

TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

A teoria das relações humanas é um modelo de administração que tem sua ênfase nas pessoas, iniciada nos Estados Unidos por volta de 1929 que estava passando por uma crise devido à alta taxa de desemprego. Com a crise as empresas começaram a mudar seus conceitos e analisar as duas teorias anteriores (científica e clássica) na tentativa de melhorias, notou-se então que nenhuma solucionaria o problema da crise atual que estavam enfrentando, era necessário algo mais participativo que valorizasse o indivíduo, dessa forma, George Elton Mayo viu que era necessário estudar as pessoas, a partir desse pensamento, foi feito uma série de experimentos nas fábricas estadunidenses. Tendo então a experiência de Hawthorne conduzido na fábrica da Western Electric, que foi dividida em 4 fases.

1. Fase de Iluminação: Os pesquisadores manipularam a intensidade da iluminação no local de trabalho para avaliar seu impacto na produtividade dos funcionários. Tendo resultado não positivo, pois, ambos os grupos apresentaram uma boa produtividade. Notou-se justificativas por fatores psicológicos.
2. Fase de Montagem de Relés: Nesta fase, foram explorados os efeitos das mudanças nas condições de trabalho, como horários de trabalho e pausas, sobre a produtividade e o moral dos trabalhadores, que foi dividido em 12 períodos. Tendo como resultado, boa produtividade.
3. Na terceira fase os pesquisa deixaram de lado a preocupação com as condições físicas e começaram a estudar as relações humanas no trabalho realizando entrevistas detalhadas e observações cuidadosas dos trabalhadores, buscando compreender melhor suas atitudes, percepções e interações sociais no ambiente de trabalho.
4. O objetivo dessa fase foi analisar a relação entre a organização formal e informal dentro da empresa.

Os resultados revelaram que mudanças nas condições de trabalho tiveram pouco impacto na produtividade e descobriu-se que na verdade fatores sociais e psicológicos, como a atenção dos supervisores e a interação entre os colegas de trabalho, influenciavam significativamente o desempenho dos funcionários.

Com esses estudos de Mayo verificou-se duas necessidades:

- Adaptação do trabalhador ao trabalho.
- Adaptação do trabalho ao trabalhador.

Outros nomes importantes para a teoria também são Chester Barnard, Hugo Munsterberg, Kung Lewin.

Assim foram desenvolvidos estudos de personalidade do trabalhador e do gerente, a motivação e os incentivos do trabalho e a liderança para buscar a eficiência das empresas através das pessoas. Pode-se concluir que ela surge trazendo uma perspectiva para a administração, colocando o foco nas pessoas e nas interações sociais dentro das organizações.