Trabalho ADM:

Minha parte. O que irei falar?

Ponto 1 – INTRO.

Ponto 2 – APRESENTAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO.

Ponto 3 – APRESENTAÇÃO DO MASLOW ENQUANTO INDIVÍDUO.

Ipsis Líteres:

SLIDE 1 - Boa noite Professora. Boa noite Colegas.

Hoje vamos apresentar A teoria Hierárquica das necessidades, de Abraham Maslow. E pra entendermos como se deu esse processo, a gente precisa entender em que condições de produção surgiu esse pensamento.

Bora lá entender o que é que tava rolando nessa época e a história desse nosso personagem do bigode sedutor.

SLIDE 2 –

Vocês vão achar que é mentira, mas Maslow Nasceu dia 1º de abril 1908 e veio a falecer em 1970. Psicólogo de formação, teve seu Ph.D pela Wisconsin em 1934. Sua obra mais conhecida é “Motivação e personalidade”. Maslow tem uma base teórica de abordagem comportamentalista/humanista. Ele viveu um movimento histórico chamado Movimento das Relações humanas e isso foi uma influência muito grande na forma de pensar o indivíduo enquanto agente social, nós vamos entender isso mais pra frente.

SLIDE 3--

Esse Período denominado de Relações Humanas, foi um período que ocorreu nos estados unidos entre guerras, e também durante a grande depressão. Nele a gente observa essa urgência de enxergar o desenvolvimento do indivíduo de uma maneira mais social.

Segundo George Elton Mayo (gravem esse nome, pois essa figura será importante pro surgimento desse novo pensar administrativo), este movimento deu origem ao considerado *segundo marco da teoria administrativa*, se contrapondo principalmente as ideias clássicas da administração até o momento, ou seja, as teorias de Taylor, Ford e Fayol.

Esse marco foi essencial para tirar o andamento das teorias administrativas das mãos dos engenheiros e que passaram a ser liderados pelos cientistas sociais na administração. Depois dessa mudança a administração tomou um corpo mais científico, se direcionando às pesquisas com patamares mais rigorosos. Para essa “escola” administrativa, sua essência é justamente a sua dimensão social e comportamental. A crítica principal era pra essa a forma como a administração clássica e sua noção de “homus economicus” valorizavam a maximização do ganho em valores econômicos em detrimento a qualquer outro valor.

SLIDE 4 –

Tendo em vista isso, vamo lá observar as principais diretrizes desse movimento:

**Organização como um sistema social:**  O pressuposto fundamental aqui é de que a vida no trabalho era um reflexo da vida social. Para essa abordagem, a perspectiva do comportamento humano visa uma cooperação na vida social, como se o fundamento do comportamento humano tivesse essa tendência cooperativa.

**A problemática encontrada no contexto organizacional:** Tendo a motivação como um dos principais fatores de realização de trabalho, para que o indivíduo alcance esse patamar de realizado, as regras que regem determinada ação não podem ser extremamente rígidas, fechadas num sistema de controle. Isso dificulta a aceitação do sistema e tira o significado de se trabalhar.

**Solução ao problema encontrado**: Oferecer autonomia e reconhecimento social pelo trabalho exercido trará elementos de realização ao indivíduo.

SLIDE 5 –

E quando que Maslow vai entrar nessa história? O que tem a ver esse tal de Elton Mayo com a teoria da Hierarquia das necessidades?

Mayo foi quem chegou a essas conclusões do movimento das relações humanas, com uma pesquisa batizada de “Experimento de Hawthorne”. Inicialmente a pesquisa não tinha nenhuma ligação comportamental, ela veio do pensamento clássico administrativo e o autor buscava verificar como determinada condição em um ambiente afetada uma produção numa fábrica. Os resultados dessa pesquisa soaram tão esquisitos aos olhos e ouvidos dos pesquisadores que eles decidiram investigar de uma nova forma o que estava acontecendo.

A gente vai deixar um vídeo explicando o experimento em si, no final da apresentação e nos slides pra download, então quem quiser ver é só olhar com mais calma lá, se quiserem a gente passa aqui também no final da apresentação, porque saber os detalhes do experimento não é tão relevante pra entender a teoria de Maslow, então decidimos não nos estendermos tanto.

Mas resumidamente, Elton Mayo começou a alterar vários fatores de um ambiente de trabalho numa montagem de peças, pra saber que impacto isso traria a produção. Aparentemente os funcionários passaram a produzir mais e melhor mesmo quando esse estímulo voltava ao normal. Por exemplo, ele alterava a iluminação de um local da empresa, dai a produtividade aumentava. Quando a iluminação voltava ao padrão original, essa produção se matinha alta. E Isso foi acontecendo com os demais itens tbm. Depois de um tempo os trabalhadores foram entrevistados, eles se sentiram acolhidos e isso de certa forma os motivou. Eles acreditaram que essas mudanças que estavam sendo feitas, era por alguém que passou a observá-los mais de perto, isso demonstrou uma preocupação que eles não tinham contato antes. Mayo passou a ouvir as demandas, e queixas pessoais dos funcionários e assim foi possível notar uma maior produtividade, motivação e menor resistência a mudanças.

Essas descobertas e investimentos em pesquisas científicas das relações humanísticas deram origem às principais linhas de pensamento comportamentalistas da administração.

Quando Maslow se deparou com a Pesquisa de Mayo, ele pode perceber que a motivação desses trabalhadores seguia um padrão de comportamento e criou a sua teoria de hierarquia das necessidades, que ficou conhecida como “pirâmide de Maslow”. Maslow Desenhou uma pirâmide e escreveu em cada camada o nome de uma necessidade humana, sendo a mais importante ficando na base e só podendo subir de nível quando a necessidade desse nível estiver amplamente satisfeita.

Quem vai explicar isso melhor é o nosso Colega Bem Hur.