

FORMULÁRIO DE CRIAÇÃO DE DISCIPLINA		CD-01
1	NOME DO PROGRAMA: Programa de Pós-Graduação em Administração – Mestrado Acadêmico em Administração	
2	Proposta de	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criação de disciplina	Exclusão de disciplina da grade curricular	Mudança de denominação da disciplina
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alteração do nº de créditos da disciplina	Alteração de pré-requisitos	Outro
3 DISCIPLINA		
Nome: <u>Gestão de Pessoas e Mudança Organizacional</u>		
Departamento responsável	Depto. de Ciências Administrativas (CAD)	
Data da Anuência do Departamento:	24 / 08 / 2021	Anexar documento
Área de Concentração:	Gestão e Organizações	
Classificação:	<input type="checkbox"/> Obrigatória	<input checked="" type="checkbox"/> Optativa
Carga horária	Teórica:	30 horas
	Prática:	-- horas
Total de <u>02</u> créditos		
Pré-requisitos:	<input checked="" type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim:
A disciplina está sendo proposta para o(s) nível(is) de:		
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mestrado profissional	Mestrado acadêmico	Doutorado
4	Justificativa	
<p>A disciplina vai ao encontro da proposta acadêmica da linha 1 do Mestrado Acadêmico em Administração, que é centrada em estudos sobre estratégia no contexto das organizações privadas, públicas e públicas não estatais, locais e regionais. As relações dos temas abordados com competitividade, inovação, sustentabilidade, empreendedorismo e desenvolvimento (econômico e social) são priorizadas. Sua oferta deverá proporcionar aos discentes interessados uma importante ferramenta para a melhor compreensão dos fenômenos relativos a essa área considerada fundamental para a eficiência e a eficácia das organizações no contexto da sociedade do conhecimento. Vale realçar, também, que a disciplina aborda um aspecto de primordial relevância no contexto contemporâneo, que é a contribuição da Gestão de Pessoas no contexto de mudança.</p>		

5	Objetivos Descrever as habilidades que se espera que o aluno adquira ao concluir a disciplina.
<p>Estimular a reflexão nos(nas) discentes acerca da gestão de pessoas e do comportamento dos indivíduos nas organizações em processos de mudança, capacitando-os a aplicar os conhecimentos específicos e a conhecerem os preceitos teóricos envolvidos na temática. Também é objetivo desta disciplina, estimulá-los a realizarem pesquisa aplicada com foco na gestão estratégica de pessoas e suas influências e impactos nos resultados e gestão organizacionais em contexto de mudança.</p>	
6	Ementa Descrição sumária ou os tópicos constantes do conteúdo programático, de modo a dar uma idéia sobre a disciplina
<p>A disciplina perpassa três etapas: o entendimento de mudança organizacional; as reações individuais à mudança (comportamento organizacional) e; a gestão de pessoas para o sucesso da mudança.</p>	
7	Bibliografia Deve ser atualizada e permitir uma visão crítica das pesquisas na área, em linha com as diretrizes expressas no tópico Ementa, acima. Idealmente incluir artigos que descrevem pesquisas realizadas e seus resultados
<p>ALMADA, L.; BORGES, R.S.G.; MARQUES, A.L. Resistance to change in merger of a Federal Institute in Brazil. International Business Management, v.12, n.4, p.370-379, 2018. Disponível em: https://www.medwelljournals.com/abstract/?doi=ibm.2018.370.379. Acessado em 19 de março de 2019.</p> <p>ARMENAKIS, A.A.; HARRIS, S.G.; MOSSHOLDER, K.W. Creating readiness for organizational change. Human Relations. New York, v.46, n.6. p. 681-704, jun. 1993.</p> <p>ARMENAKIS, A.A.; BEDEAIN, A.G. Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. Journal of Management, v.25, n.3, p. 293-315, 1999.</p> <p>AVEY, J.B.; WERNING, T.S; LUTHANS, F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological Capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. The Journal of Applied Behavioral Science, v.44, n.1, p.48-70, março de 2008.</p> <p>BALDWIN, T.; BOMMER, B.; RUBIN, R. Gerenciando o comportamento organizacional: o que os gestores eficazes sabem e fazem. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.</p> <p>BENNIS, W.; NENUS, B. Líderes: estratégia para assumir a verdadeira. Traduzido por Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: HARBRA, 1988.</p> <p>BERGER, P.; LUCKMANN, T. A construção social da realidade. 23 ed. Petrópolis: Vozes, 2003.</p> <p>BOVEY, W.H.; HEDE, A. Resistance to organizational change: the role of defense mechanisms. Journal of Managerial Psychology, v.16, n.7, p.534-548, 2001a.</p> <p>_____. Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. Leadership & Organization Development Journal, v.22, n.8, p.372-382, 2001b.</p> <p>BOWDITH, J.; BUONO, A.F. Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 2002.</p> <p>BUBER, M. Eu e Tu. Traduzido por Newton Aquiles Von Zuben. São Paulo: Centauro, 2001.</p> <p>CHOI, M. Employees' attitudes toward organizational change: a literature review. Human Resource Management, v.50, n.4, p. 479-500, jul.- agosto 2011.</p>	

- COCH, L.; FRENCH Jr., R.P. Overcoming resistance to change. **Human Relations**, v.1, p.512- 535, 1948.
- DUTRA, J. S. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- ERVIN, D.G.; GARMAN, A.N. Resistance to organizational change: linking research and practice. **Leadership & Organization Development Journal**, v.31, n.1, 2010.
- GIOIA, D.A.; CHITTIPEDDI, K. Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. **Strategic Management Journal**, v. 12, p.433-448, 1991.
- HERNANDEZ, J. M. C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.41, n.2, p. 31-45, 2001.
- HESKETH, J.L. *Mudança organizacional: abordagem a nível de comportamento*. Brasília: UNA, 1982.
- HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. *Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional*. Traduzido por Equipe do CPB. São Paulo: EPU, 1986.
- HON, A.H.Y.; BLOOM, M.; CRANT, L.M. Overcoming resistance to change and enhancing creative performance. **Journal of Management**, v. 40, n.3, p.919-941, Mar2014.
- JORDÃO, S.D. **A arte de liderar: vivenciando mudanças num mundo globalizado**. Belo Horizonte: Tecer Liderança, 2004.
- JUDSON, A.S. **Relações humanas e mudanças organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1980.
- KIEFLER, T. Feeling bad: antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. **Journal of Organizational Behavior**, 26, p.875-897, 2005.
- KOTTER, J.P. Leading change: why transformation efforts fail. **Havard Business Review**, Best of HBR, January, 2007.
- KRUGLANSKI, A.W. et al. “On the move” or “staying put”: locomotion, need for closure, and reactions to organizational change. **Journal of Applied Social Psychology**, v.37, n.6, p. 1305- 1340, 2007.
- LEWIN, K. **Teoria de campo em ciência social**. Traduzido por Carolina Martuscelli Bori. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1965.
- LINES, R. Influence of participation in strategic change: resistance, organizational commitment, and change goal achievement. **Journal of Change Management**, v.4, n.3, 2004.
- _____. The structure and function of attitudes toward organizational change. **Human Resource Development Review**, v.4, n.1, p.8-31, março 2005.
- MARQUES, A. L.; CHAVES, R. C.; DIAS, A. T. Validando um instrumento de medida de Resistência à Mudança. **Anais EnANPAD**, Brasília: ANPAD, 2005.
- MARQUES, A.L. **Resistência à mudança e suas relações com o comprometimento, qualidade de vida e estresse no trabalho**: estudo da reforma gerencial do governo de Minas Gerais. (Tese de livre docência). 182p. Belo Horizonte: UFMG, 2011.
- MARQUES, A.L.; MORAIS, K.; ALBERGARIA, A.R. Gerenciamento de desempenho de servidores públicos: estudo sobre a cooperação e a resistência dos servidores à implantação da avaliação de desempenho individual pelo governo de Minas Gerais. In: XXXV Encontro Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2011.
- MARQUES, A.L.; BORGES, R.S.G.; MORAIS, K. Validando um modelo de medida de resistência à mudança em organizações públicas. **Anais EnGPR**, João Pessoa: ANPAD, 2011.
- MORAIS, K. **Resposta individual a mudança e comprometimento organizacional**: estudo com gestores públicos de Minas Gerais submetidos à avaliação de desempenho individual. 124f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Belo Horizonte: UFMG, 2013.

- MORGAN, G. **Images of organization**. London: Sage Publications, 1986.
- NOGUEIRA, M.F.L. **Mudança organizacional: causas e formas de resistência, um estudo da Universidade Federal do Ceará**. 1991. 135f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Mestrado em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1991.
- OREG, S. Resistance to change: developing an individual differences measure. **Journal of Applied Psychology**, v.88, n.4, p.680-693, 2003.
- _____. Personality, context, and resistance to organizational change. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.15, n.1, 2006.
- OREG, S.; VAKOLA, M.; ARMENAKIS, A. Change recipients' reaction to organizational change: a 60 – year review of quantitative studies. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 4, n.47, p.461-524, 2011.
- PARDO DEL VAL, M.; FUENTES, C.M. Resistance to change: a literature review and empirical study. **Management Decision**, v.41, n.2, p.148-155, 2003. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm>. Acesso em 07/11/2012.
- PEREZ, F.C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica: a cultura como recurso estratégico**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- PIDERIT, S.K. Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational change. **Academy of Management Review**, v.25, n.4, 2000.
- POLICARPO, R.V.S.; BORGES, R.S.G.; ALMADA, L. Liderança e reações individuais à mudança organizacional. **Revista Ciências Administrativas**, v.24, n.2, p.1-19, maio/ago.2018. Doi: 10.5020/2318-0722.2018.7197
- RABAGLIO, M.O. **Gestão por competências: ferramentas para atração e captação de talentos**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2014.
- ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Traduzido por Rita de Cássia Gomes. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- ROUSSEAU, D. M. **Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- SANCHEZ-BURKS, J.; HUY, Q.N. Emotional aperture and strategic change: accurate recognition of collective emotions. **Organization Science**, v.20, n.1, p.22-34, January-February 2009.
- SILVA, J.R.G. da; VERGARA, S.C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**. São Paulo, v.43, n.3, p.10-21, 2003.
- SMOLLAN, R.K.; SAYERS, J.G. Organizational culture, change and emotions: a qualitative study. **Journal of Change Management**, v.9, n.4, p.435-457, December 2009.
- SZABLA, D.B. A multidimensional view of resistance to organizational change: exploring cognitive, emotional, and intentional responses to perceived change leadership strategies. **Human Resource Development Quarterly**, v.18, n.4, p. 525-558, 2007.
- TAVAKOLI, M. A positive approach to stress, resistance, and organizational change. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, v.5, p. 1794-1798, 2010.
- TAJFEL, H. **Human groups and social categories**. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- TAJFEL, H.; TURNER, J.C. The social identity theory of intergroup behavior. In: WORCHEL, S.; AUSTIN, W.G. (Ed.). **Psychology of intergroup relations**. 2 ed. Chicago: Nelson-Hall, 1985, p. 7 – 24.
- WADDELL, D.; SOAL, A.S. Resistance: a constructive tool for change management. **Management Decision**, v.36, n.8, p. 543-548, 1998.

WATSON, T.J. Group ideologies and organizational change. **Journal of Management Studies**, v.19, n.3, p.259- 275, 1982.

WOOD Jr., T.; CURADO, I.B.; CAMPOS, H.M. de . Vencendo a crise: mudança organizacional na Rhodia Farma. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.34, n.5, p. 62- 79, 1994.

_____. Mudança organizacional na Rhodia Farma. In: WOOD JR., T (coord.). **Mudança organizacional**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

WOOD Jr., T. Mudança organizacional: uma introdução ao tema. WOOD Jr., T. (coord.). **Mudança Organizacional**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos**. Traduzido por Cristina Bazán. São Paulo: Futura, 2000.

ULRICH, D. et al. **A transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro**. Traduzido por Heloísa Fontoura. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ULRICH,D.; BROCKBANK, W.; YOUNGER, J.; ULRICH, M. **Competências Globais de RH: Agregando Valor Competitivo de Fora para Dentro**. Traduzido por Heloísa Corrêa de Fontoura. Porto Alegre: Bookman, 2014.

8 Forma(s) de avaliação

Deve idealmente avaliar de modo prático as habilidades que se espera que o aluno adquira ao cursar a disciplina

A avaliação do desempenho discente será aferida observando-se os seguintes critérios:

1ª nota: Resenha dos seminários (40 pontos – todos)

2ª nota: Apresentação de seminário (40 pontos)

3ª nota: Artigo (20 pontos)

9 DOCENTE(S) RESPONSÁVEL(IS)

Nome:

A definir

DOCENTE UFJF DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:

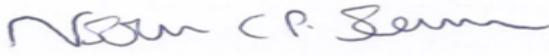
Nome:

DOCENTE UFJF DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:

10 RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

Não serão necessários recursos humanos e/ou materiais adicionais em consequência da criação da disciplina.

Serão necessários recursos humanos e/ou materiais em consequência da criação da disciplina. Citar e justificar.

11	APROVAÇÃO
Aprovado pelo Colegiado do Programa em: 25 / 08 / 2021	
 Prof. Victor Cláudio Paradelá Ferreira Coordenador do Mestrado Acadêmico em Administração Carimbo e Assinatura do(a) Coordenador/a	