Enquadramento Téorico

George Elton Mayo, foi um professor psicólogo e um pesquisador sobre organizações do século XX,………ACABAR

Motivos para o estudo desta abordagem

O que levou Mayo ao estudo desta abordagem foi antes da academia nacional de Ciências dos EUA efetuar um estudo para perceber a relação da produtividade dos trabalhadores com a iluminação do ambiente fabril, mas antes desta pesquisa Mayo na fabrica de Hawthorne da western Electric Company, após a empresa tentar implementar várias tipologias de incentivos salariais, então Mayo deu poder a certos operários, chamados agora chefes de Linha/Secção, para organizarem melhor qual secção da fábrica, defeniu horários para os trabalhadores terem intervalos para assim poderem descansar e pôs em departamento médico para que caso algum trabalhador se magoasse podesse ser assistido por uma enfermeira. Com isto Mayo promoveu para um melhor desempenho e produtividade da fábrica fazendo os seus trabalhadores dispostos a trabalhar. Passado alguns anos era a experiencia de Hawthorne que tinha como principal função repensar interligar a iluminação nas zonas de trabalho com a eficiência dos trabalhadores, Mayo tempo depois durante o inicio da experiencia aplicou novos métodos para aumentar a produtividade em que se estudo os efeitos da fadiga e das rotações de postos e de horários na fabrica, mas estas novas ideologias de Mayo eram negativas pois danificavam o psicológico dos próprios trabalhadores então tentaram revogar a ideia sobre a rotatividade o que aumento a Experiencia de Mayo até ao ano de 1932.

Após esta revogação da ultima ideologia de Mayo deu se até ao ano de 1932 quatro fazes da Exxperiencia de Hawthorne:

1. Primeia fase:

Nesta fase foram destacados dois grupos de trabalho em que ambos os grupos tinham a mesma função e condições, a um dos grupos foi alterado o seu ambiente de trabalho tendo um intensidade de luz variante, ao longo do tempo de trabalho ia se aumentado a intensidade de luz ou não, ao contrário do outro grupo que esteve como ambiente uma luz com intensidade constante.

Com esta primeira fase poderiasse ver os resultados do trabalho de ambos os grupos de trabalho nas duas diferentes situações, que no caso trata-se da iluminação do local.

Resultados:

* No grupo com variação de luz notou-se que quando a intensidade de luz era maior os trabalhadores tinham necessidade de aumentar a produtividade pois tinham essa ideia em suas cabeças, pelo caso contrário, com a intensidade de luz mais baixa os trabalhadores diminuíam a sua produtividade.
  + Com isto destacou-se que o psicológico do trabalhador esta sobreposta ao fator físico do trabalhador, assim notou se que conforme o fator psicológico o trabalhador tem maior ou menor produtividade.
* No grupo normal manteve sempre o mesmo ritmo de trabalho e a sua produtividade também.

1. Segunda fase:

Nesta segunda fase foram declarados dois grupos de trabalho com seis mulheres e um supervisor em cada grupo, em que cinco mulheres faziam a montagem das relés e sexta mulher fornecia materiais para as colegas trabalharem, como na fase anterior existe um grupo que trabalha com novas tipologias e outro grupo com a tipologia normal de trabalho na fábrica.

No grupo com novas tipologias foi declarado para eles trabalharem com períodos, então o grupo foi dividido por doze períodos de trabalho e o resultado que este grupo demostrou foi deveras nada normal. Pois porque na sala de testagem onde se encontravam era mais pacifica em caso contrário que o outro grupo e na própria fábrica não eram pacíficos pelo contrário.

Resultados:

* No grupo com uma nova tipologia notou-se que os trabalhadores estavam satisfeitos e contentes com o trabalho porque não tinham um supervisor que mandava fazer coisas, mas sim um orientador que as orientava para fazer as coisas e o clima de trabalho por causa disso era mais pacifico então torna assim um posto de trabalho mais propicio aos trabalhadores se aborrecerem ou mesmo se chatearem com o trabalho.
* No outro grupo sem alterações notou-se que as pessoas estavam aborrecidas e mesmo chateadas porque houve desentendimentos com o supervisor, assim as pessoas pareciam que andavam a trabalhar de obrigação.

1. Terceira fase:

Esta é a fase que tiram totalmente a parte física do trabalhador em relação ao trabalhador, pois verificaram nas fases anteriores que o que realmente está em jogo em cima da mesa é mesmo os sentimentos e pensamentos das pessoas, parte psicológica. Em que no grupo em que fazias as alterações repararam que estavam satisfeitos com tudo sem termo para reclamações e o outro grupo achava ridículo ter um supervisor em todo o momento a ver o trabalho que elas faziam pois ele estava sempre a pôr pressão nas trabalhadoras e não era nada colaborativo.

Então em 1928, pensou-se em fazer um sistema de entrevistas, em que os entrevistadores iriam tentar conhecer um pouco antes de contratarem as pessoas para a fábrica e assim saberiam como as pessoas seriam em termos psicológicos.

Após a criação deste sistema de entrevistas notou-se um grande aumento de satisfação dos trabalhadores por a empresa em si importar-se com os sentimentos deles. Assim foi criado uma divisão própria na empresa de pesquisas industriais, esta para aumentar o sector de entrevistas, este seria usado ano em ano. Em 1929 e 1930 verificou-se que foram nestes anos entrevistados mais de vinte mil trabalhadores. Em 1930 tentaram criar um novo método de entrevistas sendo uma entrevista sem orientação, pois se o trabalhador pensar em ser leal para com a empresa, assim iria haver um conflito, pois irá haver uma divisão entre o grupo e a empresa. Vendo isto foi desenvolvida a quarta fase de Hawthorne.

1. Quarta fase:

Ideias defenidas

Mayo percebeu após a sua Experiência na fábrica de produtos elétricos, que conforme os comportamentos dos trabalhadores no grupo o nível de produção aumenta ou diminui e que não tem a ver com a capacidade física dos trabalhadores, o seu comportamento restringido pelas normas normais da sociedade, este altera-se para não obter sanções sociais ou mesmo para as obter. Também uma das ideias definidas por Mayo foi mesmo as empresas serem vistas tal e qual a um conjunto de grupos sociais, em que estes normalmente não têm a ver com a estrutura da própria empresa, existindo grupos também que interage sempre com empresa.

Aplicaçoes

Aplicações desta experiencia no atual, seria por exemplo a autoeuropa, em que funciona com um conjunto de grupos em secções em que ………..