



Ano letivo:	<b>2021-2022</b>
Semestre:	<b>2º</b>
Nome do ciclo de estudos:	<b>Psicologia do Trabalho e das Organizações</b>
Ciclo de estudos:	<b>1º Ciclo</b> <input type="checkbox"/> <b>2º Ciclo</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>3º Ciclo</b> <input type="checkbox"/>

Unidade curricular:	<b>Comportamento Organizacional</b>
Docente responsável: (preencher o nome completo)	<b>Sílvia Pereira Lopes (36h)</b>
Outros docentes: (preencher o nome completo)	
Nº de ECTS	<b>6</b>
Carga Horária Semanal	<b>3h</b>

<b>1</b>	<b>Objetivos de aprendizagem da unidade</b>	<p>Esta unidade curricular tem como objetivo principal desenvolver um entendimento e análise crítica do comportamento humano nas Organizações com base nas evidências científicas existentes na literatura. Assim, pretende-se que o discente seja capaz de: 1. Distinguir diferentes atitudes no trabalho; 2. Distinguir o desempenho na realização da tarefa e comportamentos dos trabalhadores extra-papel; 3. Identificar diferentes características do trabalho e do contexto organizacional e compreender a sua relação com as atitudes e comportamentos dos trabalhadores; 4. Compreender a relação entre motivação dos indivíduos e as suas atitudes e comportamentos no trabalho; 5. Compreender modelos teóricos subjacentes à explicação da relação pessoa-organização; 6. Conhecer diferentes modalidades de trabalho, como o trabalho contingente, e sua repercussão para os resultados dos trabalhadores; 7. Adquirir as competências necessárias à aplicação de diferentes perspetivas teóricas e metodológicas de investigação no comportamento organizacional.</p>
	<b>Objectives of the curricular unit</b>	<p>This curricular unit has the main objective to develop an understanding and critical analysis of human behavior in Organizations based on the scientific evidence in the literature. Thus, it is intended that the student can: 1. Distinguish different attitudes at work; 2. Distinguish in-role performance and extra-role employees' behaviors; 3. Identify the different work characteristics and the organizational context and understand its relationship with the workers' attitudes and behaviors; 4. Understand the relationship between workers' motivation and their attitudes and behaviors at work; 5. Understand the theoretical models underlying the explanation of the person-organization relationship; 6. Know different formats of work, such as contingent work, and their impact on the workers' results; 7. Acquire the skills necessary to apply different theoretical and methodological perspectives of research in organizational behavior.</p>

<b>2</b>	<b>Conteúdos programáticos</b>	<p>1. Atitudes em contexto laboral. 1.1. Satisfação no Trabalho. 1.2. Compromisso Organizacional. 2. Comportamentos em contexto laboral. 2.1. Desempenho das tarefas e comportamentos extra-papel. 2.2. Presentismo, absentismo e turnover. 3. Características do trabalho e contexto organizacional. 3.1. Modelo das Características do Trabalho de Hackman e Oldham e Modelo de organização do trabalho de Morgeson e colaboradores. 3.2. Características relacionais de trabalho e conceito de modelação do trabalho (job crafting). 3.3. Perceção de Suporte Organizacional, do Líder e Colegas de trabalho. 4. Motivação no trabalho. 4.1. Abordagens sobre quantidade de motivação no trabalho: Teoria da Expectativa e Teoria da Equidade. 4.2. Abordagem sobre qualidade da motivação no trabalho: Teoria da Autodeterminação. 5. A ligação pessoa-organização. 5.1. Teorias da troca social e contrato psicológico. 5.2. Mudanças atuais nos contratos formais de trabalho. 5.3. Efeito da diversidade etária nas organizações.</p>
	<b>Syllabus</b>	<p>1. Attitudes in the workplace. 1.1. Job Satisfaction. 1.2. Organizational Commitment. 2. Behaviors at work. 2.1. In-role performance and extra-role behaviors. 2.2. Presentism, absenteeism and turnover. 3. Work characteristics and organizational context. 3.1. Hackman and Oldham's Work Characteristics Model and Morgeson et al. work organization model. 3.2. Relational job characteristics and job modeling</p>



concept (job crafting). 3.3. Perception of Organizational, Leader and Co-workers Support.  
4. Motivation at work. 4.1. Approaches on the amount of motivation at work: Expectation Theory and Equity Theory. 4.2. Approach on quality of motivation at work: Self-determination Theory.  
5. The person-organization relationship. 5.1. Theories of social exchange and psychological contract. 5.2. Current changes in formal employment contracts. 5.3. Effect of age diversity on organizations.

**Metodologias de ensino (avaliação incluída / na avaliação deve ser indicado peso percentual para cada aspeto avaliado)**

3

**Teaching methodologies (including evaluation)**

Sessões teórico-práticas que implicam a participação ativa dos estudantes. De acordo com este princípio, cada sessão terá uma parte expositiva, em que serão apresentadas teorias e conceitos principais. Seguidamente, em cada uma das sessões, existirá a realização de uma atividade prática pelos estudantes, seguindo-se uma apresentação, debate e discussão com os mesmos. O plano de avaliação contínua inclui três estratégias: (1) trabalhos de aplicação prática realizados em cada sessão, escolhendo o docente de entre os trabalhos realizados os 3 melhores, contribuindo no total para 30% da nota do estudante; (2) apresentação de uma ficha de leitura sobre um artigo científico relacionado com uma das temáticas da UC por um par de estudantes, contribuindo 30% para a avaliação do estudante (3) realização de uma frequência na última sessão da UC com questões teóricas e de resposta aberta sobre os temas da UC. Esta frequência contribui para 40% da avaliação do estudante.

Theoretical-practical sessions that involve the active participation of students. According to this principle, each session will have an expository part, in which theories and main concepts will be presented. Then, in each session, there will be a practical activity realized by the students, followed by a presentation, debate and discussion with them. The continuous assessment plan includes three strategies: (1) practical activities carried out in each session, choosing the teacher among the practical activities carried out the best 3 of them, contributing in total to 30% of the student's grade; (2) presentation of a reading sheet on a scientific article related to one of the themes of the CU by a pair of students, contributing 30% to the student's assessment (3) a frequency in the last session of the CU with theoretical questions and open answers on CU topics. This frequency contributes to 40% of the student's assessment.

**Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular**

4

**Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes**

Os conteúdos abordados no ponto 1 e 2 vão ao encontro dos primeiros dois objetivos de aprendizagem. Enquadra-se teoricamente as atitudes e comportamentos, objetivando-se depois com a resolução e discussão de casos práticos que o estudante seja capaz de os distinguir. O ponto 3 visa alcançar o terceiro objetivo de aprendizagem. Aqui, mais do que conhecer modelos teóricos, pretende-se que o aluno reflita sobre as implicações destas características nas pessoas. Indo ao encontro do objetivo 4, será abordada a "Motivação no trabalho". Com a abordagem deste ponto o aluno deve compreender não só o impacto de variáveis externas, mas também o impacto de variáveis de natureza individual. No ponto 5 pretende alcançar-se o quinto e sexto objetivo. Todos os conteúdos contribuem para alcançar o último objetivo pois será favorecida a análise crítica dos vários modelos teóricos, apresentação e discussão de casos práticos, bem como a análise de artigos científicos sobre comportamento organizacional.

The contents covered in points 1 and 2 meet the first two learning objectives. The attitudes and behaviors are theoretically framed, aiming afterward with the resolution and discussion of practical cases that the student is able to distinguish them. Point 3 aims to achieve the third learning objective. Here, more than knowing theoretical models, it is intended that the student reflects on the implications of these characteristics on people. Meeting objective 4, "Motivation at work" will be addressed. With this approach, the student must understand not only the impact of external variables but also the impact of individual variables. Point 5 aims to achieve the fifth and sixth objective. All content contributes to achieving the last objective because it will favor the critical analysis of the various theoretical models, presentation, and discussion of practical cases, as well as the analysis of scientific articles on organizational behavior.

**Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular**

5

A metodologia de ensino combina sessões teórico-práticas que implicam a participação ativa dos estudantes. Através desta metodologia espera-se que os alunos consigam alcançar os objetivos definidos para esta UC visto que globalmente, estes concorrem para aquisição e domínio de conhecimentos teóricos espelhados no método de avaliação através da realização de trabalhos de aplicação prática realizados em cada sessão, ficha de leitura sobre um artigo científico e realização de uma frequência. Adicionalmente, a metodologia de ensino pretende desenvolver a autonomia, sentido crítico e capacidade de intervenção em contexto organizacional, favorecendo simultaneamente competências de investigação na área do comportamento humano pela realização de trabalhos de aplicação prática realizados em cada sessão e ficha de leitura sobre um artigo



	<p>científico. Mais ainda, aquando da exposição dos vários conteúdos programáticos, será incentivada a participação e reflexão crítica dos estudantes sobre os conteúdos apresentados.</p>
<p><b>Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:</b></p>	<p>The teaching methodology combines theoretical and practical sessions that involve the active participation of students. Through this methodology it is expected that students will be able to achieve the objectives defined for this UC since globally the acquisition and mastery of theoretical knowledge will be translated in the evaluation method through the realization of practical application works carried out in each course session, by reading scientific articles and by doing an exam at the end of the course. In addition, the teaching methodology aims to develop autonomy, critical sense, and the ability to intervene in an organizational context, while promoting research skills in the area of human behavior by carrying out practical work in each course session and by doing a worksheet about a scientific article. Furthermore, through all the program contents exposed, students' participation and critical reflection will be encouraged.</p>
<p><b>6 Bibliografia principal/ Main bibliography</b></p>	<p>Chambel, M.J.(2011). <i>Novos desafios para a gestão de recursos humanos: O caso dos trabalhadores temporários</i>. Lisboa: RH Editora.</p> <p>Deci, E., Olafsen, A. &amp; Ryan, R.(2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 4, 19-43.</p> <p>Judge, T. &amp; Kammeyer-Mueller, J. (2012). Job attitudes. <i>Annual Review of Psychology</i>, 63, 341-367.</p> <p>Oldham, G. &amp; Hackman, J. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 31, 463-479.</p> <p>Lopes, S., Chambel, M.J., Castanheira, F. &amp; Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring job satisfaction in Portuguese military sergeants and officers: Validation of the Job Descriptive Index and the Job in General scale. <i>Military Psychology</i>, 27, 52-63.</p> <p>Meyer, J., Stanley, L. &amp; Parfyonova, N. (2012). Employee commitment in context: The nature and implications of commitment profiles. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 80, 1-16.</p>