

COMO A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL AFETA A LIDERANÇA EMPRESARIAL NO MUNICÍPIO DE CAÇADOR

Helena Amaral Moraes^{1*}

Alice França Kind¹

Eduardo Guedes Villar²

Elizabeth Wood Mocato de Oliveira²

Giulia Letícia Festugato¹

Kimberly Endy Buczek¹

Vitória Medeiro França¹

Resumo

O líder é o elo direto entre os colabora¹dores e as metas da organização, e para garantir um desempenho eficaz em uma equipe composta por diversas personalidades, é essencial que ele aprimore sua inteligência emocional. O artigo buscou analisar como as competências da Inteligência Emocional percebidas e utilizadas pelos líderes afetam o ambiente empresarial no município de Caçador. O objetivo da pesquisa se caracteriza como descritiva e aplica uma abordagem qualitativa por meio de um questionário online utilizando a escala de Medida de Inteligência Emocional, e como método de comparação, a Escala de Engajamento no Trabalho, junto com a Escala de Likert. Tem como resultado esperado o conhecimento das competências sociais e pessoais utilizadas nas organizações. Este estudo contribui para a compreensão sobre como a Inteligência Emocional influencia a dinâmica entre líderes e liderados.

Palavras-Chave: Inteligência Emocional; Liderança; Estilos de Liderança; Competências Emocionais.

1 INTRODUÇÃO

O líder tem grande influência sobre seus subordinados podendo até mesmo influenciar suas emoções, o que pode vir a acarretar em problemas psicológicos afetando suas vidas no trabalho. Por este motivo é favorável para o líder e seus liderados, que ele desenvolva melhor sua inteligência emocional, para que se diminua os danos psicológicos de ambas as partes.

Considerando o potencial que o desenvolvimento em inteligência emocional tem de melhorar os relacionamentos, pretende-se com esse trabalho responder o seguinte problema de pesquisa: como

¹Estudante do Ensino Técnico Integrado no Instituto Federal - Campus Caçador

²Professor(a) doutor de Ensino Básico Técnico e Tecnológico na área de Administração no Instituto Federal - Campus Caçador

*Autor de Correspondência: helena.am@aluno.ifsc.edu.br

a IE pode auxiliar líderes a se relacionarem melhor com seus liderados em organizações empresariais de Caçador?

Diante disso, o objetivo geral deste estudo consiste em evidenciar a importância da IE na liderança das organizações empresariais no município de Caçador. Para complemento de objetivos gerais, segue-se como objetivos específicos compreender como a IE pode ser usada para influenciar pessoas dentro de um ambiente empresarial e analisar como a IE afeta a satisfação dos liderados no ambiente de trabalho

2 REFERENCIAL TEÓRICO

1 - O que é Inteligência Emocional

A IE implica na capacidade de expressar emoções e avaliá-las, de gerar ou reconhecer sentimentos para facilitar o pensamento, de compreender as emoções e o controle das mesmas a fim de promover o crescimento intelectual e emocional. A partir dessa afirmação, entende-se que a consciência das emoções gera mudanças significativas, uma vez em que o indivíduo passa a ter mais percepção sobre o seu bem-estar e de outros, utilizando suas habilidades para promover uma convivência saudável no ambiente onde reside e/ou trabalha.

Em suas pesquisas, Mayer e Salovey (2000) classificaram como fundamentos da IE cinco domínios, sendo elas: controlar as emoções, conhecer seus próprios sentimentos, motivar-se, relacionar-se interpessoalmente e reconhecer emoções de outros.

As principais habilidades referentes a IE, derivadas dos estudos de Goleman, são divididas em duas categorias: Competência Social e Pessoal.

Os domínios relativos à Competência Pessoal determinam como o indivíduo lida consigo mesmo e são fundamentais para o desenvolvimento da IE dentro de organizações, visto que tal hábito pode determinar o sucesso de uma equipe. Sendo assim, as principais aptidões referentes a essa competência são a autopercepção, auto regulação e a automotivação.

Os domínios relativos à Competência Social determinam como o indivíduo se relaciona com os outros. Deste modo, são apresentados em dois domínios, sendo eles a empatia, descrita como o modo de compreender e aceitar opiniões, e as aptidões sociais, as quais usamos para facilitar o relacionamento com outras pessoas.

2 - O que é liderança.

Kotter (1997) observa que, um líder tem como principal atividade a produção de mudança, com sua ação pautada sobre três dimensões fundamentais: estabelecer a direção estratégica da empresa, comunicar essas metas aos recursos humanos e motivá-los para que sejam cumpridas.

Segundo Galbraith e Lawler (1995) as estruturas organizacionais em sua maioria, foram elaboradas para práticas gerenciais atuantes em um ambiente de maior estabilidade, se predominava então um ambiente previsível, com uma visão conservadora da realidade. Sua maior exigência era o trabalho árduo, obediência e o seguimento de regras.

Possui-se alguns tipos diferentes de liderança, uma delas de nome democrático, que busca ser bastante comunicativo, encorajar seus liderados e se preocupa em tratar a todos de forma igualitária, com a democratização de ideias para ser obtido diferentes opiniões, se qualifica como um dos melhores líderes para ser liderado, trata de forma situacional diferentes acontecimentos para achar soluções válidas para todos na equipe.

3 - Inteligência Emocional e Liderança

Segundo Goleman, Boyatzis e McKee (2002), grandes líderes têm a capacidade de mexer com as emoções das pessoas, inflamando a motivação, inspirando a fé e também trazendo o melhor dos indivíduos. O líder estabelece a relação direta dos colaboradores com as metas da organização, e para que ele consiga que sua equipe tenha um bom desempenho, é necessário aperfeiçoar sua IE, que quando adequadamente administradas, as emoções permitem aumento de produtividade, um bom

relacionamento, geram mais lealdade e comprometimento com o trabalho, além de auxiliar na resolução de conflitos.

Os gestores desejam ser mais eficazes, para isso, buscam entender características que preveem um desempenho melhor, o conhecimento de como as emoções podem influenciar no trabalho é relevante para o crescimento organizacional e pessoal. O supervisor ou gerente precisa ser capaz de monitorar e regular suas próprias emoções para que tenha um maior sucesso, ou eficácia no seu trabalho. (BOYATZIS, 2002).

Estudos recentes têm alcançado, com frequência, a liderança em três estilos: o transformacional, em que o foco está no desenvolvimento de forças e virtudes do trabalhador; o transacional, em que ocorre a relação de troca entre desempenho e reconhecimento, e o *laissez-faire*, em que não há intervenção do líder no comportamento do liderado.

A liderança transformacional tem como características a confiança, comunicação e a responsabilidade, sendo uma das mais adequadas atualmente, tendo em vista o reconhecimento do atributo de seus seguidores, contra a convicção da imposição sistemática.

3 METODOLOGIA

A pesquisa trata-se de uma quantitativa, pois a mesma tem um sentido por ter um problema definido e objetivos também. Os objetivos se caracterizam como descritivos, já que busca descrever fenômenos, acontecimentos e particularidades de um indivíduo, situação ou grupo.

Foi utilizado uma pesquisa por levantamento, pois auxiliará no entendimento dos dados necessários para a coleta, visto que o grupo responderá questões baseadas no tema de pesquisa utilizado.

O público-alvo da pesquisa foram os trabalhadores da cidade de Caçador, estes apontados pelo IBGE no ano de 2021 na quantidade de 28.000. O questionário foi feito de forma online, com o esperado de, pelo menos, 379 respostas. Obteve-se como margem de erro de 5% com uma taxa de confiabilidade de 95%.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Diante da pesquisa, são esperados resultados de conhecimento perante as dimensões de competências sociais, diz respeito de como os indivíduos se relacionam entre si, como os mesmos lidam com diversidade de opiniões e com problemas ocasionados no espaço de trabalho. E dimensões de competências pessoais, que diz respeito a como o indivíduo lida consigo mesmo, sabendo entender as próprias emoções e sentimentos para que isso não afete seus companheiros de equipe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo contribui para o entendimento do modo em que Inteligência Emocional afeta a relação entre líder e liderado. Além disso, evidenciou o aprofundamento da compreensão da relação entre as literaturas de Inteligência Emocional e Liderança Transformacional. Para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação da pesquisa geográfica do estudo e a aplicação de um questionário para líderes, assim adotando demais fatores da escala de Medida de Inteligência Emocional, tais como o Autocontrole, Automotivação, e a Autoconsciência.

REFERÊNCIAS

GALBRAITH, Jay R.; LAWLER III, Edward E. **Organizando para competir no futuro:** estratégia para gerenciar o futuro das Organizações. Tradução de James F. Sunderland cook. Revisão técnica de Luciano Sabóia Lopes Filho. São Paulo: Makron Books, 1995.

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; McKEE, Annie. **O poder da Inteligência Emocional, a experiência de liderar com sensibilidade e eficácia.** Rio de Janeiro, Campus, 2002.

KOTTER, J. P. **Liderando mudança.** Trad. de Leading Change. Rio de Janeiro: Campus, 1997. f

MAYER, John D.; SALOVEY, Peter; CARUSO, David. **Models of emotional intelligence. Handbook of intelligence,** v. 2, p. 396-420, 2000.