



• U • C •

FEUC

FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA



Ângelo Miguel Rodrigues Cabral

Dissertação de Mestrado em Gestão

Inteligência Emocional e Ética no Sucesso Organizacional

Setembro de 2011



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Universidade de Coimbra
Faculdade de Economia

Mestrado em Gestão

Especialização:

Psicologia Organizacional

Inteligência Emocional e Ética no Sucesso Organizacional

Sob a orientação: Professor Doutor Fernando Manuel Pereira de Oliveira Carvalho

Autor: Ângelo Miguel Rodrigues Cabral

Dissertação de Mestrado em Gestão

“Inteligência Emocional e Ética no Sucesso Organizacional”

Fundamento preambular:

Dissertação elaborada e apresentada para a obtenção do grau de *Mestre em Gestão* pela *Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra*, sob a orientação do Senhor Professor Doutor Fernando Manuel Pereira de Oliveira Carvalho.

Consiste na elaboração de uma investigação na área científica da Gestão e da Psicologia Organizacional – Inteligência Emocional e Ética no Sucesso Organizacional – A Inteligência Emocional como factor determinante na conduta Ética para o alcance do Sucesso Organizacional.

Agradecimentos

Esta investigação é o fruto de uma inebriante vontade de aprendizagem constante e do próprio carácter sedutor do conhecimento. Para a sua elaboração muito contribuíram uma enorme taxa de esforço e vontade pessoal, e um conjunto de apoios inesquecíveis de infindável disponibilidade.

Endereço os meus sinceros agradecimentos ao Professor Doutor Fernando Manuel Pereira de Oliveira Carvalho, à sua elegância humana com que sempre me premiou de forma incessante, à sua capacidade andragógica imbuída de um dinamismo invejável e a cada instante da sua grandeza intelectual e da sua amizade cordial.

À Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e em especial à sua Biblioteca e respectivos colaboradores que me premiaram incessantemente com o seu profissionalismo, a sua ajuda e uma simpatia rara de encontrar.

Ao meu pai Ângelo e à minha mãe Lola, por serem o indubitável suporte de toda a minha vida e uma fonte invejável de essência humana.

Ao meu padrinho de baptismo, à sua capacidade humana e científica, por ser para mim uma inexorável fonte de inspiração e de ensinamentos, na vida pessoal, académica e profissional.

A todos os meus familiares e amigos que me apoiaram e acreditaram que este estudo seria concretizado. Em especial à Clarinha e ao Nuno, por todo o suporte e amizade sincera.

A todos o meu muito obrigado.

“As emoções são as prestáveis executoras e servas do princípio do valor, são as mais inteligentes até hoje do valor biológico”

in “O Livro da Consciência”, António Damásio, 2010, pp. 141-142.

Resumo

Objectivo – A presente pesquisa consubstancia-se na análise da importância da Inteligência Emocional na conduta Ética dos indivíduos e no impacto dessas no Sucesso Organizacional. Neste sentido, o objectivo geral da investigação prende-se com a exploração do papel da Inteligência Emocional na tomada de decisão ética, especificamente na Ética Individual, na Percepção da Ética de Terceiros, na medição da diferença entre a percepção da avaliação de ética individual e de terceiros, visto que frequentemente as pessoas entendem os outros como sendo menos éticos do que eles próprios, e na Percepção de que o comportamento antiético facilita o Sucesso.

Metodologia – A amostra deste estudo é constituída por empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar da base de dados da AICEP - Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal. Foram testadas as hipóteses formuladas em 404 empresas. O procedimento metodológico adoptado na realização da investigação consistiu numa abordagem quantitativa que visou a mensuração das variáveis do modelo conceptual. A recolha de dados foi feita pela administração de um questionário, tratando-se os resultados recorrendo à análise estatística e ao programa *IBM SPSS Statistics 19*.

Resultados – A Inteligência Emocional emerge como factor preponderante na explicação das percepções éticas no alcance do sucesso organizacional. Foi atestado também o papel predictor da Inteligência Emocional na Ética Individual, e o papel predictor destas duas na Percepção da Ética de Terceiros. A Inteligência Emocional emergiu como um constructo fortemente correlacionado com a Auto-Estima e a Desejabilidade Social. De uma forma geral os indivíduos consideram-se mais éticos que os seus pares, e se se envolvem em condutas antiéticas acreditam que os outros se envolvem ainda mais. A Auto-Estima não mediou a Inteligência Emocional com Ética e Percepções de Sucesso pois, verificou-se ser uma relação profundamente sedimentada.

Limitações da Pesquisa – Utilizaram-se medidas de auto-relato, tendo-se tentado mitigar os efeitos das respostas de conveniência social. Como a maior parte das pessoas são relatores não acurados das próprias habilidades, há que ter o máximo cuidado aquando da utilização dessas medidas.

Implicações – Os indivíduos emocionalmente inteligentes estão mais propensos a comportarem-se eticamente, a percepcionarem comportamentos éticos nos outros e a não percepcionarem a necessidade de se comportarem eticamente para alcançarem o sucesso, que os indivíduos com níveis mais baixos de Inteligência Emocional.

Relevância – É importante conhecer os traços comportamentais éticos e emocionais em ambientes altamente competitivos e com elevadas pressões éticas. Sugere-se a realização de novas investigações neste âmbito, dada a sua relevância para as organizações.

Palavras-chave:

Inteligência Emocional, Emoção, Ética, Percepção, Conduta, Comportamento

“Emotional Intelligence and Ethics on Organizational Success”

Abstract

Purpose – This research is embodied in the analysis of the importance of Emotional Intelligence in individual ethical conduct and on the impact of those variables in Organizational Success. In this sense, the general objective of the research, is related to the exploration of the role of Emotional Intelligence in ethical decision-making, specifically in Individual Ethics, Perceptions of Other’s Ethics, on measuring the difference between the evaluation of individual and other’s ethicality, since people often perceive others as less ethical than themselves, and the Perception that unethical behavior facilitates Success.

Methodology – The sample of this study deals with the exporting companies and/or with interest in exporting of the AICEP database – Agency for Investment and External Commerce of Portugal. The formulated hypotheses were tested in 404 companies. The methodological procedures adopted in the research, consisted of a quantitative approach that aimed to measure the respective of the conceptual model. Data collection was performed by administering a questionnaire, and subsequently were treated using statistical analysis and Statistical Package for Social Sciences, version 19.

Findings – The results showed that Emotional Intelligence emerged as predictor of Perceptions of the role of Ethics in Success. Was attested the role of Emotional Intelligence as predictor in Individual Ethics, and the predictor role of these two in Perceptions of Other’s Ethics. In general individuals consider themselves more ethical than their peers, and when engage in unethical behaviors believes that other get involved even more. Emotional Intelligence was significantly correlated with Self-Esteem, Social Desirability. The impact of Emotional Intelligence on Ethics and Success Perceptions isn’t mediated by Self- Esteem given the strong relationship.

Research Limitations – This study used self-report measures, and the effects of social desirability responses were controlled. Most people are not accurate reporters of their own abilities, so, there should be careful when using these measures.

Implications – Emotional intelligent individuals are more likely to behave ethically, perceiving ethical behavior in others, and perceiving the need to behave ethically to achieve the success than individuals with lower levels of Emotional Intelligence.

Relevance – It is important to know the ethical and emotional behavioral traits in highly competitive environments and with high ethical pressures. It is suggested to conduct further investigations in this area, given the importance for organizations.

Keywords:

Emotional Intelligence, Emotion, Perception, Ethic, Ethical Conduct, Behavior.

Índice

Resumo	v
Abstract	vi
Parte I – Introdução, estado de arte e alicerces teóricos do tema.....	1
1. INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO	1
1.1. <i>Introdução</i>	2
1.2. <i>Formulação do Problema</i>	9
1.3. <i>Objectivo</i>	11
1.4. <i>Quadro Contextual</i>	12
2. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	13
2.1. <i>Considerações Iniciais</i>	14
2.2. <i>Inteligência</i>	14
2.3. <i>Emoção</i>	17
2.4. <i>A Inteligência Emocional</i>	21
2.4.1. <i>Histórico e Definição</i>	21
2.4.2. <i>Conteúdo</i>	26
2.4.3. <i>Validade Científica</i>	28
2.4.4. <i>Validade Preditiva</i>	30
2.4.5. <i>Contextualização do Constructo</i>	35
2.5. <i>Considerações Finais</i>	39
3. ÉTICA	41
3.1. <i>Visão Conceptual de Ética</i>	42
3.2. <i>Perspectiva Histórica</i>	45
3.2.1. <i>Ética e Economia</i>	46
3.2.2. <i>As Principais Doutrinas Éticas</i>	47
3.3. <i>Ética Organizacional</i>	48
3.4. <i>Ética e Comportamentos Contraproducentes</i>	51
3.5. <i>A Conduta Ética e o Alcance do Sucesso</i>	55
3.6. <i>Ética e Inteligência Emocional</i>	57
Parte II – Estudo Empírico Proposto e Metodologia	59
4. QUADRO CONCEPTUAL DE INVESTIGAÇÃO E METODOLÓGICO.....	59
4.1. <i>Abordagem Metodológica</i>	60

4.2. <i>Objecto, Objectivo e Questões de Investigação</i>	62
4.3. <i>Processo de Investigação</i>	63
4.4. <i>Formulação das Hipóteses</i>	65
4.5. <i>Constituição das Variáveis</i>	70
4.6. <i>Investigação por Inquérito</i>	71
4.7. <i>Elaboração e Administração do Questionário</i>	71
4.8. <i>Procedimento</i>	73
4.9. <i>Instrumentos de Medida e Operacionalização das Variáveis</i>	73
4.9.1. <i>Inteligência Emocional</i>	74
4.9.2. <i>Ética Individual</i>	75
4.9.3. <i>Ética de Terceiros</i>	75
4.9.4. <i>Ética e Percepções de Sucesso</i>	76
4.9.5. <i>Auto-Estima</i>	77
4.9.6. <i>Desejabilidade Social</i>	78
4.9.7. <i>Dados Biográficos</i>	81
4.9.8. <i>Dados Organizacionais</i>	81
5. <i>INVESTIGAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS</i>	82
5.1. <i>Estratégia de Investigação</i>	83
5.2. <i>Caracterização da Amostra</i>	83
5.3. <i>Métodos de Análise de Dados</i>	84
5.4. <i>Preparação e Tratamento dos Dados para Análise</i>	86
5.5. <i>Análise dos Resultados</i>	86
5.5.1. <i>Tratamento das Variáveis – Análise Factorial</i>	86
5.5.2. <i>Variáveis – Análise Descritiva</i>	101
5.5.3. <i>Breve Resumo</i>	101
5.5.4. <i>Estudo Empírico das Hipóteses Formuladas</i>	102
Parte III – <i>Discussão, Implicações, Limitações e Conclusão</i>	126
6. <i>CONCLUSÕES</i>	126
6.1. <i>Discussão dos Resultados</i>	127
6.2. <i>Conclusão</i>	133
6.3. <i>Implicações da Investigação</i>	134
6.4. <i>Limitações e Estudos Futuros</i>	136
Bibliografia.....	138
Anexo.....	142

Índice de Figuras

Figura 1. “ <i>The four branch model</i> ” da Inteligência Emocional de Mayer e Salovey	26
Figura 2. Processo de Investigação	64

Índice de Tabelas

Tabela 1. Codificação das Variáveis	70
Tabela 2. KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Inteligência Emocional	88
Tabela 3. Análise Factorial de Componentes Principais – Inteligência Emocional	89
Tabela 4. Análise de Consistência Interna – Inteligência Emocional	90
Tabela 5. Análise de Consistência Interna das 4 Sub-Dimensões da Inteligência Emocional...	90
Tabela 6. Correlações – Índices 4 Sub-Dimensões da Inteligência Emocional	91
Tabela 7. KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Ética Individual	92
Tabela 8. Análise Factorial de Componentes Principais – Ética Individual	93
Tabela 9. Análise de Consistência Interna – Ética Individual	93
Tabela 10. KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Percepção da Ética de Terceiros	94
Tabela 11. Análise Factorial de Componentes Principais – PET	94
Tabela 12. Análise de Consistência Interna – Percepção da Ética de Terceiros	95
Tabela 13. KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Ética e Percepções de Sucesso.....	95
Tabela 14. Análise Factorial de Componentes Principais – Ética e Percepções de Sucesso ...	96
Tabela 15. Análise de Consistência Interna – Ética e Percepções de Sucesso	96
Tabela 16. KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Auto-Estima	97
Tabela 17. Análise Factorial de Componentes Principais – Auto-Estima.....	97
Tabela 18. Análise de Consistência Interna – Auto-Estima.....	99
Tabela 19. Análise de Consistência Interna das 2 Sub-Dimensões da Auto-Estima	99
Tabela 20. Correlações das 2 Sub-Dimensões da Auto-Estima.....	99
Tabela 21. Análise de Consistência Interna – Desejabilidade Social.....	100
Tabela 22. Análise Factorial e Descritiva das Variáveis e Escalas	101
Tabela 23. Estatística Descritiva e Correlações das Variáveis-Chave do estudo	102
Tabela 24. Correlações Parciais das Variáveis Chave removendo o efeito da DS.....	103
Tabela 25. Teste t de comparação da média de EI com a média de PET	106
Tabela 26. Regressão Linear do papel da Inteligência Emocional na Ética Individual	107
Tabela 27. Regressão Linear do papel das 4 Sub-Dimensões da IE na Ética Individual.....	111
Tabela 28. Regressão Linear da IE na Percepção da Ética de Terceiros.....	114
Tabela 29. Regressão Linear do papel das 4 Sub-Dimensões da IE na PET	115
Tabela 30. Regressão Hierárquica da Percepção da Ética de Terceiros	116
Tabela 31. Análise de Regressão Moderada da IE como potencial moderador da EI e PET ..	119
Tabela 32. Correlações entre as 4 Sub-Dimensões da IE, EI, PET, EPS e AE	120
Tabela 33. Resultados da Regressão de Teste da AE como Mediadora entre IE e EPS	123
Tabela 34. Breve Resumo e Resultados das Hipóteses Testadas.....	124

Índice de Abreviaturas

AE – Auto-Estima
AEO – Avaliação das Emoções dos Outros
AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal
APE – Avaliação das Próprias Emoções
CAE – Classificação de Actividades Económicas
CE – Criatividade Emocional
DS – Desejabilidade Social
EI – Ética Individual
EPS – Ética e Percepções de Sucesso
EUA – Estados Unidos da América
FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
IE – Inteligência emocional
IS – Inteligência social
ISBEE – International Society for Business, Economics and Ethics
PET – Percepção da Ética de Terceiros
QE – Quociente emocional
QI – Quociente de inteligência
MCSDS – Marlowe-Crowne Social Desirability Scale
MSCEIT – Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test
RE – Regulação Emocional
RSES – Rosenberg Self-Esteem Scale
SPSS – Statistical Package for Social Sciences
TMMS – Trait Meta-Mood Scale
UE – Utilização da Emoção
VIF – Variance Inflation Factor
WAIS – Wechsler Adult Intelligence Scale
WLEIS – Wong and Law Emotional Intelligence Scale

Parte I

Introdução

Estado de Arte e Alicerces Teóricos do Tema

Capítulo 1

Introdução e Enquadramento

1. Introdução e Enquadramento

1.1. Introdução

Na Gestão, a Psicologia Organizacional é, inegavelmente, um domínio de interesse e com impacto transversal à performance das organizações, constituindo um âmbito de interesse de investigação generalizado. Não deixa de ser, contudo, um domínio amplo e recheado de vastas complexidades conceptuais, o que, dificulta a sua abordagem de forma ampla e universal. Esta pesquisa foi dirigida especificamente para o estudo da Inteligência Emocional e da conduta Ética, e da forma como a primeira influi no traço comportamental da segunda no alcance do Sucesso Organizacional. Frequentemente a tomada de decisão acerca do tema a investigar, não é uma tarefa fácil. No sentido de dar corpo a um desafio que não se afigura simples, esteve na génese da asseveração do tema desta investigação o interesse de ordem pessoal, a sua actualidade, a sua contextualização no horizonte da gestão de assuntos com atenção direccionada bem como alguma polémica científica e organizacional inerente.

Actualmente são cada vez mais visíveis, e cada vez mais promíscuas as perturbações do foro emocional que a sociedade testemunha, com o consequente aceleração, de acordo com Rêgo e Rocha (2009, p. 137), de “*ondas de violência desenfreada nas famílias, escolas e sociedade*”, e de desregulamentação comportamental genérica. Facto este tem sido uma constante social e tem sido alvo de um “crescente fértil” nas últimas décadas. Revela-se, por conseguinte, de forma premente, dada a persistência dramática de problemas e desequilíbrios emocionais, a necessidade de investigar e conceptualizar o conhecimento do poder da emoção na realidade humana. É por forma a se obter uma maior clareza e evidência científica do impacto da emoção na acção cerebral, e consequentemente no comportamento do ser humano em todas as facetas vivenciais, que presentemente a comunidade científica se dedica a este ramo do saber. Tal como Goleman (1995, p. 37) diz, “*há toda uma nova geração de neurocientistas que utilizam métodos e tecnologias inovadoras capazes de trazer uma precisão até agora sem precedentes à cartografia do funcionamento do cérebro permitindo-lhes desvendar mistérios da mente que anteriores gerações de cientistas acharam impenetráveis*”, e foi Joseph LeDoux, neurocientista do Centro de

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

Ciência Neuronal da Universidade de Nova Iorque, o primeiro a explicar a função da amígdala¹ no cérebro emocional e as suas interacções com o neocórtex².

A curiosidade, análise e investigação acerca do espectro emocional da espécie humana, transporta-nos para tempos remotos. Verificamos que, e parafraseando Onésimo Teotónio Almeida na sua introdução ao livro “Inteligência Emocional” de Daniel Goleman³, (1995, p. 10), “*na verdade, a questão das emoções remonta mesmo a Aristóteles e teve, desde esse tempo, os seus respeitáveis estudiosos*”. Bothwell (1991), alude mesmo para o facto de que a capacidade inter-relacional nas organizações, a capacidade de mudar os outros como técnica de liderança com a inerente recorrência ao uso das emoções, das suas valias empáticas de compreensão e de mudança e desenvolvimento dos outros, constitui o segredo mais mal guardado do mundo, pois figuras ancestrais como Cristo, Buda, Maomé, Aristóteles e Confúcio já o referiam há milhares de anos.

É importante referir hoje que, no entanto, foi apenas nas últimas três décadas que como sociedade assistimos ao estudo da emoção com proporções assinaláveis e de uma relevância sem precedentes, e como Goleman (1995) refere, verifica-se um grande impulso de estudos científicos relacionados com a emoção, tendo sido, nomeadamente, a seguir à publicação do seu livro “Inteligência Emocional” que o constructo que dá nome à obra se disseminou mundialmente em diversos segmentos da sociedade (Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002; Cobêro, Primi, & Muniz, 2006; Henriques, 2006; Woyciekoski & Hutz, 2008; Mesmer-Magnus, Viswesvaran, Deshpande, & Joseph, 2010), verificando-se um interesse crescente por parte da psicologia e da gestão (Joseph & Newman, 2010). Contrariamente ao que muitas vezes se pensa e se refere, este conceito não foi proposto por Daniel Goleman, tendo no entanto, sido claramente o responsável mais influente na sua massificação (Flores & Tovar, 2008), mas por John D. Mayer⁴, da Universidade de New Hampshire e Peter Salovey⁵, da Universidade de

¹ Goleman (1995) refere simplifadamente que a amígdala funciona como o armazém cerebral da memória emocional e sem a qual a vida ficaria despojada de significado. “*Sem amígdala, não há lágrimas nem dor para consolar*” (Goleman, 1995, p. 37).

² Daniel Goleman (1995) refere simplifadamente que o neocórtex constitui o cérebro pensante.

³ Psicólogo em Harvard e autor de grande prestígio nos Estados Unidos da América (Goleman, 1995).

⁴ Professor da Universidade de New Hampshire, EUA. Ensina “*Personality Psychology*”, “*Personality Disorders (Abnormal Psychology)*” e “*Psychological Measurement*”. Investigador e autor em várias áreas do ramo da psicologia, onde se destaca a sua dedicação à Inteligência Emocional, conceptualização e respectiva medição (The Personality Laboratory at the University of New Hampshire, 2008).

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

Yale em 1990 (Cobêro et al., 2006), através de um artigo na revista “Imagination, Cognition and Personality” (Noronha, Primi, Freitas, & Dantas, 2007).

É constituinte do traço dos últimos tempos, a necessidade de avaliar os papéis da emoção e da Inteligência Emocional (IE) à escala global, isto é, tanto nas organizações empresariais e não empresariais como na vida em geral, não os secundarizando em prol de outros conceitos, como o Quociente de Inteligência (QI), visto que, e de acordo com Goleman (1995) e Rêgo e Rocha (2009), a nossa performance na vida é determinada não apenas pelo QI, mas, principalmente, pelo Quociente Emocional (QE), sendo certo que, o intelecto não pode dar o melhor de si sem a IE, uma vez que são indissociáveis mentalmente. Como clara via de mudança neste sentido, *“nos últimos anos têm vindo a ser acumuladas provas que demonstram que o acto de sentir, pensar e decidir pressupõe um trabalho conjunto do cérebro emocional e do racional. Os neurologistas puseram fim, com isto, a velhos dualismos seculares entre o corpo e a alma, por um lado, e entre a razão e as emoções, por outro”* segundo Martin e Boeck, (1997, p. 15). Assim, *“quando esses parceiros interagem bem, a inteligência emocional aumenta, assim como também sua capacidade intelectual. Isso derruba o mito de que devemos sobrepor a razão à emoção e instiga à busca do equilíbrio entre ambas”* (Rêgo & Rocha, 2009, p. 150), tal como também reiteram Mayer e Salovey (1997). *“Fomos demasiado longe na ênfase que damos ao valor e importância do puramente racional – aquilo que o QI mede – na vida humana. Para o melhor e para o pior, a inteligência pode não ter o mínimo valor quando as emoções falam.”* (Goleman, 1995, p. 26).

Em tom de corolário de abrangência geral Daniel Goleman (1995, p. 26) afirma que *“uma visão da natureza humana que ignore o poder das emoções é tristemente míope”*. Então, cada vez mais hoje em dia se verifica um novo paradigma de gerir e liderar pessoas, a gestão emocional.

Esta investigação aspira numa das suas vertentes, promover um maior e mais profundo conhecimento no seio organizacional daquilo que são as competências em IE, que contundentemente e de acordo com Henriques (2006) são críticas para um efectivo desempenho da maioria das funções e fulcrais no desenvolvimento das diversas actividades organizacionais. Resultados de estudos em dezenas de organizações sugerem que cerca de dois terços das competências relacionadas com desempenhos

⁵ É o “Provost” da Universidade de Yale nos EUA e PhD pela mesma instituição. Autor e editor de mais de 3 dezenas de livros e de mais de 3 centenas e meia de artigos que se focam na sua grande maioria no estudo da emoção humana e comportamento saudável (Yale University, 2011).

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

elevados são de natureza social e ou emocional (Henriques, 2006). Tomando em linha de conta estes resultados, e sabendo que a força laboral é o activo fundamental mais valioso, as empresas terão de intentar esforços de consagração do poder emocional, sendo que, são entidades por excelência constituídas por emoções, pois de acordo com Mikolajczak, Petrides, Coumans, e Luminet (2009), estas são comuns a todos seres humanos que as integram. Desta forma, as relações interpessoais são uma realidade na vida das organizações. Os indivíduos emocionalmente inteligentes são aqueles que ao usarem com eficiência a regulação emocional poderão melhorar as suas interações com os outros por forma a contribuir para um melhor ambiente profissional geral (Wong & Law, 2002). É justificável e necessário que se criem condições para o desenvolvimento da Inteligência Emocional, pois, grande parte dos indivíduos ao integrarem uma organização não detêm as competências necessárias. Este tema, na realidade já é em certa medida tratado por algumas organizações, através de acções de formação, que são um dos seus meios de desenvolvimento. (Henriques, 2006).

Além de um dos vértices organizacionais ser a emoção e a Inteligência Emocional pelo supra referido, a Ética é também constituinte de uma figura marcante neste contexto. O período em que vivemos está imbuído de competitividade, de transformação, turbulência económica e emocional, e de dinâmicas acentuadas que emergem sem avisar. Ora, todas as mudanças ritmadas que marcadamente se verificam, exigem do ser humano uma acção cada vez mais rápida, atenta e acutilante. Esta acção encontra-se a braços com paradigmas de eficiência requerida, com a pressão económica, financeira e social, que confronta permanentemente a atitude e o comportamento humano com engodos pouco ou nada éticos. Por circunstancialismos de variadíssimas naturezas, pessoais, sociais, organizacionais, de pura tentativa de alcance de prestígio, que inadvertidamente exercem o seu poder de influência sobre o comportamento humano, este descarta muitas vezes, valores e princípios, leis e regulamentos que estão na base orgânica de qualquer sociedade, afastando-nos da ordem aceitável a que todos aspiram. Estes desvios comportamentais, ainda que momentâneos, ou frutos do acaso, acarretam efeitos perniciosos e distanciam a consolidação da economia e da sociedade da sua forma mais aceitável. A Inteligência Emocional, o mérito potencial subjacente à avaliação, uso e regulação da emoção (Davies, Stankov, & Roberts, 1998), são fundamentais na consciência, atitude e comportamento ético visto que, *“há cada vez mais provas de que as posições éticas fundamentais que tomamos na vida decorrem de capacidades emocionais subjacentes”* (Goleman, 1995, p. 20). Por conseguinte, a

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

Inteligência Emocional e a Ética têm um papel determinante na integração racionalizada e emocional do comportamento humano, e inerentemente na sociedade e no seio organizacional, bem como na atenuação de arbítrios por vezes desequilibrados e dramáticos que tendem a persistir.

Pretende-se com este estudo verificar e revelar o papel incisivo da Inteligência Emocional na Ética das pessoas e respectivas Percepções de Ética, a sua importância e carácter imperioso no seio organizacional, que é necessário enaltecer e adoptar como mecanismo permanente, pois cada vez mais as irregularidades e condutas de natureza questionável verificadas no seio das organizações e fora dele têm recebido uma atenção sem precedentes, inclusivamente pelos meios de comunicação social (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Apela-se por conseguinte, numa altura de elevado desequilíbrio económico genérico, ao discernimento comportamental honroso ético e moral.

As atitudes e comportamentos de pessoas e organizações envolvidas em actividades pouco ou nada éticas têm acarretado consequências negativas para os empregadores visto que se têm tornado mais graves e têm tido uma cobertura por parte dos meios de comunicação social cada vez mais intensa, onde uma imprensa pouco abonatória compromete consideravelmente a imagem de uma organização e a sua capacidade competitiva no mercado (Mesmer-Magnus et al., 2010). A existência e prevalência da falta de conduta ética dos indivíduos e nas organizações têm gerado um aumento do interesse na identificação das causas da prática de negociações não éticas e comportamentos contraproducentes no local de trabalho (Baker Hunt, & Andrews, 2006; Carlson, Kacmar, & Wadsworth, 2002; Fang, 2006; Grover, 2005; Lawson, 2004). “*A presença de preocupações éticas na gestão de empresas e de negócios pode ser encontrada em inúmeros textos e casos relatados ao longo da história. No entanto, durante as últimas décadas este tema tornou-se alvo de uma atenção sem precedentes por parte de académicos, empresários, políticos e sociedade em geral*” (Almeida, 2010, p. 20). É, por conseguinte, de elevada pertinência estudar valores humanos no contexto empresarial. Então, e de acordo com Mesmer-Magnus et al. (2010, p. 35), “*uma variável inexplorada com potencial para impactar no comportamento ético e de tomada de decisão é a inteligência emocional*”. Referem os mesmos autores na página 36 do seu artigo “Inteligência Emocional, Ética Individual, e Percepções da Conduta não Ética Facilitar o Sucesso” de Março 2010, que “*até ao momento, nenhuma pesquisa empírica analisou o link “Inteligência Emocional e Percepções de Ética”, o que a enceta como*

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

inovadora do ponto de vista científico e impulsionadora de novas ideias e de novas filosofias de gestão. O presente estudo baseou-se e segue a linha de pesquisa do referido artigo, aplicando-a à realidade empresarial Portuguesa.

Verifica-se por conseguinte, cada vez mais, uma preocupação crescente acerca da Inteligência Emocional das pessoas, da Ética das mesmas e das decisões e comportamentos que delas advêm para a gestão de empresas.

Concretamente, no que se refere à relevância da investigação, esta consiste em compreender a influência da Inteligência Emocional na conduta Ética tomada pelos recursos humanos do campo organizacional, e respectivas percepções no alcance do Sucesso. Torna-se importante ter atenção à forma como se gerem os trabalhadores, visto que, na realidade empresarial existe um contacto extremo com emoções. De acordo com Damásio (2010) existem várias classes de emoções, referindo-se em tom descritivo o receio, a raiva, a tristeza, a felicidade, o nojo, a surpresa, o entusiasmo, a compaixão, a vergonha, a culpa, o desprezo, o ciúme, a inveja, o orgulho e a admiração. Estas emoções, claramente afectam os índices produtivos de todos, o que reforça os cuidados a ter com a gestão emocional na vida e no trabalho, pois, de acordo com Cobêro et al. (2006), a IE está associada com o desempenho no trabalho de forma única.

Damásio (2010) alega inclusivamente que as emoções têm carácter personalizável e educável, o que imediata e simplificada sugere que em contexto empresarial existe margem para a promoção de melhores índices motivacionais e de performances. A IE é, portanto, capaz de predizer o bom desempenho no trabalho, bem como nos diversos contextos da vida (Van Rooy & Viswesvaran, 2004), particularmente em trabalhos que envolvam elevados níveis emocionais (Joseph & Newman, 2010).

Num mundo totalmente competitivo, o diferencial humano é fundamental para o sucesso das empresas, e estudá-lo o mais pormenorizadamente possível para o poder conhecer é de elevada relevância. Há uma necessidade patente de formação dos gestores e indivíduos em geral, e também do conhecimento organizacional nas competências da Inteligência Emocional (Paula, 2009).

O objectivo mais geral deste estudo é contribuir para um maior e mais refinado conhecimento do constructo Inteligência Emocional, das suas implicações na realidade organizacional e do seu impacto na Ética Individual e respectivas repercussões comportamentais éticas e não éticas. Pretende-se contribuir para uma visão da IE como um impactante factor predictor da eticidade individual, das percepções sobre a eticidade

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

dos outros, e das percepções que os comportamentos antiéticos facilitam o sucesso de curto prazo mas, e de acordo com Fang (2006) não glorificam o de longo prazo.

Como referido, segue-se neste estudo a pesquisa efectuada por Mesmer-Magnus, Viswesvaran, Deshpande, e Joseph (2010) – “Inteligência Emocional, Ética Individual, e Percepções da Conduta não Ética Facilitar o Sucesso” de Março 2010. Nesta investigação e com o objectivo de aplicar o estudo na realidade organizacional Portuguesa irá utilizar-se uma amostra constituída pelas empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar da base de dados da Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP), contrariamente ao estudo de referência que utilizou uma amostra constituída por estudantes, onde dois terços eram trabalhadores a *full-time* ou *part-time*. Na presente pesquisa recorreu-se a uma outra escala de medição do comportamento ético e da percepção da ética de terceiros. Devido a dificuldades de utilização no âmbito laboral, não irá ser utilizada a adaptação da escala de Lawson (2004), mas sim a adaptada por Fraedrich (1993) da escala original para medir o comportamento ético individual desenvolvida por Ferrell e Skinner (1988), com vista a avaliar de uma forma mais acurada os respectivos níveis comportamentais.

O estudo explorará três questões-chave nesta área, seguindo a linha analítica de Mesmer-Magnus et al. (2010), que são:

Qual o valor que a Inteligência Emocional tem:

1. Na previsão da ocorrência de comportamentos antiéticos e, ou contraproducentes?
 2. Na percepção da ética dos outros?
 3. E na percepção de que o comportamento antiético facilita o sucesso?
-

Como objectivo último desta dissertação está latente a sensibilização da população empresarial e geral, para a validade criterial da Inteligência Emocional e respectiva correlação com a Ética, comportamentos éticos e antiéticos e consequentes facilitações de alcance do sucesso.

Numa primeira parte de revisão bibliográfica, dar-se-á ênfase ao constructo Inteligência Emocional, enaltecendo o seu mérito presente e potencial.

Far-se-á apelo seguidamente ao conceito de Ética, à sua importância e vasto sentido de arbitragem, de concertação e impulso orientador do comportamento humano, seja em ambiente empresarial como na sociedade em geral, onde se irá reflectir acerca da problemática dos comportamentos éticos *versus* antiéticos.

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

Na fase imediatamente posterior, irá analisar-se, a relação da Inteligência Emocional com a Ética, as Percepções da Ética e a facilitação do Sucesso. Descrever-se-á a metodologia usada na realização do trabalho empírico. Serão descritos os objectivos, as questões de investigação, a caracterização da amostra, a constituição e definição das variáveis e a formulação das hipóteses.

Proceder-se-á, por fim, à apresentação dos resultados, respectiva discussão e principais conclusões, bem como à apresentação das limitações verificadas e sugestões para a elaboração de futuras investigações sobre a matéria em apreço.

Dadas as aceleradas mutações e respectiva evolução do presente perfil económico e social, espera-se ir de encontro às necessidades e expectativas organizacionais, ao concretizar um estudo desta natureza, em que se evidencia o papel da Inteligência Emocional e da Ética no comportamento, e alcance do sucesso por parte dos actores que intervêm na cena empresarial. É com espírito de concertação estratégica que se deve envolver como um dos vértices do sistema na dita cena empresarial os conceitos aqui presentes da gestão emocional e da ética de atitude e comportamental no alcance do sucesso organizacional.

É reclamada a acção coerente e metódica nas empresas para o concertar do poder da Ética e da Inteligência Emocional, visto que impactam positivamente e de uma forma transversal todas as organizações, o sucesso das mesmas e conseqüentemente os respectivos resultados. Espera-se com este estudo, contribuir para uma maior consciencialização e reforço conceptual desta temática.

1.2. Formulação do Problema

A atitude, o comportamento e a tomada de decisão na vida do ser humano, obedecem na sua grande maioria às particularidades intrínsecas de cada indivíduo. São múltiplos os atributos que cada um detém e que influenciam a sua performance a nível pessoal, familiar ou no desempenho da sua actividade profissional. A inteligência, a emoção, a IE e a Ética são essências individuais que deverão constituir cada vez mais, plataformas adequadas de resolução de problemas e de percursos genéricos vivenciais. Organizacionalmente, quando se tomam decisões, não só se recorre ao designado quociente de inteligência (QI), como também e de forma cada vez mais premente neste século ao quociente emocional (QE) (Cobêro et al., 2006), não que a capacidades técnicas sejam irrelevantes, têm peso efectivamente sem sombra de dúvida (Cobêro et

Capítulo 1. Introdução e Enquadramento

al., 2006; Rêgo & Rocha, 2009), mas sobretudo como requisitos mínimos para o desempenho de uma função respectiva (Sprea, 2009). Ainda de acordo com Sprea (2009), é importante que as culturas organizacionais busquem uma mudança que permita a prática dessas competências, dando origem a surgir um novo modelo de decisor, o decisor emocional, que permitirá, optar do ponto de vista organizacional, tratar os indivíduos como activos valiosos a serem conservados e aperfeiçoados, ou tratá-los como passivos dispendiosos.

No que diz respeito à Ética, o comportamento ético de todos os que integram uma organização, deverá ser uma virtude em constante desenvolvimento, sendo além do mais um “agente” competitivo, pois o mercado exige cada vez mais do empresário e da empresa esses mesmos comportamentos (Osorio, 2010). No seio organizacional os conflitos éticos estão cada vez mais presentes dadas as interações humanas cada vez mais dinâmicas e complexas. A tomada de decisão ética refere-se, a um processo onde se enfrentam dilemas éticos e se tomam decisões baseadas na avaliação dos interesses de todas as partes intervenientes. Desta forma, as atitudes e comportamentos não éticos e muitos deles imorais poderão trazer a curto prazo alguns benefícios, mas, irão dissipar os interesses da organização a longo prazo, merecendo, sem sombra de dúvida muita atenção, com vista a não perturbar a performance organizacional seja no curto, médio e longo prazo. (Fang, 2006).

É premente, que se estabeleça uma cultura ética que promova um traço ético nas mais diversas organizações, por forma a reforçarem a sua imagem e a evitarem catástrofes como foi o caso Enron⁶ (Baker, Hunt, & Andrews, 2006).

As emoções, a Inteligência Emocional e a Ética são evidentemente, factores impactantes e importantes na vida em geral e consequentemente na vida organizacional, que requerem um conhecimento cada vez mais sólido, profundo e penetrante. Pretende-se contribuir para o conhecimento correlacional da Inteligência Emocional com a Ética e Percepções de Ética e respectivo alcance do Sucesso.

A questão geral do problema a ser estudado a que esta investigação pretende dar resposta, é: “Qual é o impacto que a Inteligência Emocional tem no comportamento Ético, na Percepção da Ética de Terceiros, e na percepção da facilitação do sucesso por conduta não ética?”.

⁶ Escândalo que teve na sua origem a prática de condutas pouco éticas, com o engodo do difícil alcance de determinados resultados apelativos (Grover, 2005).

1.3. Objectivo

O objectivo mais geral deste estudo é contribuir para uma maior “consciencialização” das organizações que lhes permita pensar emoção e Inteligência Emocional, Ética, Percepções de Ética e pensar a intercepção destes domínios com um formato mais consistente, prático e de aplicação real. Pretende-se contribuir para uma melhoria da prática da gestão emocional organizacional, e para uma consciencialização da necessidade de implementação de políticas éticas de uma forma incisiva.

Especificamente, o objectivo desta investigação é explorar o papel da Inteligência Emocional na tomada de decisão ética, especificamente na Ética Individual, na Percepção da Ética de Terceiros, na medição da diferença entre a percepção da avaliação de ética individual e de terceiros visto que frequentemente as pessoas entendem os outros como sendo menos éticos do que eles próprios, e na percepção de que o comportamento antiético facilita o sucesso, seguindo a linha metodológica de Mesmer-Magnus et al. (2010).

Outros objectivos a serem considerados passam por uma pequena contribuição à gestão dos recursos humanos de um melhor conhecimento conceptual do que avaliar nos seus trabalhadores. Aumento do conhecimento de novos critérios a serem considerados em futuras contratações, contribuir para o aumento, complemento e melhoria do corpo teórico da IE e Ética, bem como para a sua compreensão geral e aplicabilidade organizacional.

Dada a redefinição do que é ser inteligente, considera-se importante e pertinente social e organizacionalmente aprofundar esta temática.

Ora, muitas das críticas ao domínio de estudo da IE apontadas na literatura da especialidade, têm sido feitas no sentido da falta de uma maior verificação empírica das afirmações proferidas (Dantas & Noronha, 2006) e especialmente da replicação de investigações já efectuadas (Van Rooy & Viswesvaran, 2004).

1.4. Quadro Contextual

As emoções interagem com o pensamento promovendo produtividade intelectual (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004), e a Inteligência Emocional ao combinar a emoção com o intelecto invocando o raciocínio com as emoções, afecta a vida do indivíduo de uma forma benéfica e enriquecedora (Ivcevic, Brackett, & Mayer, 2007). Poucos ramos da psicologia desde que começaram a ser investigados aparentemente tocaram em tantas áreas distintas da vida humana como o fez a IE (Matthews et al., 2002).

Dadas as modificações verificadas na orgânica social e o seu respectivo impacto transformacionista no comportamento humano, torna-se necessária uma aprendizagem emocional que possibilite alcançar o equilíbrio individual desejado (Silva, 2010).

Um conhecimento científico do que aqui se infere como Inteligência Emocional permite ao ser humano treinar as suas competências emocionais com vista a uma vida mais produtiva e bem-sucedida (Matthews et al., 2002).

O indivíduo na vida não pode apenas reger-se pelos critérios económicos, com o prejuízo ético, moral e como referido, emocional, pois, drasticamente proliferam condutas que põem em causa a própria essência humana. A conduta ética individual e as suas repercussões, invocam cada vez mais uma necessidade de regulação ética como condição de equilíbrio e estabilidade sócio-económica. (Moreira, 1999).

É importante perceber a ligação da gestão emocional, do raciocínio apoiado nas emoções, ou seja, da IE na sua plenitude com a atitude e comportamento ético, pois urge a necessidade de se aniquilar muita da política do “vale tudo”⁷ que passa e perpassa pelos comportamentos individuais no âmbito organizacional e na vida em geral.

Pelo espaço de liberdade individual institucionalizado através do capitalismo, e pelo paradigma de gestão do século XIX gerador de muitos conflitos interpessoais e organizacionais, acendeu-se uma necessidade premente de orientação ética (Moreira, 1999), e emocional.

⁷ Confrontos sistemáticos com recurso ao engano, à falta de transparência, à comunicação defensiva, ao autoritarismo e à mediocridade da imensa maioria (Moreira, 1999).

Capítulo 2

Inteligência Emocional

2. Inteligência Emocional

2.1. Considerações Iniciais

É vital para as organizações, que os seus quadros tomem consciência do que é a emoção e a Inteligência Emocional, por forma a serem portadores de um factor hoje visto como base referencial de aguerridas ambições estratégicas e consequentemente factor crítico de sucesso. Sem isso, e pelo que muita literatura recente tem vindo a desenvolver e a realçar empiricamente, as organizações e os quadros que não consagram e não exerçam um poder de inclusão no seu dia-a-dia das faculdades da IE, estarão a incorrer naquilo que se poderá designar por um “síndrome emocional”, deixando à deriva algo de muito poderoso, o poder da emoção. Sprea (2009, p. 15) diz mesmo que, “*as emoções são a pedra angular da existência humana*”, e se não se tiver em consideração o quociente emocional juntamente com todas as outras formas de inteligência, o ser humano falhará.

Por forma a se indagar o mais adequada e claramente possível o presente tema, evidenciar-se-á neste capítulo primeiramente o conceito de inteligência, posteriormente o de emoção e finalmente o de Inteligência Emocional, enaltecendo os benefícios que se afiguram longínquos inerentes a este constructo psicológico e à sua respectiva consagração organizacional.

2.2. Inteligência

"O primeiro dever da inteligência é desconfiar dela mesma."

Albert Einstein¹

Desde o século XVIII, os psicólogos reconheceram uma divisão tripartida da mente, designadamente em, cognição ou pensamento, afecto² e motivação. A esfera mental cognitiva inclui funções como a memória, o raciocínio, o julgamento e o pensamento abstracto. A inteligência refere-se comumente à caracterização do quão

¹ Citado no *site* Citador.pt (Citador, 2011).

² Divisão da mente onde se encontram as emoções (Mayer & Salovey, 1997).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

bem a esfera cognitiva funciona, referindo-se nomeadamente às habilidades conceptuais, de julgar, raciocinar e de processar pensamentos abstractos. As emoções pertencem à segunda esfera mental, a esfera afectiva, onde se encontram também indexados nomeadamente o traço humorístico e outros estados relativos com os sentimentos. A esfera motivacional, a terceira, refere-se aos impulsos biológicos ou de busca de aprendizagem comportamental. (Mayer & Salovey, 1997).

A comunidade científica tem batalhado para uma melhor definição de inteligência e um melhor esclarecimento da sua interacção com a sociedade, com a educação, a cultura e a psicologia (Queroz & Neri, 2005).

O vocábulo Inteligência é alvo de muitas considerações e conceptualizações. São muitos os autores que o definiram e definem com vertentes e nuances muitas vezes completamente distintas, mas de uma forma geral é visto como um amplo conjunto de habilidades mentais (Mayer & Salovey, 1990; Ivcevic, Brackett, & Mayer, 2007). Matthews et al. (2002) aludem a essa dificuldade, e inclusivamente para o facto da possibilidade de não se conhecerem todas as facetas da inteligência, não sendo possível afirmar que nada mais há a ser encontrado. No entanto, a busca sistemática de dimensões significativas e confiáveis de inteligência, é constituinte de uma auspiciosa técnica para a compreensão da mesma, onde se insere a própria Inteligência Emocional.

De acordo com Mayer e Salovey (1997, p. 23), a inteligência é *“tradicionalmente, a caracterização do quão bem a esfera cognitiva funciona, por exemplo, quão rápido uma pessoa aprende, quão bem julga e pensa, e assim sucessivamente”*. É definida como a capacidade de raciocínio válido acerca de um ramo do saber e requer tipicamente uma resposta ou solução única, sendo comumente relacionada com as competências académicas alcançadas e com o prestígio das funções que cada um exerce (Ivcevic, Brackett, & Mayer, 2007).

Verifica-se na literatura da especialidade, que desde que se fala em inteligência é inerente a existência de diversos tipos (Mayer & Salovey, 1990).

Howard Gardner³, um dos mais prestigiados no estudo da inteligência, desenvolveu a teoria das inteligências múltiplas, a lógico-matemática, espacial, linguística, musical, corporal-cinestésica, inteligência intrapessoal e interpessoal onde

³ Musicólogo norte-americano, nascido em 1943, filho de refugiados da Alemanha nazi, considerava que os testes de inteligência só mediam um determinado tipo de inteligência. Apresenta uma teoria - a teoria das inteligências múltiplas. (Porto Editora, 2011).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

se insere a Emocional, e inteligência naturalista, independentes e não hierarquizadas (Flores & Tovar, 2008).

Os testes que têm valorizado as competências para um indivíduo poder ser considerado inteligente, são os testes de QI onde o conhecimento lógico-matemático e o saber ler e escrever são o centro da análise. Hoje sabe-se que estes testes medem, conforme Rêgo et al. (2009, p. 142), “*conhecimentos cristalizados, dando ênfase ao método de uso do papel e do lápis, mas não avaliam a capacidade de assimilar e resolver problemas do quotidiano, profissionais e pessoais.*” (Rêgo & Rocha, 2009).

Sternberg (1997, p. 1030) definiu inteligência consignando que “*a inteligência é compreendida pelas habilidades mentais necessárias para a adaptação, modificação e selecção da envolvente contextual*”. Os seres humanos muitas vezes não se limitam simplesmente a adaptarem-se ao meio envolvente, mas sim por vezes, modificam-no ou escolhem outro diferente (cf. Levine & Moreland, 1990), evidenciando assim o cariz activo e não só reactivo da inteligência perante o seu meio. (Sternberg, 1997).

Há que distinguir pensamento inteligente de comportamento inteligente, visto que o mesmo processo mental pode dar origem a comportamentos distintos. O processo mas não o comportamento pode ser transversal a muitos contextos, nos quais os comportamentos poderão ser distintos. Este processo mental é por norma avaliado pelo respectivo comportamento, no entanto, nem sempre o resultado é demonstrativo da capacidade intelectual inerente, uma vez que, são várias as variáveis que influem no comportamento de cada indivíduo. (Sternberg, 1997).

Tem-se argumentado (e.g., Mayer & Salovey, 1990; Goleman, 1995) que os modelos clássicos de medição de inteligência pecam pelas lacunas que possuem, devido a toda a complexidade inerente ao ser humano, que muito dificilmente se conseguirá expressar apenas na resolução de problemas no âmbito académico ou laboral, havendo a necessidade, de se consagrar o âmbito social, o âmbito do autoconhecimento e o emocional (Queroz & Neri, 2005). Saliencia-se que o raciocínio abstracto é um aspecto fundamental e central da inteligência (Sternberg, 1997; Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2001), e que tem como fonte de ignição de acordo com Mayer et al. (2001), *inputs* de naturezas várias, nomeadamente, verbais, espaciais ou emocionais. Dada a enorme natureza social do ser humano, e dado que Sternberg (1997) diz que ser inteligente é saber adaptar-se ao meio envolvente, modificá-lo ou mesmo trocá-lo por outro, então é manifesto que um dos *inputs* mentais com elevadas repercussões intelectuais são as emoções.

2.3 Emoção

“Emoções, são muito do que faz valer a pena viver.”

Robert Solomon (2000, p. 13)

Com o intuito de compreender a Inteligência Emocional é fundamental que se investiguem e clarifiquem os conceitos de inteligência e emoção, dada a sua combinação cooperativa contextual (Mayer & Salovey, 1997; Matthews et al., 2002; Mayer, Salovey, & Caruso, 2004).

A emoção é evidentemente condição *sine qua non* no constructo Inteligência Emocional, é um dos vértices conceptuais juntamente com a inteligência.

É de referir, no entanto, que muitas vezes estes dois vértices foram vistos como adversários, com as emoções a tomarem um papel intrinsecamente irracional, paixões irracionais (Matthews et al., 2002), sendo presentemente vistas não como adversárias da inteligência mas como potenciais contributos ao pensamento, ao invés de o desorganizarem (Mayer & Salovey, 1997). Nos últimos anos verificou-se uma reapreciação do poder da emoção legitimando-o junto do rigor intelectual (Matthews et al., 2002). Robert Solomon (2000), refere inclusivamente que para a dupla *razão e emoção* a metáfora mais usada era a do *senhor e do escravo*, com a sabedoria creditada à razão e a emoção responsável pelos perigosos impulsos que lhe eram inerentes, mas que idealmente estariam em harmonia com a razão (cf. Mayer & Salovey, 1997). No entanto, algumas facções filosóficas descrevem as emoções como a virtude da verdadeira sabedoria, o seu verdadeiro mestre. (Solomon, 2000).

As influências de diversidade cultural são determinantes na forma como se vê a relação entre emoção e razão (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004).

Compreender e definir emoção foi e é de facto um âmbito muito diverso e não tem isentado, nomeadamente, a maioria dos filósofos e psicólogos de um contributo próprio. Definir emoção, nas palavras de Robert Solomon (2000, p. 3), *“provou-se ser difícil de efectuar, tal como o é para as dominar”*. Desde Sócrates e Platão que contribuíram com um impulso determinante nesta disciplina, a Aristóteles, René Descartes, Baruch Spinoza, David Hume, William James, até mais recentemente Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Sigmund Freud, Friederich Nietzsche, Jean Paul Satre e ultimamente Jonh Mayer, Peter Salovey, Daniel Goleman e Reuven Bar-On, todos deram e têm dado o seu contributo no estudo e conceptualização da emoção, verificando-se ultimamente esforços na busca de uma teoria holística (Solomon, 2000).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

A emoção, de acordo com o que tem sido evocado por vários teóricos, desempenha um papel central no funcionamento da psique humana, no entanto, a sua definição não tem sido fácil, clara e unânime, verificando-se por vezes alguma confusão entre os conceitos de emoção e sentimento, que representam dois processos que se relacionam mas que são distintos (Silva., 2010). Damásio (2010, p. 142) atesta que *“emoção e sentimento são processos distinguíveis, embora façam parte de um ciclo muito apertado”*.

Solomon (2000) alude para o facto da complexidade conceptual de emoção e de sentimento, necessitando este último também de cuidados aquando da sua análise. Um sentimento não é suficiente para produzir uma emoção, e o que se verifica transversalmente ao longo de muitas teorias ancestrais e contemporâneas é que as emoções são portadoras de carácter cognitivo, por exemplo, no reconhecimento de perigo no medo e de ofensa na raiva, existindo emocionalmente uma conjunção de cognição e sentimento. Não interessa qual a teoria comportamentalista ou neurológica, o que é facto, é que um indivíduo que não detenha conhecimento de uma determinada área, assunto, etcetera, não poderá ter certo tipo de emoções. Assim Solomon (2000) coloca como ponto de ordem, o facto de as emoções deterem um componente cognitivo e não apenas sentimentos ou processos fisiológicos.

A sua definição e importância tem lugar na história, bem como lugar no destino histórico, pois de acordo com Matthews et al. (2002, p. 8) verifica-se um *“interesse generalizado sobre o constructo Inteligência Emocional, como sendo parte do “zeitgeist” contemporâneo da sociedade ocidental moderna, o que tem implicado um aumento do reconhecimento da importância das emoções”*.

À luz da neurobiologia actual, as emoções consubstanciam-se em programas complexos de conceitos e modelos cognitivos e somáticos em grande medida automatizados, onde se podem referir as expressões faciais, posições do corpo e até mudanças nas vísceras. Os sentimentos são *“percepções daquilo que acontece no corpo e na mente quando sentimos emoções”*, são *“a percepção composta de tudo o que aconteceu durante a emoção lenta ou rápida, fixa numa imagem, ou trocando rapidamente uma imagem por outra”* (Damásio, 2010, pp. 143-144).

Mayer e Salovey (1990, p. 186) vêem as emoções como *“respostas organizadas, que ultrapassam as fronteiras de muitos subsistemas psicológicos, incluindo o fisiológico, cognitivo, motivacional e sistemas experimentais”*, surgindo como respostas a eventos internos ou externos com significados positivos ou negativos para o indivíduo

Capítulo 2. Inteligência Emocional

(cf. Mayer, Caruso, & Salovey, 2000), sendo distintas do estado de espírito de cada um, dado que o carácter da emoção é mais curto e mais intenso.

Conhecer a emoção, é determinante para as organizações obterem uma maior sensibilização e aptidão para o uso das capacidades do seu capital humano.

O uso que se faz dessas capacidades, com repercussão directa na performance laboral, nos processos de tomada de decisão e de liderança⁴, depende em muito das emoções positivas⁵ e negativas dos respectivos quadros, que impactam directamente no sucesso ou no fracasso organizacional respectivamente, bem como imperativamente no pessoal (Sprea, 2009), pois como refere Damásio (2010, p. 144), *“uma emoção negativa, como a tristeza, leva à invocação de ideias sobre factos negativos; uma emoção positiva faz o oposto”*. Sprea (2009, p. 16) refere mesmo que *“os sentimentos e emoções positivas estimulam o trabalho realizado diariamente”*, e existe uma intensa necessidade em se reflectir sobre as emoções negativas, como por exemplo, a raiva e o medo, por forma a se poderem combater eficazmente (Rêgo & Rocha, 2009).

“Sabe-se que a emoção altera o pensamento de muitas maneiras, mas não obrigatoriamente de uma forma que torne a pessoa mais inteligente” (Mayer & Salovey, 1997, p. 5). *“Em 2003 a UNESCO⁶ já discutia que a educação consiste em formar as emoções e as habilidades”* (Sprea, 2009, p. 13), e a educação, como processo que existiu ao longo de toda a evolução humana, tem que ser capitalizada neste sentido, pois é o que, de acordo com Rêgo e Rocha, (2009, p. 138) *“distingue o modo de ser cultural dos seres humanos do modo natural de existir dos demais seres vivos”*.

As competências emocionais são fundamentais para a adaptação social, e têm dado origem a um aumento do interesse pelo tema “Inteligência Emocional” e inspirado muitos programas de aprendizagem social e emocional em escolas e em ambientes de trabalho (Woyciekoski & Hutz, 2008), bem como, têm apontado para uma necessidade de sentido relativista do conceito de inteligência utilizado nas instituições de ensino onde são valorizadas nomeadamente as competências lógico-matemáticas e linguísticas em prol das emocionais, e para uma necessidade das próprias organizações em apostar

⁴ Consistindo a liderança na interacção entre o líder e outros indivíduos, está por conseguinte, directamente envolvida a interacção social, em que o conhecimento e regulação emocional são factores que implicam directamente na qualidade dessas interacções (Wong & Law, 2002).

⁵ Emoções que têm poder impactante na organização da memória por forma ao material cognitivo se estabelecer de maneira mais integrada e relacional (Mayer & Salovey, 1990).

⁶ A UNESCO é a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura. Foi criada em 1945, e o seu principal objectivo é o de contribuir para a paz, desenvolvimento humano e segurança no mundo. (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization, 2011).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

no desenvolvimento da Inteligência Emocional, visto que, por exemplo, um autista demonstra capacidades extraordinárias na resolução de um teste de QI (Spree, 2009). Assim, Goleman (1995) refere que adultos com elevadas cotações de QI poderão revelar-se socialmente inaptos, e ainda de acordo com Spree (2009), há pois que questionar o poder de avaliação dos testes de QI, dado o perfil dos *idiots savants*⁷, e intentar acções para uma melhor assumpção das emoções, aliando-as à razão.

“*Conquistamos o espaço exterior, mas pouco ou nada aprendemos sobre como expandir nosso Eu, e como lidar com nossos conflitos, carências e sonhos*” (Rêgo & Rocha, 2009, p. 139). Neste início de século, questiona-se a legitimidade da definição de inteligência e respectivos frutos desse conhecimento (Rêgo & Rocha, 2009).

Assistimos a partir de meados do século XX e início do presente, a uma crescente consciência sobre as falhas e injustiças da sociedade, tais como conflitos internacionais e guerras, elevados níveis de corrupção ou *lobbies* à escala global. Sentimentos incontroláveis de raiva, desprezo, ansiedade e depressão, contra a injustiça da sociedade já não podem ser interpretados como um defeito irracional da natureza humana, mas sim, deverão ser interpretados como uma consequência e uma mensagem das falhas e da opressão da social. Os sentimentos dos mais oprimidos eram sinais de como vários grupos de pessoas foram esquecidos e indecorosamente tratados sem vislumbrarem qualquer correcção das desigualdades. Neste contexto, a IE refere-se à justiça social, e a uma resolução da longa guerra travada entre a emoção e a racionalidade ao longo da história da humanidade. (Matthews et al., 2002).

É evidente uma crescente importância atribuída à gestão emocional do ser humano na sociedade moderna (Matthews et al., 2002).

Está, por conseguinte, aberta uma janela de oportunidade e uma janela de necessidade, para o crescimento exponencial da Inteligência Emocional como disciplina. Disciplina essa que harmoniza a razão e a emoção ou que lida com a emoção de forma inteligente (Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 2004).

⁷ “O termo *idiot savant* surgiu em 1985. Nome dado ao quadro apresentado por pessoas com habilidade extraordinária numa área específica, apesar de desempenho geral bastante limitado. São pessoas que apesar das suas limitações mentais apresentam uma habilidade extraordinária em uma área específica, por exemplo: demonstrando originalidade, criatividade, no seu desempenho artístico (música, pintura, escultura, teatro, dentre outros), raciocínio lógico-matemático, boa memória, entre outras.” (Spree, 2009).

2.4 A Inteligência Emocional

2.4.1. Histórico e Definição

A investigação em Inteligência Emocional, é um assunto cada vez mais premente e está mais presente do que nunca na investigação de âmbito organizacional (Law, Wong, & Song, 2004), não apenas pela fascinação genérica sobre os sentimentos do ser humano, mas sim também porque, os tradicionais preditores cognitivos deixam uma elevada margem da performance no contexto organizacional e educacional por explicar (Van Rooy & Viswesvaran, 2004).

É verificável um corpo de investigação estimulante em Inteligência Emocional, que se tem refinado e evoluído historicamente (Dantas & Noronha, 2006), e que ainda por falta de consenso conceptual, tem originado uma proliferação de diferentes instrumentos de medida (cf. Martins, Ramalho, & Morin, 2010) encontrando-se desmembrado e disperso por uma diversidade enorme de jornais, livros e por várias áreas da psicologia. Este corpo de investigação consigna as competências pessoais de avaliação e comunicação das emoções, e a forma de as usar para resolver problemas (Mayer & Salovey, 1990).

Sternberg (1997) alerta para o facto de não haver razão para não posicionar as habilidades da IE como um tipo de inteligência, apelando à ciência que questione a definição de inteligência para ambitos que vão para além do espectro mental, considerando por exemplo, um constructo como a Inteligência Emocional. Este estudo constitui, por conseguinte, a expressão escrita da já patente e substancial aceitação da IE como constructo científico, em consonância com o núcleo essencial das propostas dos seus percussores, mas de acordo com Matthews et al. (2002), a sua conceptualização sofre de um problema básico de desenvolvimento, devido a psicologia deter já algum conhecimento dos traços de inteligência e personalidade indexadas ao funcionamento emocional, o que leva esta por vezes a interpor entraves ao domínio da IE. Sternberg (1997) alerta para o facto de se ter criado um "sistema fechado" de avaliação de inteligência, onde um conjunto relativamente estrito de habilidades define o sucesso ou o fracasso, e quando muitos obtêm cotações mais baixas nos testes de inteligência, simplesmente não lhes é dada a possibilidade de demonstrarem que podem ser bem

Capítulo 2. Inteligência Emocional

sucedidos, apesar de até poderem ser detentores de altos níveis de criatividade⁸ e inteligência prática. Citando Sternberg (1997, p. 1033), “*na essência, eles acreditam que descobriram uma lei natural, que é, de facto, uma invenção social*”.

De acordo com Matthews et al. (2002) e Woyciekoski e Hutz (2008), a Inteligência Emocional, um dos aspectos da inteligência mais discutidos na actualidade, constitui um constructo psicológico e um campo de investigação relativamente recente e em expansão, abrangendo várias áreas de pesquisa, que propõe ampliar o conceito do que é aceite como tradicionalmente inteligente, incluindo nos domínios da inteligência aspectos relacionados ao mundo das emoções e sentimentos, visto que, actualmente tem sido levantada a necessidade de se repensar o que se entende por inteligência e por comportamento inteligente, analogamente à evolução do pensamento em outras áreas do conhecimento. Começa-se, portanto, a traçar um caminho no sentido evidente de se constituir uma tentativa de fundo com vista a acabar com a iliteracia e inépcia emocional que se verifica em muitos âmbitos vivenciais nos dias de hoje.

Prieto, Ferrándiz, Ferrando, Sánchez, e Bermejo (2008), referem que se está a assistir presentemente a um crescente interesse pela obtenção de dados empíricos que permitam assistir e fundamentar os preceitos teóricos da IE. Surgem duas grandes correntes teóricas que se diferenciam pela definição de IE e pelos instrumentos de medida empregue (Matthews et al., 2002; Prieto et al., 2008). A primeira corrente baseia a sua análise na utilização de medidas de auto-relato e modelos de personalidade, enquanto que a segunda utiliza medidas de desempenho salientando a capacidade cognitiva de processamento e regulação emocional. (Matthews et al., 2002; Brackett & Mayer, 2003). As medidas de auto-relato, pedem ao indivíduo que informe sobre as suas emoções, onde o próprio informa o seu nível de IE. As medias de desempenho que analisam o constructo como habilidade, onde a mais refinada é o MSCEIT – *Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test*, solicitam a resolução de situações de cariz emocional relacionadas com o próprio e com terceiros por forma a identificar a resposta adequada. (Roberts, Flores-Mendoza, & Nascimento, 2002). Presentemente, existem então dois modelos de avaliação que concorrem para a conceptualização da IE, o

⁸ Conceito associado ao grau de habilidade mental, pelo qual uma pessoa se envolve em actividades com cariz original, divergente do que é padronizado e do que é costume, mas com um carácter apropriado. A IE e a Criatividade Emocional (CE) encontram-se correlacionadas da mesma forma como a inteligência cognitiva e a criatividade se correlacionam entre si. Como conjuntos de habilidades mentais separados e distintos entre si, estas duas habilidades emocionais são independentes e mostram padrões distintos de correlação com traços de personalidade e inteligência. (Ivcevic, Brackett, & Mayer, 2007).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

modelo de habilidades mentais originalmente definido por Mayer e Salovey (1997) que se baseia em modelos de inteligência e desempenho⁹, e resulta de uma interação adaptativa da emoção com a cognição que reflecte a capacidade individual de processamento e raciocínio com a emoção (cf. Brackett & Mayer, 2003), e o modelo *mix* de características e habilidades, ou *mixed models*, os quais permitem a presença de outros constructos como o de personalidade em combinação com as habilidades emocionais, do qual são exemplos o modelo de Reuven Bar-On e Goleman (1995) (Van Rooy & Viswesvaran, 2004; Landa, López-Zafra, Antoñana, & Pulido, 2006; Prieto et al., 2008; Flores & Tovar, 2008; Joseph & Newman, 2010). Esta última alternativa conceptual, inclui não só a emoção e a inteligência, mas também características não relacionadas com habilidades (Mayer et al., 2000).

Para compreender o conceito de Inteligência Emocional, tem que se evidenciar em primeiro lugar e apreender, os seus componentes conceptuais: a inteligência e a emoção – acção esta, desenvolvida nos dois pontos imediatamente anteriores – se bem que, nem tudo o que *linka* cognição e emoção é relativo à IE mas sim a uma área de investigação mais vasta designada por “cognição e afecto” (Mayer & Salovey, 1997).

Para se identificar conceptualmente uma inteligência, esta terá de ser passível de *definição*, terão de se desenvolver meios para a *mensurar*, documentar a sua parcial ou completa *independência* das outras inteligências já conhecidas e demonstrar que possui *validade* criterial, onde cada um destes quatro passos terá necessariamente de se verificar (Mayer & Salovey, 1997).

Cobêro et al. (2006) investigaram a correlação da IE com medidas de inteligência, personalidade e desempenho profissional revelando que a IE e medidas de inteligência exibem uma baixa correlação (cf., Wong et al., 2002). Concluiu-se, com base na aplicação do MSCEIT que a IE por Cobêro et al. (2006, p. 346) “*é um construto novo associado mas distinto de inteligência e praticamente distinto de medidas de personalidade*” e “*útil na previsão do desempenho profissional*” (cf. Mayer et al., 2004).

É patente dada a variedade de definições na literatura da especialidade, a dificuldade em criar uma definição universal de IE aceite por todos (Henriques, 2006), dado o crescimento deste campo e a sua acentuação a uma velocidade enorme (Van

⁹ Exemplo de um modelo desenvolvido por Mayer e Salovey (1990) - TMMS (*Trait Meta-Mood Scale*) (Flores & Tovar, 2008).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

Rooy et al., 2004), verificando-se alguma confusão e imprecisão no seu significado e no seu domínio (Law et al., 2004), visto que, num dos âmbitos de grande importância do domínio de estudo da IE, muitos autores (e.g. Goleman, 1995) propuseram uma correlação positiva entre IE e performance organizacional sem uma determinação consistente dessa mesma relação, pois este resultado poderá variar tendo em conta o tipo de trabalho e outras variáveis potenciais (Van Rooy et al., 2004). Daniel Goleman tem sido inclusivamente muito criticado por falta de constatações empíricas, estando no entanto o seu trabalho visto com potencial científico para ser testado (Matthews et al., 2002).

Por forma a se definir o domínio do raciocínio que tem em consideração as emoções, o uso das emoções como base para o pensamento e pensar com as emoções é parte daquilo que é considerado Inteligência Emocional por Mayer e Salovey (1997). De acordo com Mayer e Salovey (1997, p. 10) a Inteligência Emocional é “*a capacidade de perceber acuradamente emoções, aceder a emoções e gerá-las assim como também facilitar o pensamento, compreender as emoções e o conhecimento emocional, e a capacidade de controlar emoções promovendo o crescimento emocional e intelectual*”. Há um “casamento” explícito entre emoção e cognição nesta definição (Henriques, 2006), pois, os autores definiram a IE como a habilidade de reconhecer o significado das emoções e as suas relações, o raciocínio e a resolução de problemas tendo por base o conhecimento emocional (Mayer et al., 2000).

Por sua vez, Goleman (1995, p. 54), define IE como “*a capacidade de a pessoa se motivar a si mesma e persistir a despeito das frustrações; de controlar os impulsos e adiar a recompensa; de regular o seu próprio estado de espírito e impedir que o desânimo subjugue a faculdade de pensar; de sentir empatia e sentir esperança*”.

Matthews, Zeidner, e Roberts (2002, p. 3), consubstanciam a IE à “*competência para identificar e expressar emoções, compreender emoções, assimilar emoções no pensamento, e regular emoções positivas e negativas no próprio e nos outros*”.

Ainda neste âmbito, a IE distingue-se conceptualmente das dimensões tradicionais de personalidade¹⁰ (Law et al., 2004; Dantas & Noronha, 2006; Ivcevic,

¹⁰ A clarificação da independência da IE para com os traços de personalidade foi evidenciada (e.g. Ivcevic, Brackett, & Mayer, 2007), recorrendo no seu estudo aos “*Big Five Personality Traits – Extraversion (e.g. comunicativo(a), assertivo(a)); Agreeableness (e.g. simpático(a), agradável); Conscientiousness (e.g. eficiente, organizado(a)); Neuroticism (e.g. nervoso(a)); Intellect/Openness to Experience (e.g. imaginativo(a), introspectivo(a))*” de Goldberg, (1992 como citado em Ivcevic et al., 2007, pp. 209-210).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

Brackett, & Mayer, 2007) e consiste na capacidade de entender e regular adequadamente emoções, podendo ser definida como o conjunto de habilidades verbais e não-verbais que permitem a cada indivíduo gerar, reconhecer, expressar, compreender e avaliar a suas emoções e as dos outros, com a finalidade de orientar o pensamento e as ações necessárias para lidar da melhor forma com as necessidades e pressões do meio envolvente (Van Rooy et al., 2004; Law et al., 2004; Mesmer-Magnus et al., 2010).

É patente e acreditado em toda a literatura da especialidade, apesar da existência de estudos preambulares na área, de outros autores¹¹, que Jonh D. Mayer e Peter Salovey foram os percurssores da Inteligência Emocional, intentando os seus conhecimentos para uma melhor acreditação científica do constructo (Woyciekoski & Hutz, 2008; Prieto et al., 2008). Dentro dos vários académicos que têm dado um impulso no construto da IE – de acordo com Matthews et al. (2002), Jonh Mayer e Peter Salovey, os mais férteis da literatura da especialidade – contamos também com os citados Gerald Matthews, Moshe Zeidner, Richard D. Roberts, também com e dado Law et al. (2004), Michaela Davies, Lazar Stankov e Richard Roberts que em 1998 publicaram a pesquisa “Emotional Intelligence: In search of an elusive construct”, onde apresentam um modelo de 4 ramos da IE muito à semelhança de Mayer e Salovey (1997), entre outros. Este constructo, tem, as suas raízes, no conceito de Inteligência Social primeiramente identificado por Thorndike¹² em 1920 como uma inteligência independente da abstracta ou académica (cf. Landy, 2005; Locke, 2005; Flores & Tovar, 2008), num artigo escrito para a *Harper’s Magazine* – “Intelligence and its uses”, que Gardner, por sua vez, incluiu como uma das sete inteligências da teoria das inteligências múltiplas, sendo nessa teoria a IE vista como a combinação da inteligência interpessoal e intrapessoal (Law et al., 2004).

A Inteligência Emocional foi então definida academicamente pela primeira vez como habilidade, por Mayer e Salovey (1990), como subforma da Inteligência Social que abrangeria a habilidade de monitorizar as emoções e os próprios sentimentos bem

¹¹ O termo Inteligência Emocional foi usado inicialmente nos anos 60 do século XX por dois autores, Van Ghet e Leuner, e posteriormente de uma forma mais extensiva numa dissertação de Payne na década de 80 do mesmo século (Mayer et al., 2004). Esta primeira menção formal acerca da IE verificou-se num artigo alemão de 1966 intitulado “Emotional Intelligence and Emancipation” publicado por Leuner no jornal *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie* (Matthews et al., 2002).

¹² E. L. Thorndike foi pioneiro na investigação em inteligência, tendo começado por estudar a inteligência animal para posteriormente passar à humana. Defende que, através da combinação de factores hereditários e congénitos, e de factores da envolvente humana e fruto de experiência, algumas pessoas são detentoras de um maior número de ligações neuronais que outras, o que implica que serão mais inteligentes que as demais (Landy, 2005).

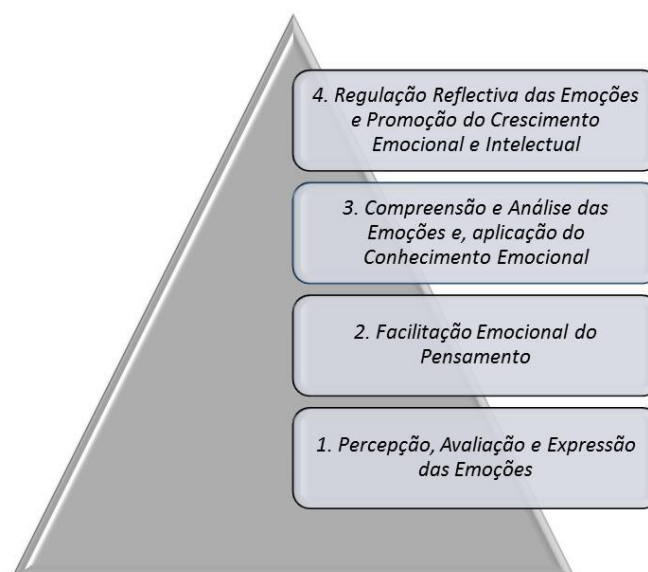
Capítulo 2. Inteligência Emocional

como os dos outros, discriminá-los e utilizar essas informações para orientar pensamentos e acções (Woyciekoski & Hutz, 2008). Esses mesmos autores consubstanciam a IE, como “*a habilidade de reconhecimento do significado da emoção e suas relações, e o seu uso como base de raciocínio e resolução de problemas*” (Mayer et al., 2001, p. 234) e dividem o construto em quatro ramos de habilidades, que designaram por “*the four-branch model*” (Mayer & Salovey, 1997). Os ramos consagrados neste modelo são: a precisão na percepção das emoções; o uso das emoções para facilitar o pensamento, resolução de problemas e criatividade; a compreensão das emoções; e por fim a gestão das emoções, no sentido de promover crescimento pessoal. Vêem este modelo como uma hierarquia contextualizada na personalidade de cada indivíduo, onde a *gestão de emoções* no topo da mesma, cria um “*interface*” entre o sistema cognitivo e o sistema geral de personalidade.

2.4.2. Conteúdo

Este modelo, e a hierarquia descrita da percepção à gestão emocional, representa o grau de integração das capacidades emocionais no sistema psicológico de cada indivíduo, onde está inerente um desenvolvimento progressivo das habilidades emocionais do patamar mais básico ao mais sofisticado (Mayer et al., 2004).

Figura 1: “*The four branch model*” da Inteligência Emocional de Mayer e Salovey



Fonte: Adaptação de Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997, pág.11)

Capítulo 2. Inteligência Emocional

Mayer et al. (2004), tomam o ramo 1 e 2 como áreas relativamente discretas de processamento de informação e o último ramo de gestão emocional como um plano ou meta global a atingir por cada indivíduo.

Segundo Mayer e Salovey (1997), o primeiro ramo da IE – “*Percepção, Avaliação e Expressão Emocional*” – constitui a capacidade ou habilidade de identificação consciente e com exactidão das emoções e do conteúdo emocional. São consideradas as habilidades próprias de identificação emocional de cada indivíduo nos seus sentimentos, pensamentos e estado físico. São também, consagradas as habilidades de identificação emocional nos outros, em objectos, como obras de arte entre outros, através da linguagem, do som, tom de voz, da aparência e comportamentos. O ser humano consegue reconhecer sentimentos não só em si próprio como também nos outros e através de objectos de vária ordem, sendo que nesta fase o pensamento criativo tem um papel fundamental na generalização emocional do próprio para com terceiros. As habilidades de precisão da expressão emocional e a expressão relativa aos sentimentos, bem como as habilidades de discriminação precisa ou imprecisa, honesta ou desonesta da expressão dos sentimentos estão também aqui incluídas, visto que os indivíduos emocionalmente inteligentes são conhecedores de como se expressam, manifestam e manipulam emoções, o que lhes permite apurar da falsidade ou veracidade das mesmas. Encontra-se patente neste ramo o carácter importante das emoções como importante fonte de informação e de impacto na interacção social. Resumidamente, este ramo reflecte a percepção e expressão emocional nas expressões faciais, postura e outros canais de comunicação em cada indivíduo (Mayer et al., 2004).

O segundo ramo – “*A Emoção como Facilitadora do Pensamento*” – refere-se à capacidade das emoções priorizarem o pensamento direccionando-o para as informações importantes. Refere-se também ao facto das emoções estarem disponíveis para auxiliar aos julgamentos que se realizam e à memória sobre os sentimentos. São, neste segundo ramo, também consagradas, as capacidades do estado emocional imprimir mudanças de perspectiva, optimista para pessimista e *vice-versa*, encorajando a consideração de múltiplos pontos de vista, bem como, a capacidade da emoção gerar raciocínio indutivo e criatividade. Neste ramo, a emoção age sobre o processamento intelectual, e permite através do pensamento emocional antecipar sentimentos que serão gerados por situações futuras. Paraphrasing Mayer e Salovey (1997, p. 13), cada indivíduo dispõe de um “*teatro emocional da mente, ou mais tecnicamente, uma arena de processamento onde as emoções são geradas, sentidas, manipuladas e examinadas*”

Capítulo 2. Inteligência Emocional

por forma a serem melhor compreendidas”. Este ramo refere-se às capacidades da emoção assistir o pensamento de cada indivíduo (Mayer et al., 2004).

O terceiro ramo – “*Compreensão e Análise das Emoções e Utilização do Conhecimento Emocional*” – consigna as habilidades de compreensão de sentimentos complexos¹³ e de transições emocionais, tais como, amor-ódio, raiva-satisfação. Refere-se também à habilidade de interpretação do significado das emoções, como o medo e alegria, da sua classificação/codificação e do seu aspecto relacional indexado, como por exemplo, a raiva vem sempre acompanhada por injustiça, e o medo de ameaça. Neste ramo refere-se que “*o raciocínio acerca da progressão dos sentimentos nas relações interpessoais é crucial na Inteligência Emocional*” (Mayer & Salovey, 1997, p. 14).

O último ramo da IE – “*Regulação Reflectiva das Emoções e Promoção do Crescimento Emocional e Intelectual*”, muitas vezes designado de *gestão emocional* por vários autores (e.g., Noronha, Primi, Freitas, & Dantas 2007; Ramos, Hernández, & Blanca, 2009), é constituído pela capacidade do indivíduo estar receptivo e alerta aos sentimentos, sejam eles agradáveis ou desagradáveis, não os reprimindo mas aceitando-os, pois só assim os poderá conhecer e aprender. É também constituído pela aptidão de reflectidamente envolver ou não uma emoção pela sua utilidade em determinadas circunstâncias, traduzindo-se ou não em comportamento, pela aptidão de reflectidamente o indivíduo monitorizar as suas emoções e as de terceiros, reconhecendo o quão claras são, típicas, influentes ou razoáveis. Envolve também a gestão emocional no próprio e em terceiros, moderando as negativas e exaltando as positivas, não reprimindo nem exagerando nas informações que contenham. É, fulcral realçar que o cerne deste ramo, se refere à regulação consciente das emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.

Conceptualmente, a IE representa um sistema inteligente de processamento da informação emocional semelhante aos sistemas de inteligência tradicional, mostrando-se transversal a todo o sistema cognitivo e emocional (Matthews et al., 2002).

2.4.3. Validade Científica

Muitos autores, investigadores e cientistas em geral, têm emitido as suas opiniões, com caracteres bastante diversos, acerca da validade científica da Inteligência

¹³ Exemplo: a *esperança* pode ser vista como combinação de *fé* e *optimismo* (Mayer & Salovey, 1997).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

Emocional, referindo que se trata de um constructo muito mais importante do que o QI no alcance de uma vida bem sucedida (e.g., Goleman, 1995), outros que apenas se trata de um bom corpo de pesquisa, outros ainda referem que a IE se mostra resistente a ser medida de forma adequada e daí não se consubstanciar numa forma de inteligência (Mayer et al., 2004). Não existe ainda uma clarividência esclarecedora das semelhanças universais da Inteligência Emocional por forma a consagrar a sua validade científica (Matthews et al., 2002), existindo do ponto de vista conceptual, psicométrico e científico, muitas questões acerca do seu valor (Landy, 2005).

Matthews et al. (2002), aludem a 3 contextos para a definição e compreensão do conceito de Inteligência Emocional. Um contexto psicométrico de operacionalização e medição da IE, um contexto teórico que *linka* as medições da IE com os processos psicológicos e um contexto de aplicação, que descreve a maneira como o comportamento emocionalmente inteligente pode ser treinado, facilitado, ou influenciado para a resolução de problemas reais.

Por norma, a teoria parece preceder à medição, no entanto, e relativamente ao contexto psicométrico, o caminho a seguir para a compreensão de um domínio como a IE, assenta no desenvolvimento de uma definição operacional do mesmo e na criação de testes confiáveis. É pois necessário também um contexto teórico que faculte a compreensão do que está a ser medido. É necessário um contexto de aplicação central subjacente que demonstre a capacidade impulsionadora e de melhoraria do funcionamento emocional na vida real. (Matthews et al., 2002).

A teoria prediz que a IE é uma inteligência como as outras existentes (Mayer et al., 2000; Woyciekoski & Hutz, 2008) e os autores Mayer, Salovey, Caruso, e Sitarenios (2001), afirmam que é uma inteligência tradicional, e que representa o domínio da competência central de raciocinar com as emoções (Mayer & Salovey, 1997; Mayer et al., 2000; Mayer et al., 2004), pois obedece a três critérios empíricos específicos, o conceptual, o correlacional e o baseado no desenvolvimento (cf. Mayer et al., 2000). Em primeiro lugar, pode ser mensurada como uma habilidade visto que há respostas correctas e incorrectas aos métodos de avaliação, por exemplo no MEIS – *Multi-factor Emotional Intelligence Scale*¹⁴, e em segundo lugar porque o domínio da IE é considerável, por forma a se implementar um conjunto de tarefas bastante diversificadas

¹⁴ Primeiro instrumento de medição do desempenho lançado comercialmente, utilizado para avaliar a IE, construído por Mayer, Caruso e Salovey (Mayer et al., 2001).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

para o medir. Após a administração do MEIS, verifica-se uma correlação positiva entre as tarefas utilizadas. Por fim, o critério baseado no desenvolvimento, verifica-se no nível de IE, que aumenta com a idade e experiência (Mayer et al., 2001; Mayer et al., 2000).

Mayer e Salovey, sentiram a necessidade de avaliação do respectivo modelo de quatro ramos da Inteligência Emocional. Desta forma, tentaram obter uma medida que objectivamente capturasse as principais características de cada um dos ramos da IE. Consubstanciaram o seu instrumento de medida de IE numa medida baseada no desempenho, semelhante aos que medem a inteligência tradicional, o supra referido MEIS. (Matthews et al., 2002).

Com a ideia de fundo de que a IE envolve a resolução de problemas com e acerca de emoções, posteriormente, Mayer, Salovey e Caruso desenvolveram um outro teste de IE no ano 2000, o MSCEIT Research Version 1.1, e posteriormente uma segunda versão, o MSCEIT V2.0 (Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2003). É composto 141 itens em 8 secções, que medem os 4 ramos, estando destacadas duas secções para cada ramo. O ramo 1 é medido pelas secções – faces e imagens – onde é contemplada a identificação de emoções em outras pessoas e em ambientes, mas não é consagrada a percepção de emoções individuais (Bueno, Miguel, Primi, Muniz, Couto, & Noronha, 2009), o ramo 2 por – sensações e facilitação, constituindo estes dois a área *experimental* do teste, o ramo 3 por – mudanças e combinações e finalmente o ramo 4 medido por – tarefas de gestão emocional e de relações emocionais, constituindo estes dois últimos ramos a área *estratégica* do teste MSCEIT. (Mayer et al., 2003; Brackett & Mayer, 2003; Mayer et al., 2004).

O modelo MSCEIT, construído por Mayer, Salovey e Caruso é digno de aplauso, pela tentativa de medição da IE como um conjunto de habilidades e competências, distinto das existentes dimensões de personalidade, e pela sofisticação do que significa ser emocionalmente inteligente. (Matthews et al., 2002).

2.4.4. Validade Preditiva

No que se refere à validade preditiva da Inteligência Emocional, verifica-se que a mesma ainda não se encontra especificada claramente de forma científica (Woyciekoski & Hutz, 2008), existindo algumas reivindicações descontroladas e extravagantes no que diz respeito à sua utilidade, não evitando que consubstancie uma

Capítulo 2. Inteligência Emocional

válida e reconhecida área científica de estudo (Matthews et al., 2002). O conceito de IE e as suas ligações com outros constructos psicológicos tem sido a base de muitos estudos na investigação contemporânea (López-Zafra, Garcia-Retamero, & Landa, 2008). Muitos estudos em Inteligência Emocional têm incidido e intentado esforços no sentido esclarecedor da sua acção em âmbitos de fundamental importância na vida do ser humano, tais como, a performance académica, a performance profissional, a satisfação na vida, a saúde e bem-estar, o comportamento pessoal, organizacional e competências de liderança, entre outros, (e.g., Matthews et al., 2002; Wong & Law, 2002; Van Rooy & Viswesvaran, 2004; Law et al., 2004; Landa et al., 2006; Cobêro et al., 2006; López-Zafra et al., 2008; Martins et al., 2010). Relativamente à liderança, é de destacar a relação entre a IE e a prática de liderança transformacional, altamente correlacionada com a eficiência organizacional e individual e a satisfação dos que dependem do líder. Os indivíduos com elevados níveis de IE são mais transformacionais no seu estilo de liderança e emergem mais facilmente como líderes do que os que exibem níveis baixos de IE. (López-Zafra et al., 2008).

Muitos estudos recentes, indicam que a IE é requerida quase de forma transversal a todas as profissões e na vida em geral. Os psiquiatras necessitam dela, como também engenheiros, professores e apesar de outras profissões não denotarem tanto essa necessidade, a IE impõe-se sempre como uma competência útil (Flores & Tovar, 2008). Rompendo com alguma indiferença ou mesmo algum cepticismo pontual que acompanha a temática da Inteligência Emocional e verificando vários estudos empíricos realizados, é vislumbrável um amplo sentido de arbitragem deste constructo, concertação e impulso orientador nas várias componentes da vida do ser humano.

Relativamente à *Satisfação de Vida* Matthews et al. (2002) referem que cada vez mais psicólogos têm mencionado que a capacidade de compreensão do indivíduo das próprias emoções e das emoções dos outros constitui um aspecto decisivo para uma vida satisfatória. Ao correlacionar-se com a empatia¹⁵, a IE ostenta essa potencialidade (Mayer et al., 2000). A IE exhibe poder preditivo na satisfação de vida (Law et al., 2004; Landa et al., 2006). As pessoas de um modo geral reconhecem e compreendem que se souberem lidar efectivamente com as suas emoções, alcançam um melhor bem-estar (cf. Schutte, Malouff, Simunek, McKenley, & Hollander, 2002), enquanto que, se as ignorarem poderão deteriorar esse estado tão requerido (Martins et al., 2010).

¹⁵ Genericamente é à sensibilidade emocional perante assuntos de terceiros (Fox & Spector, 2000).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

A IE enfatiza o valor das competências intelectuais e não intelectuais para o alcance de uma vida de sucesso. A IE oferece esperança para uma sociedade mais utópica, igualitária e sem classes, contrariando as correntes que defendem que a “distribuição” da inteligência se encontra nos grupos socioculturais integrantes das famílias com *backgrounds* mais favoráveis a nível económico ou educacional constituintes de uma elite cognitiva ao invés das classes menos favorecidas. A IE promove um sentimento optimista para as classes sociais menos favorecidas, contribuindo para uma maior justiça social, visto que as competências subjacentes a esse constructo são passíveis de ser aprendidas e não distribuídas por grupos socioculturais, originando uma sociedade mais igualitária. A ruptura com a indiferença e uma certa convergência de ideias verificada neste sentido, revelou-se essencial para a inauguração de um período de agitação social que irritou os pressupostos ocidentais sobre a primazia do intelecto, originando uma rebelião emocional contra as forças do racionalismo. (Matthews et al., 2002).

Contrariamente a quem exhibe baixos níveis de IE, os indivíduos emocionalmente inteligentes serão efectivamente capazes de criar através do uso da regulação emocional, emoções positivas controlando as negativas e de crescer emocional e intelectualmente, bem como estarão mais aptos a estabelecer relações interpessoais e um melhor controlo das suas próprias vidas (Wong & Law, 2002). Também serão capazes de reconhecer, compreender e perceber as suas emoções e as dos outros, e com sucesso regulá-las e utilizá-las para facilitar a sua performance e atingir fins, estando, menos propensos a serem afectados emocionalmente e mais aptos a direccioná-las positivamente, exibindo a IE poder preditivo na satisfação de vida (Law et al., 2004).

Relativamente ao *Contexto Clínico*, e devido ao desenvolvimento do conceito de Inteligência Emocional, a expressão e regulação das emoções tomou lugar de destaque na investigação e aplicação clínica (Cerezo, Ortiz-Tallo, & Cardenal, 2009). Muita investigação já documentou a relação entre Inteligência Emocional e saúde mental (Mikolajczak, et al., 2009; Góngora & Casullo, 2009). Já se relacionou o nível de IE com distúrbios mentais, níveis de alcoolismo, violência, consumo de drogas e alienação social (Matthews et al., 2002; Mayer et al., 2004) e na melhoria e regulação emocional em doentes com cancro (Cerezo et al., 2009). Assim, as pessoas que sejam detentoras de IE ou melhorem os seus níveis poderão aproveitar melhor um processo terapêutico, e talvez possam apresentar menores índices de desistência da própria terapia

Capítulo 2. Inteligência Emocional

(Woyciekoski & Hutz, 2008). Muitos estudos efectuados revelam que elevados níveis de IE se encontram correlacionados com bom níveis de saúde (Martins et al., 2010)

No *Contexto Escolar*, um dos aspectos mais importantes do debate actual acerca da IE, envolve a acreditação de que pode ser alvo de um processo de aprendizagem com repercussões directas nos vários contextos sociais, nomeadamente, na educação, no espectro laboral e em relacionamentos interpessoais. Há evidências de estudos, que centram a IE como preditora do sucesso académico. (Matthews et al., 2002). No entanto, ser altamente qualificado academicamente, nem sempre implica deter IE (Flores & Tovar, 2008). Vários estudos têm sido realizados no sentido de apurar o poder preditivo da IE na performance académica, existindo evidências de que à medida que é mais elevada maior é a performance académica (Mayer et al., 2004). Sendo a IE passível de ser ensinada e aprendida por todas as classes sociais (Matthews et al., 2002), é de salientar que a sociedade poderá sofrer um *upgrade* positivo com a eliminação de comportamentos desviantes fruto de desequilíbrios emocionais.

No *Contexto Organizacional*, a IE é capaz de predizer o bom desempenho no trabalho, bem como nos diversos contextos da vida (Van Rooy & Viswesvaran, 2004), particularmente em trabalhos que envolvam elevados níveis emocionais (Joseph & Newman, 2010). As emoções são um componente crítico de sucesso, visto que as envolventes contextual e transaccional das organizações hoje em dia encontram-se imbuídas de factores que imprimem muitas oscilações emocionais e comportamentais nos indivíduos que com elas interagem. O frequentemente verificado *downsizing* e processos de reestruturação contínua, são exemplos disso, e, por conseguinte, os trabalhadores que detenham níveis de IE mais elevados estarão mais aptos a serem bem-sucedidos (Van Rooy & Viswesvaran, 2004).

Nas organizações, a maioria das funções, toma a inteligência geral como o principal vector predictor do desempenho profissional e da respectiva produtividade. No entanto, o valor das pessoas não se resume às suas capacidades técnicas, não devendo ser negligenciadas outras características essenciais, tais como a integridade, confiança, iniciativa, bem como, as habilidades de relacionamento interpessoal. (Woyciekoski & Hutz, 2008). A IE enfatiza o valor das competências não intelectuais para o alcance de uma vida de sucesso, onde se incluem competências sociais, ajustamento emocional e sensibilidade emocional (Matthews et al., 2002). Também Daniel Goleman (1995) afirmou que a IE, seria capaz de predizer o sucesso na vida e no trabalho. Apesar de tais afirmações carecerem de bases científicas, é pertinente reconhecer a IE como um

Capítulo 2. Inteligência Emocional

predictor do sucesso organizacional, dado que influencia a habilidade das pessoas em lidar com as várias situações em que se envolvem (Woyciekoski & Hutz, 2008). Com vista a enfatizar a componente emocional e afectiva, reportar-se-á seguidamente o que o modelo japonês de Nonaka, I et al. (2000 como citado em Paula, 2009, p. 57) salvaguarda relativamente a esta temática. Refere que para propiciar amor, cuidado, confiança e compromisso, quem gere e lidera uma organização necessita de ser alguém comprometido com os seus propósitos, altruísta, generoso e não deve monopolizar o conhecimento organizacional, devendo ser um pensador positivo, criativo e com impulsos para a acção evitando ter e exprimir pensamentos e sentimentos negativos.

A pesquisa de Cobêro et al. (2006) indica que a regulação emocional, uma das funções da IE, se correlaciona positivamente com o desempenho profissional. Também *“quando se fala em IE, por certo, não associamos este conceito à prática desportiva e ao processo de preparação de uma equipa mas, na verdade ela é essencial para atingir a excelência”* (Silva, 2010, p. 26). Os líderes, devem sem sombra de dúvida ser detentores de competências no âmbito da compreensão e gestão emocional, pois, têm implicações directas na coesão e nos resultados do grupo onde se inserem (López-Zafra et al., 2008), visto que a própria coesão do grupo é um factor fundamental para o sucesso (Levine & Moreland, 1990).

De acordo com Law et al. (2004), acaba por ser intuitivo afirmar que a IE afecta a performance laboral, pois, compreender e regular as próprias emoções e as dos outros são factores que afectam o bem-estar intrapessoal e as relações interpessoais verificadas organizacionalmente. Similarmente Mayer et al. (1997) ao sugerirem que as pessoas emocionalmente inteligentes seriam capazes de identificar os seus próprios estados emocionais e os dos outros, mostraram que seriam mais capazes de se integrarem em grupos, de cooperarem e de controlarem certas condutas com vista ao sucesso organizacional, identificando-se assim o poder benéfico organizacional da IE.

A Ética é também um factor predictor da performance laboral, no âmbito do alcance do sucesso (Vitell & Davis, 1990a) e da satisfação no trabalho¹⁶ (Vitell & Davis, 1990b; Deshpande, 1996), que por sua vez contribui para uma maior satisfação na vida (Landa et al., 2006).

¹⁶ Vitell e Davis (1990b) apresentam uma divisão analítica da satisfação no trabalho em cinco factores: satisfação com o pagamento; satisfação com as promoções; satisfação com os colegas de trabalho; satisfação com os supervisores e satisfação com o trabalho em si.

Capítulo 2. Inteligência Emocional

Neste contexto, a IE correlaciona-se com a Ética, e pode também prever comportamentos antiéticos, na medida em que as percepções desses comportamentos se sustentam no discernimento das origens do comportamento individual e dos outros e nas atribuições de emoções para os comportamentos dos outros, na compreensão e numa gestão emocional (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Se efectivamente a IE é predictora da performance, como muitos autores da especialidade expõem (e.g., Wong et al., 2002; Law et al., 2004), da eficiência da liderança e satisfação de vida (e.g., Wong et al., 2002), será importante que se tome consciência da necessidade de um melhor conhecimento emocional próprio e dos outros. Similarmente, as organizações poderão realizar poupanças de custos e melhorar rendimentos se melhorarem o domínio da IE. (Van Rooy & Viswesvaran, 2004).

É de notar a expansão comercial e académica da IE (Joseph & Newman, 2010), e o uso de testes de IE nos processos de recrutamento especialmente nas organizações ocidentais, isto porque, cada vez mais, as empresas reconhecem a importância das habilidades emocionais, as quais constituem, de acordo com alguns autores, elementos fundamentais para o bom funcionamento de uma organização. Apesar de alguma escassez de evidências empíricas capazes de sustentar alguns resultados referidos (cf. Joseph & Newman, 2010), os mesmos dever-se-ão tomar como resultados iniciais de um campo promissor em expansão. (Woyciekoski & Hutz, 2008).

2.4.5. Contextualização do Constructo

Na sua maioria, as aptidões emocionais podem ser melhoradas através da educação (cf. Góngora & Casullo, 2009), como também a auto-estima. Começam o seu percurso em casa, quando o ser humano é criança, através da interacção gerada com os pais, que os ajudam a identificar e codificar emoções tendo em conta os seus sentimentos e circunstancialismos sociais, onde indivíduos de culturas distintas apreendem emoções de formas diferentes, sendo um processo que não é obviamente igual para todos (Mayer & Salovey, 1997).

Há, por conseguinte, um cuidado a ter com a incompetência emocional, pois esta surge normalmente ligada a hábitos ganhos nas fases iniciais da vida que se tornam automáticos, fazendo parte integrante do modo de estar à medida que o cérebro se vai moldando com essas experiências vivenciais, constituindo a natureza do ser humano em crescimento (Henriques, 2006).

Capítulo 2. Inteligência Emocional

A psicoterapia, é um outro método de correcção ou de complemento que poderá interagir se necessário, contribuindo para este processo emocional-educacional. O sistema educacional, é outro dos palcos mais importantes onde a IE está patente com o exigente papel de educar emoções, e dotar as pessoas de aptidões para lidar com as mesmas (Mayer & Salovey, 1997; Rêgo & Rocha, 2009). Referem ainda Rêgo, et al., (2009, p. 137) que “*durante muitos anos, os aspectos cognitivos racionais do educando, foram supervalorizados, em detrimento do conhecimento subjectivo*”.

“*A literatura é provavelmente o primeiro lar da Inteligência emocional. Mas também o são, os programas de arte, música, e teatro.*” (Mayer & Salovey, 1997, p. 20).

Segundo Mayer e Salovey (1997, p. 16), “*a inteligência emocional é uma excelente meta para uma cultura democrática*”, não ditando o comportamento do indivíduo mas gerando toda uma consciência de investigação pessoal das próprias políticas, etnicidades e religião, entre outras. É alcançável mas com muita persistência, através de vivências e esforços individuais e colectivos, com uma necessidade urgente de se “*desencadearem acções mobilizadoras necessárias para dar à Educação e à Sociedade o de que elas tanto necessitam: amor, equilíbrio, respeito pelo próximo, valorização do ser humano e harmonia nas relações*” (Rêgo & Rocha, 2009, p. 150).

O conceito psicológico de Inteligência Emocional disseminou-se mundialmente a partir do final do século XX como já referido, pela popularização das ideias exaltadas por Goleman (1995), e de uma forma muito rápida, no contexto educacional, empresarial e editorial, sem se encontrar ainda assente em bases sólidas de cariz empírico, e nem estando incluída nos modelos tradicionais de inteligência, tendo-se tornando uma característica desejável de alcance, preditora de sucesso generalizado (Roberts et al., 2002; Woyciekoski et al., 2008; Joseph & Newman, 2010) e clarificadora de variações comportamentais inexplicadas nos dias de hoje (Landy, 2005). No decorrer das publicações de Mayer e Salovey em 1990, muitas críticas foram produzidas, indicando tratar-se de um conceito inapropriado no qual os autores estariam a reescrever a inteligência social, não existindo qualquer habilidade importante relacionada à emoção, e estando a utilizar-se escalas de medição de IE sem a certeza da sua eficácia, ao que posteriormente responderam, tratar-se não da inteligência social, mas sim de uma pura interacção entre emoção e inteligência (Cobêro et al., 2006). No entanto, a IE como conceito de geração recente que é, conta já com um vasto conjunto de contribuições, umas cientificamente mais consensuais do que outras, sendo, contudo,

Capítulo 2. Inteligência Emocional

de destacar o traço comum a todos os trabalhos desenvolvidos, a aceitação genérica de que a IE melhora qualitativamente o ser humano (Henriques, 2006).

É, contudo, natural que uma nova visão sistémica de inteligência não possa estar isenta de críticas e contestações. Locke (2005) aponta para a não existência do constructo e para a impossibilidade de raciocinar com emoções. Apesar de algumas etapas conturbadas no crescimento deste domínio do saber, este não tem parado de evoluir (Henriques, 2006).

A preocupação de criar uma consistência durável na definição do constructo deve estar sempre patente doravante, isto porque, e de acordo com Churchill (1979), a existencia de várias definições do mesmo constructo, torna-o difícil de avaliar, mensurar, comparar e consequentemente acumular conhecimento.

Mayer et al. (2004) vêem a IE como fazendo parte de um grupo de inteligências que designam por *hot intelligences* – inteligência social; prática; pessoal; competências de percepção não-verbal e criatividade emocional – (cf. Mayer et al., 2000). Roberts et al. (2002) afirmaram que era ainda prematuro considerar a IE como um novo constructo científico, até porque o termo IE apresentava uma enorme semelhança com as inteligências inter e intrapessoal de Gardner, podendo inclusivamente ser visto como uma combinação entre elas (Law et al., 2004), mas é também certo que, outros estudos já evidenciam que esse constructo é uma realidade científica vigente (e.g., Mayer et al., 2000; Brackett & Mayer, 2003; Mayer et al., 2004; Cobêro et al., 2006).

Ora, o desenvolvimento e compreensão de uma inteligência requer um número considerável de anos de cuidadosos escrutínios e de investigação. “*Presentemente, estamos no inicio da curva de aprendizagem da Inteligência Emocional*” (Mayer & Salovey, 1997, p. 22), estando a medição da IE, portanto, ainda na fase de infância (Van Rooy & Viswesvaran, 2004). As escalas cognitivas de inteligencia mais amplamente usadas, *Wechsler Intelligence Scale*, são o produto de 60 anos de investigação. Além disso, essa investigação em si foi iniciada depois dos primeiros 40 anos de tabalho de avaliação clínica de inteligência. Se a história do estudo da inteligência constitui um guia e realmente ensina algo, então ainda há muito a aprender acerca da IE. Os primeiros 10 anos de investigação em IE foram frustrantes mas imensamente gratificantes e muito promissores (Mayer et al., 2001), encontrando-se a investigação em IE em constante expansão (Mayer et al., 2004).

Reconfirma-se que a Inteligência Emocional se encontra ainda num estágio inicial de investigação e da sua curva de desenvolvimento (cf. Mayer et al., 2000), mas

Capítulo 2. Inteligência Emocional

não é turva a sua demarcação como figura marcante e o seu mérito potencial, apesar de algumas dificuldades na sua definição e conseqüente medição devido à sua complexidade (cf. Flores & Tovar, 2008), o que acaba por ser comum em psicologia. No entanto, para atingir o estatuto de constructo, como o de inteligência e o de personalidade, de forma plena e convergente na literatura e na ciência, serão necessários ainda alguns anos com muito trabalho subjacente e de desenvolvimento de medidas de desempenho similares às que são usadas na pesquisa em inteligência (Woyciekoski & Hutz, 2008). É desejável que, para uma solidificação teórica e prática do constructo, e por forma a se poderem realizar meta-análises e estudos longitudinais nas investigações em IE, os instrumentos de medida e as fundamentações teóricas, sejam cada vez mais sustentáveis, com vista a evitar a constante mutação por vezes perturbadora da requerida investigação (Landy, 2005).

Muitos estudos propuseram que elevados níveis de IE estariam relacionados com uma melhor percepção das emoções, com o seu uso no pensamento, na compreensão dos seus significados e numa melhor gestão das mesmas. A resolução de problemas emocionais requer menos actividade cognitiva para os indivíduos com elevados níveis de IE, e estes tendencialmente serão mais capazes em outros tipos de inteligências, tais como, a verbal, a social, entre outras. Tendem também a ser mais agradáveis e a possuir uma mente mais aberta do que os outros, e organizacionalmente encontram-se mais talhados para desempenhar funções com interacções sociais. Comportamentalmente, os elevados níveis de IE promovem um menor envolvimento em acções de cariz destrutivo, tais como o consumo de drogas, alcool, tabaco, violência e outros desvios, facilitam qualidade relacional, relações familiares e sociais positivas e também maiores níveis de optimismo e de satisfação, bem como uma melhor aptidão para identificar objectivos. (Brackett & Mayer, 2003; Mayer et al., 2004).

Henriques (2006) alude ainda para o facto de que o desenvolvimento da IE parece poder constituir-se como um valor de sustentação da cultura organizacional, surgindo como uma necessidade para garantir a evolução da organização. O autor solicita ainda a atenção para o facto de que o desenvolvimento técnico e emocional dos recursos humanos é possível e pode gerar mais-valias para a organização.

Embora a pesquisa sugira que a ética de cada um esteja correlacionada com a percepção da ética dos outros (Vitell & Davis, 1990a; Terpstra et al., 1993), parece que os indivíduos emocionalmente inteligentes serão mais hábeis em decifrar os comportamentos dos outros, éticos e antiéticos, que os indivíduos de baixos níveis de IE

Capítulo 2. Inteligência Emocional

(Mesmer-Magnus et al., 2010). Já a análise de Aristóteles relativamente à emoção, a referenciava amplamente do ponto de vista ético, tanto que, as emoções seriam centrais e essenciais a uma boa vida e esta análise seria parte de toda uma perspectiva ética (Solomon, 2000). Esta habilidade dos indivíduos emocionalmente inteligentes contribui para uma maior capacidade de discernimento e maior precisão de avaliação de comportamentos éticos dos outros, sendo mais capazes de deduzir correctamente as emoções dos outros e tender a gerar empatia com os comportamentos dos seus pares atribuindo-lhes menos aspectos negativos (Mesmer-Magnus et al., 2010).

A Inteligência Emocional deve então contribuir para uma melhor compreensão das percepções éticas próprias e dos outros, como também para o conhecimento da discrepância frequentemente citada entre elas (Mesmer-Magnus et al., 2010), visto que vários estudos reportam consistentemente que os indivíduos frequentemente acreditam ser mais éticos do que os seus pares (Pitt & Abratt, 1986; McDonald & Zepp, 1988; Tyson, 1990; Lawson, 2004). Contudo, indivíduos com baixos níveis de IE são menos hábeis a interpretar as origens comportamentais de terceiros, encontrando-se mais propensos a afirmar a falta de ética dos mesmos. (Mesmer-Magnus et al., 2010).

2.5 Considerações Finais

É certa uma determinada dissonância entre opiniões e afirmações proferidas no âmbito da Inteligência Emocional, do ponto de vista do indivíduo, da sociedade e das organizações, e a sua respectiva validade científica (Joseph & Newman, 2010).

Parece, no entanto, ser legítimo afirmar que se verifica uma instrumentalização social, cultural e económica do raciocínio abstracto – capacidades cognitivas – que deverá ser ponderada não de acordo com as *guidelines* estereotipadas socialmente mas com conhecimentos profundos na técnica, clínica e ética. Indo de encontro a estas expectativas, parece emergir uma determinada sensibilização para uma “revolta emocional” de dessacralização do racional como condição *sine qua non* da essência existencial do ser humano, não isentando ninguém de um contributo próprio sempre que baseado em rigor e verdade intelectual.

Sternberg (1997) alude inclusivamente para o facto de quando os alunos aprendem de uma forma que permite capitalizar os seus pontos fortes, bem como

Capítulo 2. Inteligência Emocional

compensar e corrigir algumas deficiências, o seu desempenho é melhor do que quando são ensinados de forma padrão. Propõe uma diversificação do ensino, bem como da própria avaliação, e uma moldagem dos ambientes de aprendizagem aos pontos fortes perfis de capacidade dos alunos capitalizando as suas competências. Muitas vezes indivíduos com capacidades práticas e criativas, são puramente afastados do “sistema”, uma vez que, não dispõem de oportunidades para demonstrar e fazer uso das mesmas, tornando-se pessoas, frequentemente vistas como detentoras de baixos quocientes de inteligência devido aos padrões tradicionais de avaliação, que deverão ser questionados.

Não circunscrevendo por conseguinte, as competências do intelecto à cognição, mas consagrando de forma resoluta as competências emocionais inerentes a todo o ser humano, vislumbramos como referido neste capítulo, um poder sempre eminente e cada vez mais reconhecido pela comunidade científica da emoção na vida de todos.

Mayer et al. (2004) aludem para as prioridades da pesquisa neste campo, por forma a consagrá-lo com evidência científica. Como prioridades referem que há que, aprender mais acerca do que a IE prediz, como a IE se relaciona com as outras inteligências e traços de personalidade e compreender o processo subjacente da IE.

A IE vem revelar o facto de que há um outro importante tipo de pensadores. Não só os que pensam com a “cabeça”, mas os que pensam com o “coração”, um pensador emocional (Mayer et al., 2000).

Na realidade organizacional está, por conseguinte, patente a magnanimidade da emoção pelas pessoas que a integram. Uma outra questão essencial e figura marcante como vértice do sistema organizacional é a Ética e respectivos comportamentos, onde a emoção poderá ter um papel preponderante e contribuir para o reforço e integração dos apelos éticos cada vez mais verificados e com benefícios que se afiguram longínquos.

A ética e a emoção, histórica e contemporaneamente estiveram e estão interligadas (Solomon, 2000). Preambularmente verificada esta premissa, seguidamente abordar-se-á Ética e dar-se-á seguimento à temática de investigação.

Capítulo 3

Ética

3. Ética

3.1. Visão Conceptual de Ética

“A presença de preocupações éticas na gestão de empresas e de negócios pode ser encontrada em inúmeros textos e exemplos relatados ao longo da história, no entanto, durante as últimas décadas este tema tornou-se alvo de uma atenção sem precedentes por parte de académicos, empresários, políticos e sociedade em geral” (Almeida, 2010, p. 20). Os últimos anos têm sido ricos na ênfase dada às questões da tomada de decisão ética individuais e corporativas, fruto do interesse de grupos de interesses públicos, políticos, líderes religiosos e público em geral (Carlson, Kacmar, & Wadsworth, 2002). Muita investigação efectuada no domínio da Ética, tem focado, práticas de marketing, códigos e padrões éticos, questões sociais como o aborto, entre outros, devendo ter-se em conta a contextualização cultural onde é realizada, pois o que pode ser considerado inaceitável num determinado país ou cultura, pode ser completamente aceite noutro (McDonald & Zepp, 1988).

Muitos artigos de investigação empírica na tomada de decisão ética citados por Loe, Ferrell, e Mansfield (2000) aludem para o facto do clima ético organizacional influenciar o comportamento ético dos indivíduos, que por norma se tomam mais éticos do que os outros. Os valores e os traços de personalidade de cada um estão positivamente relacionados com a sua ética profissional, onde as mulheres se apresentam como detentoras de padrões éticos mais elevados do que os homens, e os profissionais mais novos se consideram mais éticos que os mais velhos.

Oriunda do termo grego *ethos*, a ética, reporta-se na sua essência, ao interior do Homem, aquele lugar de onde emanam todos os actos, pressupondo que cada individuo se coloque incessantemente no lugar dos outros, sendo esses outros, pessoas que estão para além daquilo que se sabe ou se pensa acerca deles. São pessoas que se deverão conhecer, pela sabedoria da experiência e não apenas pelo saber, isto porque, o ser humano aprende com a experiência, sobretudo com a emocional e relacional. Interpretar e aprender com o que se sente, é acreditado como o ponto de partida para todo o conhecimento. Todavia, toda esta potencialidade descrita da abrangência ética,

Capítulo 3. Ética

consubstancia-se num desafio que não se afigura de fácil tratamento, uma vez que, se verifica que o papel meritório da ética foi dessacralizado e secundarizado, ocupando um lugar de incerteza. (Machado, 2005).

Tem, no entanto, vindo a observar-se transversalmente à sociedade, o renascer de ambições éticas dado o seu carácter orientador e poder de concertação.

“*Apesar da explosão do interesse acerca da ética nos negócios, não existe uma definição aceite universalmente*” (Vitell & Davis, 1990a, p. 64), bem como a noção de sistema ético é de certa forma ambivalente, pois, de acordo com Dorothy Emmet, na “*International Encyclopedia of Social Sciences*”, este pode ser tomado como o conjunto de costumes de uma dada sociedade tal como um sociólogo os observa, um código de princípios morais ou uma teoria filosófica acerca da acção moral ou racional (Sills, 1972).

Fraedrich (1993, p. 207), enuncia que a ética é “*o estudo e a filosofia da conduta humana com ênfase na determinação do que é certo ou errado*”. A ética, comumente se refere ao que é justo e correcto do ponto de vista comportamental, referindo-se por norma a valores e a condutas. “*Falar de ética é, assim, falar da determinação reflexiva das condições da acção humana boa, do lugar onde repousa a finalidade do agir*” (Machado, 2005, p. 129).

“*Nunca devemos esquecer que a ética tem que ver com valores reais, que cada mulher e cada homem se deve sentir obrigado a incorporar na sua própria vida e que toda a empresa tem obrigação de fomentar tanto no âmbito interno como externo*” (Moreira, 1999, p. 14). Urge a necessidade de se pensar na sociedade, na economia, no mercado e em outros conceitos, como pessoas e relações interpessoais, e não como algo impessoal, mecânico e desprovido da emoção ou raciocínio inerentes a cada individuo (Moreira, 1999).

A Ética é, por conseguinte, um conjunto de valores que procura definir o que é o “bem”, e um conjunto de princípios que pauteiam a conduta humana no sentido de o alcançar (Almeida, 2010), onde o sentido de justiça social se encontra latente.

O conceito de ética por Nicholas Hobbs na “*International Encyclopedia of Social Sciences*” diz que: “*a ética refere-se a padrões de conduta entre pessoas em grupos sociais*” (Sills, 1972, p. 160). É de referenciar a visão ética de Moreira (1999, p. 95), começando por dizer que “*a ética é uma ciência, não uma crença nem o fruto de um consenso político, é um saber que se pode aprender com a ajuda da razão e da experiência*”.

Capítulo 3. Ética

Moreira (1999) menciona também que a ética é uma ciência que não se estuda para saber, mas para actuar (cf. Machado, 2005), de cariz normativo, pois não diz como actua a maioria, mas sim como deveria actuar, analogamente à lógica, ainda que esta se dirija à razão e a ética à vontade. Considera-a algo positivo, que deve estar presente permanentemente na vida, pois ambiciona acima de tudo a prática do bem e o evitar do mal, e não um remédio a usar no instante do aparecimento da doença.

Na filosofia moral, podem-se classificar duas perspectivas éticas, a deontológica que aborda as acções e comportamentos específicos de cada indivíduo e a teleológica que foca a sua abordagem nas consequências dessas mesmas acções ou comportamentos (Vitell & Davis, 1990a). A ética *teleológica* propõe uma avaliação moral da acção humana tendo em conta as consequências de cada comportamento. Muitas vezes, já se passa a ideia de que não só as consequências para com os outros interessam, mas que, inclusivamente ser ético é conveniente e rentável do ponto de vista negocial e organizacional, o que no entanto, não deve ser o motivo para se ser ético (Moreira, 1999). A *deontológica*, defende a existência de um código moral de valores universais que imputam um valor específico à acção humana independentemente das suas consequências. Além destas abordagens pode destacar-se uma outra alternativa do julgamento ético, a *teoria das virtudes*, defendendo a importância do carácter do agente de decisão, as virtudes que deve seguir, propondo uma reflexão ética de como se deve viver. É uma abordagem que busca definir o progresso moral do indivíduo, não definindo normas aplicáveis às situações. (Almeida, 2010).

Constata-se que o interesse pela ética não está a diminuir, muito pelo contrário. Foram criadas associações para a promoção de práticas empresariais ambiental e socialmente responsáveis, tendo sido já criada inclusivamente a International Society for Business, Economics and Ethics (ISBEE) que reúne cientistas e empresários de todo o globo. Não se trata de um modismo, mas efectivamente de um tema com interesse generalizado, que ao que tudo indica, veio para ficar. O meio académico tem acompanhado esta evolução, e têm sido editadas várias obras e artigos científicos, tendo chegado inclusivamente a serem introduzidas disciplinas de Ética nos planos curriculares em algumas universidades por todo o mundo. (Almeida, 2007).

As organizações são vistas, cada vez mais, como um dos principais agentes sociais responsáveis pelos comportamentos éticos e não éticos dos seus empregados.

Capítulo 3. Ética

Este facto origina, todo um conjunto de preocupações e um interesse crescente de análise do clima ético organizacional¹, bem como dos seus sistemas normativos, que são tomados como um dos principais guias éticos dos indivíduos. Para analisar o clima ético organizacional há que ter em conta a sua multidimensionalidade, onde se distinguem três fontes principais: a sociocultural que envolve as organizações, a estrutural-burocrática e a específica dos factores de cada organização. (Victor & Cullen, 1988).

Relativamente ao código de Ética empresarial, este constitui um código documental, onde a empresa estabelece objectivos de carácter ético que deseja alcançar interna e externamente. Poderá constituir um instrumento de humanidade, contribuindo para a prossecução dos verdadeiros objectivos organizacionais que acima de tudo devem ser humanos. A introdução de um código ético na realidade empresarial não garante por si só que as empresas sejam éticas, só se as pessoas que as constituírem forem íntegras e providas de virtudes morais. (Moreira, 1999). A existência de um código de ética pode ser efectivamente muito útil na redução de práticas antiéticas (Ferrell & Skinner, 1988; Tyson, 1990; Vitell & Davis, 1990a; Baker, Hunt, & Andrews, 2006), e ter efeitos directos na performance e sucesso organizacional (Vitell & Davis, 1990a), e satisfação no trabalho (Vitell & Davis, 1990b; Deshpande, 1996) que são afectados preponderantemente pelo clima ético (Victor & Cullen, 1988).

3.2. Perspectiva Histórica

Ancestral e tradicionalmente, sempre se abordou a temática da Ética, e se aplicaram medidas com um sentido orientador ético subjacente. Goleman (1995) referencia o Código de Hammurabi (código com 282 artigos cujo Rei Hammurabi (1728 a.c.-1686 a.c.) da dinastia semita do antigo império da Babilónia foi o seu autor), os Dez Mandamentos dos Hebreus e os Edictos do Imperador Ashoka (decretos do Rei Indiano Ashoka – 273 a.c.-236 a.c.), como sendo as primeiras leis e proclamações éticas criadas.

Historicamente, no entanto, nem sempre se tem aplicado o termo Ética correctamente, pois muitas vezes se se refere à moral. É comum, em várias reflexões acerca da realidade empresarial e social privilegiar-se o termo Ética em detrimento do

¹ O clima ético laboral ao nível organizacional é caracterizado pelo conjunto das percepções patentes das práticas e procedimentos com conteúdo ético. Refere-se ao raciocínio ético, especificamente à estrutura do processo de tomada de decisão, realizado pela análise criterial da lei, do que é melhor para cada indivíduo, dos rendimentos individuais e organizacionais, da eficiência, do interesse publico, das regras e da ética pessoal. (Victor & Cullen, 1988).

Capítulo 3. Ética

termo moral, preferência esta nem sempre fundamentada convenientemente. Os dois termos, confundem-se frequentemente, pois, desde logo etimologicamente os seus significados sobrepõem-se, dado que *ética* deriva do grego *ethos*, que significa carácter ou costume, e *moral* provém do termo latino *mores*, que é a tradução para o latim do grego *ethos*. (Almeida, 2010).

Contudo, há duas tradições na filosofia que estabelecem a distinção entre ética e moral. Wunenburger (1993 como citado em Almeida, 2007, p. 148) identifica na primeira tradição a ética como a reflexão sobre os fundamentos da moral e a segunda tradição com a moral sendo universal e a ética particular. A primeira tradição reporta-se à ética como a ciência do comportamento, dos costumes, ou o estudo teórico dos princípios que regem as escolhas práticas, e à moral como o conjunto de prescrições comportamentais concretas adoptadas por agentes individuais ou colectivos. Por sua vez, na segunda tradição, a ética é o conjunto de regras de conduta partilhadas e típicas de uma determinada sociedade, que permitem distinguir o correcto e o incorrecto, e a moral é o conjunto de princípios universais, normativos, baseados na discriminação entre o bem e o mal. A primeira tradição mencionada parece ser aquela onde recai maior aceitação entre os filósofos e académicos ligados a esta temática. Tendo por base esta teoria, a moral toma-se pelos códigos de conduta e costumes que norteiam o comportamento colectivo e a ética como uma reflexão teórica sobre a moral, que visa a análise racional dos comportamentos.

3.2.1. Ética e Economia

O divórcio latente entre ética e economia, nem sempre foi uma realidade, como nos dizem os séculos XIII a XVI. Posteriormente verificou-se uma ruptura entre estas duas ciências, antes indissociáveis, que tem vindo a acompanhar o desenvolvimento do capitalismo. Foi, nomeadamente ao nível do pensamento filosófico, que a partir de Adam Smith, para quem a economia integrava a filosofia moral, e particularmente depois de Ricardo, que a economia se desligou da ética. Para os economistas, as contribuições da ética, por melhores intenções que ostentassem, traduziam-se em medidas inúteis, sem aplicação nos mercados dadas as incompatibilidades pensadas com as leis da concorrência, inovação, lucro, enfim da economia em geral. Verifica-se presentemente, com início a partir da década de 70 do século XX, o traçar do caminho de retorno à antiga cumplicidade e cooperação verificada entre ética e economia.

Capítulo 3. Ética

Primeiramente nos EUA, seguido da Europa e Resto do Mundo, onde estudos começam a evidenciar que a ética é necessária para o alcance da excelência organizacional. É, contudo, ético, evitar ser ético no mundo dos negócios, apenas porque é rentável. (Moreira, 1999).

O comportamento ético de todos os que integram uma organização deverá ser uma virtude que esteja em constante desenvolvimento, sendo além do mais um “agente” competitivo, pois cada vez mais o mercado exige ética do empresário e da empresa (Osorio, 2010).

No seio organizacional os conflitos éticos estão cada vez mais presentes dadas as interações humanas cada vez mais dinâmicas e complexas (Fang, 2006).

A necessidade de regulação ética na sociedade e de implementação de medidas de resolução de conflitos e desequilíbrios, sempre se fez sentir. O passado refere isso, e têm sido muitos os pensadores, filósofos entre outros, que se têm dedicado e dado o seu contributo na análise, interpretação e conceptualização deste domínio, tal como as principais doutrinas éticas o evidenciam.

3.2.2. As Principais Doutrinas Éticas

Persistem dramáticos problemas e desequilíbrios na sociedade que já se verificavam há milhares de anos, o que leva a questionar o nosso sentido evolutivo como essência humana. A ordem a que hipoteticamente todos aspiram está longe de ter sido alcançada aceitavelmente, com o papel das frequentemente relevantes e necessárias medidas éticas muitas vezes secundarizado. Estas não foram implementadas de forma capaz numa sociedade globalizada e muito instável, com vista a empreender uma sociedade e uma economia mais éticas, contribuindo para a mediação de descontentamentos e conflitos. A Ética é vivida já há milénios como um mecanismo de extrema necessidade social permanente, e não de emergência como muitas vezes se verifica ainda nos dias de hoje.

Moreira (1999), apoiado na obra “Ética Empresarial, Teoría y Casos” de 1990 de Rafael Gómez Pérez, aborda as principais doutrinas éticas, o que permitiui a este estudo evidenciar existência e o desenvolvimnto do pensamento ético desde Platão (427-347 a.C.) até Émile Durkheim (1857-1917).

Em Platão, o Idealismo Platónico diz que, possuir conduta ética e actuar com eticidade é proceder segundo o *logos* – pensamento – melhor, com rectidão de

Capítulo 3. Ética

consciência, porque, a inteligência quando bem utilizada, leva ao Bem, e no Bem está o Belo e o Justo. No Realismo Aristotélico, Aristóteles (384-322 a.C.) refere que a ética é a ciência prática do bem, e que o bem próprio do homem é a inteligência e, por conseguinte, o homem deve viver sustentando-se na sua capacidade de raciocínio, na razão, através da qual se alcançam as virtudes e a vida virtuosa. A Ética vista pelo Estoicismo fundado por volta de 300 a.C. por Zenão de Cicio, indica que para viver com rectidão é necessário lutar contra as paixões, sejam boas ou más, com o intuito que nada constitua um elemento perturbador e inquietante da ordem virtuosa a que se aspira. A Ética Epicurista que remonta a Epicuro de Samos (341-270 a.c.) menciona que o homem deve fazer o que mais gosta, o que lhe é mais agradável, o que lhe dá prazer. Contudo, a busca do prazer deverá ser regida pela prudência e é a prudência que encaminhará para a tranquilidade interior. Em Kant (1724-1804), a Ética Kantiana argumenta que a ética não tem fundamentos científicos e muito menos metafísicos. Para Kant há um facto inegável: “*A lei moral em mim*”, onde cada individuo ao experimentar esta filosofia pode construir uma ética pura, não contaminada pelo empirismo nem por exigências exteriores. A Ética por Adam Smith (1723-1790) considera a simpatia como condição necessária e suficiente para fundamentar a moral e os seus juízos, e recorre à figura do imaginário *observador honrado e imparcial*, que mais do que exterior ao individuo, é algo interior a cada um dos seres humanos, e tanto mais quanto o seu juízo é função da própria experiência, como simpatizantes, juízes e espectadores das acções dos outros. No Utilitarismo de Jonh Stuart Mill (1806-1873) assume-se como principal contributo a actualização do epicurismo com a doutrina ética defendida por Jeremy Bentham (1748-1832), onde, “*o objectivo da ética é a maior felicidade para o maior número possível de pessoas*”. Por fim, no Positivismo Ético de Durkheim (1857-1917), a ética é um sistema de mandamentos, feito de “tu deves”, em que é a sociedade como pessoa moral qualitativamente superior e distinta das pessoas que engloba, fonte desses valores.

3.3. Ética Organizacional

No que concerne a questões éticas organizacionais, bem como às práticas antiéticas que assolam o mundo dos negócios, muita atenção lhes tem sido dedicada, e sem dúvida, claramente necessária (Vitell & Davis, 1990a; Terpstra, Rozell, & Robinson, 1993), verificando-se preocupações generalizadas por parte de instituições de

Capítulo 3. Ética

competência reconhecida, como é o caso da Harvard Business School, que já na década de 80 do século XX, tinha adjudicado 30 milhões de dólares a esta temática (McDonald & Zepp, 1988). Investigação adicional na teoria da decisão ética organizacional é requerida e necessária (Loe et al., 2000).

“A sociedade tornou-se mais vigilante em relação à actividade empresarial e muitas empresas foram obrigadas a repensar os critérios éticos da sua conduta, pressionadas por uma concorrência sem fronteiras e por um mercado tendencialmente global” (Almeida, 2010, p. 19).

A ética empresarial não se refere a uma forma específica de ética, mas sim à aplicação dos seus princípios no contexto empresarial (cf. Moreira, 1999), referindo-se, ao campo organizacional que estuda e avalia os comportamentos e as decisões empresariais que têm impacto no bem-estar individual e social. Frequentemente, o comportamento ético organizacional é analisado pela avaliação do Desempenho Social das Empresas, que se encontra intimamente ligado ao conceito de Responsabilidade Social das Empresas (cf. McDonald & Zepp, 1988; Almeida, 2010).

A teoria organizacional deve, por conseguinte, incorporar a ética mais explicitamente no seu processo organizacional (Victor & Cullen, 1988). Compreender a razão e a forma pela qual as pessoas quando agem individualmente ou em grupo tomam decisões éticas num contexto negocial é deveras importante para a melhoria dessas mesmas decisões ao nível organizacional (Loe et al., 2000).

A ética, como já citado na secção 3.1, mas, não sendo de mais referir, corresponde a determinados valores que os homens e as mulheres devem incorporar na sua vida, e as organizações² devem fomentar no seu seio bem como nas suas envolventes externas. Sem o conhecimento ético, nunca estaremos completamente preparados para arcar com responsabilidades desafios que sempre surgem e que terão de se enfrentar com confiança. *“Actuar de forma ética é, por isso, em certo sentido, actuar de forma inteligente”* (Moreira, 1999, p. 15).

Moreira (1999) submete inclusivamente na sua obra, um acordo pleno, com a definição de Ética como estética da acção humana, factor salientado por J. L. Lorda na sua obra – “El arte de vivir”, Palavra, Madrid, 1994.

² Moreira (1999) refere que, as organizações não são os sujeitos da ética, nem têm responsabilidade ética ainda que a tenham juridicamente. As pessoas, sim, são os verdadeiros sujeitos da ética.

Capítulo 3. Ética

É de salientar, que num comportamento ético não existe o carácter de rentabilidade obrigatória, porque se fosse o caso, poderia inferir-se, a pouca ou nenhuma existência de problemas éticos na humanidade. Constata-se que grande parte dos empresários, respectivos trabalhadores e *stakeholders*, não só aceitam como parecem estar dispostos a correr riscos de natureza ética relativos à honradez negocial, e a “*confundir a economia de mercado com uma sociedade de mercado ou mercantilismo*”. (Moreira, 1999, p. 20).

Almeida (2010) solicita ainda a atenção para os modelos capitalistas contemporâneos, pois constituem um factor de elevada preponderância nos dias que correm, pelo facto de atribuírem às organizações um papel preponderante no desenvolvimento social e humano e pelas implicações éticas que impactam na sociedade, no individuo e no seu bem-estar.

Em suma, os problemas da realidade organizacional, mais do que problemas com custos de factores de produção, logísticos, ou de outra natureza, são problemas de custos de coordenação de pessoas e valores, pois na sua essência, o que define uma organização são as pessoas que a constituem. Os *players* do mercado terão de se consciencializar que um dos principais vértices de acção organizacional para a promoção da eficiência é a excelência ética ou moral. Pode-se inferir que os problemas mais importantes das organizações se consubstanciam, não nos tecnológicos, mas sim nos antropológicos e éticos. Então os responsáveis do teatro organizacional não podem ser simples especialistas ou estrategas, têm de ser acima de tudo peritos em humanidade, com competências humanas, onde as emocionais terão a sua preponderância. (Moreira, 1999).

Preconiza-se claramente e reconfirma-se o valor e o poder que o conhecimento emocional impõe nas relações sociais e laborais, consubstanciando a IE como um factor determinante na conduta ética organizacional.

A ética deve impreterivelmente presidir às questões organizacionais e de negócios e às questões individuais, dado o lugar que estas ocupam na estrutura social do ponto de vista pessoal e comunitário (Almeida, 2010).

Baker et al. (2006), apelam à atenção do papel crítico que as organizações desempenham na sociedade e na economia, enquanto palcos de condutas éticas e antiéticas. Devem ser dotadas de valores éticos definidos ao nível corporativo pois, preconizam-se melhores níveis éticos individuais e de compromisso organizacional mais reforçado através da melhoria comportamental ética, com implicações positivas na

Capítulo 3. Ética

performance organizacional. Nesta linha de pensamento, Ferrell e Skinner (1988), referem que são os gestores de topo, que devem aplicar e fazer cumprir a política ética das suas organizações, com vista a conseqüentes melhorias significativas.

O comportamento antiético é também uma realidade, e a pesquisa realizada por Lawson (2004) revela que, os inquiridos acreditam que no mundo dos negócios muitos dos comportamentos geralmente são desprovidos de ética. Revelaram uma concordância substancial com a afirmação “boa ética é um bom negócio” e uma forte relação entre a propensão comportamental antiética com a sua atitude aquando a ingressão no mercado de trabalho, o que significa que, os que copiam nos exames ou que recorrem ao plágio, encontram-se mais receptivos à ideia da recorrência a comportamentos antiéticos no mundo do trabalho, do que os que não enveredam na desonestidade académica. Um resultado importante do estudo de Lawson (2004), que deve ser ressaltado, evidencia que a percepção da ética dos homens de negócios por parte dos estudantes mostra que eles não se comportam da forma mais ética possível. No entanto, foi verificada falta de conduta ética por parte dos estudantes, gerando uma inconsistência que se encontra na linha de pensamento inerente ao presente estudo e a outros (e.g., McDonald & Zepp, 1988), de que, o individuo por si só pensa ser mais ético que os outros.

Nota-se uma elevada orientação para o dinheiro e muito menos para a filosofia de vida, e os estudantes apresentam um cariz comportamental não ético que projectado no mundo das organizações, alerta para uma sociedade de elevados problemas éticos. “*O desleixo ético em situações negociais, pode reflectir meramente o sistema geral de valores internalizado pela juventude*” (Lysonski & Gaidis, 1991, p. 148).

3.4. Ética e Comportamentos Contraproducentes

Pitt e Abratt, (1986, p. 39) assinalam factualmente que “*a corrupção nos negócios é tão antiga como os próprios negócios*”, e existe até certo ponto quase de forma transversal em todas as culturas, mercados e países, sendo que nalguns casos acaba por ser necessária à sobrevivência do regime em que se vive, e noutros é condenada e criticada, mas nunca erradicada na sua totalidade. A corrupção é identificada muitas vezes como a “*maior barreira ética ao investimento*” (Moreira, 1999, p. 90). Há que estabelecer previamente uma distinção esclarecedora entre

improductividade ou “contraproductividade” e comportamento contraproducente. O comportamento contraproducente é visto como uma faceta da performance laboral³, consistente com a violação de procedimentos de segurança ou com comportamentos que ponham em risco o indivíduo ou a organização. Nesta perspectiva o resultado desses comportamentos consubstanciam-se na improductividade. Como em determinados espaços temporais alguns comportamentos contraproducentes poderão não produzir “*outcomes*”, então não há lugar à improductividade. (Sackett & DeVore, 2001).

No dia-a-dia das organizações, os seus intervenientes enfrentam uma série de questões morais aquando da sua tomada de decisão (Fang, 2006). Muitos dos escândalos fruto de ilegalidades e de condutas antiéticas com mais impacto e visibilidade social, têm tido na sua génese, comportamentos de abuso de confiança e de informação privilegiada (Terpstra, Rozell, & Robinson, 1993).

As pessoas interpretam dilemas éticos de forma diferente entre si, pois as suas características individuais afectam o seu julgamento (cf. Near & Miceli, 1985), e mesmo aquelas que possuam uma sensibilidade ética apurada poderão interpretar a mesma questão de diferentes maneiras. Após a identificação do problema, as pessoas recorrem ao pensamento moral para verificarem se determinada acção ou facto está correcto ou não é aceitável (cf. Near & Miceli, 1985), sendo que, um julgamento moral correcto não implica necessariamente um comportamento moral, pois, outras variáveis influem no processo decisório, tais como, os interesses próprios. (Fang, 2006).

Apesar da Ética dizer respeito à condução dos comportamentos individuais (McDonald & Zepp, 1988), o processo de tomada de decisão ética, é influenciado, de acordo com o que Fang (2006) objectivou, por dois factores: individuais e organizacionais (cf. Loe et al., 2000), conjugados com as respectivas questões morais inerentes. Dos factores individuais, são constituintes, o nível de desenvolvimento cognitivo moral, personalidade, nível de eficácia e género. Nos organizacionais, destacam-se o clima ético no trabalho, oportunidade da ocorrência de comportamentos morais e competitividade intraorganizacional. As questões morais inerentes, ou intensidade moral, conjugadas com o poder da emoção influenciam determinantemente o processo decisório.

³ A performance laboral é aqui definida por todos os comportamentos do trabalhador no seu local de trabalho com implicações na sua produção (Sackett & DeVore, 2001). A performance laboral de um grupo depende em certa medida das competências e personalidade dos membros desse mesmo grupo bem como a sua respectiva coesão (Levine & Moreland, 1990).

Capítulo 3. Ética

É de referir, no entanto, que quando o indivíduo se autoavalia eticamente, está subjacente uma tendência de manutenção da sua auto-estima e de uma imagem socialmente desejável (Morgan, 1993). Ora, uma das principais limitações do auto-relato, é a dificuldade de resposta acurada acerca de assuntos mais sensíveis como o caso da ética. Há pois uma tendência de resposta *socialmente aceitável*, influenciada pelo que aparenta ser a resposta *correcta* (Schoderbek & Deshpande, 1996).

A crença do comportamento antiético ser proeminente no mundo dos negócios e no trabalho em geral, pode de facto originar tais comportamentos (Lawson, 2004).

A Ética refere-se, de acordo com Moreira (1999, p. 96) à “*ciência da acção do homem, na sua vida individual e em sociedade, em ordem ao seu fim*”. Cada indivíduo desenvolve regras éticas a partir das suas filosofias morais e dos seus valores de base, como ilustra Carlson et al. (2002), aplicando-as quando confrontados com a tomada de decisões éticas. Ética é, portanto, um processo de tomada de decisão pelo qual as regras do que é certo e do que é errado são aplicadas para avaliar a respectiva eticidade de um determinado problema (Carlson et al., 2002). A Ética no trabalho tem sido relacionada com um determinado número de comportamentos contraproducentes de grande impacto financeiro para as organizações, tais como, o absentismo, perdas na produção, custos de não qualidade, sabotagem, roubo, revelação de informação confidencial, perda de tempo propositada, agressão, e abuso de informação privilegiada, no fundo, tudo questões relacionadas com a ilegalidade, imoralidade e desvio comportamental (Terpstra et al., 1993; Sackett & DeVore, 2001). O comportamento contraproducente é uma forma de antiética comportamental, muitas vezes visto como uma faceta do desempenho no trabalho, e constitui um qualquer comportamento intencional do trabalhador quando actua contra os interesses da organização (Sackett & DeVore, 2001). Na literatura, foi identificado um número de variáveis individuais perceptuais e contextuais que poderão implicar nas razões pelas quais os trabalhadores optam por se envolver em actividades de carácter antiético. Essas variáveis estão relacionadas com factores pessoais, como a consciência, com factores perceptuais no trabalho, como a injustiça ou a aceitação, e com factores situacionais, como as características do ambiente de trabalho, onde o clima de honestidade é um exemplo (Sackett & DeVore, 2001). Não sendo surpreendente, é de referir que, características do foro individual, tais como a integridade, desenvolvimento cognitivo do que é certo e errado, e crenças pessoais do que constitui a ética, poderão prever uma tendência comportamental para a prática de trabalho contraproducente (Terpstra et al., 1993).

Curiosamente, os indivíduos que transgridem, quando confessam irregularidades cometidas, frequentemente citam como justificação para as suas acções, a crença de que o comportamento não ético era um pré-requisito necessário para o sucesso, num mundo de certa forma também pouco ou nada ético (Tyson, 1990). Essas pessoas acreditam que, para competir, têm de comprometer os seus próprios padrões éticos (Tyson, 1990; Grover, 2005; Mesmer-Magnus et al., 2010). Além disso, os indivíduos frequentemente tendem a acreditar, erroneamente, que se regem por padrões éticos mais elevados que os seus pares (McDonald & Zepp, 1988; Tyson, 1990). Frequentemente, muitos desses “transgressores” dizem especificamente que os que os rodeiam estão envolvidos em acções antiéticas muito piores (Tyson, 1990; Morgan, 1993; Vitell & Davis, 1990a).

Para reduzir a ocorrência de comportamentos antiéticos, as organizações deverão criar códigos de conduta, deverão identificar quem os viola e publicitar inclusivamente os respectivos autores, bem como penalizá-los, aplicando-lhes sanções (Tyson, 1990). Quando há lugar a uma denúncia⁴, o denunciante⁵ de actos não éticos, transgressões ou comportamentos contraproducentes, deverá ser premiado e protegido, visto que quem denuncia tais comportamentos, contribui com informação valiosa do ponto de vista organizacional geral e do ponto de vista da eficiência da organização, mas, também se preocupa com o resultado da sua acção e eventualmente com alguma retaliação (Miceli & Near, 1985). Como factores que promovem o comportamento de denúncia, a literatura enuncia as percepções de causalidade, os juízos de responsabilidade, o factor emocional, e as percepções de consequências (Gundlach, Douglas, & Martinko, 2003b). A literatura também sugere que mesmo o funcionário mais ético se pode envolver em comportamentos contraproducentes, e justificar-se com base na percepção de que *"todos estão a fazer o mesmo"*, ou *"não é tão mau quanto o que os outros estão a fazer"* (Newstrom e Ruch (1975, p. 36, como citado em Mesmer-Magnus et al., 2010, p. 36).

Especificamente, o comportamento individual, onde o antiético está incluído, é passível de ser influenciado tanto directamente quanto indirectamente, pelas normas sociais e de grupo (Greenberger, Miceli, & Cohen, 1987; Levine & Moreland, 1990). Todos os grupos ocupam um determinado ambiente, que por sua vez afecta os seus elementos de determinada forma, bem como as opiniões dos vários elementos

⁴ Near e Miceli (1985) definem denúncia como: a revelação efectuada por membros de uma organização, da ocorrência de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas.

⁵ A grande maioria dos denunciantes considera-se como sendo trabalhadores muito leais à sua organização. Há uma maior propensão da denúncia por parte dos trabalhadores mais novos. (Near & Miceli, 1985).

Capítulo 3. Ética

influenciam a tomada de decisão individual e organizacional no seio desse mesmo grupo (Levine & Moreland, 1990). “*As pessoas afectam-se mutuamente de diferentes formas*” (Latané, 1981, p. 343), pois, frequentemente todo o indivíduo é influenciado pelas atitudes, argumentos, performances, expectativas e comportamentos dos outros, por exemplo, ameaças realizadas por via do poder de terceiros, mas também, o conforto pessoal dado pelo suporte de outros⁶. De acordo com Latané (1981), é cada vez mais importante perceber este impacto bifurcado, positivo ou negativo, das influências que as pessoas imprimem nas outras. Nas organizações, interagem o contexto individual, grupal e o organizacional, sendo o grupal o mais importante (Paula, 2009).

Quando os indivíduos de um determinado grupo percebem que as normas do mesmo estão a suportar a predominância de comportamentos antiéticos, poderão ser persuadidos pela dinâmica e poder impactante do próprio grupo a conformarem-se com essas normas, ajustando a sua ética e tomada de decisões a acções antiéticas. As pressões normativas exercidas pelo grupo, especialmente aquelas que suportam comportamentos ilegais ou antiéticos, são muito influentes e com um elevado impacto nas decisões individuais (Greenberger et al., 1987). Além disso, o contágio comportamental, a condescendência e pressões do grupo onde se está inserido quando exercidas para a aceitação e para a envolvimento em comportamentos antiéticos, pode ser ainda maior em organizações de elevada dimensão e altamente coesas (Latane, 1981).

3.5. A Conduta Ética e o Alcance do Sucesso

“*A uma sociedade que faz coisas ineficientes ou com efeitos perversos tem de se lhe contar a verdade*” (Moreira, 1999, p. 54). A Ética, a condução por atitudes e comportamentos éticos não implica um não sucesso, muito pelo contrário, pois, bem vistas as coisas, e seguindo a linha defendida por Moreira (1999), quem pratica boas contas não impede a generosidade, é capaz inclusivamente de a promover. Não se pretendendo aqui conceptualizar filosoficamente a verdade, Aristóteles define-a de um ponto de vista prático, como a conformidade do intelecto com a vontade que busca o bem, implicando tanto a bondade do fim como a bondade dos meios. A verdade não pode ser submetida a votação nem a um variável consenso, pois, as coisas são como são, e não como se poderiam eventualmente desejar. A verdade conduz à confiança,

⁶ Efeitos exemplificativos, do que é considerado – Impacto Social (Latané, 1981).

Capítulo 3. Ética

enquanto, a mentira provida de sequelas e falsidade, e infelizmente, de forma frequente jurada com solenidade, desestabiliza qualquer relação de confiança e destrói a convivência (Grover, 2005). “*Mentir é antes de mais ir em consciência contra a própria consciência*” (Moreira, 1999, p. 59). No cenário actual a ética reclama a urgente inversão desta tendência verificada, porque, talvez com demasiada frequência, se constate sem paralelos, o aplauso do imoral e o desprezo do virtuoso, sendo muitos os que sentem o apelo antiético para o alcance de benefícios e de Sucesso, o que deverá ser, substituído pela honorabilidade e brio pessoal (Moreira, 1999).

Evidências sugerem que os infractores, ou indivíduos com tendência para se desviarem da conduta mais correcta, poderão ser motivados a envolverem-se em actividades antiéticas pelo simples facto de desejarem o Sucesso, ou pela necessidade de competir dentro do próprio contexto laboral, visto que, muitas das vezes competem com indivíduos que adoptam condutas pouco ou nada éticas e acabam conseqüentemente por recorrer às mesmas (e.g., Morgan, 1993; Terpstra et al., 1993; Grover, 2005). A verificação de comportamentos desonestos de potencial destrutivo, como a mentira, o roubo ou fraude, têm ocupado presentemente muita da atenção do quadro organizacional e académico (Grover, 2005). Os meios de comunicação social nos últimos tempos, têm emitido confissões de transgressores de determinados costumes e regras, conforme cometeram actos recorrendo a condutas antiéticas, pelo facto da percepção da necessidade dessa conduta para obter Sucesso pessoal ou organizacional (Terpstra et al., 1993). Claramente, os padrões éticos próprios de cada individuo estarão relacionados a percepções de que as práticas antiéticas são precursores necessários para o Sucesso. Um indivíduo sem ética pode racionalizar os seus comportamentos antiéticos como sendo necessários para ter Sucesso num mundo também antiético. Por outro lado, pessoas com ética são provavelmente menos propensas a aceitar a ideia de que o Sucesso está dependente de acções antiéticas. (Tyson, 1990). A instituição de uma política de gestão eficiente da cultura organizacional contribui para uma optimização da gestão ética nas organizações (Loe et al., 2000).

Segundo Vitell et al. (1990a), o sentimento dos gestores exhibe algum optimismo na existência de uma relação positiva entre o Sucesso e comportamento ético, havendo consistência com a ideia de que os gestores bem sucedidos são éticos, não parecendo acreditar que os interesses corporativos e a existência de ética pessoal sejam incompatíveis. O único factor verificado para a ocorrência de comportamentos antiéticos foi o rendimento, de tal forma que os gestores com melhores rendimentos

Capítulo 3. Ética

tendencialmente são mais otimistas na relação entre Sucesso e comportamento ético. A pesquisa ainda sugere que a existência ao nível organizacional de um código de ética, promove uma maior crença na existência de uma ligação positiva entre Sucesso e comportamento ético, e promove de acordo com Baker et al. (2006) a ocorrência de comportamentos éticos (cf. Loe et al., 2000), não sendo contudo, um dado adquirido. Neste sentido, Ferrell e Skinner (1988) sugerem que a implementação e a existência de códigos de ética no âmbito organizacional, promove a ocorrência de níveis mais elevados de comportamentos éticos, e é possivelmente o melhor recurso para implementar uma conduta ética na organização.

3.6. Ética e Inteligência Emocional

Outros factores potenciais para prever a percepção do papel da Ética e do Sucesso poderão incluir a Auto-Estima (Terpstra et al., 1993; Morgan, 1993) e a Inteligência Emocional (Fox & Spector, 2000).

Na medida em que a percepção da conduta ética assenta na compreensão de comportamentos próprios e dos outros, e na capacidade empática perante os outros, a Inteligência Emocional encontra-se relacionada com as percepções da ética relativamente ao Sucesso. É de se esperar ser menos provável que indivíduos emocionalmente inteligentes, que são menos propensos a acreditar que os outros não são éticos e sendo eles propriamente mais éticos, se devam comportar sem ética para alcançar o Sucesso. Além disso, espera-se que essa relação seja mediada pela auto-estima. (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Especificamente, indivíduos com elevados níveis de IE são frequentemente mais bem-sucedidos nas suas interações com os outros, alcançando resultados desejados, devido à sua vantagem competitiva na adaptabilidade ao reconhecimento e utilização da emoção e dos comportamentos de emoção focalizada (Goleman, 1995; Fox & Spector, 2000), contribuindo para o desenvolvimento de uma maior auto-estima (Schutte, Malouff, Simunek, McKenley, & Hollander, 2002). Para além disso, as pessoas que detêm uma auto-estima mais elevada, têm uma maior consciência da sua competência e valor próprio, e são mais propensos a acreditar que são capazes de alcançar o Sucesso por sua conta e risco. Por outro lado, as pessoas com uma baixa auto-estima têm uma opinião inferior relativamente ao seu valor próprio, avaliação que se repercute na sua capacidade de alcançar o sucesso numa variedade de situações Rosenberg (1965 como

Capítulo 3. Ética

citado em Mesmer-Magnus et al., 2010, p. 38). Uma elevada auto-estima, possui uma função hedónica e de bem-estar geral na vida de cada individuo com efeitos benéficos no respeito que cada um tem por si na vida e relativamente ao futuro (Góngora & Casullo, 2009). Pessoas com baixa auto-estima podem considerar comportamentos antiéticos como condição necessária para competir com os outros. A investigação põe a hipótese da eticidade individual, das percepções da eticidade dos outros, da auto-estima e da inteligência emocional se correlacionarem com as percepções do comportamento antiético ser necessário para o sucesso. (Mesmer-Magnus et al., 2010).

A Ética surge intimamente ligada ao Sucesso. A Inteligência, e a Inteligência Emocional especificamente, exibe também uma ligação profunda ao sucesso organizacional, pois, cada vez mais adicionalmente aos tipos de conhecimentos, competências e habilidades tradicionais associados à performance individual e ao sucesso no trabalho, são requeridas competências de configuração pessoal, tais como, gestão pessoal, empatia e sensibilidade interpessoal. Isto é, um conjunto de competências que para o alcance do Sucesso requerido, lidam com o reconhecimento, regulação e expressão emocional – competências emocionais. (Fox & Spector, 2000).

De acordo com Almeida e Sobral (2005, p. 15), em ambiente negocial “*a utilização da emoção pode ser genuína ou simplesmente uma tática para conseguir alcançar os objectivos pretendidos*”, sendo eticamente mais aceitável a utilização premeditada de emoções como tática com maior tolerância ética na utilização de emoções positivas do que de emoções negativas, do que outros tipos de estratégia de dissimulação, como o uso de informações falsas ou o incumprimento de promessas.

Presentemente nas organizações e na própria comunicação social, as questões de carácter ético são frequentemente discutidas emocionalmente. As emoções são intrínsecas a um processo racional de decisão ética, havendo necessidade de não as ignorar nem as tomar como enviesantes da racionalidade, mas sim indexá-las nesse processo na certeza porém que resultará em melhores condutas éticas. (Gaudine & Thorne, 2001).

Ainda de acordo com Gaudine e Thorne (2001), a Ética está inexoravelmente associada à emoção e consequentemente à Inteligência Emocional. A cultura e o clima organizacional têm a capacidade de promover nos seus trabalhadores estados emocionais com influência directa nas suas decisões éticas. Apesar da teoria da emoção e ética ainda não se encontrar convenientemente instituída, qualquer investigação em ética não deverá ter prossecução isoladamente do factor emocional.

Parte II

Estudo Empírico Proposto e Metodologia

Capítulo 4

Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

4.1. Abordagem Metodológica

No contexto da presente pesquisa em ciências sociais, terá de se fazer sentir uma protecção a dois defeitos marcantes e opostos por vezes verificados, o cientismo ingénuo que inerentemente sacraliza o estabelecimento de verdades definitivas, e um cepticismo latente que negue a própria possibilidade da existência de conhecimento científico (Quivy & Campenhoudt, 1998).

A qualquer investigação, é inerente a leitura do que outras pessoas já escreveram sobre a área em análise, para com uma revisão crítica da literatura, facultar uma imagem abrangente do estado do conhecimento e das principais questões em estudo (Bell, 2004). Depois de definido o propósito geral da dissertação, e concluída a pesquisa bibliográfica¹, recorrendo a obras de referência nesta temática, a artigos científicos de autores reconhecidos e a outros de autores que não tão mediáticos se têm dedicado ao estudo destas áreas do conhecimento, o presente capítulo integra as questões de investigação, a formulação das hipóteses, apresenta o processo de investigação, fundamenta a escolha do método de investigação por inquérito consubstanciado na aplicação de um questionário estruturado, e descreve as escalas utilizadas.

Com o intuito genérico de testar empiricamente todo o alicerce teórico que sustenta a dissertação, efectuou-se uma pesquisa empírica com o objectivo concreto de analisar a importância da IE na tomada de comportamentos éticos e como facilitadora do alcance do sucesso no contexto organizacional. Entende-se por investigação empírica, a realização de observações para compreender melhor o fenómeno a estudar, sendo um método frequentemente utilizado pelas ciências naturais e pelas ciências sociais (Hill & Hill, 2002).

¹ Esta informação foi recolhida na biblioteca da Faculdade de Economia e da Faculdade de Psicologia da Universidade de Coimbra e na Biblioteca Geral da mesma instituição, nas vastas bases de dados científicas de Universidades portuguesas e estrangeiras, bases de dados de artigos científicos, bem como, com recurso a motores de busca disponíveis na *internet* para este tipo de pesquisa.

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

A investigação vai focalizar a sua acção num recurso, o Humano, considerado por muitos investigadores da área, como o recurso constituinte de vantagem competitiva sustentada que permite garantir a capacidade competitiva das organizações (Henriques, 2006). Sobre este recurso, o projecto de investigação debruça-se sobre como o traço de IE influi nos comportamentos éticos ou não éticos e respectivo alcance do sucesso organizacional. O grau impactante da Inteligência Emocional é tomado com vital importância, uma vez que, a IE de acordo com Henriques (2006) é considerada por vários autores como a forma última de diferenciação estratégica no desempenho dos recursos humanos nas organizações.

Até ao momento presente, e pelo que se apurou segundo a pesquisa efectuada, a grande maioria dos estudos realizados nestas áreas do conhecimento têm utilizado como amostras, estudantes, profissionais vários, como por exemplo, enfermeiras, guardas prisionais, grupos terapêuticos entre outros, mas não empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar. Não foram encontrados estudos portugueses que abordassem o tema da Inteligência Emocional com a Ética e suas Percepções ao nível das empresas portuguesas exportadoras e/ou com interesse em exportar. A importância verificada da cada vez maior preponderância das exportações num mercado cada vez mais global conduziu a aplicação deste estudo neste sector. Do ponto de vista estratégico da empresa, é importante analisar a forma como a sua posição competitiva pode ser alavancada através de um maior conhecimento da sua posição ética, e da forma como o seu principal recurso, o Humano, avalia, utiliza e regula as emoções.

Presentemente, a diplomacia e a economia portuguesa alavancam esforços mútuos no sentido de promover mais e melhores exportações nacionais, a internacionalização das empresas portuguesas e a própria promoção de Portugal no estrangeiro, dado que, se tornou urgente o acesso a novos mercados de forma a aumentar as exportações e a atrair investimento, no sentido de, indirectamente equilibrar as contas públicas (Santos, 2010).

Dado o esgotamento generalizado do ciclo de crescimento da maior parte das economias, vistas as condicionantes cada vez mais competitivas do mercado, a necessidade de delineação estratégica cada vez mais apurada, a necessidade de crescimento das exportações e o reconhecimento destas como vértice do sistema económico, é motivo de reflexão e de aprendizagem a forma como as pessoas se comportam emocionalmente e eticamente no seio de organizações sujeitas a elevadas pressões éticas e com carácter altamente competitivo, pois a vulnerabilidade emocional

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

e alguns comportamentos éticos vertiginosos poderão colocar num patamar de risco o crescimento das exportações e hipotecar um crescimento futuro das mesmas ou de projectos de internacionalização. Santos (2010, p. 6), refere inclusivamente que as empresas quando se internacionalizam e desenvolvem a sua actividade conduzindo as suas acções em múltiplos países são *“obrigadas a discutir com os governos locais e entidades regionais novas condições, novos investimentos, obrigações sociais, ambientais e mesmo éticas”*.

No caso de Portugal, a diversificação dos destinos das exportações foi um objectivo claro destes últimos anos, tendo sido inclusivamente em 2009 celebrado um pacto de internacionalização das Pequenas e Médias Empresas (Santos, 2010). Assim, a multiculturalidade está inerente às organizações exportadoras e com interesse em exportar, exaltando para um maior grau de conhecimento dos factores comportamentais emocionais e éticos e da forma como se podem e devem regular. As próprias características organizacionais e culturais inerentes a cada empresa e os novos caminhos estratégicos que se traçam inerentes à competitividade verificada solicitam também para um maior conhecimento deste domínio.

Para o efeito, o estudo empírico foi conduzido numa primeira fase com o envio do questionário no período de 18 de Julho a 24 de Julho de 2011. Posteriormente procedeu-se ao seu reenvio para todos os não respondentes, expurgando todos os respondentes no dia 25 de Julho de 2011. No total, no dia 5 de Agosto de 2011, obtiveram-se 625 respostas, alcançando-se um total de 404 respostas válidas para análise de uma população constituída por um grupo de 6371 empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar da base de dados da Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP).

4.2. Objecto, Objectivo e Questões de Investigação

O objecto da presente pesquisa consubstancia-se na análise da importância da Inteligência Emocional na conduta Ética dos indivíduos, e o impacto dessas no Sucesso Organizacional.

Como é evidente, toda a pesquisa deve ter um objectivo bem determinado, com vista a se saber o que se pretende procurar e alcançar (Marconi & Lakatos, 2007), e tal como enunciado no capítulo introdutório pretende-se analisar a relação da Inteligência

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Emocional com a Ética, as Percepções de Ética e a facilitação ou não do Sucesso utilizando táticas antiéticas.

Especificamente, o objectivo desta investigação é, seguindo a linha de pesquisa efetuada por Mesmer-Magnus, Viswesvaran, Deshpande e Joseph (2010), explorar o papel da Inteligência Emocional na tomada de decisão ética, especificamente na Ética Individual, na Percepção da Ética de Terceiros, na medição da diferença entre a percepção da avaliação de ética individual e de terceiros, adó que as pessoas muitas vezes entendem os outros como sendo menos éticos gerando essa diferença (cf. Morgan, 1993; Mesmer-Magnus et al., 2010), e na percepção de que o comportamento antiético facilita o Sucesso. Como objectivo mais geral, procura-se contribuir para uma maior consciencialização que permita às organizações pensarem Emoção e Inteligência Emocional, pensarem Ética, Percepções de Ética e pensarem a intercepção destes domínios com um formato mais consistente, prático e de aplicação real.

A partir do objectivo específico da investigação, e de acordo com o estudo de Mesmer-Magnus et al. (2010) que é seguido nesta dissertação, uma variavel inexplorada com potencial para impactar o comportamento ético e a tomada de decisão² é a Inteligência Emocional. Foram formuladas 3 questões de investigação:

Qual o valor que a Inteligência Emocional tem:

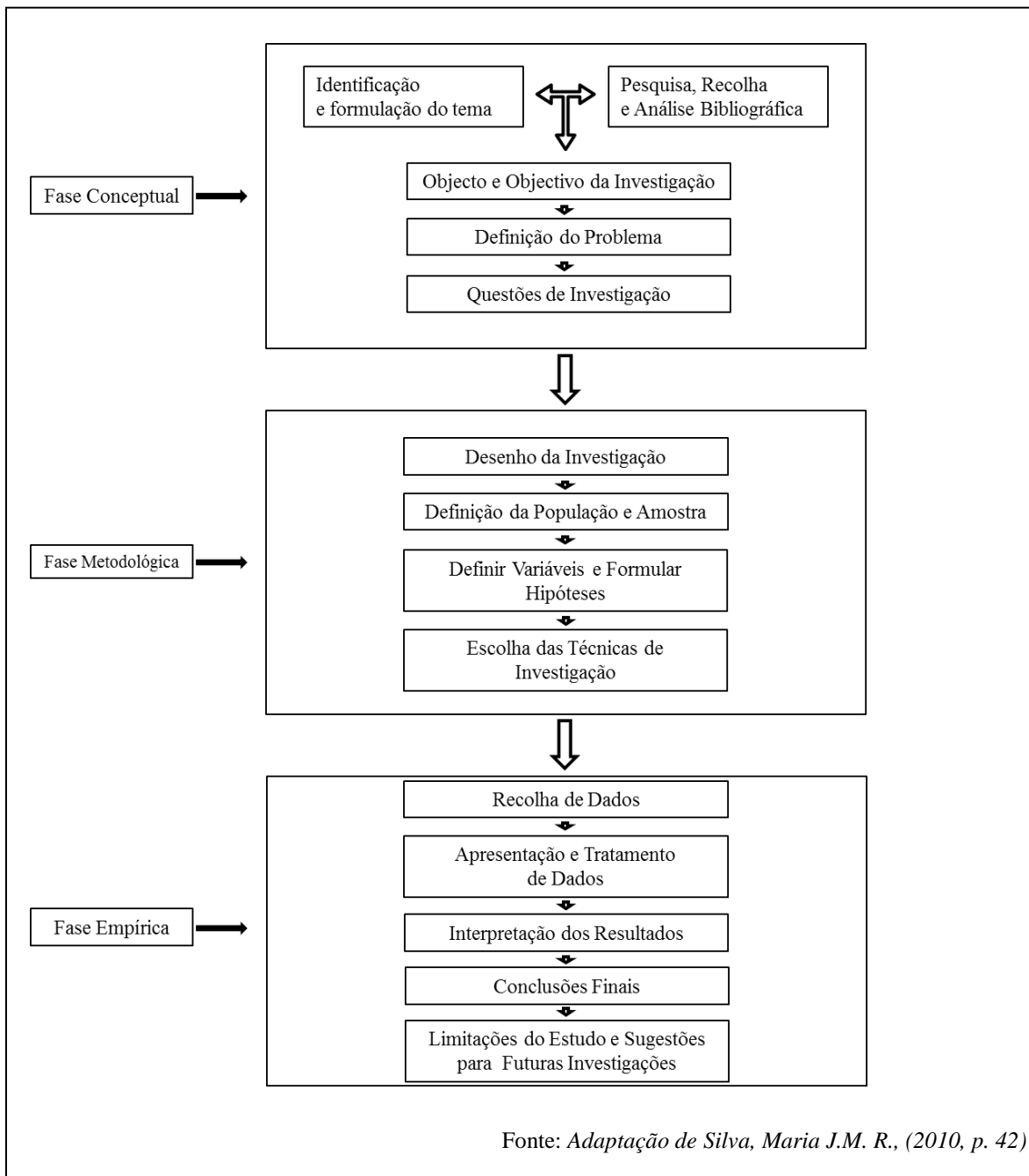
1. Na previsão da ocorrência de comportamentos antiéticos e/ou contraproducentes?
 2. Na percepção da ética dos outros?
 3. E na percepção de que o comportamento antiético facilita o sucesso?
-

4.3. Processo de Investigação

O processo de investigação é despoletado por uma observação inicial. A partir daí geram-se explicações ou teorias a partir das quais se podem formular hipóteses. Seguidamente recolhe-se informação relevante e posteriormente analisam-se os dados recolhidos. A análise dos dados pode suportar os preceitos teóricos definidos ou originar mudanças nos mesmos. (Field, 2009). Esquemáticamente, a figura (2) sumaria estas várias etapas.

² De acordo com Silva (2010, p. 91), “as tomadas de decisão aferidas nas relações interpessoais têm origem em emoções desencadeadas por estímulos, sendo que, neste processo é essencial a utilização dos conceitos associados à Inteligência Emocional”.

Figura 2: Processo de Investigação



Desta forma, na execução do processo de investigação, foram inicialmente definidos os objectivos da investigação, identificando-se de seguida a população e respectiva amostra. Posteriormente procedeu-se à elaboração e administração do questionário com o conseqüente tratamento dos dados recolhidos. Foram codificadas as variáveis e construída a base de dados que suporta a pesquisa. Para se proceder à análise de dados, na fase seguinte, definiram-se os métodos estatísticos a utilizar e construíram-se os quadros de análise que serviram para sustentar a análise de resultados que confluíram nas respectivas conclusões.

4.4. Formulação das Hipóteses

A estrutura de uma investigação por definição tem que ser detentora de uma ou de um conjunto de hipóteses para a sua condução, traduzindo o espírito de descoberta inerente e fornecendo um fio condutor representativo de uma pressuposição não gratuita do comportamento das variáveis em análise, permitindo a recolha dos dados considerados pertinentes, para posterior confrontação (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Chegada a altura de constituir as hipóteses da investigação, pois não existe observação ou experimentação que não assente nas mesmas de acordo com Quivy e Campenhoudt (1998), estas, são tomadas como afirmações sobre as relações entre as variáveis e como guias de orientação quanto á forma como a sugestão inicial da investigação poderá ser testada subseqüentemente (Bell, 2004), e que estando correctas ou erradas, de acordo ou contrárias ao senso comum, conduzem sempre a verificações empíricas (Marconi & Lakatos, 2007).

Seguindo a linha de pesquisa traçada de acordo com o estudo de Mesmer-Magnus et al. (2010) formularam-se as seguintes hipóteses.

Hipóteses (H1) e (H2): Comportamento Ético e Contraproducente

A formulação destas hipóteses (H1) e (H2) contextualiza-se no estudo da Ética e comportamentos contraprodutivos, onde a decisão ética, e portanto, também os comportamentos antiéticos, são fruto dos padrões éticos de cada individuo, mas também das suas percepções acerca da prevalência de irregularidades no meio social e do grupo onde se inserem. A pesquisa sugere que as pressões exercidas por normas do grupo, especialmente aquelas que suportam comportamentos ilegais ou antiéticos, são muito influentes no contexto grupal e na tomada de decisão individual (Greenberger, Miceli & Cohen, 1987). Seguindo esta linha surgem (H1) e (H2):

Visto que muitos “transgressores” pensam que os outros que os circundam estão envolvidos em acções antiéticas muito piores (Morgan, 1993; Vitell & Davis, 1990a), a hipótese 1 sugere:

Hipótese 1. (H1): Os auto-relatos individuais sobre comportamentos antiéticos estão correlacionados com as respectivas percepções dos comportamentos antiéticos dos outros, de tal forma que se um individuo está envolvido numa prática antiética, o mais provável é que ele acredite que os outros também estejam.

Os indivíduos tendem erroneamente a acreditar que são mais éticos do que os seus pares (McDonald & Zepp, 1988; Tyson, 1990; Lawson, 2004), então a hipótese 2 sugere:

Hipótese 2. (H2): As pessoas tendem a acreditar que são mais éticas do que os seus pares. A tendência dos auto-relatos para o envolvimento em condutas antiéticas reflecte um maior grau de eticidade do que os auto-relatos acerca das percepções éticas dos outros.

Hipóteses (H3) e (H4): Inteligência Emocional, Ética e Percepções de Ética

A formulação das hipóteses (H3) e (H4) contextualiza-se no estudo da IE, Ética e Percepções de Ética, e segue a linha de Mesmer-Magnus et al. (2010) de que a IE se correlaciona com a Ética, e indivíduos emocionalmente inteligentes parecem ser mais hábeis em decifrar os comportamentos de terceiros, éticos ou antiéticos, do que os indivíduos com baixos níveis de IE. Seguindo esta linha surgem (H3) e (H4):

Relativamente à envolvimento em comportamentos antiéticos, estando a IE correlacionada com a Ética, as pessoas com maiores capacidades de compreensão e controlo emocional, e com maiores capacidades no uso desse conhecimento emocional na sua esfera envolvente, estarão mais aptas a não se envolverem em condutas antiéticas. Assim propõe-se a hipótese 3 e respectivas hipóteses parciais:

Hipótese 3. (H3): A Inteligência Emocional está correlacionada com a Ética Individual, de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes apresentarão uma envolvimento muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de Inteligência Emocional.

Hipótese 3.a (H3a): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Próprias Emoções (APE) está correlacionada com a ética individual, de tal forma que os indivíduos que melhor avaliam as suas emoções apresentarão uma envolvimento muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de avaliação emocional.

Hipótese 3.b (H3b): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Emoções dos Outros (AEO) está correlacionada com a ética individual, de tal forma que os indivíduos que melhor avaliam as emoções dos outros apresentarão uma envolvimento muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de avaliação emocional de terceiros.

Hipótese 3.c (H3c): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Utilização da Emoção (UE) está correlacionada com a Ética Individual, de tal forma que os indivíduos que com melhores níveis de utilização emocional apresentarão uma envolvimento muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de utilização das emoções.

Hipótese 3.d (H3d): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Regulação Emocional (RE) está correlacionada com a Ética Individual, de tal forma que os indivíduos que melhor regulam as suas emoções apresentarão uma envolvimento muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de regulação emocional.

Relativamente à Percepção da Ética de Terceiros, a IE contribui para uma melhor capacidade de discernir comportamentos éticos dos outros, e parece que os indivíduos com elevados níveis de IE estarão mais propensos a não traçar um perfil ético tão negativo dos seus pares como os que exibem menores níveis de IE. Então a hipótese 4 sugere:

Hipótese 4. (H4): A Inteligência Emocional está correlacionada com as percepções da ética dos outros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de IE ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos.

Hipótese 4.a (H4a): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Próprias Emoções (APE) está correlacionada com as Percepções da Ética de Terceiros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de avaliação das próprias emoções ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos.

Hipótese 4.b (H4b): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Emoções dos Outros (AEO) está correlacionada com as Percepções da Ética de Terceiros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de avaliação das emoções dos outros ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos.

Hipótese 4.c (H4c): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Utilização da Emoção (UE) está correlacionada com as Percepções da Ética de Terceiros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de utilização das emoções ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos.

Hipótese 4.d (H4d): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – Regulação Emocional (RE) está correlacionada com as Percepções da Ética de Terceiros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de regulação emocional ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos.

Hipótese (H5): Impacto da Inteligência Emocional nas Percepções de Ética e na Discrepância entre as Percepções de Ética Próprias e as Percepções Éticas dos Outros

A formulação da hipótese (H5) contextualiza-se no estudo da Inteligência Emocional e Percepções de Ética e consagra a linha seguida pela pesquisa de Mesmer-Magnus et al. (2010) de que a IE deve não só contribuir para uma compreensão das Percepções da Ética de Terceiros, como para o conhecimento da discrepância entre as percepções de ética próprias e as percepções éticas dos outros. Seguindo esta linha surge (H5):

Os indivíduos emocionalmente inteligentes tendem a ser mais precisos em avaliar Ética do que os indivíduos que exibem níveis menores de IE, então a hipótese 5 sugere:

Hipótese 5. (H5): A Inteligência Emocional, além da Ética Individual vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros.

Hipótese 5a. (H5a): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – APE, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros.

Hipótese 5b. (H5b): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – AEO, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros.

Hipótese 5c. (H5c): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – UE, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros.

Hipótese 5d. (H5d): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – RE, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros.

Hipótese (H6): Inteligência Emocional e Percepções de Ética

A formulação da hipótese (H6) contextualiza-se no estudo da IE e Percepções de Ética, consagrando a linha de Mesmer-Magnus et al. (2010), de que a interacção entre a Ética Individual e a IE pode explicar a diferença entre a Percepção ética própria e a dos outros. Com indivíduos emocionalmente inteligentes e altamente éticos, é provável que a avaliação da ética dos outros seja feita de uma forma mais justa, correcta e mais próxima às suas próprias características éticas, do que as avaliações realizadas por indivíduos com baixos níveis de IE e de Ética. Seguindo esta linha surge (H6):

É de esperar que a IE não explique apenas a variação incremental nas percepções éticas dos outros, mas que também interaja com a ética individual na previsão da percepção da ética dos outros, isto é, supõe-se que a diferença entre a Ética Individual e as percepções de ética dos outros será maior em indivíduos com baixos níveis de IE do que em indivíduos emocionalmente inteligentes, e assim a hipótese 6 sugere:

Hipótese 6. (H6): A Inteligência Emocional impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de IE reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com baixos níveis de IE.

Hipótese 6a. (H6a): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – APE impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de avaliação das próprias emoções, reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com menores níveis.

Hipótese 6b. (H6b): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – AEO impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de avaliação das emoções dos outros, reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com menores níveis.

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Hipótese 6c. (H6c): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – UE impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que os indivíduos que melhor utilizam as suas emoções, reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos que não exibem tão boa utilização emocional.

Hipótese 6d. (H6d): A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – RE impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que os indivíduos que melhor regulam as suas emoções, reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos que não exibem tão boa regulação emocional.

Hipóteses (H7) e (H8): Conduta Ética e Sucesso

A formulação das hipóteses (H7) e (H8) contextualiza-se no estudo da conduta Ética e Alcance do Sucesso, consagrando a linha de pesquisa de Mesmer-Magnus et al. (2010), de que os padrões éticos de cada individuo estarão correlacionados com as percepções de que as práticas antiéticas são condições necessárias para o sucesso. Como factores potenciais para prever a percepção do papel da ética e do sucesso incluem-se a auto-estima e a inteligência emocional. Seguindo esta linha surgem (H7) e (H8):

Na medida em que a percepção da conduta ética se baseia na compreensão de comportamentos próprios e dos outros e na capacidade empática com os outros, a IE está relacionada com as percepções da ética relativamente ao sucesso. Espera-se que seja menos provável que indivíduos emocionalmente inteligentes, que são menos propensos a acreditar que os outros não são éticos e sendo eles propriamente mais éticos, se comportem sem ética para alcançar o sucesso, assim a hipótese 7 sugere:

Hipótese 7. (H7): A Ética Individual, a Percepção da Ética de Terceiros, a Auto-Estima e a Inteligência Emocional irão correlacionar-se com as percepções de que o comportamento antiético facilita o sucesso, de tal forma que os indivíduos com elevados níveis de eticidade, auto-estima e percepções éticas dos outros, serão menos propensos a considerar que o comportamento antiético é necessário para o sucesso.

Especula-se nesta pesquisa também acerca da relação entre IE, Ética e as Percepções de Sucesso sendo mediadas pela Auto-Estima de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes terão uma menor probabilidade de perceber que o comportamento antiético facilita o sucesso devido à sua maior Auto-Estima. Assim a hipótese 8 sugere:

Hipótese 8. (H8): A Auto-Estima mediará a relação entre Inteligência Emocional e Ética e Percepções de Sucesso.

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Hipótese 8a. (H8a): A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – APE e Ética e Percepções de Sucesso.

Hipótese 8b. (H8b): A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – AEO e Ética e Percepções de Sucesso.

Hipótese 8c. (H8c): A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – UE e Ética e Percepções de Sucesso.

Hipótese 8d. (H8d): A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional – RE e Ética e Percepções de Sucesso.

4.5. Constituição das Variáveis

As variáveis do modelo da análise realizada no presente estudo são a Inteligência Emocional, Ética Individual, Percepções da Ética de Terceiros, Ética e Percepções de Sucesso, Auto – Estima e Desejabilidade Social. A Idade e o Género também constituem o conjunto de variáveis do modelo, pois a revisão da literatura identifica-as em vários estudos com impactos directos no comportamento ético e no nível de IE (Terpstra et al., 1993; Mayer, Salovey, Caruso, & Sitarenios, 2001). Foram também consagradas quatro variáveis relativas às características organizacionais, o CAE, o Número de Trabalhadores, o Volume de Negócios e a Percentagem de Exportação. Para a prossecução da análise, estas variáveis foram codificadas, tal como se evidência na seguinte tabela.

Tabela 1: Codificação das Variáveis

Código	Variável
IE	Inteligência Emocional
IE – APE	Inteligência Emocional – Avaliação das Próprias Emoções
IE – AEO	Inteligência Emocional – Avaliação das Emoções dos Outros
IE – UE	Inteligência Emocional – Utilização da Emoção
IE – RE	Inteligência Emocional – Regulação Emocional
EI	Ética Individual
PET	Percepção da Ética de Terceiros
EPS	Ética e Percepções de Sucesso
AE	Auto-Estima
DS	Desejabilidade Social
Idade	Idade
Género	Género
CAE	Classificação de Actividades Económicas
NT	Número de Trabalhadores
VN	Volume de Negócios no último ano
EXP	Percentagem de Exportação do Volume de Negócios

4.6. Investigação por Inquérito

Os inquéritos estatísticos são usados na recolha de informação em várias áreas do conhecimento, onde se inserem as ciências sociais, e podem incidir sobre opiniões ou informação factual, dependendo do objectivo inerente à investigação, sendo que se correctamente aplicados constituem um meio eficaz de obtenção de informação (Cabral, 2006). O objectivo inerente à utilização de um inquérito é a obtenção de dados que possam ser analisados, comparados e extrair modelos de análise (Bell, 2004).

De acordo com Cabral (2006), a investigação por inquérito apresenta as seguintes vantagens e desvantagens.

São consideradas como vantagens da utilização de inquéritos, as seguintes:

- Forma eficiente de recolha de informação de um grande número de inquiridos.
- Detêm flexibilidade, visto que permitem a recolha de uma elevada variedade de informação.
- São relativamente fáceis de administrar.
- Promovem economia de recolha de dados devido à focalização providenciada por questões padronizadas.

Como desvantagens da utilização de inquéritos, Cabral (2006) refere que:

- Dependem da motivação, honestidade, memória e capacidade de resposta dos sujeitos.
- Não são apropriados para estudar fenómenos sociais complexos.
- Se a amostra não for representativa da população então as características da mesma não poderão ser inferidas.

Para se constituir um inquérito eficiente, este deverá ser claro, com objectivos precisos e bem definidos, de fácil compreensão por parte dos inquiridos, ser fiável, os dados recolhidos deverão traduzir a opinião do inquirido e sem erros (Cabral, 2006).

4.7. Elaboração e Administração do Questionário

Uma vez que se recorre à observação indirecta para realizar este estudo quantitativo, o instrumento de observação e recolha de dados concebido e aqui utilizado é o questionário, que para tal, deverá ser constituído por um conjunto de perguntas formuladas de forma clara e precisa, de tal maneira que sejam interpretadas da mesma maneira por todos os inquiridos (Quivy & Campenhoudt, 1998). Este método de recolha de dados deverá ser fiável e válido, e as questões que o compõem deverão evitar todo o tipo de ambiguidades, imprecisões, suposições, perguntas ofensivas, que influenciem a resposta ou que partam de falsas premissas (Bell, 2004).

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Certo de que a extensão do questionário condiciona a taxa de resposta, dada a importância da clarividência do mesmo e importância de um *layout* que promova a fácil compreensão por parte dos respondentes, o questionário elaborado para esta pesquisa, encontra-se dividido em 11 secções com um total de 83 questões (Anexo A).

A primeira parte, subdividida em quatro secções respeitantes aos quatro ramos da IE de Mayer e Salovey (1997), procura obter informação para proceder à medição do nível de Inteligência Emocional dos inquiridos através do uso da escala *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* (Wong & Law, 2002). A parte I a) efectua questões para proceder à medição do primeiro ramo – avaliação das próprias emoções; a parte I b) para o segundo ramo – avaliação das emoções dos outros; a parte I c) para o terceiro ramo – utilização da emoção e a parte I d) para o quarto ramo – regulação emocional.

Na segunda parte, pretende-se captar o nível de comportamento ético de cada inquirido, utilizando-se a escala de 6 questões de Fraedrich (1993).

A terceira parte pretende medir a Percepção da Ética de Terceiros de cada inquirido e é constituída pela adaptação da escala utilizada na medição do comportamento ético individual por Fraedrich (1993).

A parte IV do questionário avalia as percepções do papel da ética no sucesso através de uma escala de 6 itens, adaptada da escala de Vitell e Davis (1990a).

Na quinta parte, recorre-se à escala de medição de Auto-Estima de Morris Rosenberg, pretendendo avaliar o nível da mesma.

A parte VI pretende avaliar a tendência da resposta socialmente desejável, usando para tal a escala de conveniência social de 33 itens de Marlowe e Crowne (1960) – *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*.

Finalmente, a sétima e oitava partes do questionário, requerem o preenchimento de campos consignados aos dados biográficos e organizacionais respectivamente.

Uma vez que se aplica um questionário de administração directa, pois é o próprio inquirido que o preenche (Quivy & Campenhoudt, 1998), e como essa interacção não permite o esclarecimento de dúvidas, elaborou-se uma carta de apresentação do estudo, do seu autor e da instituição onde é realizado, com referência ao objectivo que se pretende alcançar, instruções de preenchimento, e agradecimento à disponibilidade e colaboração de cada participante.

Com o intuito de automatizar a recolha de dados, facilitar a sua análise, consolidar a informação em formato digital, evitar erros de inserção na base de dados, incentivar a colaboração, aumentar a taxa de resposta e incrementar a confidencialidade,

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

diminuindo por esta via alguma resistência de resposta por parte dos inquiridos, alojou-se o respectivo questionário num domínio da *internet* da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, facultado pelo seu Centro de Informática. Efectuou-se o contacto por *e-mail* no dia 18 de Julho de 2011 anexando o *link* do questionário, criado e gerido pela ferramenta “LimeSurvey”. Foi também assegurada a não duplicação de resposta através da criação de um código específico para cada empresa.

4.8. Procedimento

Foi efectuada previamente a recolha dos endereços electrónicos das empresas a contactar, recorrendo à base de dados de empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar da AICEP, no *site* <http://www.portugalglobal.pt/PT/Internacionalizar/PesquisaBaseDados/>. A devida aplicação dos instrumentos na amostra foi realizada colectivamente, não se verificando qualquer diferimento temporal na sua administração.

Foi informado aos participantes, que não existem respostas certas ou erradas tendo sido pedido que as efectuassem com a maior sinceridade possível, por forma a se aferir aos resultados realisticamente. Efectuou-se um alerta para a importância do tema com posterior disponibilização dos resultados para quem assim o desejasse.

Previamente ao envio dos questionários, quando a primeira versão se encontrou redigida foi conduzido um pré-teste em 10 participantes, para identificar algumas debilidades, avaliando a reacção ao mesmo, se o significado das questões era igual para todos, se os aspectos se encontram correctamente abordados e se a ordem das questões é aceitável, entre outros factores, com vista a assegurar a qualidade e validade dos dados. Depois de revista a estrutura e verificadas todas as questões, procedeu-se ao seu envio.

4.9. Instrumentos de Medida e Operacionalização das Variáveis

Com o intuito de sujeitar à validação empírica todas as hipóteses formuladas e consequentemente se proceder à recolha dos dados primários inerentes ao estudo quantitativo, efectuou-se um inquérito por questionário com 83 questões (Anexo A), assegurando-se o anonimato e confidencialidade dos respondentes, onde se utilizaram medidas de Inteligência Emocional, de Ética Individual, da Percepção da Ética de Terceiros, Ética e Percepções de Sucesso, Auto-Estima, da Desejabilidade Social, dados biográficos (Género e Idade), e dados organizacionais (CAE, NT, VN e EXP).

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Todos os itens das escalas constituintes do questionário foram sujeitos a uma escala de resposta de 4 pontos do tipo *Likert* (4 = "CP – Concordo plenamente", 3 = "C – Concordo", 2 = "D – Discordo" e 1 = "DP – Discordo plenamente") de acordo com a pesquisa realizada por Mesmer-Magnus et al. (2010).

4.9.1. Inteligência Emocional

A Inteligência Emocional foi medida através de uma escala composta por **16 itens**³ desenvolvidos e publicados por Wong e Law (2002), seguindo a definição tetra-dimensional da IE – Mayer e Salovey (1997) e Davis, et al. (1998). Esta escala designa-se por WLEIS – *Wong and Law Emotional Intelligence Scale*, é uma escala psicométrica de auto-relato, e propõe avaliar quatro Sub-Dimensões de IE: Auto-Avaliação de Emoções, Apreciação das Emoções dos Outros, Uso da Emoção e Regulação Emocional, as quais os autores verificaram com a aplicação deste instrumento, subjazerem a um constructo global significativo – Inteligência Emocional. (Wong & Law 2002; Law et al., 2004). Esta escala permite ser administrada convenientemente em locais de trabalho, uma vez que há instrumentos que não se mostram tão capazes dessa aplicação (Wong & Law, 2002). Seguidamente enunciar-se-á a escala e a respectiva operacionalização dos itens que constituem as variáveis.

Wong and Law Emotional Intelligence Scale

Código	Itens - Avaliação das próprias emoções - Self-Emotions Appraisal (SEA)
IE_1	1. Tenho uma boa noção do porquê de ter certos sentimentos na maior parte das vezes.
IE_2	2. Compreendo bem as minhas próprias emoções.
IE_3	3. Eu, realmente entendo o que sinto.
IE_4	4. Eu sei sempre se estou ou não feliz.
	<i>Itens - Avaliação das emoções dos outros - Others-Emotions Appraisal (OEA)</i>
IE_5	5. Consigo conhecer sempre as emoções dos meus amigos através do seu comportamento.
IE_6	6. Sou um bom observador das emoções alheias.
IE_7	7. Sou sensível perante os sentimentos e emoções dos outros.
IE_8	8. Compreendo bem as emoções das pessoas que me rodeiam.
	<i>Itens - Utilização da emoção - Use of Emotion (UOE)</i>
IE_9	9. Defino sempre metas a mim próprio, e posteriormente faço o meu melhor para as alcançar.
IE_10	10. Digo sempre a mim mesmo que sou uma pessoa competente.
IE_11	11. Sou uma pessoa que se auto-motiva.
IE_12	12. Incentivo-me sempre a tentar o meu melhor.

³ Itens validados por avaliação realizada com 3 grupos de amostras independentes – 3 amostras de estudantes, 1 de empregados universitários não professores e outra composta por gestores quadros médios e de topo, e subordinados (Wong & Law, 2002).

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Código	Itens - Regulação emocional - Regulation of Emotion (ROE)
IE_13	13. Sou capaz de controlar o meu temperamento para poder lidar com as dificuldades racionalmente.
IE_14	14. Sou perfeitamente capaz de controlar as minhas emoções.
IE_15	15. Consigo acalmar-me rapidamente quando estou com muita raiva.
IE_16	16. Tenho um bom controlo das minhas emoções.

Cada indivíduo foi solicitado a emitir o seu nível de concordância relativamente aos itens da escala, e exibirá um maior nível de IE quanto maior a pontuação obtida.

4.9.2. Ética Individual

Devido a dificuldades de utilização no âmbito laboral, não foi utilizada a adaptação da escala de Lawson (2004), usada por Mesmer-Magnus et al. (2010) para avaliar o comportamento ético de cada participante, pois esta escala está puramente indicada para a avaliação da ética em populações estudantis.

Para medir esta variável, utilizou-se a adaptação efectuada por Fraedrich (1993) da escala original para medir o comportamento ético individual desenvolvida por Ferrell e Skinner (1988). Uma vez que, nesta medida elevadas pontuações significariam uma grande probabilidade de envolvimento em condutas antiéticas, as respectivas pontuações foram revertidas (Fraedrich, 1993). Segue-se a escala e codificação.

Por Fraedrich (1993), os 6 itens que compõem a escala de medição de *Comportamento Ético* são:

Ética Individual

Código	Itens
EI_1	1. No meu trabalho, às vezes, comprometo as minhas convicções, para desempenhar as minhas funções da forma como a organização quer que eu o faça.
EI_2	2. Por vezes relato apenas parte da verdade ao meu superior hierárquico.
EI_3	3. Por vezes tenho que alterar determinadas coisas (documentos, etc.) a fim de agradar à empresa.
EI_4	4. Por vezes tenho que passar por cima da política da empresa para fazer o que é necessário.
EI_5	5. Por vezes digo uma coisa, embora sabendo que deveria dizer outra.
EI_6	6. Por vezes alego ter feito algo que efectivamente não fiz.

Cada inquirido foi solicitado a emitir o seu nível de concordância relativamente aos 6 itens de escala indicando em que medida se iria envolver em condutas antiéticas.

4.9.3. Ética de Terceiros

As percepções dos participantes sobre a eticidade de terceiros foram avaliadas utilizando os mesmos critérios usados na medição da EI, sendo os itens da escala usada

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

os mesmos, apenas com a mudança de referência. Foi pedido aos participantes que avaliassem as suas percepções sobre a eticidade dos que os envolvem. Segue-se a adaptação da escala utilizada na medição do comportamento ético individual por Fraedrich (1993) para a medição da Percepção Ética de Terceiros.

Ética de Terceiros

Código	Itens
PET_1	1. Os outros, no trabalho, por vezes comprometem as suas convicções no desempenho das suas funções, da forma como a empresa quer que eles o façam.
PET_2	2. Os outros, por vezes relatam apenas parte da verdade ao superior hierárquico.
PET_3	3. Os outros, por vezes têm que alterar determinadas coisas (documentos, etc.) a fim de agradar a empresa.
PET_4	4. Os outros, por vezes têm que passar por cima da política da empresa para fazer o que é necessário.
PET_5	5. Os outros, por vezes dizem uma coisa, embora sabendo que devem dizer outra.
PET_6	6. Os outros, por vezes alegam ter feito algo que efectivamente não fizeram.

Os inquiridos, indicaram em que medida percepcionavam a envolvência em condutas antiéticas por parte dos seus pares.

4.9.4. Ética e Percepções de Sucesso

Relativamente à Ética e Sucesso, as respectivas percepções do papel da ética no sucesso foram avaliadas através de uma escala de **6 itens**, onde o primeiro é de pontuação revertida, adaptada de uma escala similar de Vitell e Davis (1990a). Elevadas pontuações nesta escala indicam uma percepção de que condutas antiéticas são um precursor necessário para o sucesso. Seguidamente enunciar-se-á a escala e a respectiva operacionalização através da codificação dos itens.

Ética e Percepções de Sucesso (Vitell e Davis, 1990a)

Código	Itens
EPS_1	1. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização são mais éticos geralmente do que os que não são bem-sucedidos.
EPS_2	2. Por forma a progredir na minha organização é frequentemente necessário comprometer a minha ética pessoal.
EPS_3	3. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização escondem informações que são determinantes para os seus próprios interesses.
EPS_4	4. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização transmitem uma má imagem dos seus competidores directos a pessoas com elevada preponderância interna.
EPS_5	5. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização quando sentem que poderão ser associados a algum insucesso, procuram imediatamente uma escapatória.
EPS_6	6. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização " <i>levam os louros</i> " por tarefas executadas ou boas ideias de outros.

Indivíduos que obtenham cotações mais altas nesta escala, são designados como sendo essencialmente menos optimistas acerca da existência de uma ligação directa entre sucesso e comportamento ético.

4.9.5. Auto-Estima

A Auto-Estima foi avaliada através da escala de **10 itens** de Morris Rosenberg de 1965, RSES – *Rosenberg Self-Esteem Scale*. A medida de Auto-Estima global representa um dos mais importantes constructos na psicologia e serve de base a consideráveis investigações e teorias (Marsh, Scalas, & Nagengast, 2010). É vasta a literatura, que indica que, variações na Auto-Estima estão relacionadas com variações na atitude e comportamento (Terpstra et al., 1993).

Rosenberg et al. (1986) caracterizam como Auto-Estima, quando uma pessoa se considera com valor, quando tem um respeito fundamental por si própria, reconhecendo os seus méritos com a noção das suas lacunas que espera ultrapassar. Não consiste em sentimentos de superioridade ou arrogância. O individuo com elevada Auto-Estima, não se considera necessariamente melhor que os outros mas também não se considera pior.

Esta escala, RSES, constituída por 10 itens referentes aos sentimentos de respeito e aceitação de cada individuo por si próprio, é uma das medidas mais usadas para avaliar a Auto-Estima global (e.g., Santos & Maia, 2003; Schmitt & Allik, 2005), onde metade dos itens são enunciados positivamente e a outra metade de forma negativa. A média dos itens dá-nos a pontuação global da escala que oscila entre 10 (baixa auto-estima) e 40 (alta auto-estima) pontos, em que quanto mais alta a pontuação, maior a Auto-Estima verificada. (Romano et al., 2007). É uma escala que através de diversas culturas e línguas, exibiu uma elevada consistência interna evidenciando potencial de replicação *cross-cultural* (Schmitt & Allik, 2005).

De acordo com Rojas-Barahona et al. (2009) esta escala foi traduzida e validada em vários países e diferentes linguas, por exemplo Espanhol (e.g., Martín-Albo, Núñez, Navarro, & Grijalvo, 2007), e dado Santos e Maia (2003) também em Portugal, evidenciando suporte de investigação psicológica no contexto cultural português.

A avaliação da AE, consiste então, numa avaliação individual de cada pessoa, na qual o individuo mede mais positiva ou negativamente as suas percepções sobre as suas características pessoais (Santos & Maia, 2003). Seguidamente enunciar-se-á a escala e a sua respectiva operacionalização através da codificação dos itens.

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

A RSES, é constituída pelos seguintes 10 itens onde são 5 de orientação positiva (itens 1, 2, 4, 6 e 7) e 5 direccionados negativamente (itens 3, 5, 8, 9 e 10), em que a cotação destes últimos é invertida (Rojas-Barahona, Zegers, & Förster, 2009).

Segue-se a “Adaptação efectuada por José Pedro Leitão Ferreira (2001), Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, a partir da Rosenberg Self-Esteem Scale elaborada por Morris Rosenberg (1965)” como citado em Silva (2007), Anexo I.

Rosenberg Self-Esteem Scale

Código	Itens
AE_1	1. Sinto que sou uma pessoa de valor, pelo menos num plano de igualdade com os outros.
AE_2	2. Sinto que tenho um bom número de qualidades.
AE_3	3. Em termos gerais estou inclinado(a) a sentir que sou um(a) falhado(a).
AE_4	4. Estou apto(a) para fazer coisas tão bem como a maioria das pessoas.
AE_5	5. Sinto que não tenho muito de que me orgulhar.
AE_6	6. Eu tomo uma atitude positiva perante mim mesmo(a).
AE_7	7. No geral, estou satisfeito(a) comigo mesmo(a).
AE_8	8. Gostava de ter mais respeito por mim mesmo(a).
AE_9	9. Sinto-me por vezes inútil.
AE_10	10. Por vezes penso que não sou nada bom (a).

O inquirido é solicitado a tecer uma concepção do valor que tem por si próprio (Schmitt & Allik, 2005). Os itens relativos à autoconfiança, de orientação positiva (1, 2, 4, 6 e 7), têm a seguinte pontuação: Concordo completamente = 4, Concordo = 3, Discordo = 2 e Discordo completamente = 1. Relativamente aos itens relacionados com a auto-depreciação, de orientação negativa (3, 5, 8, 9, e 10), a pontuação é inversa, isto é: Concordo completamente = 1, Concordo = 2, Discordo = 3 e Discordo completamente = 4. (Silva, 2007).

Seguidamente enunciar-se-ão as variáveis de controlo. A Desejabilidade Social, os Dados Biográficos dos inquiridos – a Idade e o Género, e os Dados Organizacionais – o CAE da empresa, o Número de Trabalhadores, o Volume de Negócio e a percentagem de Exportação.

4.9.6. Desejabilidade Social

Na psicologia, bem como em áreas relacionadas, as investigações realizadas no âmbito da personalidade, valores e atitudes são frequentemente realizadas com instrumentos de auto-relato (Gouveia, Guerra, Farias de Sousa, Santos, & Costa, 2009).

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

É sabido que os resultados de testes relacionados com personalidade são influenciados por determinantes não testadas nas respostas, dadas as possíveis distorções imprimidas numa perspectiva de conveniência por parte de cada indivíduo respondente, implicando desvios estatísticos (Marlowe & Crowne, 1960). As próprias normas inerentes a cada cultura podem efectivamente adulterar a sinceridade na resposta, facto este designado por *viés de resposta* (Gouveia et al., 2009). Então, a fidedignidade da resposta aquando da utilização de medidas de auto-relato em estudos relacionados com a psique humana, é fundamental para se aferir da melhor forma possível o que se pesquisa (Scagliusi et al., 2004).

Randall & Fernandes (1991) referem na sua pesquisa que a resposta de conveniência social tem o potencial necessário para impactar e alterar as respostas sobre comportamentos éticos na investigação sobre ética

Dado que a resposta socialmente desejável pode persistir apesar do anonimato do questionário, sugere-se para eliminar este efeito a aplicação de outras metodologias, tais como, itens de escolha obrigatória (Randall & Fernandes, 1991), utilizada neste estudo para as variáveis de escala.

Para controlar o potencial perturbatório da resposta de conveniência social na compreensão do papel da Inteligência Emocional na Ética e Percepções de ética, avaliou-se a tendência de resposta socialmente desejável, usando a escala de conveniência social de **33 itens** de Marlowe e Crowne (1960), a escala MCSDS – *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*. Será utilizada para analisar a existência ou não de correlação com as outras variáveis, pois em algumas circunstâncias quanto maior for a tendência de um indivíduo responder com uma direcção socialmente desejável menor é a sua propensão em relatar vertentes comportamentais ou factos consigo relacionados que entende não serem socialmente bem aceites.

É a escala mais usada para a medição da Desejabilidade Social – *Social Desirability* (Collazo, 2005), e geralmente utilizada conjuntamente com medidas de auto-relato para controlar o desejo de aceitação social (Fischer & Fick, 1993).

A Desejabilidade Social refere-se a uma necessidade de aceitação e aprovação social (cf. Randall & Fernandes, 1991), e à crença de que se alcançará esse patamar através da aprovação de comportamentos social e culturalmente aceitáveis. Constitui um traço de personalidade que influencia também as relações interpessoais (Gouveia et al., 2009), e uma variável psicométrica que ao se testar identifica os dissimuladores de opinião, isto é, aqueles cujas respostas tendem a ser dadas em conformidade com os

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

estereótipos sociais. Seguidamente enunciar-se-á a escala e a sua respectiva operacionalização através da codificação dos itens.

Por Marlowe e Crowne (1960) os 33 itens (classificados 18 como verdadeiros (V) – afirmações directas, e 15 como falsos (F) – enunciados invertidos. São itens de comportamentos socialmente desejáveis mas de improvável ocorrência e itens que traduzem comportamentos indesejáveis porém bastante comuns (Marlowe & Crowne, 1961)) que compõem a MCSDS são os seguintes:

Marlowe-Crowne Social Desirability Scale

Código	Itens
DS_1	1. Antes de votar, investigo profundamente as qualificações de todos os candidatos. (V)
DS_2	2. Eu nunca hesito em deixar de fazer o que estou a fazer para ajudar alguém com problemas. (V)
DS_3	3. Às vezes é difícil para mim continuar o meu trabalho se não sou encorajado. (F)
DS_4	4. Eu nunca detestei alguém. (V)
DS_5	5. Em algumas ocasiões, tive dúvidas sobre minha habilidade para ter sucesso na vida. (F)
DS_6	6. Às vezes sinto-me ressentido(a) se as coisas não são à minha maneira. (F)
DS_7	7. Eu sou sempre cuidadoso(a) em relação à minha maneira de vestir. (V)
DS_8	8. Em casa, as minhas maneiras à mesa são tão boas quanto aquelas que tenho quando como num restaurante. (V)
DS_9	9. Se pudesse entrar no cinema sem pagar e ter certeza de que não iria ser visto, provavelmente entraria. (F)
DS_10	10. Em algumas ocasiões, eu desisti de fazer algumas coisas porque duvidei da minha habilidade. (F)
DS_11	11. Por vezes gosto de falar da vida alheia. (F)
DS_12	12. Houve ocasiões em que me insurgi contra pessoas com autoridade, mesmo sabendo que elas estavam certas. (F)
DS_13	13. Não importa com quem eu esteja a falar, eu sou sempre um bom ouvinte. (V)
DS_14	14. Eu lembro-me de ter fingido estar doente para conseguir algo. (F)
DS_15	15. Houve ocasiões nas quais levei vantagem sobre outros. (F)
DS_16	16. Eu estou sempre disposto a admitir quando cometo um erro. (V)
DS_17	17. Eu tento sempre praticar o que digo que se deve fazer. (V)
DS_18	18. Eu não acho particularmente difícil lidar com pessoas irritantes. (V)
DS_19	19. Às vezes, eu tento cobrar dos outros em vez de perdoar e esquecer. (F)
DS_20	20. Quando eu não sei algo, não me importo minimamente de o admitir. (V)
DS_21	21. Eu sou sempre educado, mesmo com pessoas desagradáveis. (V)
DS_22	22. Algumas vezes, eu realmente insisti para que as coisas fossem à minha maneira. (F)
DS_23	23. Houve ocasiões nas quais senti como se estivesse a arruinar as coisas. (F)
DS_24	24. Nunca pensaria deixar alguém ser punido por coisas erradas que eu fiz. (V)
DS_25	25. Eu nunca me sinto ressentido quando me pedem para restituir um favor. (V)
DS_26	26. Eu nunca me aborreci quando pessoas expressaram ideias muito diferentes das minhas. (V)
DS_27	27. Eu nunca faço uma viagem longa sem verificar a segurança do meu carro. (V)
DS_28	28. Houve vezes em que senti inveja da boa sorte dos outros. (F)
DS_29	29. Eu quase nunca senti necessidade em repreender alguém. (V)
DS_30	30. Às vezes fico irritado(a) com pessoas que me pedem favores. (F)
DS_31	31. Nunca senti que fui punido(a) sem razão. (V)
DS_32	32. Às vezes acho que quando algo de mau acontece às pessoas, elas somente tiveram aquilo que mereceram. (F)
DS_33	33. Nunca disse algo de forma deliberada para ferir os sentimentos de outrem. (V)

Segundo os autores, pontuações acima de 17 são indicativos de forte desejo de aceitação social.

Capítulo 4. Quadro Conceptual de Investigação e Metodológico

Como procedimento base, esta escala apela a uma resposta o mais franca possível (Scagliusi et al., 2004). Uma baixa pontuação nesta escala, e portanto, uma baixa necessidade de aprovação social, implica um grau de independência do individuo relativamente às definições culturais e pressão social de comportamento aceitável, bem como, liberdade na formulação e expressão das respectivas opiniões (Marlowe & Crowne, 1961). Por outro lado, elevadas pontuações, indicam uma elevada DS na resposta (Mesmer-Magnus et al., 2010), verificadas muitas vezes em pesquisas sobre uso de drogas, violências de várias ordens entre muitas outras. Estes níveis de pontuação não implicam a presença de psicopatologias (Scagliusi et al., 2004). A DS servirá como variável de controlo ao longo de todo o estudo.

4.9.7. Dados Biográficos

Foi pedido aos inquiridos das respectivas empresas que relativamente a dados biográficos indicassem voluntariamente a Idade e o Género. Relativamente ao Género a codificação efectuada para análise foi: Masculino = 1 e Feminino = 2.

4.9.8. Dados Organizacionais

Finalmente foi também pedido aos inquiridos que indicassem voluntariamente, dados relativos à actividade da sua organização. Os dados pedidos foram: CAE, NT, VN do último ano e EXP.

Capítulo 5

Investigação e Análise de Dados

5. Investigação e Análise de Dados

5.1. Estratégia de Investigação

No que respeita à estratégia da investigação, recorre-se a uma estratégia quantitativa, pois de acordo com Moreira (2007) através de evidências empíricas procurar-se-á descrever e explicar os acontecimentos e fenómenos do mundo social com vista a se objectivar a formulação de generalizações dos resultados de forma mensurável comparável e replicável, recorrendo à precisão matemática e a modelos estatísticos. A abordagem entre a teoria e a observação da realidade recorre ao processo dedutivo, uma vez que e de acordo com Hill e Hill (2002), a teoria já existente de Inteligência Emocional e Ética, foi utilizada para prever novos resultados empíricos através da explicação e significância das relações entre as variáveis realizadas pelos testes de hipóteses.

Quanto à posição epistemológica a investigação recorre ao positivismo, visto que a ênfase metodológica é de natureza quantitativa para a prossecução da observação de características que existem *per si* independentemente dos valores e crenças de quem investiga. Utiliza-se uma amostra grande e há uma preocupação com o teste de hipóteses. A investigação é descritiva, dado que irá caracterizar a realidade observada nas empresas estudadas. Contudo, a investigação poderá tomar-se também como sendo uma investigação exploratória visto que, irá dar a conhecer alguns tópicos novos relativamente sector exportador, bem como poderá lançar bases para futuros estudos mais detalhados. Por fim, a orientação ontológica da investigação é o objectivismo.

5.2. Caracterização da Amostra

Na senda desta investigação, foi indispensável delimitar os sujeitos sobre os quais recaiu o estudo. Proceder-se-á à caracterização da população e da amostra. A população alvo desta investigação consubstancia-se nas empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar da base de dados da AICEP.

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

Num universo de 6371 *e-mails* enviados obtiveram-se 625 respostas, das quais 404 válidas, perfazendo respectivamente uma taxa bruta de resposta de 9,8% e uma taxa líquida de 6,3%.

Com efeito, do total de 625 respostas registadas no servidor da FEUC, foram consideradas para tratamento estatístico 404, implicando que 221 não tenham sido consideradas essencialmente porque:

- Nas 221 respostas não validadas, muitos dos campos e em alguns casos a totalidade dos mesmos encontrava-se por preencher, implicando de imediato a sua completa incapacidade integrativa da base de dados que suporta o estudo.

Seguidamente evidenciam-se os dados que caracterizam a amostra com vista a melhor se perceberem as especificidades dos inquiridos.

Nesta pesquisa, 48% dos inquiridos representantes das empresas são do sexo masculino e 52% do sexo feminino, com idades a variar entre os 21 e os 90 anos, com uma média de 42,27 anos.

Após a refinação dos dados no sentido de eliminar os *missing values* das variáveis organizacionais, e dado o seu cariz não obrigatório de resposta, foram consideradas 281 respostas para tecer a seguinte caracterização.

A média verificada do Número de Trabalhadores das empresas inquiridas é de 105 trabalhadores, com um máximo de 5000 e um mínimo de 1. Relativamente à Percentagem de Exportação, o mínimo verificado é de 0% de empresas que não exportaram no último ano apesar de o terem como objectivo, e um máximo de 100% nas empresas puramente exportadoras. A média de exportações verificada foi de 40%, numa amostragem de empresas com Volume de Negócios médio de 39.680.291 €.

5.3. Métodos de Análise dos Dados

As técnicas estatísticas consideradas adequadas foram seleccionadas em função da natureza dos dados recolhidos e dos objectivos da investigação aqui conduzida seguindo a linha de estudo de Mesmer-Magnus et al. (2010).

Foi utilizada a análise factorial de componentes principais como método estatístico multivariado que permite a transformação de um conjunto de variáveis iniciais correlacionadas entre si, num menor número de variáveis não correlacionadas (ortogonais) que permite reduzir a complexidade inerente à interpretação dos dados

(Pestana & Gageiro, 2008). Adoptou-se nesta pesquisa o método de rotação¹ *varimax* para obter uma solução rodada dos factores. Os pesos – *loadings* – de cada variável devem exibir valores muito grandes – próximos de 1, ou valores muito pequenos – ou mais próximos de zero, para que cada variável esteja associada a um número mínimo de factores. Consideram-se significativos os *loadings* iguais ou superiores a 0,5 (Pestana & Gageiro, 2008).

Com a finalidade de obter o máximo de informação possível das questões originais, os itens com pesos elevados nos respectivos factores serão resumidos a índices que correspondem aproximadamente aos factores, de acordo com Zinga (2007).

É também utilizado o teste de *Alpha* de *Cronbach* com vista a verificar a consistência interna das medidas utilizadas. Foi também realizada a análise de correlação bivariada dos factores das variáveis que constituem o modelo de investigação proposto e das variáveis em si respectivamente.

Para se realizar a análise de dados recorreu-se a técnicas estatísticas paramétricas de cálculo de valores médios. Recorreu-se ao desvio padrão², análise de variâncias, correlação do tipo *Pearson* e a regressão linear que de acordo com Hill e Hill (2002) são constituintes da estatística descritiva. Recorreu-se à estatística indutiva, que de acordo com Hill e Hill (2002) permite avaliar o papel de factores ligados com o acaso, através da utilização do *t-test*, também técnica paramétrica.

Recorreu-se à metodologia de regressão linear univariada, onde apenas se consagra uma variável dependente. Com esta metodologia serão construídos modelos de regressão de tipo I, onde se assume que apenas a variável dependente é afectada por erros de medição, enquanto que as independentes são medidas sem erros. O objectivo inerente é avaliar a partir de estimativas amostrais se o modelo ajustado é ou não significativo, isto é, se na população, a ou as variáveis independentes influenciam ou não a dependente. Para testar as hipóteses, a variação total da variável dependente, é dividida em duas parcelas constituintes da soma entre a soma dos quadrados dos desvios da regressão relativamente à média, soma esta explicada pelo modelo, e a soma dos quadrados dos erros, não explicada pelo modelo. Desta forma, se o modelo explicar a maior parte da variância total da variável dependente, que então consequentemente é superior à não explicada, o modelo ajustado é significativo. (Maroco, 2003).

¹ Os métodos de rotação tornam os factores mais facilmente interpretáveis (Pestana & Gageiro, 2008).

² O desvio padrão corresponde à raiz quadrada da variância. É a média quadrática dos desvios das observações em relação à média. (Pestana & Gageiro, 2008).

5.4. Preparação e Tratamento dos Dados para Análise

Para efectuar o tratamento dos dados recolhidos pelos questionários e realizar a sua análise utilizou-se a versão “IBM SPSS Statistics 19” do programa SPSS – *Statistical Package for Social Science*, onde se construiu a base de dados que serviu de suporte de forma organizada a toda a análise. Procedeu-se à codificação da informação recolhida, por forma a tornar possível o seu tratamento quantitativo.

A análise dos dados, a elaboração de tabelas e outros quadros de síntese apoiou-se nomeadamente em dois *softwares* basilares que tipicamente dão sustento a investigações deste cariz, o SPSS, já referido, e o Microsoft Office – Excel.

No que respeita às escalas utilizadas no questionário administrado, as médias e desvios-padrão das mesmas são calculadas com base no número de itens da escala respectiva, de acordo com o estudo seguido de Mesmer-Magnus et al. (2010). A variável DS foi mantida como variável de controlo em análises posteriores.

5.5. Análise dos Resultados

A análise das informações recolhidas constitui a etapa onde se efectua o tratamento da informação obtida, de forma a se poderem comparar os resultados observados com os esperados das respectivas hipóteses. Num estudo quantitativo, esta etapa é composta por três operações: a descrição dos dados, agregados ou não, a medição das relações entre as variáveis em conformidade com as previsões efectuadas pelas hipóteses e finalmente, a comparação das relações observadas com as relações previamente esperadas a partir das hipóteses, medindo a diferença entre as duas, que se for nula ou muito fraca confirma a hipótese, senão há que apurar a origem do desvio e tirar conclusões apropriadas. (Quivy & Campenhoudt, 1998).

5.5.1. Tratamento das Variáveis – Análise Factorial

Neste ponto apresentam-se os resultados da análise factorial e o cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach* das variáveis incluídas no modelo. A análise factorial consubstancia-se num conjunto de técnicas estatísticas que procuram explicar a relação entre variáveis reduzindo o número das mesmas para as descrever, evidenciando de acordo com Maroco (2003) as suas relações estruturais.

Estas novas variáveis não observáveis no imediato e que se encontram subjacentes aos dados, os designados factores, expressam o que existe de comum nas variáveis originais. Esta análise pode ser exploratória³ ou confirmatória⁴. Neste estudo, utilizar-se-á uma análise factorial exploratória, onde, para se estimar os pesos – *loadings* – dos factores se recorre a um dos métodos de estimação mais utilizados, o método de extracção de factores das Componentes Principais⁵. Este método transforma as variáveis iniciais, num menor conjunto de outras variáveis não correlacionadas entre si – ortogonais – designadas de componentes principais. Os pesos encontrados dos respectivos factores para cada variável, deverão ser muito grandes ou muito pequenos, sendo que, quando se apresentam elevados identificam o factor a que cada variável se associa, quando intermédios indicam que a variável se associa a mais de um factor, levantando alguns problemas interpretativos. Com vista a eliminar alguns destes problemas, existem métodos de rotação para tornar os pesos elevados mais elevados e os pesos baixos ainda mais baixos, procurando eliminar os intermédios. O critério adoptado identifica os factores extraídos com *eigenvalues* – valores próprios ou variância das componentes, maiores que 1 – critério de Kaiser. (Pestana & Gageiro, 2008). Os coeficientes com pesos (<0,35) foram eliminados.

Neste estudo, recorreu-se ao método de rotação ortogonal *varimax* de acordo com o ponto (5.3.).

Inteligência Emocional

Com referência ao ponto (4.9.1.), a IE é medida por um conjunto de 16 questões constituintes da escala WLEIS de Wong e Law (2002), através de uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos. Os itens que constituem a escala foram submetidos a uma análise factorial exploratória com extracção dos componentes principais, recorrendo ao

³ É exploratória quando analisa a relação entre as variáveis não determinando em que medida os resultados se ajustam a um modelo (Pestana & Gageiro, 2008).

⁴ A análise é confirmatória segundo Pestana e Gageiro (2008), quando efectua uma comparação entre os resultados obtidos com os que constituem a teoria, podendo o analista antecipadamente definir o número de factores a reter fundamentados pela teoria.

⁵ Maroco (2003) refere que este método além de permitir a redução dos dados através de variáveis independentes – componentes principais, permite resumir a informação de várias variáveis correlacionadas que representam a maior parte da informação nas originais. O objectivo deste método de extracção factorial é “*estimar as componentes principais populacionais através de uma amostra representativa*” (Maroco, 2003, p. 234).

método de rotação *varimax* e com factores de *eigenvalues* superiores a 1 pelo critério de Kaiser.

A análise tecida às variáveis (IE_1 a IE_16) constituintes da IE apresenta um Keiser-Meyer-Olkin⁶ (KMO) = 0,857 que recomenda a análise factorial com resultados de boa qualidade. A análise evidencia também o teste de esfericidade de Bartlett, que de acordo com Maroco (2003) é um teste muito sensível à dimensão da amostra, com um valor de significância *p-value* <0,001, o que implica a existência de correlação significativa entre as variáveis (cf. Maroco, 2003), permitindo novamente confirmar a adequação do método de análise factorial para o tratamento de dados. Estes são dois procedimentos verificam a qualidade das relações entre as variáveis, de forma a prosseguir com a análise factorial. (Pestana & Gageiro, 2008).

Tabela 2: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Inteligência Emocional

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2439,248
	df	120
	Sig.	0,000

Seguidamente, como se pode verificar na tabela (3), os 16 itens da escala de IE, carregaram em 4 factores, com *loadings* significativos (> 0,50).

Os coeficientes com valores inferiores (<0,35) foram eliminados. Os 16 itens são explicados em 63,29% pelos quatro factores comuns obtidos. O número de factores corresponde ao número de valores próprios > 1 – critério de Kaiser (Pestana & Gageiro, 2008). Este resultado verifica os preceitos teórico-práticos da literatura específica de medição da IE através da escala WLEIS, pois a mesma evidencia que esta escala propõe avaliar quatro Sub-Dimensões da Inteligência Emocional: Auto-Avaliação de Emoções, Apreciação das Emoções dos Outros, Uso da Emoção e Regulação Emocional, as quais os autores verificam com a aplicação deste instrumento, subjazerem a um constructo global significativo – Inteligência Emocional (Wong et al., 2002; Law, Wong, & Song, 2004).

⁶ Pois, de acordo com Pestana e Gageiro (2008), Kaiser classifica a análise factorial de muito boa se o KMO, que reflecte a necessária correlação entre as variáveis para se proceder à análise factorial, se encontrar entre 0,9 e 1, de boa se KMO entre 0,8 e 0,9, de média se KMO entre 0,7 e 0,8, de razoável se KMO entre 0,6 e 0,7, de má se KMO entre 0,5 e 0,6 e de inaceitável se KMO menor que 0,5.

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

Tabela 3: Análise Factorial de Componentes Principais – Inteligência Emocional

Item	APE	AEO	UE	RE
IE_1 - "Noção de sentimentos"	0,756			
IE_2 - "Compreensão de emoções"	0,825			
IE_3 - "Entender sentimentos"	0,770			
IE_4 - "Saber se se é feliz"	0,602			
IE_5 - "Conhecer emoções dos outros"		0,788		
IE_6 - "Boa observação de emoções alheias"		0,807		
IE_7 - "Sensibilidade às emoções dos outros"		0,563		
IE_8 - "Compreensão emocional de quem nos rodeia"		0,782		
IE_9 - "Definição de metas próprias"			0,747	
IE_10 - "Noção de competência própria"			0,754	
IE_11 - "Saber se se automotiva"			0,753	
IE_12 - "Incentivo a melhorar"			0,743	
IE_13 - "Autocontrolo temperamental"				0,772
IE_14 - "Controlo das próprias emoções"				0,811
IE_15 - "Capacidade de acalmar"				0,772
IE_16 - "Conhecimento do controlo emocional"				0,848
Eigenvalues	5,249	1,896	1,648	1,332
Percentagem total da variância explicada	32,808	11,853	10,299	8,328

N= 404

Rotação convergiu em 5 iterações

Variância explicada acumulada = 63,29%.

Na análise factorial os factores extraídos foram nomeados com as seguintes designações, em conformidade com a literatura de suporte dos respectivos autores da escala WLEIS (cf. Wong & Law, 2002). O Factor 1 foi designado por “Avaliação das Próprias Emoções” – APE, o Factor 2 por “Avaliação das Emoções dos Outros” – AEO, o Factor 3 por “Utilização da Emoção” - UE e o Factor 4 foi nomeado de “Regulação Emocional” – RE.

Neste ponto torna-se necessário analisar e mostrar a consistência interna do total dos 16 itens de escala. Uma das medidas mais usadas para avaliar a consistência interna de um conjunto de variáveis é o *Alfa de Cronbach*.

Esta medida, como uma das mais usadas, reflecte a proporção da variabilidade nas respostas, resultantes da heterogeneidade inerente aos respectivos inquiridos e às suas opiniões. Varia entre 0 e 1, e quando é superior a 0,9 classifica-se como muito boa, quando se encontra entre 0,8 e 0,9 é boa, entre 0,7 e 0,8 é razoável, 0,6 e 0,7 é fraca e quando é menor de 0,6 é considerada inadmissível. (Pestana & Gageiro, 2008).

O total da escala de Inteligência Emocional evidencia uma boa consistência interna, pois o *Alfa de Cronbach* exhibe um valor de 0,859.

Tabela 4: Análise de Consistência Interna – Inteligência Emocional

Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,859	16

Como foram encontradas as Sub-Dimensões referidas, para cada uma delas deverá ser calculado de acordo com Churchill (1979) o coeficiente *Alpha de Cronbach*, como medida estatística básica de consistência interna das mesmas, e para permitir a criação de índices como alude também Pestana e Gageiro (2008).

Factorialmente os valores de consistência interna são bastante satisfatórios, conforme se indica seguidamente.

Do ponto de vista da consistência interna, o Factor APE constituído pelas variáveis IE_1, IE_2, IE_3 e IE_4, exibe um valor de *Alfa de Cronbach* de 0,785, o Factor AEO constituído pelas variáveis IE_5, IE_6, IE_7 e IE_8 de 0,759, o Factor UE constituído pelas variáveis IE_9, IE_10, IE_11 e IE_12 de 0,786 e o Factor RE constituído pelas variáveis IE_13, IE_14, IE_15 e IE_16 um valor de 0,856.

Tabela 5: Análise de Consistência Interna das 4 Sub-Dimensões da Inteligência Emocional

APE		AEO		UE		RE	
Cronbach's Alpha	Nº Itens	Cronbach's Alpha	Nº Itens	Cronbach's Alpha	Nº Itens	Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,785	4	0,759	4	0,786	4	0,856	4

Por forma a verificar as intercorrelações das 4 Sub-Dimensões verificadas na análise factorial e consistentes com a bibliografia de base, foram criados 4 índices representativos de cada factor extraído, constituídos pela média aritmética das variáveis representadas por cada um respectivamente conforme sugerem Pestana e Gageiro (2008). Para a Sub-Dimensão APE o índice designa-se de APEÍndice, para AEO de AEOÍndice, para UE de UEÍndice e finalmente para a sub-dimensão RE de REÍndice.

As formulações para cada sub-dimensão foram:

1. APEÍndice - índice construído em SPSS = $(IE_1 + IE_2 + IE_3 + IE_4) / 4$.
2. AEOÍndice - índice construído em SPSS = $(IE_5 + IE_6 + IE_7 + IE_8) / 4$.
3. UEÍndice - índice construído em SPSS = $(IE_9 + IE_{10} + IE_{11} + IE_{12}) / 4$.
4. REÍndice - índice construído em SPSS = $(IE_{13} + IE_{14} + IE_{15} + IE_{16}) / 4$.

Tabela 6: Correlações – Índices 4 Sub-Dimensões da Inteligência Emocional

		APE	AEO	UE	RE
APE	Pearson Correlation	1	0,380**	0,415**	0,392**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	404	404	404	404
AEO	Pearson Correlation	0,380**	1	0,217**	0,315**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	404	404	404	404
UE	Pearson Correlation	0,415**	0,217**	1	0,392**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	404	404	404	404
RE	Pearson Correlation	0,392**	0,315**	0,392**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	404	404	404	404

** Correlação Significativa no nível 0,01 (2-tailed)

Como se verifica, as correlações entre as quatro Sub-Dimensões foram mais que suficientes e consistentes para permitir o uso da pontuação total da medida. Este resultado é consistente com o estudo realizado por Mesmer-Magnus et al. (2010).

No entanto, a criação de índices que reflectam os factores extraídos, de acordo com Pestana e Gageiro (2008), não se encontra limitada ao cálculo de uma média aritmética das variáveis constituintes de cada factor. Poder-se-á proceder a uma análise através do cálculo de médias ponderadas pelos pesos factoriais extraídos na análise de componentes principais efectuada.

Numa perspectiva de comprovação das intercorrelações dimensionais, e como complemento de análise por outro método que consagre os pesos factoriais, procedeu-se ao cálculo e à análise de correlação desses índices, tendo sido verificada uma associação linear significativa subjacente e equivalente à já encontrada, entre as quatro Sub-Dimensões da IE, certificando-se o porquê da confiança na utilização da pontuação total de IE como referem Mesmer-Magnus et al. (2010) ser utilizada na maior parte das tomadas de decisão organizacional.

Com efeito, as Sub-Dimensões sustentam e subjazem à medida total do constructo IE conforme atestam Wong e Law (2002) e Law et al. (2004). A medida total do constructo Inteligência Emocional, foi calculada através da média aritmética das 4 Sub-Dimensões encontradas na análise factorial, obtendo-se o índice total de acordo com o procedimento da pesquisa de Mesmer-Magnus et al., 2010 seguido neste estudo.

Ética Individual

Com referência ao ponto (4.9.2.), para medir esta variável, utilizou-se a adaptação efectuada por Fraedrich (1993) da escala original para medir o comportamento ético individual desenvolvida por Ferrell e Skinner (1988). A escala é composta por 6 itens, que foram desenvolvidos exclusivamente para medir o comportamento ético, e a resposta é medida através de uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos. Uma vez que, nesta medida elevadas pontuações significariam uma grande probabilidade de envolvimento em condutas antiéticas, as respectivas pontuações foram revertidas (Fraedrich, 1993), de maneira a que o resultado reflita a probabilidade de comportamento ético.

A análise tecida às variáveis (EI_1 a EI_6) constituintes da Ética Individual, apresenta um KMO = 0,772 que recomenda a análise factorial com resultados de média qualidade, e evidencia o teste de esfericidade de Bartlett a apresentar um valor de significância *p-value* <0,001 o que permite novamente confirmar a adequação do método de análise factorial para o tratamento de dados, de acordo com Maroco (2003) e com Pestana e Gageiro (2008).

Tabela 7: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Ética Individual

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,772
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	420,616
	df	15
	Sig.	0,000

Os 6 itens que constituem a escala foram submetidos a uma análise factorial exploratória com extracção dos componentes principais com o método de rotação *varimax* e factores com *eigenvalues* superiores a 1. Em virtude de apenas emergir um só factor, a solução não foi alvo de rotação.

Como é visível na tabela (8), os 6 itens da escala de EI, foram carregados num único factor, onde todos exibiram pesos significativos (> 0,50). Os coeficientes com valores inferiores (<0,35) foram eliminados. Os 6 itens são explicados em 42,08% pelo único factor que emergiu da análise. Este resultado é consistente com a pesquisa de Ferrell e Skinner (1988). Encontra-se também alinhado com a pesquisa de Fraedrich (1993), onde apenas um único factor emerge e 49% da variância é explicada.

Tabela 8: Análise Factorial de Componentes Principais – Ética Individual

Item	EI
EL_1	0,506
EL_2	0,727
EL_3	0,702
EL_4	0,501
EL_5	0,762
EL_6	0,645
Eigenvalues	2,525
Percentagem total da variância explicada	42,08
N= 404	
Variância explicada acumulada = 42,08%.	

O Factor da escala extraído denominou-se “Ética Individual” – EI. Tendo em conta a pesquisa de validação da escala efectuada pelos seus autores, foi verificado que a mesma goza de uma validade e consistência razoáveis que permitem a sua aplicação em futuros estudos (Ferrell & Skinner, 1988; Fraedrich, 1993). É uma escala que pode ser administrada em locais de trabalho, contrariamente a outras que não se mostram capazes dessa aplicação, como o caso verificado com a escala de Lawson (2004) utilizada na pesquisa de Mesmer-Magnus, et al. (2010).

Tabela 9: Análise de Consistência Interna – Ética Individual

Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,716	6

Os resultados indicam que os itens desta escala carregam num único factor e o coeficiente *Alpha* para a mesma é razoável, 0,716.

Por conseguinte, foi construído um índice totalizador da escala, constituído pela média aritmética das 6 variáveis de acordo com Pestana e Gageiro (2008) e tal como Mesmer-Magnus et al. (2010), com a finalidade de proceder à prossecução do estudo.

Percepções da Ética de Terceiros

Com referência ao ponto (4.9.3.), as percepções dos participantes sobre a eticidade de terceiros foram medidas utilizando os mesmos critérios usados na escala anterior de eticidade individual. Para aferir esta variável foi pedido aos participantes que avaliassem através de uma escala de 4 pontos do tipo de *Likert*, as suas percepções com base na sua experiência respectiva sobre a eticidade dos que os envolvem.

Os itens da escala de Percepção da Ética de Terceiros são os mesmos que os da Ética Individual, apenas com a mudança de referência, metodologia esta seguida por Mesmer-Magnus et al. (2010).

A análise tecida às variáveis (PET_1 a PET_6) constituintes da Percepção Ética de Terceiros, apresenta um KMO = 0,847 que recomenda a referida análise factorial com resultados de boa qualidade, e evidencia o teste de esfericidade de Bartlett a apresentar um valor de significância *p-value* <0,001 o que permite novamente confirmar a adequação do método de análise factorial para o tratamento de dados, de acordo com Maroco (2003) e com Pestana e Gageiro (2008).

Tabela 10: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Percepção da Ética de Terceiros

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,847
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	978,518
	df	15
	Sig.	0,000

Na análise factorial realizada através do método de extracção de análise de componentes principais, recorrendo à rotação através do método *varimax* com normalização de Kaiser, emergiu apenas um factor e a solução não foi alvo de rotação.

Como se pode verificar na tabela (11), os 6 itens da escala de PET, carregaram num único factor, onde todos exibiram pesos significativos (> 0,50).

Tabela 11: Análise Factorial de Componentes Principais – Percepção da Ética de Terceiros

Item	PET
PET_1	0,691
PET_2	0,791
PET_3	0,748
PET_4	0,684
PET_5	0,827
PET_6	0,816
Eigenvalues	3,480
Percentagem total da variância explicada	58,01
N= 404	
Variância explicada acumulada = 58,01%.	

Os 6 itens são explicados em 58,07% pelo único factor que emergiu da análise que denominou “Percepção da Ética de Terceiros” – PET. Este resultado é consistente com a pesquisa de Ferrell e Skinner (1988). Encontra-se também alinhado com a pesquisa de Fraedrich (1993), onde apenas um único factor emerge e 49% da variância é explicada.

Tabela 12: Análise de Consistência Interna – Percepção da Ética de Terceiros

Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,853	6

Os resultados indicam que os itens desta escala carregam num único factor e o seu coeficiente *Alfa* foi de 0,853, revelando uma boa consistência interna.

Foi construído um índice totalizador da escala, constituído pela média aritmética das 6 variáveis de acordo com Pestana e Gageiro (2008) e tal como Mesmer-Magnus, Viswesvaran, Deshpande, e Joseph (2010).

Ética e Percepções de Sucesso

Relativamente à Ética e Sucesso, com referência ao ponto (4.9.4.) as respectivas percepções do papel da ética no sucesso foram avaliadas através de uma escala de 6 itens de Vitell e Davis (1990a), onde o primeiro é de pontuação revertida. Elevadas pontuações nesta escala indicam a percepção de que condutas antiéticas são um precursor necessário para o sucesso.

A análise tecida às variáveis (EPS_1 a EPS_6) constituintes da escala de Ética e Percepções de Sucesso, apresenta um KMO = 0,856 que recomenda a análise factorial com resultados de boa qualidade, e evidencia o teste de esfericidade de Bartlett a apresentar um valor de significância *p-value* <0,001 o que permite novamente confirmar a adequação do método de análise factorial para o tratamento de dados, de acordo com Maroco (2003) e com Pestana e Gageiro (2008).

Tabela 13: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Ética e Percepções de Sucesso

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,856
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	934,743
	df	15
	Sig.	0,000

Foi, por conseguinte, realizada a análise factorial e em virtude de apenas emergir um só factor, a solução não foi alvo de rotação.

Como se pode verificar na tabela (14) de seguida, os 6 itens da escala de EPS, carregaram num único factor, onde todos exibiram pesos significativos (> 0,50) com excepção do primeiro EPS_1 que é de pontuação revertida e apresenta um peso de 0,491.

Tabela 14: Análise Factorial de Componentes Principais – Ética e Percepções de Sucesso

Item	EPS
EPS_1	0,491
EPS_2	0,723
EPS_3	0,814
EPS_4	0,818
EPS_5	0,782
EPS_6	0,825
Eigenvalues	3,389
Percentagem total da variância explicada	56,49

N= 404
Variância explicada acumulada = 56,49%.

Os 6 itens são explicados em 56,49% pelo único factor que emergiu. Este resultado é consistente com a pesquisa de Vitell e Davis (1990a), onde apenas um factor é extraído da análise factorial, com o primeiro item a exibir um *loading* inferior a 0,5. O Factor extraído denominou-se “Ética e Percepções de Sucesso” – EPS.

Tabela 15: Análise de Consistência Interna – Ética e Percepções de Sucesso

Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,836	6

Os resultados são consistentes com a revisão da literatura (cf. Vitell & Davis, 1990a) indicando que os itens carregam num único factor. O coeficiente *Alfa* para a escala foi de 0,836, revelando uma boa consistência interna.

Foi construído um índice totalizador da escala pela média aritmética das 6 variáveis de acordo com Pestana e Gageiro (2008) e tal como Mesmer-Magnus et al. (2010).

Auto-Estima

A Auto-Estima, com referência ao ponto (4.9.5.), foi avaliada através da escala de 10 itens de Morris Rosenberg de 1965, RSES – *Rosenberg Self-Esteem Scale*.

A análise tecida às variáveis (AE_1 a AE_10) constituintes da Auto-Estima, apresenta um KMO = 0,875 que recomenda a referida análise factorial com resultados de boa qualidade, e evidencia o teste de esfericidade de Bartlett a apresentar um valor de significância *p-value* <0,001 o que permite novamente confirmar a adequação do método de análise factorial para o tratamento de dados, de acordo com Maroco (2003) e com Pestana e Gageiro (2008).

Tabela 16: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Auto-Estima

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,875
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1665,452
	df	45
	Sig.	0,000

Foi, por conseguinte, realizada uma análise factorial aos 10 itens da escala através do método de extracção de análise de componentes principais, recorrendo a uma rotação através do método *varimax* com normalização de Kaiser.

Seguidamente, como se pode verificar na tabela (17), os 10 itens da escala de Auto-Estima, carregaram em dois factores, onde exibiram pesos significativos (> 0,60).

Tabela 17: Análise Factorial de Componentes Principais – Auto-Estima

Item	AEOP	AEON
AE_1 - "Sentir que se tem valor"	0,843	
AE_2 - "Sentir que se têm muitas qualidades"	0,772	
AE_4 - "Aptidão para fazer as coisas correctamente"	0,745	
AE_3 - "Sentir que se é falhado"		0,710
AE_5 - "Não ter com que se orgulhar"		0,603
AE_6 - "Ter atitude positiva"		0,655
AE_7 - "Satisfação"		0,613
AE_8 - "Vontade de ter mais respeito próprio"		0,662
AE_9 - "Sentir-se inútil"		0,813
AE_10 - "Sentir que não se é nada bom"		0,792
Eigenvalues	4,696	1,236
Percentagem total da variância explicada	46,97	12,36

N= 404

Rotação convergiu em 3 iterações

Variância explicada acumulada = 59,32%.

Os 10 itens são explicados em 59,32% pelos dois factores subjacentes ao constructo Auto-Estima que emergiram da análise.

Inicialmente a escala de Auto-Estima de Rosenberg foi desenhada para carregar a Auto-Estima global num só factor. Contudo, muitos estudos utilizando a análise factorial exploratória e confirmatória, não suportam a estrutura factorial unidimensional, questionando inclusivamente a base teórica defensora da unidimensionalidade. Acima de tudo, no estudo da escala de Auto-Estima de Rosenberg, é particularmente importante compreender a estrutura subjacente do constructo. Há modelos que defendem a unidimensionalidade (e.g. Schmitt & Allik, 2005) e outros a bidimensionalidade do constructo. (Marsh, Scalas, & Nagengast, 2010).

Apesar de em múltiplos estudos as variáveis terem sido extraídas num único factor através da extracção de componentes principais tal como ilustra Schmitt e Allik (2005), deu-se seguimento à análise com os resultados aqui evidenciados, dados os valores do KMO e do teste de esfericidade de Bartlett, e porque o resultado bidimensional subjacente ao constructo Auto-Estima verifica também preceitos teórico-práticos da literatura específica da escala de AE de Morris Rosenberg.

É de realçar também que todos os itens exibem *loadings* superiores a 0,6, e que nenhum deles é negativo como já se verificou em algumas pesquisas em vários países (cf. Schmitt & Allik, 2005).

Com a análise factorial realizada alcançou-se uma matriz de componentes principais que após rotação com 3 iterações se mostra útil para designar o significado dos factores seguido os preceitos de análise de Pestana e Gageiro (2008).

Foram extraídos dois factores da análise. O Factor 1 aglomera todos os itens de orientação negativa e 2 de orientação positiva (itens AE_6 e AE_7), e o Factor 2 os 3 itens de orientação positiva. O facto de se extraírem dois factores é consistente com a literatura (cf. Rojas-Barahona, Zegers, & Förster, 2009), isto é, com um factor de orientação positiva e outro factor de orientação negativa.

A RSES é constituída por 10 itens, 5 de orientação positiva e 5 de orientação negativa como já enunciado no ponto (4.10.5, p. 82)

Com efeito, e como é referido por Romano et al. (2007, p. 112) “*a estrutura factorial da RSES tem suscitado alguma controvérsia*”, tendo Rosenberg descrito a forma original da escala como unidimensional, porém em muitos estudos emerge uma estrutura factorial bidimensional, como é o caso da presente pesquisa (e.g. Romano, et al., 2007; Rojas-Barahona et al., 2009).

Muitos dos estudos que extraem dois factores na análise factorial, extraem-nos com os itens de orientação positiva e negativa a carregarem isoladamente no factor respectivo (e.g. Romano, Negreiros, & Martins, 2007; Rojas-Barahona et al., 2009).

Nesta investigação, esse mesmo facto da orientação positiva e negativa dos itens que se encontra patente de uma forma explícita no estudo de Marsh, Scalas, e Nagengast (2010), verifica-se consultando a tabela de análise de componentes principais e respectivos *loadings*. Ora, de acordo com os valores desses *loadings* consegue-se verificar que os mais significativos definem a essência do respectivo factor, no factor 1 a variável de orientação positiva AE_1 com 0,843 e no factor 2 a variável de orientação negativa AE_9 com 0,813 de peso respectivamente. Assim, e como referem Pestana e

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

Gageiro (2008) que é o conteúdo das variáveis que integram os factores que dá origem à sua denominação, e também como alude Maroco (2003) que é a própria sensibilidade do analista que interpreta o significado de cada componente, então o Factor 1 designou-se “Auto-Estima Orientação Positiva” – AEOP e o Factor 2 “Auto-Estima Orientação Negativa” – AEON.

O total da escala de Auto-Estima não evidencia problemas de consistência interna, pois o *Alfa de Cronbach* como uma das medidas mais usadas para a medir, exhibe um valor de 0,868, revelando que a mesma se classifica como boa.

Tabela 18: Análise de Consistência Interna – Auto-Estima

Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,868	10

Como foram encontrados os referidos factores, para cada um deles deverá ser calculado de acordo com Churchill (1979) o coeficiente *Alfa de Cronbach*. Factorialmente os valores de consistência interna são bastante satisfatórios, conforme se indica seguidamente. O Factor AEOP exhibe um valor de *Alfa de Cronbach* de 0,854 – boa consistência interna e o Factor AEON de 0,763 – razoável consistência interna.

Tabela 19: Análise de Consistência Interna das 2 Sub-Dimensões da Auto-Estima

AEOP		AEON	
Cronbach's Alpha	Nº Itens	Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,763	3	0,854	7

Por forma a verificar as intercorrelações das 2 Sub-Dimensões verificadas na análise factorial foram criados 2 índices representativos de cada factor extraído, constituídos pela média aritmética das variáveis representadas por cada um respectivamente conforme sugerem Pestana e Gageiro (2008).

Tabela 20: Correlações das 2 Sub-Dimensões da Auto-Estima

		AEOP	AEON
AEOP	Pearson Correlation	1	0,531**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	404	404
AEON	Pearson Correlation	0,531**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	404	404

** Correlação Significativa no nível 0,01 (2-tailed)

Como se verifica, a associação linear subjacente entre as duas Sub-Dimensões da escala de Auto-Estima é significativa para permitir o uso da pontuação total da medida, constituída pela média aritmética dos seus 10 itens. Não se referem os índices factorialmente ponderados dada a sua praticamente equivalência de resultados.

As correlações entre as 2 Sub-Dimensões suportam o uso do total da escala, que exhibe uma maior consistência interna (*Alpha de Cronbach* = 0,868) do que qualquer uma das Sub-dimensões subjacentes.

Desejabilidade Social

Com referência ao ponto (4.9.6.), para controlar o potencial perturbatório da resposta de conveniência social, avaliou-se a tendência da resposta socialmente desejável, usando a escala de conveniência social de 33 itens (Marlowe & Crowne, 1960), a escala MCSDS – *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*.

Ao se efectuar a análise factorial de componentes principais desta escala, 11 factores surgiram com valores próprios superiores a 1 a explicar 56,51% da variância total. No entanto, muitos itens não apresentaram *loadings* superiores a 0,5 sendo inclusivamente alguns deles negativos mostrando ser uma análise interpretável.

Não existe uma homogeneidade factorial aparente neste estudo que seja inerente ao constructo, na linha de vários estudos que reportam resultados de uma estrutura factorial subjacente à totalidade da escala de Desejabilidade Social (Collazo, 2005). Outros reportam estruturas factoriais interpretáveis de escalas MCSDS reduzidas (cf. Fischer & Fick, 1993; Gouveia, Guerra, Farias de Sousa, Santos, & Costa, 2009).

Há que fazer realçar neste ponto, que os autores da escala não providenciaram qualquer evidência da estrutura factorial do constructo. Vários estudos reportam o fracasso de uma análise factorial à MCSDS. Então tipicamente, os investigadores que utilizam esta escala utilizam a pontuação total da mesma, calculado através das suas 33 variáveis. (Collazo, 2005). A estrutura factorial inerente à MCSDS tem sido inclusivamente alvo de críticas, como referem Loo e Thorpe (2000 como citado em Scagliusi et al., 2004). Collazo (2005) utiliza a pontuação total da escala para dar prossecução ao seu estudo.

Tabela 21: Análise de Consistência Interna – Desejabilidade Social

Cronbach's Alpha	Nº Itens
0,816	33

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

O resultado da análise de consistência interna da escala revela-se bom, pois indica um coeficiente *Alpha* de 0,816.

Em virtude dos resultados encontrados, das considerações efectuadas e reportadas, e de acordo com Mesmer-Magnus et al. (2010), utiliza-se neste estudo o índice total da escala que reflecte a média aritmética das 33 variáveis utilizadas.

5.5.2. Variáveis – Análise Descritiva

Termina-se esta fase da análise com a indicação na tabela (22) dos valores respeitantes à média e ao desvio-padrão, bem como, ao resumo da análise factorial efectuada previamente.

Tabela 22: Análise Factorial e Descritiva das Variáveis e Escalas

Variáveis	K Items	KMO	Bartlett test of sphericity	df	Sig.	Cronbach's Alpha	Range	Mean	SD
Inteligência Emocional	4	0,857	2.439,248	120	0,000	0,859	1-4	3,05	0,37
APE - Avaliação das Próprias Emoções	4	-	-	-	-	0,785	1-4	3,27	0,50
AEO - Avaliação das Emoções dos Outros	4	-	-	-	-	0,759	1-4	3,00	0,48
UE - Utilização da Emoção	4	-	-	-	-	0,786	1-4	3,17	0,53
RE - Regulação Emocional	4	-	-	-	-	0,856	1-4	2,75	0,57
Ética Individual	6	0,772	420,616	15	0,000	0,716	1-4	2,79	0,49
Percepção da Ética de Terceiros	6	0,847	978,518	15	0,000	0,853	1-4	2,33	0,52
Ética e Percepções de Sucesso	6	0,856	934,743	15	0,000	0,836	1-4	2,21	0,57
Auto-Estima	2	0,875	1665,452	45	0,000	0,868	1-4	3,35	0,44
AEOP	3	-	-	-	-	0,763	1-4	3,47	0,45
AEON	7	-	-	-	-	0,854	1-4	3,30	0,50
Desejabilidade Social	33	0,809	2285,215	528	0,000	0,816	1-4	2,75	0,26
Idade	-	-	-	-	-	-	-	42,27	11,70
Género (F= 2; M= 1)	-	-	-	-	-	-	1-2	1,52	0,50

5.5.3. Breve Resumo

O modelo de investigação proposto para o estudo da Inteligência Emocional, Ética e Sucesso inclui as variáveis-chave IE, EI, PET, EPS e AE. Para proceder à sua medição, utilizaram-se medidas já usadas e validadas em estudos anteriores.

Os resultados obtidos constatarem, que nenhuma das medidas utilizadas suscita dúvidas de consistência interna. Existe no entanto, um facto relevante a ser referido, no que respeita à escala de Desejabilidade Social. Constatou-se, que a sua estrutura factorial neste estudo não se apresentou interpretável, o que é um resultado também consistente com a revisão da literatura. Os resultados também permitem concluir que a IE é um constructo multidimensional. Da análise factorial realizada emergiram quatro factores que se designaram por APE, AEO, UE e RE. A designação das dimensões é baseada nos seus autores Wong e Law (2002). A variável Auto-Estima mostrou-se

bidimensional. Emergiram 2 factores caracterizados pela orientação positiva e negativa de acordo com Marsh et al. (2010).

O último aspecto a reter diz respeito aos pressupostos do modelo. Relativamente aos *outliers*⁷ não se verificaram erros de introdução de dados, pelo que os acusados na análise são em número reduzido e considerados normais para uma escala de tipo *Likert* de 4 pontos e também considerados normais para a variável idade, fazendo por conseguinte parte do fenómeno de estudo como atesta Pestana e Gageiro (2008).

Considerando que a amostra objecto de estudo é superior a 30, isto é, 404 empresas, de acordo com Maroco (2003) a distribuição da média amostral é considerada normal. O modelo não apresenta problemas de multicolinearidade⁸ de acordo com Pestana e Gageiro (2008), visto que através da análise da matriz de correlações bivariadas na tabela seguinte (23), não são observáveis correlações de valor absoluto superior a 0,75.

Deste modo, poder-se-á concluir que o modelo proposto pode ser um valioso contributo ao estudo da Inteligência Emocional e Ética como factor de competitividade estratégica para o sucesso organizacional.

5.5.4. Estudo Empírico das Hipóteses Formuladas

Inicia-se esta fase com a análise bivariada das variáveis do modelo conceptual de investigação através do cálculo dos coeficientes de correlação de *Pearson*.

Tabela 23: Estatística Descritiva e Correlações das Variáveis-Chave do estudo (N = 404)

Variáveis	Mean	SD	IE	EI	PET	EPS	AE	DS	Idade
Inteligência Emocional - IE	3,05	0,37	1						
Ética Individual - EI	2,79	0,49	0,278**	1					
Percepção da Ética de Terceiros - PET	2,33	0,52	0,196**	0,421**	1				
Ética e Percepções de Sucesso - EPS	2,21	0,57	-0,357**	-0,447**	-0,447**	1			
Auto-Estima - AE	3,35	0,44	0,579**	0,247**	0,093	-0,278**	1		
Desejabilidade Social - DS	2,75	0,26	0,576**	0,440**	0,251**	-0,352**	0,515**	1	
Idade	42,27	11,70	0,088	0,093**	0,155**	-0,066	0,013	0,169**	1

** Correlação Significativa no nível 0.01 (2-tailed)

Emerge desde já um resultado importante e elucidativo da linha que conduziu todo o estudo. A correlação significativa observada entre a Inteligência Emocional e a

⁷ Os *outliers* dizem respeito a observações aberrantes que podem existir nas amostras. Podem ser erros de introdução de dados, e aí deverão ser eliminados, ou fazer parte do fenómeno de estudo, caso em que devem ser mantidos, assinalando a sua existência. (Pestana & Gageiro, 2008).

⁸ Condição que verifica a forte correlação entre as variáveis independentes do modelo (Pestana & Gageiro, 2008).

Ética Individual ($r = 0,278, p < 0,01$), e entre as Percepções da Ética de Terceiros ($r = 0,196, p < 0,01$). Então, **quanto maiores os níveis de Inteligência Emocional** que um indivíduo detenha, **mais elevado é o seu nível comportamental ético e maiores são os níveis éticos que percebe nos comportamentos dos outros**.

Como esperado, a resposta de Desejabilidade Social correlaciona-se com a resposta de EI e de PET, de tal forma que, quanto maior for a tendência de um indivíduo responder com uma direcção socialmente desejável menor é a sua propensão em relatar tendências comportamentais antiéticas ($r = 0,440, p < 0,01$) e percepções acerca dos outros se envolverem em comportamentos antiéticos ($r = 0,251, p < 0,01$). Para a correcta interpretação destes coeficientes é referida a seguinte metodologia de análise.

Os coeficientes de correlação de *Pearson* ditam que, e de acordo com Pestana e Gageiro (2008), quanto mais próximos de 1 ou -1 maior é a percentagem da variação de uma variável explicada pela outra no mesmo sentido ou em sentido inverso.

Assim sendo, e como a escala de análise de EI e PET avaliam a propensão de envolvimento em comportamentos antiéticos, a sua pontuação ao ter sido revertida analisa o comportamento ético individual e as percepções de comportamentos éticos dos outros. Contudo, quando a EI se correlaciona com a tendência de resposta de desejo de aceitação social (DS), correlaciona-se por esse mesmo motivo de uma forma positiva, mostrando que **quanto maior for a tendência** de um indivíduo responder com uma **direcção socialmente desejável, maior** é a sua propensão em **relatar comportamentos éticos** e **menor** em **relatar comportamentos antiéticos** ($r = 0,440, p < 0,01$). Relativamente à PET, quanto maior for a tendência de um indivíduo responder com uma **direcção socialmente desejável, menor** é a sua propensão em relatar tendências comportamentais **antiéticas nos outros** e **maior** a sua propensão em relatar comportamentos **éticos nos seus pares** ($r = 0,251, p < 0,01$).

Seguidamente evidenciam-se na tabela (24) as correlações parciais entre EI, PET, AE, IE e EPS, com a remoção do impacto da variação explicada pela DS.

Tabela 24: Correlações Parciais das Variáveis Chave removendo o efeito da DS (N = 404)

Variáveis	IE	EI	PET	EPS	AE
Inteligência Emocional - IE	1				
Ética Individual - EI	0,034	1			
Percepção da Ética de Terceiros - PET	0,065	0,358**	1		
Ética e Percepções de Sucesso - EPS	-0,202**	-0,347**	-0,396**	1	
Auto-Estima - AE	0,404**	-0,027	-0,044	-0,120*	1

** Correlação Significativa no nível 0.01
* Correlação Significativa no nível 0.05

Apesar das correlações de *Pearson* de ordem zero terem indicado significância estatística nas correlações entre a IE e EI e também com a PET como já ilustrado, quando se retira o efeito de DS emerge uma relação não significativa entre as mesmas, que não era perceptível enquanto o respectivo efeito de DS estava presente. Estes coeficientes de correlação parciais de acordo com Pestana e Gageiro (2008), por terem uma variável sobre controlo, têm os mesmos pressupostos da correlação de *Pearson* de ordem zero aos quais se juntam a necessidade de existência de relação linear entre a variável controlada e as restantes duas variáveis, e a existência de distribuição normal da variável controlada. Estes pressupostos verificam-se.

De facto, quando se retira esse efeito a correlação da IE com a EI passa a ostentar ($r = 0,034$, $p < 0,01$) e com a PET ($r = 0,065$, $p < 0,01$). Com efeito, apenas 0,1% da variação na EI e 0,4% da variação na PET são explicados⁹ pela IE quando retirados os efeitos da DS.

Há que realçar também um resultado deveras elucidativo do poder de resposta de DS na correlação entre a AE e EI. Ora, enquanto a correlação de *Pearson* de ordem zero exibia significância estatística ($r = 0,247$, $p < 0,01$), quando se retira o efeito de DS verifica-se que o indivíduo por maior AE que detenha encontra-se menos propenso a relatar comportamentos éticos que com a DS relataria, exibindo inclusivamente uma relação negativa da AE com a EI ($r = - 0,027$, $p < 0,01$).

Este estudo incide como já referido, numa amostra que se integra no sector exportador português. Não só em Portugal como em todo o globo, o sector exportador é fundamental na dinâmica económica tornando-se de elevada pertinência analisar os traços comportamentais inerentes à IE, Ética e alcance do Sucesso presentes nestas empresas com elevados níveis de competitividade e pressão ética.

Pelo que já se pode constatar e ditar como traço comportamental característico, a **IE tem uma correlação positiva significativa com a EI, a PET, a AE e a DS**. Com a EPS a correlação é negativa indicando que os indivíduos com **maior Inteligência Emocional não** percebem necessidade de recorrer a **condutas antiéticas** e de carácter transgressor por forma a **alcançarem o Sucesso**.

O efeito da DS tem um impacto transversal nesta investigação. É notório que quando se retira esse efeito as correlações que afectam o comportamento ético e a

⁹ Esta comparação é obtida através do coeficiente de determinação R^2 , indicativo da percentagem de variação de uma variável que é explicada pela outra (Pestana & Gageiro, 2008).

percepção dos comportamentos éticos dos outros ficam enfraquecidas, o que implica uma diminuição de significância estatística, e conseqüentemente, uma presença forte da resposta de desejo de aceitação social aquando desses relatos. Ou seja, inerente ao comportamento individual dos inquiridos, e à própria natureza das relações negociais altamente competitivas das empresas da amostra, os auto-relatos do envolvimento em condutas antiéticas e da percepção de que os outros também se envolvem em comportamentos pouco ou nada éticos aumenta quando se retiram os efeitos da DS.

┆ Teste da Hipótese 1

Dando prossecução ao estudo, efectuar-se-á de seguida a análise da hipótese 1 (**H1**), enunciada no ponto (4.4.). Para a testar analisou-se a correlação existente entre EI e PET. Posteriormente mediram-se as correlações retirando os efeitos de DS.

A (**H1**) sugeriu uma correlação entre EI e PET, de tal forma que a tendência auto-relatada para o envolvimento em comportamentos antiéticos corresponderia a uma percepção de que os outros também se envolveriam nesses comportamentos. De facto, a **EI e PET** correlacionaram-se em ($r = 0,421$, $p < 0,01$), indicando aproximadamente **18% da variação explicada** de uma variável perante a outra. É importante referir que a relação verificada se mantém após se retirarem os efeitos de resposta de DS (tabela 24 de correlações parciais; $r = 0,358$, $p < 0,01$). Tal significa que **13%** ($0,358^2 \times 100$) **da variação dos níveis de PET é explicada pelos níveis da EI quando se controlam os efeitos da DS**. Com efeito, de acordo com os resultados, (**H1**) é **corroborada**.

Estes resultados são consistentes com a revisão da literatura, visto que muitos dos que adoptam condutas antiéticas pensam que os outros que os circundam estão envolvidos em acções antiéticas muito piores (Morgan, 1993; Vitell & Davis, 1990a).

É de notória importância olhar-se para estes resultados como um indicador de ética nos negócios interempresariais ao nível internacional. Pode-se desde já chamar à atenção para o facto de que neste sector se verifica um valor médio de ética comportamental de 2,8 e de percepção ética dos outros de 2,3, numa escala de 1 a 4 pontos, conforme as tabelas (22 e 23). Estes valores apresentam desde logo uma discrepância entre o auto-relato comportamental ético e o auto-relato acerca dos outros se envolverem em condutas éticas ou não. Essa discrepância, dados os resultados, aparece a favor do auto-relato comportamental ético.

É com este resultado que se vai dar seguimento à análise com a hipótese 2, evidenciando a consistência e significância dessa mesma discrepância.

┆ Teste da Hipótese 2

Efectuar-se-á de seguida a análise da hipótese 2 (**H2**), enunciada no ponto (4.4.). Segundo a (**H2**), a tendência de auto-relato no envolvimento em comportamentos antiéticos reflectiria maior grau de ética do que os auto-relatos acerca das percepções éticas dos outros. Foi realizado um teste t ¹⁰ para comparar a média de Ética Individual com a média da Percepção da Ética de Terceiros.

Tabela 25: Teste t de comparação da média de EI com a média de PET

teste t	t	df	Sig. (2 - tailed)	Mean Difference	99% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Ética Individual	19,006	403	0,000	0,464	0,401	0,528

O nível médio de **comportamento ético verificado** é de 2,79 pontos, **superior** ao da média da **PET** em 0,46 pontos, isto é, (2,79 – 2,33) respectivamente.

Pretende-se saber se a diferença verificada entre o auto-relato de envolvimento em comportamentos éticos e a percepção de que os outros se envolvem em comportamentos éticos é estatisticamente significativa. Para efectuar esta análise realizou-se um teste t com um intervalo de confiança de 99%.

O teste t com sig. = 0,000, mostra para $p < 0,01$, que o relato de envolvimento em comportamentos éticos pelos inquiridos é significativamente superior ao relato que os mesmos fazem acerca do envolvimento dos outros em comportamentos éticos. Ora, ($t = 19,006 > 2,326$) para $1 - \alpha = 0,99$ ¹¹, $n = 404$, e o nível de significância = 0,000 para $p < 0,01$, rejeita a H_0 em favor de H_1 , concluindo com uma probabilidade de erro de 1% que a média de EI é significativamente diferente de 2,33. Pelos resultados (**H2**) é **corroborada**. Este resultado é consistente com a revisão da literatura. O ser humano tem a inclinação natural para se considerar frequentemente mais ético que os seus pares (cf. Pitt & Abratt, 1986; McDonald & Zepp, 1988; Tyson, 1990; Lawson, 2004; Mesmer-Magnus et al., 2010).

¹⁰ Teste paramétrico, de teste de hipóteses, que compara os valores médios observados de amostras, testando as médias de uma variável de nível quantitativo numa dicotómica (Pestana & Gageiro, 2008). Não é necessária a verificação de aderência à normalidade através do teste de K-S – Kolmogorov-Smirnov, uma vez que a dimensão da amostra é de 440 indivíduos, muito superior aos 30 necessários tal com referido por Pestana e Gageiro (2008).

¹¹ Com $\alpha = \%$ probabilidade de erro (Maroco, 2003)

┆ Teste da Hipótese 3

Efectuar-se-á subsequentemente a análise da hipótese 3 (**H3**) e respectivas hipóteses parciais, enunciadas no ponto (4.4.).

Após a análise realizada, e por forma a testar os diversos modelos e hipóteses de investigação subsequentes, utilizou-se a Análise de Regressão Linear Múltipla para identificar e explicar a influência das variáveis independentes sobre a variável dependente, determinando as correlações entre as diferentes variáveis, e estimando o efeito directo das variáveis independentes X_i sobre a variável dependente Y . Os coeficientes de regressão parciais β_i resultantes dessa estimação indicam a natureza desses efeitos. A capacidade explicativa dos modelos encontrados é dada pelo R^2 ajustado, onde o modelo com maior valor nesse indicador e menor valor de Quadrados Médios dos Erros (QME) é provavelmente o melhor modelo. (Maroco, 2003).

Pela (**H3**) a IE correlacionar-se-ia com a EI. Esta hipótese foi testada usando uma Análise de Regressão Linear¹², controlando os efeitos da variável DS. Os resultados dessa análise são apresentados de seguida na tabela (26).

Tabela 26: Resultados da Regressão Linear do papel da Inteligência Emocional na Ética Individual

Variáveis	Ética Individual - EI	
	β	t
Desejabilidade Social - DS	0,418**	7,621
Inteligência Emocional - IE	0,037	0,682
Total R^2	0,194	
Total R^2 Ajustado	0,190	
Teste F	48,290	
Sig.	0,000	

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$
 Todos os coeficientes β são standardizados
 Método enter para seleccionar as variáveis a incluir na equação

O modelo de regressão linear para testar esta hipótese é constituído pela variável dependente EI e pelas variáveis independentes IE e DS. O intervalo de confiança consagrado foi de 95%. O método utilizado de inclusão de variáveis utilizado foi o

¹² O termo “Análise de Regressão” refere-se a um conjunto de técnicas estatísticas usadas para modelar relações entre variáveis predizendo o valor de uma ou mais variáveis dependentes a partir de um conjunto de variáveis independentes ou preditoras. A análise de regressão linear, pressupõe que a relação entre as variáveis pode ser descrita por uma recta demonstrativa da relação entre a variável dependente e a independente, ou por uma extensão da recta para múltiplas dimensões no caso de duas ou mais variáveis independentes. (Maroco, 2003).

*Enter*¹³, pois mostrou ser o mais explicativo incluindo todas as variáveis no modelo não removendo as que ostentam menor importância como o método *Stepwise* muito utilizado também em estudos exploratórios como referem Pestana e Gageiro (2008) e Abbad e Torres (2002). Foi o método escolhido visto se ter apresentado com os melhores resultados, face aos outros métodos existentes, pois evidenciou de acordo com Maroco (2003) o modelo com melhor coeficiente de determinação ajustado (R^2_a) e o menor dos QME. Pelo método *stepwise* a variável IE seria removida dado o cariz do método.

Analisando o modelo através da estatística de teste F, com (2, 401) graus de liberdade, verifica-se que o nível de significância estatística 0,000 é inferior ao erro tipo I consagrado de 0,05, o que implica a rejeição de H_0 , ou seja, da nulidade dos coeficientes dos parâmetros das variáveis independentes consideradas no modelo, a favor de H_1 , podendo concluir que pelo menos uma das variáveis independentes possui um efeito significativo sobre a variável dependente. Pode-se afirmar portanto, que o modelo ajustado é significativo, de acordo com Maroco (2003) e Pestana e Gageiro (2008).

Por forma a revelar quais os coeficientes de regressão β ¹⁴ significativamente diferentes de zero, utilizar-se-ão os testes t (Pestana & Gageiro, 2008). A regra é rejeitar a $H_0: \beta_i = 0$ se $p\text{-value} \leq \alpha$ (Maroco, 2003).

Neste modelo, apenas a variável (DS) passa no teste t de significância ao nível de 5% apresentando capacidade explicativa sobre a variável dependente (EI).

O coeficiente de determinação R^2 ($0 \leq R^2 \leq 1$) mede a proporção da variabilidade da variável dependente atribuível às variáveis independentes da regressão, e quando igual a zero o modelo não se encontra ajustado aos dados. Quando igual a um o modelo evidencia um ajustamento total aos dados. O R^2 ajustado é utilizado com maior segurança como indicador da qualidade do ajustamento do modelo. (Maroco, 2003).

Com efeito, o R^2 é 19,4%, o que significa que a variação da variável independente constituinte do modelo, explica 19,4% ($p < 0,05$) da variação da variável dependente. Verificou-se pelo modelo de regressão que o R^2 ajustado = 0,190, podendo

¹³ Método em que todas as variáveis independentes consagradas na regressão são constituintes do modelo (Maroco, 2003).

¹⁴ Medida de influência da variável independente na dependente, ou seja, representa a variação da variável dependente por unidade da variável independente (Maroco, 2003).

assim afirmar com maior segurança que 19% da variabilidade total da Ética Individual é explicada pela variável DS.

No que respeita à multicolinearidade e de acordo com Maroco (2003), os valores de VIF (Variance Inflation Factor) verificados para os coeficientes de regressão β encontram-se nos parâmetros segundo os quais não existe multicolinearidade, onde seguindo a linha de alguns autores, esses valores terão de ser inferiores a 5. Os valores T de tolerância como não se encontram próximos de zero, então não evidenciam combinações quasi-lineares entre as variáveis independentes. Verificada a premissa da não multicolinearidade, os respectivos coeficientes de regressão são estáveis quer na magnitude quer no sinal.

Pelo coeficiente de regressão parcial, verifica-se que a variação esperada no auto-relato de EI, quando aumenta unitariamente o desejo de aceitação social é de 0,782. Neste ponto da análise dar-se-á maior relevância aos coeficientes de regressão standardizados para comparar a importância de cada variável no modelo, tal como aludem Pestana e Gageiro (2008). Então, como se pode constatar mais refinadamente, a variável DS exerce um efeito positivo ao apresentar um coeficiente de regressão standardizado e estatisticamente significativo sobre a variável dependente Ética Individual ($\beta = 0,418$, $t = 7,621$, $p < 0,05$) – o auto-relato de comportamentos éticos previstos aumenta 0,418 desvios padrões, por cada aumento de 1 desvio padrão de DS. A IE não revela uma contribuição relativa (β) relevante, não influenciando portanto o comportamento ético significativamente do ponto de vista estatístico. Por não evidenciar significância, seria retirada do modelo no método *stepwise*.

Por forma a se poder utilizar este modelo para a respectiva análise das relações funcionais entre a variável dependente e independentes respectivamente, o pressuposto da normalidade, da homocedasticidade e da independência dos erros terão de se verificar (Maroco, 2003).

Para verificar a normalidade dos erros, através do “*normal probability plot*” – funcionalidade gráfica do SPSS, constatou-se que a maioria dos pontos se encontra em cima da diagonal principal, concluindo de acordo com Maroco (2003) que os resíduos apresentam pelo menos aproximadamente uma distribuição normal.

A homocedasticidade, ou variância constante dos resíduos, é verificável, visto que a amplitude das variações dos resíduos em torno de zero não apresenta reacção aos valores estimados da variável dependente, isto é, no gráfico dos valores dos resíduos studentizados com os valores da variável dependente na forma standardizada – não são

evidentes tendências crescentes ou decrescentes, de acordo com Pestana e Gageiro (2008). Verifica-se a homocedasticidade, e de acordo com Maroco (2003), os resíduos distribuem-se de forma mais ou menos aleatória em torno de zero. Para essa interpretação foram elaborados os gráficos, de resíduos standardizados e estudantizados *deleted*. Como refere Maroco (2003), como a dimensão da amostra é elevada, os resíduos standardizados e os estudantizados tomam valores semelhantes. No entanto, o método dos resíduos estudantizados é mais apropriado para detectar casos influentes, sendo por isso mais recomendada a sua análise. Assim, apesar de apenas 3 valores surgirem graficamente para um erro de tipo I de 0,05 superiores ao limite de 2,576 estes não foram excluídos pois não há qualquer evidência de não serem válidos, e a população em estudo suporta a existência das características dos mesmos. Desta forma, como se verifica transversalmente à amostra uma variância constante pode-se supor de acordo com Pestana e Gageiro (2008) que não existem observações incluídas na variável residual que influenciem de uma forma mais intensa a variável dependente, verificado através de uma amplitude aproximadamente constante em torno do eixo horizontal zero.

Por último e como referem Pestana e Gageiro (2008), relativamente ao pressuposto da independência dos resíduos (variáveis aleatórias residuais), o teste de Durbin-Watson diz que com a aproximação de d^{15} a 2 pode-se concluir que não existe autocorrelação entre os resíduos do modelo. Se d muito menor que 2 então há autocorrelação positiva, e se d muito maior que 2 há autocorrelação negativa, com uma amplitude de variação de +/- 0,2. Neste caso Durbin-Watson = 1,915 verifica a independência dos resíduos.

Testar-se-ão seguidamente as hipóteses parciais de H3, enunciadas no ponto (4.4.) onde as variáveis independentes são as 4 Sub-Dimensões da Inteligência Emocional com o respectivo controlo da variável DS.

A tabela (27) reporta subsequentemente os resultados da análise de regressão linear que modela a relação das 4 Sub-Dimensões da IE (APE, AEO, UE e RE) e a EI.

¹⁵ Valor estatístico de Durbin-Watson (Maroco, 2003).

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

Tabela 27: Resultados da Regressão Linear do papel das 4 Sub-Dimensões da IE na Ética Individual

Variáveis	Ética Individual - EI	
	β	t
Desejabilidade Social - DS	0,435**	7,862
Inteligência Emocional - APE	0,135**	2,534
Inteligência Emocional - AEO	n.s.	
Inteligência Emocional - UE	n.s.	
Inteligência Emocional - RE	n.s.	
Total R ²		0,210
Total R ² Ajustado		0,200
Teste F		21,134
Sig.		0,000

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$
Todos os coeficientes β são standardizados
Método enter para seleccionar as variáveis a incluir na equação
n.s. - não significativo

O modelo de regressão linear para testar estas hipóteses é constituído pela variável dependente EI e pelas variáveis independentes Sub-Dimensões da IE (APE, AEO, UE, RE) e DS como variável de controlo. Três variáveis do modelo (AEO, UE e RE) exibiram incapacidade de explicação significativa, de acordo com Pestana e Gageiro (2008).

O modelo ajustado é significativo, de acordo com Maroco (2003) e Pestana e Gageiro (2008), onde a estatística de teste F mostrou nível de significância estatística 0,000 para $p < 0,05$, podendo concluir que duas das variáveis independentes, IE-APE e DS possuem um efeito significativo sobre a variável dependente (EI).

Verifica-se por conseguinte, neste modelo, que as duas variáveis (IE-APE e DS) passam no teste t de significância ao nível de 5% e apresentam capacidade explicativa sobre a variável dependente (EI). No entanto, e como alertam Pestana e Gageiro (2008), como regra de análise da contribuição das variáveis independentes do modelo, deverá ser tomado em linha de conta os valores do teste t que se encontrem mais afastados de 2 em valor absoluto e não apenas os seus níveis de significância, pois se as variáveis estiverem correlacionadas entre si afectam esses mesmos níveis. Neste caso esses níveis não se revelam preponderantes.

O coeficiente de determinação R² é 21%, o que significa que as variações das variáveis independentes constituintes do modelo, explicam 21% ($p < 0,05$) da variação da variável dependente. Verificou-se pelo modelo de regressão que o R² ajustado como medida de maior segurança da qualidade do ajustamento do modelo é = 0,200, podendo

assim afirmar com maior segurança que 20% da variabilidade total da **Ética individual** é explicada pelas variáveis **Inteligência Emocional-APE**, e **Desejabilidade Social**.

Os valores do VIF e do T de tolerância para os coeficientes de regressão β encontram-se nos parâmetros segundo os quais não existe multicolinearidade, sendo os respectivos coeficientes de regressão estáveis quer na magnitude quer no sinal.

Pela análise de regressão linear verifica-se que os coeficientes de regressão parciais evidenciam que a variação esperada no auto-relato de Ética Individual, quando aumenta unitariamente a capacidade de avaliação das próprias emoções de cada indivíduo e o desejo de aceitação social é de 0,134 e 0,814 respectivamente, o que implica que através do efeito aditivo ilustrado por Pestana e Gageiro (2008), efeito combinado das variáveis, uma variação esperada de 0,948 na EI. No entanto, como se pode constatar as variáveis independentes Inteligência Emocional – APE e Desejabilidade Social exercem um efeito positivo ao apresentar o coeficiente de regressão standardizado $\beta = 0,135$ e $\beta = 0,435$ respectivamente, estatisticamente significativos sobre a variável dependente Ética Individual, APE ($\beta = 0,135$, $t = 2,534$, $p < 0,05$) e DS ($\beta = 0,435$, $t = 7,862$, $p < 0,05$). Com efeito, o auto-relato de comportamentos éticos previstos aumenta 0,135 desvios padrões, por cada aumento de um desvio padrão na avaliação das próprias emoções do indivíduo, e 0,435 desvios padrões, por cada aumento de um desvio padrão no desejo de aceitação social.

Os pressupostos da normalidade, homocedasticidade e da independência dos erros terão de se verificar (Maroco, 2003).

No que respeita à normalidade dos erros na regressão, através do “*normal probability plot*”, verifica-se que a maioria dos pontos se encontra em cima da diagonal principal, concluindo de acordo com Maroco (2003) que os resíduos apresentam pelo menos aproximadamente uma distribuição normal.

A homocedasticidade verifica-se, pois de acordo com Maroco (2003), os resíduos distribuem-se de forma mais ou menos aleatória em torno de zero, e de acordo com Pestana e Gageiro (2008) no gráfico dos valores dos resíduos estudantizados com os valores da variável dependente na forma standardizada não são evidentes tendências crescentes ou decrescentes.

Por último, relativamente ao pressuposto da independência dos resíduos, através do teste de Durbin-Watson pode-se concluir que não existe autocorrelação entre os resíduos do modelo ($d = 1,907$).

Os resultados obtidos na análise de regressão linear múltipla sugerem que não existe evidência estatisticamente significativa para corroborar as hipóteses *H3b*, *H3c* e *H3d*, segundo as quais as Sub-Dimensões da IE, AEO, UE e RE exerceriam influência sobre o comportamento ético.

Os resultados obtidos indicam que são as variáveis IE-APE, e DS que influenciam positiva e significativamente a EI. A hipótese *H3a* que alega que a capacidade de avaliação das próprias emoções de cada individuo exerce uma influência positiva sobre o comportamento ético com o controlo da resposta socialmente bem aceite **é corroborada**. Então, a Inteligência Emocional, na sua Sub-Dimensão APE é predictor da Ética Individual, de tal forma que os indivíduos que melhor avaliam as suas próprias emoções apresentarão uma envolvimento muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de avaliação emocional, visto que, quando aumenta a IE-APE aumenta a EI e vice-versa, pois o sinal de β é positivo. Veja-se que este resultado é consistente com a literatura, pois, se se olhar para a competitividade interpessoal, esta influencia o comportamento ético, de tal forma que, indivíduos altamente competitivos, envolvem-se mais facilmente em práticas antiéticas, que os menos competitivos, visto que o desejo intenso de competir com os outros concorrentes directos sobrepõe-se à importância ética no caminho da vitória (Terpstra, Rozell, & Robinson, 1993), revelando-se aqui de forma evidente o factor emocional inerente a cada individuo aquando da sua vontade de competir adoptando ou não comportamentos éticos.

Conclusivamente (**H3**) **é parcialmente corroborada**, visto que pelo menos uma das variáveis (**APE**) do domínio **Inteligência Emocional tem influência sobre o comportamento ético do individuo**, isto é, a hipótese *H3a* é corroborada. As Sub-Dimensões AEO, UE e RE da Inteligência Emocional não revelam contribuição relativa (β) relevante, não influenciando por conseguinte o comportamento ético significativamente do ponto de vista estatístico, implicando que as hipóteses *H3b*, *H3c* e *H3d* **não sejam corroboradas**.

O resultado da corroboração do poder verificado de influência da IE na Ética Individual encontra-se perfeitamente em linha com os resultados da investigação de Mesmer-Magnus et al. (2010).

É um resultado que revela um traço comportamental nas empresas ligadas ao sector exportador, e que devido ao elevado ambiente competitivo que vivem, demonstra uma elevada capacidade própria de conhecimento emocional, facto este oposto à

alexitimia (Davies, Stankov, & Roberts, 1998), e deveras contributivo para a gestão comportamental ética na vida e nos negócios.

┆ Teste da Hipótese 4

Testar-se-á a hipótese 4 (**H4**) e respectivas hipóteses parciais, enunciadas no ponto (4.4.).

Segundo a (**H4**) a IE correlacionar-se-ia com a PET. Estas hipóteses foram testadas usando uma Análise de Regressão Linear, controlando os efeitos da DS. Os resultados dessas análises são apresentados seguidamente na tabela (28).

Tabela 28: Resultados da Regressão Linear da IE na Percepção da Ética de Terceiros

Variáveis	Percepção da Ética de Terceiros - PET	
	β	t
Desejabilidade Social - DS	0,207**	3,507
Inteligência Emocional - IE	0,077	1,306
	Total R ²	0,067
	Total R ² Ajustado	0,062
	Teste F	14,428
	Sig.	0,000

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$
 Todos os coeficientes β são standardizados
 Método enter para seleccionar as variáveis a incluir na equação

O modelo ajustado é significativo. Verifica-se neste modelo, que apenas a variável (DS) passa no teste t de significância ao nível de 5% e apresenta capacidade explicativa sobre a variável dependente (PET).

Verificou-se pelo modelo de regressão o R² ajustado = 0,062, podendo assim afirmar com maior segurança que 6,2% da variabilidade total da PET são explicadas pela variável DS.

Os valores do VIF e do T de tolerância para os coeficientes de regressão β encontram-se nos parâmetros segundo os quais não existe multicolinearidade, sendo os coeficientes de regressão estáveis quer na magnitude quer no sinal.

A variável DS exerce um efeito positivo ao apresentar um coeficiente de regressão standardizado estatisticamente significativo sobre a variável dependente PET ($\beta = 0,207$, $t = 3,507$, $p < 0,05$), então o auto-relato previsto sobre a percepção do comportamento ético de terceiros aumenta 0,207 desvios padrões, por cada aumento de

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

um desvio padrão no desejo de aceitação social. A IE não revela uma contribuição relativa (β) relevante, não influenciando a PET significativamente.

O pressuposto da normalidade, da homocedasticidade e da independência dos erros verificam-se de acordo com (Maroco, 2003) e Pestana e Gageiro (2008).

Testar-se-ão seguidamente as hipóteses parciais de H4, enunciadas no ponto (4.4.) onde as variáveis independentes são as 4 Sub-Dimensões da Inteligência Emocional com o respectivo controlo da variável DS.

Seguidamente, a tabela (29) reporta os resultados da análise de regressão linear que modela a relação entre as 4 Sub-Dimensões da IE (APE, AEO, UE e RE) e a PET.

Tabela 29: Resultados da Regressão Linear do papel das 4 Sub-Dimensões da IE na PET

Variáveis	Percepção da Ética de Terceiros - PET	
	β	<i>t</i>
Desejabilidade Social - DS	0,205**	3,408
Inteligência Emocional - APE	n.s.	
Inteligência Emocional - AEO	n.s.	
Inteligência Emocional - UE	n.s.	
Inteligência Emocional - RE	n.s.	
Total R ²		0,069
Total R ² Ajustado		0,057
Teste F		5,894
Sig.		0,000

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$

Todos os coeficientes β são standardizados

Método enter para seleccionar as variáveis a incluir na equação

n.s. - não significativo

As variáveis representativas das Sub-Dimensões da IE do modelo de regressão ostentaram unanimemente incapacidade de explicação significativa.

Conclui-se que o modelo ajustado é significativo e apenas a variável (DS) possui um efeito significativo e explicativo sobre a variável (PET).

O R² ajustado é = 0,057, podendo afirmar-se que 5,7% da variabilidade total da PET é explicada por DS. Os valores do VIF e do T de tolerância para os coeficientes de regressão β encontram-se nos parâmetros segundo os quais não existe multicolinearidade, sendo os respectivos coeficientes de regressão estáveis quer na magnitude quer no sinal.

Pela análise de regressão linear verifica-se que os coeficientes de regressão parciais, evidenciam que a variação esperada na PET, quando aumenta unitariamente DS é de 0,406. **A DS exerce um efeito positivo** ao apresentar o coeficiente de regressão standardizado **estatisticamente significativo sobre a variável dependente PET** ($\beta = 0,205$, $t = 3,408$, $p < 0,05$). Com efeito, a previsão da percepção da ética dos outros aumenta 0,205 desvios padrões, por cada aumento de 1 desvio padrão na resposta de desejo de aceitação social.

Após os respectivos testes a normalidade dos erros, a homocedasticidade e o pressuposto da independência dos resíduos foram verificados.

Os resultados obtidos pela análise de regressão linear múltipla sugerem que não existe evidência estatisticamente significativa para corroborar as hipóteses parciais de (H4), a *H4a*, *H4b*, *H4c* e *H4d*, segundo as quais as Sub-Dimensões da IE, APE, AEO, UE e RE exerceriam influência sobre a PET, e conclusivamente **(H4) não é corroborada**.

┆ Teste da Hipótese 5

Testar-se-á seguidamente a hipótese 5 **(H5)** e respectivas hipóteses parciais, enunciadas no ponto (4.4.). A **(H5)** sugeriu que a IE explicaria a variação incremental na Percepção da Ética de Terceiros além da Ética Individual.

Tabela 30: Resultados da Regressão Hierárquica da Percepção da Ética de Terceiros

Variáveis	Passo 1		Passo 2	
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>
Desejabilidade Social - DS	n.s.		n.s.	
Ética Individual - EI	0,421**	9,317	0,401**	8,710
Inteligência Emocional - APE	-		n.s.	
Inteligência Emocional - AEO	-		n.s.	
Inteligência Emocional - UE	-		n.s.	
Inteligência Emocional - RE	-		0,100**	2,167
Total R ²	0,178		0,187	
Total R ² Ajustado	0,176		0,183	
ΔR^2	-		0,009	
ΔR^2 Ajustado	-		0,007	
Teste F	86,807		46,151	
Sig.	0,000		0,000	

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$
 Todos os coeficientes β são standardizados
 Método stepwise para seleccionar as variáveis a incluir na equação
 n.s. - não significativo

Esta hipótese foi testada através de uma Análise de Regressão Hierárquica¹⁶, cujos resultados são apresentados na tabela (30).

Na primeira fase, efectuou-se a referida regressão com a variável dependente PET e as variáveis DS (variável de controlo) e EI. Na segunda fase da análise introduziram-se as variáveis das 4 Sub-Dimensões da IE.

As variáveis DS e as Sub-Dimensões da IE (APE, AEO e UE) foram excluídas do modelo de regressão em virtude da sua incapacidade de explicação significativa.

Analisando o primeiro modelo, conclui-se que é significativo e a EI possui um efeito explicativo sobre a PET. Os resultados revelaram que a EI explica 17,6% ($p < 0,05$) da variabilidade total da PET.

Os valores do VIF e do T de tolerância para os coeficientes de regressão β encontram-se nos parâmetros segundo os quais não existe multicolinearidade, sendo os respectivos coeficientes de regressão estáveis quer na magnitude quer no sinal.

A EI exerce um efeito positivo sobre a variável dependente PET ($\beta = 0,421$, $t = 9,317$, $p < 0,05$).

Na segunda fase da análise introduziu-se a variável IE com as suas Sub-Dimensões verificando-se uma mudança significativa ($R^2_a = 0,183$, $\Delta R^2_a = 0,007$), indicando que a IE na sua Sub-Dimensão de Regulação Emocional acrescentou variação incremental significativa na PET. Tendo o modelo mostrado ser estatisticamente significativo verifica-se que a **EI exerce um efeito positivo sobre a variável dependente PET** ($\beta = 0,401$, $t = 8,710$, $p < 0,05$), **como também a IE-Regulação Emocional** ($\beta = 0,100$, $t = 2,167$, $p < 0,05$).

A normalidade, a homocedasticidade e o pressuposto da independência dos erros foram verificados.

Os resultados obtidos da análise de regressão hierárquica sugerem que não existem evidências para corroborar todas as hipóteses parciais de (H5), a *H5a*, *H5b*, e *H5c* segundo as quais as Sub-Dimensões da IE, APE, AEO e UE exerceriam influência sobre a PET. Porém, emergiu nesta análise evidência estatisticamente significativa para **corroborar a hipótese H5d**, implicando que **(H5) seja parcialmente corroborada**.

¹⁶ Neste tipo de regressão a ordem de entrada dos preditores é definida pela sensibilidade e conhecimento do pesquisador que se baseia em teorias ou estudos relacionados. É um tipo de regressão que a par da stepwise tem o objectivo de determinar os melhores preditores de um critério. (Abbad & Torres, 2002).

Desta forma, o ramo da IE-Regulação Emocional, que neste contexto e de acordo com Davies, Stankov, e Roberts (1998) se reporta à capacidade de gestão do estado de espírito, de monitorização, avaliação e acção no controlo emocional próprio, e se refere também à habilidade de controlo das reacções emocionais de terceiros, explica além da EI, variação incremental na PET.

┆ Teste da Hipótese 6

Subsequentemente efectuar-se-á a análise da hipótese 6 (**H6**) e respectivas hipóteses parciais, enunciadas no ponto (4.4.).

Pela (**H6**) a IE iria moderar a relação entre a EI e PET, de tal forma que a diferença entre estas duas variáveis seria maior em indivíduos com níveis mais baixos de IE do que em indivíduos que ostentassem níveis mais elevados.

Para testar esta hipótese utilizou-se uma análise de regressão linear moderada com três passos de acordo com a linha metodológica seguida de Mesmer-Magnus et al. (2010), onde no primeiro foram inseridas a variável de controlo DS e variável independente EI.

No segundo foi adicionada a potencial variável moderadora IE, e o termo de interacção no terceiro passo – termo multiplicativo com o objectivo de capturar a interacção entre a IE e a EI (IExEI) de acordo com Baron e Kenny (1986), Maroco (2003) e Cohen e Cohen (1983 como citado em Mesmer-Magnus et al., 2010, p. 40).

Os testes para a análise de efeitos moderadores são de uma forma geral realizados através de uma regressão hierárquica (Abbad & Torres, 2002).

A diferença entre os relatos de EI e PET foi calculada pelo indicador da diferença (EI-PET) que foi utilizado como variável dependente na análise de regressão moderada. Os resultados desta análise estão apresentados na seguinte tabela (31).

Os resultados do modelo foram significativos nas três fases da regressão ($R^2 = 0,254, p < 0,05$), ($R^2 = 0,259, p < 0,05$) e ($R^2 = 0,262, p < 0,05$) respectivamente.

Os valores do VIF e do T de tolerância para os coeficientes de regressão β encontram-se nos parâmetros segundo os quais não existe multicolinearidade, sendo o coeficiente de regressão da EI estável quer na magnitude quer no sinal.

Tabela 31: Resultados da Análise de Regressão Moderada da IE como potencial moderador da EI e PET

Variáveis	Passo 1 (a)		Passo 2 (a)		Passo 3 (a)	
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>
Desejabilidade Social - DS	n.s.		n.s.		n.s.	
Ética Individual - EI	0,534**	11,116	0,530**	10,916	n.s.	
Inteligência Emocional - APE	-		n.s.		n.s.	
Inteligência Emocional - AEO	-		n.s.		n.s.	
Inteligência Emocional - UE	-		n.s.		n.s.	
Inteligência Emocional - RE	-		n.s.		n.s.	
IExEI	-		-		n.s.	
Total R ²	0,254		0,259		0,262	
Total R ² Ajustado	0,250		0,248		0,249	
ΔR^2	-		0,005		0,003	
ΔR^2 Ajustado	-		-0,002		0,001	
Teste F	68,344		23,138		20,042	
Sig.	0,000		0,000		0,000	

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$

Todos os coeficientes β são standardizados

(a) Método enter para seleccionar as variáveis a incluir na equação

n.s. - não significativo

O comportamento ético exerce um efeito positivo ($\beta = 0,534$, $t = 11,116$, $p < 0,05$) e ($\beta = 0,530$, $t = 10,916$, $p < 0,05$) na 1ª e 2ª equação respectivamente, sobre a discrepância entre EI e PET.

A normalidade dos erros, a homocedasticidade e o pressuposto da independência dos resíduos após respectivos testes, foram verificados.

Os resultados demonstram que não se corroborou a hipótese da IE ser uma variável moderadora da relação entre a EI e a PET.

Para este efeito se verificar e de acordo com Abbad e Torres (2002) a EI teria de ser um bom predictor da discrepância verificada entre EI e PET. Este resultado verifica-se. Posteriormente, o modelo deve verificar se a EI e a IE predizem a referida variável dependente. Este resultado nesta pesquisa já não se fez sentir. No entanto, se assim não tivesse acontecido, e se na última fase da regressão o termo interactivo entre EI e IE (EIxIE) fosse um predictor com significância estatística então a variável IE seria moderadora da relação subjacente. **Esse resultado não se verificou.**

Há, no entanto, lugar a realçar, que era de esperar que a IE não fosse apenas explicar a variação incremental na diferença entre a EI e a PET, além da EI, mas fosse também interagir com a EI na previsão da PET. Apesar de não se ter verificado que a IE explique variação na (EI-PET), evidencia-se que esse resultado foi encontrado por Mesmer-Magnus et al. (2010), onde se demonstra que a IE tem poder explicativo incremental estatisticamente significativo na diferença entre a EI e PET.

A IE não explicou nenhuma variação incremental significativa em R^2 na diferença entre a percepção de EI e PET, e no terceiro passo, o β do termo multiplicativo (IExEI) não se revelou significativo, o que de acordo com Maroco (2003) implica que o efeito moderador da IE não é verificável nesta amostra.

Os resultados obtidos demonstram que **não se corrobora (H6)** e as suas hipóteses parciais.

‡ Teste da Hipótese 7

Efectuar-se-á neste ponto a análise da hipótese 7 (H7) enunciada em (4.4.). Pela (H7) a percepção de que comportamentos antiéticos são facilitadores do sucesso (EPS) estaria correlacionada com a EI, PET, IE e AE. Foi testada pela análise da correlação entre EPS com EI, PET, IE e AE, que se apresentaram na tabela (23).

Os indivíduos que estão em sintonia com o facto do comportamento antiético ser necessário para o sucesso (EPS) também são mais propensos a relatar o seu envolvimento em comportamentos antiéticos (EI) ($r = -0,447, p < 0,01$), pois como elevadas pontuações na escala de (EPS) indicam uma boa percepção de que condutas antiéticas são um precursor necessário para o sucesso e elevadas pontuações da escala de (EI) indicam elevados padrões éticos, a correlação ostentada é negativa e pode-se concluir que os indivíduos com elevados níveis de eticidade (EI) são menos propensos a considerar que o comportamento antiético é necessário para o sucesso (EPS).

Os indivíduos que estão em sintonia com o facto do comportamento antiético ser necessário para o sucesso, consideram que os outros também se envolvem em comportamentos não éticos ($r = -0,447, p < 0,01$), e alcançam pontuações baixas de AE ($r = -0,278, p < 0,01$) e de IE ($r = -0,357, p < 0,01$). Com efeito a (H7) é **corroborada**.

Podem-se ainda verificar complementarmente na tabela (32) as correlações existentes com as 4 Sub-Dimensões da IE e as variáveis testadas nesta hipótese.

Tabela 32: Correlações entre as 4 Sub-Dimensões da IE, EI, PET, EPS e AE (N = 404)

Variáveis	IE - APE	IE - AEO	IE - UE	IE - RE	EI	PET	EPS	AE
Inteligência Emocional - APE	1							
Inteligência Emocional - AEO	0,380**	1						
Inteligência Emocional - UE	0,415**	0,217**	1					
Inteligência Emocional - RE	0,392**	0,315**	0,392**	1				
Ética Individual - EI	0,250**	0,114*	0,223**	0,207**	1			
Percepção da Ética de Terceiros - PET	0,143**	0,098*	0,133**	0,182**	0,421**	1		
Ética e Percepções de Sucesso - EPS	-0,287**	-0,130**	-0,288**	-0,308**	-0,447**	-0,447**	1	
Auto-Estima - AE	0,438**	0,212**	0,621**	0,380**	0,247**	0,093	-0,278**	1

** Correlação Significativa no nível 0.01 (2-tailed)
* Correlação Significativa no nível 0.05 (2-tailed)

Desta forma, a correlação negativa evidenciada anteriormente entre a EPS e a IE como constructo global, emerge também em todas as correlações das 4 Sub-Dimensões da IE com EPS. Realça-se a correlação entre IE-Regulação Emocional e EPS ($r = -0,308$, $p < 0,01$), pela qual quem detém níveis mais elevados de IE na regulação das suas emoções, menos propensão tem para se envolver em comportamentos antiéticos. Este resultado é consistente com os resultados de Mesmer-Magnus et al. (2010), quando os autores aludem para o facto de que **indivíduos emocionalmente inteligentes são menos propensos a acreditar que se devam comportar sem ética para alcançar o sucesso**.

Estes resultados ostentam também e de forma corroborativa o sentido de **(H7)**, e são consistentes com a literatura da especialidade.

Outros factores potenciais para prever a EPS são a AE (Terpstra et al., 1993; Morgan, 1993) e a IE (Fox & Spector, 2000). Ora, como as percepções de ética assentam na compreensão de comportamentos próprios e dos outros, e na capacidade empática, então, a IE relaciona-se com a EPS (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Especificamente, indivíduos com elevados níveis de IE são frequentemente mais bem-sucedidos nas suas interacções com os outros, devido à sua vantagem competitiva no reconhecimento e utilização da emoção e dos comportamentos de emoção focalizada (Fox & Spector, 2000; Goleman, 1995), contribuindo para o desenvolvimento de uma maior AE (Schutte, Malouff, Simunek, McKenley, & Hollander, 2002).

┆ Teste da Hipótese 8

Testar-se-á a hipótese 8 **(H8)** e respectivas hipóteses parciais, enunciadas no ponto (4.4.).

A **(H8)** sugeriu que o impacto da IE na EPS seria mediado pelos efeitos de AE, de tal forma que os indivíduos com níveis mais altos de IE seriam detentores de uma maior AE e estariam menos propensos a assumir que o comportamento antiético é facilitador de sucesso.

O efeito total da Mediação, como refere Maroco (2003), é a adição do efeito directo da IE na EPS, com o produto dos efeitos da IE na AE e da AE na EPS.

Esta hipótese foi testada usando as *guidelines* definidas por Baron e Kenny (1986), não havendo lugar nesta regressão ao cálculo de regressão hierárquica ou *stepwise*. Os autores referem que a função mediadora representa o mecanismo pelo qual

uma variável independente influencia uma variável dependente, intervenção esta conceptualmente diferente e com implicações diferentes do mecanismo de variável moderadora. Na investigação do domínio psicológico, onde as características do indivíduo são preponderantes, as variáveis mediadoras representam propriedades das pessoas que transformam as variáveis *input*. Neste caso, existiria um interveniente, AE que medeia a relação do *input*, predictor ou variável independente IE, com o *output*, critério ou variável dependente EPS. (Baron & Kenny, 1986). De acordo com as directrizes destes autores, o efeito mediador é demonstrado através do cálculo de três equações de regressão que estabelecem em primeiro lugar que a variável independente IE representa uma variação significativa na variável mediadora Auto-Estima, com a variável de controlo DS. Na segunda equação a variável independente IE deverá representar uma variação significativa na variável dependente EPS. Por último, a prévia relação significativa entre IE e EPS passa a não ser significante ou mesmo a zero com a adição da variável mediadora AE ao modelo (cf. Baron e Kenny, 1986; Maroco 2003). Os resultados das três equações estão apresentados na seguinte tabela (33).

Nas três equações construídas, os modelos mostraram-se significativos nas três fases de análise. Verificou-se a não existência de multicolinearidade, sendo os coeficientes de regressão das variáveis estáveis quer na magnitude quer no sinal. A normalidade, a homocedasticidade e o pressuposto da independência dos resíduos após respectivos testes, foram verificados.

Na primeira equação efectuou-se uma regressão com a variável dependente AE e a variável independente IE e DS. Revelou-se ser um modelo significativo (R^2 Ajustado = 0,477, $p < 0,05$). As Sub-Dimensões da IE-APE e UE, explicam uma variação significativa na AE ($\beta = 0,169$, $t = 3,923$, $p < 0,05$) e ($\beta = 0,438$, $t = 10,314$, $p < 0,05$) respectivamente, evidenciando que o primeiro preceito metodológico é verificado.

Na segunda equação efectuou-se a regressão da variável EPS. As variáveis independentes do modelo são a IE nas suas Sub-Dimensões e DS. Este modelo revelou-se significativo (R^2 Ajustado = 0,165, $p < 0,05$). A IE-APE e RE explicam a variação significativa na EPS ($\beta = -0,142$, $t = -2,611$, $p < 0,05$) e ($\beta = -0,120$, $t = -2,148$, $p < 0,05$) respectivamente, verificando o segundo preceito metodológico.

Por fim, a terceira equação efectua uma regressão da EPS com a DS, as Sub-Dimensões da IE e a AE. Embora o modelo seja significativo (R^2 Ajustado = 0,163, $p < 0,05$), a IE-APE e IE-RE continuam a explicar a variação significativa na EPS ($\beta = -0,139$, $t = -2,517$, $p < 0,05$) e ($\beta = -0,120$, $t = -2,141$, $p < 0,05$)

Tabela 33: Resultados da Regressão de Teste da AE como Mediadora da relação entre IE e EPS

Variáveis	Equação 1 AE		Equação 2 EPS		Equação 3 EPS	
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>
Desejabilidade Social - DS	0,275**	6,146	-0,216**	-3,824	-0,212**	-3,586
Inteligência Emocional - APE	0,169**	3,923	-0,142**	-2,611	-0,139**	-2,517
Inteligência Emocional - AEO	n.s.		n.s.		n.s.	
Inteligência Emocional - UE	0,438**	10,314	n.s.		n.s.	
Inteligência Emocional - RE	n.s.		-0,120**	-2,148	-0,120**	-2,141
Auto-Estima - AE	-		-		n.s.	
	Total R ²	0,483		0,176		0,176
	Total R ² Ajustado	0,477		0,165		0,163
	ΔR^2	-		-		0
	ΔR^2 Ajustado	-		-		-0,002
	Teste F	74,513		16,978		14,122
	Sig.	0,000		0,000		0,000

Nota: N = 404; ** $p < 0.05$
 Todos os coeficientes β são standardizados
 Método enter para seleccionar as variáveis a incluir na equação
 n.s. - não significativo

Não emergiu um poder de influência significativo do ponto de vista estatístico por parte da variável AE que originasse a redução do poder de influência da IE. Em conjunto, estes resultados, apresentados na tabela (33), **não corroboram a (H8)** nem as suas hipóteses parciais, pois, e de acordo com Baron e Kenny (1986) e Abbad e Torres (2002) a variável AE não se pode classificar como mediadora pois, não é significativa no modelo nem capturou na totalidade ou diminuiu a magnitude do relacionamento entre a IE e a EPS.

Esse relacionamento não deixou de existir nem foi enfraquecido na presença da variável AE.

No entanto, a revisão da literatura alerta para o facto de pessoas com baixa AE, poderem considerar comportamentos antiéticos como sendo uma condição necessária para competir com os outros (Mesmer-Magnus et al., 2010).

A Ética, está intimamente ligada ao sucesso, bem como a inteligência, e a IE, que exhibe também uma ligação profunda ao sucesso organizacional, pois, cada vez mais são requeridas competências de configuração pessoal, tais como, competências emocionais (Fox & Spector, 2000).

Essas competências estão patentes neste estudo e são enfatizadas nos modelos construídos.

5.6. Breve Sumário do Estado Corroborativo das Hipóteses do Modelo Conceptual

Neste ponto em tom conclusivo de análise, e de forma a se obter uma visão sumária, são aglomeradas numa tabela as hipóteses de investigação de forma breve e sumaria para posteriormente se dar prossecução à discussão e implicações dos resultados. Na tabela seguinte poder-se-á observar o respectivo resumo.

Tabela 34: Breve Resumo e Resultados das Hipóteses Testadas

Hipótese	Descrição	Resultado
H1:	Os auto-relatos individuais sobre comportamentos antiéticos estão correlacionados com as respectivas percepções dos comportamentos antiéticos dos outros, de tal forma que se um indivíduo está envolvido numa prática antiética, o mais provável é que ele acredite que os outros também estejam	Corroborada
H2:	As pessoas tendem a acreditar que são mais éticas do que os seus pares . A tendência dos auto-relatos para o envolvimento em condutas antiéticas reflecte um maior grau de eticidade do que os auto-relatos acerca das percepções éticas dos outros	Corroborada
H3:	A inteligência emocional está correlacionada com a ética individual, de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes apresentarão uma envolvência muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de IE	Parcialmente Corroborada
H3a:	A dimensão da Inteligência Emocional-Avaliação das Próprias Emoções (APE) está correlacionada com a ética individual, de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes apresentarão uma envolvência muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de IE	Corroborada
H3b:	A dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Emoções dos Outros (AEO) está correlacionada com a ética individual, de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes apresentarão uma envolvência muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H3c:	A dimensão da Inteligência Emocional – Utilização da Emoção (UE) está correlacionada com a ética individual, de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes apresentarão uma envolvência muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H3d:	A dimensão da Inteligência Emocional – Regulação Emocional (RE) está correlacionada com a ética individual, de tal forma que indivíduos emocionalmente inteligentes apresentarão uma envolvência muito menor em comportamentos antiéticos do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H4:	A inteligência emocional está correlacionada com as percepções da ética dos outros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de IE ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos	Não corroborada
H4a:	A dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Próprias Emoções (APE) está correlacionada com as percepções da ética dos outros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de IE ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos	Não corroborada
H4b:	A dimensão da Inteligência Emocional – Avaliação das Emoções dos Outros (AEO) está correlacionada com as percepções da ética dos outros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de IE ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos	Não corroborada
H4c:	A dimensão da Inteligência Emocional – Utilização da Emoção (UE) está correlacionada com as percepções da ética dos outros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de IE ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos	Não corroborada
H4d:	A dimensão da Inteligência Emocional – Regulação Emocional (RE) está correlacionada com as percepções da ética dos outros, de tal forma que os indivíduos detentores de níveis mais baixos de IE ao contrário dos indivíduos com níveis mais elevados, entendem os outros como sendo menos éticos	Não corroborada

Capítulo 5. Investigação e Análise de Dados

Hipótese	Descrição	Resultado
H5:	A Inteligência Emocional vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros , além da Ética Individual	Parcialmente Corroborada
H5a:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-APE, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros	Não corroborada
H5b:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-AEO, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros	Não corroborada
H5c:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-UE, além da Ética Individual, vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros	Não corroborada
H5d:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-Regulação Emocional (RE) , além da Ética Individual , vai explicar variação incremental nas Percepções da Ética de Terceiros	Corroborada
H6:	A Inteligência Emocional impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e a Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de IE reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H6a:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-APE impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de IE reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H6b:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-AEO impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de IE reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H6c:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-UE impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de IE reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H6d:	A Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-RE impacta no grau de discrepância entre o nível de Ética Individual e da Percepção da Ética de Terceiros, de tal forma que indivíduos com elevados níveis de IE reportarão menor discrepância neste grau do que indivíduos com baixos níveis de IE	Não corroborada
H7:	A Ética Individual, a Percepção da Ética de Terceiros, a Auto-Estima e a Inteligência Emocional irão correlacionar-se com as percepções de que o comportamento antiético facilita o sucesso, de tal forma que os indivíduos com elevados níveis de eticidade, auto-estima e percepções éticas dos outros, serão menos propensos a considerar que o comportamento antiético é necessário para o sucesso	Corroborada
H8:	A Auto-Estima mediará a relação entre Inteligência Emocional, Ética e Percepções de Sucesso	Não corroborada
H8a:	A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-APE e Ética e Percepções de Sucesso	Não corroborada
H8b:	A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-AEO e Ética e Percepções de Sucesso	Não corroborada
H8c:	A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-UE e Ética e Percepções de Sucesso	Não corroborada
H8d:	A Auto-Estima mediará a relação entre a Sub-Dimensão da Inteligência Emocional-RE e Ética e Percepções de Sucesso	Não corroborada

Seguidamente tecer-se-ão as considerações achadas pertinentes e necessárias, para a devida discussão dos resultados alcançados e para a respectiva conclusão do estudo efectuado.

Parte III

Conclusão, Discussão, Implicações e Limitações

Capítulo 6

Conclusões

6. Conclusões

6.1. Discussão dos Resultados

A pesquisa sugere a Inteligência Emocional como um **predictor significativo** da Ética Individual, das Percepções da Ética de Terceiros, e da Ética e Percepções de Sucesso.

A correlação entre a IE e EI mostra que, **quanto maiores os níveis de Inteligência Emocional** que um indivíduo detenha, **mais elevado é o seu nível comportamental ético e maiores são os níveis éticos** que percebe nos comportamentos dos **outros**.

A resposta de **Desejabilidade Social** mostra o seu impacto e a pesquisa diz que quanto maior for a tendência de um indivíduo responder com uma direcção socialmente desejável, maior a sua propensão em relatar comportamentos éticos e menor é a sua propensão em relatar tendências comportamentais antiéticas. **Relativamente a terceiros**, quanto maior for a tendência de um indivíduo responder com uma direcção socialmente desejável, menor é a sua propensão em relatar tendências comportamentais antiéticas nos outros e maior a sua propensão em relatar comportamentos éticos nos seus pares. Quando controlados na análise os feitos da Desejabilidade Social, apenas 0,1% da variação na Ética Individual e 0,4% da variação na Percepção da Ética de Terceiros são explicados pela Inteligência Emocional, revelando que no fundo as pessoas são éticas por conveniência social.

Resumidamente, quanto maiores os níveis de Inteligência Emocional que um indivíduo detenha, mais elevado é o seu nível comportamental ético e maiores são os níveis éticos que percebe nos comportamentos dos outros. Quanto menores forem os níveis de IE de cada indivíduo, tendencialmente será menos ético e perceberá nos outros mais facilmente comportamentos antiéticos.

Ainda relativamente à PET, verificou-se que os indivíduos quer detenham elevados níveis éticos ou não, consideram-se por norma **mais éticos que os outros**. Este resultado é consistente com a literatura, visto que muitos dos que adoptam condutas antiéticas pensam que os outros que os circundam estão envolvidos em acções antiéticas

muito piores (Morgan, 1993; Vitell & Davis, 1990a). De acordo com este resultado afere-se no sector exportador uma forte e significativa tendência para considerar os outros menos éticos, demonstrada por uma **diferença estatisticamente significativa** entre o auto-relato comportamental de **EI e PET**. Por tendência, e como já referido, este resultado é consistente com a literatura, dado que o ser humano tem a inclinação natural para se considerar frequentemente mais ético que os seus pares (cf. Pitt & Abratt, 1986; McDonald & Zepp, 1988; Tyson, 1990; Lawson, 2004; Mesmer-Magnus et al., 2010).

Sinteticamente, quanto mais emocionalmente inteligentes são as pessoas, maiores níveis comportamentais de Ética Individual, de Percepção da Ética de Terceiros, de Auto-Estima e de Desejabilidade Social se verificam.

Com a **Ética e Percepções de Sucesso a correlação é negativa com a IE**, indicando que os indivíduos quanto mais Inteligência Emocional detenham menos percebem a necessidade de recorrer a condutas antiéticas e de carácter transgressor por forma a alcançarem o Sucesso.

A habilidade de avaliar as próprias emoções revela-se importante para os níveis comportamentais éticos individuais. A resposta de Desejabilidade Social emerge como um factor preponderante na Percepção da Ética de Terceiros, anulando o possível efeito predictor da IE.

Neste ponto há que enfatizar o papel verificado pelo desejo de aceitação social inerente na condução da investigação e ostentado pela variável **Desejabilidade Social**. Esta variável revelou-se **preponderante na análise e exhibe elevados efeitos correlacionais e preditivos** com as variáveis-chave do modelo conceptual. O efeito da resposta de desejo de aceitação social, tem efectivamente um impacto transversal e deveras preponderante nas empresas sujeitas a pressões altamente competitivas, superiores à média dos mercados domésticos. Pode-se concluir que os indivíduos que estão sob a pressão dos mercados internacionais mostram que quando emitem o seu juízo de valor acerca dos seus comportamentos éticos, dos comportamentos éticos dos outros, da sua Inteligência Emocional e Auto-Estima e das suas respectivas percepções do papel da ética no sucesso, o fazem com um elevado grau de dependência relativamente às definições culturais e pressões sociais do que é considerado um comportamento socialmente aceitável. Verificou-se um efeito deveras impactante aquando da avaliação do poder de influência do grau de Inteligência Emocional dos indivíduos quando julgam o comportamento ético dos seus pares (PET). O poder

preditivo da IE como constructo global ou das suas Sub-Dimensões é **totalmente aniquilado** pelo poder exibido **pela DS**.

Neste resultado é provável que se encontre presente o efeito de redundância explicado por Abbad e Torres (2002), em que “*cada predictor ou variável independente explica parte da variância do critério que já foi explicada por outro predictor*” (Abbad & Torres, 2002, p. 22). Este efeito refere-se à entrada de preditores correlacionados positivamente entre si, e como se pode verificar na tabela (23), as variáveis IE e DS ostentam uma forte correlação positiva ($r = 0,576$, $p < 0,01$), acarretando este facto e como referem Abbad e Torres (2002) a perda de parcimónia na explicação da PET. O efeito da redundância, e por forma a justificar os resultados obtidos, não descurando a teoria subjacente, é frequentemente verificável nas Ciências Sociais e na Psicologia Organizacional, não invalidando por conseguinte o conhecimento já alcançado neste domínio do saber. Mesmer-Magnus et al. (2010) demonstram que a IE tem poder de influência significativa na Percepção da Ética de Terceiros.

Realça-se este resultado, tendo em conta a envolvente empresarial subjacente à amostra. O que se verifica incontestavelmente é um efeito de influência muito forte da DS, aquando do julgamento ético de terceiros em ambiente altamente competitivo inerente aos negócios internacionais. É patente um elevado controlo comportamental tendo em vista o que é socialmente bem aceite. Com efeito, aquando do julgamento do comportamento ético de terceiros, é a resposta de desejabilidade social que prevalece com um poder de influência e preditivo elevado ($\beta = 0,205$, $t = 3,408$, $p < 0,05$), eliminando inclusivamente os possíveis efeitos preditivos da Inteligência Emocional.

Fica patente como traço comportamental que à partida derivado de toda a conjuntura internacional altamente competitiva, as pessoas quando avaliam os seus pares, fazem-no tendo em conta apenas o que é socialmente bem aceite, deixando latente um elevado controlo comportamental tendo em vista o que é socialmente bem aceite. Pode-se constatar que se se retirar do modelo a variável DS, um poder de influência significativo da IE emerge na PET ($\beta = 0,196$, $t = 4,013$, $p < 0,05$), evidenciando portanto uma forte presença da DS. Com efeito, aquando do julgamento do comportamento ético de terceiros, é a resposta de desejabilidade social que prevalece em prol da IE revelando que não há independência do indivíduo relativamente às definições culturais nem liberdade na formulação e expressão das respectivas opiniões.

Um resultado importante a realçar, reporta-se ao facto de que inerente ao comportamento individual relatado pelos inquiridos, e também inerente à própria

natureza altamente competitiva das empresas, os auto-relatos do envolvimento em condutas éticas e da percepção de que os outros também se envolvem em comportamentos éticos diminuí significativamente quando se retiram os efeitos da DS.

Um resultado também elucidativo do poder de DS, verifica-se na correlação entre a Auto-Estima e Ética Individual, pois quando este efeito se retira, o indivíduo por maior AE que possua encontra-se menos propenso a relatar comportamentos éticos.

Realça-se o facto de quem melhor **regula** as suas emoções e melhores níveis **comportamentais éticos** exhibe, melhores comportamentos ao nível ético percebem nos seus pares, pois, já agora é de referir que de acordo com Wong e Law (2002) contrariamente a quem exhibe baixos níveis de IE, os indivíduos serão efectivamente capazes de criarem através do uso da regulação emocional, emoções positivas controlando as negativas e de crescer emocional e intelectualmente, bem como estarão mais aptos a estabelecerem relações interpessoais e um melhor controlo das suas próprias vidas. Neste caso o resultado mostra que o nível ético de cada indivíduo tem implicações na forma como olha para o próximo. O nível de EI aliado da IE, na sua Sub-Dimensão de Regulação Emocional, são significativos a explicar a percepção se os outros se envolvem em condutas antiéticas ou não. Ao regular as suas emoções, cada indivíduo, encontra-se num patamar mais facilitado de controlo das emoções de terceiros e de perceber os seus intentos éticos. Neste sentido, os indivíduos mais éticos e emocionalmente inteligentes (IE-RE), percebem nos outros comportamentos éticos. Por outro lado, **os indivíduos que adoptem condutas antiéticas e exibam menores níveis de IE-RE percebem os outros como estando envolvidos em comportamentos antiéticos**. Estes resultados são consistentes com a literatura, que sugere que a ética de cada um está correlacionada com a percepção da ética dos outros (e.g. Vitell & Davis, 1990a; Terpstra et al., 1993), e que os indivíduos emocionalmente inteligentes serão mais hábeis a decifrar comportamentos dos outros, éticos ou antiéticos, que os de menores níveis de IE (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Outro resultado a realçar, trata-se do facto de ser o nível de **EI**, o **único factor predictor** a explicar a **discrepância** entre a os comportamentos éticos e a forma como os indivíduos vêm a conduta seguida pelos seus pares. O grau de IE não se revelou significativo para explicar essa diferença, podendo ser referido que tanto os indivíduos emocionalmente inteligentes como os indivíduos que exibiram menores níveis de IE revelam uma **discrepância entre EI e PET equivalente**, e não maior nos indivíduos com menores níveis de IE face aos que detenham maiores níveis.

Capítulo 6. Conclusões

Dada a inaptidão da IE justificar a discrepância da EI com a PET, e dada a origem conceptual da IE, esta encontra-se envolta de suspeita de ter implicações nesta relação (cf. Mesmer-Magnus et al., 2010). A IE não explicou variação incremental significativa em R^2 na diferença entre a percepção de EI e PET, e no terceiro passo, o β do termo multiplicativo (IExEI) não se revelou significativo, o que de acordo com Maroco (2003) implica que o efeito moderador da IE não é verificável nesta amostra. Nestas áreas de estudo como refere Maroco (2003), o efeito de contexto exerce um papel importante na modificação de resposta da variável dependente à variável independente. Poderá de certa forma estar latente esse efeito na resposta de IE, EI e PET, não permitindo estabelecer as predições expectadas. Um outro efeito a que se deve dar atenção dado o cariz do estudo é o efeito de redundância (Abbad & Torres, 2002). Este efeito refere-se à entrada de preditores correlacionados positivamente entre si, e como é o caso, e se pode verificar na tabela (23), as variáveis IE e EI ostentam uma significativa correlação positiva ($r = 0,278$, $p < 0,01$), acarretando este facto como referem Abbad e Torres (2002) a perda de parcimónia na explicação da diferença entre a EI e PET. Justificando os resultados e com vista a não descurar alguns conhecimentos já alcançados, é pois muito provável que se faça sentir o efeito de redundância nos modelos construídos, não permitindo que tenha emergido o poder de influência da IE e a sua função moderadora como era expectável. O facto de não ter emergido o efeito moderador da IE, é um resultado que é consistente com a literatura de base Mesmer-Magnus et al. (2010), tendo contudo nesse estudo sido demonstrado que a IE tem poder de influência na explicação da diferença entre a EI e PET, onde a interacção entre a EI e a IE explica a diferença entre a percepção da própria ética e a dos outros. Contudo, há que salientar, que os resultados desta pesquisa são fruto de um ambiente empresarial, onde se pode constatar que se verifica um traço equivalente de avaliação comportamental ética tanto dos indivíduos emocionalmente inteligentes como dos indivíduos que exibiram menores níveis de IE. O resultado observado pode ser indexado ao ambiente de elevada competitividade que as empresas vivem nos dias de hoje e à dinâmica de crescimento requerida mas por vezes irregular com incertezas que inundam a linha condutora do espectro comportamental do ser humano, descurando o factor emocional em prol apenas do nível ético de cada um, sendo que, a EI se encontra significativamente correlacionada com a IE.

Enfatiza-se que os indivíduos emocionalmente inteligentes se consideram mais éticos e consideram os outros mais éticos que os indivíduos que ostentam níveis mais

baixos de IE. Quando se combina a tendência dos indivíduos com menores níveis de IE serem passíveis de se envolverem em condutas antiéticas e acreditarem que os que os rodeiam se envolvem em acções muito piores, sugere-se que possam realmente sentir que se justifica o uso de táticas antiéticas. Este resultado reforça o modelo de Gundlach, Martinko, e Douglas (2003a) onde se postula que a IE contribui para o desenvolvimento de crenças generalizadas de auto-eficácia através de um padrão de sucesso social, de um maior auto-conhecimento e de um maior controlo das emoções, pois as pessoas dependem fundamentalmente do seu estado somático e emocional quando avaliam as suas capacidades (cf. Bandura, 1994, Mayer & Salovey, 1997).

Os resultados desta pesquisa mostram que no que respeita ao facto dos comportamentos antiéticos serem necessários para o alcance do sucesso, os indivíduos que se encontram em sintonia com esta prática, são mais propensos a envolverem-se em comportamentos antiéticos, e conseqüentemente os indivíduos com elevados níveis de ética são menos propensos a considerar a sua prática para o alcance do sucesso. As pessoas com níveis éticos baixos consideram ainda que os outros também se envolvem em condutas não éticas, e exibem baixos níveis de AE e de IE, não avaliando acuradamente as suas emoções nem as dos outros, nem utilizando nem regulando as suas emoções eficazmente.

Por fim, verificou-se que os indivíduos que **melhor avaliam** as suas emoções e que **melhor as utilizam**, tendencialmente exibem **maiores níveis de Auto-Estima**. Quem efectivamente detém melhores níveis de IE **avaliando** melhor as suas próprias emoções e **regulando-as** mais eficazmente, tendencialmente não se revê na necessidade de recorrer a comportamentos antiéticos para o alcance do **sucesso**. Neste último resultado e como já referido, o poder da **Auto-Estima não** foi suficientemente significativo para **mediar** a relação entre a IE e a EPS. No entanto, a literatura alerta para o facto de pessoas com baixa Auto-Estima poderem considerar comportamentos antiéticos como sendo uma condição necessária para competir com os outros (Mesmer-Magnus et al., 2010). Com efeito, nas empresas da amostra é visível que a substância da correlação da IE com a EPS é tão forte e de tal forma sedimentada que não é mediada pela Auto-Estima, onde os indivíduos emocionalmente inteligentes são menos propensos a tomar comportamentos antiéticos como instrumento necessário para obter vantagens competitivas. Enaltece-se um efeito deveras puro com orientação negativa entre a IE e a percepção de que é necessário adoptar condutas antiéticas para alcançar o sucesso.

6.2. Conclusão

A Inteligência Emocional tem constituído cada vez mais o objecto de estudo de muitas investigações na área da psicologia e da gestão das organizações. “*A importância da Inteligência Emocional e o seu desenvolvimento decorre da necessidade de não só compreender os “seres humanos” mas, também, de saber “utilizá-los”, de acordo com cada uma das orientações, conduzindo-os de modo a garantir o sucesso da organização*” (Henriques, 2006, p. 297).

A literatura sugere que os trabalhadores com elevados níveis de IE têm um melhor desempenho no trabalho e estão mais satisfeitos com o mesmo (Mikolajczak et al., 2009), são mais capazes de se ajustar a condições de trabalho em mudança, estão mais aptos a realizar trabalhos diversificados e são melhores colegas de equipa (Goleman, 1995; VanRooy & Viswesvaran, 2004).

Como a proeminência do sector exportador cada vez mais se faz sentir como um importante intento estratégico das economias, torna-se de elevada pertinência analisar os traços comportamentais inerentes à Inteligência Emocional, Ética e alcance do Sucesso presentes nas empresas de natureza altamente competitiva e sujeitas a elevadas pressões éticas. No domínio empresarial onde esta investigação incidiu, torna-se inevitável do ponto de vista estratégico consagrar a dinâmica multicultural, linguística, comportamental e emocional nos negócios internacionais, o que implica a necessidade de um maior e melhor conhecimento das facetas éticas e emocionais.

Assim, as percepções de ética são dignas de investigação, dado o seu potencial papel e as suas implicações, nos comportamentos antiéticos em contextos organizacionais e pessoais (Morgan, 1993). A pesquisa sugere que a percepção dos trabalhadores de que os outros estão envolvidos em comportamentos antiéticos é fundamental para quando estes decidem envolver-se também em comportamentos antiéticos (Morgan, 1993; Terpstra et al., 1993).

Os resultados alcançados nesta investigação sugerem em linhas gerais que, a Inteligência Emocional se correlaciona significativa e positivamente com a Ética Individual, a Percepção da Ética de Terceiros, a Auto-Estima e a Desejabilidade Social. Com a Ética e Percepções de Sucesso correlaciona-se negativamente indicando que os indivíduos emocionalmente inteligentes acreditam não ter necessidade de recorrer a comportamentos antiéticos para alcançar o sucesso almejado. Especificamente, os resultados traduzem que os indivíduos emocionalmente inteligentes que melhor avaliam

Capítulo 6. Conclusões

as suas emoções são tendencialmente mais éticos, e quanto mais éticos forem e melhor regularem as suas emoções percebem melhores níveis de condutas éticas nos outros, achando tendencialmente que os seus pares também se pautam por essas condutas, evitando as antiéticas. Por outro lado, os indivíduos com menores níveis de IE ao não avaliarem tão bem as suas próprias emoções, recorrem tendencialmente a condutas antiéticas, e quanto mais antiéticos forem e menos regularem as suas emoções, maiores níveis comportamentais antiéticos percebem nos outros. Importante também, é o facto de quanto mais emocionalmente inteligentes são os trabalhadores a avaliar as suas emoções e a regulá-las, menores níveis de recorrência a comportamentos antiéticos exibem para a obtenção do Sucesso. O desejo de aceitação social correlacionou-se significativamente com as variáveis do modelo conceptual e mostrou valor preditivo significativo na Ética e Percepções de Sucesso, Ética Individual e Percepção da Ética de Terceiros. A Auto-Estima não mediou a relação bem sedimentada da IE com a EPS.

Estes resultados revelam o traço comportamental nas empresas ligadas ao sector exportador, e demonstram uma capacidade de conhecimento emocional dos respondentes, facto oposto à alexitimia¹ (Davies, Stankov, & Roberts, 1998), e deveras contributivo para a gestão comportamental ética na vida e nos negócios.

6.3. Implicações da Investigação

Os resultados alcançados contribuem para a eliminação de uma das principais limitações de generalização dos resultados de muitos estudos. Trata-se da realização do estudo não com a utilização de uma amostra de estudantes (e.g. Tyson, 1990; Fox & Spector, 2000; Mesmer-Magnus et al., 2010) mas sim com uma amostra representativa do real panorama laboral, neste caso sujeito a elevadas pressões éticas e emocionais uma vez ser constituída por inquiridos de empresas exportadoras e/ou com interesse em exportar, oferecendo uma visão mais clara do comportamento ético e emocional em ambientes altamente competitivos.

As organizações poderão diminuir custos operacionais e globais, aperfeiçoar o desempenho e conseqüentemente aumentar as margens de lucro se a IE for uma

¹ Etimologicamente corresponde à inexistência de palavras para expressar emoções. É um fenómeno complexo de manifestações cognitivas-afectivas diagnosticado em pessoas com síndromes psicossomáticas, e repercute a dificuldade na diferenciação das emoções e sua verbalização, mas não na capacidade de sentir e experienciar estados emocionais. (Landa, López-Zafra, Antoñana, & Pulido, 2006).

Capítulo 6. Conclusões

realidade da sua força de trabalho (Mesmer-Magnus et al., 2010). A IE está correlacionada com o aumento da performance no trabalho e com o aumento da satisfação (Joseph & Newman, 2010; Van Rooy e Viswesvaran, 2004; Law et al., 2004), mas de acordo com os resultados alcançados neste estudo também está correlacionada com a existência de comportamentos antiéticos no local de trabalho. A Ética é também um factor preponderante pois, o clima ético organizacional encontra-se relacionado com a satisfação no trabalho (Vitell & Davis, 1990b; Deshpande, 1996) e com o alcance do sucesso organizacional (Vitell & Davis, 1990a), e *“aqueles que são optimistas relativamente à existência de uma ligação entre o sucesso e a ética organizacionais estão mais satisfeitos com o seu trabalho”* (Vitell & Davis, 1990b, p. 491). A formação e outras intervenções com o intuito de melhoria dos níveis de IE dos trabalhadores tendencialmente darão origem à diminuição da ocorrência de comportamentos antiéticos no local de trabalho (Mesmer-Magnus et al., 2010). Poderão também ser efectuadas formações para os trabalhadores com baixos níveis de Auto-Estima com vista a aumentar a sua produtividade e eficiência laboral por forma a reduzir a necessidade em utilizar condutas antiéticas para obter vantagens competitivas (Mesmer-Magnus et al., 2010), visto que o efeito de influência da AE na EI ($\beta = 0,259$, $t = 5,372$, $p < 0,05$) tem poder relevante e significativo.

A IE-APE revelou-se um predictor importante do comportamento ético. A capacidade de avaliação das próprias emoções é preponderante para a tomada de decisão ética ($\beta = 0,135$, $t = 2,534$, $p < 0,05$). A pesquisa sugere que a maioria das pessoas acredita que os outros são menos éticos do que eles próprios (Tyson, 1990), podendo tais percepções efectivamente justificar o envolvimento em acções não éticas (Mesmer-Magnus et al., 2010). Os resultados deste estudo sugerem ainda que as pessoas emocionalmente inteligentes são menos propensas a essas percepções, pese embora o facto dos indivíduos com elevados níveis de IE tenderem a acreditar que os outros são menos éticos do que eles próprios.

Como nota final, a Inteligência Emocional, pode desempenhar um papel importante aquando da retaliação contra os denunciadores de condutas antiéticas. Os indivíduos com baixos níveis de IE, que são os mais propensos em se assumirem na prática de condutas não éticas e em acreditar que a existência na sua envolvente contextual de comportamentos não éticos é elevada, poderão de acordo com Mesmer-Magnus et al. (2010) ser menos propensos a efectuar uma denúncia, mas muito mais facilmente retaliarão contra os que as fazem.

6.4. Limitações e Estudos Futuros

Naturalmente que as limitações verificadas nesta investigação se encontram directamente *linkadas* com a metodologia da pesquisa adoptada. A pesquisa científica consubstancia-se por Almeida (2007, p. 374) numa “*sucessão incompleta de tentativas organizadas de conhecer a verdade explicativa dos múltiplos fenómenos da vida que despertam a curiosidade humana*”.

No percurso da pesquisa os métodos utilizados deverão ser os mais rigorosos e holísticos possíveis e desprovidos de inocuidade por forma a evitar efeitos “iatrogénicos” da aplicação dos respectivos métodos na análise de dados. Segundo Almeida (2007), nenhum método se pode arrogar de infalibilidade nem de imunidade à crítica não dispensando de alguma necessária complementaridade metodológica.

Irão realçar-se algumas limitações que subjazem à investigação realizada apesar de todos os cuidados consagrados no decurso da sua execução.

A IE é medida presentemente através de duas metodologias referidas pela literatura, o modelo de desempenho – medidas de desempenho, e o modelo mix – medidas de auto-relato. É acreditado na literatura específica de IE, que esta, como domínio da performance do ser humano, é mais eficientemente estudada através de medidas do modelo de desempenho (Mayer, Caruso, & Salovey, 2000). Para estudos futuros, uma alternativa à medida de auto-relato WLEIS utilizada nesta pesquisa, passa pela utilização de outra escala de medição de IE que não esteja integrada no modelo mix. Utilizar o MSCEIT - *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*, que como medida de desempenho é considerada a mais refinada de análise do constructo IE como habilidade (Roberts, Flores-Mendoza, & Nascimento, 2002), pode-se revelar interessante do ponto de vista da medição da IE e respectiva significância do valor preditivo. É de realçar a dimensão do teste pois irá contribuir para um alongamento substancial do questionário, na medida em que dispõe de 141 itens *versus* os 16 da WLEIS. O instrumento de medida utilizado afecta a avaliação efectuada de determinada realidade e a própria validade do constructo estudado. Como a maior parte das pessoas são relatores não acurados das suas próprias habilidades, há que ter o máximo cuidado aquando da utilização de medidas de auto-relato (Brackett & Mayer, 2003), como foi o

Capítulo 6. Conclusões

caso desta investigação. Embora este estudo se tenha baseado em medidas de auto-relato, procuraram-se mitigar os efeitos das respostas de conveniência social, através do controlo estatístico da resposta de DS.

De acordo com Mesmer-Magnus et al. (2010) a entrevista poderá ser também um instrumento viável para medir a IE.

Finalmente, dado o aparente papel da IE na Ética e Percepções de Ética, futuras pesquisas poderão beneficiar de uma análise do seu papel na denúncia processual e na incidência de retaliação contra os denunciantes de condutas antiéticas (Mesmer-Magnus et al., 2010), pois como factores que promovem o comportamento de denúncia, a literatura enuncia as percepções de causalidade e de consequências, os juízos de responsabilidade e o factor emocional (Gundlach, Douglas, & Martinko, 2003b). As pessoas emocionalmente inteligentes aparentam ter um maior e mais forte senso de integridade relativamente às que detêm baixos níveis de IE, visto que a IE se correlaciona positiva e significativamente com a EI e a PET ($r = 0,278, p < 0,01$) e ($r = 0,196, p < 0,01$) respectivamente. Esse sentido de integridade aliado das competências emocionais pode ser um factor contributivo para melhorar o potencial de uma pessoa aquando do *report* de comportamentos antiéticos (Mesmer-Magnus et al., 2010). Futuras pesquisas poderão explorar o papel da IE na melhoria do sucesso da denúncia (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Com esta investigação pretende-se também lançar pistas para futuras pesquisas sobre a importância da Inteligência Emocional, da Ética, da forma como se avaliam eticamente Terceiros e sobre a importância do nível de condutas antiéticas que são percebidas como sendo necessárias para o alcance do Sucesso. Com efeito, replicar este estudo sob realidades mais exigentes do ponto de vista ético e da aplicação e expressão da IE, torna-se um desafio de interesse reconhecido para o panorama organizacional.

Relativamente à liderança, e seguindo López-Zafra, Garcia-Retamero, e Landa (2008), destaca-se a relação entre a IE e a prática de liderança transformacional. É uma relação pouco analisada, que mostra o papel crucial das emoções na emergência de um líder, pelo que se sugere considerar este tema em estudos futuros.

Bibliografia

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, pp. 19-29.
- Almeida, F. (2010). *Ética, valores humanos e responsabilidade social das empresas*. Cascais: Príncipia Editora, Lda.
- Almeida, F. J. (2007). *Responsabilidade social das empresas e valores humanos: um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros*. Rio de Janeiro: Tese de Doutorado em Administração apresentada à Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas.
- Almeida, F. J., & Sobral, F. J. (2005). Emoções, inteligência e negociação: um estudo empírico sobre a percepção dos gerentes portugueses. *RAC*, 9(4), pp. 9-30.
- Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachandran, *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), pp. 1173-1182.
- Bell, J. (2004). *Como realizar um projecto de investigação* (3ª ed.). Lisboa: Gradiva - Publicações, Lda.
- Bothwell, L. (1991). *A arte da liderança*. Lisboa: Editorial Presença.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), pp. 1-12.
- Bryman, A. (2004). *Social research methods* (2ª ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Bueno, J. M., Miguel, F. K., Primi, R., Muniz, M., Couto, G., & Noronha, A. P. (2009). Comparação entre dois sistemas de pontuação para o teste informatizado de percepção de emoções em fotos. *Estudos de Psicologia*, 26(1), pp. 35-44.
- Cabral, N. Á. (2006). *Investigação por inquérito*. Departamento de Matemática da Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Açores.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wadsworth, L. L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decision making: assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1), pp. 15-30.
- Cerezo, M. V., Ortiz-Tallo, M., & Cardenal, V. (2009). Expresión de emociones y bienestar en un grupo de mujeres con cáncer de mama: una intervención psicológica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(1), pp. 131-140.
- Churchill, J. G. (1979). A Paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, pp. 64-73.
- Círculo de Leitores. (1993). *Mini Enciclopédia*. Portugal: Círculo de Leitores, Lda.
- Citador. (2011). *Citador*. Obtido em 27 de Setembro de 2011, de Citador: <http://www.citador.pt/frases/o-primeiro-dever-da-inteligencia-e-desconfiar-del-albert-einstein-14249>
- Cobêro, C., Primi, R., & Muniz, M. (2006). Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16PF. *Cadernos de Psicologia e Educação Paidéia*, 16(35), pp. 337-348.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Collazo, A. A. (2005). Translation of the Marlowe-Crowne social desirability scale into an equivalent Spanish version. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), pp. 780-806.
- Damásio, A. (2010). *O livro da consciência - a construção do cérebro consciente*. Círculo de Leitores.
- Dantas, M. A., & Noronha, A. P. (2006). Inteligência emocional: validade discriminante entre MSCEIT e 16 PF. *Cadernos de Psicologia e Educação Paidéia*, 16(33), pp. 59-70.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), pp. 989-1015.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15, pp. 655-660.
- Fang, M. L. (2006). Evaluating ethical decision-making of individual employees in organizations – an integration framework. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 8, pp. 105-112.
- Ferrell, O. C., & Skinner, J. S. (1988). Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research organizations. *Journal of Marketing Research*, 25(1), pp. 103-109.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Los Angeles: Sage Publications.
- Fischer, D. G., & Fick, C. (1993). Measuring social desirability: short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Educational and Psychological Measurement*, 53, pp. 417-424.
- Flores, M. M., & Tovar, L. A. (2008). Emotional intelligence model for directors of research centers in Mexico. *Estudos Gerenciais*, 24(106), pp. 13-30.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes: it's not all "G". *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp. 203-220.
- Fraedrich, J. P. (1993). The ethical behavior of retail managers. *Journal of Business Ethics*, 12, pp. 207-218.
- Gaudine, A., & Thorne, L. (2001). Emotion and ethical decision-making in organizations. *Journal of Business Ethics*, 31(2), pp. 175-187.

Bibliografia

- Goleman, D. (1995). *Inteligência emocional*. Temas e Debates - Actividades Editoriais, Lda.
- Góngora, V. C., & Casullo, M. M. (2009). Factores protectores de la salud mental: un estudio comparativo sobre valores, autoestima e inteligencia emocional en población clínica y población general. *Interdisciplinaria*, 26(2), pp. 183-205.
- Gouveia, V. V., Guerra, V. M., Farias de Sousa, D. M., Santos, W. S., & Costa, J. M. (2009). Escala de deseabilidade social de Marlowe-Crowne: evidências de sua validade fatorial e consistência interna. *Avaliação Psicológica*, 8(1), pp. 87-98.
- Greenberger, D. B., Miceli, M. P., & Cohen, D. J. (1987). Oppositionists and group norms: the reciprocal influence of whistle-blowers and co-workers. *Journal of Business Ethics*, 6, pp. 527-542.
- Grover, S. L. (2005). The truth, the whole truth, and nothing but the truth: the causes and management of workplace lying. *Academy of Management Executive*, 19(2), pp. 148-157.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003b). The decision to blow the whistle: a social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), pp. 107-123.
- Gundlach, M. J., Martinko, M. J., & Douglas, S. C. (2003a). Emotional intelligence, causal reasoning, and the self-efficacy development process. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), pp. 229-246.
- Henriques, P. A. (2006). *A gestão do desenvolvimento dos recursos humanos nas organizações : uma abordagem à gestão emocional nas organizações*. Lisboa: Tese de doutoramento em Gestão apresentada à Universidade Técnica de Lisboa.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Ivcevic, Z., Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2007). Emotional intelligence and emotional creativity. *Journal of Personality*, 75(2), pp. 199-235.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, pp. 54-78.
- Personality Laboratory (2008). *The Personality Laboratory at the University of New Hampshire*. Obtido em 15 de Abril de 2011, de <http://www.unh.edu/personalitylab/labmembers/jdmayer.html>
- Landa, J. M., López-Zafra, E., Antoñana, R. M., & Pulido, M. (2006). Perceived emotional intelligence and life satisfaction among university teachers. *Psicothema*, 18, pp. 152-157.
- Landy, F. J. (2005). Some historical and scientific issues related to research on emotional intelligence. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 411-424.
- Librairie Larousse. (1980). *Dicionário enciclopédico Koogan-Larousse-Seleções* (Vol. 2). Paris: Librairie Larousse.
- Latané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), pp. 343-356.
- Law, K. S., Wong, C.-S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, pp. 483-496.
- Lawson, R. A. (2004). Is classroom cheating related to business students' propensity to cheat in the "real world"? *Journal of Business Ethics*, 49, pp. 189-199.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, pp. 585-634.
- Locke, E. A. (2005). Why emotional intelligence is an invalid concept. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 425-431.
- Loe, T. W., Ferrell, L., & Mansfield, P. (2000). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethics*, 25, pp. 185-204.
- López-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Landa, J. M. (2008). The role of transformational leadership, emotional intelligence, and group cohesiveness on leadership emergence. *Journal of Leadership Studies*, 2(3), pp. 37-49.
- Lyonski, S., & Gaidis, W. (1991). A cross-cultural comparison of the ethics of business students. *Journal of Business Ethics*, 10, pp. 141-150.
- Machado, C. (2005). Ética : da e na formação. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 39(3), pp. 129-134.
- Marconi, M. d., & Lakatos, E. M. (2007). *Técnicas de pesquisa* (6ª ed.). São Paulo: Atlas S.A.
- Marlowe, D., & Crowne, D. P. (1960). A new Scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), pp. 349-354.
- Marlowe, D., & Crowne, D. P. (1961). Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25(2), pp. 109-115.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística - com utilização do SPSS* (1ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Marsh, H. W., Scalas, L. F., & Nagengast, B. (2010). Longitudinal tests of competing factor structures for the Rosenberg Self-Esteem scale: traits, ephemeral artifacts, and stable response styles. *Psychological Assessment*, 22(2), pp. 366-381.
- Martin, D., & Boeck, K. (1997). *QE - O que é a inteligência emocional*. Cascais, Portugal: Pergaminho.
- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., Navarro, J. G., & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem scale: translation and validation in University students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), pp. 458-467.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), pp. 554-564.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). Introdução. In *Emotional intelligence: science and myth* (pp. 1-29). Cambridge, Massachusetts: The Massachusetts Institute of Technology Press.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, pp. 185-211.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter, *Emotional Development and Emotional Intelligence* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

Bibliografia

- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), pp. 267-298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), pp. 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), pp. 232-242.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3(1), pp. 97-105.
- McDonald, G. M., & Zepp, R. A. (1988). Ethical perceptions of Hong Kong Chinese business managers. *Journal of Business Ethics*, 7, pp. 835-845.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2010). Emotional intelligence, individual ethicality, and perceptions that unethical behavior facilitates success. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), pp. 35-45.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*, 38, pp. 525-544.
- Mikolajczak, M., Petrides, K. V., Coumans, N., & Luminet, O. (2009). The moderating effect of trait emotional intelligence on mood deterioration following laboratory-induced stress. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9(3), pp. 455-477.
- Moreira, D. C. (2007). *Teorias e práticas de investigação*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Moreira, J. M. (1999). *A contas com a ética empresarial*. S. João do Estoril, Cascais: PRINCIPIA, Publicações Universitárias e Científicas.
- Morgan, R. B. (1993). Self- and co-worker perceptions of ethics and their relationships to leadership and salary. *Academy of Management Journal*, 36(1), pp. 200-214.
- Muniz, M., Primi, R., & Miguel, F. K. (2007). Investigação da inteligência emocional como fator de controle do stress em guardas municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 9(1), pp. 27-41.
- Murteira, B. J. (1993). *Análise exploratória de dados*. Alfragide: McGraw-Hill.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, pp. 1-16.
- Noronha, A. P., Primi, R., Freitas, F. A., & Dantas, M. A. (2007). Análise dos itens do Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test: Escalas da área estratégica. *Psicologia em Estudo*, 12(2), pp. 415-422.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: findings and implications for personnel selection and theories for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, pp. 679-703.
- Osoario, D. B. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26(115), pp. 65-78.
- Paula, I. A. (2009). ¿Se puede hacer gestión del conocimiento sin encauzar el componente afectivo de las personas? *XII Taller Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación y su aplicación en las organizaciones*, 20(4), pp. 55-66. Palacio de las Convenciones, La Habana, Cuba.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para as ciências sociais - a complementariedade do SPSS* (5ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pitt, L. F., & Abratt, R. (1986). Corruption in business - are management attitudes right? *Journal of Business Ethics*, 5, pp. 39-44.
- Porto Editora. (2011). *Infopédia*. Obtido em 27 de Abril de 2011, de Infopédia - Enciclopédia e Dicionários Porto Editora: [http://www.infopedia.pt/\\$oward-gardner](http://www.infopedia.pt/$oward-gardner)
- Prieto, M. D., Ferrándiz, C., Ferrando, M., Sánchez, C., & Bermejo, R. (2008). Inteligencia emocional y alta habilidad. *Revista española de pedagogía*, 240, pp. 241-260.
- Queroz, N. C., & Neri, A. L. (2005). Bem-estar psicológico e inteligência emocional entre homens e mulheres na meia-idade e na velhice. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(2), pp. 292-299.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais* (2ª ed.). Lisboa: Gradiva - Publicações, Lda.
- Ramos, N. S., Hernández, S. M., & Blanca, M. J. (2009). Efecto de un programa integrado de mindfulness e inteligencia emocional sobre las estrategias cognitivas de regulación emocional. *Ansiedad y Estrés*, 15(2 e 3), pp. 207-216.
- Randall, D. M., & Fernandes, M. F. (1991). The social desirability response bias in ethics research. *Journal of Business Ethics*, 10, pp. 805-817.
- Rêgo, C. C., & Rocha, N. M. (2009). Avaliando a educação emocional: subsídios para um repensar da sala de aula. *Rio de Janeiro*, 17(62), pp. 132-152.
- Roberts, R. D., Flores-Mendoza, C. E., & Nascimento, E. (2002). Inteligência emocional: um constructo científico? *Cadernos de Psicologia e Educação Paidéia*, 12(23), pp. 77-92.
- Rojas-Barahona, C. A., Zegers, B., & Förster, C. E. (2009). La escala de autoestima de Rosenberg: validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores. *Rev Méd Chile*, 137, pp. 791-800.
- Romano, A., Negreiros, J., & Martins, T. (2007). Contributos para a validação da escala de Auto-Estima de Rosenberg numa amostra de adolescentes da região norte do país. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 8(1), pp. 109-116.
- Rosenberg, M., & Simmons, R. G. (1986). *Black and white Self-Esteem: the urban school child*. Washington, D.C.: American Sociological Association.

Bibliografia

- Sackett, P. R., & DeVore, C. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, K. H. Sinangil, & C. Viswesvaran, *Handbook of industrial, work, and organizational psychology: personnel psychology* (Vol. 1, pp. 145-164). London: Sage.
- Santos, B. A. (2010). *A diplomacia económica em países exportadores de petróleo - análise dos casos de Angola, Venezuela e Líbia*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa - Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Santos, P. J., & Maia, J. (2003). Análise factorial confirmatória e validação preliminar de uma versão portuguesa da escala de Auto-Estima de Rosenberg. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, pp. 253-268.
- Scagliusi, F. B., Cordás, T. A., Polacow, V. O., Coelho, D., Alvarenga, M., Philippi, S. T., et al. (2004). Tradução da escala de desejo de aceitação social de Marlowe & Crowne para a língua portuguesa. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 31(6), pp. 272-278.
- Schmitt, D. P., & Allik, J. (2005). Simultaneous administration of the Rosenberg Self-Esteem scale in 53 nations: exploring the universal and culture-specific features of global Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(4), pp. 623-642.
- Schoderbek, P. P., & Deshpande, S. P. (1996). Impression management, overclaiming, and perceived unethical conduct: the role of male and female managers. *Journal of Business Ethics*, 15, pp. 409-414.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Simunek, M., McKenley, J., & Hollander, S. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. *Cognition and Emotion*, 16(6), pp. 769-785.
- Sills, D. L. (1972). *International Encyclopedia of the Social Sciences* (Vol. 5). United States of America: The Macmillan Company & The Free Press, New York.
- Silva, Â. N. (2007). *Auto-percepções, auto-estima, ansiedade físico-social e imagem corporal dos praticantes de fitness*. Coimbra: Universidade de Coimbra, Faculdade de ciências do desporto e educação física.
- Silva, C. M. (1994). *Estatística aplicada à psicologia e ciências sociais*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Silva, M. J. (2010). *A inteligência emocional como factor determinante nas relações interpessoais*. Lisboa: Dissertação de Mestrado em Gestão apresentada à Universidade Aberta de Lisboa.
- Solomon, R. C. (2000). The philosophy of emotions. In M. Lewis, & J. M. Haviland-Jones (Edits.), *Handbook of emotions* (pp. 3-15). New York: Guilford Press.
- Sprea, J. (2009). *Inteligência emocional: o diferencial nas organizações educacionais competitivas*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Sternberg, R. J. (1997). The Concept of Intelligence and its role in lifelong learning and success. *American Psychologist*, 52(10), pp. 1030-1037.
- Terpstra, D. E., Rozell, E. J., & Robinson, R. K. (1993). The influence of personality and demographic variables on ethical decisions related to insider trading. *The Journal of Psychology*, 127, pp. 375-389.
- Tyson, T. (1990). Believing that everyone else is less ethical: Implications for work behavior and ethics instruction. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 715-721.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. (2011). *Comissão Nacional da UNESCO - Portugal*. Obtido em 27 de Abril de 2011, de UNESCO: <http://www.unesco.pt/cgi-bin/unesco/unesco.php>
- Yale University. (2011). *About Yale; University Leadership & Organization*. Obtido em 15 de Abril de 2011, de Yale University: <http://www.yale.edu/about/salovey.html>
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 71-95.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, pp. 101-125.
- Vitell, S. J., & Davis, D. L. (1990a). Ethical beliefs of MIS professionals: the frequency and opportunity for unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 63-70.
- Vitell, S. J., & Davis, D. (1990b). The relationship between ethics and job satisfaction: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 489-494.
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, pp. 243-274.
- Woyciekoski, C., & Hutz, C. S. (2008). Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1), pp. 1-11.
- Zinga, A. C. (2007). *Os determinantes do empreendedorismo - um estudo empírico no contexto Angolano*. Coimbra: Dissertação de Mestrado em Gestão - Especialidade em Estratégia Empresarial - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Anexo A

Questionário

Questionário de Investigação Científica

Inteligência Emocional e Ética no Sucesso Organizacional

Parte I a) - Inteligência Emocional

Por favor indique o seu nível de concordância para cada uma das seguintes afirmações:

* Grupo01a_01:

1. Tenho uma boa noção do porquê de ter certos sentimentos na maior parte das vezes.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

* Grupo01a_02:

2. Compreendo bem as minhas próprias emoções.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

* Grupo01a_03:

3. Eu realmente entendo o que sinto.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

* Grupo01a_04:

4. Eu sei sempre se estou ou não feliz.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

Parte I b) - Inteligência Emocional

Por favor indique o seu nível de concordância para cada uma das seguintes afirmações:

* Grupo01b_05:

5. Consigo conhecer sempre as emoções dos meus amigos através do seu comportamento.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

* Grupo01b_06:

6. Sou um bom observador das emoções alheias.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo01b_07:

7. Sou sensível perante os sentimentos e emoções dos outros.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo01b_08:

8. Compreendo bem as emoções das pessoas que me rodeiam.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

Parte I c) - Inteligência Emocional

Por favor indique o seu nível de concordância para cada uma das seguintes afirmações:

* Grupo01c_09:

9. Defino sempre metas a mim próprio, e posteriormente faço o meu melhor para as alcançar.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo01c_10:

10. Digo sempre a mim mesmo que sou uma pessoa competente.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo01c_11:

11. Sou uma pessoa que se auto-motiva.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo01c_12:**

12. Incentivo-me sempre a tentar o meu melhor.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

Parte I d) - Inteligência Emocional
--

Por favor indique o seu nível de concordância para cada uma das seguintes afirmações:

*** Grupo01d_13:**

13. Sou capaz de controlar o meu temperamento para poder lidar com as dificuldades racionalmente.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo01d_14:**

14. Sou perfeitamente capaz de controlar as minhas emoções.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo01d_15:**

15. Consigo acalmar-me rapidamente quando estou com muita raiva.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo01d_16:**

16. Tenho um bom controlo das minhas emoções.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

Parte II - Ética Individual

Por favor indique o seu nível de concordância com as seguintes afirmações:

*** Grupo02_01:**

1. No meu trabalho, às vezes, comprometo as minhas convicções, para desempenhar as minhas funções da forma como a organização quer que eu o faça.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo02_02:**

2. Por vezes relato apenas parte da verdade ao meu superior hierárquico.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo02_03:**

3. Por vezes tenho que alterar determinadas coisas (documentos, etc.) a fim de agradar à empresa.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo02_04:**

4. Por vezes tenho que passar por cima da política da empresa para fazer o que é necessário.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo02_05:**

5. Por vezes digo uma coisa, embora sabendo que deveria dizer outra.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo02_06:**

6. Por vezes alego ter feito algo que efectivamente não fiz.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-
-

Parte III - Percepções da Ética de Terceiros

Por favor indique o seu nível de concordância em cada uma das seguintes afirmações, com base na sua ideia sobre a ética das pessoas que o envolvem.

* Grupo03_01:

1. Os outros, no trabalho, por vezes comprometem as suas convicções no desempenho das suas funções, da forma como a empresa quer que eles o façam.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo03_02:

2. Os outros, por vezes relatam apenas parte da verdade ao superior hierárquico.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo03_03:

3. Os outros, por vezes têm que alterar determinadas coisas (documentos, etc.) a fim de agradar a empresa.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo03_04:

4. Os outros, por vezes têm que passar por cima da política da empresa para fazer o que é necessário.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo03_05:

5. Os outros, por vezes dizem uma coisa, embora sabendo que devem fazer outra.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo03_06:

6. Os outros, por vezes alegam ter feito algo que efectivamente não fizeram.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

Parte IV - Ética e Percepções de Sucesso

Por favor indique para cada uma das afirmações o seu nível de concordância, acerca do papel da ética para alcançar o sucesso.

*** Grupo04_01:**

1. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização são mais éticos geralmente do que os que não são bem-sucedidos.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo04_02:**

2. Por forma a progredir na minha organização é frequentemente necessário comprometer a minha ética pessoal.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo04_03:**

3. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização escondem informações que são determinantes para os seus próprios interesses.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo04_04:**

4. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização transmitem uma má imagem dos seus competidores directos a pessoas com elevada preponderância interna.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo04_05:**

5. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização quando sentem que poderão ser associados a algum insucesso, procuram imediatamente uma escapatória.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo04_06:**

6. Os trabalhadores bem-sucedidos na minha organização “*levam os louros*” por tarefas executadas ou boas ideias de outros.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

Parte V - Auto-Estima

Por favor indique o seu nível de concordância para cada uma das afirmações:

*** Grupo05_01:**

1. Sinto que sou uma pessoa de valor, pelo menos num plano de igualdade com os outros.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_02:**

2. Sinto que tenho um bom número de qualidades.

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_03:**

3. Em termos gerais estou inclinado(a) a sentir que sou um(a) falhado(a).

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_04:**

4. Estou apto(a) para fazer coisas tão bem como a maioria das pessoas.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_05:**

5. Sinto que não tenho muito de que me orgulhar.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_06:**

6. Eu tomo uma atitude positiva perante mim mesmo(a).

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_07:**

7. No geral, estou satisfeito(a) comigo mesmo(a).

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_08:**

8. Gostava de ter mais respeito por mim mesmo(a).

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_09:**

9. Sinto-me por vezes inútil.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente

- C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo05_10:**

10. Por vezes penso que não sou nada bom (a).

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

Parte VI - Desejabilidade Social

Por favor indique o seu nível de concordância para cada uma das seguintes afirmações:

*** Grupo06_01:**

1. Antes de votar, investigo profundamente as qualificações de todos os candidatos.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_02:**

2. Eu nunca hesito em deixar de fazer o que estou a fazer para ajudar alguém com problemas.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_03:**

3. Às vezes é difícil para mim continuar o meu trabalho se não sou encorajado.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_04:**

4. Eu nunca detestei alguém.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo
- DP - Discordo Plenamente

*** Grupo06_05:**

5. Em algumas ocasiões, tive dúvidas sobre minha habilidade para ter sucesso na vida.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_06:**

6. Às vezes sinto-me ressentido(a) se as coisas não são à minha maneira.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_07:**

7. Eu sou sempre cuidadoso(a) em relação à minha maneira de vestir.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_08:**

8. Em casa, as minhas maneiras à mesa são tão boas quanto aquelas que tenho quando como num restaurante.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_09:**

9. Se pudesse entrar no cinema sem pagar e ter certeza de que não iria ser visto, provavelmente entraria.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_10:**

10. Em algumas ocasiões, eu desisti de fazer algumas coisas porque duvidei da minha habilidade.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_11:**

11. Por vezes gosto de falar da vida alheia.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_12:**

12. Houve ocasiões em que me insurgi contra pessoas com autoridade, mesmo sabendo que elas estavam certas.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_13:**

13. Não importa com quem eu esteja a falar, eu sou sempre um bom ouvinte.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_14:**

14. Eu lembro-me de ter fingido estar doente para conseguir algo.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_15:**

15. Houve ocasiões nas quais levei vantagem sobre outros.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_16:**

16. Eu estou sempre disposto a admitir quando cometo um erro.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_17:**

17. Eu tento sempre praticar o que digo que se deve fazer.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_18:**

18. Eu não acho particularmente difícil lidar com pessoas irritantes.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_19:**

19. Às vezes, eu tento cobrar dos outros em vez de perdoar e esquecer.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_20:**

20. Quando eu não sei algo, não me importo minimamente de o admitir.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_21:**

21. Eu sou sempre educado, mesmo com pessoas desagradáveis.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente

- C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_22:**

22. Algumas vezes, eu realmente insisti para que as coisas fossem à minha maneira.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_23:**

23. Houve ocasiões nas quais senti como se estivesse a arruinar as coisas.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_24:**

24. Nunca pensaria deixar alguém ser punido por coisas erradas que eu fiz.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_25:**

25. Eu nunca me sinto ressentido quando me pedem para restituir um favor.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_26:**

26. Eu nunca me aborreci quando pessoas expressaram ideias muito diferentes das minhas.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

*** Grupo06_27:**

27. Eu nunca faço uma viagem longa sem verificar a segurança do meu carro.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo06_28:

28. Houve vezes em que senti inveja da boa sorte dos outros.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo06_29:

29. Eu quase nunca senti necessidade em repreender alguém.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo06_30:

30. Às vezes fico irritado(a) com pessoas que me pedem favores.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo06_31:

31. Nunca senti que fui punido(a) sem razão.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 - C - Concordo
 - D - Discordo
 - DP - Discordo Plenamente
-

* Grupo06_32:

32. Às vezes acho que quando algo de mau acontece às pessoas, elas somente tiveram aquilo que mereceram.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
- C - Concordo
- D - Discordo

DP - Discordo Plenamente

* Grupo06_33:

33. Nunca disse algo de forma deliberada para ferir os sentimentos de outrem.

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- CP - Concordo Plenamente
 C - Concordo
 D - Discordo
 DP - Discordo Plenamente

Parte VII - Dados Biográficos

Por favor indique os seguintes dados biográficos:

* Grupo07_01: Idade?

Escreva aqui a sua resposta:

* Grupo07_02: Género?

Escolha *apenas* uma das opções seguintes:

- Feminino
 Masculino

Parte VIII - Dados Organizacionais

Por favor indique os seguintes dados relativos à sua organização:

Grupo08_01: 1. Indique o CAE da sua Organização.

Escreva aqui a sua resposta:

Grupo08_02: 2. Indique o número de trabalhadores.

Escreva aqui a sua resposta:

Grupo08_03: 3. Indique o volume de negócios da sua organização no ano 2010.

Escreva aqui a sua resposta:

Grupo08_04: 4. Indique qual a percentagem de exportação.

Valor em
percentagem (%)

Escreva aqui a sua resposta:

Declaração de intenção (opcional)

GrupoInfo: Caso seja do seu interesse obter as conclusões deste estudo, apenas terá que indicar o seu e-mail e ser-lhe-á enviada uma cópia por correio electrónico.

Muito obrigado pela sua colaboração!