

DETERMINAÇÃO DA VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE LIDERANÇA EMOCIONAL (ESTUDO DE CASO: GESTORES UNIVERSITÁRIOS)

DETERMINACIÓN DE LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EMOCIONAL (CASO DE ESTUDIO: DIRECTIVOS UNIVERSITARIOS)

DETERMINING THE VALIDATION OF EMOTIONAL LEADERSHIP QUESTIONNAIRE (CASE STUDY: UNIVERSITY MANAGERS)

Seyedeh Marzieh MOUSAVI BIDLEH¹
Sadraddin SATTARI²
Turan SOLEIMANI³

RESUMO: O objetivo deste estudo foi avaliar e confirmar os componentes do Questionário de Liderança Emocional Chris Triand Petri No Kleinen. O método desta pesquisa foi survey descritivo e sua população estatística foi composta por todos os administradores universitários na província de Mazandaran. O tamanho da amostra foi de 214 pessoas que foram selecionadas pelo método de amostragem aleatória com base na tabela de Morgan. Para avaliar a confiabilidade do questionário, um modelo foi fornecido a 30 especialistas em gestão. Os resultados da análise fatorial confirmatória atestam o ajuste do modelo e a estrutura das relações internas dos itens. O coeficiente alfa de Cronbach para o questionário foi de 88%. Os resultados dos índices de análise fatorial confirmatória mostraram que o modelo 5 é um fator adequado. A aptidão pode ser usada como uma ferramenta válida em estudos de liderança emocional. O questionário também tem boa validade e confiabilidade.

PALAVRAS-CHAVE: Questionário de liderança emocional. Análise fatorial confirmatória. Gestores universitários.

RESUMEN: *El propósito de este estudio fue evaluar y confirmar los componentes del Cuestionario de Liderazgo Emocional Chris Triand Petri No Kleinen. El método de esta investigación fue descriptivo-encuesta y su población estadística fueron todos los administradores universitarios de la provincia de Mazandaran. El tamaño de la muestra fue de 214 personas que fueron seleccionadas mediante el método de muestreo aleatorio basado en la tabla de Morgan. Para evaluar la confiabilidad del cuestionario, se proporcionó un modelo a 30 especialistas en gestión. Los resultados del análisis factorial confirmatorio confirmaron el ajuste del modelo y la estructura de las relaciones internas de los ítems. El coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario fue del 88%. Los resultados de los índices del análisis factorial confirmatorio mostraron que el modelo 5 es un factor adecuado. El fitness*

¹ Universidade Islâmica Azad, Ardabil – Irã. Aluno de Doutorado, Departamento de Ciências da Educação, Divisão de Ardabil Ardabil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3051-8228>. E-mail: m.musavi5454@gmail.com

² Universidade Islâmica Azad, Ardabil - Irã. Professor assistente, Departamento de Ciências da Educação, Divisão de Ardabil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3417-8494>. E-mail: sadraddin1356@yahoo.com

³ Universidade Islâmica Azad, Ardabil - Irã. Professor assistente, Departamento de Ciências da Educação, Divisão de Ardabil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8811-6590>. E-mail: soleimany1351@gmail.com

se puede utilizar como una herramienta válida en los estudios de liderazgo emocional. El cuestionario también tiene buena validez y confiabilidad.

PALABRAS CLAVE: *Cuestionario de liderazgo emocional. Análisis factorial confirmatorio. Directivos universitarios.*

ABSTRACT: *The purpose of this study was to evaluate and confirm the components of the Chris Triand Petri No Kleinen Emotional Leadership Questionnaire. The method of this research was descriptive-survey and its statistical population was all university administrators in Mazandaran province. The sample size was 214 people who were selected by random sampling method based on Morgan table. To evaluate the reliability of the questionnaire, a model was provided to 30 management specialists. The results of confirmatory factor analysis confirmed the fit of the model and the structure of the internal relations of the items. Cronbach's alpha coefficient for the questionnaire was 88%. The results of confirmatory factor analysis indices showed that model 5 is a suitable factor. Fitness can be used as a valid tool in emotional leadership studies. The questionnaire also has good validity and reliability.*

KEYWORDS: *Emotional leadership questionnaire. Confirmative factor analysis. University managers.*

Introdução

No terceiro milênio, muitas organizações de sucesso têm grandes líderes e gerentes que podem ter efeitos positivos sobre as funções de seu pessoal, supervisionando seu comportamento. A liderança é um processo básico em toda organização e o sucesso e fracasso de qualquer organização é atribuído a sua liderança. A capacidade da liderança em ajustar e adaptar a organização com novas situações deve tornar novas situações em favor da organização (HUNTER; BEDELL-AVERS; MUMFORD, 2018).

Deve-se observar que a liderança é um processo pelo qual um indivíduo influencia um grupo de pessoas para alcançar uma meta (SLATER; NARVER, 2018). Um excelente líder encoraja o pessoal a cumprir suas tarefas rotineiras. Atualmente, os líderes não usam seus poderes legais para obrigar seu pessoal a cumprir suas ordens a fim de alcançar objetivos governamentais, mas sim estão interessados em cooperar com seus subordinados e fazer esforços para melhorar os benefícios de seu pessoal (NIELSEN, 2018).

Agora, as organizações devem tentar criar amplas mudanças organizacionais. Os líderes devem reconhecer as necessidades de sua organização com atenção aos objetivos especiais da organização e facilitar o progresso adequado em direção a suas metas (KERR *et al.*, 2018).

A globalização acelerou as mudanças. Estas mudanças penetraram nas organizações que as fazem se adaptar para sobreviver. As mudanças nos processos organizacionais se tornaram

mais notáveis. Mudanças rápidas na nova era e a explosão de conhecimento mudaram os papéis dos líderes e o sucesso de qualquer organização está agora relacionado ao estilo de liderança. Os líderes devem ser capazes de usar um conjunto de estilo de liderança em tempos apropriados (LUSSIER, 2019).

Além disso, para sobreviver e desempenhar seus papéis dinâmicos, as universidades devem aceitar mudanças e ajustar-se às condições sociais. Os gerentes têm um papel significativo nas universidades porque os líderes podem orientar os funcionários a aceitar mudanças e acessar objetivos comuns. Eles podem criar uma percepção adequada das mudanças nos funcionários e proporcionar um ambiente desejável, prepará-los para aceitar mudanças e explicar a necessidade de fazer essas mudanças (MAZLOUMI; SHAHTALEBI, 2016).

Ander e Carnes (2019) afirmam que a capacidade de reconhecer líderes eficientes e estilo apropriado de liderança estão entre os fatores mais significativos de sucesso. A escolha de líderes e estilo de liderança apropriados pode assegurar que os funcionários estejam satisfeitos com sua organização por longos períodos e isso melhora as funções dos funcionários e, em última instância, fará avançar as funções da organização. Mas há algumas perguntas: os líderes sérios prejudicam suas organizações e os valores organizacionais que foram feitos antes deles?

Os líderes com comportamento amigável podem fazer com que seu pessoal trabalhe melhor? Líderes com bom estilo de liderança devem ser escolhidos e os líderes devem estar cientes da imagem de seu estilo de liderança entre os membros da equipe (BUSH, 2019).

Os líderes também devem prestar atenção ao papel de motivação de seu trabalho e devem ser capazes de mobilizar suas seções inferiores integrando objetivos e perspectivas organizacionais com as necessidades de seus subordinados. Um bom líder está ciente dos objetivos e esforços na organização e sabe como mobilizar e liderar as pessoas. Além disso, um líder determina a direção, coordena pessoas e inspira outras (CHIGUDU *et al.*, 2019). Neste estudo, usamos a classificação de estilos de liderança de Daniel Gelman porque é a mais nova. Estes estilos são os seguintes: 1-Estilo de liderança Hershey e Blanchard (1969), 2-Estilo de liderança de Levin (1930), 3-Blake - Rede de gestão de Moton (1964), 4-Estilo de liderança emocional, que foi introduzido por Daniel Gelman, Boyatzis e, McKee (2002) em seu livro "Primal Leadership". Eles definiram liderança emocional como: avaliação da competência de liderança pelos subordinados. Segundo eles, líder é uma pessoa que está ciente de seus "sentimentos e emoções" subordinados, os compreende e, coordenando suas emoções com outros, pode administrar seu comportamento em todas as situações (NOKELAINEN; TIRRI, 2011).

Em sua pesquisa: questionário de liderança emocional, Chris Tirre e Petri Nokelainen (2011) observaram quatro componentes de Gelman *et al.* liderança emocional (2002): Autoconsciência, autogestão, consciência social, gestão de relacionamento. Eles utilizaram o questionário de liderança emocional para medir a inteligência de liderança que é compreendida por seus inferiores. No nível conceitual, (E.L.Q.) mede a competência do líder em vez de sua inteligência ou habilidades.

Em seu questionário de liderança emocional, Tirre e Nokelainen (2011) descreveram componentes da liderança emocional. Segundo eles, autoconhecimento significa obter um conhecimento exato e correto de si mesmo e é uma habilidade que nos ajuda a ter um conhecimento claro, lúcido e correto de nós mesmos. Para obter este conhecimento, devemos primeiro reconhecer várias partes e tipos de autoconhecimento, Autoconhecimento significa conhecer-se a si mesmo com todas as suas especificações. Ao obter o autoconhecimento, teremos uma compreensão lúcida e correta de nossas personalidades, vantagens, inconvenientes, pensamentos, crenças, motivos, emoções e estilo de relacionamento (NOKELAINEN; RUOHOTIE, 2009).

Autogestão refere-se a controlar e dirigir reações e sentimentos emocionais por indivíduos em várias situações nas quais eles poderiam mostrar reações positivas e eficazes. A autogestão significa aceitar os inconvenientes e a gestão contínua das tendências e não é mera resistência contra comportamentos que criam problemas. A autogestão não significa tentar mudar percepções e personalidades, mas sim controlar comportamentos e somente quando necessário, tentar mudá-los. A habilidade de autogestão é necessária para fortalecer as bases do sucesso (seja pessoal ou organizacional) (NOKELAINEN; RUOHOTIE, 2008). A autogestão refere-se à capacidade de reconhecer com precisão as emoções de outras pessoas e compreender o que está realmente acontecendo. Significa que você pode compreender os pensamentos e sentimentos das pessoas, mesmo quando você não tem os mesmos pensamentos e sentimentos que são a base da simpatia. As pessoas autogeridas têm alta inteligência emocional (NOKELAINEN; RUOHOTIE; TIRRI, 2010).

A consciência social se refere à capacidade de adivinhar com precisão outras emoções e seus reais sentimentos. Uma comunidade deve ser capaz de transferir suas necessidades do nível subconsciente para o consciente, a fim de adotar posições corretas em relação a suas entradas e saídas. Se uma comunidade não é afetada por rumores, é um sinal de maturidade e consciência social (RUOHOTIE, 2011).

A gestão do relacionamento é um produto das habilidades emocionais mencionadas. A gestão do relacionamento é a capacidade de utilizar as emoções de uma pessoa e as emoções

dos outros para gerir as interações. Isto torna a troca de informações transparente e a pessoa que possui esta habilidade pode lidar com conflitos. Esta habilidade inclui conexão clara com diferentes situações e controle eficaz de conflitos difíceis (NOKELAINEN; RUOHOTIE, 2011).

Garnder e Tirre (2009) realizaram pesquisas sobre a questão dos componentes da liderança emocional em 682 trabalhadores em várias áreas (indústria, serviços públicos) na Finlândia. Os resultados mostraram que o nível de compreensão emocional supervisor tinha uma alta conexão com a percepção de eficiência e eficácia dos supervisores entre os trabalhadores.

Chris Tire e Petri Nokelainen (2011) realizaram um estudo sobre a questão dos componentes da liderança emocional em 124 professores em seis distritos de Helsinque. Os resultados mostraram que os líderes nesse estudo: 1 - tinham alta autoconfiança, 2 - podiam se ajustar com sérios desafios, 3 - eram eficientes e podiam perceber os resultados subsequentes dos eventos.

No primeiro estudo, o questionário consistiu em 18 perguntas e o segundo, que foi entregue aos professores finlandeses, consistiu em 51 perguntas. Foi solicitado aos respondentes que avaliassem a inteligência de liderança em quatro áreas da E.L.Q (autoconsciência com 8 componentes), (autogestão com 20 componentes), (conscientização social com 7 componentes) e (gestão de relacionamento com 16 componentes). As duas primeiras dimensões (autoconsciência, autogestão) avaliam a maneira de classificar várias características da pessoa superior por subordinados.

Duas outras dimensões (consciência social, gestão de relações) avaliam as habilidades sociais de liderança (como elas gerenciam as relações interpessoais). 51 itens da E.L.Q. foram avaliados por uma escala de cinco pontos de Lickert (de forte discordância a forte concordância). Apesar do significado da escolha de um estilo de liderança apropriado nas organizações e seus efeitos sobre as funções do pessoal, pouca atenção foi dada a ele. Isto pode ter várias razões, mas uma delas que está relacionada a este estudo é a inadequação de ferramentas para medir a validade e confiabilidade. Ao elaborar um questionário com características mensuráveis de liderança emocional, podemos examinar a liderança emocional dos gerentes nas organizações e, através dela, as vantagens e desvantagens das organizações podem ser reconhecidas e, assim, as consequências negativas da liderança fraca podem ser evitadas. Uma compreensão completa da liderança emocional por parte dos gerentes pode ajudar os pesquisadores a compreender as causas complicadas do sucesso da liderança e ter uma compreensão abrangente das razões para não adotar a liderança emocional (NOKELAINEN;

TIRRI, 2011). Os resultados deste estudo podem ser utilizados pelos gerentes em organizações educacionais e não educacionais. Os pesquisadores podem elaborar este tipo de questionários para estudar os métodos de aplicação da liderança emocional. Assim, fornecendo ferramentas apropriadas para examinar a variável da liderança emocional e demonstrar seu papel vital. O objetivo deste estudo é examinar a confiabilidade e validade do questionário de Daniel Gelman sobre a questão da liderança emocional. Neste estudo, tentamos responder as seguintes perguntas:

- 1) O questionário de liderança emocional tem confiabilidade adequada para os gerentes universitários?
2. o questionário de liderança emocional tem validade adequada para os gerentes universitários?

Método

Do ponto de vista dos objetivos, este estudo é uma pesquisa aplicada e é uma pesquisa descritiva do ponto de vista do método de coleta de dados e porque valida a ferramenta da liderança emocional, é um tipo de plano de análise fatorial para testar as relações. A população inclui administradores (diretor geral, decanos, gerentes de grupo, administradores educacionais) de universidades (Azad islâmico, geral, ciência médica) da província de Mazandaran que, segundo o departamento de educação, eram 460 pessoas. Neste estudo, foram utilizadas três fases de amostragem.

Primeiro, o questionário foi traduzido para Farsi e depois, foi traduzido de volta para o inglês. Depois disso, duas versões foram revisadas e as diferenças foram reduzidas ao nível mínimo. Depois, o questionário final foi revisado por 20 especialistas em gestão educacional, gestão comercial e gestão pública e sua validade de conteúdo foi estabelecida. Na fase seguinte, o questionário original, com uma amostra composta por 30 administradores universitários, foi utilizado para medir a confiabilidade. Após emenda e revisão, foram escolhidos itens apropriados e o questionário final foi realizado no papel e por e-mail para 210 administradores das universidades Mazandaran que foram escolhidos pela fórmula de Kerjisi e Morgan e com o método de amostragem aleatória. Neste estudo, foi utilizado o questionário de liderança emocional de Daniel Gelman que foi coletado em (2011) por Chris pneu e Petri Nokelainen. O questionário tinha 51 perguntas e foi elaborado com base em quatro componentes (autoconsciência, autogestão, consciência social, gestão de relacionamento) que diferenciam os pontos de vista dos gerentes em uma organização. Este questionário é feito com base na escala

de Lickert e suas perguntas foram concebidas como sentenças completas. Havia cinco opções para cada pergunta. A cada escolha foi dada uma nota, baseada na gravidade de cada componente (de forte desacordo a forte concordância). Algumas perguntas foram expressas negativamente e algumas delas são sentenças positivas. As notas altas mostram liderança emocional alta e as notas baixas (inferiores à média) demonstram liderança emocional baixa entre os gerentes. O coeficiente alfa de Cronbach do questionário mencionado foi de 88%. O alfa do Cronbach de autoconhecimento, autogestão, consciência social e gestão de relacionamentos foi respectivamente 98, 99/7, 99/4 e 88 por cento. A validade estrutural do questionário foi revista e confirmada através da análise do primeiro passo de confirmação dos fatores.

Tabela 1 - Questões e dimensões da liderança emocional

| Variável | Dimensões | Questões |
|----------------------|--|----------|
| Emotional leadership | Autoconhecimento (autoconsciência emocional, auto-avaliação, autoconfiança) | 1-8 |
| | Autogestão (autocontrole emocional, transparência, adaptabilidade, capacidade de iniciativa, otimismo) | 9-28 |
| | Consciência social (empatia, consciência organizacional, serviços) | 29-35 |
| | Gestão de relacionamento (liderança inspiradora, influência, desenvolvimento de outros, mudança como facilitador, gestão de conflitos, colaboração e trabalho em equipe) | 36-51 |

Fonte: Elaborado pelos autores

Tabela 2 – Componentes do questionário do coeficiente alfa de liderança emocional do Cronbach

| | |
|------------------------|-------|
| Auto-conscientização | %98 |
| Autogestão | %99/7 |
| Conscientização Social | %99/4 |
| gestão das relações | %88 |

Fonte: Elaborado pelos autores

Descobertas

O método de confirmação de conteúdo foi usado para determinar a validade do conteúdo. O questionário foi dado a vários pesquisadores para examinar a validade de todos os itens. Este índice foi projetado pela Lavshe. A fim de calcular este índice, foram utilizadas as opiniões de 20 profissionais na área de conteúdo de teste. Foi solicitado a eles que classificassem cada item, com base na escala de três partes do Likert: "o item é necessário", "o item é útil mas não necessário", "o item não é necessário".

Com base no número de profissionais que avaliaram os itens, o CVR mínimo deve ser de 0/7. Se o CVR médio para qualquer variável for menor que o valor mencionado, ele deve ser apagado. Como pode ser observado na tabela 3, todas as variáveis tinham validade desejável.

Tabela 3 – Validade do conteúdo de variáveis ocultas de liderança emocional

| Nome da variável | Valor médio CVR | Número de especialistas |
|-------------------------|-----------------|-------------------------|
| Auto-consciencialização | %79 | 20 |
| Autogestão | %88 | 20 |
| Conscientização Social | %76 | 20 |
| gestão das relações | %92 | 20 |

Fonte: Elaborado pelos autores

Modelo de análise fatorial do estudo: Nesta seção, são fornecidas as conclusões deduzidas do teste de interrogação do estudo. Para este fim, foi utilizada a modelagem de equações de estrutura com o método de análise fatorial de confirmação da primeira etapa. As figuras 1 e 2 mostram o modelo conceitual do estudo, no qual os círculos demonstram variáveis de liderança emocional e os retângulos mostram os itens dos questionários. Os números nas setas são carregamentos de fatores ou coeficiente de regressão resultantes de equações de regressão nas variáveis. Os acrônimos são mostrados na tabela 4.

Tabela 4 – Abreviaturas utilizadas no modelo de confirmação

| Nome da variável | Símbolo | Itens |
|-------------------------|-------------|---------------|
| Auto-consciencialização | Selfaware | Aware (1:8) |
| Autogestão | Selfmana | Manage (1:20) |
| Conscientização Social | Socialaware | Social (1:7) |
| gestão das relações | Realat | Realat (1:16) |

Fonte: Elaborado pelos autores

Os índices de ajuste das equações de estrutura e seus resultados são mostrados na tabela 5. A Figura 1 é sobre coeficientes com carregamento de fator padrão, nos quais as relações com carregamento de fator mais alto mostram maior gravidade de relação. A Figura 2 mostra a quantidade de significância de T que não deveria estar entre 1/96 e -1/96 para que com a probabilidade de 95%, a significância fosse aceita (KARSHKI, 2018).

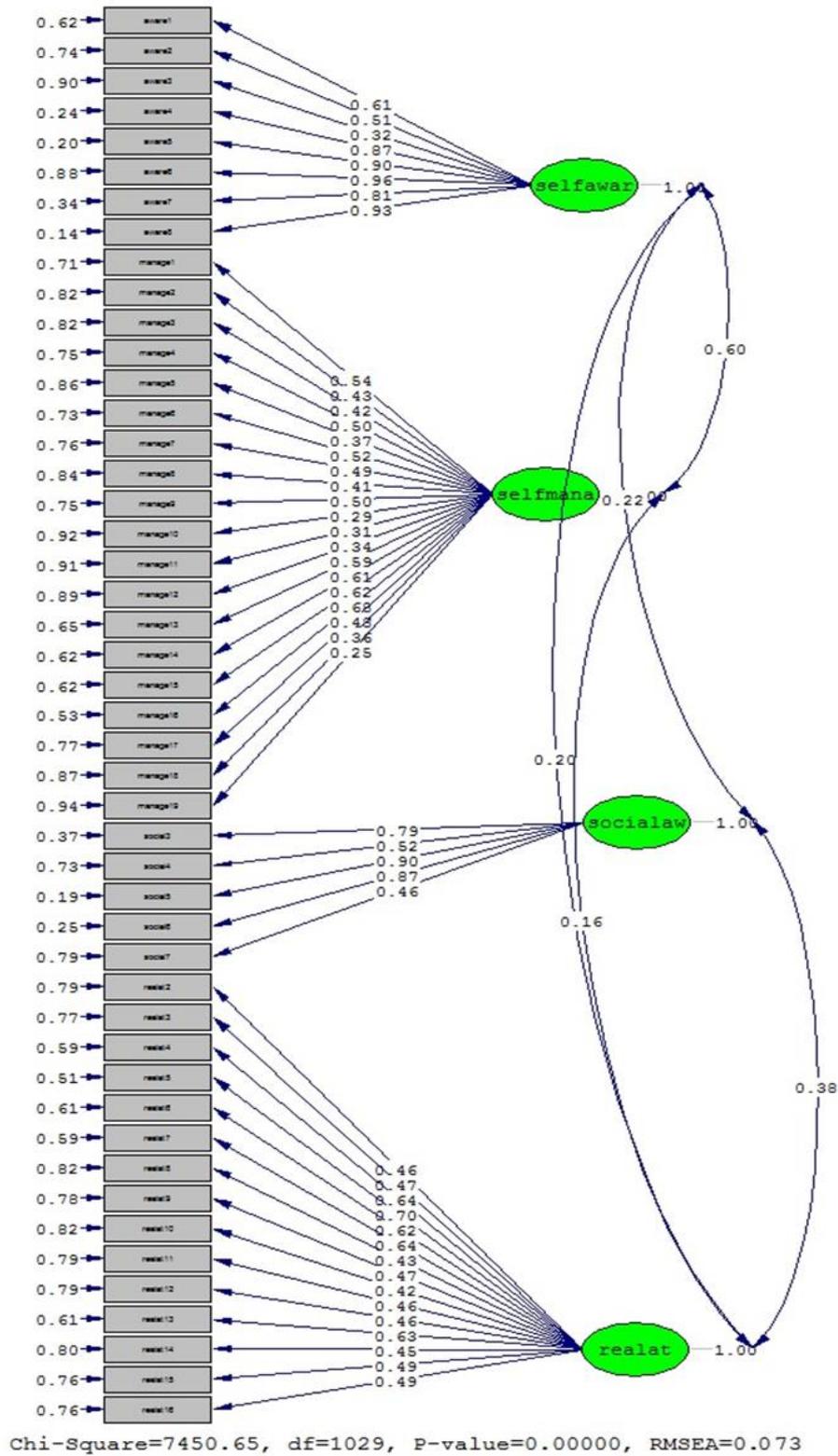
Tabela 5 – Resultados do estudo da bondade do modelo estrutural da pesquisa

| Índice de ajuste | Domínio aceitável | Quantidade | Resultado |
|--|-------------------------------|------------|------------|
| (Kai-Do Index) χ^2 | Depende do número de amostras | 7450/65 | Apropriado |
| CFI (Índice de ajuste adaptativo) | Mais de %90 | 0/91 | Apropriado |
| CFI (Índice de aptidão) | Mais de %90 | 0/98 | Apropriado |
| ACFI (Índice de ajuste de aptidão) | Mais de %90 | 0/93 | Apropriado |
| NFI (Índice de ajuste normalizado) | Mais de %90 | 0/91 | Apropriado |
| NNFI (Índice de ajuste normalizado corrigido) | Mais de %90 | 0/94 | Apropriado |
| RMR (Raiz dos quadrados médios padrão restantes) | Menos de %10 | 0/045 | Apropriado |
| RMSEA (Raiz média dos quadrados de erro de estimativa) | Menos de %10 | 0/073 | Apropriado |

Fonte: Elaborado pelos autores

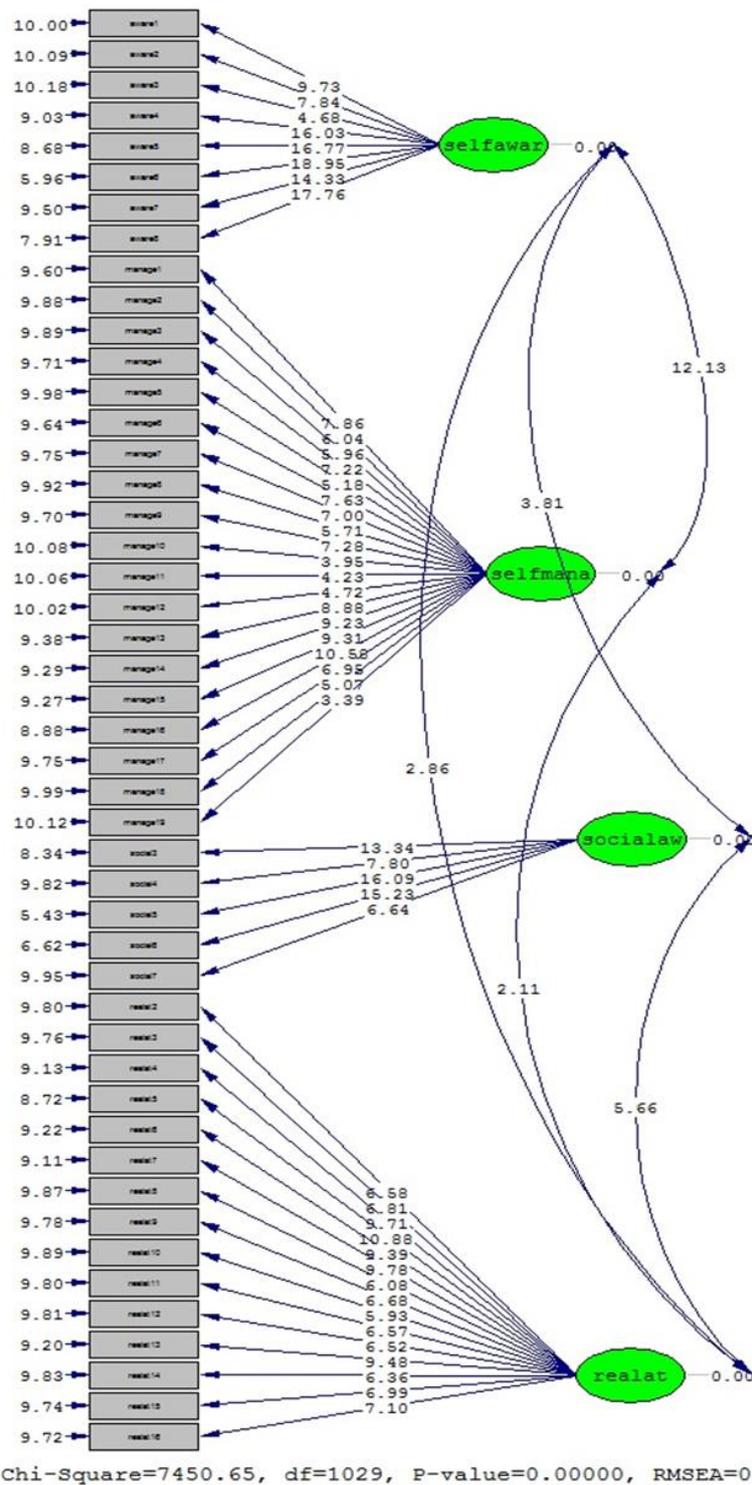
Índices importantes no modelo de equações de adequação da estrutura incluem vários índices de adequação resultantes do modelo de equações de estrutura projetado por Lisrel. Para examinar a exatidão de um modelo, foram utilizadas variáveis e a quantidade de conveniência das mesmas e os resultados estão demonstrados na tabela 5. O índice mais significativo de aptidão é a aproximação do erro médio quadrático (RMSEA), e se for inferior a 0/1, a estrutura e as relações do modelo são confirmadas. Os resultados do modelo de equações de estrutura com coeficientes de fator (cargas) são demonstrados na figura 2 e o significado das relações com o cálculo do t e breves resultados do modelo de equações de estrutura são mostrados na tabela 5. Como se pode observar, todas as relações das variáveis (componentes) da liderança emocional têm quantidades significativas, mas suas cargas de fatores podem ser inferiores a 0/3. Isto pode ter sido causado por algumas respostas heterogêneas, que não foram eliminadas porque foram consideradas necessárias pelo pesquisador. Devido ao significado das relações com a quantidade t, as significâncias que não estavam entre 1/96 e -1/96 e suas cargas de fatores eram inferiores a 0/3 poderiam ser aceitas. Porque os índices do modelo foram aceitos de acordo com a tabela 5. Além disso, podemos usar a gravidade da carga de fatores padrão para classificar a gravidade das variáveis (componentes) de liderança emocional.

Figura 1 – Coeficientes padronizados de análise fatorial de confirmação de variáveis de liderança emocional



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 2 – Análise fatorial de confirmação do significado de T variáveis de liderança emocional



Fonte: Elaborado pelos autores

Tabela 6 – O tipo de relações entre variáveis de liderança emocional e cargas de fator e significância no modelo estrutural de pesquisa

| Relação | Carga de fator padronizada | Quantidade significativa de T | Resultado |
|--|----------------------------|-------------------------------|------------|
| Autoconhecimento -----> Autogestão | 0/60 | 12/13 | Apropriado |
| Conscientização Social -----> Gestão de Relacionamento | 0/38 | 5/66 | Apropriado |
| Autoconscientização -----> Conscientização social | 0/22 | 3/81 | Apropriado |
| Autoconscientização -----> Gestão de relacionamento | 0/20 | 2/86 | Apropriado |
| Autogestão -----> Gestão de Relacionamento | 0/16 | 2/11 | Apropriado |

Fonte: Elaborado pelos autores

Como você pode ver nas figuras 1 e 2, devido ao não significado dos itens 1 e 2 de consciência social, item 20 de autogestão e item 1 de gerenciamento de relacionamento, estes quatro itens foram excluídos do modelo, a fim de se obter um questionário com uma estrutura correta. Assim, a confiabilidade de um questionário deve ser medida para estabelecer sua confiabilidade. No processo de modelagem, descobrimos que a relação de autogestão com a consciência social tinha baixa carga de fatores e quantidade t inadequada, o que fez com que a quantidade de RMSEA fosse superior a 0/1. Assim, ao eliminar isso, as relações de todos os índices atingiram um ponto desejável. Quanto maior, a carga de fator, maior a gravidade da relação entre duas variáveis. Na tabela 6, são fornecidos os resultados da carga de fatores que mostram que as interações de autoconsciência e autogestão têm maior desejo.

Confiabilidade do questionário

Os itens heterogêneos para cada variável foram excluídos e os resultados do coeficiente de confiabilidade, obtidos pelo alfa do Cronbach, podem ser observados na tabela 7. A quantidade de itens de correlação 1 e 2 de consciência social e item 20 de autogestão e item 1 de gerenciamento de relacionamento foram examinados no questionário.

Tabela 7 – Resultados dos coeficientes de confiabilidade, removendo itens da medição das variáveis do questionário de liderança emocional

| Variável | Itens do Questionário de Liderança Emocional | Correlação dos itens do questionário | Coefficiente Alfa (eliminar item) |
|------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Autogestão | Em vez de ameaçar em uma posição fraca, meu chefe vê nisso uma oportunidade. | 0/158 | 0/835 |
| Conscientização Social | Meu chefe ouve com atenção e pode compreender as opiniões dos outros. Meu patrão pode se dar bem com pessoas de diversas origens ou culturas. | 0/021 0/067 | 0/722 0/696 |
| Gestão das relações | Além do trabalho diário, meu chefe transmite um senso de propósito compartilhado entre seus funcionários e torna as coisas excitantes. | 0/029 | 0/851 |

Fonte: Elaborado pelos autores

Podemos apagar esses itens do questionário. É possível que este questionário tenha resultados diferentes sem apagar estas perguntas em outras populações. As quantidades de alfa do Cronbach para cada variável de liderança emocional são fornecidas na tabela 8.

Tabela 8 – Resultados dos coeficientes de confiabilidade, removendo itens da medição das variáveis do questionário de liderança emocional

| Variável | Os coeficientes alfa do Cronbach | Coefficiente alfa padronizado (eliminar item) |
|------------------------|----------------------------------|---|
| Auto-conscientização | 0/898 | 0/914 |
| Autogestão | 0/831 | 0/896 |
| Conscientização Social | 0/634 | 0/70 |
| gestão das relações | 0/833 | 0/838 |

Fonte: Elaborado pelos autores

No componente de consciência social, se itens (1-Meu chefe me escuta cuidadosamente e pode entender a opinião de outras pessoas e 2-Meu chefe é capaz de se dar bem com indivíduos com diferentes origens e culturas) e no componente de gerenciamento de relacionamento, itens (meu chefe, fortalece a sensação de ter um objetivo comum entre seus funcionários e torna o trabalho excitante) são eliminados, a confiabilidade aumentará entre os administradores universitários. Os coeficientes alfa do Cronbach, inferiores a 0/50 mostram baixa confiabilidade, entre 0/50 e 0/70 boa confiabilidade e superior a 0/70 muito boa confiabilidade. O coeficiente alfa do Cronbach de nosso questionário é superior a 0/70 e, portanto, tem uma confiabilidade muito boa.

Discussão e conclusão

O objetivo deste estudo foi examinar a relação e correlação de componentes e questões do questionário de liderança emocional e medir a quantidade de relação de itens e questões no questionário de liderança emocional de Chris Tire e Petri Nokelainen (2011). Esta pesquisa foi realizada com base em estudos realizados por Gelman e seus colegas (2002), a fim de medir a correlação de vários componentes. De acordo com Gelman *et al.* (2002), se as cargas de fatores de um modelo são positivas, mostra um efeito direto e se as cargas de fatores são negativas, mostra um efeito inverso e uma carga de fatores mais alta mostra uma maior gravidade da relação.

O estilo de gestão deve ser adequado ao ambiente e às condições de várias organizações. Devido à falta de um estilo de liderança apropriado, muitas vezes não percebemos uma liderança eficaz nas organizações. A liderança emocional não tem sido levada a sério, portanto a maioria dos gerentes não sabe como seu pessoal se sente a seu respeito e que expectativas eles têm. Considerando o fato de que a liderança é uma atividade importante, um questionário para estudá-la e medir várias características de liderança emocional é uma necessidade inegável. Assim, este questionário, que foi elaborado em duas seções, incluindo trabalhadores da indústria e professores da Finlândia, foi escolhido para examinar a liderança emocional entre administradores universitários no Irã. O questionário projetado por Chris Tire e Petri Nokelainen (2011) é baseado em (GELMAN *et al.*, 2002) componentes da liderança emocional e considera plenamente os sentimentos dos subordinados. Ele tem 51 itens que consistem em 4 componentes e eliminando quatro perguntas, aumentou sua confiabilidade. Os resultados de nosso estudo mostraram que o questionário é uma boa ferramenta para medir a validade e a confiabilidade. A validade do questionário foi examinada pelo método de análise fatorial de

confirmação. Os resultados mostraram que o modelo 5 de análise de fatores tem boa adequação. Os resultados foram concordantes com as descobertas de Garnder, Tirre (2009), Chris Tirre e Petri Nokelainen (2011).

Explicando os resultados de nosso estudo, pode-se dizer que: 1- as variáveis de autoconsciência e autogestão têm a relação mais forte, o que significa que a autogestão pode ser a variável mais significativa para explicar a liderança emocional, se os gerentes derem o motivo para a autoconsciência a seu pessoal. Um gerente bem sucedido em lidar com novos desafios, dá uma resposta mais adequada aos seus novos objetivos e seus funcionários e colegas estão mais satisfeitos com suas funções. Os líderes devem melhorar a confiança de seu pessoal, para que possam administrar seu pessoal em novos desafios. 2- a relação da consciência social com a gestão de relacionamentos tem significado suficiente. Os gerentes podem criar e seguir objetivos comuns confiando na valorização, no contato direto com seu pessoal, estudantes e outros gerentes. 3- a autoconsciência e a consciência social têm uma relação significativa nas equações estruturais deste estudo. Todos os subcomponentes de autoconsciência, incluindo autoconfiança, auto avaliação estão entrelaçados com assuntos como simpatia e serviço, e qualquer deficiência de autoconsciência diminui a simpatia e o serviço. A quantidade de carga de fatores nessa relação foi inferior a 0/3, o que é uma quantidade desejável, mas não foi eliminada por causa de sua importância. 4- As interações de autoconscientização e gestão de relacionamento são muito fracas. Mas podemos notar os efeitos da autoconfiança sobre a influência, o trabalho em grupo e a cooperação do pessoal com os gerentes, que são baixos, mas ainda assim eficazes e significativos. 5- A relação de autogestão e gestão de relacionamento é fraca, mas ainda assim significativa. Os efeitos da inovação, otimismo e na gestão de relacionamento que resulta em cooperação, trabalho em grupo, influência e liderança inspiradora são baixos, mas diretos e significativos. Os gerentes podem motivar seu pessoal para a autogestão e melhorá-la. De acordo com os resultados de nosso estudo, gerentes e administradores em várias partes das universidades estudadas relataram duas características significativas em seus líderes: alta capacidade para encontrar redes sociais importantes e compreender as relações de poder chave e ter a capacidade de satisfazer os clientes. Esta última é particularmente indicativa e distinta, pois a satisfação dos clientes é um dos componentes mais importantes. Administradores em diferentes partes das universidades estudadas relataram que seus superiores foram bem sucedidos no controle de sentimentos perturbadores.

As seguintes habilidades foram relatadas como as mais significativas pelos gerentes: 1- controlar os próprios sentimentos, 2- aceitar os próprios erros, publicamente e encontrar os erros dos outros, 3- compreender uma ampla gama de sinais de sentimentos evidentes e latentes, 4-

organizar e regular missões comuns de forma a encorajar outros a obedecer e ajudar, 5- fomentar as habilidades de outros indivíduos, 6- resolver disputas, 7- criar uma atmosfera amigável. Deve-se notar que nosso questionário examinou características de liderança emocional nos administradores das universidades (Azad Islâmico, Geral, Ciências Médicas) apenas em quatro dimensões. Assim, para examinar a liderança emocional em outras populações, é necessário realizar outros estudos. Este questionário foi elaborado e realizado pela primeira vez no Irã. Ele foi testado nos administradores das universidades da província de Mazandaran, portanto acreditamos que deve ser testado também nos administradores não educacionais. Os resultados deste estudo mostram que o questionário de liderança emocional é uma ferramenta adequada para medir os sentimentos e percepções de vários indivíduos em ambientes acadêmicos sobre seus superiores.

Uma limitação deste estudo foi a dificuldade de acesso a todos os administradores e gerentes porque o questionário só foi enviado a administradores universitários em Mazandaran. Portanto, é recomendável utilizar amostras mais gerais nos estudos futuros.

REFERÊNCIAS

ANDER; KARNEZ. Motivation in mathematics: Goals reflected in Emotions. **Educational Studies in Mathematics**, v. 63, n. 2, p. 165-178, 2019.

BUSH, T. The enduring power of transformational leadership. **Educational Management Administration and Leadership**, v. 45, n. 4, p. 563-585, 2019.

CHIGUDU, S. *et al.* The role of leadership in people centred health systems: a sub-national study in The Gambia. **Health Policy and Planning**, p. 1–12. 2019.

GARENDER, P.; TIRRI, H. Investigating the Number of Non-linear and Multi-modal Relationships between Observed Variables Measuring a Growth-oriented Atmosphere. **Quality & Quantity**, v. 41, n. 6, p. 869-890, 2009.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **Primal leadership**: Realizing the power of emotional intelligence. Boston: Harvard Business School Press. 2002.

HUNTER, S. T.; BEDELL-AVERS, K. E.; MUMFORD, M. D. The typical leadership study: Assumptions, implications, and potential remedies. **Leadership Quarterly**, v. 18, n. 5, p. 435-446, 2018.

KARSHKI; HOSSEIN. **Linear structural relationships in humanities research**. Tehran. Avaye Noor. 2018.

KERR, R.; GARVIN, J.; HEATON, N.; BOYLE, E. Emotional intelligence and leadership effectiveness. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 27, n. 4, p. 265-279, 2018.

LUSSIER, R. **Human relations in organizations: Applications and skill building**. 7. ed. New York: McGraw-Hill Education, 2019.

MAZLOUMI; PARISA; SHAHTALEBI; BADRI. The relationship between transformational leadership style of principals and organizational health of girls' primary schools in Isfahan, **Knowledge of Research in Educational Sciences Curriculum**, n. 25, p. 167-152, 2016.

MCDONOUGH, E. F. Investigation of factors contributing to the success of cross-functional teams. **Journal of Product Innovation Management**, v. 17, n. 3, p. 221–235, 2013.

NIELSEN, K. Leaders can make or break an intervention-But are they the villains of the piece? *In*: KELLOWAY, E. K.; NIELSEN, K.; DIMOFF, J. K. (Eds.). **Leading to occupational health and safety: How leadership behaviours impact organizational safety and well-being**. Chichester, West Sussex, UK: John Wiley & Sons. 2018. p. 197–210.

NOKELAINEN, P.; RUOHOTIE, P. Finnish Industrial Worker's Evaluations on their Superiors Emotional Leadership Abilities. *In*: AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH ASSOCIATION (AERA), 2008, Chicago. **Proceedings** [...]. Chicago, USA, 2008.

NOKELAINEN, P.; RUOHOTIE, P. Empirical Analysis of the Four-domain Model of Emotional Leadership. *In*: EUROPEAN CONFERENCE ON EDUCATIONAL RESEARCH (ECER), Geneva, 2009. **Proceedings** [...]. Geneva, Switzerland, 2009. p. 157-181.

NOKELAINEN, P.; RUOHOTIE, P.; TIRRI, K. Measuring Finnish Teachers Evaluations of their Principals' Emotional Leadership Competencies with ELQ. *In*: BIENNIAL CONFERENCE OF THE EUROPEAN ASSOCIATION FOR RESEARCH ON LEARNING AND INSTRUCTION (EARLI), 12., 2010, Budapest. **Proceedings** [...]. Budapest, Hungary, 2010.

NOKELAINEN, P.; TIRRI, H. Bayesian Methods that Optimize Cross-cultural Data Analysis. *In*: CAMPBELL, J. R. *et al.* (Eds.). **Cross-cultural Research: Basic Issues, Dilemmas, and Strategies**. Hämeenlinna: RCVE, 2011. p. 141-158.

RUOHOTIE, P. Self-Regulatory Abilities for Professional Learning: A cross-cultural construct. *In*: CAMPBELL, J. R. *et al.* (Eds.). **Cross-cultural Research: Basic Issues, Dilemmas, and Strategies**. Hämeenlinna: RCVE, 2011. p. 159-184.

SLATER, S. F.; NARVER, J. C. **Product–market strategy and performance: An analysis of the miles and snow strategy types**. European, 2018.

Como referenciar este artigo

MOUSAVI BIDLEH, S. M.; SATTARI, S.; SOLEIMANI, T. Determinação da validação do questionário de liderança emocional (estudo de caso: gestores universitários). **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 26, n. esp. 2, e022079, mar. 2022. e-ISSN: 1519-9029. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v26iesp.2.16578>

Submetido em: 01/11/2021

Revisões requeridas em: 20/12/2021

Aprovado em: 17/02/2022

Publicado em: 31/03/2022

Gestão de traduções e versões: Editora Ibero – Americana de Educação