



Elton Mayo and the Deification of Human Relations

Alunos:
Cláudia Ramos;
Diogo Gouvêa;
Gustavo Passos;
Priscila Victório.

Autores:
Kyle Bruce
Macquarie University,
Austrália

Chris Nyland
Monash University,
Austrália

Quem são?



Frederick Winslow Taylor

Nasceu na [Filadélfia](#), [20 de março](#) de [1856](#) – foi um [engenheiro mecânico estadunidense](#). Técnico em mecânica e operário, formou-se engenheiro mecânico estudando à noite. Escreveu o livro "Os Princípios da Administração Científica", publicado em 1911. É considerado "o pai" da [Administração Científica](#) por propor a utilização de [métodos científicos cartesianos](#) na administração de empresas. Seu foco era a eficiência e eficácia operacional na administração industrial.

George Elton Mayo

(1880–1949) foi um psicólogo australiano, professor sociólogo e pesquisador das organizações. Como professor da Harvard Business School, entre 1923 e 1926 realizou a destacada pesquisa que popularizou-se como Hawthorne Studies, revelando a importância de considerar os fatores sociais que poderiam influenciar uma situação de trabalho, tornando-se reconhecido por esses experimentos.



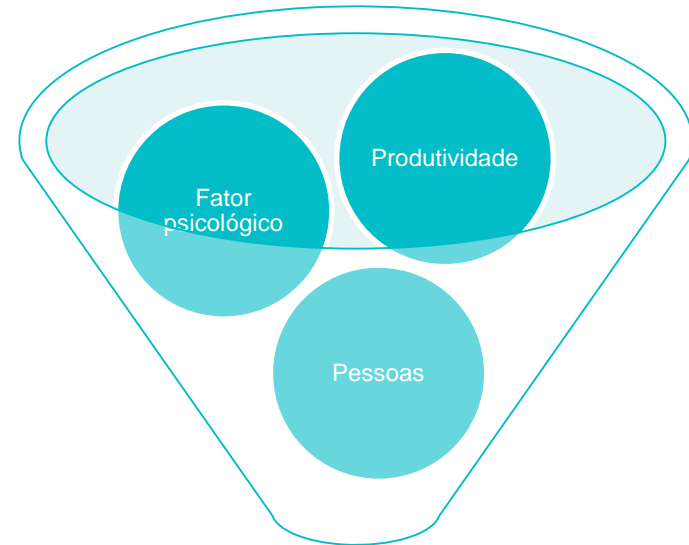
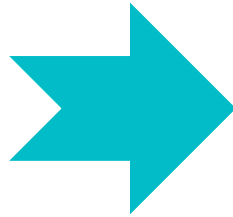
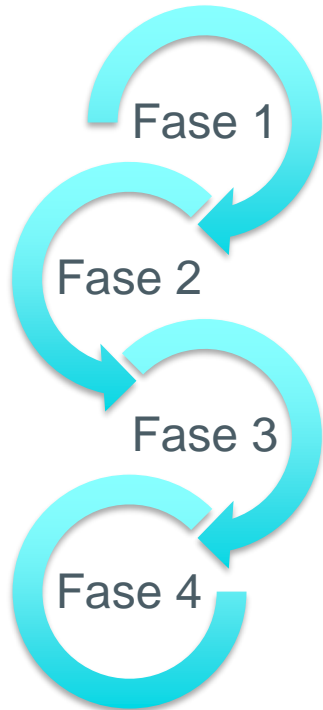
Mayo e a Escola de Relações Humanas

Mayo e seus associados são considerados precursores dos estudos sobre comportamento organizacional, inicialmente denominado de Relações Humanas, em razão das investigações de Hawthorne e sua preocupação com o "fator humano na indústria", descoberta do homem social. A teoria surgiu como uma reação ao Taylorismo.

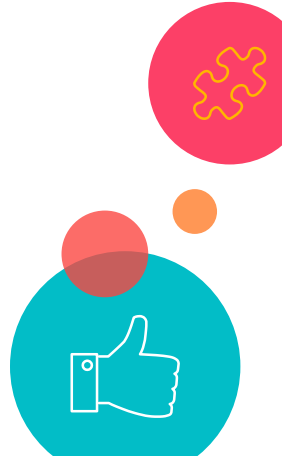
Taylor acreditava que o homem era motivado por razões pecuniárias. Seu experimento na indústria resultou no aumento da produtividade não só pela divisão do trabalho (tarefa ensinada pelos supervisores para evitar vícios) bem como métodos pecuniários de motivação.



Experiência de Hawthorne

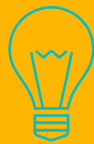


Escola das Relações Humanas



A VERDADEIRA MOTIVAÇÃO POR TRÁS DA TEORIA DE MAYO FOI,


sem dúvida, a do controle psicológico sobre os trabalhadores. Enquanto Taylor apoiou melhorias no salário e nas condições dos trabalhadores, Mayo e Escola das Relações Humanas (HRS) prometeram eliminá-las. A conceituação de Mayo dos gestores como uma elite natural, possuindo a capacidade, e assim o direito, de governar os locais de trabalho e a nação é especialmente a problemática.





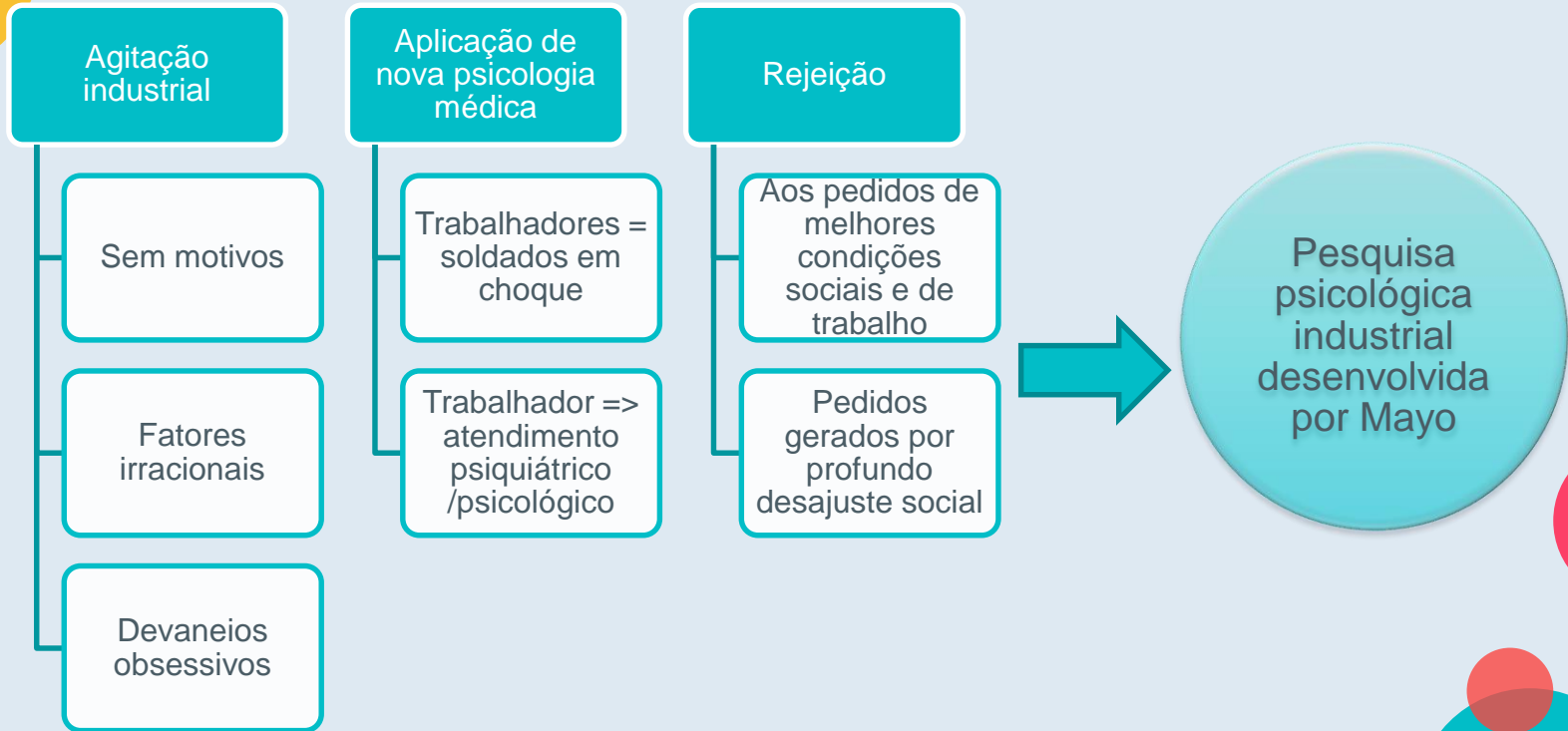
"Na corporação moderna, o poder disciplinar existe, em grande parte, nas novas "tecnologias de controle social". Peritos e especialistas da HRM atuam para criar conhecimento "normalizado", procedimentos operacionais e métodos de investigação e para suprimir práticas competitivas." (Deetz, 2003, p. 36)





Como Mayo
se tornou
indispensável
PROBLEMATIZAÇÃO

Problematização



Interesse mutuo



Como música

A inovação de Mayo e HRS foi a música para os ouvidos do **"príncipe capitalista" da América e herdeiro da maior fortuna do mundo, JDR Jr**, bem como para outros líderes empresariais conservadores da época, especialmente porque todos estavam interessados em afastar a ameaça bolchevique do socialismo nos EUA (Gitelman, 1988).

Atraente

As alegações de Mayo e da HRS sobre a irracionalidade do trabalhador mostravam-se bastante atraente às grandes corporações conservadoras que estavam com sua autoridade ameaçada no período pós guerra. Por isso, é quase certo que com estas alegações Mayo foi capaz de seduzir e solicitar apoio destas empresas. (Adaptado de Callon, 1986, p. 208)



"Eu finalmente adotei como um título de cooperação na indústria. A palavra "COOPERAÇÃO" não sugere à minha mente como sugere a sua, uma relação com a participação nos lucros ...

Eu realmente considero este título mais seguro que o título 'DEMOCRACIA NA INDÚSTRIA', que na minha opinião de forma geral é considerado como um indicador de controle ao invés de cooperação por trabalho e capital. (Rockefeller, 1921).






CONCLUSÃO

O artigo questiona se a ideia da Escola das Relações Humanas na verdade não foi fabricada por Mayo com os interesses em comum de JDR Jr com objetivo de desconfigurar a necessidade do trabalhador no que tange a ganhos financeiros e direcioná-las a efeitos psicológicos do trabalhador. A relevância teria sido guiada para o fim maior de interesse empresarial e não do trabalhador em si.





“[ele] não procurou como ele afirmava "um acordo justo para o trabalhador". Seu interesse na representação dos funcionários pode ser mais caridosamente caracterizado como uma paz industrial a qualquer preço, salvar a sindicalização. Ele não se importava com os trabalhadores ou seu bem-estar, mas apenas com sua aquiescência”. (Gitelman, 1988, p.

337)





**Teoria é uma coisa,
vamos ver na prática!**





Mais uma vez, Como você motiva os funcionários?

Frederick Herzberg

Motivação com PNT



- Qual é o modo mais simples, garantido e direto de induzir alguém a fazer alguma coisa?
- Pedir que faça?
- E se a pessoa responder que não quer fazer, será preciso uma consulta psicológica para determinar o motivo dessa obstinação?
- Deve-se explicar melhor o pedido?
- Oferecer um incentivo financeiro?





“Dê um pontapé!” Para muitos gestores, a maneira mais segura e direta de conseguir que alguém faça alguma coisa é dar-lhe um bom safanão, o que poderia ser chamado de PNT – literalmente, pontapé no traseiro. Há várias formas de PNT



PNT físico negativo

- Trata-se da aplicação literal da expressão “pontapé no traseiro” e foi usada frequentemente no passado. Tem, no entanto, pelo menos três grandes desvantagens:
- 1) é constrangedor;
- 2) contradiz a preciosa imagem de benevolência cultivada pela maioria das organizações; e
- 3) como se trata de um ataque físico, estimula diretamente o sistema nervoso autônomo, e isso com frequência resulta num retorno negativo – o funcionário pode revidar a agressão.

PNT psicológico negativo



1º sua crueldade não é visível; o sangramento é “interno” e vem muito mais tarde.

2º, como afeta os centros corticais superiores do cérebro com seus poderes inibitórios, reduz a possibilidade de uma reação física.

3º, como o número de dores psicológicas que uma pessoa pode sentir é quase infinito, as possibilidades de direcionamento e setores passíveis de serem atingidos pelo PNT se multiplicam.

4º, a pessoa que dá o chute pode dar um jeito de ficar acima de tudo isso e colocar a culpa no sistema.

5º, os que o praticam terão alguma forma de satisfação do ego (demonstração de superioridade), enquanto considerariam horrível causar sofrimento físico a alguém. Finalmente, se o funcionário reclamar, ele sempre poderá ser tachado de paranoico; não haverá evidência tangível de uma agressão concreta.



Então, o que um PNT negativo consegue fazer? Se eu chutar seu traseiro (física ou psicologicamente), quem ficará motivado? Eu ficarei motivado; você simplesmente vai se mexer! PNT não leva à motivação, e sim ao movimento.





Curtiram ?

Obrigado!

www.gustavopassos.com/motivacao

Cláudia Ramos
Diogo Gouvêa
Gustavo Passos
Priscila Victório

