


| | | | | | | |
|--|------------------------|------------|-----------|---------------------------|---|----|
| Curso | Mestrado em Gestão | Ano letivo | 2012/2013 | | | |
| Unidade Curricular | Cultura Organizacional | ECTS | 4,5 | | | |
| Regime | Obrigatório | | | | | |
| Ano | 1º | Semestre | 1º Sem | Horas de trabalho globais | | |
| Docente (s) | Amândio Pereira Baía | | Total | 126 | Contacto | 30 |
| Responsável/ Coordenador/Regente da Unidade Curricular | Amândio Pereira Baía | | | |  | |

GFUC previsto

1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Pretende-se que o aluno aumente o grau de compreensão sobre o comportamento das pessoas em contexto organizacional; desenvolva a sensibilidade para compreender as relações que se estabelecem no interior das organizações entre indivíduos, grupos e a própria organização, conhecendo os fatores determinantes dessas relações na dinâmica organizacional.
- Pretende-se, ainda, facilitar o futuro exercício de funções que exijam competências de liderança, de tomadas de decisão, trabalho em grupo e resolução de conflitos.

2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

1. Cultura Organizacional

- **Natureza e estudo das organizações**
 - Comportamento Organizacional: definição
 - Comportamento Organizacional de hoje: características do campo
 - Comportamento Organizacional: história
 - Teoria e Investigação
 - Questões para discussão
- **O trabalho no século 21: o mundo em mudança das pessoas e das organizações**
 - Globalização e cultura
 - Mudança demográfica da força de trabalho: tendência sobre diversidade
 - Tendência no arranjo do trabalho: novas formas organizacionais e de trabalho
 - Revolução da qualidade: Gestão da qualidade total e Reengenharia
 - Responsabilidade social cooperativa: a organização ética
 - Questões para discussão

2. Processos Humanos Básicos

▪ **Perceção e aprendizagem: compreensão e adoção ao ambiente de trabalho**

- Perceção social: o processo de compreensão dos outros
- Natureza imperfeita da perceção social: erros e maneiras de os ultrapassar
- Perceber os outros: Aplicações organizacionais
- Aprendizagem: adaptação ao mundo que nos rodeia
- Aplicação da aprendizagem na organização
- Questões para discussão



▪ **Diferenças individuais: personalidade e habilidades**

- Personalidade: natureza básica e o seu papel no comportamento organizacional
- Aspectos da personalidade relacionados como o trabalho
- Habilidades: intelectuais e físicas
- Medição das diferenças individuais: métodos básicos
- Organização do futuro
- Globalização e diversidade na organização de hoje
- Ângulo ético
- Questões para discussão

3. O Indivíduo na Organização

▪ **Motivação nas Organizações**

- Natureza básica da motivação nas organizações
- Teoria das necessidades da motivação
- Teoria do estabelecimento dos objetivos
- Teoria da equidade
- Teoria das expectativas
- Desenho do trabalho: estruturar as tarefas para uma maior motivação
- Questões para discussão

▪ **Atitudes relacionadas com o trabalho: sentimentos sobre o trabalho, organizações e pessoas.**

- Atitudes: o que são
- Satisfação no trabalho: atitudes sobre o trabalho de cada um
- Empenhamiento organizacional: sentimentos e ligações sobre a organização
- Intolerância: atitudes negativas perante os outros
- Questões para discussão

• **Desenvolvimento da Carreira e Stress do Trabalho**

- Socialização organizacional: o processo de adesão
- Tutorar: socialização de um para um
- Carreiras: Novas formas, novas estratégias
- Stress: natureza básica
- Stress. Causas maiores
- Gestão do stress: algumas técnicas efetivas
- Questões para discussão

4. Processos de Grupo

- **Dinâmica de Grupo e Equipas**
 - Grupos no trabalho: natureza básica
 - A dinâmica do desempenho individual no grupo
 - Equipas: espécies especiais de grupos
 - Desempenho efetivo dos grupos
 - Questões para discussão

- **Comunicação Interpessoal nas Organizações**
 - Comunicação: natureza básica
 - Comunicação verbal: palavras escritas e faladas
 - Comunicação não verbal: falar sem palavras
 - Diferenças individuais na comunicação
 - Redes de comunicação: canais formais de informação em grupos
 - Redes de comunicação informais: para além do organograma organizacional
 - Estrutura organizacional: direcionar o fluxo das mensagens
 - Ultrapassar as barreiras organizacionais: técnicas de melhoramento do fluxo de informação
 - Questões para discussão

- **Tomada de Decisão nas Organizações**
 - Tomada de decisão: natureza básica
 - O espectro variado das decisões nas organizações
 - Decisões individuais: como são tomadas?
 - Decisões individuais: o que as torna imperfeitas?
 - Decisões de grupo: pós e contras
 - Pensamento de grupo: demasiada coesão pode ser perigosa.
 - Melhorar a eficiência das decisões de grupo: algumas técnicas
 - Questões para discussão



5. Processo Organizacional

- **Ambiente de Trabalho: Cultura e Tecnologia**
 - Formação e manutenção da cultura Organizacional
 - Cultura Organizacional: consequências e capacidade de mudança
 - Tecnologia: regras na organização
 - Uso da tecnologia nas organizações modernas
 - Questões para discussão

- **Desenho da Estrutura Organizacional**
 - Estrutura Organizacional: dimensões básicas das organizações
 - Departamentos: maneiras de estruturar as organizações
 - Desenho organizacional
 - Desenho inter-organizacional: para além da organização única
 - Tecnologia: causa principal e consequências
 - Questões para discussão

▪ **Mudança Organizacional e Desenvolvimento**

- Forças para além da mudança nas organizações
- O processo da mudança organizacional
- Resistência à mudança
- Desenvolvimento Organizacional: implementação da mudança organizacional planeada
- Questões críticas no desenvolvimento organizacional
- Questões para discussão



3. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS COM OS OBJETIVOS DA UC

Esta unidade curricular, através dos conteúdos programáticos desenvolvidos, visa dotar o aluno de conhecimentos na área da cultura organizacional de forma a integrá-lo no mundo do trabalho na área da gestão.

Em especial, o conteúdo visa preparar os alunos sensibilizando-se para a necessidade do saber fazer, no domínio instrumental e operacional.

O conteúdo programático delineado permitirá também ao aluno, de forma autónoma, poder desenvolver produtivamente a sua atividade aplicando nas empresas/organizações os conceitos apreendidos sobre qualidade.

4. BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL

Obrigatória

- Cunha, P Miguel et Al, (2007), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, Rh Editora;
- Cunha, P Miguel, (2007), *Comportamento Organizacional e Gestão – Casos portugueses e exercícios*, rh Editora, 2007;
- Apontamentos disponibilizados pelo professor.

Recomendada

- Adler J Nancy, Gundersen Allisson (2007), *International Dimensions of Organizational Behavior*, South-Western Pub;
- Alvesson, M (2002), *Understanding organizational culture*, London, Sage;
- Alvesson M, Thompson P(2005), Post-bureaucracy? In S Ackroyd, R Batt, P Thomson e Ps Tolbert (eds), *The Oxford Handbook of work and organization* (pp 485-507, Oxford: Oxford University Press;
- Boddy, David e Paton, Robert,(1998), *Management*, Prentice-Hall;
- Bowditch, James (2000), *Elementos de Comportamento Organizacional*, Pioneira, São Paulo;
- Baldoni, J (2003), *Great Communication secrets of great leaders*, New York McGraw-Hill;
- Buckley, N (2005), *The power of the original thinking*, *Financial Times*, Janeiro, 14, 8;

- Business Week (2004), *The innovation economy*, 11 de Outubro;
- Bush, Ra e Folger J P ((2005) *The promise of mediation: the transformative approach to conflict*. San Francisco, Jossey-Bass;
- Cabral Cardoso C (2005) Ética e responsabilidade social, in J F Gomes, MP Cunha e A Rego (eds), *Comportamento organizacional e gestão*, 21 temas para o século XXI, Lisboa, Rh Editora;
- Carson, CM (2005), A historical view of Douglas McGregor's theory Y, *Management Science*, 43(3), 450-460;
- Freitas, Maria Ester (1992), *Cultura Organizacional*, Makron Books, São Paulo;
- Ghauri, Pervez et Al (1995), *Research Methods in Business Studies*, Prentice Hall;
- Chalosfky, N e Griffin, M G (2005), It takes a Community, *TD, I*, 42-47;
- Chen G, Liu G e Tjosvold D (2005), Conflict Management for effective top management teams and innovation in China, *Journal of Management Studies*, 42(2), 557-572;
- Crook, C (2005), The good company, *The Economist*, January 22nd-228th, 3-4;
- Firestone, J Me McElroy M W (2004), Organizational Learning and Knowledge management: the relationship, *Learning Organization*, II(2), 177-184;
- George, Jennifer (2005), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Prentice Hall;
- Gomes, A D e Mira, M R (2005), Configurações discursivas e desenvolvimento organizacional, in J F Gomes, M P Cunha e A Rego (eds), *Comportamento Organizacional e Gestão*, 21 temas para o século XXI, Lisboa: RH Editora;
- Greenberg, Jerald (2005), *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice-Hall;
- Huczynski, A e Buchanan (2010), *Organizational Behavior*, Prentice Hall;
- Hunt G James, Schermerhorn R J and Osborn Richard (2008), *Organizational Behavior*, Wiley;
- Hargie, O D W (2003), *The handbook of communication skills*, (2nd ed), London: Routledge;
- Harigopal, K (2005), *Management of organizational change: Leveraging transformation* (2nd ed), London, Sage;
- Kanaane, Roberto (2009), *O Comportamento Humano nas Organizações*, Atlas, São Paulo;
- Kinicki Angelo, Kreitner Robert (2008) *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*;
- Krausz, Rosa (1998), *O Poder nas Organizações*, Nobel, São Paulo;
- Levering R e Moskowitz M (2005), 10 great companies to work for, *Fortune*, January, 24, 29-43;
- McShane Steven, Glinow Mary Von (2009), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill/Irwin;
- Magnusson P (2005), They're watching you, *Business Week*, January 24, 9;
- Marques, C.; Cunha, M.(1996), *O Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas*, D Quixote, Lisboa;
- Morhead e Griffin (2011), *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin;
- Moscovici, Fela (1995), *Desenvolvimento Interpessoal: Treinamento em Grupo*, Rio de Janeiro;
- Osland, Joyce (2001), *Organizational Behavior*, Prentice-Hall;
- Pereira, Orlindo (1998), *Fundamentos de Comportamento Organizacional*, Livraria Escolar Editora;
- Robbins, Stephen (2006), *Comportamento Organizacional*, Prentice-Hall, 8^a ed., LTC, Livros Técnicos e Científicos, Editora S.A., Rio de Janeiro;
- Robbins, Stephen (2008), *Organizational Behaviour*, Prentice-Hall;
- Robins P Stephen, Judge A Timothy (2009), *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall;
- Tavares, Maria das Graças (1999), *Cultura Organizacional*, Livraria Escolar Editora.
- Teixeira, Sebastião (2010), *Gestão das Organizações*, Verlag Dashofer.
- Wagner III e Hollenbech (1998), *Organizational Behavior*, Prentice Hall.

Apoio aos Alunos

- Caso práticos a disponibilizar durante as aulas.
- Resolução de problemas da vida real.

5. METODOLOGIAS DE ENSINO (REGRAS DE AVALIAÇÃO)

- Ensino Expositivo, estudo de casos, trabalho de campo e investigação científica de carácter aplicada.

| Avaliação | | |
|---|--|--|
| | Ponderações | |
| I Teste Individual | 60% | |
| I Trabalho (Grupo) (Artigo Científico - Publicado) | 20% | <ul style="list-style-type: none"> • Tema à escolha relacionado com a qualidade • Análise do Artigo Científico • Apresentação na aula (máximo 30 minutos) |
| I Trabalho (Grupo) (Artigo Científico - Novo) | 20% | <ul style="list-style-type: none"> • Definição da estrutura do artigo científico e da temática a tratar • Entrega a combinar com os alunos |
| Avaliação: • Frequência | O aluno tem de ter, no mínimo, 7 valores no teste para poder obter aprovação (≥ 10 valores) na unidade curricular. | |
| Trabalhos | Apenas são válidos para a avaliação de frequência. | |
| Avaliação: • Exame e Recurso | Não sujeita a nota mínima. | |
| Assiduidade | Não existe a obrigatoriedade de presença nas aulas. | |

6. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DAS METODOLOGIAS DE ENSINO COM OS OBJETIVOS DA UNIDADE CURRICULAR

Procura-se expor a matéria de forma clara e concisa, utilizando o método expositivo e a participação dos alunos. Relaciona-se a teoria com a realidade empresarial, utilizando casos práticos. Orientam-se os alunos através de leituras e da realização de um trabalho de forma a aplicar os conhecimentos adquiridos em contexto real.

O método expositivo é um método pedagógico centrado nos conteúdos, na transmissão oral de informação e conhecimentos. A estrutura, sequência e tipo de conteúdos são definidos pelo docente. Este método é considerado o mais adequado e a solução mais eficaz para atingir os objetivos de formação definidos anteriormente.

Com a exposição e criação da estrutura de um artigo científico pretende-se sensibilizar e inculcar no aluno a importância do processo de investigação científica.

Com o Método Estudo de Casos propõe-se a resolução de problemas que obrigará o aluno a descobrir por si próprio as possíveis alternativas de solução. O aluno é o principal motor na busca de informações, conhecimentos e outras componentes desta metodologia. A vantagem do método é ensinar os alunos a aprender. O professor transforma-se num tutor, facilitador, apoiando os alunos no processo de resolução de casos. Os alunos na sua tentativa de resolver os casos, aprendem a matéria lecionada.

7. REGIME DE ASSIDUIDADE

Não aplicável.

8. CONTATOS E HORÁRIO DE ATENDIMENTO

| | Docente | Coordenador |
|---------------------|---|----------------------|
| Nome: | Amândio Pereira Baía | Amândio Pereira Baía |
| e-mail: | baia@ipg.pt | baia@ipg.pt |
| Telefone: | 965 085 752 | 965 085 752 |
| Gabinete: | 41 | 41 |
| Atendimento: | Dada a especificidade de funcionamento da UC, Sextas-Feiras de tarde e Sábados, o atendimento aos alunos é acordado entre o aluno e o professor usando os contactos disponibilizadas. | |

9. OUTROS

Não se aplica.

ESTG, 3 de Outubro de 2012

O Docente

Prof. Doutor Amândio Pereira Baía

O Coordenador

Prof. Doutor Amândio Pereira Baía