

ESTUDO SOBRE FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O CLIMA ORGANIZACIONAL NA POLÍCIA MILITAR DO MUNICÍPIO DE RIO VERDE GOIÁS, 2017.

STUDY ON FACTORS THAT CONTRIBUTE TO THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE MILITARY POLICE OF MUNICIPALITY OF RIO VERDE GOIÁS, 2017.

DE SOUZA, Paulo Henrique Nazário¹
STECCA, Tiago de Freitas²

RESUMO

Este artigo foi elaborado com o intuito de procurar pesquisar através de análise investigativa por meio de pesquisa qualitativa, com finalidade de buscar compreender sobre o que é necessário para uma boa constituição de um clima organizacional favorável às atividades militares dentro do quartel da Polícia Militar de Rio Verde, verificando os processos que são favoráveis para a realização de atividades satisfatórias por parte de seus integrantes e pontuando quais fatores são essenciais para a influência de suas tarefas de modo motivador, tendo em vista também, os pontos que são prejudiciais e que afetam o ambiente de trabalho e a própria imagem institucional em decorrência de aspectos negativos. Mostrando-se assim, que um clima organizacional com elementos que façam com que haja a harmonia das operações de trabalho na instituição sejam requisitos que possam direcionar o comportamento humano e, por conseguinte as ações dos integrantes desta instituição militar.

Palavras-chave: Clima organizacional. polícia militar. ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This article was elaborated with the intention of searching through investigative analysis through qualitative research, with the purpose of seeking to understand what is necessary for a good constitution of an organizational climate favorable to the military activities inside the military police barracks of Rio Verde, verifying the processes that are favorable to the accomplishment of satisfactory activities on the part of its members and stating which factors are essential for the influence of their tasks in a motivating way, taking into account also the points that are harmful and that affect the environment and the institutional image itself due to negative aspects. This shows that an organizational climate with elements that ensure the harmony of the work operations in the institution are requirements that can guide human behavior and, therefore, the actions of the members of this military institution.

Keywords: Organizational climate. military police. work environment.

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças, Turma C de Rio Verde Goiás, do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, paulohenriqueph_@hotmail.com;

² Professor orientador: Esp. Thiago De Freitas Stecca, professor do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, email: f_stecca@hotmail.com, Goiânia – GO, Maio de 2018.

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar em um ambiente com um clima organizacional que faça com que seus integrantes se sintam inspirados a realizar seus papéis com a finalidade de que se faça cumprir os objetivos de um sistema organizacional é fundamental para quaisquer instituições, sejam elas públicas ou privadas, pois sabe-se que um dos pilares que move o sucesso de determinado acontecimento ocorre principalmente pela motivação em trabalhar em um local que forneça condições favoráveis para o cumprimento do dever.

Além de ser um elemento essencial, o clima organizacional benéfico em uma instituição policial pode ser um referencial para a sociedade, uma vez que, os integrantes que compõem a força militar possa transmitir a imagem da instituição por meio de suas próprias atitudes em se sentirem afetados pelo ambiente que pode ser bom ou ruim, com isso compartilhando suas condutas com a sociedade e mostrando a identidade da tropa como um refletor das ações que cada indivíduo exerce no cumprimento de seus deveres.

Importante destacar que o clima organizacional positivo depende principalmente do empenho e do comprometimento daqueles que integram a corporação, devendo assim seguir razões internas institucionais como crenças, normas e doutrinas típicas da instituição militar, para conseguir assim ter um impacto que direcione da melhor forma possível um caminho que determine um ambiente de trabalho conveniente na instituição.

Através da determinação de pontos que podem mover as causas da melhoria de um clima organizacional satisfatório para a concretização de um lugar propício a se trabalhar, é que se podem implantar posteriormente medidas que possam dar rendimento e tirar vantagens de um ambiente vantajoso à execução de atividades. No entanto, algumas premissas devem ser verificadas com cautela, sendo aquelas que são prejudiciais a tudo que envolve o ambiente de trabalho, com isso tem-se a seguinte problemática: Quais características podem afetar o clima organizacional do ambiente operacional do Quartel de Polícia Militar de Rio Verde Goiás?

O estudo deste tema justifica-se por procurar descobrir quais são as causas que concorrem para um clima organizacional que seja prejudicial para os policiais militares do 2º Batalhão de Polícia Militar do Município de Rio Verde Goiás, sendo tal questão importante tanto para a organização policial militar quanto para a sociedade, pois sabe-se que o trabalho policial lida principalmente com pessoas ao atender ocorrências no âmbito de suas funções diárias e que o policial é o espelho da tropa. Também que o estudo possa auxiliar em

pesquisas futuras, servindo como base para outras ou como meio informativo para a instituição policial goiana.

A pesquisa voltou-se para procurar observar questões sobre o clima organizacional, em um quartel de polícia militar sendo este localizado no município de Rio Verde Goiás, no 2º batalhão de polícia militar ao qual faz parte do 8º Comando Regional de Policial Militar do Estado de Goiás, em um município ao qual estima uma população de 217.048 habitantes, conforme pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2017, sendo desenvolvida a pesquisa sobre clima organizacional por meio análise qualitativa e pesquisa básica como principal método científico de estudo.

Este trabalho foi fundamentado por meio de uma pesquisa bibliográfica, sendo realizado através de consulta de livros e artigos científicos. O artigo no geral foi feito mediante a uma abordagem qualitativa, assim como afirmam os autores Freitas e Prodanov (2013, p.70) aos quais consideram que este tipo de pesquisa é “[...] uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”. A natureza do estudo foi feita por pesquisa básica como ressaltam Lakatos e Marconi (2002, p.20) que “é aquela que procura o progresso científico, a ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação de utiliza-los na prática”. Também o trabalho atende aos preceitos padrões que estabelece a Associação Brasileira de Normas e Técnicas (ABNT), tratando o tema pesquisado através de uma leitura que dê ao leitor uma forma clara e objetiva de compreender a relação do sentimento do profissional para com o clima organizacional da instituição policial militar para com a atividade do policial na prática do dia a dia de suas tarefas. As citações e opiniões contidas neste artigo foram retiradas de textos que estão voltados para a área policial, com autores que são especializados no tratamento de diversos temas da profissão do policial militar. A constituição do artigo abrange em sua totalidade a questão da sensação de premissas de clima organizacional da instituição policial goiana, que trata a forma de como o profissional se sente em relação às condições de trabalho e a imagem que tem para si de sua instituição.

A hipótese a ser considerada no trabalho se dará por confirmação de estudos feitos por outros autores que indicam as circunstâncias para a ocorrência da problemática acima, presumindo-se o autor desta obra que os problemas que afetam o clima organizacional sejam relativos a pontos que possam desfortalecer as condições ambientais para se tenha motivação necessária do policial e influencia-lo posteriormente a realizar suas funções.

2 REVISÃO DE LITERATURA

É notório que trabalhar em um local que ofereça ao profissional de segurança pública uma condição digna de trabalho favorece tanto as boas relações interpessoais quanto a qualidade dos serviços que são desempenhados pelo agente, assim o clima organizacional deve ser para o policial militar deve ter ao seu alcance todos os benefícios que são relativos à melhoria de suas atribuições, melhorias estas que compreendem desde a estrutura, equipamentos, condições de saúde, entre outras. Tudo isto faz com que as condições humanas sejam ideais para executar um trabalho perigoso e insalubre.

Primeiramente, é importante saber o que é clima organizacional, sua definição é pouco entendida nas organizações pública, principalmente em uma instituição militar que tem como finalidade principal estabelecer a lei e a ordem.

Para o autor Chiavenato (2003, p.150), o conceito de clima organizacional está relacionado quanto à “qualidade do ambiente psicológico de uma organização. Pode ser positivo e favorável (quando é receptivo e agradável) ou negativo e desfavorável (quando é frio e desagradável)”. Em sentido favorável, significando que as condições benevolentes relativas ao ambiente que propõe a organização possam ser para o profissional um meio que auxilie seu desenvolvimento funcional, já em contrapartida, um ambiente desfavorável, desagrega, interfere e prejudica o rendimento profissional com efeitos que contribuem para uma irregularidade nas atividades da instituição.

Conforme afirma Maximiano (2000, p. 107) “o clima organizacional é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalhador”. Os sentimentos mencionados pelo autor são referentes a aqueles que são relativos para satisfação no trabalho, bem como a sensação de ser visto e valorizado pela organização de modo a fazer com que a pessoa tenha em mente a capacidade de retribuir o respeito e a estima recebida.

Para Payne e Mansfield (1973 apud Bispo 2006, p. 259), o clima organizacional seria a “[...] ligação entre o nível individual e o nível organizacional, no sentido de expressar a compatibilidade ou congruência das expectativas, valores e interesses individuais com as necessidades, valores e diretrizes formais”. Conforme cita o autor, as pessoas são propícias a gerarem resultados através de suas relações que possuem com a organização, criando atributos que são formados pela relação de trabalho como um elo que liga sua identidade profissional,

aquele que representa a organização com a própria. Trazendo esta ótica para a instituição policial militar, percebe-se que esta identidade esta relacionada com a forma de que o praça ou até mesmo o oficial, tem em sua subjetiva satisfação de estar trabalhando pelas condições que tem em seu alcance no trabalho cedidos por este órgão de segurança pública.

Em sentido mais amplo, a questão relativa a clima organizacional não se traz somente a um único indivíduo, mas também como uma responsabilidade e empenho de todos que estão envolvidos em uma organização, ou seja, todas as pessoas que compartilham o mesmo ambiente de trabalho, devendo todos agir e medirem esforços para a manutenção de um clima organizacional favorável (RIZZATI 2002).

Nota-se que a manutenção do clima organizacional não se isola a um indivíduo, mas também a todos que integram uma corporação, devendo todos agir para atingir um clima organizacional satisfatório. Na atividade policial, todos devem agir em cooperação para que se tenha o melhor nível de união entre seus integrantes visando um ambiente satisfatório para todos.

Deste modo, o autor Chiavenato (2003) discute que o clima organizacional é um fator decorrente do moral, pois é importante saber que o moral possui um valor a ser observado dentro da organização, pois é uma premissa que é responsável pela forma do modo que as pessoas agem e emitem até mesmo decisões em relação a determinados acontecimentos, revelando-se assim, um comportamento que é carregado de certas manifestações individuais das pessoas com certos propósitos a serem alcançados. O moral também pode ser um meio de estabelecer medidas que possam elevar a satisfação individual ou também a insatisfação individual, que neste caso tem características que podem ser negativas em um grupo.

Para que se evitem particularidades negativas em um ambiente de trabalho, principalmente no trabalho policial, é necessário que se tenha a mudança no comportamento dos indivíduos, haja vista que tais mudanças comportamentais são fatores que farão contribuir para que se tenha melhor rendimento e motivação de um grupo de pessoas.

Para que haja mudanças na estrutura do clima organizacional da instituição policial militar e também propriamente na sua cultura organizacional, é necessário um conjunto de elementos para a melhoria do ambiente de trabalho, a Tabela 1, mostra alguns destes elementos:

Tabela 1 – Fatores de mudança no clima organizacional

Fatores para mudança comportamental para melhoria do clima organizacional	
Adaptabilidade	Modo da resolução de problemas e da reação e das capacidades de mudanças de comportamento em um ambiente de trabalho.
Senso de identidade	A maneira de como o indivíduo ou um grupo de pessoas percebem os objetivos de uma organização e partilham de suas ideias com os demais membros em um ambiente de trabalho.
Perspectiva exata do meio ambiente	É a maneira de estar pronto para saber investigar, descobrir e assimilar os problemas em um ambiente organizacional.
Integração entre os participantes	É a forma de como as pessoas se interagem e desenvolvem suas funções como um todo, com vista a melhorar o clima organizacional da organização.

Fonte: Chiavenato (2003, p. 366).

Assim sendo, com estes quatro pontos pode perceber que para o ajuste de um bom clima, é necessário a ser sujeito a mudanças no ambiente com capacidade de adaptação, em que todos devem ter a percepção dos eventos decorrentes da organização, mantendo compromisso de forma agir com sinergia, ou seja, todos devem entender que as mudanças em um ambiente organizacional dependerão do esforço conjunto, tendo assim a capacidade de lidar com os problemas internos e fortalecer a integração dos membros da instituição com vistas a um melhor clima organizacional na instituição policial.

Segundo Freitas (2005 apud PALACIOS e FREITAS 2006, p.46) o fator clima organizacional envolve vários aspectos que podem refletir na organização, citando assim que:

O termo clima organizacional expressa claramente uma metáfora derivada da meteorologia. O clima, em termos meteorológicos, varia em função de aspectos tais como região, estações do ano e ação de outros agentes da natureza. Tem como características a ideia de mudança e instabilidade, aliada à influência exercida sobre o comportamento dos indivíduos. O clima influencia o vestuário, a alimentação, a disposição para o trabalho e o humor das pessoas. Metaforicamente, o clima organizacional é visto como uma atmosfera mutável, pois representa um retrato da organização em um dado momento, sendo capaz de influenciar o comportamento e o desempenho dos indivíduos na organização.

Desta forma, a variável clima organizacional possui padrões que não estão ligados somente ao ambiente que o profissional desenvolve suas tarefas, mas também ao próprio indivíduo e seu comportamento dentro da organização, fazendo com que através de suas atitudes, comportamentos e ações, sejam exteriorizados a outras pessoas. Deste modo, o

policial militar deve sempre zelar para que seus comportamentos sejam sempre adequados ao desenvolvimento de suas tarefas, tendo em si os cuidados as normas e regulamentos que norteiam suas ações na instituição.

Através disso, pode-se observar que instituir um clima organizacional por sentidos que determinem prosperidade e comodidade ao indivíduo, são de extrema importância, pois compreender a maneira de como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho e desempenham suas funções, é algo de extrema importância, a melhoria da qualidade da humana é um requisito para a melhoria do desempenho das atividades organizacionais (MARIA et. al. 2004).

Argumenta o autor Maximiano (2000, p.107), que “estudar o clima organizacional é necessário para entender se a organização e suas práticas administrativas favorecem ou não o interesse e o rendimento das pessoas”. Por se tratar de um tema tão relevante, o clima organizacional deve ser estudado dentro do contexto que se inclui para o alcance dos objetivos corporativos.

É necessário fazer com que haja a compreensão da melhoria da qualidade de vida do policial militar, e assim, disseminar dentro da instituição a questão do clima organizacional juntamente com pontos qualitativos que beneficiem a otimização no trabalho. Para que isto ocorra é necessário que tenha dentro da própria instituição pesquisas sobre clima organizacional, que são métodos que visam mapear o ambiente interno da instituição, e assim fazer com que se possa conhecer os fatores mais problemáticos e como trabalhar por meio de políticas voltadas para a melhoria do ambiente operacional, apurando os pontos fortes ou fracos por meio da expectativa dos profissionais da instituição, devendo melhorar os pontos negativos visando aumentar a produtividade através do desenvolvimento de um planejamento estratégico que seja capaz de moldarem-se as características do clima organizacional (RENNÓ 2013).

De acordo com Rizzati (2002, p.31) o clima remete também processos, comunicação, virtudes e crenças, como uma verdadeira herança cultural:

O clima organizacional também reflete a história das porfias internas e externas, dos tipos de pessoas que a organização atrai, de seus processos de trabalho e leiaute físico, das modalidades de comunicação e do exercício da autoridade dentro do sistema. Assim com o a sociedade tem uma herança cultural, as organizações sociais possuem padrões distintos de sentimentos e crenças coletivos que são transmitidos aos novos membros do grupo. Esclarecem, finalmente, que os estudos existentes ainda não proporcionaram uma exposição adequada de cultura ou clima organizacional.

O clima organizacional possui relação com a chamada cultura organizacional, devido à formação de valores por meio da chamada herança cultural que se desenvolve pela tradição histórica de uma organização, em suma tudo isto se remete a cultura organizacional, sendo remetido por todos os membros da instituição os padrões que são perceptíveis ao meio externo e interno do ambiente que os rodeia. Desta maneira, cultura organizacional esta ligada aos valores que a pessoa apresenta e compartilha com os demais membros de uma organização, trazendo para dentro do ambiente organizacional seus haveres como traços culturais, ideológicos, institucionais, morais, etc. compartilhados com integrantes de um grupo (RENNÓ 2013).

Para Robbins (2004 apud RENNÓ 2013, p.48) a cultura de uma organização pode ser descrita em relação a dez características principais, sendo elas:

- Identidade do membro – O grau com que os empregados se identificam com a organização como um todo, e não com o seu tipo de trabalho ou especialidade profissional.
- Ênfase no grupo – O grau com que as atividades de trabalho são organizadas em torno de grupos em vez de indivíduos.
- Foco nas pessoas – O grau com que as decisões da administração levam em consideração o efeito dos resultados em pessoas da organização.
- Integração das unidades – O grau com que as unidades da organização são estimuladas a operar de uma maneira coordenada ou interdependente.
- Controle – O grau com que regras, regulamentos e supervisão direta são usados para inspecionar e controlar o comportamento dos empregados.
- Tolerância a risco – O grau com que os empregados são incentivados a serem agressivos, inovadores e propensos ao risco.
- Critérios de recompensa – O grau com que recompensas como aumentos de salário e promoções são distribuídos por critério de desempenho do empregado em contraste com o tempo de casa, favoritismo e outros fatores não ligados ao desempenho.
- Tolerância a conflito – O grau com que os empregados são estimulados a expressar conflitos e críticas abertamente.
- Orientação meios-fins – O grau com que a administração enfatiza resultados ou efeitos em detrimento de técnicas e processos usados para alcançar aqueles resultados.
- Foco em sistemas abertos – O grau com que a organização monitora e responde a mudanças no ambiente externo.

Todos estes pontos listados determinam o grau de cultura de acordo com cada item, nota-se que tais pontos podem favorecer à cultura policial militar, e também percebe-se que as pessoas possuem peculiaridades que contribuem para a interação em um grupo, sendo

que os comportamentos podem variar em determinada situação conforme cada caso específico.

Segundo afirma o autor Chiavento (2003, p.529) a concepção da ideia de clima organizacional representa “o quadro mais amplo da influência ambiental sobre a motivação. O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento.” Para o autor o clima organizacional inclui fatores motivacionais que faz com que o indivíduo se sinta condicionado através do ambiente de sua satisfação com os benefícios que tem em seu cargo, para assim ter um comportamento que seja favorável a realizar suas ações. Ainda afirma o autor que o ambiente organizacional apresenta certas propriedades que podem provocar motivação para determinados comportamentos. Assim, o clima organizacional possui as dimensões que são:

1. Estrutura organizacional: pode impor limites ou liberdade de ação para as pessoas, por meio de ordem, restrições e limitações impostas na situação de trabalho, como regras, regulamentos, procedimentos, autoridade, especialização, etc. Quanto mais liberdade, melhor o clima organizacional.
2. Responsabilidade: pode coibir ou incentivar o comportamento das pessoas por meio de dependência do superior, negação da iniciativa pessoal, restrição quanto a decisões pessoais, etc. Quanto mais incentivo, melhor o clima organizacional.
3. Riscos: a situação de trabalho pode ser essencialmente protetora para evitar riscos ou pode ser impulsionadora no sentido de assumir desafios novos e diferentes. Quanto mais impulsionadora, melhor o clima organizacional.
4. Recompensas: a organização pode enfatizar críticas e punições ou pode estimular recompensas e incentivos pelo alcance de resultados, deixando o método de trabalho a critério de cada pessoa. Quanto mais estímulo a recompensas e incentivos, melhor o clima organizacional.
5. Calor e apoio: a organização pode manter um clima frio e negativo de trabalho ou pode criar calor humano, boa camaradagem e apoio à iniciativa pessoal e grupal. Quanto mais calorosa, melhor o clima organizacional.
6. Conflito: a organização pode estabelecer regras e procedimentos para evitar choques de opiniões ou pode incentivar diferentes pontos de vista e administrar os conflitos decorrentes por meio da confrontação. Quanto mais incentivo a diferentes pontos de vista, melhor o clima organizacional (CHIAVENATO 2003, p.529).

Como visto, quando os profissionais possuem limitações no trabalho sem espaço para agir seja por imposição de regras e normas que disciplinam e limitam a conduta do indivíduo, isto faz com que haja uma insatisfação no trabalho e a perda da motivação, fator que contribui para a perda da qualidade do serviço prestado e a queda de produtividade. Questões como a dependência para exercer atividades com pedidos de autorização prévia também faz com que as pessoas se sintam menos seguras no que fazem pela interdependência

de ter sempre que prestar contas ao seu superior. Além disso, o profissional pode ter um respaldo para agir, ou seja, ter fatores que o protegem para executar suas atribuições, ou ter fatores para motivá-lo a executar tarefas, podendo receber recompensas ou punições de acordo com suas condutas, neste caso, as recompensas são essenciais para que haja mais motivação, importante analisar que a satisfação quanto ao salário ganho influencia também na motivação. A organização policial deve tratar também seus membros de forma amistosa, em que todos devem ser atendidos quanto as suas dificuldades e ser recebidos de forma digna e respeitosa. Fatores como conflitos internos, devem ser diagnosticados e previamente administrados de forma a contribuir para o clima organizacional.

É importante saber que a melhoria do clima organizacional depende também da motivação, ao qual esta relacionada ao comportamento humano em correlação a um evento que estimule suas condutas, pois a motivação propõe-se pela relação que o individuo possui sobre determinado acontecimento que o faça sentir suficientemente determinado e assim transforme seu comportamento em prol de um propósito. Assim, é necessário haver um motivo para instigar o comportamento do individuo fazendo que este se sinta determinado a cumprir determinada tarefa (MAXIMIANO 2013).

Tudo isso, são fatores que podem auxiliar para a manutenção do bom clima organizacional, através da motivação que é umas das razões que fazem para que se tenha um ambiente de trabalho saudável e todos tenham suas necessidades atendidas. Deste modo, é essencial que a motivação seja vista como uma forma de trazer para a instituição, valores individuais que possam contribuir para a qualidade dos serviços prestados pelo profissional da área de segurança pública.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

É importante notar-se até então, que o clima organizacional se desdobra em vários pilares, a busca de um melhor ambiente para que o profissional atue e trabalhe de maneira sadia, depende do esforço de todas as pessoas e deve ter condições suficientes para as pessoas se sintam motivadas a exercerem suas funções, condições que serão estabelecidas pela administração da organização e repassadas aos lideres ou aqueles que estão à frente de um grupo de pessoas. Além disso, é fundamental que a instituição saiba atender as necessidades individuais de cada pessoa, e saber prever acontecimentos que não fazem parte do objetivo organizacional, devendo a própria administração do respectivo órgão, estar trazendo para a

instituição valores que reforce e garanta um papel que possa de certa forma elevar o nível da qualidade e produtividade institucional.

A qualidade assim como a melhoria da produtividade e dos serviços oferecidos por uma instituição pode ser alcançada por melhorias estruturais, seja por um salário digno que atenda suficientemente e satisfaça o indivíduo, seja por condições de trabalho, como melhores equipamentos de proteção individual, seja por condições estruturais que garanta o conforto no trabalho e uma melhor ergonomia para se realizar as tarefas, ou ainda pela forma de como é o tratamento do líder para com o subordinado, que neste ultimo caso é a principal pessoa que deve estar buscando a melhor maneira de se estabelecer um clima organizacional que se atente as condições humanas (MAXIMIANO 2013; CHIAVENATO 2003; RENNÓ 2013).

Percebe-se que o clima organizacional é algo importante e pouco conhecido pelas pessoas, principalmente para a instituição, ao qual esta por sua vez, deva estar zelando para que se tenha o alcance necessário de um ambiente de trabalho benéfico e atenda os profissionais em suas funções da melhor forma possível. As boas relações obtidas por meio de um padrão que forneça as condições necessárias do ambiente para as atividades dos policiais militares são fatores que enriquecem a qualidade dos serviços prestados à sociedade e mantém também um clima de harmonia entre os profissionais de segurança pública, mas para que se tenha um estado de satisfação no serviço é necessário que o policial militar se comprometa a estar sempre suscetível a mudanças, que muitas vezes são estabelecidas por regras e regulamentos que são capazes trazer a melhoria dos serviços.

Disseminar e pulverizar a melhoria do clima organizacional na instituição por meio geral, poderia aperfeiçoar a qualidade dos serviços que são prestados a sociedade, além disso, a motivação no trabalho se elevaria e a satisfação e o interesse pelas atividades e serviços policiais seria enaltecida, contribuindo desta forma para a imagem institucional da organização policial militar.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve o intuito de realizar um estudo sobre as circunstâncias que contribuem para o prejuízo do ambiente de trabalho do policial militar além das dificuldades encontradas por um local inadequado de trabalho, levando a um estado de motivação negativo

durante o serviço policial. Este estudo foi elaborado através da observação de premissas que fazem com que o clima organizacional seja insatisfatório para o policial militar atuante no município de Rio Verde Goiás. Por meio disto, os estudos foram realizados somente através de pesquisa bibliográfica e por métodos de pesquisa qualitativa, tendo como finalidade buscar as quais as dimensões das dificuldades em relação ao ambiente da instituição do município bem como as condições de trabalho.

Neste estudo, observou-se que o clima pode ser fundamental para o rendimento profissional e para que haja a satisfação no trabalho e a motivação na realização das atividades do profissional de polícia, percebeu-se também que os sentimentos possui ligação com a forma que o policial se identifica com a instituição, bem como os valores e as tradições da organização.

Identificou-se que a identidade com a instituição possui uma parcela significativa em relação à satisfação no trabalho, esta identificação possibilita que o profissional de segurança pública obtenha melhores resultados e a forma com que as pessoas se sintam impulsionadas a cumprirem os objetivos propostos pela organização policial.

Percebeu-se que para a que se tenha o alcance dos objetivos institucionais, é necessário estabelecer um bom ambiente de trabalho para que permita ao profissional trabalhar em cooperação fazendo deste modo o fortalecimento do espírito de equipe para o alcance das metas policiais.

Analisou-se que o comportamento humano apesar de ser complexo para a mudança no ambiente de trabalho visando um clima organizacional positivo, depende de certos fatores para que haja a melhoria física e aparente de instituição, tais como adaptabilidade, senso de identidade do profissional, perspectiva exata do meio ambiente e a integração entre os componentes da instituição, fazendo desta forma se obtenha mudanças significativas no clima organizacional.

Por meio das informações obtidas através no artigo, a hipótese foi confirmada uma vez que o clima organizacional possui vertentes que tanto podem ajudar quanto prejudicar a organização aos quais foram vistas no trabalho, tais como as condições da estrutura organizacional, as atribuições de responsabilidades, os riscos que a instituição pode oferecer para o trabalho, as formas de recompensas, entre outros.

Como contribuição, sugere-se a realização de outros estudos que possam estar fazendo com que o clima organizacional seja mais bem aproveitado na Polícia Militar e visto pela instituição como algo de importância nesta instituição do município de Rio Verde Goiás. Desta maneira, a instituição poderá estar deixando de estar exposta a uma esta série de fatores

de risco e que devam ser previamente observados minuciosamente e analisados para a melhoria do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BISPO, Carlos A F. Um Novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Revista Científica Produção in: SCIELO Brasil**. São Paulo, n.2, v. 16, p. 258-273, Maio/Agosto de 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

INTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Panorama populacional do município de Rio Verde Goiás: 2017**. Disponível em<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/rio-verde/panorama>> acesso em 12 de fevereiro de 2018.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Maria C. F., et. al. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. **Revista Científica Rport**. Brasília, n.1, v. 4, p.37-60, Jan/Jun de 2004.

MAXIMIANO, Antonio C. **Introdução à Administração (Edição revista e ampliada)**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PALACIOS, Kátia P.; FREITAS, Isa A. Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. **Revista Científica Organizações e Sociedade**. Salvador. n. 38, v.13, p.45-57, Jul/Set de 2006.

RENNÓ, Rodrigo. **Administração geral para concursos/ Rodrigo Rennó**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

RIZZATI, Gerson. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. 2002. 307f. Dissertação (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.