

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ENTRE ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO: O CASO DE UMA UNIVERSIDADE DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

EMOTIONAL INTELLIGENCE AMONG POSTGRADUATE STUDENTS: THE CASE FROM A UNIVERSITY IN THE NORTHWEST OF THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL

Tatiana Dos Reis Kremer¹
Adriane Fabricio²
Luis Felipe Dias Lopes³
Fabíola Kaczam⁴

RESUMO

Tema: Inteligência Emocional (IE) envolve a utilização inteligente das emoções, enquanto ferramenta para potencializar o alcance de resultados positivos, por isso se torna tão importante em ambientes organizacionais. **Objetivo:** Verificar a presença das dimensões da inteligência emocional (autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia e habilidade social) em estudantes de Pós-Graduação *Lato Sensu* de uma Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, e se há relação entre a IE e o perfil dos respondentes. **Método:** Pesquisa quantitativa, de levantamento (*Survey*) com aplicação do instrumento *Emotional Intelligence Appraisal* adaptado de Travis Bradberry e Jean Greaves, em uma amostra de 69 estudantes de quatro Cursos de Pós-Graduações distintas. Para análise dos dados utilizou-se o software SPSS[®] versão 21. **Principais resultados:** A maioria dos estudantes possui alta IE. A dimensão autocontrole apresentou o menor índice, enquanto a dimensão de habilidade social, o maior. Também foi possível identificar relação entre a idade e o curso de pós-graduação com os níveis da IE e, que o uso de ferramentas auxilia no desenvolvimento e aumenta os níveis de IE. **Principais contribuições:** A pesquisa sugere que, a IE pode ser desenvolvida a partir de ferramentas e práticas pedagógicas. Apesar da necessidade de aprofundamento, os resultados obtidos

¹Especialista em Coaching e Gerenciamento de Pessoas. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Rio Grande do Sul. Brasil. E-mail: tatianakremer@hotmail.com

²Doutoranda em Administração. Universidade Federal de Santa Maria (PPGA/UFSM). Rio Grande do Sul. Brasil. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3508-2769>. E-mail: adrianefabricio@yahoo.com.br

³Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor titular do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Rio Grande do Sul. Brasil. E-mail: lflopes67@yahoo.com.br

⁴Mestre em Engenharia de Produção (PPGEP-UFSM). Engenheira de Produção pela (UTFPR). Universidade Federal de Santa Maria. Rio Grande do Sul. Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0460-9927>. E-mail: kaczamf@gmail.com

também podem fornecer direcionamentos iniciais para possíveis reformulações de currículo.

Palavras-chave: Inteligência Emocional. Pós-Graduação. Discentes.

ABSTRACT

Theme: Emotional Intelligence (EI) involves the intelligent use of emotions, as a tool to enhance the achievement of positive results, that's why it becomes so important in organizational environments. **Objective:** To verify the presence of the dimensions of emotional intelligence (self-awareness, self-control, self-motivation, empathy and social skills) in Lato Sensu postgraduate students at a University in the Northwest of the State of Rio Grande do Sul, and if there is a relationship between EI and the respondents' profile. **Method:** Quantitative research, survey using the Emotional Intelligence Appraisal instrument adapted from Travis Bradberry and Jean Greaves, in a sample of 69 students from four different postgraduate courses. For data analysis, the software SPSS® version 21 was used. **Main results:** The majority of the students have high EI. The self-control dimension had the lowest index, while the social skill dimension, the highest one. It was also possible to identify the relationship between age and the postgraduate course with the levels of EI and, that the use of tools helps in the development and increases the levels of EI. **Main contributions:** The research suggests that EI can be developed from pedagogical tools and practices. Despite the need for further study, the results obtained can also provide initial directions for possible curriculum reformulations.

Keywords: Emotional Intelligence. Post-graduation. Students.

1 INTRODUÇÃO

O cultivo de emoções mais positivas no ambiente organizacional promove uma disposição mental mais expansiva, criativa e tolerante, permitindo que o ser humano fique mais aberto a novas experiências e ideias. Assim, muitos gestores buscam se desafiar a realizar uma gestão mais baseada nos princípios de ferramentas ligadas a psicologia positiva, cientes de que, a promoção de um ambiente de trabalho mais positivo pode transformar-se em uma poderosa fonte de vantagem competitiva de gestão de pessoas (HANSEN *et al.*, 2018).

Esta percepção tem feito com que muitos gestores e futuros gestores busquem formações rápidas ou até mesmo cursos em nível de especialização por considerarem uma necessidade de serem inteligentes emocionalmente enquanto seres humanos e, para que possam auxiliar suas equipes na gestão de sua própria emoção. A

Inteligência Emocional (IE) envolve gerenciar as próprias emoções (SMITH *et al.*, 2018), mas também é comumente definida como a capacidade de perceber emoções em si e nos outros, entender emoções, integrar emoções para facilitar o pensamento e regular emoções para o crescimento pessoal (SALOVEY; MAYER, 1990; MCGINNIS, 2018).

Não há estudos conhecidos de EI específicos para programas de cursos de pós-graduação em nível de Lato Sensu, deste modo, a presente pesquisa objetivou identificar se a Inteligência Emocional está presente em discentes de cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* de uma Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, e se há relação entre a IE e o perfil dos respondentes. A questão norteadora da pesquisa é: qual o nível de IE dos discentes e, se existe relação com o perfil destes?. Visto que, autores como McGinnis (2018), por exemplo, tem apontado uma necessidade da realização de mais estudos empíricos para entendimento da contribuição de intervenções com ferramentas que envolvem a IE nestes ambientes educacionais.

No intuito de atingir este objetivo, aplicou-se o instrumento *Emotional Intelligence Appraisal* adaptado de Travis Bradberry e Jean Greaves, em uma amostra de 69 estudantes de quatro Cursos de Pós-Graduações distintas: MBA em *Coaching* e Gerenciamento de Pessoas; MBA em Finanças e Mercado de Capitais; Pós-Graduação em Controladoria e Gestão Empresarial, e; Pós-Graduação em Direito do Trabalho.

Os principais resultados apontam altos níveis de IE em ambos os cursos, em especial na dimensão Habilidade Social, porém o curso com maior nível de IE é o MBA em *Coaching* e Gerenciamento de Pessoas. Ainda, foi possível encontrar relação com a idade, visto que, quanto maior a idade, maior é a incidência de alta IE no grupo. Os resultados também apontaram para que o fato de que a IE pode ser desenvolvida nas pessoas através de ferramentas, pois estudantes do curso de *Coaching* e gerenciamento de pessoas, que trabalham em seu currículo com esta abordagem apresentaram maiores índices de alta IE em relação aos demais cursos.

No que diz respeito a estrutura, o desdobramento da pesquisa está distribuído nas quatro seções a seguir: a Seção 2 aborda os aspectos históricos da concepção da inteligência emocional; na Seção 3 estão descritos os procedimentos

metodológicos adotados; na Seção 4 são relatados os resultados obtidos enquanto, a Seção 5 é destinada às considerações finais e as limitações do estudo.

2 REVISÃO TEÓRICA

Para a construção do referencial teórico deste artigo optou-se por fazer uma pesquisa na base de dados da principal coleção da *Web of Science* no dia 09 de abril de 2020 com a combinação entre as palavras-chaves e os operadores booleanos da *string* de busca utilizada: TS=(*“Emotional Intelligence Appraisal”*), com o período de 5 últimos anos, com os índices: SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI, resultando em seis artigos, os quais conforme mencionado irão compor a principal base de sustentação teórica deste.

A inteligência emocional pode ser definida como a capacidade de perceber, controlar, avaliar (SCHUTTE *et al.*, 2007; ZEIDNER; MATTHEWS; ROBERTS, 2012; MALINAUSKAS *et al.*, 2018) e gerar emoções para auxiliar a cognição (MAYER, 1997; RUPAVATARAM, 2017).

A IE também pode ser considerada como o subconjunto de inteligência social que envolve a capacidade de monitorar os sentimentos e emoções das pessoas, discriminar entre elas e usar essas informações para orientar seus pensamentos e ações. Se concentra no reconhecimento e uso dos próprios estados emocionais e dos outros para resolver problemas e regular o comportamento (SALOVEY; MAYER, 1990; SMITH *et al.*, 2018).

Conforme Goleman (2011) a IE se baseia em cinco habilidades básicas, denominadas por autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia e habilidade social. As três primeiras dizem respeito à capacidade do indivíduo de administrar as próprias emoções e usá-las a seu favor, e as duas últimas referem-se à capacidade de compreender os sentimentos e emoções dos outros, colocar-se no lugar deles, além de saber ouvir e extrair o melhor de cada um.

A Autoconsciência é a capacidade de executar com precisão perceber as próprias emoções e entender tendências através das situações (MCGINNIS, 2018), é estar consciente ao mesmo tempo do estado de espírito e dos pensamentos sobre seu estado de espírito, ou seja, é a compreensão das próprias emoções no momento em que ocorrem (GOLEMAN, 2011). Ainda, para Goleman (2011) aqueles seres

humanos mais seguros dos seus sentimentos são considerados melhores pilotos de suas vidas, visto que, tem mais consciência de como sentem-se quanto as decisões pessoais.

O Autocontrole representa a capacidade de estar no controle das próprias emoções para que elas não os controlem (MERSINO, 2009), ou seja, a capacidade de gerenciar as reações emocionais pessoais (MCGINNIS, 2018).

A Automotivação se trata da capacidade de motivar-se, sem a necessidade de estímulos externos. Quem possui essa capacidade se percebe como o principal responsável pelas suas conquistas. Pessoas com alto nível de automotivação, possuem altos níveis de esperança têm certos traços comuns, entre eles poder motivar-se, sentir-se com recursos suficientes para encontrar meios de atingir seus objetivos, tendo a certeza, mesmo diante de uma situação difícil, de que tudo vai melhorar, de ser flexível o bastante para encontrar meios diferentes de chegar às metas, ou trocá-las se não forem viáveis, e de ter a noção de como decompor uma tarefa grande em parcelas menores, mais fáceis de serem enfrentadas (GOLEMAN, 2011).

A Empatia é a arte de se colocar no lugar do outro a partir da imaginação, compreendendo seus sentimentos e perspectivas e usando essa compreensão para guiar as próprias ações (KRZYNARIC, 2015). É a capacidade de entender emoções em outras pessoas (MCGINNIS, 2018), trata-se de uma aptidão social fundamental, que envolve além da compreensão dos sentimentos dos outros, a adoção da perspectiva deles, e o respeito às diferenças no modo como as pessoas encaram as coisas. Os relacionamentos são um foco importante, incluindo aprender a ser um bom ouvinte e um bom questionador; distinguir entre o que alguém diz ou faz e as reações e julgamentos; ser mais assertivo, e não raivoso ou passivo; e aprender as artes da cooperatividade, solução de conflitos e negociação de compromissos (GOLEMAN, 2011).

A Habilidade Social é a capacidade de gerenciar com êxito as interações com as outras pessoas (MCGINNIS, 2018), se trata da habilidade de conviver em sociedade, saber relacionar-se, falar a coisa certa na hora certa, defender seu ponto de vista sem que isso cause conflitos com outro. Pessoas com esta habilidade tendem a ter um ciclo amplo de conhecidos e possuem vantagens de relacionar-se e obter

afinidade com diversos perfis diferentes de pessoas. Pensam que, sozinhos não conseguem atingir seus objetivos (GOLEMAN, 2015).

Para Goleman (2018) grandes líderes são aqueles que lidam com as emoções, pois a compreensão destas no ambiente de trabalho distingue os melhores líderes dos demais, em especial em aspectos tangíveis como moral mais elevado, motivação e dedicação.

Para McGinnis (2018) a IE pode não ser considerada um preditor direto do sucesso do ensino, porém, existem evidências, de que a IE pode contribuir para o sucesso do ensino de maneira indireta.

Smith *et al.* (2018) apontam que um dos impactos do desenvolvimento da IE de um ser humano sobre seu estilo de liderança está relacionado à cultura organizacional. Inclusive Goleman, Boyatzis e McKee (2001) acreditam que o humor de um líder com alta IE influencia o humor de outras pessoas na organização, sendo possível nestes ambientes encontrar compartilhamento de informações, confiança e aprendizado, enquanto o medo e a ansiedade é desenvolvido em ambientes onde os líderes apresentam baixa IE.

Os estudos de Malinauskas *et al.* (2018) realizado em estudantes universitários mostrando associações entre a IE e comportamentos de saúde (manutenção do bem-estar, risco de tráfico, controle de acidentes e, risco pelo uso de substâncias), demonstra que, pesquisa anterior de Johnson, Batey e Holdsworth, (2009) mostrou que a inteligência emocional atua como facilitador de práticas positivas de saúde. Em particular indivíduos emocionalmente inteligentes, mais propensos a manter práticas proativas de autocuidado (por exemplo, exercícios regulares, dieta saudável (JOHNSON; BATEY; HOLDSWORTH, 2009; ZEIDNER; MATTHEWS; ROBERTS, 2012).

Alguns estudos relataram que as mulheres apresentaram maiores escores de inteligência emocional do que os homens, inclusive, Rupavataram (2017) acredita que homens e mulheres tenham diferentes conjuntos de comportamentos socialmente "adequados" por causa dos estereótipos de gênero. Porém, em seu estudo com gerentes indianos sêniores não houve diferença significativa nos escores de inteligência emocional de homem e mulher.

Ainda, Malinauskas *et al.* (2018) aponta que há pesquisas indicando que, em estudantes universitários o comportamento da saúde pode variar de acordo com o

sexo, inclusive, em seu estudo com estudantes de faculdade da Lituânia o gênero foi apontado com preditor de comportamentos de saúde, com homens obtendo valores mais altos do que as mulheres no setor comportamentos de risco: os homens exibiram mais comportamentos de risco sobre o consumo de substâncias (por exemplo, álcool e tabaco), bem como a segurança no trânsito. De modo geral no estudo foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres a todos os indicadores de IE, fornecendo suporte para a noção de que, altos níveis de indicadores de IE contribuem para um melhor comportamento de saúde da mulher.

Já nos estudos de McGinnis (2018) os participantes do sexo masculino pontuaram mais que as do sexo feminino, sendo considerado relevante novos estudos, pois este resultado poderia desafiar o estereótipo de que as mulheres estão mais conscientes da emoção que os homens.

No estudo de Hansen *et al.* (2018) foram encontrados altos níveis de IE e engajamento no trabalho em gestores de equipes, indicando forte relação entre a IE e o engajamento no trabalho. Também foi demonstrado que a IE explicou a eficácia de indivíduos de alto escalão entre aqueles considerados de alto desempenho em uma organização (GOLEMAN, 2004; SMITH *et al.*, 2018).

De modo geral, pesquisadores concluíram que os estudantes podem aumentar sua IE através do treinamento na faculdade, e esse treinamento pode ter um efeito a longo prazo (NELIS *et al.*, 2009; DACRE POOL; QUALTER, 2012; MCGINNIS, 2018) e, além disso, encontraram aumento significativo na auto eficácia emocional (DACRE POOL; QUALTER, 2012). Porém, em estudo semelhante realizado com alunos da graduação em formação de professores Corcoran e Tormey (2010) encontraram resultados divergentes, com o grupo experimental não mostrando nenhuma melhora geral após uma série de workshops de IE.

McGinnis (2018) aponta que os resultados são diversos e necessitam de mais estudos empíricos para fornecer uma maior compreensão da extensão em que as intervenções e práticas são bem-sucedidas. Em especial sugerem a necessidade daqueles que utilizam de estudo experimental, com amostras maiores, de diferentes cursos. Ainda, são necessárias mais pesquisas para validar ferramentas utilizadas para medir a IE e determinar se as intervenções de ensino podem afetar positivamente as pontuações da IE.

Porém, Malinauskas et al. (2018) aponta que, as discrepâncias existentes entre os resultados das diversas pesquisas realizadas sobre o assunto podem estar ligado ao fato das diferentes medidas utilizadas para mensurar os indicadores de IE.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

No intuito de atingir o objetivo da pesquisa utilizou-se da adaptação de Hansen et al. (2018) do instrumento *Emotional Intelligence Appraisal*®, elaborado por Travis Bradberry e Jean Greaves (BRADBERRY; GREAVES, 2016), este, é um questionário autoaplicável, do tipo *Likert* de 7 pontos que variam de 0-6, composto por 30 afirmativas, estruturado e dividido em 5 fatores relacionadas entre si, mas independentes. Aplicado em uma amostra de 69 estudantes de 4 cursos de pós-graduação *Lato Sensu* de uma Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

Assim, trata-se de uma pesquisa aplicada, quantitativa, e de levantamento (*Survey*), a qual utilizou-se do software SPSS® versão 21 para análise dos dados, gerando estatística descritiva (tabela de frequência e tabelas cruzadas), também indicou o grau de consistência interna (confiabilidade) entre os indicadores, o *Alpha de Cronbach*. Para considerar os resultados confiáveis o valor mínimo aceitável é 0,7, assim, considera que valores $< 0,6$ indicam escala não confiável, valores entre $0,7 \leq a < 0,8$ representam índices aceitáveis, entre $0,8 \leq a < 0,9$, diz respeito a um bom índice, e valores $> 0,9$ são considerados um ótimo índice (FIELD, 2009).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL

Na amostra da presente pesquisa existe uma predominância do sexo feminino (60,87%), a maioria (49,28%) corresponde à faixa etária entre os 26 e 35 anos de idade, seguido dos discentes com menos de 25 anos (24,64%), sendo a minoria (7,25%) com mais de 46 anos de idade. Quanto ao estado civil, 55,07% são casados, em união estável ou morando junto com o companheiro(a) (Tabela 1).

A pesquisa foi aplicada em quatro turmas de pós-graduação *Lato Sensu* distintas, sendo que os estudantes do curso de Controladoria e Gestão Empresarial representam 31,88% da amostra, 30,43% do curso de *Coaching* e Gerenciamento de Pessoas, 20,29% do curso de Direito do Trabalho, e 17,39% de Finanças e Mercado de Capitais (Tabela 1).

Dentre estes estudantes verificou-se que 33,33% já atuam em cargos de gestão. Quando questionados se já ouviram falar sobre inteligência emocional, 68,12% responderam que sim (Tabela 1). Nesse contexto é importante ressaltar que, intervenções no local de trabalho para aumentar a Inteligência Emocional (IE) são imprescindíveis, porque muitos adultos estão inseridos no contexto organizacional sem aptidões de IE necessárias para seu crescimento e das organizações (CHERNISS, 2002; GONZAGA; MONTEIRO, 2011).

Segundo Lampoglia (2009), o investimento das organizações no treinamento e desenvolvimento dos profissionais em Inteligência Emocional cresceu 48%, nos últimos cinco anos anteriores à publicação do artigo. Ainda, segundo o mesmo autor as empresas que têm um RH forte e estratégico estão influenciando as lideranças na percepção de que se pode lidar com as emoções, da mesma forma como se lida com a matemática e a física.

Tabela 1 – Perfil da Amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência (n = 69)	Percentual (%)
Gênero	Feminino	42	60,87%
	Masculino	27	39,13%
Faixa Etária	Menos de 25 anos	17	24,64%
	26 a 35 anos	34	49,28%
	36 a 45 anos	13	18,84%
	Mais de 46 anos	5	7,25%
Estado Civil	Solteiro (a)	29	42,03%
	Casado (a)/União Estável/Morando com companheiro (a)	38	55,07%
	Viúvo (a)	0	0,00%
	Separado/Divorciado (a)	2	2,90%
Qual Pós-Graduação está cursando?	MBA em <i>Coaching</i> e Gerenciamento de Pessoas	21	30,43%
	MBA em Finanças e Mercado de Capitais	12	17,39%
	Pós-Graduação em Controladoria e Gestão Empresarial	22	31,88%
	Pós-Graduação em Direito do Trabalho	14	20,29%
Atualmente desempenha cargo de gestão/liderança?	Sim	23	33,33%
	Não	46	66,67%
Já ouviu falar sobre Inteligência Emocional?	Sim	47	68,12%
	Não	22	31,88%

Fonte: Dados da Pesquisa.

4.2 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A escala para mensuração da inteligência emocional conta com 5 dimensões, à saber: autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidade social, sendo o resultado destas apresentados individualmente a partir de sua média, desvio padrão e Alpha de Cronbach por dimensão, seguido de tabelas cruzadas.

A primeira habilidade de inteligência emocional é a autoconsciência, sendo um de seus pressupostos a compreensão das próprias emoções no momento em que ocorrem. A autoconsciência está no centro de cada uma das demais dimensões, como por exemplo, o autocontrole e a automotivação, pois a autoconsciência permite monitorar-se e observar-se em ação, compreendendo primeiramente o que o faz agir e como age, antes de alterar qualquer comportamento em busca de melhores resultados (WEISINGER, 1997).

Tabela 2 - Estatística Descritiva da Dimensão Autoconsciência

Questões	Média	Desvio Padrão
1) Tem total consciência de suas capacidades	4,61	1,11
2) Admite e reconhece seus defeitos/fraquezas	4,52	1,23
3) Consegue entender as emoções no momento em que ocorrem	3,87	1,30
4) Reconhece o impacto do seu comportamento nos outros	4,01	1,14
5) Percebe que os outros influenciam seu estado emocional	4,43	1,29
6) Sente-se responsável pela situação emocional em que se encontra atualmente	4,87	1,09
Média Geral da Dimensão:		4,39
		1,24

Fonte: Dados da Pesquisa.

É possível verificar a partir da Tabela 2 que a questão: “6) sente-se responsável pela situação emocional em que se encontra atualmente”, foi a que obteve a maior média (4,87) e o menor desvio padrão (1,09) da dimensão. Já a questão: “3) Consegue entender as emoções no momento em que ocorrem”, foi a que apresentou a menor média desta habilidade (3,87) e desvio padrão de 1,30. Sendo a média geral da dimensão de 4,39.

Sendo a autoconsciência o alicerce sobre o qual são construídas todas as outras aptidões da IE, é importante se conhecer, saber quais são os motivos que o fazem agir, para então exercer o autocontrole.

A segunda habilidade da inteligência emocional é o autocontrole, que é considerado uma virtude, pois, trata-se da capacidade de suportar o turbilhão emocional que o acaso impõe, é conseguir com sabedoria adiar a satisfação e conter a impulsividade que circunda qualquer tipo de realização (GOLEMAN, 2011).

Tabela 3 – Estatística Descritiva da Dimensão Autocontrole

Questões	Média	Desvio Padrão
7) Lida bem com pressões profissionais	4,49	1,06
8) Lida bem com momentos de estresse do dia-a-dia	4,16	1,15
9) Consegue identificar com facilidade a origem de seus sentimentos (bons e ruins)	4,22	1,13
10) Tolerar frustrações com certa facilidade	3,63	1,29
11) Considera muitas opções antes de tomar uma decisão	4,29	1,32
12) Esforça-se para aproveitar ao máximo as situações (boas ou ruins)	4,51	1,17
Média Geral da Dimensão:		4,17
		1,30

Fonte: Dados da Pesquisa.

Assim, a habilidade autocontrole apresentou a maior média 4,51 na questão “12) Esforça-se para aproveitar ao máximo as situações (boas ou ruins)”. Já a questão “10) Tolerar frustrações com certa facilidade” obteve a menor média com 3,63. De

modo geral esta dimensão foi a que apresentou a menor média e o maior desvio padrão dentre as dimensões da IE, com 4,17 e 1,30, respectivamente (Tabela 3).

É interessante apontar que os líderes precisam aprender a lidar com emoções negativas, como raiva, pânico, ansiedade ou frustração, porque estas são contagiantes, principalmente quando vem dos líderes. Estes não obterão sucesso no gerenciamento de pessoas se não adquirirem a habilidade de lidar com suas próprias emoções (GOLEMAN, 1999).

A terceira dimensão da IE é a automotivação, apresentada na tabela 4, a qual se manifesta quando o indivíduo acredita que faz sentido enfrentar qualquer situação independentemente da dificuldade que esta apresente (HANSEN *et al.*, 2018).

Tabela 4 - Estatística Descritiva da Dimensão Automotivação

Questões	Médi a	Desvio Padrão
13) Tem facilidade em pensar positivo mesmo em situações adversas	4,39	1,35
14) Tem consciência do que o motiva	4,68	1,16
15) Possui objetivos claros e foco no seu atingimento	4,62	1,31
16) Tem facilidade de recuperar-se de situações adversas (resiliência)	4,35	1,08
17) Busca identificar rapidamente a origem dos seus sentimentos negativos	3,80	1,04
18) Busca alternativas para reverter situações de incomodo e estresse	4,13	1,07
Média Geral da Dimensão:	4,31	1,25

Fonte: Dados da Pesquisa.

A questão com maior média da dimensão é a “14) Tem consciência do que o motiva”, com média de 4,68 e desvio padrão de 1,16. Enquanto a questão que obteve a menor média é a que trata da dificuldade de identificar a origem de sentimentos negativos – “17 Busca identificar rapidamente a origem dos sentimentos negativos”, apresentando média de 3,80 e o menor desvio padrão da dimensão - 1,04, demonstrando uma certa homogeneidade nos dados. A média geral desta dimensão é de 4,31, e o desvio padrão de 1,25.

Sendo a automotivação a capacidade de motivar a si mesmo, sem a necessidade de estímulos externos, e o sujeito percebendo-se como principal responsável pelas suas conquistas, Goleman (2011) diz que as pessoas com automotivação tendem a ser mais produtivas e eficazes nas atividades que exercem, complementando ainda que, o indivíduo é levado ao êxito na medida em que motiva-se por sentimentos de prazer, entusiasmo ou até ansiedade pelo que faz.

A quarta dimensão da IE, trata-se da empatia que, na visão de Goleman (2011), é alimentada pelo autoconhecimento, pois quanto mais consciente das próprias emoções, mais facilmente será possível entender o sentimento alheio. O autor ainda afirma que a empatia é uma aptidão social fundamental.

Tabela 5 – Estatística Descritiva da Dimensão Empatia

Questões	Média	Desvio Padrão
19) Sente-se aberto a Feedback	4,83	1,22
20) Percebe com facilidade o sentimento dos outros	4,41	1,22
21) Tem facilidade de entender o ponto de vista do outro, mesmo quando ele o critica	4,19	1,12
22) Demonstra aos outros que você se importa com que eles estão sentindo	4,33	1,20
23) Usa a sensibilidade em relação ao sentimento do outro para moldar suas atitudes	4,07	1,24
24) Procura explicar o seu ponto de vista, ponderando o ponto de vista do outro	4,39	1,05
Média Geral da Dimensão:	4,36	1,22

Fonte: Dados da Pesquisa.

A questão que apresenta a maior média nesta habilidade é a: “19) Sente-se aberto a feedback” (4,83; DP 1,22). Já a questão “23) Usa a sensibilidade em relação ao sentimento do outro para moldar suas atitudes”, foi a que obteve a menor média entre as questões desta habilidade, com 4,07 e um desvio padrão de 1,24. Sendo assim, a dimensão Empatia apresentou uma média geral de 4,36 e DP de 1,22 (Tabela 5).

A quinta e última dimensão da IE trata-se da habilidade social. Para Goleman (2015) indivíduos que possuem habilidades sociais geralmente possuem amplo círculo de conhecidos, visto que, conseguem gerar algum tipo de afinidade com pessoas de diversos perfis. Acreditam que precisam dos demais para realizar coisas importantes. De modo geral, a habilidade social é a culminância das outras dimensões, visto que, indivíduos tendem a ser mais eficazes no gerenciamento de relacionamentos quando conseguem controlar e entender suas próprias emoções, gerando empatia.

Tabela 6 – Estatística Descritiva da Dimensão Habilidade Social

Questões	Média	Desvio Padrão
25) Tem bons relacionamentos nos ambientes em que convive	5,32	0,69
26) Comunica-se de maneira clara e eficaz	4,72	0,88
27) Tem facilidade de perceber o clima do ambiente	4,77	1,04
28) Sente-se bem em fazer parte de um grupo/equipe	5,10	0,99
29) Busca envolver os outros em suas atividades	4,35	1,27
30) Tem facilidade em trabalhar em ambientes com várias pessoas	4,91	1,20
Média Geral da Dimensão:	4,85	1,10

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na dimensão habilidade social a questão que apresentou maior média (5,32) foi a “25) Tem bons relacionamentos nos ambientes em que convive”, e também apresentou o menor desvio padrão (0,69). Já a questão “29) Busca envolver os outros em suas atividades” foi a que apresentou a menor média 4,35.

Goleman (2015) ainda complementa que a habilidade social é considerada uma habilidade de liderança básica na maioria das empresas quando comparada as outras habilidades da IE, pois, de modo geral as pessoas sabem que os líderes precisam trabalhar de modo eficaz com os relacionamentos, pois sua tarefa é justamente fazer com que o trabalho seja realizado por outras pessoas, sendo que, esta habilidade torna isso possível.

De modo geral, entre todas dimensões da IE, a questão que apresentou menor média foi a “10) Tolera frustrações com certa facilidade” pertencente a dimensão autocontrole, e a que apresentou a maior média, estava na dimensão habilidade social - “25) Tem bons relacionamentos nos ambientes em que convive”.

Tabela 7 – Média e Desvio Padrão Geral das Dimensões de Inteligência Emocional

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Autoconsciência	4,39	1,24
Autocontrole	4,17	1,30
Automotivação	4,31	1,25
Empatia	4,36	1,22
Habilidade Social	4,85	1,10

Fonte: Dados da Pesquisa.

A Tabela 7 apresenta a média e desvio padrão geral que as dimensões obtiveram. A menor média e maior desvio padrão respectivamente, foram às dimensões habilidade social e autocontrole. Porém a variação, considerando todas as dimensões, não são significativas (médias entre 4,17 e 4,85).

Este resultado vai ao encontro dos achados de Hansen *et al.* (2018), aplicado a profissionais que ocupam cargo de gestão e/ou são membros de equipes que possuam atividade formal de trabalho remunerado e atuam no estado do Rio Grande do Sul, encontrando também a maior na habilidade social, e a que registrou a menor média foi a dimensão autogestão, que Goleman chama de autocontrole.

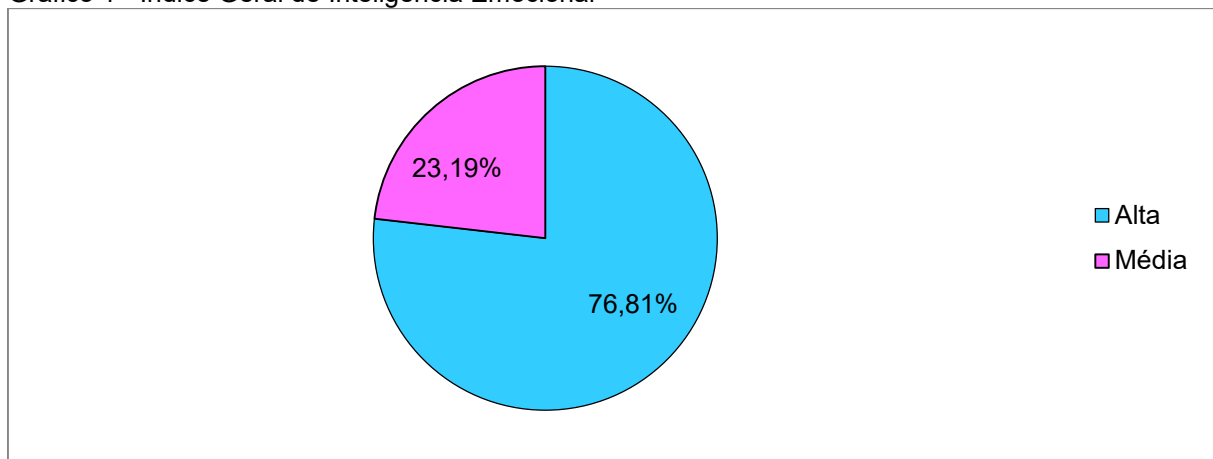
4.3 RELAÇÃO ENTRE OS FENÔMENOS

Os níveis de inteligência emocional foram mensurados a partir da aplicação de com uma escala *Likert* de respostas e, Lopes (2018), diz que é preciso esclarecer o nível atingido por cada conjunto de variáveis, pois a padronização destes escores permite a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias, seguindo este conceito, os níveis foram definidos como baixo, médio e alto.

Sendo assim, a padronização destes escores é obtida por meio do seguinte cálculo: soma-se os valores válidos subtraídos da menor soma possível, o resultado e dividido pela maior soma possível subtraído da menor soma possível, multiplicado por 10 ou 100 (valor em percentual) (LOPES, 2018).

A partir do cálculo pela padronização dos escores apresentadas no Gráfico 1, 76,81% da amostra possui nível alto inteligência emocional, e 23,19% apresentaram média inteligência emocional.

Gráfico 1 - Índice Geral de Inteligência Emocional



Fonte: Dados da Pesquisa.

Foi realizado cruzamento a partir dos principais resultados da pesquisa, os quais permitem visualizar se há relação entre a IE e o perfil dos respondentes. De

acordo com o gênero e o nível de inteligência emocional (Tabela 8), não existe grande variação, pois 78,57% da amostra feminina e 74,07% da amostra masculina possui um alto índice de IE, não sendo possível afirmar que, nesta amostra há relação entre o gênero e seus níveis de IE.

Tabela 8 – Relação entre o Perfil e a Inteligência Emocional

		Alta	Média	Baixa
Gênero	Feminino	78,57%	21,43%	-
	Masculino	74,07%	25,93%	-
Faixa Etária	Menos de 25	70,59%	29,41%	-
	26 a 35 anos	76,47%	23,53%	-
	36 a 45 anos	84,62%	15,38%	-
	Mais de 46 anos	80%	20%	-
Estado Civil	Solteiro(a)	75,86%	24,14%	-
	Casado/ UE/ Comp.	76,32%	23,68%	-
	Separado/Divorciado	100%	-	-

Fonte: Dados da Pesquisa.

No que se refere a faixa etária e o nível de inteligência emocional, os resultados apresentaram maior variação demonstrando que, nesta amostra quanto maior a idade, maior o nível de inteligência emocional, visto que as pessoas na faixa etária entre 36 e 45 anos possuem 14,03% maior incidência alta de IE, em relação aos jovens com menos de 25 anos de idade. Indo ao encontro dos achados de Mayer, Salovey e Caruso (2000) e Woyciekoski e Hutz, (2009), ao afirmar que, o nível da habilidade aumenta com a idade. Porém, para esta amostra também é possível afirmar que, a partir dos 46 anos de idade a IE apresenta leve declínio nos níveis. Já em relação ao estado civil e o nível de IE, a variação obtida não pode ser considerada significativa, não havendo relação entre o estado civil e a IE (Tabela 8).

Quanto ao curso de Pós-Graduação cursado pelos respondentes (Tabela 9) verificou-se que a incidência mais alta de IE ocorreu nos discentes do MBA em Coaching e Gerenciamento de Pessoas, pois 85,71% possuem alta IE, já a mais baixa está nos estudantes da Pós-Graduação em Direito do Trabalho, dos quais somente 64,29% apresentaram alta IE. E, os estudantes da Pós-Graduação em Controladoria e Gestão Empresarial e MBA em Finanças e Mercado de Capitais apresentaram índices de 77,27% e 75% de alta IE respectivamente.

Tabela 9 - Curso de Pós-Graduação x Inteligência Emocional

	Alta	Média
MBA em <i>Coaching</i> e Gerenciamento de Pessoas	85,71%	14,29%
MBA em Finanças e Mercado de Capitais	75,00%	25,00%
Pós Graduação em Controladoria e Gestão Empresarial	77,27%	22,73%
Pós Graduação em Direito do Trabalho	64,29%	35,71%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Assim, é possível afirmar, que discentes da especialização em *Coaching* e Gerenciamento de Pessoas possuem 21,42% maior incidência de alta IE em relação aos estudantes da Pós-Graduação em Direito do Trabalho. Acredita-se que este resultado seja pelo fato do curso MBA em *Coaching* e Gerenciamento de Pessoas ser ofertado com diversas disciplinas que se utilizam de ferramentas teóricas e práticas de *Coaching*, as quais propiciam um maior autoconhecimento aos estudantes e em consequência melhoram os níveis de inteligência emocional.

No estudo de Malinauskas *et al.* (2018), por exemplo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significantes entre os estudantes pertencentes a diferentes cursos de graduação e faculdades da Lituânia.

Foi realizado também cruzamento do nível de IE com os respondentes que possuem ou não cargos de gestão, onde foi possível perceber que não há diferença, pois 78,26% dos que atuam em cargos de gestão possuem alta IE e 76,09% dos que não gerenciam equipes também apresentaram alta IE. Assim, neste estudo não foi possível encontrar relação entre a IE e o fato dos respondentes ocuparem ou não cargo de gestão.

Tabela 10 – Gestão x Inteligência Emocional

	Alta	Média
Sim	78,26%	21,74%
Não	76,09%	23,91%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A fim de verificar a confiabilidade entre os itens das dimensões utilizou-se o *Alhpa* de *Cronbach*. Analisando as dimensões de forma individual, é possível perceber que a autoconsciência e o autocontrole apresentam uma escala não confiável - α de 0,620 e 0,664 respectivamente. Já a Empatia apresenta um α de 7,97, sendo considerado um índice aceitável, e as dimensões Automotivação e Habilidade Social apresentam índices de α 0,807 e 0,804, sendo considerados um bom índice de confiabilidade. Porém, de modo geral o instrumento apresentou um índice geral de

0,892, que pode ser considerado um bom índice conforme Field (2009), ou seja, é confiável.

Tabela 11 – *Alpha de Cronbach*

Dimensão	Alpha de Cronbach
Autoconsciência	0,620
Autocontrole	0,664
Automotivação	0,807
Empatia	0,797
Habilidade Social	0,804
Geral	0,892

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sendo assim, pode-se afirmar que o objetivo deste estudo foi atingido, assim como a questão de estudo pôde ser respondida, visto que foi possível identificar quais são as dimensões da IE estão mais presentes nos estudantes, ainda foi possível perceber que o desenvolvimento da IE pode ter relação com a idade, bem como, que esta pode ser desenvolvida com o uso de ferramentas, o que fica evidenciado devido ao elevado índice de estudantes com alta IE que cursam o MBA em *Coaching* e Gerenciamento de Pessoas.

O que é corroborado por autores como Cooper (1997), Hopfl (1997) e Smith *et al.* (2018) ao apontar evidências de que a IE pode ser desenvolvida em um indivíduo. Ainda, que o desenvolvimento da IE pode ser realizada a partir de treinamento de habilidades tradicionais para alcançar a sustentabilidade da mudança de comportamento (DEARBORN, 2002; SMITH *et al.* 2018). Portanto, é importante considerar o conteúdo curricular ou programático com potencial de afetar o desenvolvimento da inteligência emocional (SMITH *et al.* 2018).

É importante ressaltar que a pesquisa foi realizada a partir de um auto relato dos discentes, ou seja, a partir do sentimento de ter ou não a habilidade pesquisada. A pesquisa também identificou que algumas dimensões ainda precisam ser mais desenvolvidas que outras, como por exemplo, o autocontrole que obteve os menores índices na pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar se as dimensões da Inteligência Emocional (autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia e habilidade social) estão presentes em discentes de cursos de Pós-Graduação Lato Sensu de uma Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, e se há relação entre a Inteligência Emocional e o perfil dos respondentes. Os cursos participantes foram: Controladoria e Gestão Empresarial; Direito do Trabalho; Coaching e Gerenciamento de Pessoas; e, Finanças e Mercado de Capitais.

Concluído o levantamento de dados e a análise da pesquisa aplicada, verificou-se que o perfil predominante da amostra são mulheres (60,87%), a maioria apresentou idade entre 26 a 35 anos (49,28%), e estão casados, em união estável ou morando junto com o companheiro (55,07%). Ainda foi possível identificar que apenas 33,33% dos discentes pesquisados atuam como gestores de equipes.

Verificou-se também que a amostra possui uma alta incidência de inteligência emocional, totalizando 76,81% do grupo, não ocorrendo incidência de baixa IE. Dentre as dimensões da IE a habilidade autocontrole foi a que apresentou um menor índice, e a habilidade social o maior, o que demonstra que os respondentes possuem autoconsciência, porém ainda não consegue ter total autocontrole sobre suas ações e pensamentos no momento em que ocorrem.

Em relação aos cruzamentos de dados a partir dos resultados da pesquisa, é possível afirmar que para esta amostra a IE não tem relação com o gênero, estado civil ou o fato de o respondente exercer cargo de gestão, por sua vez, o desenvolvimento da IE tem relação com a idade, pois os resultados mostraram que quanto maior a idade, maior é a incidência de alta IE no grupo, os resultados também apontaram para que o fato de que a IE pode ser desenvolvida nas pessoas através de ferramentas, pois estudantes do curso de Coaching e gerenciamento de pessoas, que trabalham em seu currículo com esta abordagem apresentaram níveis mais elevados de Inteligência Emocional em relação aos demais respondentes.

No que diz respeito às contribuições, ao considerar que os gestores precisam ser inteligentes emocionalmente na gestão de suas próprias emoções e na condução da emoção de suas equipes de trabalho, os resultados obtidos a partir do presente estudo podem servir de instrumento, para a reflexão das práticas pedagógicas

utilizadas em sala de aula, assim como, para fundamentar a reformulação de currículos. Sempre com foco no perfil de especialistas que, cada Curso deseja formar para o mercado de trabalho.

As limitações residem no fato de a ferramenta utilizada na pesquisa ser um auto relato e, a pesquisa representar um corte transversal, mensurando o momento de vida do pesquisado, deste modo, se a mesma pesquisa for aplicada em outro momento podem haver diferenças nos níveis de IE. Sugere-se para futuras pesquisas que as novas turmas do MBA em Coaching e Gerenciamento de Pessoas respondam ao questionário no início e fim do curso para que seja possível comprovar que, efetivamente as ferramentas utilizadas no curso propicia este maior nível de IE a partir de suas práticas.

REFERÊNCIAS

BRADBERRY, T.; GREAVES J. **Inteligência emocional 2. 0**. São Paulo: HSM Editora, 2016.

CHERNISS, C. Competência social e emocional no local de trabalho. In; BAR-ON, R.; PARKER, J. D. A. (Orgs.). **Manual de inteligência emocional**. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 315-328.

COOPER, R. K. **Inteligência emocional na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

CORCORAN, R.; TORMEY, R. Teacher education, emotional competencies and development education. **Procedia: Social and Behavioral Sciences**, v. 2, p. 2448–2457, 2010.

DEARBORN, K. Studies in emotional intelligence redefine our approach to leadership development. **Public Personnel Manag.**, v. 31, n. 4, p. 523–530, 2002.

DACRE POOL, L.; QUALTER, P. Improving emotional intelligence and emotional selfefficacy through a teaching intervention for university students. **Learning and Individual Differences**, v. 22, p. 306–312, 2012.

FIELD, A. **Discovering statistics using SPS**. Third Edition. Sage, 2009.

_____. **Trabalhando com a inteligência emocional**, Rio de Janeiro - Editora Objetiva, 1999.

_____. What makes a leader? **Harvard Bus Rev.**, p. 1–10, jan. 2004.

_____. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

_____. **Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Trad. Ivo Korytowsky. 1.ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

_____. **O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência**. Tradução Berilo Vargas. 1.ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. Primal leadership – The hidden driver of great performance. **Harvard Bus Rev.**, dec., p. 31–40, 2001.

GONZAGA, A. R.; MONTEIRO, J. K. Inteligência emocional e qualidade de vida em gestores brasileiros. **Aval. psicol.**, Itatiba, v. 10, n. 2, p. 117-127, 2011.

HANSEN, R.; FABRICIO, A.; ROTILI, L. B.; LOPES, L. F. Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: estudo empírico a partir de trabalhadores gaúchos. **RGO – Revista Gestão Organizacional**, v. 11, n. 1, jan./abr. 2018.

HOPFL, H.; LINSTAD, S. Learning to feel and feeling to learn: Emotion and learning in organizations. **Manage Learn.**, v. 28, n. 1, p. 5–12, 1997.

JOHNSON, S. J.; BATEY, M.; HOLDSWORTH, L. Personality and health: The mediating role of trait emotional intelligence and work locus of control. **Personality and Individual Differences**, v. 47, p. 470–475, 2009.

KRZNARIC, R. **O poder da empatia: a arte de se colocar no lugar do outro para transformar o mundo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

LAMPOGLIA, M. **O valor da Inteligência Emocional nas organizações inteligentes**. 2009. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/5880/o-valor-da-inteligencia-emocional-nas-organizacoes-inteligentes.html>> Acesso em: 06 nov. 2018.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional** [recurso eletrônico]. Santa Maria: Voix, 266, 2018

MALINAUSKAS, M.; DUMCIENE, A; SIPAVICIENE, S.; MALINAUSKIENE, V. Relationship Between Emotional Intelligence and Health Behaviours among University Students: The Predictive and Moderating Role of Gender. **BioMed Research International**, v. 2018, Article ID 7058105, 2018.

MAYER, J. D. What is emotional intelligence? In SALOVEY, P.; SLUYTER, D. (Eds.). **Emotional development and emotional intelligence: implications for educators**. New York, NY: Basic Books, p. 3-31, 1997.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P.; CARUSO, D. R. Models of emotional intelligence. In: STERNBERG, R. J. (Ed.), **Handbook of intelligence**. New York: Cambridge University Press, 2000, p. 396-420.

MCGINNIS, E. J. Developing the Emotional Intelligence of Undergraduate Music Education Majors: An Exploratory Study Using Bradberry and Greaves (2009) Emotional Intelligence 2.0. **Journal of Music Teacher Education**, v. 27, n. 2, p. 11–22, 2018.

MERSINO, A. C. **Inteligência emocional para gerenciamento de projetos**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2009.

NELIS, D.; QUOIDBACH, J.; MIKOLAJCZEK, M.; HANSENNE, M. Increasing emotional intelligence: (How) is it possible?. **Personality and Individual Differences**, v. 47, p. 36–41, 2009.

RUPAVATARAM, S. R. Looking beyond biology: does psychological sex-role matter more than biological sex for emotional intelligence? an Indian perspective. **Research on Emotion in Organizations**, v. 13, p. 137-156, 2017.

SALOVEY, P.; MAYER, J. D. Emotional Intelligence Imagination. **Cognition and Personality**, v. 9, 185-211, 1990.

SCHUTTE, N. S.; MALOUFF, J. M.; THORSTEINSSON, E. B.; BHULLAR, N.; ROOKE, S. E. A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. **Personality and Individual Differences**, v. 42, n. 6, p. 921–933, 2007.

SMITH, M. J.; WILSON, J.; GEORGE, D. L.; LASTER, K.; FILIPPO, C.; SPIES, A. Emotional intelligence scores among three cohorts of pharmacy students before and after completing the University of Oklahoma College of Pharmacy's Leadership Degree Option Program. **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, v. 10, p. 911–917, 2018.

WEISINGER, H. **Inteligência emocional no trabalho**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1997.

WOYCIEKOSKI, C.; HUTZ, C. S. Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 22, n. 1, p.1-11, 2009. FapUNIFESP (SciELO).

ZEIDNER, M.; MATTHEWS, G.; ROBERTS, R. D. The emotional intelligence, health, and well-being nexus: What have we learned and what have we missed?. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, v. 4, n. 1, p. 30-10, 2012.

Artigo recebido em: 08/08/2019

Artigo aprovado em: 11/05/2020

Artigo publicado em: 12/05/2020