



[Motivação]

Clima é medido na Polícia Militar de Mato Grosso

Patrícia Bispo

Jornalista responsável pelo conteúdo da comunidade virtual RH.com.br.

A pesquisa de clima organizacional transformou-se numa importante ferramenta para que as empresas monitorem as percepções das pessoas no trabalho, conheçam o que funciona ou não na organização e que a partir dos resultados obtidos, possam tomar ações para melhorar o ambiente, a motivação e a qualidade de vida dos seus funcionários.

Nas empresas privadas este recurso ganha mais espaço a cada dia. Ao contrário do que alguns profissionais possam imaginar, a pesquisa de clima organizacional também vem despertando a atenção das empresas públicas e até de órgãos considerados conservadores. Um bom exemplo que se enquadra a esta realidade é a Polícia Militar do Mato Grosso que em 2001, abriu espaço para que os seus membros participassem de um estudo que resultou na elaboração da monografia "Diagnóstico de Clima Organizacional da Polícia Militar de Mato Grosso", que foi apresentada para a conclusão do Cursos de Especialização Empresarial Contemporânea.

O autor do trabalho, o Capitão da PMMT Wilquerson Felizardo Sandes explica que a pesquisa de clima dentro da corporação buscou inspiração na rotulação de que o "policial não trabalha bem em virtude de baixos salários e devido à falta de equipamentos adequados". "A intenção foi verificar de forma científica o que de fato poderia interferir no clima organizacional da corporação", complementa.

Para realizar o trabalho, Wilquerson Sandes fez uma mostragem junto a 10% do efetivo policial existente nas cidades de Cuiabá e Várzea Grande. O recurso utilizado foi o questionário de Litwin. Quanto ao enfoque metodológico, o pesquisador optou por uma linha quali-quantitativa. Quantitativa porque as pessoas pesquisadas intencionalmente atendiam aos perfis típicos desejados e quantitativa porque foi realizada através de um questionário estruturado e padronizado a uma amostra representativa do universo investigado.

"Nas Unidades de Policiamento foram respondidos 100 questionários pelos praças (soldados, cabos e sargentos) e 15 questionários pelos oficiais (tenentes e capitães). Dentre eles, 100 foram respondidos com a presença do pesquisador e, os demais, distribuídos por um colaborador e recolhidos posteriormente", complementa Wilquerson.

Após a conclusão, a pesquisa apontou resultados interessantes sobre a corporação, dentre eles: que a instituição analisada tende para um ambiente em que prevaleça a competitividade sobre a produtividade, uma vez que na percepção dos seus membros a contribuição individual parece ser maior que a retribuição institucional.

"Os resultados também mostraram que as variáveis positivas identificadas são compartilhadas entre oficiais e praças, sendo identificado como ponto forte a Identidade Institucional, uma vez que seus membros se sentem orgulhosos de integrá-la", salienta o Capitão responsável pelo trabalho.

A pesquisa de clima realizada junto à PMMT revelou ainda que entre os oficiais e os praças, a variável mais negativa fora que o sistema de promoções não contempla o bom policial militar ascender na carreira, seguida da falta de premiação na promoção da qualidade do trabalho. "As críticas e as punições superaram os elogios e as recompensas", destaca o pesquisador.

De posse dos resultados, Wilquerson Sandes afirma que vem desenvolvendo outro trabalho, para que possam ser definidas estratégias efetivas que venham ser usadas sobre os pontos

negativos identificados. "As melhorias organizacionais também devem ser acompanhadas de mudanças na cultura organizacional e não apenas de transformações físicas", finaliza o autor da monografia.

Publicado em 25/06/2002 no www.RH.com.br.

Os textos publicados não representam, necessariamente, a opinião dos responsáveis pelo site RH.com.br.
Todos os direitos reservados. É expressamente proibida qualquer reprodução.
© atodigital.com