

ID	515
Unidade Curricular	Psicossociologia do Trabalho
Regente	Paulo Ignacio Noriega Pinto Machado
Objectivos	<p>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.</p>
Conteúdos Programáticos em Syllabus	<p>1 - Aspetos conceptuais da Psicossociologia do Trabalho: O trabalho e as organizações modernas; Perspetiva ergonómica vs. Psicológica de análise do trabalho humano.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4 - Variáveis de nível organizacional no estudo do trabalho: Design e estrutura da organização; Clima e Cultura Organizacional; Mudança organizacional.</p> <p>5 - Políticas e práticas de recursos humanos.</p>
Avaliação	<p>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 negativos, técnicas de relaxamento para evitar stress, etc. Em termos de avaliação contínua são considerados estudos de caso discutidos e resolvidos em aula (25%), a realização de um trabalho de grupo (35%) e a realização de dois testes escritos (40%). Em alternativa pode ser realizado um exame final (100%).</p>

Bibliografia

- 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, F. Calouste Gulbenkian.