

A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES, PRATICANTES DA ARTE MARCIAL CHINESA, SOBRE A ÉTICA MARCIAL NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.

Aureliano Videira Casco¹
Beatriz Barreto Machado Athanasio²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar como os colaboradores, praticantes da arte marcial chinesa, relacionam a ética marcial no seu comportamento organizacional. Para tanto buscou-se descrever a ética marcial chinesa, identificar, descrever e correlacionar como os praticantes da arte marcial chinesa relacionam a ética marcial enquanto colaboradores no seu comportamento organizacional. Para melhor entendimento sobre o assunto buscou-se abordar temas como: Missão, Visão, Princípios e Valores Organizacionais, Comportamento Organizacional, Arte Marcial Chinesa: *Wushu / Kung Fu* e Ética Marcial ou *Wude*. A presente pesquisa, quanto aos objetivos é exploratória e descritiva, quanto aos procedimentos técnicos, é um estudo de caso e bibliográfica. A abordagem do problema é qualitativa e quantitativa e o método de trabalho é o dedutivo. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário fechado utilizando-se da Escala de *Likert* e de um questionário aberto, para uma amostra não probabilística e a análise dos dados do questionário aberto deu-se por análise de conteúdo e do questionário fechado por estatística simples. Desta forma, concluiu-se que a Ética Marcial apresenta expressivas contribuições em relação ao alinhamento dos objetivos e valores pessoais do colaborador praticante, com os da organização pois contribui de forma positiva para a melhoria do comportamento, empatia para com os colegas e superação dos desafios organizacionais propostos.

Palavras Chave: Ética Marcial, *Kung Fu*, Bem Estar, Comportamento Organizacional.

ABSTRACT

This article aims to analyze how the collaborators, practitioners of Chinese martial art, relate martial ethics to their organizational behavior. The purpose of this study was to describe Chinese martial ethics, identify, describe and correlate how martial art practitioners relate martial ethics as collaborators in their organizational behavior. In order to better understand the subject, we sought to address issues such as: Mission, Vision, Organizational Principles and Values, Organizational Behavior, Chinese Martial Art: Wushu / Kung Fu and Martial Ethics or Wude. The present research, regarding the objectives is exploratory and descriptive, as for the technical procedures, is a case study and bibliographical. The approach to the problem is qualitative and quantitative, and the working method is deductive. The research was performed through a closed questionnaire using the Likert Scale and an open questionnaire for a non-probabilistic sample and the analysis of the data of the open questionnaire was done by content analysis and the questionnaire closed by statistic simple. In this way, it was concluded that the Martial Ethics presents significant contributions in

¹ Acadêmico do Curso em Gestão Hospitalar da Faculdade Menino Deus – FAMED. E-mail videira.aureliano@gmail.com

² Professora orientadora da Faculdade Menino Deus – FAMED. E-mail bia74athanasio@gmail.com

relation to the alignment of the personal goals and values of the practicing collaborator, with those of the organization because it contributes in a positive way to the improvement of the behavior, empathy towards the peers and overcoming the challenges proposed organizational changes.

Key-words: *Martial Arts, Kung Fu, Well-Being, Organizational Behavior*

1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo é permeado pela instabilidade associada à velocidade das mudanças. Esta instabilidade, seja de cunho pessoal ou profissional, faz com que os indivíduos tenham um grande desafio, que é o de encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, entre definir o que é desejo e que de fato é necessidade, definir sua missão pessoal e profissional, e principalmente através de quais princípios e valores será percorrido este caminho diário.

Na atualidade se exige um novo comportamento dos colaboradores, pois ações antes mecanicistas deram lugar a necessidade de criatividade ou “[...]a aplicação da engenhosidade e imaginação para proporcionar uma nova ideia, uma diferente abordagem ou uma nova solução para um problema” (CHIAVENATO, 2005, p. 364). Chiavenato (2005) ainda considera que os colaboradores são o ativo mais importante dentro da organização.

Num momento onde a grande diferenciação reside no poder de inovação, e que esta depende de pessoas, as organizações têm dispensado volumosos recursos em áreas como treinamento e desenvolvimento como forma de integrar os colaboradores à organização, bem como a compreensão por parte destes dos objetivos traçados por ela e propor novas soluções para os produtos e/ou serviços produzidos. Estas iniciativas visam não somente o aperfeiçoamento de técnicas específicas, mas também uma melhoria no comportamento organizacional.

De igual forma, as organizações dentro do estabelecimento das suas diretrizes principais como Missão, Princípios e Valores têm encontrado dificuldades para fazer com que seus colaboradores compreendam e incorporem estes conceitos, uma vez que a falta de diretrizes pessoais (missão, princípios e valores) estabelece dissonâncias entre a organização e os colaboradores. Na diretriz organizacional dos Princípios e Valores, Chiavenato (2005, p. 64), explana que “[...] os valores constituem crenças e atitudes que ajudam a determinar o comportamento individual”, comportamento este que irá se manifestar nas organizações, tornando-se o comportamento organizacional do indivíduo, do colaborador.

Desta forma, ainda que a empresa tenha sua responsabilidade em proporcionar um ambiente de trabalho que gere motivação e satisfação no indivíduo, esta ação será inócua se este por sua vez carecer de objetivos ou da compreensão da sua missão e participação na sociedade e ambiente organizacional que está inserido. Assim, a prática de Arte Marcial surge como um mecanismo individual de autoconhecimento e que auxilia o praticante/colaborador a compreender o meio (sociedade/organização) em que está inserido.

Santos (2015, p. 4) destaca que “[...] a senda das artes marciais possibilita colocar-nos diante de nós mesmos, para nos conhecermos um pouco mais, reconhecer os nossos limites e possibilidades”. Este autor ainda complementa que “[...] uma das oportunidades que o aprendizado de uma arte marcial possibilita se encontra na observação e compreensão das distintas possibilidades que há em cada um de nós. Esse processo pode ser representado pelo combate interior para o surgimento de uma nova dimensão do ser.” (SANTOS, 2015, p. 4).

Uma diretriz que rege o comportamento do praticante de Arte Marcial Chinesa é o *Wude*³, ou Ética Marcial, a qual através de duas dimensões, a social e a mental formulam uma série de princípios que norteiam a conduta e o comportamento do praticante. (MENDONÇA e ANTUNES, 2012). Afinal a Organização para poder fazer com que seus colaboradores compartilhem dos seus propostos como Missão, Princípios e Valores precisa de colaboradores em equilíbrio pessoal, com objetivos definidos e que busquem na organização meios de alcança-los em harmonia com as diretrizes estabelecidas pela mesma.

Diante do exposto cabe o questionamento: *Como os colaboradores praticantes de arte marcial chinesa relacionam a ética marcial no comportamento organizacional?*

A relevância deste estudo reside no objetivo de analisar como os colaboradores, praticantes de artes marciais chinesas, relacionam a Ética Marcial no seu comportamento como colaborador dentro das organizações e da sua própria compreensão da missão, princípios e valores da Organização, à luz da sua própria missão e autodesenvolvimento.

O estudo tem como objetivo analisar como os colaboradores, praticantes da arte marcial chinesa, relacionar a ética marcial no seu comportamento organizacional. Para tanto se buscou descrever a ética marcial chinesa, identificar, descrever e correlacionar como os

³ O *Wude* pode ser definido como um código de conduta ou ética, que pode ser aplicado a todos, inclusive aqueles que não praticam as artes marciais. Possui o objetivo de transformar o indivíduo de dentro para fora (ética da mente) e harmonizar o indivíduo com seu meio (ética da conduta). A ética da conduta ou dimensão social está composta por cinco elementos (humildade ou modéstia; lealdade; respeito; retidão ou justiça; verdade). A ética da mente ou dimensão mental possui quatro elementos (vontade ou determinação; paciência e resistência; perseverança; coragem). Desta forma os elementos mentais transformam o indivíduo de forma interior, para que exteriormente (através da ética de conduta) norteie suas ações perante pais, familiares, amigos e sociedade. (MENDONÇA e ANTUNES, 2012).

praticantes da arte marcial chinesa relacionam a ética marcial enquanto colaboradores no seu comportamento organizacional.

Uma vez elucidado o problema, espera-se que o estudo possa contribuir para um melhor conhecimento da influência da Ética Marcial nos seus praticantes e como ela pode contribuir no comportamento organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Missão, Visão, Princípios e Valores Organizacionais

As Organizações existem desde tempos remotos, originalmente nas funções políticas, religiosas e militares. No entanto é na sociedade atual que as organizações, através das suas multiplicidades e pluralidades de objetivos, exercem fundamental importância, uma vez que é através delas que a sociedade satisfaz suas necessidades. A sociedade atual pode ser considerada como uma sociedade de organizações, diferentes entre si, pelas suas características e objetivos, e que requerem dos seus participantes determinadas características de personalidade (CHIAVENATO, 2011).

Para Chiavenato (2011, p. 268) a organização pode ser definida como “[...] uma unidade social grande e complexa, onde interagem grupos sociais que compartilham alguns dos objetivos da organização (como a viabilidade econômica da organização), mas que podem incompatibilizar com outros”. A principal premissa quando se estabelece a Organização é qual ou quais necessidades ela pretende satisfazer à sociedade, ou seja, sua Missão, e esta é que determinará este objetivo da Organização.

Para Maximiano (2011), a missão de um negócio visa estabelecer o propósito ou razão de ser da organização, devendo não somente atender às necessidades financeiras de proprietários, acionistas e colaboradores, mas também a um objetivo social de agregar valor, não somente a clientes, como instituições sociais, governos, ou seja, a sociedade como um todo. Desta forma a missão se define como a espinha dorsal ou princípio norteador da organização ou negócio.

Este princípio além de definir para que a organização foi criada, também definirá quem ela vai atender direta ou indiretamente, e quais valores, além do retorno financeiro, ela irá promover perante a sociedade. A missão deve proporcionar que todos os envolvidos (interna ou externamente) compartilhem deste sentimento e que através deles se guiem nas suas ações cotidianas.

Os valores por sua vez representam as crenças e atitudes da Organização, que moldam a Cultura da mesma e que determinam o comportamento das pessoas inseridas nela. Valores da Organização funcionam como orientadores das práticas da mesma e, relação aos seus clientes (internos e externos), funcionários e sociedade (CHIAVENATO, 2005).

O estabelecimento da Missão, Princípios e Valores por parte das organizações encontra dificuldade da sua assimilação por parte dos colaboradores, gerada pela falta de autoconhecimento e de administração das suas próprias angustias. Desta forma se provoca a dissonância entre as diretrizes da Organização e dos próprios colaboradores, uma vez que os mesmos ao não terem uma Missão Pessoal e Profissional definida, encontram dificuldade em compreender a Missão e Valores da Organização, e de que forma podem fazer parte dela. Compreender o pensamento, anseios, motivações é campo do estudo do Comportamento Organizacional.

2.2 Comportamento Organizacional

O início do século XX observou uma nova forma de abordar as questões produtivas das organizações. Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), o fundador da Administração Científica, propôs que a desídia dos operários (que reduziam a produção para contrabalançar os salários pagos), o desconhecimento pela gerência dos processos de produção e rotinas de trabalho, a falta de uniformidade das técnicas e dos métodos de trabalhos, provocavam o desperdício de tempo e matéria prima. O seu estudo dos tempos e movimentos provocaram um novo olhar nas rotinas e processos de produção. Nesta etapa o indivíduo foi conceituado como *Homo Economicus*, uma vez que se preconizava que o operário era motivado unicamente por recompensas salariais, econômicas e materiais. (CHIAVENATO, 2011).

Enquanto nos Estados Unidos se desenvolvia a Administração Científica, surgia na França, através do engenheiro Henri Fayol a Administração Clássica. Enquanto que aquela se preocupava com a tarefa executada pelo operário, esta pretendia estudar e desenvolver a estrutura que as organizações precisavam ter para se desenvolver. Sob esta nova perspectiva, Fayol propôs que ação de administrar compreendia planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar (CHIAVENATO, 2011). Estes novos conceitos são utilizados até os dias de hoje, nas mais variadas organizações em todos seus setores, e nos mais diversos cargos.

No entanto ambas as linhas de pensamento não se detinham no indivíduo especificamente. Isto coube à Teoria das Relações Humanas, propondo uma abordagem humanística da Administração. A Teoria das Relações Humanas surge como forma de

democratizar os conceitos administrativos. Apoiada especialmente pela experiência *Hawthorne* conduzida por Elton Mayo, se conclui que o nível de produção não é determinado necessariamente pelas capacidades fisiológicas ou físicas dos empregados, mas sim por regras sociais e grupais, assim como expectativas estabelecidas por eles.

O conceito de Homem Social advém desta Teoria, onde se propõe que os aspectos econômicos são secundários para os empregados, pois estes são motivados pelas necessidades de reconhecimento, de aprovação social e de participação (CHIAVENATO, 2011).

Contudo a Teoria das Relações Humanas deixa lacunas na sua proposição, sendo criticada principalmente por ter uma visão romântica da situação. Em lugar de uma análise profunda do indivíduo, suas aptidões, angústias, decorrente muitas vezes da sua estatura social e de lutas de classe, se propõem medidas compensatórias como forma de tornar o trabalho mais agradável (como melhores condições de refeições, associações de empregados, torneios esportivos, excursões, etc). Outra análise crítica a esta Teoria é sobre seu limitado campo e universo experimental, abrangendo poucas variáveis para fundamentar seu ponto de vista (CHIAVENATO, 2011).

A Teoria Comportamental surge no final da década de 1940 propondo uma síntese da Teoria da Administração Clássica com a Teoria das Relações Humanas. Diferente da abordagem da Teoria das Relações Humanas, a Teoria Comportamental infere que para compreender como os indivíduos se comportam é necessário estudar a motivação humana. Na Teoria Comportamental participaram uma profusão de estudiosos do comportamento humano, como Maslow, Herzberg, Alderfer e McClelland.

Entende-se por comportamento organizacional “[...] o estudo da dinâmica das organizações e como os grupos e indivíduos se comportam dentro delas” (CHIAVENATO, 2011, p. 328).

Para Robbins (2004), o Comportamento Organizacional estuda três tipos de comportamentos em especial: a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade.

Destarte as Organizações têm como objeto principal da sua administração o incremento da quantidade e qualidade dos produtos e serviços por ela ofertados, contudo o absenteísmo e a rotatividade influenciam sobremaneira na quantidade e qualidade da produção. O autor ainda ressalta que dois fatores influenciam determinantemente o absenteísmo e a rotatividade: a motivação e a satisfação do indivíduo no ambiente organizacional.

2.2.1 Motivação Humana

Os autores Rothmann e Cooper (2009) classificam duas linhas de teorias motivacionais, conforme a Quadro 1.

Quadro 1 - Teorias de motivação no ambiente de Trabalho

Teoria de Conteúdo	a) Determinam o que motiva as pessoas no trabalho; b) Se concentram em identificar necessidades e como elas são priorizadas; c) Se concentram nos tipos de incentivos ou objetivos que as pessoas buscam conseguir de modo a ficarem satisfeitas.
Teoria de Processo	Corresponde às teorias que balizam as teorias de conteúdo, como por exemplo: a) Teoria das Necessidades (Maslow, 1970); b) Teoria dos dois fatores (Herzberg, Mausner e Snydermann (1959); c) Teoria ERC (Alderfer, 1969); d) Teoria das Necessidades (McClelland, 1987).

Fonte: Adaptado de Rothmann e Cooper (2009, p. 48)

Maslow em 1971 determinou que as necessidades são superpostas numa escala piramidal, (conforme Figura 01) em ordem hierárquica, onde as necessidades mais importantes estão localizadas na parte inferior. Maslow propôs que uma vez que uma necessidade é satisfeita ela não serve mais como fator motivacional do indivíduo (ROTHMANN e COOPER, 2009).

Figura 01 – Escala das Necessidades segundo Maslow



Fonte: Adaptado de Rothmann e Cooper (2009, p. 48-49)

Contudo a Teoria das Necessidades proposta por Maslow apresenta controvérsias, uma vez que muitas vezes ocorre sobreposição das diferentes necessidades, pois alguns indivíduos consideram que as necessidades podem ser parcialmente satisfeitas ou insatisfeitas ao mesmo tempo (ROTHMANN e COOPER, 2009). Herzberg propôs outra Teoria Comportamental,

chamada Teoria dos dois Fatores. Um dos fatores seriam aqueles que produzem satisfação no trabalho (chamados Motivacionais), como realização, reconhecimento, responsabilidade, progresso e crescimento. O outro fator chamou de Higiênico, considerado que produz a não satisfação do indivíduo, como por exemplo política e administração da organização, supervisão, condições de trabalho, salário, fatores da vida pessoal e segurança no trabalho.

Herzberg inferiu que uma vez que os fatores higiênicos estiverem em ordem, os mesmos servem de alicerce para os fatores motivacionais e que o crescimento pessoal é um fator motivacional (ROTHMANN e COOPER, 2009). Contudo esta Teoria também foi contestada uma vez que alguns indivíduos não desejam ser promovidos ou deslocados de cargo. O pesquisador Alderfer propôs fundir as Teorias de Maslow e Herzberg, chamando-a de Teoria ERC (Existência, Relacionamento e Crescimento, estabelecendo que mais de uma necessidade podem operar em determinado momento, conforme o Quadro 02.

Quadro 02 – Teoria Existência, Relacionamento e Crescimento – ERC

E (Existência)	R (Relacionamento)	C (Crescimento)
Sobrevivência e Bem-Estar Psicológico	Relações Interpessoais e sociais	Necessidades de estima e auto-realização

Fonte: Adaptado de Rothmann e Cooper (2009, p. 51)

Por sua vez McClelland definiu que o indivíduo tem basicamente três tipos de fatores motivacionais: necessidade de Poder, de Afiliação e de Realização (ROTHMANN e COOPER, 2009). A Necessidade de Poder estabelece o desejo de causar impacto, estar no controle e comando, preferindo situações de competição, objetivando prestígio e influência em lugar de desempenho efetivo. A Necessidade de Afiliação define que os indivíduos têm desejo de fortalecer os laços sociais, preferindo pertencer a um grupo do que competir ou ter prestígio.

Por outro lado, a Necessidade de Realização tem a ver com o desejo de realizar mais eficientemente e efetivamente as tarefas, do que realizadas no passado, assumindo a responsabilidade de forma pessoal na execução das atividades (ROTHMANN e COOPER, 2009). Todos os estudos avaliaram como funciona o comportamento organizacional, como forma de compreender os anseios do indivíduo e como a organização pode administrar melhor suas angústias e motivações. Destarte, o ambiente contemporâneo, as mudanças tecnológicas e disputas pela sobrevivência, têm obrigado às empresas a se adaptarem constantemente às necessidades dos mercados. Esta adaptação necessária encontra resistência por parte dos colaboradores, os quais precisam desenvolver alta capacidade de resiliência. Uma outra

abordagem, proposta por Rothmann e Cooper (2009) definem as Teorias de Processos de Motivação nas Organizações, onde estes influenciam como o comportamento é canalizado, conforme apresentado no Quadro 03.

Quadro 03 – Teoria de Processos de Motivação nas Organizações

Teoria da Equidade
Indivíduos estabelecem comparações com outros, onde indivíduos de uma mesma organização tentam diminuir qualquer percepção de injustiça, resultante da troca de serviços por remuneração. A Iniquidade positiva surge quando o indivíduo percebe que tem condições superiores em relação a seu cargo ou de que outras organizações. A iniquidade negativa é o contrário, ou seja, quando a percepção é as condições são inferiores em relação ao cargo ou outras organizações, o que pode levar a alterações comportamentais (como desídia, roubo, etc).
Teoria da Expectativa
Propõe que se as pessoas trabalharem com afimco obterão um determinado nível de desempenho, e desta forma quanto maior a sua intensidade e envolvimento maior será o seu ganho. Contudo ela poderá se desmotivar se a recompensa não ocorrer (Instrumentalidade) ou se não tiver treinamento que possibilite o incremento de desempenho (Expectativa). O fator Valência resulta do enquadramento de valor percebido como recompensa (financeira ou de reconhecimento). A Motivação é estabelecida de pela equação: $Motivação = Expectativa \times Instrumentalidade \times Valência$. Desta forma se um destes itens for zero a motivação será igualmente zero.
Estabelecimento de Metas
Objetivos e Metas bem definidas e com possibilidade de ser atingidas proporcionam motivação. É necessário que para isto ocorra o gestor proporcione retorno à respeito do progresso em relação à meta, defina as prioridades e que recompense o resultado atingido.

Fonte: Adaptado de Rothmann e Cooper (2009, p. 53-56)

De igual forma, as Ciências Comportamentais têm se dedicado a analisar, cada vez mais, o comportamento do indivíduo fora do ambiente clínico, como era no caso dos pacientes com neuroses e doenças mentais (WHITAKER,2011). Ainda que as técnicas de administração em termos de desenvolvimento e produção tenham evoluído, o estudo a respeito do comportamento organizacional descreve dificuldade em enfrentar o cenário atual de trabalho (WHITAKER,2011).

Por outro lado, Machinsky *apud* Whitaker (2011, p.4, 2011) contextualiza:

Outra característica do quadro do emprego é a velocidade da mudança. Embora o trabalho tenha tido sempre um senso de urgência, as pressões do tempo também estão se tornando mais acentuadas. Mudanças rápidas e em larga escala na automação e na informatização estão modificando os níveis de habilidades necessárias. A expectativa de vida está aumentando, e muitas pessoas aposentadas estão retornando à força de trabalho.

Igualmente as fusões ou aquisições entre organizações, ou extinção de serviços e cargos por causa de inovações tecnológicas, geram ansiedade e angústia pela possível perda do emprego ou mudança de atribuições. Ao mesmo tempo, percebe-se que as pessoas têm dificuldade de estabelecer a diferença entre desejo e necessidade, bem como a capacidade de

inventar uma série de coisas (de ordem emocional ou financeira, por exemplo), que em certa medida acabam por torna-las infelizes ou angustiadas.

A questão que surge no mundo contemporâneo é a carência de padrões éticos e valores que fundamentem o comportamento do indivíduo, bem como a falta de compreensão, por parte do mesmo, da sua missão como agente no meio e sociedade na qual está inserido. Igualmente a falta de autoconhecimento, ambiente social complexo, onde é mais valorizado a posse ou a representação (principalmente através das mídias sociais⁴) e ambientes corporativos que pressionam os colaboradores pelos resultados e satisfação do cliente proporcionam uma equação de complexa solução. Whitaker (2011, p.3) expõe:

O homem contemporâneo, por uma série de razões dele próprio, dos seus grupos sociais e do ambiente em que vive, tem apresentado, percentualmente, um aumento daqueles estados conhecidos como de ansiedade e angústia. O mal-estar característico de tais estados tem levado esse homem à procura da melhor maneira de resolvê-lo, mas nem sempre se tem conseguido chegar a estratégias mais sadias.

As situações estressantes do cotidiano exigem uma determinada dose de energia (física e psíquica) na solução destas situações. Indivíduos que careçam de conhecimento de si mesmo e de terem uma forma de se recarregar, tem sua fonte de energia esgotada causando estresse. (WHITAKER,2011).

Destarte, percebe-se a importância do autoconhecimento por parte do indivíduo, no sentido de evitar sensações desconfortáveis ao seu próprio respeito. Assim surge a Arte Marcial Chinesa como um meio de se autoconhecer, que através dos seus exercícios e modelos de conduta, propiciam ao indivíduo uma forma de recarregar sua energia física e principalmente psíquica. Para compreender um pouco da contribuição que a Arte Marcial Chinesa pode brindar ao praticante, se faz necessário uma breve abordagem da sua formação histórica.

2.3 Arte marcial chinesa: *Wushu / Kung Fu*

O *Wushu*⁵ ou *Kung Fu*⁶ (para os ocidentais), possui uma tradição milenar, remontando há aproximadamente dois mil anos antes de cristo, nos tempos de Chi Yu sendo este

⁴ Mídias Sociais são tecnologias e práticas através da internet, utilizadas por pessoas ou organizações, com o objetivo de disseminar conteúdo, compartilhando opiniões, ideias, experiências e perspectivas. (MAHALL e AZEVEDO, 2010).

⁵ No Oriente a palavra apropriada para *Kung Fu* é *Wushu* que significa artes nacionais ou marciais (MINICK, 1975, p.12). Para conveniência no texto será utilizada a palavra mais comum que é *Kung Fu*.

considerado o criador das armas de metal, pois a prática das artes marciais era algo comum na China (ACEVEDO *et al*, 2011). Contudo ganhou sua principal fama global, ou, “onde tudo começou” através do lendário templo de *Shaolin* (floresta jovem ou florestas do monte *Shaoshi*), localizado no monte *Shaoshi*, na cordilheira *Song* (*Song Shan*), a 55 quilômetros da cidade de *Louyang*, província de *Henan*. (ACEVEDO *et al*, 2011).

O imperador *XiaWei* forneceu fundos a um monge indiano chamado *Batuo* para construir o templo, contudo é com a chegada do monge indiano *Bodidharma* (*TaMo*) à China, por volta do ano de 527 d.C. que o *Shaolin Kung Fu* ganha relevância. Ainda que controversa a ligação deste monge com o templo, pois os escritores chineses tinham o hábito de atribuir seus escritos a figuras lendárias, é aceito como aquele que introduziu técnicas de combate e meditação aos monges do templo (ACEVEDO *et al*, 2011).

A partir de *Shaolin*, o *Kung Fu* se tornou famoso. Ter o privilégio de fazer parte do lendário mosteiro era uma tarefa árdua e para os poucos, os quais tinham de passar por uma série de provas, onde era testada a persistência, integridade, caráter, humildade e motivação do indivíduo, conhecido como o teste da aceitação (MINICK, 1975). Os alunos dentro do templo seguiam uma série de rotinas, que incluíam estudo de arte, caligrafia, meditação, e prática do *Kung Fu*. Não se pode falar a respeito da arte marcial chinesa sem abordar, ainda que forma breve, as três principais linhas de pensamento que permeiam a cultura chinesa. São elas, o Budismo, Taoísmo e o Confucionismo.

2.3.1 Budismo

Segundo Santos (2015), é nas Artes Marciais Chinesas que se encontra a intrigante relação entre espiritualidade e guerra, uma vez que é nos templos budistas que também se desenvolveram as artes do *Kung Fu*. “É esta religião que busca fornecer respostas ao indivíduo em relação com o além da vida” (SANTOS, 2015, p.10). Diferente do Confucionismo (que transmitiu os códigos de conduta e de ética), o Budismo transmitiu o caráter religioso à sociedade chinesa, transmitindo sua filosofia às artes marciais.

O Budismo, criado por *Sidarta Gautama*, *Buda* (o iluminado) é introduzido pelo monge *Bodidharma*, aproximadamente no ano de 527 d.C. no templo de *Shaolin*. Este monge (28º na linhagem depois de *Buda*) introduziu o budismo na China e que mais tarde se tornaria

⁶ *Kung Fu* é uma disciplina que requer considerável tempo e trabalho para se tornar mestre. Muitos mestres, reconhecendo a inadequação do nome tradicional, chamaram sua arte de *Kung Fu*, significando uma acumulação de cultura e perícia física que podem ser usadas como métodos de defesa pessoal (MINICK, 1975, P.12).

o Zen Budismo no Japão. *Bodidharma* ao chegar ao templo de *Shaolin* percebeu a fraqueza física dos monges e desta forma ensina-os em exercícios respiratórios, terapêuticos e meditativos como forma de fortalecimento.

O impacto deste monge foi muito forte no *Kung Fu*, apresentando o Budismo não como uma religião, mas como uma disciplina mental, onde o conceito místico da mente vazia foi rapidamente incorporado à arte marcial (MINICK, 1975). Basicamente a doutrina budista define que a vida é dolorosa, portanto:

[...] as pessoas precisam eliminar toda luxúria e turbulência emocional para tornar-se Buda. A personalidade ideal de Buda põe ênfase no sem ego, “desinteresse e sem desejos”. É muito difícil cumprir, porém os elementos racionais proporcionam uma medicina espiritual para as pessoas visarem o equilíbrio psicológico e acalmarem o excesso de desejos. (ZHONGWEN *et al*, 2011, p. 52 *apud* SANTOS, 2015).

2.3.2 Taoísmo

O *Taoísmo* visa com que o indivíduo compreenda e se harmonize com o universo à sua volta. O *Tao* pode ser traduzido como Caminho ou Conduta Correta. A alegria é o resultado espiritual natural da vida em conformidade com o *Tao*. Acima de tudo o *Taoísmo* é misticismo puro (COOPER, 1972). Seu início histórico, ainda que controverso pela própria antiguidade da filosofia *Taoísta*, está associado com o pensador *LaoTsé*, contemporâneo de Confúcio. É dele a autoria do célebre livro *Tao Te King*, O caminho da Virtude.

O *Tao Te King* aponta como sobreviver em meio ao caos e violência. Sua filosofia consiste na não agressão, o não revide ou em permanecer no não agir (CHENG, 2008 *apud* SANTOS, 2015). A principal metáfora ou alegoria é contextualizada através do elemento água, símbolo da sabedoria *Taoísta*. Santos (2015, p. 9) indica que “[...] a água somente se perturba ao ser agitada, mas suas agitações não perduram, pois não provêm dela”.

Dentro das artes marciais chinesas, o estilo interno é que melhor reproduz a essência do *Tao*, representado principalmente pelo *Tai Chi Chuan* (Punho da Suprema Cumeeira), o qual aplica os princípios filosóficos do Taoísmo, como vencer o rápido através do lento, vencer o duro através do mole ou vencer o movimento através da quietude. Enquanto os estilos externos de *Kung Fu* aplicam energia nos movimentos através da sua estrutura muscular e óssea, nos estilos internos (como o *Tai Chi*), “[...] se utiliza de uma energia interna ou vital, intangível, conhecida como *qi*, a mesma energia do Universo, que todos nós temos e que podemos controlar e canalizar” (ACEVEDO *et al*, 2011, p. 77”).

2.3.3 Confucionismo

O Confucionismo é a filosofia decorrente do pensador Chinês Confúcio (*Kong Fuzi*, 551-479 a.C.). Este famoso filósofo acreditava em “mecanismos” como forma de organização social para as gerações do seu tempo quanto para as do futuro. Acreditava que somente haveria harmonia na sociedade onde cada indivíduo respeitasse as leis, a etiqueta e normas. Desta forma para que a miséria existente no seu tempo cessasse, deveria haver uma transformação da sociedade e que esta deveria funcionar em benefício dos seus membros (STRATHERN, 1998).

A China baseou seu sistema como nação através da estrutura familiar, consolidando o amor filial e paternal, onde segundo Confúcio, “[...] o soberano deveria cuidar de seus vassallos como um pai que cuida de seus filhos” (SANTOS 2015, p.7). Este sistema traria estabilidade à nação, uma vez que a ética familiar seria uma só, na sociedade e na nação. Além de desenvolver códigos de ética familiar, de conduta, Confúcio também desenvolveu os códigos de Ética Marcial (Wude). Muitos estilos de Kung Fu se originaram em núcleos familiares, adotando estes princípios de ética marcial no seu estilo.

Como consequência disto, na atualidade “[...] a escola se torna a família do aluno onde há uma estrutura rígida a que todos devem obedecer” (MINICK, p.41, 1975). Desta forma o mestre se torna o “**novo pai**” –grifo do autor - e os colegas se tornam “**irmãos**” – grifo do autor - velhos ou novos de acordo com o ingresso na escola (MINICK, 1975). As três linhas de pensamento abordadas constituem o tripé da ética Marcial, mais ou menos influentes de acordo com o período e governante na China. Outro pensador também contribuiu para o estabelecimento da Ética Marcial foi Sun Tzu.

2.3.4 Sun Tzu

As poucas biografias existentes o retratam como sendo um súdito do rei na província de Wu, tendo vivido entre 544 e 496 a.C., sendo conhecido como um exímio conhecedor das estratégias de guerra. Para Sun Tzu nas artes marciais existem características a serem observadas antes de estabelecer um confronto, desta forma tornando-a num conceito mais amplo, considerando dimensões sociais, políticas e culturais (MENDONÇA e ANTUNES, 2012).

[...] o chefe, para Sun Tzu, é simplesmente a representação e a efetivação das virtudes sociais, o exemplo a ser seguido, pois aquele que deseja um determinado comportamento dos outros em primeiro lugar deve realizar estes comportamentos em si mesmo. O Chefe é aquele que mais trabalha para o bem-estar dos outros. (MENDONÇA e ANTUNES, 2012, p. 46).

Os conceitos apresentados por *Sun Tzu* nas Artes Marciais, englobam a socialização, a eliminação da discriminação, a construção do respeito pelo próximo, a dignidade, a solidariedade, enfatizando o método e a disciplina como filosofia norteadora na busca da realização das tarefas individuais e coletivas (MENDONÇA e ANTUNES, 2012).

Percebe-se que os princípios norteadores da Arte Marcial Chinesa estabelecem mecanismos como forma do indivíduo se conhecer melhor, enfrentando suas próprias limitações e aprendendo a conviver melhor em sociedade e a Ética Marcial ou *Wude* é a diretriz que molda o caráter do praticante marcial.

2.4 Ética Marcial ou *Wude*

Budismo, Taoísmo, Confucionismo e *Sun Tzu* construíram o alicerce da conduta marcial adotada pelas escolas de *Wushu*, primeiramente na China e depois ao redor do mundo. Para os autores Mendonça & Antunes (p.46, 2012) o *Wude* é “[...] A síntese do pensamento chinês aplicado às artes marciais, uma espécie de código de conduta, no entanto, este código pode ser aplicado a qualquer pessoa, mesmo que não seja adepto das artes marciais”.

O *Wude* está estruturado em duas dimensões: a Social e a Mental. As duas equivalem à representação dualista de forças Yin e Yang⁷, consagradas na filosofia Taoísta. Desta forma uma não substitui a outra, mas ainda que complementares e independentes, sustentam a existência de um ou da outra. Nos Quadros 4 e 5 são apresentadas as duas dimensões da Ética Marcial.

Quadro 4 – Dimensão Social ou Ética da Conduta

<i>QUIANXU</i>	<i>ZUNJING</i>	<i>ZHENGYI</i>	<i>XIN</i>	<i>ZHONG</i>
Humildade ou Modéstia	Respeito	Retidão e Justiça	Verdade ou Credibilidade	Lealdade

Fonte: Adaptado de Mendonça & Antunes (2012, p. 47)

⁷*Yin* e *Yang* são símbolos identificados com a filosofia Taoísta e utilizados em outras disciplinas chinesas, como Medicina, Astrologia, Geomancia, Alquimia e Artes Marciais. Estes símbolos podem ter significados diferentes em contextos diferentes, podendo simbolizar forças ou componentes de qualquer natureza. Embora comumente associados aos componentes feminino e masculino, positivo ou negativo, eles na verdade representam opostos e complementares, ou seja, que não podem ser dissociados, em tudo que existe no universo. (KIT, 2001).

A dimensão social é considerada a manifestação externa da conduta, equivale como a ética da conduta (*BIAOXIAN*), uma vez que apresenta princípios e valores necessários ao indivíduo na sua relação com os demais integrantes da sociedade. Da mesma forma que no clássico ocidental de Aristóteles⁸, *Ética a Nicômaco*⁹, os elementos da dimensão social devem fazer parte de todas as ações do indivíduo, no objetivo de ser virtuoso e que suas ações repercutam positivamente para o bem comum.

Quadro 5 – Dimensão Mental ou Ética da Mente

<i>YIZHI</i>	<i>RENNAI</i>	<i>HENGXIN</i>	<i>YONG</i>
Vontade, Intenção e Convicção (ou Determinação)	Paciência e Resistência	Perseverança	Coragem

Fonte: Adaptado de Mendonça & Antunes (2012, 9. 48)

Os quatro elementos da dimensão mental são o fator de transformação do comportamento externo, uma vez que a transformação deve começar pelo interior do indivíduo, para posteriormente manifestar-se externamente. Também chamada da Ética da Mente (*JINGSHEN*), ela é necessária para sustentar a Ética da Conduta. Para Li e Du (1991) *apud* Mendonça & Antunes (2012), o autocontrole pode ser considerado como outro fator da Ética da Mente, incluindo a meditação e contemplação, como itens necessários a todo artista marcial.

3 METODOLOGIA

De acordo com Vergara (2009), quanto aos objetivos o estudo apresenta-se como pesquisa exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos, Prodanov e Freitas (2009) qualificam o trabalho como estudo de caso e pesquisa bibliográfica, respectivamente. Ainda, segundo Prodanov e Freitas (2009), sobre o método de abordagem do problema, foi classificado como quantitativo e qualitativo e quanto à forma de abordagem da pesquisa,

⁸Natural de Estagira, Macedônia, nasceu em 384 a.C. Com dezessete anos foi enviado à Atenas para estudar com Platão, fato que realizou durante vinte anos até a morte deste. Encarregou-se da educação de Alexandre, o que se tornaria “o grande”, então com treze anos. Filósofo de relevância, com diversos escritos sobre Lógica, Física, Metafísica, Retórica e Poesia, da Moral, Ética e Política. Morreu em 322 a.C. (GRANDE ENCICLOPÉDIA LAROUSSE CULTURAL, 1999).

⁹Ética à Nicômaco é um dos escritos morais e políticos de Aristóteles, onde também se encaixam a Ética à Eudemo, a Grande Ética e a Política. Em Ética à Nicômaco, Aristóteles propõe que a alma se encontra hierarquicamente acima do corpo sendo este subordinado àquela. Desta forma se o homem é um ser racional, a sua vida e atos devem ser pautados pelo uso da razão. Assim o a razão deve conduzir o homem no objetivo supremo do homem que é a felicidade. Esta felicidade somente pode ser atingida através de uma vida virtuosa, com ações éticas e pautadas pelo bem, portanto para o filósofo a atividade racional constitui a natureza da própria felicidade. (NODARI, 1997).

utilizou-se o método dedutivo. Segundo Lakatos e Marconi (2010), o método de procedimento utilizado nesta pesquisa foi o monográfico.

O universo pesquisado consistiu-se de alunos praticantes da arte marcial *Kung Fu* em 4 (quatro) Escolas onde fosse ensinado e praticado **exclusivamente** – grifo do autor - arte marcial chinesa em Porto Alegre no estado do Rio Grande do Sul.

A amostra da pesquisa, na concepção de Prodanov e Freitas (2009), possui característica não probabilística, intencional ou de seleção racional e foi composta por 50 (cinquenta) alunos praticantes da arte marcial chinesa que desempenhem ou que desempenharam atividade profissional, excluindo da pesquisa, alunos infantis/adolescentes. nas 4 (quatro) escolas localizadas no município de Porto Alegre no estado do rio Grande do Sul.

Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram 2 (dois) questionários, sendo um questionário fechado composto por 23 (vinte e três) questões e um questionário aberto, semi-estruturado com 06 (seis) questões e, nesse sentido, obteve-se um retorno de 27 dos 50 questionários fechados e 27 dos 50 questionários abertos, semi-estruturados, conforme Tabela 1:

Tabela 1 - Pesquisa realizada

Pesquisa	Enviados	Recebidos	%
Questionários Fechados –	50	27	54%
Questionários Abertos –	50	27	54%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A partir da aplicação dos questionários fechados e do questionário aberto, foi possível obter informações para realizar a análise de dados através de planilha Excel e análise de conteúdo respectivamente e assim responder à problemática envolvida.

4 ANÁLISE DE DADOS

Para a primeira etapa da pesquisa foi elaborado um questionário fechado exposto, a seguir, em 3 Tabelas e 3 Gráficos.

Desta forma as Tabelas 2, 3, e 4 tem como objetivo expor o perfil dos respondentes bem como determinar a escola e o estilo de arte marcial praticados pelos sujeitos de pesquisa e os Gráficos 1, 2 e 3 tem como objetivo demonstrar questões relativas ao comportamento organizacional dos sujeitos de pesquisa.

Na Tabela 2, tem-se os dados gerais:

Tabela 2 – Perfil dos sujeitos de pesquisa

Idade (anos)		Sexo		Tempo de Treino		Grau de Instrução	
<20 anos	0%	M	90%	<3 anos	15%	1º Grau	0%
21 a 30	19%	F	7%	>3 anos	78%	2º Grau	11%
<31 anos	78%	Não respondeu	3%	Não respondeu	7%	3º Grau	85%
Não respondeu	3%					Não respondeu	4%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 2 foram abordadas as características do grupo, sendo que 78% dos praticantes possuem faixa etária acima dos 31 anos, 90% destes são do sexo masculino e 85% destes possuem Grau de Instrução de Terceiro Grau.

Na tabela 3, tem-se:

Tabela 3 – Dados Profissionais dos sujeitos de pesquisa

Trabalha atualmente		Nível do Cargo	
Sim	92%	Gerencial	33%
Não	4%	Operacional	60%
Não respondeu	4%	Não respondeu	7%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com relação aos cargos laborais, representado na Tabela 3, observou-se que 92% dos praticantes que trabalham, atualmente, 60% destes ocupam cargos operacionais e 33% ocupam cargos de nível gerencial.

Já na Tabela 4, se faz possível observar que os pesquisados quando expostos a afirmativa de que a organização, na qual atuam, tem a sua missão e valores descritos, 81% destes expuseram que a organização possui a Missão e os Valores descritos porém só 70% destes afirmam ter, como colaborador, o conhecimento desta Missão e Valores organizacionais.

Tabela 4 – Missão e Valores da Organização

A organização tem missão descrita		A missão é do conhecimento dos colaboradores	
Sim	81%	Sim	70%
Não	11%	Não	18%
Não respondeu	8%	Não respondeu	12%
A organização tem valores descritos		Os valores são do conhecimento dos colaboradores	
Sim	81%	Sim	70%
Não	11%	Não	18%
Não respondeu	8%	Não respondeu	12%

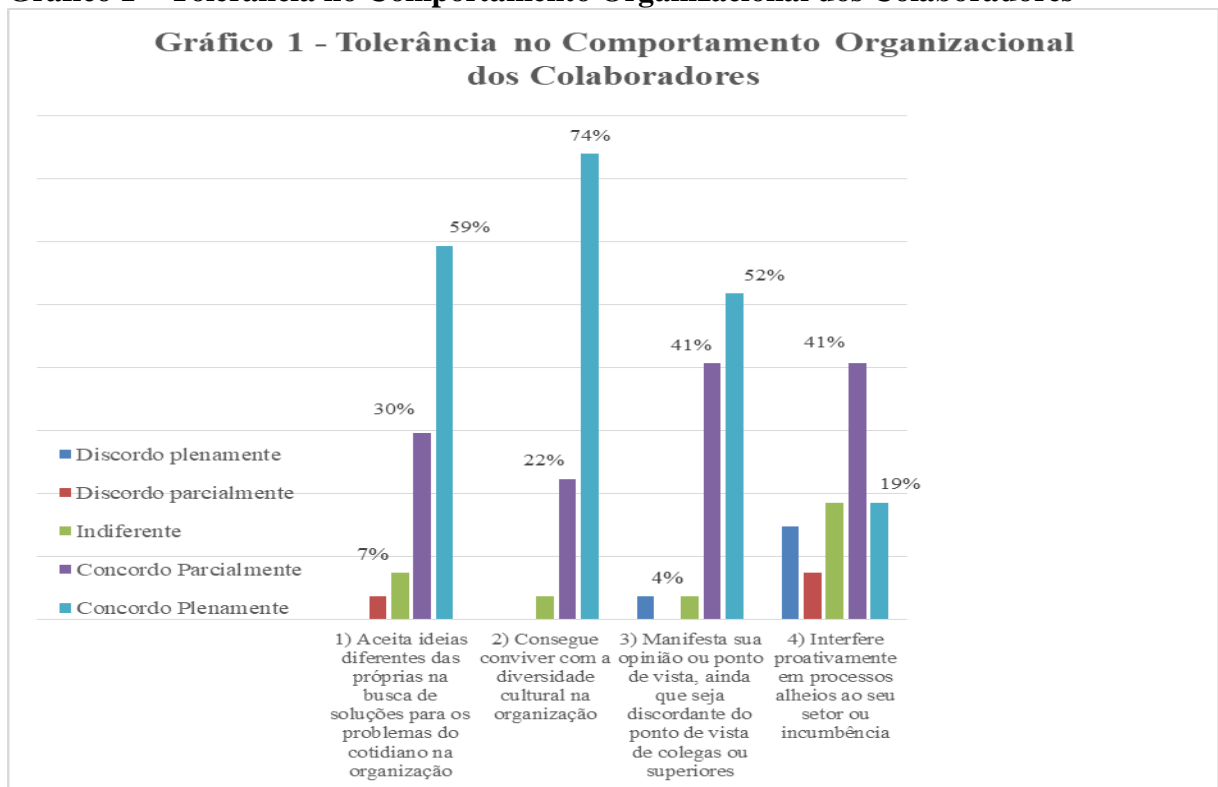
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Destes, 70%, identificam a Missão e os Valores das organizações nas quais atuam, denotando sua maturidade intelectual, porém observa-se também que 18% destes, não tem conhecimento destes norteadores organizacionais.

Desta forma é possível inferir que as organizações ainda precisam trabalhar internamente seus métodos de comunicação, com o objetivo de fazer com que todos os colaboradores conheçam a missão e princípios norteadores da empresa, pois “[...] os valores constituem crenças e atitudes que ajudam a determinar o comportamento individual” CHIAVENATO (2005, p. 64).

Ainda, utilizando-se de questionário fechado tem-se a exposição dos Gráficos 1, 2 e 3 onde se apresentam questões relacionadas com o comportamento organizacional do colaborador.

Gráfico 1 – Tolerância no Comportamento Organizacional dos Colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No Gráfico 1 quando expostos a afirmativa 1: “Aceita ideias diferentes das próprias na busca de soluções para os problemas do cotidiano na organização”, 59% concordam plenamente com esta afirmativa. Na afirmativa 2: “Consegue conviver com a diversidade cultural na Organização”, 74% concordaram plenamente.

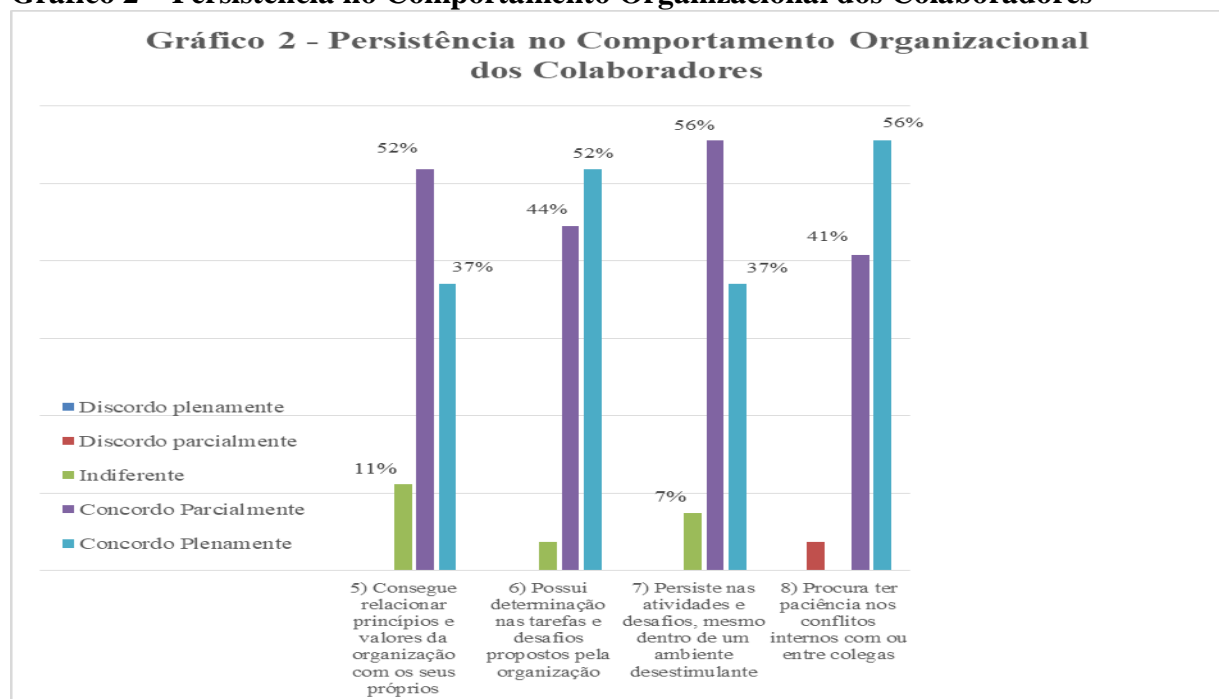
De igual forma na afirmativa 3: “Manifesta sua opinião ou ponto de vista, ainda que seja discordante do ponto de vista de colegas ou superiores”, 52% responderam que concordam plenamente. Já na afirmativa 4, 19% responderam que concordam plenamente com a afirmativa de: “Interfere proativamente em processos alheios ao seu setor ou incumbência”.

Destarte, analisando o Gráfico 1 é possível inferir que nas afirmativas 1 a 4, somados os percentuais correspondentes as respostas “Concordo Plenamente” e “Concordo Parcialmente”, os percentuais chegam a 89%, 96%, 93% e 60% respectivamente. As respostas a estas afirmativas vão ao encontro dos preceitos contidos na Dimensão Social (Ética da Conduta do *Wude*), ou seja, Respeito, Humildade e Retidão, corroborando com Mendonça e Antunes (2012). Contudo quando expostos a afirmativa a respeito da interferência em assuntos alheios ao seu setor (questão 4 do Gráfico 1) o percentual caiu significativamente comparado aos percentuais das questões 1, 2 e 3 do Gráfico 1.

Percebe-se que o caráter marcial da conduta, desenvolvido pelo praticante, denota uma certa rigidez às normas, atitudes e comportamentos, limitando a ação do praticante a assuntos alheios a sua incumbência.

Ainda, observando a questão comportamento organizacional dos colaboradores, tem-se o Gráfico 2

Gráfico 2 – Persistência no Comportamento Organizacional dos Colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No Gráfico 2, a afirmativa 5: “Consegue relacionar princípios e valores da organização com os próprios”, 52% informaram que concordam parcialmente. A afirmativa 6, “Possui determinação nas tarefas e desafios propostos pela organização” apresentou um percentual de concordância plena para esta afirmativa de 52%. Quando inquiridos (afirmativa 7 do Gráfico 2) sobre “Persiste nas atividades e desafios, mesmo dentro de um ambiente desestimulante”, 56% responderam que concordam parcialmente.

Por fim, na questão 8 do Gráfico 2, os praticantes foram expostos a afirmativa a respeito de: “Procura ter paciência nos conflitos internos com ou entre colegas”, 56% responderam que concordam plenamente. A respeito do Gráfico 2 percebe-se que nas questões 5 a 8, somados os percentuais correspondentes as afirmativas “Concordo Plenamente” e “Concordo Parcialmente”, os percentuais chegam a 89%, 96%, 93% e 97%, respectivamente.

Na afirmativa 5, se observa que o praticante consegue relacionar seus princípios com o da organização (37%) de forma plena, contudo 52% informaram que concordam parcialmente com esta afirmativa, no entanto este percentual pode estar relacionado ao percentual de 18%, que conforme Tabela 4, dos colaboradores que desconhecem os princípios da organização.

As respostas relativas às questões 6, 7 e 8 do Gráfico 2 corroboram com Mendonça e Antunes (2012) em relação ao cultivo dos elementos contidos na *Ética da Mente do Wude* (Determinação, Paciência e Perseverança). Contudo ainda que estes componentes atuem de forma positiva no comportamento do indivíduo, na afirmativa 7 do Gráfico 2, um percentual de 56% respondeu que concorda parcialmente, denotando, portanto que ambientes desestimulantes tem um efeito nocivo sobre o comportamento organizacional.

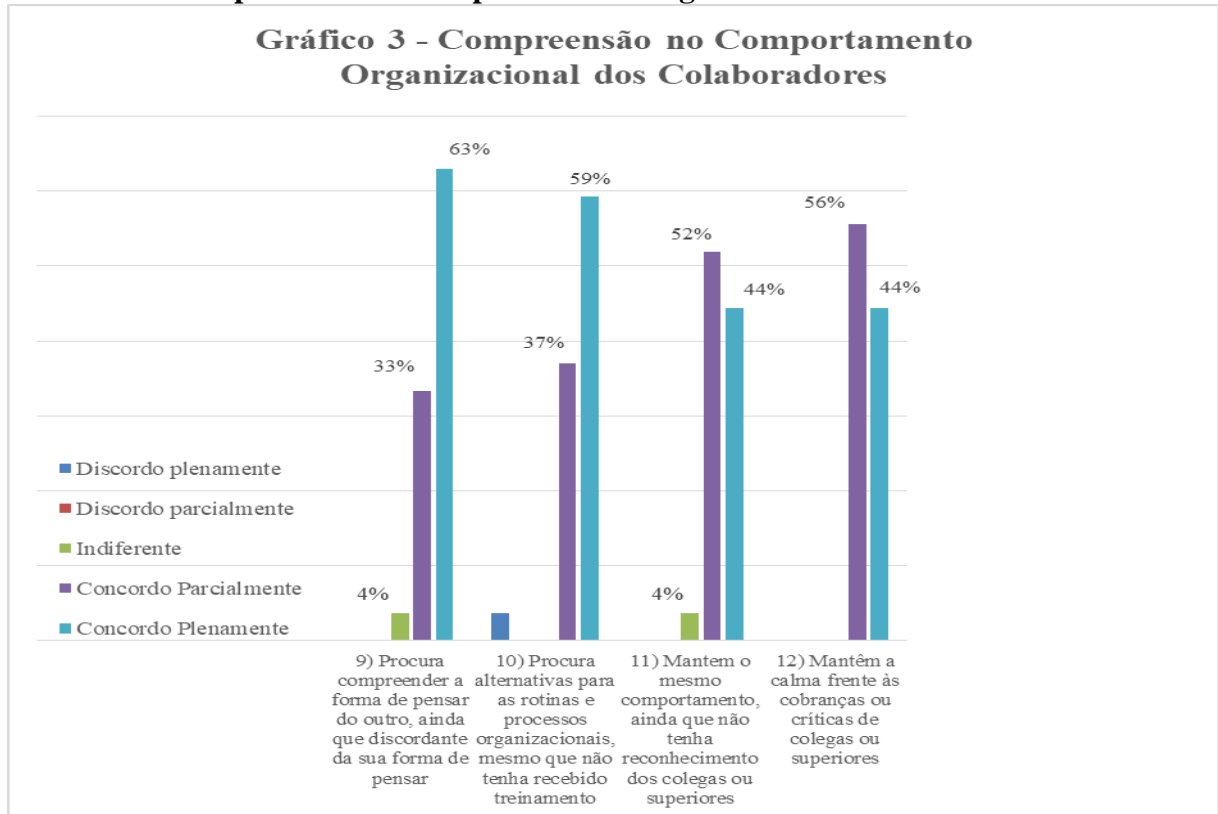
Por fim, no Gráfico 3 tem-se, com relação ao Comportamento Organizacional a avaliação do componente Compreensão.

No Gráfico 3, na afirmativa 9, “Procura compreender a forma de pensar do outro, ainda que discordante da sua forma de pensar”, 63% responderam que concordam plenamente. Quando expostos a afirmativa 10: “Procura alternativas para as rotinas e processos organizacionais, mesmo que não tenha recebido treinamento”, 59% concordam plenamente.

Com relação as afirmativas, “Mantêm o mesmo comportamento, ainda que não tenha reconhecimento dos colegas e superiores” (afirmativa 11 do Gráfico 3) e “Mantêm a calma frente às cobranças ou críticas de colegas ou superiores (afirmativa 12 do Gráfico 3), os praticantes responderam que concordam parcialmente, 52% e 56%, respectivamente.

Percebe-se que os praticantes mantêm uma atitude compreensiva com os colegas, mesmo frente às discordâncias, assim como propõem alternativas para as rotinas internas (mesmo carecendo de treinamento), conforme questões 9 e 10 do Gráfico 3.

Gráfico 3 – Compreensão no Comportamento Organizacional dos Colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

De igual forma, nas afirmativas 11 e 12 do Gráfico 3, ainda que na forma de concordância parcial, os praticantes mantêm a calma e o mesmo comportamento frente à falta de reconhecimento e cobrança por parte de seus pares e superiores. Esta atitude reflete o conceito de “não agir”, contido no *Tao Te King*, conforme Santos (2015).

Conforme Minick (1975) e Santos (2015) as filosofias que impregnam a Arte Marcial Chinesa possibilitam o cultivo destas habilidades, necessárias para ter equilíbrio em momentos de estresse e tensão. Também podem ser corroboradas nos componentes da Dimensão Mental do *Wude* (Paciência, Resistência e Determinação), componentes que permitem transformar o indivíduo internamente, para que então possa manifestar estes comportamentos externamente, conforme Mendonça e Antunes (2012).

No entanto é relevante identificar quais são os mecanismos facilitadores da compreensão das diretrizes organizacionais, portanto nos questionários abertos procurou-se

descrever este mecanismo, através da percepção dos praticantes com relação a pontos fortes e pontos fracos da influência da Ética Marcial nas rotinas organizacionais.

Para a última etapa da pesquisa, utilizou-se de um questionário aberto com perguntas semi-estruturadas. Na questão 1 foi questionado aos sujeitos de pesquisa: Como a ética marcial ajuda ou ajudou você dentro da organização em que atua no relacionamento com os colegas?

Dos 27 sujeitos de pesquisa, 21 sujeitos de pesquisa citaram especificamente que trouxe calma, responsabilidade, equilíbrio, respeito, tranquilidade, disciplina e paciência na execução das rotinas e nos desafios do dia a dia profissional. O sujeito de pesquisa 6 informou que proporcionou “receber com tranquilidade a opinião dos demais, mesmo que estes apresentem comportamento agressivo”.

Já o sujeito de pesquisa 9 escreveu:

A busca pelo aperfeiçoamento pessoal, conexão e foco nas atividades que desenvolvo, elementos promovidos pela ética marcial me tornam uma pessoa que se envolve e busca por aprimoramentos nas atividades e relações de trabalho. Além disso, o objetivo de tornar o mundo um lugar melhor me aproxima de trabalhos e empresas que buscam que seus serviços/produtos sirvam para atender as necessidades de seus clientes/público alvo.

Desta forma percebe-se que os componentes da Ética Marcial proporcionaram equilíbrio, tranquilidade e paciência aos praticantes nas rotinas organizacionais. Ademais, os praticantes indicaram que estes componentes servem de diretriz para trabalhar em organizações que compactuem com os preceitos da Ética Marcial.

Na questão 2, quando questionados sobre: Quais os pontos fortes da influência da Ética Marcial no seu comportamento e rotinas organizacionais?

Dos 27 sujeitos de pesquisa, 16 sujeitos de pesquisa identificaram a paciência, respeito, persistência, determinação, disciplina e responsabilidade como os principais pontos fortes influenciadores da Ética Marcial nas rotinas organizacionais. O sujeito de pesquisa 14 mencionou que “[...] houve uma melhora na concentração, equilíbrio emocional, aumento na paciência, no foco, melhoria no relacionamento interpessoal e persistência”. Por outro lado, o sujeito de pesquisa 16 expôs que:

[...] foi como um barco necessário para chegar ao outro lado do rio do conhecimento marcial, uma vez lá, compreendendo o que realmente importa, a ética marcial passa a ser parte de você. Eu a utilizo de maneira natural, as rotinas seguem passos, você os executa, o resultado será consequência prática do que você executou, não há real surpresa na derrota ou vitória, no fundo ambos são determinados de acordo com o que foi executado anteriormente.

Por outro lado, os sujeitos de pesquisa 11, 14, 15, 19 de pesquisa indicaram que os componentes da Ética Marcial (Social e Mental) proporcionaram um alicerce para compreender melhor os demais colegas de trabalho, equilíbrio frente às discussões internas, bem como foco, disciplina e paciência nos desafios organizacionais.

Na questão 5: Quais os pontos fracos da influência da Ética Marcial no seu comportamento e rotinas organizacionais?

Dos 27 sujeitos de pesquisa, 19 sujeitos de pesquisa, não responderam ou consideraram que não existem pontos negativos. O sujeito de pesquisa 2 declara que nem sempre é necessário se apegar ao rigor marcial, sendo necessário ser flexível.

Já o sujeito de pesquisa 4, descreveu que por vezes o compromisso com a ética marcial gera uma “aceitação cega” que ajuda a enfrentar desafios, contudo este comportamento pode gerar exaustão física e mental. O sujeito de pesquisa 9 concorda com a afirmação do sujeito de pesquisa 4, onde nas suas próprias palavras expõe que “[...] às vezes a busca por otimização e melhoria pode ser um pouco obsessiva, nos levando a estabelecer metas muito estressantes de ser atingidas”. Destarte como destacado pelos sujeitos de pesquisa 4 e 9, a busca pela melhoria ou a falta de compreensão dos demais no que concerne ao alinhamento dos preceitos da Ética Marcial pode gerar frustração ou mesmo exaustão física e mental.

O sujeito de pesquisa 16 descreve que no início a Ética Marcial “[...] é um sapato que não serve, você deve usá-lo e insistir até ele ceder e seu pé se adaptar”. Contudo este sujeito argumenta que “nem todos irão se adaptar, nem todos irão ao menos querer, daí há a necessidade de entender o que é compaixão, pois ela vai tornar a convivência possível com quem não agir nesse caminho”.

A pergunta 6 questionou aos praticantes sobre: Como a Ética Marcial ajuda ou ajudou a superar desafios ou problemas relacionados ao ambiente organizacional?

Dos 27 sujeitos de pesquisa, 5 sujeitos de pesquisa mencionaram a Calma e 6 sujeitos de pesquisa mencionaram a Paciência, como componentes que auxiliam a organizar o ambiente ou para enfrentar desafios e dificuldades do dia a dia. O sujeito de pesquisa 14 descreveu que “[...] permite transformar as dificuldades em oportunidades que contribuem para o crescimento pessoal e espiritual. Os ataques externos são enfrentados com calma e tranquilidade”.

Por outro lado, o sujeito de pesquisa 17, descreveu que “o treino contínuo acaba moldando o praticante a se comportar de maneira a buscar sempre o melhor de si naquilo que está fazendo”, corroborando o conceito de *kung fu* segundo MINICK (1975).

Os sujeitos de pesquisa 10, 19 e 25 responderam, respectivamente: “Ajudou principalmente em tomada de decisões, trabalhos em equipe e engajamento entre os demais colegas”, a “Reforçar muito minha necessidade de controle emocional e conseqüente respeito aos colegas” e “A Ética Marcial ajudou a trabalhar melhor os problemas na empresa, principalmente nas relações empresa/empregado, regras de trabalho e horários”.

Por outro lado, 13 dos 27 sujeitos de pesquisa reforçaram que os componentes da Ética Marcial e desenvolvidos no treino da Arte Marcial Chinesa trouxeram benefícios no seu comportamento organizacional e interpessoal, bem como estes conceitos ajudaram a propor alternativas conciliadoras entre colegas, propostas agregadoras no ambiente organizacional e melhor compreensão das próprias angústias e desafios, assim como dos seus colegas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou desvelar os conceitos de Missão e Princípios organizacionais, o desenvolvimento do estudo histórico do Comportamento Organizacional, a Arte Marcial Chinesa e as principais filosofias que a impregnam, bem como a Ética Marcial. A partir deste estudo também, foi possível explicitar um perfil de praticante acima dos trinta anos, predominantemente masculino e de formação superior. Ainda o estudo proporcionou correlacionar o comportamento organizacional dos praticantes de Arte Marcial Chinesa, com os componentes contidos na Ética da Mente e da Conduta, contidos na Ética Marcial Chinesa.

Destarte, se fez possível avaliar que nas rotinas diárias, desafios e conflitos da organização, os praticantes têm atitudes proativas, conciliadoras, agregadoras e principalmente compreensivas em relação aos seus colegas. Pois, se fez perceptível, ao longo do estudo, que é através da diretriz da Ética Marcial que estes conseguem compreender e alinhar seus valores com os valores da organização, alguns, destacando que buscam organizações onde estes preceitos sejam praticados.

Ainda, se fez evidente, neste artigo, através do estudo de caso realizado, que os benefícios dos componentes da Ética Marcial são desenvolvidos através da prática da Arte Marcial Chinesa. Componentes estes que moldam o caráter do praticante e lhe permitem, não só conviver melhor no ambiente corporativo, bem como interferir positivamente nos desafios e dificuldades diárias, mesmo em ambientes desestimulantes. De acordo com Whitaker (2011) os estados de angústia e ansiedade, tem apresentado um aumento na sociedade contemporânea, e na solução destes problemas as práticas adotadas muitas vezes não são as

mais sadias. Destacando assim a problemática do cotidiano estressante, onde o indivíduo que careça de autoconhecimento tem sua fonte de energia esgotada.

Desta forma, a prática da Arte Marcial Chinesa surge como alternativa no sentido de propiciar equilíbrio ao praticante, através das práticas das rotinas físicas, treinamentos de respiração e meditação. Esta prática carrega consigo uma diretriz de conduta chamada de *Wude* ou Ética Marcial, a qual através da prática dos seus preceitos possibilita uma melhor inter-relação do indivíduo na sociedade e dentro das organizações.

A partir do estudo de caso realizado, se faz possível explicar que a prática da Arte Marcial Chinesa, através da Ética Marcial, influencia positivamente no desenvolvimento das tarefas organizacionais e no comportamento do colaborador. Ressalta-se que estes comportamentos são salutares numa sociedade onde a disrupção é a tônica, e que esta também é geradora de estados de angústia.

Por fim, se sugere um estudo de caso em escola primária ou secundária onde se realize atividades de arte marcial chinesa no sentido de avaliar a influência da Ética Marcial no comportamento dos estudantes, no seu relacionamento entre colegas e com os docentes, pois estes serão colaboradores, num futuro próximo.

Entende-se que os preceitos contidos no *Wude* têm muito a acrescentar ao comportamento dos indivíduos que compõem a sociedade.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, William & GUTIÉRREZ, Carlos & CHEUNG, Mei. *Breve História do Kung Fu*. São Paulo. Editora Madras, 2011. Tradução de Flávia Delgado.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2005.

_____, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro. Editora Elsevier, 2011.

COOPER, J.C. *Taoísmo, o caminho do místico*. São Paulo. Editora Martins Fontes, 1972. Tradução de João Azenha Junior.

FREITAS, Maria Ester de. *Cultura Organizacional Grandes Temas em Debate*. São Paulo, Jul-Set, 1991.

KIT, Wong Kiew. *O Livro Completo do Tai Chi Chuan*. São Paulo. Editora Pensamento, 2001. Tradução Afonso Teixeira Filho.

- LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina de A. *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LAROUSSE, GRANDE ENCICLOPÉDIA CULTURAL, Editora Nova Cultural, 1999.
- MAHALL, Larissa Marinho de Sousa e AZEVEDO, Luiza Elayne - IX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Norte – Rio Branco – AC – 27 a 29 de maio 2010
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Introdução à Administração*. São Paulo. Editora Atlas, 2011.
- MENDONÇA, Samuel e ANTUNES, Marcelo Moreira. *Ethos e Wude como Fundamentação da Ética Marcial: Educação de Si Mesmo*. Revista Educação, Vol. 6, julho / dezembro de 2012.
- MINICK, Michael. *A sabedoria do Kung Fu*. Rio de Janeiro. Editora Arte Nova, 1975.
- NODARI, Paulo Cesar. *A Ética Aristotélica*. Belo Horizonte. V.24, N.78, 1997.
- PEREIRA, Fernanda Tavares. *A Cultura Organizacional como um Instrumento de Poder*. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, V.1, No 3, 2º. Sem / 1996.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. *Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 01. ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2009.
- ROBBINS, Stephen P. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. São Paulo. Pearson – Prentice Hall, 2004. Tradução de Reynaldo Marcondes.
- ROTHMANN, Ian & COOPER, Cary. *Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Rio de Janeiro. Elsevier – Campus, 2009.
- SANTOS, Gilbert de Oliveira. *Autoconhecimento e alguns princípios do budismo, confucionismo e daoísmo nas artes marciais chinesas*. Minas Gerais. Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas, No. 07, Ano IV, 05/2015
- STRATHERN, Paul. *Confúcio em 90 minutos*. Rio de Janeiro. Jorge Zahar Editor, 1998. Tradução de Claudio Somogyi.
- VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- WHITAKER, Cecilia Bergamini. *Psicologia aplicada à Administração de Empresas*. São Paulo. Editora Atlas, 2011.