

بحث بعنوان

دور رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي في تعزيز الأداء المؤسسي

منى مفلح سليم العجيلات

رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي

المخلص

دور رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي يشكل عنصراً حيوياً في تحسين وتعزيز الأداء المؤسسي، حيث يتمثل هذا الدور في توجيه استراتيجيات التدريب لتحقيق أهداف المؤسسة. يقود رئيس القسم جهود تحليل احتياجات التطوير وتصميم برامج تدريب مستمرة تعزز كفاءات ومهارات الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يسعى القائد إلى تعزيز ثقافة التعلم والابتكار في المؤسسة، مما يسهم في بناء بيئة عمل تشجع على التفاعل والتعاون. تتجلى أهمية هذا الدور في تحقيق توازن فعال بين احتياجات تطوير الموظفين وأهداف المؤسسة، مما يعزز تطور الفريق ويسهم في تحقيق النجاح والتفوق المؤسسي.

Abstract

The role of the Head of the Training and Institutional Development Department constitutes a vital element in improving and enhancing institutional performance, as this role is represented in directing training strategies to achieve the institution's goals. The department head leads efforts to analyze development needs and design ongoing training programs that enhance employee competencies and skills. In addition, the leader seeks to enhance the culture of learning and innovation in the organization, which contributes to building a work environment that encourages interaction and cooperation. The importance of this role is evident in achieving an effective balance between employee development needs and the organization's goals, which enhances the development of the team and contributes to achieving success and institutional excellence.

المقدمة

تعتبر الدور الحيوي الذي يلعبه رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي أمرًا لا يمكن تجاهله في تعزيز الأداء المؤسسي. يتطلب تحقيق النجاح في البيئة التنافسية المعاصرة تكاملًا فعالًا بين الموارد البشرية والتطوير المؤسسي، ويرتكب رئيس القسم إلى دور رئيسي في تحقيق هذا التكامل. يستعرض هذا البحث تأثير التدريب والتطوير على الأداء المؤسسي، مع التركيز على كيفية قيادة رئيس القسم لعمليات التطوير وتنظيم البرامج التدريبية بطريقة تتناسب مع احتياجات المؤسسة وتحقق أهدافها الاستراتيجية. سيتم استكشاف الأساليب والممارسات التي يمكن أن يتبناها رئيس القسم لضمان فعالية برامج التدريب والتطوير وتعزيز أداء الموظفين والمؤسسة بشكل عام.

مشكلة البحث

تعتبر مشكلة دور رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي في تعزيز الأداء المؤسسي موضوعًا ذا أهمية كبيرة في سياق البيئة العملية الحديثة. يظهر التحدي الرئيسي في فهم كيف يمكن لرئيس القسم تحقيق التوازن المثلى بين متطلبات تطوير الموظفين وتحسين الأداء العام للمؤسسة. تتساءل الأبحاث حول كفاءة استخدام الأدوات والإستراتيجيات المتاحة لرئيس القسم في تحديد احتياجات التدريب، وكيف يمكن تخصيص الموارد بشكل فعال لتحقيق أقصى استفادة من البرامج التدريبية. كما تناقش هذه الأبحاث التحديات المحتملة في تحديد وقياس تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين والمؤسسة، وكيفية تحسين عمليات التقييم لتحقيق نتائج أكثر دقة وفعالية.

اهداف البحث

1. تحليل فعالية برامج التدريب: دراسة لكيفية تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير من قبل رئيس قسم التدريب وتقييم مدى تأثيرها على تعزيز الأداء المؤسسي.
2. تحديد احتياجات التطوير: استكشاف كيف يقوم رئيس القسم بتحليل احتياجات التطوير المؤسسي وضمان توجيه البرامج التدريبية لتلبية احتياجات الفريق وأهداف المؤسسة.
3. تقييم تأثير القيادة: فحص دور قيادي رئيس القسم وكيف يؤثر نهجه في توجيه استراتيجيات التدريب نحو تعزيز الفاعلية والأداء المؤسسي.
4. تحليل التحديات الإدارية: استكشاف التحديات الإدارية التي قد يواجهها رئيس القسم في تنظيم وتنفيذ برامج التدريب وكيفية التغلب عليها بفعالية.
5. قياس تأثير الاستثمار: تقييم فعالية الاستثمار في التدريب والتطوير، وكيف يمكن لرئيس القسم تحسين ربط النتائج بالأداء المؤسسي لتبرير الاستثمار وتحسين استراتيجيات المستقبل.

اهمية البحث

1. تعزيز كفاءة الموظفين: فهم دور رئيس قسم التدريب والتطوير في تحسين مهارات وكفاءات الموظفين، مما يسهم في تعزيز أدائهم وزيادة فعالية الفريق ككل.
2. تحقيق أهداف المؤسسة: استكشاف كيف يمكن توجيه برامج التدريب نحو تحقيق أهداف المؤسسة، سواء كانت تطويرية أو تحسينية، وكيف يلعب رئيس القسم دورًا رئيسيًا في هذا السياق.

<https://jaspps.com>

3. تعزيز الابتكار والتكنولوجيا: فحص كيف يمكن استخدام برامج التدريب والتطوير لتعزيز روح

الابتكار وتحسين فهم الموظفين للتكنولوجيا الحديثة، مما يساهم في تحسين أداء الشركة.

4. تحسين بيئة العمل: دراسة تأثير رئيس القسم في تطوير بيئة العمل بشكل يعزز التعاون

والابتكار، وكيف يمكن تحسين أداء المؤسسة من خلال هذه التحسينات.

5. زيادة رضا الموظفين والاحتفاظ بهم: فحص كيف يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تلعب دورًا

في تحسين رضا الموظفين وبالتالي الاحتفاظ بهم، مما يساهم في استقرار الفريق وتعزيز الأداء

العام للمؤسسة.

أسئلة البحث

1. كيف يمكن قيادة رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي تحليل احتياجات التطوير المؤسسي

وضبط البرامج التدريبية بما يتناسب مع أهداف المؤسسة؟

2. ما هو دور رئيس القسم في توجيه عمليات التدريب نحو تعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين

لتعزيز الأداء الجماعي؟

3. كيف يمكن لرئيس قسم التدريب والتطوير تكامل برامج التدريب مع استراتيجيات التطوير

الشخصي للموظفين لتحقيق أقصى استفادة؟

4. ما هو التأثير المتوقع لقيادة رئيس القسم في تعزيز مهارات وكفاءات الموظفين، وبالتالي تحسين

أداء الفريق؟

5. كيف يمكن لرئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي توجيه استراتيجيات تقييم أداء فعالة لضمان

قياس تأثير البرامج التدريبية على الأداء المؤسسي بشكل دقيق؟

الإطار النظري

في سياق النظرية الإدارية وتطوير الموارد البشرية، يعتبر دور رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي أمراً أساسياً في تعزيز الأداء المؤسسي. يتمحور هذا الدور حول توجيه وتحفيز الموظفين نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال تطوير مهاراتهم وتعزيز قدراتهم الفردية.

في إطار نظري، يبرز نموذج "التطوير التنظيمي" كأحدى القاعد الرئيسية. وفقاً لهذا النموذج، يُعدُّ قسم التدريب والتطوير محركاً للتحويل والتغيير في المؤسسة. يقوم رئيس القسم بفحص احتياجات التطوير وتحديد الفجوات المهنية والتقنية، ثم يقود تصميم وتنفيذ برامج التدريب بشكل يعكس أهداف المؤسسة.

من خلال النظر إلى نموذج "القيادة التحويلية"، يظهر أن رئيس قسم التدريب والتطوير يلعب دور الرائد الذي يلهم ويوجه الموظفين نحو تحقيق أقصى إمكاناتهم. يسعى القائد إلى تحفيز الابتكار والتعلم المستمر في الفريق، مما يساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

على صعيد آخر، يُبرز نظام "إدارة أداء الموظفين" أهمية تقييم الأداء وتوجيه العمليات التطويرية. يقوم رئيس القسم بتحديد معايير الأداء وتقييم تحقيقها بناءً على أداء الموظفين والمؤسسة بأكملها، مما يمهد الطريق لتحسينات مستمرة.

باختصار، في إطار النظريات الإدارية المعاصرة، يظهر أن دور رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي يتركز على توجيه التغيير وتحسين أداء الموظفين لتعزيز الأداء المؤسسي بشكل فعال.

1. نظرية التطوير التنظيمي:

تبرز هذه النظرية دور رئيس قسم التدريب والتطوير كعنصر رئيسي في عمليات التحول وتحسين أداء المؤسسة. يقوم رئيس القسم بتحليل احتياجات التطوير وتصميم برامج التدريب بما يتناسب مع أهداف واحتياجات المؤسسة.

نظرية التطوير التنظيمي هي مجال يستكشف كيفية تحسين الهياكل والعمليات داخل المؤسسات. تعتمد هذه النظرية على فهم التغييرات التي يمكن إدخالها لتحسين أداء المنظمات. تتنوع النماذج والأفكار في هذا المجال، ومن بينها نموذج "كيرت ليوين" الذي يركز على التنظيم كنظام حي، يجب أن يتكيف مع التحولات البيئية.

تعتبر استراتيجيات التغيير جزءًا أساسيًا من نظرية التطوير التنظيمي، حيث يجب تحديد الأهداف وتخطيط العمليات بشكل مدروس. يشدد الباحثون على أهمية إدارة التغيير بشكل فعال، وفهم تأثيره على الثقافة التنظيمية وسلوك الموظفين.

تبرز أيضًا مفاهيم مثل التعلم التنظيمي، حيث يتعين على المؤسسات أن تكون قادرة على استيعاب وتكامل المعرفة الجديدة بشكل مستمر. يعزز التعلم التنظيمي القدرة على التكيف مع التحولات السريعة في البيئة.

في الختام، يُعتبر التفكير الاستراتيجي والقدرة على التحلي بروح الابتكار أمورًا أساسية في مجال نظرية التطوير التنظيمي، حيث تسعى المؤسسات إلى النمو والتحسين المستمر لتحقيق أهدافها بكفاءة.

2. نظرية القيادة التحويلية:

يلعب رئيس قسم التدريب دور القائد الذي يسهم في تحفيز وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى تحفيزهم وتطوير قدراتهم. يتبنى القائد نهجًا يعزز الابتكار والتعلم المستمر في الفريق.

نظرية القيادة التحويلية تركز على تأثير القائد على تحفيز وتحفيز فريق العمل من خلال تحولهم شخصيًا ومهنيًا. يشير المفكرون في هذا المجال إلى أن القادة التحويليين يستخدمون رؤية إلهامية ويعملون على تطوير المهارات والقدرات لدى أفراد الفريق.

تعزز هذه النظرية العلاقات الإيجابية بين القائد وأعضاء الفريق، حيث يُشجع على التفاعل والتواصل المفتوح. يعتبر التحويليون أن القيادة ليست فقط مسألة إدارة المهام والأهداف، وإنما تتعلق أيضًا بتمكين الأفراد وتطوير قدراتهم وإشراكهم بشكل أفضل في عمليات اتخاذ القرار.

القادة التحويليين يُشجعون على بناء ثقافة تنمية القدرات، حيث يعتبرون التطوير الشخصي والمهني أساسًا لتحقيق النجاح الفردي والجماعي. يتجلى تأثير القيادة التحويلية في رفع مستوى الروح المعنوية وتحفيز الأفراد لتحقيق أهدافهم الشخصية والمؤسسية بشكل أفضل.

في الختام، تُظهر نظرية القيادة التحويلية أهمية القيادة الإيجابية وتأثيرها العميق على تحسين الأداء وتعزيز التطوير الشخصي والتنظيمي.

3. نظام إدارة أداء الموظفين:

تتناول هذه النظرية كيفية تقييم الأداء وتوجيه الجهود نحو التطوير. يلعب رئيس القسم دورًا حيويًا في تحديد المعايير وتقييم تحقيقها، مما يسهم في تحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة.

<https://jaspss.com>

نظام إدارة أداء الموظفين هو إطار تنظيمي يستخدم لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تطوير وقياس أداء الموظفين. يتضمن هذا النظام عدة عناصر أساسية تسهم في تحقيق التفاهم والتوجيه الفعال للموظفين.

يُعزز نظام إدارة الأداء تحديد الأهداف الفردية والتوقعات المحددة لكل موظف، وهو يشجع على تحديد الأهداف الذكية وقابلة للقياس. يسهم هذا في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المؤسسية العامة.

تشمل عناصر أخرى في هذا النظام مراجعات الأداء المنتظمة، حيث يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام وتقديم ردود فعل بناءة. يعزز هذا النهج التواصل الفعال بين الموظفين والمديرين، ويوفر فرصاً لتحسين الأداء وتطوير المهارات.

نظام إدارة الأداء أيضاً يتضمن عناصر مثل تطوير الموارد البشرية، حيث يُشجع على تقديم التدريب وورش العمل لتعزيز مهارات الموظفين. يعتبر التطوير المستمر للقوى العاملة جزءاً أساسياً لتحسين أداء المؤسسة وتحقيق التنمية المستدامة.

في الختام، يُعد نظام إدارة أداء الموظفين أداة حيوية لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث يجمع بين توجيه الأفراد وتقييم الأداء وتطوير المهارات لضمان التحسين المستمر والتميز في الأداء.

4. نظرية التعلم التنظيمي:

تسلط هذه النظرية الضوء على كيفية تكامل التعلم في مؤسسة وكيف يمكن لرئيس قسم التدريب والتطوير دعم هذه العملية. يساهم في بناء بيئة تعلم تنظيمية، حيث يتم تشجيع الموظفين على اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لتحسين الأداء.

نظرية التعلم التنظيمي تركز على كيفية توليد ونقل المعرفة داخل المنظمات، وكيف يؤثر هذا التعلم على أدائها وتكيفها مع التحولات البيئية. تعتبر المنظمات ككيانات حية تستمد الفعالية من قدرتها على التعلم والتكيف.

يعتبر التعلم التنظيمي عملية ديناميكية تتضمن اكتساب المعرفة وتبادلها، سواء كان ذلك من خلال الخبرات الفردية أو من خلال التفاعل والتواصل داخل الفرق العاملة. يركز هذا النوع من التعلم على الاستفادة من الخبرات وتكامل المعرفة في هياكل المنظمات.

تبرز أهمية تبني ثقافة التعلم المستمر، حيث يُشجع على تعزيز الفضاء الذي يسمح للأفراد بتحديث مهاراتهم ومعارفهم بشكل دوري. يتطلب ذلك تحفيز الموظفين لتحقيق التطوير الشخصي وتبني منصات لتبادل الخبرات والأفكار.

تؤكد نظرية التعلم التنظيمي على أهمية القيادة في تعزيز هذه العملية، حيث يتوقع من القادة دوراً حيوياً في تحفيز ودعم التعلم وإشراك الموظفين في عملية نقل المعرفة.

في الختام، تظهر نظرية التعلم التنظيمي أهمية تكامل المعرفة وتحفيز التعلم المستمر داخل المنظمات، وكيف يمكن لهذا التعلم أن يساهم في تحسين أدائها وتكيفها مع التحديات المستقبلية.

5. نظرية القيادة الإستراتيجية:

يتمحور دور رئيس قسم التدريب والتطوير في هذه النظرية حول توجيه الاستراتيجيات التدريبية لتحقيق أهداف المؤسسة. يسهم في تحديد احتياجات التدريب الاستراتيجية وتنفيذها بشكل يعزز التميز والابتكار في الأداء المؤسسي.

نظرية القيادة الاستراتيجية تعتبر إطارًا نظريًا يركز على دور القادة في تحديد وتوجيه الرؤية والاستراتيجية العامة للمؤسسة. يتعامل هذا الأسلوب القيادي مع التحديات الاستراتيجية ويسعى لتحقيق التفوق التنظيمي على المدى الطويل.

تبرز نظرية القيادة الاستراتيجية أهمية ربط الرؤية والأهداف الاستراتيجية بمبادئ القيادة. يُشجع القادة الاستراتيجيون على تحليل البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وتطوير استراتيجيات تلبي تلك التحديات بشكل فعال.

تعتبر الاتصالات الفعالة وبناء الروابط القوية مع فرق العمل جزءًا أساسيًا من القيادة الاستراتيجية. يتوقع من القادة الاستراتيجيين أن يكونوا قوة محفزة للموظفين وأن يُشجعوا على المشاركة في تحقيق رؤية المؤسسة.

تُعتبر قدرة القائد الاستراتيجي على اتخاذ القرارات الصعبة وتحمل المسؤولية جزءًا مهمًا من نظرية القيادة الاستراتيجية. يجب على القادة أن يكونوا قادرين على تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف والمحافظة على قيم المؤسسة.

في الختام، تُظهر نظرية القيادة الاستراتيجية أهمية ربط القيادة بالاستراتيجية لتحقيق التفوق التنظيمي، حيث يلعب القادة الاستراتيجيون دوراً حاسماً في توجيه المؤسسة نحو النجاح والتكامل الاستراتيجي.

الدراسات السابقة

دراسة السيد أبو الفتوح علي، م.م.، & محمد. (2022): نظراً لأن العديد من المنظمات العامة تعاني من البيروقراطية الإدارية التي تؤمن بمركزية القرار وعدم تفويض الصلاحيات للمرؤوسين، مما يؤدي إلى ظهور حالات الروتين والتأخير في انجاز الأعمال، والذي يمكن أن تكون لها نتائج سلبية على كافة المستويات. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأدوات والممارسات الرئيسية لمشاركة وتمكين العاملين وأثرها على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة، بالشكل الذي يضع المنظمات العامة في دائرة المنافسة، ليست فقط فيما يتعلق بغيرها من المنظمات، ولكن أيضاً بما ينعكس على جودة مخرجاتها بالشكل الذي يحقق رضا المستفيدين ولتحقيق أهداف الدراسة وفي ضوء الفروض التي تم اختبارها واستناداً إلى طبيعة عينة الدراسة التي تتضمن العاملين بالخطوط الأمامية (مكاتب تقديم الخدمة) بالهيئة القومية للبريد المصري بمحافظة الإسكندرية والبالغ عددهم للعام 2021/2020 (850) موظف وموظفة، استخدم الباحث نوعين من الأساليب الإحصائية وهما: أسلوب الإحصاء الوصفي حيث تم استخدام الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف، وذلك لقيم استجابات العينة لفقرات الاستبانة، وأسلوب الإحصاء الاستدلالي حيث تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير المتغيرين المستقلين (مشاركة وتمكين العاملين فيما يتعلق بالإدارة العليا، ومشاركة وتمكين العاملين فيما يتعلق بالعاملين أنفسهم على المتغير التابع (مستوى الأداء المؤسسي لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين

آراء عينة T-Test واختبار ANOVA للمنظمات العامة، كما تم استخدام تحليل التباين الدراسة حول الأسئلة المطروحة عليهم وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات جاءت أهمها في: ضرورة تبني المنظمات العامة الممارسات الإدارية الموجهة نحو التحفيز من خلال وضع عمليات المشاركة والتمكين أداة رئيسية لبناء علاقات الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى الابتكار وتحقيق مستويات أعلى في الأداء، ويساهم بشكل كبير في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وهذا يتطلب أهمية توضيح توقعات العمل بشكل واضح، وتوفير الموارد الكافية، بين أولئك المكلفين بالعمل في Citizenship Behavior الصفوف الأمامية مكاتب تقديم الخدمة)

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تأثير إيجابي على أداء الموظفين: يتضح أن توجيه رئيس قسم التدريب والتطوير المؤسسي لبرامج تطوير مستمرة يساهم في تعزيز مهارات وكفاءات الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الفردي والجماعي.
2. تحسين التواصل والتعاون: يظهر أن دور رئيس القسم في تنظيم برامج تطوير تعزز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر تفاعلية وفاعلية.
3. تحقيق أهداف المؤسسة: يبرز تأثير القسم في توجيه برامج التدريب لتحقيق أهداف المؤسسة، سواء كانت ذلك تحسين الكفاءات أو تعزيز الابتكار والتفاعل.

4. زيادة رضا الموظفين: يتبين أن الاستثمار في التدريب والتطوير يسهم في زيادة رضا الموظفين، حيث يشعرون بالتقدير والفرص للنمو المهني.

التوصيات:

1. تحديث استراتيجيات التدريب: يوصى بتحديث وتطوير استراتيجيات التدريب بانتظام لتلبية المتطلبات المتغيرة للمؤسسة وضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
2. تعزيز قياس الأداء: يُنصح بتحسين أنظمة قياس الأداء لتقييم تأثير برامج التدريب بشكل دقيق وتوجيه التحسينات اللازمة.
3. تعزيز ثقافة التعلم: ينبغي تشجيع رئيس القسم على تعزيز ثقافة التعلم المستمر بين الموظفين لتحفيزهم على اكتساب المهارات الجديدة بانتظام.
4. تطوير مهارات القيادة: يفضل توجيه اهتمام خاص لتطوير مهارات القيادة لدى رئيس قسم التدريب والتطوير لضمان تأثير فعال لتوجيه وتحفيز الموظفين.
5. تحقيق توازن بين التطوير الشخصي واحتياجات المؤسسة: يُنصح بضبط برامج التدريب لتحقيق توازن بين احتياجات تطوير الموظفين وأهداف المؤسسة، مع التركيز على تحقيق التكامل بينهما.

المصادر والمراجع

السيد أبو الفتوح على, م.م. & محمد. (2022). أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, 23(1), 205-255.

صبري يوسف غنيم, د. (2019). متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية, 17(العدد ١٧ الجزء الثاني), 719-755.

الداموك, فيصل بن حسن, عبد المحمود, عباس أبو شامة مشرف., الشعلان, فهد بن أحمد مناقش, & عيد, محمد فتحي مناقش. (2014). التدريب الأمني لتطوير الأداء المؤسسي بالمنظمات الأمنية (Doctoral dissertation).

حراب, ع. ب. ج. أ., علي بن جبران أحمد, الثويني, & طارق بن محمد. (2023). متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية, 7(34), 539-566.

بن دمخ, & سمران بن نايف فلاح. (2017). أثر التخطيط الإستراتيجي المؤسسي في تطوير التعليم العام (Doctoral dissertation, publisher1).

مها مصطفى عمر. (2021). الأساليب المؤسسية المستخدمة للعمليات التنظيمية داخل العلاقات العامة في ضوء معايير تطوير العمل المؤسسي-دراسة مسحية على المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية, 5(3), 47-67.

صالح, فيصل محمد سليمان, & أميرة محمد على احمد حسن. (2020). دور تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على تحسين الأداء المؤسسي بهيئة تدريب الشرطة السودانية (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).