

O Coordenador de Curso Superior e a Autopercepção do PsyCap

ANDREIA BONATO

UNISINOS - Universidade do Vale do Rio dos Sinos
ursani@terra.com.br

GUILHERME LUÍS ROEHE VACCARO

UNISINOS - Universidade do Vale do Rio dos Sinos
guilhermev@unisinossinos.br

PATRICIA MARTINS FAGUNDES CABRAL

UNISINOS - Universidade do Vale do Rio dos Sinos
patriciamf@unisinossinos.br

Agradeço aos meus orientadores e a todos os desafios destes dois anos de Mestrado.

**ÁREA TEMÁTICA
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

**TÍTULO DO TRABALHO
O COORDENADOR DE CURSO SUPERIOR
E A AUTOPERCEPÇÃO DO PSYCAP**

RESUMO

Este estudo objetivou analisar a autopercepção de coordenadores de curso superior de IES privadas e comunitárias do RS/Brasil sobre seu Capital Psicológico (PsyCap) e abrir uma discussão sobre a validade da escala do PCQ (24), focando neste contexto. O referencial teórico abordou as quatro dimensões do PsyCap: otimismo, autoeficácia, esperança e resiliência (LUTHANS et al., 2007; LUTHANS, YOUSSEF-MORGAN; AVOLIO, 2015) e Gestão Universitária (ARGENTA, 2011; COLOMBO, 2011, 2013; DEMO, 2006; FERREIRA, 2009; FRANCO, 2013; MARCON, 2008). Na coleta de dados, aplicou-se o PCQ (24), através de *survey* eletrônica, com N=309, caracterizando esta pesquisa como exploratória, de abordagem quantitativa. Dentre os resultados, quanto ao PsyCap, observou-se uma média mais alta de autoeficácia nos homens, enquanto resiliência o foi para as mulheres. O tempo de atuação no meio universitário teve resultados significantes, onde os coordenadores que estão entre 5 e 10 anos neste, foram os que apresentaram as melhores médias no PsyCap. Além disto, os resultados também apontaram para uma necessidade de revisão da escala do PCQ (24), para o contexto brasileiro, pois as dimensões otimismo e resiliência tiveram baixas cargas totais de variância, além da dimensão otimismo ter se desdobrado em duas: uma com conotação mais proativa a outra mais passiva.

Palavras-chave: Capital psicológico, PsyCap, Gestão universitária.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of University coordinators of private (IES) and community RS / Brazil about their Psychological Capital (PsyCap) and open a discussion about the validity of the PCQ scale (24), focused in this context. The theoretical framework addressed the four PsyCap dimensions: optimism, self-efficacy, hope and resilience (LUTHANS ET AL, 2007; LUTHANS, YOUSSEF-MORGAN; AVOLIO, 2015.) and University Management (ARGENTA 2011; COLOMBO, 2011, 2013; DEMO 2006; FERREIRA, 2009; FRANCO, 2013; MARCON, 2008). Data collection, applied the PCQ (24) by electronic survey, with N = 309, featuring this research as exploratory, with a quantitative approach. Among the results, we found higher self-efficacy level in men, while the resilience is for women. The job in the university environment had significant results, where coordinators who are between 5 and 10 years, were those with the best average in PsyCap. Furthermore, the results also pointed to a need for revision about the PCQ scale (24) for the Brazilian context, because the dimensions: resilience and optimism had low total loads of variance, beyond optimism dimension has been unfolded into two: one with more proactive connotation to other more passive.

Keywords: Psychological Capital, PsyCap, University Management.

O Coordenador de Curso Superior e a Autopercepção do PsyCap

1 INTRODUÇÃO

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) considera a gestão como um dos itens de avaliação da qualidade do ensino superior, juntamente com a qualificação do corpo docente, instalações físicas, desempenho dos alunos, dentre outros, que compõem os três eixos: avaliação das instituições, dos cursos e desempenho dos estudantes. Portanto, pensar em uma gestão universitária robusta e com excelência profissional torna-se fundamental para encarar estas demandas provenientes: do mercado de trabalho; de alunos; dos professores e do MEC (ARGENTA, 2011).

Neste cenário, está o coordenador de curso superior, um profissional, também docente, que atua entre os diretores, professores e alunos e que tem como responsabilidades além de manter o curso que coordena com alto índice de qualidade junto ao MEC, motivar e manter o engajamento dos professores que fazem parte de sua rede de trabalho, um ator importante no cenário acadêmico (CABEÇO; REQUENA, 2011; FERREIRA, 2009; MARCON, 2008; MARQUESIN et al., 2008).

A configuração do cargo de coordenador de curso superior surgiu a partir das mudanças propostas pela LDB – Lei 9.394/96, que extinguiu os departamentos, levando as IES, fundamentalmente as privadas, a uma reorganização tanto acadêmica como administrativa e centralizando em apenas um gestor, o que antes eram atribuições e responsabilidades de dois: o chefe de departamento e o coordenador pedagógico.

Deste momento em diante, o coordenador de curso passou, também, a ser avaliado pelo MEC quanto a itens como: dedicação ao atendimento de alunos e professores e liderança no exercício de suas funções (ARGENTA, 2011; FERREIRA, 2009; VASCONCELOS, 2010).

Diante disto, este estudo teve como objetivo principal: analisar a autopercepção de coordenadores de curso superior de IES privadas e comunitárias do RS sobre seu Capital Psicológico.

O PsyCap é um estado positivo de desenvolvimento individual que pode ser também gerado (LUTHANS et al., 2007; LUTHANS, YOUSSEF-MORGAN; AVOLIO, 2015). Esta temática recentemente vem sendo estudada no cenário acadêmico brasileiro e trabalhos empíricos ainda são raros. Mas dado o significativo número de pesquisas abordando este assunto, principalmente nos EUA, associando PsyCap e liderança (AVEY; RICHMOND; NIXON, 2012; CLAPP-SMITH; VOGELGESANG; AVEY, 2009; LUTHANS et al., 2013; WANG et al., 2014), surgiu a motivação para desenvolver este estudo, que procura entender o PsyCap inserido na realidade da gestão universitária.

Além disto, como objetivo secundário, mas não menos importante, este trabalho procurou abrir a discussão acerca da validade do PCQ (24) no contexto universitário, focando o coordenador de curso superior.

Neste estudo, exploratório/transversal, participaram 309 coordenadores de universidades comunitárias e instituições de ensino privado (IES) do RS, numa pesquisa de campo, de abordagem quantitativa, através do uso de *survey* eletrônica.

2 COORDENADOR DE CURSO SUPERIOR

Durante muito tempo o foco da gestão acadêmica foi restrito a questões burocráticas, ligadas à legislação, principalmente à capacitação pedagógica de professores e o acompanhamento das rotinas da instituição. (FERREIRA, 2009; SOUSA, 2011).

Este cenário vem mudando, e gestores universitários devem ter tanto uma visão sistêmica da instituição (FERREIRA, 2009), como assumir novos desafios antes não pensados, como por exemplo: planejar com criatividade em virtude da alta concorrência, além de estarem

alinhados com as necessidades do mercado de trabalho; criar programas que vislumbrem garantir o aprendizado dos alunos, e também sua permanência na instituição. Segundo Sousa (2011), o desafio está posto, o que demanda quebrar paradigmas e o primeiro deles é promover algumas mudanças nas IES, o que também observam Colombo, Ivoglo e Goldchleger (2013) que afirmam ser a complexidade da estrutura organizacional destas instituições um dos motivadores da resistência a mudanças. Demo (2006) e Sousa (2011) percebem também, que as IES que têm inovado, ainda o fazem num contexto conhecido, dentro de paradigmas existentes.

Sousa (2011) propõe uma ‘inovação disruptiva’ na gestão acadêmica, começando por uma profunda e verdadeira revisão nas crenças das IES, para que efetivamente ocorram mudanças e enfatiza a necessidade de integrar mais as áreas: acadêmica, administrativa, financeira, de TI, RH e marketing para que, em consonância, planejem.

Neste cenário, o maior desafio das IES, pequenas ou grandes, é definir o formato e o escopo de atuação de seus gestores acadêmicos. Para Sousa (2011), estes devem ser capazes de inspirar tanto seus professores como os alunos, incentivando a criatividade e gerando confiança.

Colombo, Ivoglo e Goldchleger (2013), por sua vez, afirmam que existe uma grande contradição nas instituições, pois difundem a importância do conhecimento em gestão e praticamente nada põe em prática em sua própria estrutura organizacional. As autoras consideram as pessoas como fundamentais para que uma organização seja competitiva, mas percebem que, em se tratando de IES, estas não investem no desenvolvimento de seus gestores ou colaboradores em geral, apontando para uma falta de estratégia voltada à gestão de pessoas.

Colombo, Ivoglo e Goldchleger (2013) entendem que não somente a área de RH deve ser responsável pelo desenvolvimento das pessoas na organização. Acreditam que os gestores devem se apropriar de suas equipes, no que tange à responsabilidade pelo seu desenvolvimento e desempenho, e com isso estabelecer formas de melhorar-lhes a qualidade de vida, através de um ambiente de trabalho produtivo e positivo.

Ao abordar-se sobre o cargo de coordenador de curso superior, tem-se que sua criação foi consequência da extinção, pela LDB (Lei 9.394/96), de departamentos para cada curso que contemplassem vários controles, que hoje, este cargo contempla. Sendo assim, o coordenador, dentre outras atribuições, ficou responsável pelo êxito dos cursos superiores das IES (FRANCO, 2013; SILVA, 2007). O coordenador passou a administrar o curso integralmente, desde envolver-se com aspectos de infraestrutura até sua sustentabilidade, deixando de ser um agente operacional para ser um gestor com o grande objetivo de manter a efetividade de seu curso (FERREIRA, 2009; KANAN; ZANELLI, 2011).

O MEC refere-se a este profissional, chamando-o de ‘Coordenador Gestor’. Mas enfatiza que a sua principal atribuição é a gestão acadêmica do curso, não apenas tratando de aspectos curriculares, mas de sua inserção no contexto da instituição e da sociedade e sendo assim responsável pelo conhecimento e execução do planejamento estratégico desta primeira, pensando de maneira sistêmica e atuante em processos decisórios. Ele é, para o MEC, o responsável pela qualidade e conceituação do curso (FERREIRA, 2009). Para Franco (2013) há a percepção de que não se chegou a um denominador comum sobre quais são realmente as responsabilidades e as atribuições deste profissional. Segundo o autor são quatro as grandes áreas de responsabilidade do coordenador de curso superior: política, gerencial, acadêmica e institucional.

Para Silva (2007), o coordenador de curso superior deve ser um líder com capacidade suficiente para promover mudanças e incentivar pessoas na instituição, sendo um facilitador destas, tanto no curso em si como no comportamento docente ou discente. Como atribuições do coordenador, o autor as divide em três: gestão acadêmica; gestão do curso; gestão política. Além da pró-atividade em oposição à reatividade de um perfil burocrata como fundamental neste cargo, que é composto de entregas tangíveis e intangíveis.

Nesta mesma linha, Ferreira (2009) e Marquesin et al., (2008) entendem o coordenador de curso superior como um agente transformador da realidade acadêmica. Concordam que, em virtude de atribuições burocráticas ou do perfil das IES, esta ação transformacional pode ficar em segundo plano ou nem chegar a acontecer, o que é corroborado por Marcon (2008) que salienta que para haver transformação, esta, deve partir de uma necessidade, e ter a possibilidade de ser colocada em prática.

O exercício de coordenação está além do desenvolvimento e da execução do projeto político-pedagógico do curso. Ele abarca o olhar deste profissional sobre as necessidades do curso que coordena, bem como deve ir ao encontro das exigências do MEC; avaliar constantemente o corpo docente e estar engajado na instituição em que atua, perpetuando sua missão e seus valores, sendo assim um dos principais agentes de mudança no que concerne à melhoria da gestão educacional (CABEÇO; REQUENA, 2011; FERREIRA, 2009).

Ferreira (2009) e Marcon (2008) afirmam que as IES necessitam de coordenadores de curso que tenham várias competências, desde as técnicas até as comportamentais, passando pelas gerenciais. A exigência é de um “[...] administrador preparado para articular pessoas, sendo reflexivo e empreendedor.” (FERREIRA, 2009, p.37).

Mas toda esta perspectiva de liderança não acontece instantaneamente e nem tão pouco desprovida de complexidade. Para desenvolver a liderança, os coordenadores de curso superior necessitam ser, em primeiro lugar, indivíduos que possuam algumas habilidades e conhecimentos pertinentes ao exercício desta (CABEÇO; REQUENA, 2011). Ter experiência em posições de liderança é o ideal, mas nem sempre possível. Outro requisito fundamental é o desenvolvimento, por parte da IES, das competências de liderança, para instrumentalizar cada vez mais este profissional em seu exercício diário de trabalho.

Porém, verifica-se em vários estudos já realizados (BURIGO; LAUREANO, 2013; CRES, 2011; GOMES et al., 2013; JUNIOR; TRONCO; COPETTI, 2014; KANAN; ZANELLI, 2011; SANTOS; BRONNEMANN, 2013) que as IES pouco ou nada investem neste desenvolvimento, talvez nem vislumbrem o exercício da liderança como parte do dia a dia destes profissionais. Os coordenadores acabam por desenvolver suas atividades ligadas à gestão por meio de acertos e erros (CABEÇO; REQUENA, 2011; CAMARGOS, M.A.; FERREIRA; CAMARGOS, M.C., 2010; CRES, 2011). Uma prática que vai de encontro a uma das principais características das IES: produzir e socializar o conhecimento, através da mudança, da inovação e da discussão de ideias onde “[...] o mérito e a competência devem ser os indicadores para o reconhecimento e o sucesso.” (LIZOTE; VERDINELLI, 2013, p. 258).

Como pode-se perceber o tema gestão universitária é amplo e não se esgota em si, tendo em vista o número de publicações na área, o que denota também sua grande importância dentro do universo maior da gestão.

3 CAPITAL PSICOLÓGICO (PsyCap)

No início do século XXI surgiram os primeiros estudos sobre Capital Psicológico Positivo – PsyCap – entendido como a aplicação das capacidades psicológicas positivas que podem ser estimuladas, desenvolvidas, e geridas para a melhora do desempenho laboral (LUTHANS, 2002; LUTHANS; YOUSSEF-MORGAN; AVOLIO, 2015; TOOR; OFORI, 2010). Ele é fruto do movimento da Psicologia Positiva; do Comportamento Organizacional Positivo e dos Estudos Organizacionais Positivos. Estes dois últimos tendo se desenvolvido dentro do campo do Comportamento Organizacional (LUTHANS; YOUSSEF-MORGAN; AVOLIO, 2015).

O conceito de PsyCap, segundo Luthans et al., (2007) e Luthans, Youssef-Morgan e Avolio (2015) é um estado psicológico positivo de desenvolvimento o qual se caracteriza por: a) autoeficácia: ter confiança para enfrentar desafios tanto quanto empregar esforço para concluí-los;

- b) otimismo: ter uma perspectiva positiva sobre ter sucesso no presente e no futuro;
- c) esperança: perseverar em busca dos objetivos e quando necessário redirecionar os caminhos para atingi-los, visando o sucesso;
- d) resiliência: diante de adversidades e problemas, resistir e ter capacidade de superar-se para ir além.

Estes construtos psicológicos têm aparecido, em algum grau, na literatura, especialmente sobre eficácia, em estudos do Comportamento Organizacional. O conceito de PsyCap, portanto, tem sido demonstrado teórica e empiricamente, através da mensuração do desempenho e da satisfação de trabalhadores em várias empresas (AVEY; LUTHANS; YOUSSEF, 2010; LUTHANS; AVOLIO, 2009). Um estudo longitudinal realizado por Avey, Wernsing e Mhatre (2011) reforça que o desenvolvimento do PsyCap é, na teoria e na prática, viável.

Pesquisas recentes apontam também para a relação positiva entre PsyCap e a prosperidade no trabalho, onde há evidências de que um bom clima organizacional, promovido pelo líder e associado ao desenvolvimento do PsyCap do liderado podem resultar no crescimento laboral deste último. (PATERSON; LUTHANS; JEUNG, 2014).

Avey (2014), por sua vez, descreve como características do PsyCap:

- a) não é uma dimensão psicológica isolada e sim um construto multidimensional composto por quatro dimensões;
- b) o PsyCap é de domínio especificamente organizacional, ou seja, um alto resultado de uma dimensão do PsyCap no trabalho não garante o mesmo resultado, por exemplo, no ambiente familiar;
- c) o PsyCap é mais estável que as emoções, mas mais aberto a mudanças que traços de personalidade, ou seja, é um ‘estado’ que pode ser desenvolvido;
- d) é um estado de desenvolvimento individual e a opinião alheia muito pouco afeta o PsyCap do indivíduo;
- e) o PsyCap é mensurável. Instrumentos como o PCQ 24 são uma amostra desta possibilidade;
- f) o PsyCap é um preditor do desempenho no trabalho e;
- g) a análise do PsyCap é individual.

Os estudos sobre PsyCap já estão se expandindo para além da área organizacional.

Pesquisas apontam a importância e a correlação positiva entre altos níveis de PsyCap e o bem estar do indivíduo em uma perspectiva pessoal e social (LUTHANS et al., 2013).

3.1 PCQ – Psychological Capital Questionnaire

O PCQ – 24 é o questionário desenvolvido por Luthans, Avolio e Avey que objetiva conhecer a percepção do respondente sobre seu Capital Psicológico – PsyCap (LUTHANS; AVOLIO, AVEY, 2014; LUTHANS et al., 2007). Ele contém 24 itens divididos nas quatro dimensões do PsyCap (autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo). As respostas são dadas levando-se em consideração uma escala Likert de 6 pontos. Dos 24 itens constantes do PCQ – 24, 3 possuem um escore reverso, ou seja, se o respondente atribuiu 1, o escore, na realidade é 6; se respondeu 2, o escore é 5, e assim por diante. Também há a versão reduzida, com 12 itens, igualmente disponível para aplicação e análise das quatro dimensões do PsyCap. Os construtos que compõem o PCQ estão baseados em medidas pré-existentes: autoeficácia de Parker (1998); esperança de Snyder (1996); otimismo de Scheier e Carver (1985) e resiliência de Wagnild e Young (1993). (DAWKINS et al., 2013).

Algumas pesquisas mais recentes, realizadas fora dos EUA, sugerem atenção quanto à validação da escala deste instrumento em outras culturas. Resultados como: baixa carga total de variância em relação aos construtos psicológicos e o entendimento do significado de cada um deles de acordo com a cultura específica, têm sido apontados (DAWKINS et al., 2013; GÖRGENS-EKERMANS; HERBERT, 2013; WERSING, 2014).

Além disso, um estudo recente, que analisou 29 pesquisas usando o PCQ (24) apresentou, também, diferenças nas cargas de variâncias dos fatores que indicaram, assim como na presente pesquisa, baixas cargas de fator em determinados construtos do PsyCap, além de alertar para a importância do uso de análises estatísticas complexas para avaliar este instrumento (DAWKINS et al., 2013).

4 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa exploratória, de abordagem quantitativa, tendo como estratégia a pesquisa de campo. Os dados quantitativos foram coletados por *survey* eletrônica (por meio da aplicação *Survey Monkey*) respondida por 309 coordenadores de IES privadas e universidades comunitárias do RS no período de 07 de julho a 28 de agosto de 2014, caracterizando-se por ser um estudo transversal.

O tamanho da amostra, nesta etapa, seguiu a orientação de Hair et al. (2005) de 10 respondentes por item, para atendimento de hipóteses relacionadas à técnica de Análise Fatorial, permitindo estabelecer um nível de significância de corte de 5% para as análises realizadas.

Como instrumento de coleta de dados foi aplicado o questionário do PsyCap - PCQ (24), desenvolvido por Luthans e colaboradores. Cada um dos quatro componentes do PsyCap é medido por seis itens a serem classificados pelo respondente (LUTHANS et al., 2007), totalizando 24 itens. A versão em português (adaptada à realidade dos sujeitos da pesquisa) e a autorização para o uso do questionário foram obtidas através do *website* mindgarden.com. São exemplos de itens do questionário: “Sinto-me confiante auxiliando a definir metas para a minha área de trabalho.” (QUE04 - autoeficácia) ou “Eu sempre olho para o lado positivo das coisas, em relação ao meu trabalho.” (QUE21 - otimismo). Seguindo o padrão estabelecido para este questionário, as respostas foram dadas levando-se em consideração uma escala *Likert* de seis pontos.

Em relação ao tratamento e análise dos dados, foi realizada Análise Fatorial Confirmatória, com o auxílio do *software* IBM® SPSS® *Statistics* 22. A escolha pela Análise Fatorial Confirmatória se deu em virtude de ser o PCQ (24) utilizado por outros pesquisadores do PsyCap e validado por Luthans et al. (2007) em outros contextos de aplicação, além disso, este questionário possui construtos psicológicos definidos (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência). Inicialmente, foi realizado o teste do α de Cronbach, que verificou que o PCQ (24) possui uma boa consistência interna ($\alpha = 0,752$), ou seja, as variáveis de mesma escala possuem um grau de concordância adequado; “[...] isso significa dizer que os respondentes estão respondendo às perguntas de maneira coerente.” (HAIR et al., 2005, p. 200). Para avaliar se os dados poderiam ser submetidos à Análise Fatorial Confirmatória, baseado na extração de fator único (HARMAN, 1967), foram aplicados o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. Os resultados destes testes, portanto, deram a indicação de ser adequada a utilização de Análise Fatorial para analisar a escala usada. Após a verificação desses itens, partiu-se para a extração de fatores, que representa a associação das variáveis de forma comum, por meio da concentração de cargas. Verificou-se que, depois da extração dos fatores únicos, para a validação da escala, duas dimensões do PsyCap – resiliência e otimismo – tiveram uma baixa carga de variância total extraída, conforme tabela 1.

Tabela 1. Análise de validade da escala

Dimensões	Itens	α de Cronbach	Teste de Extração de Fator Único de Harman		
			KMO	Sig. Teste de Bartlett	Variância total explicada
Autoeficácia	1 a 6	0,851	0,850	< 0,001	57,691%
Esperança	7 a 12	0,798	0,811	< 0,001	50,164%
Resiliência	13 a 18	0,654	0,743	< 0,001	37,715%
Otimismo	19 a 24	0,600	0,662	< 0,001	35,613%

Fonte: dados da pesquisa (2014)

Essa constatação remeteu à revisão da escala. Após testes realizados, observou-se que as questões 13R e 15, na dimensão resiliência, e 19 e 24, na dimensão otimismo poderiam estar gerando ruídos sobre a escala. Em função disso, uma análise sem considerar essas variáveis foi realizada, resultando na tabela 2.

Tabela 2. Análise de validade da escala sem as questões (13, 15, 19 e 24)

Dimensões	Itens	α de Cronbach	Teste de Extração de Fator Único de Harman		
			KMO	Sig. Teste de Bartlett	Variância total explicada
Autoeficácia	1 a 6	0,851	0,850	< 0,001	57,691%
Esperança	7 a 12	0,798	0,811	< 0,001	50,164%
Resiliência	14, 16 a 18	0,662	0,700	< 0,001	49,946%
Otimismo	20 a 23	0,658	0,631	< 0,001	49,606%

Fonte: dados da pesquisa (2014)

Na tabela 2 observa-se o atendimento, ainda que limítrofe, do critério de Harman (1967) e o incremento dos valores do α de Cronbach para as dimensões resiliência e otimismo.

Na Análise Fatorial Exploratória foi usada rotação dos fatores pelo critério ortogonal *varimax*, que não considera *a priori* uma correlação entre os fatores, gerando, conseqüentemente fatores independentes uns dos outros (DAMÁSIO, 2012). Onde há o aparecimento de altas cargas para poucas variáveis. E para a rotação dos mesmos foram desconsideradas cargas com valor < 0,40 (HAIR et al., 2005).

Para analisar as correlações entre as dimensões do PsyCap e determinadas características dos respondentes foram utilizados os testes de Mann-Whitney e o de Kruskal-Wallis (HAIR et al., 2005).

Em relação às características da amostra pesquisada, quanto ao gênero, 162 (52,4%) respondentes eram mulheres, e 147 (47,6%), homens. Os valores, no entanto, não apresentaram diferença significativa (sig = 0,393) pelo teste Chi-Quadrado. Em relação à idade, observou-se que a grande maioria se encontra entre a adultez jovem e média (até 50 anos). Quanto ao tempo de atuação profissional dos respondentes, no meio universitário, denota-se que as respostas ficaram mais distribuídas, havendo uma concentração maior para quem atua neste meio, entre 10 a 15 anos, ou acima dos 20 anos. Essa predominância é refletida no teste Chi-Quadrado (sig < 0,001). Em relação ao tempo de atuação dos respondentes como coordenadores de curso superior na atual instituição, a maior parte se concentrou entre 1 a 5 anos (53,7%), seguido de 29,7% dos que atuam neste cargo na presente instituição acima de 5 anos. Este resultado é corroborado pelo teste Chi-Quadrado (sig < 0,001).

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quanto à **autopercepção dos coordenadores de curso superior sobre seu PsyCap** alguns resultados interessantes apareceram.

Como pode ser observado na tabela 3, PsyCap autoeficácia foi a média mais alta, seguido por: esperança, resiliência e otimismo.

Tabela 3. Autopercepção do PsyCap

	Méd.	Intervalo de 95% de Confiança		Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Max.	Assim	Erro Padrão da Média
		Lim. Inf.	Lim. Sup.						
Autoeficácia	5,1499	5,0744	5,2255	5,1667	0,6751	1,8300	6,0000	-1,2140	0,0384
Esperança	5,1343	5,0725	5,1961	5,1667	0,5525	3,3300	6,0000	-0,6160	0,0314
Resiliência (sem QUE13R e QUE15)	4,8641	4,7951	4,9330	5,0000	0,6161	2,2500	6,0000	-0,4900	0,0351
Otimismo (sem QUE19, QUE24)	4,8584	4,7785	4,9383	5,0000	0,7137	1,0000	6,0000	-1,1030	0,0406

Fonte: dados de pesquisa (2014)

Quanto ao gênero, a dimensão autoeficácia se mostrou mais alta nos homens que nas mulheres, enquanto que resiliência o foi para as mulheres, em detrimento dos homens, conforme tabela 4.

Tabela 4. Gênero e PsyCap

		N	Postos de	Sig
Autoeficácia	Masculino	147	167,48	,019
	Feminino	162	143,68	
	Total	309		
Esperança	Masculino	147	151,20	,474
	Feminino	162	158,45	
	Total	309		
Resiliência (sem QUE13R e QUE15)	Masculino	147	142,07	,015
	Feminino	162	166,73	
	Total	309		
Otimismo (sem QUE19 e QUE24)	Masculino	147	153,30	0,748
	Feminino	162	156,54	
	Total	309		

Fonte: dados de pesquisa (2014)

Em se tratando da idade, houve uma diferença significativa ($\text{sig} < 0,017$), indicando que os respondentes que estão acima dos 51 anos mostram-se mais otimistas; em segundo lugar aparecem os respondentes que estão na faixa etária entre 41 a 50 anos e por último, os que têm até 40 anos, conforme tabela 5.

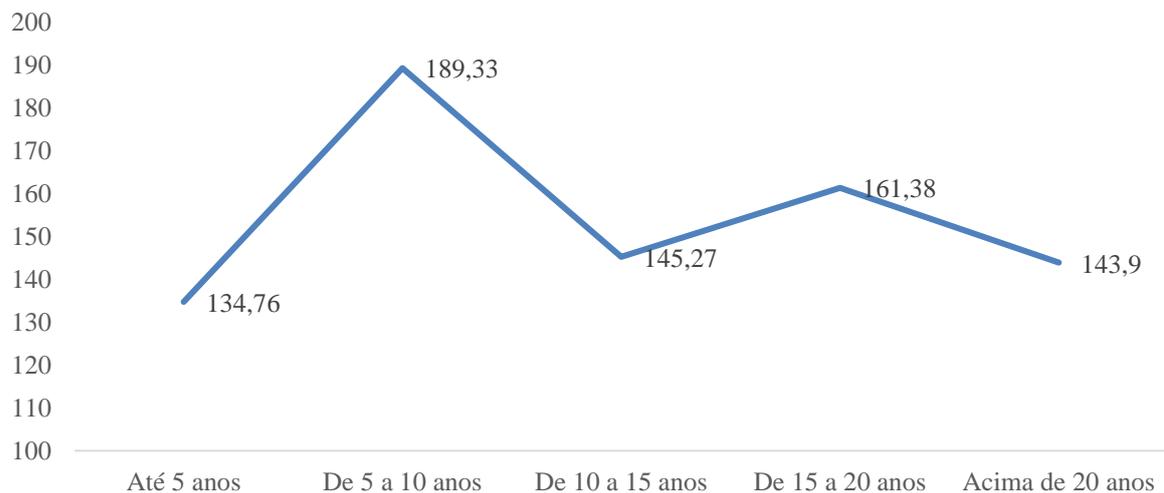
Tabela 5. Idade e PsyCap

		N	Postos de média	Sig
Autoeficácia	Até 40 anos	110	149,99	0,762
	De 41 a 50 anos	109	157,66	
	Acima de 51 anos	90	157,91	
	Total	309		
Esperança	Até 40 anos	110	152,94	0,737
	De 41 a 50 anos	109	152,02	
	Acima de 51 anos	90	161,13	
	Total	309		
Resiliência (sem QUE13R e QUE15)	Até 40 anos	110	154,34	0,599
	De 41 a 50 anos	109	161,12	
	Acima de 50 anos	90	148,40	
	Total	309		
Otimismo (sem QUE19 e QUE24)	Até 40 anos	110	141,50	0,017
	De 41 a 50 anos	109	161,12	
	Acima de 51 anos	90	148,40	
	Total	309		

Fonte: dados da pesquisa (2014)

Já, o tempo de atuação como coordenador de curso superior não apresentou resultados significantes em nenhuma das dimensões.

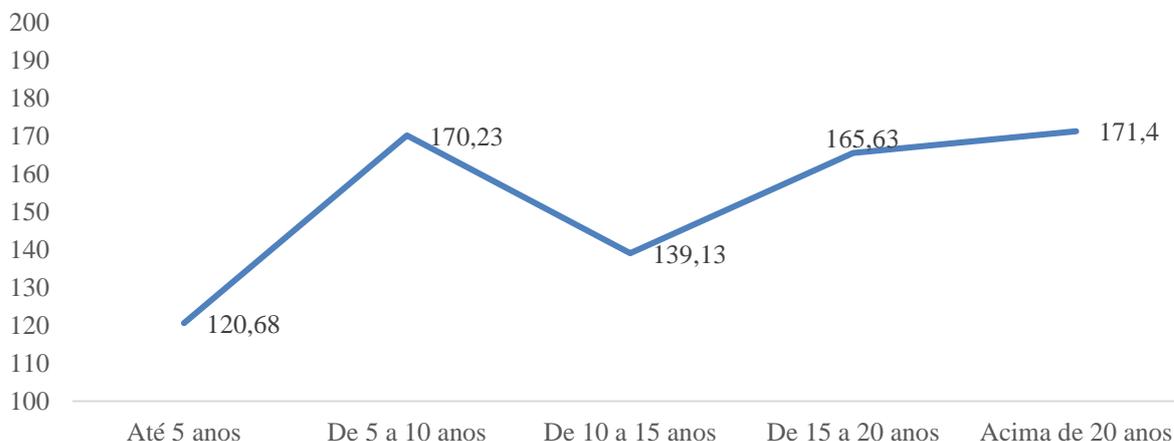
Mas quando analisados os resultados sobre o tempo de atuação no meio universitário, a pesquisa revelou que o PsyCap resiliência mostrou-se mais baixo para os coordenadores que estão com até 5, e entre 10 a 15 anos de atuação no meio universitário. Em compensação foi mais alto para os que têm entre 5 a 10 anos, conforme gráfico 1.

Gráfico 1. PsyCap resiliência e tempo de atuação universitária

Fonte: dados da pesquisa (2014)

O PsyCap otimismo apresentou médias mais altas para os respondentes que têm de 5 a 10 e acima de 20 anos de atuação no meio e mais baixa para os que têm até 5 anos de atuação neste segmento, conforme gráfico 2.

Gráfico 2. PsyCap otimismo e tempo de atuação universitária



Fonte: dados da pesquisa (2014)

Estes dados configuram uma curva clara de ascendência e descendência em relação às dimensões do PsyCap ao longo do tempo de atuação destes profissionais no meio universitário.

Além dos resultados derivados da aplicação do PCQ (24) no contexto universitário, focando o coordenador de curso superior, resultados importantes da Análise Fatorial surgiram ao longo da pesquisa. Uma Análise Fatorial Exploratória demonstrou haver duas dimensões (**resiliência e otimismo**) com baixos valores de variância explicada, já apresentados na seção do método neste artigo. Tendo em vista este achado, decidiu-se realizar uma rotação de fatores considerando cargas maiores que 0,40 (HAIR et al., 2005). Os dados geraram um KMO de 0,878 e foram significantes no teste de Bartlett ($\text{sig} < 0,001$). A extração dos fatores gerou 5 categorias, totalizando 54,116% da variância explicada, como mostra o quadro 1.

Quadro 1 - Matriz de componente rotacionada

Itens do PCQ 24 e suas dimensões pertinentes	Componente				
	1	2	3	4	5 (?)
QUE 01 (Eficácia)	,725				
QUE 02 (Eficácia)	,681				
QUE 03 (Eficácia)	,784				
QUE 04 (Eficácia)	,775				
QUE 05 (Eficácia)	,713				
QUE 06 (Eficácia)	,499	,440			
QUE 07 (Esperança)	,439				
QUE 08 (Esperança)		,657			
QUE 09 (Esperança)					,400
QUE 10 (Esperança)		,768			
QUE 11 (Esperança)		,631			
QUE 12 (Esperança)		,709			
QUE13R (Resiliência)			,493	,433	
QUE14 (Resiliência)					
QUE15 (Resiliência)					,417
QUE16 (Resiliência)			,696		
QUE17 (Resiliência)			,774		
QUE18 (Resiliência)			,581		
QUE 19 (Otimismo)					,573
QUE 20R (Otimismo)				,776	
QUE 21 (Otimismo)				,490	,562
QUE 22 (Otimismo)		,403		,497	
QUE 23R (Otimismo)				,679	
QUE 24 (Otimismo)					,699
Variância explicada	15,259%	12,986%	8,973%	8,659%	8,238%

Fonte: dados da pesquisa (2014)

Segundo os dados trazidos no quadro 1 os itens 7, 9,15, 19, 21 e 24 possuem cargas significantes de valor fora de suas dimensões originais. Destes, apenas o item 7 (“Se eu me encontrar estagnado em meu trabalho, posso pensar em muitas maneiras de sair desta situação”) moveu-se da dimensão PsyCap esperança para a dimensão PsyCap autoeficácia.

Os demais: **9** (“Tendo a pensar que há muitas maneiras de contornar um problema”); **15** (“Consigo trabalhar sozinho caso seja necessário”); **19** (“Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, costumo pensar e esperar o melhor”); **21** (“Eu sempre olho para o lado positivo das coisas, em relação ao meu trabalho”) e **24** (“Eu compreendo que no trabalho ‘há males que vêm para o bem’), formaram uma quinta categoria. Isto vem ao encontro do esperado face aos baixos resultados do α de Cronbach e a variância total explicada nas dimensões: resiliência e otimismo, identificados anteriormente neste texto.

Esta quinta categoria pressupõe que, para esta amostra composta de coordenadores de curso superior, existem dois tipos de otimismo: um externo e um interno. O primeiro relacionado à expectativa de que fatores fora do controle do indivíduo influenciam positiva ou

negativamente sua realidade. E o segundo tipo de otimismo, por assim dizer, relaciona-se à capacidade que o indivíduo tem de efetivamente ser positivo em relação à sua realidade e com isso gerar também expectativas positivas em relação ao seu futuro. (LUTHANS et al., 2007; LUTHANS; YOUSSEF-MORGAN; AVOLIO, 2015).

7 CONCLUSÃO

Observa-se que uma gestão universitária inovadora, pautada na qualidade das relações e com foco em pessoas deveria atentar para os resultados trazidos ao longo desta pesquisa, pois eles servem como indicadores que podem e devem ser utilizados para balizar ações voltadas à gestão estratégica de pessoas, dentro de IES, aqui tendo sido focado o coordenador de curso superior.

E não deve-se olhar para estes resultados apenas pelo viés dos respondentes como gestores-docentes, mas também atentar para o fato de que são professores universitários, alguns inclusive tendo assumido o cargo de coordenação muitos anos após terem iniciado sua vida como docente. E mesmo que o tempo de atuação como coordenador não tenha apresentado resultados significantes em nenhuma dimensão do PsyCap, a atenção se volta para o tempo que o coordenador está atuando no meio universitário, pois os resultados baixos em otimismo e resiliência, principalmente para quem está com até 5 anos de atuação neste meio, apontam para uma hipótese de possíveis consequências na motivação destes profissionais, um item muito importante, que tem sido pauta frequente em gestão de pessoas, há muito tempo, e considerado um dos fatores que mais afeta o engajamento e também o desempenho no trabalho.

Quanto ao uso do PCQ (24) para analisar as dimensões do PsyCap, os resultados demonstraram a fragilidade no que concerne aos construtos resiliência e otimismo, além do aparecimento, para este grupo, de uma ‘quinta dimensão’ derivada do construto otimismo. Estes achados sugerem que mais pesquisas sejam realizadas no contexto brasileiro, expandindo o público a ser pesquisado, para que efetivamente uma escala nacional possa ser desenvolvida, o que vem ao encontro de pesquisas internacionais (DAWKINS et al., 2013; GÖRGENS-EKERMANS; HERBERT, 2013; WERSING, 2014).

Quanto às limitações deste trabalho, podem-se citar:

- a) a não participação de todas as IES privadas do estado do RS. Apesar da pesquisa ter como foco os coordenadores de curso superior, talvez tivesse sido mais revelador se pudesse ter havido a participação destes profissionais de todas as instituições;
- b) por ser um estudo transversal não há como saber como se dá ao longo do tempo a percepção do PsyCap pelos coordenadores de curso superior;

Como sugestões de pesquisas futuras sugere-se:

- a) ampliar os estudos da autopercepção do PsyCap em coordenadores de curso superior, buscando o comparativo com instituições públicas;
- b) expandir a aplicação do PCQ (24) para outros públicos para que haja uma validação desta escala para a realidade brasileira, visto que apareceram oscilações nas dimensões otimismo e resiliência e ainda uma quinta dimensão surgiu.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGENTA, Christiane Amaral Lunkes. **Gestão de instituições de ensino superior privadas e as competências necessárias aos coordenadores de curso: desafios e sugestões**. 2011. 193p. Tese (Doutorado em Educação: Currículo). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

AVEY, James B.; LUTHANS, Fred; YOUSSEF, Carolyn M. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. **Journal of Management**, v. 36, n.2, p. 430-452, mar. 2010.

AVEY, James B.; RICHMOND, F. Lynn.; NIXON, Don R. Leader positivity and follower creativity: an experimental analysis. **The Journal of Creative Behavior**, vol.46, p.99-118, 2012.

AVEY, James B.; WERNSING, Tara S.; MHATRE, Ketan H. A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, n.18 (2), p. 216-228, 2011.

BURIGO, Carla Cristina Dutra; LAUREANO, Rogério João. Desafios e perspectivas da gestão por competência na universidade federal de Santa Catarina. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 197-211, jan. 2013.

CABEÇO, Ludimila Canuto; REQUENA, Ivan Bim. Critérios para a escolha do coordenador pedagógico de curso do ensino superior privado. **Revista Iberoamericana de Estudos em Educação**. Araraquara, v.6, n.2, p. 106-122, 2011.

CAMARGOS, Marcos Antônio de; FERREIRA, Alexandre Rolim; CAMARGOS, Mirela Castro Santos. Percepção, atuação, autonomia e condições de trabalho de coordenadores do curso de Administração de IES do estado de Minas Gerais **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 285-296, jul. /set. 2010.

CLAPP-SMITH, R.; VOGELGESANG, G.R.; AVEY, J.B. Authentic leadership and positive psychological capital. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 15, n.3, p. 227-240, 2009.

COLOMBO, Sônia Simões (org). **Gestão universitária: os caminhos para a excelência**. Porto Alegre: Penso, 2013.

_____. Sônia Simões e colaboradores. **Desafios da gestão universitária contemporânea**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

COLOMBO, Sônia Simões; IVOGLO, Milana; GOLDCHLEGER, Lizita Pitipar. Gestão do capital humano nas instituições de ensino superior. In: COLOMBO, Sônia Simões (org.). **Gestão universitária: os caminhos para a excelência**. Porto Alegre: Penso, 2013. Cap. 12, p. 198-220.

CRES, Elna Pereira Nascimento. **Análise do exercício da liderança na Coordenação do Curso de Administração: estudo de caso de uma IES do interior do Estado de São Paulo**. 2011. 157f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba. Piracicaba, 2011.

DAWKINS, Sarah et al. Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, n.86, p.348-370, 2013.

DEMO, Pedro. Ensino superior no século XXI: direito de aprender. **Revista do Projeto Reflexões PUC/RS**. Porto Alegre, ano VI, n.6, dez. 2006.

FERREIRA, Rane Curto Nascimento. **Competências do coordenador de curso: evolução recente e perspectivas futuras**. 2009. 121f. Dissertação. (Mestrado Profissional em Administração) – Curso de Administração, Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2009.

FRANCO, Édson. **Como construir o coordenador ideal**. Associação brasileira de mantenedoras de ensino superior, Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.abmes.org.br/public/arquivos/publicacoes/ABMESCaderno8.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2014.

GOMES et al. Sentidos e implicações da gestão universitária para os gestores universitários. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 4, p. 234-255, edição especial, 2013.

GÖRGENS-EKERMANS, Gina; HERBERT, Marthine. Psychological Capital: internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. **Journal of Industrial Psychology**, 39(2), Art. 1131, p.1-12, 2013.

HAIR Jr., Joseph F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARMAN, H.H. **Modern factor analysis**. University of Chicago Press. Chicago, London. 1967.

JUNIOR, Ari A.J.; TRONCO, Paula B.; COPETTI, Leonardo S. **O processo de aprendizagem de docentes em cargos gerenciais: estudo em uma universidade federal**. XVIII Semead. Out. 2014.

KANAN, Lilia Aparecida; ZANELLI, José Carlos. Envolvimento de docentes gestores com o trabalho no contexto universitário. **Psicologia & Sociedade**, n. 23(1), p. 56-65, 2011.

LIZOTE, Suzete A.; VERDINELLI, Miguel A. Fatores organizacionais em instituições de ensino superior e sua relação com as competências empreendedoras dos coordenadores de cursos de pós-graduação. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 4, p. 256-279, edição especial, 2013.

LUTHANS, Fred. The need and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, n.23, 695-706, 2002.

LUTHANS, Fred; AVOLIO, Bruce. The “point” of positive organizational Behavior. **Journal of Organizational Behavior**, n.30, p. 291-307, 2009.

LUTHANS, Fred; AVOLIO, Bruce; AVEY, James. **Psychological Capital Questionnaire (PCQ) Manual**. 2014.

LUTHANS, Fred. et al. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, n. 20, p. 118-133, 2013.

LUTHANS, Fred. et al. **Psychological capital**. Developing the human competitive edge. New York: Oxford Press, 2007.

LUTHANS, Fred; YOUSSEF-MORGAN, Carolyn; AVOLIO, Bruce. **Psychological Capital and beyond**. Oxford University Press, New York, 2015.

MARCON, Silvana Regina Ampessan. **Comportamentos que constituem o trabalho de um gestor de curso de graduação**. 2008. 249f. Tese (Doutorado em Aprendizagem, Processos Organizacionais e Trabalho). Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

MARQUESIN, Denise et al. O Coordenador de curso da instituição de ensino superior: atribuições e expectativas. **Revista de Educação**, São Paulo, v. XI, n. 12, p.7-21, 2008.

PATERSON, Ted A.; LUTHANS, Fred.; JEUNG, Wonho. Thriving at work: impact of psychological capital and supervisor support. **Journal of Organizational Behavior**, n. 35, p. 434-446, 2014.

SANTOS, Leonardo dos; BRONNEMANN, Márcia Regina. Desafios da gestão em instituições de ensino superior: um estudo de caso a partir da percepção de diretores de centro de uma IES pública do sul do Brasil. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 01-21, jan. 2013.

SILVA, Paulo R. **Professor e engenheiro agrônomo Paulo Roberto Silva, consultor de educação do MEC**. [dezembro de 2007]. Entrevistador: Jô Santucci. Disponível em: <http://www.crea-rs.org.br/site/index.php?p=revistas>>. Acesso em: 14 abril 2014.

SNYDER, Charles R. Hope theory: rainbows in the mind. **Psychological Inquiry**, n.13, p. 249-275, 2002.

SOUSA, Ana Maria. Gestão acadêmica atual. In: COLOMBO, Sônia Simões e colaboradores. **Desafios da gestão universitária contemporânea**, Porto Alegre: Artmed, 2011. cap.5, p. 97-110.

TOOR, Shamas-ur-Rehman; OFORI, George. Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. **Journal of Construction Engineering and Management**, 136, p.341-352, 2010.

VASCONCELOS, Maria Lucia Carvalho. Gestão e qualidade de ensino. In: COLOMBO, Sônia Simões; CARDIM, Paulo A. Gomes e colaboradores. **Nos bastidores da educação brasileira: a gestão vista por dentro**. Porto Alegre: Artmed, 2010. cap. 6, p.104-115.

WANG, Hui. et al., Impact of authentic leadership on performance: role of followers' positive psychological capital and relational processes. **Journal of Organizational Behavior**, n. 35, 5-21, dez. 2014.

WERSING, Tara. Psychological Capital: a test of measurement invariance across 12 national cultures. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v.21 (2), p. 179-190, 2014.