

دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق متطلبات سوق العمل لخريجي الجامعات السودانية (دراسة حالة جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا - مدينة كسلا)

كلية الدراسات العليا - جامعة الشرق
للعلوم والتكنولوجيا
أستاذ مشارك - كلية كسلا التقنية -
جامعة السودان التقنية.

أ. هدى الحسن محمد الحسن

د. عبدالرحيم حسن عبدالرحيم محمد

المستخلص:

تمثلت مشكلة البحث في الاجابة على تساؤل رئيسي هل تتوفر مدخلات إدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا؛ مما يؤثر على متطلبات سوق العمل لخريجي الجامعة - مدينة كسلا؟ وهدفت الدراسة الى تحديد نقاط القوة والضعف في مدخلات ادارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا. التعرف على مستويات توفر تلك المدخلات وتمثل أهمية البحث من أهمية موضوع البحث (مدخلات إدارة الجودة الشاملة، ومتطلبات سوق العمل) ومجال التطبيق اي جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا. تطوير البرامج والتخصصات القائمة بالجامعة أو تحديثها؛ بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل، وتمثلت الفرضية في "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر مدخلات ادارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل لخريجي الجامعة بمدينة كسلا." وتوصلت الدراسة الى نتائج منها تم اثبات صحة الفرضية تركز الجامعة على التحسين المستمر ومن أهم التوصيات الربط بين احتياجات ومتطلبات سوق العمل والبرامج الاكاديمية للجامعة وزيادة الميزانية السنوية المخصصة للعملية التعليمية بالجامعة. أن تكون هناك متابعة من قبل الجامعة لمستوى أداء خريجها في سوق العمل لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها.

الكلمات المفتاحية: إدارة الجودة الشاملة ، متطلبات سوق العمل ، جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا.

The Role of Total Quality Management in Achieving Requirement Of labor Market for Universities Graduates (Case Study: Alsharg University of Science and Technology (AUST) Kassala city)

A. Huda Alhassan Mohammed
Dr. Abdalraheem Hassan Abdalraheem

Abstract:

The research Problem Is Centered around answering a key question: Are the Inputs of TQM Available at Alsharg University of Science and Technology (AUST) and How does this impact the

ability of University graduates to meet the requirements of the labor market? The research aims to identify the strengths and weaknesses in the Inputs of TQM at the University and to determine the Levels of provision. The Importance of The research lies in its significance to the subject and field of application and in developing existing programs and specializations or updating them to suit the requirements of the labor market the research hypothesis is: there is a statistically significant relationship between the provisions of TQM Inputs at the Alsharg University of Science and Technology (AUST) and graduates to meet the requirements of the labor market in Kassala city . The Results of that the research hypothesis was proven The University focus on continuous Improvement Recommendations include Linking academic programs to labor market needs requirements Increasing the budget allocated to the educational process

Keywords: TQM , the requirements of the labor market , Alsharg University of Science and Technology (AUST)

الفصل الأول: الإطار المنهجي:

المبحث الأول: مقدمة البحث:

تمهيد: تلعب الجامعات دورا رياديا في تحقيق الرقي والنهوض بالمجتمعات من مشكلات التخلف، وتحقيق الازدهار والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. (شادية: 2021م، ص 65) وقد ازداد عدد الجامعات الحكومية والأهلية والمؤسسات التابعة للتعليم العالي في السودان بصورة كبيرة في التسعينات، تماشيا مع سياسة الدولة الرامية الي مضاعفة القبول للجامعات وتوسيع فرصه. وقد صاحبت هذه الزيادة عدد الجامعات وبالتالي زيادة أعداد الخريجين بصورة كبيرة، دون تحقيق متطلبات سوق العمل. (أمير: 2014م، ص. 98)

مشكلة البحث:

افرزت التغيرات التي طرأت على الجامعات من ناحية الكم (تزايد الجامعات وأعداد الطلاب)، تحديات دعت بالضرورة إلى التأكيد علي جودة العملية التعليمية داخل الجامعات (النوع)؛ ليسهم في سوق العمل، وباعتبار أن ادارة الجودة الشاملة نظام؛ فإن مشكلة البحث تتمثل في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي،

هل تتوفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا؛ مما يؤثر على سوق العمل — مدينة كسلا؟

اهداف البحث:

يهدف البحث الي تحقيق أهداف منها:

تحديد نقاط القوة والضعف في مدخلات ادارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا.

التعرف على مستويات رضا العاملين أي منتجي الخدمة بالجامعة ومتطلبات سوق العمل.

أهمية البحث: تتبع الأهمية من:

أهمية موضوع البحث (مدخلات إدارة الجودة الشاملة، ومتطلبات سوق العمل) ومجال التطبيق اي جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا.
مساعدة الجهات المعنية بإدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ومن واقع نتائج الدراسة الميدانية في اتخاذ التدابير اللازمة ومنها تطوير البرامج والتخصصات القائمة بالجامعة أو تحديثها أو استحداث تخصصات جديدة؛ بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل،

فرضية البحث:

تم وضع فرضية:

هي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر مدخلات ادارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا متمثلة في محاور منها (القيادة ودعم الادارة العليا للجودة، ثقافة الجودة الشاملة، البنية التحتية، التحسين المستمر) ومتطلبات سوق العمل لخريجي الجامعة بمدينة كسلا.

منهجية البحث: تم استخدام المنهج التاريخي لتتبع الظاهرة موضع الدراسة. المنهج التحليلي الوصفي : للوصول الى بعض الاستنتاجات الهامة وتقديم المقترحات المناسبة.

أدوات البحث:

تم استخدام الأدوات التالية:

المصادر الأولية وتتمثل في الاستبيان، المقابلة الشخصية، الملاحظة، الإحصاءات والتقارير.
المصادر الثانوية تشمل الكتب والمراجع المتخصصة.

حدود البحث: تتمثل في الآتي:

الحدود الزمانية 2015م-2024م

الحدود المكانية: جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا- كسلا، سوق العمل مدينة كسلا (عينة من مؤسسات مدينة كسلا).

الحدود البشرية الخريجين وبعض المسؤولين بأمر ادارة الجودة الشاملة جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا.

هيكل البحث: يتكون البحث من أربعة فصول الفصل الأول الاطار المنهجي من خلال مبحثين يتناول الاول مقدمة البحث بينما الثاني يتناول الدراسات السابقة ، اما الفصل الثاني فيتناول الاطار النظري من خلال مبحثين هما الجودة الشاملة ومتطلبات سوق العمل ، بينما تتم الدراسة الميدانية في الفصل الثالث من خلال ثلاثة مباحث الاول جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا، والمبحث الثاني إجراءات الدراسة الميدانية ، والمبحث الثالث عرض وتحليل البيانات الشخصية والمبحث الرابع تحليل بيانات الاستبيان ، ويتناول الفصل الرابع: مناقشة النتائج من خلال ثلاثة مباحث يتناول المبحث الاول اجراءات الدراسة الميدانية. بينما يتناول المبحث الثاني الخاتمة (النتائج والتوصيات) وتم تزييل البحث بقائمة المصادر والمراجع وقائمة الملاحق.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

دراسة سارة حسن، (2004 م): هدفت الدراسة إلى الوقوف على سياسات التوسع في التعليم العالي وصلة ذلك باستيعاب الخريجين في سوق العمل (سارة : 2004م ، ص. 28) وتمثلت الفرضية الرئيسية في أن سياسات التعليم العالي أثرت سلبا على سوق العمل. ومن أهم نتائج الدراسة أن من أسباب ضعف بالنسبة فرص توظيف الخريجين في السودان خاصة لخريجي الكليات التطبيقية إيقاف التعيين التلقائي ومن أسباب ضعف فرص توظيف الخريجين في السودان التوسع في التعليم العالي لم يقابله زيادة في فرص عمل الخريجين، ومن أهم توصيات الدراسة تقليل الاستيعاب بمؤسسات التعليم العالي خاصة التخصصات النظرية التي لا تجد فرص توظيف بسوق العمل ، الاتجاه نحو التقدم في التكنولوجيا عموما يستدعي إعادة النظر في محتويات المناهج بصفة مستمرة بواسطة مجالس الكليات واللجان المتميزة مما يضمن سرعة استجابتها للتطورات المحلية والعالمية.

دراسة أحمد خير عبد العزيز وآخرون (2012م) هدفت الدراسة الى التعرف على مكونات سوق العمل واتجاهاتها المستقبلية وايضا معرفة حجم الطلب على العمل في القطاعين العام والخاص، والتعرف على مشكلة البطالة في السودان خلال فترة الدراسة. (أحمد خير : 2012م ، ص. 45) وتمثلت فرضيات الدراسة في الإجابة على تساؤلات منها ما هي الأسباب الرئيسية التي أدت الى اختلال سوق العمل في السودان؟ وما هي السبل التي يمكن من خلالها معالجة هذه الظاهرة وخفض انعكاساتها السالبة على الاقتصاد؟ ومن نتائج الدراسة أن حجم الطلب على العمل في القطاع العام أكبر منه في القطاع الخاص، ارتفاع نسبة البطالة في فترة الدراسة. ومن توصيات الدراسة زيادة حجم التوظيف في القطاع الخاص بزيادة الاستثمارات من أجل زيادة فرص توظيف الخريجين وإنشاء المجمععات الصناعية للفنيين وتدريبهم.

دراسة رقية شرون (2016م) هدفت هذه الورقة إلى إبراز أهمية الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، لتحسين المخرجات (رقية : 2016م ، ص. 193) وتمثلت الفرضية الرئيسية في ضعف مساهمة التعليم العالي بفروعه المتعددة في تكوين وإعداد الكفاءات العلمية التي تقوم بدور بارز في تلبية احتياجات سوق العمل في إطار إدارة الجودة الشاملة. ومن أهم نتائج الورقة لا تزال الكليات مجال الدراسة بعيدة لتكون في مصاف الجامعات العالمية، ومن ثم فهي في حاجة الى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كل معاهدها وكلياتها. ومن التوصيات ضرورة ربط الجامعات بالمحيط الخارجي من خلال دراسة احتياجات سوق العمل وفتح التخصصات الملائمة.

دراسة محمد حمد النيل (2018م) هدفت الدراسة الى التعرف على مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالسودان (محمد : 2018م، ص. 173) وتمثلت الفرضية الرئيسية في عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالسودان. وأشارت أهم نتائج الدراسة الى زيادة أعداد خريجي مؤسسات التعليم العالي عن حاجة سوق العمل، وأوصت الدراسة بضرورة ربط خطط مؤسسات التعليم العالي بالخطة الإستراتيجية للبلاد، مع أخذ آراء الكليات في سياسات القبول بالتعليم العالي ومراعاة ظروفها وإمكاناتها وضرورة التأكيد على أن التعليم العالي هو مؤسسة عملية إنتاجية ذات مردود كبير على التنمية والدخل القومي في البلاد،

دراسة لنا بنت سليمان الخليوي (2020م) هدفت الدراسة الى التعرف على واقع برامج كلية المجتمع بحفر الباطن من قبل وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، تقديم تصور مقترح لتحقيق المواءمة بين مخرجات كليات المجتمع واحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية. (لنا : 2020 م ، ص. 5) وتمثلت فرضيات الدراسة في الإجابة على تساؤلات منها ما واقع برامج كلية المجتمع بحفر الباطن من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة؟ ما دور كلية المجتمع بحفر الباطن في المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل؟ ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة على وجود توازن بين المقررات النظرية والتطبيقية، وأن البرامج في كلية المجتمع بحفر الباطن جاءت لتلبي احتياجات سوق العمل المتجددة. وتوصلت الدراسة الى توصيات منها تنفيذ التصور المقترح والذي يشتمل على منطلقات، مبررات، أهداف، آليات التنفيذ، متطلبات ومعوقات التنفيذ.

دراسة شيما عيذ العريز، أبتسام مرسي (2023م) هدفت الدراسة الى تحديد مدى مواءمة البرامج الأكاديمية بكلية الدراسات الإنسانية جامعة الأزهر بالقاهرة لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة. (شيما: 2023 م ، ص. 12) وتمثلت فرضيات الدراسة ان هناك علاقة دالة إحصائية بين تطبيق آليات الجودة الشاملة في كلية الدراسات الإنسانية ورفع كفاءة الخريجين بها وفقا لمتطلبات واحتياجات سوق العمل، هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق آليات الجودة الشاملة داخل كلية الدراسات الإنسانية وبين زيادة فرص العمل لهؤلاء الخريجات. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن مواءمة البرامج الأكاديمية بالكلية جاءت بدرجة متوسطة. وتوصلت الدراسة الى توصيات منها ضرورة إيجاد سبل وآليات متعددة ومختلفة لدعم وتطوير المهارات والمعارف للطالبات وزيادة العلاقات مع جهات التوظيف المختلفة بشكل يفوق ما هو قائم حالياً.

العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: يمكن التعقيب على الدراسات السابقة وارتباطها بالدراسة الحالية في أن الباحثة قد استفادت من الدراسات السابقة لتكوين إطار نظري وفكري تمثل دراسة استكشافية لعنوان البحث. ونلاحظ ان معظم الدراسات ركزت على منظومة ومؤسسات التعليم العالي ككل، وأن أغلب الدراسات جاءت لتناقش المواءمة والموافقة لمخرجات التعليم العالي مع سوق العمل وعلى مراقبة الجودة.

وجاءت هذه الدراسة بمتغيراتها لتضيف للمعرفة ولو قليلا وتورد الباحثة ان سوق العمل بوضعه الحالي تتحكم فيه الكثير من الظروف والحرب الدائرة في البلاد وعدم استقرار سوق العمل والجامعات، كما يعتمد في نشاطه على التنمية الاقتصادية بالبلاد وحسب ملاحظة الباحثة فان الكثير من الطلاب في محلية كسلا اتجه الى العمل الخاص والمشروعات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الريادية وانتشار ثقافة العمل الحر.

الفصل الثاني الإطار النظري (الجودة الشاملة _ سوق العمل) :

المبحث الاول: الجودة الشاملة : بدا مفهوم الجودة الشاملة بالظهور في ثمانينات القرن العشرين؛ وتعتبر من المفاهيم الادارية المهمة التي برزت في عصرنا الحديث؛ إلا أن الاهتمام بذلك المفهوم قديم وله جذور تاريخية بعيدة؛ فقد حث الإسلام عليها تحت مظلة الإتقان في

العمل والتفاني في أدائه والعمل على إرضاء الله عز وجل وكسب رضا المجتمع في كافة شئون الحياة اليومية. (محمد صادق: 2014م : ص . 20) وهناك عدة تعريفات الجودة الشاملة نذكر منها تعريف معهد المقاييس البريطاني لإدارة الجودة الشاملة بأنها «فلسفة إدارية تشمل كافة نشاطات المنظمة التي من خلالها يتم تحقيق احتياجات وتوقعات العميل والمجتمع وتحقيق أهداف المنظمة، (بابكر: 2006، ص. 13) كذلك بأكفاً الطرق واقلها تكلفة عن طريق الاستخدام الأمثل لطاقت جميع العاملين بدافع مستمر للتطوير». ويعرف المعهد الفيدرالي للجودة إدارة الجودة الشاملة على أنها «منهج تنظيمي شامل يهدف إلى تحقيق حاجات وتوقعات الزبون، حيث يتضمن استخدام الأساليب الكمية من قبل كل المديرين والموظفين لغرض إجراء التحسين المستمر في العمليات والخدمات في المنظمة. (خضر : 2000، ص.14) كما عرفها Rialy على أنها «تحول في الطريقة التي تدار بها المنظمة، والتي تتضمن تركيز طاقات المنظمة على التحسينات المستمرة لكل العمليات والوظائف، على أن يبدأ التحسين أولاً للمراحل المختلفة للعمل، حيث أن الجودة ليست أكثر من تحقيق حاجات العميل». (عبدالرحمن توفيق : 2012م ، ص. 32) وعرفها Goetsch and Davis بأنها «الجهود التي تهدف إلى تعظيم القدرة التنافسية للمنظمة، من خلال تضافر جهود جميع الأفراد للعمل على التحسين المستمر للسلع والخدمات التي تنتجها المنظمة. (رشدي: 2006 م، ص، 23).

ومن الآثار الإيجابية لتطبيق ادارة الجودة الشاملة تخفيض في التكلفة وتخفيض في نسبة الأخطاء تؤدي الى تبسيط الإجراءات العمل على إرضاء العملاء والعاملين بتخفيض الشكاوي المقدمة منهم العمل على تخفيض نسبة المرتجعات. العمل على زيادة الانتاج والإنتاجية. تكفل للمنظمة مرونة الحركة لمواجهة التغيرات المتلاحقة في البيئة وهناك مبادئ لإدارة الجودة الشاملة وسيتم تناول اربعة مبادئ اساسية: ومنها التركيز على العميل ويقصد بالعميل هنا الطالب والمجتمع وسوق العمل الذي يستوعب الخريجين؛ ويعد العميل او الزبون أحد الأركان الأساسية للمنظمة ونجاحها؛ وهي واحدة من أكثر ممارسات إدارة الجودة الشاملة استخداما وعلى نطاق واسع لتحسن جودة يؤدي إلى حدوث التوافق بين السلع والخدمات وبين رغباته واحتياجاته وبأقل تكلفة وعليه فإن رضا. (حسن: 3005 ، ص. 13) وهنالك مبدأ القيادة- دعم وتأييد وإسناد الادارة العليا ويعد نقطة البداية ومن أهم المتطلبات التي تساعد على التطبيق الناجح والتي تؤدي الى تميز الأعمال؛ بل ويؤثر بشكل كبير على جودة الأداء، وهو المحرك الأساسي لعملية التحسين. ويجب أن تترجم على شكل دعم مادي ومعنوي وبشكل مستمر، وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب على اعتبار أن الإدارة العليا في المنظمة هي التي تمتلك لوحدها الصلاحية اتخاذ قرارات استراتيجية (Masaaki 1986K p 34).

وهنالك مبدأ مشاركة العاملين ويقصد به التأكيد على المشاركة الفعالة والمنصفة لجميع العاملين من خلال فرق العمل وحلقات الجودة ومن القاعدة الى القمة بدون تفرقة وكل حسب موقعه واختصاصه وبنفس الأهمية؛ مما سيؤدي الى اندماجهم الكامل في العمل ويسمح بالتالي باستخدام كل قدراتهم وطاقاتهم الكامنة لمصلحة المؤسسة؛ ويؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي وزيادة مستوى الانتماء والولاء بشكل ينعكس إيجابيا على إنتاجيتهم؛ باعتبار أن مشاركتهم يعتبر برنامج تحفيزي يصمم لتحسين الأداء، فالعاملون هم الأكثر معرفة بمشكلات العمل،

وبإيجاد الحلول (ومن أهم المبادئ التحسين المستمر وهي ناتج عملية التطبيق الفعلي لإدارة الجودة الشاملة؛ وتعتبر أحد ركائز منهجية إدارة الجودة الشاملة والهدف منها هو الوصول الى الإقتان الكامل للأعمال عن طريق التحسين في العمليات الانتاجية للمنظمة؛ ويجب أن لا تتوقف جهود التحسين لأن هناك دائما فرص للتحسين بعد استغلالها؛ وأن التحسين؛ وقد استخدم اليابانيون مصطلح كايزن لوصف عملية التحسين التدريجي المستمر، وفي الولايات المتحدة تم وصف هذا الجهد بصفر من العيوب (عمر غقيلي: 2001م، ص. 96).

المبحث الثاني: متطلبات سوق العمل يعرف العمل بأنه « ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين». كما يعد العمل جزءا من حياة الإنسان. (أمل : 2019م، ص. 25) ويعرف سوق العمل بأنه العلاقة بين كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، ومن التفسيرات المهمة لأزمة البطالة هو أن مخرجات التعليم العالي غير ملائمة لاحتياجات سوق العمل ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل، لأن خدمة العمل غير متجانسة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة، وأن خدمة الميكانيكي تختلف عن خدمة الطبيب، وتختلف من تخصص لآخر وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي،... الخ. ويعرف سوق العمل: « الفرص الوظيفية المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص.

سوق العمل يتطلب تنمية المهارات لأنها تهيئ الإنسان لمهنة تحقق ذاته حيث يرى الكثير أن التعليم الجامعي ضرورة للحصول على وظيفة في القطاع العام أو الخاص، دون الانتباه إلى ما يحدث في سوق العمل من تطور وشكوى أرباب العمل من صعوبات العثور على العمالة الماهرة من بين خريجي الجامعات؛ مما يعكس حالة النقص في توفر المهارات.

مميزات سوق العمل: من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق: غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال؛ كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية. **سهولة التمييز بين خدمات العمل:** حتى ولو تشابهت سواء لأسباب كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة. **تأثر عرض العمل:** وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة ومنها كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة. **تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي:** وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة وذلك من خلال مظهرين عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة. وعند تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال. سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر **عنصري الطلب والعرض** حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي. ولسوق العمل خصائص نلخصها في الآتي: (نجيب : 2018م، ص. 56) خدمات العمل توجر ولا

تباع . خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل. ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة. الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها. كثرة المؤسسات والتشريعات التي تتحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات). يتم في السوق، تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة ، وأن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

قد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة... الخ وبعض سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقواعد محددة وتقنيات مرتفعة (القطاع الحديث ، والمنظم) بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غيرت رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع غير المنظم)، وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية وإسناد مناصب معينة. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني.

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية:

المبحث الاول: جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا:

جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا هي إحدى مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بجمهورية السودان ومقرها ولاية كسلا ، تم انشائها عام 1996 باسم كلية الشرق الأهلية ورفعت لجامعة في العام 2023 باسم جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا وعند انشائها في العام 1996م. (قسم العلاقات العامة بالجامعة ، 2025م).

الرؤية: جامعة متميزة ذات دور ريادي في التعليم والبحث العلمي وتنمية المجتمع
الرسالة: جامعة ذات قدرات تنافسية عالية على أفضل المستويات العالمية أصالة ومعاصرة وتميزاً علمياً وذات ارتباط وثيق مع مؤسسات المجتمع والدولة والمؤسسات الإقليمية والعالمية.
القيم: دمج ثقافة جودة التعليم والتحسين المستمر في العملية التعليمية والبحثية. إثراء المعارف النظرية والتطبيقية وفقاً للمعايير الأخلاقية والاجتماعية والثقافية للمجتمع. نشر ثقافة وأخلاقيات البحث العلمي. تدعيم التعاون بين الجامعة والجامعات الأخرى ومراكز البحث العلمي محلياً وإقليمياً وعالمياً تطوير البرامج التعليمية في ضوء المعايير المحلية والإقليمية والعالمية. إمداد الطالب بأحدث مصادر المعرفة والتكنولوجيا الحديثة لتنمية قدرتهم في الابتكار والقيادة والتعلم الذاتي والعمل الجماعي والمنافسة. تدعيم التعليم المستمر والتعليم عن بعد. تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص لتقديم الخدمات البحثية والاستشارية للمجتمع

الأهداف :

إتاحة المزيد من الفرص في مجال التعليم العالي وفق موجهات الوزارة. توفير برامج دراسية مرتبطة بحاجات المجتمع. توثيق الروابط العلمية مع مؤسسات التعليم العالي السودانية والعربية والإفريقية والعالمية بغرض التبادل العلمي.

تمنح الدرجات العلمية الآتية: برنامج العلوم الإدارية: والذي يمنح البكالوريوس العام في (المحاسبة-إدارة الأعمال_الاقتصاد _التسويق). دبلوم تقنية المعلومات. دبلوم المحاسبة. دبلوم إدارة

الاعمال. دبلوم المصارف والبنوك. دبلوم التجارة الحدودية. برنامج الدراسات المستمرة والذي يمنح شهادات في (المحاسبة-الحاسوب-إدارة-سكرتارية). في العام 2004م تمت إضافة برنامج بكالوريوس تقنية المعلومات وتشمل ثلاثة أقسام هي علوم الحاسوب - تقنية المعلومات - نظم المعلومات. تم انشاء قسم التسويق في العام 2014م في العام 2013م تم إضافة برنامج بكالوريوس اللغة الإنجليزية وآدابها وبرنامج بكالوريوس الشرف في القانون. في العام 2014م وتشمل قسم القانون العام. قسم القانون الخاص. قسم الفقه المقارن. تم فصل الاقتصاد من برنامج العلوم الإدارية ليصبح كل برنامج قائم بذاته. وتتضمن الكلية ثلاثة أقسام هي : (الاقتصاد - التمويل والدراسات المصرفية - التنمية الريفية) في العام 2017م تم إضافة برنامج الدراسات العليا- وبرنامج الطب- وبرنامج المختبرات الطبية. في العام 2020م تم إضافة برنامج بكالوريوس التمريض وتشمل خمسة أقسام هي قسم التمريض الباطني. قسم التمريض الجراحي. قسم تمريض الاطفال قسم تمريض النساء والتوليد. قسم تمريض صحة المجتمع تأسست الكلية في عام 2020م. تمنح الكلية الدرجات العلمية التالية: البكالوريوس: في تخصصات : (الاقتصاد - الدراسات المصرفية- التنمية الريفية) الدبلوم العالي: في تخصصات : (الاقتصاد - تخصص الدراسات المصرفية) الماجستير بالمقررات والبحث العلمي: وهو نظام شبه فصلي يمنح الدرجة خلال فصلين دراسية وبحث تكميلي في تخصصات: (الاقتصاد - الدراسات المصرفية) الماجستير بالبحث العلمي: يمنح الدرجة خلال 18 شهراً- تخصص الاقتصاد بعد ترفيع الكلية لجامعة تم ترفيع كلية الشرق الأهلية الي جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا في التاسع من ابريل للعام 2023م.

الطلاب:

عدد طلاب الجامعة حالياً 2057 طالب مع استضافة 5000 طالب من الكليات والجامعات المتأثرة بالحرب.

البنية التحتية:

عدد (14) قاعة دراسية منها (13) بمباني الجامعة وواحد بمستشفى كسلا التعليمي تسع في مجملها (1560) طالب. عدد (6) معامل طبية بسعة (312). طالب مشرحة تسع (100) طالب. عدد (3) معامل حاسوب بسعة (95) طالب. مكتبه مركزيه بسعة (300) طالب . مكتبة الكترونيه بسعة (25) طالب . كما تمتلك مساحات مناسبة.

الموارد البشرية:

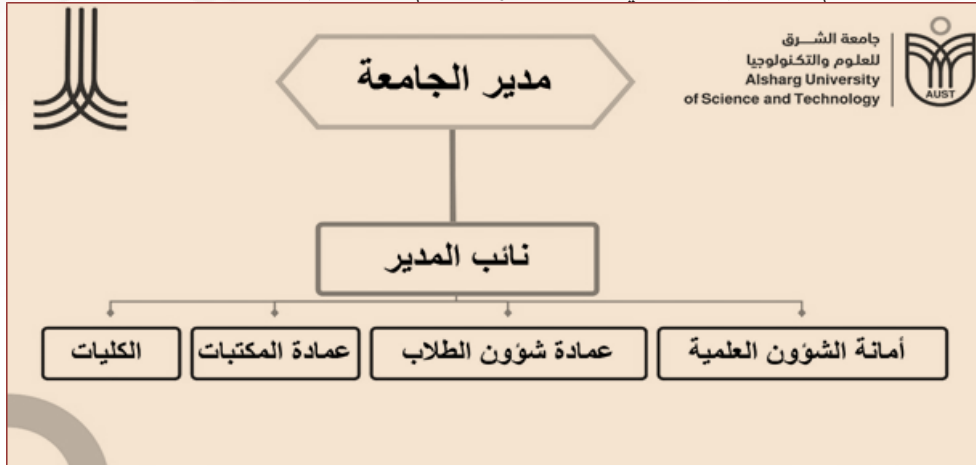
عدد أعضاء هيئة التدريس (117). عدد مساعدي التدريس (36) . عدد الموظفين (34). عدد تقني المعامل (14) عدد العمال (44).

المراكز:

مركز التنمية الريفية .مركز الانيميا المنجلية .مركز الشرق للدراسات القانونية الكليات تحت الانشاء: لتحقيق دور الجامعة الريادي في خدمة انسان الولاية جاءت الحاح لإنشاء مجموعة من الكليات التي لم تنل النصيب الاوفر من التركيز في مؤسسات التعليم التي تقع في القطاع الشرقي من السودان وهي كلية الصحة العامة وصحة البيئة . كلية التغذية والتغذية العلاجية . كلية العلاج الطبيعي ويجري العمل على انشاء كليتي طب الفم والأسنان والصيدلة.

الهوية البصرية: تم تصميم شعار يمتاز بالمرونة والانسيابية، الشكل العام للشعار مأخوذ من شكل الدرع والذي يرمز للحماية والأمانة العلمية والتفاني في دحر الجهل ونشر العلم والمعرفة. ثم تكوين هذا الدرع من خطوط انسيابية يأتي الجزء الأوسط منها متقاطعاً ليعطينا شكل القلم الذي يرمز للعلم وتنتهي هذه الخطوط في الأعلى على شكل الكتاب المفتوح دلالة على البذل والعطاء في نشر العلم والمعرفة. تأخذ هذه الخطوط كاملة بالإضافة للدائرة العلوية هيئة شخص سعيد يدل على النجاح والوصول للهدف. هذه الدائرة في اعلى الشعار تمثيلاً للشمس المشرقة واخذناها من اسم الجامعة (الشرق) وتعتبر الجامعة شمس المعرفة التي تنشر ضياء العلم. ليكون الشعار بهذا مميزاً وخاصاً وممثلاً لرؤية واهداف الجامعة.

شكل رقم (1) الهيكل الاداري لجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا



المصدر: قسم العلاقات العامة بالجامعة 2025م

المبحث الثاني: اجراءات الدراسة الميدانية:

الاجراءات والإختبارات الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على تساؤلاتها تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث تم إستخدام الإختبارات الإحصائية منها معامل الصدق ومعامل الفاكرباخ للصدق والثبات. النسب المئوية والتكرارات: لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة للمتغيرات الشخصية، وتحديد استجابات أفرادها نحو فرضيات الدراسة. تطبيق حساب المتوسط المرجح ومقياس ليكرت الثلاثي لإجابات الاسئلة الأساسية بغرض معرفة اراء واتجاهات المستجيبين للاستبيان . الانحراف المعياري : لقياس درجة التشتت اي اختلاف البيانات عن بعضها أو عن متوسطاتها وباعتباره أكثر مقاييس التشتت استخداماً ودقةً ويساوي الجذر التربيعي لمربع انحرافات قيم المفردات عن وسطها الحسابي، وتم استخدامه بالإضافة الى التحليل، في اختبار الفرضيات. لقياس مدى تجانس إجابات المبحوثين. معامل ارتباط سيرمان للرتب لمعرفة العلاقة بين محاور الدراسة المختلفة. مقياس ليكرت الثلاثي: يتم حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) ثم يحدد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح كما في الجدول التالي:

جدول رقم (1) مقياس ليكارت الثلاثي

الوزن	المتوسط المرجح	درجة الموافقة
1	من 1-1.66	ضعيفة
2	من 1.67-2.33	Aمتوسطة
3	من 2.34-3	عالية

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م) باستخدام برنامج SPSS. ويلاحظ ان طول الفترة المستخدمة هنا هي (3/2) اي حوالي 0.66 وقد حسب طول الفترة على اساس ان الارقام الثلاثة 1 و2 و3 قد حصرت فيما بينها اربعة مسافات. **أدوات جمع البيانات:** تم الاعتماد بصفة رئيسية على الاستبيان حيث تم تقسيمه الى شقين الأول البيانات الشخصية وتشمل العمر، النوع ، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي.سنوات الخبرة. الحالة الاجتماعية. الجامعة التي درستها وأتلقيت فيها دراسات. الدفعة. مكان العمل. الوظيفة، البرنامج. اما الجزء الثاني فقد تناول فرضيات الدراسة والتي بلغت ثلاث فرضيات في 10 محاور لكل الفرضيات ، كما تم الاعتماد على مقابلات مع مختصين في الجودة بالجامعة. وايضا ملاحظات الباحثة. **صدق أداة الدراسة:** للتأكد من صدق الأداة وصلاحيتها لقياس ما وضعت من آجله اعتمدت الباحثة على الصدق الظاهري تم التحقق من ذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين (ملحق رقم) ذوي الاختصاص والذين أبدوا عددا من الملاحظات حولها من مدى مناسب فقراتها لمجالات الدراسة ومدى صلاحيتها وسلامتها اللغوية وأية تعديلات من حذف أو إضافة يرونها مناسبة. ومن ثم تم صياغة الاستبيان بصورته النهائية بعد الاخذ بعين الاعتبار ملاحظاتهم وتعديلاتهم في فقرات الاستبيان. كما تم التأكد من مدى ثبات الاستبيان بجانب موضوعي من خلال حساب معامل الثبات الفا كرنباخ لعبارات الاستبيان الاساسية ولإجمالي العبارات مجتمعة والجدول التالي يوضح معامل الصدق والثبات

جدول رقم (2) معامل الصدق والثبات

البعد	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات (الفا كرنباخ)	معامل الصدق
m1	35	0.957	0.978
m2	36	0.962	0.981
m3	18	0.967	0.983
الاجمالي	89	0.974	0.987

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م) باستخدام برنامج SPSS. الجدول رقم (2 — 2 — 3) يوضح قيمة معامل الثبات (الفا كرنباخ) ومعامل الصدق (الجذر التربيعي لمعامل الثبات) لعبارات الدراسة حيث بلغ قيمة الفا كرنباخ (0.974) وقيمة

معامل الصدق (0.987) في المتوسط لإجمالي العبارات وتقع ضمن المدى المسموح بها احصائياً (0.50) مما يدل على أن هنالك صدق وثبات عاليين في أسئلة الاستبيان الأساسية ككل ويمكن تطبيق نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناول أحداث وظروف موجودة ومتاحة للدراسة والقياس وتهدف هذه الدراسة الى تحليل مدخلات ومخرجات الجودة الشاملة وسوق العمل بمدينة كسلا.

مجتمع وعينة الدراسة:

تم الاعتماد على طبقة عشوائية للخريجين الحاصلين على الدرجات الجامعية من جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا من الاعوام 2015م — 2024م حسب الجدول المرفق وتغطيتها بالكامل حسب أماكن عملهم وعددهم 153 كما مرفق في الجدول التالي:

جدول رقم (3) عينة البحث

ر.م	المكان	العدد	النسبة
1	وزارات (المالية، التربية والتعليم، الصحة)	39	26 %
2	بنوك (التضامن — البلد — النيل — فيصل الاسلامي — بنك الاسرة)	12	8 %
3	جامعات (جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا — جامعة كسلا — كلية كسلا التقانية)	33	22 %
4	مؤسسات (دار الخير التنموي)	6	4 %
5	أعمال حرة	21	13 %
6	أخرى (مصالح حكومية) — المحلية، الضرائب — الاذاعة والتلفزيون — تشغيل الخريجين — الجوازات — السجل المدني) -	42	27 %
	الجملة	153	100 %

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م)

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات الشخصية:

النوع: من الجدول (4) نلاحظ أن معظم افراد العينة من الاناث بنسبة 54.90 %، بينما عدد الذكور (45.10 %)، وقد يدل ذلك على توجه الذكور الدائم للأعمال الحرة. وان التخصصات القائمة بالكلية تستوعب رغبة النوعين.

العمر: من الجدول (4) نلاحظ أن معظم افراد العينة في الفئة العمرية من 20 الي أقل من 30 سنة بنسبة 56.86 % ويليه الفئة 30 وأقل من 40 سنة بنسبة 35.29 % ثم الفئة 40 وأقل من 50 سنة بنسبة 5.23 % واقل نسبة في العينة كانت 2.61 % للفئة 50 سنة فأكثر. مما يؤكد استيعاب سوق العمل لخريجي الجامعة ومعظمها في تقانة المعلومات والمحاسبة والمصارف للدفعات الاخيرة.

المؤهل العلمي: من الجدول (4) نلاحظ ان معظم أفراد العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس حيث بلغت نسبتهم 77.12 % ويليه المؤهل العلمي دبلوم عالي بنسبة 13.07 % ثم الدبلوم الوسيط بنسبة 6.54 % وأقل نسبة في العينة 3.27 % للمؤهل العلمي ماجستير ولا يوجد دكتوراة. والنسب توضح تنوع الدرجات العلمية باعتبار أن الجامعة لديها برامج في الماجستير. ومن ناحية أخرى فإن سوق العمل لا يشجع على الحاق منسوبيه للإلتحاق بالدراسات العليا حيث يتحصل فقط على علاوة قليلة القيمة تسمى علاوة مؤهل.

المسمى الوظيفي: من الجدول (4) نلاحظ ان معظم أفراد العينة من الموظفين حيث بلغت نسبتهم 73.86 % ويليه الوظائف الاخرى مثل العمال والأعمال الحرة بنسبة 16.99 % ثم أعضاء هيئة التدريس بنسبة 9.15 % كأقل نسبة في العينة. ومن خلال الدراسة الميدانية لاحظت الباحثة تنوع الوظائف.

سنوات الخبرة:

من الجدول (4) نلاحظ ان أكثر من نصف افراد العينة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم 57.52 % ويليه 5 وأقل من 10 سنوات بنسبة 25.6 % ثم 10 وأقل من 15 سنة بنسبة 14.6 % واقل نسبة كانت 12.2 % فقط لسنوات الخبرة أقل من 5 سنة. وتتماشى مع متغير العمر.

الجامعة التي درست بها او تلقيت فيها دراسات من الجدول (4) نلاحظ ان جميع أفراد العينة من الدارسين بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا(كلية الشرق الأهلية سابقاً) بنسبة 100 % . ومن خلال توزيع الباحث للاستبيانات تلاحظ تنوع الدفعات من الدفعة 14— 25، في سوق العمل وهي فترة الدراسة ولم تشمل الدراسه كلية الطب والمختبرات والتمريض العالي.

البرنامج الذي تخرجت منه: من الجدول (4) نلاحظ ان افراد العينة تخرجوا من قسم المحاسبة بنسبة بلغت 35.29 % كأعلى نسبة ، ويليه 5 خريجوا تقنية المعلومات والحاسوب بنسبة 30.07 % ثم إدارة الاعمال بنسبة 21.57 % فالاقتصاد والبنوك بنسبة 7.19 % ثم القانون بنسبة 4.58 % واقل نسبة كانت 1.13 % فقط للذين تخرجوا من قسم اللغة الإنجليزية وادابها. ووجدت الباحثة صعوبة التوصل الى خريجي القانون والذين قام معظمهم بالقيام بالعمل الحر بعد ان اجتازوا معظمهم المعادلة.

مكان العمل : من الجدول (4) نلاحظ ان افراد العينة (الخريجين) موزعين في اماكن مختلفة للعمل حسب تخصصاتهم المختلفة وان معظمهم يعملون في الوزارات المختلفة بنسبة 26.14 % ويليه الاماكن الاخرى بنسبة 25.49 % ، والذين يعملون بالجامعة بنسبة 21.57 % ثم الاعمال الحرة بنسبة 13.73 % ثم البنوك بنسبة 9.15 % واقل نسبة كانت 3.92 % فقط للذين يعملون بالمؤسسات مثل مثل دار الخير التنموي ، ومحلية كسلا ، وشرطة المرور والجوازات والسجل المدني.

جدول رقم (4) البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة	العدد	المتغيرات
		النوع
45.10	69	ذكر
54.90	84	انثى
		العمر
56.86	87	من 20-30 سنة
35.29	54	30 سنة _____ أقل من 40 سنة
5.23	8	40 سنة _____ أقل من 50 سنة
2.62	4	50 سنة فأكثر
		المؤهل العلمي
6.54	10	دبلوم وسيط
74.00	113	بكالوريوس
13.00	20	دبلوم عالي
3.23	5	ماجستير
3.23	5	دكتوراة
		المسمى الوظيفي
73.86	113	موظف
9.15	14	عضو هيئة التدريس
16.99	26	اخرى
		سنوات الخبرة
57.52	88	5 سنوات
30.72	47	5 _____ أقل من 10 سنوات
4.58	7	10 _____ أقل من 15 سنة
5.23	8	15 _____ أقل من 20 سنة
1.96	3	20 سنة فأكثر
		الجامعة التي تخرجت منها
100.00	153	جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا

المتغيرات	العدد	النسبة
جامعات اخرى	0	0.00
<u>البرنامج الذي تخرجت منه</u>		
تقنية المعلومات والحاسوب	46	30.07
إدارة الأعمال	33	21.57
المحاسبة	54	35.29
الاقتصاد والبنوك	11	7.19
القانون	7	4.58
اللغة الانجليزية وآدابها	2	1,30
<u>مكان العمل</u>		
وزارة	40	26.14
بنك	14	9.15
جامعة	33	21.57
مؤسسة	6	3.92
أعمال حرة	21	13.73
اخرى	39	25.49

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية(2025م)

المبحث الرابع : تحليل بيانات الاستبيان :

الفرضية : توجد علاقة بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة (محور القيادة ودعم الإدارة العليا للجودة) ومتطلبات سوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا - مدينة كسلا.

من الجدول رقم (5) على عبارات الفرضية الاولى (توجد علاقة بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وسوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا — مدينة كسلا). وفي المحور الاول : محور القيادة ودعم الإدارة العليا للجودة نجد أن المتوسط المرجح 2.34 والانحراف المعياري 0.81 لكل عبارات المحور 77.85 % بدرجة موافقة عالية مما يؤكد توفر المدخلات لتطبيق الجودة الشاملة. وجاءت عبارة تم تطوير رؤية ورسالة الجامعة وخطتها الإستراتيجية من قبل ادارة الجامعة في الرتبة الأولى وبدرجة موافقة عالية وهي من أهم المدخلات ونقاط القوة لتطبيق الجودة الشاملة بالجامعة ؛ والذي يؤكد سلامة التخطيط من حيث الرؤيا والرسالة والخطة الاستراتيجية. وجاءت العبارة: توفر إدارة الجامعة التسهيلات المادية اللازمة لتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة. في الرتبة الاخيرة وبنسبة موافقة « متوسطة» مما قد يدل على ضعف الميزانيات المرصودة للجودة الشاملة بالجامعة لحد ما.

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور القيادة ودعم الإدارة العليا للجودة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الاتجاه
1	تم تطوير رؤية ورسالة الجامعة الإستراتيجية من قبل إدارة الجامعة	2.59	0.68	86.49 %	1	عالية
2	تعتمد إدارة الجامعة خطة استراتيجية محدثة وواضحة المعالم موجهة نحو تطبيقات إدارة الجودة الشاملة.	2.35	0.82	78.21 %	5	عالية
3	تدعم إدارة الجامعة جميع الفئات المعنية بالجودة الشاملة.	2.37	0.75	79.08 %	4	عالية
4	تشرك إدارة الجامعة المرؤوسين في اتخاذ قرارات متعلقة بشئون العمل.	2.45	0.72	81.70 %	2	عالية
5	تضع الجامعة مواصفات محددة لأداء كل نشاط.	2.33	0.81	77.56 %	6	متوسطة
6	توفر القيادة بيئة عمل ملائمة ومشجعة على الإبداع والابتكار للعاملين والخريجين وتعزيز التميز لدى الكوادر البشرية.	2.20	0.87	73.20 %	7	متوسطة
7	توفر ادارة الجامعة التسهيلات المادية اللازمة لتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة.	1.99	0.88	66.45 %	8	متوسطة
8	أعضاء مجلس الكلية بالجامعة يؤيدون ويدعمون النشاطات التي تعمل على رفع وتحسين مستوى الجودة بالجامعة.	2.41	0.79	80.45 %	3	عالية
الإجمالي		2.34	0.81	77.85 %		عالية

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م) باستخدام برنامج SP

من خلال نتائج الجدول رقم (6) نجد أن المتوسط المرجح 2.25 والانحراف المعياري 0.82 وبلغ المتوسط الحسابي لكل عبارات المحور 75% وبدرجة موافقة متوسطة في محور ثقافة الجودة، وجاءت العبارة: يقوم قسم الجودة بالاهتمام بقيم التميز والقدرة التنافسية. في الرتبة الأولى بينما جاءت عبارة يقوم قسم الجودة بإجراء البحوث العلمية التي تساهم في الارتقاء بمستوى التعليم بالجامعة وتبادل الخبرات والأفكار الخاصة بالتقويم الذاتي وضمان الجودة وسوق العمل. في الرتبة الأخيرة وتعتبر من أكبر نقاط الضعف بين الموازنة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل.

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري والوزن النسبي

لإستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور ثقافة الجودة الشاملة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الاتجاه
1	لدى الجامعة قسم للجودة يقوم بوضع المعايير بخصوص ضمان الجودة واعتمادها ومتابعتها.	2.27	0.80	75.67 %	3	متوسطة
2	يتم رسم سياسات ضمان الجودة والاعتماد بأقسام وكليات الجامعة ومتابعة تنفيذها.	2.25	0.83	75.00 %	7	متوسطة
3	يعمل قسم الجودة على التطوير المستمر للأداء المؤسسي والاكاديمي بجانب تدريب وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والإداريين.	2.26	0.83	75.33 %	5	متوسطة
4	يتم تقويم عناصر العملية التعليمية من قبل قسم الجودة بقياس مؤشرات الأداء من خلال تقويم أداء هيئة التدريس والطلاب وتحليلها.	2.30	0.84	76.67 %	2	متوسطة
5	يقوم قسم الجودة بالاهتمام بقيم التميز والقدرة التنافسية.	2.32	0.80	77.33 %	1	متوسطة
6	يقوم قسم الجودة بإجراء البحوث العلمية التي تساهم في الارتقاء بمستوى التعليم بالجامعة وتبادل الخبرات والأفكار الخاصة بالتقويم الذاتي وضمان الجودة وسوق العمل.	2.16	0.84	72.00 %	9	متوسطة
7	تنظم الجامعة ندوات/ مؤتمرات/ ورش عمل لترسيخ ثقافة الجودة لدى منسوبيها	2.17	0.83	72.33 %	8	متوسطة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الاتجاه
8	الثقافة السائدة في الجامعة أن الجودة مسئولية الجميع.	2.25	0.85	75.00 %	6	متوسطة
9	تتميز الجامعة على غيرها من الجامعات بثقافة منسوبيها الذين يركزون على الجودة في كل نشاط.	2.27	0.76	75.67 %	4	متوسطة
الإجمالي		2.25	0.82	75.00 %		متوسطة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م) باستخدام برنامج SPSS

ومن خلال نتائج الجدول أعلاه رقم (7) يتضح أن معظم أفراد العينة كانت نسبة استجاباتهم تدل على الموافقة بدرجة متوسطة على معظم العبارات وأن إجمالي متوسطات المحور وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي بمتوسط مرجح (2.17) وانحراف معياري (0.85) ونسبة استجابة متوسطة على الموافقة بلغت (72.33 %) مما يدل على موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة لعبارة محور البنية التحتية. وجاءت العبارة: تتوافر في الجامعة التجهيزات والمعامل المطلوبة بصورة مناسبة في الرتبة الأولى بينما جاءت عبارة الميزانية السنوية المخصصة للعملية التعليمية بالجامعة مناسبة. في الرتبة الأخيرة وتعتبر من نقاط الضعف في تطبيق إدارة الجودة الشاملة بصورة سليمة.

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري والوزن النسبي

لإستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور البنية التحتية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الاتجاه
1	توجد بالجامعة بيئة تعليمية صحية من حيث النظافة والتهوية والاضاءة والمساحات المفتوحة.	2.20	0.85	73.33 %	4	متوسطة
2	المرافق وأماكن الخدمات الحالية بكليات الجامعة كافية.	2.03	0.85	67.67 %	8	متوسطة
3	يتوفر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين المؤهلين في كل أقسام كليات الجامعة.	2.13	0.88	71.00 %	7	متوسطة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الاتجاه
4	تتوفر في الجامعة التجهيزات والمعامل المطلوبة بصورة مناسبة.	2.29	0.82	76.33 %	1	متوسطة
5	القاعات مهيئة بطريقة مناسبة .	2.20	0.83	73.33 %	4	متوسطة
6	تتوفر أجهزة حاسوب وبرمجيات مناسبة ومتاحة لجميع العاملين.	2.23	0.86	74.33 %	3	متوسطة
7	المكاتب والقاعات مؤثثة بطريقة مناسبة.	2.27	0.84	75.67 %	2	متوسطة
8	توجد لدى الجامعة خطط تضمن توفير الموارد المالية والصيانة اللازمة للمرافق والتجهيزات.	2.18	0.83	72.67 %	6	متوسطة
9	الميزانية السنوية المخصصة للعملية التعليمية بالجامعة مناسبة.	2.01	0.83	67.00 %	9	متوسطة
الإجمالي		2.17	0.85	72.33 %		متوسطة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية(2025م) باستخدام برنامج SPSS ومن خلال نتائج الجدول رقم (8) يتضح أن معظم أفراد العينة كانت نسبة استجاباتهم تدل على الموافقة بدرجة متوسطة على معظم العبارات وأن اجمالي متوسطات المحور وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي بمتوسط مرجح (2.38) وانحراف معياري (0.81) ونسبة استجابة متوسطة على الموافقة بلغت (76.00 %) مما يدل على موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة لعبارات محور التحسين المستمر.

وجاءت العبارة: تركز الجامعة على التحسين المستمر في أساليب ووسائل التدريس، في الرتبة الأولى بينما جاءت عبارة معظم مؤشرات الاداء تثبت التحسن والتطور غير المسبوق في جودة التعليم بالجامعة.في الرتبة الاخيرة وتعتبر من نقاط الضعف في تطبيق ادارة الجودة الشاملة بصورة سليمة.

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور التحسين المستمر

رقم العبارة	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الاتجاه
1	تعتمد الجامعة التحسين المستمر كمنهج عمل ومن أهم استراتيجياتها.	2.33	0.81	77.67 %	2	متوسطة
2	يتم تحديث وتطوير البيئة الجامعية بصورة مستمرة .	2.27	0.80	75.67 %	6	متوسطة
3	تعمل الجامعة على تحديث خططها الدراسية في كل البرامج بصورة مستمرة.	2.31	0.81	77.00 %	4	متوسطة
4	تعمل إدارة الكليات بالجامعة على اختيار افضل الكوادر الفنية في كل الاقسام بصورة دائمة.	2.30	0.84	76.67 %	5	متوسطة
5	تشجع الجامعة جميع العاملين على التطوير المستمر وإكسابهم مهارات جديدة وتحسين مستويات أداءهم.	2.22	0.84	74.00 %	8	متوسطة
6	يتم تطوير المعامل والقاعات ووسائل التدريس بصورة مستمرة.	2.24	0.81	74.67 %	7	متوسطة
7	تركز الجامعة على التحسين المستمر في أساليب ووسائل التدريس.	2.39	0.74	79.67 %	1	عالية
8	يوجد تجويد مستمر قى المكتبات والمراجع.	2.32	0.79	77.33 %	3	متوسطة
9	معظم مؤشرات الاداء تثبت التحسن والتطور غير المسبوق في جودة التعليم بالجامعة	2.16	0.86	72.00 %	9	متوسطة
الإجمالي		2.28	0.81	76.00 %		متوسطة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2025م) باستخدام برنامج SPSS

الفصل الرابع: مناقشة النتائج :

المبحث الاول : تحليل الارتباط بين محاور الدراسة:

الفرضية : توجد علاقة بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وسوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا — مدينة كسلا.

جدول رقم (9) نتائج معامل ارتباط اسبيرمان بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل لخريجي الجامعة ---- مدينة كسلا

متطلبات سوق العمل	الارتباط	العبرة
**619.	معامل الارتباط	القيادة ودعم الإدارة العليا لجودة الشاملة
001.	مستوى المعنوية	
**720.	معامل الارتباط	ثقافة الجودة الشاملة
000.	مستوى المعنوية	
**528.	معامل الارتباط	البنية التحتية
005.	مستوى المعنوية	
**737.	معامل الارتباط	التحسين المستمر
000.	مستوى المعنوية	
**608.	معامل الارتباط	توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة
001.	مستوى المعنوية	

**. (Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية(2025م) باستخدام برنامج SPSS من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا (القيادة ودعم الإدارة العليا للجودة الشاملة ، ثقافة الجودة الشاملة ، البنية التحتية و التحسين المستمر) ومؤشرات سوق العمل (العامة والخاصة) بمدينة كسلا حيث ظهرت العلاقة معنوية بين جميع محاور توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا مع متطلبات سوق العمل العامة والخاصة عند مستوى معنوية أقل من المستوى القياسي (0.05) وذلك لان مستوى الدلالة لهما أقل من المستوى القياسي 0.05.

نتائج اختبار فروض البحث: من خلال نتائج تحليل الأرتباط يمكن اختبار فروض البحث عند مستوى معنوية 0.05 كما يلي:

جدول رقم (9) نتائج اختبار فروض البحث

نتيجة الاختبار	الفرضية	
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل ————— مدينة كسلا.	
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة ودعم الإدارة العليا للجودة بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا الشاملة وسوق العمل ————— مدينة كسلا.	المحور الاول
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الجودة الشاملة وسوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ————— مدينة كسلا.	المحور الثاني
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التركيز على المستخدمين وسوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ————— مدينة كسلا.	المحور الثالث
قبول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسين المستمر التحسين المستمر وسوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا ————— مدينة كسلا.	المحور الرابع

النتائج:

- نتائج المحور الاول: القيادة ودعم الادارة العليا للجودة الشاملة:
- تم إثبات صحة الفرضية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية.
 - ان اجابات المبحوثين على كل فقرات هذا المحور كانت عالية.
 - قامت ادارة الجامعة بتطوير رؤية ورسالة الجامعة وخطتها الإستراتيجية.
 - من نقاط القوة أن أعضاء مجلس الكلية بالجامعة يؤيدون ويدعمون النشاطات التي تعمل على رفع وتحسين مستوى الجودة بالجامعة . وايضا ضمان الجودة.

نتائج المحور الثاني ثقافة الجودة الشاملة:

- ان اجابات المبحوثين على كل فقرات هذا المحور كانت متوسطة.
- يقوم قسم الجودة بالجامعة بالاهتمام بقيم التميز والقدرة التنافسية.
- من نقاط الضعف في هذا المحور قلة البحوث العلمية او انعدامها فيما يخص الدراسات الخاصة باحتياجات ومتطلبات سوق العمل.

نتائج المحور الثالث: البنية التحتية:

- تتوافر في الجامعة التجهيزات والمعامل المطلوبة بصورة مناسبة,
- ان درجة تأسيس المكاتب والقاعات والمعامل مناسبة.
- عدم تناسب الميزانية المرصودة في الجامعة للعملية التعليمية.

نتائج المحور الرابع: التحسين المستمر:

- تركز الجامعة على التحسين المستمر في أساليب ووسائل التدريس وهي من أهم استراتيجيات ومنهج عمل الجامعة.
- أن التحسن والتطور في جودة التعليم بالجامعة تحتاج الى المزيد من الاهتمام.
- أن التطوير المستمر للعاملين وتدريبهم لاكساب مهارات جديدة دون الطموح.

النتائج المرتبطة بمتطلبات سوق العمل:

- قلة الدراسات التي تربط بين خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل.
- معظم خريجي الجامعة يفضلون العمل الحر ويظهر ذلك من خلال تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين. وجود درجة مناسبة من التأهيل لخريجي الجامعة مما ساهم في توظيفهم.
- ان متطلبات سوق العمل تحتاج الى مزيد من الجهد. من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة.

التوصيات:

- أن توفر إدارة الجامعة مزيد من التسهيلات المادية اللازمة لتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة بصورة مرضيه .
- ان تقوم القيادة بتهيئة بيئه عمل ملائمة ومشجعة للابداع والابتكار للعاملين والخريجين.
- أن يقوم قسم الجودة بإجراء البحوث العلمية التي تسهم في الارتقاء بمستوى التعليم بالجامعة وتبادل الخبرات والأفكار الخاصة بالتقويم الذاتي وضمان الجودة وسوق العمل.
- المزيد من الاهتمام بجهود الجامعة لنشر وترسيخ ثقافة الجودة الشاملة من خلال ندوات ومؤتمرات وورش عمل
- زيادة الميزانية السنوية المخصصة للعملية التعليمية بالجامعة والمرافق .
- مزيد من التحسين والتطوير بجودة التعليم بالجامعة. التطوير المستمر للعاملين وتدريبهم لاكساب مهارات جديدة
- الربط بين احتياجات ومتطلبات سوق العمل والبرامج الاكاديمية للجامعة
- ان تكون هنالك متابعة من قبل الجامعة لمستوى أداء خريجها في سوق العمل لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها. و فتح مزيد من التخصصات المرتبطة بسوق العمل على ضوء ذلك.

جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية إدارة الاعمال

ملحق رقم (1) الاستبيان

القسم الأول: البيانات الشخصية:

- النوع : ذكر أنثى
- العمر: 20 - 30 سنة 30 سنة - أقل من 40 40 سنة - أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر
- المؤهل العلمي: دبلوم وسيط بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتورة
- المسمى الوظيفي: موظف عضو هيئة تدريس أخرى
- سنوات الخبرة: 5 سنوات 5 - أقل من 10 سنوات 10 سنة - أقل من 15 سنة 15 - أقل من 20 سنة 20 سنة فأكثر
- الجامعة التي درستها أو تلقيت فيها دراسات: جامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا (كلية الشرق الإلهية سابقاً) (أذكرها) جامعات أخرى
- البرنامج الذي تخرجت منه: تقنية المعلومات والحاسوب إدارة الاعمال المحاسبة الاقتصاد والبنوك القانون اللغة الانجليزية وأدابها
- مكان العمل (أذكره): وزارة بنك جامعة مؤسسة أعمال حرة أخرى (أذكرها)

القسم الثاني:

الفرضية : توجد علاقة بين توفر مدخلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وسوق العمل بجامعة الشرق للعلوم والتكنولوجيا — مدينة كسلا.

ر.م	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
	المحور الأول: القيادة ودعم الادارة العليا للجودة الشاملة			
1	تم تطوير رؤية ورسالة الجامعة وخطتها الإستراتيجية من قبل إدارة الجامعة			
2	تعتمد إدارة الجامعة خطة استراتيجية محدثة وواضحة المعالم موجهة نحو تطبيقات إدارة الجودة الشاملة.			
3	تدعم إدارة الجامعة جميع الفئات المعنية بالجودة الشاملة.			
4	تشرك إدارة الجامعة المرؤوسين في اتخاذ قرارات متعلقة بشئون العمل.			
5	تضع الجامعة مواصفات محددة لأداء كل نشاط.			
6	توفر القيادة بيئة عمل ملائمة ومشجعة على الإبداع والابتكار للعاملين والخريجين وتعزيز التميز لدى الكوادر البشرية.			
7	توفر ادارة الجامعة التسهيلات المادية اللازمة لتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة.			
8	أعضاء مجلس الكلية بالجامعة يؤيدون ويدعمون النشاطات التي تعمل على رفع وتحسين مستوى الجودة بالجامعة.			
	المحور الثاني: ثقافة الجودة الشاملة			
1	لدى الجامعة قسم للجودة يقوم بوضع المعايير بخصوص ضمان الجودة واعتمادها ومتابعتها.			

ر.م	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
2	يتم رسم سياسات ضمان الجودة والاعتماد بأقسام وكليات الجامعة ومتابعة تنفيذها.			
3	يعمل قسم الجودة على التطوير المستمر للأداء المؤسسي والاكاديمي بجانب تدريب وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والإداريين.			
4	يتم تقويم عناصر العملية التعليمية من قبل قسم الجودة بقياس مؤشرات الأداء من خلال تقويم لأداء هيئة التدريس والطلاب وتحليلها.			
5	يقوم قسم الجودة بالاهتمام بقيم التميز والقدرة التنافسية.			
6	يقوم قسم الجودة بإجراء البحوث العلمية التي تسهم في الارتقاء بمستوى التعليم بالجامعة وتبادل الخبرات والأفكار الخاصة بالتقويم الذاتي وضمان الجودة وسوق العمل.			
7	تنظم الجامعة ندوات/ مؤتمرات/ ورش عمل لترسيخ ثقافة الجودة لدى منسوبيها			
8	الثقافة السائدة في الجامعة أن الجودة مسئولية الجميع.			
9	تتميز الجامعة على غيرها من الجامعات بثقافة منسوبيها الذين يركزون على الجودة في كل نشاط.			
المحور الثالث: البنية التحتية				
1	توجد بالجامعة بيئة تعليمية صحية من حيث النظافة والتهوية والاضاءة والمساحات المفتوحة.			
2	المرافق وأماكن الخدمات الحالية بكليات الجامعة كافية.			

ر.م	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
3	يتوفر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين المؤهلين في كل أقسام كليات الجامعة.			
4	تتوفر في الجامعة التجهيزات والمعامل المطلوبة بصورة مناسبة.			
5	القاعات مهيئة بطريقة مناسبة.			
6	تتوفر أجهزة حاسوب وبرمجيات مناسبة ومتاحة لجميع العاملين.			
7	المكاتب والقاعات مؤثثة بطريقة مناسبة.			
8	توجد لدى الجامعة خطط تضمن توفير الموارد المالية والصيانة اللازمة للمرافق والتجهيزات.			
9	الميزانية السنوية المخصصة للعملية التعليمية بالجامعة مناسبة.			
	المحور الرابع : التحسين المستمر			
1	تعتمد الجامعة التحسين المستمر كمنهج عمل ومن أهم استراتيجياتها.			
2	يتم تحديث وتطوير البيئة الجامعية بصورة مستمرة .			
3	تعمل الجامعة على تحديث خططها الدراسية في كل البرامج بصورة مستمرة.			
4	تعمل إدارة الكليات بالجامعة على اختيار افضل الكوادر الفنية في كل الاقسام بصورة دائمة.			
5	تشجع الجامعة جميع العاملين على التطوير المستمر وإكسابهم مهارات جديدة وتحسين مستويات أداءهم.			
6	يتم تطوير المعامل والقاعات ووسائل التدريس بصورة مستمرة.			
7	تركز الجامعة على التحسين المستمر في أساليب ووسائل التدريس.			

م.ر	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
8	يوجد تجويد مستمر في المكتبات والمراجع.			
9	معظم مؤشرات الاداء تثبت التحسن والتطور غير المسبوق في جودة التعليم بالجامعة			

المصادر والمراجع :

- (1) شادية أحمد شرفي الطيب «معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي السودانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس» 2021 العدد 1 مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية ؛ العدد 1المجلد 6 ، 2021م،
- (2) امير عمرحسين، جودة الخدمات التعليمية بين النظرية والتطبيق، دار اسامة للنشر والتوزيع عمان، ط2014م،
- (3) سارة حسن موسى ، دراسة بعنوان : التوسع في التعليم العالي وسوق العمل في السودان 2002-1990، مجلة جامعة الزعيم الأزهرى العدد الخامس. 2004.م ،
- (4) أحمد خير عبد العزيز، الطيب محمد يوسف، هويد آدم الميع -حمد، السمات العامة لسوق العمل في السودان واتجاهاتها المستقبلية للفترة من 2007-2010م، مجلة العلوم و التقنية في العلوم الاقتصادية، المجلد 13، العدد1،.. الناشر جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عمادة البحث العلمي، السودان ، 2012م.
- (5) رقية شرون ، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي كمدخل لتحسين مدخلات سوق العمل مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية لمركز الجامعي لتامنغست- الجزائر ، العدد 11 مجلد 1 2016م ،
- (6) محمد حمد النيل محمد ، مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالسودان، مجلة جامعة القران الكريم والعلوم الاسلامية، المجلد 17، العدد 28، السودان. 2018م .
- (7) لينا بنت سليمان الخليوي مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، مجلة البلقاء/ جامعة عمان الأهلية، المجلد 23 العدد الأول 2020م،. ص5.
- (8) شيما عيد العزيز، أبتسام مرسي، دور الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل مجلة كلية التربية عين شمس، العدد 29 (الجزء الثاني) ، 2023م.
- (9) محمد صادق، إدارة الجودة الشاملة. المجموعة العربية للتدريب والنشر القاهرة، 2014م.
- (10) يابكر ميارك عثمان، مدخل إدارة الجودة الشاملة، دار فريد للنشر والطباعة، القاهرة ، 2006م
- (11) خضر كاظم حمود، إدارة الجودة الشاملة ، دار المسرة للطباعة والنشر ، عمان 2000م.
- (12) عطا الله علي الزبون ، خالد بن حمدان ،ادارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دارالبازوري العلمية للنشر، 2015،
- (13) عبدالرحمن توفيق ، الجودة الشاملة - الدليل المتكامل ،سلسلة إصدارات بميك القاهرة ،مركز الخبرات المهنية للإدارة. ، 2012م..
- (14) رشدي أحمد طعيمة، الجودة الشاملة قي التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد- الاسس والتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2006م
- (15) حسن حسين البيلاوي ، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد- الاسس والتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2005م
- (16) عمر عقيلي ، مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة(وجهة نظر) دار وائل للنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى، عمان، الأردن . 2001م

- (17) 1986, Masaaki. **Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success**. New York
- (18) تقرير: أمل عبدالحميد، وكالة سونا للأنباء، الخرطوم 2019/9/15م، **واقع سوق العمل ومستقبله في السودان**.
- (19) نجيب إبراهيم نعمة الله، **نظرية اقتصاد العمل**.
- (20) Ryan, P (2001): **“The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective”**, Journal of Economic Literature ,Vol. XXXIX ,pp. 349-
- (21) **قسم العلاقات العامة بالكلية 2025م**.