



**ESTUDO
ANALÍTICO DE
CERTAS
CARACTERÍSTICAS
DO PESSOAL
TÉCNICO
DA ACAR**



Trabalho preparado por:

Rita Hilarina Gomes - especialista em Avaliação

Eliseu Roberto de Andrade Alves - especialista em Estudos e Programa

Gilberto Pereira de Melo - especialista em Coordenação de Treinamento

ÍNDICE

	Pág.
I - INTRODUÇÃO E OBJETIVOS	1
II - METODOLOGIA.....	2
A - O universo estudado	2
B - Método de coleta de dados	2
C - O teste de conhecimento.....	3
1. Composição do teste	3
2. Validade do teste	4
3. Fidedignidade do teste.....	4
4. Análise dos itens	5
D - Índice de satisfação com os aspectos admi- nistrativos da organização	10
1. Tentativa de se encontrar uma escala ...	10
2. O índice de satisfação	12
III - DESCRIÇÃO DO PESSOAL DA ACAR	- 13
A - Cargos ocupados	13
B - Título profissional.....	13
C - Idade.....	15
D - Educação acadêmica	15
E - Treinamento recebido.....	17
1. Treinamento técnico adicional.....	17
2. Formas de treinamento em Extensão....	18
3. Tempo de treinamento recebido em Ex- tensão	19
4. Tempo de treinamento recebido em as- suntos específicos de Extensão	20
F - Experiência em Extensão.....	27
G - Tempo de permanência no Escritório	28
H - Porque os funcionários deixam a organi- zação.....	29
IV - NECESSIDADE DE TREINAMENTO APONTADA PELO PESSOAL	31
A - Necessidade de treinamento em assuntos técnicos	31

	Pág.
B - Necessidade de treinamento em assuntos de Extensão	33
C - Necessidade de treinamento em outros assuntos	34
V - SATISFAÇÃO DO PESSOAL COM ALGUNS ASPECTOS DE ORGANIZAÇÃO	36
A - Opinião sobre sistema de financiamento de veículos	36
B - Opinião sobre sistema de férias coletivas ..	37
C - Opinião sobre disponibilidade de material para o trabalho	37
D - Classificação de ajuda recebida dos especialistas	38
E - Classificação de colaboração recebida dos superiores imediatos.....	39
F - Opinião sobre a forma de atuação dos superiores imediatos.....	39
G - Índice de satisfação.....	40
VI - O TESTE DE CONHECIMENTO	42
A - Notas no teste e educação acadêmica	43
B - Notas no teste e idade do pessoal.....	44
C - Notas no teste e cargo ocupado.....	45
D - Notas no teste e tempo de experiência	46
E - Correlações parciais entre as variáveis....	47
VII - SUMÁRIO E SUGESTÕES.....	49
A - Metodologia.....	49
B - Descrição do pessoal	49
C - Sugestões.....	52
D - Bibliografia citada.....	53
VIII - APÊNDICE I - Questionário	54

I-INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

O treinamento adequado do pessoal técnico é básico na preservação e aumento da eficiência do trabalho da ACAR. É um processo contínuo. Começa com o treinamento pré-serviço, que se destina a preparar os funcionários recém-contratados para a missão que irão desempenhar. Continua com o treinamento em serviço, que visa a aprimorar os conhecimentos dos funcionários, de maneira que estejam sempre atualizados com as técnicas extensionistas de ação e com as novas recomendações da pesquisa e experimentação.

O treinamento em serviço não pode ser bem planejado e executado sem um conhecimento satisfatório do pessoal técnico. Por esta razão, decidiu-se realizar um estudo que respondesse a várias indagações e, como consequência, resultasse numa descrição do nosso pessoal técnico em bases mais científicas.

Os objetivos deste estudo foram:

- . Determinar a distribuição do pessoal técnico da ACAR em relação a cargos que ocupam, títulos profissionais, educação acadêmica e experiência e treinamento já recebido em Extensão Rural.
- . Verificar o grau de conhecimentos em Extensão Rural e relacionar esse grau com as variáveis mencionadas no primeiro objetivo.
- . Determinar as necessidades de treinamento.
- . Determinar o grau de satisfação do pessoal técnico em relação a alguns aspectos da política administrativa da ACAR.

II-METÓDOLOGIA

A - O UNIVERSO ESTUDADO

A população estudada constituiu-se dos funcionários técnicos da ACAR, em serviço durante o mês de março de 1964, época em que foi aplicado o questionário, com exceção do diretor, de dois chefes de Departamento (Economia Doméstica e Serviços Auxiliares), dos dois especialistas responsáveis pela preparação do questionário e de dezenove outros funcionários de outros níveis, que se achavam fora de serviço por motivos diversos. Três questionários foram preenchidos por treinandos, que ainda não haviam sido admitidos como funcionários.

No mês em que o questionário foi aplicado, o número de funcionários técnicos da Organização era de 234.

B - MÉTODO DE COLETA DE DADOS

Os dados para este estudo foram coletados através de um questionário (Apêndice I, p. 53), preparado por dois especialistas do Escritório Central da ACAR. Esse questionário foi dividido em 5 partes principais:

Parte A - Informação geral - Dados descritivos do pessoal: nome, idade, sexo, cargo e título profissional.

Parte B - Educação e experiência - Educação acadêmica, treinamento técnico, treinamento recebido em Extensão e número de anos de experiência no trabalho da ACAR.

Parte C - Teste de conhecimentos - (itens 21 a 67).

Parte CI - Necessidade de treinamento sentida pelos funcionários - (itens 68 a 70).

Parte CII - Satisfação do pessoal em relação aos aspectos administrativos da Organização - (itens 71, 73, 74, 77, 78 e 79).

Os itens que compuseram o teste de conhecimentos foram, em sua maior parte, retirados de testes preparados por especialistas em cada um dos assuntos, testes êsses feitos para medir conhecimentos das pessoas que frequentaram cursos de treinamento pré-serviço de Extensão.

Os questionários foram auto-administrados. Os supervisores regionais e funcionários do Escritório Central responderam ao questionário durante uma reunião dos mesmos em Belo Horizonte, sob a supervisão dos dois especialistas responsáveis pelo estudo. Os supervisores locais e treinandos responderam durante reuniões feitas na sede de cada região, sob a supervisão dos regionais.

C - O TESTE DE CONHECIMENTOS

1. Composição do Teste

O teste de conhecimentos de Extensão compunha-se originalmente de 47 itens divididos em 8 assuntos específicos. Durante a fase de tabulação das respostas, decidiu-se eliminar o item 24 porque nenhuma das alternativas oferecidas como resposta ao mesmo podia ser considerada como "errada". O teste pãssou então a se compor de 46 itens.

O número de itens em cada assunto variou de 3 (Fundamentos de Extensão) até 8 (Liderança e Avaliação do Programa), com média de 5,75 itens em cada assunto. Presume-se, portanto, que a nota total do teste seja mais representativa da medida de conhecimentos nos dois últimos assuntos do que no primeiro.

Apesar de que o teste é, na realidade, um conjunto de testes de diferentes assuntos, para todos os fins êle foi considera-

do como um teste único, cujo objetivo era medir conhecimentos, que, de acordo com a opinião de especialistas, são necessários para que se desenvolva o trabalho de Extensão nos moldes preconizados pela ACAR.

2. Validade do Teste

A validade de um teste se refere à extensão em que ele serve seu propósito, em relação ao grupo a que se destina (Wood, 1961, p. 16). O objetivo do teste em questão é medir conhecimentos de Extensão entre os funcionários técnicos da ACAR. Sua validade de conteúdo, um tipo de validade lógica, foi determinada pelos especialistas que julgaram os itens como adequados para medir o que ele se propunha medir naquele grupo de funcionários (Cronbach, 1960, p. 364).

3. Fidedignidade do Teste

O coeficiente de fidedignidade de um teste é um índice da consistência com a qual ele mede o que se propõe medir. Esse coeficiente é sempre a correlação entre duas medidas de um mesmo objeto, obtidas através do uso de um mesmo instrumento (Cronbach, 1960, pp. 126 e 129). Há 4 maneiras mais comuns de se calcular um coeficiente de fidedignidade.

- a) submeter cada indivíduo a dois testes, cujas fórmulas são equivalentes, ou o método das fórmulas paralelas.
- b) submeter cada indivíduo ao mesmo teste em duas ocasiões diferentes, ou o método da repetição.
- c) submeter cada indivíduo a um único teste, na mesma ocasião, dividindo o teste posteriormente em duas metades, para se calcular a correlação existente entre as notas obtidas em cada uma dessas metades, ou o método das duas metades.
- d) o método da equivalência racional. O método da equivalência racional considera como um todo as intercorrelações dos itens no teste e as correlações dos itens com o teste. Ele representa uma tentativa de se obter uma

estimativa da fidedignidade de um teste livre das objeções levantadas contra os métodos citados anteriormente (Garrett, 1962, vol. 2, pp. 179-184).

O índice de fidedignidade do presente teste foi calculado pelo método de equivalência racional, utilizando-se para seu cálculo a fórmula de Kuder-Richarson nº 20, apresentada por Garrett (1962, vol. 2, p. 184). Encontrou-se um coeficiente igual a 0,74.

O cálculo do coeficiente de fidedignidade pelo método das duas metades também foi feito. O teste foi dividido de duas formas e um coeficiente de correlação foi calculado em ambos os casos.

No primeiro caso, dividiu-se o teste nos 23 primeiros e 23 últimos itens. O coeficiente de correlação encontrado entre o número de respostas certas na primeira e na segunda metade foi 0,59. Sabe-se que, quanto mais longo é um teste, maior é sua fidedignidade. Como esse método dividiu o teste de 46 itens em dois testes de 23 itens cada um, usou-se a fórmula de Spearman-Brown para se calcular a fidedignidade do teste total (Garrett, 1962, vol. 2, pp. 186-187). Obteve-se então um índice de 0,74.

O teste foi novamente dividido em dois, tomando-se dessa feita os itens ímpares para compor uma nota e os itens pares para compor uma outra. O coeficiente entre as notas assim obtidas foi novamente 0,59, o que resultou outra vez uma estimativa de fidedignidade igual a 0,74 com o uso da fórmula de Spearman-Brown.

4. Análise dos Itens

a) Índice de dificuldade - Os índices de dificuldade e de discriminação de cada um dos itens do teste foram calculados.

O índice de dificuldade de um item é simplesmente a proporção de indivíduos que acertaram aquele determinado item. Um item muito fácil, que cem por cento do grupo acertam, terá um índice de dificuldade igual a 1,00. Um item desse tipo não faz

nada por um teste, a não ser talvez inspirar confiança aos indivíduos a ele submetidos, desde que não separe entre indivíduos com maior ou menor conhecimento do assunto. Por outro lado, um item que ninguém acerta, e cujo índice de dificuldade é 0,0 não cumpre também nenhuma função. Itens desse tipo devem ser evitados. Se um teste contém muitos deles, não se poderá chegar a nenhuma conclusão sobre a habilidade que se quer medir nos indivíduos testados.

Quanto mais fácil é um item maior é seu índice de dificuldade. Testes contendo itens cujos índices de dificuldades são menores do que 0,50 discriminam melhor entre indivíduos de habilidade maior do que a média do grupo. Um teste, cujos itens têm índice de dificuldade maior do que 0,50, discrimina melhor entre os indivíduos de habilidade menor do que a média do grupo. Oitenta e dois por cento dos itens do presente teste (38 itens) tinham um índice de dificuldade igual ou maior do que 0,50. Foi a seguinte a distribuição dos itens, segundo seu índice de dificuldade:

QUADRO 1

ÍNDICE DE DIFICULDADE	Nº DE ITENS
0,91 - 1,00	7
0,81 - 0,90	10
0,71 - 0,80	13
0,61 - 0,70	3
0,51 - 0,60	5
0,41 - 0,50	4
0,31 - 0,40	3
0,21 - 0,30	1
TOTAL	46

Dai se concluir que:

o teste era um teste "fácil" para o grupo que a ele foi submetido.

. era capaz de discriminar melhor entre os indivíduos que obtiveram uma nota final menor do que a média do grupo.

b) Correção para acertos ao acaso - Quando num teste um indivíduo tem apenas de escolher, entre respostas alternativas, a resposta que lhe parecer certa, há sempre a possibilidade de que êle acerte por acaso, sem que realmente conheça o assunto em questão. Quanto menor o número de respostas alternativas oferecidas ao item, mais cresce essa possibilidade, que chega ao máximo quando as alternativas são apenas duas. Nesse caso, um indivíduo que não conheça a resposta certa e que se decida a marcar qualquer uma, tem 50 por cento de possibilidade de escolher a resposta certa por simples acaso. Recomenda-se então que os índices de dificuldade sejam corrigidos para essa possibilidade. De acôrdo com Guilford (1954), essa correção é mais importante quando se comparam itens com diferente número de respostas alternativas, como é o caso do teste em questão.

Para a correção, usou-se a fórmula proposta por Guilford (1954, p. 420). Depois de corrigidos, os itens apresentaram a seguinte distribuição do índice de dificuldade:

QUADRO 2

ÍNDICE DE DIFICULDADE	Nº DE ITENS
0,91 - 1,00	1
0,81 - 0,90	3
0,71 - 0,80	6
0,61 - 0,70	1
0,51 - 0,60	7
0,41 - 0,50	5
0,31 - 0,40	5
0,21 - 0,30	6
0,11 - 0,20	6
0,01 - 0,10	2
TOTAL	42

Apenas 39% (18 itens) têm agora um índice de dificuldade maior do que 0,50. Quatro itens apresentaram índices de dificuldade negativos após terem sido corrigidos.

Dos 46 itens componentes do teste, 34 tinham apenas duas alternativas. Os outros 12 variavam de 3 até 10 alternativas. A média do índice de dificuldade desses 12 itens, antes de serem corrigidos, foi 0,61, enquanto a dos 34 restantes foi 0,76. À primeira vista, parece haver realmente uma diferença entre o índice de dificuldade desses dois tipos de itens. Os que têm maior número de respostas alternativas são itens mais "difíceis", em que pelo menos a probabilidade de acertar por acaso é menor. Entretanto, essa diferença entre a média dos índices não é estatisticamente significativa.

c) Índice de discriminação - O índice de discriminação de um item indica sua capacidade de separar entre os indivíduos de diferentes habilidades, tomando-se como critério para determinação de habilidade a nota final obtida no teste. Portanto, o índice de discriminação pode ser um coeficiente de correlação entre o número de erros e de acertos em um determinado item e o número total de pontos obtidos no teste pelos indivíduos que erraram e acertaram aquele mesmo item. Quanto mais alta é essa correlação, maior é a capacidade discriminatória do item.

Há muitas maneiras de se calcular o índice de discriminação de um item. No presente caso, o método selecionado foi o cálculo do coeficiente de correlação bisserial de ponto. O uso do coeficiente de correlação bisserial de ponto é aconselhado quando uma das duas variáveis, cuja correlação se quer verificar, é uma variável dicotômica, isto é, uma variável em que os dados se distribuem apenas em duas categorias, como "sim" e "não", "1" e "0", etc. No caso em questão, cada item tinha recebido nota "1" ou "0", conforme tivesse sido respondido "certo" ou "errado". O uso do coeficiente de correlação bisserial de ponto é ainda aconselhado quando se deseja um índice de correlação mais preciso, visto que para seu cálculo são usados todos os dados disponíveis (Tate, 1955, p. 365).

Calculados os coeficientes de correlação entre os escores de cada item e os escores do teste total (Tate, 1955, p. 249), foram testadas as hipóteses de que esses coeficientes eram iguais a zero, através de uma tabela fornecida por Garrett, para testes de significância do coeficiente de correlação bisserial de ponto

aos níveis de 1% e de 5% (1962, vol. I, p. 298). Dentre os 46 itens, 33 resistiram ao teste da hipótese nula ao nível de 1%, quatro tinham coeficientes de correlação significantes ao nível de 5% e nove não eram significantes. Foram os seguintes os coeficientes de correlação encontrados.

QUADRO 3

Nº DO ITEM	rpb	Nº DO ITEM	rpb	Nº DO ITEM	rpb
21	0,22 ++	38	0,23 ++	54	0,06
22	0,49 ++	39	0,31 ++	55	0,42 ++
23	0,17 +	40	0,27 ++	56	0,38 ++
25	0,17 +	41	0,38 ++	57	0,38 ++
26	0,37 ++	42	0,25 ++	58	0,36 ++
27	0,31 ++	43	0,31 ++	59	0,41 ++
28	0,29 ++	44	0,28 ++	60	0,30 ++
29	0,10	45	0,13	61	0,11
30	0,42 ++	46	0,06	62	0,28 ++
31	0,17 +	47	0,17 +	63	0,22 ++
32	0,21 ++	48	0,30 ++	64	0,06
33	0,31 ++	49	0,12	65	0,43 ++
34	0,06	50	0,30 ++	66	0,35 ++
35	0,29 ++	51	0,20 ++	67	0,39 ++
36	0,33 ++	52	0,29 ++	-	-
37	0,11	53	0,32 ++	-	-

+ = significativo ao nível de 5%
 ++ = significativo ao nível de 1%

Os nove itens não discriminatórios estavam distribuídos entre os seguintes assuntos:

- . Organização do trabalho - 2
- . Crédito - 1
- . Grupos e Clubes - 2
- . Liderança - 2
- . Avaliação - 1
- . Metodologia - 1

Quatro itens cujos índices de dificuldade eram maiores do que 0,90 (itens nº 31, 32, 47 e 52) tiveram índices de discriminação satisfatórios.

D - O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DA ORGANIZAÇÃO

1. Tentativa de se Encontrar uma Escala

Os itens nº 71, 73, 74, 77, 78 e 79 têm como objetivo medir a opinião dos funcionários técnicos em relação a certos aspectos administrativos da Organização, tais como sistema de financiamento de veículos, férias coletivas, disponibilidade de material para o trabalho e ajuda prestada por funcionários hierarquicamente superiores. Desejava-se verificar se as respostas a esses itens constituíam uma escala que servisse para ordenar os funcionários de acordo com seu grau de satisfação em relação a aqueles aspectos da Organização. As respostas a cada item receberam então uma nota que variou de zero a quatro em dois deles (77 e 78) e de zero a dois nos outros quatro; zero indicava a resposta mais desfavorável em cada item, e 4 e 2, respectivamente, a resposta mais favorável.

Quando um conjunto de itens constitui uma escala, o padrão de respostas de um grupo a esse conjunto de itens deve ser tal, que uma nota total idêntica deve significar respostas idênticas a todos os itens. Um indivíduo, cuja nota total é um ponto maior do que a de outro indivíduo, deve tê-la obtido através de uma resposta mais favorável a um dos itens e respostas iguais ao restante dos itens. Usando-se as notas totais para ordenar os indivíduos ao longo da escala, o padrão de respostas do grupo a cada item deve mostrar uma direção consistente. Quando tal padrão não existe, isto é, quando uma mesma nota total é o resultado de diferentes combinações de resposta a cada item, ou quando indivíduos com notas totais mais altas do que outros têm escores mais baixos do que os mesmos em alguns dos itens, diz-se que os itens não pertencem a um universo unidimensional e não podem, portanto, constituir uma escala.

Visando a verificar se os itens constituíam uma escala, calculou-se o coeficiente de concordância W desenvolvido por Jardine (1958). Esse coeficiente varia de 0 a 1,00 sendo que

1,00 indica concordância perfeita entre o padrão de respostas obtido e o padrão requerido para que os itens constituam uma escala perfeita, enquanto zero indica completa ausência de concordância. O coeficiente obtido foi 0,24, o que indica uma concordância relativamente baixa. Testou-se hipótese de que W é igual a zero. Obteve-se um F igual a 1,54, o qual, com 120 graus de liberdade para o numerador e 368 para o denominador (Jardine, 1958), é significativo ao nível de 1% de probabilidade.

Apesar da hipótese nula ter sido rejeitada, a concordância parecia ter sido baixa, não atingindo ao nível exigido por Guttman para que os itens pudessem ser considerados como constituindo uma escala. Para comprovar essa suspeita, usou-se então a técnica de Goodenough para análise de escalograma (Edwards, 1957, p. 184). Obteve-se então um coeficiente de reproducibilidade igual a 0,69, quando a reproducibilidade marginal mínima era igual a 0,63. Esse coeficiente não é suficientemente alto para que se considerem os itens como uma escala.

Sabe-se que quanto maior o número de categorias de respostas permitidas num item, maior é o número de erros. Os itens 77 e 78 admitiam 5 respostas diferentes, enquanto os demais admitiam apenas 3. Tentou-se então reduzir o número de erros reduzindo o número de respostas a esses itens a apenas 3, como nos demais. As respostas que tinham recebido o escore "1" e "2" nos itens 77 e 78 receberam escore 1, e as que tinham escore "3 e 4", receberam escore 2. Assim todos os itens passaram a ter apenas 3 categorias de respostas, com escores variando de 0 a 2. Usou-se novamente a técnica de Goodenough. Dessa feita, obteve-se um coeficiente de reprodutividade igual a 0,78, o qual é ainda muito baixo para que se considerem os itens como pertencentes a um universo unidimensional escalável. (O coeficiente mínimo exigido por Guttman é 0,90.) Abandonou-se então a idéia de que os itens constituíam uma escala e decidiu-se usá-los para compor um índice de satisfação dos funcionários em relação a aspectos administrativos da Organização.

Para verificação da escalabilidade dos itens usaram-se apenas 130 questionários, porque os restantes continham respostas em branco em um ou mais dos 6 itens.

2. O Índice de Satisfação

De acôrdo com Zeisel (1957), o objeto a ser medido por um índice deve ser definido, pelo menos designado, independentemente, isto é, antes do índice ser construído. Mas, ainda de acôrdo com o mesmo, isso é mais a exceção do que a regra. Na maioria das vêzes, o objeto é apenas designado independentemente, de modo que êle possa ser comparado com o índice. Se se conhecem os dados que entraram na composição do índice e a fórmula pela qual os dados foram combinados, não há perigo de haver confusão com respeito ao que o índice indica.

No caso presente, o objeto que o índice pretende medir não foi definido nem designado independentemente. Ele é, pois, definido pelo índice em si mesmo, e não pretende medir nada mais do que é expresso pelas respostas aos itens que foram usados para compô-lo. O grau de satisfação medido pelo índice é pois uma medida de satisfação do pessoal em relação ao sistema de financiamento de veículo, sistema de férias coletivas, disponibilidade de material para o trabalho, ajuda recebida de especialistas e superiores imediatos, e forma de atuação de funcionários hierarquicamente superiores.

Esses valores foram adicionados e o índice é o resultado de sua soma dividido pelo número de respostas. Para cálculo dos índices, foram usados todos os questionários, inclusive aqueles que tinham itens com respostas em branco. Nesse caso, dividiu-se a soma das respostas pelo número de respostas dadas. Usou-se apenas uma decimal para o cálculo.

III-DESCRIÇÃO DO PESSOAL DA ACAR

A - CARGOS OCUPADOS

O pessoal técnico da ACAR estava constituído de 58% (124) de elemento masculino e de 42% (89) de elemento feminino. Por pessoal técnico se entende aquele que é diretamente responsável pelo planejamento, execução e avaliação do Programa de Extensão nos níveis municipal, regional e estadual.

O pessoal estava distribuído nos seguintes cargos:

QUADRO 4: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DE ACÔRDO COM OS CARGOS OCUPADOS

CARGOS OCUPADOS	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Supervisor Local	96	77,4	68	76,4	164	77,0
2. Supervisor Regional	14	11,3	11	12,4	25	11,8
3. Especialista	8	6,5	8	9,0	16	7,5
4. Chefe de Divisão	3	2,4	-	-	3	1,4
5. Chefe de Departamento	2	1,6	-	-	2	0,9
Sem resposta	1	0,8	2	2,2	3	1,4
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

Os três questionários sem resposta eram de três treinados, que, por não terem sido admitidos como funcionários, não tinham ainda seus cargos definidos.

B - TÍTULO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS

Devido à natureza de seu programa, na seleção de seus funcionários técnicos a ACAR dá preferência a rapazes portadores do título de engenheiro-agrônomo e a mças portadoras do

título de bacharela em Ciências Domésticas. Como, entretanto, não há ainda um número suficiente desses profissionais para as necessidades de expansão do programa no Estado, elementos de outros títulos têm sido empregados. No caso do elemento feminino, onde a carência é maior, têm-se empregado profissionais cuja formação técnica não inclui conhecimentos de Economia Doméstica. Nesses casos, um treinamento técnico é ministrado à candidata, antes de sua admissão como funcionária.

Os funcionários da ACAR eram portadores dos seguintes títulos profissionais:

QUADRO Nº 5: TÍTULO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS - Grupo Masculino

TÍTULO PROFISSIONAL	GRUPO MASCULINO	
	Nº	%
1. Engenheiro-Agrônomo	69	55,6
2. Médico Veterinário	17	13,7
3. Técnico em Agricultura	11	8,9
4. Técnico Agrícola	25	20,2
5. Outros	1	0,8
6. Sem resposta	1	0,8
TOTAL	124	100,0

QUADRO Nº 6: TÍTULO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS - Grupo Feminino

TÍTULO PROFISSIONAL	GRUPO FEMININO	
	Nº	%
1. Bacharela em Ciências Domésticas	6	6,7
2. Normalista	36	40,5
3. Licenciada em Economia Doméstica	3	3,4
4. Administradora do Lar	7	7,9
5. Contadora	19	21,3
6. Outros	15	16,8
7. Sem resposta	3	3,4
TOTAL	89	100,0

Apenas 7% dos funcionários do grupo feminino eram portadores do título de bacharela em Ciências Domésticas. Onze por cento tinham concluído cursos técnicos de Economia Doméstica (Administradora do Lar e Licenciadas em Economia Doméstica), enquanto 40,5% eram portadoras do título de normalista.

C - IDADE DO PESSOAL

A média de idade foi 30,7 anos para os funcionários do grupo masculino e 27,5 anos para os funcionários do grupo feminino. A distribuição nas diferentes classes de idade foi:

QUADRO Nº 7: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DE ACÓRDO COM OS CARGOS OCUPADOS

CLASSE DE IDADE (Anos)	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
18 - 21	-	-	9	10,1	9	4,2
22 - 25	14	11,3	29	32,6	43	20,1
26 - 29	49	39,6	20	22,5	69	32,8
30 - 33	32	25,8	17	19,1	49	23,0
34 - 37	16	12,9	12	13,5	28	13,1
38 - 41	7	5,6	1	1,1	8	3,7
42 - 45	4	3,2	-	-	4	1,8
46 - 49	1	0,8	1	1,1	2	0,9
50 - 53	-	-	-	-	-	-
54 - 57	-	-	-	-	-	-
58 - 60	1	0,8	-	-	1	0,4
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

D - EDUCAÇÃO ACADÊMICA

De alguns anos para cá a ACAR estabeleceu um certo nível de educação acadêmica como requisito mínimo para a admissão entre seu quadro de funcionários. Esse nível varia para rapazes e moças. Para serem admitidas, as moças devem ter no mínimo o curso secundário completo (1º e 2º ciclo), enquanto dos

rapazes se exige pelo menos que tenham completado o curso ginasial mais o curso de técnico agrícola, como já foi dito. Entretanto, dá-se preferência a elementos de educação de nível superior.

Os níveis exigidos para rapazes e moças representam uma frequência mínima à escola de 10 a 11 anos, respectivamente, considerando-se como de 4 anos o tempo de frequência à escola primária.

Antes de serem fixados esses requisitos mínimos, porém, aceitaram-se pessoas cuja educação acadêmica era inferior ao mínimo exigido atualmente, pelo menos em número de anos de frequência à escola.

Foi a seguinte a distribuição do pessoal ao longo da variável "anos de frequência à escola".

QUADRO Nº 8: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DE ACÓRDO COM O TEMPO DE FREQUÊNCIA À ESCOLA

Nº DE ANOS DE FREQUÊNCIA À ESCOLA	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4 - 5 anos	2	1,6	2	2,2	4	1,9
6 - 7 "	4	3,2	9	10,1	13	6,1
8 - 9 "	9	7,2	19	21,5	28	13,1
10 - 11 "	17	13,8	40	44,9	57	26,8
12 - 13 "	8	6,4	15	16,9	23	10,8
14 - 15 "	56	45,2	2	2,2	58	27,2
16 - 17 "	28	22,6	2	2,2	30	14,1
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

A média de anos de frequência à escola dos funcionários do grupo feminino foi 10,1 anos com um desvio padrão de 2,15, enquanto a média dos funcionários do grupo masculino foi de 13,3, com um desvio padrão de 3,06. Verifica-se portanto, que, com uma média de escolaridade mais baixa, o grupo feminino é um grupo mais homogêneo no que diz respeito a essa variável.

E - TREINAMENTO RECEBIDO PELO PESSOAL

1. Treinamento Técnico Adicional

A ACAR sempre se tem preocupado em dar treinamento ao pessoal, tanto em técnicas de Agricultura e Economia Doméstica, como em assuntos relacionados com educação em Extensão.

O treinamento técnico visa principalmente:

- a) manter o pessoal atualizado em relação às novas descobertas da pesquisa na Agricultura e na Economia Doméstica.
- b) ajudar o pessoal nos problemas específicos da Agricultura das regiões onde trabalham.
- c) no caso de m^oças que não frequentaram Escolas de Economia Doméstica, prover um mínimo de conhecimentos técnicos necessários para o desempenho da função.

O tempo de treinamento técnico adicional recebido pelo pessoal variou de "nenhum treinamento" até "mais de 10 semanas de treinamento", de acôrdo com a seguinte distribuição:

QUADRO Nº 9: TEMPO DE TREINAMENTO ADICIONAL RECEBIDO EM MATERIAS TÉCNICAS *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	25	20,2	16	18,0	41	19,2
1 a 2 semanas	31	25,0	15	16,9	46	21,6
4 a 6 semanas	19	15,3	28	31,5	47	22,1
8 a 10 semanas	13	10,5	6	6,6	19	8,9
Mais de 10 semanas	12	9,6	15	16,9	27	12,7
Sem resposta	24	19,4	9	10,1	33	15,5
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 5. "Indique quanto tempo de treinamento adicional possui nas matérias teóricas."

Verifica-se que, em comparação com o grupo masculino, uma percentagem um pouco maior do grupo feminino teve um tempo de treinamento igual ou mais longo do que 4 semanas (55% e 65%, respectivamente). Isso é desejável, visto que a formação técnica do grupo feminino é bem inferior ao do grupo masculino. Essa diferença de tempo de treinamento deveria ser ainda mais acentuada.

2. Formas de Treinamento em Extensão

O treinamento em Extensão recebido pelos funcionários da ACAR tem sido dado de várias maneiras diferentes:

- a) Em cursos regulares, ministrados nas Escolas Superiores de Agricultura e Economia Doméstica, em que a Extensão Rural constitui uma cadeira.
- b) Em cursos pré-serviço ministrados geralmente em Centros de Treinamento de Extensão, com duração de 6 a 8 semanas de aulas intensivas, teóricas e práticas.
- c) Em cursos especiais, ministrados pela ACAR ou por outra entidade, para funcionários já trabalhando. Esses cursos tanto podem ser sobre Extensão em geral, como sobre um assunto específico, como Informação, Avaliação, etc.
- d) Em cursos ministrados fora do Estado e no exterior, principalmente nos EE. UU. da América.
- e) Em alguma combinação dessas várias espécies de cursos.

O pessoal da ACAR recebeu treinamento através dessas diversas formas na seguinte proporção.

QUADRO Nº 10: TIPOS DE CURSO DE TREINAMENTO
FREQUENTADOS PELO PESSOAL •

TIPOS DE CURSO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Somente curso regular	-	-	1	1,1	1	0,5
2. Somente curso pré-serviço	34	27,5	31	34,9	65	30,5
3. Somente cursos especiais	5	4,0	5	5,6	10	4,7
4. Curso regular e pré-serviço	13	10,5	-	-	13	6,1
5. Curso regular e cursos especiais	7	5,6	2	2,2	9	4,2
6. Cursos pré-serviço e especiais	53	42,7	43	48,3	96	45,1
7. Curso regular, pré-serviço e especiais	11	8,9	3	3,4	14	6,6
Sem resposta	1	0,8	4	4,5	5	2,3
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 7. "Indique o tipo de treinamento em extensão que recebeu."

Verifica-se que uma grande maioria (89%) recebeu treinamento principalmente através de cursos pré-serviço ou em alguma combinação de cursos pré-serviço e outros tipos.

3. Tempo de Treinamento Recebido em Extensão

O treinamento em Extensão recebido pelo pessoal varia em relação a sua duração: uma pequena proporção não teve ainda nenhum treinamento, enquanto a maioria teve mais de 10 semanas de treinamento. Naturalmente se espera que o fator tempo de treinamento tenha influência positiva na execução de um bom trabalho.

O pessoal distribuiu-se da seguinte forma em relação ao tempo de treinamento recebido em Extensão:

QUADRO Nº 11: TEMPO DE TREINAMENTO EM EXTENSÃO *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	-	-	4	4,5	4	1,9
1 semana	5	4,0	2	2,2	7	3,3
2 semanas	1	0,8	5	5,6	6	2,8
4 semanas	20	16,1	11	12,4	31	14,6
6 semanas	22	17,8	20	22,5	42	19,7
8 semanas	15	12,1	11	12,4	26	12,2
10 semanas	5	4,0	5	5,6	10	4,7
Mais de 10 semanas	50	40,4	26	29,2	76	35,6
Sem resposta	6	4,8	5	5,6	11	5,2
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 6. "Indique quanto tempo de treinamento recebeu em Extensão."

4. Treinamento Recebido em Assuntos Específicos de Extensão

Procurou-se verificar quanto tempo de treinamento o pessoal tinha recebido em cada assunto específico relacionado com Extensão. Onze assuntos foram identificados e perguntou-se quanto tempo de treinamento cada indivíduo tinha recebido em cada um deles.

Os resultados foram os seguintes:

QUADRO Nº 12: TREINAMENTO RECEBIDO EM CRÉDITO RURAL •

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	21	16,9	29	32,6	50	23,5
1 semana ou menos	48	38,8	26	29,2	74	34,8
2 semanas	21	16,9	11	12,4	32	15,0
4 semanas	5	4,0	4	4,5	9	4,2
6 semanas	2	1,7	4	4,5	6	2,8
8 semanas	-	-	1	1,1	1	0,5
10 semanas	1	0,8	-	-	1	0,5
Mais de 10 semanas	4	3,2	1	1,1	5	2,3
Sem resposta	22	17,7	13	14,6	35	16,4
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

• Resposta ao item nº 8. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Crédito Rural?"

QUADRO Nº 13: TREINAMENTO RECEBIDO EM TRABALHO COM CLUBES E GRUPOS •

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	12	9,7	8	9,0	20	9,4
1 semana ou menos	69	55,7	59	66,4	128	60,1
2 semanas	14	11,3	6	6,7	20	9,4
4 semanas	5	4,0	4	4,5	9	4,2
6 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
8 semanas	-	-	-	-	-	-
10 semanas	-	-	-	-	-	-
Mais de 10 semanas	2	1,6	1	1,1	3	1,4
Sem resposta	21	16,9	10	11,2	31	14,6
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

• Resposta ao item nº 9. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em trabalho com Clubes e Grupos?"

QUADRO Nº 14: TREINAMENTO RECEBIDO EM TRABALHO COM LÍDERES RURAIS *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	15	12,1	12	13,5	27	12,7
1 semana ou menos	67	54,0	56	62,9	123	57,8
2 semanas	18	14,6	8	9,0	26	12,2
4 semanas	3	2,4	3	3,4	6	2,8
6 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
8 semanas	-	-	-	-	-	-
10 semanas	-	-	-	-	-	-
Mais de 10 semanas	1	0,8	-	-	1	0,5
Sem resposta	19	15,3	9	10,1	28	13,1
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 10. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em trabalho com Líderes Rurais?"

QUADRO Nº 15: TREINAMENTO RECEBIDO EM ELABORAÇÃO DO PROGRAMA E COMITÊS *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	23	18,5	24	27,0	47	22,1
1 semana ou menos	60	48,5	42	47,2	102	47,9
2 semanas	16	12,9	13	14,6	29	13,6
4 semanas	3	2,4	-	-	3	1,4
6 semanas	1	0,8	-	-	1	0,5
8 semanas	-	-	-	-	-	-
10 semanas	-	-	-	-	-	-
Mais de 10 semanas	-	-	-	-	-	-
Sem resposta	21	16,9	10	11,2	31	14,5
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 11. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu na Elaboração do Programa e Comitês de Extensão Rural?"

QUADRO Nº 16: TREINAMENTO RECEBIDO EM INFORMAÇÃO *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	29	23,4	34	38,1	63	29,6
1 semana ou mais	49	39,6	28	31,5	77	36,2
2 semanas	21	16,9	11	12,4	32	15,0
4 semanas	3	2,4	4	4,5	7	3,3
Mais de 10 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
Sem resposta	21	16,9	11	12,4	32	15,0
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 12. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Informação?"

QUADRO Nº 17: TREINAMENTO RECEBIDO EM AVALIAÇÃO *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	25	20,2	21	23,7	46	21,6
1 semana ou menos	70	56,4	52	58,4	122	57,4
2 semanas	9	7,3	6	6,7	15	7,0
4 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
Sem resposta	19	15,3	9	10,1	28	13,1
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 13. "Nos cursos especiais, quanto tempo de recebeu em Avaliação do Programa?"

QUADRO Nº 18: TREINAMENTO EM FUNDAMENTOS DE EXTENSÃO *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	39	31,5	42	47,3	81	38,0
1 semana ou menos	46	37,1	19	21,3	65	30,6
2 semanas	10	8,1	6	6,7	16	7,5
4 semanas	4	3,2	4	4,5	8	3,8
6 semanas	3	2,4	1	1,1	4	1,9
8 semanas	2	1,6	-	-	2	0,9
10 semanas	-	-	-	-	-	-
Mais de 10 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
Sem resposta	19	15,3	16	18,0	35	16,4
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 14. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Fundamentos de Extensão?"

QUADRO Nº 19: TREINAMENTO RECEBIDO EM ADMINISTRAÇÃO RURAL OU DO LAR *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	39	31,5	34	38,3	73	34,3
1 semana ou menos	48	38,7	31	34,8	79	37,1
2 semanas	8	6,5	6	6,7	14	6,6
4 semanas	2	1,6	3	3,4	5	2,3
6 semanas	2	1,6	1	1,1	3	1,4
8 semanas	2	1,6	-	-	2	0,9
10 semanas	1	0,8	-	-	1	0,5
Mais de 10 semanas	2	1,6	2	2,2	4	1,9
Sem resposta	20	16,1	12	13,5	32	15,0
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 15. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Administração Rural ou do Lar?"

QUADRO Nº 20: TREINAMENTO RECEBIDO EM SOCIOLOGIA RURAL *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	66	53,3	56	62,9	122	57,4
1 semana ou menos	30	24,2	11	12,4	41	19,2
2 semanas	4	3,2	3	3,4	7	3,3
4 semanas	-	-	2	2,2	2	0,9
6 semanas	1	0,8	-	-	1	0,5
8 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
10 semanas	-	-	-	-	-	-
Mais de 10 semanas	1	0,8	1	1,1	2	0,9
Sem resposta	21	16,9	15	16,9	36	16,9
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 16. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Sociologia Rural?"

QUADRO Nº 21: TREINAMENTO RECEBIDO EM ADMINISTRAÇÃO E SUPERVISÃO EM EXTENSÃO *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	47	37,9	44	49,4	91	42,7
1 semana ou menos	39	31,5	22	24,8	61	28,7
2 semanas	8	6,5	7	7,9	15	7,0
4 semanas	7	5,6	2	2,2	9	4,2
6 semanas	-	-	1	1,1	1	0,5
Sem resposta	23	18,5	13	14,6	36	16,9
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 17. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Administração e Supervisão em Extensão?"

QUADRO Nº 22: TREINAMENTO RECEBIDO EM METODOLOGIA DE EXTENSÃO *

TEMPO DE TREINAMENTO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nenhum treinamento	33	26,6	38	42,8	71	33,3
1 semana ou menos	55	44,5	23	25,8	78	36,7
2 semanas	7	5,6	9	10,1	16	7,5
4 semanas	7	5,6	5	5,6	12	5,6
6 semanas	-	-	-	-	-	-
8 semanas	-	-	1	1,1	1	0,5
Sem resposta	22	17,7	13	14,6	35	16,4
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 18. "Nos cursos especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Metodologia de Extensão?"

Verifica-se que uma pequena percentagem teve mais de duas semanas de treinamento em qualquer dos assuntos específicos. É possível que aqueles que tiveram um treinamento mais longo sejam:

1. os funcionários mais antigos da Organização, por terem tido oportunidade de frequentar um número maior de cursos sobre o mesmo assunto.
2. os que estão trabalhando como especialistas, que podem ter frequentado cursos mais longos ministrados por outras entidades, como parte de seu treinamento para especialista.

Uma média de 30% do pessoal não teve nenhum treinamento em algum desses assuntos, sendo que Clubes e Grupos foi o assunto em que menor percentagem não teve treinamento (10%) e Sociologia Rural o assunto em que a maior percentagem não recebeu nenhum treinamento (57%).

Uma média de 50% do pessoal teve de uma a duas semanas de treinamento em cada assunto. Apenas 27% tiveram duas semanas de treinamento em Sociologia Rural. Em Avaliação do Programa, Clubes e Grupos e Liderança, 77%, 68% e 67% respectivamente, tiveram de uma a duas semanas de treinamento. Esses últimos parecem ser os aspectos a que se dedicou mais tempo para treinamento.

F - EXPERIÊNCIA EM EXTENSÃO

Um dos problemas enfrentados pela ACAR é o de mobilidade do pessoal. Com quinze anos de funcionamento, durante os quais se tem expandido sempre, tem de recrutar, treinar e admitir pessoal novo constantemente, não só para cobrir as necessidades de abertura de novos escritórios e criação de novos cargos, como para substituir o pessoal que deixa a Organização cada ano. Assim, a Organização tem funcionários admitidos em todos os anos, desde a sua fundação.

Uma pequena percentagem tem mais de 10 anos de experiência, enquanto aproximadamente um terço dos funcionários (30%) tem um ano ou menos de um ano de experiência no trabalho de Extensão, como se vê pelo quadro 23. As percentagens maiores nas classes de menor experiência se devem tanto à substituição de pessoal que deixa a Organização, como à admissão de funcionários para o preenchimento de novos lugares criados em consequência de expansão.

As frequências relativamente maiores nas classes de sete, oito e nove anos explicam-se pela criação de grande número de escritórios no período em que aqueles funcionários foram admitidos. Com um número maior de admissões é de se esperar que permaneça um número maior de funcionários.

É a seguinte a distribuição do pessoal de acordo com o tempo de permanência na Organização:

QUADRO Nº 23: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DE ACÓRDO COM O TEMPO DE TRABALHO EM EXTENSÃO *

TEMPO DE TRABALHO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Menos de um ano	25	20,1	18	20,2	43	20,2
2. Um ano	12	9,7	11	12,4	23	10,8
3. Dois anos	20	16,1	14	15,8	34	16,0
4. Três anos	9	7,3	7	7,9	16	7,5
5. Quatro anos	10	8,1	6	6,7	16	7,5
6. Cinco anos	6	4,8	8	9,0	14	6,6
7. Seis anos	4	3,2	4	4,5	8	3,8
8. Sete anos	12	9,7	9	10,1	21	9,9
9. Oito anos	10	8,1	2	2,2	12	5,6
10. Nove anos	10	8,1	4	4,5	14	6,6
11. Dez anos	1	0,8	3	3,4	4	1,8
12. Mais de dez anos	4	3,2	2	2,2	6	2,8
Sem resposta	1	0,8	1	1,1	2	0,9
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 19. "Quantos anos tem você de Extensão?"

G - TEMPO DE PERMANÊNCIA NO ESCRITÓRIO

A transferência do pessoal de uma área de trabalho para outra se faz necessária por muitos motivos, desde a solução de problemas pessoais do funcionário até os mais diversos interesses da Organização. Comparando os dados do quadro 24 com os do quadro anterior, vemos que, enquanto 31% tem um ano ou menos de um ano de trabalho em Extensão (quadro 23), 58% tem um ano ou menos de um ano de permanência num escritório. Logo 27% tem mais de um ano de trabalho, mas está em seu escritório apenas há um ano. Daí se conclui que 27% mudou de escritório pelo menos uma vez.

QUADRO Nº 24: TEMPO DE PERMANÊNCIA NO ÚLTIMO ESCRITÓRIO *

TEMPO DE PERMANÊNCIA	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Menos de um ano	53	42,8	48	53,9	101	47,6
2. Um ano	13	10,5	9	10,2	22	10,3
3. Dois anos	15	12,1	15	16,9	30	14,1
4. Três anos	14	11,3	6	6,7	20	9,4
5. Quatro anos	12	9,7	2	2,2	14	6,6
6. Cinco anos	6	4,8	3	3,4	9	4,2
7. Seis anos	3	2,4	1	1,1	4	1,7
8. Sete anos	2	1,6	1	1,1	3	1,4
9. Oito anos	1	0,8	1	1,1	2	0,9
10. Nove anos	-	-	-	-	-	-
11. Dez anos	-	-	-	-	-	-
12. Mais de dez anos	1	0,8	-	-	1	0,5
Sem resposta	4	3,2	3	3,4	7	3,3
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 20. "Há quanto tempo está neste Escritório?"

H - PORQUE OS FUNCIONÁRIOS DEIXAM A ORGANIZAÇÃO

Perguntaram-se os motivos pelos quais se achava que a maioria dos funcionários deixava a Organização. Conforme se verifica pelo quadro 25, as razões apresentadas variaram, sendo que 22% disseram que não sabem. Interessante notar as diferentes percentagens de rapazes e môças que escolheram três respostas: "por não gostar do trabalho", "razões financeiras" e "razões de família". Teria havido projeção de sua própria atitude na escolha da resposta?

QUADRO Nº 25: OPINIÃO DO PESSOAL SÔBRE OS MOTIVOS PELOS
QUAIS SEUS COLEGAS ABANDONAM A ACAR *

POSSÍVEIS MOTIVOS	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Não sabe	27	21,8	21	23,7	48	22,6
2. Incompatibilidade de equipe	2	1,6	3	3,4	5	2,3
3. Falta de estímulo	4	3,2	4	4,5	8	3,8
4. Por não gostar do trabalho	22	17,8	6	6,7	28	13,1
5. Falta de capacidade	-	-	1	1,1	1	0,5
6. Razões financeiras	46	37,1	17	19,1	63	29,6
7. Razões de família	3	2,4	9	10,1	12	5,6
8. Outras razões	9	7,3	14	15,7	23	10,8
9. Vários motivos	7	5,6	12	13,5	19	8,9
Sem resposta	4	3,2	2	2,2	6	2,8
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 80. "Em sua opinião, qual é a razão principal pela qual alguns extensionistas abandonam a ACAR?"

IV-NECESSIDADE DE TREINAMENTO APONTADA PELO PESSOAL

Os itens nº 68, 69 e 70 diziam respeito à necessidade de treinamento sentida pelo pessoal em três diferentes áreas - Assuntos Técnicos, Assuntos de Extensão e Outros Assuntos. Pediu-se que, em cada área, fôssem apontados 3 diferentes assuntos, que deviam ser citados em ordem de importância.

As necessidades apontadas foram tabuladas pormenorizadamente para que o Setor de Coordenação de Treinamento fizesse uso dos resultados para traçar planos de treinamento do pessoal. Os quadros abaixo (quadros 26, 27, 28 e 29) são apenas um resumo dessa tabulação, em que se omitiu a ordem de importância com que os assuntos foram mencionados. Aparece, portanto, apenas o número de vezes que cada um foi apontado, não importa tenha ele sido citado como primeiro, segundo ou terceiro, em ordem de importância. Os pedidos de treinamento em assuntos técnicos foram tabulados separadamente para o grupo masculino e feminino. Os pedidos de treinamento em assuntos de Extensão e Outros Assuntos foram tabulados em conjunto para ambos os grupos.

A - NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM ASSUNTOS TÉCNICOS

Os três assuntos mais solicitados para treinamento pelo grupo masculino foram:

1. Gado de leite
2. Horticultura
3. Administração rural.

Os assuntos técnicos em que o grupo feminino mais solicitou treinamento foram:

1. Nutrição e melhoramento da alimentação humana
2. Vestuário
3. Administração do lar.

QUADRO Nº 26: NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM ASSUNTOS
TECNICOS APONTADA PELO GRUPO MASCULINO *

ASSUNTO	PESSOAS SOLICITANDO TREINAMENTO	
	Nº	% **
1. Gado de leite	50	40
2. Horticultura	31	25
3. Administração rural	27	22
4. Conservação do solo	23	17
5. Adubação	20	16
6. Máquinas agrícolas	20	16
7. Construções rurais	18	15
8. Avicultura	16	12
9. Cultura do arroz	14	12
10. Cultura do café	15	12
11. Irrigação	14	12
12. Habitação rural	15	12
13. Melhoramento de pastagens	13	11
14. Suinocultura	13	11
15. Gado de corte	11	9
16. Cultura do milho	10	9
17. Bovinotecnia	8	6
18. Cultura do feijão	8	6
19. Cultura da mandioca	7	5
20. Combate a pragas e doenças	5	4
21. Cultura da cana	5	4
22. Cultura da batata	3	2
23. Cultura do fumo	2	2
24. Cultura do algodão	2	2
25. Agricultura especial	1	-
26. Alimentação de animais domésticos	1	-
27. Bromatologia	1	-
28. Comercialização	1	-
29. Cultura do soja	1	-
30. Cultura do abacaxi	1	-
31. Fruticultura	1	-
32. Higiene rural	1	-
33. Instalações hidráulicas	1	-

* Resposta do grupo masculino ao item nº 68, "Indique em ordem de importância três aspectos nos quais gostaria de receber treinamento quanto a matérias técnicas."

** Grupo masculino = Nº 124.

QUADRO Nº 27: NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM ASSUNTOS
TÉCNICOS APONTADA PELO GRUPO FEMININO *

ASSUNTOS	PESSOAS SOLICITANDO TREINAMENTO	
	Nº	%
1. Nutrição e melhoramento da alimentação	50	-
2. Vestuário	45	-
3. Administração do lar	38	-
4. Habitação rural	23	-
5. Puericultura	21	-
6. Melhoramento da saúde	10	-
7. Horticultura	7	-
8. Trabalhos manuais	5	-
9. Melhoramento do lar	4	-
10. Decoração do lar	4	-
11. Avicultura	1	-
12. Indústrias rurais	2	-
13. Bromatologia	1	-
14. Comercialização de produtos	1	-
15. Conservação de alimentos	1	-
16. Floricultura	1	-
17. Fruticultura	1	-

* Resposta do grupo feminino ao item nº 68.
* * Grupo feminino = Nº 89.

B - NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM ASSUNTOS DE EXTENSÃO

É interessante notar que, como se verifica pelo quadro 28, o trabalho com Clubes e Grupos e trabalho com Líderes são os assuntos de Extensão nos quais as maiores percentagens do pessoal pedem para ser treinadas.

Entretanto, são êsses, junto com Avaliação do Programa (vide página 23) os assuntos a que se tem dedicado mais tempo para treinamento até agora. Trabalho com Comitês é outro assunto no qual grande parte do pessoal pede para ser treinado.

QUADRO Nº 28: NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM ASSUNTOS DE EXTENSÃO APONTADA PELO GRUPO TOTAL *

ASSUNTO	PESSOAS SOLICITANDO TREINAMENTO	
	Nº	% **
1. Liderança	98	46
2. Trabalho com Grupos e Clubes	83	39
3. Comitês de Extensão	74	35
4. Metodologia	59	27
5. Elaboração do Programa	55	26
6. Avaliação	53	25
7. Crédito	46	21
8. Trabalho com jovens	42	19
9. Informação	24	11
10. Filosofia da Extensão	13	6
11. Supervisão	11	5
12. Administração do escritório	10	5

* Resposta do grupo total ao item nº 69. "Indique em ordem de importância três aspectos nos quais gostaria de receber treinamento, quanto à Extensão propriamente dita."

** Grupo total; Nº = 213. Os três assuntos nos quais há maior solicitação de treinamento são: Liderança, Grupos e Clubes e Comitês de Extensão.

C - NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM OUTROS ASSUNTOS

Há muitos assuntos do domínio de outras ciências ou artes, cuja noção é importante para o extensionista. O quadro 29 mostra aqueles nos quais os extensionistas da ACAR sentem necessidade de receber treinamento.

Os três assuntos mais solicitados foram:

1. Sociologia rural
2. Auxílios audiovisuais
3. Psicologia.

QUADRO Nº 29: NECESSIDADE DE TREINAMENTO EM OUTROS ASSUNTOS APONTADA PELO GRUPO TOTAL *

ASSUNTO	PESSOAS SOLICITANDO TREINAMENTO	
	Nº	%
1. Sociologia Rural	54	25
2. Auxílios audiovisuais	12	5
3. Psicologia Educacional	11	5
4. Cooperativismo	10	4
5. Métodos de pesquisa	10	4
6. Relações Públicas	10	4
7. Educação de adultos	6	3
8. Economia Rural	5	2
9. Estatística	5	2
10. Recreação	5	2
11. Relações humanas	5	2
12. Comunicação	3	1
13. Inglês	3	1
14. Administração de empresa	1	-
15. Desenvolvimento da comunidade	1	-
16. Fotografia	1	-
17. Pedagogia	1	-

* Resposta ao item nº 70. "Indique outros assuntos nos quais gostaria de receber treinamento."

** Grupo total = Nº 213.

NOTA: Em nenhum desses quadros o número de respostas é igual ao número de indivíduos que responderam, pois cada indivíduo tinha liberdade de dar várias respostas a cada item.

V-SATISFAÇÃO DO PESSOAL COM ALGUNS ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO

Seis itens se destinavam a verificar como o pessoal via certos aspectos da Organização, a saber:

1. sistema de financiamento de veículos.
2. sistema de férias coletivas.
3. disponibilidade de material para o trabalho.
4. ajuda recebida dos técnicos do Escritório Central.
5. ajuda recebida pelos superiores imediatos.
6. forma pela qual se acha que os superiores atuam.

A distribuição das opiniões do pessoal em cada um desses assuntos foi a seguinte:

A - OPINIÃO SOBRE SISTEMA DE FINANCIAMENTO DE VEÍCULOS

QUADRO Nº 30: OPINIÃO SOBRE SISTEMA DE FINANCIAMENTO DE VEÍCULOS *

OPINIONES	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Deve continuar como está	54	43,6	22	24,7	76	35,8
2. Não serve	3	2,4	5	5,6	8	3,7
3. Necessita ser melhorado	49	39,5	25	28,1	74	34,7
4. Sem resposta	18	14,5	37	41,6	55	25,8
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 71. "Qual é sua opinião sobre o financiamento de veículos feito pela ACAR?"

Como o grupo feminino não é beneficiado pelo sistema de financiamento de veículos, compreende-se que uma percentagem maior nesse grupo não tenha dado resposta à pergunta.

B - OPINIÃO SÔBRE SISTEMA DE FÉRIAS COLETIVAS

QUADRO Nº 31: OPINIÃO SÔBRE SISTEMA DE FÉRIAS COLETIVAS *

OPINIÕES	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Está de acôrdo	73	58,9	54	60,7	127	59,7
2. Não está de acôrdo	25	20,2	21	23,6	46	21,6
3. Indiferente	22	17,7	13	14,6	35	16,4
Sem resposta	4	3,2	1	1,1	5	2,3
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

A maioria está de acôrdo com o sistema de férias coletivas ou é indiferente ao mesmo. Não há diferenças marcantes entre a maneira pela qual os elementos do grupo masculino e feminino responderam.

C - OPINIÃO SÔBRE A DISPONIBILIDADE DE MATERIAL PARA O TRABALHO

QUADRO Nº 32: OPINIÃO SÔBRE A DISPONIBILIDADE DE MATERIAL PARA O TRABALHO *

OPINIÕES	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. É suficiente	23	18,6	30	33,7	53	24,9
2. Não é suficiente	78	62,9	51	57,3	129	60,5
3. Não sabe	15	12,1	5	5,6	20	9,4
Sem resposta	8	6,4	3	3,4	11	5,2
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 74. "Você acha que o material de que dispõe no seu escritório é suficiente para o seu trabalho?"

A maioria acha que não tem material técnico suficiente para o trabalho, sendo que 14% não sabe ou não respondeu. Uma percentagem um pouco maior de moças que de rapazes acha que o material técnico é suficiente para o trabalho.

D - CLASSIFICAÇÃO DA AJUDA RECEBIDA
DOS ESPECIALISTAS

QUADRO Nº 33: CLASSIFICAÇÃO DE AJUDA RECEBIDA
DOS ESPECIALISTAS *

CLASSIFICAÇÃO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Não recebe ajuda	10	8,0	3	3,4	13	6,1
2. Excelente	9	7,2	13	14,6	22	10,3
3. Boa	45	36,3	39	43,8	84	39,5
4. Regular	37	29,8	20	22,5	57	26,7
5. Má	1	1,0	-	-	1	0,5
Sem resposta	22	17,7	14	15,7	36	16,9
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 77, "Como você vê a ajuda que recebe dos especialistas do Escritório Central?"

A classe de maior frequência é a que considera "boa" a ajuda recebida dos especialistas. A classe que considera essa ajuda "regular" é a segunda em frequência, seguida por "excelente". Parte dos que não responderam pode ser constituída dos próprios especialistas.

E - CLASSIFICAÇÃO DA COLABORAÇÃO RECEBIDA DOS SUPERIORES IMEDIATOS

QUADRO Nº 34: CLASSIFICAÇÃO DA COLABORAÇÃO RECEBIDA DOS SUPERVISORES IMEDIATOS *

CLASSIFICAÇÃO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Não recebe colaboração	2	1,6	-	-	2	0,9
2. Excelente	28	22,6	23	25,8	51	23,9
3. Boa	63	50,8	51	57,4	114	51,6
4. Regular	19	15,3	11	12,3	30	14,1
5. Má	1	0,8	-	-	1	0,5
Sem resposta	11	8,9	4	4,5	15	7,0
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 78. "Como qualifica a colaboração que recebe de seus superiores imediatos?"

Setenta e oito por cento do grupo total classificaram a ajuda recebida dos superiores imediatos como "excelente" ou "boa" (quadro 34). Apenas 50% deu essa mesma classificação à ajuda recebida dos especialistas (quadro 33).

F - OPINIÃO SOBRE A FORMA DE ATUAÇÃO DOS SUPERIORES IMEDIATOS

QUADRO Nº 35: OPINIÃO SOBRE A FORMA DE ATUAÇÃO DOS SUPERIORES IMEDIATOS *

FORMA DE ATUAÇÃO	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Democrática	108	87,1	77	86,6	185	86,9
2. Indiferente	3	2,4	4	4,5	7	3,3
3. Autocrática	1	0,8	2	2,2	3	1,4
Sem resposta	12	9,7	6	6,7	18	8,4
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

* Resposta ao item nº 79. "Em que forma você acha que seus superiores imediatos atuam?"

A grande maioria acha que seus superiores imediatos atuam de forma democrática.

G - ÍNDICE DE SATISFAÇÃO

As respostas a êsses seis itens foram agrupadas para se formar o que se chamou de "Índice de satisfação com aspectos administrativos da organização". As respostas favoráveis a cada item receberam um escore igual a (+ 1,0), as respostas indiferentes receberam escore igual a zero, e as respostas desfavoráveis receberam um escore igual a (- 1,0).

Os índices variavam de (+ 1,0) a (- 1,0), e sua interpretação é a mesma que para cada nota individualmente.

O quadro abaixo mostra a distribuição do pessoal segundo seu índice de satisfação.

QUADRO Nº 36: DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL DE ACÓRDO COM O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO

ÍNDICE	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
(+ 0,81) a (+ 1,00)	13	10,5	22	24,8	35	16,4
(+ 0,61) a (+ 0,80)	19	15,3	8	9,0	27	12,7
(+ 0,41) a (+ 0,60)	37	29,9	19	21,3	56	26,3
(+ 0,21) a (+ 0,40)	23	18,6	12	13,5	35	16,4
(+ 0,01) a (+ 0,20)	14	11,3	15	16,9	29	13,6
	9	7,2	8	9,0	17	8,0
(- 0,01) a (- 0,20)	2	1,6	1	1,1	3	1,4
(- 0,21) a (- 0,40)	7	5,6	2	2,2	9	4,2
(- 0,41) a (- 0,60)	-	-	1	1,1	1	0,5
(- 0,61) a (- 0,80)	-	-	1	1,1	1	0,5
(- 0,81) a (- 1,00)	-	-	-	-	-	-
TOTAL	124	100,0	89	100,0	213	100,0

O grupo total teve um índice médio de (+ 0,46). A média do grupo masculino foi igual a (+ 0,42), enquanto a do grupo feminino foi igual a (+ 0,48).

Tomando-se zero com o ponto neutro, verifica-se que, de modo geral, o pessoal tende a estar satisfeito em relação aos aspectos que entraram na composição do índice, sendo o grupo feminino levemente mais satisfeito do que o grupo masculino. Apenas 6% do grupo total tinham índices negativos, indicadores de insatisfação com os aspectos considerados.

VI-O TESTE DE CONHECIMENTO

Os escores obtidos no teste de conhecimento tiveram a seguinte distribuição:

QUADRO Nº 37: DISTRIBUIÇÃO DOS ESCORES NO TESTE E PERCENTIS

ESCORES NO TESTE	FREQUÊNCIA			PERCENTIL (Grupo total)
	Grupo masculino	Grupo feminino	Grupo total	
44	1	-	1	100,0
43	1	-	1	99,6
42	1	1	2	99,2
41	9	3	12	98,2
40	3	1	4	92,6
39	6	2	8	90,7
38	9	3	12	87,0
37	10	3	13	81,3
36	9	5	14	75,2
35	12	6	18	68,6
34	8	7	15	60,2
33	8	13	21	51,1
32	6	8	14	43,2
31	8	5	13	36,8
30	6	4	10	30,6
29	6	4	10	25,8
28	6	3	9	21,2
27	6	4	10	16,9
26	3	1	4	12,2
25	3	6	9	10,3
24	3	4	6	6,1
23	2	1	2	3,3
22	1	1	1	2,4
21	-	1	1	1,9
20	-	1	1	1,4
19	-	-	-	0,9
18	-	-	-	0,9
17	-	-	-	0,9
16	-	1	1	0,9
15	-	1	1	0,5
TOTAL	124	89	213	-

A mediana para o grupo total é 33,19, enquanto a média é 32,71, com um desvio padrão igual a 5,30.

A média do grupo masculino foi 33,75 com um desvio padrão igual a 4,78, enquanto a do grupo feminino foi 31,26, com um desvio padrão de 5,42. Procurou-se verificar possíveis causas das diferenças entre os escores obtidos no teste de conhecimento. Para isso, fêz-se tabulação cruzada desses escores com outras variáveis. As variáveis escolhidas foram:

1. educação acadêmica (número de anos de frequência à escola).
2. idade.
3. cargo.
4. tempo de experiência em Extensão, por se presumir que elas pudessem estar relacionadas com os escores obtidos no teste.

A tabulação dos dados foi feita separadamente para os grupos masculino e feminino. Os resultados estão descritos nos quadros abaixo.

A - NOTAS NO TESTE E EDUCAÇÃO ACADÊMICA

QUADRO Nº 38: MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO E EDUCAÇÃO ACADÊMICA

EDUCAÇÃO ACADÊMICA (Nº anos frequência à escola)	MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO					
	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Frequência	Média	Frequência	Média	Frequência	Média
4	2	29,0	1	33,0	3	30,3
5	-	-	1	32,0	1	32,0
6	2	32,0	1	39,0	3	34,3
7	2	31,0	8	31,2	10	31,2
8	3	29,0	11	31,9	14	31,3
9	6	32,2	8	33,0	14	32,6
10	7	33,1	13	28,6	20	30,2
11	10	34,9	27	31,0	37	32,0
12	7	33,8	14	29,7	21	31,2
13	1	35,0	1	30,0	2	32,5
14	10	32,9	-	-	10	32,9
15	46	34,5	2	36,5	48	34,6
16	28	35,4	2	30,0	30	35,0
TOTAL	124	-	89	-	213	-

Calculou-se o coeficiente de correlação entre essas duas variáveis (quadro 42). A correlação é positiva no grupo masculino e no grupo total ($r = 0,29$ e $r = 0,25$, respectivamente). No grupo feminino, entretanto, a correlação é negativa, embora muito pequena ($r = -0,6$). É possível que isso se deva ao fato de que as funcionárias mais antigas da organização, que têm mais tempo de experiência e ocupam cargos mais altos, sejam as que têm menor tempo de educação acadêmica.

B - NOTAS NO TESTE E IDADE DO PESSOAL

QUADRO Nº 39: MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO POR GRUPOS DE IDADE

IDADE	MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO					
	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Frequência	Média	Frequência	Média	Frequência	Média
19	-	-	1	15,0	1	15,0
20	-	-	7	30,4	7	30,4
21	-	-	1	28,0	1	28,0
22	1	36,0	6	31,2	7	31,8
23	1	35,0	9	29,0	10	29,6
24	2	32,0	5	30,4	7	30,8
25	10	31,7	9	29,9	19	30,8
26	12	33,0	10	32,6	22	32,8
27	18	32,0	6	30,7	24	31,7
28	12	33,5	3	35,7	15	33,9
29	7	34,8	1	30,0	8	34,2
30	6	34,0	3	35,0	9	34,3
31	10	36,4	2	33,5	12	35,9
32	7	37,4	8	30,4	15	33,7
33	9	33,3	4	35,0	13	33,8
34	3	36,0	4	28,5	7	31,7
35	6	34,8	3	31,0	9	33,6
36	5	33,8	4	37,2	9	35,3
37	2	34,8	1	32,0	3	33,7
38	4	34,0	1	36,0	5	34,4
39	1	32,0	-	-	1	32,0
40	2	31,0	-	-	2	31,0
42	1	32,9	-	-	1	32,0
43	3	33,7	-	-	3	33,7
46	1	35,0	-	-	1	35,0
47	-	-	1	32,0	1	32,0
58	1	32,0	-	-	1	32,0
TOTAL	124	-	89	-	213	-

O coeficiente de correlação entre essas duas variáveis é $r = 0,10$ para o grupo total, $r = 0,08$ para o grupo masculino, e $r = 0,26$ para o grupo feminino, (quadro 42).

C - NOTAS NO TESTE E CARGO OCUPADO

QUADRO Nº 40: MÉDIA DO TESTE DE CONHECIMENTO POR GRUPOS DE CARGOS

CARGOS	MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO					
	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Frequência	Média	Frequência	Média	Frequência	Média
1. Supervisor (a) Local	96	32,9	68	30,3	164	31,8
2. Supervisor (a) Regional	14	35,8	11	35,1	25	35,8
3. Especialista	8	38,2	8	36,8	16	37,5
4. Chefe de Divisão	3	36,3	-	-	3	36,3
5. Chefe de Departamento	2	38,0	-	-	2	38,0
6. Sem resposta	1	33,0	2	22,5	3	26,0
TOTAL	124	-	89	-	213	-

Para se calcular o coeficiente de correlação entre essas duas variáveis, atribuiu-se um valor numérico a cada classe da variável cargo. Ao cargo de supervisor e supervisora local atribuiu-se valor (1) um; atribuiu-se (2) dois ao cargo de supervisor e supervisora regional; os cargos de especialista, chefe de Divisão e chefe de Departamento receberam todos valor (3) três.

O "range" dessa variável ficou portanto muito limitado, o que, como se sabe, faz baixar o coeficiente de correlação. Apesar disso, entre as variáveis estudadas, essa foi a que mais se correlacionou com os escores no teste de conhecimentos. Os coeficientes encontrados foram: $r = 0,33$ para o grupo masculino, $r = 0,41$ para o grupo feminino e $r = 0,36$ para o grupo total (quadro 42).

D - NOTAS NO TESTE E TEMPO DE EXPERIÊNCIA

QUADRO Nº 41: MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO POR GRUPOS COM DIFERENTE TEMPO DE EXPERIÊNCIA EM EXTENSÃO

TEMPO DE EXPERIÊNCIA EM EXTENSÃO	MÉDIA DOS ESCORES NO TESTE DE CONHECIMENTO					
	GRUPO MASCULINO		GRUPO FEMININO		GRUPO TOTAL	
	Frequência	Média	Frequência	Média	Frequência	Média
1. Menos de 1 ano	25	33,0	18	29,5	43	31,5
2. 1 ano	12	30,3	11	28,4	23	29,4
3. 2 anos	20	31,1	14	31,2	34	31,1
4. 3 "	9	31,1	7	33,0	16	33,1
5. 4 "	10	36,1	6	31,7	16	34,4
6. 5 "	6	36,3	8	29,0	14	32,1
7. 6 "	4	35,2	4	35,5	8	35,4
8. 7 "	12	36,7	9	34,1	21	35,6
9. 8 "	10	33,5	2	31,0	12	33,1
10. 9 "	10	37,4	4	35,5	14	36,8
11. 10 "	1	33,0	3	34,3	4	34,0
12. Mais de 10 anos	4	35,5	2	36,5	6	35,8
Sem resposta	1	33,0	1	20,0	2	26,5
TOTAL	124	-	89	-	213	-

Encontraram-se os seguintes coeficientes de correlação entre essas duas variáveis: para o grupo masculino $r = 0,33$; para o grupo feminino $r = 0,27$; para o grupo total $r = 0,33$ (quadro 42).

Supôs-se que essas três variáveis - idade, cargo e tempo de experiência em Extensão sejam intercorrelacionadas. É natural que as pessoas mais velhas sejam as que têm mais tempo de trabalho na Organização e ocupem os cargos mais altos.

Calcularam-se então os coeficientes de correlação entre cada uma. Encontraram-se coeficientes mais altos do que os encontrados entre cada uma dessas variáveis e os escores no teste. Os resultados estão descritos no quadro abaixo.

QUADRO Nº 42: COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS, ESCORE NO TESTE, EDUCAÇÃO ACADÊMICA (ANOS DE FREQUÊNCIA À ESCOLA), IDADE, CARGO, E TEMPO DE EXPERIÊNCIA EM EXTENSÃO

VARIÁVEIS CORRELACIONADAS	COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO (Pearson r)		
	Grupo masculino	Grupo feminino	Grupo total
Escore no teste x Anos de frequência à escola	0,29	- 0,06	0,25
Escore no teste x Idade	0,08	0,26	0,10
Escore no teste x Cargo	0,33	0,41	0,36
Escore no teste x Tempo de experiência	0,33	0,27	0,33
Idade x Cargo	0,32	0,51	0,38
Idade x Tempo de expe- riência	0,43	0,57	0,67
Cargo x Tempo de expe- riência	0,57	0,67	0,61

E - CORRELAÇÕES PARCIAIS ENTRE AS VARIÁVEIS

Para se conhecerem as variáveis que tinham influência na magnitude das notas do teste, calcularam-se as correlações parciais entre essas variáveis, eliminando-se os efeitos de uma terceira. Os coeficientes encontrados aparecem no quadro abaixo:

QUADRO Nº 43: CORRELAÇÕES PARCIAIS ENTRE AS VARIÁVEIS

VARIÁVEIS CORRELACIONADAS	VARIÁVEL ELIMINADA	COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO r 2.3		
		Grupo masculino	Grupo feminino	Grupo total
Escore no teste x Idade	Cargo	- 0,03	0,06	- 0,04
Escore no teste x Idade	Tempo de ex- periência	- 0,07	0,13	- 0,17
Escore no teste x Cargo	Idade	0,32	0,33	0,35
Escore no teste x Cargo	Tempo de ex- periência	0,18	0,32	0,18
Escore no teste x Tempo de experiência	Idade	0,33	0,15	0,36
Escore no teste x Tempo de experiência	Cargo	0,18	- 0,01	0,15

Verifica-se que, quando se elimina a influência da variável Idade, tanto Cargo como Tempo de Experiência conservam praticamente os mesmos coeficientes de correlação com os escores no teste de conhecimento (quadros 42 e 43). Isso parece indicar que Idade não exerce nenhuma influência sobre esses mesmos escores. Essa suposição se confirma até certo ponto quando se verificam os coeficientes encontrados entre idade e escore no teste, eliminadas as influências de cargo e tempo de experiência (quadro 43). Para o grupo total os coeficientes são pequenos, e ambos negativos. Portanto, se há alguma influência de idade sobre os escores no teste essa influência é pequena e negativa.

O coeficiente de correlação entre escores no teste e cargo desce bastante quando dele se elimina a influência da variável tempo de experiência (quadros 42 e 43). Portanto, a variável cargo, quando atuando isoladamente, não tem também muita influência sobre os escores obtidos no teste.

O mesmo acontece com a variável tempo de experiência, quando se elimina a influência da variável cargo. A primeira não exerce também grande influência sobre os escores obtidos no teste (quadros 42 e 43).

Concluiu-se, portanto, que nenhuma dessas variáveis consideradas isoladamente tem grande influência sobre as diferenças dos escores obtidos no teste. Como não havia outro tipo de medida, com o qual se pudesse correlacionar escores no teste, não se sabe por enquanto que fator é mais responsável por sua variação.

VII-SUMÁRIO E SUGESTÕES

A - METODOLOGIA

O universo estudado se constituiu dos funcionários técnicos da ACAR em serviço durante o mês de março de 1964. Os dados foram coletados através de um questionário auto-administrado, composto de cinco partes principais.

Uma das partes do questionário era um teste de conhecimentos de Extensão. Fêz-se análise dos itens do teste: calcularam-se os índices de dificuldade e de discriminação. O índice de discriminação usado foi o coeficiente bisserial de ponto. Nove itens não tiveram coeficientes de correlação significantes.

Havia 6 itens no questionário que se propunham medir a opinião dos funcionários em relação a certos aspectos da Organização. Procurou-se descobrir se esses 6 itens formavam uma escala que medisse o grau de satisfação do pessoal em relação à Organização. Verificando-se que os itens não eram escaláveis, eles foram usados para compor um índice a que se chamou índice de satisfação do pessoal em relação a certos aspectos de organização.

A grande parte dos itens do questionário se referia a descrição de certas características do pessoal, tais como idade, cargo, educação acadêmica, tempo de experiência em Extensão, treinamento recebido, etc. Esses dados foram apresentados através de distribuições de frequência, sendo calculadas as percentagens de cada classe. Em alguns casos a média aritmética e o desvio padrão foram calculados.

B - DESCRIÇÃO DO PESSOAL

A maior parte do pessoal técnico (77%) exerce as funções de supervisor (a) local, atuando nos municípios junto às famílias rurais.

A maior parte do grupo masculino é composta de engenheiros-agrônomo (54,8%) e de técnicos agrícolas (20,2%). O restante desse grupo tem títulos de médicos veterinários ou de técnicos em agricultura.

No grupo feminino a maior parte se compõe de normalistas (40,5%). Há ainda contadoras e administradoras do lar exercendo as funções de supervisora doméstica. Apenas 6 moças possuem o título de bacharela em Ciências Domésticas.

A média de idade do pessoal é 30,7 anos para o grupo masculino e 27,5 anos para o grupo feminino.

A média do número de anos de frequência à escola do grupo masculino é 13,3 anos. A média do grupo feminino é 10,1.

1. Treinamento Recebido

A maioria do pessoal recebeu a maior parte de seu treinamento em Extensão através de cursos pré-serviço e cursos especiais. O pessoal recebeu mais tempo de treinamento em Avaliação do Programa, Clubes e Grupos e Liderança. Sociologia Rural foi o assunto a que se dedicou menos tempo e em que a maior parte não recebeu nenhum treinamento.

2. Necessidade de Treinamento

Os assuntos técnicos em que o grupo masculino mais solicitou treinamento foram Gado Leiteiro, Horticultura e Administração Rural. Os assuntos mais solicitados pelo grupo feminino foram Nutrição e Melhoramento de Alimentação, Vestuário e Administração do Lar.

Em Extensão os assuntos mais solicitados pelo grupo total foram Liderança, Trabalho com Grupos e Clubes e Comitês de Extensão.

Outros assuntos em que houve mais solicitação de treinamento por parte do grupo foram Sociologia Rural, Auxílios Auditivos e Psicologia Educacional.

3. Tempo de Experiência em Extensão

Aproximadamente um terço dos funcionários tem um ano ou menos de um ano de experiência no trabalho de Extensão. O grupo com dois anos de experiência representa 16% do grupo total. Aproximadamente 5% têm 10 anos ou mais de experiência.

4. Tempo de Permanência no Escritório

A maior parte dos funcionários (58%) tinha um ano ou menos de um ano de permanência em seu último escritório. Vinte e cinco por cento mudaram de escritório pelo menos uma vez nos últimos quatro anos. Apenas 28% estavam em seu escritório atual há três anos ou mais.

5. Satisfação do Pessoal com Alguns Aspectos da Organização

De acordo com o índice de satisfação que se estabeleceu, o grupo está razoavelmente satisfeito com certos aspectos da Organização. Podendo variar de (+ 1,00) a (- 1,00), o índice médio do grupo total foi (+ 0,46). O índice médio do grupo feminino foi ligeiramente mais alto do que o do grupo masculino.

6. O Teste de Conhecimento

O grupo masculino obteve média um pouco mais alta do que o grupo feminino no teste de conhecimento. A média do grupo total foi 32,71, variando de 15 a 44 pontos. O número máximo de pontos possível de ser obtido era 46.

Verificou-se a correlação existente entre essa variável e outras variáveis, a saber: a) idade, b) cargo e c) tempo de experiência em Extensão. Os coeficientes obtidos foram positivos, mas relativamente baixos. A variável idade mostrou ter relação negativa com as notas do teste no grupo feminino. Havia uma correlação relativamente alta entre idade e tempo de experiência e cargo e tempo de experiência.

O cálculo das correlações parciais entre as variáveis mostrou que nenhuma delas, consideradas isoladamente, tinha grande influência sobre as diferenças dos escores obtidos no teste.

Como não havia outro tipo de medida com o qual se pudesse correlacionar escores no teste, não se sabe que fator é o maior responsável por sua variação.

C - SUGESTÕES

Sugere-se que, num outro estudo, procure-se verificar a correlação existente entre escores obtidos em testes de conhecimento de extensão e nível de inteligência, ou outras variáveis que se presume possam atuar sobre os escores obtidos nesse tipo de teste.

Sugere-se também que se procure aumentar o coeficiente de fidedignidade desses testes, através da eliminação dos itens que mostraram não serem capazes de discriminar. Também é necessário que se estabeleça um critério externo que sirva de base para determinação da validade de testes dessa natureza.

VIII-APÊNDICE

(QUESTIONÁRIO)

A - INFORMAÇÃO GERAL

NOME: _____

IDADE: _____

LOCALIZAÇÃO: _____

SEXO: _____

I - Cargo - (marque o quadrinho correspondente ao cargo que ocupa atualmente).Supervisor Regional _____ Supervisor Local _____ Supervisora Local _____ Especialista _____ Chefe de Divisão _____ Chefe de Departamento _____ Supervisor Estadual _____ II - Título profissional - (marque o quadrinho correspondente ao título acadêmico que possui).Magister Scientiae _____ Médico Veterinário _____ Bacharel em Ciências Domésticas _____ Técnico em Agricultura _____ Normalista _____ Licenciada em Economia Doméstica (SEAV) _____

Administradora do Lar _____
 Técnico Agrícola _____
 Contador (a) _____
 Outros _____

B - EDUCAÇÃO E EXPERIÊNCIA

1 - Educação Acadêmica - (marque o quadrinho correspondente ao último ano completado em cada categoria).

1. Primária

1 2 3 4 5 anos

2. Secundária

1 2 3 4 5 6 7 anos

3. Universitária

1 2 3 4 anos

4. Pós-graduação

1 2 3 anos

5. Indique quanto tempo de treinamento adicional possui nas matérias técnicas - (marque o quadrinho correspondente).

Nenhum _____

Uma semana _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

II - Educação em Extensão

6. Indique quanto tempo de treinamento você recebeu em Extensão (marque o quadrinho correspondente).

Nenhum _____

Uma semana _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

7. Indique o tipo de treinamento em Extensão que recebeu:

Curso Regular _____

Curso Pré-Serviço _____

Cursos Especiais _____

8. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Crédito Rural? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

9. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Trabalho com Clubes e Grupos? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

10. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Trabalho com Líderes Rurais? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

11. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu na Elaboração do Programa e Comitês de Extensão Rural? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou mais _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

12. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Informação? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

13. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu na Avaliação do Programa? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

14. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Fundamentos de Extensão? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

15. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Administração Rural ou do Lar? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

16. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Sociologia Rural? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

17. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Administração e Supervisão em Extensão? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

18. Nos Cursos Especiais, quanto tempo de treinamento recebeu em Metodologia de Extensão? (Marque o quadrinho correspondente.)

Nenhum _____

Uma semana ou menos _____

Duas semanas _____

Quatro semanas _____

Seis semanas _____

Oito semanas _____

Dez semanas _____

Mais de dez semanas _____

III - Experiência

19. Quantos anos tem você de Extensão? (Marque o quadrinho correspondente.)

Menos de um ano _____

Um ano _____

Dois anos _____

Três anos _____

Quatro anos _____

Cinco anos _____

Seis anos _____

Sete anos _____

Oito anos _____

Nove anos _____

Dez anos _____

Mais de dez anos _____

20. Há quanto tempo está você neste Escritório? (Marque o quadrinho correspondente.)

Menos de um ano _____

Um ano _____

Dois anos _____

- Três anos _____
- Quatro anos _____
- Cinco anos _____
- Seis anos _____
- Sete anos _____
- Oito anos _____
- Nove anos _____
- Dez anos _____
- Mais de dez anos _____

C - CONHECIMENTOS

I - Fundamentos de Extensão

21. Da seguinte lista de objetivos, você deve indicar o objetivo que você julga estar mais de acordo com a filosofia de Extensão. (Marque somente um quadrinho.)

- Nenhum dos que estão na lista _____
- Dar ocupação aos agricultores _____
- Trabalhar sem discriminação social, econômica ou política _____
- Aumentar a produção agropecuária _____
- Trabalhar com a família como uma unidade _____
- Ajudar as famílias rurais a se ajudarem a si mesmas

Utilizar métodos de demonstração _____

Trabalhar com a comunidade _____

22. Das seguintes frases, selecione uma que não esteja de acôrdo com os princípios de Extensão. (Marque o quadrinho correspondente.)

Dedicar seu trabalho às famílias que tenham terra _____

Usar o processo educativo _____

Tomar em consideração as necessidades do povo rural _____

Usar o processo democrático _____

Trabalhar com todos os membros da família

23. De uma maneira geral, você acha que as famílias rurais estão capacitadas a colocar em prática os ensinamentos que você leva a elas?

Não _____

Sim _____

Não sei _____

24. Se sua resposta anterior é negativa, indique qual das seguintes causas é a que mais limita essa capacitação:

O tradicionalismo _____

A ignorância _____

A pobreza _____

O nomadismo _____

- A desconfiança _____
- A falta de interesse _____
- A preguiça _____
- As enfermidades _____
- Outras causas _____

II - Organização do Trabalho

25. Esta afirmação é certa ou errada?

"Todos os agricultores pagam impostos; logo todos os agricultores têm direito à assistência técnica provida pelo Estado. Por isso o trabalho da ACAR deve estender-se a todo o município, muito embora sua área geográfica seja grande".

26. Esta afirmação é certa ou errada?

"Implantar o trabalho em alguns setores estrategicamente selecionados diminui a eficiência, já que é menor o número de agricultores diretamente atingidos".

27. Esta afirmação é certa ou errada?

"Numa comunidade onde a principal exploração é Gado de Leite, as famílias mutuárias devem, de preferência, ser selecionadas entre os criadores de gado de leite".

28. A seleção geoconômica em municípios pequenos é necessária porque:

Nossa capacidade de trabalho é limitada.

Permite implantar racionalmente o trabalho no município.

29. Em municípios grandes, você:

Divide-os em setores e seleciona os melhores.

Divide-os em duas partes, selecionando a melhor delas e divide em setores, selecionando os melhores para o trabalho.

III - Programa de Extensão

30. Esta afirmação é certa ou errada?

"O Programa de Extensão é constituído por uma lista de atividades a serem executadas e um calendário de trabalho".

31. Esta afirmação é certa ou errada?

"Os supervisores sempre devem dirigir os trabalhos dos Comitês".

32. Os Comitês de Extensão Rural são importantes para o trabalho de Extensão porque:

Os seus membros são excelentes ajudantes para a equipe extensionista.

Dão ensejo ao povo de conduzir o programa com seus próprios recursos humanos e com a própria iniciativa.

33. Na Elaboração do Programa, qual dos seguintes grupos tem maior responsabilidade? (Marque somente um quadrinho.)

As famílias rurais _____

Os Supervisores Locais _____

Supervisores Locais e famílias rurais _____

Os Supervisores Regionais _____

Supervisores Regionais e Locais _____

Supervisores Regionais e Locais e famílias rurais _____

Os Especialistas _____

Especialistas, Supervisores Regionais e Locais

Especialistas, Supervisores Regionais e Locais e famílias rurais _____

O Diretor _____

34. As reuniões de comunidade têm como principal finalidade: (Marque somente um quadrinho.)

Conhecer os problemas da comunidade _____

Dar ensejo a que o povo participe do Programa

Descobrir e desenvolver liderança _____

35. Esta afirmação é certa ou errada?

"Numa área já trabalhada, os trabalhos de Extensão sempre se desenvolvem na seguinte ordem:

- a) Estudo da realidade rural
- b) Seleção de problemas
- c) Elaboração do Programa
- d) Planejamento do trabalho
- e) Execução
- f) Avaliação

IV - Crédito Rural

36. Esta afirmação é certa ou errada?

"Ao ser aprovada pelos conselheiros uma solicitação de empréstimo, o candidato está automaticamente selecionado".

37. Esta afirmação é certa ou errada?

"O fato de um agricultor possuir muitas dívidas pode indicar falta de habilidade administrativa, mas pode também indicar espírito de iniciativa e vontade de melhorar, do mesmo".

38. O montante do empréstimo deve estar em função do:
(Marque somente um dos quadrinhos.)

Capacidade de pagamento _____

Garantias apresentadas _____

39. Os itens financiáveis de uma empresa rural são de três tipos. Marque o quadrinho correspondente ao item que você financiaria primeiro:

Necessários _____

Essenciais _____

Convenientes _____

40. Do ponto de vista da ACAR, dos princípios de Crédito abaixo citados, qual o mais importante?

Oportunidade de Crédito _____

Montante e época de reembolso adequados _____

Seletividade _____

V - Clubes e Grupos

41. Esta afirmação é certa ou errada?

"O número de participantes distingue um grupo de um agrupamento".

42. Esta afirmação é certa ou errada?

"O fruto atinge, no decurso normal de sua vida, períodos de regressão, de diminuição de interesse e frequência".

43. Esta afirmação é certa ou errada?

"Para conseguir um progresso rápido no Grupo, deve-se incluir no programa atividades que atendam unicamente às necessidades dos sócios".

44. Esta afirmação é certa ou errada?

"A execução do Projeto Individual visa principalmente a dar renda aos sócios".

45. No caso da ACAR, é mais importante trabalhar com:
(Marque somente em um dos quadrinhos.)

Jovens _____

Adultos _____

A importância é a mesma _____

46. Esta afirmação é certa ou errada?

"O principal objetivo do 4-S é o desenvolvimento da personalidade do sócio".

VI - Liderança

47. Esta afirmação é certa ou errada?

"O fato de um indivíduo ser líder não significa que seja em todas as situações".

48. Esta afirmação é certa ou errada?

"O supervisor é um líder nas comunidades onde trabalha, podendo portanto conseguir resultados tão bons quanto os líderes das comunidades".

49. Esta afirmação é certa ou errada?

"O líder não precisa conhecer claramente os objetivos e notas do trabalho de Extensão".

50. Qual destas situações você considera melhor para Extensão, segundo seus princípios e filosofia? (Marque o quadrinho correspondente.)

Um pequeno grupo de líderes bem treinados e muito eficientes _____

Um grande grupo de líderes regularmente treinados e com uma eficiência regular _____

51. Na sua maneira de pensar, qual destes tipos de demonstração alcançaria melhores resultados? (Marque o quadrinho correspondente.)

Muito bem dada pelos Supervisores Locais _____

Regularmente dada por um Líder do Grupo _____

52. Esta afirmação é certa ou errada?

"Para conseguir bons resultados em uma comunidade, os supervisores devem preocupar-se somente com os líderes que não são contrários ao nosso programa, e que aí existem".

53. Esta afirmação é certa ou errada?

"Os líderes podem ser facilmente descobertos em um grupo devido à expansividade e vontade de cooperar que mostram".

54. Esta afirmação é certa ou errada?

"Numa área de trabalho onde o número de famílias seja tal que permita seu atendimento direto pela equipe, esta não necessita selecionar líderes para o trabalho".

VII - Avaliação do Programa

55. São responsáveis pela avaliação do Programa do Escritório Local:

Comitês _____

Comitês e Supervisores Locais _____

Supervisores Locais _____

Supervisores Locais, Regionais e Especialistas

56. Esta afirmação é certa ou errada?

"Trabalhe e depois avalie".

57. Esta afirmação é certa ou errada?

"É preferível usar o tempo gasto em Avaliação, para trabalho de campo, pois assim será aumentada a nossa eficiência".

58. Os resultados da Avaliação devem ser conhecidos do:
(Marque somente um dos quadrinhos.)

Povo e funcionários da ACAR _____

Funcionários da ACAR _____

59. Os resultados alcançados pelo Programa de Extensão devem ser: (Marque somente um dos quadrinhos.)

Mudanças de comportamento feitos pelo povo

Práticas introduzidas (milho híbrido, capineiras, etc.) _____

60. Para fins de avaliação, em quantos elementos foi dividido o Programa de Extensão? (Marque somente um dos quadrinhos.)

Seis _____

Quatro _____

Sete _____

Cinco _____

61. A fonte de prova serve para:

Chocar as condições ideais com a escala de atendimento _____

Responder à pergunta de avaliação _____

Avaliar o Critério _____

62. A Avaliação do Programa é feita de uma vez:

Na última semana do ano agrícola _____

No meio do ano e no fim do ano _____

Trimestralmente _____

VIII - Metodologia de Extensão

63. Esta afirmação é certa ou errada?

"O método visitas deve ser evitado em Extensão por ser extremamente caro o seu uso".

64. Esta afirmação é certa ou errada?

"O ensaio de uma demonstração nova não é necessário quando o demonstrador possui experiência em demonstrações".

65. Esta afirmação é certa ou errada?

"A demonstração de Método é a melhor ferramenta que usa o extensionista, pois engloba o uso de três processos de percepção: ver, ouvir e fazer".

66. Esta afirmação é certa ou errada?

"O uso de um conjunto de métodos é melhor que o uso de qualquer um deles separadamente".

67. Esta afirmação é certa ou errada?

"A seleção dos Métodos de Extensão a serem empregados pelos Supervisores, depende principalmente do tempo de que dispõem os extensionistas".

C - OUTRAS

I - Necessidade de Treinamento

68. Indique em ordem de importância três aspectos nos quais você gostaria de receber treinamento, quanto a matérias técnicas:

1	_____	<input type="checkbox"/>
2	_____	<input type="checkbox"/>
3	_____	<input type="checkbox"/>

69. Indique em ordem de importância, três aspectos nos quais você gostaria de receber treinamento, quanto à Extensão propriamente dita:

1 _____

2 _____

3 _____

70. Indique outros assuntos nos quais você gostaria de receber treinamento:

1 _____

2 _____

3 _____

II - Aspectos Administrativos

71. Qual sua opinião sobre o financiamento de veículos feito pela ACAR?

1. Deve continuar como está _____

2. Não serve _____

3. Necessita ser melhorado _____

72. Se sua resposta for o terceiro item, dê três sugestões para seu melhoramento:

1. _____

2. _____

3. _____

73. Você está de acordo com o sistema de "férias coletivas" usado pela ACAR?

Sim

Não

Indiferente

74. Você acha que o material de que dispõe no seu Escritório é suficiente para o seu trabalho?

Sim

Não

Não sei

75. Se sua resposta é negativa, relacione o material que em sua opinião está faltando:

76. Qual a sua opinião em relação aos técnicos do Escritório Central?

São "uns teóricos" _____

São entusiastas _____

São eficientes _____

São "uns comodistas" _____

Não conhecem a realidade do campo _____

Fazem o que podem _____

Deixam muito a desejar _____

Não tenho opinião formada _____

77. Como vê você a ajuda que recebe dos especialistas do Escritório Central?

Não recebo ajuda _____

Excelente _____

Boa _____

Regular _____

Má _____

78. Como qualifica você a colaboração que recebe dos seus superiores imediatos?

Não recebo colaboração _____

Excelente _____

Boa _____

Regular _____

Má _____

79. Em que forma você acha que seus superiores imediatos atuam?

Democráticamente _____

Indiferentemente _____

Autocràticamente _____

80. Em sua opinião, qual é a razão principal pela qual alguns extensionistas abandonam a ACAR? (Marque somente um quadrinho.)

Não sei _____

Falta de material para o trabalho _____

Por fatores políticos _____

Por incompatibilidade com os superiores _____

Incompatibilidade com os companheiros de equipe _____

Por falta de estímulo _____

Por não gostar do trabalho _____

Por falta de capacidade _____

Por razões financeiras _____

Por razões de família _____

Por outras razões _____

BIBLIOGRAFIA CITADA

1. Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. New York, Harper & Brothers, 1960, 650 pp.
2. Edwards, Allen L. Techniques of Attitude Scale Construction. New York, Appleton - Century - Croft, Inc., 1957, 256 pp.
3. Garrett, Henry E. Estatística na Psicologia e na Educação. Rio de Janeiro. Editôra Fundo de Cultura, 1962, 2 vols.
4. Guilford, J. P. Psychometric Methods. New York, Mc Graw-Hill Book Company, Inc. 1954. 597 pp.
5. Jardine, R. "Ranking Methods and the Measurement of Attitudes" Journal of the American Statistical Association, vol. 53, nº 283, September 1958, 720/728 pp.
6. Tate, Merle W. Statistics in Education. New York, The Macmillan Company, 1955, 597 pp.
7. Wood, Dorothy Adkins. Test Construction. Columbus, Ohio, Charles E. Merrill Books, Inc. 1961. 134 pp.
8. Zeisel, Hans. Say it with Figures. New York, Harper & Row, 1957. 257 pp.