

Avaliação



ID	3208
Unidade Curricular	Psicossociologia do Trabalho
Regente	Paulo Noriega
Objectivos	A disciplina de Psicossociologia do Trabalho tem como objeto de estudo as interações entre os diversos atores do mundo do trabalho. Espera-se que os alunos adquiram as competências que lhes permitam ter uma noção da influência das características individuais e de grupo que influenciam variáveis organizacionais, como o desempenho, o absentismo, turnover, segurança, etc. Também se pretende que o conhecimento desenvolvido na psicossociologia do trabalho lhes permita observar a organização e caracterizar a sua estrutura e o seu tipo de cultura. Com estas competências pode-se entender, por exemplo, os determinantes do comportamento dum grupo ou equipa de trabalho. As suas normas, o que influencia a sua coesão e como vão essas e outras variáveis determinar o desempenho do grupo.
Conteúdos Programáticos em Syllabus	 1 - Aspetos conceptuais da Psicossociologia do Trabalho: O trabalho e as organizações modernas; Perspetiva ergonómica vs. Psicológica de análise do trabalho humano. 2 - Variáveis individuais intervenientes no estudo do trabalho: Características biográficas; Diferenças individuais; Aprendizagem; Perceção; Valores e Atitudes; Satisfação e Motivação; Processo de tomada de decisão. 3 - Variáveis do grupo intervenientes no estudo do trabalho: Um modelo de comportamento de grupo; Socialização; Trabalho de equipa; Comunicação; Liderança; Poder e política; Conflito e Negociação; Stress ocupacional. 4 - Variáveis de nível organizacional no estudo do trabalho: Design e estrutura da organização; Clima e Cultura Organizacional; Mudança organizacional. 5 - Políticas e práticas de recursos humanos.
	Os conteúdos são apresentados e discutidos oralmente, suportados por PowerPoint e diversos conteúdos multimédia. Estes são também articulados com a realização de diversas atividades em aula para facilitação da aprendizagem, como por exemplo: exercícios de comunicação não verbal,

aplicação de esquemas distintivos de aprendizagem e reforços positivos e

Em termos de avaliação contínua, são considerados estudos de caso discutidos e resolvidos em aula (25%), a realização de um trabalho de grupo

negativos, técnicas de relaxamento para evitar stress, etc.

Em alternativa pode ser realizado um exame final (100%).

(35%) e a realização de dois testes escritos (40%).

Corbett, J.M. (1994). Critical cases in organizational behaviour. London, Macmillan.

Ferreira, J.M.C., Neves, J. & Caetano, A. (2001). Manual de psicossociologia das organizações. Lisboa, McGraw-Hill.

Giddens, A. (1997). Sociology. Cambridge, Polity Press.

Gleitman, H., Fridlund, A.J., & Reisberg, D. (2009). Psicologia. Fundação Calouste Gulbenkian: Lisboa.

Jesuíno, J.C. (1987). Processos de liderança. Lisboa, Livros Horizonte.

Kreitner, R., Kinicki, A. & Buelens, M. (1999). Organizational behaviour: First European edition. London, McGraw-Hill.

Luthans, F. (1995). Organizational behaviour. New York, McGraw-Hill.

Marques, C.A., & Cunha, M. (1996). Comportamento organizacional e gestão de empresas. Lisboa, Publicações dom Quixote.

Mitchell, T.R., & Larson, J.R. (1987). People in organizations. New York, McGraw-Hill.

Robbins, S., Judge, T. (2012). Organizational Behaviour. London, Prentice Hall.

Vala, J., & Monteiro, M. B. (2003). Psicologia social. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Bibliografia