

- دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات -

أسم الطالب

(منيرة محمد وليد ربيع)

الرقم الجامعي

(2021205469)

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

مع الفخر والامتنان،

أود أن أعبر عن عميق شكري وامتناني لعائلتي وأصدقائي العزيز.

خلال هذه السنوات، كانوا بمثابة صخرة راسخة تحتي، يقدمون لي الدعم والمساندة في كل مرحلة من مراحل حياتي. فقد شاركوني الأفراح والأحزان على حد سواء، وكانوا دائماً ما يقفون بجانبني في أوقات الشدة والضعف.

لقد علمتموني كيف أكون أفضل نسخة من نفسي، وأن أحقق أهدافي وطموحاتي. لقد ألهمتموني بصبركم وحكمتكم وسخاء قلوبكم.

لا أستطيع أن أعبر بكلمات عن مدى امتناني لوجودكم في حياتي. أنتم بالنسبة لي أكثر من مجرد عائلة وأصدقاء، أنتم الأسرة التي اخترتها لنفسي.

من أعماق قلبي، أشكركم على كل ما قدمتموه لي. لا أعرف ما كان سيكون عليه مصيري لولا وجودكم بجانبني. أنتم نعمة حقيقية، وأتمنى أن أستطيع إرجاع بعض ما قدمتموه لي.

مع خالص الشكر والتقدير ..

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى أغلى من في الوجود،
إلى من أهديت لي الحياة بكل معانيها،
إلى من علمتني معنى الحب والعطاء والتضحية،
إلى من كانت دعواتها السر الخفي لنجاحي وتفوقي،
إلى والدتي الحنونة..

أهدي لك هذا المشروع الذي أنهيته بفضل دعمك ورعايتك اللامحدودة. لقد كنت الملهم الأكبر لي طوال مشواري الدراسي، وأنت من غرست في حب العلم والمعرفة منذ نعومة أظفاري.

لولا صبرك وتضحياتك الكبيرة، لما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم. فأنت الشمعة التي أنارت دربي في أصعب الظروف، وأنت الملاذ الآمن الذي أفرغ لك همومي وأحزاني.

إن هذا الإنجاز هو ثمرة جهودك المضنية في تربيته وتعليمي. فأنت الأم والأب والأستاذ والصديق في آن واحد. أسألك أن تتقبلني مني هذا العمل المتواضع كهدية متواضعة لا تضاهي بحجم ما قدمت لي.

أحبك من كل قلبي يا أمي العزيزة. وأسأل الله أن يمد في عمرك ويرزقك الصحة والعافية لتشهدي المزيد من نجاحاتي وإنجازاتي في المستقبل.

المستخلص:

يلعب رأس المال البشري دورًا جوهريًا في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات من خلال تحسين جودة التعليم والبحث العلمي، وتطوير البرامج الأكاديمية، وتعزيز التعاون الدولي. يشمل رأس المال البشري أعضاء هيئة التدريس والباحثين والموظفين الإداريين الذين يمتلكون مهارات ومعارف متقدمة. استراتيجيات مثل التدريب المستمر، التحفيز، التوظيف الانتقائي، وبيئة العمل المشجعة تساهم في زيادة فعالية رأس المال البشري، مما يعزز من مكانة الجامعة وتصنيفها الأكاديمي...

المحتويات

6.....	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.....
6.....	المقدمة
8.....	مشكلة البحث.....
8.....	1.1. الفجوات النظرية:
9.....	2.1. الفجوات التطبيقية:
11.....	أهمية البحث.....
11.....	1.2. أهمية نظرية.....
11.....	2.2. الأهمية العملية.....
12.....	أسئلة البحث الفرعية
13.....	أهداف البحث.....
14.....	فرضيات البحث
15.....	نموذج البحث
16.....	منهجية البحث.....
17.....	الدراسة الميدانية
18.....	هيكل المشروع المقترح.....
19.....	الفصل الثاني: الاطار النظري
19.....	المقدمة
22.....	رأس المال.....
26.....	الميزة التنافسية.....
31.....	العلاقة بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية
32.....	الخاتمة
34.....	قائمة المراجع
5.....	جدول الاشكال

جدول الاشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث. المصدر (منيرة & سعيد نظمي ٢٠٢٤)	15
2	منهجية البحث. المصدر (منيرة 2024)	16
3	مخطط المشروع المقترح. المصدر (منيرة 2024)	18
4	نظرية رأس المال. المصدر (د. عبدالله الموسى 2022)	24
5	فوائد رأس المال البشري. المصدر (منيرة 2024)	25
6	أساليب الميزة التنافسية. المصدر (منيرة 2024)	30

المقدمة:

يلعب رأس المال البشري دورًا حيويًا في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. يعتبر رأس المال البشري مجموعة من المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها العاملون في مؤسسة معينة، والتي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. في سياق الجامعات، يشمل رأس المال البشري أعضاء هيئة التدريس، الباحثين، الموظفين الإداريين، والطلاب.

الجامعات الرائدة تعتمد بشكل كبير على جودة رأس المال البشري لديها لتعزيز مكانتها الأكاديمية وجذب أفضل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك لتطوير البحوث المبتكرة التي تلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل. وفقًا لما ذكره "بارني" (1991) في نظرية الموارد، فإن الموارد التي تمتلكها المنظمة، بما في ذلك رأس المال البشري، يمكن أن تكون مصدرًا للميزة التنافسية إذا كانت نادرة، ذات قيمة، وغير قابلة للتقليد.

يُعدُّ رأس المال البشري من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، حيث إنّ جودة التعليم والبحث العلمي تعتمد بشكل كبير على كفاءة وتميز الموارد البشرية المتاحة وتؤكد الدراسات أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من قدرة الجامعات على الابتكار والتطور المستدام، مما يمكنها من التفوق على نظيراتها في البيئة التنافسية.

أهمية رأس المال البشري:

- رأس المال البشري يعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات على عدة مستويات:
- 1. الجودة الأكاديمية:** يعزز وجود أعضاء هيئة تدريس متميزين من جودة التعليم والبحث العلمي، مما يرفع من تصنيف الجامعة ويجذب المزيد من الطلاب الموهوبين.
 - 2. الابتكار والبحث العلمي:** يساهم الباحثون المؤهلون في إنتاج بحوث مبتكرة ذات تأثير كبير في المجتمع والصناعة، مما يعزز من سمعة الجامعة ويساهم في تطوير المعرفة.
 - 3. تطوير البرامج الأكاديمية:** يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير مناهج دراسية حديثة ومبتكرة تلبي احتياجات سوق العمل وتجذب الطلاب.
 - 4. التعاون الدولي:** من خلال رأس المال البشري المتميز، تستطيع الجامعات بناء شراكات دولية قوية، مما يوسع من نطاق تأثيرها ويعزز من فرص التبادل الأكاديمي والبحثي.

استراتيجيات تعزيز رأس المال البشري

تعتمد الجامعات على عدة استراتيجيات لتعزيز رأس المال البشري، منها:

1. **التدريب والتطوير المستمر:** توفير برامج تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم.
2. **التحفيز والمكافآت:** وضع نظام مكافآت وحوافز يعزز من الأداء ويشجع على الابتكار والتفاني في العمل.
3. **التوظيف الانتقائي:** التركيز على توظيف أفضل الكفاءات الأكاديمية والإدارية لضمان جودة التعليم والبحث.
4. **بيئة عمل مشجعة:** خلق بيئة عمل تشجع على التعاون والإبداع وتدعم التوازن بين الحياة العملية والشخص

مشكلة البحث:

تواجه الجامعات في العالم العربي تحديات كبيرة في سعيها لتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها في ظل التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي العالمية. و أن "الافتقار إلى الاستثمار الكافي في رأس المال البشري يعدُّ أحد أبرز العقبات التي تحول دون تحقيق الجامعات لمستوى عالٍ من التنافسية."

وتؤكد دراسة أن "الجامعات التي لا تولي اهتمامًا كافيًا لتطوير قدرات كوادرها الأكاديمية والإدارية تجد صعوبة بالغة في تحقيق التفوق المؤسسي والمحافظة عليه." هذه المشكلات تتفاقم نتيجة للضغوط الاقتصادية والتكنولوجية المتزايدة، مما يجعل من الضروري إعادة النظر في استراتيجيات تنمية رأس المال البشري.

1.1. الفجوات النظرية:

هناك بعض الفجوات النظرية التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتحليل. معظم الدراسات تركز على الجوانب الأكاديمية والبحثية لرأس المال البشري، بينما تغفل أهمية الجوانب الإدارية والتنظيمية في تعزيز التنافسية الجامعية هناك نقصًا في الدراسات التي تتناول تأثير الاستثمار في تطوير المهارات القيادية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس على تحسين الأداء المؤسسي للجامعات وهذه الفجوة النظرية تؤكد الحاجة إلى تبني نهج شامل يدمج بين الجوانب الأكاديمية والإدارية لرأس المال البشري. و تؤكد دراسة على "الافتقار إلى الدراسات التي تستكشف العلاقة بين تنمية رأس المال البشري والتكنولوجيا الحديثة في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات". هذه الفجوة تشير إلى أهمية استكشاف كيفية استخدام التكنولوجيا في تعزيز مهارات وقدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية. و هناك نقصًا في الأبحاث التي تتناول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في الجامعات. و هذه الفجوة تستدعي إجراء دراسات تأخذ في الاعتبار السياق الثقافي والاجتماعي لتطوير استراتيجيات فعالة لاستثمار رأس المال البشري.

1.2. الفجوات التطبيقية:

هناك بعض الفجوات التطبيقية التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتطبيق. أن معظم الدراسات تركز على النظريات والمفاهيم العامة دون تقديم أمثلة تطبيقية محددة على كيفية تنفيذ استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في الجامعات و هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول كيفية تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال معايير واضحة وقابلة للقياس. هذه الفجوة التطبيقية تبرز الحاجة إلى تطوير أدوات ومناهج لتقييم تأثير الاستثمار في رأس المال البشري. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد دراسة على "الافتقار إلى التطبيقات العملية التي تدمج بين تنمية رأس المال البشري واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم الجامعي". هذه الفجوة تشير إلى أهمية إجراء دراسات تجريبية لاختبار فعالية الأدوات التكنولوجية في تعزيز قدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية. و هناك نقصاً في الأبحاث التطبيقية التي تدرس تأثير الاستراتيجيات المختلفة لتنمية رأس المال البشري على نتائج محددة مثل جودة التعليم، الرضا الطلابي، والتصنيفات العالمية للجامعات.

يسعى هذا البحث في توضيح كيفية استثمار الجامعات في رأس المال البشري لتحقيق التفوق الأكاديمي والتنافسي في بيئة تعليمية متغيرة.

تتناول هذه الدراسة السؤال الرئيسي التالي :

"كيف يمكن لرأس المال البشري في الجامعات أن يساهم في تحقيق الميزة التنافسية؟"

أهمية البحث:

يساهم هذا البحث في تعزيز قدرة الجامعات على التميز والتفوق من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، وهو أمر حيوي للحفاظ على تنافسية الجامعات في سوق التعليم العالمي المتنامي.

2.1. أهمية نظرية:

يمثل البحث في دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات أهمية نظرية كبيرة، حيث يساهم في توسيع الفهم الأكاديمي والتعمق في المفاهيم النظرية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي.

أن الأبحاث التي تركز على رأس المال البشري تساعد في تطوير نظريات جديدة حول كيفية تأثير الموارد البشرية على الأداء المؤسسي للجامعات.

بالإضافة إلى ذلك تساهم هذه الأبحاث في تعزيز الإطار النظري المتعلق بتطوير المهارات الأكاديمية والإدارية.

أن البحث في هذا المجال يمكن أن يساهم في صياغة نظريات متقدمة حول العلاقة بين تنمية المهارات والقدرة التنافسية للجامعات.

إلى أن البحث في دور رأس المال البشري يمكن أن يساهم في تطوير نماذج نظرية تشرح كيفية تحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية من خلال تنمية القدرات البشرية.

2.2. أهمية علمية:

تشكل الأبحاث المتعلقة بدور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات أهمية علمية كبيرة، حيث تساهم في تقديم رؤى تطبيقية وتوجيهات عملية لتحسين أداء الجامعات وتطوير قدراتها التنافسية. إلى أن البحوث العلمية التي تتناول رأس المال البشري تقدم أساساً متيناً لتطوير سياسات وبرامج تدريبية تهدف إلى تحسين الكفاءة الأكاديمية والإدارية في الجامعات و تساعد هذه الأبحاث في تحديد وتقييم الاستراتيجيات الفعالة لتنمية الموارد البشرية.

أن الدراسات العلمية في هذا المجال تساهم في تقديم أدلة ميدانية حول فعالية الاستثمار في تدريب وتطوير الكوادر الأكاديمية، مما يدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية المستندة إلى البيانات. هذه الأدلة تدعم الجامعات في تحسين برامجها التدريبية وتوجيه استثماراتها بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك أن البحوث العلمية تساهم في تقديم حلول مبتكرة لتحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية من خلال تطوير القدرات البشرية فتعزز مكانة الجامعات في التصنيفات العالمية وتحقيق الاعتراف الدولي بجودتها الأكاديمية.

أسئلة البحث:

- ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على تنمية رأس المال البشري في الجامعات؟
- ما هي الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن للجامعات تبنيها لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية؟
- ما هي العلاقة بين الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وجودة التعليم والأداء البحثي في الجامعات؟

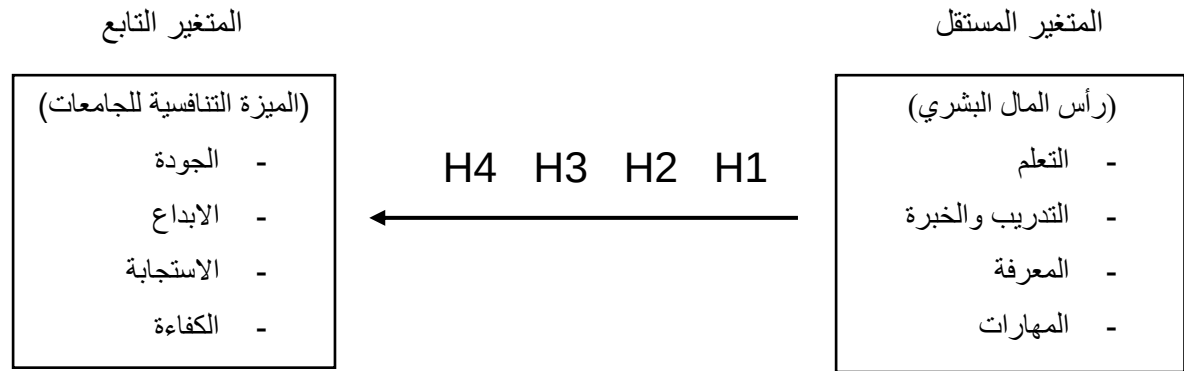
أهداف البحث:

- تحليل العوامل المؤثرة على تنمية رأس المال البشري في الجامعات:
- تحديد الاستراتيجيات الفعالة لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية:
- تقييم العلاقة بين الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وجودة التعليم والأداء البحثي في الجامعات:

فرضيات البحث:

- تؤثر تنمية رأس المال البشري بشكل إيجابي على تحسين الأداء الأكاديمي والبحثي للجامعات.
- تساهم الاستراتيجيات الفعّالة لتنمية رأس المال البشري في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات.
- يؤدي الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس إلى تحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية في الجامعات.

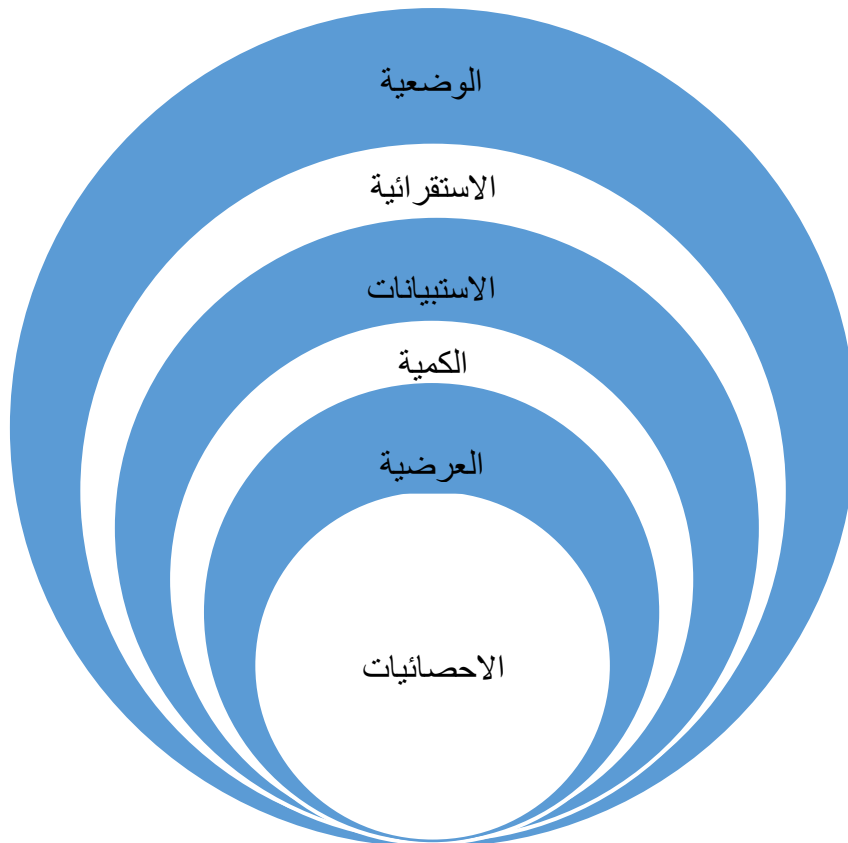
نموذج البحث:



الشكل 1: تم تصميمها بواسطة منيرة و سعيد

منهجية البحث:

- فلسفة البحث: وضعية
- منهج البحث: الاستقرائي
- استراتيجية البحث: الاستبيانات
- نوع البحث: كمي
- الأفق الزمني: الدراسة العرضية
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل 2: تم تصميمها بواسطة منيرة

الدراسة الميدانية:

تأثير استثمار جامعة الملك سعود في تطوير رأس المال البشري على جودة التعليم والأبحاث. استخدمت الدراسة منهجية الاستبيان لجمع البيانات من 250 عضو هيئة تدريس. وركزت على عدة محاور منها التدريب المستمر، التطوير المهني، والابتكار في التعليم والبحث.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي في جامعة الملك سعود، حيث أشار أعضاء هيئة التدريس إلى أن التدريب المستمر والتطوير المهني ساعد في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم البحثية.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الشكل 3: تم تصميمها بواسطة منيرة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة

يُعد رأس المال البشري من العوامل الحاسمة في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات. في ظل التحولات السريعة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، تتزايد أهمية الاستثمار في تطوير المهارات والمعارف والخبرات الأكاديمية والإدارية. تسعى الجامعات الرائدة إلى تعزيز قدراتها من خلال تحسين جودة التعليم والبحث العلمي وتطوير الأداء الإداري، مما ينعكس إيجاباً على قدرتها التنافسية.

ركزت العديد من الدراسات العربية على أهمية رأس المال البشري في سياق التعليم العالي. أن رأس المال البشري يمثل المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية.

أن تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب الابتكار والجودة العالية في التعليم والبحث العلمي. إن التطوير المستمر لرأس المال البشري من خلال برامج التدريب والتطوير المهني يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة التعليم. في دراسة أجريت تم التأكيد على أن "التدريب المستمر وتطوير المهارات الأكاديمية لهما تأثير إيجابي على جودة التعليم".

بالإضافة إلى ذلك يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الأداء البحثي. كما أظهرت نتائج دراسة أن

"تطوير رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية البحثية وتحسين جودة الأبحاث".

تتطلب الميزة التنافسية أيضاً تحسين الكفاءة الإدارية للموظفين،

أن تحسين الكفاءة الإدارية من خلال تدريب الموظفين يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية".

وفيما يخص الدراسات السابقة فهي تلعب دوراً مهماً للبحث في عدة جوانب منها:

1- توفير إطار نظري:

- تساعد الدراسات السابقة على بناء إطار نظري متكامل يمكن من خلاله تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
- أن رأس المال البشري يمثل المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية مما يوفر أساساً لفهم كيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الجامعي.

2- تحديد الثغرات البحثية:

- من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن تحديد الفجوات البحثية التي لم تُغطى بشكل كافٍ، مما يوجه الباحثين نحو مجالات جديدة تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. على سبيل المثال، أن "تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب الابتكار والجودة العالية في التعليم والبحث العلمي مما يشير إلى ضرورة البحث في كيفية تحقيق هذه العناصر من خلال استراتيجيات رأس المال البشري.

3- توفير أدلة عملية:

- توفر الدراسات السابقة أدلة عملية واستراتيجيات تم تنفيذها في مؤسسات تعليمية مختلفة، مما يساعد في تقديم توصيات قائمة على أدلة علمية.
- أن التدريب المستمر وتطوير المهارات الأكاديمية لهما تأثير إيجابي على جودة التعليم مما يعزز من أهمية برامج التدريب في الجامعات.

4- مقارنة نتائج الدراسات:

- تمكن الباحثين من مقارنة نتائج دراساتهم مع نتائج الدراسات السابقة، مما يساعد في تقييم مدى توافق أو اختلاف النتائج.
- أن تطوير رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية البحثية وتحسين جودة الأبحاث مما يمكن مقارنته بنتائج الدراسات الجديدة لتأكيد أو دحض هذه النتائج.

5- توجيه منهجية البحث:

- توفر الدراسات السابقة توجيهات حول المنهجيات الفعالة التي يمكن استخدامها في البحث. على سبيل المثال، استخدمت دراسة أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات لتقييم تأثير تطوير رأس المال البشري على الأداء الإداري مما يمكن أن يكون مفيداً في تصميم منهجية البحث الحالي.

إجراء الدراسات السابقة له أهمية كبيرة فهو يعتبر ركيزة أساسية في بناء أي بحث علمي، وخاصة في مجال دراسة "دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات". تعود أهمية هذه الدراسات إلى عدة أسباب جوهرية تدعم البحث الحالي وتوجهه نحو تحقيق نتائج موثوقة وذات قيمة علمية.

يُعتبر رأس المال البشري المتغير المستقل الأساسي الذي يتم تحليله لقياس تأثيره على تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات.

رأس المال البشري هو مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات والقدرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية داخل الجامعة. يشمل رأس المال البشري أعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الباحثين، وجميع العاملين الذين يساهمون في تحقيق أهداف الجامعة وتعزيز قدراتها التنافسية.

الميزة التنافسية تُعتبر المتغير التابع، وهي تعكس قدرة الجامعة على التفوق والتميز مقارنة بالجامعات الأخرى. تُقاس الميزة التنافسية من خلال معايير مثل جودة التعليم، الأداء البحثي، الابتكار، والكفاءة الإدارية. يُفترض أن تحسين رأس المال البشري يؤدي إلى تحسين هذه المعايير.

تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية:

خلال عدة جوانب: تحسين رأس المال البشري في الجامعات يؤثر بشكل إيجابي على تحقيق الميزة التنافسية من خلال عدة جوانب:

- تحسين جودة التعليم
- تعزيز الإنتاجية البحثية
- تحسين الكفاءة الإدارية

من خلال هذه التأثيرات، يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تحسين الأداء الأكاديمي والإداري والبحثي.

رأس المال

رأس المال يُعتبر مصدراً حيوياً في تحليل الأداء المؤسسي، وينقسم إلى عدة أنواع بناءً على السياق الذي يُستخدم فيه. في إطار هذا البحث، يركز التعريف على رأس المال البشري، الذي يعد عنصراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

رأس المال البشري يشير إلى مجموعة المهارات والمعارف والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُستثمر في تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. في الجامعات، يتضمن رأس المال البشري الأفراد العاملين مثل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والباحثين. يتجسد رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والخبرات العملية، وهو عامل حاسم في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي، مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

و يعرف رأس المال البشري بأنه الاستثمار في المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم في بيئة العمل الجامعي.

أن رأس المال البشري يشمل المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُسهم في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات.

أن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والتطوير يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين جودة التعليم والأبحاث

في النهاية، يعكس رأس المال البشري الاستثمارات التي تُجرى في الأفراد لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير الميزة التنافسية للجامعات.

نظريات رأس المال تشمل العديد من الرؤى الاقتصادية التي تتناول كيفية تراكم رأس المال واستخدامه في تحقيق النمو الاقتصادي. بعض النظريات الرئيسية:

1- نظرية رأس المال الكلاسيكية

- التي تؤكد على دور رأس المال كأحد عوامل الإنتاج الرئيسية إلى جانب العمل والأرض. يُنظر إلى رأس المال على أنه السلع أو الثروات التي تُستخدم لإنتاج مزيد من السلع.

2- نظرية رأس المال الماركسي

- تُركز على استغلال رأس المال من قبل الطبقة الرأسمالية (البرجوازية) للطبقة العاملة (البروليتاريا). يُنظر إلى رأس المال على أنه وسيلة للهيمنة الاقتصادية واستغلال العمل.

3- نظرية رأس المال النيوكلاسيكية:

- تُركز على العرض والطلب في تحديد قيمة رأس المال، وتُفسر العوائد على رأس المال بأنها تعويض على المخاطرة والمساهمة في الإنتاج.

نظريات رأس المال تُعد من الأسس التي تساعد في فهم كيفية تأثير الموارد الاقتصادية والبشرية على الأداء المؤسسي والتنافسي. من خلال مراجعة نظريات رأس المال، يمكن استخلاص عدة استنتاجات رئيسية:

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

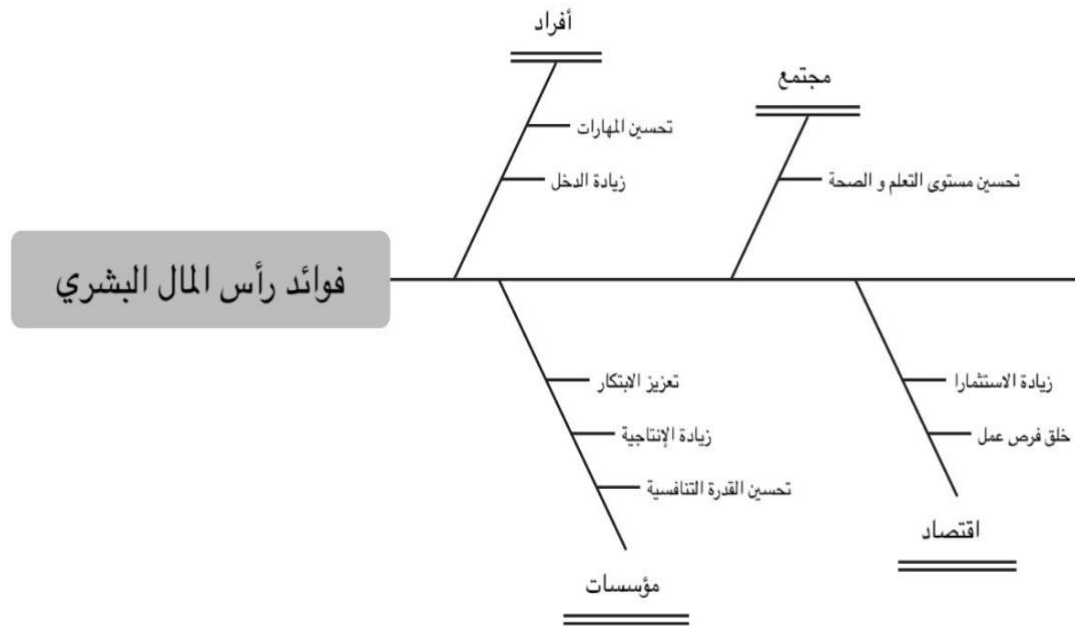
- النظريات الاقتصادية المعاصرة تشير إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري، مثل التعليم والتدريب، يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. هذا النوع من الاستثمار لا يعزز فقط المهارات والمعرفة، بل يساهم أيضاً في خلق قيمة مضافة على المستوى المؤسسي والاقتصادي.

دور رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية:

- نظريات رأس المال البشري تربط بين تطوير القدرات البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. قدرة المؤسسات على استثمار وتطوير رأس المال البشري يُعتبر مفتاحاً لتحقيق التفوق على المنافسين



الشكل 4: تم تصميمها بواسطة د. عبدالله موسى



الشكل 5: تم تصميمها بواسطة منيرة

الميزة التنافسية

تعد التنافسية من أبرز سمات العصر الحديث باعتبارها حقيقة واقعية تحدد نجاح أو فشل المؤسسات والمنظمات والشركات، بحيث أصبح يتحتم على هذه الجهات العمل الجاد المستمر لاكتساب المزايا التنافسية والحفاظ عليها لتحسين موقفها السوقي، وقدرتها على مواجهة المنافسين الحاليين والمرتقبين. والميزة التنافسية أداة داعمة لآليات التنافس الوطني والدولي؛ وتشير إلى القدرة على الإبداعية والابتكارية والأسبقية الرائدة في تجويد الإنتاجيات المؤسسية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال استغلال الجامعة لمصادر قوتها من أجل إضافة قيم إدارية وتعليمية وبحثية لأصولها المؤسسية، بالإضافة إلى ابتكارها آليات استراتيجية وخصوصية التدابير الإدارية ذات العلاقة بتحسين الأداء المهني مثل : بناء فرق العمل الافتراضية، بما يُحقق لها التميز والأسبقية القيادية عن نظيراتها الوطنية والإقليمية والدولية .

وقد شغل مفهوم الميزة التنافسية مكانة هامة في كل من مجالي الإدارة الاستراتيجية واقتصاديات الأعمال، إذ أنها تمثل العنصر الاستراتيجي الهام الذي يساعد في استثمار الفرص، ويقدم فرصة جوهرية كي تحقق المؤسسة تقدماً متواصلاً مقارنة مع منافسيها. والتنافسية هي المصدر الذي يعزز وضع المؤسسة بما يحققه من عوائد ربحية، ومن خلال تميزها على منافسيها في مجالات نوعية المخرج، وكلفة الخدمات المقدمة محلياً وإقليمياً وعالمياً.

وكان عالم الاقتصاد بورتر أول من وضع نظرية الميزة التنافسية، واعتبر أن التنافسية تكون على المستوى الجزئي أي بين المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق مركز تنافسي متميز، وعرف الميزة التنافسية على أنها: تنشأ أساساً من القيمة التي تستطيع مؤسسة ما أن تخلقها لربائنها بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المؤسسات الأخرى، وهذا بمنافع متساوية أو بتقديم منافع متفردة للمنتج تسمح بفرض أسعار أعلى .

مفهوم الميزة التنافسية:

تُعرف الميزة التنافسية على أنها :

- قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل من المؤسسات الأخرى العاملة في نفس النشاط والتي تتحقق من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد الفنية المادية، إضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة التي تتمتع بها المؤسسة وتمكنها من تصميم استراتيجياتها التنافسية وتطبيقها .
- خاصية أو مجموعة خصائص أو عنصر تفوق للمؤسسة تنفرد به وتمكنها من الاحتفاظ بها لفترة زمنية طويلة نسبياً نتيجة صعوبة محاكاتها، وتحقق تلك الفترة المنفعة لها وتمكنها من التفوق على المنافسين فيما تقدمه من مخرجات متميزة .
- المهارة أو التقنية أو المورد المتميز، الذي يتيح للمؤسسة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز.
- تتضح عندما تكون المؤسسة قادرة على إنتاج خدمات أو منتجات يعطيها المستفيدون قيمة أكبر من تلك التي يعطوها للمؤسسات المناظرة، كما أنها تنتج خدمات ومنتجات بتكلفة أقل من المؤسسات الأخرى المنافسة لها .
- والميزة التنافسية في التعليم الجامعي يُقصد بها : قدرة الجامعة على تقديم خدمات تعليمية وبحثية عالية الجودة، مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل، يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها
- وترتبط الميزة التنافسية بالجامعات بقدرة الجامعة على إيجاد ممارسة ما أو مهارة معينة أو منفعة ذات قيمة علمية ومعرفية أو تطبيقية يحتاجها المستفيد من خدماتها وتضيف له منفعة، وأن تكون متفردة ويصعب تقليدها، وتحقق لها التفوق على الآخرين اللوكان، فالميزة التنافسية بالجامعات تعزز تجويد الفعاليات، وتحقق تميز الجامعة عن نظرائها من خلال تبني استراتيجيات وسياسات ابتكارية تحفزها على استقطاب الكفاءات من الهيئات التدريسية والطلابية والإدارية وطنياً ودولياً .

أهمية الميزة التنافسية:

تستمد الميزة التنافسية أهميتها من كونها أهم المتطلبات اللازم توافرها في قطاع الأعمال خلال المرحلة القادمة. وتتحقق الميزة التنافسية إذا كان المنتج مختلفاً عن الآخرين مع استخدام استراتيجية التمايز، ومن بين الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال توليد ميزة تنافسية ما يلي:

- إيجاد فرص تسويقية جديدة.
- دخول مجال تنافسي جديد كدخول سوق جديدة، أو التعامل مع نوعية جديدة من العملاء والمنتجات أو الخدمات.
- تكوين رؤية مستقبلية جديدة لأهداف المؤسسة، وللفرص الكبيرة التي يُراد اقتناصها.
- تشكيل مجالس استشارية للمؤسسة من كفاءات محلية وعالمية للمشاركة في رسم مستقبل المؤسسة على المستوى التنافسي العالمي.
- تحديد المهارات المطلوبة من مخرجات المؤسسة لسوق العمل محلياً إقليمياً أو عالمياً.
- تشجيع نشر الأبحاث المتميزة في مجالات علمية عالمية.
- إحداث تعاون بين المؤسسة والهيئات العلمية بالخارج في مجالات تبادل الأعضاء والمنح وجميع المجالات ذات العلاقة.

وبناء على ما تقدم، فإن الميزة التنافسية تعبر عن المجال الذي تتمتع فيه المؤسسة بقدرة أعلى من منافسيها في استغلال الفرص الخارجية أو الحد من أثر التهديدات المحتملة. وتكمن أهمية الميزة التنافسية بالجامعات. فيما يلي:

- توفير فرص تسويقية جديدة تعليمية وبحثية وإدارية على المستوى الوطني والدولي.
- تكوين رؤية مستقبلية حيال صياغة وتحديد الأهداف والغايات الجامعية.
- اكتشاف آليات جديدة للمنافسة، والاعتماد على ابتكاريه التحسينات المستمرة على التكنولوجيا، وتقديم أداء أفضل للعمليات التعليمية والبحثية والإدارية.
- تعاظم المستحدثات التقنية وتوظيفها في مؤسسات التعليم العالي.
- تصدر الجامعة لأفضل التصنيفات العالمية من خلال آلياتها الاستراتيجية المستحدثة.
- القدرة على الاحتفاظ بأيقونة الإبداع القيادي والإداري والتنظيمي بما يحقق لها استدامة الصدارة العالمية بين الجامعات.
- تجويد آليات التواصل والشراكات المهنية تعليمياً وبحثياً وإدارياً وطنياً ودولياً.

وعلى المستوى الجامعي

تتمثل خصائص الميزة التنافسية الجامعية فيما يلي:

- تفرد الجامعة من خلال أصولها الاستراتيجية المتمثلة في الهيئات الطلابية والتدريسية والإدارية، وأيضاً مواردها المادية والمالية والتقنية.
- تفرد الجامعة في الحراك التنظيمي ذي الاتساق والمتغيرات المهنية والتقنية، بما يُحقق لها الأطر التنافسية إقليمياً ودولياً.
- تميزها بكونها المرجع الأساس لكثير من النظراء فيما يتعلق بأبعاد منظومتها التعليمية والبحثية والقيادية وأولوياتها الاستراتيجية. تميز الإنتاجية المؤسسية للجامعة بالأفضلية مهنيًا وتقنيًا مقارنة بالمنافسين، بما يحقق أعلى درجات التأثير التنظيمي على النظراء .

يتضح من جملة الخصائص السابقة للميزة التنافسية أنها عملية حركية تتغير باستمرار،

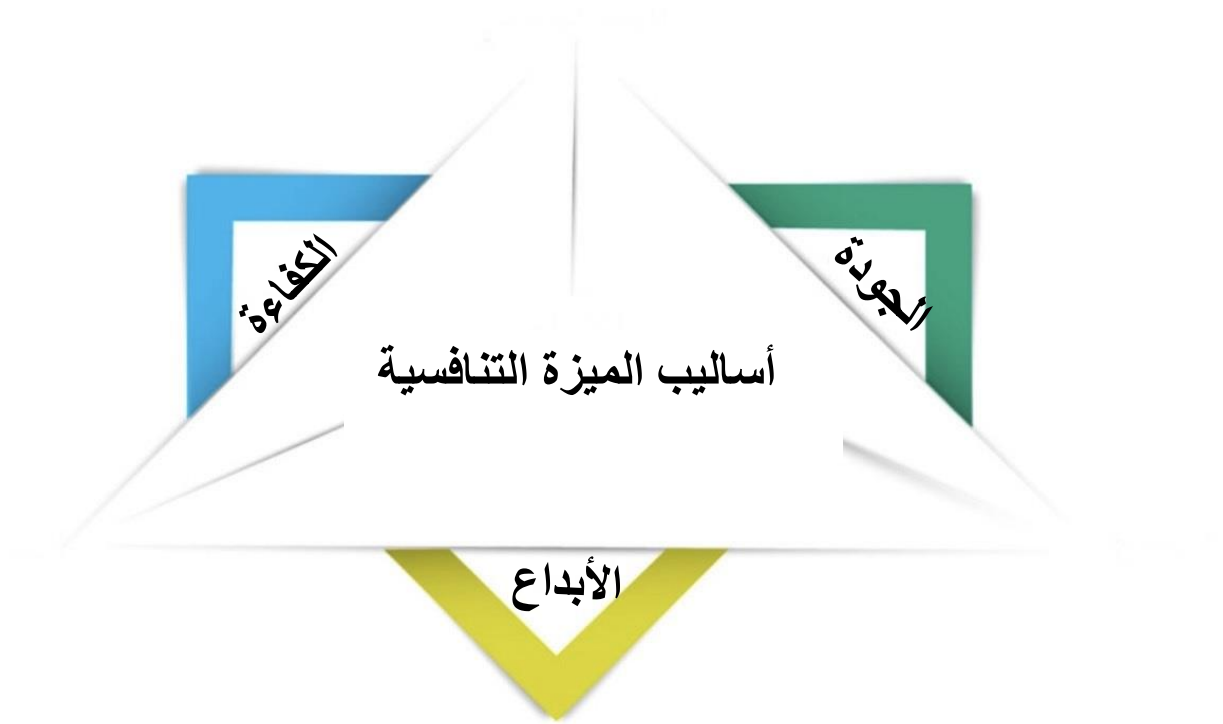
وتتمثل مكوناتها بالتعليم الجامعي في ثلاثة مجالات، هي:

1. متغيرات ذاتية: وتشمل أعضاء هيئة التدريس، الطلبة، والهيئة الإدارية، البحوث والرسائل العلمية، والخريجين.
2. مؤشرات قطاعية : الأقسام العلمية، التخصصات المختلفة بالكليات الهيكل التنظيمي للجامعة، والبنية المعرفية.
3. مؤشرات خارجية (بيئية): تتمثل في نشر المعرفة، وجهود الجامعة في تحسين عملية التنمية المجتمعية.

أساليب بناء الميزة التنافسية

توجد أربعة أساليب أساسية يمكن أن تتبناها أي مؤسسة لبناء ميزتها التنافسية، مهما كان نوع النشاط الذي تمارسه، أو مجالها في تقديم منتجات أو خدمات لربائنها وهي كالتالي:

- **الجودة:** إن تحقيق أسلوب الجودة يعني بتلبية المنتجات للخصائص المطلوبة والمنتظرة من قبل العملاء والتي تلبي رغباتهم وتوقعاتهم أيضاً.
- **الإبداع :** إن العمل بأسلوب جديد أو تقديم منتج جديد مختلف عن المنافسين يعتبر أحد الأسس البنائية للميزة التنافسية.
- **الكفاءة :** كلما قلت مدخلات المؤسسة المطلوبة لإنتاج مخرجات معينة من السلع أو الخدمات ساعد ذلك في تحقيق كفاءة عالية مقارنة بالمنافسين.
- **الاستجابة للعملاء :** وهذا الأسلوب يمثل الأساس لتحقيق الميزة التنافسية من خلال الاستجابة السريعة للتغيرات لمتطلبات العملاء واحتياجاتهم بشكل أفضل من منافسيها.



الشكل 6: تم تصميمها بواسطة منيرة

العلاقة بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية

العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات تعتبر أحد المحاور الأساسية في تحقيق التميز الأكاديمي والاستدامة المؤسسية.

يمكن توضيح هذه العلاقة من خلال عدة نقاط رئيسية:

- 1. جودة التعليم والبحث العلمي:** رأس المال البشري المتميز يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي، مما يزيد من سمعة الجامعة على المستوى المحلي والدولي. هذا يساهم بشكل مباشر في تعزيز الميزة التنافسية للجامعة من خلال جذب الطلاب الموهوبين والأساتذة المتميزين.
- 2. الابتكار والتطوير:** القدرة على الابتكار والتطوير داخل الجامعة تعتمد بشكل كبير على مهارات وكفاءات رأس المال البشري. الجامعات التي تستثمر في تطوير قدرات موظفيها وأعضاء هيئة التدريس تكون أكثر قدرة على تقديم برامج جديدة ومبتكرة تلبي احتياجات السوق المتغيرة، مما يعزز من تنافسيتها.
- 3. الشراكات والتعاونات:** وجود رأس مال بشري مؤهل يمكن الجامعة من بناء شراكات وتعاونات استراتيجية مع مؤسسات أخرى، سواء كانت أكاديمية أو صناعية. هذه الشراكات تزيد من موارد الجامعة وتفتح فرصاً جديدة للبحث والتطوير.
- 4. التكيف مع التغيرات:** الجامعات التي تمتلك رأس مال بشري مرن ومؤهل تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة التعليمية والتكنولوجية. هذا التكيف السريع يعزز من مكانة الجامعة التنافسية في بيئة أكاديمية مليئة بالتحديات.
- 5. الاستدامة المؤسسية:** رأس المال البشري يساهم في بناء نظام إداري قوي ومستدام داخل الجامعة، مما يؤدي إلى استمرارية التحسين وتجنب الفشل المؤسسي، وبالتالي تعزيز الميزة التنافسية على المدى الطويل.

الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، يتضح بشكل جلي أن هذا الموضوع يمثل إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات الأكاديمية الحديثة. تعتبر الجامعات اليوم بيئات ديناميكية تحتاج إلى تكيف مستمر مع متغيرات البيئة المحيطة بها، سواء كانت هذه المتغيرات في مجال التكنولوجيا، الاقتصاد، أو حتى التوقعات المجتمعية من التعليم العالي. وفي هذا السياق، يبرز دور رأس المال البشري كعامل حاسم في تحديد قدرة الجامعات على المنافسة والتميز في بيئة أكاديمية متسارعة التطور.

أولاً: إن رأس المال البشري الذي يشمل أعضاء هيئة التدريس، الباحثين، والكوادر الإدارية والفنية، هو المحرك الأساسي للعملية التعليمية والبحثية داخل الجامعات. الجودة والكفاءة التي يتمتع بها هذا المورد البشري تحدد بشكل كبير نوعية التعليم والخدمات التي تقدمها الجامعة. إن الجامعات التي تستثمر في استقطاب وتطوير كوادرها البشرية تمتلك قدرة أكبر على تقديم برامج أكاديمية متميزة، وإجراء بحوث علمية رائدة، والمساهمة في خدمة المجتمع. هذه العوامل مجتمعة تشكل الأساس الذي تستند إليه الجامعات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

ثانياً: يعتبر الابتكار أحد المفاتيح الرئيسية لتعزيز الميزة التنافسية في الجامعات، ولا يمكن للابتكار أن يحدث إلا من خلال عقول بشرية مبدعة ومؤهلة. إن الجامعات التي تشجع على الابتكار من خلال دعم أعضاء هيئة التدريس والباحثين وتوفير بيئة تحفز على التفكير الإبداعي، هي التي ستمكن من التميز في سوق التعليم العالي. إن توفير برامج تدريب وتطوير مستمر لرأس المال البشري يمكن أن يعزز من قدرة الجامعات على التكيف مع التطورات الحديثة، سواء كانت في مجال التعليم الإلكتروني أو في استراتيجيات التعليم المدمج، مما يضمن قدرتها على المنافسة في سوق عالمية متغيرة.

ثالثاً: الشراكات والتعاونات الاستراتيجية بين الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى، وكذلك بين الجامعات والقطاع الصناعي، تلعب دوراً محورياً في تعزيز مكانة الجامعات التنافسية. هذه الشراكات تعتمد بشكل أساسي على رأس المال البشري المؤهل القادر على بناء وتفعيل هذه العلاقات بطرق تؤدي إلى فوائد متبادلة من خلال هذه الشراكات، يمكن للجامعات أن توسع من نطاق بحوثها وتطويرها وتستفيد من موارد إضافية، مما يعزز من قدرتها على المنافسة والتفوق.

رابعاً: يتضح من خلال هذا البحث أن رأس المال البشري لا يمكن أن يؤدي دوره الكامل إلا إذا كان هناك بيئة مؤسسية تدعمه وتتيح له الفرصة للتطور والإبداع. إن وجود هيكل إداري فعال، وسياسات موارد بشرية تركز على الاستدامة، وثقافة تنظيمية تحفز على التعلم المستمر، هي عناصر أساسية تساهم في تعظيم الاستفادة من رأس المال البشري. إن الجامعات التي تنجح في بناء مثل هذه البيئة المؤسسية ستكون أكثر قدرة على الاستفادة من طاقات كوادرها البشرية لتحقيق التميز.

أخيراً يمكن القول إن الجامعات التي تسعى للتميز في بيئة أكاديمية تنافسية يجب أن تضع استراتيجيات طويلة الأمد تركز على تطوير رأس مالها البشري. هذه الاستراتيجيات يجب أن تتضمن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين، تشجيع البحث والابتكار، بناء شراكات استراتيجية، وتعزيز ثقافة مؤسسية تحفز على التميز. فقط من خلال هذه الخطوات يمكن للجامعات أن تحقق ميزة تنافسية مستدامة تضمن لها التميز والتفوق في سوق التعليم العالي العالمي.

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث، يمكن للجامعات الاستفادة من مجموعة من التوصيات العملية لتعزيز دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية:

1. استثمار مستمر في تدريب وتطوير الكوادر البشرية: يجب على الجامعات أن تطور برامج تدريبية مستدامة تتماشى مع أحدث الاتجاهات في التعليم والبحث العلمي. هذه البرامج تساعد على تعزيز مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والباحثين، مما يعزز من جودة التعليم والبحث.
2. تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع: يتطلب التميز في التعليم العالي من الجامعات أن تخلق بيئة تحفز على الابتكار. من خلال تقديم حوافز للابتكار وتبني أفكار جديدة، يمكن للجامعات أن تبقى في طليعة المؤسسات الأكاديمية.
3. بناء شراكات استراتيجية: يجب على الجامعات أن تسعى لبناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات أكاديمية أخرى ومع القطاعات الصناعية. هذه الشراكات تفتح آفاقاً جديدة للتعاون وتبادل المعرفة، مما يعزز من قدرة الجامعة على المنافسة.
4. تحفيز بيئة مؤسسية مشجعة على التعلم المستمر: إن بناء بيئة تنظيمية تدعم التعلم المستمر يعد عاملاً أساسياً في الاستفادة الكاملة من رأس المال البشري. يجب أن تشجع الجامعات على تبني ممارسات تعلم مرنة وتوفير الموارد التي تدعم التطوير المهني المستمر.

في الختام، يمكن القول إن تحقيق الميزة التنافسية للجامعات يعتمد بشكل كبير على كيفية إدارة وتطوير رأس المال البشري. الاستثمار في الموارد البشرية وتعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات هو الطريق نحو تحقيق التميز في عالم أكاديمي مليء بالتحديات.

المراجع:

المراجع العربية:

- العواد، س. (2015). رأس المال البشري ودوره في تعزيز التنافسية الجامعية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 23(2)، 45-67.
- المطيري، م. (2018). الاستثمار في الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات. مجلة التعليم العالي، 15(1)، 89-112.
- الهاجري، ن. (2017). التحديات العالمية وأهمية رأس المال البشري في الجامعات. مجلة التعليم العالي والتنمية، 21(3)، 76-98.
- العنزي، ع. (2020). تطوير الموارد البشرية في الجامعات ودورها في تحقيق التميز. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 34(3)، 150-175.
- المريخي وعبيد (2020)* يعرفان رأس المال البشري بأنه "الاستثمار في المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم في بيئة العمل الجامعي" (ص. 35).
- العتيبي والشريف (2019)* يوضحان أن "رأس المال البشري يشمل المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُسهم في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات" (ص. 102).
- العابد وعبد (2021)* يشيران إلى أن "الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والتطوير يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين جودة التعليم والأبحاث" (ص. 58).

المراجع الإنجليزية:

- Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. Journal of Management, 18(2), 295-320.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force. Harvard Business Press.
- Baruch, Y. (2001). The Academic Career: A Model for Future Careers in Other Sectors? Journal of Vocational Behavior, 64(2), 241-262.