

البيبلوغرافي

Alba, R. D.(1990). Ethnic identity: The transformation of white America. New York: Yale University press.

دراسة مميزة تدقق في دور التغير العرقي في حياة الأمريكيين من أصل أوروبي وكيف يميز هؤلاء الأمريكيون الأوروبيون أنفسهم عن سواهم من الأقليات العرقية من أصل آسيوي ومن أمريكا اللاتينية والكاريبين.

Allen,j. (1990). I saw what you did and I know who you are. Tucker, GA: Performance Managemrnt Publications.

تركز هذه القراءة البسيطة على إعطاء واستقبال التغذية الراجعة. ستكتشف طرقاً فعالة لتعزيز الآخرين تعزيزاً إيجابياً في موقع العمل.

Allen,R (2002). Guiding change journeys. san Francisco: Jossey - Bass Pfeiffer.

نظرية نحو كتاب عمل تطبيقي، قدم الكاتب ثماني رحلات تغيير ممتعة لمساعدة القراء ليصبحوا ممارسين للتغيير صادقين ومصقولي الثقافة.

Boyett,J. H.& Conn, H. P. (1992). Workplace 2000: the revolution reshaping American business. New York: plume.

توثق التغييرات الحاصلة في موقع العمل وتحديات العمل وردات الفعل عليها.

دراسات لحالات من مؤسسات ناجحة بما في ذلك.

..«Motorola,Sara Lee,Wal-Mart»

Brandon, S.G. (Ed.) (1978). Dictionary of comparative religions. New yourk: Macmillan.

يقدم هذا المجلد تعريفاً دقيقاً لعلم الانسان وعلم الأيقنة والفلسفة وسيكولوجية الأديان الآسيوية والغربية، القديمة البدائية. وهي مقالات تصف ممارسات وفلسفات أديان معينة.

Cooperrider, D. (Ed.), Yaeger, T.F., Sorenson, P.F. (Ed.), & whitney, D. (Ed.) (2000).

Appreciative inquiry:

إعادة التفكير بمنظمة انسانية تتجه نحو نظرية إيجابية للتغيير.

Champaign, IL: stipes publishing LLC.

يساعد هذا الكتاب على بناء أساس بحثي علمي للتقصي المحمود .
تساعدنا هذه المجموعة التنويرية من المقالات على استخدام التقصي المحمود لبناء وقائع جديدة واستخدام كامل طاقتنا .

Cose, E. (1995). Aman s world: How real is male privilege and how high is its price? New york: Harper Collins.

وصف للاستياء والاضطراب الذي يشعر به الرجال عندما تتحدى أدوار التغيير الجنسي وتوقعاته جوهر الهوية الذكرية من خلال استخدام المقابلات والقرائن التاريخية والتقارير والتحليل.

Covey, S.R. (1996). The seven habits of highly effective people. New york: Simon & Schuster.

برنامج مركز على المبادئ يساعد على وضع القراء في طريق الإنجاز الدائم والرضى الشخصي المستمر.

Cross, E. & Miller, F.A. (Ed.), & seashore, E.W. (Ed.) (1994). The promise of diversity: over 40 voices discuss strategies for eliminating discrimination in organization. New york: Irwin professional publishing for NTL Institute.

مجموعة مقالات ودراسات معاصرة حول العمل الذي يركز على المستقبل، تساعد القراء على فهم القضايا المثيرة للجدل غالباً والمعقدة دائماً والمتعلقة بتنوع مواقع العمل، والتمييز، وإدارة التغيير، ومعالجتها.

Friskopp, A. & Silverstein, S. (1996). straight jobs, gay and lesbian professional, the Harvard Business school, and the American workplace. New York: Simon & schuster Trade.

إن هذا العمل هو دراسة معمقة مأخوذة من مقابلات أجريت مع خريجي مدرسة هارفارد للتجارة من السحاقيات واللوطيين وتجارهم في موقع العمل.

كما يتضمن قائمة من الشركات التي تتبع سياسات عدم التمييز والحصول على مكاسب للزملاء المحليين لمجموعات الشواذ من العاملين والمجموعات المهنية على الصعيد القومي.

Gardenswartz, L.& Rowe. A. (1993). Managing diversity: A complete desk reference and planning guide. San Diego: Pfeiffer & Co.

دليل شامل وعملي ومفهرس يحتوي على نشاطات ورسوم بيانية بالاضافة إلى أوراق عمل.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: why it can matter more than IQ. New York: Bantam.

يبين غولمان (Goleman)، مقتبساً من أبحاث ذهنية وسلوكية مبدعة، العوامل التي تجعل ذوي الذكاء العالي يتعثرون في العمل، ومتوسطي الذكاء يفلحون. وتضاف هذه العوامل إلى طريقة مختلفة من طرق كون المرء ذكياً. «الذكاء العاطفي».

ليس الذكاء العاطفي فطرياً يولد مع المرء، ويبين المؤلف كيف يمكن تغذية صفاته وتقويتها لدى كل شخص.

Graves, E.G. (1997). How to succeed in business without being white: straight talk on making it in America. New York: Harper Business.

يقدم مؤسس وناشر مجلة «Black Enterprise» دروساً ونصائح من أجل النجاح في العالم المشترك.

Gray, j. (1992) Men are from Mars, women are from venous. New York: Harper Collins.

دليل لفهم العلاقات بين الرجال والنساء والاختلافات بين الجنسين. ويقدم نصائح حول كيفية مواجهة الاختلافات في أساليب التواصل والحاجات العاطفية وأنماط السلوك.

Hacker,A. (1992). Two nations: Black and white, separate, hostile, unequal. New york: Ballatine Books

تحليل لمجتمع مجزأ وبيان لأسباب بروز الفروقات من خلال مدلول العرقية، والنظريات المتصارعة المتعلقة بالتفوقية والمساواة، بالإضافة إلى عوامل دقيقة كالإثم والمخاوف الجنسية.

Hall, E.T. (1976). Beyond culture. New York: Anchor press/ Doubleday.

يساعد هول «Hall» في هذا العمل القارئ على الامساك بمرآة ليرى القبضة القوية للثقافة العنصرية اللاواعية. من خلال عملية اكتشاف الذات هذه يمكننا رؤية كيفية تأثير المواقف غير الواعية والمقررة ثقافياً بصورة مسبقة على أفكارنا ومشاعرنا وتواصلنا وسلوكنا.

Hrris, p.R.& Moran, R.t. (1991) . Managing cultural difference: High performance strategies for a new world of business. Houston: Gulf publishing.

منظومة موسوعية من النصائح، ومواد حالات، وأمثلة عن المنافسة بنجاح في السوق العالمية متضمناً سمات ثقافية محددة للمجتمعات الأوروبية واليابانية والشرق أوسطية والأفريقية والإسبانية أو الأمريكية اللاتينية.

Helgesen, S. (1995). the female advantage: Women;s ways of leadership. New York: Doubleday/ Currency.

دراسة بحثية تتضمن نتائج عن الطبيعة الفريدة للقيادة الأنثوية عبر أشكال مؤسسية شاملة وأساليب تواصل وإدراك علاقات الموظفين. يتضمن هذا البحث دراسة أربع نظريات قيادية مشفوعة بأمثلة، وحالات من عالم الأعمال.

Hofstede, G. (1984). Cultures consequences. Newbury park. CA: Sage publications.

يبين هذا الكتاب اختلافات التفكير والعمل بين شعوب أربعين بلداً مختلفة. كما أنه يحدد أربعة أبعاد رئيسية نُظمت فيها أنظمة القيم التي تؤثر على التفكير والسلوك.

Hultman, K.& Gellerman, k.& Gellerman, B. (2002). Balancing individual and organizational values; Walking the tightrope to success. San francisco: Jossy*Bass/pfeiffer.

يستكشف هذا الكتاب تحديات القيمة الكبرى التي تواجه المؤسسات المعاصرة وتقدم مقاربة نظامية لبث الحياة في المؤسسات بفضل قيم النمو.

Hultman, K. (1998). Marking change irresistible: Overcoming restance to chang in your organization. Palo Alto, CA: Davies- Black publishing.

منهج عملي تدريجي لبناء الثقة وزيادة فعالية الفريق ومساعدة الموظفين على التكيف مع التغيير السريع من موقع العمل المعاصر.

إن هذا الكتاب معد للسلطات التنفيذية والمدراء ومستشاري المؤسسات.

Jphnson, D.W.& Johson, F.p. (2000). joining together: Group theory and group skills (7th ed.).

هذا الكتاب يطلع القراء على نتائج النظرية والبحث اللازمة لفهم كيفية جعل المجموعات فعالة وعلى دور الثقة وعلى المهارات المطلوبة لتطبيق تلك المعرفة بمواقع عملية.

Johnston, W.B.& Packer, A.E. (1987). Workforce 2000: work and workers for the 21 st century. Indianapolis: The Hudson Institute.

دراسة وتحليل مُمَيَّزان للقوة العاملة الأمريكية المتغيرة. تفترض هذه الدراسة بأن التغييرات التي طرأت على الثقافة الأميركية في الثمانينات ربما تتمخض عن تغيير جذري للولايات المتحدة في العام ٢٠٠٠ بحيث يعاد تشكيل الاقتصاد، وقوة العمل، والعمال.

Judy, R.W.& D Amico,C. (1999). Workforce 2020: work and workers in the 21 st Century. Indianapolis: Hudson Institute.

نظرة لمستقبل القوى العاملة الأمريكية جهزت بمساعدة اقتصاديين مهرة وخبراء في التربية وباحثون في السياسة في معهد هدسون «Hudson». كما أنه تنمة لكتاب «القوى العاملة للعام ٢٠٠٠».

Kanellos, N. (1996). The Hispanic American almanac (2 nd ed.). New York: Gale Group.

يقوم هذا الكتاب بمسح لحياة من هم من أصل أسباني/ أمريكي لاتيني، وثقافتهم، وقيم تأثيرهم على تاريخ أميركا كما يحتوي على فصول عن هويتهم ولغتهم ودينهم وأنماط هجرتهم وأسرههم.

Kanter, R.M. (1997). World class: Thriving locally in the global economy. New York: Touchstone.

يساعد هذا الكتاب على جني منافع عملية من الفرص العالمية من خلال فهم تأثير العولمة على العمل والمؤسسات والأفراد. كما يقدم حواراً رائعاً وأمثلة تصور الحياة الحقيقية.

Kivel, P. (1996). Uprooting racism: How people can work for justice. Philadelphia: New Society publishers.

صمم هذا الكتاب لمساعدة البيض على التصرف بناءً على قناعتهم بأن العرقية خاطئة، مزوداً بالقصص والاقتراحات والنصائح والتمارين والمقاربات للعمل سوية لمحاربة التمييز العرقي.

Lancaster, L.C.& Stillman, D. (2002). When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work. New Yprk: Harper Collins

يظهر هذا الكتاب المتبصر كيفية كسب فهم جديد لقضايا موقع العمل المتعلقة بالأجيال بين التقليديين، والمشجعين على كثرة التنازل، والداعين إلى الحد من التوالد، والمؤمنين بالعصر الألفي.

Luft, J. (1969). Of Human interaction. palo Alto, CA:
National press Books.

يستكشف الكاتب إطار عمل رئيسي لعمليات التواصل التي تحدث
من خلال أشكال متنوعة من التفاعلات بين البشر.

Luft,j. (1984). Group processes: An introduction to
group dynamics (3rd ed.). palo Alto, CA: National
press Books.

Johari Win-) مدخل إلى أساس المناهج الجماعية، إنه يكشف
(dow نافذة جوهاري و قضايا أساسية ونماذج وسلوكيات ومظاهر
نفسية ونزعات شائعة.

Mendez-Russell, A., Wilderson Jr., F.r., & Tolbert,
A.S. (1994). Discovering diverstiy profile. Minneapolis:
Inscape publishing.

ترشد صورة التقرير الذاتي هذه الموظفين إلى رحلة اكتشاف الذات
وهم يردون على مسائل في مجالات رئيسية أربعة هي:

المعرفة والفهم والقبول والسلوك. تلتحق بالكتاب جعبة ميسر العمل
تحتوي على كراسة فنية، وورقيات عمل يومية ونصف يومية، ونشرات
مجانية، وحلقات دراسية عامة / نتائج تنفيذ حلقات البحث.

NTL Institute for Applied Behavioral Science. (1999).
Reading book for human relations training (8th ed.).
Alexandria, VA: Author and others.

تقدم هذه المجموعة من القراءات معلومات عملية ونظرية بالإضافة إلى أنماط من الاتصالات والتنوع والصراع والاندماج والوعي الذاتي وديناميكية المجموعات والتعلم.

Reina, D.S. & Reina, M.L. (1999). Trust and betrayal in the workplace. San Francisco: Berrettkoehler publishers, Inc.

يصف هذا الكتاب كيف يمكن للثقة في موقع العمل أن تعزز إنتاجية العامل وتزيد من رغبة الموظفين في المجازفة ومشاركة المعلومات والتعلم من الأخطاء. يناقش الكتاب كيف نه بدون الثقة لايمكن للمؤسسات ركوب المخاطر الضرورية لتحقيق النجاح في بيئات الاقتصاد العالمي الجديد سريع التقلبات والتغيرات.

Rhinesmith, S.H. (1996). A manager s guide to globalization: Six skills for success in a changing world. Chicago: Orwin.

هذه الدراسة واحدة من الدراسات المميزة عن العمل والعمولة معتمدة على تدريب خمسة آلاف مدير من خمس وثلاثين دولة. كما أنها ترسم معالم ستة أنماط تفكير، وخصائص، ومهارات، إدارية لازمة للمديرين كي يعملوا في مؤسسة عالمية.

Schlossberg, N.K., Waters, E.B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (2 nd ed.). New York: Springer.

يجمع المؤلفون بين دفتي الكتاب فهماً لنمو الكبار مع إستراتيجيات لاستشارة العملاء في قضايا التحول الشخصي والمهني. كما أنه يقدم إطاراً لبيئات العمل الجماعي والفردي. ويعالج مفهوم التهميش كذلك.

SEashore, C. (1999). *What did you say? The art of giving and receiving feedback*. Columbia, MD: Bingham House Books.

يمكن لهذا الكتاب الجذاب أن يكون مفيداً لكل من يقدم تغذية راجعة للآخرين أو يتلقاها منهم.

يشرح الكاتب لماذا تقدم التغذية الراجعة معلومات عن المانح أكثر مما تقدم عن المتلقي من خلال الأمثلة والصور الموجزة.

كما يحلل الكتاب الصراع من أجل فهم الآخرين بعضهم لبعض.

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline*. New York: Doubleday.

لقد حول هذا النظام الخامس من المعرفة مبادئ مؤسسات التعلم إلى حركة تتعاطم حجماً وقوة ككرة الثلج. يشرح هذا الكتاب بأن القدرة على الاستجابة للتغيير تعد قضية حاسمة، ولكن أدوات الإدارة مثل إعادة الهندسة والنوعية الشاملة تتعامل ببساطة مع الأعراض فقط. ويؤكد الكتاب على تفكير الأنظمة.

Senge, P.M. (Ed), Cambron Mc Cabe, N.H., N.H., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., & Smith, B. (2000).

Schools That learn: the fifth discipline fieldbook everyone who cares about education. New York: Doubleday.

دليل يدل خطوة خطوة على كيفية بناء مؤسسة للتعلّم في شركتك.

يقدم هذا الكتاب الاشتمالي أدوات وتقنيات وتمارين وأفكاراً وقصصاً تساعد على تطبيق نظريات سينغ الثورية.

Shapiro, J.p. (1993). No pity: people with disabilities forging a new civil rights movement. New York: Times Books.

إنه حكاية اليقظة السياسية لحركة أصحاب العاهات، ابتداء من جمعيات الصم في القرن السابع عشر بشأن نشاط مارثا حتى نفاذ قانون العاهات الأمريكي للعام ١٩٩٢. يتضمن حكايات شخصية تمثل ٤٣ أمريكياً مصابين بعاهة ما.

Takai, R. (Ed.) (1990). Strangers from a different shore: A history of Asian Americans. New York: Penguin.

مزيج غير عادي لتاريخ سردي، وذكريات شخصية، وشهادات شفوية. إنه تاريخ بانورامي للأسويين الأميركيين بدءاً من الصينيين الذين بنوا سككاً للطرق الحديدية عبر القارات مروراً بعمال المزارع في حقول الخيزران والقصب في هاواي، إلى تحديات التمثيل والاندماج، والتمييز العنصري في العصر الحاضر.

Tanenbaum, J. (1990). Male and female realities: Understanding the opposite sex. Costa Mesa, CA: Tanenbaum Assoc.

استكشاف لمقاربات فهم الذكور والإناث للتواصل والجنس والعواطف والقرارات والأولويات والالتزام والتعلم وإطارات المرجعية. كما يتضمن اقتراحات بشأن التواصل وإقامة العلاقات عبر اختلافات الجنس.

Tannen, D. (2001). You just don't understand; Women and men in conversation. New York:

يرجع سبب التعقيدات في التواصل بين الرجال والنساء إلى وجود ثقافتين مختلفتين ونموذجين مختلفين من سلوك المتعلمين.

Thomas, R.R., Jr. (1996). Redefining diversity. New York: Amacom.

نقاش يقضي بأن قضية التنوع هي أكثر من مجرد عمل إيجابي أو قضية موارد بشرية. كما يقدم الكتاب نموذجاً بعنوان «Diversity Paradigm» «نموذج التنوع». يطرح ثمانية خيارات للعمل.

Trompenaars, F. (1994). Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business. Chicago: Irwin.

يساعد هذا الكتاب المؤسسات الأميركية على التحول لزيادة فرص العمل العالمي وذلك عن طريق التكيف مع صفات الأسواق المحلية الجديدة، والتشريع، والنظام المالي، والأنظمة الاجتماعية السياسية، والأنظمة الثقافية. ويعد من النماذج المميزة في العولمة.

Vail, P.B. (1996). Learning as away of being. San Francisco: Jpssey-Bass.

نقد عميق لجذور التربية الإدارية. و يناقش قائلاً: إذا ما أراد المديرون أن يبحروا بمهارة، فإن على مؤسسات «التعلم الأعلى» أن تعلم، قبل كل شيء، المديرين على كيفية دمج نظام التعلم في ذواتهم هم.

Wetherford, J. (1988). Indian givers: How the Indians of the American transformed the world.

New york: Fawcett Columbine.

متخصص بعلم الإنسان يتتبع المساهمات الحاسمة التي قام بها الأميركيون الأصليون إلى النظام الفيدرالي للحكومة والمؤسسات الديمقراطية والطب الحديث والزراعة وهندسة العمارة وعلم البيئة.

Winfeld, L.& spilman,s. (1995). Straight talk about gays in the workplace. Creating an inclusive, productive envoroment for everyone in your organization. New york: Amacon.

إنه بحث يبين أن الشركات التي لديها سياسات تقدمية تجاه الشواذ جنسياً تحقق زيادة في الإنتاج والربح، وتحسّن صورتها العامة، كما يبين الكتاب هذه الآثار الضارة الناجمة عن الخوف من الشاذين جنسياً وكرههم.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). Generation at work: Managing the clash of veterans, boomers, Xers, and nexters in your workplace. New York: Amacon.

يعرض هذا العمل حلولاً عملية ومتبصرة من أجل فهم الاختلافات وحل النزاعات وإدارة التنوع العمري في العمل بصورة فعالة.

يعطيك هذا الكتاب لمحات مختصرة عن أربعة أجيال متميزة ودراسات حالات في السلم الجيلي وتمارين تدريبي وإجابات على أكثر من واحد وعشرين سؤالاً تطرح باستمرار عن الإدارة في موقع عمل يضم أجيالاً متعددة.