

## Formulário para apresentação de disciplina

---

Sigla da disciplina: ADM4004

Nome da disciplina

Português: Comportamento humano nas organizações

Inglês: Human behavior in organizations

Espanhol: El comportamiento humano en las organizaciones

Programa/Área: [Administração](#)

Nº da área: 11022

Validade inicial (Ano/Semestre): 2017/1º

Nº de créditos: 8

Carga horária semanal (horas):

Aulas Teóricas: 2

Aulas Práticas, Seminários e Outros: 2

Horas de Estudo: 4

Duração em semanas: 15

Docente(s) responsável(eis):

1. Heliani Berlato dos Santos

Docente USP n.º 5748111

Docente externo. Data de obtenção do título: Instituição:

2.

Docente USP n.º

Docente externo. Data de obtenção do título: Instituição:

3.

Docente USP n.º

Docente externo. Data de obtenção do título: Instituição:

Custos reais da disciplina: R\$ 0,00

(Apresentar, se pertinente, orçamento previsto para o exercício, em folha anexa)

### PROGRAMA

#### OBJETIVOS

##### Português:

Os principais objetivos da disciplina se pautam em responder questões pertinentes a compreensão do comportamento humano, a partir da discussão de autores clássicos da área. A abordagem será centrada não só no indivíduo mas em na sua relação intergrupar, seja sob a perspectiva social como no ambiente de trabalho. Os fundamentos extraídos a partir de temas clássicos que tratam o Comportamento Organizacional, serão evidenciados, tais como: liderança, motivação, grupos, comprometimento, relacionamento interpessoal e conflito.

**Inglês:**

The main objectives of the course are guided to answer questions relevant to understanding human behavior, from the discussion of classical authors from the area. The approach will focus not only on the individual but on their intergroup relationships, whether in the social perspective, such as in the workplace. The fundamentals extracted from classical themes dealing with Organizational Behavior will be highlighted, such as: leadership, motivation, groups, commitment, interpersonal relationships and conflict.

**Espanhol:**

Los principales objetivos del curso son guiados a responder a las preguntas relevantes para la comprensión de la conducta humana, a partir de la discusión de los autores clásicos de la zona. El enfoque se centrará no sólo en el individuo, sino en su relación entre grupos, ya sea en el punto de vista social como en el lugar de trabajo. Los fundamentos extraídos de los temas clásicos que tratan Comportamiento Organizacional, se pondrán de relieve, tales como: liderazgo, motivación, grupos, compromiso, interpersonales y los conflictos.

**JUSTIFICATIVA****Português:**

A área que envolve os estudos voltados ao comportamento humano no ambiente organizacional permite evidenciar quais as principais características presentes no campo do trabalho, que influenciam ou são influenciadas, por aspectos humanos subjetivos. Dentro desse espectro, pensar que as relações pessoais são socialmente construídas e que o indivíduo leva muito da sua personalidade, valores e atitudes para o trabalho, entende-se que um olhar mais direcionado a tais questões possam contribuir para o desenvolvimento do estado da arte nesse cenário.

**Inglês:**

The area surrounding the studies related to human behavior in the organizational environment which allows for the highlighting of the main features present in the field of study, which influence or are influenced by subjective human aspects. Within this spectrum, thinking about which personal relationships are socially constructed and from which the individual takes a lot of their personality, values and attitudes towards work, it is understood that a more focused look at such questions can contribute to the development of the state of the art in this scenario.

**Espanhol:**

El área que rodea los estudios relacionados con el comportamiento humano en el entorno organizacional que permite poner de relieve las principales características presentes en el campo de trabajo, que influyen o son influenciados por los aspectos humanos subjetivos. Dentro de este espectro, piensan que las relaciones personales se construyen socialmente y que el individuo toma mucho su personalidad, valores y actitudes para trabajar, se entiende que una mirada más centrada en estas cuestiones puede contribuir al desarrollo del estado de la técnica en este escenario.

**CONTEÚDO/EMENTA****Português:**

A compreensão sobre o Comportamento Organizacional, personalidade, atitude e percepção. Processos de aprendizagem comportamental, teorias de necessidades, satisfação e motivação no trabalho, valores e significado do trabalho, cultura e clima organizacional. Comportamento grupal: trabalho em equipe, a natureza da liderança e suas relações com o poder, desafios e tendências de aplicação do comportamento humano no trabalho.

**Inglês:**

The understanding of organizational behavior, personality, attitude and perception. Behavioral learning processes, needs theories, satisfaction and motivation at work, values and meaning of work, organizational culture and climate. Group behavior: teamwork, leadership and the nature of its relations with power, challenges and application trends of human behavior at work.

**Espanhol:**

La comprensión del comportamiento organizacional, personalidad, actitud y percepción. los procesos de aprendizaje del comportamiento, necesidades teorías, la satisfacción y la motivación en el trabajo, valores y significado del trabajo, la cultura organizacional y el clima. el comportamiento del grupo: el trabajo en equipo, el liderazgo y la naturaleza de sus relaciones con el poder, los desafíos y tendencias

**Bibliografia:**

- ALVESSON, M.; WILLMOTT, H. On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies. *Academy of Management Review*, Vol. 17, Issue 3, 1992.
- BAUMAN, Z. *Identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editores, 2004.
- BELL, Bradford S. Rigor and Relevance. *Personnel Psychology*, v. 67, n. 1, p. 1-4, 2014.
- BERGAMINI, C; CODA, R. (Org.) *Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança*. São Paulo: Pioneira, 1990.
- BERGER, P. L; LUCKMANN, T. *A Construção Social da Realidade: Tratado de Sociologia do Conhecimento*. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BOYD, N. M. A 10-year retrospective of organization studies in community psychology: content, theory and impact. *Journal of Community Psychology*, v. 42, n. 2, p. 237-254, 2014.
- CARTER, C. Sue. Oxytocin pathways and the evolution of human behavior. *Annual review of psychology*, v. 65, p. 17-39, 2014.
- CHANLAT, J. F. *O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas*. São Paulo, Editora Atlas, v. 1,2,3, 1992, 1994 e 1996, respectivamente.
- CLEGG, S; HARDY, C. E. *NORD, W. Handbook de estudos organizacionais*. vol. 2. São Paulo, Editora Atlas, 1997.
- CLULEY, R. Sexual fetishism in organizations: The case of journal list fetishism. *Organization*, v. 21, n. 3, p. 314-328, 2014.
- COHEN, A. R. *FINK, S. Comportamento Organizacional: conceitos e estudos de casos*. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- D'CRUZ, P.; NORONHA, E.; BEALE, D. The workplace bullying-organizational change interface: emerging challenges for human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 25, n. 10, p. 1434-1459, 2014.
- EIDLIN, B.. *Class Formation and Class Identity: Birth, Death, and Possibilities for Renewal*. *Sociology Compass*, v. 8, n. 8, p. 1045-1062, 2014.
- FOREST, J. J. Management discipline: Defining a process safety strategy. *Process Safety Progress*, v. 33, n. 2, p. 162-165, 2014.
- FOTAKI, M.; METCALFE, B. D.; HARDING, N. Writing materiality into management and organization studies through and with Luce Irigaray. *Human Relations*, p. 0018726713517727, 2014.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e Punir*. Petrópolis-RJ: Vozes, 1998.
- FREUD, S. *Psicologia de Grupo e Análise do Ego*. São Paulo: Imago, 1978.
- FROSCHE, A. *Psychoanalysis: The Sacred and the Profane*. *The American Journal of Psychoanalysis*, v. 74, n. 2, p. 133-146, 2014.
- GIDDENS, A. *Modernidade e Identidade*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2002.
- GOFFMANN, I. *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- GREENBERG, G. Emergence, self-organization, and developmental science: Introduction. *Research in Human Development*, v. 11, n. 1, p. 1-4, 2014.
- GRINT, K. (editor) *Work and Society: a reader*. London: Polity Press, 2000.
- HORTON, K. E.; BAYERL, P. Saskia; JACOBS, Gabriele. Identity conflicts at work: An integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, v. 35, n. S1, p. S6-22, 2014.
- HUCZNSKI, A.; BUCHANAN, D. *Organizational Behavior*. England: Prentice Hall, 2007.
- KORCZYNSKI, M., HODSON, R.; EDWARDS, P. *Social Theory of Work*. Oxford: Press, 2006.
- NKOMO, S.; HOOBLER, J. M. A historical perspective on diversity ideologies in the United States: Reflections on human resource management research and practice. *Human Resource Management*

Review, v. 24, n. 3, p. 245-257, 2014.

PAGÉS, M. et al. O Poder das Organizações: A Dominação das Multinacionais sobre os Indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

PLOYHART, R. E. Human capital is dead; long live human capital resources!. Journal of Management, v. 40, n. 2, p. 371-398, 2014.

RABINBACK, A. The Human Motor: energy, fatigue and the origins of Modernity. Berkeley-CA, University of California Press, 1992.

SLEVIN, J. The internet and society. United King: Polity Press, 2000.

TSE, H. H. M.; CHIU, W. C. K. Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. Journal of Business Research, v. 67, n. 1, p. 2827-2835, 2014.

WEICK, K. E. The Social Psychology of Organizing. New York: Addison-Wesley, 1969.

### **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO (máximo 160 caracteres)**

#### **Português:**

Artigo científico para publicação

Prova escrita

Seminários

Resenhas críticas

#### **Inglês:**

Scientific article for publication

Written test

Seminars

Critical reviews

#### **Espanhol:**

Artículo científico

Examen escrito

Seminarios

Reseñas críticas

### **Observações:**