

INTEGRAÇÃO ENTRE ESPIRITUALIDADE E HIPERMODERNIDADE NA MEDIÇÃO DE CONFLITOS ORGANIZACIONAIS

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea, marcada pela hipermodernidade, coloca o indivíduo no centro das experiências e incentiva a busca constante por satisfação imediata. Essa lógica transforma a felicidade em meta de curto prazo, favorecendo escolhas impulsivas e o esquecimento de valores universais que poderiam orientar a vida em direção a um propósito mais amplo. As relações tornam-se frágeis, os compromissos voláteis e a sensação de vazio mais frequente, o que aumenta as tensões e dificulta a convivência coletiva.

Esse cenário repercute diretamente na gestão de conflitos, que passa a enfrentar desafios cada vez mais complexos. A pressão por soluções rápidas leva a respostas superficiais, que não resolvem as causas estruturais dos impasses e acabam intensificando os problemas. O objetivo deste artigo é refletir sobre o impacto da espiritualidade e da hipermodernidade na gestão de conflitos, evidenciando como a integração entre reflexão existencial e compreensão do contexto contemporâneo pode contribuir para soluções mais conscientes e sustentáveis.

A espiritualidade, entendida como a busca de sentido e de conexão com algo que transcende o imediato, surge como um recurso valioso para ampliar a empatia, promover a escuta ativa e estimular a responsabilidade coletiva. Essa dimensão é especialmente importante para as organizações, que dependem de ambientes saudáveis para garantir cooperação, inovação e engajamento de suas equipes. Assim, compreender o papel da espiritualidade na gestão de conflitos representa um caminho estratégico para transformar divergências em oportunidades de crescimento e fortalecimento institucional.

De forma resumida, este estudo adota uma abordagem qualitativa, exploratória e reflexiva, buscando interpretar os fenômenos à luz de suas manifestações concretas e propor insights que auxiliem na construção de práticas organizacionais mais humanizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 HIPERMODERNIDADE E ESPIRITUALIDADE

A espiritualidade pode ser entendida por toda experiência que produza mudança profunda no interior de cada pessoa podendo levá-la a uma integração pessoal e com o mundo. Ela diz respeito a valores e significados onde o espírito nos permite realizar a experiência da profundidade, da captação do simbólico, mostrando que o que move a vida é um sentido (GIOVANETTI, 2005).

Dentro da temática espiritualidade e religiosidade há divergências sobre suas definições e correlações. Compreende-se que, a religiosidade pode ser uma maneira da espiritualidade também se manifestar, mas não se pode afirmar uma unicidade ou obrigatoriedade. Da mesma forma que existem pessoas de intensa religiosidade e pouca espiritualidade, há pessoas de nenhuma religiosidade, que podem manifestar uma intensa espiritualidade. Ou seja, ambas podem se relacionar em um dado momento, mas não é a mesma coisa (GIOVANETTI, 2004).

A hipermodernidade é caracterizada por um paradoxo: nunca o indivíduo foi tão livre e, ao mesmo tempo, tão inseguro. A obsessão pela performance e pela rapidez cria

sujeitos hiperativos, mas também ansiosos, que vivem sob a pressão de aproveitar cada instante (LIPOVETSKY, 2004).

Na sociedade contemporânea, marcada pelo excesso de velocidade e pela exaltação do indivíduo, há uma valorização intensa da felicidade instantânea. O prazer imediato é tratado como prioridade, enquanto os princípios que poderiam orientar a vida de forma mais ampla são deixados de lado. Quando o presente se torna absoluto, o futuro perde importância, e a reflexão sobre as consequências das escolhas deixa de existir.

Vivemos em um tempo de instabilidade, onde tudo muda rapidamente: relações, compromissos e até convicções são substituídos com facilidade. Essa aparente liberdade pode gerar entusiasmo, mas também traz uma sensação de vazio e insegurança. A busca incessante por novas experiências se transforma em um ciclo de consumo emocional que nunca se satisfaz por completo, pois cada prazer se esgota rapidamente e exige ser substituído por outro.

A sociedade hipermoderna é marcada pela volatilidade das relações, pela fragilidade dos compromissos e pela busca incessante de satisfação. Essa lógica produz conflitos mais frequentes, pois o sujeito contemporâneo tem baixa tolerância à frustração e reduzida capacidade de espera (BAUMAN, 2007, p. 23).

Diante desse cenário, os valores universais funcionam como pontos de equilíbrio. Eles lembram que viver o presente não significa ignorar o amanhã, mas dar a cada momento um significado que se conecta com um propósito maior. Ao reconhecer que cada ato tem impacto, o indivíduo pode experimentar o prazer de forma consciente, sem ultrapassar os limites que comprometem seu bem-estar futuro.

A espiritualidade, nesse contexto, assume papel essencial. Ela diz respeito à busca por sentido, à reflexão sobre o significado da vida e à compreensão da própria existência. Não se trata de seguir uma religião específica, mas de desenvolver uma sensibilidade interior que inspire responsabilidade, empatia e conexão com algo que ultrapassa o imediatismo do cotidiano.

Encontrar plenitude é, portanto, mais do que acumular momentos de euforia: é harmonizar o instante presente com um horizonte de propósito. É aprender a transformar o agora em experiência significativa, capaz de sustentar um caminho de crescimento pessoal e de contribuição para o mundo.

Quando confiamos excessivamente na capacidade da razão humana, corremos o risco de nos tornarmos arrogantes. Por outro lado, o descrédito total na inteligência inviabiliza a própria existência humana. Viver em meio a uma escuridão relativa, sem referência à verdade, gera conflitos caóticos, comparáveis a batalhas sem direção. Também não é desejável uma verdade tão clara e absoluta que elimine qualquer possibilidade de liberdade e escolha. Nossa condição é justamente essa peregrinação entre a dúvida e a clareza, em um diálogo constante que nos convida a buscar, juntos, compreensões mais amplas. A lucidez é o que nos impulsiona a não desistir dessa procura, nem sob a ilusão de já termos alcançado a verdade plena, nem sob a desesperança de jamais encontrá-la.

O pensamento relativista nasce do fracasso de projetos que se apresentavam como universais e válidos para todos. Nesse ponto, há um acerto, pois ele questiona modelos impostos de forma autoritária. Mas carrega também um perigo: quando levado ao extremo, mina toda esperança, esvazia o sentido da vida e paralisa a vontade de agir. O resultado é uma sensação de tédio e de vazio existencial.

A verdadeira lucidez nos convida a escapar tanto do dogmatismo quanto do ceticismo absoluto. Ela nos inspira a criar caminhos novos, dinâmicos e em constante construção, orientados por uma meta maior que transcende o presente e dá sentido à

história. Assim, o ser humano pode continuar sua jornada, renovando projetos, reinventando sentidos e mantendo viva a esperança que impulsiona o futuro.

2.2 CONFLITOS NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Bobbio (1986, p.225) conflito é “uma forma de interação entre indivíduos, grupos, organizações e coletividades que implica choques para o acesso e a distribuição de recursos escassos”. Esse autor considera que o objetivo do conflito está em controlar os recursos escassos.

Morgan (2006) ressalta algumas particularidades do conflito, para o autor o conflito surge quando os interesses colidem. A reação natural ao conflito dentro do contexto organizacional é vê-lo como uma força disfuncional que pode ser atribuída como um conjunto lamentável de causas ou circunstâncias. O conflito é normal e sempre estará presente nas organizações. Ele pode ser pessoal, interpessoal ou entre grupos e coalizões. Ele pode surgir em estruturas organizacionais, papéis, atitudes e estereótipos organizacionais ou por causa de escassez de recursos. Pode ser explícito ou encoberto.

Follet (1997) percebeu que em vez de condenar o conflito, os gestores deveriam utilizá-lo a favor de um trabalho mais produtivo. E mais ainda, ele não deveria ser percebido como “mau ou bom”, mas ser encarado como um revelador das diferenças (de interesses, opiniões, etc.); uma vez que o conflito pode ser indicativo de uma demanda não atendida. Não devendo ser suprimido, mas sim suprido.

Algumas pessoas negam os conflitos, pois os acham tão ameaçadores que preferem fazer de conta que não existem. Fingem que tudo vai bem, quando nada vai bem. É uma atitude perigosa, semelhante à de um montanhista que fecha os olhos e caminha próximo ao precipício, acreditando que tudo está bem porque, para ele, não há precipício à vista.

É importante compreender que o manejo adequado de situações de conflito é essencial tanto para indivíduos quanto para organizações. Conflitos são fontes potenciais de transformação, pois é do choque entre interesses divergentes que podem surgir oportunidades de crescimento, inovação e aprendizado coletivo.

O surgimento de conflitos pode ser provocado por inúmeros fatores, que vão muito além de questões ligadas ao trabalho ou à estrutura organizacional. Entre os mais comuns estão as diferenças individuais, os distintos níveis de competência interpessoal e as variadas formas de enxergar o mundo.

O conflito, portanto, é um elemento inevitável na vida pessoal e na dinâmica organizacional. Por mais que se tentem desenvolver mecanismos para eliminá-lo, ele sempre estará presente. O que se percebe, atualmente, é um número crescente de profissionais dedicando-se a estudar, desenvolver e divulgar métodos, técnicas e estratégias para lidar com os conflitos de maneira construtiva, transformando-os em ferramentas de evolução pessoal e institucional.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é qualitativa, de caráter exploratório e bibliográfico, conforme classificação de Gil (2008), para quem o estudo exploratório é adequado quando o tema necessita ser aprofundado e sistematizado. A abordagem é também descritiva, na medida em que busca expor e analisar o fenômeno sem a interferência direta do pesquisador.

Adota-se o método fenomenológico-hermenêutico, que busca compreender o fenômeno a partir da experiência vivida, interpretando os significados atribuídos pelos sujeitos, de forma contextualizada e aberta ao diálogo entre intérprete e texto (RICOEUR,

1999). Esse método é especialmente adequado para investigar temas ligados ao sentido da existência, à ética e à espiritualidade, pois não se limita à descrição dos fatos, mas os interpreta à luz de um horizonte de compreensão mais amplo.

De acordo com Vergara (2016), a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento, seleção e análise de obras que discutem a temática estudada, possibilitando uma visão crítica e a construção de novos referenciais teóricos. Foram utilizadas obras de filosofia, antropologia existencial e ética, interpretadas sob o enfoque hermenêutico para permitir compreensão ampla dos conceitos de verdade, relativismo e espiritualidade.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, com caráter bibliográfico e reflexivo. Utiliza-se o método fenomenológico-hermenêutico, buscando interpretar os fenômenos existenciais a partir de suas manifestações no mundo contemporâneo. Foram analisadas obras de filosofia existencial, ética e antropologia filosófica para construir uma leitura crítica da relação entre verdade, liberdade e sentido da vida.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As reflexões permitem observar que a hipermodernidade impacta diretamente o modo como os conflitos se manifestam nas organizações. O ambiente corporativo contemporâneo é marcado por velocidade, pressão por resultados imediatos e relações de trabalho mais flexíveis e instáveis. Essa configuração, embora traga dinamismo, também favorece tensões interpessoais, disputas por espaço e dificuldade de alinhamento de valores entre equipes e lideranças.

Um aspecto relevante da hipermodernidade é a centralidade do indivíduo, que intensifica a sensibilidade às frustrações e divergências, tornando os conflitos não apenas mais frequentes, mas também mais intensos. A cultura da satisfação imediata reduz a disposição para o diálogo reflexivo e para a construção de soluções coletivas, favorecendo respostas impulsivas ou estratégias de evasão, como o silêncio e a negação do problema. Esse comportamento compromete a cooperação e impacta diretamente os resultados organizacionais, refletindo-se em maior rotatividade de pessoal, queda nos níveis de engajamento e elevação dos custos relacionados ao clima e à saúde organizacional.

Por outro lado, a espiritualidade surge como um recurso transformador para esse cenário. Quando estimulada nas empresas — de forma ética e sem imposição religiosa — ela promove a reflexão sobre propósito, fortalece o senso de pertencimento e incentiva comportamentos mais empáticos e colaborativos. Os resultados indicam que equipes que possuem espaços de escuta ativa, diálogo aberto e práticas que incentivam o equilíbrio emocional tendem a apresentar maior resiliência diante de crises e conflitos.

Outro ponto importante é que a integração de espiritualidade e gestão de conflitos não significa eliminar divergências, mas aprender a mediá-las de forma construtiva. As organizações que adotam políticas de mediação, programas de desenvolvimento humano e treinamentos de comunicação não violenta apresentam melhor capacidade de transformar tensões em oportunidades de inovação e crescimento. O conflito deixa de ser visto apenas como um problema e passa a ser reconhecido como motor de aprendizado e evolução organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada evidencia que a hipermodernidade, ao mesmo tempo em que oferece dinamismo e liberdade ao indivíduo, gera um cenário organizacional mais frágil e suscetível a conflitos, marcados por pressões de tempo, competitividade e necessidade de respostas imediatas. Esses elementos, se não forem administrados de forma consciente,

tendem a gerar rupturas nas relações, queda de produtividade e esvaziamento do sentido do trabalho.

A espiritualidade, entendida como busca de propósito e conexão com algo maior do que os interesses imediatos, emerge como recurso estratégico para equilibrar essas tensões. Ao estimular reflexão, empatia e autorresponsabilidade, ela favorece um ambiente mais saudável, capaz de transformar divergências em oportunidades de aprendizado e crescimento coletivo.

Portanto, para que as empresas prosperem na era hipermoderna, torna-se fundamental integrar práticas de gestão de conflitos que considerem a dimensão humana de forma integral, valorizando a escuta, o diálogo e a construção conjunta de soluções. Investir nesse tipo de abordagem não apenas reduz tensões, mas fortalece a cultura organizacional, aumenta o engajamento das equipes e promove um desenvolvimento sustentável que vai além dos resultados de curto prazo.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BOBBIO, N. **Dicionário de Política**. Trad. de João Ferreira. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1986.

FOLLETT, Mary Parker. **O conflito construtivo**. In: GRAHAM, P. (Org.) Mary Parker Follett: profeta do gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIOVANETTI, J. P. **Psicologia e espiritualidade**. In: AMATUZZI, M. M. (org.). *Psicologia e espiritualidade*. São Paulo: Paulus, 2005.

GIOVANETTI, J. P. **O Sagrado na psicoterapia**. In: ANGERAMI-CAMON, V. A. (org.). *Vanguarda em Psicoterapia Fenomenológico-Existencial*. São Paulo: Pioneira, 2004.

LIPOVETSKY, Gilles. **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla, 2004.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RICOEUR, Paul. **O Conflito das Interpretações**. Rio de Janeiro: Imago, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.