**PODER:** organizações = arenas políticas, colaboradores = actores políticos. **Object**: regulação e negociação do poder. **Critérios eficácia política**: satisfação cliente; conformidade legal; prémios; reputação/imagem pública; liderança mercado. A política aumenta c a escassez de recursos, c a ambiguidade e complexidade dos objectivos e da tecnologia, c a turbulência do meio e c as decisões ambíguas rodeadas de incerteza. **Pressupostos da abordagem política**: 1º) conflito é inalienável das relações organizacionais pq a escassez de recursos gera competição; os indivíduos diferem nos objectivos pessoais e profissionais. 2º)a organização existe p/ formalizar e regular as relações de poder pq a luta pelo poder gera custos incomportáveis para a organização mas há um pressuposto de alocação mínima dos recursos p/ garantir a sustentabilidade política nas organizações. **Postulados da abordagem política:** 1º os indivíduos não aceitam ser tratados cm meios ao serviço de fins fixados pla organização (cd 1 tem os seus objectivos, os seus fins, msm q sejam opostos aos da organ; n há uma racionalidade única); 2º a estratégia dos actores na organização é smp racional mas de racionalidade limitada (o actor escolhe a solução q apresenta – inconvenientes); 3º a liberdade relativa dos actores (o meio de regulação desta liberdade é o poder); 4º impossibilidade de regular tudo; 5º a organização manipula os indivíduos p/ a consecução dos seus objectivos; 6º o individuo n exerce somente o poder em relação ao funcionamento da organização, mas tb qd influencia os outros; 7º as relações de poder nem smp coincidem c a distribuição formal do poder. **Crozier** o poder é uma relação: instrumental (o outro é 1meio p/ atingir fins); n transitiva (inseparável do actor); recíproca mas desequilibrada (ganhos assimétricos); n é 1atributo (pressupõe negociação). Zona de incerteza->É a autonomia do actor: competência; monitorização do meio; comunicação; utilização de regras. Sistema de acção correcta-> mecanismos de jogo/regulação: de relações (regras, procedimentos, quotidiano); alianças entre actores (sistema + duradouro).

**Estrutura simples**: LH n é visível mas é assumida pelo VE; CO n tem autonomia para influenciar conteúdos; tomada de decisão pelo VE (omnipresente); centralização. **Mecanicista:** típica das grandes empresas; supervisão assegurada pela tecnoestrutura; CO não tem autonomia para influenciar conteúdos (padronização); descentralização horizontal limitada. **Profissional:** CO é simultaneamente quem escuta e quem detém o conhecimento (ex.saúde, ensino, justiça); os conteúdos são definidos pelo próprio CO; descentralização horizontal e vertical. **Adhocrática:** autonomia máxima; não se distingue quem manda, quem sabe e quem faz (soc advogados, consultoria); descentralização selectiva; importância do staff/secretariado. **Divisional:** tomada de decisão/supervisão dividida por vários directores e administradores (controlo pela linha hierárquica); descentralização vertical limitada. **Eficácia** (fazes o q deve ser feito):multidimensional-pode incluir indicadores económicos, sociais, sistémicos, políticos, culturais; mutável–depende dos objectivos das organizações nas fases do ciclo de vida; divergente–atende aos diferentes interesses do VE, CO e LH; transpositivo-a importância dos critérios varia consoante o nível de análise; complexo-nas relações entre as dimensões. **PRODUTIVIDADE:** **Taylorismo.** Princípios da Organização Cientifica do trabalho: separação, concepção/ execução; standartização/ simplificação/ especialização, selecção científica, formação profissional, monitorização. Pressupostos: individualismo, racionalidade, disfuncionalidade sindical intrínseca. Caracteristicas: “the one best way”; método tradicionais de emprego; os operários tidos cm distractores (afectam funcionamento uns dos outros); funcionamento semelhante ao de máquinas, sem emoções; motivações exclusivamente económicas; eficiência-aumento dos outputs por operário e redução dos desperdícios; padronização e formalização-tarefas simples, pequenas e repetitivas; disciplina-autoridade hierárquica onde gestores têm pleno poder. **Fordismo** (Taylorismo na prática)-aumento do ritmo de produção; elevada rotatividade; proibição comunicação horizontal; perseguição dos sindicatos; ferramentas uni-propósito. **Fayol** (administração) – funções técnica, comercial, financeira, segurança, contabilística e administração (planeamento, organização, comandar, coordenar, controlar – funções do gestor). Principios – divisão do trabalho, disciplina, autoridade, ordem, remuneração, centralização, espírito de grupo… **Webber** (a burocracia)- interacção social: zweckrational (racionalidade tecnocrática-técnica/tecnologia); wertrational (racionalidade orientada por valores); acção afectiva (predomínio do emocional); acção tradicional (costumes e hábitos). Zweckrational: funções definidas pela lei; hierarquia da autoridade; autoridade legal-racional (avaliação e selecção dos funcionários); relações sociais formais; remuneração regular dos funcionários; divisão do trabalho (especialização-eficiência). Disfunçoes burocracia: impessoalidade; oligarquia organizacional. **Hammer and Champy** (reengenharia)- características: aumento da diversidade e complexidade das funções, empowerment; redução da supervisão e do controlo; figura do gestor de caso cm o único ponto de contacto; operações híbridas em termos de centralização/descent.