

<<组织绩效>>

图书基本信息

书名：<<组织绩效>>

13位ISBN编号：9787509612644

10位ISBN编号：7509612640

出版时间：2011-4

出版时间：经济管理出版社

作者：（美）约翰逊 等编，陈进等 译

页数：450

字数：493000

译者：陈进

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<组织绩效>>

内容概要

有关绩效评估内容的问题、有关绩效评估方法的问题、如何改进绩效评估的内容和方法、新标准、界定绩效评估需要评估什么、科学方法：使研究问题与研究设计相配合等。

<<组织绩效>>

书籍目录

关于编者

作者

前言

致谢

第一部分：基础篇

第一章 组织绩效入门：行为分析和管理

OBM 研究文献中反复出现的一些概念

结论

第二章 学习的原则：反应条件作用、操作条件作用和人类行为

反应条件作用

操作性条件作用

语言行为

管理行为准则

结论

第三章 发展中的绩效评估：选择绩效评估的内容与方法的标准

有关绩效评估内容的问题

有关绩效评估方法的问题

如何改进绩效评估的内容和方法

新标准

界定绩效评估需要评估什么

第四章 组织内研究设计：超越程序评估的问题

科学方法：使研究问题与研究设计相配合

得出可信的推论

组内设计

使用组内设计回答方案评估问题

使用组内设计评定时间趋势

使用组内设计处理比较问题的难点

评估多重处理的效果：比较问题的可替代选择

组内设计的观点

第五章 1971年到1994年间的组织绩效强化发展机制：

应用、分析与合成

机制的基本重要性

强化机制：基础知识

强化机制的研究

应用、分析与合成

理论课题和未来发展方向

第二部分：行为模型应用篇

第六章 组织中的训练与发展：组织行为管理文献回顾

指令的重要性

训练研究

比较研究

训练和动机

方案发展

批评和未来的研究方向

.....

<<组织绩效>>

第三部分 职业和理论问题篇

后记

索引

译后记

<<组织绩效>>

章节摘录

根据操作理论，环境因素决定了过去的行为被加强的几率，或者降低过去受到处罚的行为再次发生的可能性。

例如，一个令人愉快的顾客会增加为顾客服务的员工微笑的可能性，相反，一个令人生气的顾客会让人产生截然不同的面部表情。

也就是说，不同的顾客或许就是导致员工不同行为结果的环境因素。

一个行为随之产生的环境结果是中央机制，这种机制决定了将来这种行为发生的频率，如果行为产生了积极的结果（加强），这种行为在将来就更频繁地发生；如果没有产生结果（停止）或者是不希望的结果（惩罚），行为就不会再频繁地发生。

在一个没有改变的环境中，个体的行为发生在正在发生的组成自然结果的一系列事件中，这种自然结果会增加、保持或降低行为的发生频率。

自然结果通常形成于一个人做出全部行为之后。

在与其他人不断发生的交互作用中，个体所做行为的一部分可能是其他部分以前的行为所带来的结果，也可能是其他部分后来被加强而产生的又一个行为所带来的结果。

这样，员工有礼貌的言语（行为）或许能够从顾客那里得到一个令人愉快的回应（顾客行为以及员工行为的积极加强），这个回应后来也可能使顾客从员工那里得到有帮助的建议（由员工行为和顾客行为所带来的积极加强），等等。

如果顾客不让人愉快或者顾客忽视员工（停止），礼貌行为的频率在随后的反复影响中会很快地降低。

。

<<组织绩效>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>