

## **TEORIA DO DESENVOLVIMENTO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Maurício C. Serafim<sup>1</sup>, Dudley Medeiros de Souza<sup>2</sup>, Daniel Pinheiro<sup>3</sup>, Luciana Ronconi<sup>3</sup>, Marcello Zapelini<sup>4</sup>, Maria Clara Ames<sup>5</sup>, Ana Ester da Costa<sup>6</sup>, Ismael Alberto Schonhorst<sup>7</sup>, Luiza Moriggi da Silva<sup>8</sup>, Lucas Coral<sup>9</sup>, Évelyn Nunes de Melo<sup>10</sup>

<sup>1</sup> Orientador, Departamento de Administração Pública - ESAG – [serafim.esag@gmail.com](mailto:serafim.esag@gmail.com)

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Administração Pública - ESAG – bolsista PROBIC/UDESC

<sup>3</sup> Professor Participante, Departamento de Administração Pública – ESAG

<sup>4</sup> Professor Participante, Departamento de Administração Pública – ESAG

<sup>5</sup> Acadêmica do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração – ESAG

<sup>6</sup> Acadêmica do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração – ESAG

<sup>7</sup> Acadêmico do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração – ESAG

<sup>8</sup> Acadêmica do Curso de Administração Pública - ESAG – bolsista PROBIC/UDESC

<sup>9</sup> Acadêmico do Curso de Administração Pública – ESAG

<sup>10</sup> Acadêmica do Curso de Administração Pública - ESAG – bolsista PIVIC/UDESC

Palavras-chave: Desenvolvimento moral. Organizações. Julgamento moral.

O projeto tem como objetivo estudar a teoria do desenvolvimento moral (TDM), oriunda da área da psicologia e elaborada inicialmente por Lawrence Kohlberg, buscando transplantá-la para as organizações e, para isso, optou-se pela teoria das organizações de Guerreiro Ramos. Para tal foi feito um trabalho teórico com a revisão de textos-base sobre o assunto, juntamente com a teoria de desenvolvimento moral, além dos trabalhos de Guerreiro Ramos sobre a redução sociológica. Buscou-se material bibliográfico que permitisse a análise conjunta e coesa sobre os dois assuntos e suas ligações

A redução sociológica de Guerreiro Ramos (1996) foi um ponto inicial abordado, pois o assunto central da pesquisa é da área de psicologia e foi estudada e formulada por essa área. Sendo assim, precisa-se fazer a adaptação do assunto para as organizações na área da administração. A redução sociológica é a adaptação de um assunto para outra área sendo que esse necessita de algumas modificações para que compreenda as diversidades de uma área para outra, de um lugar para outro. Não se pode implantar integralmente um método sem que se faça um estudo e assim se necessário se faça modificações.

A ciência das organizações, também de Guerreiro Ramos (1989), trata sobre os elementos das mesmas que são importantes para compreender como elas funcionam, e esse estudo é fundamental para a compreensão das organizações e com isso relacionar com a TDM. Os principais pontos abordados foram, primeiramente, o fato de muitas organizações não buscarem melhorias e atualizações se está tudo de agrado de seus líderes. Outro ponto abordado foi o que muitas vezes se faz o que é considerado moralmente errado pois é mais útil. E assim sempre se buscando o mais efetivo.

Segundo a abordagem de Ramos, inspirada em Max Weber, a racionalidade pode ser substantiva ou instrumental, sendo que a substantiva trata a questão dos valores absolutos enquanto a instrumental é a busca pela adequação dos meios aos fins. Na psicologia organizacional predominante, considerou-se a racionalidade instrumental como referência. Um

exemplo são os estudos de Pavlov e seus experimentos, que se referiam à questão do estímulo e resposta do indivíduo ao ambiente, surgindo a teoria behaviorista.

Outra parte da pesquisa é a teoria de desenvolvimento moral que foi elaborado Kohlberg. Como uma criança não tem consciência quando nasce, ela desenvolver atributos que a fazem viver em sociedade ao longo de seu desenvolvimento. Freud dizia que era em decorrência do complexo de Édipo, já para os pensadores behavioristas dizem que está relacionado com o fato de serem punidos por atitudes consideradas erradas e recompensado pelas certas. Mas para os dois a moral é aprendida. Assim, buscou-se maneiras de medir esse julgamento moral.

Para a medição do julgamento moral foram criados estágios nos quais são atribuídos os padrões de julgamento de cada indivíduo. Os estágios de desenvolvimento moral são: pré-convencional (crianças com menos de 9 anos, alguns adolescentes e alguns criminosos adolescentes e adultos), convencional (a maioria das pessoas) e pós-convencionais (a minoria), não significando que quem não atingiu o pós-convencional não saiba a diferença de moral e convívio social, porém acredita que moral é apenas um conjunto de regras. Cada estágio é dividido da seguinte forma:

#### Pré-convencional:

Estágio 1) a moral é o que traz consequências físicas ao agente, ou seja, alguma punição física, como uma criança deixa de fazer algo para não ser punido pelo pai; Estágio 2) é o hedonismo, porque fazer algo bom vai me trazer algum benefício, ou seja, alguém faz algo apenas pois é bom para esse indivíduo, como uma premiação, por exemplo.

#### Convencional:

Estágio 3) apoio social, aprovação, para poder ser aceito por um grupo ou pela sociedade; Estágio 4) respeito às leis e às regras, valoriza a ordem, ou seja, o julgamento moral é feito apenas para cumprir as regras, e a manutenção da ordem é para não descumprir a lei.

#### Pós-convencional:

Estágio 5) busca o bem geral por meio de um contrato social, até questionando alguma lei, ou seja, se alguma lei ou convenção social não atende ao bem geral deve ser questionada e não apenas seguida; Estágio 6) aqueles que não abrem mão dos seus princípios e buscam o melhor (princípios universais de consciência), ou seja, um indivíduo que consideram uma certa transcendência.

Para alocar os indivíduos nesses estágios são aplicados instrumentos, utilizando-se dilemas morais para com as respostas ter um escore e, com isso, identificar o estágio que melhor se adequa às respostas.

Concluindo, a TDM é uma teoria que busca identificar o julgamento moral nas pessoas, porém o projeto busca alocá-lo nas organizações e, para isso, deve-se entender bem os estágios e o seu uso e, então, adaptá-la à realidade das organizações.