

RELIGIÃO E RELIGIOSIDADE COMO FATOR DE CONFLITOS NAS ORGANIZAÇÕES: UMA INVESTIGAÇÃO TEÓRICA

Iniciação Científica

Vitor Hugo Rinaldini Guidotti

Acadêmico do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Ponta Porã. Email: vitor_guidotti@live.com

Rodrigo Prieto Castilho

Acadêmico do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Ponta Porã. Email: rodrigo_prieto69@hotmail.com

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi, através de componentes teóricos, refletir sobre as religiões em relação ao relacionamento de cada colaborador, tendo como foco os efeitos religiosidade destes no cotidiano da organização. Concluí-se, com base nos estudos realizados, que tal característica do ser humano apresenta fortes efeitos no relacionamento dos indivíduos nas organizações, no entanto, tendo como percepção a carência de estudos da área da administração sobre tal tema, pode-se dizer que a temática proposta por este trabalho está longe de definir uma conclusão estagnada, indicando assim um campo pouco explorado por pesquisadores.

Palavras-chave: Religião; Relacionamento; Organização; Indivíduo.

INTRODUÇÃO

O homem, através de do processo evolutivo das espécies primeiramente conceituado pelo biólogo Charles Darwin (DAWKINS, 2007; DENNETT, 2006) teve, através da evolução e a atribuição da capacidade de raciocinar, uma dúvida que representa o início da justificativa da crença da humanidade em divindades sobrenaturais. Nem a própria história consegue registrar o início desse fenômeno social por parte da espécie humana, no entanto, hoje, na era moderna, tal fenômeno pode ser verificado em todos os países existentes e, de fato, há várias religiões existentes pelo mundo todo, estas advindas de religiões primitivas, modificadas de acordo com cada sociedade e propagadas pelos mais diversos meios, tendo suas representatividades visualizadas em todos os setores sociais (DENNETT, 2006).

Conforme Dennett (2006, p. 19), a religião pode ser definida “como um *sistema social cujos participantes confessam a crença em um agente ou agentes sobrenaturais cuja aprovação eles buscam*”, assim, considerando a proposição de Silva (2004), onde o mesmo salienta que no Brasil há uma imensa diversidade religiosa, podemos considerar também que nas organizações, não se é escolhido pessoas que apresentam as mesmas igualdades culturais, morais e, levando em conta o conteúdo abordado neste trabalho, a religião. Neste contexto, podemos compreender que indivíduos de uma organização podem possuir religiões distintas e, conforme Fiorelli (2008, p. 139), “a pessoa traz à Organização sua “bagagem psicológica”, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores”. Tendo então a organização como um espaço plural de ideologias, peculiaridades e vivências advindas de seus integrantes, podemos então, por hipótese, sugerir que há neste ambiente a potencialidade de embates culturais, dentre eles podemos considerar que possam ser motivados pela religiosidade das pessoas¹.

Sendo assim, o objetivo deste artigo é refletir sobre a religiosidade e os indivíduos da organização, tendo como proposição um diálogo a respeito do tema tendo como pauta os trabalhos já realizados por pesquisadores.

METODOLOGIA

Método pode ser compreendido como um “conjunto de processos pelos quais se torna possível conhecer uma determinada realidade” (BARUFFI, 2004, p. 53), sendo assim, como já feito de início para introdução do tema, usou-se várias áreas do conhecimento para promover a discussão do tema abordado neste trabalho, tendo como princípio a pesquisa bibliográfica, que consiste em uma “pesquisa que procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos” (BARUFFI, 2004, p. 59).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme Pupim (2007, p. 11), “os preceitos religiosos podem se apresentar como elementos importantes na formação dos valores do ser humano”, assim considerando as diversas religiões existentes, pode-se afirmar que estas transmitem diversos valores, um exemplo seria os

¹ Devemos ainda considerar que religião se difere de religiosidade, pois, conforme Camboim e Rique (2010, p. 2), “Religiosidade é definida como a extensão na qual um indivíduo acredita, segue e pratica uma religião”. Conforme essa consideração, podemos considerar que não apenas a religião possa ser um motivo para intrigas entre pessoas de uma organização, mas sim a evidenciação dessa em uma espaço social.

valores praticados pelos adeptos do islamismo, onde se é aceito a poligamia, já, para os adeptos do cristianismo, a poligamia é encarada como “pecado”. Não obstante, podemos encontrar diversos valores praticados apenas por cristãos, onde se é encontrado religiões advindas do cristianismo, como o catolicismo e o protestantismo, tais facções religiosas apresentam valores diferentes (DENNETT , 2006), partindo dessas premissas, podemos compreender como a religião se revela nas organizações. Conforme Pupim:

[...] a religião pode se manifestar de diferentes modos nas organizações. Mesmo em locais onde ainda predomina o discurso da exclusão desse tipo de assunto, há casos em que acontece de modo velado ou não declarado. No entanto, algumas organizações vêm se posicionando no sentido de permitir e até mesmo estimular a presença deste elemento da identidade humana. (2007, p. 13)

Passando para o foco dos valores pessoais, Pupim (2007, p. 53) nos diz que “Valores são crenças pessoais que motivam determinada conduta ou comportamento em detrimento de outro”, ainda conforme a autora, “Eles contêm um elemento julgador que conduz as idéias de um indivíduo ao que é certo, bom ou desejável” (PUPIM, 2007, p. 53), sendo assim, a religião se apresenta como um fator determinante para a criação de valores, pois ela é intrinsecamente ligada à formação do indivíduo (DENNETT, 2006). Considerando tais afirmações, podemos compreender que por mais que o âmbito empresarial esteja regido prioritariamente pelas imposições estratégicas das organizações, há a presença da religiosidade dos indivíduos:

Mesmo predominando no ambiente organizacional as abordagens e práticas de gestão com enfoques voltados ao aumento de produtividade e a interesses estrategicamente delineados, é possível observar diferentes formas de se alcançar esses resultados. As pessoas envolvidas no trabalho imprimem traços de sua subjetividade, incluindo os valores constituídos ao longo da vida, nas mais diversas atividades desempenhadas. Assim, é possível notar a presença de aspectos da religiosidade no cotidiano das organizações. (PUPIM, 2007, p. 60)

No entanto, a autora ainda salienta que a presença da religiosidade nas organizações pode ser um fator de conflitos, “Isso porque os valores podem entrar em colisão, como por exemplo, pessoas com significados divergentes sobre a espiritualidade. Em muitos casos, o limite entre a crença espiritual e a crença religiosa é tênue e pode provocar embates” (PUPIM, 2007, p. 72).

Assim, podemos compreender que considerando as diversas religiões e os diversos valores construídos através da religiosidade das pessoas e, estas trabalhando em organizações que possuem um cunho social pluralista em questão de ideologias e religiões, podemos constatar que os conflitos poderão ocorrer, vindo a criar problemas de relacionamento por parte dos indivíduos

da organização, e é através dessa afirmativa que Neto (2005) relaciona quais as implicações que os conflitos podem incidir nas empresas:

Nesse sentido, as empresas que não souberem gerenciar os conflitos entre seu pessoal poderão estar sujeitas a diversos contratemplos, como: ter reduzida sua participação no mercado; não desenvolver novos produtos; ter arranhada sua imagem perante o público-alvo; prejudicar o clima organizacional que, segundo Chiavenato (1999, p. 323), “constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica, característica em cada organização. O clima organizacional está ligado ao moral e à satisfação das necessidades humanas dos participantes.”; causar letargia no público interno, que afetará toda a empresa etc. (NETO, 2005, p. 4)

Podemos então considerar que a religião, e os indivíduos pertencentes a uma organização apresentando suas religiosidades podem ser considerados um fator para embates, no que tange possíveis conflitos entre pessoas de uma organização. No entanto, muito ainda se deve pesquisar para compreender de uma melhor forma como se dá a religiosidade em ambientes organizacionais.

CONCLUSÃO

Através deste trabalho tivemos como conclusão duas prerrogativas, quais sejam, uma reflexão dos efeitos da religião nas organizações e a identificação da carência de estudos na área da administração sobre o tema tratado.

Primeiramente compreendemos que a religião pode ser um proponente a embates entre indivíduos da organização, não considerando que tal afirmativa seja inexorável e tampouco singular, embora não tratado neste trabalho, alguns autores defendem que a religião possa ser útil para tratar conflitos organizacionais. Porém, ao considerar a pesquisa científica um processo dialético, tais trabalhos (os que vêem a religião como geradora de conflitos e os que a vêem como solucionadora de conflitos) devem ser postos a uma análise crítica, para assim se ter como um fruto uma síntese imparcial.

No entanto, a discussão sobre tal tema carece de pesquisas (PUPIM, 2007; SANTOS e SILVA, 2009), implicando ainda que esta área de conhecimento seja pouco pautada por pesquisadores de administração de empresas, incidindo em um entendimento pouco satisfatório sobre os efeitos da religião nas organizações, mostrando-se então um espaço aberto e pouco explorado por pesquisadores.

REFERÊNCIAS

- BARUFFI, Helder. **Metodologia de Pesquisa: orientações metodológicas para a elaboração da monografia**. 4 ed, Dourados: HBedit, 2004.
- CAMBOIM, Aurora; RIQUE, Julio. **Religiosidade e espiritualidade de adolescentes e jovens adultos**. Revista Brasileira de História das Religiões. ANPUH, Ano III, n. 7, Mai. 2010.
- DAWKINS, Richard. **O gene egoísta**. São: Companhia das Letras, 2007.
- DENNETT, Daniel C. **Quebrando o encanto: a religião como fenômeno natural**. São Paulo: Globo, 2006.
- FIORELLI, José O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 5 ed, São Paulo: Atlas, 2008.
- NETO, Álvaro F. F. **Gestão de Conflitos**. THESIS, São Paulo, ano II, v.4, p. 1-16, 2º Semestre, 2005.
- PUPIM, Gláucia T. **A presença da religiosidade no ambiente de trabalho: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado em Administração), Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2007
- SANTOS, Daniela C. dos; SILVA, Marcela H. de S. **Espiritualidade do trabalho e nas empresas: Uma reflexão para a gestão de pessoas**. In: 7º. Congresso de Pós- Graduação na 7ª. Mostra Acadêmica a UNIMEP, Tema: Ciência, Tecnologia e Inovação: a Universidade e a Construção do Futuro., 2009, Piracicaba. 7ª Mostra Acadêmica a UNIMEP, Tema: Ciência, Tecnologia e Inovação: a Universidade e a Construção do Futuro., 2009.
- SILVA, Eliane M. da. **Religião, Diversidade e Valores Culturais: conceitos teóricos e a educação para a Cidadania**. Revista de Estudos da Religião, n. 2, p. 1-14, 2004.