

## Fred Luthans Comportamiento

If you ally infatuation such a referred Fred Luthans Comportamiento ebook that will offer you worth, get the entirely best seller from us currently from several preferred authors. If you desire to humorous books, lots of novels, tale, jokes, and more fictions collections are furthermore launched, from best seller to one of the most current released.

You may not be perplexed to enjoy every book collections Fred Luthans Comportamiento that we will no question offer. It is not going on for the costs. Its nearly what you dependence currently. This Fred Luthans Comportamiento, as one of the most operating sellers here will categorically be along with the best options to review.



INF SEL CENDOC Grupo Editorial Patria

Esta obra aborda el tema de la psicología del trabajo de manera multidisciplinaria, puesto que no existen formulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni una solución ideal para los problemas de la organización; todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo. Puesto que la Psicología del trabajo es una materia que logra reunir aportaciones de diversas disciplinas, las cuales tienen como objetivo el estudio del comportamiento de las personas en una organización y cómo éste afecta el rendimiento de la organización.

### Fundamentals of Organizational Behavior Elsevier

Fundamentals of Organizational Behavior: An Applied Perspective, Second Edition examines the behavior of people in organizations. Topics covered range from political maneuvering in organizations (office politics) to the stresses facing people in managerial and professional positions. A conceptual framework for organizational behavior is presented, along with numerous case illustrations and examples from live organizational settings. This monograph consists of 14 chapters and opens with an introduction to organizational behavior and how it is influenced by principles of human behavior. The three main subareas or schools of management thought are discussed, together with the difference between knowledge work and non-knowledge work; how research and theory contribute to an understanding of organizational behavior; and the distinction between structure and process. The following chapters explore how the meaning of work relates to work motivation, as well as the link between work motivation and job performance; behavioral aspects of decision making; stresses in managerial and professional life; and political maneuvering in organizations. Small group behavior, leadership styles, and interpersonal communications are also considered, along with intergroup conflict and organizational effectiveness. This book will be of interest to students, managers, and staff specialists, as well as behavioral scientists and management theorists.

Teoría de las organizaciones McGraw Hill Professional

Daft and Marcic's action-first approach turns the traditional learning model on its end. Instead of starting with concepts and moving to application, this text starts with application, an introductory problem or challenge that encourages you to first empty out your ideas so you are ready to understand new ideas and acquire new skills. Each chapter provides a menu of resources for engagement, application, and learning, everything you need to develop the spot-on management skills you'll need to be a successful manager. This new learning philosophy leads you through a seven-step learning process: 1. Manager Challenge, 2. Initial Response, 3. Discover Yourself, 4. Discover Knowledge, 5. Action Learning Exercises, 6. Test Your Mettle, and 7. Personal Skills Log. Shorter, highly-focused chapters take you through each of these seven steps, allowing you to capture the essence and critical points for each topic. The mass of research material has been condensed and focused into discrete learning packages (chapters) designed specifically for engagement. BUILDING MANAGEMENT SKILLS offers a unique new set of Challenge Videos that are specifically designed to help develop your decision-making and thinking skills. After you watch the video challenge you are asked to respond to the challenge by solving the problem, helping you see the relevance of the chapter material and answering the question Why do I need to know this material?. These innovative, decision-making Challenge Videos are also available in CengageNOW. Organized around a new learning philosophy, with new technology and a coherent learning package for you to acquire management skills through an active first do, then learn approach, Daft and Marcic have created a truly unique learning experience with BUILDING MANAGEMENT SKILLS. Important Notice: Media content referenced within the product description or the product text may not be available in the ebook version.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Oxford University Press, USA

La gerencia actual se enfrenta a la globalización como realidad de nuestros tiempos, para ello debe realizar alianzas estratégicas con sentido crítico con el objeto de abastecer grandes mercados. La simplificación de las distancias en el día a día empresarial, las velocidades de negociación que nos proporcionan las multiredes, el sentido de la oportunidad en la correcta evaluación de situaciones específicas de mercado, entre otras importantes variables de la gestión empresarial, requieren poner en práctica las herramientas gerenciales para la toma de decisiones y el logro de los objetivos organizacionales. Priorizar estrategias debe ser un propósito fundamental de la gerencia, por esta razón, además de abordar los temas anteriores de manera clara y estructurada, la obra presenta el Análisis Estructural como método para lograrlo.

Comportamiento organizacional Pearson Educación

Offers insights on the development of authentic leadership. This volume considers the dynamics whereby such factors as humor, political skill, emotions, resiliency, and moral and spiritual leadership interact with authenticity to foster authentic leader-follower relationships at dyadic, group, and organizational levels.

Theory Z Cengage Learning

La psicología de las organizaciones, como campo aplicado de la ciencia psicológica, supera el área de los recursos humanos y permite abordar una gran cantidad de problemáticas, realidades y posturas, que tienen un impacto enorme en el proceso de trabajo y en la posibilidad tanto de las personas de tener una mejor calidad de vida, como de las organizaciones de permanecer y crecer en un mercado por demás volátil e imprevisible. Temáticas tales como el comportamiento organizacional positivo, la calidad de vida laboral, el capital psicológico, la justicia organizacional, la visión existencial de la empresa, la gestión por competencias desde una perspectiva aplicada, el aprendizaje organizacional, el cambio organizacional y la modificación de comportamiento organizacional; sirven de base para la realización de intervenciones y la construcción de modelos innovadores que fortalezcan la posibilidad de las organizaciones de avanzar hacia una mejor gestión de las personas que son fundamentales en el desarrollo empresarial. Es un libro que todo administrador, empresario o investigador del campo de la psicología de las organizaciones debe leer para tener una visión amplia, actualizada y completa de las nuevas tendencias y posibilidades que la psicología puede ofrecer al mundo de las organizaciones y a la vida de las personas que trabajan.

SocioTam Ecoe Ediciones

Casos de las mejores prácticas tomados de la Gallup Organization, empresa de consultoría que trabaja con 25 de 50 compañías de Fortune, entre las que se incluyen IBM y Disney Manejo de tendencias actuales en el comportamiento organizacional como poder y políticas y stress y conflictos.

Las ciencias sociales, universidad y sociedad JAI Press Incorporated

Includes abstracts and articles in English.

Psicología organizacional UNAM

Las PyMEs, así como las grandes empresas, tienen su propia naturaleza y sus propias virtudes y problemáticas. ¿De qué forma puede hacer de la imagen corporativa y de las comunicaciones, herramientas estratégicas económica y socialmente rentables para su negocio? Las empresas ya no solo están obligadas a ofrecer bienes y servicios de calidad, sino que tienen que ser buenas en sí mismas y, además, han de parecer muy buenas empresas ante la mirada atenta, crítica y exigente de sus diferentes públicos, incluidos sus clientes actuales y sus clientes potenciales. Al final, la forma como construyan su capital simbólico marcará una clara diferenciación y una ventaja competitiva. Más competitivas que pequeñas tiene como principal objetivo permitir ver y comprender que las empresas, incluso las medianas o pequeñas, pueden sobresalir gestionando sus comunicaciones a favor de construir una identidad sólida y una imagen favorable para sus públicos estratégicos.

Fundamentos de comportamiento organizacional Reverte

¿Qué es el comportamiento organizacional? - Bases de la conducta del individuo - Valores, actitudes y satisfacción laboral - Personalidad y emociones - Percepción y toma de decisiones individual - Conceptos básicos de motivación - Motivación: de los conceptos a las aplicaciones - Bases de la conducta del grupo - Entendiendo los equipos de trabajo - Comunicación - Enfoques básicos sobre el liderazgo - Temas contemporáneos del liderazgo - Poder y política - Conflicto y negociación - Bases de la estructura de la organización - Diseño y tecnología del trabajo - Políticas y prácticas de recursos humanos - Cultura organizacional - Cambio organizacional y manejo del estrés.

Más Competitivas que Pequeñas Pearson Scott Foresman

La denominada Psicología Positiva ha irrumpido con fuerza en el panorama científico y la práctica psicológica. Su pujanza se debe no sólo a la incuestionable reputación científica de muchos de los miembros fundadores de este movimiento sino, sobre todo, a la existencia dentro de la Psicología de una fuerte necesidad de corregir un rumbo quizá demasiado escorado hacia el déficit y la disfunción. La Psicología Positiva es un movimiento que recoge sólidas tradiciones conceptuales y de investigación en Psicología pero, a la vez, las ha ampliado incorporando nuevos temas a la agenda de la investigación y la aplicación de sus principios. Los hallazgos de estos últimos años han comenzado a integrarse en la práctica psicológica dando lugar a numerosas intervenciones. Como descubrirá el lector al somerse a este libro pionero en castellano, el hecho de adoptar una perspectiva positiva -complementaria a otras más tradicionales y bien asentadas dentro de la Psicología- puede ser muy fructífero y abrir nuevas fronteras en campos tan diferentes como la psicoterapia, la educación o la gestión de recursos humanos. Cualquier psicólogo, sea cual sea su perspectiva de partida, verá enriquecida su práctica tras comenzar a aplicar algunas de las estrategias que los diferentes autores sugieren a lo largo de estas páginas. Carmelo Valdez es Catedrático de Psicopatología de la Universidad Complutense de Madrid. Es miembro fundador y del Consejo de Dirección de la International Positive Psychology Association (IPPA) y representante nacional de la European Network for Positive Psychology (ENPP). Responsable del proyecto en español de [www.authentic happiness.org](http://www.authentic happiness.org). Gonzalo Hervás es profesor de la Universidad Complutense de Madrid. Compagina la práctica clínica con la investigación y la docencia. Cofundador del Instituto de Promoción e Investigación del Bienestar y las Fortalezas Humanas (ver [www.psicologiapositiva.org](http://www.psicologiapositiva.org)). Ha colaborado con Martin Seligman en el Positive Psychology Center de la Universidad de Pennsylvania. Sus trabajos de investigación sobre el bienestar han sido premiados en el congreso anual de Psicología Positiva de 2007, en Washington.

Paradigmas Pearson Educación

El presente manual desarrolla las cuestiones claves de la Psicología de las Organizaciones actual, con el objeto de contribuir a la comprensión del pensamiento, las emociones y la conducta de las personas en los contextos organizacionales. A través de los diferentes capítulos de este volumen se exponen, de forma necesariamente resumida, las concepciones y bases teóricas y empíricas de la disciplina más relacionadas, a nuestro juicio, con la labor de un profesional de la Psicología de las Organizaciones. El libro consta de doce capítulos. Los dos primeros tienen carácter introductorio, y su objetivo es crear un marco de referencia desde el que sea más fácil comprender los procesos que se describen a lo largo del texto. El Capítulo 1 está destinado a precisar qué se entiende por Psicología de las Organizaciones y a exponer el desarrollo histórico de la disciplina. Para ello, se analiza su definición, las premisas de las que parte y la naturaleza de los procesos que estudia. El Capítulo 2 examina la mutua influencia entre el ambiente y la estructura de las organizaciones. Asimismo, se abordan las conexiones existentes entre ambos aspectos, con objeto de mejorar la comprensión de los procesos organizacionales y de las potenciales respuestas de las organizaciones a las demandas del ambiente. Los tres capítulos siguientes abordan procesos de

naturaleza « Procesual » , es decir, procesos que tienen lugar en las organizaciones y que nos ayudan a comprender el resto de los contenidos. El Capítulo 3 se dedica al estudio de la cultura y el clima organizacional. En él se analizan las definiciones de cultura y de clima organizacional para poner de manifiesto la complejidad de los constructos que se abordan en el capítulo. En relación con la cultura organizacional también se exponen las principales herramientas de medición de la cultura , así como las relaciones de la cultura y del clima organizacional. Por último, se exploran dos variables claves de la cultura organizacional, la confianza y el cinismo. En el Capítulo 4 se estudia el conflicto y la negociación en las organizaciones, que son dos procesos omnipresentes y que tienen gran incidencia y serias consecuencias para el bienestar de las personas. También se presentan las principales teorías del conflicto y las consecuencias de los procesos de negociación en el comportamiento futuro de las personas. El quinto capítulo se ocupa del análisis de uno de los temas más relevantes de la disciplina: el poder y el liderazgo en las organizaciones. En el desarrollo del tema se presta especial atención a la investigación empírica. El estudio empírico o científico del liderazgo se basa en la formulación de teorías que son contrastadas a través de la investigación. El siguiente bloque está dedicado a fenómenos organizacionales centrados en el individuo. El Capítulo 6 se centra en el estudio de la motivación laboral, y en él se desarrollan los dos principales enfoques que han abordado este tema desde la Psicología de las organizaciones, desde las teorías clásicas a las propuestas más recientes. El capítulo 7 se dedica al estudio de las actitudes, en concreto de la identificación organizacional y de la satisfacción laboral. Se han analizado los diferentes focos con los cuales se identifican las personas dentro de las organizaciones, debido a que comparten identidades anidadas, las unas dentro de las otras, e identidades transversales, como el género, la edad, la profesión o el grupo étnico. A continuación se han explorado las consecuencias de la identificación organizacional dentro del ámbito del trabajo, prestando atención tanto a las consecuencias positivas como a las negativas. El capítulo 8 se dedica al desempeño activo en las organizaciones. En este capítulo se analizan los múltiples aspectos del desempeño en la organización, tanto el desempeño en el puesto, como el desempeño contextual, o conductas de ciudadanía organizacional e incluso el desempeño negativo, o conductas contraproducentes. También se ha desarrollado la relación que las diferentes formas de desempeño tienen entre sí y con otras variables relevantes en el ámbito del trabajo y de las organizaciones en general. Los tres capítulos siguientes se agrupan en una sección dedicada a los procesos de naturaleza interaccional entre las personas y las organizaciones. El capítulo 9 se dedica al estrés laboral y la salud ocupacional. Se han expuesto los conceptos claves para comprender el proceso de estrés laboral, se han analizado los modelos teóricos aplicados al estrés en el trabajo y se han explorado los principales hallazgos empíricos que apoyan las relaciones entre los estresores tradicionalmente estudiados por la literatura, así como otros que despiertan creciente interés en función de los cambios que afectan a la actividad laboral. Así, en el Capítulo 10 se abordan los procesos implicados en la incorporación y socialización organizacional. En concreto, en este capítulo se ha realizado una exposición del concepto de socialización y de las cuatro teorías más relevantes que le han dado apoyo a la investigación empírica. Además, se han revisado los componentes básicos de la socialización organizacional, como los modelos de etapas. Asimismo, se ha puesto especial atención en las prácticas de socialización, tanto las promovidas por las organizaciones como las personales. A continuación se han explorado el contenido de la socialización, los instrumentos para evaluarla y la relación de estos contenidos con los resultados. Por último, se presenta un conjunto de desarrollos más recientes, centrados en el contrato psicológico y en la e-socialización. El siguiente capítulo 11 está dedicado al estudio del emprendimiento y la innovación en las organizaciones. Se ha dedicado gran atención al emprendimiento, tanto al independiente como al intraemprendimiento, dada la repercusión en el desarrollo económico y social de cualquier país. Para finalizar, el Capítulo 12 se inicia con la presentación de las últimas tendencias dentro de la Psicología positiva aplicada a las Organizaciones. En él se ha recogido tanto el Modelo Salutogénico, por su larga trayectoria y gran amplitud de miras, como el Modelo JD-R, que se ha elaborado específicamente para la Psicología Organizacional y las nuevas perspectivas de la Psicología de la Sostenibilidad y del Desarrollo Sostenible. La reciente perspectiva de la Psicología de la Sostenibilidad y del Desarrollo Sostenible no sólo se encuadra en la Agenda 2030, sino que promueve la construcción de organizaciones saludables orientadas a la consecución del Trabajo Decente, objetivo especialmente pertinente para la Psicología de las organizaciones entre los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) del Milenio. Cada capítulo presenta la siguiente estructura: términos clave, objetivos, desarrollo de los contenidos del capítulo y resumen. Asimismo, antes de las referencias bibliográficas, se reseñan direcciones Web y lecturas recomendadas que facilitarán la profundización y/o comprensión de los contenidos expuestos a lo largo de los capítulos. Finalmente, el manual cuenta con un glosario en el que se definen todos los términos clave referidos en cada uno de los capítulos. Esperamos que, a través del material que se presenta en estas páginas, nuestro alumnado se adentre con entusiasmo en el estudio de una disciplina tan apasionante como la Psicología de las Organizaciones. Este no es sólo nuestro deseo, sino también el propósito con el que decidimos llevar a cabo el manual que ahora tiene en sus manos. Gabriela Topa Cantisano

Revista mexicana de análisis de la conducta UNAM

Positive Organizational Behavior is emerging as a truly contemporary movement within the classic discipline of organizational behavior. The best work of leading scholars is gathered together in one edited collection. Chapters present the states, traits, and processes that compromise this exciting new science. In addition to mapping the field, this collection goes one step further and invites noted experts to identify the methodological challenges facing scholars of positive organizational behavior. Positive Organizational Behavior constitutes the study of positive human strengths and competencies, how it can be facilitated, assessed and managed to improve performance in the workplace . Its roots are firmly within positive psychology but transplanted to the world of work and organizations.

Habilidades gerenciales Ediciones de la U

A less-expensive grayscale paperback version is available. Search for ISBN 9781680922875. The field of management and organizational behavior exists today in a constant state of evolution and change. Casual readers of publications like the New York Times, The Economist and the Wall Street Journal will learn about the dynamic nature of organizations in today's ever-changing business environment. Organizational Behavior is designed to meet the scope and sequence requirements of the introductory course on Organizational Behavior. This is a traditional approach to organizational behavior. The table of contents of this book was designed to address two main themes. What are the variables that affect how, when, where, and why managers perform their jobs? What theories and techniques are used by successful managers at a variety of organizational levels to achieve and exceed objectives effectively and efficiently throughout their careers? Management is a broad business discipline, and the Organizational Behavior course covers many areas such as individual and group behavior at work, as well as organizational processes such as communication in the workplace and managing conflict and negotiation. No one individual can be an expert in all areas of management, so an additional benefit of this text is that specialists in a variety of areas have authored individual chapters. Finally, we all made an effort to present a balanced approach to gender and diversity throughout the text in the examples used, the photographs selected, and the use of both male and female in alternating chapters when referring to generic managers or employees.

Ordenanzas y anuario universitario SAGE Publications

Although there are as many answers to the question of how organizations can gain competitive advantage in today's global economy as there are books and experts, one lesson seems very clear: traditional answers and resources are no longer sufficient. This seminal book offers not only an answer regarding how to gain competitive advantage through people, but also a brand new, untapped human resource--psychological capital, or simply PsyCap. Generated from both the positive-psychology movement and the authors' pioneering work on positive organizational behavior, PsyCap is a rigorous concept: to be included in PsyCap, a given positive construct must be based on theory, research, and valid measurement, must be open to development, and must have measurable performance impact. The positive constructs that have been determined to best meet these PsyCap criteria--efficacy (confidence), hope, optimism, and resiliency--are covered in separate chapters in Psychological Capital and

Beyond. Following an exploration of other potential positive constructs such as creativity, wisdom, well-being, flow, humor, gratitude, forgiveness, emotional intelligence, spirituality, authenticity, and courage, the authors summarize the research demonstrating the performance impact of PsyCap. They go on to provide the PsyCap Questionnaire (PCQ) as a measurement tool, and the PsyCap Intervention (PCI) as a development aid. Psychological Capital and Beyond provides theory, research, measurements, and methods of application for psychological capital, a resource that can be developed and sustained for competitive advantage. Each copy includes a complimentary PsyCap online self-assessment.

Positive Organizational Behavior EDITORIAL SANZ Y TORRES S.L.

The GCBME Book Series aims to promote the quality and methodical reach of the Global Conference on Business Management & Entrepreneurship, which is intended as a high-quality scientific contribution to the science of business management and entrepreneurship. The Contributions are the main reference articles on the topic of each book and have been subject to a strict peer review process conducted by experts in the fields. The conference provided opportunities for the delegates to exchange new ideas and implementation of experiences, to establish business or research connections and to find Global Partners for future collaboration. The conference and resulting volume in the book series is expected to be held and appear annually. The year 2019 theme of book and conference is "Creating Innovative and Sustainable Value-added Businesses in the Disruption Era". The ultimate goal of GCBME is to provide a medium forum for educators, researchers, scholars, managers, graduate students and professional business persons from the diverse cultural backgrounds, to present and discuss their researches, knowledge and innovation within the fields of business, management and entrepreneurship. The GCBME conferences cover major thematic groups, yet opens to other relevant topics: Organizational Behavior, Innovation, Marketing Management, Financial Management and Accounting, Strategic Management, Entrepreneurship and Green Business.

Psychological Capital and Beyond UNAM

" La administración de sueldos, salarios, y prestaciones, es un elemento estratégico en la función de recursos humanos, pues el éxito de un sistema de compensación se basa en establecer un equilibrio entre los conceptos que lo integran. Esta obra permitirá al estudioso de la materia encontrar la respuesta y la orientación necesaria para implantar un sistema de compensación acorde con el entorno empresarial moderno." --Provided by publisher.

Authentic Leadership Theory and Practice Grupo Editorial Patria

Based on research by the Gallup Leadership Institute, a proven program for developing valuable leadership ability, both in yourself and in others Extensive research has identified specific traits that transform average individuals into authoritative, influential, and "authentic" leaders. These authentic leaders learn from the mistakes and successes of themselves and others and build a positive strength initiative within their organizations. In The High Impact Leader, Gallup veterans Bruce Avolio and Fred Luthans show you what you can do to develop and leverage your own leadership strengths into positive, lasting improvement for both yourself and your organization. Their findings combined with examples of wellknown leaders in action--such as Howard Schultz, of Starbucks, and Microsoft's Bill Gates--provide guidelines for accelerating leadership development in any environment. Building on Gallup's innovative "positive strengths" initiative, this results-driven book provides: Proven indicators for gauging personal progress toward authentic leadership Strategies for building a pool of leadership-ready individuals in any organization Proprietary Gallup poll data and innovative leadership-building tools

Cambiando el comportamiento de los empleados Desclée De Brouwer

Una de las principales funciones administrativas consiste en ayudar a los empleados a cambiar su comportamiento, tanto para el beneficio de los empleados como para el de la empresa. Los gerentes creen conocer las técnicas necesarias, pero solo uno de cada diez sabe cómo hacerlo de manera sostenida. Este libro nos ofrece ideas, estrategias, herramientas, ejemplos y opiniones de líderes destacados que nos hablan sobre el cambio y el comportamiento en las organizaciones y cómo hacerlo de manera sostenida. Reseñas: Gracias a su formidable modelo MAPS, los autores ofrecen ideas, estrategias, herramientas, ejemplos y opiniones que contribuirán a que los líderes ayuden a transformar el comportamiento de sus empleados. En el mundo de los negocios, los cambios vertiginosos se ha convertido en la norma, y este libro es un valioso instrumento para los que desean convertirse en protagonistas del cambio en el siglo XXI. Felicitaciones a los autores por escribir esta obra maestra. Nick van Dam PhD, Director de Aprendizaje Global, McKinsey & Company Una inestimable y poderosa guía sobre el cambio y el comportamiento dirigida a ejecutivos, profesionales de RRHH y líderes de todo el mundo. Jonathan Donner, Vicepresidente de Aprendizaje Global y Desarrollo de Capacidades en Unilever plc Este no es un libro más sobre la gestión del cambio; trata sobre los seres humanos y cómo y por qué cambiamos. Está lleno de valiosas herramientas y conocimientos prácticos que nos permitirán establecer el contexto adecuado para liderar un cambio sostenible, tanto en el ámbito empresarial como en nuestra vida diaria. Fausto Palumbo, VP Jefe de Formación y Aprendizaje Corporativo, Nestlé Combina de manera inteligente la teoría con la práctica y ofrece numerosas y variadas estrategias con las que los directivos pueden experimentar. Kim Lafferty, Vicepresidente de Desarrollo de Liderazgo Global. Este libro nos enseña cómo cambiar el comportamiento de una organización sin necesidad de reemplazar a sus empleados. Abhijit Bhaduri, Chief Learning Officer, Wipro Es una lectura obligada para cualquier directivo que quiera provocar un cambio y pretenda entender el "cómo" provocar el cambio, además del "qué". Y sienta las bases para una indispensable (re)volución en la gestión de las organizaciones. Yannick Bonnaire, Corporate VP for Leadership and Managerial Development, Safran Un excelente recurso que será de gran ayuda para los líderes que deseen impulsar el cambio en sus organizaciones

La motivación para el trabajo Avon Books

New edition of a text that reflects the latest thinking and practices for use in foundation organizational behavior courses. Hellriegel and Richard W. Woodman of Texas A&M U., and John W. Slocum, Jr. of Southern Methodist U. present 18 chapters that cover individual, group and interpersonal, and organizational processes. The accompanying CD-ROM con