

DIMENSÕES DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

DIMENSIONS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN UNIVERSITY STUDENTS

Suzete Antonieta Lizote, Doutora

<https://orcid.org/0000-0002-8702-5096>

lizote@univali.br

Universidade do Vale do Itajaí | Programa de Pós Graduação em Administração
Itajaí | Santa Catarina | Brasil

Patricia Tais Callegari, Graduada

<https://orcid.org/0000-0003-3847-1863>

pati_taiscallegari@hotmail.com

Universidade do Vale do Itajaí | Programa de Pós Graduação em Administração
Itajaí | Santa Catarina | Brasil

Adroaldo Dias da Silva, Graduado

<https://orcid.org/0000-0003-0969-9068>

adroaldodiaz@hotmail.com

Universidade do Vale do Itajaí | Programa de Pós Graduação em Administração
Itajaí | Santa Catarina | Brasil

Recebido em 19/maio/2023

Aprovado em 06/setembro/2023

Publicado em 05/fevereiro/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

A inteligência emocional está interligada a vários aspectos como: escolha de carreira, relacionamento interpessoal no dia a dia de trabalho, resolução de conflitos, saber ouvir e como se fazer entender de maneira correta e obter o resultado esperado. Neste contexto, este estudo teve como objetivo identificar as dimensões da inteligência emocional presentes nos estudantes universitários do curso de graduação em Ciências Contábeis. A pesquisa de natureza descritiva, teve abordagem quantitativa, sendo aplicado um questionário de autopreenchimento com base no modelo Travis Bradberry e Jean Greaves (2016) que destaca a inteligência emocional em 5 dimensões: autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidade social. Os respondentes foram 302 estudantes matriculados no curso de graduação em Ciências Contábeis em Universidade Comunitária localizada no estado de Santa Catarina. Os resultados evidenciaram que a dimensão que mais se destacou foi a empatia com ênfase na questão relacionada a estar aberto a *feedback*. Já a dimensão habilidade social, foi a que obteve a menor média das 5 dimensões analisadas. Os achados deste estudo possibilitam novos olhares críticos sob a ótica do docente, bem como a ampliação do saber do acadêmico e sua adaptabilidade frente às demandas das atividades acadêmicas, do mercado de trabalho e dos relacionamentos pessoais.

Palavra-Chave: Inteligência Emocional. Gestão de Pessoas. Universidades.

ABSTRACT

Emotional intelligence is intertwined with various aspects such as: career choice, interpersonal relationships in day-to-day work, conflict resolution, knowing how to listen and how to make yourself understood correctly and obtain the expected result. In this context, this study aimed to identify the dimensions of emotional intelligence present in university students of the undergraduate course in Accounting Sciences. The descriptive research had a quantitative approach, applying a self-completion questionnaire based on the Travis Bradberry and Jean Greaves (2016) model, which highlights emotional intelligence in 5 dimensions: self-awareness, self-management, self-motivation, empathy and social skills. Respondents were 302 students enrolled in the undergraduate course in Accounting at a Community University located in the state of Santa Catarina. The results showed that the dimension that stood out the most was empathy with an emphasis on the issue related to being open to feedback. The social skill dimension, on the other hand, was the one that obtained the lowest average of the 5 analyzed dimensions. The findings of this study allow new critical looks from the perspective of the professor, as well as the expansion of the academic knowledge and its adaptability to the demands of academic activities, the job market and personal relationships.

Keyword: Emotional Intelligence. People Management. Universities.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o valor atribuído à inteligência emocional (IE) na gestão de pessoas e de sua efetividade no trabalho, tem sido intensamente debatido (SACKETT, et al., 2017; MIAO, HUMPHREY, QIAN, 2020; RODRIGUES, REBELO, 2021). No ambiente organizacional ela passou a ser um elemento essencial para todos os funcionários, uma vez que é necessário estar presente em diversos aspectos, ou seja, desde liderança efetiva, formação de equipes, estabelecimento de uma rede de comunicação interna e externa, desempenho humano, habilidades sociais e vida econômica e política (FERRARI, GHEDINE, 2021).

A inteligência emocional é considerada um importante fator, quer no planejamento de recursos humanos, quer no perfil desenhado para cada membro da organização, quer ainda em entrevistas de recrutamento e seleção, quer também no desenvolvimento da própria gestão, como nos relacionamentos no local de trabalho e mesmo nas relações pessoais que se desenvolvem ao longo da vida (BALAMOCHAN, TECH, GOMATHI, 2015). Ela pode ser compreendida, sobretudo como o estudo entre interação e emoção no ser humano, possibilitando através deste constructo a inferências sobre a capacidade apresentada como dinâmica as complexidades conceituais (LEITE, DA SILVA, DE AGUIAR PONTES, 2019).

Segundo Peña-Sarrionandia, Mikolajczak, Gross, (2015), a inteligência emocional aborda os aspectos do manejo emocional mais amplo, considerando o contexto em que o indivíduo identifica, percebe, usa e regula as suas emoções e as de outras pessoas. De acordo com Goleman (2018), Domingues, et. al. (2018), Santos, Dorneles e Crispim (2020), as pessoas que conhecem e monitoram seus próprios sentimentos, reconhecem e lidam com os sentimentos dos outros, têm vantagens em todas as áreas da vida. No entanto, a falta de controle emocional impede as pessoas de produzirem um trabalho contínuo e pensamentos claros.

Torna-se oportuno destacar a definição de inteligência emocional, de Bar-On (2006) o qual propõe uma divisão do conceito em dois níveis: inter e intrapessoal. No nível intrapessoal, o indivíduo é capaz de compreender e expressar as suas próprias emoções (relacionando-se com outras pessoas e atingindo com sucesso as suas metas diárias), enquanto o nível interpessoal se relaciona com a capacidade que o indivíduo tem de perceber as emoções que os outros estão a sentir, construindo um relacionamento saudável com eles.

Muito indivíduos, conforme apontam Andrei, et al. (2016) apresentam dificuldades em

lidar com os seus próprios sentimentos e emoções, bem como com os sentimentos e emoções das pessoas ao seu redor. Em virtude de diferenças individuais, tais dificuldades resultam frequentemente em conflitos interpessoais. Segundo Coronas e Blasco (2017), usar de maneira inteligente as emoções e buscar equilíbrio entre razão e emoção é a primeira atitude para se alcançar êxito tanto na vida pessoal quanto na profissional.

No panorama educacional, o interesse tem sido crescente, pois a inteligência emocional tem-se demonstrado como um fator determinante no processo de aprendizagem de cada discente. Este estudo possui como lócus uma Instituição de Ensino Superior. Sharon e Gringberg, (2018) aduzem que alunos com altos níveis de inteligência emocional prediziam um melhor bem-estar psicológico e emocional, tendo assim menos sintomatologia ansiosa e depressiva e, os alunos com baixos níveis de inteligência emocional tendem ainda a apresentar comportamentos disruptivos assim como o consumo de substâncias aditivas.

Com base no contexto descrito, este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: Quais são as dimensões da inteligência emocional presentes nos estudantes universitários do curso de graduação em Ciências Contábeis? Para tanto, foi definido como objetivo geral identificar as dimensões da inteligência emocional presentes nos estudantes universitários do curso de graduação em Ciências Contábeis.

O estudo se justifica, pelo fato de que diversos autores destacam que necessidade de realizar novas as pesquisas sobre inteligência emocional (ARRUDA, MORAES, COLLING, 2018; DA SILVA, CORRÊA, 2019; LEITE, DA SILVA, DE AGUIAR PONTES, 2019). Além disso, Vieira-Santos, et al. (2018), apontam ser interessante que pesquisas futuras explorem um maior número de bases de dados para ampliar o mapeamento da área e oferecer um desenvolvimento histórico sobre a IE.

Os achados deste estudo poderão possibilitar novos olhares críticos sob a ótica do docente, bem como a ampliação do saber do acadêmico e sua adaptabilidade frente às demandas das atividades acadêmicas, do mercado de trabalho e dos relacionamentos pessoais. Abraham (2006), que estudou o papel da inteligência emocional no desempenho acadêmico, afirmou ser imprescindível possibilitar precocemente aos indivíduos, intervenções que auxiliem a estimular e construir as habilidades e competências emocionais. Destaca-se também a relevância de estudar esta temática que tratam do comportamento do indivíduo, pois atualmente, diversos autores (UGOANI, AMU, KALU, 2015; BERROCAL, PACHECO, 2015; SILVA, DOTTA, 2018; VANI, SANKARAN, KUMAR, 2019; BABITHA, MURUGESAN, SANITHA, 2020; RODRIGUES, REBELO, 2021; COSTA, et al., 2022;

MOREIRA, RUA, 2023) apontam que tanto no ambiente empresarial quanto no acadêmico, se verifica uma crescente importância das características emocionais do indivíduo fazendo com que esse interesse repercuta diretamente sobre os estudantes universitários, que por sua vez são constantemente pressionados pelas exigências profissionais, razão do seu empenho e motivação.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras cinco seções. O referencial teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na seguinte. Na sequência, se analisam os dados e na quinta seção apresentam-se as considerações finais. Por último se listam as referências utilizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A partir do século XIX, foi notório o crescente interesse pela inteligência humana, principalmente quando Herbert Spencer e Francis Galton propuseram uma Capacidade Humana Geral e Superior. Galton compreendia a inteligência como o reflexo entre habilidades sensoriais e perceptivas transmitidas geneticamente. Assim como ele, Raymond Cattell acreditava que testes baseados em habilidades mentais simples, como por exemplo: tempos de reação a determinado estímulo, discriminação sensorial das percepções e associação de palavras para composição e formação de um determinante contexto, poderiam auxiliar na construção de importantes pressagiadores do desempenho em estudantes universitários.

Na concepção de Thorndike (1920) existem três diferentes tipos de inteligência. A primeira é a inteligência abstrata que é medida nos testes de quociente de inteligência (QI), que dizem respeito à compreensão e manipulação de conceitos verbais e matemáticos. A segunda, denominada inteligência concreta, que corresponde ao tipo de capacidades utilizadas na compreensão de objetos e formas. A terceira e última a inteligência social, que está na área do que designamos inteligência emocional.

A inteligência emocional (IE) tem despertado um crescente interesse dos pesquisadores (SHARON; GRINGBERG, 2018; EDELMAN, VAN KNIPPENBERG, 2018; LONE, LONE, 2018; DOMINGUES et al, 2018; HANSEN et. al, 2018; LEITE, DA SILVA, DE AGUIAR PONTES, 2019; SANTOS, DORNELLES, CRISPIM, 2020; ARAÚJO, DAVEL, 2020) e, conseqüentemente, ganhando relevância nas aplicações práticas do dia a

dia.

A inteligência emocional está ligada a uma maior capacidade de gestão e compreensão das emoções tanto do próprio do sujeito, como dos outros, contribuindo para um maior sucesso em várias áreas da vida como a área acadêmica, profissional e pessoal. Nesta mesma perspectiva, para Mayer e Salovey (1997) ela é capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções; a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual. Pensamento consoante a Ferrándiz, et. al., (2012), ao pontuar que indivíduos com uma boa capacidade de gestão de emoções podem demonstrar um nível mais elevado de qualidade de vida, bem-estar e satisfação.

Goleman (1995) já esclarecia que quando alguém mantém o controle sobre as suas emoções e tem uma perspectiva otimista, este desenvolve a sua inteligência emocional, ou seja, como o indivíduo lida com suas emoções, a capacidade dele de perceber instantaneamente e eventualmente distinguir as emoções, entender suas próprias emoções e gerenciá-las está diretamente relacionada a sua capacidade de IE. Caruso e Salovey (2014) acrescentam que as emoções são consideradas como a inteligência de ordem superior e a IE lida com a capacidade de um indivíduo entender, estar ciente e diferenciar de suas emoções e das outras pessoas e orientar sua atividade para resolver problemas e enfrentar desafios.

Na visão de Balamohan, Tech e Gomathi (2015), as emoções quando não são bem gerenciadas podem atrapalhar, padrões comportamentais que ocorrem repetidamente e boas decisões requerem capacidades emocionais e lógicas em qualquer ambiente. Para referidos autores muito controle das emoções ou o gerenciamento incorreto delas, pode apresentar problemas pessoais ou organizacionais. Por outro lado, Ackley (2016) salienta que as emoções são importantes para perceber o funcionamento do ser humano e seria difícil imaginar a complexidade da ação do ser humano, baseada apenas no intelecto. Assim, as emoções orientam-nos quando temos que tomar decisões difíceis e enfrentar problemas. Pode dizer-se que cada uma das emoções representa uma predisposição para a ação, ou seja, um impulso para agir.

A inteligência emocional foi popularizada por Goleman (1995, 1998) com o argumento de que em muitos aspectos da vida ela pode ser mais relevante do que o QI, mas no sentido de inteligência social, um tema que já havia sido abordado por Thorndike (1920) e definido, como inteligência emocional, por Salovey e Mayer (1990, p. 185) como “O

subconjunto do social inteligência que envolve a capacidade de monitorar os próprios sentimentos e emoções dos outros, para discriminar entre eles e usar estas informações para orientar o pensamento e as ações”.

Para Bradberry e Greaves (2016) a inteligência emocional requer uma boa comunicação entre o cérebro racional e o centro emocional do cérebro. Os referidos autores definem que sua trajetória física começa no cérebro, na medula espinhal. Os sentidos primários entram por aí e devem viajar até a parte frontal do nosso cérebro antes de podermos pensar racionalmente sobre a nossa experiência. Mas primeiro elas passam pelo sistema límbico, onde as emoções são sentidas.

Neste sentido, Bradberry e Greaves (2016) elaboraram um questionário denominado *Emotional Intelligence Appraisal*®, estruturado e dividido em cinco dimensões relacionadas entre si, mas interdependentes, denominadas por autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidade social, conforme se detalha no Quadro 01.

Quadro 01 *Emotional Intelligence Appraisal*

Dimensão	Significado	Autor(es)
Autoconsciência	Compreensão profunda das próprias emoções, forças fraquezas, necessidades e impulsos. Pessoas com alto nível de autoconsciência reconhecem como os seus sentimentos afetam a elas, as outras pessoas e seu desempenho profissional. Está ligada a compreensão que as pessoas têm de seus próprios valores e metas.	Yoder (2013) Goleman (2015)
Autogestão	Decorrente da autoconsciência, agrega competências como autocontrole, transparência, adaptabilidade, superação, iniciativa e otimismo. É o gerenciamento controlado dos nossos próprios impulsos e emoções. a autogestão permite aos indivíduos lidar com o stress diário e controlar as suas emoções em situações difíceis.	Gross (2002) Goleman; Boyatzis; McKee (2002) Cleary; Zimmerman (2004)
Automotivação	Manifesta-se quando, o indivíduo acha que, faz sentido para enfrentar qualquer situação independentemente da dificuldade que esta apresenta. Implica controle de impulsos, o otimismo e a esperança.	Gross (2002) Branco (2004)
Empatia	Capacidade de reconhecer as emoções dos outros e saber o que de fato está se passando com as pessoas. Pode ser vista como a base que permite que se criem relações num grupo, bem como pode ser encarada como um impulso das relações do grupo para o exterior. Também se refere a estar atento e compreender como os outros se sentem.	Goleman, Boyatzis; McKee, (2002) Bar-On (2006) Bradberry; Greaves (2016)
Habilidade social	As pessoas tendem a ser bem eficazes em gerir relacionamentos quando entendem e controlam suas próprias emoções e conseguem ser empáticos com os sentimentos dos outros e a ter um amplo ciclo de conhecidos e têm um dom para desenvolver afinidades.	Goleman (2015)

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos autores referenciados.

Neste estudo foi utilizado o instrumento Bradberry e Greaves (2016). A escolha se justifica pelas proposições de Gross (2002) Clearly e Zimmerman, (2004), Chetty, Friedman, Rockoff, (2011) Yoder (2013), os quais apontam que existem cinco competências sociais e

emocionais essenciais para que os alunos possam ser bem-sucedidos na vida acadêmica, bem como nas suas futuras carreiras:

- 1) autoconsciência: na qual os alunos com estas capacidades desenvolvidas são capazes de reconhecer as suas próprias fraquezas bem como a sua própria força. As crenças dos estudantes relativas às suas fraquezas e forças influenciam as suas escolhas acadêmicas, bem como o tempo que estes despenderão em cada tarefa.
- 2) autogestão: a capacidade dos estudantes de regular as suas emoções têm impacto na sua memória e os recursos cognitivos que estes utilizam nas tarefas académica. Uma regulação eficaz das emoções tem impactos significativos na motivação dos alunos nas aulas, bem como nas estratégias que os alunos utilizam para dominarem a matéria.
- 3) consciência social: os estudantes com uma consciência social desenvolvida têm mais probabilidade de reconhecer e valorizar as semelhanças, bem como as diferenças dos outros. A consciência social é bastante importante em alunos na medida em que precisam de ter em conta as opiniões dos colegas durante os debates realizados em sala de aula, bem como empatizar e relacionarem-se com várias personagens durante a análise de textos.
- 4) gestão de relações: é importante que os alunos consigam ter uma relação saudável com os colegas e que seja promovido um bom ambiente de trabalho, para que consigam trabalhar em conjunto.
- 5) realização de decisões responsáveis: inclui a capacidade dos estudantes identificarem e desenvolverem soluções apropriadas a cada problema, sejam estes de ordem social ou académica.

2.2 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Diversos estudos contribuíram para a construção teoria sobre inteligência emocional. Entre as quais, destacam-se George (2000), que adicionou aspectos relacionados à capacidade de entender e gerenciar humor e emoções como uma fonte de contribuição da liderança eficaz para as organizações. Macaleer e Shannon (2002), por sua vez, enfatizaram a ideia de inteligência emocional como uma combinação de competências que influenciam comportamentos, pensamentos e interações.

Fernández-Berrocal, Alcaide e Extremera (2006) realizaram uma pesquisa com adolescentes espanhóis e os resultados mostraram que a inteligência emocional tem correlação positiva com autoestima e correlação negativa com depressão e ansiedade. Nesta linha de investigação, Ruiz-Aranda, Extremera e Pineda-Galán, (2013), estudaram a relação entre inteligência emocional (IE) e indicadores de bem-estar (satisfação com a vida e felicidade) em

um estudo de acompanhamento de 12 semanas. Os achados evidenciaram que os participantes com maior IE relataram menos estresse percebido e níveis mais altos de satisfação com a vida e felicidade e sugerem que o estresse percebido medeia a relação entre IE e indicadores de bem-estar, especificamente satisfação com a vida e felicidade. Agarwal e Chaudhar (2013), por sua vez, relacionaram o constructo ao sucesso na vida e bem-estar psicológico e desempenho para a tomada de decisão ética e destacaram que um funcionário emocionalmente inteligente pode ter um bom desempenho nas atividades que desenvolve. O estudo de Fernández-Berrocal e Extremera (2016), indicou haver correlação negativa e significativa entre escores de IE e depressão e correlação positiva e significativa entre IE e bem-estar. A pesquisa de Quintana-Orts, et al., (2019) revelou que a IE contribui para a diminuição na previsão de suicídio.

Em relação ao sexo, o estudo de Fernández-Berrocal, et al. (2012) sugere que o sexo pode interferir no nível de IE, sendo que mulheres tiveram escores mais altos na amostra da pesquisa. Com o objetivo de verificar a correlação entre idade e IE Cabello Sorrel, Fernández-Pinto e Extremera, Fernández-Berrocal (2016) analisaram uma amostra 12.198 espanhóis, com idade entre 17 e 76 anos e os resultados indicaram que a faixa etária era o principal preditor para a capacidade de compreensão das emoções e gerenciamento emocional, bem como predizia percepção emocional e o escore total de IE.

Ao estudarem a relação entre IE e desempenho profissional, Cobêro, Primi e Muniz (2006) e Muniz e Primi (2007), destacaram a existência de correlação positiva entre os constructos sendo assim, a IE pode ser uma das variáveis que pode levar o indivíduo a ter bom desempenho. O trabalho de Côté, et al. (2010) ao investigar a relação entre IE e liderança nas organizações, constatou que entre as dimensões da inteligência emocional, a capacidade de compreender as emoções foi mais consistentemente associada ao surgimento da liderança. Vasconcellos e Silva (2014) buscaram conhecer a dinâmica e a utilização da inteligência emocional na vida de trabalhadores e concluíram que na amostra investigada a inteligência emocional ainda é um assunto pouco dinamizado na vida dos líderes. Os resultados da pesquisa de Domingues, et al. (2018) mostraram que, quando a inteligência emocional é alta, a liderança transformacional não é necessária para que os funcionários tenham elevados índices de desempenho e satisfação no trabalho.

Hansen, et al. (2018) identificaram possíveis relações entre as dimensões de inteligência emocional e dimensões de engajamento no trabalho e concluíram que os profissionais gestores e membros de equipes possuem altos níveis de inteligência emocional e

engajamento no trabalho e que existe relação forte e positiva entre as duas dimensões.

Nas empresas familiares, os achados de Vogt, Haveroth, Zonatto (2019) apontaram que a gestão é influenciada também pela falta de inteligência emocional dos membros, fazendo com que a organização sofra e apresente problemas, incluindo a dissolução. O estudo de Rodrigues e Rebelo (2021) examinou as ligações entre as facetas da IE (traço), a confiança nos colegas e o desempenho de tarefa. Os resultados deram suporte ao efeito sequencial esperado entre as facetas da IE em estudo - das facetas da avaliação das emoções dos outros e da avaliação das próprias emoções na faceta de regulação emocional e que o efeito da regulação emocional no desempenho de tarefa é inteiramente indireto por meio da variável de confiança nos colegas de trabalho.

O propósito do estudo de Batista, Godim e Magalhaes (2022) foi explorar a associação entre inteligência emocional, congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho em dois grupos profissionais: o primeiro com foco nas relações interpessoais e o segundo voltado para o manuseio de coisas, dados e ideias. Foram identificadas associações positivas entre inteligência emocional, congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho, com associações mais altas no grupo com elevadas demandas interpessoais, destacando a relevância das habilidades emocionais. Moreira e Rua (2023), por sua vez, analisaram a relação entre a inteligência emocional e a liderança transformacional de 180 líderes de pequenas e médias empresas portuguesas do setor tecnológico e os resultados evidenciaram relação positiva e significativa entre três dimensões de inteligência emocional (auto-avaliação de auto-estima, outras avaliações emocionais e utilização de emoções) e liderança transformacional.

Na área educacional, Costa, et al. (2022) analisaram a relação entre inteligência emocional, aderência a Teoria das metas de realização (TMR) e desempenho acadêmico de graduandos e os resultados demonstraram que existe relação significativa entre inteligência emocional e aderência a teoria das metas de realização, já quando se olha a IE e aderência a TMR este estudo não encontrou associações com magnitude e significância estatística dos coeficientes entre estas variáveis. O estudo de Ganesan, et al. (2022), com 500 professores universitários evidenciou que a maioria dos educadores sentem que terão uma vida de trabalho tranquila e serão capazes de administrar a vida profissional se receberem conscientização e treinamento adequados para lidar com a inteligência emocional. Sathya e Velmurugan (2022) ao avaliarem o nível de inteligência emocional entre os estudantes, bem como a influência de traços de perfil pessoal na inteligência emocional, concluíram que uma

maior consciência da própria personalidade e o crescimento da autorreflexão, podem influenciar na inteligência emocional.

3 METODOLOGIA

A pesquisa proposta com o objetivo de identificar as dimensões da inteligência emocional presentes nos estudantes universitários do curso de graduação em Ciências Contábeis, foi conduzida sob abordagem quantitativa, descritiva, *survey* e de corte transversal. Para Martins e Theóphilo (2016), a abordagem quantitativa está relacionada a quantificação dos dados obtidos, ou seja, os dados e as evidências coletados podem ser quantificados, mensurados. As pesquisas descritivas segundo Silva (2017), utilizam-se de técnicas para a coleta das informações de acordo com padrões, como o questionário por exemplo, e buscam identificar características de uma determinada amostra de estudo. A classificação como *survey* se dá pelo fato de fazer parte da abordagem quantitativa e ter como definição a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, por meio de um instrumento de pesquisa, que neste caso será o questionário. Ainda, é classificada como sendo de corte transversal pois a coleta de dados ocorreu em um só momento, pretendendo descrever e analisar o estado de uma ou várias variáveis em um dado momento (RICHARDSON, 2017).

O universo da pesquisa foi composto pelos 328 acadêmicos matriculados no curso de graduação em Ciências Contábeis de uma universidade comunitária localizada no Estado de Santa Catarina, resultando em uma amostra de 302 respondentes.

O instrumento de pesquisa foi aplicado pessoalmente pelos pesquisadores nas salas de aula entre os dias 7 e 11 de março de 2022 e esteve dividido em dois blocos. O primeiro, referente ao perfil dos respondentes. O segundo para mensurar a inteligência emocional, foi utilizado o EIA - *Emotional Intelligence Appraisal*®, questionário elaborado por Travis Bradberry e Jean Greaves (2016) e adaptado para esta pesquisa. Ele é composto por 30 afirmativas, estruturado e dividido em 5 fatores relacionadas entre si, mas independentes: 6 para autoconsciência, 6 para autogestão, 6 para automotivação, 6 para empatia e 6 para habilidade social. É um questionário autoaplicável, do tipo Likert de 5 pontos sendo: (1) nunca; (2) as vezes; (3) frequentemente e (4) quase sempre e (5) sempre.

Para efetuar as análises descritivas com base na frequência das respostas, os dados coletados foram digitados em uma planilha eletrônica Excel®, calculando-se a média de cada competência.

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico estão descritos e analisados os dados levantados, conforme detalhado anteriormente na metodologia.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Inicialmente, no primeiro bloco analisado buscou-se investigar sobre o perfil dos discentes participantes da pesquisa. Os resultados são apresentados no Quadro 02.

Quadro 02 Perfil dos respondentes

Questionamento	Opções e faixas	Nº de Resp.	%
Sexo	Masculino	113	37,41%
	Feminino	189	62,59%
Faixa Etária	Até 19 anos	51	16,88%
	De 20 a 29 anos	214	70,86%
	De 30 a 39 anos	37	12,26%
Renda Pessoal	Até R\$ 1.000,00	30	9,93%
	De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.500,00	201	66,56%
	Acima de R\$ 3.501,00	71	23,51%
Moradia	Sozinho	38	12,58%
	Com os pais	221	73,18%
	Com familiares ou amigos	15	4,97%
	Com cônjuge	28	9,27%
Trabalha na área contábil	Sim	278	92,05%
	Não	24	7,95%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação ao sexo, se verifica a predominância das mulheres, com 189 respondentes, representando 62,59% da amostra. Referente a faixa etária, a maior parte dos respondentes (214) têm idade entre 20 e 29 anos. No que tange, a renda financeira se observa que a maioria recebe de R\$1.500,00 a R\$ 3.500,00 mensais. Percebe-se que a maioria dos estudantes moram com seus pais, correspondendo a 73,17%. Isto pode ser explicado por dois pontos já ressaltados nesta pesquisa, a faixa etária e a baixa renda, o que faz com dependam financeiramente da ajuda de terceiros. Por fim, se constatou que dos discentes pesquisados 92,05% já estão inseridos no mercado de trabalho na área contábil.

4.2 DIMENSÕES DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

As dimensões da inteligência emocional, foram avaliadas, conforme já evidenciado na metodologia, em cinco dimensões. A primeira se referiu a autoconsciência, que significa uma compreensão profunda das próprias emoções, forças fraquezas, necessidades e impulsos. Os resultados encontram-se evidenciados no Quadro 03.

Quadro 03 Dimensão da autoconsciência

Nr.	Asseverações	Média	DP
1	Tenho total consciência das minhas capacidades	3,32	0,62
2	Admito e reconheço meus defeitos e fraquezas	2,45	0,84
3	Consigo entender as emoções no momento em que ocorrem	4,25	0,61
4	Reconheço o impacto do meu comportamento nos outros	4,10	0,54
5	Percebo que os outros influenciam meu estado emocional	4,22	1,47
6	Sinto-me responsável pela situação emocional em que me encontro atualmente	3,50	1,22
Média Geral		3,64	0,88

Fonte: Elaborado pelos autores.

Ao analisar o Quadro 03, se observa que a média geral da dimensão da autoconsciência foi 3,32, sendo a maior média (4,22) para a questão 5 “Percebo que os outros influenciam meu estado emocional”. Esses resultados convergem com as colocações de Lone e Lone (2018) ao pontuarem que pessoas com alto nível de autoconsciência reconhecem como os seus sentimentos afetam a elas, as outras pessoas e seu desempenho profissional.

Segundo Goleman (2015), primeiro ponto para a inteligência emocional é a autoconsciência, ou seja, a capacidade do ser humano de entender as emoções. Salovey e Mayer (1990) por sua vez, já destacavam que um indivíduo pode se tornar emocionalmente equilibrado, desenvolvendo a autoconsciência emocional e conseqüentemente, são menos defensivas, são mais receptivos às críticas e estão mais dispostas a aprender com os erros.

Levando em consideração que a amostra pesquisada revelou que mais de 90% dos discentes estão trabalhando, o desenvolvimento da autoconsciência é muito positivo para as empresas, pois para Caruso e Salovey (2007) e Moreira (2017)) os funcionários que mais progrediram em suas carreiras, não foram aqueles que demonstraram maior capacidade analítica, competência ou comprometimento com a organização, mas sim aqueles que melhor conseguiram trabalhar suas emoções nos ambientes que estavam inseridos, usando as competências de perceber, avaliar e expressar corretamente suas emoções. Compartilhando da mesma ideia, Edelman e Van Knippenberg, (2018) complementam esta visão destacando que funcionários que gerenciam melhor suas próprias emoções são possivelmente mais bem-sucedidos e acabam também por ter melhor qualidade de vida.

A segunda dimensão analisada se referiu a autogestão, que é decorrente da autoconsciência e agrega competências como autocontrole, transparência, adaptabilidade, superação, iniciativa e otimismo. O Quadro 04, por sua vez mostra as médias dos resultados obtidos.

Quadro 04 Dimensão da autogestão

Nr.	Asseverações	Média	DP
7	Lido bem com pressões profissionais	4,20	0,65
8	Lido bem com momentos de estresse do dia a dia	4,32	0,60
9	Consigo identificar a origem dos meus sentimentos (bons ou ruins)	4,10	0,49
10	Tolero frustrações com certa facilidade	1,20	0,82
11	Considero muitas opções antes de tomar uma decisão	3,57	0,70
12	Esforço-me para aproveitar ao máximo as situações (boas ou ruins)	3,10	1,20
Média Geral		3,41	0,74

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os resultados evidenciados no Quadro 04, mostram uma média geral de 3,41 para a dimensão da autogestão. A asseveração com a maior média (4,32) se refere a lidar com o estresse do dia a dia, seguida por lidar bem com as pressões profissionais (4,20). Estes resultados, de maneira geral, são positivos pois saber lidar com as estas situações reflete positivamente na gestão da sua vida pessoal e profissional. Para Bradberry e Greaves (2016) as pessoas com uma boa capacidade de autogestão conseguem avaliar com clareza a situação sem ceder às tentações. As pessoas capazes de postergar a satisfação de suas necessidades imediatas e gerenciar continuamente as próprias tendências têm mais chances de conquistar o sucesso.

Na área contábil as mudanças constantes na legislação, as diversas obrigações acessórias que exigem prazos a serem cumpridos, de certa forma geram pressão e estresse nas rotinas diárias de trabalho. Neste sentido, Goleman (2018) destaca que o funcionário capaz de gerenciar suas emoções consegue acompanhar as mudanças do mundo do trabalho e fazer com que a organização se adapte as mudanças. Goleman, Boyatzis e Mckee (2002) já apontavam que a transparência, a integridade, são valores em que o funcionário que pratica a autogestão tem que ter, pois passa uma imagem de confiança e é também uma vantagem organizacional.

Na sequência, no Quadro 05, referente terceira dimensão analisada, são apresentadas as médias encontradas da automotivação, que é a capacidade de se deslocar e não se deixar “levar”. De um modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos que dá origem a uma propensão, a um comportamento específico.

Quadro 05 Dimensão da automotivação

Nr.	Asseverações	Média	DP
13	Tenho facilidade em pensar positivo mesmo em situação adversa	2,10	0,66
14	Tenho consciência do que me motiva	4,23	0,55
15	Possuo objetivos claros e foco no seu atingimento	3,75	0,74
16	Tenho facilidade de recuperar-me de situações adversas (resiliência)	4,30	0,46
17	Busco identificar rapidamente a origem dos sentimentos negativos	3,15	0,48
18	Trabalho para reverter situações de incomodo e estresse	4,35	0,48
Média Geral		3,65	0,56

Fonte: Elaborado pelos autores.

Na dimensão da automotivação, conforme se observa os resultados no Quadro 06, de maneira geral as asseverações em sua maioria obtiveram médias acima de 3,50 resultando em uma média geral de 3,65. Para Golleman (2018) a automotivação consiste em pôr as emoções na direção daquilo que se determina, se mantendo motivado e resiliente sobre as adversidades da vida em todas as situações.

Destacou-se a questão que versa sobre reverter situações de incômodo e estresse, convergindo com os resultados da dimensão do autocontrole. Neste sentido, Lague, Gallon e Cerutti (2019) enfatizam que a efetiva regulação emocional permite aos indivíduos com alta automotivação lidar mais efetivamente com situações adversas e estressantes do trabalho, reduzindo sua carga emocional negativa e permitindo a que eles mudem mais rapidamente de um estado de humor negativo para um positivo, o que contribui para mitigar os efeitos emocionais nocivos ao desempenho.

Entretanto, a asseveração “Tenho facilidade em pensar positivo mesmo em situação adversa” obteve a menor média (2,10) da dimensão, o que desperta a necessidade de um olhar mais efetivo sobre o incentivo ao desenvolvimento dos aspectos positivos. Colares, et al., (2019) explicam que o estudo da motivação está baseado na busca de explicações sobre o comportamento do indivíduo. De acordo com os referidos autores, não é possível observar a motivação diretamente, é preciso observar o comportamento para inferir a existência de motivação, podendo esta ser resultados de vários fatores. No âmbito organizacional, Siqueira e Padovam (2008) abordam o envolvimento com o trabalho a partir de conceito chamado de “estado de fluxo” proposto por Csikszentmihalyi (1999). Conforme esse autor, as atividades do trabalho podem levar ao trabalhador a um estado de fluxo desde que atenda às seguintes condições: existência de metas estabelecidas para as atividades, desafios que as atividades propostas impõem para as habilidades e o retorno dado após a execução das atividades.

A empatia, que se refere sobre como as pessoas lidam com relacionamentos e a consciência dos sentimentos, necessidades e preocupações com os outros, foi quarta dimensão

da inteligência emocional analisada. Os resultados se encontram evidenciados no Quadro 06.

Quadro 06 Dimensão da empatia

Nr.	Asseverações	Média	DP
19	Sinto-me aberto a feedback	4,40	0,26
20	Percebo os sentimentos dos outros	4,25	0,54
21	Tenho facilidade de entender o ponto de vista do outro, mesmo quando ele me critica	4,01	0,49
22	Demonstro aos outros que me importa com o que eles estão sentindo	4,08	0,61
23	Uso a sensibilidade em relação ao sentimento do outro para moldar minhas atitudes	4,20	0,53
24	Procuro explicar meu ponto de vista, ponderando o ponto de vista do outro	4,05	0,83
Média Geral		4,17	0,55

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os resultados da empatia, conforme se verifica no Quadro 06, foram o que alcançaram as maiores médias (4,17) das dimensões da inteligência emocional. A asseveração que mais se destacou foi aquela referente a estar aberto a *feedback* com média de 4,40. Esses achados são muito positivos, tanto para a convivência na universidade, quanto na sua vida pessoal e profissional, pois conforme as colocações de Goleman (2018), as pessoas empáticas conseguem entrar em sintonia com uma ampla variedade de sinais emocionais, o que lhe permite perceber emoções sentidas, mas não ditas, por uma pessoa ou grupo. Neste sentido Ryff (1989) já postulava que o relacionamento com os outros se dá pelos sentimentos de empatia, afeição e intimidade, se traduz na capacidade de amar e se preocupar com o próximo.

Nesta dimensão, a asseveração que alcançou a menor média (4,01) foi “Tenho facilidade de entender o ponto de vista do outro, mesmo quando ele me critica”. Isto vai de encontro aos resultados obtidos na dimensão da autogestão, na qual a questão “Tolero frustrações com facilidade” e da automotivação sendo a questão “Tenho facilidade em pensar positivo mesmo em situação adversa” que atingiram as menores médias também, 1,20 e 2,10 respectivamente,

Por fim, o Quadro 07 apresenta as médias encontradas para a dimensão habilidade social que se refere as capacidades do indivíduo para perceber as necessidades de desenvolvimento de outras pessoas e reforçar suas competências, inspirar, orientar pessoas e grupos, iniciar ou gerenciar mudanças, usar táticas efetivas de persuasão, negociação criando sinergia no grupo.

Quadro 07 Dimensão habilidade social

Nr.	Asseverações	Média	DP
25	Tenho bons relacionamentos nos ambientes em que convivo	3,54	0,52
26	Comunico-me de maneira clara e eficaz	3,01	0,49
27	Tenho facilidade em perceber o clima do ambiente	4,10	0,47
28	Sinto-me bem em fazer parte de um grupo/equipe	3,24	0,47
29	Busco envolver os outros em minhas atividades	2,35	1,11
30	Tenho facilidade em trabalhar em ambientes com várias pessoas	3,05	0,76
Média Geral		3,22	0,63

Fonte: Elaborado pelos autores.

A habilidade social, última dimensão analisada, apresentou a menor média geral (3,22) das dimensões da inteligência emocional analisadas. A facilidade em perceber o clima do ambiente foi a asseveração com a maior média (4,10). Este resultado está relacionado com as questões da empatia (percebo o sentimento dos outros), que da mesma forma, obteve uma das médias mais altas da referida dimensão (4,25). Importante destacar os apontamentos de Goleman (2018) ao postular que pessoas com habilidade social tendem a ter um amplo ciclo de conhecidos e têm um dom para chegar a um denominador comum com pessoas de todos os tipos, ou seja, um dom para desenvolver afinidades.

A habilidade social é a culminância das outras dimensões da inteligência emocional. As pessoas tendem a ser bem eficazes em gerir relacionamentos quando conseguem entender e controlar suas próprias emoções e conseguem ser empáticos com os sentimentos dos outros. Assim é importante destacar a importância do desenvolvimento desta dimensão nos indivíduos, principalmente no seu ambiente laboral, pois os estudos de (COTÉ, MINERS, 2006; CHOI et al., 2011; CLERCQ et al., 2014; MEISLER, 2014), mostraram que a inteligência emocional, por meio da habilidade do funcionário para reconhecer as próprias emoções e ter capacidade de controlá-las, é uma característica fundamental para aumentar o engajamento, satisfação e desempenho no trabalho, conforme sugerido por Mayer, Caruso e Salovey (1999) e amplamente divulgado por Goleman (2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inteligência emocional, de maneira geral, pode ser definida como um conjunto de habilidades ou competências em identificar e compreender as emoções a partir do contexto em que o indivíduo está inserido, auto motivar-se para atingir metas e gerenciar as emoções em si e nas outras pessoas.

Este estudo teve como objetivo identificar as dimensões da inteligência emocional presentes nos estudantes universitários do curso de graduação em Ciências Contábeis. Para

tanto, utilizou-se o modelo de Travis Bradberry e Jean Greaves (2016) que destaca a inteligência emocional em 5 dimensões: autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidade social. Os resultados apontaram que a dimensão que mais se destacou foi a empatia com médias iguais ou superiores a 4,00. Estes resultados vão de encontro com as colocações de Caruso e Salovey (2007); ao postularem que os indivíduos que possuem empatia compreendem e expressam suas próprias emoções, reconhecem as emoções dos outros, regulam o afeto e usam o humor e as emoções para motivar e adaptar seus comportamentos. Goleman (2018) completamente expando que é a capacidade de compreender o outro, possibilitando o alinhamento entre formas de pensar.

Já a dimensão habilidade social, foi a que obteve a menor média (3,22) das 5 dimensões analisadas. Este resultado, de certa forma é preocupante, pois de acordo com Goleman (2018) pessoas com habilidade social tendem a ter um amplo ciclo de conhecidos e têm um dom para chegar a um denominador comum com pessoas de todos os tipos. Isso não significa que tenham contatos sociais constantes. O referido autor ainda pontua, significa que atuam seguindo o pressuposto que sozinho não se realiza nada importante, o que diverge dos resultados deste estudo, haja visto que a asseveração que teve a menor média nesta dimensão foi “busco envolver os outros em minhas atividades”.

Para futuras pesquisas, a respeito de inteligência emocional, se sugere a elaboração de uma pesquisa longitudinal, que procure acompanhar a evolução dos estudantes universitários ao longo dos semestres do curso de Ciências Contábeis e a evolução no desenvolvimento das dimensões da inteligência emocional. Assim como, dar continuidade aos estudos com a aplicação deste questionário nas organizações de diversos setores, buscando levantar e analisar as dimensões da inteligência emocional em diferentes áreas.

REFERÊNCIAS

AGARWAL, N.; CHAUDHAR, N. Role of emotional intelligence in ethical decision making a study of Western UP. **International Journal of Management & Business Studies**, v. 3, n.1, p. 28-30, 2013.

ANDREI, F.; et al. The incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue): a systematic review and meta-analysis. **Journal of Personality Assessment**, v. 98, n. 3, p. 261-276. 2016 [10.1080/00223891.2015.1084630](https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1084630)

ARAUJO, G.F.; DAVEL, E.P.B. Experiência emocional na educação empreendedora: emoção como dinâmica de aprendizagem. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 89-115, 2020. [10.13058/raep.2020.v21n2.1676](https://doi.org/10.13058/raep.2020.v21n2.1676)

ARRUDA, J.R.; MORAES, J.P.; COLLING, T. Desenvolvendo capacidades da inteligência emocional através do coaching. **Saber Humano**, v. 8, n. 12, p. 92-112, 2018.

BABITHA, K.; MURUGESAN, G.; SANITHA, K. A study on the influence of emotional intelligence on employee performance. **Studies in Indian Place Names**, v. 40, n. 18, p. 2523-2532, 2020.

BALAMOHAN, P.; TECH, M.; GOMATHI, S. Emotional intelligence – its importance and relationship with individual performance, team-effectiveness, leadership and marketing effectiveness. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, v. 6, n.1, p. 20-128, 2015. [10.5901/mjss.2015.v6n1p120](https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p120)

BAR-ON, R. The bar-on model of emotional-social intelligence (ESI). **Psicothema**, v. 18, p. 13-25, 2006.

BATISTA, J.; GONDIM, S.; MAGALHÃES, M. Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 2, p. 1-26, 2022. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg220152.pt>.

BERROCAL, P.F.; PACHECO, N.E. La inteligencia emocional como una habilidade esencial en la escuela. **Revista Iberoamericana de Educación Espanha**, v. 29, n. 1, 2015. <https://doi.org/10.35362/rie2912869>

BRADBERRY, T.; GREAVES J. **Inteligência emocional 2.0**. São Paulo: HSM Editora, 2016.

BRANCO, M. A. **Auto-motivação**, Coimbra (Pt): Quarteto Editora, 2004.

CABELLO, R.; et al. Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: a crosssectional study. **Developmental Psychology**, v. 52, n. 9, p. 1486-1492, 2016. [10.1037/dev0000191](https://doi.org/10.1037/dev0000191)

CARUSO, D. R.; SALOVEY, P. **The emotionally intelligent manager: how to develop and use the four key emotional skills of leadership**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2004.

CHETTY, R.; FRIEDMAN, J.N.; ROCKOFF, J.E. The long-term impacts of teachers: Teacher value-added and student outcomes in adulthood (NBER Working Paper 17699). **National Bureau of Economic Research**, 2011. [10.3386/w17699](https://doi.org/10.3386/w17699)

CHOI, J.; et al. Balancing cognition and emotion: innovation implementation as a function of cognitive appraisal and emotional reactions toward innovation. **Journal of Organizational Behavior**, v. 32, n. 1, p. 107-124, 2011. [10.1002/job.684](https://doi.org/10.1002/job.684)

CLEARY, T.J.; ZIMMERMAN, B.J. Self-regulation empowerment program: a school-based program to enhance self-regulated and self motivated cycles of student learning. **Psychology in the Schools**, v. 41, p. 537-550, 2004. [10.1002/pits.10177](https://doi.org/10.1002/pits.10177)

CLERCQ, D.; et al. Unpacking the goal congruence-organizational deviance relationship: the

roles of work engagement and emotional intelligence. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n. 4, p. 695-711, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1902-0>

COBÊRO, C.; PRIMI, R.; MUNIZ, M. Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 E 16PF. **Paidéia**, v. 16, n. 35, p. 337-348, 2006.
<https://doi.org/10.1590/S0103-863X2006000300005>

COLARES, A.; et al. Motivação docente na pós-graduação stricto sensu: uma análise a partir da teoria da autodeterminação. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 27, p. 1-15, 2019.
<https://doi.org/10.1590/1808-057x201909090>

COLEMAN, A. **A dictionary of psychology**. 3. ed. Oxford: Oxford University Press, 2008.

CORONAS, T.T.; BLASCO, M.A.V. O papel da inteligência emocional (traço) na previsão do comportamento em rede. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 19, n. 63, p. 30-47, 2017. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3127>.

COSTA, L.C.; et al. Emotional intelligence, achievement goals, and academic performance: a study with undergraduate students of Accounting Sciences. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 33, n. 1, p. 170-194, 2022. <https://doi.org/10.22561/cvr.v33i1.7044>

CÔTÉ, S.; et al. Emotional intelligence and leadership emergence in small groups. **Leadership Quarterly**, v. 21, p. 496-508, 2010 <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.012>

COTE, S.; MINERS, C.T.H. Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, v. 51, n. 2, p. 1-28, 2006.
<https://www.jstor.org/stable/20109857>

CSIKSZENTMIHALYI, M. If we are so rich, why aren't we happy? **American Psychologist**, v. 54, n. 1, p. 821-827, 1999 [10.1037/0003-066X.54.10.821](https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.10.821)

DOMINGUES, J.; et al. Inteligência emocional do funcionário como substituto da liderança transformacional. **Revista Ciências Administrativas**, v. 24, n. 3, p. 1-15, 2018.
[10.5020/2318-0722.2018.7504](https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018.7504)

EDELMAN, P.; VAN KNIPPENBERG, D. Emotional intelligence, management of subordinate's emotions, and leadership effectiveness. **Leadership Organization Development Journal**, v. 39, n. 5, p. 592-607, 2018 [10.1108/LODJ-04-2018-0154](https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2018-0154)

FERNÁNDEZ-BERROCAL, P.; ALCAIDE, R.; EXTREMERA, N. The role of emotional intelligence in anxiety and depression among adolescents. **Individual Differences Research**, v. 4, n. 1, p. 16-27, 2006.

FERNÁNDEZ-BERROCAL, P.; EXTREMERA, N. Ability emotional intelligence, depression, and well-being. **Emotion Review**, v. 8, n. 4, p. 311-315, 2016.
<http://dx.doi.org/10.1177/1754073916650494>

FERNÁNDEZ-BERROCAL, P.; EXTREMERA, N.; BERRIOS-MARTOS, M.P. Inteligência emocional: 22 años de avances empíricos. **Behavioral Psychology/Psicología Conductual**,

v. 20, n.1. p. 5-13, 2012.

FERRÁNDIZ, C.; et al. Social and emotional intelligence in childhood and adolescence: Spanish validation of a measurement instrument. **Revista de Psicodidáctica**, v. 17, p. 309-338, 2012. [10.1387/Rev.Psicodidact.2814](https://doi.org/10.1387/Rev.Psicodidact.2814)

FERRARI, S.R.; GHEDINE, T. Inteligência emocional e liderança: revisão sistemática da literatura. **Reuna**, v. 26, n. 3, p. 14-34, 2021.

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

GANESAN, M.; et al. Work life imbalance and emotional intelligence: a major role and segment among college teachers. **International Journal of Professional Business Review**, v. 7, n. 6, p. 1-17, 2022. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.832>

GEORGE, J. M. Emotions and leadership: the role of emotional intelligence. **Human Relations**, v. 53, n. 8, p. 1027-1055, 2000 <https://doi.org/10.1177/0018726700538001>

GOLEMAN, D. **A inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, D. **O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

GROSS, J.J. Emotional regulation: affective, cognitive, and social consequences. **Psychophysiology**, v. 39, p. 281-291, 2002. [10.1017/s0048577201393198](https://doi.org/10.1017/s0048577201393198)

HANSEN, R.; et al. Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: estudo empírico a partir de gestores e equipes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 11, n. 1, p. 3-24, 2018. [10.22277/rgo.v11i1.3980](https://doi.org/10.22277/rgo.v11i1.3980)

LAGUE, J.Q.D.; GALLON, S.; CERUTTIM P. S. Bem-estar subjetivo de imigrantes senegaleses. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 2, p. 240-260, 2019. [10.21529/RECADM.2019010](https://doi.org/10.21529/RECADM.2019010)

LEITE, E.D.; SILVA, M.J.P.; AGUIAR PONTES, P.H. O uso da inteligência emocional como ferramenta da gestão pública na tomada de decisões. **Revista Psicologia Saberes**, v. 8, n. 11, p. 305-319, 2019. <https://doi.org/10.3333/ps.v8i11.987>

LONE, M.A.; LONE, A.H. Does emotional intelligence predict leadership effectiveness? An exploration in non-Western Context. **Journal of Human Resources Management**, v. 5, n. 1, p. 28-39, 2018. <https://doi.org/10.1177/2322093718766806>

MACALEER, W.D.; SHANNON, J B. Emotional intelligence: how does It affect leadership? **Employment Relations Today**, v. 29, 9-19, 2002. <https://doi.org/10.1002/ert.10047>

MAYER, J. D.; SALOVEY, P. **What is emotional intelligence?** Emotional development and emotional intelligence: implications for educators. New York, Basic Books, 1997.

MAYER, J.D.; CARUSO, D.; SALOVEY, P. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. **Intelligence**, v. 27, n. 4, p. 267-298, 1999.
[https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1)

MEISLER, G. Exploring emotional intelligence, political skill, and job satisfaction. **Employee Relations**, v. 36, n. 3, p. 280-293, 2014. [10.1108/ER-02-2013-0021](https://doi.org/10.1108/ER-02-2013-0021)

MIAO, C.; HUMPHREY, R. H.; QIAN, S. The cross-cultural moderators of the influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. **Human Resource Development Quarterly**, v. 31, n. 2, p. 1-21, 2020.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21385>

MOREIRA, J. F. A.; RUA, O. M. M. L. Linking emotional intelligence and transformational leadership: an application to technology sector firms' leaders. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 1, p. 1024-1048, 2023.
<http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v14i1.1569>

MUNIZ, M.; PRIMI, R. Inteligência emocional e desempenho em policiais militares: validade de critério do MSCEIT. **Aletheia**, v. 25, p. 66-81, 2007.

PEÑA-SARRIONANDIA, A.; MIKOLAJCZAK, M.; GROSS, J.J. Making the most of our emotions: integrating emotion regulation and emotional intelligence traditions. **Frontiers in Psychology**, v. 60, n. 160, 2015. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00160>

POLESE, A.G.; BORTOLUZZI, S.C.; ANTONELLI, R. A. Relação entre as variáveis comportamentais e o desempenho acadêmico: um estudo com acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 20, n. 3, p. 6-19, 2019.
<https://doi.org/10.21714/2446-9114RMC2019v20net01>

QUINTANA-ORTS, C.; et al. Untangling the emotional intelligence-suicidal ideation connection: the role of cognitive emotion regulation strategies in adolescents. **Journal of Clinical Medicine**, v. 19, n. 1, p. 2-14, 2019. <https://doi.org/10.3390/jcm9103116>

RODRIGUES, N.; REBELO, T. Análise do impacto das facetas da inteligência emocional (traço) e da confiança nos colegas de trabalho no desempenho de tarefa. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 23, n. 3, p. 470-487, 2021.
<https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i3.4111>.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

SACKETT, P.R.; et al. Individual differences and their measurement: a review of 100 years of research. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 3, p. 254-273, 2017.
[10.1037/apl0000151](https://doi.org/10.1037/apl0000151)

- SALOVEY, P.; MAYER, J.D. Emotional intelligence. **Imagination, Cognition and Personality**, v. 9, p. 185-221, 1990. Doi: <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- SANTOS, A.A.D.; DORNELLES, M.; CRISPIM, S.F. Emotional salespeople: customer orientation and emotional intelligence. **Revista de Negócios**, v. 25, n. 1, p. 56-67, 2020. <http://dx.doi.org/10.7867/1980-4431.2020v25n1p56-67>
- SATHYA, A.; VELMURUGAN, V. P. A study on influence of personal profile variables on emotional intelligence of arts and science college students. **International Journal of Professional Business Review**, v. 7, n. 2, e0435. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i2.435>
- SHARON, D.; GRINGBERG, K. Does the level of emotional intelligence affect the degree of success in nursing studies? **Medicine Education**, v. 64, p. 21-26, 2018. [10.1016/j.nedt.2018.01.030](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.01.030)
- SILVA, E.R.; DOTTA, S. Interfaces da flexibilidade cognitiva e da aprendizagem em fóruns de discussão. **RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distância**, v. 21, n. 1, p. 303-322, 2018. <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17496>
- SILVA, L.D.; CORRÊA, R.P. A inteligência emocional como ferramenta para melhoria dos resultados organizacionais. **Revista Empreenda**, v. 3, n. 1, p. 158-176, 2019.
- SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. [10.1590/S0102-37722008000200010](https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010)
- TAGOE, T.; QUARSHIE, E.M. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. **NursingOpen**, v. 4, n. 2, p. 84-89, 2017. <https://doi.org/10.1002/nop2.70>
- THORNDIKE, E. A constant error in psychological ratings. **Journal of Applied Psychology**, v. 4, n. 1, p. 25-29, 1920. <https://doi.org/10.1037/h0071663>
- TUDOR, M. Emotional intelligence and job satisfaction: how do they work together? International Management Conference, Faculty of Management, **Academy of Economic Studies**, v. 11, n. 1, p. 756-765, 2017.
- VANI, M.; SANKARAN, H.; KUMAR, S.P. The essence of emotional intelligence in enhancing leadership effectiveness. **International Journal of Engineering and Advanced Technology**, v. 8, n. 6, Special Issue 2, p. 43-45, 2019.
- VASCONCELLOS, C.G.N.; SILVA, M.E. Inteligência emocional de líderes em empresa de confecção. **Reuna**, v. 19, n. 4, p. 81-106, 2014
- VIEIRA-SANTOS, J.; et al. Inteligência emocional: revisão internacional da literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 9, n. 2, p. 78-99, 2018. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2018v9n2p78>
- VOGT, M.; HAVEROTH, J.; ZONATTO, V.C.S. Relações entre irmãos: impacto da rivalidade na gestão. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 1, n. 1, p. 57-86, 2019. <https://doi.org/10.18593/race.16501>