

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMATER (EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL) DE MINAS GERAIS*

Geraldo Magela Braga
Solon J. Guerrero
Luiz Aurélio Raggi
David G. Francis**

SINOPSE

A satisfação no trabalho tem sido considerada como condição essencial de produtividade e eficiência nos setores industrial e de serviços. Muito pouco se conhece sobre satisfação no trabalho entre os funcionários de organizações do setor agrícola.

O presente estudo analisa a satisfação no trabalho em três estratos: Escritório Central, Escritórios Seccionais e Escritórios Locais da ACAR - Associação de Crédito e Assistência Rural, uma organização pública de prestação de serviços de assistência técnica e extensão rural do Estado de Minas Gerais.

O modelo teórico utilizado nas análises estatísticas foi um modelo de relações humanas, o qual considera a satisfação no trabalho com base em três grupos de fatores sociológicos: fatores relativos ao próprio trabalho, fatores do contexto de trabalho e fatores do ambiente externo. Para tanto, foram usadas as análises de correlação parcial e regressão múltipla, que identificaram a "Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho" como o fator mais especificamente relacionado à satisfação no trabalho em todos os estratos da organização.

SUMMARY

It has been assumed that job satisfaction is a necessary condition for productivity and efficiency -in the industrial and services sectors. Very little is known about job satisfaction among the functionaries of organizations in rural areas.

* Parte da tese apresentada A Universidade Federal de Viçosa, pelo primeiro autor, como parte das exigências do Curso de Mestrado em Extensão Rural, para obtenção do grau de Magister Scientiae.

** Respectivamente, Engenheiro Agrônomo da EMATER-MG, Professor do Departamento de Economia Rural, Professor do

The present study analyses job satisfaction within three strata: Central Office, Sectional Offices, Local Offices of ACAR - Associação de Crédito e Assistência Rural, a public organization of technical assistance and extension services in the agricultural areas of Minas Gerais. The selection of ACAR for the study was decided on the state level, in Brazil.

The theoretical approach which guided the statistical analysis was a human relations model. This model considers job satisfaction in terms of three types of sociological factors: factors directly related to the work, factors in the context of work and externally related to the work.

Partial correlation and multiple regression analysis were used. They identified security perception, recognition and integration as the factors most specifically related to job satisfaction at all strata of the organization.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMATER (EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL) DE MINAS GERAIS

Geraldo Magela Braga
Solon J. Guerrero
Luiz Aurélio Raggi
David G. Francis

1. INTRODUÇÃO

1.1. O Homem e as Organizações

A sociedade atual é constituída de organizações que são associações ou instituições com a intenção e a estrutura para atingir objetivos definidos. As organizações são criadas e perpetuadas para auxiliar no cumprimento das necessidades humanas e sociais.

A civilização moderna depende, em grande parte, das organizações, como as formas de agrupamento social mais racionais e: eficientes que se conhecem, satisfazendo as diversas necessidades da sociedade e de seus componentes.

Para desempenhar, seu importante papel na produção de bens e na prestação de serviços, as organizações necessitam definir corretamente seus objetivos e alcançá-los constantemente com o aproveitamento racional de seus recursos humanos, mantendo, assim, nível adequado de satisfação do indivíduo no trabalho.

Segundo ETZIONI (8), existem três teorias que interpretam a atividades das organizações formais: a teoria da "Administração científica ou clássica", onde os empregados são vistos como motivados por recompensas econômicas e a organização é caracterizada por divisão do trabalho claramente definida; a de "Relações humanas" que considera a ligação do trabalho e da estrutura da organização com as necessidades sociais dos empregados; a "Estruturalista", que reconhece a natureza dialética da organização, considerando-a como uma unidade social grande e complexa, com tensões inevitáveis entre as necessidades da organização e as de seu pessoal.

Com este estudo analisa as causas de satisfação do indivíduo no trabalho, deu-se ênfase à abordagem teórica de "Relações: humanas". As pesquisas, de motivação no trabalho, feitas por HERZBERG et alii (11) com empregados de indústria, ilustram essa abordagem. Os resultados desses estudos mostram que os indivíduos sentiam-se satisfeitos com seus trabalhos quando se referiam ao sucesso no desempenho do trabalho e à possibilidade de promoção profissional (fatores motivadores). Ao contrário, as manifestações de insatisfação não foram associadas ao trabalho em si, mas às condições que compõem o ambiente de trabalho (fatores higiênicos ou básicos). Entre estes, estão a supervisão, as

relações interpessoais, as condições físicas do trabalho, o salário, as políticas da organização, as práticas administrativas, os benefícios e a segurança no trabalho. Esses fatores referem-se ao contexto de trabalho e podem ou não causar satisfação, desde que sejam percebidos a um nível acima ou abaixo daquele que os empregados consideram aceitável.

Portanto, o problema das organizações é a maneira de ajustar os recursos humanos, para que se tornem tão eficientes quanto possível, e, ao mesmo tempo, evitar fatores secundários indesejáveis, produzindo o máximo de satisfação no trabalho e de integração na vida organizacional, para conseguir, finalmente, contínua motivação do empregado.

1.2. O Homem e o Sistema Brasileiro de Extensão Rural

A organização objeto deste estudo é a Associação de Crédito e Assistência Rural de Minas Gerais - ACAR, hoje Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural de Minas Gerais - EMATER-MG.

A ACAR simboliza o marco das atividades da Extensão Rural no Brasil (1). Foi criada no Estado de Minas Gerais, a 06 de dezembro de 1948, fruto de um convênio entre o Governo do Estado e a Associação Internacional Americana - AIA, com a finalidade de dar assistência técnica e educacional aos agricultores mineiros, sendo, no início, muito influenciada pelas ideias então reinantes nos Estados Unidos.

A partir de 1956, com a fundação da Associação Brasileira de Crédito e Assistência Rural - ABCAR, os Sistemas de Extensão Rural dos Estados tiveram grande expansão. Em 1969, o Sistema Brasileiro de Extensão Rural - SIBER constituía-se numa entidade coordenadora a nível nacional, a ABCAR, à qual se filiaram vinte e uma associações, responsáveis pelos serviços de extensão rural nos estados.

A expansão do Sistema continuou em ritmo acelerado, e, ao término do ano de 1974, todos os estados (exceto São Paulo) e territórios (exceto Fernando de Noronha) contavam com sua organização de crédito e assistência rural.

No Estado de Minas Gerais, houve grande expansão da ACAR, com referência tanto ao número de técnicos como ao número de escritórios locais. Com isto, procurou-se atender melhor ao objetivo de contribuir com o aumento da produção e da produtividade, além da melhoria da qualidade de vida da população rural.

Para que o alcance dos objetivos da ACAR fosse possível, ela se organizou em três níveis distintos, que facilitaram o desempenho de suas ações:

Escritório Central - localizado em Belo Horizonte e responsável pela coordenação geral da organização.

Escritórios seccionais - localizados em quatorze pólos estratégicos do estado, representando a linha de coordenação intermediária entre a estadual e a de execução local.

Escritórios Locais - constituem as células executoras do trabalho junto aos empresários rurais, tendo como área de ação um ou mais municípios.

O aumento no número de técnicos de graus superior e médio, no número de escritórios e no de municípios abrangidos, para atender à demanda de assistência técnica e extensão rural, foi acelerado nos últimos anos (quadro 1).

QUADRO 1. Número de técnicos, de escritórios e de municípios abrangidos pela ACAR de Minas Gerais, no período 1968-76

Ano	Técnicos (nº)	Escritórios (nº)	Municípios abrangidos (nº)
1968	439	210	285
1969	506	210	331
1970	646	214	402
1971	695	225	505
1972	976	260	578
1973	1.033	285	656
1974	1.001	291	670
1975	1.038	291	670
1976	1.378	298	670

Fonte: Dados da ACAR e de Relatórios (2, 3, 4 e 5).

Para atender à ampla demanda de sua missão desenvolvimentista, a ACAR mantém extenso e diversificado quadro funcional, onde atuam engenheiros agrônomos, médicos veterinários, engenheiros florestais, economistas domésticas, pedagogas, laticinistas, técnicos agrícolas, normalistas, outros técnicos e funcionários.

A partir da criação da Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural - EMBRATER, no início de 1975, a nível nacional, as associações, estaduais têm-se estruturado para constituir as empresas estaduais. No primeiro semestre de 1976, foi instituída a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural - EMATER-MG, sucessora da ACAR.

Como empresa pública de assistência técnica e extensão rural, vinculada à Secretaria de Agricultura, a EMATER-MG tem procurado armar uma estratégia para atingir seu objetivo básico de difusão de tecnologia agropecuária e gerencial entre os produtores do Estado de Minas Gerais, contribuindo, assim, com o objetivo mais amplo de aumentar a produção e a produtividade da agricultura mineira. O produto principal da empresa depende, quase exclusivamente, da eficiência na utilização de seus recursos humanos, que constituem seu capital mais valioso.

Para que isso aconteça, deve-se manter entre os funcionários da EMATER-MG um clima de satisfação tal que permita, constantemente, a incorporação e o desenvolvimento dos recursos humanos necessários ao alcance de seus objetivos. A maximização de satisfação no trabalho depende, em grande parte, do equacionamento dos problemas psicossociais enfrentados por seus funcionários, diminuindo, conseqüentemente, a tendência dos indivíduos para o abandono ou a mudança de emprego, os quais acarretam, em última análise, a instabilidade organizacional. É possível que a referida instabilidade seja decorrente da insatisfação que os técnicos experimentam no trabalho.

No Brasil, até onde foi possível comprovar, não foi feito nenhum estudo sobre satisfação no trabalho que tivesse como público o pessoal técnico do Sistema de Extensão Rural. A necessidade de conduzir pesquisa dessa natureza é patente, não só para os técnicos como para a organização em si.

1.3. Objetivos

O objetivo geral desta pesquisa é determinar o grau de associação entre a satisfação no trabalho e as condições individuais, sociais e administrativas do pessoal técnico da ACAR, instituição de extensão rural de Minas Gerais.

Especificamente, procura-se:

- a) identificar características do pessoal técnico e dos níveis de Escritórios Central, Seccionais e Locais da ACAR; ambiente de trabalho nos
- b) estudar os componentes da satisfação nos três níveis de trabalho considerados, visando a determinar as causas e as circunstâncias específicas de cada um deles;
- c) identificar e avaliar os problemas organizacionais da ACAR, fornecendo subsídios à sua administração superior para reformular, adequadamente, as Políticas administrativa e de pessoal.

2. METODOLOGIA

2.1. População

Esta pesquisa foi realizada com o pessoal técnico da ACAR, masculino e feminino, de graus superior e médio, com mais de doze meses de serviço, nos três níveis básicos: Central, Seccionais e Locais.

A figura 1 dá ideia da localização geográfica dos Escritórios Central e Seccionais da ACAR. Em 1975, havia uma média de 21 Escritórios Locais, subordinados a cada um dos Escritórios Seccionais, em todo o Estado de Minas Gerais, totalizando 291 Escritórios Locais.

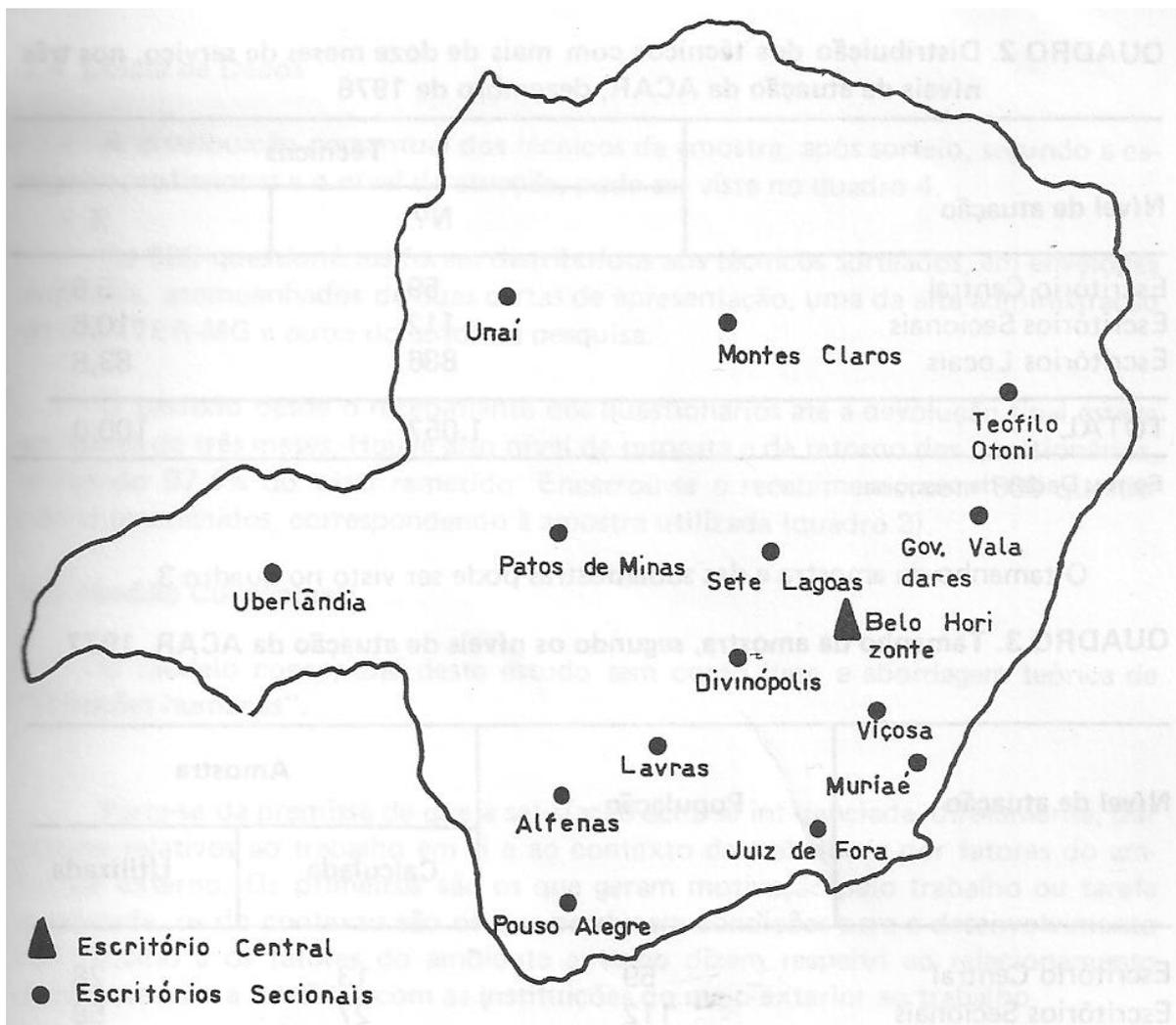


FIGURA 1. Localização das sedes dos Escritórios Central e Seccionais da ACAR – Minas Gerais, 1975

O critério de definição dessa população por tempo de serviço justifica-se pelo caráter abrangente das informações necessárias ao estudo, de difícil resposta para funcionário com menos de um ano de trabalho, e pelo fato de que os funcionários recém-admitidos passam por um período inicial de adaptação e treinamento de, aproximadamente, três meses, antes de iniciarem o serviço no local definitivo de trabalho.

A distribuição dos funcionários da ACAR, doravante designados por "técnicos" para efeito desta pesquisa, pode ser observada no quadro 2.

2.2. Amostra

A amostra foi composta de técnicos, masculinos e femininos, com mais de doze meses de serviço, nos três níveis básicos da organização. Foi calculada pela fórmula de IORIO (12), e o sorteio foi feito ao acaso, para cada nível, separadamente, com a finalidade de assegurar a distribuição e a representatividade dos elementos nos estratos.

QUADRO 2. Distribuição dos técnicos mais de doze meses de serviço, nos três níveis de atuação da ACAR, dezembro de 1975

Nível de atuação	Técnicos	
	Nº	%
Escritório Central	59	5,6
Escritórios Secionais	112	10,6
Escritórios Locais	886	83,8
TOTAL	1.057	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

O tamanho da amostra e das subamostras pode ser visto no quadro 3.

QUADRO 3. Tamanho da amostra, segundo os níveis de atuação da ACAR, 1977

Nível de atuação	População	Amostra	
		Calculada	Utilizada
Escritório Central	59	13	28
Escritórios Secionais	112	27	58
Escritórios Locais	886	174	214
TOTAL	1.057	214	(1) 300

Fonte: Dados da pesquisa

(1) Depois do cálculo da amostra, descobriu-se que, sem um custo maior, poder-se-ia reforça-la até 44% a mais, distribuindo-a, proporcionalmente, pelos níveis de atuação.

2.3. Questionário

Em virtude do caráter abrangente da pesquisa, em que se estudam várias dimensões da percepção do indivíduo em relação ao contexto organizacional, e das características dos informantes, técnicos qualificados do Sistema de Extensão Rural com grande interesse na pesquisa, optou-se pelo tipo, de questionário remetido pelo correio.

O questionário, previamente testado com um grupo de técnicos da instituição, compõe-se de três partes: as informações gerais, os índices e as escalas.

2.4. Coleta de Dados

A distribuição percentual dos técnicos da amostra, após sorteio, segundo a categoria profissional e o nível de atuação, pode ser vista no quadro 4.

Os 308 questionários foram distribuídos aos técnicos sorteados, em envelopes nominais, acompanhados de duas cartas de apresentação, uma da alta administração da EMATER-MG e outra do autor da pesquisa.

O período desde o recebimento dos questionários até a devolução final esteve em torno de três meses. Houve alto nível de resposta e de retorno dos questionários, atingindo 97,4% do total remetido. Encerrou-se o recebimento com 300 questionários preenchidos, correspondendo à amostra utilizada (quadro 3).

2.5. Modelo Conceitual

O modelo conceptual deste estudo tem como base a abordagem teórica de "Relações humanas".

Parte-se da premissa de que a satisfação acha-se influenciada, diretamente, por fatores relativos ao trabalho em si e ao contexto de trabalho e por fatores do ambiente externo. Os primeiros são os que geram motivação pelo trabalho ou tarefa executada, os do contexto são os que produzem condições para o desenvolvimento do trabalho e os fatores do ambiente externo dizem respeito ao relacionamento constante com a família e com as instituições do meio exterior ao trabalho.

O diagrama da figura 2 representa o modelo conceitual.

2.6. Definição e Mensuração das Variáveis

2.6.1. Escalas e índices

Para quantificar algumas variáveis desta pesquisa, foram utilizadas técnicas de escalas e de índices, que constituem práticas de agrupar pessoas ou itens dentro de um esquema comparativo, quando as características da variável não podem ser diretamente quantificadas. Noutras palavras, são métodos para transformar uma série de fatos qualitativos (atributos) numa série quantitativa (variáveis) (9).

Escalas: Para a construção das escalas, adotou-se o processo de Likert, citado por MILLER (14). As seis escalas utilizadas neste estudo foram as seguintes: "Percepção das comunicações internas", "Satisfação no trabalho", "Percepção da política salarial", "Percepção da supervisão técnico-administrativa", "Percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho" e "Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho".

QUADRO 4. Distribuição dos técnicos da amostra, por categoria profissional, segundo níveis de atuação da EMATER-MG, 1977

Categoria profissional	Níveis de atuação						Total	
	Central		Secional		Local			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Grau superior								
Engenheiro agrônomo	18	54,6	30	51,7	76	35,1	124	40,3
Engenheiro florestal	01	3,0	03	5,1	04	1,8	08	2,6
Médico veterinário	01	3,0	10	17,3	10	4,6	21	5,8
Economista doméstica	-	-	03	5,1	06	2,8	09	2,9
Pedagoga	03	9,1	05	8,6	04	1,8	12	3,9
Assistente social	03	9,1	03	5,1	03	1,4	09	2,9
Grau médio								
Técnico agrícola	-	-	-	-	75	34,6	75	24,4
Normalista	04	12,1	03	5,1	32	14,7	39	12,7
Téc. Economista doméstica	01	3,0	01	2,0	04	1,8	06	1,9
Outros	02	6,1	-	-	03	1,4	05	1,6
TOTAL	33	100,0	58	100,0	217	100,0	308	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

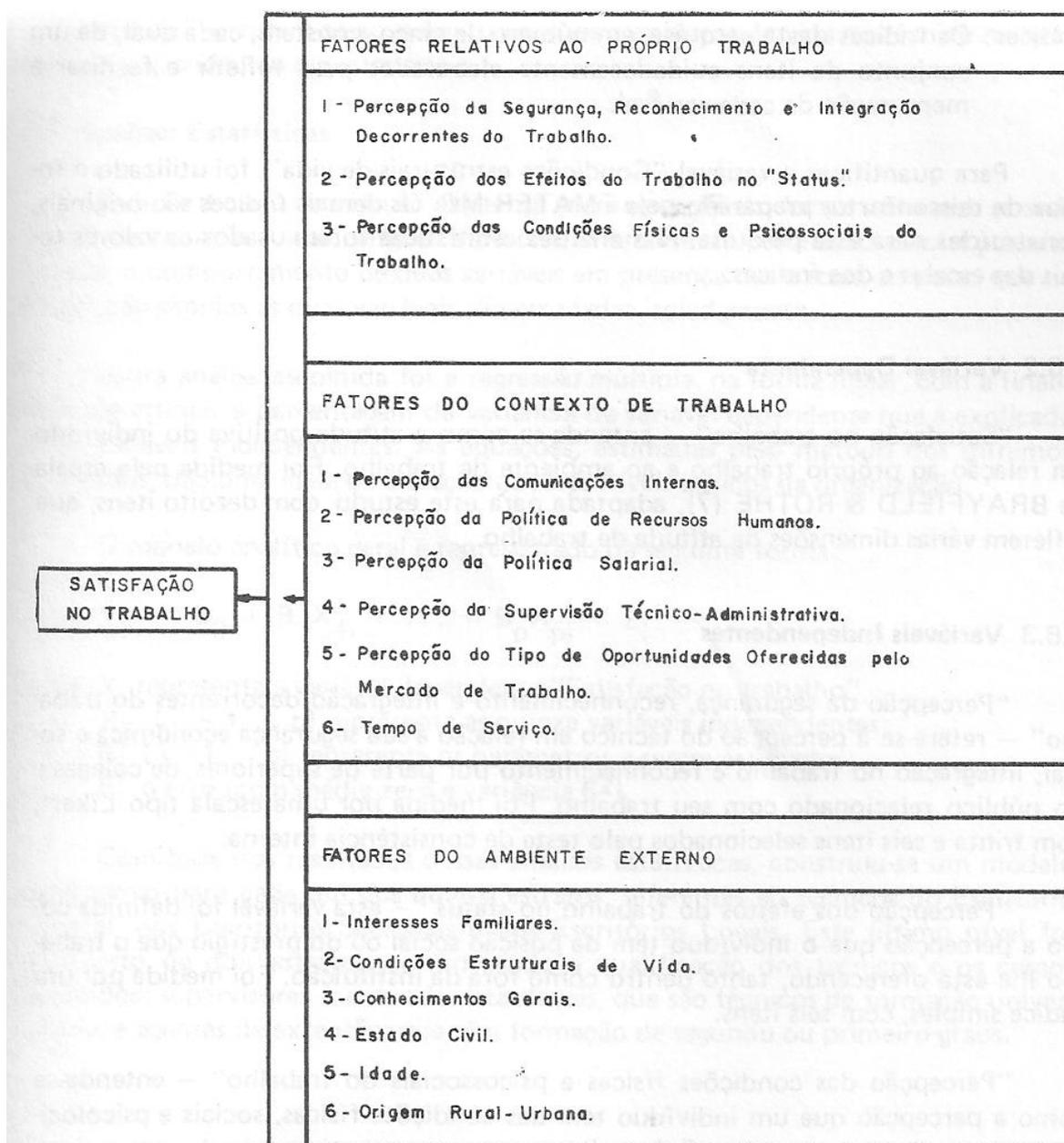


FIGURA 2. Esquema de modelo conceitual

A escala de "Satisfação no trabalho" resultou de uma adaptação à escala de BRAYFIELD & ROTHE (7). As demais escalas são originais, construídas para esta pesquisa.

Os itens das escalas foram cuidadosamente elaborados, testados com um grupo de técnicas da EMATER-MG, nos três níveis de atuação, e, posteriormente, submetidos à análise de consistência interna. Esta análise, segundo JOHNSON & McCABE (13), objetiva eliminar os itens de baixo poder discriminativo, para aumentar a fidedignidade da escala, selecionando os itens que têm maior correlação com o total dos itens.

Índices: Os índices desta pesquisa, em número de cinco, constante, cada qual, de um conjunto de itens cuidadosamente elaborados para refletir e facilitar a mensuração de cada variável.

Para quantificar a variável "Condições estruturais de vida", foi utilizado o índice de desconforto, preparado pela EMATER-MG. Os demais índices são originais, construídos para esta pesquisa. Nas análises estatísticas foram usados os valores totais das escalas e dos índices.

2.6.2. Variável Dependente

"Satisfação no trabalho" - entende-se como a atitude positiva do indivíduo em relação ao próprio trabalho e ao ambiente de trabalho. Foi medida pela escala de BRAYFIELD & ROTHE (7), adaptada para este estudo, com dezoito itens, que refletem várias dimensões de atitude de trabalho.

2.6.3. Variáveis Independentes

"Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho" - refere-se à percepção do técnico em relação à sua segurança econômica e social, integração no trabalho e reconhecimento por parte de superiores, de colegas e do público relacionado com seu trabalho. Foi medida por uma escala tipo Likert, com trinta e seis itens selecionados pelo teste de consistência interna.

"Percepção dos efeitos do trabalho no status" - esta variável foi definida como a percepção que o indivíduo tem da posição social ou do prestígio que o trabalho lhe está oferecendo, tanto dentro como fora da instituição. Foi medida por um índice simples, com seis itens.

"Percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho" - entende-se como a percepção que um indivíduo tem das condições físicas, sociais e psicológicas do trabalho que executa. Foi medida por uma escala tipo Likert, com quinze itens.

"Percepção das comunicações internas" - trata-se do tipo de comunicação, ascendente e descendente, que se processa na instituição. Foi medida por uma escala tipo Likert, com vinte e quatro itens.

"Conhecimentos gerais" - refere-se ao grau de conhecimentos gerais do técnico. Foi medida por um índice composto de cinco itens simples.

"Origem rural-urbana" - entende-se como o meio em que os técnicos nasceram e foram criados.

"Estado civil" - entende-se como a situação jurídica do indivíduo em relação à família ou à sociedade.

" Idade" - refere-se ao número de anos completos de vida do técnico na data em que respondeu ao questionário.

2.7. Análises Estatísticas

Para verificar a associação existente entre as variáveis, foram utilizadas as análises de correlação linear, simples e parcial. A análise de correlação parcial permite estudar o comportamento de duas variáveis em presença das outras, ao passo que na correlação simples as duas variáveis são estudadas isoladamente.

Outra análise escolhida foi a regressão múltipla, na forma linear, com a finalidade de estimar a percentagem da variância da variável dependente que é explicada pelas variáveis independentes. As equações, estimadas pelo método dos mínimos quadrados, dão uma idéia da situação nos três níveis básicos da organização.

O modelo analítico geral é representado da seguinte forma:

$$Y_i = B_0 + B_1X_{1i} + \dots + B_pX_{pi} + E_i$$

onde: Y representa a variável dependente "Satisfação no trabalho"; X_{ji} ($i = 1 \dots p$) representa as quinze variáveis independentes; B_j ($j = 1 \dots p$) representa os parâmetros a serem estimados; E_i o erro (com média zero e variância 62).

Com base nos resultados dessas análises estatísticas, construiu-se um modelo explicativo para cada um dos quatro estratos, referentes ao técnicos do Escritório Central, dos Escritórios Secionais e dos Escritórios Locais. Este último nível foi composto de dois estratos, considerando a qualificação dos técnicos e os cargos exercidos: supervisares e extensionistas locais, que são técnicos de formação universitária, e agentes de extensão, que têm formação de segundo ou primeiro graus.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1. Resultados Gerais

Nesta parte são apresentados e discutidos os dados descritivos referentes às informações gerais deste estudo.

3.1.1. Sexo e Estado Civil

A amostra, de acordo com o sexo, está distribuída da seguinte maneira: 27 (75,7%) são do sexo masculino e 73 (24,3%), do feminino.

Quanto ao estado civil, 179 (59,7%) são casados e 121 (40,3%), solteiros, não havendo casos de desquitados e viúvos.

3.1.2. Idade e Número de Filhos

Dos 300 técnicos da amostra, 155 (51,7%) têm 30 anos ou menos, 235 (78,3%) têm 35 anos ou menos e 274 (91,3%) técnicos têm 40 anos ou menos. A idade média é 32 anos, sendo a máxima 59 e a mínima 20 anos.

Dos 179 técnicos casados, apenas 44 (24,6%) não têm filhos. A média geral é 2 filhos por técnico.

3.1.3. Tempo de Serviço e Readmissão

A média de serviço para os 300 técnicos da amostra foi 76 meses. O tempo máximo foi 327 e o mínimo 13 meses de serviço.

O outro aspecto considerado na pesquisa foi readmissão. Dos técnicos da amostra, apenas 39 (13,0%) deixaram o trabalho e foram readmitidos, porém só um deles foi readmitido duas vezes.

Não houve readmissão em número de três vezes ou mais.

3.1.4. Origem e Educação Formal

O quadro 5 mostra a situação dos técnicos quanto à origem.

QUADRO 5. Distribuição dos técnicos da EMATER-MG, por origem rural-urbana, abril de 1977

Origem	Técnicos	
	Nº	%
Nascido e criado no meio urbano	136	45,3
Nascido no meio rural e criado no meio urbano	78	26,0
Nascido e criado no meio rural	69	23,0
Nascido no meio urbano e criado no meio urbano	17	5,7
TOTAL	300	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à educação formal, os técnicos têm nível educacional diversificado: 14 (4,6%) têm curso completo de pós-graduação (mestrado), 189 (63,0%) têm nível universitário, 95 (31,7%) têm educação de segundo grau e apenas 2 (0,7%) têm educação de primeiro grau.

A média de escolaridade é 14,4 anos de educação formal, a máxima 20 e a escolaridade mínima 7 anos.

3.1.5. Cargo Ocupado

Quanto ao cargo ocupado pelos técnicos na ocasião da pesquisa, a situação foi a seguinte: 113 (37,6%) agentes de extensão, cujo cargo é exercido por indivíduo de, no máximo, nível educacional médio ou de segundo grau; 41 (20,7%) supervisores locais, cargo que exige formação universitária; 50 (16,7%) coordenadores seccionais, cargo de nível universitário, dos Escritórios Seccionais; 8 (2,7%) supervisores seccionais, com formação universitária e responsáveis pela chefia dos Escritórios Seccionais. Nos cargos do Escritório Central que exigem formação universitária foram identificados 21 (7,0%) coordenadores estaduais, 4 (1,3%) assessores da diretoria e 1 (0,3%) diretor.

3.1.6. Razão Principal que Levou o Técnico a Trabalhar no Sistema de Extensão Rural

O quadro 6 mostra as principais razões que levaram os técnicos ao trabalho de extensão rural.

QUADRO 6. Razão principal que levou o técnico a trabalhar no sistema de extensão rural em Minas Gerais, abril de 1977

Razão principal	Técnicos	
	Nº	%
Gosto por esse tipo de trabalho	215	71,7
Oportunidade de emprego	42	14,0
Necessidade de trabalhar	24	8,0
Ter familiares ou amigos no Serviço de Extensão Rural	9	3,0
Ser de origem rural	8	2,7
Outras razões	2	0,6
TOTAL	300	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

3.1.7. Informações Adicionais

Para completar o assunto de resultados gerais, foram aproveitados os dados das escalas, dos índices e de algumas questões abertas dos questionários que não foram submetidos aos testes estatísticos.

Aproveitamento racional dos técnicos. Pediu-se aos técnicos da pesquisa que informassem como estava sendo utilizado seu trabalho na organização no momento atual e como foi utilizado nos tempos passados.

Os resultados mostram diferenças marcantes de opinião entre os técnicos dos escritórios Central e Seccional, em comparação com a opinião dos técnicos dos Escritórios Locais. Os primeiros acham que seus trabalhos estão sendo de "muito bem" a "moderadamente" utilizados; contrariamente, os técnicos locais acham que estão de "moderadamente" a "muito pouco utilizados". Considerando a amostra geral, a tendência é achar o trabalho "pouco utilizado" (46,6%).

Quanto ao aproveitamento anterior dos técnicos, a situação nos níveis de atuação é semelhante. No total, a tendência é achar, o trabalho "pouco utilizado" também (39,2%).

Capacitação dos Técnicos. A opinião dos técnicos quanto aos conhecimentos adquiridos na escola foi a seguinte: 101 (33,7%) técnicos acharam que os conhecimentos foram suficientes em extensão rural e em assuntos técnicos, 94 (31,3%) acharam que não foram suficientes em ambos os casos, 92 (30,7%) responderam que somente em assuntos técnicos e 13 (4,3%) acharam que os conhecimentos foram suficientes só em extensão rural.

Os técnicos opinaram sobre o treinamento pré-serviço, ou de capacitação inicial, oferecido pela organização a todos os recém-admitidos. Nota-se que as opiniões ficaram concentradas nas respostas "moderadamente" (41,4%) e "pouco suficiente" (30,2%).

Quanto aos tipos de treinamentos recebidos pelos técnicos para a execução do trabalho de assistência técnica e extensão rural, verifica-se nítida predominância dos cursos (72,9%); em seguida, destacam-se os seminários, ou simpósios (13,8%) e os estágios (13,3%).

Os técnicos informaram, ainda, a duração desses treinamentos, em horas, e a data de sua realização. A média de horas de treinamento, por ano, foi 93,1, sendo 324 o número máximo e 30 o mínimo por técnico.

3.1.8. Conhecimentos Gerais

Neste item, foram investigadas opiniões dos técnicos quanto à habilidade para falar, escrever e ler línguas estrangeiras, leitura de livros e revistas, publicação de artigos, recebimento de jornais e revistas, audiência a programas de televisão, e quanto às atuais preferências culturais.

O nível de conhecimento de línguas foi medido por três graus de intensidade: bom, razoável e mau. De modo geral, o conhecimento de línguas dos técnicos da amostra situou-se no nível razoável.

Quanto à leitura de livros e revistas, chegou-se à seguinte conclusão: dos 300 técnicos, 243 (81,0%) leram livros e 248 (82,6%) leram revistas, no ano de 1976. Do total, 60% referem-se aos livros técnicos e 76% às revistas técnicas.

Apenas 83 técnicos publicaram artigos, com média de 3 artigos por técnico.

Quanto ao recebimento regular de jornais, revistas e boletins, 248 (82,6%) técnicos recebem jornais, 243 (67,7%) recebem revistas e 67 (22,3%) receberam boletins. Do total dessas publicações, 293 (56,6%) são recebidas gratuitamente e 225 (43,4%) são pagas pelos técnicos.

Dos tipos de programas de televisão que os técnicos preferem, em primeiro lugar aparecem os noticiários, com 186 (65,7%) citações; em segundo, os culturais, com 85 (30,0%); em terceiro, os humorísticos, com 84 (30,6%); em quarto, os científicos, com 77 (28,0%) citações. Em quinto e sexto lugares estão os programas esportivos e os de ficção, respectivamente. Como outros programas, os técnicos citaram, principalmente, as novelas, os filmes policiais e os desenhos animados.

As atuais preferências culturais dos técnicos são: a música, em primeiro lugar, com 180 (65,2%) citações a novela, em segundo, com 67 (24,0%); o teatro, em terceiro, com 55 (24,3%), e a poesia, em quarto lugar, com 55 (28,8%). Como outras preferências, os técnicos citaram, principalmente, a pintura, o cinema e o esporte.

Sistema de avaliação de pessoal. Os resultados das respostas dos técnicos sobre o sistema de avaliação de pessoal vigente na organização, na data da pesquisa, foram os seguintes: 133 (44,3%) técnicos acharam-no "suficiente", com restrição, para atender à política de promoções da organização, 116 (38,7%) acharam-no "insuficiente", 18 (6,0%) responderam que "permanece no mesmo", 18 (6,0%) responderam que é "plenamente suficiente" e 15 (5,0%) técnicos acharam-no "plenamente insuficiente".

Importância relativa do trabalho e posição social do técnico. A opinião dos técnicos quanto ao grau de importância do trabalho executado pela EMATER-MG, em relação ao dos outros órgãos de extensão rural do estado, foi a seguinte: 88 (29,3%) técnicos responderam que a importância é muito maior, 133 (44,4%) foram a favor de importância maior, 76 (25,3%) foram a favor de importância igual, 2 (0,7%) responderam que a importância é menor e nenhum técnico respondeu que é muito menor. Somente 1 (0,3%) deixou de responder essa questão.

Quanto à posição social dos técnicos nas comunidades onde trabalham, comparada com a dos técnicos de outros órgão de extensão que atuam nas mesmas comunidades, os resultados foram os seguintes: 63 (21%) técnicos acharam que sua posição social é "muito maior", 117 (39%) responderam que é "maior", 106 (35,3%) acharam que é "menor" e 15 (5,0%) técnicos deixaram de responder. Nenhum técnico achou que sua posição é "muito menor".

Os técnicos opinaram ainda sobre as oportunidades de fazer carreira na organização, comparadas com as de outros órgãos ligados ao trabalho de extensão

rural. Dos 300 técnicos da amostra, 8 (2,7%) responderam que as oportunidades são 11 muito maiores", 55 (18,3%) responderam que são 11 maiores", 18 (6,0%) acharam que são "muito menores", 122 (40,6%) responderam que são "semelhantes", 89 (29,7%) acharam que são menores" e 8 (2,7%) técnicos deixaram de responder.

3.2. Resultados Estatísticos

As análises estatísticas foram feitas com base nos estratos em que foi subdividida a amostra, a saber: técnicos do Escritório Central, técnicos dos Escritórios Secionais, supervisares e extensionistas locais e agentes de extensão locais.

Para as análises de associação entre as variáveis, foram utilizadas a correlação simples e a parcial, além da análise de regressão múltipla.

3.2.1. Análise de Correlação Simples

Esta análise foi feita por meio dos coeficientes de correlação (r), testados quanto à significância pela tabela de GRANER (10). Os resultados desses coeficientes serviram de base para selecionar as variáveis independentes para as outras análises estatísticas deste estudo.

As variáveis independentes que apresentaram associação significativa, a 5%, com a satisfação no trabalho foram: "Percepção da segurança, reconhecimento é integração decorrentes do trabalho", "Percepção das comunicações internas", "Condições estruturais de vida", "Percepção da política de recursos humanos", "Percepção da política salarial", "Percepção da supervisão técnico-administrativa", "Percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho", "Percepção dos efeitos do trabalho no status" e a "Idade". As demais variáveis independentes não tiveram associação significativa com a satisfação no trabalho.

3.2.2. Análise de Correlação Parcial

O coeficiente de correlação simples pode dar uma ideia errônea da correlação e concorrer para a seleção de variáveis pouco explicativas para a análise de regressão, graças à sua característica de mostrar só o grau de relação entre duas variáveis isoladamente, isto é, sem a presença de outras. Por esta razão, escolheram-se como indicadores das variáveis para regressão os coeficientes de correlação parcial.

As nove variáveis que apresentaram associação significativa, a 5%, com a satisfação no trabalho, na análise de correlação simples, foram utilizadas na análise de correlação parcial.

Os coeficientes de correlação parcial (r), testados ao nível de 5% de significância, e os coeficientes de determinação (R^2) estão descritos no quadro 7.

Além de significância dos coeficientes de correlação parcial (i), adotou-se o critério de selecionar as variáveis independentes, para a análise de regressão, por meio dos coeficientes de determinação (R^2) com valores acima de 1,0% (0,010). Deste modo, chegou-se à escolha das variáveis independentes que entrariam na regressão, para os quatro estratos considerados.

QUADRO 7. Coeficiente de correlação parcial (r) e de determinação entre satisfação no trabalho e as variáveis selecionadas – Técnicos da EMATER-MG, 1977

Variáveis selecionadas	Níveis de atuação							
	Central		Secional		Local			
	r	R^2	r	R^2	Supervisores e extensionistas		Agentes de extensão	
r					R^2	r	R^2	
Percepção dos efeitos do trabalho no status	0,431**	0,185	0,027	0,001	0,009	0,000	0,124	0,015
Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrente do trabalho	0,048	0,002	0,224	0,050	0,406***	0,165	0,158	0,025
Percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho	-0,135	0,018	0,052	0,003	-0,168	0,028	0,075	0,005
Percepção da política salarial	-0,145	0,021	-0,051	0,003	-0,067	0,004	-0,064	0,004
Percepção das comunicações internas	0,498***	0,248	-0,038	0,001	0,111	0,012	0,124	0,015
Percepção das comunicações externas	0,369	0,136	0,307**	0,094	0,129	0,016	0,146	0,021
Idade	-0,375**	0,141	0,233	0,054	0,033	0,001	0,196**	0,038
Percepção da política de recursos humanos	-0,129	0,016	0,040	0,002	-0,050	0,002	-0,115	0,013
Condições de Vida	-	-	0,021	0,000	0,181	0,033	0,128	0,016

*** Significativo a 1%

** Significativo a 5 %

3.2.3. Análise de Regressão

Como foi mostrado anteriormente, a análise de correlação simples serviu para selecionar as variáveis independentes para a análise de correlação parcial, a qual, por sua vez, foi selecionada para a regressão linear múltipla.

Nesta parte, serão apresentadas e discutidas as equações estimadas pelos mínimos quadrados, visando a testar o modelo conceptual para os quatro estratos

da pesquisa. Para isto, foi preparado grande número de seleções com as variáveis filtradas pelas análises de correlação simples e parcial. As melhores seleções deram origem às equações de regressão para os quatro estratos da pesquisa.

As pesquisas feitas pela equipe de Herzberg, com base na abordagem de "Relações humanas", que tiveram como público funcionários de indústria, mostraram que os funcionários se sentiam satisfeitos quando havia condições favoráveis ao próprio trabalho (fatores motivadores) e ao contexto de trabalho (fatores higiênicos).

Os resultados da análise de regressão múltipla, feita com as informações dos técnicos da EMATER-MG, foram diferentes dos encontrados por Herzberg para a indústria. Há diferença marcante entre o modelo de Herzberg, que é norte-americano e adaptado ao setor industrial, e o modelo desta pesquisa, que é adaptado ao setor agrícola brasileiro.

A equação da regressão estimada para os técnicos do Escritório Central, relativa à melhor seleção, é a seguinte:

$$Y = 51,5372 + 0,5252^{**}X_2 + 0,3540^{***}X_7 + 0,1057^{**}X_8 - 0,3740^{**}X_{10}$$

$(R^2 = 53,66)^{**}$

*** Indica significância a 1%.

** Indica significância a 5%.

A equação serviu de base para montar o modelo explicativo desse estrato:

Satisfação no trabalho	}	percepção dos efeitos do trabalho no status
		percepção das comunicações internas
		percepção da supervisão técnico-administrativa
		Idade

O coeficiente de determinação (R^2) é significativo, ao nível de 5%, apresentando poder preditivo no modelo.

Para os técnicos dos Escritórios Seccionais, a equação de regressão foi a seguinte:

$$Y = 44,3882 + 0,0731^{**}X_4 + 0,1338^{***}X_8 + 0,3509^{***}X_{10}$$

$(R^2 = 26,14)^{**}$

*** Significância a 1%.

** Significância a 5%.

O modelo explicativo para esse estrato compreende três variáveis significativas:

Satisfação no trabalho	}	percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho
		percepção da supervisão técnico-administrativa
		Idade

O coeficiente de determinação (R^2), embora menor que o do Escritório Central, é significativo e apresenta poder preditivo no modelo.

Para os supervisores e extensionistas locais, a equação de regressão é:

$$Y = 46,4158 + 0,2661***X_4 - 0,1978**X_5 + 0,1503**X_{16}$$

($R^2 = 30,70$)**

*** Significância a 1 %.

** Significância a 5%.

Com base nesta equação, construiu-se o seguinte modelo explicativo:

Satisfação no trabalho	}	percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho
		percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho
		Condições estruturais de vida

O coeficiente de determinação (R^2) comportou-se de modo semelhante ao estrato anterior.

Para os agentes de extensão locais, a equação de regressão é a seguinte:

$$Y = 40,7237 + 0,0848**X_4 + 0,1529***X_7 + 0,3068***X_{10}$$

($R^2 = 22,76$)**

*** Significância a 1%.

** Significância a 5%.

O modelo explicativo da satisfação no trabalho, para esse estrato, é o seguinte:

Satisfação no trabalho	}	percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho
		percepção das comunicações internas
		Idade

O R^2 comportou-se de modo semelhante aos estratos anteriores.

Os resultados da regressão, de modo geral, não foram consistentes com o modelo proposto, pelas seguintes razões: o modelo conceptual é baseado em estudos de satisfação no trabalho industrial de países desenvolvidos, e as variáveis estudadas são de natureza complexa e, possivelmente, mascaram os resultados da análise.

4. RESUMO E CONCLUSÕES

O interesse pelas pesquisas sobre satisfação no trabalho aumentou nos últimos anos, no setor industrial, demonstrando a crescente preocupação das organizações no conhecimento de seus recursos humanos.

A falta de estudos dessa natureza, no setor agrícola, foi a principal razão para a realização desta pesquisa. No Brasil, até onde foi possível comprovar, não foi feita nenhuma pesquisa sobre satisfação no trabalho, visando ao pessoal técnico do Sistema de Extensão Rural.

Este estudo foi feito com uma amostra de trezentos técnicos, de graus superior e médio, masculinos e femininos, com mais de um ano de trabalho na Associação de Crédito e Assistência Rural - ACAR, hoje Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural de Minas Gerais - EMATER-MG.

A amostra foi subdividida, com base nos três níveis de atuação da empresa, em quatro estratos: Escritório Central, Escritórios Seccionais, Supervisores e Extensionistas Locais e Agentes de Extensão Locais.

O objetivo geral desta pesquisa foi determinar as relações explicativas entre a satisfação no trabalho e as condições individuais, sociais e administrativas do pessoal da EMATER-MG.

O modelo conceptual, com base na abordagem teórica de "Relações humanas", foi aplicado aos quatro estratos desta pesquisa, com a finalidade de construir modelos explicativos para cada um deles.

Os resultados das análises de regressão indicam que a satisfação é explicada por grupos diferentes de variáveis, nos estratos considerados:

1. Para o Escritório Central: as variáveis independentes "idade", "Percepção das comunicações internas", "Percepção da supervisão técnico-administrativa" e "Percepção dos efeitos do trabalho no status" foram explicativas da satisfação no trabalho.
2. Para os Escritórios Seccionais: neste estrato, as variáveis explicativas da satisfação foram "Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho", "idade" e "Percepção da supervisão técnico-administrativa".
3. Para os Supervisores e Extensionistas Locais: as três variáveis explicativas da satisfação foram "Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho", "Condições estruturais de vida" e "Percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho".
4. Para os Agentes de Extensão Locais: as variáveis "Percepção da segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho", "idade" e "Percepção das comunicações internas" foram explicativas da satisfação no trabalho.

O resumo dos resultados, apresentado no quadro 8, mostra as variáveis selecionadas pelas análises de correlação e as variáveis que foram explicativas da satisfação na análise de regressão, para os quatro estratos.

QUADRO 8. Resumo dos resultados

Variáveis esperadas como explicativas da satisfação	Variáveis selecionadas pelos coeficientes de correlação	Variáveis explicadas			
		Central	Secional	Local	
				Supervisores e extensionistas	Agentes de extensão
1. Interesses familiares	-	-	-	-	-
2. Percepção dos efeitos do trabalho no status	2	2	-	-	-
3. Percepção do tipo de oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho	-	-	-	-	-
4. Percepção de segurança, reconhecimento e integração decorrentes do trabalho	4	-	4	4	4
5. Percepção das condições físicas e psicossociais do trabalho	5	-	-	5	-
6. Percepção da política salarial	6	-	-	-	-
7. Percepção das comunicações internas	7	7	-	-	7
8. Percepção da supervisão técnico-administrativa	8	8	8	-	-
9. Idade	10	10	10	-	10
10. Tempo de serviço	-	-	-	-	-
11. Origem rural-urbana	-	-	-	-	-
12. Estado civil	-	-	-	-	-
13. Conhecimentos gerais	-	-	-	-	-
14. Percepção da política de recursos humanos	15	-	-	-	-
15. Condições estruturais de vida	16	-	-	16	-

Fonte: Dados da pesquisa

Os coeficientes de determinação (R^2), na análise de regressão, foram baixos, indicando que não houve adequado ajustamento linear dos dados. No entanto, esses coeficientes foram significativos em todas as equações de regressão estimadas para os estratos, demonstrando seu poder preditivo.

5. LITERATURA CITADA

1. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL -ABCAR, Rio de Janeiro. A extensão rural no Brasil. Rio de Janeiro, 1970.
2. ASSOCIAÇÃO DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL - ACAR, Belo Horizonte. Relatório de atividades, Belo Horizonte, 1971. 26p.
3. ACAR em números: 1971. Belo Horizonte, 1972. 85p.
4. Relatório 1972-1973. Belo Horizonte, 1974. 28p.
5. Relatório 1974. Belo Horizonte, 1975. 20p.
6. BRAGA, G. M. Fatores que afetam a satisfação no trabalho na Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural (EMATER) - Minas Gerais. Viçosa, UFV, Imprensa Universitária, 1978. 158p. (Tese MS).
7. BRAYFIELD, A. H. & ROTHE, H. F. An index of job satisfia. Journal of appl. ed Psychology, 35 (5) :307-11, 1951.
8. ETZIONI, A. Organizações modernas. 4.ed. São Paulo, Pioneira, 1967.
9. GOODE, W.J. & HATT, P.K. Métodos em pesquisa social. 59 ed. São Paulo, Editora Nacional, 1975. 488p.
10. GRANER, E.A. Estatística. 2.ed. São Paulo, Melhoramentos, 1966. 184p.
11. HERZBERG, F.; MAUSNER, B; SNYDERMAN, B. B. The motivation to work. 2.ed. New York, John Wiley & Sons, 1967. 157p.
12. IORIO, O. Introdução à teoria da amostragem. Revista Brasileira de Estatística, Rio de Janeiro, 27 (108): 21 5-53, 1966.
13. JOHNSON, J. & McCABE, J. Item analysis. Ohio, Academic Press, 1972. 6p.
14. MILLER, D. C. Handbook of research design and social measurement. 2.ed. New York, David Mckay, 1971. 432p.