

Dedicatória

Agradecimentos

Comentários (ordem alfabética)

Prefácio

Nota Introdutória

Capítulo I – Enquadramento e Modelos de Diagnóstico Organizacional

1.1. Introdução

1.2. Enquadramento do Diagnóstico Organizacional

1.3. A Pertinência dos Modelos de Diagnóstico

1.4. Modelo Analítico

1.5. Modelo dos Campos de Força

1.6. Modelo de Investigação-Ação

1.7. Modelo de Consultoria e Gestão

1.8. Modelo dos 7-S da McKinsey

1.9. Modelo das Seis Caixas de Weisbord

1.10. Outros Modelos

1.11. Referências

Capítulo II – Métodos de Diagnóstico

2.1. Enquadramento

2.2. Entrevistas

2.3. Questionários

2.4. Observações

2.5. Documentos e Gravações

2.6. Referências

Capítulo III – Cultura Organizacional

3.1. Introdução

3.2. Perspectiva Multicultural de Hofstede

3.3. Perspectiva Cultural de Schein

3.3.1. Elementos da Análise de Cultura Organizacional

3.4. Modelo dos Valores Contrastantes de Quinn e McGrath

3.5. Métodos de Avaliação em Cultura Organizacional

3.5.1. Questionário

3.5.2. Guião de Entrevistas

3.6. Referências

Caso 3A – “SOHW – O consultor indesejado”

Capítulo IV – Clima Organizacional

4.1. Introdução

4.2. Cultura e Clima

4.3. Dimensões e Medidas de Clima

4.4. Instrumento

4.5. Referências

Caso 4A – “Gripal Ibérica – Pouca relação e muita discussão”

Capítulo V – Motivação Organizacional

5.1. Introdução

5.2. Teorias de Conteúdo

5.2.1. Teoria das Necessidades (McClelland)

5.2.2. Teoria do *Work Design* (Hackman e Oldham)

5.3. Teorias de Processo

5.3.1. Teorias de Motivação Intrínseca

5.3.2. Teoria da Equidade (Adams)

5.3.3. Teoria VIE – Valências-Instrumentalidade-Expectância (Vroom)

5.3.4. Teoria do *Goal Setting* (Locke)

5.4. Instrumento

5.5. Referências

Caso 5A – “CMH – Função Pública: Um conceito de segurança estéril”

Capítulo VI – Contrato Psicológico

6.1. Introdução

6.2. Contratos Psicológicos

6.3. Violação dos Contratos Psicológicos

6.4. Instrumento

6.5. Referências

Caso 6A – “RPN Comunicações – Duplo papel ou dupla estratégia?”

Caso 6B – “EPUM – A crise é para todos?”

Capítulo VII – Capital Intelectual

7.1. Introdução

7.2. Modelos de Capital Intelectual

7.3. Implicações do Capital Intelectual nas Organizações

7.4. Instrumento

7.5. Referências

Caso 7A – “GluoC – Quando não se acompanham os tempos...”

Caso 7B – “Jesus Bento Rodrigues – Quando se esquecem os clientes...”

Caso 7C – “TARIM – Quando se ignora o essencial...”

Capítulo VIII – Estrutura e *Design* Organizacional

8.1. Introdução

8.2. A Importância da Estrutura

8.3. Tipos de Estrutura

8.4. Outras Estruturas Emergentes

8.5. Aspectos Conclusivos

8.6. Referências

Caso 8A – “E&E – Estrutura e Estratégia”

Capítulo IX – Liderança Organizacional

9.1. Introdução

9.2. Enquadramento da Liderança

9.3. Características do Líder

9.4. Liderança e Cultura

9.5. Aspectos Conclusivos

9.6. Instrumentos

9.7. Referências

Caso 9A – “Espiral Negócios Software – Guerra perdida?”

Capítulo X – Indicadores Financeiros e de Gestão

10.1. Introdução

10.2. A Realidade Económica das Organizações

10.3. Instrumentos de Informação Financeira

10.4. Indicadores de Equilíbrio Financeiro

10.5. Indicadores de Liquidez

10.6. Indicadores de Exploração e Rendibilidade

10.7. Reflexão Final e Limitações da Lógica Financeira

10.8. Referências

Caso 10A – “Media Track – Contas em ordem?”

Capítulo XI – Mudança Organizacional

11.1. Introdução

11.2. Teorias de Mudança Organizacional

11.3. Processos e *Timing* da Mudança

11.3.1. Mudança Pontual

11.3.2. Mudança Contínua

11.3.3. Articulação entre Mudança Pontual e Mudança Contínua

11.4. Abordagem de Nadler

11.5. O Papel do Agente da Mudança

11.6. Fases da Mudança

11.7. Conclusão e Reflexões Finais

11.8. Referências

Caso 11A – “Casa Beirã Têxteis – Uma empresa sem rumo”

Anexo – Casos Adicionais

Caso 12A – “TextilOne”

Caso 12B – “GrafitPort”

Caso 12C – “GLAPIS”

Caso 12D – “TripleXL”

Caso 12E – “SpinHead Software”

Caso 12F – “Industry Cables”

Caso 12G – “BrincaJogo”

Índice Temático

Índice de Autores