
A RELIGIÃO NO CONTEXTO ACADÊMICO E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO

Dr^a Marina Alves Gomes Lemes
Dr^a Alenir Naves de Sales
Ma. Emeline de Abreu Pereira Pinto
Me. Elvis Magno da Silva

RESUMO: Dentro da cultura organizacional manifesta-se crenças, valores e princípios, onde pode-se encaixar o papel da religião nas organizações. Assim, ao estudar faculdades e universidades, é importante compreender a influência da religião na vida do jovem universitário. Com isso, objetivou-se com o presente trabalho, avaliar as diferentes percepções ligadas à cultura organizacional, mais especificamente à religião, de alunos de uma universidade laica e de outra que segue e incentiva os valores cristãos, inclusive com disciplinas e fundamentos religiosos em sua grade curricular, por meio de questionários. A FADMINAS, faculdade que valoriza e incentiva princípios cristãos, possui mais alunos que professam e seguem determinada religião em relação à UFLA, universidade laica. A maioria dos discentes da FADMINAS concorda que religião interfere no caráter e na competência profissional, diferentemente dos estudantes da UFLA. Foi possível perceber a complexidade de se avaliar a cultura organizacional, entretanto estudos assim se fazem necessários, visto que a cultura organizacional está intimamente relacionada ao sucesso das organizações. E falando a nível individual, pensando nas pessoas que compõem a organização, a religião pode ser fator essencial, ligado principalmente a motivação, competência e caráter.

Palavras-chave: Cultura Organizacional; Universidade; Educação Religiosa.

1 INTRODUÇÃO

A palavra religião deriva do termo latino "Re-Ligare", que significa "religação" com o divino. Essa definição engloba formas de pensamento que tenham como característica fundamental um conteúdo metafísico, ou seja, de além do mundo físico. Seguir uma religião significa ter uma postura intelectual e moral que resulta de uma crença. Crenças geralmente estão baseadas na existência de um poder ou princípio superior, sobrenatural, do qual depende o destino do ser humano e ao qual se deve respeito e obediência. É certo dizer que desde o passado, no período pré-histórico, segundo cientistas, o homem já acreditava em um ser supremo e sempre usava da fé. (BOFF, 2004).

A religião é resposta a um sustentáculo de valores. Assim, uma religião equilibrada, que se baseia na revelação bíblica, pode ser forte elemento na propagação da moralidade e bem estar

social. A religião, para alguns, é essencial, parte do estilo e sentido da vida. Entretanto para outros, pode ser completamente desnecessária. (BOFF, 2004).

Dentro da cultura organizacional manifesta-se crenças, valores e princípios, onde pode-se encaixar o papel da religião nas organizações. Assim, ao estudar faculdades e universidades, é importante compreender a influência da religião na vida do jovem universitário, pois na passagem pela faculdade geralmente o discente recebe apenas a formação acadêmica específica necessária para o exercício de determinada profissão. Uma vez integrado à sociedade, já como profissional, sua atitude de ser ético ou não, de agir com honestidade ou desonestidade, dependerá, em grande medida, de sua formação moral, ética e espiritual. Estes valores são adquiridos no relacionamento familiar, na frequência a alguma igreja, no círculo de amigos e principalmente no ambiente acadêmico onde esteve por vários anos (CORAZZA, 2001). Não há dúvidas de que estes jovens profissionais encontrarão uma sociedade destituída de valores. Visto dessa forma, o ensino religioso durante a faculdade pode colaborar no aprofundamento da vida coletiva dos alunos para a vivência autêntica da cidadania (SUÁREZ, 2005).

Exposto isto, objetivou-se com o presente trabalho, avaliar as diferentes percepções ligadas à cultura organizacional, mais especificamente à religião, de alunos de uma universidade laica e de outra que segue e incentiva os valores cristãos, inclusive com disciplinas e fundamentos religiosos em sua grade curricular.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Numa análise antropológica, tal como refere Neves (2000), o termo “cultura” começou por ser definido como um componente do sistema social, o qual se manifesta pelo modo de vida e pelos artefatos, onde se incluem o saber, a crença, a arte, a moral, a lei, os costumes e hábitos assumidos pelo homem como membro da sociedade.

Mais recentemente, o conceito de cultura passou da perspectiva funcionalista para a estruturalista, com ênfase na componente simbólica e cognitiva, a qual ajuda as pessoas a perceber, sentir e agir, através dos processos mentais, resultantes de um sistema partilhado de símbolos e significados. Múltiplos trabalhos indicam o crescente interesse sobre a cultura organizacional, na perspectiva de uma possível explicação do sucesso e insucesso das

organizações e sua implicação na motivação e desempenho dos seus colaboradores, de modo a promover a eficácia das mesmas (DAWSON, 1995; MABEY e SALAMAN, 1995).

O sentido de que a cultura das organizações é fundamental para o seu sucesso e que essas mesmas organizações são muito mais do que simples recursos financeiros, estruturas físicas, equipamentos, normas e procedimentos, é reforçado por muitos autores. As organizações são também compostas por estruturas humanas e sociais, com vida própria, que crescem, desenvolvem-se e adaptam-se às exigências que a envolvem, como a perspectiva económica, tecnológica, cultural, política e demográfica, e também nas áreas de análise do cliente, mercado, concorrentes ou setores de atividade (ANTÓNIO, 2003).

De acordo com Denison (1990), o componente da dimensão comportamental da organização, ou seja, a manifestação das crenças, valores e princípios subjacentes, que se revelaram úteis no passado e que perduram em virtude da utilidade presente e futura, são fundamentais, principalmente quando associados à componentes da Gestão de Recursos Humanos.

Entende-se assim que a cultura organizacional deva ser um sistema cujo significado é partilhado por todos os seus membros, expressa por valores centrais, os quais irão caracterizar a “personalidade” da organização, ou seja, a sua cultura dominante. Quando esses valores são fortemente partilhados por todos os seus membros, assumindo um forte compromisso com os mesmos, mais forte será a cultura dessa organização, a qual pressupõe uma unidade de propósito, levando à coesão e lealdade com a organização, evitando-se assim a rotatividade dos seus membros e o enfraquecimento da sua cultura.

A cultura organizacional, de acordo com Chiavenato (2000) engloba aspectos formais, facilmente perceptíveis, relacionados com as políticas, diretrizes, procedimentos, objetivos, estruturas e tecnologias existentes, e aspectos informais, relacionados com as percepções, sentimentos, atitudes, valores, interações informais e normas grupais, caracterizados por um “iceberg”, aos quais estão associados à parte visível, observável, os aspectos formais, orientados para aspectos operacionais e de tarefas, enquanto os segundos, invisíveis ou ocultos, relacionados com as questões afetivas, emocionais, orientados para aspectos sociais e psicológicos, por vezes difíceis de interpretar e compreender, transformar ou mudar.

Para Schien (1992), a cultura organizacional tem subjacentes três níveis:

- Os artefatos a que corresponde tudo o que se vê, ouve ou sente na organização, ou seja, os produtos, serviços, tecnologias e padrões comportamentais dos seus membros, visíveis e audíveis, mitos e histórias;

-Os valores compartilhados a que correspondem os valores relevantes que se tornam fundamentais para conduzi-los as pessoas na realização das suas tarefas, servindo como que a justificativa do seu desempenho, normalmente criados pelos fundadores das organizações, validados pelo meio físico ou pela partilha social do grupo;

-Os pressupostos básicos, associados a algo mais profundo e íntimo, oculto nos membros da organização, tais como as percepções, valores e sentimentos, os quais definem a que prestar atenção, o que significam as coisas, que ações a tomar em diferentes situações, bem como definem como reagir emocionalmente ao que se passa, que identificam a identidade da organização.

Este conceito de cultura organizacional, de acordo com Hatch (1993), foi considerado como estático por não integrar uma característica essencial à cultura, que é a sua dinâmica, tal como não faz a interligação entre os seus níveis. Por tal motivo, este autor acrescentou um quarto nível designado por símbolos, diferenciando-o dos artefatos pelo (significado) que pode assumir, ou seja, a forma como o significado é produzido e utilizado pelas pessoas da organização. Como exemplo, é dado o “ bouquet de rosas”. Como artefato, é um conjunto de flores e como símbolo, pode assumir diferentes significados subjetivos, significativos de apreço, admiração, simpatia ou outro.

De acordo com Chiavenato (2000), podemos verificar a existência de duas vertentes básicas na cultura das organizações. A “formal”, assente nos múltiplos órgãos que a constituem, nos cargos desempenhados pelos seus membros, na hierarquia da autoridade e responsabilidade dos mesmos, os objetivos, as estruturas e tecnologias postas à disposição na organização. A “informal”, assente nos grupos informais que se desenvolvem no seu seio, com interesses similares ou opostos, as atitudes e comportamentos assumidos, manifestando percepções favoráveis ou desfavoráveis, as normas de trabalho que diferentes grupos podem assumir, independentemente das definidas institucionalmente, as quais também poderão favorecer ou não a organização como um todo, e por último, os padrões de liderança, conferindo autoridade

por vezes informal e como contra poder. Estas poderão ou não colidir com o poder e liderança formal.

De acordo com Ribeiro (2006), as alterações e mudanças sobre costumes, tradições e formas de agir enraizadas na organização, sustentadas desde a sua fundação, limitam a implementação de uma nova visão para a mesma. A cultura organizacional das instituições tem como estrutura de suporte e consolidação, o processo de seleção dos seus membros, os critérios de avaliação, o desenvolvimento de capacidades pelo treino, o desenvolvimento de carreiras e promoções, bem como todo um processo de regulação e controle, no sentido do ajustamento entre os que apoiam e os que desafiam essa mesma cultura.

Ribeiro (2006) comenta que a cultura organizacional deve ser analisada sobre vários níveis, sendo o primeiro visível, relacionado com a estrutura das organizações em termos arquitetónicos, tecnologias utilizadas, atitudes e comportamentos das pessoas, ou seja, a imagem transmitida pelos diferentes elementos constituintes da organização. O segundo, associado aos valores assumidos conscientemente pelos atores internos e reconhecidos externamente, sendo necessária a pesquisa sobre os mesmos, na forma de entrevistas, questionários ou análise de conteúdo documental. O terceiro nível tem subjacentes os comportamentos assumidos, a forma como são percebidos, pensados e sentidos, sendo que estes podem efetivamente ser assumidos inconscientemente e como tal, difíceis de analisar e discutir.

Numa segunda análise, verificamos que as culturas só existem na base da existência de grupos, com valores assumidos, objetivos, regras e problemas comuns, face aos interesses partilhados, e na integração de novos membros que perfilhem estes mesmos pressupostos. A cultura vai assim sendo construída, sob a forma de aprendizagem acumulativa e integradora, com origem num fundador o qual envolve novos membros no processo, criando e desenvolvendo a história (RIBEIRO, 2006).

Verificamos assim que dentro de uma organização, o termo cultura pode representar a distinção entre duas organizações, mesmo tratando-se de instituições cujos objetivos e ramos sejam comuns ou semelhantes.

3 METODOLOGIA

O presente estudo avaliou a percepção sobre religiosidade nos alunos do 2º e 8º períodos do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal de Lavras (UFLA) e da Faculdade Adventista de Minas Gerais (FADMINAS), para estudar as diferenças entre alunos de uma universidade laica e outra que segue princípios bíblicos e também se existe diferença entre alunos ingressantes e egressos.

A avaliação foi feita por meio de questionários (anexo 1) e observação não participante. No início do questionário, continha uma nota explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas verdadeiras. Este procedimento melhora a eficiência da pesquisa de acordo com Marconi e Lakatos (1999).

Questionário é uma técnica de coletas de dados, que segundo Gil (1999), pode ser definido como uma técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas.

As vantagens do questionário, segundo Gil (1999), sobre as demais técnicas de coleta de dados, é que o questionário possibilita atingir grande número de pessoas; implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores; garante o anonimato das respostas; permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente; não expõe os pesquisadores à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado. Porém existem os pontos negativos da técnica em análise, que impede o auxílio ao informante quando este não entende corretamente as instruções ou perguntas; impede o conhecimento das circunstâncias em que foi respondido, o que pode ser importante na avaliação da qualidade das respostas; não oferece a garantia de que a maioria das pessoas devolvam-no devidamente preenchido, o que pode implicar em significativa diminuição da representatividade da amostra; proporciona resultados bastante críticos em relação à objetividade, pois os itens podem ter significados diferentes para cada sujeito pesquisado. Os pontos fracos enumerados devem servir não para desestimular o uso de tal técnica, mas, sim, para melhor direcionar a condução dela, tanto na escolha de questões, como do universo dos pesquisados.

No questionário a pergunta é até mais importante que a resposta. Tendo isto em mente, os pesquisadores deram especial atenção à elaboração das perguntas, para evitar que fossem desnecessárias, mal interpretadas ou não coerentes com a realidade dos estudantes.

As questões foram formuladas seguindo os critérios de Gil (1999), que destaca que as perguntas devem ser escritas de maneira clara, concreta e precisa; deve-se levar em consideração o nível de informação do entrevistado; a pergunta deve possibilitar uma única interpretação; a pergunta não deve sugerir respostas; as perguntas devem referir-se a uma única ideia de cada vez.

Outro aspecto a ser observado é a quantidade de questões. O pesquisador deverá formular questões em número suficiente para ter acesso às informações buscadas pelo estudo, mas também em número que não seja grande a ponto de desestimular a participação do investigado. O número total de questões nesse estudo foram dez fechadas e uma aberta.

As questões abertas são aquelas que permitem liberdade ilimitada de respostas ao informante. Nelas é utilizada linguagem própria do respondente. Elas trazem a vantagem de não haver influência das respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois o informante escreverá aquilo que lhe vier à mente. Já as questões fechadas têm alternativas específicas para que o informante escolha uma delas. Têm como aspecto negativo a limitação das possibilidades de respostas, restringindo, pois, as possibilidades de manifestação do interrogado. Neste estudo as perguntas fechadas foram tricotômicas (sim, não ou em partes) e outras foram utilizando a escala de Likert, que consiste de uma série de afirmações a respeito de um determinado objeto.

A amostra foi calculada com nível de confiança de 95% e erro amostral de 5%. Para os alunos da FADMINAS o cálculo foi feito a partir de uma população de 100 alunos (70 do 2º período e 30 formandos), sendo a amostra composta por 80 alunos. Para a UFLA o cálculo também foi feito utilizando 100 alunos (50 do 2º período e 50 formandos), com amostra também igual a 80 alunos. Entretanto, o tamanho da população foi um valor médio calculado, pois as pesquisadoras não tiveram acesso ao número exato de alunos em nenhuma das faculdades. Como já citado, o questionário apresenta algumas desvantagens e desafios. No presente estudo, as dificuldades foram o recolhimento dos questionários e alguns que não apresentavam todas as perguntas respondidas, prejudicando assim a representatividade da amostra. No total, 61 alunos da UFLA e 68 da FADMINAS devolveram os questionários.

Apenas dois pesquisadores ficaram responsáveis por entregar e recolher os questionários, sendo que os estudantes tiveram um dia para responder. A análise foi realizada através do uso de ferramentas do Microsoft Excel 2010.

A outra forma de avaliação foi por meio de observação não participante, onde o pesquisador permanece alheio à comunidade ou processo ao qual está pesquisando, tendo papel de espectador do objeto observado (GIL, 2006), diferentemente da observação participante, onde o pesquisador pode fazer gravações de vídeos, entrevistas, anotações, entre outras técnicas. Na observação não participativa os sujeitos não sabem que estão sendo observados, o observador não está diretamente envolvido na situação analisada e não interage de modo investigativo com objeto da observação. Nesse tipo de observação o pesquisador percebe uma situação como ela realmente ocorre. A maior limitação dessa técnica é que as informações devem, no primeiro momento, serem guardadas por meio da memória do pesquisador, que só posteriormente faz suas anotações. Tal técnica foi possível de ser adotada porque uma das pesquisadoras é doutoranda na UFLA e graduanda na FADMINAS. Essa pesquisadora se informou da técnica com suas vantagens e limitações, para evitar a subjetividade e a parcialidade. Na observação não participante, o observador consegue gerar hipóteses para o problema investigado.

O estudo trabalhou com a investigação da hipótese de que a FADMINAS possui percentualmente mais alunos religiosos e que acham a religião uma grande influenciadora da vida pessoal e profissional, quando compara a uma universidade laica. A hipótese foi baseada no fato de a FADMINAS ser uma faculdade que valoriza os princípios cristãos através da inclusão de disciplinas de fundamento religioso na grade curricular, apoio espiritual com capelão e eventos cristãos dentro e fora do ambiente acadêmico.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

Fundada em 1908 sob o lema do Instituto Gammon “Dedicado à glória de Deus e ao Progresso Humano”, a Escola Agrícola de Lavras passou a ser chamada Escola Superior de Agricultura de Lavras (ESAL) em 1938. A federalização ocorreu em 1963. Foi em 1994 que a instituição

tornou-se universidade, hoje conhecida como Universidade Federal de Lavras (UFLA) (UFLA, 2018).

Nesse século de existência, a UFLA consolidou-se pelo seu pioneirismo na extensão – promoveu a Primeira Exposição Nacional do Milho e a Primeira Exposição Agropecuária do Estado de Minas Gerais, introduziu o primeiro silo aéreo para armazenagem de grãos no Estado e também um dos primeiros tratores a arar terras brasileiras. Pela grande geração de conhecimentos científicos e tecnológicos, editou a primeira revista de Minas Gerais, direcionada ao produtor rural (UFLA, 2018).

A UFLA tem como preocupação exercer com eficiência seu papel social no ensino, pesquisa, extensão e na prestação de serviços em uma das áreas mais estratégicas para toda nação – a área das Ciências Agrárias – que, entre outros importantes aspectos, lida com a produção de alimentos, madeira, fibras, medicamentos e energia renovável, sempre diante do desafio de explorar os recursos naturais em harmonia com a preservação ambiental (UFLA, 2018).

Atualmente, a instituição está comprometida com sua inserção nos diferentes campos do saber, desafiando-se a estruturar novos cursos que sejam reconhecidos pela mesma qualidade que marcou sua história centenária. Com a abertura recente de cursos como Pedagogia, Medicina e Engenharias (Civil, Química, Mecânica e de Materiais), a UFLA segue seu projeto de fortalecimento e consolidação também nas áreas de exatas, humanas e ciências da saúde (UFLA, 2018).

4.2 FADMINAS

A Rede Adventista de Educação é mantida pela Igreja Adventista do Sétimo Dia. Está presente em 165 países e possui aproximadamente 1,8 milhão de alunos em 7.883 instituições de ensino que abrangem da educação infantil ao ensino superior, contando com uma consistente rede de colégios, faculdades e unidades bem estruturadas de internatos. Na América do Sul são mais de 270 mil estudantes em 871 instituições educacionais e mais de 18 mil professores (FADMINAS, 2018).

Em Lavras a educação adventista é promovida há 36 anos por meio da FADMINAS, abrangendo da educação infantil ao ensino superior, além de uma estrutura completa de

internato. A formação integral desenvolvida na FADMINAS é característica do ensino adventista, que estimula nos alunos um caráter digno e planta princípios morais que florescem nos futuros profissionais, cujas atitudes são pautadas em valores elevados e comprometidos com a esperança e com um mundo melhor, propiciando o desenvolvimento equilibrado de todos os aspectos que compõem o indivíduo: físico, intelectual, social e espiritual (FADMINAS, 2018).

Missão: Promover através da Educação Cristã o desenvolvimento integral do educando, formando cidadãos autônomos, comprometidos com Deus e com o bem estar da família, da comunidade e da pátria.

Visão: Ser uma instituição educacional reconhecida por sua excelência, fundamentada em princípios bíblico-cristãos.

4.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

De forma geral, considerando-se tanto os alunos do início do curso quanto os concluintes, a FADMINAS tem mais alunos que possuem religião, sendo que apenas 4% não possuem, diferindo da UFLA onde 35% dos alunos relataram não possuir religião. A FADMINAS também tem mais alunos que seguem as práticas religiosas (86%) enquanto na UFLA menos da metade dos alunos seguem a religião que professam (Tabela 1). Esse resultado confirma a hipótese principal que motivou a pesquisa, de que a FADMINAS possui mais alunos religiosos. Tal fato possivelmente seja devido ao incentivo e apoio espiritual que a instituição dispensa aos discentes através de grupos de orações, como o grupo de oração... (GOLF), nas quartas-feiras no intervalo das aulas, aberto a todos os interessados. A instituição conta também com um capelão que conversa e aconselha os alunos, todo semestre tem uma semana de palestras sobre cultura e ética cristã e todos os períodos os alunos têm uma disciplina de dois créditos sobre temas ligados direta ou indiretamente à religião, sendo elas: Cosmovisão Bíblico-Cristã, Antropologia Cristã, Princípios de Vida Saudável, Fundamentos do Cristianismo, Ética Geral e Profissional, Interpretação Bíblica da História, Ciência e Religião, Religiosidade e Competência Profissional.

Tabela 1. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS e UFLA em relação a possuir ou não religião.

	Possui e segue	Possui e não segue	São ateus	São agnósticos
FADMINAS	86	10	2	2
UFLA	49	16	28	7

Somando o grupo que possui religião e segue os seus princípios com o grupo que possui e não segue, tem-se 96% e 65% de alunos religiosos na FADMINAS e na UFLA, respectivamente. O total de alunos que professam religião nas duas faculdades é 81%, valor muito próximo aos dados do IBGE, segundo os quais 87% dos brasileiros são cristãos. Dentro do curso de Administração da UFLA possui muitos alunos que não professam religião. resultado está de acordo com uma pesquisa feita pela PUC do Rio Grande do Sul sobre a geração Y (pessoas solteiras na faixa de 18 a 34 anos), que revela no item religião que os ateus são o segundo maior grupo, representando 19,3% desse extrato da população, abaixo dos católicos, com 34,3%. Em terceiro lugar estão os evangélicos (14,9%), seguidos pelos espíritas (14,9%), pelo com fé sem religião (6,7%) e agnósticos (6,2%).

Quando questionados sobre a importância da religião para a vida das pessoas, 91% dos alunos da FADMINAS disseram acreditar que a religião é fundamental, enquanto a maioria dos alunos da UFLA acreditam que a religião é importante apenas para algumas pessoas. Fato notório é que nenhum aluno, de nenhuma faculdade, respondeu acreditar que a religião não faça diferença na vida de alguém, mostrando assim que é consenso, até entre alunos ateus, que a religião é algo importante na vida de algumas pessoas (Tabela 2).

A tabela 3 mostra o que os alunos acham sobre discutir temas relacionados à religião e crenças no ambiente acadêmico. A maioria dos alunos, de ambas as faculdades, acham que esse é um ambiente onde tais temas devam ser discutidos. Através da observação não participante, a pesquisadora pode inferir que os alunos da UFLA discutem esse tema fora da sala de aula, já que não têm disciplina de religião na grade curricular e também devido as respostas apresentadas na Tabela 4, que retrata a opinião dos alunos sobre ter disciplinas de religião durante o curso.

Tabela 2. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS e UFLA em relação à visão que eles têm sobre a importância da religião na vida das pessoas.

	FADMINAS	UFLA
Religião é fundamental para a vida de <u>todas</u> as pessoas	91	19
Religião é fundamental para <u>apenas alguns tipos</u> de pessoas	5	46
É ateu/agnóstico entretanto percebe que a religião é importante para algumas pessoas	4	35
Não acredita que a religião faça diferença na vida de alguém	0	0

Conforme resultados apresentados nas Tabelas 3 e 4, 80% dos alunos da UFLA acham que a faculdade é um lugar para discutir sobre religião, porém 70% dos alunos acham totalmente desnecessários disciplinas relacionadas a esse tema em suas grades curriculares, mostrando assim que eles preferem que a discussão seja realizada fora da sala de aula. A partir destas constatações, surgiu o seguinte questionamento: os alunos acham desnecessário disciplinas sobre religião por que nunca tiveram aulas sobre o tema ou por que é realmente o seu perfil?

Tabela 3. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS e UFLA que acham que a faculdade é um lugar para falar sobre Deus, religião e crenças.

	FADMINAS	UFLA
Sim	89	80
Não	4	15
Apenas em alguns casos muito específicos	7	5

Tabela 4. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS e UFLA e suas opiniões sobre ter disciplinas de religião durante o curso.

	FADMINAS	UFLA
Acha fundamental para formação e acredita formar assim profissionais mais éticos	35	8
Acha interessante, porém não fundamental	42	22
Acha totalmente desnecessário	23	70

Realizou-se uma avaliação apenas para os alunos do 2º e do último período da FADMINAS, para avaliar se a visão desses alunos muda no decorrer do curso em relação à importância das disciplinas de religião. Os valores foram bem próximos, mas pode-se dizer que os alunos do final do curso valorizam mais as disciplinas de religião (Tabela 5).

Tabela 5. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS sobre ter disciplinas de religião durante o curso.

	2º período	8º período
Acha fundamental para formação e acredita formar assim profissionais mais éticos	29	33
Acha interessante, porém não fundamental	40	42
Acha totalmente desnecessário	31	25

A presente pesquisa avaliou também a relação entre professar religião e visão que o aluno tem de si. Os alunos classificaram a autoestima em ótima, boa, média, ruim e ausente (não possuem nada de autoestima) e se eles se consideram bem-sucedidos ou não. Utilizando a ferramenta de filtros do programa Microsoft Excel 2010 e incluindo em apenas uma análise os alunos das duas faculdades, constatou-se que do total de alunos que possuem e seguem uma religião, 76% consideram sua autoestima ótima ou boa. Entre os que não professam religião e os que professam mas não seguem, 68% consideram sua autoestima ótima ou boa, porcentagem inferior ao do grupo mais religioso. Esse fato tem relação também com a percepção do aluno

em se considerar bem sucedido ou não. Entre os alunos que seguem uma religião, somente 12% não se consideram bem-sucedidos, enquanto no grupo que não segue ou não possui religião, é de 18%. A maioria dos alunos, com ou sem religião, disseram ser bem-sucedidos em algumas áreas e em outras não, por exemplo são bem-sucedidos em assuntos familiares, mas não em assuntos profissionais e vice-versa. Com esses resultados pode-se dizer que quando uma pessoa segue uma religião, ela tem melhor (ou mais?) autoestima.

A tabela 6 apresenta a opinião dos alunos sobre a relação entre religião e caráter. Percebe-se que 74% dos alunos da FADMINAS afirmam que pessoas religiosas geralmente têm um caráter melhor e mais empatia, valor muito superior aos 18% da UFLA. A maioria dos alunos da UFLA discorda nesse quesito, dizendo que não existe relação entre religião ou ausência de religião com caráter.

Tabela 6. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS e UFLA e a opinião sobre a relação entre religião e caráter.

	FADMINAS	UFLA
Pessoas religiosas geralmente tem um caráter melhor e possuem mais empatia	74	18
Ateus ou pessoas sem religião geralmente tem um caráter melhor e possuem mais empatia	0	3
Não existe relação entre religião ou ausência de religião com caráter	26	79

Sobre a relação entre religião e competência profissional (Tabela 7), assim como religião e caráter, a percepção dos alunos da FADMINAS e UFLA diferiu bastante. A maioria (72%) dos alunos da UFLA acredita que a religião não interfere na competência profissional enquanto 72% dos alunos da FADMINAS acreditam que interfere para melhor.

Tabela 7. Porcentagem de alunos do 2º e 8º período do curso de Administração da FADMINAS e UFLA e a opinião sobre religião e competência profissional.

	FADMINAS	UFLA
Sim, melhora a competência	72	10
Sim, entretanto acha que piora a competência	0	18
Não interfere	28	72

5 CONCLUSÃO

Cada organização possui sua cultura, onde se manifestam crenças, valores e princípios, sendo que neste sentido, cabe ressaltar o papel da religião nas organizações. Verificamos assim que dentro de uma organização, o termo cultura pode representar a distinção entre duas organizações, mesmo tratando-se de instituições cujos objetivos e ramos sejam comuns ou semelhantes.

Exposto isto, objetivou-se com o presente trabalho, avaliar as diferentes percepções ligadas à cultura organizacional, mais especificamente à religião, de alunos de uma universidade laica e de outra que segue e incentiva os valores cristãos, inclusive com disciplinas e fundamentos religiosos em sua grade curricular.

A FADMINAS, faculdade que valoriza e incentiva princípios cristãos, possui mais alunos que professam e seguem determinada religião em relação à UFLA, universidade laica. A maioria dos discentes da FADMINAS concorda que religião interfere no caráter e na competência profissional, diferentemente dos estudantes da UFLA.

Ribeiro (2006) comenta que a cultura organizacional deve ser analisada sobre vários níveis, sendo o primeiro visível, relacionado com a estrutura das organizações em termos arquitetônicos, tecnologias utilizadas, atitudes e comportamentos das pessoas, ou seja, a imagem transmitida pelos diferentes elementos constituintes da organização. O segundo, associado aos valores assumidos conscientemente pelos atores internos e reconhecidos externamente, sendo necessária a pesquisa sobre os mesmos, na forma de entrevistas,

questionários ou análise de conteúdo documental. O terceiro nível tem subjacentes os comportamentos assumidos, a forma como são percebidos, pensados e sentidos, sendo que estes podem efetivamente ser assumidos inconscientemente e como tal, difíceis de analisar e discutir.

Com isso, percebemos a complexidade de se avaliar a cultura organizacional, entretanto estudos assim se fazem necessários, visto que a cultura organizacional está intimamente relacionada ao sucesso das organizações. E falando a nível individual, pensando nas pessoas que compõem a organização, a religião pode ser fator essencial, ligado principalmente a motivação, competência e caráter.

REFERÊNCIAS

ANTÓNIO, Nelson Santos. **Estratégia Organizacional: do Posicionamento ao Movimento**. Lisboa: Edições Sílabo, Lda. 2003.

BOFF, L.. **Novas Fronteiras da Igreja**. Campinas: Ed Verus. 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**, 6. ed. Rio de Janeiro: Campus. 2000.

CORAZZA, Sandra. **Ensino Religioso**. Revista Pátio. Porto Alegre, RS: Artmed Editora, ano IV, n. 16, Fev/Abr 2001, p. 54-56.

DAWSON, S. **Analysing organizations**. 2. ed., Houndmills Macmillan Press. 1995.

DENISON, D.R. **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. John Wiley & Sons. 1990.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. **Projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

HATCH, M. J. **The dynamics of organizational culture**. Academy of Management Review, vol.18, nº 4, 657-693. 1993.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MABEY, C. e SALAMAN, G. **Strategic human resource management**. Blackwell Publishers, Lda. Oxford. 1995.

NEVES, José Gonçalves. **Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editora RH. 2000.

RIBEIRO, O. P. Cultura Organizacional. Revista Educação, Ciência e Tecnologia. p 169-184. 2006.

SCHIEN, E. H. **Organizational culture and leadership**. San Francisco, Jossey Bass Publishers. 1992.

SUÁREZ, A. S. **A Influência da Educação Escolar Adventista na Identidade e na Fé de Adolescentes**. Dissertação de Mestrado em Ciências da Religião, Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo 2005.

ANEXO 1

Aluno FADMINAS () Aluno UFLA () 2º período () 8º período ()

1- Possui religião e segue esta religião?

() Possuo e sigo () Possuo mas não sigo () Não possuo, sou ateu () Não possuo, sou agnóstico

2- Você acha que a religião é fundamental para a vida? Se você for ateu, você consegue notar que algumas pessoas precisam ter religião?

- () Religião é fundamental para a vida de todas as pessoas
() Religião é fundamental para apenas alguns tipos de pessoas
() Sou ateu/agnóstico entretanto percebo que a religião é importante para algumas pessoas
() Não acredito que a religião faça diferença na vida de alguém

3- Você se considera uma pessoa bem sucedida?

() Sim () Não () Sou bem sucedido em algumas áreas e em outras não (obs: as diferentes áreas podem ser família, estudos, emprego, amigos, etc)

4- Como é sua auto-estima?

Ótima Boa Média Ruim Não tenho nada de autoestima

5- Você acha que universidade é um ambiente para falar sobre crenças, religiões e Deus ou Deuses?

Sim Não Apenas em alguns casos muito específicos

6- O que você acha sobre ter disciplinas de religião em sua grade curricular?

- Acho fundamental para nossa formação, acredito formar assim profissionais mais éticos
- Acho interessante, porém não fundamental
- Acho totalmente desnecessário

9- Você acha que existe uma relação entre religião e questões relacionadas ao caráter de uma pessoa?

- Pessoas religiosas geralmente tem um caráter melhor e possuem mais empatia (contrário de egoísmo)
- Ateus ou pessoas sem religião geralmente tem um caráter melhor e possuem mais empatia
- Não vejo relação entre religião ou ausência de religião com caráter

10- Você acha que religião pode interferir na competência como universitário ou profissional?

Sim, melhora a competência Sim, entretanto acho que piora a competência Não interfere

11- (OPCIONAL) Deixe aqui um comentário, uma opinião ou alguma informação sobre o tema da pesquisa “religião e sua influência nos universitários e profissionais”.