TIPOS DE COMPORTAMENTO DOS EXTENSIONISTAS NA EMATER-GO

ALIPIO CORREIA FILHO

Orientador: JOSÉ MOLINA FILHO

Dissertação apresentada à Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Agronomia. Área de concentração: Sociologia Rural.

PIRACICABA
Estado de São Paulo - Brasil
Janeiro, 1983

Aos que lutam pelo homem do
campo, aos extensionistas
locais da EMATER-GO.

AGRADECIMENTOS

O esforço acadêmico de elaboração e conclusão de uma dissertação de MS longe está de ser uma tarefa puramente individual. A nossa experiência na ESALQ/USP nos mostrou que também na Universidade o processo de criação e desenvolvimento de idéias de pesquisa é essencialmente um processo coletivo, onde se torna difícil a imposição de limites entre o que se origina do estudante e o que vem como contribuição dos professores e dos outros colegas pós-graduados. No esforço coletivo desta dissertação alguns professores e colegas foram de importância crucial. Daí fazemos questão de tornar explícito os nossos agradecimentos:

- ao Dr. José Molina Filho, mestre, amigo, orientador;
- ao colega - amigo - irmão Sérgio Penna, pela ajuda em todas as fases do trabalho, pelos ensinamentos, pela competência em corrigir,

pelo denodo;

- ao Dr. Wenceslau J. Goedert, pelo exemplo e incentivo;
- ao Dr. Luis Hernan Rodriguez Castro, pelos ensinamentos e análises estatísticas.
- aos Doutores Elmar Wagner, Delmar Marchetti e Edson Lobato, pelo apoio moral e suporte institucional;
- À Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA, pela oportunidade, incentivo e amparo financeiro;
- à Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural de Goiás, na pessoa do seu presidente, Dr. Vicente Benjamin de Albuquerque;
- ao Departamento de Economia e Sociologia Rural da ESALQ/USP, nas pessoas do Dr. Joaquim Engler, dos professores e demais funcionários;
- ao Departamento de Informação e Documentação da EMBRAPA, na pessoa do seu Chefe Dr. Ubaldo Dantas Machado;
- aos colegas de mestrado, pelo afeto e apoio.
- à biblioteca da EMBRAPA-Sede, pelo apoio e prestimosidade, nas pessoas de Maria José de

Oliveira, Marlene de Souza Costa e José Eus
tácio Ferreira.

- à Massae Tada, que datilografou com carinho
as últimas versões deste trabalho.

ÍNDICE

	Página
Lista das Tabelas	vii
Lista dos Quadros	viii
Lista das Figuras	ix
Resumo	x
Summary	xii
Capítulo I - O Problema e Sua Importância	1
Capítulo II - Orientação Teórica	13
1. Quadro Teórico de Referência	13
2. Aplicação Empírica do Referencial Teórico	23
3. Técnica de Análise	25
Capítulo III - Estratégia da Pesquisa	28
1. População e Área Estudadas	29
2. Instrumento de Coleta dos Dados	32
Capítulo IV - Análise dos Resultados	35
Capítulo V - Conclusões	54
Bibliografia	59

LISTA DAS TABELAS

	Página
1 - Média das Variáveis nos Diferentes "Clusters".....	37
2 - Distribuição dos Extensionistas em cinco "clusters"	40
3 - Comparação da Classificação dos Extensionistas de Acordo com a Análise de "cluster" com a dos Super visores Regionais (juízes)	43
4 - Média das Variáveis nos Diferentes Tipos de Com- portamento	45

LISTA DOS QUADROS

	Página
1 - Tipologia de Modos de Adaptação Individual	16
2 - Tipologia dos Modos de Adaptação do Agentes de Extensão. EMATER-GO 1978.	24
3 - Total de Técnicas por Cargos. EMATER-GO 1979.....	30
4 - Classificação dos Indivíduos da Amostra Feita pelos Juízes e Pela Análise de "Cluster"	42

LISTA DAS FIGURAS

	Página
1 - Locais Visitados Pelos Entrevistadores. Estado de Goiás	34

RESUMO

Esta dissertação envolveu o estudo exploratório-descriptivo dos tipos de comportamento dos extensionistas da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Goiás (EMATER-GO). O problema básico foi formulado através da pergunta: quais são os tipos característicos de adaptação dos agentes de extensão da EMATER-GO? A resposta para esta questão-problema foi buscada em forma de tendência. Isto é, se no momento "t" - o momento da pesquisa - a distribuição dos extensionistas era "x", quais as tendências de mudança dessa distribuição no momento "t + 1"?

Quatro objetivos básicos nortearam o trabalho: (1) categorizar empiricamente as unidades de análise de acordo com determinados tipos de comportamento adaptativos; (2) verificar se as formas adaptativas de comportamento estavam em conformidade com os padrões de organização e funcionamento da EMATER-GO; (3) procurar estabelecer as tendências de con

centração dos diferentes tipos de adaptação; e (4) oferecer sugestões à EMATER-GO em termos de reestruturação do comportamento dos agentes de extensão, de tal forma que a probabilidade de deles, se adaptarem de forma construtiva aos princípios da Empresa, seja aumentada.

Ficou evidenciado, como a própria análise funcionalista sugere, a "acomodação" dos elementos "estranhos" ao sistema pelo próprio sistema. A tendência foi para se obter, dos cinco grupos de comportamento divergentes iniciais, dois grandes grupos no final. Um, composto por 9 extensionistas e o outro, constituído por 28 extensionistas.

SUMMARY

An exploratory-descriptive study of the different types of behavior of extension agents working for the Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Goiás (EMATER-GO). The basic research problem involved the question: what are the typical forms of adaptation shown by the extension agents of EMATER-GO? The answer was sought in the form of a tendency, i.e., if in a "t" moment - the research moment - the distribution of the extension agents was "x", what are the tendencies for changes of this distribution in the moment "t + 1"?

This work was guided by four basic objectives:

- 1) To classify empirically the unit of analysis in accordance with specific types of adaptive behaviors;
- 2) To verify if the adaptive forms of behaviors were in accordance with the patterns of organization and functioning of the EMATER-GO;

- 3) To try to determine the concentration tendencies of the different types of adaptation;
- 4) To provide suggestions to EMATER-GO in terms of re-orienting the behavior of the extension agents so as to increase the probability of a better adjustment to the principles established by the organization.

Evidence strongly suggests an "accomodation" of the elements "foreign" to the system by the system itself as suggested by functionalist analysis. There was a tendency toward the formation of two large groups, from the initial five groups of divergent behavior, one including nine extension agents and a second including 28.

CAPÍTULO I

O PROBLEMA E SUA IMPORTÂNCIA

A Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Goiás (EMATER-GO), associada ao Sistema Brasileiro de Assistência Técnica e Extensão Rural (SIBRATER), é uma organização⁽¹⁾ que visa, basicamente, o aumento da produtividade e produção agrícolas, assegurando melhores níveis de renda e de vida para o produtor rural⁽²⁾. Esses objetivos, os quais são gerais a todo o SIBRATER, devem ser alcançados através da ação de transferência de tecnologia agronômica e gerencial, assim como de conhecimentos e habilidades de natureza social, econômica e política. Dessa forma, é esperado dos extensionistas locais⁽³⁾ — os quais formam a linha de frente da organização — o desempenho dos seus papéis de transferência de tecnologia, com vistas às finalidades de todo o sistema. Em outras palavras, devem repassar aos produtores, criticamente, os conhecimentos e técnicas desenvolvidas pela

pesquisa agropecuária, visando ao aumento da produção, da produtividade e da renda. Os extensionistas locais devem trabalhar junto aos produtores para que eles se mobilizem com vistas à organização da sua categoria, nas várias formas de ajuda mútua, de cooperação e de sindicalização; devem educar as famílias e as comunidades para que melhorem sua qualidade de vida, utilizando os recursos adicionais provenientes do aumento da renda e da mobilização social.

A expectativa com relação à ação do extensionista é, pois, muito variada e ampla, envolvendo uma série de atividades, muitas das quais extrapolam a sua formação e experiência profissionais. Nesse sentido, se supomos como atribuições específicas dos extensionistas a transferência de tecnologias agropecuária e gerencial objetivando aumentos da produção, produtividade e da renda, é de se esperar a ocorrência de certas discrepâncias entre o que a organização espera desses extensionistas e o que eles vêm efetivamente realizando. O entendimento da extensão rural, da expectativa que as empresas de extensão possuem em relação aos seus extensionistas, liga-se muito às suas origens e à sua história. Mas quais são os primórdios da extensão rural e como ocorre o aparecimento da ACAR-GO?

A história da extensão rural no Brasil começa com a criação dos "Trabalhos Cooperativos" no município paulista de Santa Rita do Passa Quatro. Isto aconteceu em 1948,

sob o patrocínio de agricultores, industriais, prefeitura e governo do Estado de São Paulo, quando um grupo de técnicos orientados pela "American International Association" (AIA) deu início à primeira experiência sistemática de um serviço de extensão rural no Brasil. Essa primeira experiência não alcançou o êxito esperado, mas, mesmo assim, o Estado de Minas Gerais e a AIA, no dia 6 de dezembro de 1948, criaram o primeiro serviço estadual de extensão: a Associação de Crédito e Assistência Rural de Minas Gerais (ACAR). Ao iniciar suas atividades, a ACAR dispunha de objetivos e metodologias à imagem e semelhança dos serviços de extensão rural dos Estados Unidos, pois copiara seu modelo do "Cooperative Extension Service" e da "Farmer's Home Administration". Com o passar dos anos, outras Associações de Crédito e Assistência Rural (ACAR) foram criadas pelos estados e, a 3 de março de 1959, foi implantada a Associação de Crédito e Assistência Rural do Estado de Goiás (ACAR-GO), seguindo as mesmas diretrizes da Associação Brasileira de Crédito e Assistência Rural (ABCAR). O sistema ACAR-GO sobreviveu até novembro de 1974, quando o Governo Federal criou a Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural (EMBRATER) com a atribuição de coordenar o Sistema Brasileiro de Assistência Técnica e Extensão Rural (SIBRATER). Em outubro de 1975 foi criada a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural de Goiás (EMATER-GO) que teve sua consolidação a partir de janeiro de 1977. A antiga ACAR-GO transformou-se, assim, na EMATER-GO.

Este histórico vem marcado pela persistência dos objetivos propugnados que se resumem: "... sempre visando o aumento da produção e produtividade agropecuária e a elevação da renda do produtor rural, com conseqüente melhoria do seu nível de vida" (PROATER-GO 1979). Ora, se a história da extensão está marcada pela imprecisão dos seus objetivos (Campe_lo 1973, como então poderíamos analisar o comportamento dos extensionistas?

Estudos realizados por Mata (1978) apontam o extensionista como um técnico de percepção limitada, da forma como ocorre o relacionamento entre setores da economia nacional e com explicações da não adoção das técnicas recomendadas por eles, com base na racionalidade empresarial do produtor. Ainda, no sentido da busca de explicações para o comportamento dos extensionistas, vários outros estudos empíricos versavam sobre as disfunções existentes entre o comportamento dos extensionistas e aqueles esperados pela organização a que se vinculam destacando-se entre outros: Ramos (1973), Lopes (1976) e Machado Filho (1973). Este último caracterizou o desempenho funcional dos extensionistas, como atributos do estágio de desenvolvimento em que se encontram as organizações de extensão rural.

Fonseca (1973) também compreende que ao extensionista são imputadas responsabilidades que normalmente fogem à sua alçada, e dicotomiza as ações destes em: (a) ação extensionista de assistência técnica e (b) ação de promoção

humana. A ação de promoção junto às famílias rurais é categorizada em quatro tipos: a) ação iniciadora, que requer do extensionista características de inovador; b) ação catalisadora, que requer do extensionista uma efetiva liderança na comunidade; c) ação aceleradora, que exige do extensionista elevado grau de percepção política institucional e dinamismo e; d) ação multiplicadora, que requer do extensionista bom conhecimento de Psicologia Social e Educação. A essas responsabilidades exacerbadas somavam-se intangíveis objetivos historicamente aceitos e repetidos pelos serviços de Extensão.

Pinto (1972) traz uma nova visão do extensionista. Procura enfocá-lo na totalidade da sua estrutura, colocando-o nas dimensões de ator, sob as perspectivas de suas referências com o processo de integração social. Para Pinto (1972), o extensionista não é um ser abstrato que atua isoladamente na sua comunidade, ele tem o significado do ser humano na posição estrutural de classe, com papéis definidos pela sua prática social e é portador de uma ideologia. Baseando-se nessa pressuposição, considerando o extensionista como um elemento de ligação entre o fato tecnológico e os ambientes social e organizacional, este trabalho procura descobrir as formas (tipos) de adaptação do indivíduo à organização.

Os autores, até aqui citados, dão conta da importância que a organização estruturada e definida tem na qualidade dos trabalhos dos seus técnicos. O que vimos foi que

o tipo de atividade, desenvolvida pelos extensionistas, não se limita ao plano do produtor ou mesmo das condições ambientais para o desempenho de suas atividades, mas, antes, relaciona-se com as proposições da organização a que estejam vinculadas suas atividades profissionais.

A EMATER-GO, como organização, e os seus extensionistas como elementos responsáveis pela execução dos programas de trabalho, serão os objetos desta pesquisa. A análise da ação extensionista, necessariamente, baseia-se na caracterização do profissional enquanto ator, na concepção do sistema geral da ação (Parsons 1974). Implica em estudar o sistema social e a ação integradora que o ator (o extensionista) desempenha. O ator para Parsons é um ser dentro de uma situação e que reage a sinais dentro do seu ambiente.

A compreensão da interação social se dá na perspectiva da análise sistêmica da ação humana. A teoria parsoniana legitima as características de sistema a toda ação, dando-lhe estruturas e processos bem definidos, correspondentes às abordagens de sistemas dadas a outras ciências. A percepção do sistema de ação tem início a partir do momento em que haja uma organização, delineando-se: uma estrutura que contenha elementos relativamente estáveis em que sirvam como referência para a análise do sistema; uma função, na medida que satisfaça certas necessidades do sistema e um processo evolutivo regido por certas regras e padrões. O sistema so

cial ou sistema de interação humana, assim concebido por Par
sons, empresta a este trabalho a fundamentação funcionalista
da ação extensionista.

As valorações culturalmente estabelecidas so
bre o desempenho funcional de uma organização não podem ser
compreendidas a partir dos índices técnicos estabelecidos ou
alcançados; pelo contrário, a integração de papéis de indiviú
duos-atores é que propicia a análise da funcionalidade da or
ganização. Estabelece-se um paradoxo na avaliação da organi
zação. A primeira noção de avaliação é a de que a ação coer
citiva das organizações define os papéis, atribuições, normas
e valorações das metas. A segunda, se afigura no contexto do
sistema de ação, na busca dos graus de integração entre indi
víduos e entre estes e a instituição.

Este trabalho estudará o sistema de ação dos
indivíduos da organização (os extensionistas) em um aspecto
bastante específico, isto é, o que se procura entender é aque
le sistema de ação possível de ser classificado em diferentes
formas de adaptação à organização. É importante ressaltar
que, embora se reconheça a existência da ação coercitiva da
organização na definição de papéis, atribuições, normas e va
loração das metas, não se procurará medir ou controlar este
tipo de ação.

Do ponto de vista teórico da análise funcion
al, Merton (1968) explica os comportamentos socialmente di

vergentes ou conformistas aos objetivos e normas da organização, como produto da estrutura social. São descartados, para efeito de análise sociológica, as variáveis da personalidade patológica encontradas em grupos. Didaticamente, pode-se destacar dois elementos analíticos separáveis, mas que se misturam em situações concretas. Os objetivos culturalmente definidos e as normas para alcançar esses objetivos. O atingimento de objetivos culturais estão invariavelmente ligados a regulamentos.

Nos contatos preliminares realizados com os extensionistas para o planejamento desta pesquisa foram verificados casos que podem ser tipificados como o que segue: o Centro de Pesquisa Agropecuária dos Cerrados (CPAC) desenvolveu novas técnicas para a adubação corretiva⁽⁴⁾ para recuperação dos solos dos cerrados do Brasil central. Essa tecnologia, entendida como tecnicamente recomendável, economicamente justificável e socialmente desejável, se constitui num conjunto de práticas relativamente fáceis e adequadas ao público de produtores da região. Os extensionistas da EMATER-GO foram treinados formal e informalmente sobre esse novo "pacote de adubação". Além disso, receberam publicações diversas sobre a matéria e contavam com a cobertura técnica dos especialistas do CPAC. No entanto, foi observado que muito dos extensionistas não utilizaram essas práticas em suas próprias unidades produtivas (alguns dos extensionistas são também proprietários rurais) nem as difundiram entre os demais produto

res. Como este não é um caso isolado, mas de recorrência frequente entre os membros do serviço oficial de extensão do Estado de Goiás, o estudo sobre os tipos de adaptação desses extensionistas à EMATER-GO se apresenta como um passo importante para o entendimento da ação extensionista naquele Estado.

O problema básico deste trabalho pode então ser formulado da seguinte maneira: quais são os tipos de adaptação característicos dos agentes de extensão da EMATER-GO ? Devido ao nível exploratório do trabalho, a busca de resposta para este problema se dará ao nível descritivo de abordagem, isto é, não existe aqui nenhuma intenção de se criar ou de se verificar leis e conclusões que se apliquem além da amostra e dos indivíduos trabalhadores. A intenção e limites deste estudo são o de oferecer idéias e direções para outros possíveis estudos. A resposta para a questão-problema, acima colocada, deve ser buscada em forma de tendência. Se no momento "t" — o momento da pesquisa — a distribuição dos extensionistas era "x", quais as tendências de mudança dessa distribuição no momento "t + 1", por exemplo?

Objetivos

São quatro os objetivos deste trabalho. O primeiro deles é o de categorizar empiricamente as unidades de análise, isto é, os extensionistas da EMATER-GO, de acordo com determinados tipos de comportamento adaptativos. O segundo objetivo é o de verificar se as formas adaptativas de com

portamento estão em conformidade com os padrões de organização e funcionamento da EMATER-GO. O terceiro objetivo é o de procurar estabelecer as tendências de concentração dos diferentes tipos de adaptação. O último objetivo é o de dar sugestões à EMATER-GO em termos de reestruturar o comportamento dos agentes de extensão, de tal forma que aumente a probabilidade deles se adaptarem de forma construtiva aos princípios da empresa.

NOTAS DO CAPÍTULO I

- (1) O conceito de organização que estamos utilizando aqui é sinônimo de associação e, portanto, diferente do conceito de organização social que se refere ao conjunto de todas as ações sociais realizadas numa determinada sociedade. Organização ou associação é também diferente de instituição. Quando nos referimos à EMATER-GO selecionamos o seu aspecto associativo; quando o fazemos com relação a um sistema de pesquisa ou a um sistema de extensão nos fixamos em seus aspectos institucionais. Sociologicamente, uma instituição não se confunde com um indivíduo ou um grupo. "Uma instituição é uma configuração ou combinação de padrões de comportamento compartilhados por uma coletividade e centrados na satisfação de algumas necessidades básicas do grupo" (Fichter, 1967). A combinação de padrões de comportamento que fazem do pesquisador agrícola um cientista ou um tecnólogo compõem uma instituição social. Dessa forma, uma instituição são as formas ou condições de comportamento estabelecidas que caracterizam a atividade do grupo (veja-se, por exemplo, Maclver & Page 1960). A combinação de indivíduos podem formar associações (grupos secundários) mas não uma instituição. Uma organização é pensada aqui em termos de atividade concreta. Firth (1966) coloca a idéia de organização como a de "pessoal obtendo coisas por uma ação planejada", ou seja, como a "união de diversos elementos numa relação comum". Neste sentido é que entendemos a EMATER-GO como uma organização, e é dentro deste contexto que falamos em proposições organizacionais da EMATER-GO.
- (2) O Programa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Goiás (PROATER-GO) e o Relatório de Atividades, ambos de 1979 e da EMATER-GO, dizem que a organização visa o aumento da produção e da produtividade da agropecuária, melhoria da renda e do nível de vida do produtor rural. Acrescenta que esses objetivos devem ser alcançados através de orientações agropecuárias, econômicas e sociais.
- (3) O Extensionista Local é o profissional de nível médio ou superior, habilitado nas áreas agrônomicas ou zootécnicas, que atua diretamente com os produtores rurais. É, na verdade, o vínculo existente entre a organização de Assistência Técnica e Extensão Rural e o produtor.

- (4) Adubação corretiva é a elevação do nível de fertilidade do solo, de uma só vez, para um patamar que se baseia no conceito de máxima eficiência econômica. Se por exemplo, um solo apresenta de zero a cinco ppm de P recomenda-se adicionar 240 kg de P_2O por hectare, para elevar a fertilidade, de uma só vez, para níveis em torno de 9 ppm de P. Além do valor do elemento P o elemento K deve ser observado para que seu valor no solo não seja inferior a 48 ppm, que a saturação de Al^{+++} maior que 20%, ou o teor de Cálcio e Magnésio inferior a 2 meg., sejam corrigidos com calagem e por fim que seja observada a presença do Enxofre e de Micronutrientes.

CAPÍTULO II

ORIENTAÇÃO TEÓRICA

Há neste capítulo o desenvolvimento dos elementos teóricos utilizados na análise dos dados. É importante deixar explícito que ao invés de se tentar um desenvolvimento teórico para explicar um fenômeno empírico, há uma ênfase sobre a operacionalização do quadro teórico em função do problema proposto. Porquanto, dar-se-á mais ênfase sobre um quadro teórico de referência e as limitações do estudo decorrentes normalmente da própria aplicação empírica daquele referencial teórico. Além disto, há uma explicitação do instrumental temático utilizado no estudo, sobretudo a sua adequação à teoria e problema a ser investigado.

1. Quadro teórico de Referência

O enfoque teórico deste estudo é fundamentado na proposição de Merton (1968) sobre os tipos de adaptação

individual. É interessante ressaltar que esta perspectiva teórica é geral, não se consubstanciando em um instrumento analítico para categorizar uma realidade empírica imediata. Isto é, as metas culturais e os meios institucionalizados, os quais se constituem em conceitos importantes para a classificação dos tipos de adaptação, são necessários, mas não suficientes para o mesmo fim.

Deste modo, há a possibilidade de adequação desse instrumental teórico quando uma realidade é especificada; onde esta adequação passa a ser determinada pelas próprias características do elemento a ser investigado. Como o objeto de estudo é a EMATER-GO, instituição de assistência técnica, a qual será analisada através dos seus técnicos (os agentes de extensão), não se empregará a terminologia mertoniana, apesar do problema ser enfatizado em termos de classificação dos agentes de extensão.

O importante é que a pressuposição teórica de Merton é aqui assumida, isto é, "... a estrutura social opera a fim de exercer pressões sobre os indivíduos" (213). Não há um interesse em analisar quais os elementos estruturais que determinam essas "pressões" bem como qual a sua intensidade. É fundamental para este estudo que os agentes de extensão, através de algumas características pessoais e perceptivas em relação à organização, possam ser diferentemente classificados.

Apenas para entender melhor esses aspectos é interessante deixar explícito qual é a preocupação básica de Merton. Este autor está preocupado com o estudo da estrutura social, do ponto de vista da análise funcional. Sob este enfoque, o comportamento social é divergente devido a estrutura social, e a funcionalidade/disfuncionalidade dessa estrutura é determinada pela não-identificação/identificação do comportamento socialmente divergente. Como o próprio Merton advoga, os termos funcionais/disfuncionais são imprecisos. Não obstante, no contexto da EMATER-GO, admite-se que a funcionalidade dos tipos adaptativos seria focalizada em termos de conformidade. Apesar de Merton enfatizar a necessidade de se pesquisar os processos de mudanças básicas na estrutura social, a análise aqui desenvolvida não contempla este aspecto. Diante disto, pode-se, desde já, identificar uma das limitações do presente trabalho: a sua categorização estática. Apenas para ilustrar este aspecto, a Tabela 1, mostra os tipos de adaptação individual sugeridas por MERTON (1968).

No Quadro 1 o sinal (+) significa "aceitação" e o sinal (-) significa "rejeição", enquanto que os sinais (±) significam "rejeição" de valores predominantes e sua substituição por novos valores. É importante destacar que o Quadro 1 reflete as proposições teóricas desenvolvidas por Merton. Dentro desta perspectiva, os modos de adaptação estão assim definidos: Conformidade, indica o comportamento orientado para valores básicos, padrões culturais estabelecidos, da

Quadro 1. Tipologia de Modos de Adaptação Individual

Modos de adaptação	Metas culturais	Meios institucionalizados
Conformidade	+	+
Inovação	+	-
Ritualismo	-	+
Retraimento	-	-
Rebelião	+	-

Fonte: Merton (1968)

sociedade. Este tipo de acomodação refletiria uma sociedade estável. Inovação, enfatiza a utilização de meios institucionais, que apesar de serem "socialmente" proibidos, se constituem em mecanismo eficientes na obtenção das metas culturais. O sinal menos, atribuído a este tipo de adaptação, revela uma conseqüente rejeição dos instrumentos socialmente institucionalizados. Ritualismo, se caracteriza pela rejeição às metas culturais. Isto indica que o comportamento é institucionalmente permissível, podendo não ser "aquele" socialmente esperado. A expressão mais comum do ritualista seria "... que as ambições convidam à frustração e ao perigo, ao passo que as aspirações mais baixas produzem satisfação e segurança", (Merton 1968). Esta forma de adaptação não é conformista, nos moldes anteriormente definidos. Ela poderia ser identificada como conformista aos costumes. Retraimento, implica na rejeição das metas culturais e dos meios institucionalizados.

Este tipo de adaptação é totalmente diferente dos demais. O indivíduo é um frustrado, não compartilha dos mesmos valores com os demais, sendo considerado sempre "estranho" para os demais. "O derrotismo, quietismo, e a resignação são manifestos em mecanismos de fuga que, posteriormente, o levam a fugir dos requisitos da sociedade" (Merton 1968). Rebelião, opõem-se às metas culturais e meios institucionalizados, procurando por uma estrutura social diferente, a qual possa substituir a anterior. Este modo de adaptação é usualmente contra os elementos legitimados do sistema. "Ela pressupõe o afastamento dos objetivos dominantes, e dos padrões vigentes, os quais vem a ser considerados como puramente arbitrários" (Merton, 1968).

Essas definições teóricas são derivadas em termos das metas culturais e dos meios institucionalizados. Considerando-se que o estudo aqui desenvolvido não emprega aqueles parâmetros, torna-se necessário fazer outras especificações no modelo proposto por Merton. Mais particularmente, considerar-se-á um conjunto de variáveis que refletem algumas características das tendências dos comportamentos dos agentes de extensão bem como as suas percepções sobre a organização em que trabalham. Assim sendo, os modos de adaptação serão em função, única e exclusivamente, dessas variáveis, não se especificando a priori nenhum direcionamento aos possíveis escores que cada agente de extensão obterá em cada tipo de adaptação. Diferente de Merton, o qual atribui sinais na sua ti

pologia de modos de adaptação individual, neste estudo não se formulará situações hipotéticas para aqueles diferentes tipos de adaptação. Por conseguinte, este estudo poderá contribuir para identificar quais as variáveis que compõem os tipos de adaptação bem como os escores obtidos pelos agentes em cada uma dessas variáveis.

Com relação a essas variáveis é importante que se esclareça que elas não foram diretamente derivadas da teoria mertoniana, mas decorrentes do próprio contexto analítico de Merton. O caráter a-teórico das variáveis aqui selecionadas justifica-se pela própria natureza empírica descritiva deste estudo. Há uma tentativa de identificar aspectos estritamente selecionados aos agentes de extensão e a organização em que eles trabalham.

É oportuno lembrar aqui que no desenvolvimento de sua teoria Merton não apresenta uma justificativa para a inclusão de metas culturais e meios institucionalizados como parâmetros para a identificação dos modos de adaptação. Além disso, é bom que se explicita que a própria natureza da teoria social fornece elementos ambíguos na identificação das variáveis e o próprio Merton, através das proposições em favor da teoria de médio alcance, faz algumas ponderações neste sentido. Deste modo, se a ausência de uma teoria limita, em certos aspectos, este trabalho, a tentativa aqui desenvolvida não é inócua no seu todo. Ela faz sentido em função da natureza da problemática analisada. Desta forma, as variáveis u

tilizadas neste estudo estão assim definidas e operacionalizadas:

1. Experiência profissional: esta experiência diz respeito apenas à EMATER-GO como organização. Não se considerou a experiência em outras organizações pelo fato da EMATER-GO ser o elemento de referência para este estudo. Esta variável foi operacionalizada em termos de anos de trabalho.

2. Formação profissional: o conteúdo desta variável expressa a formação formal do agente de extensão, a qual foi medida através de quatro indicadores: a) a existência de disciplina de extensão rural no histórico escolar; b) a participação em estágios em escritórios da ATER; c) a espontaneidade na opção do curso de agronomia; e d) a espontaneidade na opção para a função de extensionista. Cada indicador recebeu os valores de zero a três. Zero, em caso de não resposta, 1, em caso de resposta negativa, 2, em caso de resposta intermediária e 3, em caso de resposta positiva. Deste modo, o escore obtido por cada agente de extensão nesta variável constituiu-se do somatório dos diferentes indicadores.

3. Apoio institucional: esta variável reflete a percepção que o agente de extensão tem sobre a empresa em termos de alguns aspectos institucionais. Esses aspectos são: recebimento de assessoramento técnico, existência de manuais técnicos fornecidos pela empresa, patrocínio de cursos de

atualização pela empresa, existência de infra-estrutura adequada para o desempenho das atividades de extensão e reforço por parte da instituição, da filosofia de trabalho e dos princípios extensionistas. Cada indicador recebeu valores de zero a três, e o escore final constituiu-se do somatório desses valores.

4. Atualização profissional: esta atualização diz respeito às informações oriundas de publicações técnicas na área de extensão rural. Para operacionalizar esta variável, os seguintes indicadores foram utilizados: recebimento de publicações na área de extensão rural, se estas publicações são especializadas no tratamento das questões tecnológicas, se as publicações são lidas sistematicamente, se o agente de extensão solicita esclarecimento sobre os resultados das pesquisas e se há o hábito de ler essas publicações. Cada indicador assumiu valores de zero a três, e o escore final atribuído constituiu-se do somatório dos valores individuais.

5. Participação na comunidade: o conteúdo específico desta variável é a participação do agente de extensão nos diferentes grupos formal e informal, bem como se há algum conflito entre ele e outros elementos da comunidade. Esta variável é medida através dos seguintes indicadores: participação em cooperativa, congregação religiosa, clube de futebol etc, existência ou não de conflitos com os elementos de um modo geral e intenção de continuar morando no local. Cada indicador recebeu valores de zero a três. O escore atribuído re

sultou do somatório dos indicadores.

6. Percepção sobre a pesquisa: considerando que o extensionista trabalha com os resultados imediatos da pesquisa em geral, tenta-se, através desta variável, apreender qual a sua opinião sobre a viabilidade daquelas recomendações em função da sua própria experiência em relação aos problemas que envolvem o produtor rural. Para tanto, selecionou-se os seguintes indicadores: a) conhecimento ou não, da dinâmica de uma instituição de pesquisa; b) opinião sobre a habilidade dos pesquisadores em gerar novos conhecimentos; e c) se essas inovações estão ou não resolvendo os problemas dos produtores. Houve a atribuição de escores de zero a três a esses indicadores, os quais foram somados posteriormente.

7. Percepção sobre a tecnologia recomendada: esta variável é uma complementação da anterior. Isto é, enquanto aquela enfatiza a pesquisa em si, esta diz respeito ao resultado específico da pesquisa. Isto é, a tecnologia. Ou seja, nesta variável pretende-se identificar a opinião do extensionista sobre tecnologias, se os produtores podem "confiar" nelas como alternativas para os problemas de produtividade rural. Esta variável foi operacionalizada através dos seguintes indicadores: a) confiabilidade ou não nos resultados da pesquisa; b) confiabilidade ou não atribuída aos pacotes tecnológicos; e c) opinião sobre a tecnologia como instrumento suficiente para o aumento da produtividade. Cada item

recebeu escores de zero a três os quais foram somados posteriormente.

8. Percepção sobre a organização: esta variável reflete a opinião do agente de extensão sobre a EMATER-GO em termos de alguns aspectos, quais sejam: a) se este vê a empresa enfatizando ou não a recomendação de pacotes tecnológicos para os diferentes produtores; b) se percebe o crédito rural contemplando todas as fases do processo produtivo; c) se de acordo com o seu ponto de vista, a Organização é eficiente ou não; e d) se vê perspectivas de desenvolvimento profissional dentro da Organização. O escore final constitui-se do somatório dos valores de zero a três atribuídos aos indicadores.

9. Interesse profissional: esta variável expressa o interesse do agente de extensão em melhorar o seu nível de conhecimento técnico. Na realidade, esta variável complementa aquela relacionada com a atualização. A diferença está aqui em termos de interesse pessoal futuro. Para tanto, os seguintes indicadores foram considerados: se o agente procura ou não "aumentar" os seus conhecimentos na área de extensão rural, se ele teria interesse em frequentar um curso de pós-graduação e se ele, pessoalmente, tem reivindicado mais resultados de pesquisa para a área de trabalho em questão. O escore final consistiu da soma dos valores de zero a três dos indicadores.

10. Satisfação ocupacional: este item foi consi

derado em dois aspectos: satisfação ou não sobre o esquema de promoção da EMATER-GO e satisfação ou não com as possibilidades que a empresa fornece para o desenvolvimento intelectual dos extensionistas. Cada indicador recebeu valor zero, um dois e três, os quais foram somados posteriormente.

2. Aplicação Empírica do Referencial Teórico

Usualmente, a aplicação empírica do referencial teórico é observada através das hipóteses. Sejam essas hipóteses de trabalho ou a verificar (Kaplan, 1969), elas definem um direcionamento analítico "sugerido" pela própria teoria da qual foi derivada. Não obstante, não há aqui formulação de hipóteses; as quais poderiam ser derivadas através da suposição sobre as características das unidades que caracterizariam o grupo de elementos que comporiam os diferentes modos de adaptação. Se isto fosse feito, haveria a necessidade, fato concomitante, de se definir a priori aqueles tipos de adaptação. Por conseguinte, como não é essa a preocupação principal desse estudo, ele é eminentemente descritivo, não se utilizará das hipóteses, o que implica na não definição a priori daqueles modos de adaptação. É importante enfatizar aqui que esta descrição se dará ao longo da análise, a qual se constitui num dos principais focos deste trabalho. Isto é, se Merton, a priori, hipotetizou os sinais +, - e $\pm$, aqui pretende-se identificar quais as características dos agentes de extensão que são conformistas, inovadores, ritualistas, retraídos

e rebeldes. Deste modo, ao se fazer um paralelo com a tipologia de modos de adaptação individual apresentada por Merton (ver Quadro 1), pode-se fazer algumas modificações conforme apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2. Tipologia dos Modos de Adaptação dos Agentes de Extensão. EMATER-GO 1978.

Modos de Adaptação	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10*
Conformidade										
Inovação										
Ritualismo										
Retraimento										
Rebelião										

* V1 = experiência profissional; V2 = formação profissional; V3 = apoio institucional; V4 = atualização profissional; V5 = participação na comunidade; V6 = percepção sobre a pesquisa; V7 = percepção sobre a tecnologia recomendada; V8 = percepção sobre a organização; V9 = interesse profissional; V10 = satisfação ocupacional.

Este Quadro reflete a aplicação do referencial teórico de Merton, onde os V's são as variáveis e os modos de adaptação serão definidos em função dos escores obtidos pelos agentes de extensão em cada variável. Além disto, poder-se-á identificar que variáveis caracterizam um ou outro modo de adaptação bem como quais as tendências dos indivíduos se agregam em um ou outro tipo de adaptação. No desenvolvimento des

te trabalho a questão teórica que se colocou foi: estariam os indivíduos destinados a permanecer nestes cinco modos de adaptação? Se existissem quatro, três ou dois grupos, quem e de que grupo passaria para um outro? Esta é uma preocupação deste estudo, a qual não foi considerada por Merton (1968).

3. Técnica de Análise

O termo análise pode ser compreendido sob diferentes aspectos. Neste estudo, a análise é descritiva, e como tal, não há um delineamento explícito sobre variáveis dependente e independente. De fato, esta ausência de distinção entre variáveis dependente e independente é o que caracteriza este tipo de pesquisa. Além disto, é importante destacar a natureza do tipo de pesquisa que aqui se desenvolve. Esta não utiliza de estatísticas descritivas, como se poderia pressupor. Pelo contrário, há a aplicação de um instrumental matemático, "Cluster Analysis", o qual permite descrever as unidades de análise através de determinadas categorias. Neste trabalho, esta técnica foi selecionada, porque um dos nossos grandes problemas é o de saber se a amostra formada por extensionistas da EMATER-GO contém, ou não, grupos de indivíduos distintos.

As técnicas de "cluster analysis" são basicamente utilizadas para a identificação de grupos. Esses grupos ou "clusters" podem ser definidos como uma coleção de in

divíduos ou objetos com certas similaridades (Everitt 1979: 63). É importante que se observe que a análise de "cluster" é essencialmente uma técnica que auxilia na geração de hipóteses e não no teste das hipóteses. Como os seus métodos são essencialmente não-estatísticos, não implicam em teste de significância ou possuem teoria de distribuição associada a estes.

Tendo afirmado acima que a análise de "cluster" possui diversas técnicas para a descoberta de estruturas dentro de um complexo corpo de dados, seria de se esperar que algumas delas (de quatro a seis, pelo menos) fossem utilizadas neste trabalho. Apenas para ilustrar, entre as técnicas mais utilizadas destacam-se as técnicas de "cluster" hierárquicos; "partitioning techniques"; "Density Search Techniques" e "Clumping Techniques". Dentro de cada uma dessas técnicas há uma grande diversidade de métodos (vêr, por exemplo, Everitt, 1977; Anderberg 1973; e O'Muircheartaigh & Payne, 1979). Apesar dessa diversidade, se utilizará neste estudo apenas uma dessas técnicas, a qual se encontra no pacote SAS (Statistical Analysis System). Sem dúvida, este fato é um outro elemento limitante deste estudo, pois o usual é utilizar diversas técnicas para se ter maior "credibilidade" na identificação dos agrupamentos. Com respeito a estratégia aqui utilizada, esta se baseia no conceito de distância, pois o programa SAS forma os "clusters" e os agrupa sucessivamente entre si a partir da menor distância existente entre eles. A dis

tância entre dois "cluster" é então definida pela distância máxima entre uma observação e um "cluster" e uma observação e o outro "cluster" (SAS user's guide, 1979).

CAPÍTULO III

ESTRATÉGIA DA PESQUISA

Este capítulo trata dos procedimentos através dos quais este estudo foi desenhado e implementado. Algumas das preocupações contidas na estratégia de pesquisa foram a bordadas no capítulo II; tais como informações sobre que no ções da atividade de pesquisa estão envolvidas na perspectiva (funcionalista) utilizada, que tipo de desenho de pesquisa é usado e, que combinação particular de técnicas de pesquisa disponíveis está sendo empregada. O objetivo deste capítulo é de não só complementar as informações sobre a estratégia de pesquisa aqui utilizada, como também a de oferecer informa ções mais concretas sobre a amostra e a área estudadas.

Este trabalho é o resultado de um "survey" rea lizado em 1979, envolvendo os agentes de extensão (extensionistas) da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Es tado de Goiás (EMATER-GO). Na literatura, um "survey" é en

tendido como um estudo através do qual são coletadas informações de parte de uma população devidamente escolhida com a finalidade de representar o todo (vêr, por exemplo, Warwick & Lininger 1975). Neste estudo descritivo sobre os tipos de comportamentos dos extensionistas da EMATER-GO não existe, como ficou explícito no capítulo anterior, um conjunto claro e distinto de variáveis dependente e independente. Embora esta pesquisa não possa ser generalizada, possui um valor por si mesma, isto é, identificar as variáveis que compõem cada modo de adaptação e os valores obtidos pelos agentes de extensão em cada variável, o que permitirá definir os modos ou tipos de adaptação. É neste sentido que se pode observar a propriedade das afirmações de Simon (1969:53) que diz não ser útil se entender a pesquisa descritiva como um simples estágio para futuros e mais sofisticados usos de técnicas de análise.

1. População e Área Estudadas

A população total de agrônomos EMATER-GO, diretamente vinculados à ação extensionista era de 107 técnicos. O Quadro 3 apresenta o total destes técnicos de acordo com os cargos que ocupam.

Conforme pode-se observar no Quadro abaixo, dos 107 técnicos, apenas 63 exercem a função precípua de extensionista.

Quadro 3. Total de técnicos por cargos. EMATER-GO 1979.

Cargos	Número
Técnicos em Agropecuária	63
Chefe de Escritório	20
Assessores Regionais	17
Supervisores Regionais	7
Total Geral	107

O critério básico para a seleção do grupo de indivíduos para o estudo foi a permanência mínima de um ano de trabalho junto ao escritório local. Julgou-se que um período menor que um ano não permitiria ao extensionista uma vivência capaz de levá-lo a ter um conhecimento maior da região, dos produtores e dos sistemas tecnológicos utilizados para produção agropecuária. Além disso, excluiu-se do grupo os chefes de escritório, assessores e supervisores regionais. Desta forma, o grupo de estudo selecionado por ocasião da pesquisa (setembro, 1979) foi composto de 42 extensionistas.

Dos 42 extensionistas selecionados, dois se recusaram a dar entrevistas e dois outros foram descartados por distorcerem informações, um outro não foi possível ser localizado na época da pesquisa. Assim, o grupo de estudo ficou reduzido a 37 extensionistas os quais se distribuem por todas as regiões produtivas do Estado de Goiás. O mapa

apresentado na Figura 1 posiciona os locais visitados pelos entrevistadores.

Observa-se que há no mapa uma quantidade maior de Regiões do que extensionistas entrevistados. Isto se deve ao fato de que em determinadas localidades um mesmo extensionista atende a mais de um escritório.

2. Instrumento de Coleta dos Dados

O instrumento básico de pesquisa foi um questionário formulado com a preocupação de obter informações sobre os indicadores das dez variáveis (já discutidas no capítulo 2): Experiência Profissional, Formação Profissional, Apoio Institucional, Atualização Profissional, Participação na Comunidade, Percepção sobre a Pesquisa, Percepção sobre a Organização, Interesse Profissional e Satisfação Ocupacional.

Dos 37 entrevistados, 18 permitiram conversar problemas da extensão com o entrevistador usando um gravador portátil. Todas as entrevistas gravadas foram posteriormente analisadas pelo entrevistador. Essa técnica se revelou bastante útil para a análise final dos resultados.

Toda a coleta dos dados foi feita pelo autor e um mestre em comunicação para o desenvolvimento. O autor ficou responsável pela coleta de dados fora da área do Distrito Federal e o outro entrevistador, com as áreas circunvizinhas a Brasília.

Todos os questionários foram aplicados em uma só etapa, de 3 a 29 de setembro de 1979. Teve-se, durante este período, todo o cuidado de se evitar a possibilidade de troca de informações entre os elementos da amostra.

Em todo o local da entrevista, o primeiro passo era sempre o de entrevistar o supervisor regional da EMATER-GO. Na entrevista com ele explicávamos primeiramente o objetivo da pesquisa, o conteúdo de cada tipo de comportamento desenvolvido por Merton (1968) e, após uma conversa mais ou menos demorada sobre cada um desses tipos, solicitávamos para que ele classificasse os elementos a serem entrevistados na categoria de tipo de comportamento que, de acordo com a opinião dele (supervisor regional), mais de perto correspondia às ações e comportamento de serviço do extensionista. Esta estratégia de trabalho veio a se revelar bastante útil no processo de análise final dos resultados, como se verá no capítulo seguinte. Só após essa entrevista com os supervisores regionais é que se partia para a entrevista com cada um dos elementos da amostra daquela região. Essa sequência só não foi possível ser seguida em poucos casos, mas não se observou qualquer tipo de alteração das informações. De um modo geral, esses supervisores regionais foram muito solícitos e os entrevistadores não tiveram problemas em abordá-los. Quanto aos extensionistas que compuseram a amostra, a receptividade também foi muito boa, a não ser naqueles quatro casos mencionados anteriormente neste capítulo.

Para as respostas anotadas diretamente nos ques
tionários, adotou-se o critério de revisão pós-entrevista. O
objetivo deste procedimento era o de observar a fidedignidade
das respostas e, ao mesmo tempo, o de se evitar ao máximo os
valores ausentes ("missing values"). Mesmo com a utilização
sistemática deste procedimento, alguns valores ausentes foram
localizados quando da elaboração do mapa final dos resultados.
Por duas vezes, foi necessário voltar aos entrevistados para
observações complementares.

Para medição foi utilizada uma escala de zero
a três da seguinte forma:

<u>Escore</u>	<u>Significação</u>
0	Quando não houve resposta
1	Quando a resposta foi negativa
2	Quando a resposta ficou situada <u>en</u> tre "sim" e "não" (regular)
3	Quando a resposta foi positiva

FIGURA 1: Locais Visitados pelos Entrevistadores.
Estado de Goiás.

CAPÍTULO IV

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nos capítulos anteriores, ficou enfatizado que um "survey" descritivo é frequentemente idêntico, em suas operações, a um "survey" explicativo. A distinção entre os dois tipos de pesquisa é mais um problema de intenção de objetivos e de uso dos dados do que propriamente de conteúdo (para uma defesa mais completa desta posição veja, por exemplo, Warwick & Lininger, 1975). Uma tarefa básica da pesquisa descritiva (tanto quanto da pesquisa explicativa) é a conceituação do fenômeno a ser estudado. Neste trabalho, uma preocupação essencial é com os tipos de adaptação característicos dos agentes de extensão da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Goiás (EMATER-GO). O capítulo II mostrou que esses tipos são dados por Merton (1968). Se Merton hipotetizou os comportamentos dos agentes sociais diante de metas culturais e de meios institucionalizados, a preocupação

deste trabalho é diferente, ou seja, é a de estudar as tendências dos indivíduos se agregarem em um ou outro tipo de adaptação dentro da EMATER-GO. Mas esta tarefa, como tem-se repetido, é diferente da tarefa de explicar o fenômeno. Este trabalho, apesar de ter a sua própria razão de ser através dos seus objetivos internos, também coloca as bases para a posterior consecução de outros objetivos, incluindo a explicação, o teste de hipóteses, a avaliação, a predição e o desenvolvimento de indicadores. Esta relação entre estudos descritivos e explicativos é sintetizada, de uma forma bastante feliz, pelo professor Herbert Hyman. Ele diz:

"The descriptive survey is thus a training ground for the development of skill in conceptualization of the phenomenon and in the treatment of the findings in relation to error factors, both essential to effective analysis of explanatory surveys. But there is still another feature of the descriptive survey which is especially valuable for ultimate work in the design and analysis of explanatory surveys. Out of the findings of such surveys often comes the basis for the formulation of fruitful hypotheses about phenomena, or at least for some reduction in confusion about phenomena" (Hyman, 1955:77-78).

O primeiro objetivo deste trabalho foi o de classificar empiricamente as unidades de análise, isto é, os extensionistas da EMATER-GO, de acordo com determinados tipos de comportamento adaptativos. Esses tipos são dados e desenvolvidos por Merton (1968:212-231). Tendo, pois, os cinco tipos de adaptação dos indivíduos dentro de uma organização (Conformidade, Inovação, Ritualismo, Retraimento e Rebelião)

sido dados teoricamente bem como uma lista de dez variáveis (experiência profissional, formação profissional, apoio institucional, atualização profissional, participação na comunidade, percepção sobre a pesquisa, percepção sobre a tecnologia recomendada, percepção sobre a organização, interesse profissional e satisfação ocupacional) identificando algumas características dos agentes de extensão e suas percepções sobre a instituição em que trabalham utilizou-se a análise de "cluster" para se estudar os agrupamentos dos indivíduos dentro dos cinco tipos de adaptação. O resultado dessa classificação é mostrado através da Tabela 1.

Tabela 1. Média das Variáveis nos Diferentes "Clusters".

Variáveis* 'Clusters'										
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
Cluster I	7.8	3.0	6.8	4.5	7.8	1.0	4.5	6.5	4.5	2.0
Cluster II	2.5	3.3	9.3	5.5	6.0	1.8	4.8	4.8	4.0	2.3
Cluster III**	13.0	4.0	11.0	9.0	7.0	3.0	6.0	6.0	7.0	4.0
Cluster IV	3.1	3.3	7.9	5.6	6.1	1.3	4.4	8.4	5.2	2.8
Cluster V	2.0	3.7	10.4	8.7	6.7	1.7	4.4	9.8	5.8	3.8

* V1=experiência profissional; V2=formação profissional; V3=apoio institucional; V4=atualização profissional; V5=participação na comunidade; V6=percepção sobre a pesquisa; V7=percepção sobre a tecnologia recomendada; V8=percepção sobre a organização; V9=interesse profissional; V10= satisfação ocupacional.

A Tabela 1 é resultante da aplicação da técnica de "cluster" aos dados empíricos. Como decorrência do próprio processo analítico, a fixação dos números de "clusters" pode ser considerada como sendo inicialmente arbitrária. Esta determinação poderia ser em torno de seis, quatro ou outro número qualquer. Não obstante, como há uma orientação teórica em torno de 5 "clusters", aquela fixação deixa de ser totalmente arbitrária. Este totalmente, é claro, refere-se ou é decorrente de um quadro referencial teórico. Deste modo, há inicialmente uma preocupação em interpretar esses resultados sob a perspectiva empírica da técnica analítica para, num estágio posterior, avaliar a consonância teórica desta classificação empírica.

Numa análise mais detida sobre a Tabela 1 pelo menos um padrão importante de resposta para a análise se resalta. O "cluster" 5 é basicamente composto por extensionistas mais jovens em termo de experiência profissional (valor médio 2), imediatamente seguido pelos extensionistas que compõem o "cluster" 2 (valor médio 2.5). Outro dado importante é que os extensionistas que fazem parte do "cluster" 5 possuem maior formação profissional, recebem maior apoio institucional e obtiveram maior atualização profissional que os demais extensionistas pertencentes aos outros grupos. (Como o "cluster" 3 é formado apenas por um extensionista ele não está sendo considerado nesta análise de valores médios). Também os extensionistas classificados no "cluster" 5 possuem um al

to grau de satisfação ocupacional (3.8) quando comparados com aqueles do grupo 4 (2.8), grupo 2 (2.3) e do "cluster" 1 (2.0). Em termos de interesse profissional o valor médio de 5.9 só é aproximado pelos extensionistas do "cluster" 4 (5.2) e muito distante do valor médio dos extensionistas pertencentes ao "cluster" 3 (4.0). A percepção sobre a organização é bem alta entre os extensionistas do "cluster" 5 (9.8), principalmente quando comparada com aquela do "cluster" 2 (4.8). Contudo, os extensionistas do "cluster" 5 tem um baixo nível de percepção sobre a tecnologia recomendada que eles têm a função de difundir. Este mesmo baixo nível de percepção é seguido pelo "cluster" 4 (4.4). O maior grau de percepção sobre a tecnologia recomendada foi obtido por aqueles extensionistas que formam o "cluster" 2 (4.8). Mas, se existe um baixo nível de percepção sobre a tecnologia recomendada entre os extensionistas do "cluster" 5, o grau de percepção sobre a pesquisa, enquanto instituição (1.7), é compatível com o mesmo grau obtido pelo "cluster" 2 (1.8), o mais alto sob esta variável. A menor percepção ficou com os extensionistas do "cluster" 1 (1.0). A quantos extensionistas esses valores médios correspondem? A Tabela 2 responde a essa questão apresentando a distribuição dos extensionistas nos cinco "clusters".

Uma análise da Tabela 2 revela que o "cluster" quatro concentrou 51.4% do total da amostra, revelando, portanto, a maior concentração dos extensionistas nesse tipo específico de comportamento. O "cluster" número cinco abrangeu

Tabela 2. Distribuição dos Extensionistas em Cinco "Clusters"

Clusters	Número de Extensionistas	%
1	4	10.8
2	4	10.8
3	1	2.7
4	19	51.4
5	9	24.3
T o t a l	37	100.0

24.3%, os "clusters" um e dois obtiveram cada um 10.8% e o "cluster" número três representou apenas 2.7% da amostra. Mas um problema básico se apresenta na análise das Tabelas 1 e 2: a quais tipos de comportamento correspondem os "clusters" de 1 a 5? Para termos acesso a esta identificação foi utilizada a esta altura as entrevistas obtidas com os supervisores regionais referidas no capítulo III. Cada supervisor regional havia, baseado na definição dos tipos de comportamento, distribuído os extensionistas em cada uma das categorias (tipos). A partir da maior recorrência (concordância) de respostas entre a classificação dos supervisores regionais (utilizados aqui como juízes) e a classificação da análise de "cluster" se teve, então, um acesso racional sobre que tipos de comportamento estavam por traz dos "clusters" de 1 a 5 apresentados nas Tabelas 1 e 2.

O Quadro 4 abaixo apresenta para cada observação da amostra, a classificação dos extensionistas entre os diferentes tipos de comportamento. Como o padrão de resposta básico para a identificação dos cinco tipos de comportamento foi aquele do juiz (supervisor regional), a decisão na identificação dos "clusters" foi tomada a partir da maior recorrência de indivíduos classificados anteriormente como nas categorias de conformidade, inovação, ritualismo, retraimento e rebelião. Pelo Quadro 4 percebe-se, claramente, a existência de 20 concordâncias e 17 discordâncias. Esse padrão de concordância/discordância pode ser melhor analisado através da Tabela 3. Um ótimo padrão de concordância seria mostrado se os números dispersos pelas diferentes celas da Tabela estivessem concentrados na sua diagonal. Na verdade isso só ocorre em relação à classificação feita para a categoria denominada de ritualismo. Nessa categoria ambos, juízes e "cluster", colocaram 19 extensionistas da amostra onde, desses 19, 13 extensionistas ou seja 68.4% (35.14% da amostra) foram designados como ritualistas pelos juízes e pela análise de "cluster". Seria interessante destacar que quatro extensionistas classificados como ritualista através da análise de "cluster" foram incluídos na categoria de inovadores pelos juízes. A segunda categoria de maior concordância diz respeito aos inovadores. Os juízes identificaram 21,62% dos extensionistas e a técnica de "cluster" 24,32% entre os 37 elementos da amostra. A concordância entre esses dois critérios de classificação diz res

Quadro 4. Classificação dos Indivíduos da Amostra Feita Pelos Juízes e Pela Análise de "cluster".

Indivíduos	Juizes	"Cluster"	Concordância (+)	Discordância (-)
1	Rebelião	Retraimento		-
2	Ritualismo	Ritualismo	+	
3	Ritualismo	Ritualismo	+	
4	Ritualismo	Conformismo		-
5	Ritualismo	Ritualismo	+	
6	Rebelião	Inovação		-
7	Ritualismo	Ritualismo	+	
8	Ritualismo	Conformismo		-
9	Inovação	Inovação	+	
10	Conformismo	Inovação		-
11	Conformismo	Conformismo	+	
12	Ritualismo	Ritualismo	+	
13	Inovação	Ritualismo		-
14	Rebelião	Retraimento		-
15	Ritualismo	Ritualismo	+	
16	Ritualismo	Retraimento		-
17	Inovação	Ritualismo		-
18	Ritualismo	Ritualismo	+	
19	Ritualismo	Ritualismo	+	
20	Conformismo	Conformismo	+	
21	Ritualismo	Inovação		-
22	Inovação	Ritualismo		-
23	Inovação	Inovação	+	
24	Ritualismo	Ritualismo	+	
25	Ritualismo	Ritualismo	+	
26	Ritualismo	Retraimento		-
27	Ritualismo	Ritualismo	+	
28	Ritualismo	Ritualismo	+	
29	Retraimento	Inovação		-

Cont...

Continuação do Quadro 4

Indivíduos	Juizes	"Clusters"	Concordância (+)	Discordância (-)
30	Ritualismo	Inovação		-
31	Rebelião	Rebelião	+	
32	Inovação	Inovação	+	
33	Rebelião	Ritualismo		-
34	Ritualismo	Ritualismo	+	
35	Inovação	Ritualismo		-
36	Retraimento	Ritualismo		-
37	Inovção	Inovação	+	

Tabela 3. Comparação da Classificação dos Extensionistas de Acordo com a Análise de "cluster" com a dos Supervisores Regionais (Juizes).

Juizes "Cluster"	Retrai mento	Confor mismo	Rebe lião	Ritua lismo	Inova ção	Total
Retraimento	0	0	2	2	0	4
Conformismo	0	2	0	2	0	4
Rebelião	0	0	1	0	0	1
Ritualismo	1	0	1	13	4	19
Inovação	1	1	1	2	4	9
Totais	2	3	5	19	8	37

peito à indicação de 4 extensionistas para a categoria de inovadores.

Em contraposição, a maior discrepância encontrada foi em referência à categoria de retraídos e de rebelião. Com relação à categoria de retraídos, os 10,81% da amostra em estudo classificados nessa categoria pela análise de "cluster" foram alocados nas categorias de rebelião (2 deles) e ritualismo (2 deles) pelos juízes. Por sua vez, os 5,41% dos extensionistas em estudo classificados na categoria de retraídos pelos juízes foram distribuídos entre as categorias de ritualismo (1) e de inovação (1) pela análise de "cluster". Em relação à categoria de rebelião, a técnica de "cluster" classificou 2,7% dos extensionistas estudados e os juízes indicaram 13,51% desses mesmos elementos para esta categoria.

O teste de qui-quadrado, que poderia ser de utilidade neste caso, é desaconselhado devido ao fato de que mais de 20% das celas da Tabela 3 possuírem valores esperados inferiores a cinco. Sendo a tabela muito esparsa o qui-quadrado deixa, então, de ser um teste válido.

A comparação das duas classificações (juízes e "cluster") revela claramente a concentração dos indivíduos entrevistados no tipo de comportamento denominado de ritualismo. A classificação mais problemática foi aquela da categoria rebelião.

Verificado a esta altura o tipo de comportamento a que corresponde cada um dos cinco "cluster" a Tabela 1 inicial assume então as configurações da Tabela 4 abaixo.

Tabela 4. Média das Variáveis nos Diferentes Tipos de Comportamento.

Tipos de comportamento \ Variáveis*										
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
Retraimento	7.8	3.0	6.8	4.5	7.8	1.0	4.5	6.5	4.5	2.0
Conformidade	2.5	3.3	9.3	5.5	6.0	1.8	4.8	4.8	4.0	2.3
Rebelião**	13.0	4.0	11.0	9.0	7.0	3.0	6.0	6.0	7.0	4.0
Ritualismo	3.1	3.3	7.9	5.6	6.1	1.3	4.4	8.4	5.2	2.8
Inovação	2.0	3.7	10.4	8.7	6.7	1.7	4.4	9.8	5.8	3.8

*V1=experiência profissional; V2=formação profissional; V3=apoio institucional; V4=atualização profissional; V5=participação na comunidade; V6=percepção sobre a pesquisa; V7=percepção sobre a tecnologia recomendada; V8=percepção sobre a organização; V9=interesse profissional; V10=satisfação ocupacional.

**Há apenas um extensionista neste tipo de comportamento.

Com a identificação dos "clusters" na Tabela 4 é visível que os inovadores possam vir a desempenhar um papel verdadeiramente vitalizador para a organização (EMATER-GO). Esses inovadores possuem uma ótima percepção da organização, têm um grande interesse e formação profissionais, além de de

monstrarem grande satisfação profissional, principalmente quando comparados em seu conjunto com a categoria teoricamente funcional para a Empresa, os conformistas. Os dados da Tabela 4 indicam que os extensionistas classificados como inovadores não possuem uma boa percepção da tecnologia que recomendam. Infelizmente, os dados não conseguem indicar o tipo dessa resistência. Os extensionistas classificados como retraídos são os de maior experiência profissional (7.8), seguidos pelos ritualistas (3.1), conformistas (2.5) e inovadores (2.0). O grupo que recebe o maior apoio da organização é o dos inovadores (10.4), seguido dos conformistas (9.3), ritualistas (7.9) e retraídos (6.8).

O segundo objetivo deste trabalho foi o de verificar se as formas adaptativas de comportamento estão em conformidade com os padrões de organização e funcionamento da EMATER-GO. Sendo este o caso, é de se esperar que parte considerável dos extensionistas fosse localizada (tanto pela análise de "cluster" quanto pela indicação dos juízes) na categoria de conformismo, a qual reflete um tipo de comportamento orientado para os valores básicos e estratégias de ação da EMATER-GO. Para este tipo de comportamento os juízes indicaram (veja-se a Tabela 3) 8,11% dos extensionistas da amostra (o que perfaz um total de três) e a análise de "cluster" indicou 10,81% ou seja 4 extensionistas. A alta indicação de extensionistas para as categorias de ritualismo (51,35%) e inovação (21,62% indicados pelos juízes e 24,32% indicados pe

la técnica de "cluster") mostra uma grande predominância dos tipos de comportamento divergentes em relação à organização sobre o tipo mais relacionado com os padrões de organização e funcionamento da EMATER-GO. Para se aceitar que as formas adaptativas de comportamento estivessem afins com os padrões de funcionamento da EMATER-GO, tanto os juízes quanto a análise de "cluster" deveriam ter indicado uma grande percentagem da amostra de extensionistas para a categoria de conformismo e com um bom grau de concordância quanto as indicações, fato que não ocorreu.

O terceiro objetivo do trabalho foi o de procurar estabelecer as tendências de concentração dos diferentes tipos de adaptação. A análise feita até este momento, para atender aos requerimentos dos dois primeiros objetivos, teve a característica de uma análise estática, isto é, a preocupação básica foi a de revelar uma distribuição presente numa tabela e relativa à distribuição dos extensionistas dentro dos cinco tipos de comportamento propostos por Merton (1968). A análise deste terceiro objetivo leva a considerações de ordem mais dinâmica. Uma das questões pertinentes neste tipo de análise assume o seguinte formato: existindo três ou quatro tipos de comportamento dentro da EMATER-GO, quais seriam as tendências de união entre esses tipos? Extensionistas hoje pertencentes ao tipo de comportamento x tenderiam para o tipo "y" ou tipo "z" de comportamento? Valendo-se da análise de "cluster", este é o tipo básico de análise a que nos leva es

te terceiro objetivo.

A pressuposição básica, a qual justifica a necessidade de se investigar essas tendências, é de que os exensionistas tenderiam a se agrupar aos outros elementos da organização, visto que a sua posição inicial talvez não fosse a mais viável. Não obstante, há necessidade de se fazer uma ressalva. Isto é, a própria técnica de "cluster" não permite identificar que agrupamento tenderia a se unir ao outro. Há apenas o resultado de que os agrupamentos se unem. E em outras palavras, não é possível identificar se o comportamento x é aquele que tende para o y, ou vice-versa. Sabe-se apenas que eles se unem.

Tendo esta limitação em mente, observa-se que ao agrupar os elementos da amostra em quatro grupos, a técnica de "cluster" tende a agregar apenas os elementos que estão nos modos de adaptação designados como retraídos e conformistas. O resto do agrupamento permaneceu como estava. Por sua vez, na identificação de três agrupamentos, as categorias ritualista e inovadores se unem, e apenas com dois agrupamentos é que o extensionista classificado como rebelde se une àqueles que compuseram o agrupamento dos retraídos e conformistas na formação das quatro categorias anteriormente citadas.

Pode-se dizer que, empiricamente, tem-se uma tendência para obter dois grandes agrupamentos no final. Um composto por 9 extensionistas e o outro constituído por 28 exten

sionistas. Teoricamente, esta tendência revela alguns aspectos interessantes. Por exemplo, a união entre retraídos e conformistas e a posterior união a este agrupamento do único elemento classificado como rebelde. Deste modo, há a evidência, como a própria análise funcionalista sugere, de "acomodação" dos elementos "estranhos" ao sistema pelo próprio sistema. Se se assume a pressuposição de que o comportamento funcional para a EMATER-GO é o conformista, poder-se-á dizer que tanto os retraídos como os rebeldes tendem a se adaptar naquelas normas e padrões de comportamento apregoados pela Empresa. Entretanto, é importante ter em mente que apenas 9 extensionistas se enquadram nesta situação. Da amostra em estudo, 28 deles estariam agrupados sob as categorias de ritualista e inovador. A princípio, estas categorias não foram consideradas como funcionais para a Empresa, pois, de um modo ou de outro, elas se constituem em comportamentos divergentes. Não obstante, ao compará-las conceitualmente, poder-se-ia pressupor que o inovador fosse preferível ao ritualista. Em consonância com esta pressuposição, poder-se-ia dizer que os ritualistas tenderiam a inovadores. É importante deixar bem explícito que todas as tendências aqui analisadas são válidas em função das pressuposições assumidas. Se uma dessas pressuposições deixar de ser válida, o resultado será incorreto.

Diante do que foi exposto, é inegável o valor limitado das análises das tendências. Considerando que a própria técnica de análise não permite melhores inferências, su

gere-se que a utilização de outro procedimento analítico seria mais viável para elucidar aqueles aspectos. Por exemplo, a utilização do modelo "Markov Chain" (Bartos 1967) permitiria sobrepor todas as limitações derivadas da técnica de "cluster"⁽¹⁾. Além do modelo "Markov Chain" permitir a identificação dos elementos que passariam de um estágio para outro (onde poder-se-ia considerar cada modo de adaptação como um estágio), há a possibilidade de analisar a probabilidade que os elementos teriam de mudar de estágio bem como a de permanecer em um estágio.

O quarto e último objetivo proposto por este trabalho foi o de dar sugestões à EMATER-GO, em termos de reestruturar o comportamento dos agentes de extensão, de tal forma que aumente a probabilidade deles se adaptarem de forma construtiva aos princípios da Empresa. Baseado nos dados analisados, uma sugestão básica que se oferece é da EMATER-GO se envolver mais com a fase de geração e desenvolvimento da tecnologia, isto é, de fazer com que o seu corpo técnico não só se comunique com a pesquisa para "aprender" sobre as tecnologias geradas, mas principalmente para "influir" sobre aquilo que vai ser e que está sendo gerado como tecnologia agropecuária. A análise da Tabela 4 demonstrou que aqueles extensionistas mais jovens profissionalmente, de maior solidez profissional, de maior atualização e interesse profissional são os que menos confiam no produto da pesquisa. As causas desta falta de confiança não aparecem na análise, mas se acredita que

com maior articulação pesquisa/extensão (e consequentemente maior influência da extensão no produto final da pesquisa-a tecnologia agropecuária) a percepção sobre a pesquisa recomendada venha a melhorar.

Uma outra sugestão que se pode fazer a EMATER é sobre a formação profissional dos seus agentes de extensão. Em geral, a média nos diferentes grupos é baixa. Deste modo, a EMATER não está selecionando elementos que frequentaram cursos de extensão a nível de graduação, ou não está propiciando cursos para a especialização dos agentes da região em estudo. Além disto, há o caso de seleção desses profissionais sem que eles tenham outra opção de trabalho. Considerando esses aspectos, a sugestão que se faz é exatamente sobre o processo de seleção utilizado na contratação dos seus profissionais. Se esta seleção não visar as qualidades técnico-científicas e predisposições pessoais para a execução da tarefa de extensionista, a organização será prejudicada com a atividade desenvolvida por aquele elemento que ela selecionou.

Do mesmo modo, a média de atualização profissional para as categorias de retraídos, conformistas e ritualistas é baixa. Isto evidencia que os agentes de extensão não estão recebendo publicações com informações adequadas para o desenvolvimento das suas tarefas. Neste sentido, a EMATER-GO deveria incrementar a divulgação e o acesso desses técnicos a tais boletins.

Um outro fato crucial que pode ser destacado na Tabela 4 é a insatisfação ocupacional dos agentes de extensão em todos os modos de adaptação. A média é excessivamente baixa, o que demonstra a insatisfação com o critério promocional da Empresa e com a realização intelectual que a atividade do extensionista requer. Este aspecto é fundamental, uma vez que esta insatisfação pode repercutir negativamente no desempenho da tarefa do extensionista. Deste modo, sugere-se que a Empresa reveja, principalmente, o critério de promoção dos seus técnicos.

NOTAS DO CAPÍTULO IV

- (1) A razão principal da não utilização do modelo "Markov Chain" neste estudo foi devido ao fato de que esta técnica requer um desenho de pesquisa que envolva um levantamento de da dos ao longo do tempo.

CAPÍTULO V

CONCLUSÕES

Esta dissertação envolveu o estudo exploratório-descriptivo dos tipos de comportamento dos extensionistas da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Goiás (EMATER-GO). O problema básico de estudo foi formulado através da pergunta: quais são os tipos de adaptação característicos dos agentes de extensão da EMATER-GO? A resposta para esta questão-problema foi buscada em forma de tendência. Isto é, se no momento "t" - o momento da pesquisa - a distribuição dos extensionistas era "x", quais as tendências de mudança dessa distribuição no momento "t + 1"?

O desenvolvimento teórico-metodológico do trabalho, além de estar dirigido para uma resposta da questão-problema procurou também se vincular ao atendimento de quatro objetivos básicos: (1) categorizar empiricamente as unidades de análise de acordo com determinados tipos de comportamento

adaptativos; (2) verificar se as formas adaptativas de comportamento estavam em conformidade com os padrões de organização e funcionamento da EMATER-GO; (3) procurar estabelecer as tendências de concentração dos diferentes tipos de adaptação; e (4) oferecer sugestões à EMATER-GO, em termos de reestruturação do comportamento dos agentes de extensão, de tal forma que a probabilidade deles se adaptarem de forma construtiva aos princípios da Empresa seja aumentada.

O enfoque teórico desta dissertação foi fundamentado na proposição de Merton (1968) sobre os tipos de adaptação individual. O que aqui se fez foi a adequação do instrumental teórico de Merton a uma realidade específica, isto é, àquela da assistência técnica e extensão rural do Estado de Goiás. A pressuposição teórica de Merton (1968:23) de que "... a estrutura social opera a fim de exercer pressões sobre os indivíduos" foi assumida por este trabalho. A preocupação básica de Merton (1968) era com o estudo da estrutura social, do ponto de vista da análise estrutural. Assim é que as definições teóricas (conformidade, inovação, ritualismo, retraimento e rebelião) foram derivadas em termos das metas culturais e dos meios institucionalizados. Como este estudo não empregou aqueles parâmetros, considerou-se um conjunto de variáveis (experiência profissional, formação profissional, apoio institucional, atualização profissional, participação na comunidade, percepção sobre a pesquisa, percepção sobre a tecnologia recomendada, percepção sobre a organização, inte

resse profissional e satisfação ocupacional) que identificaram algumas características dos agentes de extensão, bem como as suas percepções sobre a organização em que trabalham. Diferente de Merton, este estudo não formulou situações hipotéticas para os vários tipos de adaptação. Uma das contribuições deste estudo foi a de identificar quais as variáveis que compõem os tipos de adaptação, bem como os valores obtidos pelos extensionistas em cada uma daquelas variáveis.

Baseado num grupo de estudo de 37 extensionistas de todas as regiões do Estado de Goiás e nas dez variáveis já mencionadas, este estudo, utilizando-se da técnica de "cluster", classificou 4 extensionistas no tipo de retraído, 4 no tipo de conformismo, 1 no tipo de rebelião, 19 no tipo de ritualismo e 9 no tipo de inovação. Ficou claro no estudo das tabelas do capítulo de análise que, embora o tipo conformista seja aquele que aceita integralmente as políticas da organização, ele não é o mais capaz profissionalmente ou pelo menos o mais atualizado agronomicamente e em termos de difusão de tecnologia. O tipo inovador se mostrou mais capaz que os conformistas, mas trazendo uma desconfiança em relação à tecnologia que difundem para os produtores rurais.

Na análise sobre as tendências de junção dos diferentes tipos de comportamento foi verificada a evidência, como a própria análise funcionalista sugere, de "acomodação" dos elementos "estranhos" ao sistema pelo próprio sistema. A tendência foi para se obter dois grandes grupos no final. Um

composto por 9 extensionistas e o outro constituído por 28 extensionistas. É importante deixar claro que as análises de tendências feitas no Capítulo IV são válidas em função das pressuposições que são assumidas no trabalho. Se uma das pressuposições deixasse de ser válida, o resultado ficaria incorreto. Essas análises, portanto, têm um caráter limitado. A utilização do modelo "Markov Chain" não foi feita devido ao fato de que aquela técnica requer um desenho de pesquisa que envolva um levantamento de dados ao longo do tempo, diferente, portanto do desenho de "survey" realizado para este estudo.

Como consequência da análise dos dados, algumas sugestões à EMATER-GO foram apontadas, tais como: (1) a de estimular o seu corpo técnico com a finalidade de não só se comunicar com a pesquisa para "aprender" sobre as tecnologias geradas, mas principalmente para "influir" sobre aquilo que vai ser e que está sendo gerado como tecnologia agropecuária; (2) a de aumentar a formação profissional dos seus agentes de extensão; (3) a de adaptar o processo de seleção utilizado na contratação dos seus profissionais para que enfatize as qualidades técnico-científicas e de predisposições pessoais para a execução da tarefa de extensionista; (4) a de incrementar a divulgação e o acesso de publicações técnicas para os agentes de extensão; e, (5) a de estabelecer um critério promocional dos técnicos de extensão que estimule e compatibilize a realização intelectual com a atividade de extensão.

Durante o texto e sempre que oportuno, procurou-se indicar as limitações deste trabalho de pesquisa. Mas, pelo menos, dois grandes grupos de limitações podem ser classificados: aquelas limitações de ordem teórica e aquelas de ordem mais caracteristicamente metodológicas. Entre as limitações de ordem teórica destaca-se o caráter relativamente a-teórico das dez variáveis utilizadas. O Capítulo II apresenta, contudo, uma justificativa para esta opção.

Entre as limitações metodológicas destaca-se a utilização da técnica de "cluster" para a análise das tendências em lugar, por exemplo, do modelo "Markov Chain". A justificativa básica para esta decisão se deveu ao fato de que os dados disponíveis não foram levantados ao longo do tempo.

Para a realização de estudos posteriores nesta direção sugere-se a adoção de um modelo de pesquisa que possibilite a obtenção de dados em diferentes períodos de tempo. A utilização de tal modelo de pesquisa facilitará em muito a tarefa de se estudar as tendências de comportamento dentro da organização. Outra sugestão é a de que se utilize o estudo comparativo entre duas organizações. Este tipo de estudo poderá adicionar importantes pontos para a análise.

BIBLIOGRAFIA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL. Sistema Brasileiro Cooperativo de Extensão Rural, 1960. Plano Diretor; quinquênio 1961-1965. Rio de Janeiro, 279 p. il.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL, 1959. ABCAR 3 Anos de Atividades: Síntese das Principais Atividades do Sistema Cooperativo de Extensão Rural e Crédito Supervisionado. Rio de Janeiro. 20p.

ASSOCIAÇÃO DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL, (s.d.). Dez Anos a Serviço do Povo Rural de Minas Gerais, 1949-1979. Belo Horizonte, 48p. il.

BARTOS, O.J., 1967. Simple Models of Group Behavior. New York, Columbia University Press.

CAMPELO, A.M.C., 1973. Estratégia e Organização de Extensão Rural. In: PASTORE, J. Agricultura e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, APEC, p.217-30.

EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE GOIÁS, 1978. Programa Estadual de Assistência Técnica e Extensão Rural. PROATER. Goiânia, 62p. il.

EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE GOIÁS, 1979. Programa Estadual de Assistência Técnica e Extensão Rural. PROATER. Goiânia. 55p. il.

EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE GOIÁS. (s.d.). Relatório de Atividades, 1978. Goiânia. 25p. il.

EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE GOIÁS, 1980. Relatório de Atividades 1979. Goiânia. 40p. il.

EVERITT, B., 1977. Cluster Analysis. London, Heinemann. Educational Books.

EVERITT, B.S., 1979. Cluster Analysis. In: O'MUIRCHEARTAIGH, A. e C. PAYNE, ed. Exploring Data Structures. New York, John Wiley & sons, p.63-88.

FICHTER, J.H., 1969. Sociologia. São Paulo: Editora Herder.

FIRTH, R., 1965. "Organização Social e Estrutura Social". Fernando Henrique Cardoso e Octávio Ianni, Homem e Sociedade. São Paulo: Companhia Editora Nacional, pp.35-46.

FONSECA, L., 1972. Comunicação de Inovações no Processo de Mudança. Brasília, Universidade de Brasília. 190p. il.

- FONSECA, L., 1973. Promoção Humana e Extensão Rural. In: PASTORE, J. Agricultura e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, APEC. p.240-250.
- HYMAN, H.H., 1955. Survey Design and Analysis: Principles, Cases, and Procedures. Glenco, Ill., Free Press.
- KAPLAN, A., 1969. A Conduta na Pesquisa. São Paulo, Editora Herder.
- LOPES, R.S., 1966. Information Seeking Behavior of Country Extension Agents in Minas Gerais, Brazil. (s.l.). University of Wisconsin. 149p. il. (Tese Mestrado).
- LOPES, R.S., 1976. O Modelo Brasileiro de Extensão Rural. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO AGRÍCOLA SUPERIOR (ABEAS), 16., Piracicaba (SP), pp. 8-15.
- MACHADO FILHO, F., 1973. Communication Behavior of Texas Country Agricultural Agents. Austin, University of Texas, 133p. il. (Tese Mestrado).
- MATA, V.S., 1978. Um Estudo Sobre as Atitudes do Extensionista Rural Frente ao Comportamento do Agricultor. Brasília, Universidade de Brasília; 113p. il. (Tese Mestrado).
- MERTON, R.K., 1968. Sociologia: Teoria e Estrutura. São Paulo. Mestre Jou. 758p.
- O'MUIRCHEARTAIGH, C.A. & C. PAYNE. ed., 1979. Exploring Data Structures. New York, John Wiley e sons.
- PARSONS, T., 1974. O Sistema das Sociedades Modernas. Trad. Dante M. Leite. São Paulo, Pioneira. 192p.

- PINTO, J.B., 1972. Extensión Agrícola o Educación: una Disyuntiva Crítica. Lima, Universidad Central de Venezuela, s.d. 64p. Trabalho apresentado no I Seminário Nacional de Professores de Extensión Agrícola a Nível Universitario, s.l. 1972.
- RAMOS, A. de A., 1973. Comportamento dos Técnicos Responsáveis Pelas Casas da Agricultura do Estado de São Paulo, Quanto à Busca de Informação. Viçosa, Universidade Federal de Viçosa, 1973. 181p. il. (Tese Mestrado).
- SIMON, J.L., 1969. Basic Research Methods in Social Science. New York, Random House.
- WARWICK, D.P. & C.A. LININGER, 1975. The Sample Survey: Theory and Practice. New York, McGraw-Hill Book Co.