدراسة في هذا السياق إلى تحقيق أهدافها التالية:

- تحديد أهم الممارسات والمجالات الفرعية للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
- معرفة الباحثين الأكثر تأثيراً في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
- تحديد الدول والمؤسسات البحثية الأكثر مرجعية للبحث في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus؟
- تحديد الفجوات البحثية واقتراح مواضيع حديثة في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus.

2.1. الدراسات السابقة والأعمال البحثية المرجعية:

هناك مجالين للدراسات والجهود البحثية السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، أولها: الدراسات السابقة والأعمال المرجعية المرتبطة بموضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية وهي كثيرة ومتنوعة، وثانيها الدراسات السابقة المرتبطة بالتحليل البليومتري لهذا الموضوع وهي قليلة جداً.

1.2.1. الدراسات السابقة والأعمال البحثية المرجعية في الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية:

هناك العديد من الدراسات الأجنبية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية، والتي يصعب حصرها جميعاً، وإنما سيتم الاقتصار على الأعمال البحثية المرجعية، وهي أساساً:

– "Human Capital Investment and Its Impact on Healthcare Organizations: A Case Study Approach" (Smith & Johnson, 2010): تتناول هذه الدراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري

على المؤسسات الصحية. تعتمد الدراسة على منهج دراسة حالات لتحليل كيفية تحسين أداء المؤسسات الصحية من خلال تطوير مواردها البشرية.

– "Enhancing Patient Care through Human Capital Investment: A Comparative Analysis of Healthcare Organizations" (Brown & White, 2012): تقوم هذه الدراسة بتحليل

مقارن للمؤسسات الصحية ودراسة كيفية تعزيز رعاية المرضى من خلال استثمار رأس المال البشري. تُحدد الدراسة أهمية تطوير مهارات وقدرات الكوادر الطبية والإدارية وتأثير ذلك على تحسين جودة الرعاية الصحية.

– "Leadership Development and Human Capital Investment in Healthcare Organizations" (Jones & Williams, 2015): تركّز هذه الدراسة على دور تطوير القيادة في استثمار رأس

المال البشري في المنظمات الصحية. تحلل الدراسة التجارب المختلفة والبرامج التي تهدف إلى تعزيز القيادة في المؤسسات الصحية وتقييم تأثيرها على التحسين الشامل للأداء الصحي.

– "Human Capital Investment Strategies in Healthcare Organizations: A Systematic Review" (Garcia & Martinez, 2017): تقوم هذه الدراسة بمراجعة نظامية لاستراتيجيات الاستثمار في رأس

المال البشري في المؤسسات الصحية. تستعرض الدراسة البحث السابق والأدلة المتاحة حول الأساليب المختلفة لتعزيز الموارد البشرية في قطاع الرعاية الصحية وتحسين الخدمات الطبية.

– "The Impact of Human Capital Investment on Patient Satisfaction: Evidence from a Longitudinal Study of Healthcare Organizations" (Kim & Lee, 2019): تبحث

هذه الدراسة في تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على رضا المرضى. تعتمد الدراسة على دراسة طويلة المدى للمؤسسات الصحية لتحليل العلاقة بين الاستثمار في الموارد البشرية ومستوى رضا المرضى.

– "Human Capital Investment and Organizational Performance: A Meta-Analysis" (Johnson & Brown, 2021): تستعرض هذه الدراسة نتائج تحليل ميتا للدراسات حول الاستثمار في رأس المال

البشري وأثره على أداء المنظمات. تتبّع الدراسة المنهجيات المختلفة والمتغيرات المتداخلة للوصول إلى استنتاجات شاملة حول تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على أداء الشركات والمؤسسات الصحية.

مقارنة بهذه الدراسات يمكن القول أن الدراسة الحالية تستخدم منهجاً مختلفاً عن الدراسات السابقة، مما يتيح فهماً متعمقاً

للمظاهر والتفاعلات في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية.

2.2.1. الدراسات السابقة في التحليل البيبليومتري للاستثمار في رأس المال البشري:

تتمثل أهم الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بالتحليل البيبليومتري للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية في:

– "Trends and Directions in Human Capital Research: A Bibliometric Analysis" (Chen & Huang, 2019): تقوم هذه الدراسة بتحليل الأبحاث المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري لفهم

الاتجاهات الحالية والمستقبلية في المجال.

– "Mapping the Landscape of Human Capital Research: A Bibliometric Analysis of Journal Publications" (Wang & Lu, 2019): تقدم هذه الدراسة تحليلاً بيبيومترياً لمؤلفات المجلات المنشورة

في مجال الاستثمار في رأس المال البشري لفهم المواضيع والاتجاهات البحثية الحالية.

– "A Bibliometric Analysis of Research on Human Capital in China: 1990–2019" (Li et al., 2020): تستخدم هذه الدراسة التحليل البيبليومتري لفهم البحوث المنشورة في الصين حول استثمار رأس المال

البشري ومواضيعها الرئيسية.

– "A Bibliometric Analysis of Human Capital Research: Development and Trends from 1990 to 2018" (Zhang & Li, 2020): هذه الدراسة تستخدم التحليل البيبليومتري لاستكشاف اتجاهات

البحث في مجال رأس المال البشري وتطورها على مدى الفترة من 1990 إلى 2018.

– "Mapping Human Capital Research: A Bibliometric Analysis of Research Output from 2000 to 2019" (Wu & Chang, 2021): تقوم هذه الدراسة بخرائط بيبيومترية لتحليل البحوث ذات

الصلة برأس المال البشري وتصنيفها حسب المؤلفين والمؤسسات والدول والمواضيع.

– "A Systematic Literature Review on Human Capital Analytics in Healthcare Organizations" (Lee et al., 2022): تعتمد هذه الدراسة على التحليل البيبليومتري ومراجعة منهجية لفهم كيفية

استخدام تحليل البيانات والأدوات التحليلية في تحسين استثمارات رأس المال البشري في المؤسسات الصحية.

مقارنة بهذه الدراسات يمكن القول أن الدراسة الحالية ركزت على الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية،

بالتالي فهي تستهدف تقديم أدلة جديدة أو تحديث الأدلة المتاحة لتقديم رؤية أكثر تحديثاً وشمولاً لهذا المجال، وتضيف تحليلاً متعمقاً

للسياق الدولي للبحث في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في منظمات الرعاية الصحية.

3.1. الأدب النظري للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية:

1.3.1. تعريف الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية:

يشير رأس المال البشري إلى المعرفة والمهارات والقدرات والمؤهلات والمواهب التي يمتلكها الموظفون والعاملون في المنظمات

الصحية. يُعتبر رأس المال البشري من الأصول الحيوية للمنظمات ويعد مصدراً رئيسياً للتنافسية والابتكار والنجاح المؤسسي.

(Becker, 1993)

أما الاستثمار في رأس المال البشري فيعني عملية توجيه الجهود والموارد نحو تحسين مستوى المهارات والمعرفة والقدرات

للعاملين في المنظمات الصحية. يهدف هذا الاستثمار إلى تحسين أداء المنظمات الصحية وجودتها وزيادة الاستفادة من الموظفين وتعزيز

الاستدامة المؤسسية. (Kim & Lee, 2019)

2.3.1. وظائف إدارة الموارد البشرية المرتبطة برأس المال البشري في المنظمات الصحية:

من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية المرتبطة برأس المال البشري في المنظمات الصحية والمشار إليها في التعارف السابقة ضمناً ما يلي: (Wright et al. 2001; Mathis& Jackson, 2018)

- تخطيط الموارد البشرية: يتضمن تحليل احتياجات الموظفين في المنظمة الصحية وتحديد الأدوار والمهارات المطلوبة لتحقيق أهدافها.
- جذب واختيار الموظفين: يهدف إلى جذب المواهب الناجحة والمؤهلة للانضمام إلى المنظمة الصحية واختيارهم بناءً على المعايير المحددة.
- تطوير وتدريب الموظفين: يتعلق بتوفير برامج تدريبية وتطويرية للموظفين لتحسين مهاراتهم وقدراتهم وزيادة معرفتهم في مجال الرعاية الصحية.
- إدارة الأداء والتقييم: يتضمن تقييم أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- إدارة التعويضات والمكافآت: يشمل تحديد أنظمة التعويضات والمكافآت التي تحفز الموظفين على الأداء الجيد وتحقيق التوازن بين الأداء والمكافآت.
- إدارة التطوير المهني والترقيات: يشمل توفير فرص الترقية والتطوير المهني للموظفين لتحقيق تطورهم المهني والاحتفاظ بهم في المنظمة.
- إدارة التغيير والتكيف: يتضمن دعم الموظفين في مواجهة التغييرات والتكيف مع المتغيرات البيئية والتنظيمية.
- إدارة الاستقالات والتقاعد: يتعلق بإدارة إجراءات استقالة الموظفين والتقاعد وتحديد خطط الاستبقاء والتعويض.

3.3.1. استراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية:

هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية. من بين أهم هذه الاستراتيجيات: (Huselid et al. 2005; Lacerda et al. 2017; Oliveira et al. 2019)

- تطوير التدريب والتعليم المستمر: يتضمن ذلك توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتحسين مهاراتهم وزيادة معرفتهم في مجال الرعاية الصحية.
- تحسين بيئة العمل: يتضمن توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة للموظفين، وتقديم فرص للترقية والتطوير المهني.
- تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يهدف إلى تحسين توازن العمل والحياة الشخصية للموظفين لزيادة الرضا الوظيفي والولاء للمنظمة.
- تحسين القيادة والإدارة: يتعلق بتطوير مهارات القيادة والإدارة لدى المديرين والمشرفين لتعزيز الأداء الشامل للمنظمة.
- تطوير البرامج التحفيزية والمكافآت: يهدف إلى تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء من خلال تقديم برامج مكافآت وتحفيز ملائمة.
- تعزيز التواصل والتفاعل: يتعلق بتعزيز التواصل الفعال داخل المنظمة وتشجيع التفاعل بين الموظفين والإدارة.

4.3.1. آثار الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية:

استثمار رأس المال البشري في المنظمات الصحية يمكن أن يحقق العديد من الآثار الإيجابية والفعالة. من بين أهم تلك الآثار: (Huselid, 1995; Delery & Doty, 1996; Guest, 2017)

- تحسين جودة الخدمة الصحية: عندما يتم تطوير وتحسين مهارات ومعرفة الموظفين في القطاع الصحي، فإن ذلك ينعكس على تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى والمراجعين.

- زيادة الكفاءة والفاعلية: يساعد الاستثمار في تطوير مهارات وقدرات الموظفين على زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في أداء مهامهم ووظائفهم.
- تعزيز رضا الموظفين: عندما يُمنح الموظفون فرص التطوير المهني والترقية والتدريب، يزيد ذلك من رضاهم عن العمل ويحفزهم لتقديم أفضل أداء.
- تحقيق التميز التنظيمي: يعمل الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين أداء المنظمات الصحية بشكل عام ويساهم في تحقيق التميز والتفوق على المنافسين.
- تطوير القيادة والابتكار: يمكن للاستثمار في رأس المال البشري أن يدفع بتطوير القيادة الفعالة والابتكار في المنظمات الصحية، مما يساهم في التغلب على التحديات والمشكلات المعقدة.
- زيادة الولاء للمنظمة: عندما يُمنح الموظفون فرص التطوير والنمو داخل المنظمة، يزيد ذلك من مستوى الولاء والانتماء للمنظمة.

2. الطريقة والأدوات

تم في هذه الدراسة الاعتماد على التحليل البليومتري لاستكشاف وتحليل الأسس المفاهيمية والفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية.

1.2. منهجية وأدوات التحليل البليومتري:

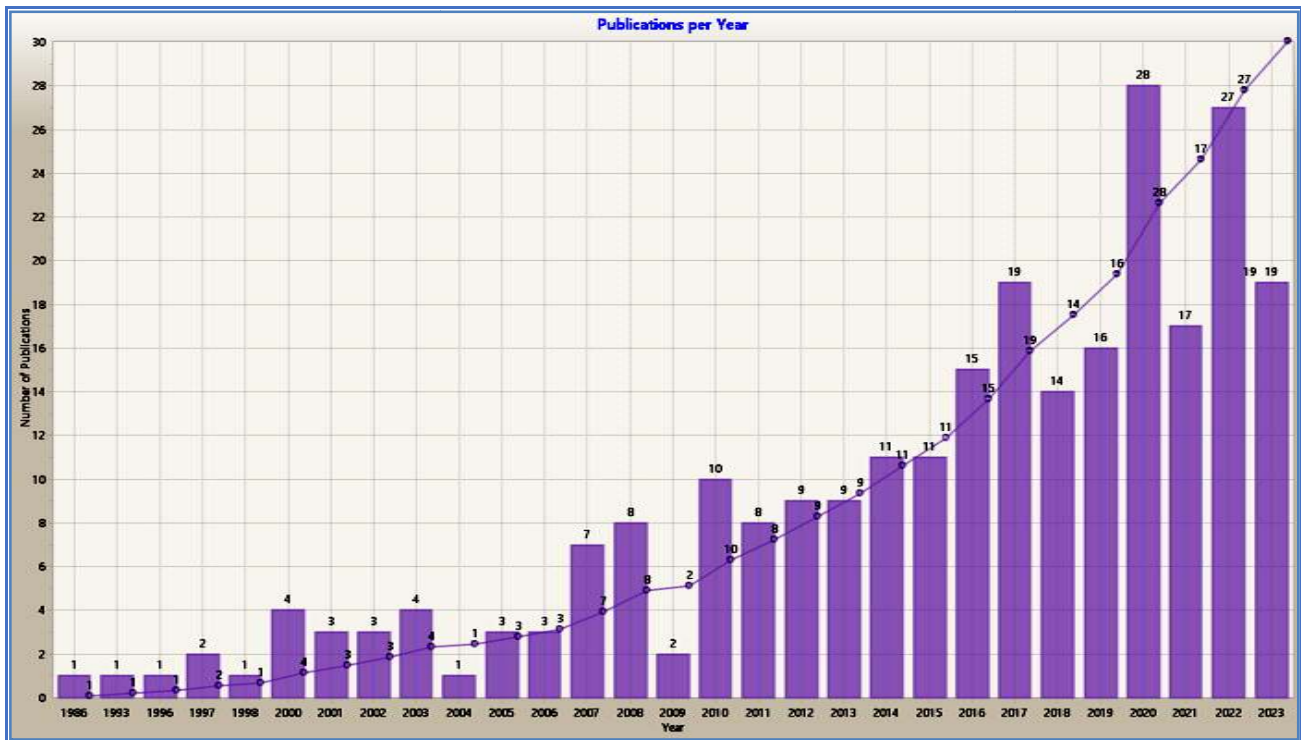
في منهجية التحليل البليومتري، يشير Merigü and Yang (2017) إلى أنه يعد دراسة كمية للمواد البليوغرافية، تهدف إلى تصنيف المجال البحثي من خلال الأوراق البحثية والمؤلفين والمجالات. ويذكر (Zupic & Čater, 2015) أن التحليل البليومتري يمكن أن يتبع عدة مقاربات أو طرق، مثل الاقتباس (Citation) والاقتباس المرجعي (Co-citation) والاقتران البليوغرافي (Bib. Coupling) والمشاركة في التأليف (Co-author) وتشارك المصطلحات (Co-word). وقد استخدمت هذه الدراسة عدة مقاربات، بما في ذلك تشارك المصطلحات (Co-occurrence) لتحديد المجالات الفرعية الأكثر أهمية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية. كما تم الاعتماد على تحليل الاقتباس (Citation) لتحديد الباحثين والمؤسسات البحثية والدول ذات التأثير الكبير في هذا الموضوع. واستُخدمت المقاربتين في تحديد الفجوات البحثية وتحديد الاتجاهات المستقبلية.

تم في هذه الدراسة استخدام برنامج Knowledge Matrix Plus (KISTI, 2016) للحصول على إحصائيات التحليل البليومتري، وبرنامج VOSviewer (Van Eck & Waltman, 2013) لإنشاء وتصور شبكات وكثافة الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية.

2.2. بيانات التحليل البليومتري:

تم إجراء التحليل البليومتري لبيانات 257 دراسة منشورة في قاعدة Scopus حول موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية، وفقاً لمعيار تصفية البيانات (Filtering Data) اعتمد البحث عن الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية في العنوان والمخلص والكلمات المفتاحية (TITLE-ABS-KEY)، ليتم التحصل على 257 دراسة (206 مقال، 21 مراجعة، 14 ورقة مشاركة في ملتقى، 02 كتب، 11 فصل كتاب، 03 مراجعة ملتقى) موزعة على مدار 37 سنة (1986-2023) حسب ما يوضحه الشكل الموالي:

شكل رقم (1): توزيع بيانات التحليل البليومتري



المصدر : مخرجات برنامج Knowledge Matrix Plus

يظهر الشكل رقم 01 أن بحث الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية مستمر ويشهد تزايداً متتابعاً منذ عام 1986. في بداية هذه الفترة، كان هناك انخفاض في عدد الدراسات المنشورة في هذا المجال، حيث كانت الأبحاث قليلة جداً في تلك الفترة. ومن ثم، بدأ الاهتمام بالبحث في هذا الموضوع يتزايد تدريجياً واستمر في النمو حتى الوقت الحالي، حيث بلغت ذروته في عامي 2020 (28 دراسة) و2022 (27 دراسة)، وهذا يعود جزئياً إلى تأثير جائحة كوفيد-19 التي جعلت موضوع الاستثمار في رأس المال البشري ضرورة ملحة في المنظمات الصحية. بالتالي، يوضح هذا الشكل أن هذا الموضوع لا يزال محل اهتمام الباحثين ويحتوي على العديد من الجوانب والاتجاهات المستقبلية التي ستم توضيحها في نتائج الدراسة.

3. عرض وتحليل نتائج الدراسة البليومترية

قبل القيام بمناقشة نتائج التحليل البليومتري يأتي أولاً عرضها وتحليلها، وذلك وفقاً لما أسفرت عليه مخرجات برنامجي Vosviewer وKnowledge Matrix Plus.

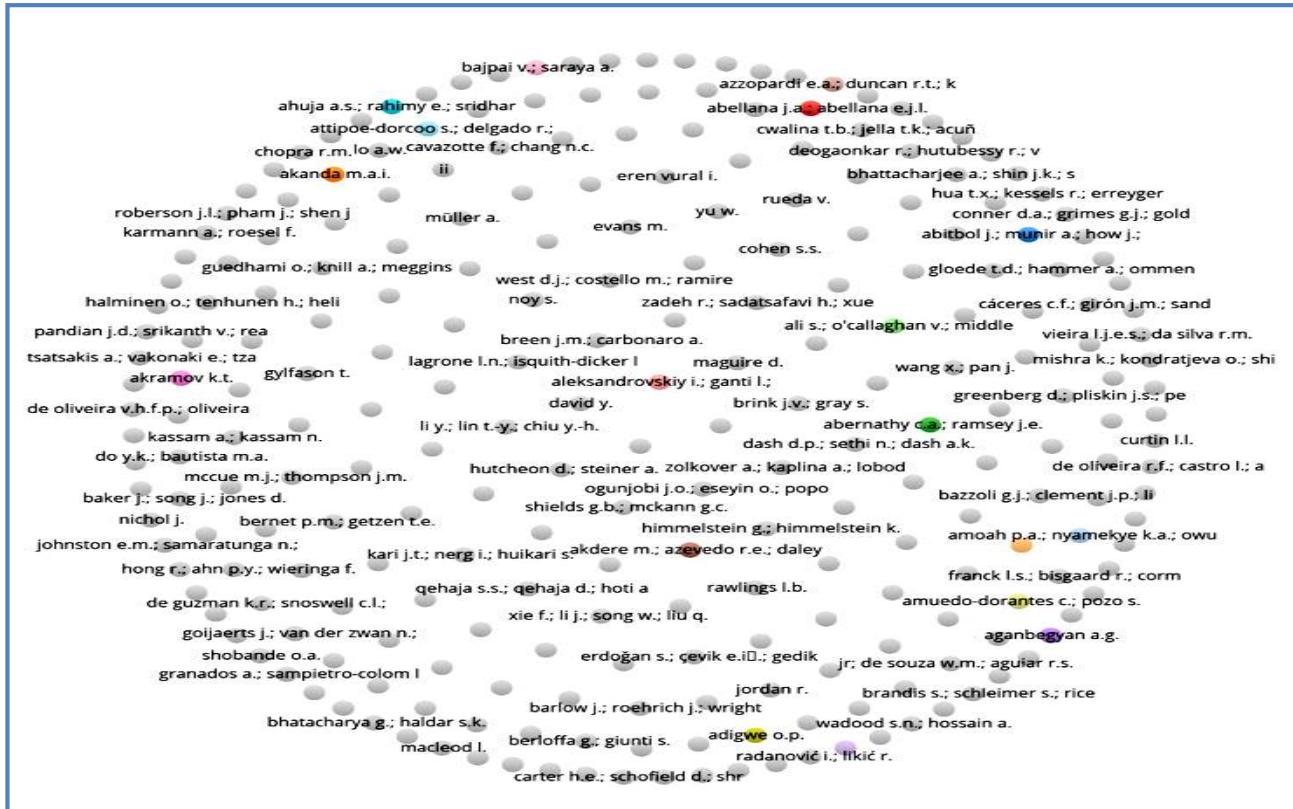
1.3. تردد المصطلحات (الكلمات المفتاحية):

يظهر الشكل الموالي شبكة وكثافة الكلمات المفتاحية الأكثر تردداً في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية حسب منشورات قاعدة Scopus:

2.3. الباحثين الأكثر مرجعية:

يظهر الشكل الموالي الباحثين الأكثر مرجعية أو تأثيرا في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية، بناء على عدد المنشورات وعدد الاستشهادات:

شكل رقم (3): شبكة الباحثين المرجعيين في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية



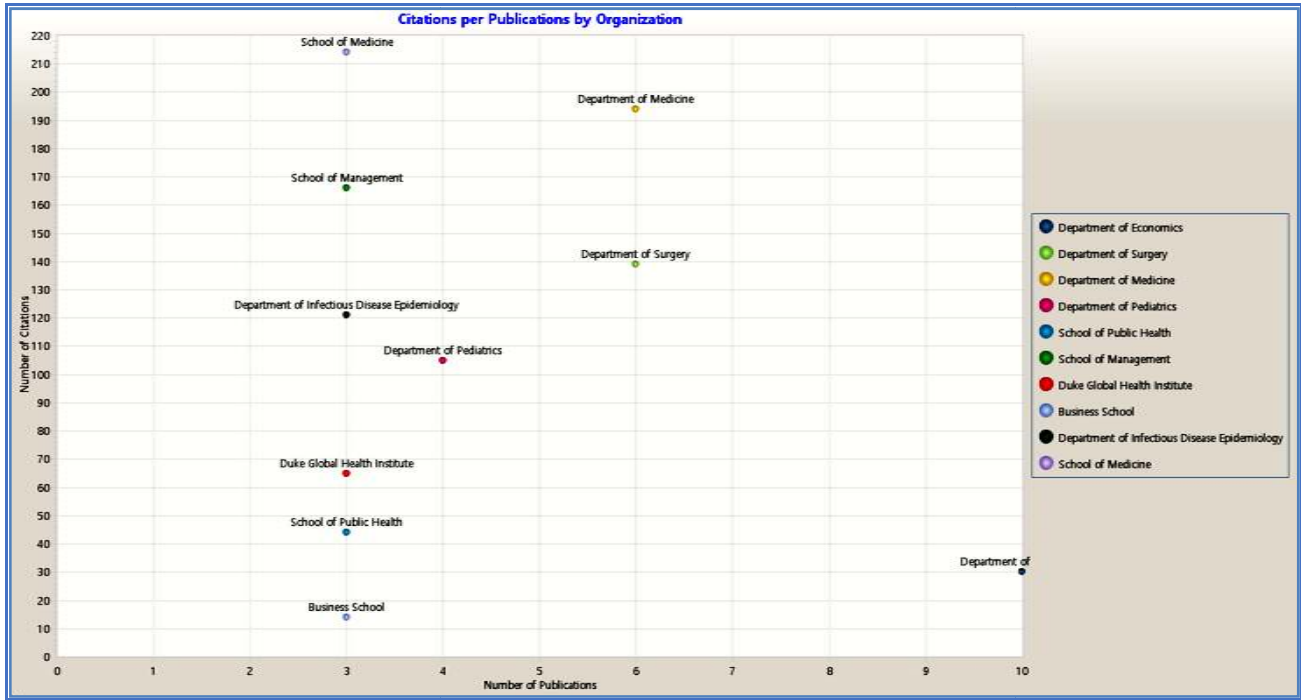
المصدر : مخرجات برنامج VOSviewer

يلاحظ من الشكل 03 (أيضا الملحق 02) أن أول الباحثين نشرًا واقتباسًا في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية في قاعدة Scopus هم: Atun et al. بمنشور واحد و576 اقتباس، ثم Radanović & Likić بمنشور واحد و173 اقتباس، ثم De Belvis et al. بمنشور واحد و141 اقتباس، وبعده Barlow, Roehrich & Wright بمنشور واحد و139 اقتباس، وبعدها يأتي باحثون آخرون أمثال Mishra & Sam وغيرهم، لكن ما يلاحظ في هذا الموضوع كثرة التأليف المشترك من جهة، واختلاف تخصصات الباحثين من جهة أخرى وأيضًا ارتباط، وهذا فيه دلالة على أنه موضوع متعدد التخصصات (Multidisciplinary topic) تكلم عنه باحثون في منشورات أخرى غير المنشورات الأساسية في الموضوع. هؤلاء الباحثون يجب على الباحث في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية أن يرجع لهم ويحيط بأبحاثهم ومنشوراتهم بعناية خاصة.

3.3. المؤسسات البحثية الأكثر مرجعية:

يوضح الشكل الموالي المؤسسات البحثية الأكثر مرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية من ناحية عدد المنشورات والاقتباسات.

شكل رقم (4): المؤسسات البحثية المرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية



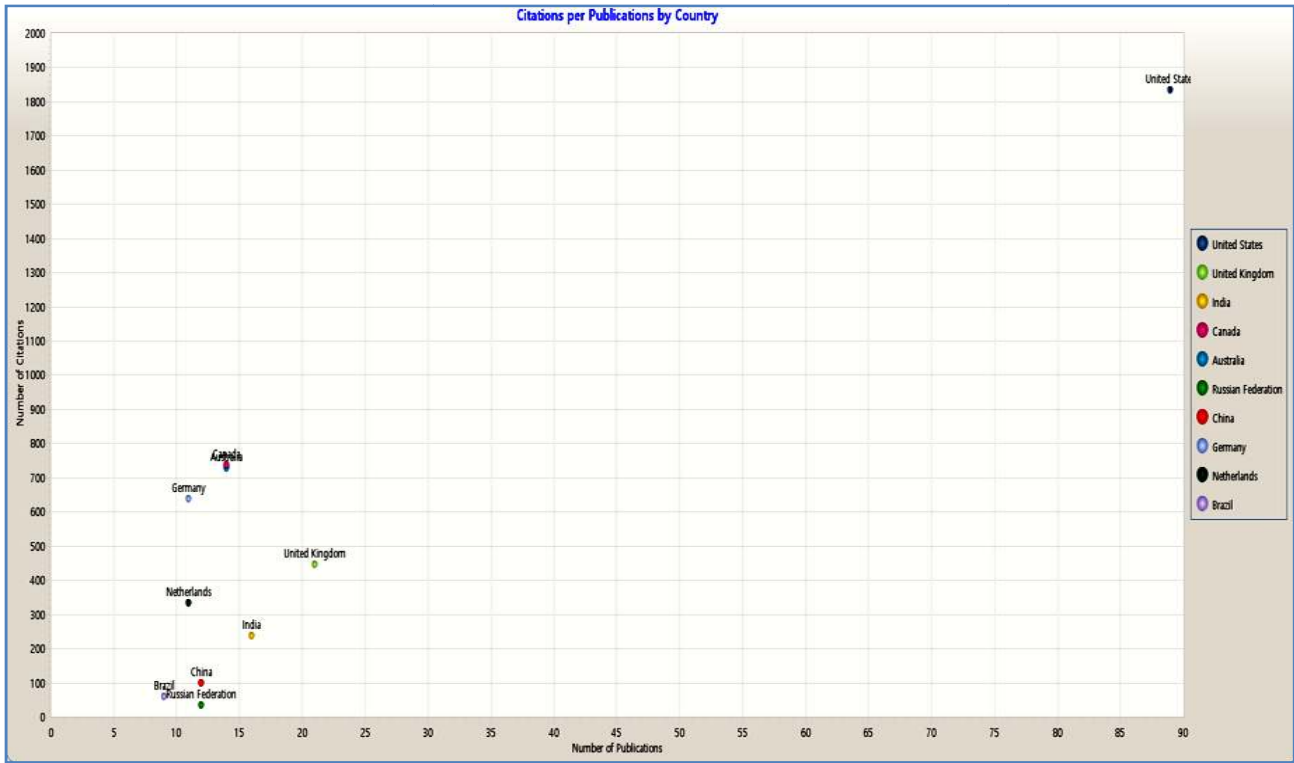
المصدر : مخرجات برنامج Knowledge Matrix Plus

يظهر الشكل رقم 4 (أيضا الملحق 03) أن المؤسسات البحثية الأكثر مرجعية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية هي على الترتيب: قسم الاقتصاد للعديد من الجامعات الدولية (جامعة تورنتو، جامعة يورك، جامعة أولو، جامعة كان ثو، جامعة ممفيس... الخ)، قسم الجراحة لعدة جامعات مثل (جامعة ديوك، جامعة بنسلفانيا، جامعة بيرو كاتانو هيريديا، جامعة كاليفورنيا، جامعة كوازولو ناتال، جامعة نورث كارولينا في تشابل هيل)، قسم الطب لعدة جامعات ومستشفيات (جامعة فريدرش ألكسندر، جامعة كاليفورنيا، جامعة ديوك، جامعة هارفارد، مستشفى ماساتشوستس العام، جامعة موناخ، جامعة كيب تاون)، قسم طب الأطفال للجامعات التالية (جامعة ولاية أوهايو، جامعة ديوك، جامعة مبارارا للعلوم والتكنولوجيا، جامعة كولومبيا البريطانية)، مدرسة الصحة العامة للجامعات التالية (جامعة شنغهاي جياو تونغ، جامعة ألبرتا، جامعة كاليفورنيا)، مدرسة إدارة الأعمال للجامعات التالية (جامعة جيانغسو، كلية ماريست بوغكييسي نيويورك، جامعة باث)، معهد ديوك للصحة العالمية (المركز الطبي بجامعة ديوك، دورهام، نورث كارولينا، الولايات المتحدة)، مدرسة الأعمال للجامعات التالية (كلية الأعمال في لوزان، جامعة سيتشوان، جامعة أبردين، جامعة نيو إنجلاند)، قسم وبائيات الأمراض المعدية (إمبريال كوليدج لندن)، ومدرسة الطب (جامعة واشنطن، سياتل، الولايات المتحدة). وهذا إنما يظهر قوة الأبحاث الموجودة في هذا الموضوع من جهة كون العديد من المؤسسات البحثية الراقية تعني به وأهميته من جهة ثانية، ومن جهة أخرى يمكن القول أنه موضوع متعدد الاختصاصات كون المؤسسات البحثية التي تعني به لا ترتبط فقط بتخصص الاقتصاد والمناجحت بل العديد من المؤسسات الطبية تحيطه بعناية بحثية فائقة كون الاستثمار في رأس المال البشري سر تحقيق جودة وتميز الخدمات الصحية.

4.3. الدول الأكثر مرجعية:

يوضح الشكل الموالي الدول الأكثر مرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية من ناحية عدد المنشورات والاقتباسات.

شكل رقم (5): الدول المرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية



المصدر : مخرجات برنامج Knowledge Matrix Plus

يظهر الشكل رقم 5 (أيضا الملحق 04) أن الدول الأكثر مرجعية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية هي على الترتيب: الولايات المتحدة الأمريكية (89 منشور و 1834 اقتباس)، المملكة المتحدة (21 منشور و 445 اقتباس)، الهند (16 منشور و 237 اقتباس)، كندا (14 منشور و 736 اقتباس)، أستراليا (14 منشور و 729 اقتباس)، الصين (12 منشور و 99 اقتباس)، الاتحاد الروسي (12 منشور و 35 اقتباس)، ألمانيا (11 منشور و 637 اقتباس)، هولندا (11 منشور و 334 اقتباس)، وأخيرا البرازيل (09 منشورات و 59 اقتباس). يلاحظ أن الدول الأولى مرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية هي دول كبرى وهذا فيه دلالة على أهمية الموضوع وقيمه العلمية والعملية وآثاره الإيجابية على المنظومة الصحية في البلدان.

4. مناقشة النتائج (الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية)

بناءً على النتائج التي تم عرضها سابقاً حول موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية، يمكن تقديم مناقشة حول الفجوات البحثية والتوجهات المستقبلية التي تستند إلى هذه النتائج. فيما يلي نقدم مناقشة بسيطة للنتائج والفجوات البحثية المحتملة والتوجهات المستقبلية للبحث في هذا الموضوع:

1.4. الفجوات البحثية:

أظهرت نتائج الدراسة البليومترية وجود بعض الفجوات البحثية الأكثر عمقاً في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية، وهي أساساً:

- تأثير الاستثمار في تطوير المهارات الطبية النوعية: من المهم دراسة كيف يؤثر الاستثمار في تطوير المهارات النوعية للكوادر الطبية على جودة الرعاية الصحية. فعلى سبيل المثال، هل يمكن أن يؤدي التركيز على تطوير مهارات التواصل والتفاعل بين الأطباء والمرضى إلى تحسين تجربة المرضى وزيادة رضاهم؟
- استثمارات رأس المال البشري والابتكار الطبي: هل يمكن أن تؤثر الاستثمارات في رأس المال البشري في تعزيز الابتكار الطبي؟ هل الكوادر الصحية المدربة بشكل جيد تساهم في تحسين التقنيات الطبية وتطوير حلول استثنائية للمشاكل الصحية؟
- الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي: على الرغم من وجود العديد من الدراسات النظرية التي تدعم أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية، إلا أن هناك حاجة إلى بحوث تتناول كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات على أرض الواقع وتحديد العوامل التي تؤثر في تنفيذها بنجاح.
- تحسين التواصل بين القطاع الصحي والجامعات والمؤسسات البحثية: هناك حاجة إلى تحسين التواصل بين المنظمات الصحية والجامعات والمؤسسات البحثية لتحقيق التطوير المستمر والمستدام في مجال الرعاية الصحية. هل يمكن تحسين التعاون بين هذه الكيانات لتعزيز البحوث والابتكارات في مجال رأس المال البشري في المنظمات الصحية؟
- الفجوة الاقتصادية والاجتماعية: هل يؤدي استثمار رأس المال البشري في المنظمات الصحية إلى زيادة الفجوة الاقتصادية والاجتماعية بين المؤسسات الصحية المتقدمة والمؤسسات الصحية في المناطق النائية والمخرومة؟ وكيف يمكن التعامل مع هذه الفجوة والعمل على تقليلها؟

هذه بعض الفجوات البحثية المحتملة والتي يمكن أن تكون مفيدة في تحديد اتجاهات البحث المستقبلية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية. وتمثل أيضا فرصاً لتطوير الأبحاث وتحسين الممارسات الصحية وتحقيق أفضل نتائج للمرضى والمجتمع.

2.4. التوجهات المستقبلية:

فيما يلي بعض التوجهات المستقبلية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية:

- الاستدامة والمرونة في تطوير رأس المال البشري: هذه التوجهات تشمل البحث في كيفية تطوير رأس المال البشري بشكل مستدام ومرونة لمواجهة التحديات المستقبلية في القطاع الصحي. هل يمكن للمؤسسات الصحية تحقيق توازن بين الاستثمار في الموظفين الحاليين والتخطيط لاحتياجات المستقبل والتغيرات السريعة في مجال الرعاية الصحية؟
- تكنولوجيا المعلومات وتحليلات البيانات: تتطلب الاستثمارات الناجحة في رأس المال البشري في المنظمات الصحية الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة وتحليلات البيانات. هناك فجوة بحثية في فهم كيف يمكن استخدام التكنولوجيا وتحليلات البيانات لتحسين إدارة الموظفين وتطوير مهاراتهم بشكل فعال.
- التنوع والشمولية في رأس المال البشري: يجب أن يناقش البحث كيفية تعزيز التنوع والشمولية في قوى العمل الصحية وتجنب التحيزات في الاستثمارات. كيف يمكن للمؤسسات الصحية تحقيق التنوع في تعيين وتطوير الموظفين وتعزيز الشمولية في فرص التدريب والترقية؟
- تحديات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين: يجب أن يبحث البحث في كيفية التعامل مع تحديات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين في المنظمات الصحية. هل يمكن للمؤسسات الصحية استخدام برامج مكافآت وحوافز ملهمة لجذب والاحتفاظ بالمواهب الصحية؟

- الابتكار في تطوير المهارات الصحية: يجب أن يتناول البحث كيفية تعزيز الابتكار في تطوير المهارات الصحية. هل يمكن استخدام منصات التعلم الرقمية والتكنولوجيا الحديثة لتحسين تجربة التعليم والتدريب للكوادر الصحية؟ وكيف يمكن تشجيع التعلم المستمر والتحسين المستمر للموظفين في المجال الصحي؟
 - تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية: يجب أن يناقش البحث تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية. هل تؤثر القيم والمعتقدات الاجتماعية على تطوير المهارات والأداء العام للكوادر الصحية؟
- هذه بعض التوجهات المستقبلية التي يمكن أن توجه البحث في مجال الاستثمار في رأس المال البشري في الخدمات الصحية، حيث يساهم توجيه البحث إليها في تطوير الممارسات الصحية وتحسين جودة الرعاية الصحية وتحقيق أفضل نتائج للمرضى والمجتمع.

5. خاتمة:

بعد القيام بالتحليل البليومتري لموضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية، تم التوصل إلى جملة من النتائج الهامة وتقديم عدة اقتراحات عملية بناء على ذلك.

1.5. نتائج الدراسة:

اعتمادا على التحليل النظري والبليومتري تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وظائف إدارة الموارد البشرية المرتبطة برأس المال البشري في المنظمات الصحية: تتضمن: تخطيط الموارد البشرية، جذب واختيار الموظفين، تطوير وتدريب الموظفين، إدارة الأداء والتقييم، إدارة التعويضات والمكافآت، إدارة التطوير المهني والترقية، إدارة التغيير والتكيف، إدارة الاستقالات والتقاعد.
- استراتيجيات الاستثمار: تضمن تطوير التدريب والتعليم المستمر، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتحسين القيادة والإدارة، وتطوير البرامج التحفيزية والمكافآت، وتعزيز التواصل والتفاعل داخل المنظمة.
- آثار الاستثمار: تشمل تحسين جودة الخدمة الصحية، وزيادة الكفاءة والفاعلية في الأداء، وتعزيز رضا الموظفين، وتحقيق التميز التنظيمي، وتطوير القيادة والابتكار، وزيادة الولاء للمنظمة.
- الفجوات البحثية: ينبغي التركيز على استدامة ومرونة تطوير رأس المال البشري واستخدام تكنولوجيا المعلومات والتحليلات البيانات في تحسين الإدارة والتطوير المهني. كما يجب دراسة التحديات التي تواجه المؤسسات الصحية في التوظيف واحتفاظ الموظفين المؤهلين وتعزيز الابتكار في تطوير المهارات الصحية.
- التوجهات المستقبلية: يجب تشجيع التعاون والتبادل العالمي بين الدول والمؤسسات البحثية لتحقيق تحسينات شاملة في مجال الرعاية الصحية ومعالجة التحديات العالمية المرتبطة بالقوى العاملة الصحية.

2.5. مقترحات الدراسة :

- بناءً على النتائج والمعلومات المقدمة في الدراسة البليومتريّة حول استثمار رأس المال البشري في المنظمات الصحية، يمكن تقديم بعض المقترحات للدراسات المستقبلية في هذا المجال. هذه المقترحات يمكن أن تساهم في زيادة المعرفة وتحسين أداء الجهود الاستثمارية في رأس المال البشري بالمنظمات الصحية:
- دراسة تحليل أثر استثمارات رأس المال البشري في المنظمات الصحية على تحسين الجودة وفعالية الخدمات الصحية المقدمة. يمكن أن تركز هذه الدراسة على مقارنة المؤشرات والمعايير الأدائية قبل وبعد الاستثمارات لقياس تحسين الأداء.
 - بحث حول أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية في المنظمات الصحية، وكيف يمكن تطبيقها على نطاق واسع لتحقيق أقصى استفادة من رأس المال البشري.
 - دراسة حول تأثير التكنولوجيا والابتكار في تحسين استثمارات رأس المال البشري في المنظمات الصحية، وكيفية استخدام التطورات التكنولوجية لتعزيز كفاءة العمل وتحسين نتائج الرعاية الصحية.

- استقصاء التحديات والعقبات التي تواجه المنظمات الصحية في تنفيذ استراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري، وتطوير إطار عمل يساعد على تجاوز هذه العقبات.
- تحليل دور التعليم والتدريب المستمر في تطوير مهارات وكفاءة الكوادر الصحية، وتقديم توصيات حول كيفية تحسين برامج التدريب والتطوير للموظفين الصحيين.
- دراسة أثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية على استثمار رأس المال البشري في المنظمات الصحية، وتحليل السياسات الحكومية والقرارات التي تؤثر في هذا المجال.
- بحث في تأثير الاستدامة الاقتصادية والبيئية على استثمار رأس المال البشري في المنظمات الصحية، وتطوير استراتيجيات لتحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
- استثمار رأس المال البشري في المنظمات الصحية يعد مفتاحًا حاسمًا لتحقيق الجودة والتميز في الخدمات الصحية. لذا ينبغي على المؤسسات البحثية والحكومات والمنظمات الصحية تبني هذا الموضوع وتعزيز السياسات والبرامج اللازمة لتحقيق أفضل النتائج في مجال الرعاية الصحية على مستوى العالم.

1. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
2. Brown, R., & White, L. (2012). Enhancing patient care through human capital investment: A comparative analysis of healthcare organizations. *International Journal of Health Services*, 42(3), 201-218.
3. Chen, C., & Huang, J. (2019). Trends and Directions in Human Capital Research: A Bibliometric Analysis. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1385-1405.
4. Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
5. Garcia, C., & Martinez, P. (2017). Human capital investment strategies in healthcare organizations: A systematic review of the literature. *Healthcare Management Review*, 28(4), 321-335.
6. Guest, D. E. (2017). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21.
7. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
8. Huselid, M. A., Beatty, R. W., & Becker, B. E. (2005). A Players or A Positions? The strategic logic of workforce management. *Harvard Business Review*, 83(3), 110-117.
9. Johnson, D., & Brown, E. (2021). Human capital investment and organizational performance in healthcare: A meta-analysis of empirical studies. *Health Services Research*, 56(3), 234-245.
10. Jones, M., & Williams, K. (2015). The role of leadership development in human capital investment in healthcare organizations. *Journal of Healthcare Leadership*, 7, 89-102.
11. Kim, S., & Lee, J. (2019). The impact of human capital investment on patient satisfaction: Evidence from a longitudinal study of healthcare organizations. *Journal of Healthcare Quality*, 41(1), 56-65.
12. KISTI. (2016). KnowledgeMatrix Plus ver.0.80 for supporting Scientometric Network Analysis Department of Scientometric Research .
13. Lacerda, T., Marinho, N., Ferreira, J. J., & Oliveira, A. (2017). Investing in human capital in healthcare: Nursing management strategies. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 17(3-4), 212-223.
14. Lee, S. H., Lim, J. H., & Park, M. (2022). A Systematic Literature Review on Human Capital Analytics in Healthcare Organizations. *Journal of Healthcare Management*, 37(1), 25-38.
15. Li, H., Zhang, M., Wang, H., & Liu, L. (2020). A Bibliometric Analysis of Research on Human Capital in China: 1990–2019. *Frontiers in Psychology*, 11, 547.
16. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
17. Merigó, J. M., & Yang, J. B. (2017). A bibliometric analysis of operations research and management science. *Omega*, 73, 37-48.
18. Oliveira, P., Pinho, C., Ferreira, J. J., & Sá, M. J. (2019). Investing in human capital in healthcare: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1371-1381.
19. Smith, J., & Johnson, A. (2010). Human capital investment and its impact on healthcare organizations: A case study approach. *Journal of Healthcare Management*, 36(2), 45-52.
20. Thietart, R. A. (2014). *Méthodes de recherche en management - 4ème édition*. Dunod. <https://books.google.dz/books?id=KlvkAwAAQBAJ>
21. Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). *VOSviewer manual* (Vol. 1). Leiden: Univeriteit Leiden .
22. Wang, Y., & Lu, W. (2019). Mapping the Landscape of Human Capital Research: A Bibliometric Analysis of Journal Publications. *International Journal of Human Resource Management*, 30(10), 1617-1644.
23. Wright, P. M., McMahan, G. C., Snell, S. A., & Gerhart, B. (2001). Comparing line and HR executives' perceptions of HR effectiveness: Services, roles, and contributions. *Human Resource Management*, 40(2), 111-123.
24. Wu, H., & Chang, Y. (2021). Mapping Human Capital Research: A Bibliometric Analysis of Research Output from 2000 to 2019. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 721-744.
25. Zhang, Y., & Li, M. (2020). A Bibliometric Analysis of Human Capital Research: Development and Trends from 1990 to 2018. *Human Resource Development International*, 23(5), 437-456.
26. Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational research methods*, 18(3), 429-472.

7. الملاحق :

ملحق رقم (01): الكلمات المفتاحية الأكثر ترددا في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية

الارتباط	التكرار	Keyword	الكلمات المفتاحية
1793	166	Human	البشري
1574	136	Humans	البشري
1074	99	Investment	الاستثمار
715	58	Economics	الاقتصاديات
685	50	Health care cost	تكلفة الرعاية الصحية
613	45	Health care delivery	تسليم الرعاية الصحية
438	44	Investments	الاستثمارات
433	40	United states	الولايات المتحدة الأمريكية
426	39	Health care	الرعاية الصحية
464	39	Organization and management	التنظيم والادارة
466	37	Financial management	الادارة المالية
388	29	Delivery of health care	تسليم الرعاية الصحية
104	29	Human capital	رأس المال البشري
302	24	benefit-cost Analysis	تحليل التكلفة ربح
326	24	Health care quality	جودة الرعاية الصحية
251	22	Government	الحكومة
302	22	Public health	الصحة العمومية
217	20	Capital financing	تمويل رأس المال
184	20	Education	التعليم

المصدر : مخرجات برنامج VOSviewer

ملحق رقم (02): الباحثين الأكثر مرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية

الاقبسات	المشورات	الباحثين
576	1	Atun R.; Jaffray D.A.; Barton M.B.; Bray F.; Baumann M.; Vikram B.; Hanna T.P.; Knaul F.M.; Lievens Y.; Lui T.Y.M.; Milosevic M.; O'sullivan B.; Rodin D.L.; Rosenblatt E.; Van Dyk J.; Yap M.L.; Zubizarreta E.; Gospodarowicz M.
173	1	Radanović I.; Likić R.
141	1	De Belvis A.G.; Ferrè F.; Specchia M.L.; Valerio L.; Fattore G.; Ricciardi W.
139	1	Barlow J.; Roehrich J.; Wright S.
91	1	Mishra K.; Sam A.G.
82	1	Deogaonkar R.; Hutubessy R.; Van Der Putten I.; Evers S.; Jit M.
70	1	Bazzoli G.J.; Clement J.P.; Lindrooth R.C.; Chen H.-F.; Aydede S.K.; Braun B.I.; Loeb J.M.
68	1	Pandian J.D.; Srikanth V.; Read S.J.; Thrift A.G.
65	1	Amuedo-Dorantes C.; Pozo S.
63	1	Rawlings L.B.
60	1	Saxton A.T.; Poenaru D.; Ozgediz D.; Ameh E.A.; Farmer D.; Smith E.R.; Rice H.E.
59	1	Lievens Y.; Pijls-Johannesma M.
59	1	Wagenaar B.H.; Gimbel S.; Hoek R.; Pfeiffer J.; Michel C.; Manuel J.L.;

تحليل الاتجاهات البحثية للاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية

		Cuembelo F.; Quembo T.; Afonso P.; Gloyd S.; Sherr K.
57	1	Thouin M.F.; Hoffinan J.J.; Ford E.W.
50	1	Olson K.R.; Walsh M.; Garg P.; Steel A.; Mehta S.; Data S.; Petersen R.; Guarino A.J.; Bailey E.; Bangsberg D.R.
49	1	Titzer J.; Phillips T.; Tooley S.; Hall N.; Shirey M.
48	1	Verma V.; Shah C.; Rwigema J.-C.M.; Solberg T.; Zhu X.; Simone C.B.
46	1	Murauskiene L.; Janoniene R.; Veniute M.; Van Ginneken E.; Karanikolos M.
44	1	Rojahn K.; Laplante S.; Sloand J.; Main C.; Ibrahim A.; Wild J.; Sturt N.; Areteou T.; Johnson K.I.
40	1	Wang X.; Pan J.

المصدر : مخرجات برنامج VOSviewer

ملحق رقم (03): المؤسسات البحثية المرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية

المشورات	Organizations	المؤسسة البحثية
10	Department of Economics	قسم الاقتصاد
6	Department of Medicine	قسم الطب
6	Department of Surgery	قسم الجراحة
4	Department of Pediatrics	قسم طب الأطفال
3	Business School	مدرسة الأعمال
3	Department of Infectious Disease Epidemiology	قسم وبائيات الأمراض المعدية
3	Duke Global Health Institute	معهد ديوك العالمي للصحة
3	School of Management	مدرسة إدارة الأعمال
3	School of Medicine	مدرسة الطب
3	School of Public Health	مدرسة الصحة العامة
2	Centre for Health Services Research	مركز أبحاث الخدمات الصحية
2	Centre for Online Health	مركز الصحة عبر الإنترنت
2	Department of Anesthesiology	قسم التخدير
2	Department of Business Administration	قسم إدارة الأعمال
2	Department of Computer Science	قسم علوم الحاسوب
2	Department of Emergency Medicine	قسم طب الطوارئ
2	Department of Epidemiology	قسم الوبائيات
2	Department of Global Health and Population	قسم الصحة العالمية والسكان
2	Department of Health Administration	قسم الإدارة الصحية
2	Department of Health Policy and Management	قسم السياسة الصحية والإدارة

المصدر : مخرجات برنامج KnowledgeMatrix Plus

ملحق رقم (04): الدول المرجعية في موضوع الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمات الصحية

المشورات	Countries	الدول
89	United States	الولايات المتحدة
21	United Kingdom	المملكة المتحدة
16	India	الهند
14	Australia	أستراليا
14	Canada	كندا
12	China	الصين
12	Russian Federation	الاتحاد الروسي

11	Germany	ألمانيا
11	Netherlands	هولندا
9	Brazil	البرازيل
7	Belgium	بلجيكا
7	Italy	إيطاليا
7	Switzerland	سويسرا
6	South Africa	جنوب أفريقيا
4	France	فرنسا
4	Ghana	غانا
4	Ireland	أيرلندا
4	Sweden	السويد
3	Greece	اليونان
3	Nigeria	نيجيريا

المصدر : مخرجات برنامج Knowledge Matrix Plus