

TRAÇOS DE PERSONALIDADE E A PERCEPÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA ONG DO TERCEIRO SETOR

Leticia Miacci de Castro Leite, Rafael Fernando Souza Rodrigues, Rafael Moraes de Melo, Érica Reis Costa Carvalho

Fundação Vale Paraibana de Ensino, Colégio Técnico “Antônio Teixeira Fernandes”, Curso Técnico em Administração, Rua Paraibuna, 75, Centro, São José dos Campos – SP, Brasil
rfsrodrigues2007@gmail.com; ericareis@univap.br

Resumo

O presente trabalho investiga a relação entre os traços de personalidade dos colaboradores e voluntários de uma organização do terceiro setor e sua percepção sobre o clima organizacional. A pesquisa foi conduzida com base na Teoria dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big Five), relacionando os perfis individuais à vivência no ambiente de trabalho. A abordagem adotada foi qualitativa com sete participantes atuantes em diferentes setores da ONG. Os dados indicam predominância dos traços de Amabilidade e Abertura à Experiência, ambos relacionados a percepções positivas do clima organizacional. Também foi identificado um forte alinhamento entre os perfis dos participantes e a cultura organizacional da instituição. Conclui-se que, conhecer melhor os aspectos individuais podem contribuir para práticas organizacionais mais eficazes e humanizadas.

Palavras-chave: Clima organizacional, Big Five, Personalidade, Terceiro Setor

Área do Conhecimento: Ciências Sociais, Administração

Introdução

Entender o comportamento humano dentro das organizações é uma grande preocupação nas áreas de Psicologia e Administração. Nesse contexto, os traços de personalidade influenciam significativamente a forma como os indivíduos percebem, interagem e se adaptam às dinâmicas institucionais. A Teoria dos Cinco Grandes Fatores (Big Five) tem sido amplamente utilizada como base para compreender essas características psicológicas e sua aplicação em ambientes de trabalho (COSTA & MCCRAE, 1992; ALLPORT, 1966).

Organizações do Terceiro Setor, como as ONGs, apresentam particularidades em sua estrutura e funcionamento. A motivação, o comprometimento e a diversidade de perfis são fatores que tornam o estudo da personalidade ainda mais relevante nesses contextos (OLIVEIRA, 2019). A cultura organizacional dessas instituições pode ajudar ou dificultar que cada pessoa mostre suas características pessoais, o que influencia diretamente na maneira como o ambiente de trabalho é percebido por ela (GUIMARÃES, 2022).

A percepção do clima organizacional está relacionada à forma como os membros da organização interpretam aspectos como liderança, relações interpessoais, metas e reconhecimento. Estudos indicam que o alinhamento entre os valores individuais e os da organização (P-E Fit) pode gerar maior satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho (KRISTOF-BROWN et al., 2005; JUDGE & ZAPATA, 2015).

Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar de que maneira os traços de personalidade influenciam a percepção do clima organizacional em uma ONG com atuação social. A pesquisa busca identificar padrões entre os perfis predominantes e a forma como os participantes vivenciam o dia a dia da instituição.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, entre colaboradores e voluntários de uma ONG denominada ASV - Bom Humor, que atua em áreas como administração, projetos sociais, voluntariado e treinamentos. O levantamento de dados foi feito por meio de um questionário composto por duas partes: uma relacionada à identificação do traço de personalidade predominante, com base nos cinco fatores do modelo Big Five, e outra sobre percepção do clima organizacional, composta por escalas de avaliação do ambiente, liderança, relações interpessoais e motivação.

A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

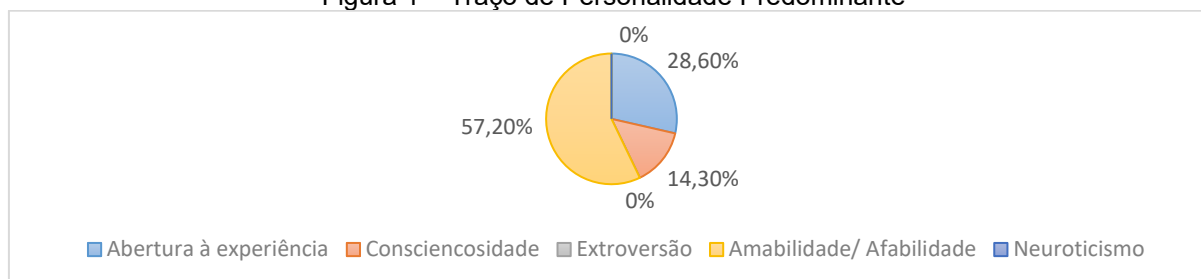
Os dados foram analisados qualitativamente, com base na frequência de respostas e na distribuição percentual dos resultados. Utilizou-se a escala Likert para medir o nível de concordância dos participantes em relação a afirmações sobre o ambiente organizacional. Também foram incluídas perguntas abertas para coleta de percepções qualitativas. A apresentação gráfica dos dados será feita por meio de três gráficos, elaborados no Excel, com base nos seguintes tópicos: traço de personalidade predominante, contribuição do perfil para o desempenho e percepção de alinhamento entre perfil e clima organizacional.

A pesquisa seguiu princípios éticos, com participação voluntária, anonimato e consentimento livre dos participantes.

Resultados

A análise dos dados revelou uma predominância do traço de Amabilidade, identificado por 57,2% dos participantes. Esse traço está relacionado à empatia, cooperação e facilidade nos relacionamentos interpessoais. Em segundo lugar, aparece a Abertura à Experiência, com 28,6%, associada à criatividade e receptividade a novas ideias. Apenas um respondente (14,3%) apontou Conscienciosidade como traço predominante, enquanto nenhum participante apresentou como dominante os fatores Extroversão ou Neuroticismo (Figura 1).

Figura 1 – Traço de Personalidade Predominante



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2025

Quanto à percepção do clima organizacional, observou-se uma avaliação altamente positiva entre os participantes. Todos atribuíram nota 5 ao item "ambiente colaborativo e respeitoso" (Figura 2).

Figura 2 – Avaliação do Ambiente de Trabalho



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2025

Além disso, 85,7% valorizaram positivamente o reconhecimento do trabalho e a organização dos setores. Um único participante (14,3%) relatou dificuldades em relação à adaptação, controle emocional e iniciativa (Figura 3).

Figura 3 – Avaliação do Ambiente de Trabalho

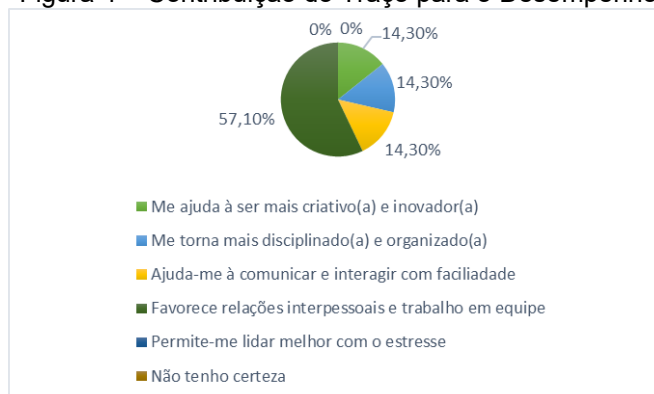
A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2025

Sobre a contribuição dos traços de personalidade para o desempenho organizacional, 57,10% dos entrevistados relataram que suas características favorecem o trabalho em equipe e os relacionamentos interpessoais. Já os que identificaram benefícios relacionados à criatividade, inovação ou organização correspondem a 14,30%. Outros 14,30% destacaram a comunicação e interação como pontos fortes (Figura 4).

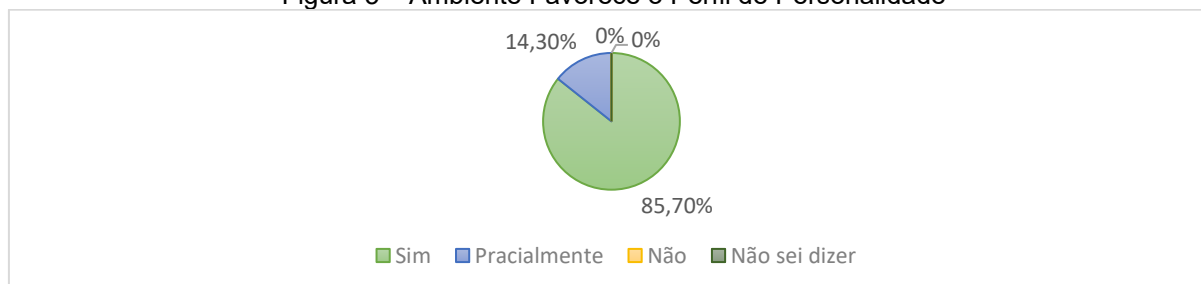
Figura 4 – Contribuição do Traço para o Desempenho



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2025

No que diz respeito ao alinhamento entre o perfil pessoal e o ambiente da ONG, 85,7% dos participantes afirmaram sentir que a cultura institucional favorece suas características, enquanto 14,3% indicaram um alinhamento apenas parcial. Esse dado reforça a relevância do conceito de ajuste pessoa-ambiente (P-E Fit) no contexto organizacional (Figura 5).

Figura 5 – Ambiente Favorece o Perfil de Personalidade



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2025

Discussão

Os resultados mostram como a personalidade tem um papel importante na forma como as pessoas vivem o dia a dia dentro da organização, especialmente em ambientes colaborativos como o de uma ONG. A maioria dos participantes demonstrou características ligadas à Amabilidade, o que combina com o tipo de trabalho realizado, que envolve cuidado com o outro, empatia e vontade de contribuir.

Estudos apontam que indivíduos com alta Amabilidade tendem a promover ambientes organizacionais mais coesos, com menor propensão a conflitos e maior capacidade de resolução colaborativa de problemas (GUIMARÃES, 2022; COSTA & MCCRAE, 1992). Isso se reflete nas avaliações positivas sobre o clima organizacional, principalmente em relação aos bons relacionamentos e à facilidade de conversar com a liderança.

Os participantes com Abertura à Experiência também apresentaram percepções positivas, destacando a liberdade para propor ideias novas e pensar de forma criativa. Esse tipo de postura é bastante valioso em organizações do terceiro setor, que precisam se adaptar a diferentes situações e desafios (OLIVEIRA, 2019).

O colaborador com Conscienciosidade demonstrou preocupação com a organização e o foco nas atividades, mas avaliou seu impacto de forma mais moderada, possivelmente por um senso crítico mais elevado.

O alto índice de alinhamento entre perfil e ambiente organizacional revela a eficácia das práticas de gestão da ONG em manter uma cultura compatível com os valores e características dos seus membros.

Além dos dados qualitativos, os comentários abertos destacaram o papel da ONG como espaço de desenvolvimento profissional e pessoal.

Conclusão

Conclui-se que os traços de personalidade influenciam diretamente a forma como os indivíduos percebem o clima organizacional. A presença marcante de traços como Amabilidade e Abertura à Experiência favorece um ambiente colaborativo, respeitoso e inovador. A conexão entre os perfis pessoais e a cultura da organização favorece o bem-estar, a motivação e o desempenho, sendo um fator estratégico para a gestão de pessoas, especialmente em organizações do terceiro setor.

Referências

ALLPORT, G. W. *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1966.

COSTA, P. T.; MCCRAE, R. R. *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1992.

GUIMARÃES, C. F. A relação entre traços de personalidade e clima organizacional em equipes ágeis de desenvolvimento de software. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022.

JUDGE, T. A.; ZAPATA, C. P. The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, v. 58, n. 4, p. 1149-1179, 2015.

KRISTOF-BROWN, A. L.; ZIMMERMAN, R. D.; JOHNSON, E. C. Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, v. 58, n. 2, p. 281-342, 2005.

MCCRAE, R. R.; COSTA, P. T. Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, v. 52, n. 5, p. 509-516, 1997.

*A Ciência do **NANO** e seu impacto transformador no **MACRO***

OLIVEIRA, M. M. Traços de personalidade e aprendizagem organizacional: um estudo com participantes de programas de treinamento corporativo. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.