

FICHA DE UNIDADE CURRICULAR
2020/2021

Designação

Teoria Organizacional

Docente (s) (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.)

Maria José Chambel (Responsável)
Vânia Carvalho
Afonso Carvalho

Creditação (ECTS)

6

Funcionamento

As aulas funcionam em regime teórico-prático. A proporção da componente teórica e da componente prática de cada sessão, bem como a organização da mesma pode variar em função de cada tema.

Tendo em conta a situação da evolução da pandemia, e a consequente avaliação das situações de risco de docentes (pertença de docentes a grupos de risco) e de alunos, algumas aulas poderão ser lecionadas através de ensino à distância, recorrendo às plataformas Zoom, Moodle ou outras que se considerem adequadas. Pelas mesmas razões, também as apresentações previstas de trabalhos presenciais pelos alunos poderão vir a ser efetuadas através da plataforma Zoom, bem como as avaliações através de exame escrito (que poderão ser por videoconferência). Os alunos serão avisados atempadamente sobre as formas adotadas (presenciais ou à distância). Em qualquer dos casos, serão privilegiadas as sessões síncronas.

Objetivos

Compreender o contexto em que as organizações operam. Adquirir as competências necessárias à análise crítica e compreensão das variáveis macro organizacionais e sua influência nas atitudes e nos comportamentos das pessoas. Compreender o conceito de configuração estrutural. Compreender novas características das organizações na atualidade. Compreender o conceito de clima organizacional. Classificar os diferentes fatores que influenciam a formação do clima. Conhecer o conceito de cultura organizacional, a sua origem e evolução. Analisar a influência da cultura no comportamento dos membros da organização. Compreender a liderança e a sua relevância na criação de um contexto organizacional saudável. Compreender a importância das equipas nas organizações atuais. Analisar a relação entre o funcionamento das equipas, a liderança e a sua performance. Distinguir as etapas de evolução de uma equipa de trabalho.



Competências a desenvolver

Distinguir as diferentes características organizacionais e as suas relações com as características do meio.

Discutir as vantagens da avaliação do clima organizacional e aplicá-lo ao diagnóstico e intervenção organizacionais. Desenhar investigações organizacionais sobre clima organizacional.

Analisar a formação e as consequências da cultura organizacional no desempenho organizacional. Conhecer as principais tipologias de cultura organizacional. Identificar algumas práticas de recursos humanos enquanto formas privilegiadas de manutenção da cultura organizacional.

Discutir as diferentes perspetivas teóricas sobre a liderança e compreender a sua adequação no contexto atual.

Examinar diferentes equipas de trabalho e distinguir as diferentes variáveis que contribuem para o seu funcionamento eficaz. Discutir a equipa de trabalho como um fenómeno dinâmico.

Pré-Requisitos (Precedências) *

Conteúdos programáticos

Da Teoria Clássica à perspetiva Sistémica na teoria organizacional

- As diferentes concepções do homem | A visão mecanicista, organicista e sistémica das organizações.

Configurações organizacionais

- O conceito de configuração estrutural. | O modelo de Mintzberg.

Clima organizacional

- O conceito de clima organizacional. | O processo de formação do clima organizacional | Avaliar o clima organizacional.

Cultura organizacional

- O conceito de cultura organizacional, a sua origem e evolução. | A formação e consequências da cultura organizacional no desempenho organizacional. | As principais tipologias de cultura organizacional.

Os traços, os comportamentos do líder e a liderança transformacional

- A perspectiva dos traços e dos comportamentos do líder. | A importância da relação entre o líder e os liderados | A liderança transformacional.

Tipos e características das equipas de trabalho nas organizações atuais

- A utilização de equipas no contexto atual. | Características de uma equipa de trabalho. | Os vários tipos de equipas nas organizações.

Bibliografia

Buchanan, D. & Huczynski, A. (2010). Organizational Behaviour: And introductory text (7th ed.). London: Prentice Hall.

Chambel, M.J., & Curral, L. (2008). Psicologia das Organizações: Da Estrutura à Cultura. Lisboa: Livros Horizonte.

Derue, D.S., Nahrgang, J.D., Wellman, N., & Humphrey, S.E. (2011). Trait and behavioural theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64, 7-52

Lepine, J.A., Piccolo, R.F., Jackson, C.L., Mathieu, J.E., & Saul, J.R. (2008). A meta-analysis of teamwork processes: Test of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria. *Personnel Psychology*, 61, 273- 307.

Mintzberg, H. (2004). Estrutura e Dinâmica das Organizações (3a Ed.) Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Métodos de ensino

Os objetivos pedagógicos e de aprendizagem de cada uma das sessões implicam a participação ativa dos estudantes. De acordo com este princípio, cada uma das sessões tem uma atividade de aplicação que se desenvolve em pequenos grupos de quatro ou cinco estudantes, seguindo-se uma apresentação, debate e discussão ao nível do grupo turma. Por outro lado, os conteúdos serão sempre apresentados a partir de um debate entre o docente e os estudantes, o qual pressupõe a preparação prévia dos estudantes, através da leitura da bibliografia específica antes da sessão. É com base nesta preparação que o docente incentiva o debate com os estudantes, colocando questões que julga pertinentes em cada tema.

Modalidades de Avaliação (Regime Geral de Avaliação e/ou Regime Final Alternativo)

Existem duas modalidades de avaliação: (A) Regime Geral e (B) Regime Final Alternativo. Apenas os alunos abrangidos pela situação de regime especial (trabalhadores-estudantes, atletas de alta competição, Erasmus etc.) poderão optar pela modalidade de Regime Final Alternativo. Estes alunos deverão inscrever-se, junto dos docentes, até ao final do mês de Fevereiro, numa das modalidades, ficando obrigados às regras que lhe são inerentes.



Elementos de Avaliação (Prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação, requisitos para aprovação na UC, nomeadamente, a classificação exigida em cada elemento de avaliação)

O Regime Geral é composto por dois elementos:

1. Um trabalho individual sobre “estudo de caso” de uma organização escolhida por cada estudante, no qual deve analisar de forma integrada a estrutura, o clima e cultura, a liderança e o trabalho em equipa. Este trabalho conta para 40% da avaliação nesta UC e deverá ser entregue em data a anunciar pelos docentes no início do semestre. Este trabalho não poderá exceder as 10 páginas;
2. O segundo elemento de avaliação corresponde à apresentação de 3 trabalhos durante as sessões da UC; estas apresentações são realizadas em grupo e combinadas na primeira sessão; estas apresentações contribuem para 60% da avaliação do estudante a esta unidade curricular.

O **Regime Final Alternativo** é composto por um exame escrito final realizado na época de exames.

Regras relativas à melhoria de nota

No Regime Geral, os elementos da avaliação só podem ser realizados durante o decurso das aulas e nos prazos estipulados pelos docentes, para nenhum dos elementos é possível fazer melhoria dos mesmos em 2ª época.

Em ambos os regimes de avaliação, a melhoria de nota implica a realização de um exame escrito em 2ª época.

Regras relativas a alunos repetentes* N/A

Exigências relativas à assiduidade e pontualidade N/A

Regras específicas relativas aos estudantes considerados em situação de exceção (estudantes-trabalhadores, atletas de alta competição, alunos dirigentes associativos, alunos militares, pais e mães estudantes, alunos com necessidades educativas especiais) *

Regime final alternativo.

Língua de ensino



Português. Os estudantes Erasmus podem realizar os trabalhos escritos em língua inglesa.

Infrações disciplinares e sanções decorrentes

De acordo com o Regulamento de Avaliação das Aprendizagens da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, consideram-se infrações disciplinares sujeitas a sanções disciplinares os seguintes comportamentos:

- a) Dar, usar ou tentar usar materiais, informação, apontamentos, auxiliares de estudo ou outros objetos e equipamentos não autorizados em exercícios académicos;
- b) Ajudar ou tentar ajudar um colega no cometimento de uma infração disciplinar;
- c) Submeter o mesmo trabalho escrito para apreciação em disciplinas diferentes sem autorização dos docentes, mesmo que com pequenas alterações;
- d) Apresentar como seu o trabalho de outro;
- e) Inventar ou alterar sem autorização qualquer informação ou citação em trabalhos académicos;
- f) Interferir, alterar ou tentar alterar classificações;
- g) Tentar impedir ou interferir com o bom funcionamento das aulas, do trabalho de investigação ou de outras atividades académicas;
- h) Proferir acusações falsas relativamente a docentes ou órgãos de gestão, colegas e funcionários não-docentes da FP-UL;
- i) Falsificação de assinaturas nas folhas de presença nas aulas, em documentos relativos a elementos de avaliação, e em qualquer documento oficial referente ao seu processo e estatuto académico.

As infrações disciplinares cometidas na realização de qualquer elemento de avaliação podem implicar a anulação do mesmo, devendo ser comunicadas ao Conselho Pedagógico, ou consoante a sua gravidade e reiteração, poderão traduzir-se em outras sanções, a definir pelo Reitor da Universidade de Lisboa.

* No caso de se aplicar