



Análise da Percepção da Cultura Organizacional Um Estudo entre Colaboradores e Instituto

Autor(es)

Heron Flores Nogueira
Sarah Sousa Almeida De Carvalho
Isabely Oliveira Pimentel
Thiago Fernandes De Viveiros
Maria Luiza De Carvalho Soares
Raquel Barbosa Vianna
Benaia Gabriel Ribeiro Mendes
Valdson Ramos Dos Santos Lapa
Cleide Pereira Machado



Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

psicologia organizacional combina princípios da psicologia, administração e ciências sociais para melhorar o funcionamento das organizações. Foca no comportamento humano no ambiente de trabalho, abordando recrutamento, seleção, treinamento, motivação, liderança, cultura organizacional, qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional.

A preocupação com a qualidade do ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores tem crescido na psicologia organizacional. Uma variável-chave é o Clima Organizacional (CO), associado à satisfação no trabalho, desempenho e redução da rotatividade. Pesquisas sobre CO permitem diagnósticos precisos e ações para promover um ambiente de trabalho motivador e produtivo.

Esta proposta foi desenvolvida pelos alunos do 5º semestre do curso de Psicologia da Faculdade Anhanguera de Brasília, regularmente matriculados no Estágio Básico III, os quais foram supervisionados pelo Prof. Dr. Heron Flores Nogueira (CRP 01/11846).

Objetivo

Identificar a percepção dos colaboradores sobre a cultura organizacional do instituto.

Os objetivos específicos são:

- Observar se os direcionadores estratégicos são reconhecidos no dia a dia dos colaboradores.



Anhanquera



- Verificar se o perfil esperado pela gestão e o perfil identificado dos colaboradores são compatíveis.

- Analisar o nível de satisfação dos colaboradores com a instituição

Material e Métodos

Para desenvolvimento desta ação foram utilizados os seguintes recursos metodológicos:

- Saídas de campo - Saídas realizadas nos dias 09/03/2024, 23/03/2024, 03/04/2024, 16/04/2024, 20/04/2024, 22/04/2024, 23/04/2024 e 29/04/2024.

- Questionário 1 - Aplicado nos coordenadores - Entrevista focada na observação da instituição sobre a cultura organizacional (CO).

- Questionário 2 - Pesquisa de perfil e satisfação aplicado aos colaboradores para identificar seu perfil e nível de satisfação com a instituição.

- Grupo focal - Uma dinâmica em grupo aplicada aos colaboradores para analisar se há um reconhecimento dos direcionadores estratégicos no dia-a-dia dos colaboradores.

- Coleta de dados.

- Análise univariada: Frequência absoluta, frequência relativa, gráfico, tabela.

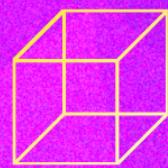
- Análise bivariada: Gráfico, tabelas cruzadas, coeficiente de contingência Corrigido, frequências.

Resultados e Discussão

A história e os objetivos do Instituto Mão Amiga (IMA) refletem um compromisso notável com o cuidado holístico e humanizado para pessoas enfrentando desafios psicológicos, especialmente em comunidades desfavorecidas. O percurso desde sua fundação informal até sua oficialização destaca uma jornada orgânica de adaptação e crescimento, apoiada pela motivação dos fundadores baseada em experiências pessoais. A avaliação do perfil dos colaboradores revela uma equipe alinhada com as qualidades essenciais para o sucesso da missão do IMA: paciência, empatia, comprometimento, equilíbrio comportamental e força de vontade. Essas características não apenas fortalecem a eficácia das intervenções da instituição, mas também contribuem para um ambiente de trabalho positivo e solidário. Apesar desses pontos positivos, é importante reconhecer que existem áreas que demandam atenção e melhoria, como a comunicação interna e a gestão de recursos.

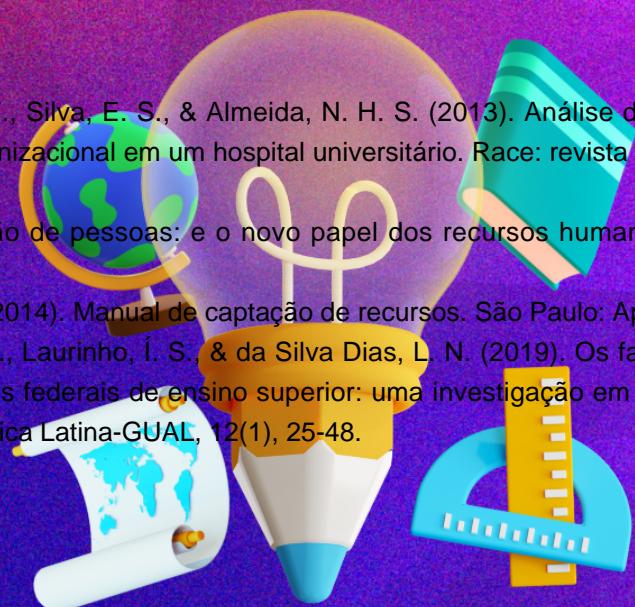
Conclusão

O Instituto Mão Amiga (IMA) possui uma cultura organizacional sólida e alinhada com sua missão de oferecer cuidado integral e humanizado em saúde mental para comunidades carentes. A análise dos perfis e da satisfação dos colaboradores destaca pontos fortes e áreas de melhoria, todos interligados à cultura organizacional. Os pontos positivos refletem a presença de valores e práticas que fortalecem a CO (cultura organizacional) do IMA (Instituto Mão Amiga). Por outro lado, as áreas que necessitam de atenção, como a comunicação interna e a gestão de recursos, podem ser consideradas desafios.



Referências

- Abreu, N. R., Baldanza, R. F., Silva, E. S., & Almeida, N. H. S. (2013). Análise dos fatores intraorganizacionais influenciadores no clima organizacional em um hospital universitário. *Race: revista de administração, contabilidade e economia*, 12(1), 39-70.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Goldshmidt, A., & Calfat, S. (2014). *Manual de captação de recursos*. São Paulo: Apoena Sustentável.
- Mattos, C. A. C., Costa, N. L., Laurinho, I. S., & da Silva Dias, L. N. (2019). Os fatores que influenciam no clima organizacional em instituições federais de ensino superior: uma investigação em Belém do Pará, Brasil. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 12(1), 25-48.



3^A MOSTRA CIENTÍFICA

