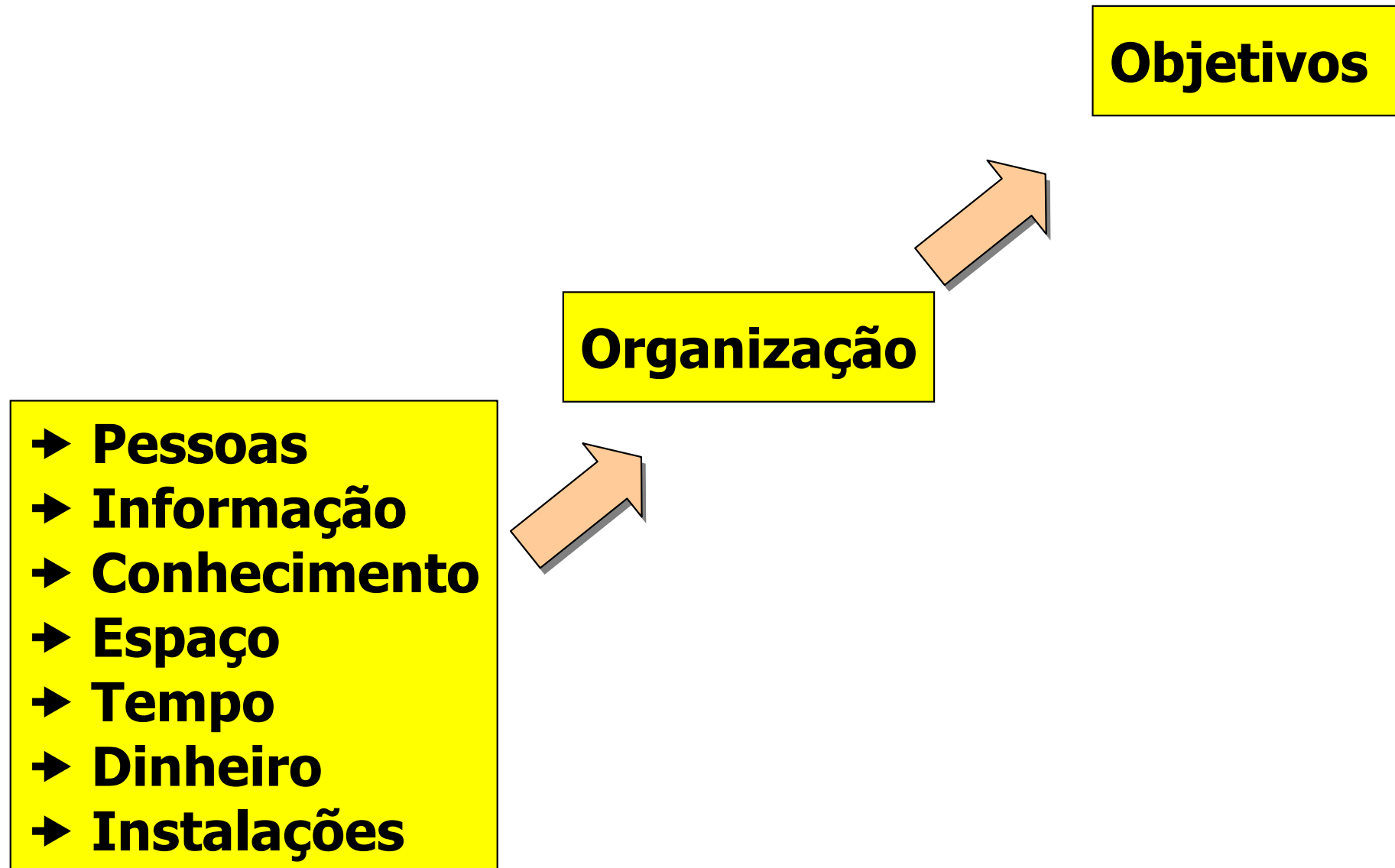


# Max Weber e o estudo da Burocracia

Uma organização é um sistema de recursos que procura realizar objetivos.



<b>Autor</b>	<b>Principais idéias</b>
<b>Max Weber</b>	<b>Tipo ideal de burocracia</b>
<b>Amitai Etzioni</b>	<b>Tipologia das organizações com base nos tipos de poder</b>
<b>Blau e Scott</b>	<b>Tipologia das organizações com base nos tipos de beneficiários</b>
<b>Charles Perrow, Robert K. Merton e William Roth</b>	<b>Disfunções organizacionais</b>
<b>Burns e Stalker</b>	<b>Modelos mecanicista e orgânico de organização</b>

# Principais características do tipo ideal de burocracia, segundo Weber

<b>Formalidade</b>	As burocracias são essencialmente sistemas de normas. A figura da autoridade é definida pela lei, que tem como objetivo a racionalidade da coerência entre meios e fins.
<b>Impessoalidade</b>	As pessoas são ocupantes de cargos ou posições formais. Alguns dos cargos são de figuras de autoridade. A obediência é devida aos cargos, não aos ocupantes, todas as pessoas seguem a lei.
<b>Profissionalismo</b>	As burocracias são formadas por funcionários. Como fruto de sua participação, os funcionários obtêm os meios para sua subsistência. As burocracias operam como sistemas de subsistência para os funcionários.

# Tipologia de poder; obediência e organização, segundo Etzioni.

Tipo de Poder	Tipo de Contrato Psicológico	Tipo de Organização
<p><b>Poder Coercitivo:</b> baseia-se em punições</p>	<p><b>Alienatório</b> – obediência mecânica.</p>	<p><b>Coercitiva</b> – objetivo é controlar o comportamento.</p>
<p><b>Poder Manipulativo:</b> baseia-se em recompensas</p>	<p><b>Calculista</b> – obediência interesseira.</p>	<p><b>Utilitária</b> – objetivo é obter resultados por meio de barganha com os funcionários.</p>
<p><b>Poder Normativo:</b> baseia-se em crenças</p>	<p><b>Moral</b> – disciplina interior.</p>	<p><b>Normativa</b> – objetivo é realizar missão ou tarefa em que os participantes acreditam.</p>



# Classificação das organizações, segundo o tipo de beneficiário

<b>Beneficiário</b>	<b>Exemplo</b>
<b>Os próprios membros da organização</b>	<b>Clubes, associações, cooperativas.</b>
<b>Os proprietários ou dirigentes</b>	<b>Empresas de forma geral.</b>
<b>Clientes</b>	<b>Hospitais, agências sociais, universidades.</b>
<b>Sociedade em geral</b>	<b>Organizações do Estado e do governo.</b>

# Panorama das disfunções organizacionais, segundo diferentes autores

<b>Disfunção</b>	<b>Características</b>
<b>Particularismo</b>	<b>Defender dentro da organização os interesses de grupos extremos, por motivos de convicção, amizade ou interesse material. Ex.: fazer "panelinhas" com colegas da mesma escola.</b>
<b>Satisfação de interesses pessoais</b>	<b>Defender interesses pessoais dentro da organização. Ex.: contratar parentes, fazer negócios com empresas da família.</b>
<b>Excesso de regras</b>	<b>Multiplicidade de regras e exigências para a obtenção de determinado serviço. Ex.: firma reconhecida.</b>

<b>Disfunção</b>	<b>Características</b>
<b>Hierarquia e Individualismo</b>	<b>A hierarquia divide responsabilidades e atravanca o processo decisório. Realça vaidades e estimula disputa pelo poder. Ex.: hierarquia das grandes empresas e das corporações militares.</b>
<b>Mecanismo</b>	<b>Burocracias são sistemas de cargos limitados, que colocam pessoas em situações alienantes. Ex.: Cargos de escritório, montadores de peças.</b>

# Panorama das disfunções organizacionais, segundo diferentes autores

