

Índice

11	Introdução
12	O que se mantém
12	O que muda
13	Um incremento prático com exercícios
13	Estrutura do Manual
16	Aprendizagem mútua
16	Agradecimentos
17	Capítulo 1 - Organizações: sua natureza e complexidade
18	Introdução
20	O comportamento organizacional e as escolas de gestão
22	Organizações: o que são?
23	Imagens metafóricas da organização
33	Súmula conclusiva
35	Complemento 1
37	Capítulo 2 - Comportamento organizacional: o papel da personalidade e das forças situacionais
38	Introdução
38	Três tipos de determinantes do comportamento organizacional
39	Fatores disposicionais
42	A matriz de personalidade Myers-Briggs
45	Os "Cinco Grandes"
49	Outras características de personalidade
57	Aptidões
62	Percepções e viesamentos perceptivos
64	Fatores situacionais
67	A perspectiva interacionista
71	Súmula conclusiva
73	Capítulo 3 - Emoções e inteligência emocional: a dialética coração-razão
74	O ingresso das emoções no campo das preocupações dos investigadores e dos práticos
77	O binómio emoção-razão nas investigações e nas organizações
90	Inteligência emocional
100	A gestão instrumental das emoções dos membros organizacionais
107	Súmula conclusiva
111	Capítulo 4 - Motivação e bem-estar no trabalho: onde está o nexos?
112	Introdução
117	O conceito e teorias de motivação
120	Teorias de conteúdo (gerais)
127	Teorias de conteúdo (organizacionais)
135	Teorias de processo (gerais)
141	Teorias de processo (organizacionais)
145	Gerindo a satisfação
149	Modelos centrados no indivíduo
151	Modelos centrados nas situações
152	Modelos internacionais
153	As causas da satisfação

158	Consequências e respostas à (in)satisfação
164	Stresse: combatendo a “epidemia” dos tempos modernos
177	Felicidade e desempenho – para além da satisfação
179	Súmula conclusiva
183	Capítulo 5 - Criando vínculos positivos entre as pessoas e a organização: quatro caminhos
184	Introdução
184	Socialização organizacional
195	Contrato psicológico
208	Equilíbrio trabalho-família
214	Empenhamento
224	Súmula conclusiva
227	Capítulo 6 - Trocas sociais positivas: justiça, apoio e confiança
228	Introdução: as trocas e o sentido do dever de reciprocidade
229	Justiça organizacional
242	Perceções de apoio organizacional
247	Confiança
255	Súmula conclusiva
257	Capítulo 7 - O processo de liderança: a dialética líder-seguidores
258	O que é a liderança?
264	Liderança e eficácia organizacional?
268	As abordagens dos traços e das competências
279	As abordagens comportamentais
283	Abordagens contingenciais/situacionais
294	Liderança carismática e transformacional
307	Liderança autêntica e outros construtos relacionados
314	Outros tópicos pertinentes
325	Súmula conclusiva
327	Capítulo 8 - Comportamentos de cidadania organizacional: a síndrome dos bons soldados
328	O paradoxo da vida organizacional: serão obrigatórios os atos “discricionários”?
330	Problemas oriundos da definição tradicional de CCO
332	O sentido da reconceitualização: o CCO como desempenho contextual
334	Dimensões da cidadania organizacional
338	CCO e eficácia organizacional
344	O que induz as pessoas a adotar CCO?
356	Devem os sistemas de avaliação de desempenho englobar critérios de cidadania?
359	Súmula conclusiva
360	Complemento
363	Capítulo 9 - Grupos: quando o todo é mais (ou menos) que a soma das partes
364	A essência dos grupos no trabalho organizacional
365	A natureza dos grupos
367	Porque se formam os grupos?
368	Tipos de grupos
371	Fatores influenciadores da eficácia dos grupos
390	Resultados
392	Diagnóstico de eficácia das equipas
393	Desvantagens dos grupos e riscos presentes no seu funcionamento
400	Potenciando o poder dos grupos das organizações: reuniões para resolução de problemas e tomada de decisão
408	Súmula conclusiva

411	Capítulo 10 - Comunicação: o aparelho circulatório da vida organizacional
412	A comunicação no âmago da vida organizacional
412	As dimensões básicas do processo comunicacional
432	A escuta ativa
444	Estilos pessoais de comunicação
451	Fluxos de comunicação nas organizações
453	Fluxos comunicacionais obstruídos ou danificados
458	Súmula conclusiva
461	Capítulo 11 - Conflito e negociação: discórdia, competição e cooperação
462	O conflito: noções e categorias
467	Cinco estratégias de gestão do conflito, cinco estilos preferenciais, cinco tipos de soluções
475	O conflito como processo
484	Vantagens e desvantagens do conflito
489	Negociação: algumas traves-mestras
499	A preparação da negociação
499	Estratégias e táticas negociais
510	Erros comuns na negociação – e algumas desejáveis precauções
514	Intervenção de terceiras partes
520	Súmula conclusiva
523	Capítulo 12 - Tomada de decisão: razão, intuição, improvisação e política
524	Decisões humanas: evitando a armadilha da racionalidade
526	Decisões: noção, fases e tipos
528	Modelos de decisão: racionalidade, intuição e improvisação
529	Modelo de decisão racional: “Pensar primeiro”
536	Modelo de decisão intuitiva: “Ver primeiro”
541	Modelo de decisão improvisada: “Fazer primeiro”
543	Breve síntese e discussão sobre os modelos de decisão
544	Casos especiais de tomada de decisão
548	Caraterísticas individuais na tomada de decisão
556	Súmula conclusiva
559	Capítulo 13 - Estrutura e controlo: processos de coordenação organizacionais
560	Introdução
560	Estrutura organizacional
562	A estrutura informal
563	Dimensões estruturais
570	Os determinantes da estrutura
573	Formatos estruturais
586	Os tipos organizacionais (ou configurações) de Mintzberg
588	Sinais de deficiência estrutural
589	Processos de controlo organizacional
591	O controlo numa perspetiva cibernética
593	Controlo e flexibilidade
595	Estratégias de controlo
601	Configurações ou sistemas de controlo: três níveis de controlo
607	Configurações ou sistemas de controlo: a tipologia de Ouchi
609	Um balanço crítico
611	Dificuldades com a implementação de sistemas de controlo
612	Súmula conclusiva

615	Capítulo 14 - Cultura: o software mental
616	A chegada triunfal de um novo ciclo, a ascensão e a queda
618	Cultura organizacional e nacional: o que são?
620	Caraterísticas distintivas da cultura organizacional
630	Cultura: do culto à gestão
635	Nível transcultural
647	Nível organizacional
654	Nível grupal
655	Nível individual
656	O clima organizacional
658	Súmula conclusiva
661	Capítulo 15 - Organizações num mundo em mudança
662	O <i>hardware</i> e o <i>software</i> organizacionais na base do sucesso da mudança
665	A natureza da mudança organizacional
669	Gestão, liderança e mudança organizacional
674	Porquê, quando e como mudar?
680	Razões dos falhanços dos processos de mudança
687	Como conduzir os processos de mudança?
693	Súmula conclusiva
697	Capítulo 16 - Desenvolvimento organizacional sustentado: aprendizagem e inovação
698	Introdução
698	Aprendizagem organizacional: mistificação ou adaptação competitiva?
701	Seis modos de aprendizagem organizacional
704	A organização como esponja
705	O processo de renovação organizacional: aprendizagem e desaprendizagem
717	O papel dos líderes na criação e no fomento da organização aprendente
720	Capacidades de aprendizagem organizacional e desempenho
722	Práticas e ferramentas para incrementar a capacidade de aprendizagem organizacional
723	Inovação e destruição criativa
725	O conceito de inovação
730	Porque a inovação é tão importante para as organizações?
733	Etapas fundamentais do processo de inovação
737	Fatores da inovação – desde o nível individual ao ecológico
740	Modelos de inovação organizacional
751	Três modelos integrativos
757	“A arte de inovar com pouco dinheiro”
759	Súmula conclusiva
761	Capítulo 17 - Poder, influência e comportamentos políticos: nos bastidores da organização
762	Poder, o último tabu organizacional?
762	Um olhar sobre o lado mais sombrio das organizações
766	Conceito de poder e sua caraterização
769	Fontes de poder interpessoal
780	Fontes de poder estrutural e contextual
783	A influência e os comportamentos políticos
788	Antecedentes individuais, organizacionais e situacionais dos comportamentos políticos
790	Implicações da atividade política
793	A má reputação da política e a gestão da hipocrisia organizacional
794	As táticas políticas e o jogo do poder praticado pelos menos poderosos
801	Súmula conclusiva

803	Capítulo 18 - Para concluir: pouco mais de uma dúzia de rumos para um futuro anunciado
804	1. Na senda da sustentabilidade
805	2. Redes sociais
805	3. Liderança tóxica
806	4. Organizações positivas: contrariando a toxicidade
806	5. De empregados a talentos
808	6. Liderança sem autoridade formal
808	7. Novos modelos de negócio
809	8. Velocidade e vantagens competitivas temporárias
810	9. Ética e virtuosidade
811	10. Meritocracia e a noção de mercado interno
811	11. Sentido de comunidade de trabalho
812	12. Novos desenhos
813	13. Estratégia e execução: uma dialética?
813	14. Neurociência e comportamento organizacional
814	Súmula conclusiva

817 | GNOMO - Grupo (Permanente) de Normalização do Vocabulário Organizacional

827 | Referências