

UNIVERSITAT DE BARCELONA
FACULTAT DE PSICOLOGIA



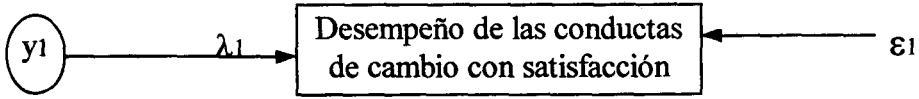
UN MODELO EXPLICATIVO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Tesis doctoral de Marina Romeo

Dirigida por Santiago D. de Quijano y Salvador García

BARCELONA, 1999.

DESEMPEÑO DE CONDUCTAS CON SATISFACCION



Ecuación resultante de la variable es:

$$y_1 = |\lambda_1| \cdot \eta + |\epsilon_1|$$

La identificación del modelo de la variable analizada requiere, en primer lugar, que los grados de libertad sean iguales o superiores a 0 ($\nu \geq 0$). Estos últimos vienen dados por la diferencia entre el número de ecuaciones (ϵ) y el número de parámetros estructurales (Π).

$$\nu = \epsilon - \Pi$$

El número de ecuaciones (ϵ) se mide a partir de:

$$\epsilon = \frac{\nu(\nu + 1)}{2}$$

siendo v el número de variables, tanto observadas como endógenas. En nuestro modelo, por tanto:

$$1 = \frac{1(1+1)}{2}$$

Por otro lado, si:

$$\Pi = 1(\lambda_i) + 0(\theta_{ei}^2)$$

Observamos que:

$$v = 1 - 1 = 0$$

De lo que se deduce que $v=0$, lo que significa que el modelo cumple la condición necesaria para ser identificado.

Los resultados obtenidos es posible desglosarlos teniendo en cuenta, por un lado, el índice de bondad de ajuste (Comparative of Fit Index), que nos permitirá establecer, en la medida en que el valor se aproxime a 1, la bondad del ajuste del modelo especificado. Y por otro lado, los parámetros estimados a partir de los valores t obtenidos. En la medida en que $t > 1,96$ consideraremos que es significativo al nivel 0,05%. En el caso contrario, el parámetro puede eliminarse del modelo, ya que el parámetro de la población sería igual a cero.

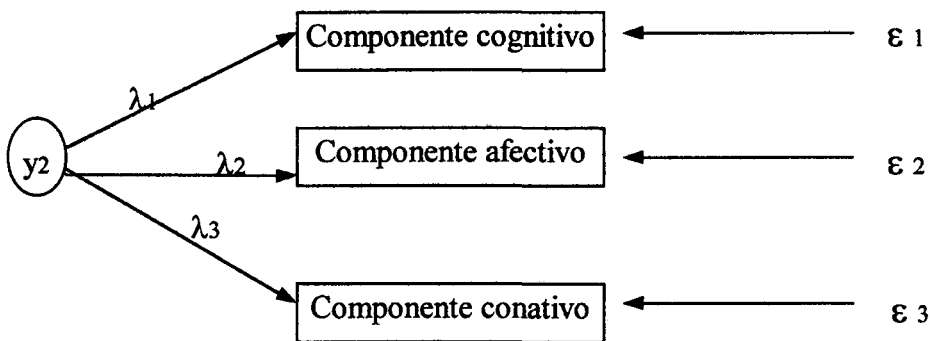
DATOS DE AJUSTE

<u>TABLA Y1</u>		
<u>BBNFI</u>	<u>BBNNFI</u>	<u>CFI</u>
0,893	0,926	0,897

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y1		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	2,15 (0,74)	2,905

ACTITUD



Ecuación resultante de la variable es:

$$\begin{vmatrix} y_1 \\ y_2 \\ y_3 \end{vmatrix} = \begin{vmatrix} \lambda_1 \\ \lambda_2 \\ \lambda_3 \end{vmatrix} \cdot \eta + \begin{vmatrix} \epsilon_1 \\ \epsilon_2 \\ \epsilon_3 \end{vmatrix}$$

Y los grados de libertad obtenidos para la variable "actitud" es:

$$v = 6 - 6 = 0$$

$$\varepsilon = 3 \times 4 / 2 = 6$$

$$\Pi = 3 (\lambda_i) + 3 (\varepsilon_i)$$

Por último, la tabla resultante nos muestra:

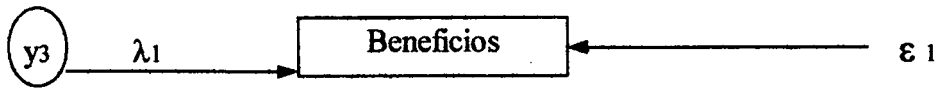
DATOS DE AJUSTE

<u>TABLA Y2</u>		
BBNFI	BBNFI	CFI
0,723	0,741	0,763

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

<u>TABLA Y2</u>		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	3,23 (1,12)	2,88
λ_2	3,89 (0,93)	4,82
λ_3	2,53 (1,12)	2,25

BENEFICIOS ASOCIADOS AL CAMBIO



Ecuación resultante de la variable es:

$$y_3 = |\lambda_1| \cdot \eta + |\epsilon_1|$$

El grado de libertad obtenido es:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\epsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta^2_{\epsilon_i})$$

Las tablas de resultados son:

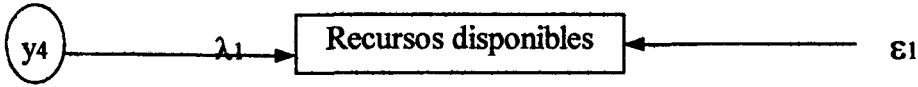
DATOS DE AJUSTE

TABLA Y3		
BBNFI	BBNFI	CFI
0,73	0,78	0,773

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y3		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	2,89 (1,03)	2,805

PERCEPCION DE RECURSOS EXISTENTES



La ecuación obtenida es:

$$y_4 = |\lambda_1| \cdot \eta + |\epsilon_1|$$

Los grados de libertad:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\epsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta^2_{\epsilon_i})$$

La tabla de resultados:

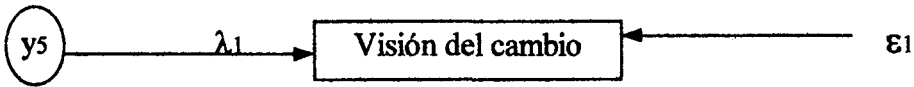
DATOS DE AJUSTE

TABLA Y4		
BBNFI	BBNFI	CFI
0,69	0,71	0,73

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y4		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	3,24 (0,99)	3,24

VISION DEL CAMBIO



La ecuación resultante es:

$$y_5 = |\lambda_1| \cdot \eta + |\varepsilon_1|$$

Los grados de libertad son:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta^2_{\varepsilon_i})$$

Y la tablas de resultados obtenidos:

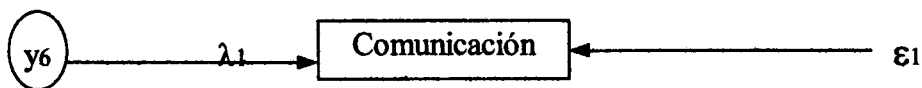
DATOS DE AJUSTE

TABLA Y5		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,69	0,703	0,718

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y5		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	3,23 (1,09)	3,047

COMUNICACION



La ecuación resultante es:

$$y_6 = |\lambda_1| \cdot \eta + |\varepsilon_1|$$

Los grados de libertad obtenidos:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta^2_{\varepsilon_i})$$

Y las tablas de resultados son:

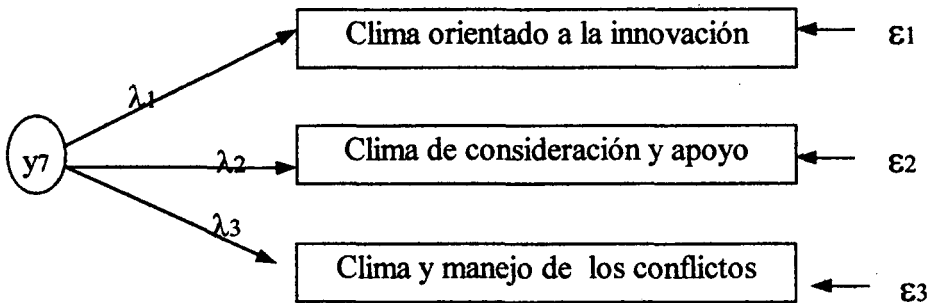
DATOS DE AJUSTE

TABLA Y6		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,72	0,74	0,751

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y6		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ1	2,61 (0,91)	2,868

CLIMA



Ecuación resultante de la variable clima:

$$\begin{array}{|c|} \hline y_1 \\ \hline y_2 \\ \hline y_3 \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \lambda_1 \\ \hline \lambda_2 \\ \hline \lambda_3 \\ \hline \end{array} \cdot \eta + \begin{array}{|c|} \hline \epsilon_1 \\ \hline \epsilon_2 \\ \hline \epsilon_3 \\ \hline \end{array}$$

Grados de libertad:

$$v = 6 - 6 = 0$$

$$\epsilon = 3 \times 4 / 2 = 6$$

$$\Pi = 3 (\lambda_i) + 3 (\epsilon_i)$$

Las tablas de resultado son:

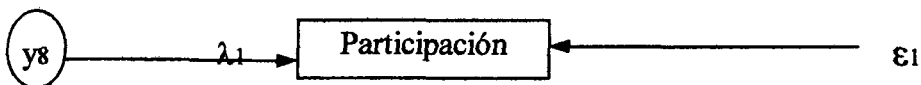
DATOS DE AJUSTE

<u>TABLA Y7</u>		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,59	0,62	0,633

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

<u>TABLA Y7</u>		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	2,21 (0,83)	2,55
λ_2	3,43 (0,99)	3,464
λ_3	3,18 (1,15)	2,765

PARTICIPACION



La ecuación estructural resultante es:

$$y_8 = |\lambda_1| \cdot \eta + |\epsilon_1|$$

Los grados de libertad obtenidos son:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta_{\varepsilon i}^2)$$

Y por último, las tablas de resultados:

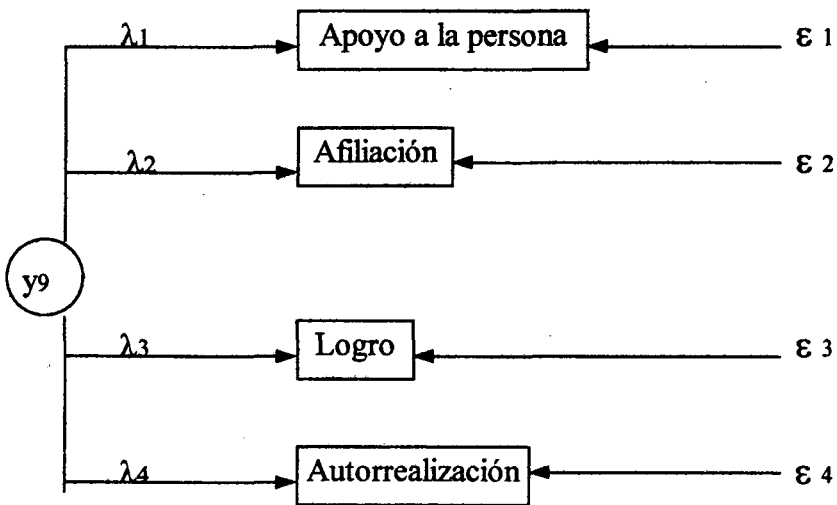
DATOS DE AJUSTE

TABLA Y8		
BBNFI	BBNFI	CFI
0,69	0,703	0,721

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y8		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	4,23 (2,02)	2,09

CULTURA: ORIENTACION PERSONAS/SATISFACCION



La ecuación estructural resultante es:

$$\begin{vmatrix} y_1 \\ y_2 \\ y_3 \\ y_4 \end{vmatrix} = \begin{vmatrix} \lambda_1 \\ \lambda_2 \\ \lambda_3 \\ \lambda_4 \end{vmatrix} \cdot \eta + \begin{vmatrix} \epsilon_1 \\ \epsilon_2 \\ \epsilon_3 \\ \epsilon_4 \end{vmatrix}$$

Los grados de libertad obtenidos:

$$v = 10 - 8 = 2$$

$$\epsilon = 4 \times 5 / 2 = 10$$

$$\Pi = 4 (\lambda_i) + 4 (\epsilon_i)$$

Dado que el valor obtenido es >0 , podemos afirmar que el modelo cumple la condición necesaria para ser sobreidentificado.

Las tablas de resultados:

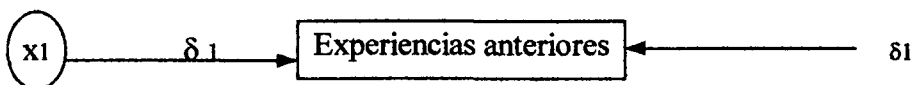
DATOS DE AJUSTE

TABLA Y9		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,53	0,56	0,571

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA Y9		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	2,12 (0,89)	2,38
λ_2	3,02 (1,21)	2,49
λ_3	3,71 (2,15)	1,725
λ_4	0,95 (0,93)	1,02

EXPERIENCIAS ANTERIORES



La ecuación estructural resultante es:

$$x_1 = |\lambda_1| \cdot \xi + |\delta_1|$$

Los grados de libertad son:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta_{ei}^2)$$

Los resultados obtenidos son:

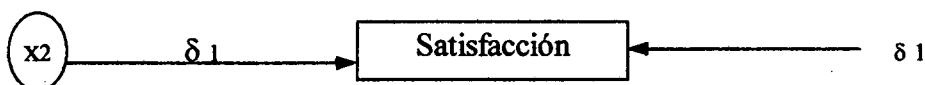
DATOS DE AJUSTE

TABLA X1		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,73	0,76	0,773

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA X1		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	2,15 (0,81)	2,65

SATISFACCION



La ecuación estructural resultante es:

$$x_2 = |\lambda_1| \cdot \xi + |\delta_1|$$

Los grados de libertad obtenidos:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta^2_{ei})$$

Los resultados obtenidos son:

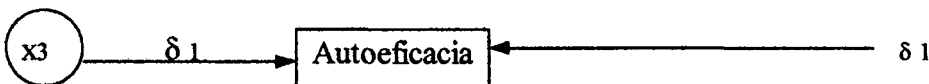
DATOS DE AJUSTE

TABLA X2		
BBNFI	BBNFI	CFI
0,81	0,831	0,849

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA X2		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	4,15 (1,89)	2,19

AUTOEFICACIA



La ecuación resultante es:

$$x_3 = |\lambda_1| \cdot \xi + |\delta_1|$$

Los grados de libertad obtenidos:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta^2_{\varepsilon i})$$

Los resultados obtenidos son:

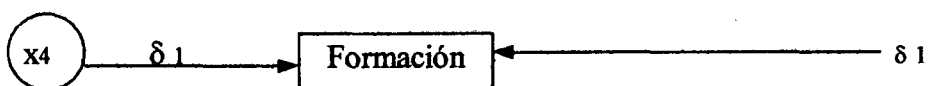
DATOS DE AJUSTE

TABLA X3		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,71	0,74	0,751

ESTIMACIÓN DE PARÁMETRO

TABLA X3		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	4,82 (2,01)	2,39

FORMACION



La ecuación resultante es:

$$x_4 = |\lambda_1| \cdot \xi + |\delta_1|$$

Los grados de libertad obtenidos son:

$$v = 1 - 1 = 0$$

$$\varepsilon = 1 \times 2 / 2 = 1$$

$$\Pi = 1 (\lambda_i) + 0 (\theta_{ei}^2)$$

Los resultados obtenidos son:

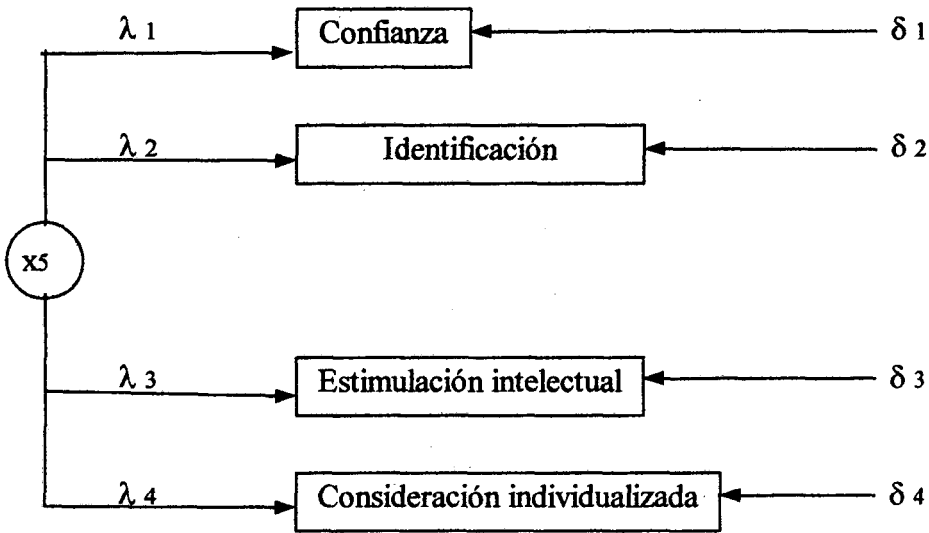
DATOS DE AJUSTE

TABLA X4		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,78	0,82	0,843

ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA X4		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	3,18 (1,12)	2,839

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



La ecuación resultante:

$$\begin{array}{c}
 x_1 \\
 x_2 \\
 x_3 \\
 x_4
 \end{array}
 =
 \begin{array}{c}
 \lambda_1 \\
 \lambda_2 \\
 \lambda_3 \\
 \lambda_4
 \end{array}
 \cdot \xi
 +
 \begin{array}{c}
 \delta_1 \\
 \delta_2 \\
 \delta_3 \\
 \delta_4
 \end{array}$$

Los grados de libertad resultantes:

$$\begin{aligned}
 v &= 10 - 8 = 2 \\
 \varepsilon &= 4 \times 5 / 2 = 10 \\
 \Pi &= 4 (\lambda_i) + 4 (\delta_i)
 \end{aligned}$$

Por lo que el modelo cumple la condición para ser sobreidentificado.

Los resultados obtenidos:

DATOS DE AJUSTE

TABLA X5		
BBNFI	BBNNFI	CFI
0,69	0,701	0,718

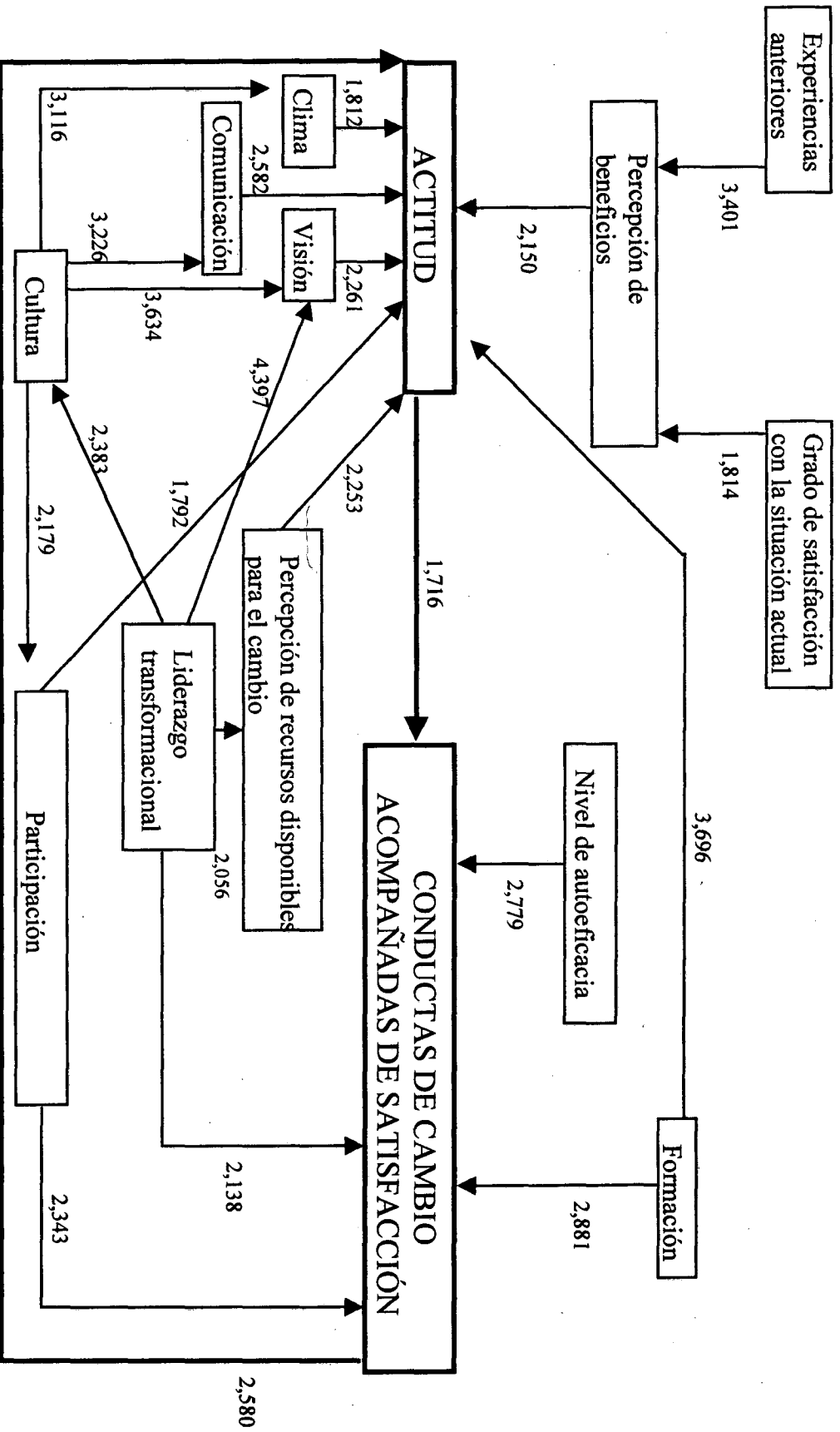
ESTIMACIÓN DE PARÁMETROS

TABLA X5		
PARÁMETRO	ESTIMACION	T-VALUE
λ_1	3,12 (1,02)	3,058
λ_2	4,15 (1,93)	2,150
λ_3	3,89 (1,41)	2,758
λ_4	2,24 (0,89)	2,516

6.3.2. Modelo general

El análisis pormenorizado del modelo explicativo planteado requiere, en primer lugar, establecer el diagrama de paso resultante a partir de los parámetros estimados (figura

6.3.2. 1).



La ecuación resultante del modelo es la siguiente:

$$[\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta]$$

Además, al igual que en los modelos parciales, la identificación de nuestro modelo requiere, en primer lugar, que los grados de libertad sean iguales o superiores a 0

$$(v \geq 0)$$

Teniendo en cuenta que:

$$\Pi = 9 (\gamma) + 13 (\beta_i) + 9 (\delta_i) + 5 (\zeta_i)$$

Observamos que:

$$v = 105 - 36 = 69$$

De lo que se deduce que $v \geq 0$, lo que significa que el modelo cumple la condición necesaria para ser sobreidentificado.

Las tablas de resultados nos muestran la bondad de ajuste del modelo, tal y como se observa en el valor CFI (Comparative of Fit Index) obtenido:

BBNFI	BBNNFI	CFI
0,82	0,89	0,63

Además obtenemos, para el conjunto de parámetros estimados, unos notables niveles de ajuste; de lo que se deduce lo acertado que resulta el modelo explicativo presentado. Destaca, en este sentido, el grado de significación de las correlaciones para el conjunto de efectos definidos, así como la relación negativa, que habíamos predicho a partir del modelo teórico, entre las variables “satisfacción con la situación actual” y “percepción de beneficios” (γ_{32}). Entre los efectos que revisten un menor grado de importancia son los establecidos entre las variables “actitud hacia el cambio” y “desarrollo de las conductas de cambio con satisfacción” (β_{12}), y para las variables “clima” (β_{27}) y “participación” (β_{28}) con la “actitud hacia el cambio”.

PARÁMETRO	ESTIMACION (SE)	T-VALUE
γ_{13}	1,89 (0,68)	2,77
γ_{14}	2,91 (1,01)	2,88
γ_{15}	2,78 (1,30)	2,13
γ_{24}	3,29 (0,89)	3,69
γ_{31}	3,81 (1,12)	3,40
γ_{32}	-3,81 (2,1)	-1,81
γ_{45}	4,01 (1,95)	2,05
γ_{55}	3,21 (0,73)	4,39
γ_{95}	5,03 (2,11)	2,38

PARÁMETRO	ESTIMACION (SE)	T-VALUE
β_{12}	3,21 (1,87)	1,71
β_{18}	6,42 (2,74)	2,34
β_{21}	2,89 (1,12)	2,58
β_{23}	4,15 (1,93)	2,15
β_{24}	5,43 (2,41)	2,25
β_{25}	3,89 (1,72)	2,26
β_{26}	6,12 (2,37)	2,58
β_{27}	4,73 (2,61)	1,81
β_{28}	5,18 (2,89)	1,79
β_{59}	1,89 (0,52)	3,63
β_{69}	3,71 (1,15)	3,22
β_{79}	3,21 (1,03)	3,11
β_{89}	4,62 (2,12)	2,17

6.4. COMPROBACIÓN DE LAS HIPOTESIS

A partir del mismo orden que establecimos en el planteamiento de los problemas y la exposición de las hipótesis, a continuación vamos a describir los resultados obtenidos para cada caso, teniendo en cuenta los valores t.

Nivel de participación

Hipótesis 1. Los resultados obtenidos nos muestran que el grado de significación obtenido para este parámetro (β_{28}) es de 1,79. Así, a diferencia de los resultados obtenidos por Bonavía (1996), nosotros no obtuvimos una relación tan clara entre el nivel de participación y la actitud. Si bien es cierto, que el autor tan sólo buscó el grado de correlación entre ambos conceptos, mientras que nosotros hemos ido más allá, al tratar de establecer un modelo causal más elaborado, según el cual la participación por parte de los individuos en la definición y puesta en marcha del cambio, facilita el desarrollo de una actitud favorable hacia éste.

Hipótesis 2. Coincidiendo con la literatura revisada en el capítulo 3, queda demostrado que la participación de los individuos en la definición y puesta en marcha del cambio, facilita el desarrollo de las conductas requeridas por éste, de forma autónoma y voluntaria, y con satisfacción. La estimación del parámetro β_{18} alcanza un valor 2,34, tal y como se aprecia en la tabla anteriormente presentada.

Visión

Hipótesis 3. Los datos nos confirman la hipótesis de que en la medida en que los sujetos perciban que más definidos están los objetivos estratégicos, tecno-estructurales y humanos del cambio, así como del plan de implementación a seguir, desarrollarán una actitud más positiva hacia el cambio (β_{25} 2,26).

Actitud

Hipótesis 4. El parámetro obtenido entre las variables actitud hacia el cambio, y desarrollo de las conductas requeridas, no alcanza la significación estadística esperada (β_{12}) 1,71. De lo que se deduce que la actitud no es un buen predictor de las conductas de cambio. No obstante, la relación β_{21} si que resulta significativa (2,58); por lo que la relación entre ambas variables resulta ser una relación funcional asimétrica, dado que el desarrollo de las conductas requeridas por el cambio, de forma autónoma y voluntaria, y con satisfacción, facilita el desarrollo de una actitud favorable hacia el cambio. En cambio, la actitud favorable hacia éste, no facilita el desarrollo de las conductas de cambio.

Percepción de existencia de un liderazgo transformador.

Hipótesis 5. Queda verificada la hipótesis, tal y como nos muestra el parámetro obtenido: γ_{15} (2,13), que la existencia de líderes organizacionales transformacionales facilita el desarrollo de las conductas requeridas por el cambio. Es decir, en la medida en que la organización dispone de líderes capaces de motivar a sus seguidores para que se comprometan con el cambio a introducir (Bass, 1985), estos últimos se sienten, a su vez, más dispuestos a realizar las conductas requeridas por el cambio, de un modo autónomo y voluntario, y con satisfacción.

Hipótesis 6. Además, se confirma que la existencia de líderes organizacionales transformacionales promueve, en el conjunto de miembros de la organización, la creencia de que aquellos proporcionarán los recursos técnicos, económicos, humanos, y temporales, requeridos por el cambio. El valor t obtenido en el parámetro γ_{45} , es de 2,05, de lo que se deduce que el estilo de liderazgo es un buen predictor a la hora de establecer la percepción de los recursos disponibles para el cambio.

Hipótesis 7. Se verifica la hipótesis que la existencia de líderes organizacionales transformacionales, facilita el nivel de comprensión, por parte de los sujetos, de los distintos elementos y procesos del cambio a introducir, tal y como nos muestra el valor alcanzado por el parámetro γ_{55} , que es de 4,39. La contrastación de ésta hipótesis está en clara sintonía con una de las características definitorias de este estilo de liderazgo, en concreto, la referida a la preocupación por concienciar a los seguidores de la importancia de ciertas metas organizacionales y los medios para alcanzarlas (Bass, 1985).

Hipótesis 8. La relación paramétrica γ_{95} obtiene un valor de 2,38, de lo que se deduce, tal y como era esperable, que el tipo de liderazgo determina en gran medida el estilo cultural de la organización. En concreto, hemos confirmado que la existencia de líderes organizacionales transformacionales facilita el desarrollo del estilo cultural "orientación a la satisfacción de los empleados". Recordemos que este estilo cultural se compone de la cultura de apoyo a las personas, la cultura afiliativa, la cultura de logro, y la cultura de autorrealización.

Comunicación

Hipótesis 9. Queda verificada la hipótesis que la existencia de sistemas y prácticas comunicativas que permitan transmitir y/o recibir de sus empleados mensajes acerca de las metas y estrategias, políticas y procedimientos, sistemas de coordinación, etc.. del cambio a introducir, facilita el desarrollo de actitudes positivas hacia éste. El valor obtenido en la relación paramétrica β_{26} es de 2,58.

Nivel de autoeficacia

Hipótesis 10. En concordancia con los planteamientos de Bandura (1987), la relación paramétrica γ_{13} queda confirmada. Según ésta, la creencia pesonal sobre la capacidad para dar respuestas eficaces a los retos y demandas del puesto, facilita que el los individuos desarrollen las conductas requeridas por el cambio, de forma autónoma y voluntaria, y con satisfacción.

Percepción de beneficios asociados al cambio

Hipótesis 11. Queda verificada la hipótesis que los beneficios asociados al cambio determinan la actitud que desarrolla el individuo hacia éste ($\beta_{23} = 2,15$). Paralelamente, el signo de la relación obtenido entre ambas variables es el esperado, ya que en la medida que el sujeto percibe la existencia de beneficios o ganancias obtenidos por el cambio, desarrolla hacia éste una actitud favorable.

Formación

Hipótesis 12. El hecho de que la organización desarrolle en sus trabajadores nuevos conocimientos y habilidades para desempeñar el trabajo, así como las actitudes y valores coherentes con el cambio a introducir, facilita el desarrollo de las conductas requeridas por el cambio, de forma autónoma y voluntaria, y con satisfacción; queda confirmado. El valor paramétrico obtenido en la relación γ_{14} es 2,88

Hipótesis 13. Queda verificada la hipótesis que en la medida en que la organización desarrolla en sus trabajadores nuevos conocimientos y habilidades para desempeñar el trabajo, así como las actitudes y valores coherentes con el cambio a introducir, los sujetos desarrollan una actitud favorable hacia el cambio a introducir ($\gamma_{24} = 3,69$).

Clima

Hipótesis 14. A diferencia de los resultados obtenidos por Mercader (1998), la relación paramétrica β_{27} es de 1,81. De lo que se deduce que, si bien es cierto que existe cierta relación entre el hecho de que los sujetos perciban que el clima hacia el cambio es favorable y la actitud que desarrollan, ésta es bastante débil.

Experiencias anteriores de cambio

Hipótesis 15. Queda verificada la relación entre las variables beneficios obtenidos en anteriores procesos de cambio, y los beneficios asociados al cambio actual. Además, queda contrastado el signo de la relación entre ambos parámetros ($\gamma_{31} = 3,40$), según lo cual en la medida en que los sujetos perciben que han obtenido beneficios en anteriores procesos de cambio vividos por el individuo, se desarrolla una percepción de beneficios o ganancias asociados al nuevo cambio a introducir.

Grado de satisfacción con la situación actual

Hipótesis 16. Se ha podido demostrar el signo negativo de la relación entre el grado de satisfacción actual y la percepción de beneficios asociados al cambio. Ya que, tal y como hipotetizamos, si los miembros de la organización consideran que su situación actual es satisfactoria, ya que está cubriendo sus necesidades y cumpliendo sus expectativas, tenderán a percibir al cambio como una amenaza a nivel personal, social y profesional actual, tal y como veíamos en el apartado 2.3.1. (Kets de Vries, 1991).

En cambio, no se ha podido confirmar la significatividad del parámetro γ_{32} , ya que el valor obtenido, pese a ser elevado (1,81), no resulta suficientemente significativo. De lo que se deduce que si bien es cierto que el grado de satisfacción con la situación actual mantiene una relación inversa con la percepción de beneficios asociados al cambio a introducir, ésta no resulta un buen predictor.

Percepción de recursos disponibles para el cambio

Hipótesis 17. La relación paramétrica β_{24} queda verificada. Así el resultado obtenido (2,25) nos confirma que en la medida que los sujetos están convencidos de que existen los medios tecnológicos, humanos, económicos y temporales que el cambio requiere, éstos desarrollan una actitud favorable hacia el cambio.

Cultura

Hipótesis 18. Queda verificada la hipótesis que el estilo cultural orientado a la satisfacción de los empleados, facilita la definición de los objetivos estratégicos, tecno-estructurales y humanos del cambio, así como del plan de implementación a seguir. Este planteamiento coincide plenamente con los planteamientos teóricos que sustentan dicho estilo cultural (Cook y Lafferty, 1983; Quijano, 1994-1996; Quiroga,

1993), el cual se configura a partir de la cultura de apoyo, la afiliativa, la de logro, y la de autorrealización.

Hipótesis 19. A partir del parámetro β_{79} podemos concluir que queda confirmada la hipótesis referida a la relación entre la cultura organizacional y el clima. Así, en la medida en que la organización posea un estilo cultural orientado a la satisfacción de los empleados, mejor es el clima organizacional hacia el cambio. El valor t obtenido es de 3,11.

Hipótesis 20. Tal y como esperábamos, la relación paramétrica β_{89} queda verificada. Lo que significa que una cultura organizacional orientada a la satisfacción de los empleados facilita un mayor nivel de participación por parte de los individuos en el diseño y puesta en marcha del cambio.

Hipótesis 21. Queda verificada la hipótesis que una cultura organizacional orientada a la satisfacción de los empleados facilita la existencia de sistemas y prácticas comunicativas que permitan transmitir y/o recibir de sus empleados mensajes acerca del cambio a introducir ($\beta_{69} = 3,22$).

Conducta cambio acompañada de satisfacción

Hipótesis 22. La relación paramétrica β_{21} obtiene un valor de 2,58, por lo que queda verificada la hipótesis que el desarrollo de las conductas requeridas por el cambio -de forma autónoma y voluntaria, y con satisfacción-, facilita que el sujeto desarrolle una actitud favorable hacia nuevos procesos de cambio. Sin embargo, el efecto inverso, tal y como veíamos en la hipótesis número 4, queda desestimada.

En conclusión, la mayoría de las hipótesis establecidas han sido apoyadas por los datos obtenidos a partir de la muestra consultada. Lo cual no parece extraño, si tenemos en cuenta la aparente sencillez y sentido común en que se plantearon las diferentes relaciones expuestas, así como el sustento teórico de las mismas.

CONCLUSIONES

7. ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

En la presente investigación hemos tratado de aproximarnos al siempre difícil y complejo ámbito del cambio. En concreto, hemos intentado establecer hasta qué punto el éxito de éste, entendido como la asunción satisfactoria del cambio, puede ser explicado a partir de un conjunto de variables.

La determinación de las variables que configuran nuestro modelo se fundamenta a partir de la revisión y clasificación de los distintos modelos explicativos del cambio descritos por los autores, ya que recoge aquellas cuyas tasas de frecuencia son más elevadas. Sin embargo, dado que la dispersión conceptual es muy amplia, ya que los autores pese a referirse a una misma variable a menudo no coinciden en el significado de la misma, se hizo necesario describir nominal y operativamente el sentido de las mismas en el presente trabajo. A partir de todas ellas, confeccionamos un modelo explicativo del cambio, caracterizado por operar a nivel individual.

Si bien es cierto que el cambio es un fenómeno globalizador, y en sus aspectos más complejos, influye en el cambio de cultura organizacional, consideramos oportuno establecer el cambio a un nivel individual. Tal decisión se sustenta en la consideración que en último término, es el sujeto el que ha de desarrollar las conductas requeridas por el cambio, por lo que el éxito del mismo está condicionado a que éste las desarrolle por convencimiento personal, y no respondiendo a un mandato de la organización.

Sin embargo, conviene no obviar la relevancia, en dicho proceso, de todo un conjunto de variables organizacionales tales como: la existencia de sistemas y prácticas comunicativas que permitan transmitir las metas del cambio, los problemas y excepciones del mismo, así como la coordinación de distintas funciones; la existencia de un clima favorable al cambio; la existencia de una cultura organizacional orientada a la satisfacción de los miembros, y la existencia de un liderazgo transformacional. Nuestro planteamiento inicial fue analizar todas estas variables a partir de una medición perceptual agregada. Sin embargo, dadas las limitaciones muestrales, nos vimos forzados a realizar un análisis a nivel individual, el cual no nos permite generar un descriptor situacional de cada una de ellas, en cambio nos es de gran utilidad a la hora de determinar la percepción que el sujeto tiene de cada una de ellas.

A la luz del proceso de investigación seguido, la conclusión última que es posible indicar es que nos sentimos satisfechos con el nivel de cumplimiento del modelo explicativo desarrollado. Si bien es cierto, que somos conscientes de algunas de las limitaciones del mismo.

En este sentido, en primer lugar, cabe destacar los notables niveles de ajuste del modelo, sin embargo ello no garantiza que sea la única estructura posible, ya que otros modelos podrían también ser capaces de reproducir la estructura correlacional de los datos. No obstante, dada la notable proporción de varianza explicada por las variables endógenas, es posible afirmar que en nuestro modelo no se han ignorado grandes errores de medida, ni se han planteado relaciones funcionales erróneas.

En segundo lugar, tal y como comentábamos anteriormente, debe observarse que el tamaño de la muestra resulta muy reducida, por lo que difícilmente nuestras conclusiones resulten generalizables. Sin embargo, dado que el CFI es independiente del tamaño de la muestra, podemos confirmar la bondad de ajuste del modelo.

A estas limitaciones, cabe reseñar, los destacados niveles de consistencia de las escalas, así como el grado de estructuración de cada una de ellas. Los constructos subyacentes se han mostrado, así mismo, consistentes con los datos observados, además parecen razonablemente bien definidos, ya que todas las saturaciones de sus respectivos indicadores resultan significativas. El análisis revela también la significatividad para el conjunto de parámetros estimados, e incluso en el sentido en que los habíamos predicho.

En resumen, a partir de los datos obtenidos es posible afirmar que las conductas de cambio acompañadas de satisfacción están positivamente y significativamente influidas por el grado en que la organización desarrolla en sus trabajadores conocimientos y habilidades para desempeñar el trabajo ($t=2,88$), el nivel de autoeficacia ($t=2,77$), el grado de participación en la definición y puesta en marcha del cambio ($t=2,34$), y la existencia de un liderazgo transformacional ($t=2,13$). La existencia de éste último, a su vez, incide positiva y significativamente en la percepción de recursos técnicos, económicos, temporales y humanos ($t= 2,05$).

La actitud hacia el cambio advertimos que está positiva y significativamente influida por la percepción, por parte de los miembros de la organización, que el cambio a introducir cubrirá o cumplirá las necesidades y expectativas (materiales y psicológicas) de éstos ($t=2,15$), por el grado en que la organización desarrolla conocimientos y habilidades acordes con el cambio ($3,69$), por el nivel de convencimiento que existen los medios tecnológicos, económicos, temporales y humanos que el cambio requiere ($2,25$), por la clara definición de los objetivos y del plan de implementación a seguir ($t=2,26$), y por la existencia de sistemas y prácticas comunicativas que permitan transmitir a y/o recibir de los empleados, mensajes acerca de las metas y estrategias, políticas y procedimientos, características de los puestos, informes sobre la organización....($t=2,58$). Estas dos últimas variables, junto con la existencia de un clima favorable al cambio ($t=3,11$), y la participación de los sujetos en el diseño y puesta en práctica del mismo ($t=2,17$), se hallan positiva y significativamente afectadas por la existencia de un cultura organizacional orientada a la satisfacción de los empleados.

Consideramos por tanto, que el modelo desarrollado supone un ligero avance, tanto a nivel metodológico como conceptual, en el estudio de una realidad compleja y multivariante como la del cambio. Sin embargo, consideramos pertinente seguir en esta línea de trabajo tratando de plantear modelos alternativos a éste, ya que los análisis estructurales de la covarianza nos permitirán clarificar cuál de ellos se ajusta mejor a los datos observados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Reseñamos a continuación la bibliografía citada a lo largo de todo el trabajo.

- ADAMS, J.S., 1963: Toward an understanding of equity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 422-436.
- ADAMS, J.S., 1965: Inequity in social exchange. En L. BERKOWITZ, ed., Advances in experimental social psychology. Nueva York, Academic Press.
- ADAMS, J. y YODER, 1985: Effective leadership for women and men. Londres, Ablex.
- AJZEN, I., 1987: Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. En L. BERKOWITZ (ed.) Advances in experimental social psychology, 20, Nueva York, Academic Press.
- AJZEN, I., 1988: Attitudes, personality and behavior. Bristol, Open University Press.
- AJZEN, I. y M. FISHBEIN, 1973: Attitudinal and normative variables as predictors of specific behaviors. Journal of personality and social psychology, 27, 41-57.
- AJZEN, I. y M. FISHBEIN, 1977: Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. Psychological Bulletin, 84, 888-918.
- AJZEN, I. y M. FISHBEIN, 1980: Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- AJZEN, I. y T. J. MADDEN, 1986: Prediction of goal-directed behavior: The role of intention, perceived control and prior behavior. Journal of experimental social psychology, 26, 305-328.
- ALBRECHT, K., 1992: Servicio al cliente interno. Cómo solucionar la crisis de liderazgo en la gerencia media. Barcelona, Paidós.
- ALBRECHT, K. y R. ZEMKE, 1985: Service America! Doing business in the new economy. Homewood, Ill., Irwin.
- ALDERFER, C. P., 1972: Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Nueva York, Free Press.

- ALDELFER, C. P., 1977: Organizational Development. Annual Review of Psychology, 28, 197-223.
- ALDERFER, C.P. y R. FERRISS, 1972: Understanding the impact of survey feedback. Journal of Applied Psychology, 42, 234-243.
- ALLEN, V.L. y D.A., WILDER, 1980: Impact of group consensus and social support on stimulus meaning: Mediation of conformity by cognitive restructuring. Journal of Personality and Social Psychology, 39, 1116-1124.
- ALLINGTON, R. y A., MCGILL-FRANZEN, 1989: Beyond separate education. Baltimore, Paul H. Publishing.
- ALLISON, G.T., 1971: Managing the flow of technology. Cambridge, MIT Press.
- ALLPORT, F.H., 1962: A structural-conceptual conception of behavior; individual and collective. I. structural theory and the master problem of social psychology. Journal of Abnormal and Social Psychology, 64, 3-30.
- ALMENARA, J., 1993: De la comunicación interpersonal a la comunicación organizacional. Evolución de la Teoría de Palo Alto sobre la comunicación y el cambio. Barcelona, Tesis Doctoral.
- ALONSO, E., 1994: Desarrollo Organizacional: Un modelo de intervención en las organizaciones. En J.M. PEIRO y J. RAMOS (dir.) Intervención psicosocial en las organizaciones. Barcelona, PPU.
- ANDERSON, N. y M. WEST, 1996: The team climate inventory: The development of the TCI and its applications in team building for innovativeness. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 1, 53-66.
- ANDRIESEN, E.J.H., y P.J.D. DRENTH, 1983: Leadership: models and theories. En DRENTH, P.J.D., THIERRY, H., WILLIAMS, P.J., y WOLF, C.J. Handbook of work and organizational psychology. Nueva York, Wiley and Sons.
- ANGUERA, T., 1985: Metodología de la observación en las ciencias humanas. Madrid, Cátedra.
- ANSOFF, I. (a) 1976: From strategic planning to strategic management. Wiley and sons.

- ANSOFF, I. (b) 1976: La gestión de la sorpresa estratégica mediante la respuesta a señales débiles. Artículo traducido para el International Development Program. ESADE 1976. (Basado en Managin surprise and discontinuity: strategic Response to Weak Signals. Working paper April 1975. European Institute for Advanced Studies in Management. Bruselas)
- ANSOFF, I. 1977. Conferencia pronunciada en las XI Jornadas de Marketing. Publicada más tarde en Marketing Actualidad, 1978. Enero pp 11-22.
- ANZIZU, J.M., 1974: Un nuevo enfoque de la gestión: el movimiento OD. Alta Dirección, mayo-junio.
- ANZIZU, J.M., 1992: Gestión del cambio en la empresa española. Barcelona, Ediciones 2.000.
- AOIZ, M. ROSARIO, 1994: Los grupos en el proceso de intervención psicosocial. Trabajo inédito.
- AOKI, B., NGIN, CH, MO, B. y JA, D., 1989: Primary preventios of AIDS. California, Newbury Park.
- ARGYLE, M., G., GARDNER, y F., CIOFFI, (1958). Supervisory Methods Related to Productivity, Absenteeism, and Labour Turnover. Human Relations, 11, 23-40.
- ARGYLE, M., 1977: The social psychology of work. Nueva York, Peguin Books. (Bilbao, Deusto, 1989).
- ARGYLE, M., 1981: Social skills and work. Londres, Methuen.
- ARGYRIS, C., 1970: Intervention theory and method. Nueva York, Addison-Wesley.
- ARGYRIS, C., 1971: Management and organizational development. Nueva York, McGraw Hill.
- ARGYRIS, C., 1973: Intervention theory and method: A behavioral science view. Nueva York, Addison-Wesley.
- ARGYRIS, C., 1979: El individuo dentro de la organización. Barcelona, Herder.
- ARGYRIS, C., 1980: El comportamiento del P.D.G. es clave para el desarrollo organizacional. Harvard-Deusto Bussiness Review, 2011.
- ARGYRIS, C., R. PUTNAM y D. SMITH, 1985: Action science. San Francisco, Jossey Bass.

- ARGYRIS, C. y D. A. SCHÖN, 1978: Organizational learning. Nueva York, Addison-Wesley.
- ARGYRIS, C., R. PUTNAM y D. McLAIN, 1987: Action Science. San Francisco, Jossey Bass.
- ARMENAKIS, A. A., M. R. BUCKLEY, y A. G. BEDEIAN, 1986: Survey research measurement issues in evaluating change: A laboratory investigation. Applied Psychological Measurement, 10, 147-157.
- ARNAU, J., 1984: Diseños experimentales en psicología y educación. México, Trillas, 2 vols..
- ASCH, S. E., 1951: Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgment. En GUETZKOW, H., ed.: Groups, leadership and men. Pittsburgh, Carnegie Press.
- ASCH, S., 1968: Gestalt theory. En SILLS, D. (ed.): International encyclopedia of the social sciences. Nueva York, McMillan y Free (Madrid, Aguilar, 1975).
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, 1997: Cultura y cambio organizacional. Documentos . Principios de organización y sistemas, 8.
- ATTEWELL, P., y J. RULE, 1984: Computing and organizations: what we know and what we don't know. Communications of the ACM, 27, 12.
- AUBERT, N. y V. de GAULEJAC, 1991: Le coût de l'excellence. París, de Seuil. (Barcelona, Paidós, 1993).
- AUBREY, B. y B., TILLIETTE, 1990: Savoir faire savoir, l'apprentissage de l'action en entreprise. Quebec, Inter Editions.
- BACHARACH, S. B. y S. H. MITCHELL, 1987: The generation of practical theory. Schools as political organizations. En LORSCH, J.W., ed., Handbook of organizational behavior. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.
- BACHELARD, G., 1973: La formación del espíritu científico. Buenos Aires, Siglo XXI.
- BAGOZZI, R. B., 1992: Development and best of Theory of Thecnological Learning and usage. Human Relations, 45, 7, 659-685.
- BALAWAJDER, K., y D., POPIOLEK, 1993: Why people dislike the privatization of their work places?. Polish Psychological Bulletin, 24, 1, 15-24.

- BALDRIDGE, J. V., 1971: Power and conflict in the University. Nueva York, Wiley and Sons.
- BANDURA, A., 1986: Foundations of thought and action. Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall (Barcelona, Martínez Roca, 1987).
- BANDURA, A., 1989: Pensamiento y acción. Fundamentos sociales. Barcelona, Martínez Roca.
- BANNER, D., 1987: Of paradigm transformation and organisational effectiveness. Leadership and Organization Development Journal, 8(2), 17-28.
- BARCZACK, G. CH. SMITH, D. WILEMON, 1987: Managing large-scale organizational change. Organizational Dynamics, 16(2), 22-35.
- BARNARD, C. I., 1959: Las funciones de los elementos dirigentes. Madrid, C.E.C.
- BARNETT, D., 1993: Role models. En KIRK, W. y KIRK, S., Student athletes. Nueva York, American Counseling Association.
- BARON, J., B. MITTMAN y A. NEWMAN, 1991: Targets of opportunity: Organizational and environmental determinants of gender integration within the California Civil Service. American Journal of Sociology, 96,6, 1362-1401.
- BARON, J. N., B. S., MITTMAN, y A. S., NEWMAN, 1991: Targets of opportunity: Organizational and environmental determinants of gender integration within the California Civil Service. American Journal of Sociology, 96, 6, 1362-1401.
- BARRANCO, F. J., 1994: Planificación estratégica de recursos humanos: Del marketing interno a la planificación. Madrid, Pirámide.
- BARRICK, M. R. y ALEXANDER, R. A. 1987: Review of Quality Circle Efficacy and the Existence of Positive-Findings Bias. Personnel Psychology, 40(3), 579-592.
- BARTUNEK, J. M., C. A., LANCEY, y D. R., WOOD, 1992: Social cognition in organizational change. An insider-outsider approach. Journal of Applied Behavioral Science, 28, 2, 204-223.
- BASSOK, M. y OLSETH, K., 1995: Object based representations: Transfer between cases of continuous and discrete models of change. Journal of Experimental Psychology Learning Memory and Cognition, 21, 6, 1522-1538.

- BATTLE, M., 1990: Encyclopedia of social work. Silver Spring, 18 ed.
- BECKHARD, R., 1962: The confrontation meeting. Harvard Business Review, 149-155.
- BECKHARD, R., 1969: Organizational development: Strategies and methods. Massachusetts, Addison-Wesley (Bogotá, Fondo Educativo Interamericano, 1973).
- BECKHARD, R., 1975: Strategies for change. Sloan Management Review, 2.
- BECKHARD, R., 1987: Organizational transitions. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- BECKHARD, R., 1992: Changing the essence. San Francisco, Jossey Bass.
- BECKLER, S., 1984: Empirical validation of affect, behavior and cognition as distinct components of attitude. Journal of Personality and Social Psychology, 47, 6, 1191-1205.
- BEER, M., 1980: Organization change and development. A system view. Sta Monica, Calif., Goodyear.
- BEER, M. y E.F. HUSE, 1972: A systems approach to organizational development. Journal of Applied Behavioral Science, 8, 79-101.
- BEER, M. y WALTON, 1987: Organizational change and development. Annual Review of Psychology, 38, 229-272.
- BEER, M., R.A. EISENSTAT, B. SPECTOR, 1990: Why change programs don't produce change. Harvard Business Review, 158-166.
- BEER, M. y B., SPECTOR, 1993: Organizational diagnosis: Its role in organizational learning. Journal of Counseling and Development, 71, 6, 642-650.
- BEGLEY, T. y J., CZAJKA, 1993: Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. Journal of Applied Psychology, 78, 4, 552-556.
- BELASCO, J., 1992: Como enseñar a bailar a un elefante: como hacer posible el cambio. Barcelona, Plaza y Janés.
- BELL, D., 1976: Vers la société postindustrielle. Laffont, Paris.
- BEM, D. J., 1967: Self perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. Psychological Review, 74, 183-200.
- BEM, D. J., 1970: Belief, attitudes and human affairs. Belmont, Calif., Brooks y Cole.

- BEM, D. J., 1972: Self-perception theory. En L. BERKOWITZ, ed., Advances in experimental social psychology. Nueva York, Academic Press.
- BENNET, R. y R. COOPER, 1979: Beyond the marketing concept. Bussiness Horizons, 76-83.
- BENNIS, W., 1962: Toward a truly cientifical management: The concept of organizational health. General Systems Yearbook, 7, 269-282.
- BENNIS, W. G. , 1966: Changing organizations. Nueva York, McGraw Hill.
- BENNIS, W. G., 1969: Organization development: It's nature, origins and prospects. Nueva York, Addison-Wesley.
- BEENNIS, W. G. y B. NANUS, 1985: Leaders: The strategies for taking change. Nueva York, Harper and Row.
- BENTLER, P. M. y G. SPECKART, 1979: Models of attitude-behavior relations. Psychology Review, 86, 452-464.
- BERELSON, B., 1952: Content analysis in communications research. Nueva York, Free Press.
- BERESIN, E., 1994: Developmental formulation and psychoterapy of borderline adocescents. American Journal of Psychoterapy, 48, 1, 5-29.
- BERGER. C. J. y L. L. CUMMINGS, 1979: Organizational structure, attitudes and behaviors. En B.M. STAW, ed., Research in Organizational Behavior, 1, 169-208.
- BERKOWITZ, L., 1988: Advances in experimental social psychology, 21. San Diego, Academic Press.
- BERLO, D. K., 1960: The process of comunication. Nueva york, Holt, Rinhart and Wilson (Buenos Aires, el Ateneo, 1981).
- BERNAL, J. D., 1979: Historia social de la ciencia. Barcelona, Península, 2 vols..
- BERNE, E., 1964: Games people: Canle play. Nueva York, Grove Press.
- BERNIKER, E., 1993: Productivity and its rewards: Toward a new work ethic. Employee Responsabilities an Right Journal, 6, 2, 161-170.

- BESSEYRE DES HORTS, 1989: Gestión académica de recursos humanos. Bilbao, Ed. Deusto/Aedipe
- BETTAM, J. R., 1986: Consumer Psychology. Annual Review of Psychology, 37, 257-289.
- BIDWELL, R. y G. L. LIPPITT, 1971: Attitudes of consultants and clients to research on the consultation process. No publicado, Universidad George Washington.
- BISQUERRA, R., 1989: Introducción conceptual al análisis multivariable: un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD. Barcelona, PPU.
- BJORKMAN, I., 1989: Factors influencing processes of radical change in organizational belief systems. Scandinavian Journal of Management, 5(4), 251-271.
- BLACKLER y FRIEDLANDER, 1993: Cambio social y futuro de la Psicología de las Organizaciones. Revista de Psicología Social Aplicada. 1., 2-3 , 85-100.
- BLANCH, J. M., 1991: Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Barcelona, Biblioteca Universitaria de Ciencias Sociales. PPU-INEM.
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1964: The managerial grid. Houston, Gulf.
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1964: The managerial grid III. Houston, Tex., Gulf Publishing. (Bogotá, Fondo Educativo Interamericano).
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1980: Enfoque 9,9 para aumentar la productividad organizacional. May (Eds.); El cambio personal y organizacional a través de los métodos grupales. Barcelona, Herder.
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1967: Grid organization development. Personnell administration
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1969: Building a dynamic corporation throught grid organization development. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1976: Consultations. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- BLAKE, R. R. y J. S. MOUTON, 1983: The conflict grid. En BLUMBERG, H.H. et al., eds., Small groups and social interaction. 2. Chichester, Wiley and Sons.
- BLAKE, R. R., J. SRYGLEY y J. ADAMS, 1991: La estrategia para el cambio organizacional. Barcelona, Díaz de Santos.
- BLANCH, J.M., 1983: Psicologías sociales: Aproximación histórica. Barcelona, Hora.

- BLASCO, R., 1988: La profesión del vendedor. Configuración de una situación anormal. I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 6.36-6.40.
- BLAU, P., 1964: Exchange and power in social life. Nueva York, Wiley and Sons. (Barcelona, Hora, 1981).
- BLICHFELT, J. F., 1973: Organizational change as the development of networks and mutual trust. Oslo, Work Research Institute, Foc. 23.
- BLOCK, R. A., 1992: Prospective and retrospective duration judgment. En MACAR, F., POUTHAS, V., y FRIEDMAN, W., Time, action and cognition: towards bridging the gap. Dordrecht, Kluwer Academic Publishers.
- BLOOM, B. S., 1956: Taxonomy of educational objectives. Nueva York, McKay.
- BLOOM, P. J. y M., SHEERTER, 1992: Changing organizations by changing individuals: A model of leadership training. Urban Review, 24, 4, 263-286.
- BLUM, M. L. y J. C. NAYLOR, 1981: Psicología Industrial. México, Trillas.
- BOISSY, P., 1990: Developpement international: Le choix des strategies. París, Hommes et Techniques.
- BONAVIA, T. y I. QUINTANILLA, 1992: La participación en las organizaciones: vías y procedimientos eficaces. Revista de Psicología Social Aplicada, 2, 1, 5-23.
- BONAVIA, T., 1996: Conducta de los directivos y desarrollo de la participación en las organizaciones. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia.
- BOOZ, ALLEN y HAMILTON, 1982: New products management for the 1980s. Nueva York, Booz, Allen y Hamilton.
- BORDELEAU, Y. et al., 1982: Comprendre l'organisation: approches de recherche. Montreal, Les editions Agence d'Arc.
- BORGEAT, F. y J. GOULET, 1983: Psychophysiological changes following auditory subliminal suggestions for activation and deactivation. Perception Methodology Skills, 56, 759-766.
- BORGER, R. y A.E. SEABORNE, 1973: Psicología del aprendizaje. Barcelona, Fontanella.

- BOUCHARD, T. J., 1976: Field research methods: Interviewing, questionnaires, participant observation, systematic observation, unobtrusive measures. En M.D. DUNNETTE, ed., Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, Rand McNally.
- BOULDING, K. E., 1956: General systems theory: The skeleton of science. En General systems yearbook of the society for the advancement of General Systems Theory, 1, 11-17.
- BOWEN, D., R. CHASE y TH. CUMMINGS, 1990: Service management effectiveness: Balancing strategy, organization and human resources, operations, and marketing. San Francisco, Jossey Bass.
- BOWERS, D. G. y S. SEASHORE, 1966: Predicting organizational effectiveness with a four factor theory of leadership. Administrative Science Quarterly, 11, 238-263.
- BOWERS, D. G. y J. L. FRANKLIN, 1974: Basic concepts of survey feedback. The 1974 Annual Handbook of Group Facilitators.
- BOWERS, D. G. y J. L. FRANKLIN, 1977: Survey-guided Development I: Data-based Organizational Change. San Diego, University Associates.
- BRADFORD, L. P., 1975: La pertenencia a un grupo y el proceso de aprendizaje. En BENNE, K.D., et al., ed, Psicodinámica del Grupo T. Buenos Aires, Paidós.
- BRANDSTATTER, H., J. H. DAVIS y G. STOCKER-KREICHAGAUGER, 1982: Group decision making. European Monographs in Social Psychology. 25, Londres, Academic Press.
- BRAUNSTEIN, N. A. et al., 1975: Psicología: ideología y ciencia. México, Siglo XXI.
- BRAYFIELD, A. H. y W. H. CROCKETT, 1955: Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 52, 396-424.
- BREHM, S. S. y S.M. KASSIN, 1990: Social psychology. Boston, Houghton Mifflin.
- BREUER, F., 1987: Use of organization development technology in transforming organizations. Organization Development Journal, 5(1), 7-18.
- BRIDGES, T., :Gestión del riesgo. Barcelona, EADA.
- BRONSTEIN, P., QUINA, K., 1988: Teaching a psychology of people. Washington, American Psychological Association.
- BRONSON, L., 1991: Strategic change management. Organizational Development Journal, 9(3), 61-67.

- BROWN, A. D., 1992: Managing change in the NHS: The resource management initiative. Leadership and Organization Development Journal, 13, 6, 13-17.
- BROWN, L. D., 1972: Research action: organizational feedback, understanding and change. Journal of Applied Behavioral Science, 8, 696-711.
- BROWN, W. y D. MOBERG, 1983: Teoría de la organización y la administración: Enfoque integral. México, Limusa.
- BROWNE, C. G., y T. S. COHN, comp., 1958: El estudio del liderazgo. Buenos Aires, Paidós.
- BRYCK, A. y RAUDENBUSH, S., 1992: Hierarchical linear models. Chicago, Sage.
- BUDD, R. J. y C. P. SPENCER, 1985: Exploring the role of personal normative beliefs in the theory of reasoned action. The problem of discriminating between alternative path model. European Journal of Social Psychology, 15, 299-313.
- BUELL, U. P., 1984: Marketing management. A strategic planning approach. Nueva York, McGraw Hill.
- BUIRSKI, P., 1987: Frontiers of dynamic psychotherapy. Nueva York, Brunner/Mazel.
- BULLOCK, R. J., y D. BATTEN, 1985: It's just a phase were going thought: A review and synthesis of OD phase analysis. Group and Organization Studies, 10, 383-412.
- BUNGE, M., 1972: La investigación científica. Barcelona, Ariel.
- BURACK, E. H., 1990: Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos. Madrid, Díaz de Santos.
- BURKE, M., 1987: A chacun son style enterprise. Inter editions.
- BURKE, W. W., 1982: Organization development: Principles and practices. Boston, Ma., Little Brown.
- BURKE, W. W., 1987: Organization development: A normative view. Boston, Mass., Addison-Wesley. (México, Addison-Wesley, 1988).
- BURKE, W. W. HORNSTEIN, H. A., eds., 1972: The social technology of organization development. La Jolla, Ca., University Associates.

- BURNES, B. y M. FITTER, 1987: Control of advanced manufacturing technology: Supervision without supervisors?. En T.D. WALL, C.W. CLEGG y N. KEMP, eds., The human side of advanced manufacturing technology. Chinchester, Wiley and Sons.
- BURNINGHAM, C. y WEST, M., 1995: Individual, climate and group interaction processes as predictors of work team innovation. Small Group Research, 26, 1, 106-117.
- BURNS, T. y G. STALKER, 1961: The management of innovations. Londres, Inst. Tavistock.
- BURRELLO, L. C. y REITZUG, U. C., 1993: Transforming context and developing culture in schools. Journal of Counseling and Development, 71, 6, 669-677.
- CAMPBELL, M., 1957: Factors relevant to the validity of experiments in social settings. Psychological Bulletin, 54, 297-312.
- CAMPBELL, J. P. y R. D. PRITCHARD, 1992 : Motivation theory in industrial and organizational psychology. En DUNNETTE, M., ed, Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, Rand McNally.
- CAMPBELL, D. T. y E. S. OVERMANN, 1988: Methodology and epistemology for social science. Chicago, Chicago University of Press.
- CAMPBELL, J. P., R. J. CAMPBELL et.al, 1988: Productivity in organizations: New perspectives from industria. San Francisco, Jossey Bass.
- CAMPS, R.V., 1994: Cultura y estrategia de la empresa: Armonía para el éxito. Anthropologica, 15-16, 67-90.
- CANTERA, J., 1994, Mayo: Estrategia de Recursos Humanos. Revista Capital Humano, n° 67
- CANTERA, J., 1994, Junio: Capital humano, estrategia y proyecto de empresa. Revista Capital Humano, n° 68
- CARDENAS, C., J. SEBASTIAN y M.T. PEREZ, 1988: Psicología y Publicidad: Unas relaciones por definir. I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Madrid, Colegio Oficial de Psicólogos, 6.16-1.20.
- CARDONA, J.M., 1989: Crear y sobrevivir. Madrid, Díaz de Santos.
- CARNALL, C., 1990: Managing change in organizations. Londres, Prentice Hall.

- CARNEGIE, D., 1936: How to win friends and influence people. Nueva York, Simon y Schuster.
- CARROLL, S.J. y H.C. TOSI, 1969: The relationship of goal characteristics to the success of management by objectives as moderated by personality and situational factors. American Psychological Association Convention.
- CARTER, L.F., 1953: Group relation at the crossroads. Nueva York, Harper and Row.
- CARTWRIGHT, D., 1956: Influence leadership control. En MARCH, J.G.,eds., Handbook of organizations. 11. Chicago, Rand McNally.
- CARTWRIGHT, D., 1972: Análisis del material cualitativo. En L. FESTINGER y D. KATZ, eds., Los métodos de investigación en las ciencias sociales. Buenos Aires, Paidós.
- CARTWRIGTH, D. y A. ZANDER, eds., 1968: Groups dynamics. Research and Theory. Nueva York, Harper and Row, 3ª ed.. (México, Trillas, 1972).
- CASADO, LL., 1987: Análisis Transaccional. Barcelona, Biblioteca de Psiquiatría y Psicología Humanista.
- CASE, T., R. VANDENBERG, P. MEREDITH, 1991: Internal and external change agents. Leadership and Organization Development Journal, 11(1), 4-15.
- CASTILLA, A., 1987: La sociedad española ante las nuevas tecnologías. Madrid, FUNDESCO.
- CATELL, R. B., 1951: New concepts for measuring leadership in terms of group sintality. Human Relations, 4, 161-184.
- CATELL, R. B., 1966: Handbook of multivariate experimental psychology. Chicago, Rand McNally.
- CATELL, R. B., 1972: El análisis científico de la personalidad. Barcelona, Fontanella.
- CERDA, E., 1977: Una psicología de hoy. Barcelona, Herder.
- CHANLAT, A. y M. DUFOUR, 1985: La rupture entre l'entreprise et les hommes. París, Les editions d'organisations.

- CHAPPLE, E. y L. R. SAYLES, 1961: The measure of management. Nueva York, McMillan.
- CHASE, P. L., 1968: A survey feedback approach to organizacional development. En Proceedings of the executive study conference. Princenton, N.J., Van Nostrands.
- CHECK, F. y P. HUGH, 1994: Organising strategy: Sun tzu business warcraft. Singapore, Butterwoth-Heinemann.
- CHEN, H. T., 1990: Theory driven evaluations. Newbury Park, Calif., Sage.
- CHILD, J., 1977: Organization. Londres, Harper and Row.
- CHILD, J., 1986: Technology and work: an outline of theory and research in the western social sciences. En P. Grootings, ed., Technology and work East-West comparasion. Londres, Croom Helm.
- CHURCHMAN, C. W. y A. H. SCHAINBLATT, 1965: The researcher and the manager: A dialectic of implementation. Management Science, 12, 2, 13-16.
- CIALDINI, R. B., R. E. PETTY y J. T. CACIOPPO: Attitude and attitude change. Annual Review of Psichology, 32, 357-404.
- CLANCY, J., 1989: The invisible powers: The language of business. Lexington, Lexington Books.
- CLARK, B. R., 1972: The occupational sage in higer education. Administrative Science Quarterly, 17, 178-184.
- CLARK J. V., 1962: Action research and organizational change. Londres, Harper and Row.
- CLARKE, et. al., 1972: Worker's participation in management in Britain. Londres, Heineman.
- CLEGG, C. y M. CORBETT, 1987: Research development into "humanizing" advanced manufacturing technology. En T.D. WALL, C.W. CLEGG y N. KEMP, eds., The human side of advanced manufacturing technology. Chinchester, Wiley and Sons.
- COCH, L. y J.R.P., FRENCH, 1948: Overcoming resistance to change. Human relations, 1, 512-532. (En CARTWRIGHT, D. y A. ZANDER, ed. 1976. Dinámica de grupos. México, Trillas).

- COHEN, J., 1990: Attitude, affect, and consumer behavior. En B.S. MOORE y A.M. ISEN, eds., Affect and social behavior. Cambridge, Cambridge University Press.
- COLLERETTE, P. y G. DELISLE 1982: Le changement planifié. Montreal, Les editions Agence d'Arc.
- COLLEY, R. H., 1965: Defining advertising goals for measured advertising results. Nueva York, Association of National Advertisers.
- COLLINS, E. B. y H. GUETZCOW, 1974: Psicología social en los procesos de grupos en la adopción de decisiones. Buenos Aires, El Ateneo.
- COLLINS, F. y MOORES, T., 1983: Microprocessors in the office: a study of resistance to change. Jornal of Systems Management, 11, 17-21.
- CONTE, M., A. S.TANNENBAUM y D. McCULLOCH, 1981: Employ Ownership. An Arbor, Institute for Social Research.
- COOPER, C.L. y R.H., FACIO, 1984: A new look at dissonance theory. En L. BERKOWITZ, ed., Advances in experimental social psychology, Nueva York, Academic Press, vol. 37..
- COOPER, C. L. y I. T. ROBERTSON, 1989: International review of industrial and organizational psychology. Londres, Wiley and Sons.
- COOK, T. D. y D.T. CAMPBELL, 1979: Quasi-experimentation. Chicago, Rand McNally.
- COOK, T.D., D.T. CAMPBELL y L. PERACCHIO (1990): Quasi-experimentation. En M.D. DUNETTE y L. HUGT, ed. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, Consulting Psychologist Press.
- COOKE, R.A., & LAFFERTY, J.C., 1989: Organizational culture inventory. Plymouth, Ma, Human Synergistics.
- COOKE, R. A., & ROUSSEAU, D. M., 1988: Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. Group and Organization Studies, 13(3), 245-273.
- COSER, L. R., 1966: Role distance, sociological ambivalence and transitional status systems. American Journal of Sociology, 72, 173-187.

- COTTON, J. L., D. A., VOLLRATH, M. L. LENGNICK-HALL y K. R. JENNINGS, 1988: Employ participation: Diverse Forms and Different Outcomes. Academy of management review, 13(1), 8-22.
- COVIN, T. y KILMANN, R., 1991: Profiling large-scale change efforts. Organization Development Journal, 9, 2, 1-8.
- COYNE, K., 1998: ¿Es gestionable el cambio?. Bilbao, Deusto.
- CRESPO, E., 1982: Necesidades formativas de los psicólogos. Papeles del Colegio, 2, 6, 20-28.
- CROZIER, R., 1964: The bureaucratic phenomenon. Chicago, University Press.
- CROZIER, M., 1970: La sociedad bloqueada. Buenos Aires, Amorrortu.
- CRONBACH, J.L., 1951: Coeficient alpha and the internal structure of test. Psychometrika, 16, 297-334.
- CRONBACH, L. J. y G. GLESSER, 1965: Psychological test and presonnel decisions. Illinois, Illinois Press.
- CRONBACH, L. J. y L. FURBY, 1970: How we should measure "change" or shold we?. Psychological Bulletin, 74, 68-80.
- CROWELL, C. R. y D. C. ANDERSON, 1982a: The scientific and methodological basic of a systematic approach to human behavior management. Journal of Organizational Behavior Management, 4, 1, 31.
- CROWELL, C. R. y D. C. ANDERSON, 1982b: Systematic behavior management: General program consideration. Journal of Organizational Behavior Management, 6, 37-51.
- CUELLAR, L. y J. M. ROVIRA, 1982: Introducción a la filosofía. Barcelona, Casals.
- CUMMINGS, P., 1985: The power hadbook. Boston, Mass., CBI Publishing.
- CUMMINGS, T. y E. F. HUSE, 1975: Organization development and change. Nueva York, West Publishing Co (1980), 4ª ed..
- CUMMINGS, T., E. MOLLOY y R. GLEN, 1975: Intervention strategies for improving productivity and the quality of work life. Organizatal dynamics, 4, 59-60.
- CUMMINGS, T. y S. SRIVASTUA, 1979: Management of work: a socio-technical systems approach. La Jolla, University Associates.

- CUNNINGHAM, J. B., 1992: Theory can be practical. Leadership and Organization Development Journal, 13, 4, 20-26.
- CURRY, S., y G. A. MARLATT, 1987: Treatment and prevention of alcohol problems. Orlando, Academyc Press.
- CYERT, R.M. y J.G. MARCH, 1963: A behavioral theory of the firm. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.
- DACHLER, H.P. y B. WILPERT, 1978: Conceptual dimensions and boundaries of participation in organizations: a critical evaluation. Administrative Science Quaterly, 23, marzo, 1-39
- DAFT, R. y R.H. LENGEL, 1984: Information richness: A new approach to managerial behavior and organization design. En STAW, B.M. y L.L. CUMMINGS, eds., Research in organizational behavior. Greenwich, Jai Press.
- DAFT, R. y R. STEERS, 1992: Organizaciones: El comportamiento del individuo y de los grupos humanos. México, Limusa.
- DAHL, R. A., 1957: The concept of power. Behavioral Science, 2, 201-218.
- DAHRENDORF, R., 1959: Class and class conflict in industrial society. Stanford, Stanford University Press. (Madrid, Rialp, 1962).
- DAINTI, P. y A. KAKABADSE, 1990: Organizational change: A strategy for successful implementation. Journal of Business and Psychology, 4, 4, 463-481.
- DALE TIMPE, A., 1989: Motivación del personal. Barcelona, Plaza & Janés.
- DALMSMACHIAN, A., R. ADAMSON y P. BLINTON, 1989: Industrial relations climate: Testin a construct. J. of occupational Psychology , 62, 21-32.
- DALTON, D. R., W. D. TODOR, M. J. SPENDOLINI, G. F. FIELDING y L. W. PORTER, 1980: Organizational structure and performance. A critical review, Academy of Management Review, 5, 49-64.
- DALTON, G. W., 1969: Influencia y cambio en las organizaciones. En D.A. KOLB, I.M. RUBIN y J.M. McINTYRE, Psicología de las organizaciones: Problemas contemporáneos. Madrid, Prentice Hall, (4ª ed., 1977).
- DANNEMILLER, K .D. y R. W. JACOBS, 1992: Changing the way organizations change. Journal of Applied Behavioral Science, 28, 4, 480-498.

- DAUNAIS, J. F., 1984: L'entretien non directif. En GAUTHIER, B., ed., Recherche sociale. Quebec, Press de l'Université du Quebec.
- DAVIDSON, R., 1991: Counselling problem drinkers. London, Tavistock/Routledge.
- DAVIS, J. H., 1969: Group performance. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- DAVIS, J. H., 1977: Human behavior at work. Nueva York, McGraw Hill.
- DAVIS, J. H, y NEWSTROM, 1988: El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. Londres, McGraw Hill.
- DAVIS, L.E. y A.B. CHERNS, 1975: The quality of working live. Nueva York, Free Press.
- DAVIS, L. E. y J. C. TAYLOR, 1976: Technology, organization and job structure. En R. DUBIN, ed., Handbook of work, organization and society. Chicago, Rand McNally.
- DEAUX, K, y L. S. WRIGHTSMAN, 1988: Social Psychology. Calif., Pacific Grove.
- DE FARIA, F., 1978: Desarrollo organizacional: Enfoque integral. México, Alamex.
- DE GREENE, K., 1988: Long wave cycles of sociotechnical change and innovation: A macropsychological perspective. Special Issue: Technological change and innovation. Journal of Occupational Psychology, 61, 1, , 7-23.
- DEJOY, D., 1996: Theoretical models health behavior and workplace self-protective behavior. Journal of Safety Research, 27, 2, 61-72.
- DELAIRE, G., 1987: Motivar y mandar. Bilbao, Deusto.
- DEL CERRO, A., 1987: Psicología del trabajo y de las organizaciones. Lección magistral. Oposición Titularidad.
- DEL CERRO, A., 1991: El psicólogo y la organización. Barcelona, P.P.U.
- DERBER, M., 1963: Worker participations in Israeli Management. Industrial Relations, 3, 51-72.
- DESMARAIS, J. M., B. HAMELLE, y NIEWENGLOWSKY, 1990: Anticiper et vivre le changement.
- DE-SOETE, G., H. FERGER y K. KLAUER, eds., 1989: New developments in psychological choice modeling. Amsterdam, North-Holland.

- DEUCHT, M., 1973: The resolution of conflict. New Haven, University Press.
- DEUTSCH, M. y R.M., KRAUSS, 1960 The effect of threat upon interpersonal bargaining. Journal of Abnormal and Social Psychology, 61, 181-189.
- DEUTSCH, M. y R. M. KRAUSS, 1965: Theories in social psychology. Nueva York, Basic (Buenos Aires, Paidós, 1976).
- DEVANNA, M. A., C. FOMBRUM y N. TICHY, 1981: Human Resources Management: A strategic perspective. Organizational Dynamics.
- DE VEGA, 1984: Psicología cognitiva. Madrid, Alianza.
- DOISE, W., J. C DESCHAMPS y G. MUGNY, 1980: Psicología social experimental. Barcelona, Hispano Europea.
- DONALD, I., 1994: Management and change in office environments. Journal of environmental psychology, 14, 1, 21-30.
- DONNELLY, GIBSON, IVANCEVICH : Fundamentos de dirección y administración de empresas, 8ª Ed, Ediciones Irwin.
- DOWLING, W. F., 1975: At General Motors: System 4 Builds Performance and Profits. Organizational Dynamics, 3, 23-38.
- DOWNS, A., 1967: Inside bureaucracy. Boston, Mass., Little Brown.
- DRUCKER, P. F., 1964: The concept of the corporation. Nueva York, Merton.
- DRUKER, P. F., 1973: Management task, responsibilities, practices. Nueva York, Harper and Row.
- DRUKER, P. F., 1983: El cambiante mundo directivo. Barcelona, Grijalbo.
- DRUKER, P. F., 1984: La innovación y el empresario innovador. La práctica y los principios. Barcelona, Edhasa.
- DUNCAN, S., 1972: Some signals and roles for taking speaking turns in conversations. Journal of personality and social psychology, 23, 283-292.
- DUNCAN, R.B., 1972: Characteristics of Organizational environments and perceived environment uncertainty. Administrative Science Quarterly, 17, nº 3, 313-327.

- DUNNETE, M. y L. HOUGH, 1992: Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, Psychologist Press, vol. 3 (2ªed.).
- DUNPHY, D., y D. STACE, 1993: The strategic management of corporate change. Human Relations, 48, 8, 905-920.
- DUNPHY, D. y B. BRYANT, 1996: Teams: panaceas or prescriptions form improved performance?. Human Relations, 49, 5, 677-699.
- DYER, W. G., 1985: The cycle of cultural evolution in organizations. En KILMANN, R.H. et. al., ed., Gaining control of the corporate culture. San Francisco, Jossey Bass.
- ECHEBARRIA, A., 1991: Psicología social sociocognitiva. Bilbao, Desclée de Brouwer.
- ECHEBARRIA, A., D. PAEZ y J.F. VALENCIA, 1988: Autoconciencia, conducta y emoción. Boletín de Psicología, 15, 84-114.
- ECHEBARRIA, A. y J. VALENCIA, 1990: Interacción entre individuo y sociedad: Un problema sin resolver en psicología social. III Congreso Nacional de Psicología Social, Santiago de Compostela, 395-402.
- ECLLES y ZEIER, 1980: El cerebro y la mente. Barcelona, Herder.
- EDWARDS, R., 1979: Contested terrain: the transformation of the work place in the twentieth century. Nueva York, Basic Books.
- EISER, J. R., 1980: Cognitive social psychology. Londres, McGraw Hill.
- EKMAN, P. y W. V. FRIESEN, 1975: Unmasking the face. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- ELIASBERG, J. y D. A. MICHIE, 1984: Multiple business goals sets as determinants of marketing channel conflict: An empirical study. Journal of Marketing Research, vol. XXI, febrero, 75-88.
- ERNEST, R., 1985: Corporate cultures and effective planning. Personnel Administrator, 30, 3, 49-60.
- ESPOSITO, J. y H. RICHARDS, 1974: Dogmatism and the congruence between self-reported job preference and performance among school superiors. Journal of Applied Psychology, 59, 420-423.
- ETKIN, J. y L. SCHVARSTEIN, 1989: Identidad social de las organizaciones. México, Paidós.
- ETZIONI, A., 1964: Modern organizations. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.

- ETZIONI, A. y E. ETZIONI, 1968: Los cambios sociales: fuentes, tipos y consecuencias. México, FCE.
- EVAN, W. M., 1976: Organization theory structures, systems and environments. Nueva York: Wiley.
- EVANS, M. A., M. WHIGHAM y M. WANG, 1995: The effect of a role model project upon the attitudes of science students. Journal of Research in Science Teaching, 32, 2, 195-204.
- FARLEY, J. V., J. A. HOWARD y L. W. RING, 1974: Consumer behavior. Theory and applications. Boston, Mass., Allyn and Bacon.
- FARQUHAR, J., 1991: The Stanford cardiovascular disease prevention programs. Annals of the New York Academy of Sciences, 623, 327-331.
- FAUCHEUX, C., G. AMADO y A. LAURENT, 1982: Organizational development and change. Annual Review of Psychology, 33, 343-370.
- FAUVET, J. C. y N. BÜHLER, 1994: La sociodinámica del cambio. Bilbao, Deusto. (1993, París, Les Éditions d'Organisation)
- FAYOL, H., 1916: Administration industrielle et générale. Bulletin de l'Industrie Minière. (Londres, Pigman & Sons, 1949).
- FAYOL, H., 1956: Principios de la administración científica. Buenos Aires, el Ateneo.
- FAYOL, M., 1969: General and industrial management. Londres, Pitman.
- FAZIO, R. y M. P. ZANNA, 1981: Direct experience and attitude-behavior consistency. Advances Experimental in Social Psychology, 14, 161-202.
- FERGURSON, L. W., 1962: The heritage of industrial psychology. Hartford, Finlay Press.
- FERNANDEZ, J. A. y A. OVEJERO, 1994: Satisfacción laboral en un centro hospitalario: un análisis del cuestionario de Porter. Revista del Trabajo y de las Organizaciones, 10, 28, 39-61.
- FERNANDEZ, M., 1983: Psicología del trabajo. Madrid, Index.

- FERNANDEZ-BALLESTEROS, R., 1981: Comparaciones entre la evaluación tradicional y la evaluación conductual. En FERNANDEZ-BALLESTEROS, R. y CARROBLES, J.A., eds., Evaluación conductual. Madrid, Pirámide.
- FERNANDEZ-BALLESTEROS, R., 1988: Evaluación conductual. Madrid, Pirámide.
- FERNANDEZ CAVEDA, A., 1990: La gestión integrada de Recursos Humanos. Barcelona, Aedipe-Deusto.
- FERNÁNDEZ-RIOS M. y SÁNCHEZ J.C. , 1997: Eficacia organizacional. Madrid, Diaz de Santos.
- FERRARO, M., R. BIBACE, M. BELFOR, M. DAVIS, et.al, 1996: Empowerment: a ideal long-term goal. Amercian Psychologist, 51, 6, 655-656.
- FERRATER MORA, J., 1958: Diccionario de filosofía. Buenos Aires, Sudamericana, 4ª ed..
- FERRER, C., 1976: Guía práctica de desarrollo organizacional. México, Trillas.
- FERRER, E., 1961: En torno a la investigación motivacional. Conferencia. Guadalajara, México.
- FERRER, L., 1976: Guía práctica de desarrollo organizacional. México, Trillas.
- FESTINGER, L., 1957: A theory of cognitive disonance. Stanford, Calif., Stanford University (Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1975).
- FESTINGER, L., 1980: Retrospections on social psychology. Nueva York, Oxford University.
- FIEDLER, F. E., 1958: Leader attitudes and effectiveness. Londres, Greenwood.
- FIEDLER, F. E., 1967: A theory of leadership efectiveness. Nueva York, McGraw-Hill.
- FIEDLER, F. E., 1973: El modelo de contingencia. Una teoría sobre la eficacia del liderazgo. En PROSHANSKY, H. y SEINDENBERG, B., eds., Estudios básicos de psicología social. Madrid, Tecnos.
- FIEDLER, F. E. y M. M. CHEMERS, 1985: Liderazgo y administración efectiva. México, Trillas.
- FIELD, D. y I. JOHNSON, 1993: Satisfaccion an change: A survey of volunteers in a hospice organisation. Social Science and Medicine, 36, 12, 1625-1633.

- FILLEY, A. C., 1975: Interpersonal conflict resolution. Glenview, Ill., Scott Foresman and Company.
- FINKEL, S., 1995: Causal analysis with panel data. Virginia, Sage Publications.
- FISHBEIN, M., 1963: An investigation of the relationships between beliefs about and object and the attitude toward the object. Human Relation, 16, 233-240.
- FISHBEIN, M., 1967: Attitudes and the prediction of behavior. En M. FISHBEIN, ed., Readings in attitude theory and measurement. Nueva York, Wiley and Sons.
- FISHBEIN, M. y I. AJZEN, 1975: Belief, attitude, intention and behavior. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- FISHER, R. J., 1981: Training in applied social psychology: Rationale and core experiences. Canadian Psychology, 22, 250-259.
- FISHER, R. J., 1982: Social psychology. An applied problems. The social context. Chichester, Wiley and Sons.
- FLEISHMAN, E. A., 1965: Attitude versus skill factors in work group productivity. Personnel Psychology, 18, 3-19.
- FLETCHER, J., D. FRANCIS, W. PEQUEGNAT, S. RAUDENBUSH, et. al, 1991: Neurobehavioral outcomes in diseases of childhood. American Psychologist, 46, 12, 1267-12277.
- FORD, J. y L. FORD, 1994: Logics of identity, contradiction, and attraction in change. Academy of Management Review, 19, 4, 756-785.
- FORTEZA, J. A., 1985: La psicología comercial: areas y problemas. Estudios sobre consumo, 5, 13-23.
- FOULKES, F. K. y H. M. MORGAN, 1977: Organizing and staffing the personnel function. Harvard Bussiness Review.
- FRANKLIN, J. L., A. L. WISSLER y G. J. SPENCER, 1977: Survey-guided Development III: A manual for Concepts Training. San Diego: University Associates.
- FREDERIKSEN, L., 1982a: Organizational behavior management: An overview. En Handbook of organizational behavior management. Nueva York, Wiley and Sons, 3-20.

- FREDERIKSEN, L., 1982b: The selection of targets for organizational interventions. Journal of Organizational Behavior Management, 3, 1-5.
- FREIJE, A, 1991: Estrategias y políticas de empresa. Bilbao, Deusto.
- FRENCH, W. L y C. H., BELL, 1973: Organizational development. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall. (México, Limusa, 1984).
- FRENCH, W. L., C. H., BELL y R. ZANACKY, 1984: Organizational development: Theory, practice and research. Homewood, Ill., Irwin.
- FRENCH, J. R. P., J. ISRAEL y D. As, 1960: An experiment on participation in a norwegian factory. Human Relations, 13, 3-19.
- FREUD, S., 1985: Obras maestras. Barcelona, Planeta Agostini.
- FREY, K., 1990: Strategic planning: A process for stimulating organizational learning and change. Organization-Development-Journal, 8, 74-81.
- FRIEDLANDER, F. y L. D. BROWN, 1974: Organizational development. Annual Review of Psychology, 25, 313-341.
- FRIEDMANN, G., 1971: El objeto de la sociología del trabajo. En FRIEDMANN, G. y P. NAVILLE, ed., Tratado de sociología del trabajo. México, F.C.E.
- FRONTZ, H., 1991: A method for employee participation in the policy development. Journal of Mental Health Administration, 18(1), 60-63.
- FUCHIGAMI, K., 1993: A study of orgaizational communication in a school during the pre and post innovation periods. Japanese Journal of Psychology, 64, 1, 35-42
- FUERTES, F., MUNDUATE, L. y M.A. FORTEA, 1996: Satisfacción y motivación interna como resultado de las vivencias personales derivadas del desempeño del puesto. En González, L., De la Torre, A., y J. Elena (eds), Psicología y del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías. Salamanca, Eudema.
- FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (FEMCVT), 1991: Automatización de ofina. Una revolución técnica y sus efectos. Capital Humano, 37, 43-58.
- GALBRAITH, J., 1973. Designing complex organizations. Nueva York, Harper and Row.
- GAMBRA, R., 1981: Historía sencilla de la filosofía. Barcelona, Rialp.

- GARCIA, M., 1989: Efectividad organizacional: concepto y evaluación. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 13, 97-106.
- GARCIA, N., 1997: Cultura y comunicación : entre lo global y lo local. La Plata, Ediciones de Periodismo y Comunicación.
- GARCIA, S., 1991: Gestión del cambio. Trabajo Inédito. EADA.
- GARCIA, S., 1993a: Programa de gestión del cambio en las organizaciones. Universitat de Barcelona, Estudios de Formación Continuada.
- GARCIA, S., 1993b: Proyecto Docente de Profesor Titular. Universidad de Barcelona.
- GARCIA, S., 1993c: La qualitat de vida professional como a avantatge competitiu. Revista de Qualitat. Departament d'Indústria i Energia. Generalitat de Catalunya. Noviembre, 4-9.
- GARCIA, S., 1994: Programa de gestión del cambio en las organizaciones. Universitat de Barcelona, Estudios de Formación Continuada.
- GARCIA, S. y J. ELIAS, 1993: Programa de gestión del cambio en las organizaciones. Universitat de Barcelona, Estudios de Formación Continuada.
- GARRAT, B., 1990: Creating a learnig organization. Director Books.
- GATTIKER, U. E., 1990: Technology management in organizations. Londres, Sage.
- GAUDREULT, C., 1984: L'analyse du contenu de sources documentaires. Département de Psychologie de l'Université de Montreal. Documento inédito.
- GAUL, W., 1989: Probabilistic choice behavior models and their combination with additional tools needed for applications to marketing. En DE SOETE, G. H. FEGER, K. KLAUER, ed., New developments in psychological choice modeling. Amsterdam, North-Holland.
- GEERTZ, C., 1973: The interpretation of cultures. Nueva York, Basic Books.
- GELINIER, O., 1979: Estrategía social de la empresa. Madrid, TEA.
- GELINIER, O., 1980: La nueva dirección de la empresa. Madrid, A.P.D.O.
- GEMUNDEN, H., 1988: "Promotors": Key persons for the development and marketing of innovative industrial products. Oslo, Norwegian Univ.

- GERARD, H. B., 1964: Conformity and commitment to the group. Journal of Abnormal and Social Psychology, 68, 209-211.
- GERGEN, K. J. y M. BACKESES, : The potentiation of social knowledge. En R.F. KIDD y M.J. SAKS, ed., Advances in applied social psychology. Hillsdales, N.J., Lea, 1. vol.
- GERGEN, K. J. y M. M. GERGEN, 1986: Social psychology. Nueva York, Harcourt.
- GERSICK, C., 1991: Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm. Academy of Management Review, 16(1), 10-36.
- GERTH, H. y C. WRIGHT MILLS, 1961: Carácter y estructura social. Buenos Aires, Paidós, 1963.
- GHISELLI, E., 1966: The validity of occupational selection test. Nueva York, Wiley and Sons.
- GHOSH, A. y S. CRAIG, 1982: A game theoretic approach to retail location strategy. En 1982 Educator's Conference Proceedings, An Assesment of Marketing Thought & Practice. Chicago, American Marketing Association.
- GIBB, C. A., 1969: Leadership. Hanmendsworth, Penguin.
- GIBSON, J. L., J. M. IVANCEVICH y J. G. DONNELLY, 1994: Organizations, Behavior, Structure and Process. Homewood, Ill., Irwin. (Buenos Aires, Addison-Wesley, 1991, 6ª ed.).
- GIL, F., RODRÍGUEZ, F. y GARCÍA, M., 1995: Entrenamiento en habilidades para futuros directivos europeos. En L. González et al.: Psicología del trabajo y de las organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías. Salamanca. Eudema.
- GILBREATH, : La estrategia del cambio. Londres, McGraw Hill.
- GILLOCK, K. L. y O. REYES, 1996: Higt school trasion related changes in urban minority student's academic performance ande perceptions of self and school environment. Journal of Community Psichology, 24, 3, 245-161.
- GILMORE, T. N. y CH., BARNETT, 1992: Designing the social architure of participation in large groups to effect organizational change. Journal of Applied Behavioral Science, 28, 4, 534-548

- GINSBERG, A., 1986: Do external consultants influence strategic adaptation? An empirical investigation. Consultation an International Journal, 5(2), 93-102.
- GIOIA, D. A., 1986: Symbols, scripts, and sensemaking. Creating meaning in organizational experience. En SIMS, H.P. y GIOIA, D.A, eds., The thinking organization. Dynamics of organizational social cognition. San Francisco, Jossey Bass.
- GLADSTONE, A. y M. OZAQUI, 1994: Participación de los trabajadores en las empresas. Nuevas tecnologías y programas de formación. Informes OIT, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- GLANSERSFELD, 1988: Introducción al constructivismo radical. En WATZLAWICK, P., comp., 1989.
- GLANZER, M. y R. GLASER, 1961: Techniques for the study of group structure and behavior. Psychology Bulletin, 58, 1-27.
- GLASS, C. A., 1994: Psychological intrvention in shysical disability with special referencia to spinal cord injury. Journal of Mental Health,3, 4, 467-476.
- GLEIK, J., 1988: El caos. La creación de una ciencia. Barcelona, Seix Barral.
- GLICK, W.H., 1985: Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. Academy of Management Review, 10(3), 601-616.
- GOLDHABER, G. M., 1979:Organizational communication.Dubuque,Brown (México,Diana,1984).
- GOLDMANN, 1976: A work experiment: Six americans in a swedish plant. Nueva York, The Ford Foundation.
- GOLDSTEIN, J., 1989: The affirmative core of resistance to change. Organization Development Journal, 7, 1, 32-38.
- GOLEMBIESKY, R.T., MUNZENRIDER, R., BLUMERG, A., CARRIGAN, S. y MEAD, W., 1973: Changing climate in a complex organization: Interactions between a learning desing and enviroments. Academy of management journal, 14, 465-483.
- GOLEMBIESKY, R.T., BILLINGSLEY, K. R. y YEAGER, S. 1976: Measuring change and persistenc in human affairs: Types of change generated by OD designs. Journal of Applied Behavioral Science, 12, 133-157.

- GONZALEZ, V., J. M. PEIRO y F. PRIETO, 1992: Un análisis de la participación en los círculos de calidad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 10 (23), 184-197.
- GOODMAN, P. S., 1993: Change in organizations: New perspectives on theory, research and practice. San Francisco, Jossey Bass.
- GOODMAN, P. S. y J. M. PENNING, 1980: Critical issues in assessing organization effectiveness. En E.E. LAWLER, D.A. NADLER y C. CAMMANN, eds., Organizational Assessment. Nueva York, Wiley and Sons.
- GORONDI, P., 1982: La investigación social aplicada: Principales paradigmas vigentes en Occidente. Comunicación al Seminario sobre Técnicas de Investigación Aplicada al área de Recursos Humanos. Actas del Seminario, Buenos Aires.
- GOULDIER, A. W., 1960: The norm of reciprocity: A preliminary statement. American Sociological Review, 25, 161-179.
- GRABER, J. y J. BROOKS-GUNN, 1995: Models of development: understanding risk in adolescence. Suicide and life threatening behavior, 25, 18-25.
- GRAEN, G., K. ALVARES, J. B. ORRIS y J. A. MARTELLA, 1970: Contingency model of leadership effectiveness: antecedent and evidential results. Psychological Bulletin, 74, 236-286.
- GRAEN, G. y J. F. CASHMAN, 1975: A role making model of leadership in formal organizations: a developmental approach. En HUNT, J.G. y LARSON, L.L., eds., Leadership frontiers. Kent State University Press.
- GRAF, L. A., M. HERMMASI y W. R. NIELSEN, 1992: Importance satisfaction analysis: A diagnostic tool for organizational change. Leadership and Organization Development Journal, 13, 6, 8-12.
- GRAIG-COOPER, M. y col., 1994: Auditoría de Gestión. Barcelona, Ed. Folio.
- GREEN, S. G., y D. M. NEBEKER, 1977: The effects of situational factors and leadership style on leader behavior. Organizational Behavior and Human Performance, 7, 216-236.
- GREENE, C. N., 1975: The reciprocal nature of influence between leader and subordinate. Journal of Applied Psychology, 65, 50-59.
- GREENBERG, L., 1973: A practical guide to productivity measurement. Washington, Bureau of National Affairs Inc.

- GREENBERG, L. y SAFRAN, J. D., 1987: Emotion in psychotherapy: Affect, cognition, and the process of change. Nueva York, Guilford Press.
- GREENBERG, J. y R. FOLGER, 1988: Controversial issues in social research methods. Nueva York, Springer-Verlog.
- GREENWOOD, D. J., W. WHYTE y I. HARKAVY, 1993: Participatory action research as a process and as a goal. Human Relations, 46, 2, 175-192.
- GREENWOOD, J. D., 1989: Explanation and experiment in social psychological science. Nueva York, Springer-Verlog.
- GREER, R. M. y M. D. RICHARDSON, 1992: Restructuring the guidance delivery system: Implications for high school counselors. School Counselors, 40, 2, 93-96.
- GREGORY, J. y K. NUSBAUM, 1982: Race against time: Automation the office. Office, Technology and People, 1.
- GREINER, L. E., 1972: Evolution and revolutions organizations grow. Harvard Business Review, 50, 37-46.
- GREINER, L. E. y V. E. SCHEIN, 1988: Power and organization development. Mobilizing power to implement change. Boston, Mass., Addison-Wesley. (México, Addison-Wesley, 1990).
- GRONHAUG, K. y G. KAUFMANN, ed., 1988: Innovation: A cross-disciplinary perspective. Oslo, Noruegan University Press.
- GROSS, A., 1971: Promoción de ventas. Barcelona, Hispano Europea.
- GUBA, E. G. y Y. S. LINCOLN, 1989: Fourth generation evaluation. Newbury Park, Calif., Sage.
- GUDIUKUNST, W.B., et al., 1985: Communication, culture and organizational processes. Beverly Hills, Sage.
- GUEST, D. E., 1984: Social psychological and organizational change. En GRUNENBERG, M. y WALL, T.: Social psychology and organizational behavior. Londres, Wiley and Sons, 183-225.
- GUILLAUME, P., 1964: Psicología de la forma. Buenos Aires, Psique.

- GUION, R. M., 1965: Personnel testing. Nueva York, McGraw Hill. (Madrid, Rialp, 1975).
- GUNTERN, G., 1982: La révolution copernicienne en psychothérapie: Le tournant du paradigme psychanalytique au paradigme systémique. Thérapie Familial, III, 1, 21-64.
- GURIN, G., J. VEROFF y S. FELD, 1960: Americans view their mental health. Nueva York, The Basic Books.
- GUZMAN, J .R., 1986: Una aproximación a la teoría del sistema publicitario. Cuadernos Universitarios de Planificación Empresarial y Marketing, 2, 121-128.
- GUZZO, R. A. y M. M. DICKSON, 1996: Teams in organizations: recent research on performance and effectiveness. Annual review of Psychology, 47, 307-338.
- GYLLENHAMMAR, P. G., 1977: People at work. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- HACKER, R.G. y M. J. ROWE, 1993: A study of efectos of an organizational change form streamed to mixed ability classes upon science classroom instruction. Journal of Research in Science Teaching, 30, 3, 223-231.
- HACKMAN, J. R. y E. E. LAWLER, 1971: Employes ractions to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55, 259-286.
- HACKMAN, J. R. y C. G. MORRIS, 1975: Group tasks, group interaction process and group performance effectiveness. A review and proposed integration. En L. BARKOWITZ, eds., Advances in experimental psychology, 8, Nueva York, Academy Press.
- HACKMAN, J. R. y G. R. OLDHAM, 1975: Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
- HACKMAN, J. R. y G. R. OLDHAM, 1976: Motivation thought the design work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16.
- HACKMAN, J. R. Y G. R. OLDHAN, 1980: Work redesing. Mass, Addison-wesley.
- HACKMAN, J. R., E. E. LAWLER y L. W. PORTER, eds., 1977: Perspectives on behavior in organizations. Nueva York, McGraw Hill.
- HAGE, J. y M. ANKEN, 1970: Social change in complex organizations. Nueva York, Random House.
- HALLORAN, J., 1982: Relaciones humanas. Barcelona, Hispano Europea.

- HAMILTON, E., 1988: The facilitation of organizational change: An empirical study of factors predicting change agents effectiveness. Journal of Applied Behavioral Science, 24, 1, 37-59.
- HAMILTON, E., 1989: A reply to the critique of "The facilitation of organizational change: an empirical study of factors predicting change agents effectiveness. Journal of Applied Behavioral Science, 25, 2, 205-208.
- HAMM, F. B., 1992: Organizational change required for paradigmatic shift in addiction treatment. Journal of Substance Abuse Treatment, 9, 3, 257-260.
- HAMPTON, D. R., CH. E. SUMMER y R. A. WEBBER, 1982: Manual de desarrollo de recursos humanos. Mexico, Trillas.
- HANDLEY, R. y R. HUGMAN, 1992: Managing change in a turbulent climate. Social Work and Social Sciences Review, 3, 3, 204-226.
- HANLON, M. D., 1980: Observational methods in organizational assesment. En LAWLWER, E.E., NADLER, D.A. y CAMMAN, C. Organizational Assesment. Nueva York, Wiley and Sons.
- HANNES, L. J. y Ch. KRIEBEL, 1978: Research on productivity measurement system for administrative services: Computing and information services. National Science Foundation Grant, julio, vol. 2.
- HARVEY, J. y W. SMITH, 1977: Social psychology: an attributional analysis. Sant Louis, Mosby.
- HARJU, A. y P. HUUHTANEN, 1993: Change and organizational commitment in the banking sector. Psykologia, 28, , 23-31.
- HASS, R. G., 1981: Presentational strategies and the social expresion of attitudes: Impresion management within limits. En J.T. TEDESCHI, ed., Impresion management theory and social psychological research. Nueva York, Academic Press.
- HATCHER, L. y T. ROSS, 1991: From individual incentives to an organization-wide gainsharing plan: Effects on team work and product quality. Journal of Organizational Behavior, 12, 3, 169-183.
- HATTIE, J., 1985: Methology review:assessing unidimensionality of tests and items. Applied Psychological Measurement, 9, 134-164.

- HAUGH, E. B. y LASCHINGER, H. S., 1996: Power and opportunity in public health nursing work environments. Public Health Nursing, 13, 1, 42-49.
- HAUSSER, D. L. , P. A. PECORELLA y A. L. WISSLER, 1977. Survey-guided Development II: A Manual for Consultants. San Diego: University Associates.
- HAYS, R., R. L. KRAVITZ, R. MAZEL, C. SHERBOURNE, et. al., 1994: The impact of patient adherence on health outcomes for patients with chronic disease in the medical outcomes study. Journal of Behavior Medicine, 17, 4, 347-360.
- HEIDER, F., 1944: Social perception and phenomenal causality. Psychological Review, 51, 358-374.
- HEIDER, F., 1946: Attitudes and cognitive organization. Journal of Psychology, 21, 107-112.
- HELLER, F., 1989: Un autre regard sur le changement dans les organisations. Revue de Psychologie Appliquée. Paris, Les éditions du centre de psychologie appliquée, 39, 3, 209-218.
- HELLERVIK, L., J. HAZUCHA, y R. SCHNEIDER, 1992: Behavior change. Models, methods and review evidence. En DUNNETTE, M. y HOUGHT, M., Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, Psycholotist Press.
- HEMPEL, C. G., 1962: El dilema del teórico. Buenos Aires, Buenos Aires.
- HEMPHILL, J. K., 1960: Dimensions of executive positions. Ohio, Bureau of Bussines Research.
- HENDERSON, P., 1989: How one distric changed its guidance program. Special Issue: Beyond role debate to role implementation. School Counselor, 37, 1, 31-40.
- HENDRY, J., G. JOHNSON y J. NEWTON, 1993: Strategic thinking. Leadership and the management change. Nueva York, Willey and Sons.
- HERMEL, P., 1990: La gestión participativa. Barcelona, Gestión 2000.
- HERZBERG, F., 1966: Work and the nature of man. Nueva York, Word Publ.
- HERZBERG, F., 1968: One more time: How do yo motivate employees?. Harvard Bussiness Review, 53-62.
- HESS, R. y L. PATE, 1986: A contingency model of organization development change processes. Organization Development Journal, 4(3), 40-46.

- HEWSTONE, M., W. STROEBE, J. P. CODOL y G. M. STEPHENSON, 1990: Introducción a la psicología social. Barcelona, Ariel.
- HICKSON, D. J., W. G. ASTLEY, R. J. BUTLER y D. C. WILSON, 1981: Playing the game of strategic decision making. En J.M. PENNING, ed., Strategic decision making in complex organizations. San Francisco, Jossey Bass.
- HILL, A., 1987: Targeting planned change: Organizational development. Organization Development Journal, 5, 1, 31-35.
- HINRICH, J. R., 1976: Personnel training. En M.D. DUNNETTE Handbook of industrial organizational psychology. Chicago, Rand McNally.
- HODGETTS, R. M. y S. ALTMAN, 1981: Comportamiento humano en las organizaciones. México, Trillas.
- HOFFMAN, H. y S. NELSON, 1987: The successful marketing of a child and adolescent inpatient unit in a community hospital. Journal of Mental and Health Administration, 14, 1, 17-22.
- HOLLANDER, E. P., 1978a: Leadership dynamics: a practical guide to effective relationships. Nueva York, Free Press.
- HOLLANDER, E. P., 1978b: Applied social psychology: problems and prospects. Nueva York, McMillan.
- HOMANS, G. C., 1950: The human group. Nueva York, Harcourt Brace and World.
- HOMANS, G. C., 1961: Social behavior: Its elementary forms. Nueva York, Harcourt Brace and World.
- HOMANS, G. C., 1967: The nature of social science. Nueva York, Harcourt, Brace and World, (Buenos Aires, Eudeba, 1970).
- HOOGSTRATEN, J., et. al, 1985: Stimulating the dental care: An application of Ajzen and Fishbein theory of reasoned action. European Journal of Social Psychology, 15, 401-414.
- HOPSON, B., 1978: Counselling in work settings. En WARR, P.B., ed., Psychology at work. Middlesex, Penguin Books.
- HORNSTEIN, H. A., 1975: Social psychology as social intervention. En DEUTSCH, M. y H.A. HORNSTEIN, ed., Applying social psychology. Hillsdale, N. J., Lea.

- HORNSTEIN, H. A., W. W. BURKE, B. B. BUNKER, M. GINDES y R. J. LEWICKI, 1971: Social intervention. Nueva York, Free Press.
- HOVLAND, C. I., A. A. LUMSDAINE, y F. D., SHEFFIELD, 1949: Experiments on mass communication. Princenton, Princenton Press.
- HOVLAND, C. I., I. JANIS y H. KELLEY, 1953: Communication and persuasion. New Haven, Yale University Press.
- HOWARD, J., 1973: Marketing management. Homewood, Ill., Irwin.
- HOWARD, J. y J. N. SHETH, 1969: The theory of buyer behavior. Nueva York, Wiley and Sons.
- HUBBER, V., 1986: The interplay of goals and promises of payfor performance on individual and group performance: and operant interpretation. Journal of Organizational Behavior Management, 7, 45-64.
- HUICI, C., 1985: El grupo de formación como instrumento de cambio de conducta en el área de las relaciones humanas. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- HULL, C. L., 1943: Principles of behavior. Nueva York, Appleton Century Crotts.
- HUNTER, D. E., W. P. BUICK, T. WELLINGTON, y G. DZEROVYCH, 1993: Initial evaluation of reorganized hospitalization sevices in a community mental health center. Hospital and Community Psychiatry, 44, 3, 271-275.
- HURST, D., 1984: Of boxes and bubbles and effective management. Harvard Bussiness Review.
- HUSE, E., 1975: Organization development and change. St. Paul, West Publishing.
- HUSE, E. F. y J. BODWITCH, 1973: Behavior in organizations: A systems approach to managing. Boston, Mass., Addison-Wesley. (Bilbao, Deusto, 1986).
- HUSE, E. F. y T. CUMMINGS, 1985: Organizational development and change. Sant Paul, West Publishing.
- HUSENMAN, S., 1985: Gestión de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. Tesis doctoral. Departamento de Psicología. Universidad Autonoma de Barcelona.

- HUYCK, M., 1994: The relevance of psychodynamic theories for understanding gender among older women. En TURNER, B. y TOLL, L., Woman growing older, California, Sage.
- IDE, 1976: Industrial Democracy in Europe (IDE): An International Comparative Study. Social Science Information, 15, 177-203.
- IDE, 1981: Industrial Democracy in Europe. Oxford, Clarendon Press.
- ILO, 1981: Industrial Democracy and Development. Building on Experience. Policy Propositions for Working Conference. In Symposium on Worker's Participation in decisions within Undertakings, Genève.
- JABLONSKY, S. y D. DE VRIES, 1972: Operant conditioning principles extrapolated to the theory of management. Organizational Behavior and Human Performance, 7, 340-358.
- JAHODA, G., 1986: Nature, culture, and social psychology. European Journal of Social Psychology, 16, 1, 17-29.
- JALEY, J. (comp.), 1971: Changing families: A family therapy reader. Nueva York, Grune and Stratton. (Barcelona, Toray, 1974).
- JAMES, L. R. y A. P. JONES, 1976: Organizational structure: a review of structural dimensions and their conceptual relationship with individual attitudes and behavior. Organization Behavior and Human Performance.
- JAMES, L. R. y S. B. SELLS, 1981: Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. En D. Magnusson (Ed.). Toward a Psychology of situations: An interactional perspective. L.E.A., 275-295.
- JANSEN, P., G. POST-VAN-DER-MOLEN, 1986: Psychological interventions. Psychology, 21, 1, 8-12.
- JAQUES, E., 1947: Social therapy: Tecnoocracy or collaboration. Journal of Social Issues, 3, 59-66.
- JAQUES, E., 1951: The changing culture of a factory. Londres, Tavistock.
- JAVORSKY, J., 1992: Integration of partial hospitalization in inpatient child/adolescent psychiatric units. International Journal of Partial Hospitalization, 8, 1, 65-75.
- JENNINGS, H. H., 1950: Leadership and isolation. Nueva York, Wiley and Sons.

- JIMENEZ BURILLO, F., 1981: Conductismo y psicología social. Análisis y modificación de la conducta, 11-12, 207-211.
- JOHNSEN, D. y R. SCHALOCK, 1989: Meeting consumer needs by developing a marketing orientation. Baltimore, Brookes Publ.
- JOHNSON, H. M., et. al, 1974: El cambio social. Buenos Aires, Paidós.
- JÖRESKOG, K. G. y SÖRBOM, D., 1983: LISREL. Analysis of Linear Strutral Relationship by the Method of Maximun Likelihood. User's guide. Versions V and VI. Chicago, International Educational Service.
- JUNG, L. G., 1981: Arquetipos e inconsciente colectivo. Barcelona, Paidós.
- KAHLE, L. R. y J. J., BERMAN, 1979: Attituds cause behaviors: A cross-lagged panel analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 37, 315-321.
- KAHN, R. L., 1964: Organizational stress. Studies in role conflict and ambiguity. Nueva York, Wiley and Sons.
- KAHN, R. L., 1974: Organizational development: some problemsand proposals. Journal of Applied Behavioral Science, 10, 1, 485-502.
- KALUZNY, PH. D., 1988 : Gestionando el cambio en las organizaciones profesionales: Desafios y oportunidades. VI Jornadas sobre optimización en los servicios sanitarios. Barcelona, EADA.
- KANE, J. S. y E. E. LAWLER, 1979: In deffense of peer assessment: A rebuttal to brief's critique. Psychological Bulletin, 8, 80-81.
- KANTER, R. M., 1986: The change masters. Nueva York, Simon and Shuster.
- KASSARJIAN, H. H., 1982: Consumer psychology. Annual Review of Psychology, 23, 415-445.
- KAST, F. y J. E. ROSENZWEIG, 1979: Administración en las organizaciones. Madrid, McGraw Hill.
- KATONA, G., 1960: Análisis psicológico del comportamiento económico. Madrid, Rialp.
- KATZ, D., 1960: The functional approach to the study of attitudes. Public Opinion Quarterly, 24, 163-214.

KATZ, D. y E. A. STOTTLAND, 1959: A preliminary statement to a theory of attitude structure and change. En S. KOCH, ed., Psychology: A study of science. Nueva York, McGraw Hill.

KATZ, D. y R. L. KAHN 1977: Psicología social de las organizaciones. México, Trillas.

KATZ, D. y R. KAHN, 1978: The social psychology of organizations. Nueva York, Wiley and Sons, 2ªed. (México, Trillas, 1989).

KATZELL, R. A., 1979: Changing attitudes toward work. En C.KERR, M.CLARK y J. ROSOW, ed., Work in america: The decade ahead. Nueva York, Nostrand Reinhold.

KAZDIN, A. E., 1995: Bridging child, adolescent, and adult psychotherapy. Directions for research. Psychotherapy Research, 5, 3, 258-277.

KAUFMAN, R., 1989: Relating needs assesment and needs analysis. Performance and Instructional Issues, Noviembre-Diciembre.

KEENEY, B. P.: Estética del cambio. México, Paidós.

KELLEY, H. H., 1979: Personal relationships. Their structures and processes. Hillsdale, N.J., Erlbaum.

KELLEY, H. H. y J. L. MICHELA, 1980: Attribution theory and research. Annual Review of Psychology, 31, 457-501.

KELMAN, H. C., 1958: Compliance, identification and internalization, three processes of attitude change. Journal of Conflict Resolution, 2, 51-60.

KELMAN, H., 1961: Processes of opinion change. Public Opinion Quarterly, 25, 57-78.

KELLY, G. A., 1955: The psychology of personal constructs. Nueva York, Basic Books, 2 vols..

KELLY, J., D. MURPHY, K. SIKKEMA y S. KALICHMAN, 1993: Psychological interventions to prevent HIV infection are urgently needed. American Psychologist, 48, 10, 1023-1034.

KETS DE VRIES, M., et al., 1991: Organizations on the couch. Clinical perspectives on organizational behavior and change. San Francisco, Jossey Bass.

KIERNAN, W. y R. SCHALOCK, eds., 1989: Economics, industry, and disability: A look ahead. Baltimore, Brookes Publ.

- KIESLER, C. A. y S. B. KIESLER 1969: Conformity. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- KIESLER, C. A. y P. A. MUNSON, 1975: Attitudes and opinions. Annual Review of Psychology, 26, 415-456.
- KILMAN, R. y T. COVIN, 1988: Corporate transformation: revitalizing organizations for a competitive world. San Francisco, Jossey Bass.
- KING, C. D. y M. VAN DE VALL, 1978: Models of Industrial democracy. Consultation, Codetermination and Worker's Management. The Hague, Mouton.
- KISSLER, G. D., 1991: The change riders. Managing the power of change. Boston, Mass, Addison-Wesley.
- KLEIN, D. C., 1992: Simu-real: A simulation approach to organizational change. Journal of Applied Behavioral Science, 28, 4, 566-578.
- KLYNSTRA, J. H., 1992: Information systems management under pressure. Psychiatric Hospital, 23, 1, 13-17.
- KNOWLES, M., 1980: The modern practice of adult education. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- KOCHAN T. y A. VERMA, 1983: Negotiating in organizations: Blending industrial relations and organizational behavior approaches. En M.H. BAZERMAN y R. LEWICKI ,eds., Negotiating in organizations. Beverly Hills, Calif., Sage.
- KOHN, M. L. y C. SCHOOLER, 1973: Class occupation and orientation, American Sociological Review, 34, 659-678.
- KOLB, D., 1977: Psicología Organizacional. Prentice Hall.
- KOLB, D. y A. FROHMAN, 1970: An organization development approach to consulting. Sloan Management Review, 12, 51-65.
- KOLENDA, K., 1988: Organizations and ethical individualism. Nueva York, Praeger.
- KOPELMAN, R. E., 1985: Job redesign and productivity. A review of the evidence. National Productivity Review, 230.
- KORMAN, A. K., 1978: Psicología de la industria y de las organizaciones. Madrid, Marova.
- KOTLER, Ph., 1971: Social marketing. An approach to planned social change. Journal of Marketing, 35, 3-12.

- KOTLER, P., 1987: El megamarketing. Harvard-Deusto Business Review, 1 trimestre, 91-100.
- KOTLER, P., L. FAHEY y S. JANSRIPITAK, 1994: La nueva competencia. Barcelona, Parramón.
- KOTTER, J. P., 1985: Power and influence. Nueva York, The Free Press.
- KOTTER, J. P., 1986: Why power and influence issues are at the very core of executive work. Executive Power, San Francisco, 20-32.
- KOTTER, J. P., 1990: Una fuerza para el cambio. Madrid, Díaz de Santos.
- KOTTER, J. P., L. SCHELISINGER y W. J. SATHE, 1979: Organization: Test, cases and readings on the management of organization desing and change. Homewood, Ill., Irwin.
- KOTTER, J. P., y L. SLCHLESINGER, 1980: La elección de las estrategias para el cambio. Harvard-Deusto Bussiness Review, 2, 35-46.
- KOWALEWSKI, D., 1995: How movements move: The dynamics of an ecoprotes campaign. Social Science Journal, 32, 1, 49-67.
- KOYS, D. y T. DeCOTIIS, 1991: Inductive measures of psychological climate. Human Relations, 44, 3, 265-285.
- KRAEMER, H., B. SMITH, L. SECHREST, M. PARLOFF, D. FRANCIS, J. FLETCHER, K. STUEBING, K. DAVIDSON y N. THOMPSON, 1992: Design, treatment evaluation and change. En KAZDIN, A., Methodological issues and strategies in clinical research. Washington, American, Psychological Association.
- KRONE, C. E., 1974: Opens systems redesign. En J.D. ADAMS (ed.) Theory and method in organization development: An evolutionary process. Arlington, N.T.L.
- KUHN, TH. S., 1962: The structure of scientific revolutions. Chicago, Universty Chicago.
- KUHN, TH. S., 1970: Logic of discovery or psychology of research. En LAKATOS. I. y A., MUSGRAVE, Criticism and the growth of knowledge. Cambridge, Cambridge University Press.
- KUHN, TH. S., 1974: Second thoughts on paradigms. En SUPPE, F., ed., The structure of scientific theories. Homewood, Ill., Irwin.

- LAMB, C. W. y P. M. DUNE, 1979: Theoretical development in Marketing. Chicago, American Marketing Association.
- LAMBIN, J. y R. PEETERS, 1981: La gestión del marketing de las empresas. Madrid, I.C.E.
- LANDIER, H., 1993: Hacia la empresa inteligente: guía para la gestión del cambio. Bilbao, Deusto.
- LANDIS, D., H. TRIANDIS y J. ADAMOPOULOS, 1978: Habit and behavioral intentions as predictors of social behavior. Journal of Social Psychology, 106, 227-237.
- LATHAM, G. P. y H. A. MARSHALL, 1982: The effects of self-set, Participately Set and Assigned Goals on the Performance of Goberment Employees. Personnel Psychology, 35, 399-404.
- LATHAM, G. P., T. R. MITCHELL, y D. L. DOSSET, 1978: Importance of Participaty Goal Setting and Anticipated Rewards on Goal Difficulty and Job Performance. Journal of applied Psychology, 63, 163-174.
- LATHAM, G. P. y L. M. SAARI, 1979a: Effects of Holding Goal Difficulty Constant on Assigned and Participately Set Goals. Academy of Management Journal, 22, 163-168.
- LATHAM, G. P. y L. M. SAARI, 1979b: Importance of Supportive Relationships in Goal Setting. Journal of Applied Psychology, 64, 151-156.
- LATHAM, G. P. y T. P. STEELE, 1983: The motivational effects of Participation versus Goal setting on Performance. Academy of Manegement Journal, 26, 406-417.
- LATHAM, G. P., T. P. STEELE y L. M. SAARI, 1982: The effects of Participation and Goal Difficulty on Performance. Personnel Psychology, 35, 677-686.
- LATHAM, G. P., G. A. YULK 1975a: Assigned versus Participative Goal Setting with Educated and Uneducated Woods Workers. Journal of Applied Psychology, 60, 299-302.
- LATHAM, G. P., G. A. YULK 1975b: A review on the Application of Goal Setting in Organizations. Academy of Management Journal, 18, 824-845.
- LAWLER, E. E., 1971: Pay and organizational effectiveness: A psychological view. Nueva York, McGraw Hill.
- LAWLER, E. E., 1976: A new approaches to pay administration. Personnel, 53, 5, 11-23.

- LAWLER, E. E., 1977: Reward systems. En HACKMAN, J.R. y J.L. SUTTLE, Improving life at work, Suttle, Goodyear.
- LAWLER, E. E., D. A. NADLER y C. CAMMANN, 1980: Organizational assessment: Perspectives on the measurement of organizational behavior and the quality of work live. Nueva York, Wiley and Sons.
- LAWLER, E. E. y J. C. SUTTLE, 1973: Expectancy theory and job behavior. Organizational Behavior and Human Performance, 9, 482-503.
- LAWLER, E. E., 1986: High-Involment Management. San Frnacisco, Jossey-Bass.
- LAWRENCE, P. y J. LORSCH, 1967: Organization and environment. Boston, Mass., Harvard Business School, 2ª ed. (Barcelona, Labor, 1975).
- LAWRENCE P. y J. LORSCH, 1972: Organization planning:cases and concepts. Illinois, Irwin and Dorsey.
- LAWRENCE P. y LORSCH, J. W. 1975: Organización y ambiente. Barcelona, Ed. Labor. (1969).
- LAZARUS, R. S. y R. A. McCLEARY, 1951: Autonomic discrimination without awareness. A study of subception. Psychology Review, 58, 113-122.
- LE BON, G., 1895: A study of the popular mind. Londres, Ernest Benn. (Madrid, Morata, 1983).
- LEGGE, K., 1984: Evaluating planned organizational change. Londres, Sage.
- LEGRAND, J. J., 1992: Reflexions sur le concep de changement organisationnel. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 15, 76-99.
- LEIBESTEIN, H., 1960: Economic theory and organizational analysis. Nueva York, Harper and Row.
- LEIGH, A, 1988: Effective change. Londres, Institute of Personnel Mangement.
- LENDFORD, G., 1990: Smart clients, foolish questions: On dumb questions and the clients who love them. Consultation and International Journal, 9(4), 323-328.
- LESCA, H., 1989: Information et adaptation de l'entreprise. Paris, Masson. (Barcelona, Gestión 2.000, 1991).

- LEVI, D., 1986: Managing the impact of computer integrated manufacturing on an organization's human resources. En BROWN, J.R. y HENDRICK, D., ed., Human factors in organizational design and management. Amsterdam, Elsevier Science Publishers.
- LEVY-LEVOYER, Cl., 1997: Gestión de competencias. Barcelona, Ed. Gestión 2.000 (París, Les éditions d'organisation, 1996)
- LEVIONNOIS, M., 1987: Marketing interne et management des hommes. París, Les éditions d'organisation. (Madrid, Pirámide, 1992).
- LEWIN, K., 1951: Field theory of personality. Nueva York, Harper and Row. (Buenos Aires, Paidós, 1973).
- LEWIN, K., 1952: Group decision and social change. En G.E. SWANSON, NEWCOM, T.M. y HARTLEY, E.L., ed., Readings in social psychology. Nueva York, Holt, 459-473.
- LEWIS, E. S. E., 1898: Die Aida-Regen. En H. JACOBI, 1963 Nerbepsychologie. Wiesbaden.
- LEY GENERAL DE PUBLICIDAD, 34/1988. Noviembre de 1988, BOE 15 de noviembre, núm. 274.
- LICKERT, R., 1961: New patterns of management. Nueva York, McGraw Hill.
- LICKERT, R., 1967: The human organization. Nueva York, McGraw Hill.
- LICKERT, R., 1979: Un valeroso iniciador de un nuevo campo de conocimiento. En STRUMPEL, B. MORGAN, J. y ZAHN, E., ed., La conducta humana en las relaciones económicas. México, Trillas.
- LIEBERMAN, S., 1956: The effects of change in roles on the attitudes of the role occupants. Human Relations, 9, 385-402.
- LIKERT, R., 1961: New patterns of management. Nueva York, McGraw Hill.
- LIKERT, R., 1967: The human organizations: its management and value. Nueva York, McGraw Hill.
- LINDGREN, H. C., 1979. Introducción a la psicología social. México, Trillas.
- LINDBLOM, C. E., 1959: The science of muddling though. Public Administration Review, 19, 79-99.
- LINDHOLM, R. y J. P. NORSTEDT, 1975: The Volvo report. Estocolmo, Swedish Employers Confederation.

- LINDZEY, G. y E. ARONSON, 1969: Handbook of social psychology. Nueva York, Random, 2 vols..
- LIPPIT, G. C., 1969: Organizational renewal. Nueva York, Appleton-Century.
- LIPPIT, G. C., P. LANGSETH y J. MOSSOP, 1989: El cambio en las organizaciones empresariales. Bilbao, Gestión.
- LIPPIT, R., J. WATSON, y B. WESTLEY, 1958: The dynamics of planned change. Nueva York, Harcourt, Brace and World.
- LITWIN, G. H. y R. A. STRINGER, 1968: Motivation and organizational climate. Harvard Univ. Graduate School of Business Administration.
- LOCKE, A., 1975: Personnel attitudes and motivation. Annual Review of Psychology, 26, 457-480.
- LOCKE, E. A., 1968: Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance, 3, 157-189.
- LOCKE, E. A., 1969: What is job satisfaction?. Organizational Behavior and Human Performance, 4, 309-336.
- LOCKE, E. A y D.A. SCHWEIGER, 1979: Participation in decision-making: one more look. Research in Organizational Behavior, 1, 265-339.
- LOCKE, E. A., K. N. SHAW, L. M. SAARI y G. P. LATHAM, 1981: Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. Psychological Bulletin, 90, 125-152.
- LOUIS, M. R., 1985: Sourcing workplace cultures: Why, when and how. En KILMAN, R.H. et. al., eds., Gaining control of the corporate culture. San Francisco, Jossey Bass.
- LONDON, M., 1988: Change agents: New roles and innovation strategies. San Francisco, Jossey Bass.
- LOPEZ FEAL, R., 1990: Medición y evaluación del cambio en psicología. Universidad de Barcelona.
- LOPEZ MENA, L., 1981: Sobre las técnicas de modificación de conducta en la organización. Revista de Psicología General y Aplicada, 32, 329-336.

- LOPEZ MENA, L., 1989: Intervención psicológica en la empresa. Barcelona, Martínez Roca.
- LORDA, M. J., 1988: Publicidad subliminal: Una aproximación desde la teoría del aprendizaje observacional. I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 6.21-6.26
- LORSCH, J. y P. LAWRENCE, 1972: Organization planning: cases and concepts. Homewood, Ill., Irwin.
- LOVELOCK, CH., 1990: Managing interactions between operations and marketing and their impact on customers. En D. BOWEN, R. CHASE y TH. CUMMINGS, Service management effectiveness: Balancing strategy organization and human resources operations and marketing. San Francisco, Jossey Bass.
- LOWIN, A., 1968: Participative Decision Making: A Model, Literature Critique and Prescriptions for Research. Organizational Behavior and Human Performance, 3, 68-106.
- LÖWSTEDT, J., 1993: Organizing frameworks in emerging organizations: A cognitive approach to the analysis of change. Human Relations, 46, 4, 501-526.
- LUBORSKY, L., C. CRITS y J. BARBER, 1991: Psychotherapy research. Washington, American Psychological Association.
- LUCAS, D., 1995: Steeps to change. Educational Psychology in practice, 24-29.
- LURIA, A. R., 1974: História social de los procesos cognitivos. Moscú, Naúka.
- LUTHANS, F. y R. KREITNER, 1975: Organizational behavior modification. (México, Trillas, 1979).
- MAGENAU, J. M. y D. G. PRUITT, 1979: The social psychology of bargaining. En STEPHENSON, G. M. y C. J. BROTHERTON, eds., Industrial relations: A social psychology approach. Nueva York, Wiley and Sons.
- MALAPEIRA, J. M. y M. L. HONRUBIA, 1973: Psicología experimental: Conceptos básicos. Barcelona, Signo.
- MANKIN, D. Y., 1984: Factors in successful implementation of computer based office infirmation systems: a review of the literature with suggestions of OBM research. Journal of Organizational Behavior Management, 6, 1-20.
- MANN, F. C., 1957: Studying and Creating Change. Industrial Relations Research Publications, 17.

- MANN, S. H., 1977: The use of social indicators in environmental planning. En ALTMAN, L. y J.R. WOHLWILL, eds., Human behavior and environment. Nueva York, Plenum Press, 2 vols.
- MARCH, J. G. y H. A. SIMON, 1958: Organizations. Nueva York, Wiley and Sons.
- MARCH, J. G. y J. P. OLSEN, 1976: Ambiguity and choice in organizations. University Testforlaget, Bergen, Oslo y Tromso.
- MARGERISON, CH., 1973: Organization development. a managerial problem solving approach. Londres, MCB.
- MARGULIES, N., 1986: Invited commentary : Core values and political perspectives on organizatinal change. Consultation and International Journal, 5, 3, 219-224.
- MARGULIES, N. y A. P. RAI, 1972: Organizational Development: Values, processes and technology. Nueva York, McGraw Hill.
- MARGUILES, N. y J. WALLACE, 1985: El cambio organizacional. México, Trillas.
- MARLATT, G., W. MILLER y J. BAER, 1993: Evaluating individual diferencie dimensions. Seattke, New Brunswick.
- MARSHAK, R., 1993: Lewin meets Confucius: A review of the OD model change. Journal of Applied Behavioral Science, 29, 4, 393-415.
- MARTIN, H. J., 1985: Managing specialized corporate cultures. En KILMAN, R.H., et. al., eds., Gaining control of the corporate culture. San Francisco, Jossey Bass.
- MARTINEAU, P., 1958: The personality of the retail structure. Harvard Bussines Review, 36.
- MARUYAMA, M., 1968: The second cybernetics: Deviation-amplifying mutual causal processes. En W. BUCKLEY, Modern systems research for the behavioral scientist. Chicago, Aldine.
- MARX, K., 1867-1894: Das Kapital. Hamburgo. (Harmondsworth, Pegin, 1976).
- MASLOW, A. H., 1943: A theory of human motivation. Psychological Review, 50, 370-396.
- MASLOW, A. H., 1954: Motivation and personality. Nueva York, Harper and Row.

- MASLOW, A. H., 1964: Religions, values and peak experiences. Columbus, Ohio.
- MASSIE, J. L., 1960: Automatic horizontal communication in management. Academy of management journal, 32, 87-91.
- MASTENBROEK, W., 1986: Sub-optimisation and resistance to change: How to channel political energies by means of structure and skills. Leadership and Organization Development Journal, 7, 1, 3-6.
- MATEU, M., 1979: El papel de la dirección de personal en el desarrollo de la organización. Conferencia en el 9th European Congress: Personnel management in the 80's. Venecia.
- MATEU, M., 1984: La nueva organización del trabajo: Alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica. Barcelona, Hispano Europea.
- MATURANA, H. R. y J. F. VARELA, 1972: De máquinas y seres vivos. Santiago de Chile, Ed. Universitaria.
- MAYNTZ, 1972: Sociología de la organización. Madrid, Alianza.
- MAYO, E., 1930: The Hawthorne experiment. The human factor, 6.
- MAYO, E., 1933: Human problems of an industrial civilization. Nueva York, McMillan.
- MAYO, E., 1945: The social problems of an industrial civilization. Cambridge, Harvard University Press. (Buenos Aires, 1972)
- MAYO, C. y M. LA FRANCE, 1980: Towards an applicable social psychology. En KIDD, R.F. y SAKS, M.J., ed., Advances in applied social psychology. Hillsdale, N.J., Erlbaum, 1 vol...
- MAYOR, J. y J. L. PINILLOS, 1989: Tratado de psicología general: Creencias, actitudes y valores. Madrid, Alhambra.
- McCLELLAND, D., 1961: The achieving society. Nueva Jersey, Van Nostrand.
- McCLELLAND, D. y D. H. BURNHAM, 1976: Power is the great motivator. Harvard Business Review, 100-110.
- MCLENNAN, R., 1989: Managing organizational change. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- McCOLLUM, E. E. y J. L. WELTCHER, 1995: In defense of case consultation. Journal of Marital and Family Therapy, 21, 1, 155-166.

- McDONALD, T. y M. SIEGALL, 1992: The effects of technological self efficacy and job focus on job performance, attitudes and withdrawal behaviors. The Journal of Psychology, 126, 5, 465-475.
- McDOUGALL, 1958: Introducción a la psicología social. Buenos Aires, Paidós.
- McDOWELL y C. NEWELL, 1987: Measuring health: a guide to rating scales and questionnaires. Nueva York, Oxford University Press.
- McFAYDEN, A. J. y H. W. McFAYDEN, 1986: Economic psychology. Nueva York, North-Holland.
- McGUIRE, S., 1968: Personality and attitude change: An information-processing theory. En GREENWALD, A., T. BROCK y T. OSTROM, Psychological foundations of attitudes. Nueva York, Academic Press.
- McGREGOR, D. M., 1960: The human side of enterprise. Nueva York, McGraw Hill (México, Arana, 3.ed., 1979).
- McGUIRE, S., 1969: The nature of attitudes and attitude change. En LINDZDEY, G y E. ARONSON, 1969.
- McNAIR, M. P. y E. G. MAY, 1978: The new revolution of the retailing wheel. Harvard Business Review, 56, 5, 81-91.
- MEIER, D., 1992: Reinventing teaching. Teachers College Record, 93, 4, 594-609.
- MELIÀ, J. C. y J. M. PEIRÓ, 1987: El cuestionario de satisfacción s10/12 estructura factorial, fiabilidad y validez. Psicología del trabajo y de las organizaciones, 11, 179-187.
- MELIÀ, J. C., J. M. PEIRÓ y C. CALATAYUD, 1986: El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estructura factorial fiabilidad y validez s 4/82. Millars, 3-4, vol.XI, 43-77.
- MENZIES, I. E. P., 1960: A case-study in the functioning of social systems as a defence against anxiety: a report of a study of the nursing services of a general hospital. Human Relations, 13, 2.
- MERTON, R. K., 1957: Social theory and social structure. Glencoe, Ill., Free Press. (México, F.C.E., 1964).

- MICHAL, P. y S. BOWEN, 1992: The place of culture en HIV education. En EDGAR, T., FITZPATRICK, M.A. y FREIMUTH, V., AIDS, a commnication perspective. New Jersey, Hillsdale.
- MICHAEL, et al., 1983: Tecnicas para el cambio organizacional. México, McGraw Hill.
- MILES, R., 1980: Macro organizational behavior. Santa Monica, Calf., Goodyear.
- MILES, M., H. A. HORNSTEIN, D. M. CALLAHAN, P. H. CALDER y R. S. SCHIAVO, 1969: The consequences of survey feedback. Teory and evaluation. Journal of Applied Psychology, 24, 456-468.
- MILLER, E., 1959: Technology, territory and time: the internal differentiation of complex producing systems. Human Relations, 12, 243-272.
- MILLER, K. I. y P. R. MONGE, 1986: Participation, Satisfaction and Productivity: A Metanalytic Review. Academy of Management Journal, 29, 4, 727-235.
- MILLER, L. M., 1978: Behavior management: The new science of managing people at work. Nueva York, Wiley and Sons.
- MILLER, W. y N. HEATHER, 1986: Treating addictive behaviors: Processes of change. Nueva York. Plenum Press.
- MILLS, T., 1975: Human resources. Why the new concept?. Harvard Bussiness Review, 120-134.
- MILLS, T., 1978: La nueva organización del trabajo. Barcelona, Hispano Europea.
- MINER, J. B., 1980: Theories of organizatonal behavior. Nueva York, The Dryden Press.
- MINER, J. B., 1982: Theories of organziational structure and process. Chicago, The Dryden Press.
- MIQUEL, S., A. MOLLA y I. QUINTANILLA, 1987: Marketing interno y desarrollo del personal. Esic Market, 57, 69-79.
- MITCHELL, T. R., 1979: Organizational behavior. Annual Review of Psychology, 30, 243-281.
- MITCHELL, T. R., 1982: Motivation new directions for theory, research and practice. Accademy or Management Review, 40-44.

- MITRANIA y otros, 1992: Las competencias. Bilbao, Ed. Deusto
- MOBLEY, W., 1983: Employee turnover: causes, consequences, and control. Masachusets, Addison-Wesley.
- MOEN, P., 1989: Working parents. Londres, Adamantine Press.
- MONDROS, J. B., R. WOODROW y L. WEINSTEIN, 1992: The use of groups to manage conflicts. Social Work with Groups, 15, 4, 43-57.
- MONTERO, J. M., 1987: Las experiencias sobre la participación obrera en la empresa: Balance de investigaciones. En TEZANOS, J.F. (Eds.), La democratización del trabajo. Madrid, Sistema.
- MONTLLONCH, F., 1998: El cambio en la empresa industrial. Bilbao, Deusto.
- MOONEY, J. D., 1939: The principles of management. Nueva York, Harper and Row.
- MOONEY, J. D., 1947: The principles of organization. Nueva York, Harper and Row.
- MORALES, J. F., 1981: La cultura social como intercambio. Bilbao, Desclée.
- MORALES, P., 19881: Medición de actitudes en psicología y educación: construcción de escalas y problemas metodológicos. San Sebastián. Tarttalo.
- MORALES, J.F. y F. MOLERO, 1991: Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. Madrid, Uned.
- MORENO, J. L., 1934: Who shall survive?. Washington, Nervous and Mental Diseases Publishing Co.
- MORGAN, G., 1986: Images of organization. Beverly Hills, Prentice Hall. (Madrid, RAMA, 1986).
- MORIN, E., 1980: The méthode.II. La vie de la vie. París, Séuil. (Madrid, Cátedra, 1983).
- MOSCOVICI, S., 1961: La psychanalyse. Son image et son public. París, Presses Universitaires de France.
- MOSCOVICI, S., 1976: Social influence and social change. Londres, Academic Press.

- MOSCOVICI, S. y C. FAUCHEUX, 1969: Social influence, conformity bias and the study of active minorities. Stanford, Center of Advanced Studies in Behavior Sciences.
- MOSCOVICI, S., E. LAGE y M. NAFFRECHOUX, 1969: Influence of a consistent minority on the responses of a minority in a color perception. Sociometry, 32, 365-380.
- MOWDAY, R. T., L. W. PORTER y R. M. STEERS, 1982: Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Nueva York, Academic Press.
- MUCKLER, F. A., 1977: Selecting performance measures: objective versus subjective measurements. Symposium Proceedings: Productivity enhancement. U.S. Navy CNPRDC, 169-178.
- MUCKLER, F. A., 1982: Evaluating productivity. En M.D. DUNNETTE y E.A. FLEISHMAN, eds., Human performance and productivity: Human capabilities assessment. Hillsdale, N.J., Erlbaum.
- MUGNY, G., 1981: El poder de las minorías. Barcelona, Rol.
- MUNDUATE, L., 1992: Psicología de las relaciones laborales. Barcelona, P.P.U..
- MUNDUATE, L., 1993: Aportaciones de la perspectiva de la calidad de vida laboral a las relaciones laborales. En L. MUNDUATE y M. BARON, Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, Madrid, Eudema.
- MUMFORD, E., 1986: Helping organizations thought action research. Quality of work life: A journal of ideas and action, 3, 329-344.
- MUMFORD, E., 1988: El diseño participativo de sistemas: práctica y teoría. En J.J. CASTILLO, ed., La automatización y el futuro del trabajo. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MUNNE, F., 1988: Psicología social. Trabajo inédito.
- MUNNE, F., 1989: Entre el individuo y la sociedad: Marcos y teorías actuales sobre el comportamiento interpersonal. Barcelona, P.P.U.
- MUNNE, F., 1990: Sobre la situación epistemológica en la psicología social. Ponencia en el III Congreso Nacional de Psicología Social, Santiago de Compostela.
- MUNNE, F., 1991: La intervención psicosocial en las organizaciones: Mito y realidad. Revista de Psicología Social Aplicada, 1, 51-70.

- MUNNE, F., 1993a: La teoría del caos y la psicología social. Un nuevo enfoque epistemológico para el comportamiento social. En I. FERNANDEZ y F. MARTINEZ, comp., Epistemología y procesos psicosociales básicos. Sevilla, Eudema.
- MUNNE, F., 1993b: La comunicación en la cultura de masas: Estudios sobre la comunicación, los medios y la publicidad. Barcelona, P.P.U..
- MUNNE, F., 1998: La crítica epistemológica en la Psicología Social del traspaso de siglo. En D. Páez y S. Ayestarán, eds., Los desarrollos de la Psicología Social en España. Madrid, Infancia y Aprendizaje.
- MUSITU, G., 1990: Psicología de la Comunicación. Valencia, NAU
- NADLER, D., 1988: Organizational frame bending: types of change in the complex organization. En RALPH H. KILMANN y TERESA JOYCE COVIN, eds., Corporate transformation. San Francisco, Jossey-Bass.
- NADLER, E. y M. TUSHMAN, 1977: A diagnostic model of organizational behavior. En E.E. LAWLER y L.W. PORTER, eds., Perspectives on behavior organizational. Nueva York, McGraw Hill.
- NADLER, E. y M. TUSHMAN, 1980: A congruence model for organizational assessment. En E.E. LAWLER, D.A. NADLER y C. CAMMAN, eds., Organizational Assessment. Nueva York, Wiley and sons.
- NADLER, D. y E. E. LAWLER, 1982: Managing organizations. Little, Brown and Co.
- NADLER, D., M. TUSHMAN y N. HATVANY, 1982: Managing Organizations: Readings and cases. Toronto, Little, Brown and Company.
- NADLER, D. y M. TUSHMAN, 1988: Strategic organization design: Concepts, Tools and Processes. Glenview, Il., Scott and Foresman.
- NAYLOR, J. C., 1979: A theory for judgement in organizations. Presentado al Meeting international of applied Psychological Ass. (IAPS), Munich.
- NAYLOR, J. C., R. D., PRITCHARD y D. R. ILGEN, 1980: A theory of behavior in organizations. Nueva York, Academic Press.
- NEFF, W. S., 1968: Work and human behavior. Nueva York, Atherton.
- NEWCOMB, T., 1959: Individual systems of orientation. En KOCH, ed., Psychology: a study of science. Nueva York, McGraw Hill.

- NEWHOUSE, D. R., y CHAPMAN, I. D., 1996: Organizational transformation. Human Relations, 49, 7, 995-1011.
- NICHOLSON, N. y A.M. WEST, 1988: Managerial job change: Men and women in transition. Cambridge, Cambridge University Press.
- NISBET, R., T. S. KUHN y L. WHITE, et. al, 1979: Cambio social. Madrid, Alianza.
- NORMAN y MAIER, 1992 : Psicología industrial. Barcelona, Rialp.
- NUNNALLY, J.C., 1978: Psychometric theory. Nueva York, Mc Graw Hill.
- NUTIN, J., 1982: Teoría de la motivación humana. Barcelona, Paidós.
- OBHOLZER, A., 1987: Institutional dynamics and resistance to change. Psychoanalytic Psychotherapy, 2, 3, 201-206.
- O'BRIEN, R., A. DICKINSON y M. ROSOW, 1982: Industrial behavior modification. A management handbook. Nueva York, Pegamon.
- O'HAIR, D. y G. KREPS, ed., 1990: Applied communication theory and research. Texas, Hillsdale.
- OHMAE, K., 1989: La mente del estratega. McGrawHill.
- ONDRACK, D. y M. EVANS, 1987: Job enrichment and job satisfaction in greenfield and redensing QWL sites. Group and Organization Studies, 12, 1, 5-22.
- ORDÓÑEZ, M., 1995: La Nueva Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona, Aedipe.
- O'REILLY, C.A., CHATMAN, J., & CALDWELL, D.F., 1988: People, jobs, and organizational culture. Working paper, University of California, Berkeley.
- O'REILLY, C.A., CHATMAN, J., & CALDWELL, D.F., 1991: People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, Academy of Management Journal. 34(3), 487-516.
- ORFORD, J., 1986: Treating addictive behaviors: Processes of change. Nueva York, Plenum Press.
- ORFORD, J., M. SOMERS, V. DANIELS y B. KIRBY, 1992: Drinking amongst medical patients: levels of risk and models of change. British Journal of Addiction, 87, 12, 1691-1702.

- ORGOGOZO, I. y H. SERIEYX, 1989: Changer le changement. París, Du Seuil. (Madrid, Instituto Summa, 1992).
- ORTI, C., 1994: Evaluación de la formación. Un caso práctico. Psicología del trabajo y de las organizaciones, 10, 28, 63-69.
- OSGOOD, C. y P. TANNENBAUM, 1955: The principle of congruity in the prediction of attitude change. Psychological Review, 62, 42-55.
- O'TOOLE, J., 1978: The changing nature of the workforce and its values. Comunicación al simposium Work in america; The decade ahead. San Francisco, American Inst.
- OUCHI, W., 1981: Theory Z. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- OVEJERO, A., 1990: Conflicto y cambio social: Una perspectiva psicosociohistórica. III Congreso Nacional de Psicología Social. Santiago de Compostela, 132-144.
- OZAKI, M., 1993: Cambios tecnológicos y relaciones laborales: un examen general internacional. En M. OZAKI, ed., Cambios tecnológicos y relaciones laborales. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PAPP, P., 1987: The process of change. Nueva York, Guilford Press. (México, Paidós 1991).
- PARSONS, T., 1937: The structure of social action. Glencoe, Free Press, 2ªed. (Madrid, Guadarrama, 2 vol., 1968).
- PARSONS, T., 1964: Teoría funcional del cambio. En A. ETZIONI y E. ETZIONI Los cambios sociales: Fuentes, tipos y consecuencias. Nueva York, Basic Books.
- PATE, L. E., W. R. MELSEN y P. C. BACON, 1977: Advances in research on organizational development: Toward a beginning. Group Organization Studies, 2, 4, 449-460.
- PAULOV, I. P., 1927: Conditioned reflexes. Nueva York, Oxford University Press.
- PAYNE, R. L. y D. C. PHEYSEY, 1971: Stern's Organizational Climate Index: A reconceptualization an Application of Business organizations. Organizational Behavior Human Performance, 9, 120-125.
- PEARCE, J. A. y F. R. DAVID, 1983: A social network approach to organizational design and performance. Academy of Management Review, 436-444.

- PEEL, M., 1992: Al servicio del cliente. Bilbao, Deusto.
- PEIRO, J. M., 1983: Dimensiones psicosociales del comportamiento del individuo en la organización. Revista de Psicología General y Aplicada, 38, 4, 625-660.
- PEIRO, J. M., 1988: Prólogo Ismael Quintanilla: La participación en las organizaciones. Fundamentos, teorías y conceptos. Valencia, Promolibro.
- PEIRO, J. M., 1990: Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas. Barcelona, P.P.U.
- PEIRO, J. M., 1991: Psicología de la Organización. Madrid, UNED, Tomo I y II, 2ª edición, 1992.
- PEIRO, J. M. y RAMOS, 1994: Intervención psicosocial en las organizaciones. Barcelona, P.P.U.
- PELAYO, J., 1991: Introducción a las habilidades para la comunicación administrativa. En C. Fernández Collado (comp.). La comunicación en las organizaciones. México, Trillas.
- PELECHANO, V., 1980: Psicología de intervención. Análisis y Modificación de Conducta, 6, 11-12, 321-345.
- PENNINGS, J. y A. BUITENDAM, ed., 1987: New technology as organizational innovation: The development and diffusion of microelectronics. Cambridge, Harper and Row.
- PEPITONE, A. y H. C. TRIANDIS, 1987: On the universality of social psychological theories. Journal of Cross-Cultural Psychology, 18, 471-498.
- PEREZ, J. A. y G. MUGNY, 1988: Psicología de la influencia social. Valencia, Promolibro.
- PERLS, F., R. HEFFERLINE, y P. GOODMAN, 1965: Gestalt therapy. Nueva York, Delta.
- PERROW, C. B., 1970: Organizational analysis: A sociological view. Belmont, California, Brooks/Cole. (Trad. México: CECSA, 1972).
- PERRY, R. B., 1950: General theory of values. Cambridge, Harvard University Press.
- PETERS, T. J. y R. G. WATERMAN, 1982: In search of excellence. Nueva York, Harper and Row. (Barcelona, Plaza y Janés, 1984).
- PFEFFER, J., 1981: Power in organizations. Mashfield, Pilman.

- PFEFFER, J. y G. R. SALANICK, 1978: Organization design. The case for coalitional model of organizations. Organizational Dynamics, 6, 15-29.
- PLANT, R., 1991: La dirección de cambio en la empresa. Barcelona, Gestión 2.000.
- PLANTY, E. y W. MACHAVER, 1952: Upward communications: A project in executive the developmen. Personnel, 28, 304-318.
- PLEWIS, I., 1985: Analysin change: measurement and explication using longitudinal data. Winchester, Wiley and Sons.
- POL, E., 1988: Psicología Social Aplicada. Inédito.
- POPPER, K. R., 1977: Búsqueda sin término. Una autobiografía intelectual. Madrid, Tecnos.
- PORRAS, J. y R. SILVERS, 1991: Organization development transformation. Annual Review of Psychology, 42, 51-78.
- PORTER, L. W. y E. E. LAWLER, 1965: Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behaviours. Psychological Bulletin, 64, 23-51.
- PORTER, L. W. y E. E. LAWLER, 1968: Managerial attitudes and performance. Homewood, Ill., Irwin.
- PORTER, L. W., E. E. LAWLER y R. HACKMAN, 1975: Behavior in organizations. Nueva York, McGraw-Hill.
- PRAT, J., 1981: Gestión pública y desarrollo : ante el reto del cambio. Barcelona, Hispano Europea.
- PRICE WATERHOUSE, 1994 : Change Integration. Barcelona, Price-Waterhouse.
- PRIETO, F., 1985: Cultura y comunicación. México, La red de Jonás.
- PRIETO, J. M., 1982: El factor humano y el cambio social en la empresa. Papeles del Colegio, 2, 5-7.
- PRIGOGINE, I., 1980: From being to becoming. San Francisco, Freeman.
- PRIGOGINE, I., 1983: ¿Tán sólo una ilusión?. Una exploración del caos al orden. Barcelona, Tusquets.

- PRINDZ, A., 1980: El riesgo de cambio. Barcelona, ESADE.
- PRUITT, D., 1981: Negotiation behavior. Nueva York, Academic Press.
- PRYGOGINE, I., 1983: Tan sólo una ilusión. Una exploración del caos al orden. Buenos Aires, Tusquets.
- PUGH, D. S. y D. C. PHEYSEY, 1972: A comparative administration model. En NEGANDHI, eds., Modern organizational theory: contextual, environmental and sociocultural variables. Kent, O.H., State University Press.
- PUMPIN y GARCIA ECHEVARRIA, 1990: Dinámica empresarial. Madrid, Díaz de Santos.
- QUIJANO, S., 1974: La empresa del futuro: Reflexiones sobre la empresa desde el contexto sociocultural. Inédito, Barcelona.
- QUIJANO, S., 1981: Psicología del trabajo y de las organizaciones. En C. COLL y M. FORNS, Areas de intervención de la Psicología. Barcelona, Horsori.
- QUIJANO, S., 1985: Un enfoque sistémico para la selección de personal. Barcelona, P.P.U.
- QUIJANO, S., 1987: Introducción a la psicología de las organizaciones. Barcelona, P.P.U.
- QUIJANO, S., 1992: Proyecto Docente de Profesor Catedrático. Universidad de Barcelona.
- QUIJANO, S., 1993: La psicología social en las organizaciones: Fundamentos. Barcelona, P.P.U.
- QUIJANO, S., 1994: Cambio organizativo y cambio cultural: La doble perspectiva de las ciencias sociales. Anthropologica, 15-16, 91-104.
- QUIJANO, S. y M. SILVA, 1996: Dossier para el Máster de Recursos Humanos.
- QUIJANO, S., J. NAVARRO y R. MASIP, 1997: Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- QUIJANO, S. y J. NAVARRO, 1999: El ASH (Auditoría del Sistema Humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

- QUINN, R. E. y K. S. CAMERON, 1983: Organizational life cycles and some shifting criteria of effectiveness: Serie preliminary endance. Management Science, 29, 35-51.
- QUINN, R. E. y K. S. CAMERON, 1988: Paradox and transformations: Toward a theory of change in organizations. Cambridge, Ballinger and Harper.
- QUINTANILLA, I., 1982: La psicología industrial a través del Annual Review of Psychology (1950-1977). Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- QUINTANILLA, I., 1984: El hombre en el trabajo: insatisfacción y conflicto. Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1987: Prácticas de psicología de las organizaciones: Casos e incidentes. Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1988a: Psicología y marketing. I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 105-112.
- QUINTANILLA, I., 1988b: Marketing social: Desarrollo, Concepto y Aplicación. Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1988c: Psicología y marketing.:Evaluación de la conducta del consumidor y otras extensiones. Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1988d: La participación en las organizaciones . Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1989: El hombre en el trabajo: Insatisfacción y Conflicto. Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1991: Recursos Humanos y marketing interno. Madrid, Pirámide.
- QUINTANILLA, I., 1993: Teoría, aplicaciones y práctica en la psicología del trabajo. Valencia, Promolibro.
- QUINTANILLA, I., 1994: El marketing interno. Trabajo inédito.
- QUINTANILLA, I. y T. BONAVIDA, 1993: Dirección participativa. Madrid, Eudema.
- QUIÑONES, E. y M. MATEU, 1984: Los paradigmas de la psicología industrial-organizacional: Perspectiva Histórica. Revista de Psicología General y Aplicada, 39, 167-190.

- QUIROGA, R., 1993: Análisis y medición de la cultura organizacional. Tesis Doctoral.
- RACKHAM, N. y T. MORGAN, 1977: Behaviour analysis and training. Londres, McGraw Hill.
- RAMNARAYAN, S. y J. BHATNAGAR, 1993: How do Indian organization meet learning challenges?. Vikalpa, 18, 1, 39-48.
- RANKIN, H., 1986: Treating addictive behaviors: Processes of change. Nueva York, Plenum Press.
- RAPOPORT, A. y C. ORWANT, 1962: Experimental games: A review. Behavioral Science, 7, 1-37.
- REDDING, W. C., 1972: Communication within the organisation. Nueva York, Industrial communication.
- REES, F., 1991: How to lead work teams: facilitation skills. San Diego, Pfeiffer and Co.
- REYNAUD, P. L., 1964: La psychologie économique 'Que-sais-je?. París, University Press.
- RICE, A. K., 1969: Individual, group and intergroup processes. Human Relations, 22, 6, 565-584.
- RICO, R. 1999: Diseño de organizaciones eficaces. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Social y Metodología. Universidad Autonoma de Madrid.
- RIGNY, A. J., 1982: Diagnostic organisationnel: cas vécus. Montreal, Les éditions Agence d'Arc Inc.
- ROBBINS, S. P., 1979: Organizational behavior. Concepts and controversis. Englewood Cliffs, Prentice Hall. (México, Prentice-Hall , 1989).
- ROBERTSON, P. J., D. R. ROBERTS y J. I. PORRAS, 1993: Dynamics of planned organizational change: Assessing empirical support for a theoretical model. Academy of Management Journal, 36, 3, 619-634.
- ROCKEACH, M., 1966: Attitude change and behavioral change. Public Opinion Quarterly, 529-550.
- ROCKEACH, M., 1968: A theory of organization change within value-attitude systems. Journal of Social Issues, 24, 13-33.
- ROCKEACH, M., 1973: Understanding human values: individual and societal. Nueva York, Free Press.

- ROCKEACH, M., 1979: The nature of human values. Nueva York, Free Press.
- RODRIGUES, A., 1983: Aplicaciones de la psicología social. México, Trillas.
- RODRIGUEZ PORRAS, J. M., 1989: El factor humano en la empresa. Bilbao, Deusto.
- ROETHISBERGER, F. J., 1941: Management and morale. Cambridge, University Press.
- ROETHISBERGER, F. J. y W. J. DICKSON, 1939: Management and the worker, Cambridge, Harvard University Press.
- ROGERS, C., 1961: On becoming a person. Boston, Houghton Mifflin.
- ROGOSA, D. R., BRAND, D. Y ZIMOWSKI, M., 1982: A growth curve approach to the measurement of change. Psychological Bulletin, 90, 726-748.
- ROKEACH, M., 1973: The nature of human values. Nueva York, Free Press.
- ROSE, A., 1967: Motivation research and subliminal advertising. En P. BLISS Marketing an the behavior sciences. Boston, Mass., Allyn and Bacon.
- ROSENBERG, M. S., 1960: Attitude organization and change. New Haven, Yale Univ. Press.
- ROSENBERG, M. J., 1965: When dissonance fails: On eliminating evaluation apprehension for attitude measurement. Journal of Personality and Social Psychology, 1, 28-42.
- ROSENFELD, S., 1992: Developing school-based consultation teams: A design for organizational change. School Psychology Quarterly, 7, 1, 27-46.
- ROSENSTEIN, E., 1970: Histadrut's Search for a Participation Program. Industrial Relations, 9, 70-186.
- ROSOW, J. M., 1979: Quality of work life issues for the 1980's. En C. KERR, M. CLARK y J. ROSOW, ed., Work in America: The decade ahead. Nueva York, Van Nostrand.
- ROSSITER, J. y L. PERCY, 1987: Advertising and promotion management. Nueva York, McGraw Hill.
- ROTHERAM, M., K. MAHLER, y M. ROSARIO, 1995: AIDS prevention with adolescents. AIDS Education and Prevention, 7, 4, 320-336.

- ROTTER, J. B., 1954: Social learning and clinical psychology. Englewood Cliff, N.J., Prentice Hall.
- ROTTER, J. B., 1966: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80, 1.
- ROTTER, J. B., 1975: Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. Journal of Clinical and Consulting Psychology, 43, 56-67.
- ROTTER, J. B., 1982: Social learning theory, its development and applications. Nueva York, Praeger.
- ROUSSEAU, D. M., 1983: Technology in organizations: A constructive review and analytic framework. En S.E. SEASHORE, E.E. LAWLER, P.H. MIRVIS y C. CAMMANN, eds., Assessing organizational change. Nueva York, Wiley and Sons.
- RUBIN, J. Z. y B. R. BROWN, 1975: The social psychology of bargaining and negotiation. Nueva York, Academic Press.
- RUSH, H. M. F., 1974: Organization development in practice: a comparison of O.D. and no O.D. company. Organizational Development, 605, 31-33.
- SAFRAN, J., y J. C. MURAN, 1994: Toward working alliance between research and practice. En ADELPHY, U. y GORDON, F. Psychotherapy research and practice. New York, Basic Books.
- SAGIE, A., D. ELIZURY M. KOSLWSKY, 1990: Effect of participation in strategic and tactical decisions on acceptance of planned change. Journal of Social Psychology, 130, 4, 459-465.
- SAHLIN, K., 1994: Group identities as the building blocks of organizations: A story about nurses work. Scandinavian Journal of Management, 10, 2, 131-145-
- SALANICK, G. R. y J. PFEFFER, 1977: Who gets power and how they hold on to it: A strategic-contingency model of power. Organizational Dynamics, 5, 3-21.
- SALANICK, G. R. y J. PFEFFER, 1978: The bases and use of power in organizational decision making: the case of a University. Administrative Science Quarterly, 19, 453-473.
- SALVENDY, G., 1984: Research issues in the ergonomics, behavioral, organizational and management aspects of office automation. En B.G.F. COHEN, ed., Human aspects in office

- SANZ DE LA TAJADA, L. A., 1975: La publicidad: qué, por qué, y cómo. En S. GARCIA ECHEVARRIA Introducción a la economía de la empresa. Madrid, CECA, tomo II.
- SASHKIN, M., 1982: A manager's guide to participative management. Nueva York, AMA Membership Publications Division.
- SAUER, J. y N. ANDERSON, 1992: Have we misread the psychology of innovation? A case study from two NHS hospitals. Leadership and Organization Development Journal, 13, 2, 17-21.
- SAUERMAN, P., 1983: Psicología del mercado. Barcelona, Herder.
- SCHACHTER, S. y H. BURDICK, 1955: A field experiment on rumor transmission and distortion. Journal of Abnormal and Social Psychology, 50, 363-731,
- SCHANINGER, CH., y CH. BUSS, 1986: Removing response-style effects in attribute-determinance ratings to identify market segments. Journal of Business Research, 14, 3, 237-252.
- SCHEIN, E., 1961: Management development as a process of influence. Sloan Management Review, 2, 2.
- SCHEIN, E., 1965: Organizational psychology. Nueva York, Prentice Hall (México, Prentice Hall, 1982).
- SCHEIN, E., 1969: Process consultation: Its role in organization development. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- SCHEIN, E., 1985: Organizational culture and leadership. San Francisco, Jossey Bass.
- SCHEIN, E., 1988: La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona, Plaza y Janés.
- SCHEIN, E., 1991: Action planning: A programmed approach for managing change. Leadership and Organizational Development Journal, 12, 1, 28-32.
- SCHEIN, E., W. G. BENNIS, 1965: Personal and organizational change through group methods. Nueva York, Wiley and Sons. (Barcelona, Herder, 1980).
- SCHELLENBERG, J. A., 1978: Masters of social psychology: Freud, Mead, Lewin and Skinner. Londres, Oxford University Press.
- SCHIFTER, D. E. y I. AJZEN, 1985: Intention, perceived control, and weight loss: An application of the theory of planned behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 49, 843-851.

- SCHMIDT, J.: Guia para el cambio personal. Bilbao, Deusto.
- SCHMUCH R. A. y M. B. MILES, 1971: Organizational development in schools. Palo Alto, National Press.
- SCHOFIELD, R., 1986: Quality circles: Introducing change in educational systems. Social Work in Education, 8,4, 220-230.
- SCHOLNICK, E., 1994: Route metaphors. Psychological Inquiry, 5, 3, 254-256.
- SCHOORMAN, F. D. y B. SCHNEIDER, 1988: Facilitating work effectiveness. Lexington, Lexington Books.
- SCHRODER, H., M. DRIVER. y S. STREUFERT, 1967: Human information processing. Nueva York, Horlt, Rinehart and Winston.
- SCHULTZ D. y M. SCHULTZ, 1987: A history of modern psychology. Nueva York, Harcourt Brace Jovanovich.
- SCHUSTER, M., 1983: Forty Years of Scanlon Plan Research: A Review of the descriptive and Empirical Literature. En CROUCH, C. y F. A. HELLER (Eds.), Organizational Democracy and Political Processes. London: John Willey & Sons.
- SCHUTZ, M., 1986: Technological change in the workplace. A union perspective on new technologies in a manufacturing environment. Work and People, 12, 3-9.
- SCHVARSTEIN, L., 1991: Psicología social de las organizaciones. Buenos Aires, Paidós.
- SCHWART, S., 1978: Temporal instability as a moderator of the attitude-behavior relationship. Journal of Personality and Social Psychology, 36, 715-724.
- SCHWARTZ, H. y L. E. DAVIS, 1984: El diseño de la organización y la calidad laboral. II Congreso Nacional de Psicología del Trabajo. Terrasa.
- SCOTT, W. D., 1964: Theory of organizations. En R.E.L. FARIS, ed., Handbook of modern sociology. Chicago, Rand McNally.
- SEIDMAN, E., 1983: Handbook of social intervention. Londres, Sage.
- SENGE, P. M., 1990: La quinta disciplina. El arte y práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona, Granica.

- SHAPIRO, B. y T.V. BONOMA, 1984: How to segment industrial markets. Harward Bussines Review, 62, 104-110.
- SHAW, J. B., FIELDS, M. W., THACKER, J. W., y FISHER, C. D., 1993: The availability of personal and external coping resources: Their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. Work and Stress, 7, 3, 229-246.
- SHAW, M. E., 1986: Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos. Barcelona, Herder.
- SHEPARD, J. M., 1973: Specialization, autonomy and job satisfaction, Industrial Relations, 12, 274-281.
- SHERIDAN, CH. y S. A. RADMACHER, 1992: Health psychology. Challenging the biomedical model. Nueva York, Wiley and Sons.
- SHERIF, M., 1937: An experimental approach to the study of attitudes. Sociometry, 1, 90-98.
- SHERIF, M., 1966: Group conflict and cooperation. Londres, Routledge.
- SHERIF, M., O. J. HARVEY, B. J. WHITE, W. R. HOOD y C. SHERIF, 1961: Intergroup conflict and cooperation: The robber's cave experiment. Norman, Institute of group relations, Oklahoma University.
- SHERIF, M. y C. SHERIF, 1969: Social psychology. Nueva York, Harper and Row.
- SERRAF, G., 1988: Le méthodologie marketing appliqueé avec problèmes internes de l'enterprise. Revue Française du Marketing, 120, 21-39.
- SHÖDINGER, 1964: My view of the world. Cambridge, Cambridge University Press.
- SHOSTACK, G., 1987: Sevice positioning through structural change. Journal of Marketing, 51, 1, 34-43.
- SIEGEL, S.M. y KRAEMMERER, 1978: Measuring the percieved support for innovation in organizations. Jorunal of Applied Psychology, 63, 5, 553-562.
- SIEHL, C., 1985: After tje fpimder: An opportunity to manage culture. En FROST P.J. et. al., eds., Organizational culture. Beverly Hills, Calif., Sage Publ.
- SILBERSTEIN, R., 1989: Nees and prospects of child and adolescent psychiatry. Gottingen, Huber Publishers.

- SILVA, M., 1992: Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. Revista de Psicología General y Aplicada, 45, 4, 443-451.
- SILVA, M., 1996: El clima en las organizaciones: Teoría, método e intervención. Barcelona, P.P.U.
- SILVERMAN, D., 1970: The theory of organizations. A sociological framework. Londres, Meihemann.
- SILLS, D. L., 1957: The volunters. Glencos, Ill. Free Press.
- SIMMEL, G., 1908: Soziologie. Untersuchungen über die formen der vergesellschaftung. Leipzig, Duncker y Humblot (Buenos Aires, Espasa Calpe, 1939).
- SIMON, H. A., 1960: The new science of management decisions. Nueva York, Harper and Row.
- SIMON, H. A., 1976. Discussion : Cognition and social behavior. En J.S. CARROL y J. W. PAYNE, Cognition and social behavior. Nueva Jersey, Erlbaum.
- SIMON, H. A., 1947: Administrative behavior. Nueva York, McMillan. (Madrid, Aguilar, 1947)
- SIMON, H. A., 1979: Dynamics of price elasticity and brand life cicles: and empirical study. Journal of Marketing Research, vol. XVI, 4, 431-452.
- SIMON, S., 1989: A guidebook to rehabilitation and human services management: Fine tuning for excellence. Spingfield, Ch. Thomas Publ.
- SIMPSON, R. L., 1976: Theories of social exchange. En J.W. THIBAUT, J.T. SPENCE y R.C. CARSON Contemporary topics in social psychology. Morristown, General Learning.
- SINGER, J. N., 1974: Participative Desicions-making about Work: An Overdue Look at Variables wich Mediate its effects. Sociology of Work and Occupations, 1, 347-371.
- SKROVAN, D. J., 1983: Quality of work life. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- SLEM, C. M., D. LEVI y A. YOUNG, 1986: The effects of technological change on the psicho-social characteristics of organizations. En J.R. BROWN y H.W. HENDRICK, eds., Human factors in organizational design and management II. Amsterdam, North Holland.

- SMELTER, L., 1991: An analysis of stateies for announcing organization-wide change. Group and Organization Studies, 16, 1, 5-24.
- SMIRCICH, L., 1983: Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, 28, 339-358.
- SMITH, A. B., B. W. McMILLAN, S. KENNEDY y B. RATCLIFF, 1992: Early childhood teachers: Roles and relationships. Early child Development and Care, 83, 33-44.
- SMITH, C. G., J. CHILD y M. C. ROWLINNSON, 1988: Innovations in work organization. Cambridge, Cambridge University Press.
- SMITH, C. G. y R. P. VECCHIO, 1993: Organizational culture and strategci management: Issues in the management of strategic change. Journal of Managerial Issues, 5, 1, 53-70.
- SMITH, M. y I. ROBERTSON, 1992: Assessing competencies. En R. BOAM. y SPARROW, Designing and archieving competencies. Londres, McGraw Hill.
- SMITH, P. G., 1973: Group in organizations. Nueva York, Harper and Row.
- SMITH, R. L., G. M. RICETTO y J. P. ZIMA, 1972: Organizational behavior: An approach to human communication. En R. BUDD y B. RUBEN (eds.), approaches to human communicatio. Nueva York, Spartan Books.
- SMITZ, P. B. y M. F. PETERSON, 1988: Leadership, organizations culture: An event management. Londres, Sage.
- SOLANA, F., 1992: Comunicación y marketing interno: La revolución empresarial de hoy.
- SÖRBOM, D. y JÖRESKOG, K. G., 1981: The use of structural equation models. Uppsala: University of Uppsala, Department of statistics .
- SPINRAD, W., 1984: La democracia en el trabajo: un análisis global. Revista Internacional de Ciencias Sociales, 36, 2, 201-224.
- SPRECKELMEYER, K. F., 1993: Office relocation and environmental change: A case study. Environmental and Behavior, 25, 2, 181-204.
- STAKE, R. E., 1975: Evaluating the arts in education. Columbus, Oh., Merrill.
- STALEY, C., 1990: Focus group research: The communication practitioner as marketing specialist. Colorado, Hillsdale.

- STANCEY, R., 1993: Strategy as order emerging from chaos. Long Range Planning.
- STANLEY, T. J. y M. A. SEWALL, 1976: Image inputs to a probabilistic model: Predicting retail potential. Journal of Marketing, 40, 3, julio, 48-53.
- STEERS, R. M. y L. W., PORTER, 1979: Motivation and work behavior. Nueva York, McGraw Hill.
- STEERS, R. M. y D. N. BRAUNSTEIN, 1976: A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. Jornal of Vocational Behavior, 9, 251-266.
- STEERS, R. M. y S. R. RHODES, 1978: Major influences on employee attendance: A process model. Journal of Applied Psychology, 63, 391-407.
- STEIN, H., 1993: Organizational psychohistory. Special Issue. Journal of Psychohistory, 21, 97-114.
- STEINER, G., 1969: Top management planning. Mc Millan.
- STERN, R. N. y T. H. HAMMER, 1978: Buying your Job: Factors Affecting the Success or Failure of Employee Acquisition Attempts. Human Relations, 31, 1101-1117.
- STIEVATER, S., 1985: Bibliography of recent books on creativity and problem solving: Supplement XXIII. Journal of Creative Behavior, 19(4), 276-282.
- STOCKWELL, T., 1992: Models of change, heavenly bodies and weltanschauungs. British Journal of Addiction, 87, 6, 830-832.
- STONE, E. F., 1976: The moderating effect of work-related values on the job scope-job satisfaction relationship, Organizational Behavior and Human Performance, 15, 147-167.
- STRANG, R. A., 1976: Sales promotion, fast growth, faulty management. Harvard Business Review, 54, 4, 115-124.
- STRAUSS, G., 1963: Some notes on Power-Equalization. En LEAVITT, H. (Eds.), The Social Science of Organizations. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- STRAUSS, S., 1996: Confessions of a born again constructivist. Educational Psychologist, 31, 1, 15-21.
- STROCH, T. F., 1980: La gerencia de las ventas. Madrid, McGraw-Hill.
- STROMBERG, C., M. McMILLIAN, B. MISHKIN, B. RUBIN y H. TRILLING, 1988: The psychologist's legal book. Washington, Hogan & Hartson.

- SWANSON, E. B., 1987: Information channel disposition and use. Decision Sciences, 18, 131-145.
- SWIDERSKY, P. y E. SWIDERSKA, 1986: Organizational learning in a centrally planned economy. Journal of Business Research, 14(4), 295-299.
- TAJFEL, H., 1978. Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. Londres, Academic Press.
- TALBOT, 1986: Más allá de la física cuántica. Barcelona, Gedisa.
- TANNENBAUM, A.S., B. KAVCIC, M. ROSNER, M. VIANELLO y G. WIESER, :Hierarchy in organizations. San Francisco, Jossey-Bass.
- TANNENBAUM, A. S., 1983. Emplý Owned Companus. En CUMMINGS, L. L. y B. M. STAW (Eds.), Research in Organizational Behavior, 235-268.
- TARDE, G., 1890: Les lois de l'imitation, étude sociologique. París, Alcan.
- TARDE, B., 1902: La psicología económica. París, Alcan.
- TEDESCHI, J. T. y D. P. ROSENFELD, 1981: Impression management theory and the forced compliance situation. En TEDESCHI, J.T., ed., Impression management theory and social psychological research. Nueva York, Academic Press.
- TENDAM, H., 1986: Beyond organisation development. Leadership and Organization Development Journal, 7(5), 8-15.
- TESSIER, R. y Y. TELLIER, 1973: Changement planifié et développement des organisations. Montreal, Les éditions de l'IFG.
- THAYER, L., 1968: Communication and communication systems in organisation management and interpersonal relations. Homewood, Irwin (Barcelona, Península, 1975)
- THIBAUT, J., 1950: An experimental study of the cohesiveness of underprivileged groups. Human Relations, 3, 251-278.
- THIBAUT, J. y H. H. KELLY, 1959: The social psychology of groups. Nueva York, Wiley and Sons.
- THIVAUT, J.P., 1994: Manual de Diagnóstico en la Empresa. Madrid, Ed. Paraninfo.

- THOM, R., 1980: Parabole e catastrofi. Intervista su matematica, scienza e filosofia. Milan, Il Saggiatore. (Parábolas y catástrofes. Entrevista sobre matemática, ciencia y filosofía. Barcelona, Tusquets, 1985).
- THOMAS, E., 1984: Designing interventions for the helping professions. Londres, Sage.
- THOMAS, K., 1976: Conflict and conflict management. En M.D. DUNNETTE, ed., Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, Rand McNally.
- THOMAS, W. I. y F. ZNANIECKI , 1918-1920: The polish peasant in Europe and America. Boston, Mass., Badger.
- THOMSON, A. y STRICKLAND A., 1992: Strategic management: Concepts and cases (VI edition) . Delaware, Addison-Wesley. (Mexico, Addison-Wesley Iberoamericana, 1994).
- THOMSON, C., 1987: Managing changes in clinical and administrative roles: Staying on top with a union. Journal of Mental Health Administration, 14(1), 32-36.
- THOMPSON, J. D., 1967: Organizations in action. Nueva York, McGraw Hill.
- THOMPSON, J. D. y W. J. McEWEN, 1958: Organizational goals and environment. American Sociological Review, 23, 23-30.
- THORNGATE, W., 1976: Must we always think before we act? Personality and Social Psychology Bulletin, 2, 31-35.
- THUILLIER, P., 1987: De l'étude de marche au plan de marketing.
- TICHY, N., 1981: Networks in organizations. En P.C. NYSTROM y W.H. STARBUCK (eds.) Hadbook of organizational design. Oxford, Oxford University Press.
- TILLES, S., 1961: Understanding the consultant's role. Harvard Business Review, 39, 87-99.
- TORRE, A. DE LA y J. CONDE, 1998: El desafío del cambio tecnológico : hacia una nueva organización del trabajo. Madrid, Tecnos.
- TORREGROSA, J. M., 1974: Teoría e investigación en la psicología social. Barcelona, Hora.
- TORREGROSA, J. M. y E. CRESPO, 1982: Estudios básicos de psicología social. Barcelona, Hora.

- TORREGROSA, J. M., y B. SARABIA, eds., 1983: Perspectivas y contextos de la psicología social. Barcelona, Hispano Europea.
- TOUS, J. M., 1984: Comportamiento social y dinámica de grupos. Barcelona, PPU.
- TRIANDIS, H. C., 1974: Actitudes y cambio de actitudes. Barcelona, Toray (1971).
- TRIANDIS, H. C., 1977: Interpersonal behavior. Monterrey, Brooks-Cole.
- TRIANDIS, H. C., 1980: Values, attitudes and interpersonal behavior. En M. PAGE (ed.) Beliefs, attitudes and values. Lincoln, Nebraska Press.
- TROLD AHL, V.C. y F.A. POWELL, 1965: A short-form dogmatism scale for use in field studies. Social Forces, dic.
- TURNER, A. N., 1981: Towards a cognitive redefinition of the social group formation. En H. TAJFEL, ed., The social dimension: European developments in social psychology. Cambridge y París, Cambridge University y Maison des Sciences de l'Homme, vol. II.
- TURNER, A. N. y P. R. LAWRENCE, 1971: Employees reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55, 259-286.
- URWICK, L. F., 1943: The elements of administration. Nueva York, Harper and Row.
- VAN DE VEN, A. H. y D. L. FERRY, 1980: Measuring and assessing organizations. Nueva York, Wiley and Sons.
- VAN GIGCH, J., 1990: Teoría general de sistemas. México, Trillas.
- VARELA, J. A., 1971: Psychological solutions to social problems: and introductions to social technology. Nueva York, Academic Press. (Brasil, Culture, 1975).
- VAUX, A., 1988: Social support. Theory, Research and Intervention. Nueva York, Praeger.
- VEBLEN, TH., 1922: The theory of leisure class. Nueva York, Kelley.
- VENDRELL, E., 1987: La orientación lewiniana. En GONZALEZ, P. y VENDRELL, E., ed., El grupo de experiencia como instrumento de formación. Barcelona, P.P.U.

- VILLA, R. A., J. THOUSAND y R. L. ROSENBERG, 1995: Creating heterogeneous schools: A systems change perspectives. En FALVEY, MA. Inclusive and heterogeneous schooling. Baltimore, Paul H. Brookes Publishing.
- VISAUTA, B., : Técnicas de Investigación Social. Barcelona, P.P.U.
- VISAUTA, B., 1985: El "path" analítico en la psicología industrial y organizacional. Comunicación presentada en el 2º Congreso Nacional de Psicología del Trabajo.
- VISAUTA, B., 1986: Técnicas de investigación social: Modelos Causales. Barcelona, Hispano Europea.
- VOGT, J. y S. GRIFFITH, 1988: Team development and proactive change: Theory and training implications. Organization Development Journal, 6, 4, 81-87.
- VON BERTALANFFY, L., 1950: The theory of open systems in physics and biology. Science, 11, 23-28.
- VON BERTALANFFY, L., 1956: General systems theory. En General systems yearbook of the Society for General Systems Theory, 1, 1-10.
- VON NEUMAN, J. y O. MORGENSTERN, 1944: Theory of games and economic behavior. Princenton, University Press.
- VREDENBURGH, D. J. y J. G. MAURER, 1984: A process framework of organizational politics. Human Relations, 37, 47-66.
- VROOM, V. H., 1964: Work and motivation. Londres, Wiley and Sons.
- VROOM, V. H. y A. G. JAGO, 1990: El nuevo liderazgo: dirección de la participación en las organizaciones. Madrid, Díaz de Santos.
- VROOM, V. H. y P. W. YETTON, 1973: Leadership and decision making. Londres, University of Pittsburgh Press.
- WALKER, K. F., 1974: Worker's Participation in Management: Problems, Practice and Prospect. International institute of Labor Studies, 12, 3-35.
- WALSTER, E., E. BERSCHIED y G. W. WALSTER, 1973: New directions in equity and social justice. Journal of Social Issues, 31, 3.
- WALTON, R. E., 1969: Interpersonal peacemaking. Boston, Mass., Addison-Wesley.
- WALTON, R. E., 1973: Criteria for quality of working life. En L.E. DAVIS y A.B. CHERNS, ed., The quality of working life. Boston, Mass., Free Press.

- WARD, S. y T. S. ROBERTSON, 1973: Consumer behavior: theoretical sources. New Jersey, Prentice Hall.
- WARNER, L. G. y M. De FLEUR, 1969: Attitude as an interactional concept: Social constraint and social distance as intervening variables between attitudes and action. American Sociological Review, 34, 153-159.
- WARNER, L. G. y J. O. LOW, 1947: The social system of the modern factory. New Haven, Conn, Yale University Press.
- WARR, P. B., J. COOK y T. D., WALL, 1979: Scales of the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. Journal of Occupational Psychology, 52, 129-148.
- WARRICK, K., 1984: Organizations and their environments. Essays in the sociology of organizations. San Francisco, Jossey Bass.
- WASHBURNE, N. F., ed., 1962: Decision, values and groups. Nueva York, Pergamon, 2 vols.
- WATSON, J. B., 1913: Psychology as a behaviorist views it. Psychological Review, 20, 158-177 (¿Qué es el conductismo?. Buenos Aires, Paidós, 1973).
- WATZLAWICK, P., 1989 (comp.): La realidad inventada. Buenos Aires, Gedisa.
- WATZLAWICK, P., J. D. WEACKLAND y R. FISCH, 1974: Change. Principles of problem formation and problem resolution. Nueva York, Norton. (Barcelona, Herder, 1976).
- WATZLAWICK, P., J. H. BEAVIN y D. D. JACKSON, 1967: Pragmatics of human communication. Nueva York, Norton. (Barcelona, Herder, 1976).
- WEICK, K. E., 1979: The social psychology of organizing. Ma, Addison-Wesley.
- WEICK, K. E., 1983: Letter to the editor. Fortune, 27, octubre.
- WEISBORD, M. R., 1987: Productive workplaces: Organizing and managing for dignity, meaning, and community. San Francisco, Jossey Bass.
- WEISS, D. y col., 1993: La función de los Recursos Humanos. Madrid, Ed. CDN
- WEISS, R. S., 1956: Processes of organization. Michigan, Univ. Michigan.

- WEST, 1984: Introducing participation: an example from the British ports industry. Journal of Occupational Psychology, 53, 97-106.
- WEXLEY, K. N., J. P. SINGH y G. A. YUKL, 1974: Subordinate personality as a Moderator of the effects of Participation in Three Types of Appraisal Interviews. Journal of Applied Psychology, 58, 54-59.
- WHITE, B., 1993: Thinkertools: causal models, conceptual change, and science education. Cognition and Instruction, 10, 1.
- WHITE, W. H., 1956: The organization man. Nueva York, Simon and Schuster.
- WIENER, A., 1980: Manual de psicología de la organización. Barcelona, Herder.
- WILLIAMS, T. A., 1986: Visual display technology, worker disablement and organization. En T. LUPTON, ed., Human factors. Berlín, Springer Verlag.
- WILSON, A., 1992: Nuevas tendencias en marketing. Bilbao, Deusto.
- WILSON, T. D., et. al., 1984: Effects of analyzing reasons on attitude-behavior consistency. Journal of Personality and Social Psychology, 47, 5-16.
- WILSON, J. R. y E. N. CORLETT, 1990: Evaluation of human work: A practical ergonomic methodology. Londres, Taylor and Francis.
- WOLMAN, B. B., 1960: Contemporary theories and systems in psychology. Nueva York, Harper and Row.
- WOODMAN, W. R. y A. W. PASMORE, 1987: Research in organizational change and development. Greenwich, Jai Press.
- WOODY, R.: Business success in mental health practice: Modern marketing, management, and legal strategies. San Francisco, Jossey Bass.
- WOODWARD, J., 1965: Industrial organization: theory and practice. Londres, Oxford University Press.
- WORTHINGTON, A. G., 1961: Semantic generalization and the mechanism of subperception. Austral Journal of Psychology, 13, 206-214.
- WRIGHT, M. E., 1943: The influence of frustration upon the social relations of young children. Character and Personality, 12, 111-122.
- XENIKOU, A. y FURNHAM, A., 1996: A Correlational and Factor Analytic Study of Four Questionnaire Measures of Organizational Culture, Human Relations, 49, 3, 349-371.

- ZALTMAN, G., 1972: Strategies for planned change. Nueva York, Wiley and Sons.
- ZALTMAN, G., R. DUNCAN y J. HOLBEK, 1973: Innovations and organizations. Nueva York, Wiley and Sons.
- ZALTMAN, G. y R. DUNCAN, 1977: Strategies for planned change. Nueva York, Wiley and Sons.
- ZALTMAN, G. y R. DUNCAN, 1979: Strategies for planned change. En KNAVASON, H.R., R.T. WOODWORTH y C.H. BELL, Management: an experiential approach. Nueva York, McGraw Hill.
- ZANNA, M. P. y J. K. REMPEL, 1988: Attitudes. A new look at an old concept. En D. BAR-TAL y W. KRUGLANSKI, ed., The social psychology of knowledge. Cambridge, Cambridge University Press.
- ZANDEN, V., 1980: Psicología social. Buenos Aires, Paidós.
- ZANDER, A., 1971: Motives and Goals in Groups. Nueva York, Academy Press.
- ZEIRA, Y. y J. AVEDISIAN, 1989: Organizational planned change: Assessing the chances for success. Organizational Dynamics, 17, 4, 31-45.
- ZIMBARDO, P. H., 1988: Social psychology. En HILGARD, E.R., ed., Fifty years of psychology. Glenview, Ill., Scott y Foresman.
- ZOLINGER, M., 1984: Modèles de prix pour les produits nouveaux: L'apport de la notion de structure de prix. Revue Française de Marketing, 97, 43-60.
- ZIMMERMAN, M., T. REISCHL, E. SEIDMAN y J. RAPPAPORT, 1991: Expansion strategies of a mutual help organization. American Journal of Community Psychology, 19, 2, 251-278.
- ZMUD, R. W. y ARMENAKIS, A. A., 1978: Understanding the measurement of change. Academy of Management Review, 3, 661-669.

