

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

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 enviesamentos percetivos
- 64 | Fatores situacionais
- 68 | A perspetiva interacionista
- 71 | Súmula conclusiva

75 | Capítulo 3 - Emoções e inteligência emocional: a dialética coração-razão

- 76 | O ingresso das emoções no campo das preocupações dos investigadores e dos práticos
- 79 | O binómio emoção-razão nas investigações e nas organizações
- 92 | Inteligência emocional
- 102 | A gestão instrumental das emoções dos membros organizacionais
- 109 | Súmula conclusiva

113 | Capítulo 4 - Motivação e bem-estar no trabalho

- 114 | Introdução
- 119 | O conceito e teorias de motivação
- 122 | Teorias de conteúdo (gerais)
- 129 | Teorias de conteúdo (organizacionais)
- 137 | Teorias de processo (gerais)
- 143 | Teorias de processo (organizacionais)
- 147 | Gerindo a satisfação
- 151 | Modelos centrados no indivíduo
- 153 | Modelos centrados nas situações
- 154 | Modelos interacionais
- 155 | As causas da satisfação

- 160 | Consequências e respostas à (in)satisfação
166 | Stresse: combatendo a "epidemia" dos tempos modernos
179 | Felicidade e desempenho – para além da satisfação
182 | Súmula conclusiva
- 185 | Capítulo 5 - Criando vínculos positivos entre as pessoas e a organização: quatro caminhos**
186 | Introdução
186 | Socialização organizacional
197 | Contrato psicológico
210 | Equilíbrio trabalho-família
216 | Empenhamento
226 | Súmula conclusiva
- 229 | Capítulo 6 - Trocas sociais positivas: justiça, apoio e confiança**
230 | Introdução: as trocas e o sentido do dever de reciprocidade
231 | Justiça organizacional
244 | Perceções de apoio organizacional
249 | Confiança
257 | Súmula conclusiva
- 259 | Capítulo 7 - O processo de liderança: a dialética líder-seguidores**
260 | O que é a liderança?
266 | Liderança e eficácia organizacional?
270 | As abordagens dos traços e das competências
281 | As abordagens comportamentais
285 | Abordagens contingenciais/situacionais
296 | Liderança carismática e transformacional
309 | Liderança autêntica e outros construtos relacionados
316 | Outros tópicos pertinentes
327 | Súmula conclusiva
- 329 | Capítulo 8 - Comportamentos de cidadania organizacional: a síndrome dos bons soldados**
330 | O paradoxo da vida organizacional: serão obrigatórios os atos "discrionários"?
332 | Problemas oriundos da definição tradicional de CCO
334 | O sentido da reconcetualização: o CCO como desempenho contextual
336 | Dimensões da cidadania organizacional
340 | CCO e eficácia organizacional
346 | O que induz as pessoas a adotar CCO?
358 | Devem os sistemas de avaliação de desempenho englobar critérios de cidadania?
361 | Súmula conclusiva
362 | Complemento
- 365 | Capítulo 9 - Grupos: quando o todo é mais (ou menos) que a soma das partes**
366 | A essência dos grupos no trabalho organizacional
367 | A natureza dos grupos
369 | Porque se formam os grupos?
370 | Tipos de grupos
373 | Fatores influenciadores da eficácia dos grupos
392 | Resultados
394 | Diagnóstico de eficácia das equipas
395 | Desvantagens dos grupos e riscos presentes no seu funcionamento
402 | Potenciando o poder dos grupos das organizações: reuniões para resolução de problemas e tomada de decisão
410 | Súmula conclusiva

413 | Capítulo 10 - Comunicação: o aparelho circulatório da vida organizacional

- 414 | A comunicação no âmago da vida organizacional
- 414 | As dimensões básicas do processo comunicacional
- 434 | A escuta ativa
- 446 | Estilos pessoais de comunicação
- 453 | Fluxos de comunicação nas organizações
- 455 | Fluxos comunicacionais obstruídos ou danificados
- 460 | Súmula conclusiva

463 | Capítulo 11 - Conflito e negociação: discórdia, competição e cooperação

- 464 | O conflito: noções e categorias
- 469 | Cinco estratégias de gestão do conflito, cinco estilos preferenciais, cinco tipos de soluções
- 477 | O conflito como processo
- 486 | Vantagens e desvantagens do conflito
- 491 | Negociação: algumas traves-mestras
- 501 | A preparação da negociação
- 501 | Estratégias e táticas negociais
- 512 | Erros comuns na negociação – e algumas desejáveis precauções
- 516 | Intervenção de terceiras partes
- 522 | Súmula conclusiva

525 | Capítulo 12 - Tomada de decisão: razão, intuição, improvisação e política

- 526 | Decisões humanas: evitando a armadilha da racionalidade
- 528 | Decisões: noção, fases e tipos
- 530 | Modelos de decisão: racionalidade, intuição e improvisação
- 531 | Modelo de decisão racional: "Pensar primeiro"
- 538 | Modelo de decisão intuitiva: "Ver primeiro"
- 543 | Modelo de decisão improvisada: "Fazer primeiro"
- 545 | Breve síntese e discussão sobre os modelos de decisão
- 546 | Casos especiais de tomada de decisão
- 550 | Características individuais na tomada de decisão
- 558 | Súmula conclusiva

561 | Capítulo 13 - Estrutura e controlo: processos de coordenação organizacionais

- 562 | Introdução
- 562 | Estrutura organizacional
- 564 | A estrutura informal
- 565 | Dimensões estruturais
- 572 | Os determinantes da estrutura
- 575 | Formatos estruturais
- 588 | Os tipos organizacionais (ou configurações) de Mintzberg
- 590 | Sinais de deficiência estrutural
- 591 | Processos de controlo organizacional
- 593 | O controlo numa perspectiva cibernética
- 595 | Controlo e flexibilidade
- 597 | Estratégias de controlo
- 603 | Configurações ou sistemas de controlo: três níveis de controlo
- 609 | Configurações ou sistemas de controlo: a tipologia de Ouchi
- 611 | Um balanço crítico
- 613 | Dificuldades com a implementação de sistemas de controlo
- 614 | Súmula conclusiva

617 | Capítulo 14 - Cultura: o software mental

- 618 | A chegada triunfal de um novo ciclo, a ascensão e a queda
- 620 | Cultura organizacional e nacional: o que são?
- 622 | Características distintivas da cultura organizacional
- 632 | Cultura: do culto à gestão
- 637 | Nível transcultural
- 649 | Nível organizacional
- 656 | Nível grupal
- 657 | Nível individual
- 658 | O clima organizacional
- 660 | Súmula conclusiva

663 | Capítulo 15 - Organizações num mundo em mudança

- 664 | O *hardware* e o *software* organizacionais na base do sucesso da mudança
- 667 | A natureza da mudança organizacional
- 671 | Gestão, liderança e mudança organizacional
- 676 | Porquê, quando e como mudar?
- 682 | Razões dos falhanços dos processos de mudança
- 689 | Como conduzir os processos de mudança?
- 695 | Súmula conclusiva

699 | Capítulo 16 - Desenvolvimento organizacional sustentado: aprendizagem e inovação

- 700 | Introdução
- 700 | Aprendizagem organizacional: mistificação ou adaptação competitiva?
- 703 | Seis modos de aprendizagem organizacional
- 706 | A organização como esponja
- 707 | O processo de renovação organizacional: aprendizagem e desaprendizagem
- 719 | O papel dos líderes na criação e no fomento da organização aprendente
- 722 | Capacidades de aprendizagem organizacional e desempenho
- 724 | Práticas e ferramentas para incrementar a capacidade de aprendizagem organizacional
- 725 | Inovação e destruição criativa
- 727 | O conceito de inovação
- 732 | Porque a inovação é tão importante para as organizações?
- 735 | Etapas fundamentais do processo de inovação
- 739 | Fatores da inovação – desde o nível individual ao ecológico
- 742 | Modelos de inovação organizacional
- 753 | Três modelos integrativos
- 759 | “A arte de inovar com pouco dinheiro”
- 761 | Súmula conclusiva

763 | Capítulo 17 - Poder, influência e comportamentos políticos: nos bastidores da organização

- 764 | Poder, o último tabu organizacional?
- 764 | Um olhar sobre o lado mais sombrio das organizações
- 768 | Conceito de poder e sua caracterização
- 771 | Fontes de poder interpessoal
- 782 | Fontes de poder estrutural e contextual
- 785 | A influência e os comportamentos políticos
- 790 | Antecedentes individuais, organizacionais e situacionais dos comportamentos políticos
- 792 | Implicações da atividade política
- 795 | A má reputação da política e a gestão da hipocrisia organizacional
- 796 | As táticas políticas e o jogo do poder praticado pelos menos poderosos
- 803 | Súmula conclusiva

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