

HSP0289-
FUNDAMENTOS DE
ADMINISTRAÇÃO

Teoria das Relações Humanas

Beatriz Peppe; Fernanda Santos; Hevellyn
Moura; Natascha Lucci e Priscila Giandoni

Tópicos

Teoria das relações humanas

1

Origem

2

Teóricos

3

Contexto histórico

4

Conceito

5

Experiência de Hawthorne

6

Críticas

Origem

- Oposição à rígida e mecanicista Teoria Clássica;
- Desenvolvimento das ciências humanas;
- Abordagem humanista;



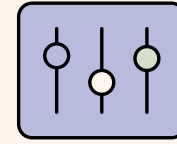
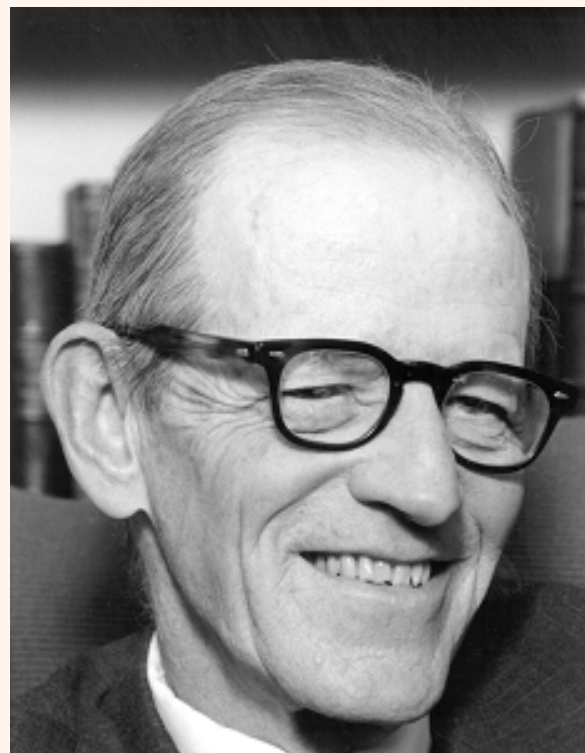
- Trabalhadores e sindicatos em desacordo com a prevalência dos interesses dos patrões sobre o bem estar dos trabalhadores;
- Experiência de Hawthorne foi a base para os princípios dessa teoria.

Pai das relações humanas

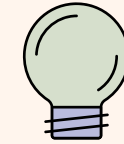
George Elton

Mayo

1880- 1949



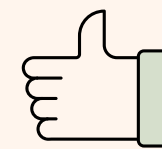
Psicólogo australiano,
professor sociólogo e
pesquisador das
organizações



Estudou medicina sem
concluir, se tornou bacharel
em Artes com especialização
em Filosofia e Psicologia



Estudou as sociedades dos
aborígenes australianos e
participou do comitê da
universidade durante a I
Guerra Mundial

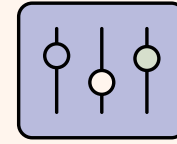


Lançou livro: Democracia e
Liberdade. Aborda questão de
grupos e suas função nas
organizações

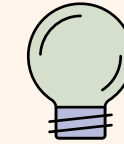
George Elton

Mayo

1880- 1949



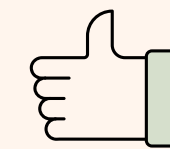
Trabalhou na Universidade de Pensilvânia e em Harvard, como professor de pesquisa industrial



Ajudou a estabelecer o Movimento das Relações Humanas, com contribuição para a gestão de negócios



Suas pesquisas tiveram impacto positivo no estudo do **comportamento organizacional** voltado para problemas humanos, sociais e políticos

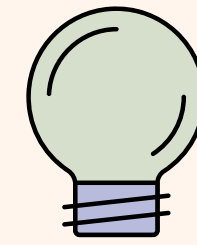


Contrariou os fundamentos de Frederick Taylor e Henry Ford

George Elton

Mayo

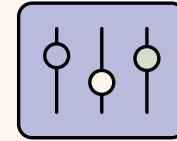
1880- 1949



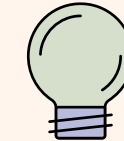
"Se nossas habilidades sociais
tivessem
aumentado na medida de nossas
habilidades
técnicas, não teríamos assistido
a uma nova
guerra europeia."

Roethlisberger

1898- 1974



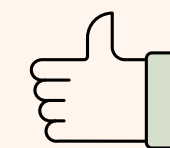
Bacharel em engenharia,
bacharel em administração
de engenharia e mestre em
filosofia



Se tornou assistente de Mayo
na época de seu doutorado



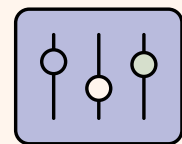
Junto com William Dickson,
conduziu maior parte da
pesquisa prática e resumiram
os resultados no livro A
organização e o trabalhador



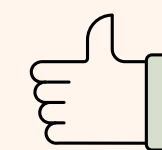
Pesquisador experiente com
concepção muito própria do
desenvolvimento e evolução
dos trabalhos

William Dickson

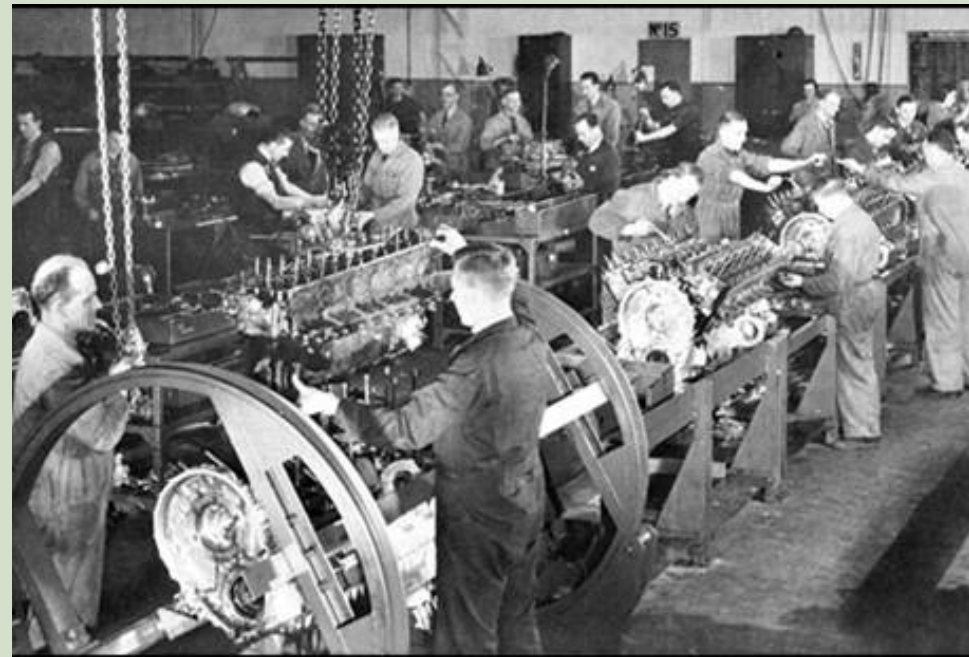
1904- 1973



Chefe do Departamento de
Relações com os Empregados
na Western Electric



Contexto histórico



Teoria Clássica

- Eficiência
- Mecanização do trabalhador
- Ferramentas para a produção
- Lado psicológico não era considerado



Crise de 1929

- Década de 20: euforia econômica e consumismo exacerbado
- Especulação monetária
- Superprodução
- Quebra da bolsa de valores de NY



Mudança de perspectiva

- Busca pelas causas da crise
- Preocupação com o fator humano
- Teoria das Relações Humanas ganha força

Conceitos

Homem Social

Conceitos

Homem Social



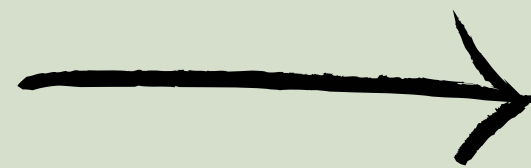
Comportamento
direcionado pelo
sistema social

Conceitos

Homem Social



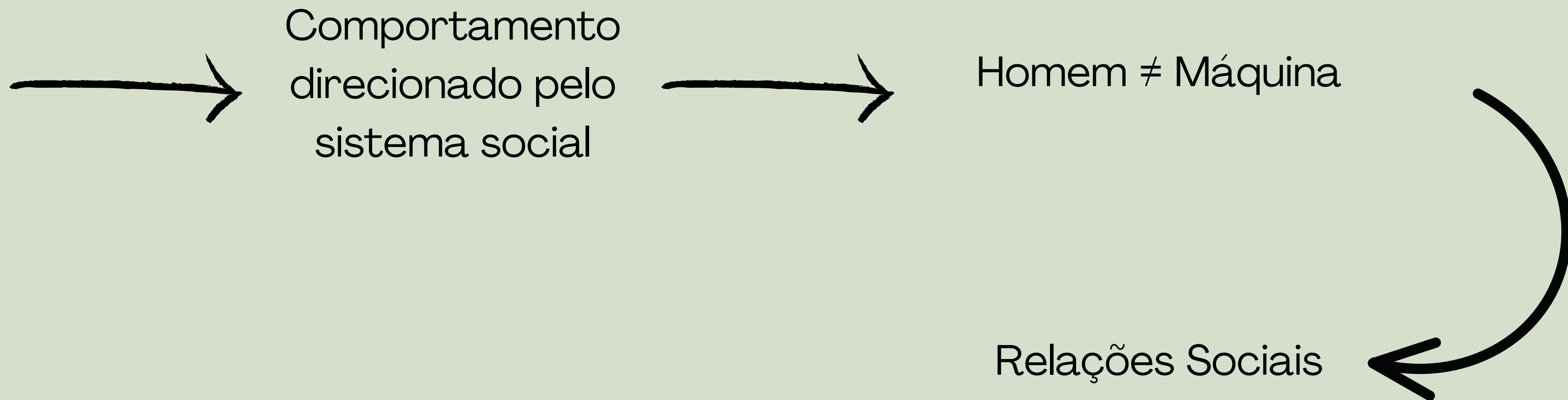
Comportamento
direcionado pelo
sistema social



Homem ≠ Máquina

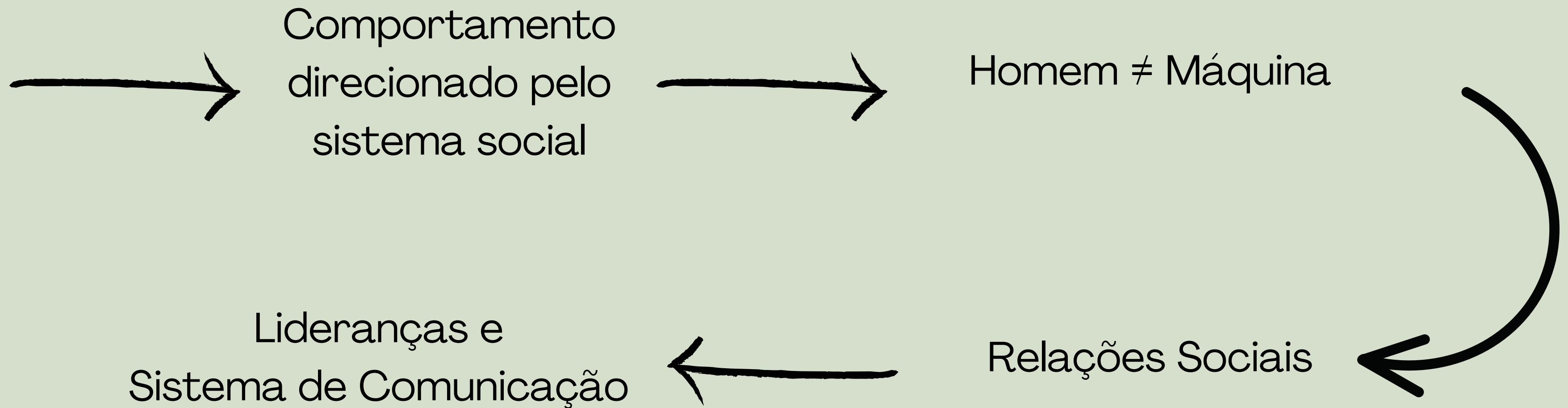
Conceitos

Homem Social



Conceitos

Homem Social



Experiência de Hawthorne

- Teve início em 1927 pelo Conselho Nacional de pesquisas;
- Foi coordenada por Elton Mayo;
- Fábrica Hawthorne da Western Electric Company;
- Suspensa em 1932 por questões financeiras.

Objetivo: entender a relação entre a eficiência dos trabalhadores dessa fábrica e a iluminação, através da medição da produtividade;

Experiência de Hawthorne

1

Primeira fase:

- Dois grupos de operadores, dos quais, um trabalhava sobre luminosidade variada e o outro com luminosidade inalterada e ficaram sob observação;
- Não foi identificada relação direta entre luminosidade e rendimento;
- Começa a ser observado o fator psicológico;

2

Segunda fase:

- Seis moças em cada grupo, onde cinco delas montavam relés e uma delas fornecia o material. Um dos grupos sofreu alterações de modo de trabalho divididas em 12 períodos e o outro não sofreu;

Experiência de Hawthorne

2

Segunda fase:

Conclusões:

- As moças gostavam de trabalhar na sala em que a supervisão era mais leve, o que dava mais liberdade e menos ansiedade;
- Não tinham medo do supervisor;
- Ambiente sem pressão + possibilidade de conversa = aumento da satisfação no trabalho;
- Aumento de ritmo de produção se tornou um objetivo de todos do grupo, ainda que tivessem sido orientados a trabalhar em ritmo habitual.

Experiência de Hawthorne

3

Terceira fase:

- Grande contraste entre os grupos experimental e de controle;
- Foco foram as relações humanas no trabalho, ao invés das condições físicas;
- Notou-se que vigiar rigidamente o trabalho constrangia o grupo controle;

4

Quarta fase:

- Finalidade de entender a organização informal dos trabalhadores de um grupo experimental quando colocados nas condições de trabalho do grupo de controle;
- Sala especial e valor do salário ligado ao rendimento do grupo.

Experiência de Hawthorne

Em suma:

- Quanto maior a integração social, maior a motivação para produzir;
- Trabalhadores agem com coletividade;
- Normas e padrões sociais são determinantes para o comportamento dos operários;

Críticas

Oposição cerrada à Teoria Clássica

Concepção ingênua e romântica do operário

Enfoque manipulativo

Parcialidade das conclusões

Limitação do campo experimental

Bibliografia

COLTRO, A. Apostila 03: Escola das Relações Humanas. Departamento de Economia, administração e sociologia, Piracicaba, 2005.

Algumas observações sôbre a obra de G. Elton Mayo. Rev. adm. empres. Vol. 08, nº 27. São Paulo, 1968.

Obrigada! 

Beatriz Peppe; Fernanda Santos; Hevellyn Moura;
Natascha Lucci e Priscila Giandoni

Teoria das Relações Humanas