

A CULTURA BANTU DOS POVOS DA REGIÃO SUL DE ANGOLA E SEU IMPACTO NA GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES EM BENGUELA NO MUNICÍPIO DE BENGUELA
THE BANTU CULTURE OF THE PEOPLES OF THE SOUTHERN REGION OF ANGOLA AND ITS IMPACT ON THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS IN THE MUNICIPALITY OF BENGUELA

ISSN: 2595-8704. DOI: 10.29327/2323543.27.1-8

Maria Isabel Ndjangelo de Almeida ¹

RESUMO

A pesquisa apresentada, tem como principal objectivo, perceber como a cultura dos povos Bantu da Região Sul de Angola impacta a Gestão das Organizações em Benguela, pois a cultura é para a maioria dos autores conjunto de conhecimentos, crenças, moral, leis, costumes, arte não ficando apenas por estes elementos. O modo de agir, pensar e perceber de cada povo caracteriza a sua cultura logo impactam o desempenho das actividades laborais e nos resultados organizações nestas regiões. Dai nosso interesse em estudar a cultura Bantu, sendo ela rica de elementos culturais mas que muitos destes dentro das organizações podem configurar – se em situações controversas para o processo de gestão nas organizações que se querem modernas. Para atingirmos este objectivo realizamos uma pesquisa Bibliográfica, com abordagem qualitativa, a observação foi uma técnica imprescindível para se chegar as seguintes considerações finais. É de realçar a predominância de uma gestão essencialmente de herança familiar, baseada na consanguinidade real ou mítica. Com o estudo podemos perceber modelos de gestão autocrático e por competência sem descuidar a resistência de outros modelos pois atuam de forma combinada. A cultura é tida como uma estratégia de gestão pois permite mitigar conflitos pela autoridade do Manicongo.

PALAVRAS-CHAVE: cultura bantu; povos; angola; impacto; gestão organizacional.

ABSTRACT

The research presented has its main objective, to understand how the culture of the Bantu peoples of the southern region of Angola impacts the management of organizations in BENGUELA, the culture is, for most authors, a set of knowledge, beliefs, morals, laws, customs, art not just limited to these elements. The way each people acts, thinks and perceives characterizes their culture and therefore impacts the performance of work activities and the results of organizations in these regions. Hence our interest in studying Bantu culture, as it rich in cultural elements but many of these within organizations can constitute controversial situations for the management process in organizations that want to be modern. To achieve this objective, we carried out a bibliographical research with a qualitative approach, observations was an essential technique to reach the following final considerations. In the final considerations, we must highlight the presence of management essentially based on family inheritance, based on real or mythical consanguinity. We realize with this culture that the most evident management model is the autocratic and competence models, without neglecting the existence of other models as they act in a combined way. Culture is seen as a management strategy as it allows conflicts to be mitigated due to the authority of the manicongo.

KEYWORDS: Bantu Culture, People, Angola, Impact, Organizational, Management.

¹ Mestre em Gestão de Empresas. E-MAIL: isabelndjangelo@hotmail.com. CURRÍCULO LATTES: cnpq.br/1351803513814724

INTRODUÇÃO

Muitos entendem cultura como as vivências de um determinado povo, suas crenças, seus costumes, rituais danças, sua arte em fim, todas suas manifestações (AGOSTINHO, 2003).

CÉLIA (2001, p. 107) entende cultura como o resultado cognitivo de uma construção social que é extraída de aspectos importantes da experiência colectiva dos membros de uma sociedade que se configuram como modelos mentais. Pode ser percebida ainda como a inteligência social de um povo, de uma sociedade. O modo de pensar, sentir, agir, falar e viver de uma determinada sociedade, de um povo determinado. Partindo do princípio de a Cultura constituir um modelo mental de um povo, nas organizações podemos considera-la como a imagem da organização, a identidade da mesma, pelo facto de ela reflectir a inteligência social do povo e caracterizar-se pelo comportamento colectivo e social de seus membros, concomitantemente dos gestores e colaboradores da e na organização.

Esta percepção nos levou a pensar na questão ora levantada “ como a cultura dos Povos Bantu impacta a cultura organizacional dos povos da região sul de Angola”, pois as organizações tomam a imagem de seus gestores e colaboradores, estes com suas crenças, hábitos, costumes, constroem a identidade da organização, (BENEDICT, 1934.

O estudo faz uma abordagem a fim de fazer perceber como a cultura dos gestores e colaboradores influenciam e transformam a cultura organizacional, consequentemente seus resultados.

Nas organizações, a cultura se caracteriza por ser a solidificação da identidade da organização e constituir a base orientadora para as percepções e acções na organização, diferindo portanto da visão de cultura como uma unificação de pensamentos e acções. (CÉLIA, 2001).

Para Zago (2000), a cultura é conformada pelos modelos mentais colectivos que foram consolidados através da experiência de convivência comum dos membros de um grupo social, em seu contexto específico e que dão configuração para sua interpretação e representação de identidade. A cultura é expressa pelas atitudes e comportamentos dos membros, levando ao entendimento de que o comportamento social de um grupo ou comunidade é manifestação da sua cultura. (CÉLIA, 2021, p.107).

É interessante compreender como as atitudes, comportamentos sociais dos colaboradores se fazem presente na construção da identidade cultural da organização, seus processos de gestão de pessoas, financeira e administrativa concomitantemente (BONIN, 2005).

A organização toma a característica de seu recurso mais valioso, seus colaboradores.

Segundo Lopes, 1995 a um importante alerta emitido pelas Deliberações das Diretrizes negras, que nos pareceu estar em diálogo direto com as opiniões de alguns intelectuais e teóricos africanos e afrodescendentes associados ao movimento que o historiador guineense chamou Carlos Lopes, dando nome de Corrente da Supremacia Africana, diante das forças desta grandiosa cultura e população.

CONSTRUÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL

“Organização consiste na interacção dinâmica entre o comportamento de seres humanos e seus produtos e realizações.” (MATTOS, apud SILVA et. al, 2012, p. 50). Por outro lado Radmeen e Mason apud Silva et. al (2012), afirmam que a cultura vem de crenças, valores, expectativas e outros constructos que influenciam as práticas de uma organização. Para os referidos autores as mudanças em cultura requerem mudanças nos constructos cognitivos que medeiam as influências ambientais sobre as práticas.

Nas organizações emerge uma forma de organização objectivada pelos valores da mesma como consequência da sua missão e visão, logo estes elementos estão intimamente ligados ao modo de pensar, de agir, de sentir, de viver, suas crenças em suma a inteligência do colectivo de colaboradores da organização. A este conjunto de elementos dentro da organização e muitos outros, constituem a Cultura Organizacional, para a autora são elementos determinantes para as acções organizacionais, destacando-a como factor impulsionador ou restrito a sua performance de competências e competitividade no mundo actual. (ZAGO, 2021). A cultura organizacional e o comportamento nas organizações são factores intimamente correlacionados e mutuamente determinantes e determinados, na medida em que a cultura se consolida como resultante dos comportamentos dos atores organizacionais, ao mesmo tempo em que os conforma. (Revista Electrónica Sistema & Gestão, 2013, p. 114).

Depreendemos desta situação que o comportamento consiste na expressão da cultura que é por ele consolidada. O mesmo autor afirma, que se considerarmos que é a consolidação dos comportamentos que formata a cultura, as dimensões da cultura podem ser explicadas através das mesmas variáveis que explicam o comportamento humano.

O comportamento humano é em grande medida influenciado pelas suas crenças, pelos seus valores, hábitos e costumes. Elementos culturais que colaboram na construção da personalidade e comportamento do ser humano. Este ser humano que gere e administra a organização, que é a imagem, o rosto da organização, (CASSIOLATO, 1999).

Em suma para alguns autores, a cultura reflecte a auto-imagem de uma organização, é essencial que se procure desenvolver um apropriado senso de identidade, que se transforma com base nas próprias estruturas culturais (DEMO, 1988).

BREVE DESCRIÇÃO DA CULTURA BANTU

Banto ou bantu é um termo utilizado para se referir a um tronco linguístico, ou seja, é uma língua que deu origem a diversas outras línguas no centro e sul do continente africano <https://www.infoescola.com/bantu/> acessado 00:40 de 29 de Maio de 2024. Os povos falantes desta língua aproximadamente 300 a 600 grupos étnicos, tomaram o nome de povos banto ou bantu. Os idiomas bantu formam uma família de cerca de 1500 línguas diferentes. Os bantus não constituem toda a população africana nativa ao sul do Saara.

Os bantu são um conjunto de povos que habitam a África Central nas regiões que hoje compreendem Angola, Congo, Gabão e Cabinda. Apesar das diferenças étnicas, esses povos compartilhavam o mesmo tronco linguístico: eram falantes das línguas Bantu. (WHITE, 1959).

Os povos Bantu desde os primeiros tempos viviam essencialmente da caça, da pesca e da colecta de alimentos, acreditava no poder sagrado do manicongo, é um povo agricultor sedentários, (História dos Bantu, 2024).

Socialmente o povo Bantu tem na família a primeira célula social e das alianças matrimoniais nascem as alianças políticas, (TURNER, 1967).

O princípio de consanguinidade e de participação não admite a existência de famílias isoladas, individualizadas fechada sobre si mesma e autónoma. O Bantu goza de uma comunidade muito ampla, que lhe proporciona o deleite de viver sempre em família, os membros se tratam como parentes, chamam “pai” ao tio e “irmão” ao primo. (TREVENETI, 1989). Situação que justifica o facto de a família Bantu ser extensa e não isolada, fechada e individualizada.

A organização da sociedade Bantu consistia no sistema de parentesco e grupos de filiação baseada na consanguinidade real ou mítica, exigindo uma transmissão de herança e de preferência que as liguem a

uma geneologia biológica que toda pessoa recebe ou transmite sendo paterno ou materna, (TURNE, 1975).

A organização familiar impacta grandemente a gestão dos trabalhos na organização e nas diferentes actividades dos nativos destas regiões culturais.

Administrativamente o Bantu elege um chefe de família que é responsável em fazer a ligação directa com os antepassados, pela sua proximidade com ele, o mesmo desempenha no grupo a função de conciliador, é ele que resolve os conflitos e responsabiliza-se pela família. É uma autoridade social, política, judicial e religioso. (blogspot. com, 2012).

MODELO DE GESTÃO PREDOMINANTE NA ADMINISTRAÇÃO BANTU

Os modelos de gestão são diversos atuando em cadeia ou seja, combinados pois um complementa o outro. Na administração Bantu é de grande notoriedade uma gestão que respeita a autoridade do Manicongo, este toma decisões importantes para seu povo respaldado pela autoridade que lhe conferem as autoridades culturais sem contestação de seus súbditos. O fato de o Manicongo ser escolhido por suas competência, capacidade de liderança e acima de tudo a capacidade de comunicação com os ancestrais, podemos afirmar que se tem cuidado ou em atenção às competências do Manicongo. .

Por outro lado se observa um modelo de gestão autoritária, neste modelo a decisão é centrada em uma única pessoa que também se responsabiliza pelas acções e, conseqüentemente pelos resultados obtidos. É vantajoso a partir dele há centralização de decisões, que podem ser tomadas mais rapidamente. Mas perde – se talentos pois outros talentos e competências são ignorados e ou postos de lado, (TAYLOR, 1958).

PROCESSO DE APRENDIZAGEM DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se a cultura varia, também o faz o comportamento. (SOUSA E FENILI 2016). Os hábitos, costumes, crenças e algumas manifestações culturais mudam ao longo do processo de adaptação do homem as mudanças sociais.

A formação de uma cultura se dá sob multiplicidade de interações do organismo social e seu ambiente interno e externo. (CÉLIA, 2001)

Por outro lado, R. E. S. & G. (2013 p. 112), considera a cultura organizacional como um processo de aprendizagem por envolver a promoção tanto de alteração, como de incorporação de conceitos e princípios, assumindo um carácter de redefinição cognitiva dos membros organizacionais, que referem-se, tipicamente a aprendizagem de nível criativo e inovativo. A cultura de uma organização, resulta de uma rede de relações simbólicas inter - individuais e intergrupais que os indivíduos estabelecem enquanto sistema social, de igual modo os contextos organizacionais são criados pelos sujeitos – atores organizacionais nas suas inter – relações ...(VALA apud CECÍLIA 2001 p. 108). As relações interpessoais e intergrupais são estabelecidas como resultado dos diferentes níveis do comportamento humano, Zopo os define como: as necessidades, as habilidades, os conhecimentos e valores individuais. (ZOPO, 2005). Os níveis do comportamento acima apresentado configuram rasgos culturais de um povo, logo as necessidades de um indivíduo, suas habilidades, conhecimentos e valores culturais vão ditar seu comportamento dentro da organização.

As organizações são frequentemente desafiadas a conhecerem a fundo a cultura dos povos da região em que se situam e actuam, por estas precisarem amiúde ampliar seus mercados e inovar dentre outras necessidades. Em grande medida as diferenças culturais (intra ou inter – organizacionais), impactam directamente a sobrevivência da organização. Misroshnick (2000), afirma que demanda do gestor lidar com a problemática das “relações entre organizações multiculturais e seus ambientes culturais” por meio de

“percepção acurada, diagnóstico e adaptação apropriada”. Pois o homem é resultado de sua cultura, seu pensar, seu conhecimento, suas aptidões e habilidades, seu agir, crenças, leis e sua arte, são adquiridas enquanto membro de uma sociedade. Configura-se relevante aos gestores interagir com seus colaboradores no seu ambiente social e tomar contacto com suas vivências. Em suma, Greertz apud de Souza e Fenili (2016 p. 19), propõe que “ a cultura deve ser vista como um conjunto de mecanismos de controle – planos, receitas, regras, instituições – para governar o comportamento”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como resultado do estudo levado a cabo chegamos às seguintes considerações:

A cultura Bantu impacta sobremaneira a administração das organizações na região centro sul de Angola, pois sua cultura de herança matriarcal e sistema de parentesco, incentiva a uma grande tendência a existência de uma administração constituída por membros da mesma família, baseada na consanguinidade real ou mítica, isto é pai, filhos, sobrinhos, vizinhos e membros da mesma comunidade.

Existe na administração Bantu uma sobreposição de poderes e responsabilidade ao chefe, pois para a crença deste povo o chefe tem relação com os ancestrais é poderoso. O chefe ou líder é uma autoridade social, política, judicial e religiosa.

Para uma melhor administração deste povo Bantu rico culturalmente, o gestor precisará se reinventar frequentemente pois deverá o gestor interagir com seus colaboradores no seu ambiente social e tomar contacto com suas vivências, língua, crenças, hábitos, costumes em fim, inserir-se no seio familiar, conquistando seu espaço entre os povos e conseqüentemente ser respeitado, ser aceite, creditado etc.

Para o povo Bantu do casamento nascem alianças política, o homem por via do matrimónio conquista um espaço social, na política, no ceio da comunidade.

O regionalismo para as autoridades administrativas Bantu percebemos ser uma estratégia para uma gestão segura, nestas regiões essencialmente pelo facto de permitir um conhecimento aprofundado do colaborador e a questão da preservação dos hábitos e costumes, o respeito pela estrutura cultural e a mesma ser assegurada.

O espaço da cultura é privilegiado pois constitui uma estratégia de gestão segura, que confere estabilidade apesar de surgirem alguns conflitos familiares, e grande parte dos mesmo são ultrapassado por via da autoridade construída pela estrutura cultura trazida da cultura para as organizações.

Os modelos de gestão predominantes são o autocratico e por competência, mas não se pode descurar o facto de algumas competências não serem explorada em detrimento da adoração ao Manicongo.

REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, M.C.E. **Complexidade e organizações: em busca da gestão autônoma.** São Paulo: Atlas, 2003.
- BENEDICT, R. **Patterns of Culture.** New York: Houghton Mifflins, 1934.
- BONIN, J. A. **Elementos para pensar a formação e o ensino em teorias da comunicação.** Conexão, 2005, 4 (8): 61-68.
- CASSIOLATO, J.E.A. **Economia do Conhecimento e as novas políticas industriais e tecnológicas.** Em: Lastres, H.M.M e Albagri, S. (Orgs.). Informação e Globalização na Era do Conhecimento. Rio de Janeiro, 1999.
- DEMO P. **Metodologia científica em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 1998.
- LOPES, Carlos. **A Pirâmide Invertida - historiografia africana feita por africanos.** In Actas do Colóquio Construção e Ensino da História da África Lisboa: Linopazas, 1995.

THÉVENET, M. **Cultura de empresa, auditoria e mudança**. Lisboa: Monitor, 1989.

TURNER, V. **The forest of symbols**. New York: Cornell University Press, 1967.

TURNER, V. **Symbolic Studies**. Em: Annual Review of Anthropology, vol. 4, 1975.

TYLOR, E. **Primitive Culture**. Nova York: Harper Torchbooks, 1958.

WHITE, L.A. **The Concept of Culture**. Am. Anthropologist, 61, 227-251, 1959.

SOUSA, A. K. e FENILI, K. G. **Qual era a organização política e social dos povos Bantos?**, Curitiba, 2016. Acessado 27/5/24.

ZOPO, R. E. **significado de bantu no Dicionário Estraviz**, porto Alegre, 2005, acessado 22 de Maio de 2024.

CÉLIA, M. A. **História: Organização Social dos Bantu segreamar-segrede**. Editora Lacuna, Taubaté, 2001.