

## SUGESTÕES DE PESQUISAS ENVOLVENDO INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E LIDERANÇA COMO ANTECEDENTES DA ROTATIVIDADE<sup>1</sup>

Larissa Fernandes Dallabona<sup>2</sup>, Lara Fabiana Dallabona<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC – Bolsista PROIP/UDESC

<sup>3</sup> Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis – UDESC – lara.dallabona@udesc.br

O estudo buscou identificar na literatura nacional, lacunas de pesquisas existentes nas temáticas envolvendo inteligência emocional e liderança como possíveis antecedentes de rotatividade nas empresas. A inteligência emocional (IE) é vista como a capacidade que um indivíduo tem para identificar as próprias emoções e, para observar as emoções dos outros, fazendo com que este consiga administrar estas emoções e resolvê-las da melhor maneira possível (Goleman, 1998).

Hansen *et al.* (2018) mencionam que quanto maior o nível de IE, maior será o engajamento em relação ao trabalho, destacando que a inteligência emocional nos ambientes organizacionais pode impulsionar a forma de repensar a gestão e a relação entre as equipes, resultando em maior engajamento e desempenho no trabalho. Nesse contexto, observa-se a importante figura do líder. De acordo com Goleman, Boyatzis e Mckee (2018), um líder possui uma das tarefas mais desafiadoras dentro das empresas, pois os subordinados buscam num líder o apoio emocional, a empatia, o respeito, a segurança, o otimismo, e principalmente buscam ser guiados por ele. Portanto, pressupõe-se que a IE e a liderança estão relacionadas e podem impactar na permanência dos colaboradores no ambiente organizacional.

Para a coleta de dados, foram utilizadas diferentes bases de dados nacionais, como, por exemplo, a Spell e o portal da Capes, buscando identificar estudos que tratassem sobre as temáticas supracitadas. Para não restringir a busca, optou-se por não delimitar um período de início das publicações, sendo coletados artigos publicados até o fim do ano de 2022. Utilizou-se como palavras-chave “inteligência emocional”, “liderança”, “estilos de liderança” e “líder”. Após a coleta, os artigos foram separados para leitura inicial e selecionados os que tratavam especificamente sobre IE e liderança em organizações, sendo tabulados em uma planilha eletrônica do *Microsoft Excel*, compreendendo uma amostra de 41 artigos. O Quadro 1 apresenta as principais sugestões de pesquisas identificadas nos estudos selecionados.

### **Quadro 1.** *Sugestões de pesquisas expostas nos artigos científicos.*

Esta investigação se limitou ao estudo em empresas privadas localizadas no estado de Minas Gerais, sugerindo, que seja expandida para que possa ser estudada, de forma mais abrangente a realidade brasileira.
Sugere-se que se aplique a outros grupos de profissionais como consultores tributários, ou outro público de empresas do ramo, uma vez que na área há um alto nível de pressão e cobranças por resultados.
Algumas das principais recomendações exigem replicar a atividade com uma amostra maior e com um método de amostragem probabilística que garanta a generalização dos resultados.
Estudos em outras regiões são importantes para investigar e comparar as experiências desses líderes. Comparar, qual a importância da Inteligência Emocional no ambiente organizacional, na visão dos funcionários também é plausível.

Necessário expandir para os próximos estudos uma visão dos liderados acerca das consequências advindas pela aplicabilidade da inteligência emocional dos líderes no ambiente organizacional.
Além da necessidade de pesquisas sobre IE do líder e do clima organizacional, a necessidade de programas focados no desenvolvimento das habilidades emocionais dos gestores, com o intuito de melhorar o clima organizacional e de ajudar a manter o capital intelectual da empresa para aumentar o desempenho organizacional.
Pode concluir-se que, segundo os executivos das maiores empresas portuguesas, o controle é útil, mas o impacto da sua simulação não é aconselhável, demonstrando algumas preocupações de natureza ética que deverão ser exploradas em estudos posteriores.
Novos estudos poderiam ampliar os resultados por meio de novos testes ou por meio de triangulação de dados, favorecendo apreciação sobre os fatores apresentados pela análise fatorial, bem como a organização teórica desses fatores em torno do conhecimento sobre IE.
Outros estudos podem relacionar se outras características dos funcionários substituem a liderança transformacional, como a orientação para aprendizagem (Domingues <i>et al.</i> , 2017) ou os modos regulatórios (Kruglanski <i>et al.</i> , 2000). Ademais, pesquisas também podem explorar o poder de substituição da inteligência emocional frente a outros estilos de liderança, como a liderança transacional ou a liderança ética.
Os pesquisadores sugerem a continuidade da pesquisa, criar a partir da mesma, outras problematizações para serem discutidas.
Sugere uma pesquisa sobre o quanto cada liderado se percebeu frente a essas competências, além de sua percepção sobre o líder. A análise das competências e das habilidades nas organizações relacionada com o nível de maturidade em gerenciamento de projetos também poderia ser feita, observando-se se a baixa presença de algumas habilidades também existiria em organizações mais maduras.
Sugerem-se a continuidade do estudo sobre liderança feminina e inteligência emocional em outros contextos, sejam rurais ou urbanos, ampliando, assim, os sujeitos/amostra, bem como a realização de uma pesquisa quantitativa da possível relação entre liderança e inteligência emocional na formação de lideranças, independentemente do gênero, campo de atuação, escolaridade, dentre outros.
Novas pesquisas sobre estilos de liderança devem ser realizadas em função do baixo número de publicações que tratam sobre a temática abordada.
Estudar as possíveis diferenças entre a Liderança percebida e auto percebida entre subordinados e líderes.
Outro complemento interessante é a realização de um estudo com profissionais de saúde, utilizando-se das mesmas variáveis, mas que não tivessem experiência em posição de gestão.
Sugerem-se estudos futuros para caracterização dos estímulos e dificuldades da geração mais jovem de líderes - conhecidos no ambiente de Recursos Humanos como Geração Y- de forma a apontar formas de desenvolvimento e motivação associada a esse grupo de indivíduos.
Indica-se estudos relacionando a IE com o comprometimento organizacional, unidimensional, e este com diversos tipos de organizações, para avaliar qual apresenta maior grandeza proporcional em relação ao comprometimento. Ademais, recomenda-se verificar a relação da IE e da satisfação no trabalho com o comprometimento organizacional, evitando imprecisões.
Indica-se a replicação em outros contextos e realidades organizacionais, inclusive em amostras específicas de mulheres para buscar-se entender os motivos das diferenças entre os gêneros e os fenômenos estudados.
Recomenda-se o uso de avaliações de observadores com relação à IE (traço) dos funcionários. Adicionalmente, a adoção de um desenho longitudinal para coletar as medidas das facetas da IE (traço) em funções distintas e principalmente em pontos separados no tempo, permitirá um teste mais rigoroso da sua influência sequencial e dos efeitos das condições contextuais inerentes.

## Referências

- GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. 5. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.
- GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional: Como liderar com sensibilidade e eficiência**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.
- 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. **Revista gestão organizacional**, v. 11, n. 1, 2018.

**Palavras-chave:** Inteligência Emocional. Liderança. Rotatividade.